



Fenntarthatósági jelentés 2022

Felelős gondolkodás.
Felelős cselekvés.

Tartalomjegyzék

1. Általános információk	
1.1 Felelős gondolkodás. Felelős cselekvés.	3
1.2 A szervezet és jelentéstételi gyakorlatai	4
1.3 Vállalatunk, termékeink, megoldásaink	6
2. Az OBO világa	
2.1 Vállalatvezetés	10
2.2 Vállalati stratégia	12
2.3 Kötelezettségvállalási nyilatkozat az alapelvekről és a vállalati magatartásról	16
2.4 Megfelelőség menedzsment	18
2.5 Adatvédelem	19
3. Lényegességi elemzés és a fenntarthatósági stratégia meghatározása	
3.1 A lényegességi elemzés módszertana	20
3.2 Az elemzés elvégzése és az eredmények értékelése	22
4. Munkatársaink	
4.1 A globális OBO-család	25
4.2 Egészségvédelem és megelőzés	25
4.3 A munka és a magánélet egyensúlya	26
4.4 Az OBO menedzsmentje	26
4.5 A munkatársak értékelése	27
4.6 A munkatársak létszáma	27
4.7 Munkavédelem	27
4.8 Munkahelyi egészségvédelem és biztonság az ISO 45001:2018 irányítási rendszer szerint	28
4.9 Munkavégzéssel összefüggő sérülések és megbetegedések	28
4.10 A munkavállalók készségeinek optimalizálását célzó és átmeneti támogatás nyújtására indított programok	28
5. Adózási koncepció	
5.1 Adóügyi irányítás	29
5.2 Adózási stratégia és célkitűzés	30
6. Ökológia	
6.1 Anyagok	31
6.2 Energia	32
6.3 Víz és szennyvíz	32
6.4 Biodiverzitás	34
6.5 Kibocsátás	34
6.6 Hulladékkezelés	35
7. Mellékletek listája	
1. melléklet – Lényeges témák kezelése	37
2. melléklet – Az ellenőrző szervek és a munkatársak sokféleségére vonatkozó információk	38
3. melléklet – Munkatársainkkal kapcsolatos információk	39
4. melléklet – Munkavégzéssel kapcsolatos megbetegedések és sérülések	40
5. melléklet – GRI (Global Reporting Initiative) tartalmi index	41

1. Általános információk



1.1 Felelős gondolkodás. Felelős cselekvés.

Az OBO Bettermann több mint 110 évvel ezelőtti alapítása óta nagy hangsúlyt fektetünk a fenntartható működésre és fejlesztésekre, úgy ökológiai és gazdasági, mint társadalmi szempontból. Felelősséget vállalunk mind munkatársainkért, mind a bennünket körülvevő társadalomért és környezetért.

Vállalati stratégiánk¹ szempontjából éppolyan fontos a körültekintő gazdasági működés, az erőforrások kíméletes felhasználása, a környezet és a klíma védelme, mint munkatársaink folyamatos fejlődésének támogatása és az üzleti partnereinkkel való őszinte együttműködés.

Folyamatosan fenntartható, teljesítményorientált és átlátható módon cselekszünk. Az integritás, a korrektség és a sokszínűség vállalati kultúránk szerves részét alkotja. Mára már a fenntarthatóság sikertényezővé vált a piaci működés során. Napjainkban a fenntarthatóság a piaci tevékenység alapvető sikertényezőjévé vált. A fenntartható folyamatok azonban mindig is fellelhetők voltak vállalatunk valamennyi területén és telephelyén.

Mindemellett tisztában vagyunk azzal, hogy a fenntartható működéshez folyamatos optimalizálás szükséges. Ezért tekintse ezt a fenntarthatósági jelentést az eddigi eredményeink pillanatnyi összefoglalójának. A következő hónapokban és években is megteszünk mindent azért, hogy vállalatunk még fenntarthatóbbá váljék – tesszük ezt ügyfeleink, partnereink, munkatársaink, környezetünk és nem utolsósorban egész közösségünk érdekében.

Fenntarthatósági jelentésünk tájékoztatást nyújt az OBO Bettermann vállalatcsoport fenntarthatósági stratégiájának valamennyi lényeges elemével kapcsolatban.

Örömmel vennénk, ha tisztelt olvasóink továbbra is nyomon követnék ezirányú tevékenységünket, fejlődésünket.

¹ 2-22. GRI-indikátor

1.2 A szervezet és annak jelentéstételi gyakorlata

Szervezeti profil² OBO Bettermann Holding GmbH & Co. KG
Hüingser Ring 52, 58710 Menden (Sauerland)

A fenntarthatósági jelentés a vállalatcsoport alábbi vállalataira vonatkozik:

- OBO Bettermann Produktion Deutschland GmbH & Co. KG,
- OBO Bettermann Hungary Kft.

Ezek a cégek állítják elő a termelési mennyiség 95%-át, és rendelkeznek a szervezet foglalkoztatottjainak mintegy 60%-ával.

Jelentéstételi időszak és jelentéstételi gyakoriság³

A jelentéstételi időszak megegyezik az OBO 2022-es üzleti évével (2022. január 1. – 2022. december 31.). A fenntarthatósági jelentés közzététele a jövőben kétévente, a rákövetkező év második negyedévében történik meg.

A közzététel dátuma: 2024. január 31.

Elérhetőség a jelentéssel kapcsolatos kérdésekben

Christian Blome, e-mail-cím: blome.christian@obo.de

Ez a szervezet első fenntarthatósági jelentése, amely GRI indikátorokra hivatkozik. ⁴

Tevékenységek, értékteremtési lánc és egyéb üzleti kapcsolatok

Az OBO Bettermann vállalatcsoport a villamos szerelési anyagok egyik vezető gyártója. A portfólió magában foglal kábel-tartó rendszereket, összekötő- és rögzítőrendszereket, padló alatti és vezetékrendező csatorna rendszereket, valamint szerelvénybeépítő csatornákat, villám- és túlfeszültségvédelmi rendszereket és töltési infrastruktúrát. A műanyag és fém alapanyagokból készült termékek széles választéka rendszerorientált, vagyis a termékcsoportok kiegészítik egymást. A termékek alkalmazási területei szerves részét képezik az építőiparnak, szinte megegyező súllyal szerepel a magas- és mélyépítés, az ipar, a közszolgáltatások és az egyéb létesítmények. A több mint 60 országban tevékenykedő cégcsoport piaci helyzete e tekintetben egyedülálló, hiszen nincs más hasonló vállalat a piacon, amelynek ilyen széles körű lenne a gyártási tevékenysége.

Nyelv

A dokumentum német, angol és magyar nyelven áll rendelkezésre.

