

Tom-Ferr Zrt.

ESG jelentés 2022



2023. május 31.

1. A jelentésről

Jelentés időszaka	2022-es naptári év (2022.01.01 – 2022.12.31)
Jelentési ciklus	1 év
A jelentés tartalma	A jelentésben a Tom-Ferr Zrt. lényegességi felmérése alapján a működésével összefüggő lényeges témákat, illetve az ezekkel kapcsolatban kidolgozott kezdeményezéseket és célokat mutatjuk be.
A jelentés hatóköre	A jelentés a vállalat minden működési területére és helyszínére kiterjed.
BÉT KKV ESG értékelési módszertan megfelelés	A jelentés a BÉT KKV ESG értékelés módszertani ajánlásának figyelembevételével készült, a „Közép” megfelelési szintet teljesítve. A jelentésben a vállalat 19 (7 db környezeti, 7 db társadalmi, 5 db vállalatirányítási) BÉT teljesítménymutató szerint teszi közzé adatait.

A Tom-Ferr Zrt. ESG Jelentésével kapcsolatos kérdéseit és visszajelzéseit vállalatunk a következő elérhetőségen fogadja: tomferr@tomferr.hu

BÉT ESG teljesítménymutatók jelölése

Vállalatunk fenntarthatóság fókuszú teljesítménymutatóit a BÉT KKV ESG értékelési módszertani útmutatójában részletezett indikátorok segítségével mutatjuk be.



BÉT indikátorok jelölése a jelentés szövegezésében

Az adatok ismertetésekor piktogramok segítségével egyértelműen jelezzük az adott oldal jobb felső sarkában, hogy mely BÉT teljesítménymutatóra vonatkoznak az információk.



Mutatók a BÉT indikátor tartalmi indexben

BÉT teljesítménymutató tartalmi index című fejezetünkben listázzuk a jelentésünkben megjelenő összes indikátort a mérőszám definíciójának és relevanciájának jelölésével, a vállalat szempontjából.



Tartalomjegyzék

1.	A jelentésről	1
2.	A Tom-Ferr Zrt.-ről	3
3.	Fenntarthatósági szempontok beépítése a vállalati működésbe	6
3.1	A fenntartható működést támogató vállalatirányítási rendszerek	6
3.2	Fenntarthatósági célkitűzéseink	7
4.	A vállalat tevékenységéből adódó környezeti hatások felmérése és értékelése	8
5.	Klímvédelem	9
6.	Hulladékgazdálkodás	13
7.	Munkavállalóinkért	16
8.	Fenntartható beszállítói lánc menedzsment	25
9.	Tisztességes és etikus vállalati működés, emberi jogok tiszteletben tartása	27
10.	Kockázatkezelés	28
11.	Ügyfélkapcsolatok	29
12.	Helyi közösségek támogatása	31
13.	BÉT teljesítménymutató tartalmi index	33



2. A Tom-Ferr Zrt.-ről

Vállalatunk csaknem 30 éve van jelen a szektorban, mely idő alatt Európa egyik jelentős piaci szereplőjévé nőtte ki magát.

1994-ben alapított¹, magántulajdonban lévő Tom-Ferr Zrt. az egyik legnagyobb cső nagykereskedés Magyarországon 6 000 tonna állandó csőmennyiséggel raktáron, több, mint 11 milliárd forint nettó árbevétellel 2022-ben. A vállalat fő tevékenységi területei az acélsőgyártás és megmunkálás, valamint a nagykereskedelem, legnagyobb megrendelője az autóipar. A Tom-Ferr Zrt. fő célkitűzése, hogy a vállalat az iparág vezető szereplőjévé váljon a közép- és kelet európai régióban.



Jövőkép és küldetés

„Vezető szereplővé válni a CEE régióban a precíziós hegesztett csövek gyártásában, valamint magas hozzáadott értékű megmunkált acélsövek előállításában az autóipar számára.”



Vállalati érték

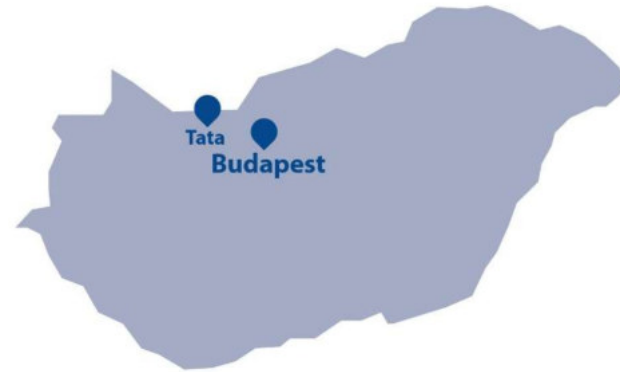
„Számunkra munkavállalóink és a velük való közös hosszútávú együttműködés adja a vállalat valódi értékét és tudását.”

¹ TOM-FERR Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. jogelőd alapítása 1994.11.30-án



Elhelyezkedés

Székhelyünk Budapesten található, működésünk két helyszínen, budapesti és tatai telephelyeinken zajlik. A Tom-Ferr Automotive Zrt. gyárszegmensünket 2008-ban nyitottuk meg, mellyel vállaltunk évi 7 millió darab terméket gyárt és szolgáltat a nemzetközi autóiipari piac számára. Ezt követően, a 2019-ben megépülő új gyártóegységünkkel tevékenységi körünk tovább bővült – tatai csőgyári divízióunkban acéltekercek hasításával, valamint acélcsövek gyártásával foglalkozunk.



Tom-Ferr működési helyszínei

Budapest



SZÉKHELY

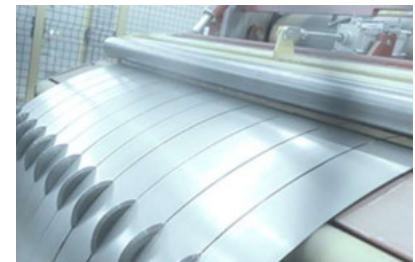


TOM-FERR ACÉLCSŐ NAGYKERESKEDÉS

Tata



TOM-FERR AUTOMOTIVE



TOM-FERR CSŐGYÁR



TOM-FERR JUG DOO

Magyarországi működésünk mellett Szerbiában is jelen vagyunk, 2006-ban alapítottuk TOM-FERR JUG DOO külföldi leányvállalatunkat, ahol vaskohászati termékek, elsősorban varrat nélküli acélcsövek értékesítése zajlik.

Alkalmazott technológiáink:



Lézeres megmunkálás



Csődarabolás



Csőhajlítás



Hidegalakítás



Csővégmegmunkálás



Forgácsolás



Vállalatunkról bővebben honlapunkon tájékozódhat.



3. Fenntarthatósági szempontok beépítése a vállalati működésbe

Célunk, hogy hosszútávon fenntartható, folyamatos technikai és kompetenciafejlesztéssel megvalósuló acélcsofgyártóvá váljunk, ennek érdekében törekszünk arra, hogy kiváló minőségű acélcsofgyártást valósítsunk meg a környezetre gyakorolt hatás minimalizálása mellett.

A szervezetten belül fenntarthatósági felelős, valamint esélyegyenlőségi referens kíséri figyelemmel fenntarthatóság fókuszú vállalati tevékenységünket. Fenntarthatósági célkitűzéseink megvalósítása és az ESG szempontok teljeskörű, a vállalati működésbe történő integrálása érdekében célul tűztük ki munkavállalóink ESG fókuszú szemléletformálását és oktatását, valamint a vezetői ESG kompetenciafejlesztés kialakítását.

3.1 A fenntartható működést támogató vállalatirányítási rendszerek

Fenntarthatósági céljaink érvényesítése, valamint környezeti hatásunk monitorozása és csökkentése érdekében 2022-ben bevezettük a Környezetközpontú Irányítási Rendszert. Mindemellett, Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonságirányítási, valamint Minőségirányítási rendszereket is üzemeltetünk munkatársaink védelme és a magas minőség és ügyfelelégedettség biztosítása érdekében.



Környezetközpontú Irányítási Rendszer



Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonságirányítási Rendszer



Minőségirányítási Rendszer



3.2 Fenntarthatósági célkitűzéseink

Az elmúlt évek során évente frissülő Fenntarthatósági tervünkben foglalmaztuk meg a fenntartható működésre vonatkozó főbb törekvéseinket, ugyanakkor 2023-ban vállalatunk elkészíti első ESG stratégiáját, melyben célul tűzte ki, hogy kiemelkedő ESG tevékenységet érjen el a kelet és közép-európai régió KKV szektorában. A jelentés tartalmához kapcsolódó, releváns célokat a vonatkozó fejezetekben is megjelenítjük (4-12. fejezetekben).