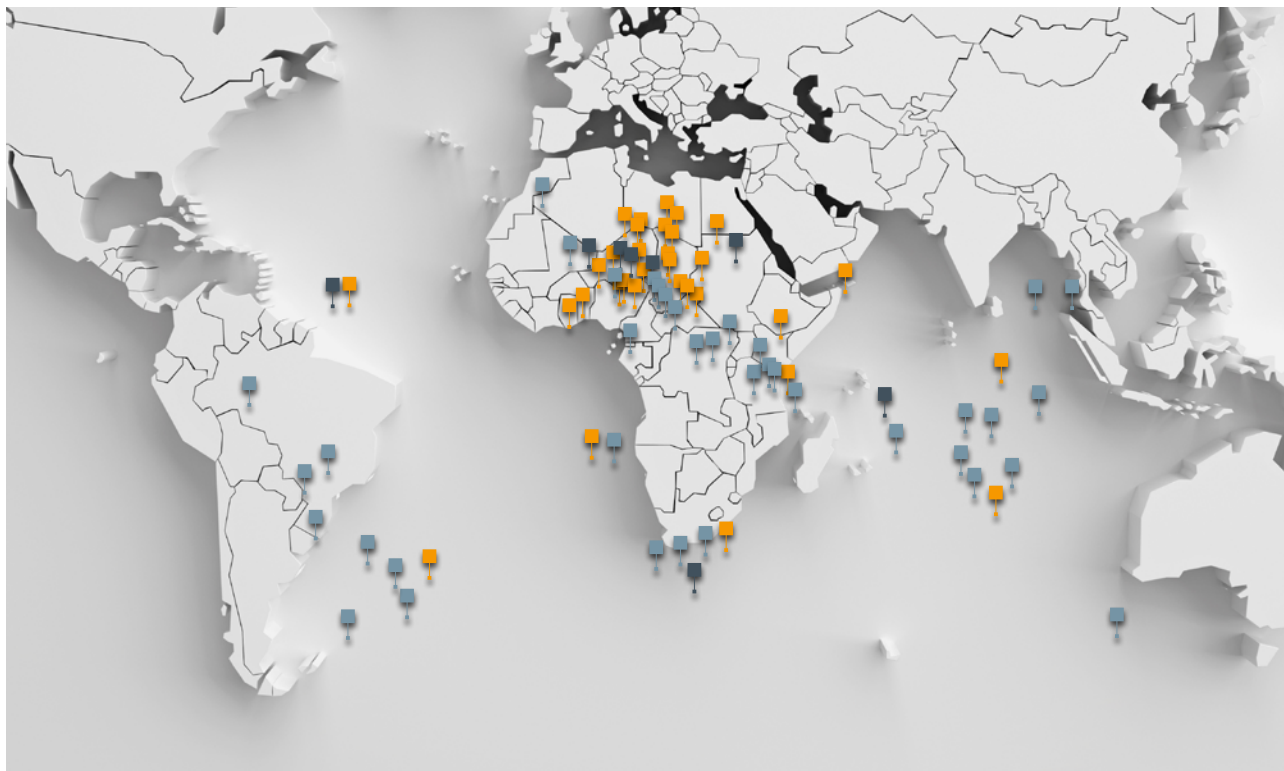
² 2-1. GRI-indikátor

³ 2-3. GRI-indikátor

⁴ 2-4-5. GRI-indikátor

Az értékteremtési lánc leírása (tevékenységek, termékek, szolgáltatások és az ezekhez kapcsolódó piacok/ellátási láncok/ezt követő entitások és azok tevékenységei)

Az OBO Bettermann 8 országban működik 9 gyártóvállalattal, több mint 40 nemzetközi leányvállalattal és közel 20 további képviselettel rendelkezik világszerte. A vállalatcsoport 2022-ben több mint 700 millió eurós forgalmat bonyolított, amellyel az egyik legjelentősebb iparági szereplő az elektrotechnika globális piacán.



Az OBO értékesítő- és gyártóvállalatai világszerte

Fehéroroszország	Észtország	Horvátország	Lengyelország	Szingapúr	Magyarország
Belgium	Finnország	Lettország	Portugália	Szlovákia	Amerikai Egyesült Államok
Brazília	Franciaország	Litvánia	Románia	Spanyolország	
Bulgária	Nagy-Britannia	Dubai	Oroszország	Dél-Afrika	
Kína	India	Hollandia	Svédország	Csehország	
Dánia	Olaszország	Norvégia	Svájc	Törökország	
Németország	Kazahsztán	Ausztria	Szerbia	Ukrajna	

1.3 Vállalkozásunk, termékeink, megoldásaink⁵

1.3.1 Üzleti modell (a vállalat célja)

Több mint 110 éve foglalkozunk az elektromosság témakörével. Termékeinkkel gondoskodunk az elektromos áram, illetve az ezzel kapcsolatos adatok megbízható átviteléről, és az ehhez szükséges infrastruktúra védelméről. Fenntartható termékekkel, megoldásokkal és szolgáltatásokkal formáltuk a német elektromos iparágat, és mára az egyik vezető nemzetközi márkává váltunk.

A minőség, a biztonság, a technológia és a fenntartható innovációk iránti szenvedélyünk összeköt bennünket az elektromos szakmával, a tervezőkkel és építészekkel, valamint nagykereskedőkkel és számos más partnerrel világszerte.

Sikerünk alapját munkatársaink, ügyfeleink és beszállítóink kölcsönös, bizalomra épülő, elkötelezett együttműködése képezi. Független családi vállalként 1911 óta tevékenykedünk ezen elvek szerint. Ez mindennapi tevékenységünk mércéje.

Termelési tevékenységünk a gyártóvállalatoknál történik, a szervezet értékesítési tevékenységét saját értékesítési vállalkozásainkon keresztül bonyolítjuk. A vállalatok egy része saját ingatlanokkal rendelkezik, mások bérlik a szükséges csarnokokot és épületeket. Folyamatos fejlődésünk révén a társadalomra, a környezetre és a gazdaságra gyakorolt hatásunk is napról napra nő. Ennek a felelősségnek a tudatában vállalkozásként hosszú távon, fenntarthatóan, önmagunkkal szemben magas követelményeket támasztva gondolkodunk és cselekszünk, és lelkesedéssel tekintünk a változások elé.

A szervezet körülbelül 10 000 ügyfelet szolgál ki világszerte 60 országban.

1.3.1.1 Beszerzés és beszállítók

Mintegy 26 beszerzési országból összesen körülbelül 1300 beszállítóval állunk kapcsolatban. A németországi és magyarországi gyártóvállalatoknál a beszerzési költségvetés helyi beszállítókra jutó százalékos aránya az alábbiak szerint alakul.