A Tom-Ferr Zrt. főbb környezeti, társadalmi és vállalati irányítási célkitűzései:

E	A Scope 1 és 2 területeken 55%-os ÜHG kibocsátás csökkentés 2030-ig (bázisév: 2022) az EU 55%-os kibocsátáscsökkentési céljához illeszkedve	Scope 3 ÜHG kibocsátásmérés előkészítése	
	Keletkezett hulladék mennyiségének csökkentése	Újrahasznosított / újrahasznált anyagok részarányának növelése	
S	Összehangolt teljesítménymenedzsment rendszer kialakítása	A munkahelyen történt balesetek arányának 50%-os csökkentése 2030-ig a halálesetek 0 szinten tartása mellett (bázisév: 2022)	Közösségi szerepvállalás tudatos tervezése, helyi közösségekre és gazdaságra gyakorolt hatás mérhetőségének kialakítása
	Munkavállalói egészségmegőrzés fejlesztése	Ügyfélelégedettség monitorozás és fejlesztése	Szemléletformálás és oktatás az esélyegyenlőség és diverzitás területén
G	ESG szempontok teljeskörű integrálása a vállalati működésbe	Teljeskörű, mindenki számára elérhető és ismert vállalati etikai kódex és visszaélés-bejelentő rendszer	Belső szabályzatok, politikák fejlesztése
	Felkészülés a CSRD szerinti jelentéstételre valamint a vevők ESG információigényének kielégítésére	ESG szempontok beemelése a beszerzési politikába és a partnerminősítési rendszerbe	



4. A vállalat tevékenységéből adódó környezeti hatások felmérése és értékelése

A Tom-Ferr-nél fontosnak tartjuk, hogy a lehető legkevesebb negatív hatást gyakoroljunk környezetünkre, amelyben működünk:

Küldetésünként fogalmazzuk meg az iparban alkalmazható kiváló minőségű acélsőgyártást a környezetre gyakorolt hatás minimalizálása mellett. Ennek érdekében Környezetközpontú Irányítási Rendszerünk (KIR) keretein belül mérjük tevékenységeink környezeti tényezőit, illetve folyamatosan értékeljük ezek környezeti hatásait cseplő és taiti telephelyeinkre vonatkozóan. Minden évben felülvizsgáljuk környezeti hatásunkat – azonosítjuk a tevékenységünk szennyező hatásait és kibocsátását, kockázatértékelést végzünk az azonosított környezeti tényezők kockázati besorolásával, valamint osztályozzuk a hatásokat a kockázatértékelés alapján.

A kibocsátásokat, szennyezéseket és az erőforrásfelhasználásokat az alábbi csoportosítás szerint soroljuk be:



Légköri kibocsátás



Szennyvíz kibocsátás



Talajszennyezés



Zaj és vibráció, elektromágneses sugárzás



Hulladék kibocsátás, kezelés



Szag, bűz



Allergén termékek, anyagok



Erőforrás használat

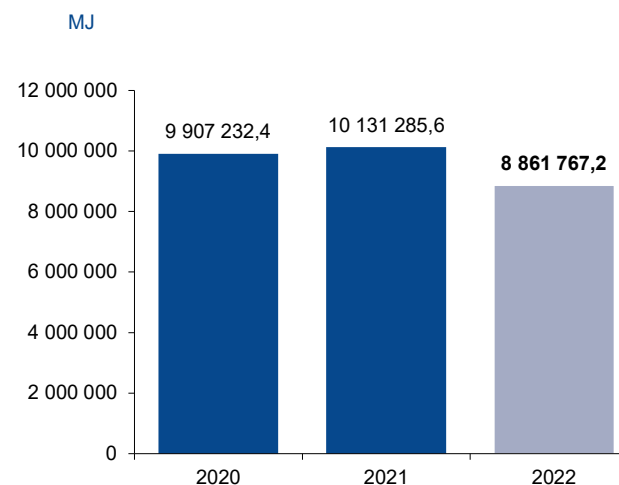
5. Klímavédelem

A World Steel Association becslése szerint az acélipar a globális szén-dioxid-kibocsátás 7-9%-áért felelős, ami az energiatermelés után a második helyen áll a karbonkibocsátás tekintetében. Az iparág szereplőjeként éppen ezért fontosnak tartjuk, hogy olyan intézkedéseket hozzunk, melyek hozzájárulnak környezeti hatásunk mérsékléséhez. Ennek megfelelően törekszünk az energiahatékony működés előmozdítására energiahatékonysági beruházásaink segítségével, illetve elkötelezettek vagyunk klímálábnymunk jelentős csökkentésében az EU 55%-os karbonkibocsátási célkitűzését követve.

Intézkedéseink az energiahatékony működés előmozdítására

Az energiafelhasználás tudatos nyomon követése a hatékony energiagazdálkodás első lépése. Vállalatunk nyomon követi a teljes energiafogyasztását, így villamosenergia, földgáz, benzin és gázolaj felhasználását. 2022-ben 8 861 767,2 MJ teljes energiafogyasztást mértünk, ami csökkenést jelent az előző években mért fogyasztásokhoz képest.

Energiahatékonysági beruházásaink megvalósításával törekszünk környezeti lábnyomunk csökkentésére. Tervezett intézkedéseink között szerepel a teljeskörű világosításkorszerűsítés az összes telephelyünkön: a tatabányai csőgyártó csarnokban 2019-ben valósítottuk meg a beruházást, mellyel 18 613 kW energia-megtakarítást értünk el, a tatabányai telephely irodáiban 2023 végéig, a csepeli telephelyen pedig 2024 végéig tervezzük a kivitelezést. Beruházási kezdeményezéseink mellett törekszünk arra is, hogy az épületeinkben elhelyezett energiafelhasználó készülékeket takarékosan használjuk.





Teljes energiafogyasztás (MJ), 2020-2022

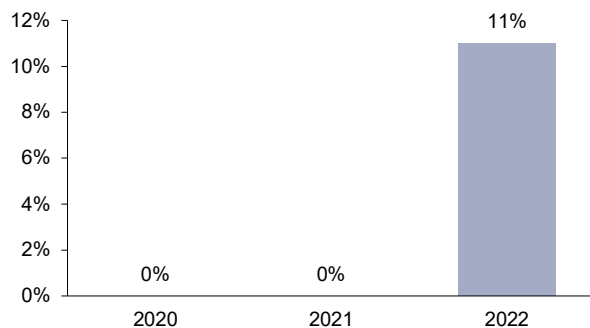
Törekvéseink a megújuló energiahasználat arányának növelésére

Céljaink között szerepel a megújuló alapú energiafogyasztás arányának növelése, mely megvalósítása érdekében számos intézkedést tervezünk. Jelentős összeget fordítunk zöld beruházásokra: csepeli és tatai telephelyeinkhez egyaránt kötődnek megvalósult és tervezett napelem és hőszivattyú telepítési projektek.

Megújuló energiahasználattal kapcsolatos, megvalósított és tervezett beruházásaink

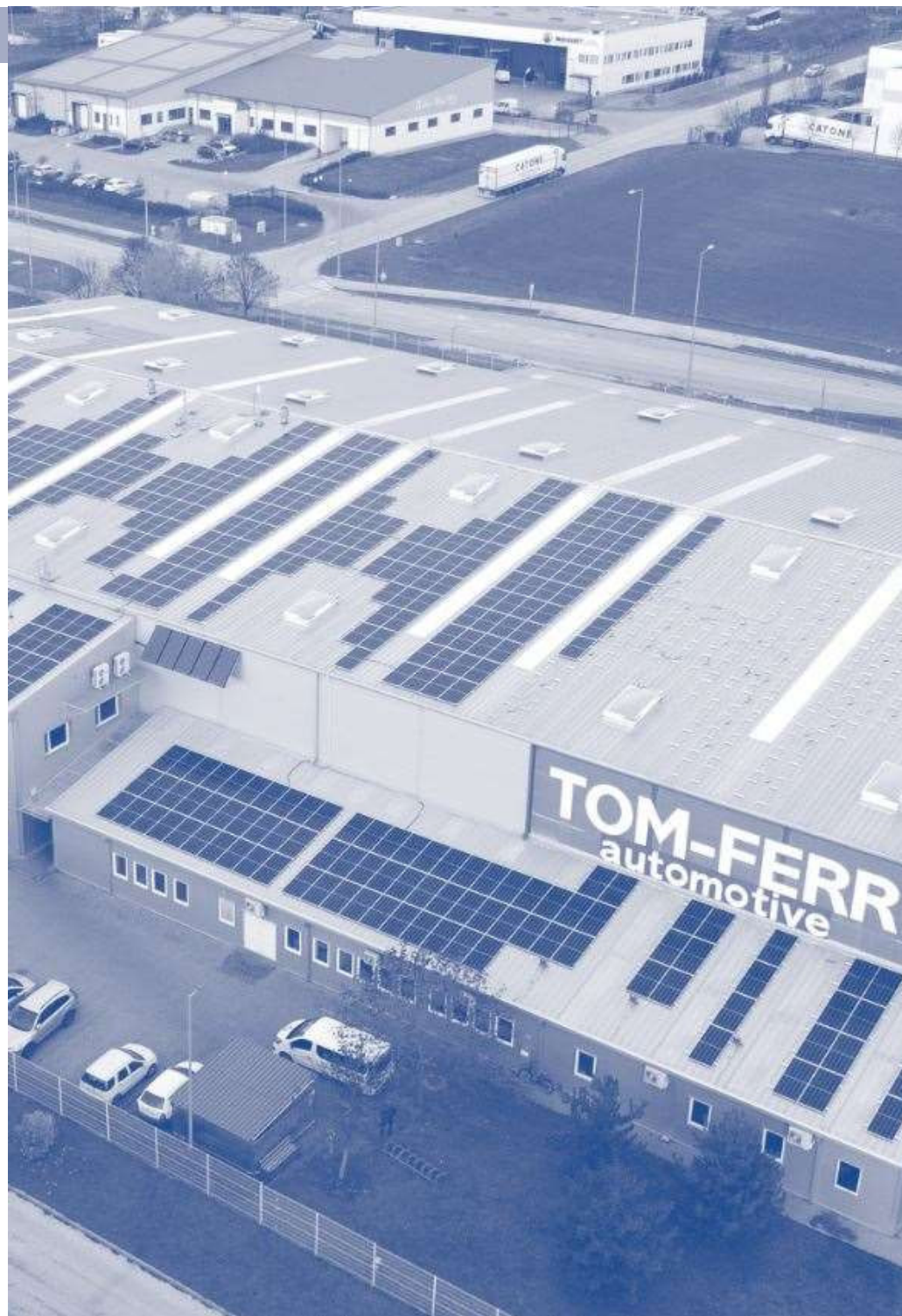
Beruházási projekt	Beruházás (tervezett) időpontja	Beruházás (becsült) értéke (ezer Ft)	Beruházás (becsült) hatása	
 <p>Napelem rendszer</p>	Napelemrendszer telepítése a tatai telephelyen (1000 kW)	2023-2024	88 647	Napenergia fogyasztás részarányának növelése 41%-ra a villamosenergia-fogyasztáson belül
 <p>Hőszivattyú</p>	Hőszivattyú telepítés Csepelen	2022	25 241	100% földgázfogyasztás kiváltás a csepeli telephelyen
	Hőszivattyú telepítés Tatán	2023	32 197	50% földgázfogyasztás kiváltás a tatai telephelyen
 <p>Elektromobilitás</p>	3 db hibrid autó beszerzése a jelenlegi gázolajjal működő gépkocsik helyett	2023	45 849	
	Plusz 1 db hibrid és/vagy elektromos autó beszerzése a jelenlegi gázolajjal működő gépkocsik helyett	2026	16 862	~ 1 l/100 km csökkentés érhető el autóként (azaz ~10-20%-os üzemanyagfelhasználás csökkentés)
	Töltőállomás kiépítése – 2 db Tatán, 1 db Csepelen	2022-2027		

Beruházásainknak köszönhetően 2024 végére várhatóan 41%-ra növeljük a napenergia fogyasztás részarányát a teljes villamosenergia-fogyasztásunkban. Mindemellett, 2022. november végére hőszivattyúk telepítésével oldottuk meg csepeli telephelyünkön a csarnokokban, irodáinkban, valamint a kommunális helyiségekben a fűtés és melegvíz előállítását. A teljes energiafogyasztás körülbelül 11%-át tette ki a hőszivattyúval termelt hőenergia. 2023 végéig bővítést tervezünk tatai telephelyünkön is, ami lehetővé teszi a további földgázfogyasztás kiváltást.



Megújuló részaránya a teljes energiafogyasztásban (%), 2020-2022

Zöldítő kezdeményezéseink mellett törekszünk arra is, hogy a beszerzés kapcsán előnyben részesítsük a környezetvédelmi szempontból előnyösebb termékeket.

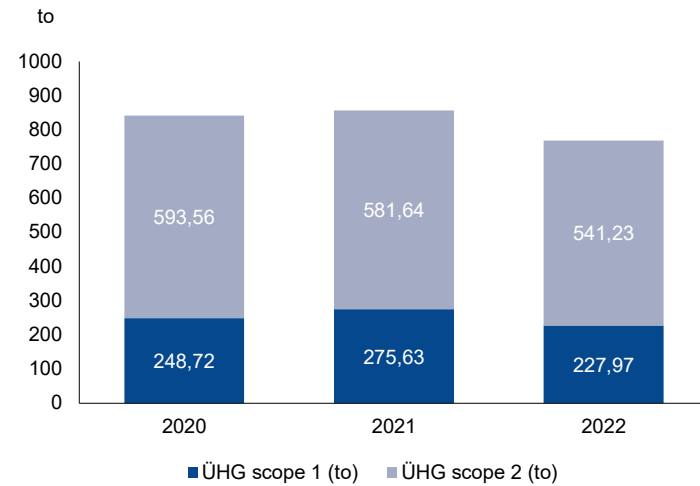


Üvegházhatású gáz kibocsátás

Folyamatosan nyomon követjük üvegházhatású gáz kibocsátásunkat a vállalt kibocsátáscsökkentési céljaink elérése és az ezt támogató akcióink hatékonyságának ellenőrzése érdekében.

A scope 1 kibocsátások között a benzin, dízel és földgáz fogyasztásunkból származó, míg a Scope 2 kibocsátások között az elektromos áram használathoz kapcsolódó üvegházhatású gáz kibocsátást mérjük.

Az elmúlt évek adatai alapján csökkenést értünk el az ÜHG kibocsátásban, valamint célként tűztük ki, hogy tovább mérsékeljük a Scope 1 és Scope 2 kibocsátásunkat. Az ÜHG kibocsátás teljeskörű, ellátási láncon átívelő nyomon követése érdekében célunk, hogy középtávon megteremtjük a Scope 3 üvegházhatású gáz kibocsátás mérés feltételeit partnereinkkel való hatékony együttműködés segítségével.



Célkitűzés	Időtáv
A Scope 1 és 2 területeken 55%-os ÜHG kibocsátás csökkentés 2030-ig (bázisév: 2022) az EU 55%-os kibocsátáscsökkentési céljához illeszkedve ("Irány az 55%" intézkedéscsomag)	Hosszútáv
Scope 3 üvegházhatású gáz kibocsátásmérés előkészítése	Középtáv



6. Hulladékgazdálkodás

Üzleti folyamatainkban fontos szerepet tölt be természeti adottságaink védelme, melynek egyik lényeges indikátora a hulladékképződés visszaszorítása. A kontrollált szinten tartás érdekében alakítottuk saját monitorozási szabályzatunkat, valamint mérlegelési folyamatunkkal biztosítjuk a pontos belső nyilvántartást.

Körforgásos gazdaság, anyagfordítás minimalizálása

A hulladék képződés visszaszorítása érdekében már a rendelési folyamatoknál is figyelünk arra, hogy a keresletnek megfelelő mennyiségű anyag kerüljön megmunkálásra. Ha maradékanyag keletkezik, azt visszaküldjük beszállítóinknak, ahol az anyag újrahasznosítás keretében kerül vissza a gazdaságba. A keletkező fémhulladékot partneri együttműködéssel újrahasznosítjuk, ami szalagként kerül vissza hozzánk a gyártásba. Célunk volt, hogy eldobható géprongyainkat mosható textíliákkal helyettesítsük: a kiváltás segítségével megoldottuk a rongyok újrahasználatát, olajjal szennyezett rongyainkat mosatjuk. Tevékenységünknek köszönhetően minimális nem újrahasznosítható hulladékot termelünk, 2022-ben az összes keletkezett hulladékunk 95%-át újrahasznosítottuk.

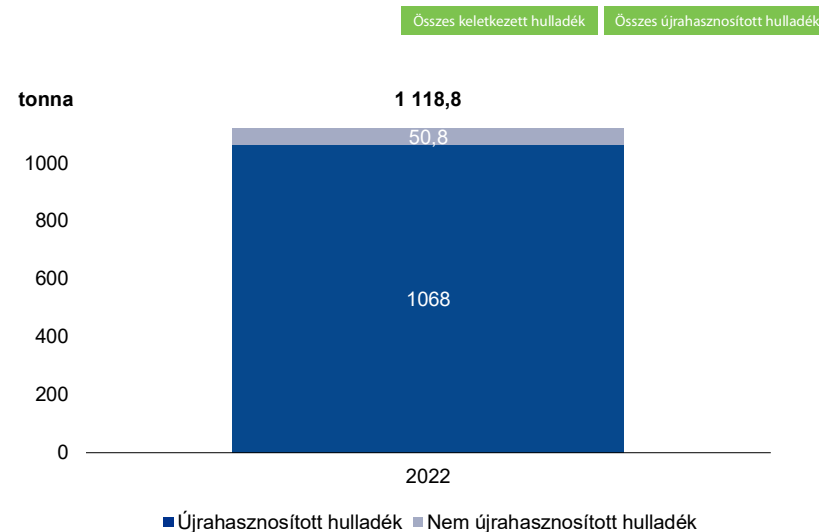
A Tom-Ferr telephelyein előforduló, lehetséges hulladéktípusok:

01 Települési szilárd hulladék	02 Kommunális hulladék	03 Esetenként, alkalmilag keletkező, veszélyesnek nem minősülő, de közszolgáltatás keretében el nem szállítható hulladék	04 Veszélyes hulladékok
--	----------------------------------	--	-----------------------------------



Törekszünk arra is, hogy zöldebb alapanyagokat vagy eszközöket alkalmazzunk mindennapi munkánk során. Fenntarthatósági éves tervünkben célkitűzésként szerepel az újrahasznosított papír használata az irodai és nyomdai munkák során, valamint a környezeti hatások figyelembevételével megvalósuló termék-, szolgáltatásfejlesztés. Mindemellett gépjeink és berendezéseink közel 100%-ban újrahasznosítható anyagokból állnak, melyek életciklusuk végén újrahasznosíthatók.

A már megvalósított vagy tervezett tevékenységeink mellett célunk, hogy a keletkező hulladék mennyiségét tovább csökkentsük, illetve növeljük az újrahasznosított vagy újrahasználató anyagok részarányát telephelyeinken.