Németországi gyártóvállalat	75% belföldi, 25% külföldi
Magyarországi gyártóvállalat	30% belföldi, 70% külföldi

1.3.1.2 Kockázatelemzési rendszer

Az OBO vállalatcsoport kötelezi magát arra, hogy a törvény által előírt határidőn belül kockázatelemzési rendszert hoz létre az ellátási lánc átvilágításáról szóló törvénnyel összhangban, és ez alapján értékeli az összes beszállítóját. Az értékelés figyelembe veszi a környezetvédelmi szempontokat, a társadalomra gyakorolt hatásokat, a gyermekmunkát, illetve a kényszer- és kötelező munka esetleges előfordulását. Ha a kockázatelemzés ilyen eseteket tár fel, vagy ha az egyéb kritériumok nem teljesülnek, a menedzsment megfelelő intézkedéseket hoz. ⁶

1.3.1.3 Óslakosok jogai

Az OBO vállalatcsoport nem tart nyilván semmilyen adatot a munkatársak, üzleti partnerek vagy szociális partnerek etnikai hovatartozásával kapcsolatban. Az OBO vállalatcsoport ennek szellemében nem regisztrált olyan eseményt a jelentéstételi időszakban, amely sértette volna az óslakosok jogait.⁷

1.3.2 Termékeink

Olyan termékeket és technológiákat fejlesztünk, amelyek révén egyszerűbbé, fenntarthatóbbá és biztonságosabbá válik az elektromos szerelés. Folyamatosan nyomon követjük a jövőbe mutató fejlesztéseket és trendeket célcsoportjaink valamennyi szektorában. Gazdasági sikerünk a kutatás-fejlesztésből (K+F) származó innovációkon alapul. Valamennyi új termékünk és innovációnk bevezetését átfogó kockázatértékelés, illetve hibamód- és hatáselemzés (FMEA) előzi meg. Ez figyelembe veszi a termékeink környezeti hatásait is, és további alapot képez a fenntartható működésünk számára, amely magában foglalja a termékek környezetükre gyakorolt hatásait is. Ezek révén fenntartható hozzájárulásokat tehetünk.

Az OBO története több mint száz évvel ezelőtt kezdődött a külső villámvédelem területén megalkotott első termékmegoldásokkal. Kiemelkedő mérföldkő volt 1952-ben az OBO dübel feltalálása, amely révén lehetővé vált a dübel „fúrás nélküli” (Ohne Bohren) falba ütése. Ekkor született meg a mai OBO márkanev. Az egyszerű, gyors és biztonságos szerelés elvét követjük azóta is termékfejlesztéseink során, ami vállalatunk legfőbb prioritása. Mára több mint 30 000 terméket tartalmazó kínálatunk három fő témakörre és tizenhárom kategóriára osztható. Ezzel a termékstruktúrával lehetővé tesszük ügyfeleink számára, hogy gyorsan megtalálják a megfelelő terméket és az optimális megoldást.

⁵ 2-6. GRI-indikátor

⁶ 308, 408, 409, 414. GRI-indikátor

⁷ 411. GRI-indikátor

1.3.2.1 Termékeink tanúsítványai és jelölései

Minőségbiztosítási követelményeink kiterjednek az OBO Bettermann összes termékére és szolgáltatására. Valamennyi termékünk rendelkezik VDE, UL, ÖVE stb. tanúsítvánnyal, vagy alkalmazásspecifikusan tanúsított, például az EX-Atex, a RINA vagy a DNV szerint. Ezenkívül az OBO teljes portfóliója megfelel a CE és az ROHS szabványok követelményeinek. Ezáltal az összes termékünk megfelel a jelenlegi biztonsági és egészségügyi követelményeknek. Az illetékes hatóságok rendszeres ellenőrzései biztosítják az adott jelölések folyamatos érvényességét. A jelentéstételi időszakban a szervezet termékeinek és szolgáltatásainak egészségre és biztonságra gyakorolt hatásával kapcsolatban szabálysértések nem kerültek feljegyzésre.⁸

Termékeinken és csomagolásainkon feltüntetjük a termékek eredetét („Made in...”), valamint a termékjelölésre vonatkozó átfogó és jogszabályban előírt tudnivalókat. Ezen túlmenően igény szerint minden termékhez digitálisan elérhető rendszer-, szerelési és kezelési útmutató, biztonsági adatlap, műszaki információk és ápolási útmutató - az előírásoknak megfelelően. Amennyiben biztonsági okokból szerelési vagy kezelési útmutatót szükséges biztosítani, ezeket mellékeljük a termékhez.

Az útmutatókban megtalálhatóak többek között a termék biztonságos használatával kapcsolatos tudnivalók, és – amennyiben ökológiai okokból szükséges – a termék összetételére és ártalmatlanítására vonatkozó információk is. A jelentéstételi időszakban nem történt szabálysértés a termékekre és szolgáltatásokra vonatkozó tájékoztatókat vagy a termékek jelölését illetően, illetve a szervezet marketing-és és kommunikációs tevékenysége kapcsán sem.⁹

1.3.2.2 Az OBO Bettermann termékstruktúrája

Szerelési területek



Ipari installációk

Kábeltartó rendszerek, összekötő- és rögzítőrendszerek az ipar és az infrastruktúra számára



Épületinstallációk

Vezetékrendező csatorna rendszerek, szerelvénybeépítő csatornák, padló alatti rendszerek az irodai létesítmények, funkcionális épületek és az épülettervezés számára



Védelmi rendszerek

Villám- és túlfeszültség-védelem, valamint tűzvédelmi rendszerek

Termékkategóriák

- Kábeltartó rendszerek
- Összekötő rendszerek
- Rögzítőrendszerek

Termékkategóriák

- Vezetékrendező csatornarendszerek
- Szerelvénybeépítő csatornák és oszlopok
- Beépíthető szerelvények és dobozok
- Padló alatti és padlóra szerelhető rendszerek

Termékkategóriák

- Túlfeszültség-védelem
- Külső villámvédelem
- Potenciálkiegyenlítés és földelés
- Tűzgátló tömítések és kábelbandázsok
- Tűzálló kábelezési módok
- Tűzvédelmi csatornák

Termékeinkkel kapcsolatban bővebb információ itt érhető el: [Az OBO Bettermann termékei | OBO](#)

1.3.3 Márkáink

Termékeink többségét ma az OBO nevű esernyőmárkánk alatt forgalmazzuk.

Növekedési stratégiánk részét képezte a versenytársak és azok márkáinak felvásárlása. A bevált márkákat és vállalatokat egy integrációs folyamatot követően vittük tovább. Az összes integrált vállalat ma már azonban az eredeti termékportfólió mellett számos OBO márkájú terméket is forgalmaz.