Összes keletkezett hulladék, újrahasznosított hulladék (tonna), 2022

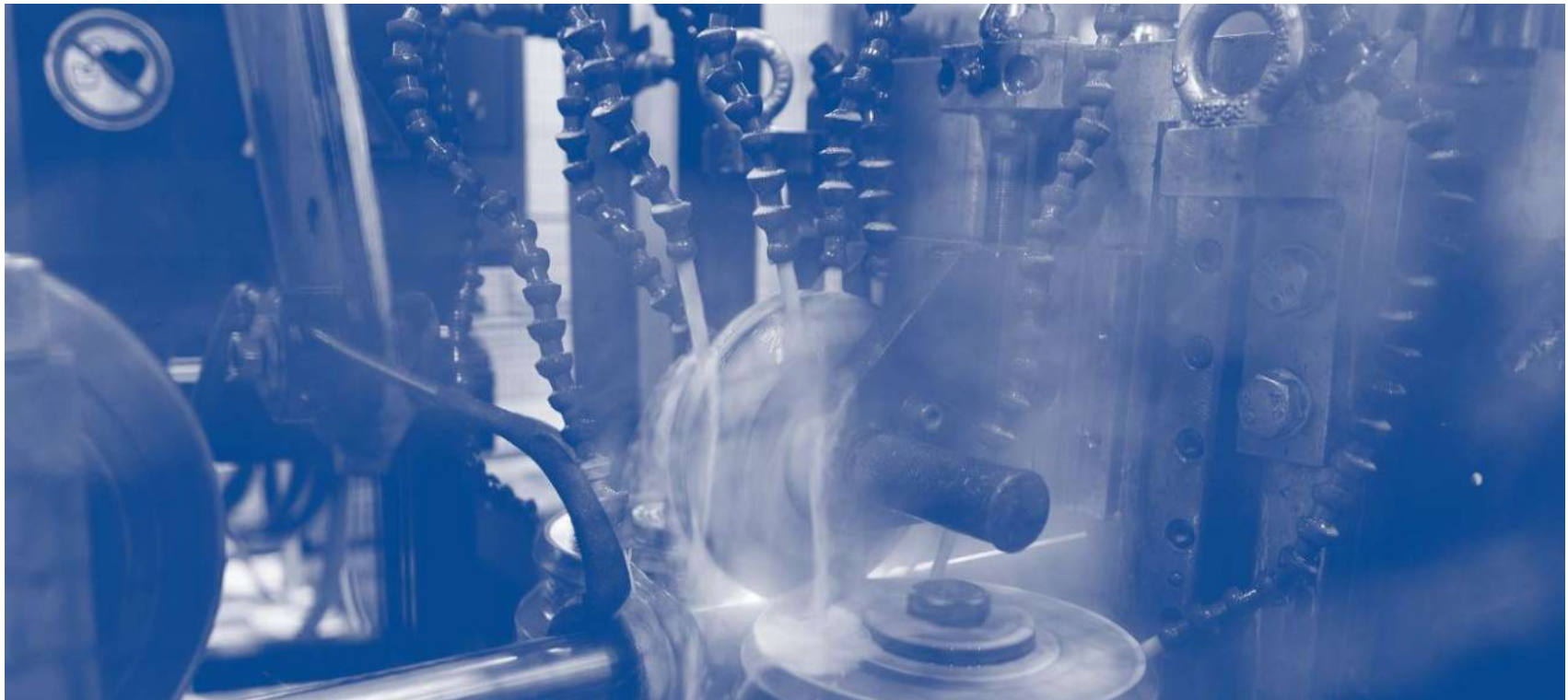
Célkitűzés	Időtáv
Keletkezett hulladék mennyiségének csökkentése	Rövid-középtáv
Újrahasznosított / újrahasznált anyagok részarányának növelése	Rövid-középtáv

Szelektív hulladékgyűjtés, veszélyes anyagok kezelése



Környezeti lábnyomunk csökkentése érdekében törekszünk a szelektív hulladékgazdálkodás hatékony alkalmazására. A program sikeres megvalósulásához figyelmet fordítunk a munkavállói edukációra is a téma kapcsán – a telephelyeken oktatások keretében hívjuk fel a figyelmet a szelektív hulladékgyűjtés fontosságára és megfelelő módszereire.

Tevékenységeink során veszélyes anyagokat is használunk, melyeket a törvényi előírások betartásával kezelünk. Ezekről az anyagokról nyilvántartást vezetünk, valamint elszállításukat partneri együttműködésen keresztül oldjuk meg. Kiemelten fontos a veszélyes anyagokkal kapcsolatos ismeretterjesztés is, oktatást tartunk újonnan belépő munkavállalóinknak, illetve az irodaépület területén tartósan munkát végző külső vállalkozóknak.



7. Munkavállalóinkért



Az iparágban különösen jelentős és fokozódó kihívást jelent a szakképzett munkaerő megszólítása és megtartása. Számunkra a munkavállalóink és a velük való közös hosszútávú együttműködés adja a vállalat valódi értékét és tudását, így kiemelten fontos, hogy munkatársaink hosszú távon is megbízható, vonzó munkahelyként tekintsenek ránk.

Munkavállalóink egészsége, biztonsága

A Tom-Ferr-nél kiemelt figyelmet fordítunk a munkahelyi kockázatok minimalizálása, valamint a balesetek és egészségkárosodást előidéző események megelőzésére munkavállalóink egészségének megőrzése és a biztonságos munkahelyi körülmények megteremtése érdekében. Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonsági Politikánkban megfogalmazott alapelvek megvalósítása érdekében csepelel és tatai telephelyünkön egyaránt MSZ ISO 45001:2018 Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonságirányítási rendszert üzemeltetünk. Célunk, hogy az irányítási rendszer segítségével a vállalat tevékenyen járuljon hozzá munkavállalóink, megbízott alvállalkozóink dolgozóinak, illetve működésünk során a vállalat környezetébe kerülők egészségének és biztonságának védelméhez.

Az irányítási rendszer megfelelőségét az éves vezetőségi átvizsgálások, rendszeres belső és külső tanúsító auditok, valamint a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági bejárások biztosítják. Az irányítási rendszer részeként munkabiztonsági értékelő csoportunk felel az esetleges veszélyek azonosításáért, valamint azok kockázatának értékeléséért.

A munkahelyi egészség és biztonság fokozása érdekében célként fogalmaztuk meg az egészségmegőrzés ösztönzését munkavállalóink körében, valamint a munkahelyi balesetek arányának csökkentését.

Célkitűzés	Időtáv
Munkavállalói egészségmegőrzés fejlesztése, ösztönzése	 Rövid-középtáv
Munkahelyi balesetek arányának csökkentése: A munkahelyen történt balesetek arányának 50%-os csökkentése 2030-ig a halálesetek 0 szinten tartása mellett (bázisév: 2022)	 Középtáv



Nagy hangsúlyt fektetünk az egészséges és biztonságos munkakultúra és a munkavállalói ismeretek fejlesztésére, illetve a munkatársakkal, illetékes hatóságokkal és felügyeleti szervekkel folytatott kommunikációra a munkahelyi egészség és biztonság kapcsán. Dolgozóink egyaránt részt vesznek munkahelyi egészség és biztonsághoz témában tartott képzéseken munkába álláskor, munkahely vagy munkakör megváltozásakor, munkaeszköz átalakításakor, valamint új munkaeszköz üzembehelyezésekor. Mindemellett munkatársaink tudásszintjét évente ellenőrizzük, mely alapján éves képzési tervet dolgozunk ki egyes munkavállalói csoportokra vonatkozóan. Munkavállalóink hatékony fejlesztéséhez a belső képzések mellett külső tanfolyamokat is biztosítunk, szükség esetén. Dolgozóink tudatosságnövelésének fontosságát mutatja az egészségvédelmi és biztonsági jellegű képzési órák átlagos, egy munkavállalóra eső számának folyamatosan növekvő tendenciája a 2020-2022-ig tartó időszakban.

A Tom-Ferr munkavállalói képzései a munkahelyi egészség és biztonság területén

01

Bevezető és ismétlő oktatások az irányítási rendszerről

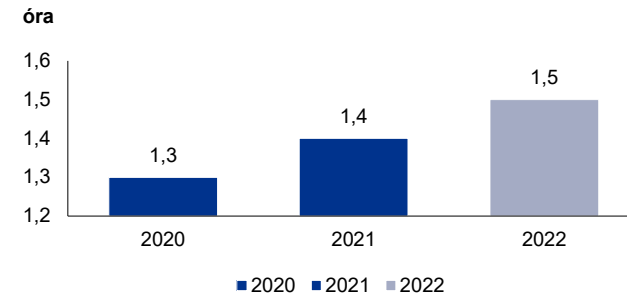
02

Munka-, tűz-, és balesetvédelmi oktatás

03

Oktatás a Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonsági Politika ismertetésére

Az oktatások mellett egyéb felületeken is támogatjuk a munkavállalók informálódását: az irányítási rendszerrel kapcsolatos szabályozások minden munkatárs számára elérhetők, ezek, illetve munkatársainkat érintő jelentősebb jogszabályok változásakor e-mailben és kifüggesztett faliújságokon nyújtunk tájékoztatást.