⁸ 416. GRI-indikátor

⁹ 417. GRI-indikátor



1.3.4 Megoldásaink az iparágak számára

Mintegy 60 országban körülbelül 10 000 ügyfelünknek kínálunk biztonságos, nagy teljesítményű, gazdaságos és fenntartható termékeket, amelyek nap mint nap betöltik funkciójukat, akár különleges alkalmazási területeken is. A legfontosabb ágazatok, amelyek számára termékeinket fejlesztjük és értékesítjük: építőipar, nagy- és kiskereskedelem, gépgyártás, villamosenergia- és kutatási ipar, valamint távközlés és a szolgáltató iparág. Megoldásokat szállítunk főleg a napenergia, a szélenergia, a biogáz hasznosítása, az elektromobilitás, a tengerészet és a kikötőipar, a vasúttechnika, az erőművek, az olaj- és gázipar, az alagútépítés, az építőipar és lakásfelújítás, a kórházak és ápolóintézetek, számítástechnikai központok, az élelmiszeripar, a mobiltávközlés és a feldolgozóipar számára.

Ezekben az iparágakban kiegészítő szolgáltatásokat is kínálunk a kifejezetten a végfelhasználói igények számára kifejlesztett termékek mellett. Ide tartozik például a tervezési tanácsadás vagy a tervezés támogatása építkezési projekteknél. A következő években a legnagyobb hangsúlyt a napenergia, a szélenergia és a biogáz hasznosítása, illetve az elektromobilitás fenntartható iparágainak fejlesztésére és bővítésére fektetjük. A jövő szempontjából fontos feladatot jelent azonban a számítógépes központok és a mobilkommunikációs ágazat bővülése is.

1.3.5 Szolgáltatásunk

Az OBO Bettermann több, mint a termékeinek az összessége. Ügyfeleink minden helyzetben megbízható partnerükként számíthatnak ránk. Teljesen mindegy, hogy milyen alkalmazási terület vagy iparág igényli a segítségünket, rendelkezünk a szükséges szakértelemmel, és megfelelő támogatást nyújtunk. Az OBO nemcsak a teljes elektrotechnikai infrastruktúrát látja el a lehető legjobb termékekkel, de megalapozott szaktudással és több mint egy évszázados tapasztalattal biztosít támogatást világszerte a projektek tervezésében és megvalósításában.

Szolgáltatás – az OBO segít

Mindenhol és a projektek bármely szakaszában:

- Műszaki hotline szolgálat (országos és nemzetközi)
- Termék- és rendszerinformációk (digitális vagy nyomtatott formában)
- Kiválasztási és tervezési segédletek az interneten, applikációként, CAD-alkalmazásként vagy nyomtatott formában
- 2D és 3D termékadatok STEP-adatként vagy BIM-adatként tervezők számára
- Ott vagyunk, ahol az ügyfeleink: 60 országban rendelkezünk telephelyekkel, leányvállalatokkal és partnerekkel
- Mérnöki szolgáltatások, például tervezési támogatás és projektkoordináció a nagy, nemzetközi projektekhez a műszaki irodánk és az építkezéseken dolgozó projektmenedzserek közreműködésével

Képzések az OBO-nál

Az OBO Akadémia különféle oktatási formákat kínál, amelyek révén a vevők, tervezők és építészek megismerhetik az aktuális fejlesztéseket, trendeket, szabványokat és előírásokat. Ezek során a hangsúlyt a gyakorlati tapasztalatokra és az első kézből származó információkra helyezzük, hogy szakértő tudásunkkal előnyt biztosítsunk ügyfeleink számára. Az OBO Akadémia által kínált oktatási programok átfogóak, jövőorientáltak és a vevők igényeihez igazodnak.

- Szemináriumok és workshopok
- Helyszíni szaktanácsadás és képzések
- Tervezői napok
- Webináriumok



Digitalizáció

A digitalizáció számunkra a jövő alakítását és biztosítását jelenti. Egy univerzális, mindenre jó megoldás ugyan nem létezik, de vannak olyan okos termékek, módszerek és partnerek, amik és akik együttesen úgy segítik a vállalati digitalizációt, hogy abból minden érintettnek előnye származzon. Ennek érdekében már 2016-ban megalapítottuk saját digitális részlegünket, hogy megfeleljünk ezeknek a kihívásoknak.

Itt fejlesztünk megoldásokat saját alkalmazásainkhoz (weboldalaink, üzleteink számára), de különösen olyan alkalmazásokhoz is, amelyek megkönnyítik ügyfeleink számára a termékválasztási folyamatot, és támogatják őket a tervezésben. Néhány példa:

- OBO-Construct: intelligens tervezőeszközök és termékkonfigurátorok asztali számítógépre és mobiltelefonra
- myOBO applikáció: bárhol és bármikor, akár az építkezés helyszínén is hozzáférést biztosít az OBO termékkatalógusaihoz
- BIM@OBO: BIM-kompatibilis tervezés az elektromos szerelésekhez – gyors, zökkenőmentes és fenntartható

2. Az OBO világa

2.1 Menedzsment



Az igazgatótanács az OBO vállalatcsoport független, legfelső szintű ellenőrző szerve, és három főből áll. A tagok szak-képzettségük és sokéves szakmai tapasztalatuk révén rendelkeznek a szükséges gazdasági, ökológiai és szociális kompetenciákkal. Személyüket a tulajdonos nevezte ki kizárólag szakmai hozzáértésük alapján. Igazgatótanácsunk tagjai:

- Ulrich L. Bettermann, az igazgatótanács elnöke
- Prof. Dr. Jochem Heizmann, az igazgatótanács tagja
- Prof. Dr. Wilhelm Haarmann, az igazgatótanács tagja

A legfelső szintű ellenőrző szerv a vállalati stratégia keretében jóváhagyja az ügyvezetés által javasolt és meghatározott értékeket és célokat. A legfelső felügyeleti szerv által jóváhagyott fenntartható fejlődési célok elérése érdekében a témáért felelős ügyvezető megbízott egy munkacsoportot, amely az ESG területre (röviden: környezet, társadalom és vállalat-irányítás) fókuszál és ezzel kapcsolatos célokat fogalmaz meg. A munkacsoport tagjai a menedzsmentnek számolnak be, és rendszeres továbbképzéseken vesznek részt.

Az ügyvezetés ezen felül kockázatkezelési bizottságot bíz meg a szervezet kockázatkezelési irányelveivel összhangban az ESG kapcsán felmerülő meglévő és potenciális kockázatok azonosítása érdekében.

A kockázatkezelési bizottság mint központi szerv összekötő kapcsot képez az ügyvezetés és az üzletágak kockázatkezelői között. A kockázatkezelési bizottság tagjait az ügyvezetés jelöli ki.

Az ügyvezetés az általános felelősségvállalás keretében felelős a kockázatkezelésért úgy jogi szempontból, mint ténylegesen („Tone from the top”). Az ügyvezetés határozza meg a kockázatkezelési folyamat szervezeti kereteit. Emiatt a kockázatkezelés szerkezeti és eljárási szervezetét illető végső döntés is az ügyvezetés hatásköre, beleértve a kockázatkezelési rendszer működőképességéhez szükséges megfelelő humán és pénzügyi erőforrások folyamatos felügyeletét.

Az ügyvezetés továbbra is biztosítja és felelősséget vállal továbbá azért, hogy megfelelő módon elemzi és számításba veszi a döntéseivel járó kockázatokat, illetve helyesen kezeli azokat.

A kockázatkezelési bizottság éves jelentése és egyéb rendkívüli jelentések és információk alapján a vállalat vezetése megfelelő átfogó intézkedéseket hoz a kockázatkezelési rendszer működőképességének biztosítására, valamint a jelentős kockázatok kezelése érdekében.

Az igazgatótanács évente értékeli az ügyvezetés teljesítményét gazdasági, ökológiai és társadalmi szempontok alapján. Ezen értékelés keretében az igazgatótanács megvizsgálja a munkacsoport éves jelentése alapján, hogy az ügyvezetés által kitűzött és az igazgatótanács részéről jóváhagyott stratégiák és projektek miként valósultak meg gazdasági, ökológiai és társadalmi területeken. Amennyiben az értékelés során az derül ki, hogy a meghatározott stratégiák és kitűzött célok nem teljesültek, az igazgatótanács megbízza a felelős ügyvezetőt a szükséges intézkedések meghozatalával.

Az ügyvezetés egy munkacsoportot bíz meg a vállalat gazdasági, ökológiai és társadalmi hatásainak feltárásával és azok kezelésével. A vállalat rendszeres párbeszédet folytat az érintettekkel a fenntarthatósági jelentés összeállításakor és a mindenkor érvényes előírások betartása érdekében.

A munkacsoport éves jelentést készít gazdasági, ökológiai és társadalmi témákban, amelyet a felelős ügyvezető prezentál az igazgatótanács számára. Az éves üzleti jelentés keretében az ügyvezetés beszámol az igazgatótanácsnak azokról a további kockázatokról, amelyek a tudomására jutottak az OBO kockázatkezelési irányelve révén. A jelenlegi jelentéstételi időszakban az igazgatótanács kritikus problémáról nem kapott visszajelzést. A folyamat hatékonyságát a munkacsoportok rendszeres jelentései alapján vizsgálják felül. A fenntarthatósági jelentés aktualizálása két évente történik, a jelentést az igazgatótanács hagyja jóvá.

Az ügyvezetés megbíz egy megfelelőségi tisztviselőt, aki a megfelelőségi témákért (bejelentések kivizsgálása, tanácsadás, a megfelelőségi irányítási rendszer folyamatos fejlesztése) felel a szervezethez tartozó minden entitásnál. A megfelelőségi tisztviselő jelentést tesz az adott témában illetékes ügyvezetésnek, aki ezt a teljes ügyvezetés elé tárja. A megfelelőségi irányítási rendszer hatékony működésének ellenőrzése a megfelelőségi tisztviselő rendszeres jelentései alapján történik. A megfelelőségi kérdésekben illetékes ügyvezető Prof. Dr. Robert Gröning (CFO).

Az ökológiai, gazdasági és társadalmi témákért Hernádi Lajos (CTO) felel. A hatáskörök illetékes fenntarthatósági munkacsoportra való átruházását az ügyvezetés végzi.

Ügyvezetői szinten Hernádi Lajos (CTO) felel a gazdasági, környezeti és társadalmi kérdésekről folytatott párbeszédért az érintettekkel.

Szervezetünk elkötelezte magát amellett, hogy 2024 végéig kialakít egy olyan eljárásrendet, amely szabályozza az OBO valamennyi munkatársára (vezetőségre, fizikai és irodai alkalmazottakra egyaránt) vonatkozó esetleges összeférhetlenségeket.

Elköteleztük magunkat amellett, hogy 2024 végéig online és személyes képzési programokat dolgozunk ki, és valamennyi munkatársunkat (vezetőket, fizikai és irodai alkalmazottakat egyaránt) kiképezünk az üzleti etika (megfelelés és emberi jogok) és a korrupció elleni küzdelem témakörében.¹⁰

A vállalati változtatások bejelentésének minimális határideje az érvényes törvényi szabályozásnak megfelelően kerül meghatározásra. Az OBO vállalatcsoport garantálja az egyesülési jog korlátozás nélküli, mindenkor gyakorlását a vonatkozó törvényeknek megfelelően.¹¹

¹⁰ 2-9-18, 2-24. GRI-indikátor

¹¹ 402, 407. GRI-indikátor



2.2 Vállalati stratégia

A kezdetek óta a kereskedők, a tervezők és a mesteremberek megbízható partnereként tekintettünk magunkra. Ebből a szerepkörből adódóan tudatában vagyunk a felelősségünknek, amellyel a világ egyik vezető beszállítójaként a villamos-szerelési megoldások és az elektromos infrastruktúra védelmének területén rendelkezünk. Minden nap újból szembesülünk ezzel a kihívással, és jövőképünk szerves részeként tekintünk rá.

Közepes családi vállalkozásként mindig is fontos volt számunkra, hogy új technológiákba és infrastruktúrákba, valamint fenntartható projektekbe és intézkedésekbe fektessünk be.

2022-ben a vállalatcsoport technológiai és infrastrukturális beruházási volumene elérte az 50 millió eurót.

▪ Németország:

A mendeni központi telephelyünkön található 2. számú üzemet teljesen felújítottuk és irodaházzá alakítottuk át. Az átépítési munkák részeként 54 db egyrétegű üvegezéssel és 5,6 W/m²K hőátbocsátási tényezővel rendelkező betonablak cseréje történt meg új, kétrétegű üveggel és 1,13 W/m²K hőátbocsátási tényezővel rendelkező ablakokra.

Börsperdei üzemünk logisztikai területén a régi fénycsőveket energiatakarékosabb LED-es világításra cseréltük. Ezzel egyidőben új típusú vezérléstechnikát szereltünk fel, így jelenlétérzékelők segítségével csak a használatban lévő tereket világítjuk meg, és időkapcsolóval korlátozzuk a világítást munkaidőn kívül. Ez éves szinten 157 MWh energiamegtakarítást jelent.

▪ Magyarország:

2022-ben a „J” épületben egy nagyon modern fröccsöntő üzemet helyeztünk üzembe. Egy integrált hővisszanyerő rendszer révén a technológiai hűtés maradékhője felhasználható a hagyományos gázfűtéses rendszer tehermentesítésére vagy teljes kiváltására a fűtési időszakban, így jelentős fűtési energia takarítható meg. Az épület számított éves energiaszükséglete (földgáz) 1610 MWh. A berendezés üzemelésének köszönhetően tavaly 102 MWh volt a földgázból származó tényleges energiafogyasztás. A maradékot a hulladékhő visszanyeréséből származó folyamat-hő pótolta.