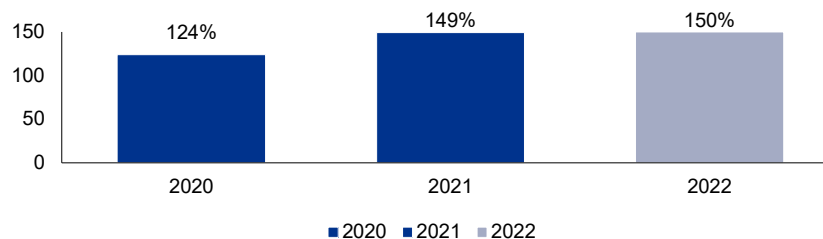


Egészségvédelmi és biztonsági jellegű képzési órák átlagos, egy munkavállalóra eső száma (képzési óra / munkavállaló), 2020-2022

Méltányos fizetés és egyéb juttatások biztosítása munkavállalóink számára

A Tom-Ferr-nél célunk, hogy munkavállalóink számára méltányos bérezést biztosítsunk. Törekvéseinket bizonyítja, hogy a 2020-2022 időszakban belépő munkavállalóink fizetése is stabilan meghaladta a minimálbért.

2022-ben a belépő munkavállalóink számára biztosított bérek és a minimálbér aránya 150% volt.



Belépő szintű bérek és a minimálbér aránya (%), 2020-2022

Mindemellett törekszünk arra, hogy a fizetések tekintetében fair és egyenlő bánásmódot tanúsítsunk. Fenntarthatósági és esélyegyenlőségi éves tervünk egyik fontos vállalása, hogy a hasonló vagy azonos munkakörű dolgozóinknak azonos bérezést biztosítsunk, így az esetleges fizetésbeli különbségek csak a munkakörtől, az egyéni teljesítménytől, készségtől, képességtől és szaktudástól függenek.

Munkavállalóink számára biztosított egyéb juttatások



Vezetői premizálás



Cafeteria biztosítása a képgalléros munkavállalóknak



Munkába járás támogatás, céges buszok biztosítása



Egyéb munkavállalói elismerések

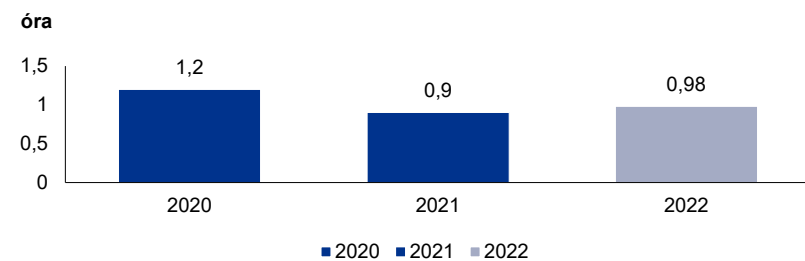


Belső karrierprogram

Munkakörből függően egyéb juttatásokkal is kiegészítjük munkavállalóink béreit. Vezetői, illetve adminisztratív munkakörökben dolgozó munkatársaink számára éves prémiumot biztosítunk, míg képgalléros dolgozóink cafeteria juttatásban részesülnek egy meghatározott havi keretösszeg erejéig. Vállalatunk a törvényi előírásokon kívül egyéni mérlegelés szerint téríti a gépjárművel közlekedő munkavállalók költségeit, mindemellett két, csoportos személyszállításra alkalmas céges busz segíti dolgozóink napi bejárását.

Évről évre figyelmet fordítunk arra is, hogy kiemeljük legeredményesebb munkatársainkat havi, illetve negyedéves díjazás keretében, valamint elismerjük munkatársainkat, akik több éves munkájukkal bizonyítják elhivatottságukat. Mindemellett szem előtt tartjuk munkavállalóink karriercéljainak érvényesülését is: karriertervük megvalósítása érdekében lehetőséget nyújtunk munkakör bővítésre és belső „munkahelyváltásra” vezetői pozíciókban is.

A szakmai felkészültség meglétét és fejlesztését már munkavállalóink belépésekor is figyelemmel kísérjük: munkába álláskor új dolgozóink a munkakörnek megfelelő elméleti és gyakorlati képzésben részesülnek, amely magába foglalja a munkaköri feladatok ellátásához szükséges képzéseket, például a vállalatirányítási rendszer használatához kapcsolódó vagy kommunikációs képzéseket. Csatlakozást követően éves képzési tervet készítünk a szakmai előmenetel támogatása érdekében, mely tartalmazza az egyes munkavállalói csoportokra vonatkozó, belépést követően felmerülő speciális képzési igényeket. Célként tűztük ki a munkavállalóinkra vonatkozó, összehangolt teljesítménymenedzsment rendszer kialakítását, mely keretein belül a munkakörökhöz, illetve a dolgozói fejlesztési igényekhez igazodó képzési program kialakítását is tervezzük.



Képzési órák egy munkavállalóra eső átlagos száma (képzési óra / munkavállaló), 2020-2022

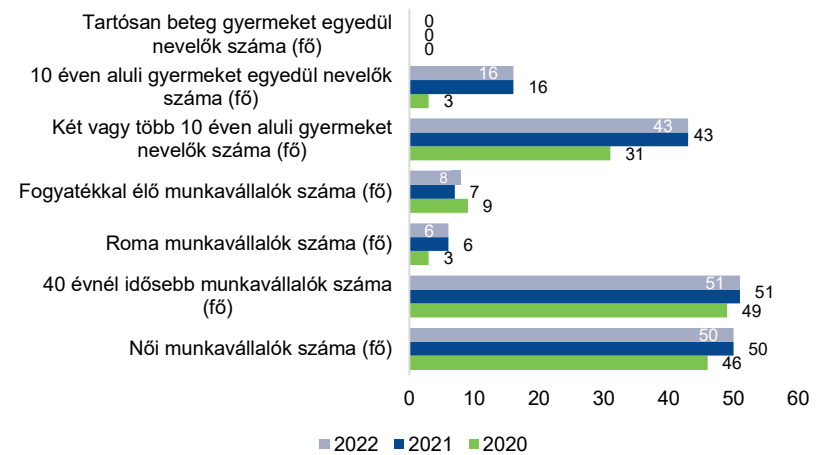
Célkitűzés	Időtáv
Összehangolt teljesítménymenedzsment rendszer kialakítása (teljesítményértékelés és ösztönzés, képzés- / karrierút tervezés), juttatási politika kidolgozása	Rövid-középtáv



A megfelelő szakmai utánpótlás biztosítása érdekében törekszünk arra is, hogy együttműködést alakítsunk ki helyi iskolákkal. Lehetőség szerint a Széchenyi István Egyetemmel való kooperáció keretében üzemeltetjük gyakornoki programunkat járműmérnök, közlekedésmérnök és gépészmérnök szakirányokon, a Tatabányai Szakképzési Centrum Bláthy Ottó Technikum, Szakképző Iskola és Kollégiummal pedig mechatronikai technikus, gépésztechnikus, hegesztő és villanyszerelő szakmákban folytatunk együttműködést.

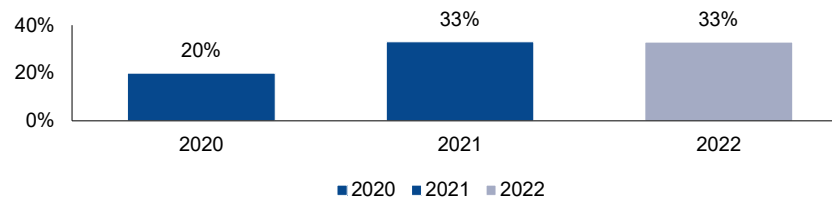
Sokszínűség, esélyegyenlőség, diszkrimináció-mentesség

Vállalati kultúránk egyik fontos építőköve a vállalati sokszínűség, illetve az esélyegyenlőség biztosítása minden munkavállalónkat érintően. 2020 óta Esélyegyenlőségi éves tervünkben fogalmazzuk meg kezdeményezéseinket és célkitűzéseinket az egyenlő bánásmód biztosítására vonatkozóan. Éves tervünkben kiemelt célcsoportként kezeljük a női, a negyven évnél idősebb, a roma identitású, a fogyatékkal élő, a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, a tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő, a tartósan beteg, az idős hozzátartozót ápoló és a pályakezdő dolgozókat, illetve tudatosan törekszünk a hátrányos helyzetű munkavállalók alkalmazására is. Ennek köszönhető, hogy a 2020-ban mért adatokhoz képest növekvő tendencia figyelhető meg a nyilvántartott hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokban, a tartósan beteg gyermeket nevelők és a fogyatékkal élő munkavállalók kivételével.



Hátrányos helyzetű munkavállalók száma (fő), 2020-2022

Mindemellett a női menedzsereink aránya a hazai iparági átlagnak megfelelő, valamint 2020-hoz képest növekvő tendenciát mutat.



Női menedzserek aránya (%), 2020-2022

A Tom-Ferr-nél külföldi munkavállalókat is alkalmazunk, és törekszünk ezen munkavállalóink integrációjára is. Ennek érdekében gondoskodunk a munkautasítások lefordításáról, illetve műszakvezetői szinten igyekszünk segíteni a beilleszkedést, például kettős állampolgárságú műszakvezető alkalmazásán keresztül.