Egy további 2022-es projekt volt az „U” épület világításának modernizálása. Ennek a projektnek a keretében 169 lámpa cseréje történt meg, ami mintegy 37%-os energiamegtakarítást eredményezett, miközben a megvilágítási értékek jelentősen javultak, és az éves fogyasztás 79,1 MWh-val csökkent.

Ezek a projektek hatékonyan hozzájárulnak szervezetünk környezetterhelésének csökkentéséhez. Szervezetünk számára ez nem csupán gazdasági, de ökológiai előnyt is jelent.



2.2.1 Jövőképünk

Mi alakítjuk a jövő elektromos infrastruktúráját.

Az OBO Bettermann jövőbe mutató megoldásai biztonságosabbá, gazdaságosabbá és egyszerűbbé teszik az energia- és adatátvitelt. Innovációink révén ügyfeleinkkel és partnereinkkel együttműködve döntően hozzájárulunk a globálisan hálózatba kapcsolt világ továbbfejlesztéséhez.

A globális közösség számos kihívással néz szembe: az erőforrások szűkössége, az éghajlatváltozás és a globális népességnövekedés csak néhány ezek közül. Ehhez világos jövőképre van szükség. Mi rendelkezünk ezzel az OBO-nál.

E jövőkép tökéletesítéséhez azokra az erősségeinkre építünk, amelyeknek köszönhetően azzá váltunk, amik ma vagyunk. Ebben a tudatban határoztuk meg küldetésünket a következő évekre, ami nemcsak tovább bővíti és erősíti a múltbéli sikerek tényezőit, de szem előtt tartjuk vevőink és munkatársaink, valamint a felhasználók szükségleteit, a környezet védelmét és az ellátási lánc valamennyi szereplőjének érdekeit.¹²

¹² 201-2. GRI-indikátor



2.2.2 Küldetésünk

- 1 **M**indent megteszünk annak érdekében, hogy az energiahálózatok és adatkapcsolatok tervezését és telepítését intelligens megoldásokkal a legapróbb részletekig optimalizáljuk.
- 2 **E**lemezzük partnereink és ügyfeleink igényeit, figyelemmel kísérjük a technológiai trendeket, hogy felhasználóbarát megoldásokat, valamint korszerű analóg és digitális szolgáltatásokat biztosítsunk a részükre.
- 3 **F**elmérjük a jövő iparágainak és felhasználási területeinek követelményeit és arra összpontosítunk, hogy szakértőink révén maximálisan támogassuk ezen területek meghatározott trendjeit.
- 4 **M**ilágszerte az aktív párbeszéd hívei vagyunk, legyen szó partnereinkről vagy a szabályozó hatóságokról, és rendszeresen felülvizsgáljuk a meglévő termékeket, folyamatokat és ismereteket. Az így szerzett tudást az OBO folyamatos fejlesztésére fordítjuk.
- 5 **S**züntelenül azon dolgozunk, hogy aktívan hozzájáruljunk ügyfeleink és partnereink értékteremtéséhez, mivel az OBO mindig is a fenntartható és elkötelezett kapcsolatok kialakítására törekedett.
- 6 **T**evékenységünket az ökológiai, gazdasági és társadalmi fenntarthatóság elvei alapján vizsgáljuk meg, hogy az OBO és valamennyi munkatársa, vevője, partnere, tulajdonosa, valamint a társadalom egésze számára biztonságos és élhető jövőt biztosítsunk.
- 7 **A** tisztességes működés, a csapatszellem és a becsületesség az OBO értékrendjének az alapját képezik. Így elköteleztünk vagyunk amellett, hogy mindig őszintén, a legjobb tudásunk szerint és tisztességesen járjunk el vevőinkkel, beszállítóinkkal és a piaci szereplőkkel, valamint a munkatársainkkal és a nyilvánossággal szemben. Az OBO összes munkatársa felelős azért, hogy tevékenysége során valamennyi hatályos törvényt, irányelvet és előírást betartson.
- 8 **A**rra törekszünk, hogy az OBO-val való együttműködés a lehető legegyszerűbb és legkényelmesebb legyen az ipar, a kereskedelem, a tervezés és a kivitelezés területén működő partnereink számára a következetes ügyfélközpontúságnak és szolgáltatói gondolkodásunknak köszönhetően.
- 9 **A**z OBO nyílt, együttműködő, hibátűrő és pozitív vállalati kultúrát támogat.



2.2.3 Céljaink

Building Connections

A nyilatkozat a vállalat működését, törekvéseit és szándékait tükrözi. Célunk, hogy az OBO legyen első választás, ha az elektromos ipar és adatátvitel legjobb és leginnovatívabb megoldásait keresi. „Building Connections”, azaz kapcsolatokat építünk.

Arra is törekszünk, hogy vevőinkkel és beszállítóinkkal a világ minden táján szoros, partnerségen alapuló kapcsolatot alakítsunk ki. Napról napra szeretnénk erősíteni a kapcsolatot és újabbakat kialakítani vevőinkkel, valamint támogatni őket minden kérdésben és az esetleges problémák megoldásában.

2.2.4 Egyesületi és érdekképviselői tagságok¹³

Az OBO-nál meggyőződésünk, hogy a jövőt csak együtt tudjuk fenntarthatóvá tenni. Mindezt pedig munkatársainkkal, vevőinkkel, nemzetközi telephelyeinkkel és partnereinkkel együtt valósíthatjuk meg. Az OBO éppen ezért számos egyesület és érdekképviselő tagja.

- ZVEI - Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V. (Német Elektrotechnikai és Elektronikai Központi Szövetség)
- VDE - Verband der Elektrotechnik, Elektronik und Informationstechnik e.V. (Elektrotechnikai, Elektronikai és Informatikai Szövetség)
- DGNB - Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e.V. (Német Fenntartható Építészeti Tanács)
- ABB - Ausschuss für Blitzschutz und Blitzforschung (Villámvédelmi és Villámkutatási Bizottság)
- ABB - Ausschuss für Blitzschutz und Blitzforschung (Német Tűzvédelmi Szövetség)
- LiTG - Deutsche Lichttechnische Gesellschaft e. V. (Német Világítástechnikai Társaság)
- ETIM - ETIM Deutschland e.V. (ETIM – ETIM Németország Egyesület)
- Gütegemeinschaft für Blitzschutzsysteme e.V. (Villámvédelmi Rendszerek Minőségügyi Egyesülete)
- HEA - Fachgemeinschaft für effiziente Energieanwendung e.V. (HEA – Szövetség a Hatékony Energiafelhasználásért Egyesület)
- Industrieverband Feuerverzinken (Tűzhorganyzó Ipari Szövetség)
- Interseroh - Umweltdienstleistungen (Interseroh – Környezetvédelmi szolgáltatások)
- VDB - Verband Deutscher Blitzschutzfirmen e.V. (VDB – Német Villámvédelmi Cégek Szövetsége)
- ZVEH - Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke (Németországi Elektro- és Információtechnikai Kisiparosok Központi Szövetsége)