Az esélyegyenlőség és diszkrimináció-mentesség hosszútávú biztosítása érdekében törekszünk a visszaéléssel kapcsolatos esetek megelőzésére. Folyamatosan nyomon követjük a munkavállalói állomány összetételét, valamint a toborzás-kiválasztási folyamat során is figyelemmel kísérjük, hogy a munkavállalókat kizárólag a releváns képzettség, készség és szakismeret alapján értékeljük. Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében célkitűzéseket fogalmazunk meg Esélyegyenlőségi éves tervünkben, melyek megvalósulását esélyegyenlőségi referensünk segítségével felülvizsgáljuk, majd ez alapján fogalmazzuk meg a továbbfejlesztéséhez szükséges további célokat. Esetleges visszaélés esetén biztosítjuk a körülmények teljes körű, érdemi kivizsgálását, valamint együttműködünk a sérelmet szenvedett féllel, az ügyben eljáró hatósággal, valamint gondoskodunk az okok feltárásáról és a szükséges intézkedésekről a megelőzés érdekében. A jelentéstételi időszakban nem került sor esélyegyenlőséggel kapcsolatos visszaélésre.

A Tom-Ferr Zrt. tevékenységei a diszkriminációs kockázatok kezelésére



Célkitűzés

- Célkitűzések megfogalmazása az esélyegyenlőség biztosítására az Esélyegyenlőségi tervben



Monitoring

- Esélyegyenlőségi referens munkakör: terv rendszeres felülvizsgálata, továbbfejlesztéséhez szükséges célok megfogalmazása
- Hátrányos megkülönböztetés felmerülésének felügyelete:
 - Toborzási folyamat: munkavállalók értékelése kizárólag a releváns képzettség, készség és szakismeret alapján
 - Munkavállalói állomány összetételének folyamatos nyomon követése



Kockázatkezelés

- Visszaélés esetén körülmények teljes körű, érdemi kivizsgálása
- Együttműködés a sérelmet szenvedett féllel és az ügyben eljáró hatósággal
- Okok feltárása, intézkedések a megelőzés érdekében

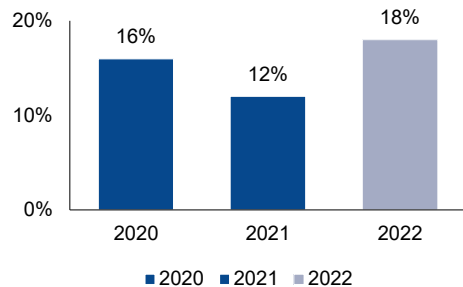
Törekszünk arra, hogy felhívjuk munkavállalóink figyelmét az esélyegyenlőség és sokszínűség fontosságára. Ennek érdekében célként tűztük ki a szemléletformálás és tudatosságnövelés erősítését dolgozóink körében.

Célkitűzés	Időtáv
Szemléletformálás és oktatás az esélyegyenlőség és diverzitás területén	 Rövid-középtáv

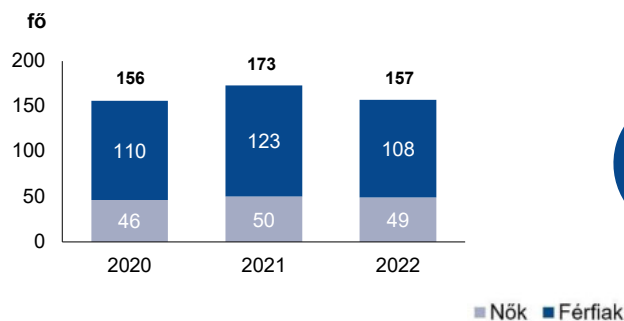


Munkavállalóink megtartása, bevonása

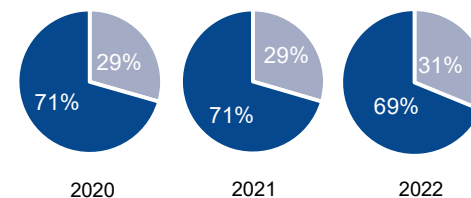
Vállalatunk működésünk fontos eleme a sikeres kollaboráció kialakítása munkavállalóinkkal, éppen ezért kiemelt szempont számunkra a szakképzett és stabil munkaerőbázis megtartása.



Fluktuáció alakulása (%), 2020-2022



Munkavállalói létszámmal kapcsolatos adataink, 2020-2022



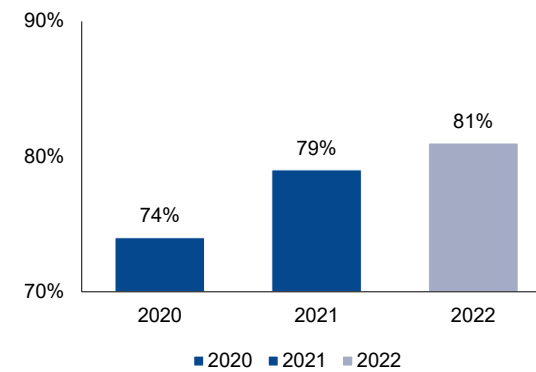
Csapatépítők és családi programok szervezése az összetartás erősítésére

A megfelelő munkakörülmények és a méltányos juttatások biztosítása mellett figyelmet fordítunk arra is, hogy a napi munkavégzés mellett családi légkört teremtsünk, ami nagyban hozzájárul a jó munkahelyi közérzethez és sikerekhez. Évente megrendezésre kerülő csapatépítő és családi programjaink, közös tömegsport rendezvényeken való indulás erősíti az összetartozást.



Fontosnak tartjuk a munkatársak közötti két irányú és hatékony kommunikáció ösztönzését. Vállalati kultúránk egyik kulcseleme az „open door policy” és élő kommunikáció, melynek keretében bátorítjuk az akár vezérigazgatói szintű konzultációt is a közvetlen felettesi egyeztetések mellett, mind vállalatot érintő vagy vállalaton kívüli témakörökben.

A munkavállalói visszajelzések nyomon követése érdekében évente dolgozói elégedettségmérést végzünk a kékgalléros munkavállalók körében. A felmérésben érintett témakörök között szerepel többek között a munkahelyi leterheltség, szakmai felkészültség, munkaszervezés, teljesítményértékelési rendszer, juttatások, munkahelyi légkör értékelése. 2022-ben a kérdőívet kitöltők 81%-a pozitív visszajelzést adott.



Munkavállalói elégedettség (%), 2020-2022

Munkavállalók bevonása a vállalat innovációs tevékenységébe – TOM-FERR ötletláda

Vállalaton belül ösztönözzük és díjazzuk a működésünket segítő munkavállalói ötletek megvalósulását – az ötletládába bedobott koncepciók közül megvalósítjuk mindazokat, amelyek mérhetően csökkentik a kieső időt, norma javulást eredményeznek, könnyebbé teszik a norma elérését vagy mérhetően csökkentik a selejt képződést. A kipróbált, minimum három hónapig fenntartható ötleteket jutalmazzuk.

8. Fenntartható beszállítói lánc menedzsment

Ellátási láncunk teljesítménye is nagyban hozzájárul a környezetre, társadalomra és a gazdaságra gyakorolt hatásunkhoz, ezért beszállítóink tekintetében is törekszünk a felelős működés előmozdítására. Alvállalkozóinktól elvárjuk, hogy működésüket az alapvető környezetvédelmi, emberjogi, antikorrupciós és felelős anyagbeszerzési elvárások alapján alakítsák ki. Kapcsolódó minimumkövetelményeinket partnereinknek szóló Magatartási kódex-ben fogalmazzuk meg. Mindemellett a tisztességtelen árufelhasználás vagy kereskedelem megelőzésére vonatkozó előírásainkat beszállítói általános szerződési feltételeinkbe is belefoglaljuk.

A Tom-Ferr Zrt. partneri magatartási kódexében érintett témakörök



Üzleti etika

- Korrupció elleni küzdelem
- Felelős anyagbeszerzés
- Adatvédelem
- Pénzügyi felelősség
- Tisztességes verseny
- Összeférhetetlenség
- Hamisított alkatrészek
- Szellemi tulajdon
- Export-ellenőrzés, gazdasági szankciók
- Panaszkezelés



Környezetvédelem

- Energiafogyasztás, megújuló energiaforrások
- ÜHG kibocsátás
- vízminőség, -fogyasztás
- Levegőminőség
- Természeti erőforrások kezelése, hulladék-csökkenés
- Felelős vegyianyag gazdálkodás, konfliktusövezetből származó ásványok



Munkakörülmények és emberi jogok

- Gyermekmunka, fiatal munkavállalók munkavégzése
- Kényszermunka
- Diszkrimináció mentesség
- Bérek és juttatások
- Munkaidő
- Panaszkezelés
- Kollektív tárgyalás és egyesülés
- Egészség és biztonság
- Ellátási láncra vonatkozó követelmények

Beszállítói együttműködéseink során kiemelten figyelünk arra, hogy mind kiválasztáskor és meglévő szállítói kapcsolataink esetén is függetlenül és szakmai szempontok figyelembevételére alapján döntsünk a partnerségről. Ennek érdekében alakítottuk ki partnerminősítési rendszerünket, mely keretein belül rendszeresen értékeljük beszállítóink megfelelőségét minőségi és eddigi beszállítói tapasztalatok alapján, valamint felmérjük az adott partner helyettesíthetőségét is. A minősítés során kiemelt szempont a partner IATF, illetve ISO szabványok szerinti megfelelősége, illetve alapvetésként tekintünk az emberjogi minimumkövetelmények teljesítésére is.