¹³ 2-28. GRI-indikátor

2.3 Kötelezettségvállalási nyilatkozat az alapelvekről és a vállalati magatartásról

Az OBO Magatartási Kódexe és a Beszállítói Magatartási Kódex az érvényben lévő elveken és egyezményeken alapul, mint például az ENSZ-egyezmények elvein (például az ENSZ Emberi Jogi Chartája, az ENSZ üzleti és emberi jogi irányelvei, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata és a Riói Nyilatkozat a környezetről és a fejlesztésről (elővigyázatosság elve)), az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó irányelvein, valamint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) vonatkozó egyezményein. Az OBO megfelelőségi és korrupcióellenes alapelvei minden munkavállaló számára átadásra kerül egy munkavállalói kézikönyv formájában. Az OBO alapelvei és működési gyakorlata iránti elkötelezettségi nyilatkozatok a szervezet összes tevékenységére és üzleti kapcsolataira egyaránt vonatkoznak. Különös figyelmet fordítunk a helyi közösségekre, a civil szervezetekre, valamint a következő generáció oktatására.

2.3.1 Példa: Christoph Bettermann Iskolák Ugandában

Ugandában (Afrika) 2012-ben a vállalat adományaiból épült fel az első Christoph Bettermann Iskola. Az iskolát sérült gyermekek számára létesítették, akik eddig nem részesülhettek oktatásban. Az intézmény Uganda központi körzetében, a 440 000 lakossal rendelkező Mubende tartományban jött létre. Az iskolában azóta mintegy 400 gyermek tanulhat, és részesül nyolc éves általános iskolai képzésben. Az árvákat és távol lakó gyermekeket az iskola saját kollégiumában helyezik el. Az iskola rendelkezik saját orvosi rendelővel, valamint terápiás és ápoló részlegekkel. Az építkezést az OBO elnök-tulajdonosa, Ulrich Bettermann tette lehetővé, akinek legkisebb fia, Christoph maga is kerekesszékhöz kötött. A Christoph Bettermann Iskola megvalósításában partner volt az „Esélyt a gyermekeknek” egyesület, amely 2008 óta nyújt segítséget Afrikában elsősorban AIDS-árváknak. Az OBO gondoskodott arról, hogy minden eszköz közvetlenül és teljes mértékben a jó cél érdekében kerüljön felhasználásra.

2.3.2 Példa: A perui Diospi Suyana missziós kórház támogatása

Klaus-Dieter és Martina John német orvos házaspár 2007-ben megalapították a Diospi Suyana kórházat a dél-perui Apurímac régióban lévő Curahuasi városban. A tengerszint felett 2650 méter magasságban lévő klinika átfogó orvosi ellátást biztosít a vidékbeli őslakosság számára. A legmodernebb készülékekkel felszerelt, a nyugati orvoslás színvonalának megfelelő kórház jó hírnévre tett szert egész Peruban. A kórház több mint 100 ágygal, 6 műtővel, 2 intenzív osztállyal, laboratóriummal és computeres tomográffal (CT) felszerelt röntgenosztállyal rendelkezik. A létesítményhez tartozik továbbá egy fogászati és szemészeti klinika is. A járó- és fekvőbeteg-ellátás mellett a kórház koncepciójának része a helyi ápolók képzése, az orvosok falvakra történő ellátogatása és a páciensek felvilágosítása a preventív egészségügyi ellátással kapcsolatban. A klinika megalapítása óta már több mint 427 000 páciensnek nyújtottak ellátást.

2021 nyarán a Diospi Suyana sürgős támogatást igényelt: új oxigénberendezést kellett üzembe helyezni a koronavírusos betegek kezeléséhez. A biztonságos ellátás hosszú távú fenntartásához a műszaki infrastruktúra jelentős bővítést igényelt. Az OBO azonnal reagált, felajánlotta és a lehető leggyorsabban rendelkezésre bocsátotta a sürgősen szükségessé váló anyagokat. Vállalatunk magára vállalta a műszaki helyzet tisztázását, és támogatást nyújtott a teljes rendszer elektromos szerelésének tervezésében. Így mindössze néhány héttel később lehetővé vált, hogy az OBO szerelési anyagokkal megtöltött tengeri konténerek elindultak az Andokban fekvő ország felé. Büszkéek vagyunk arra, hogy gondoskodhattunk a perui vidéki lakosságról és támogathattuk az egészségügyi ellátásukat.



Ezen felül világszerte támogatjuk a helyi civil szervezetek és egyesületek által indított társadalmi projekteket is:

- „Tekerj a melóba!": a környéken lakó munkatársakat arra ösztönözzük, hogy kerékpárral járjanak dolgozni. Nem csupán időjárásálló tárolóhelyeket biztosítunk a kerékpárok számára, de magyarországi telephelyünk évente két alkalommal kampányt is szervez, amikor a kerékpárosokat reggelivel jutalmazza. Németországban lehetőséget biztosítunk a munkatársainknak, hogy kerékpárt béreljenek.
- Az üzem területén gyűjtőhelyek találhatók a használt ételaj, elemek, világítótestek, papírhulladék, illetve műanyag tárolóedények számára.
- Papír- és egyéb hulladék, illetve az étkezdében keletkező maradék élelmiszer szelektív gyűjtése az irodaépületekben.
- Az országos OBO újságok rendszeresen tartalmaznak környezetvédelmi témákat tárgyaló cikkeket. Magyarországon rendszeresen egészségügyi a szűrővizsgálatokat (szív- és érrendszeri vizsgálat, tüdőszűrés, szemészeti vizsgálatok stb.) biztosítunk munkatársaink számára.
- Továbbá évente hulladékgyűjtési akciókat szervezünk a helyi önkormányzattal együttműködve.
- Üzemlátogatásokat szervezünk a környékbeli iskolák diákjainak, valamint pályaaorientációs programokat is biztosítunk számukra.
- A magyarországi Pető Intézet támogatása évtizedek óta vállalatunk szívügye. A Pető-módszer kifejlesztése dr. Pető András magyar orvos, mozgásterapeuta és gyógytornász professzor nevéhez fűződik. Ő alkotta meg a „konduktív mozgásterápia” koncepcióját az agyi mozgászavarok kezelésére. A konduktív ebben az összefüggésben azt jelenti, hogy holisztikus megközelítést alkalmazva a logopédia, a mozgásterápia, a fizioterápia és a gyógytorna területeit integrálja terápiái elképzelésébe. A cél az, hogy a mozgássérültek minél nagyobb függetlenséget élvezhessenek a segédeszközöktől és a nekik segítséget nyújtó személyektől.
- A támogatási programok, projektek jóváhagyásakor előnyt élveznek azok a sportegyesületek, amelyek az egyes vállalatok közelében találhatóak, illetve azok a célok, amelyekkel azonosulni tudunk, és amelyeket különösen fontosnak tartunk. A legfontosabb partnerek: Dabasi Kézilabda Klub, Bugyi Sportegyesület Kézilabda és Labdarúgó Szakosztály, Hűningseni Labdarúgó Klub, Lendringseni Labdarúgó Klub¹⁴

¹⁴ 2-23, 413-1. GRI-indikátor

2.4 A megfelelőség kezelése

A felelős vállalatirányítás alapvető feltétele a törvényi előírások betartása. Valamennyi tevékenységünknek világszerte meg kell felelnie a törvényi előírásoknak, szabályozásoknak és a nemzetközi etikai normáknak.