Mindemellett célként tűztük ki, hogy partnerminősítési rendszerünket és beszerzési politikánkat ESG szempontokkal egészítsük ki.



Célkitűzés

ESG szempontok beemelése a beszerzési politikába és a partnerminősítési rendszerbe


Időtáv



9. Tisztességes és etikus vállalati működés, emberi jogok tiszteletben tartása

Vállalati működésünkben lényeges szempont az emberi jogok tiszteletben tartása, munkavállalóink értékeinek, méltóságának és egyediségének elismerése. A Tom-Ferr-nél a diszkrimináció minden formáját elítéljük, minden tekintetben szem előtt tartjuk az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét. Etikai alapelveinket Esélyegyenlőségi éves tervünkben fogalmaztuk meg, valamint visszaélés esetén közvetlen csoportvezetőjükhöz fordulhatnak panaszaikkal munkavállalóink.

Az emberi jogokkal és etikus működéssel kapcsolatos alapvető elvárásainkat az előző fejezetben említett partneri magatartási kódexben fogalmaztuk meg, mely alapvetéseket munkavállalóinkra nézve kötelező érvényűnek tekintjük. Partneri kódexünk alapját képezheti munkavállalóinkra vonatkozó etikai és magatartási kódexünknek, emberi jogi átvilágítási politikáknak, valamint visszaélés-bejelentő rendszerünknek, melyek kidolgozása rövid-közép távú célkitűzéseink között szerepel. Bejelentővonallal, illetve korrupcióellenes politikával vállalatunk jelenleg nem rendelkezik.

Célkitűzés	Időtáv
Teljeskörű, mindenki számára elérhető és ismert vállalati etikai kódex és visszaélés-bejelentő rendszer bevezetése	 Rövid-középtáv

10. Kockázatkezelés

Kockázatértékelési folyamatainkat működési területenként külön szabályozzuk, melyet minőségirányítási rendszereink leírásában teszünk közzé.

A működésünkhöz kapcsolódó, specifikus kockázatok célzott kezelése érdekében saját kockázatértékelési folyamatot alakítottunk ki, mely során számos szempont alapján minősítjük az esetlegesen felmerülő veszélyeket súlyosság és előfordulási valószínűség alapján. Az értékelt főbb dimenziók közé tartoznak a vevői kapcsolatok, az alapanyagellátás és -minőség, az emberi erőforrás és eszközpark rendelkezésre állása és minősége, valamint a külső környezet. A felmerülő kockázatok megfelelő kezelése érdekében a veszélyforrásokhoz mitigációs intézkedéseket fogalmazunk meg, melyekhez felelőst és megvalósítási határidőt is rendelünk.

A Tom-Ferr minőségirányítási rendszerei és tanúsítványai

ISO 9001:2015 – Minőségirányítási rendszer

MSZ EN ISO 14001:2015 – Környezetirányítási rendszer

MSZ ISO 45001:2018 - Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonságirányítási rendszer

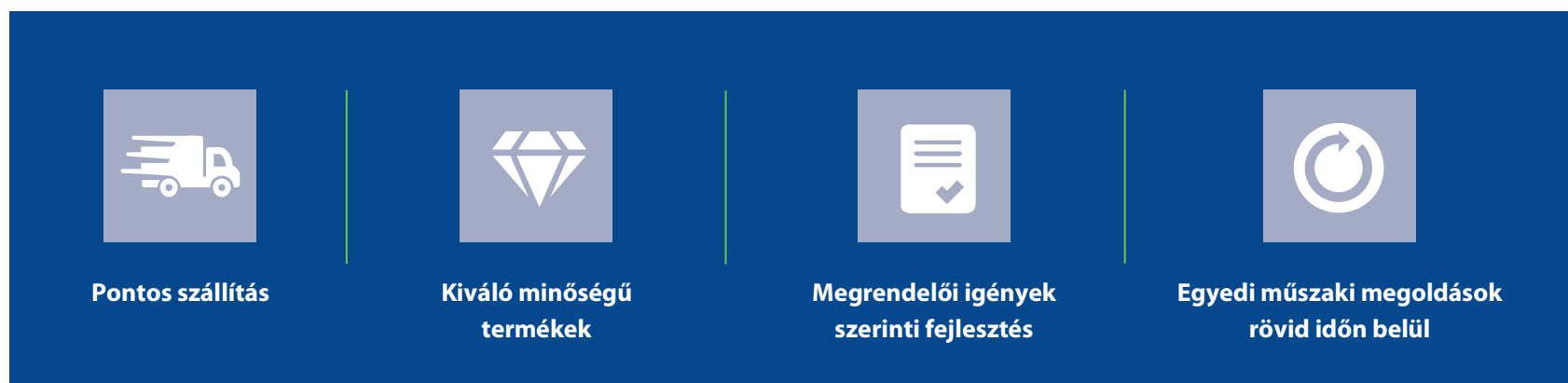
IATF 16949:2016 - Autóipari alkatrészgyártáshoz szükséges szabvány



11. Ügyfélkapcsolatok

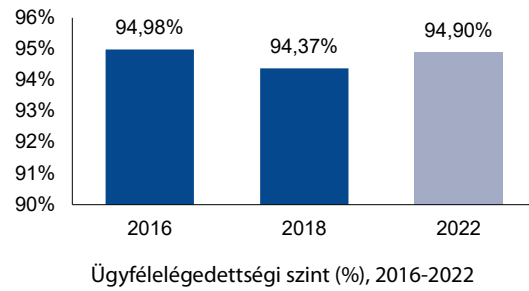
Működésünk központjában ügyfeleink elégedettsége áll. Célunk, hogy vállalat minden területén magas hozzáadott értékű szolgáltatásnyújtást és termékeket biztosítsunk partnereink számára, melynek legfontosabb sarokkövei a pontos szállítás, kiváló minőségű termékek biztosítása, az alkatrészek közös fejlesztése a megrendelővel, valamint sokszor a lehetetlennek tűnő műszaki kihívások megoldása a legrövidebb időn belül.

Az ügyfélelégedtség legfontosabb sarokkövei a Tom-Ferr-nél



A magas minőségű szolgáltatásnyújtáshoz fontosnak tartjuk ügyfeleink visszajelzéseinek rendszeres nyomon követését. 2016 óta végzünk ügyfélelégedtségi felmérést nagyobb ügyfeleink körében, évente körülbelül 25 partnerünket érintően. Megrendelőink visszajelzéseit több szempont figyelembevételével vizsgáljuk, melyek fő fókuszterületei a termékminőség, logisztikai teljesítmény és az árazás. A felmérések és értékelések alapján ügyfeleink túlnyomó többsége az elmúlt évek során stabilan magasnak értékelte az elégedettségét. Nem megfelelő értékelés esetén akciótervet készítünk az elégedettség javítására.

Annak érdekében, hogy ügyfeleink visszajelzései hatékonyabban csatornázhassuk be szolgáltatásnyújtásunk fejlesztésére, törekszünk az ügyfélelégedtség nyomon követés folyamatának további javítására.




Célkitűzés	Időtáv
Ügyfélelégedtség monitorozás fejlesztése, folyamat egységesítése és kiterjesztése szélesebb ügyfélkörre	<p>Középtáv</p>

12. Helyi közösségek támogatása

Felelős vállalati állampolgárként figyelmet fordítunk arra, hogy értéket teremtsünk azokban a közösségekben, ahol működünk. Ennek megfelelően törekszünk arra, hogy támogassuk a helyben, illetve kistérségben élők foglalkoztatását: amellett, hogy helyi vagy környékbeli lakosokat alkalmazunk, lehetőség szerint helyi alvállalkozókat vonunk be. Mindemellett, csak Európából szerzünk be alapanyagot. A szerszámok és csomagolóanyagok egy részét Magyarországon vásároljuk meg, illetve Szlovákiából, Lengyelországból és Csehországból is szállítunk alapanyagot.

Társadalmi felelősségvállaláshoz kapcsolódó tevékenységünk részeként támogatjuk a hátrányos helyzetű családokat, valamint törekszünk a helyi kezdeményezésekhez kapcsolódó segítségnyújtásra is, mely keretében számos CSR aktivitásban vettünk részt az elmúlt évek során.

CSR tevékenységünk további fejlesztéséhez, illetve tudatos tervezéséhez fontosnak tartjuk, hogy szerepvállalásunk és társadalmi hatásunk nyomon követhető legyen: célkitűzéseink között szerepel az együttműködésekhez kapcsolódó tevékenységeink strukturált tervezése és monitorozása.

Célkitűzés	Időtáv
Közösségi szerepvállalás tudatos tervezése, helyi közösségekre és gazdaságra gyakorolt hatás mérhetőségének kialakítása	 Középtáv



A Tom-Ferr CSR tevékenységei



Bonitas in Motu (BIM) Egyesület

- Karácsonyi ajándékosztás az S.O.S Krízis Alapítványnak



Tatai kézilabda csapat

- Tatai sportcsarnok, rekreációs sportegységek támogatása



Tata Város Önkormányzata és a Magyar Máltai Szeretetszolgálat Tatai Csoportja

- Hozzájárulás a hátrányos élethelyzetű családok támogatásához, ételosztás



Arrabona Racing Team

- Támogatás alapanyag beszállítással és lézeres megmunkálással



13.BÉT teljesítménymutató tartalmi index

ALAPADATOK					
BÉT mutató / alapadat	Leírás	Érték (2022)	Oldalszám	Szervezeti kontextus	GRI referencia*
Adószám	-	12273753-2-43	33	-	-
Cégnév	-	TOM-FERR Gyártó és Kereskedelmi Zártkörűen Működő Részvénytársaság	33	-	-
Főtevékenység elnevezése, TEÁOR szám	-	2420'08 Acélcsőgyártás	33	-	-
Cégállapot	-	Működő cég	33	-	-
Székhely	-	1211 Budapest, Acélcső u. 2- 22	33	-	-
Alapítás időpontja	-	1997.05.31.	33	-	-
Árbevétel	-	11 632 676 000 Ft	3,33	-	-
Munkavállalók létszáma	-	157 fő	23,33	-	-
Női munkavállalók létszáma	-	49 fő	23,33	-	-



KÖRNYEZETI MUTATÓK

BÉT mutató / alapadat	Leírás	Érték (2022)	Oldalszám	Szervezeti kontextus	GRI referencia*
Teljes energiafogyasztás	A szervezeten belüli teljes (vásárolt és/vagy saját termelésű) energiafogyasztás jouleban vagy annak többszörösében kifejezve.	8 861 767,2 MJ	9, 34	A vállalatunk a törvényi kötelezettségeknek megfelelően követi nyomon a villamosenergia és földgáz felhasználását.	GRI 302: Energy 2016 / GRI 302-1
Teljes megújuló energiafogyasztás	A szervezeten belüli teljes (vásárolt és/vagy saját termelésű) megújuló energiafogyasztás jouleban vagy annak többszörösében kifejezve.	940 053,6 MJ	11, 34	A vállalat nyomon követi megújuló energiafogyasztásának alakulását, mely részarányának növelésére törekszik a teljes energiafogyasztáshoz viszonyítva.	GRI 302: Energy 2016 / GRI 302-1
Összes keletkezett hulladék	A keletkezett hulladék össztelege tonnában.	1118,8 t	14, 34	A vállalat nyomon követi keletkező hulladékmennyiségét, monitorozási szabállyal és belső mérlegelési folyamattal rendelkezik.	GRI 306: Waste 2020 / GRI 306-3-a
Összes újrahasznosított hulladék	Az újrahasznosított hulladék össztelege tonnában.	1068 t	14, 34	Az újrahasznosított hulladékmennyiséget partneri együttműködés segítségével követi nyomon a vállalat.	GRI 306: Waste 2020 / GRI 306-4
ÜHG kibocsátás (Scope 1)	A szervezet Scope 1 kategóriájú üvegházhatású gáz kibocsátása tonna szén-dioxid-egyenértékben (tCO ₂ e) megadva, minden releváns szervezeti- és működési egységre kiszámolva.	227,97 t	12, 34	A vállalat nyomon követi Scope 1 ÜHG kibocsátását, annak csökkentésére törekszik.	GRI 305: Emissions 2016 / GRI 305-1-1
ÜHG kibocsátás (Scope 2)	A szervezet Scope 2 kategóriájú üvegházhatású gáz kibocsátása tonna szén-dioxid-egyenértékben (tCO ₂ e) megadva, minden releváns szervezeti- és működési egységre kiszámolva.	541,23 t	12, 34	A vállalat nyomon követi Scope 2 ÜHG kibocsátását, annak csökkentésére törekszik.	GRI 305: Emissions 2016 / GRI 305-2
Környezeti kockázatértékelés	A szervezet környezeti kockázatértékelés folyamattal vagy folyamatokkal rendelkezik.	igen	8, 34	A vállalat Környezetközpontú Irányítási Rendszert működtet, mely keretein belül környezeti kockázatértékelést végez.	GRI 2: General Disclosures 2021 / GRI 2-24-a-ii

TÁRSADALMI MUTATÓK

BÉT mutató / alapadat	Leírás	Érték (2022)	Oldalszám	Szervezeti kontextus	GRI referencia*
Munkavállalói elégedettség	A szervezet legalább éves szinten rendelkezik a munkavállalói elégedettséget mérő folyamattal.	igen	24, 35	A vállalat rendszeresen végez munkavállalói elégedettségmérést a fizikai munkavállalók körében.	-
Fluktuáció	A munkavállalók fluktuációjának mértéke, ahol a fluktuáció a jelentéstételi időszakban kilépő munkavállalók számának és a jelentéstételi időszak végén fennálló teljes munkavállalói létszámnak a hányadosa.	18%	23, 35	A vállalat rendelkezik fluktuációra vonatkozó éves adatokkal.	GRI 401: Employment 2016 / GRI 401-1
Belépő szintű bérezés	A szervezet belépő szintű bérének és a minimálbérek az aránya.	150%	18, 35	A vállalat minimálbért meghaladó fizetést biztosít belépő munkavállalói számára.	GRI 202: Market Presence 2016 / 202-1-a
Női menedzserek aránya	A szervezetben közép- és felsővezetői szintű tisztséget betöltő személyek százalékos aránya nem szerint, a női személyek százalékában megadva.	33%	21, 35	A vállalat nyomon követi a női menedzserek részarányának alakulását.	GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016 / GRI 405-1-b-l
Egészségvédelmi és biztonsági jellegű képzési órák száma	A munkavállalók számára biztosított egészség-védelmi és biztonsági jellegű képzések átlagos száma, mely a munkavállalóknak nyújtott egészségvédelmi és biztonsági jellegű képzési órák száma és a munkavállalók számának hányadosaként áll elő.	1,5 óra / munkavállaló	17, 35	A vállalat Munkahelyi Egészségvédelmi és Biztonságirányítási rendszert üzemeltet, mely keretében rendszeres oktatásokat tart a munkavállalók számára.	GRI 403: Occupational Health and Safety 2018 / GRI 403-5
Képzési órák átlagos száma	Képzési órák átlagos száma, amelyeken a szervezet munkavállalói részt vettek a jelentési időszakban. Az indikátor a munkavállalóknak nyújtott képzési órák számának és a munkavállalók számának hányadosaként áll elő.	0,98 óra / munkavállaló	19, 35	A vállalat új munkavállalók belépésekor, illetve csatlakozást követően is biztosít képzéseket a munkavállalók számára.	GRI 404: Training and Education 2016 / GRI 404-1
Ügyfélelégedettség	A szervezet legalább éves szinten rendelkezik ügyfélelégedettséget mérő folyamattal.	igen	30, 35	A vállalat főbb ügyfelei körében rendszeresen nyomon követi a vásárlói elégedettség alakulását.	-



VÁLLALATIRÁNYÍTÁSI MUTATÓK

BÉT mutató / alapadat	Leírás	Érték (2022)	Oldalszám	Szervezeti kontextus	GRI referencia*
ESG szervezeti felelős	A szervezet rendelkezik olyan munkavállalóval és/vagy szervezeti egységgel, amely felelős a szervezet ESG hatásának felügyeletéért, kezeléséért, és ezzel kapcsolatos döntéshozataláért.	igen	6, 36	A vállalat rendelkezik ESG felelőssel.	GRI 2: General Disclosures / GRI-2-9-b
ESG kompetencia fejlesztése	A szervezet intézkedéseket tett a közép- és felsővezetői szintű tisztséget betöltő személyek ESG-vel kapcsolatos tudásának, készségeinek és tapasztalatának fejlesztése érdekében.	nem	6, 36	A vállalat célja, hogy az ESG fókuszú szemléletformálás érdekében ESG vezetői kompetenciafejlesztést alakítson ki.	GRI 2: General Disclosures / GRI-2-17
Visszaélést bejelentők védelme	A szervezetnek létezik politikája és folyamata a munkakörnyezetben tudomásra jutott visszaélések (jogellenes tevékenységek, joggal való visszaélések, etikai vétségek) bejelentésére és a bejelentő személy védelmére.	nem	27, 36	A vállalat célja a munkavállalókra vonatkozó visszaélés-bejelentő vonal kialakítása.	GRI 2: General Disclosures / GRI-2-26
Korrupcióellenes politika	A szervezet rendelkezik korrupcióellenes politikával.	nem	27, 36	A vállalat jelenleg nem rendelkezik korrupcióellenes politikával tulajdonosi formája, illetve mérete miatt.	GRI 205: Anti-corruption 2016
Felelős beszerzési politika	A szervezet rendelkezik felelős beszerzési politikával.	igen	25, 26, 36	A vállalat partnereknek szóló magatartási kódexében fogalmazza meg a felelős beszerzésre vonatkozó előírásait, illetve független partnerminősítési rendszert működtet.	GRI 2: General Disclosures / GRI 2-24-a-ii

**BÉT teljesítménymutatóhoz kapcsolódó GRI indikátor a BÉT ajánlása szerint került a táblázatba, megjelölése kizárólag a kapcsolódó, releváns jelentéstételi keretrendszer megjelenítését szolgálja, nem jelent teljeskörű megfelelést.*





Kontakt

tomferr@tomferr.hu

www.tomferr.hu