A megfelelőség nem más, mint a vonatkozó törvények és szabályozások maradéktalan követése. Az OBO egy Magatartási Kódex (a ZVEI normáin alapuló magatartási kódex) kidolgozásával kötelezettséget vállalt arra, hogy világszerte betartja ezeket a szabályokat. ([Megfelelőség | OBO](#)).



Az OBO Magatartási Kódexe magában foglalja a vállalatcsoport legfontosabb értékeit, és minden munkatársnak etikai irányítást ad a mindennapi kihívások kezeléséhez.

A Magatartási Kódex az alábbi fő témaköröket tartalmazza:

- Felelős vállalatirányítás
- Integritás
- Fogyasztói érdekek
- Kommunikáció
- Emberi jogok
- Munkafeltételek
- Környezetvédelem
- Polgári elkötelezettség

Ha valaki (munkatárs vagy külső személy, a továbbiakban: „Bejelentő”) szemtanúja lesz a Magatartási Kódex megsértésének, vagy tudomást szerez róla, a Bejelentő az OBO által bevezetett bejelentő rendszeren keresztül tájékoztathatja az illetékes személyeket ([Bejelentő rendszer | OBO](#)).

A „bejelentés” kifejezés magában foglal minden olyan információt, amely az OBO Bettermann vállalatcsoporttal összefüggő feltételezett jogellenes vagy etikátlan magatartásra vonatkozik. Ezek közé tartozik az ezzel kapcsolatos lehetséges veszélyekre vonatkozó megelőző tájékoztatás is, különösen az emberi jogi vagy környezettel összefüggő kockázatokra, illetve az emberi jogi vagy környezetvédelmi kötelezettségek megsértésére vonatkozó információk.

A bejelentés megtörténhet személyesen, telefonon, írásos vagy szöveges formában (például levélben vagy e-mailben) a külső, független ombudsmannak vagy a belső megfelelőségi tisztviselő számára. A bejelentésekkel kapcsolatos eljárás a szervezet bejelentési irányelvei alapján zajlik le.

A korrupció vizsgálata céljából az OBO Bettermann vállalatcsoporton belül jelenleg Németország rendelkezik kockázatkezelési szabályzattal és világszerte eleget teszünk a szankciós listáknak való megfelelésnek. Az OBO elkötelezett amellett, hogy 2024 végéig bevezesse ezeket a irányelveket és folyamatokat világszerte az összes vállalatánál. Az OBO korrupcióellenes alapelveit az egyes OBO-vállalatok munkavállalói kézikönyve tartalmazza, és azokat minden munkatárs megismerte (vezetők, fizikai dolgozók és irodai alkalmazottak egyaránt).

Köteleztük magunkat arra, hogy az online és személyes képzési programok kidolgozása mellett 2024 végéig az összes munkatársunkat (vezetőség, fizikai dolgozók és irodai alkalmazottak egyaránt) oktatásban részesítjük az etikus magatartás (megfelelőség és emberi jogok), valamint a korrupcióellenesség témában.

A szervezet minden új és meglévő beszállítójának el kell fogadnia az OBO Beszállítói Magatartási Kódexét, és meg kell erősítenie az abban foglalt értékeket és elveket vállalatában és saját ellátási láncában.

Mind a Magatartási Kódex, mind a Beszállítói Magatartási Kódex 2024 második negyedévéig átdolgozásra kerül.

A jelentéstételi időszakban a vállalatcsoportnál nem volt igazolt korrupciós eset, illetve olyan jogi eljárás, amelyet versenyellenes magatartás, kartell és monopólium kialakítása vagy diszkriminatív incidensek miatt indult volna.

A negatív hatások elhárítása érdekében meghozott kötelezettségvállalásokat a GRI 2-25 szabvány szerint, a vonatkozó nemzeti jogszabályoknak megfelelően tesszük.

A jelentéstételi időszakban a szervezetben nem történt olyan törvénysértés, amelyet pénzbírsággal vagy nem pénzbeli szankciókkal sújtottak volna.¹⁵

A magyarországi és németországi telephelyeken történő beléptetés ellenőrzését és a telephely őrzését olyan külső szolgáltatók végzik, akiknek munkatársai kivétel nélkül részt vesznek a kötelező emberi jogi oktatásokon. A munkájuk alapvető etikai követelménye és feltétele, hogy tiszteletben tartsák az emberi jogokat, és vállalják, hogy a megbízójuk munkatársaival szemben tisztelettel és fizikai, pszichológiai vagy testi kényszersértől, bántalmazástól vagy bármilyen jellegű zaklatástól, illetve az ezekre vonatkozó fenyegetéstől mentesen bánnak.¹⁶

2.5 Adatvédelem

Az OBO-nál az adatvédelmi törvényeknek megfelelően járunk el, és szigorúan bizalmasan kezeljük a személyes adatokat éppen úgy, mint az üzleti folyamatokra vonatkozó dokumentumokat és információkat. Minden adatot úgy kell kezelni, hogy az egyes személyek jogai ne sérüljenek. Ennek szellemében az OBO vállalatcsoport az adatkezelés során védeni kívánja mindazon személyek jogait, akiknek az adatait feldolgozza. Ide tartoznak kiváltképpen munkatársaink, vevőink, látogatóink, beszállítóink és minden más üzleti partnerünk.

¹⁵ 2-25-27, 205, 206, 406. GRI-indikátor

¹⁶ 410. GRI-indikátor

3. Lényegességi elemzés és a fenntarthatósági stratégia meghatározása¹⁷



3.1 A lényegességi elemzés módszertana

A lényegességi elemzés elvégzésének célja meghatározni a szervezet jövőbeli fenntarthatósági stratégiájának lényeges témáit. Ennek során nem csupán a szervezet saját érdekeit kell előtérbe helyezni, hanem a szervezet érdekelt felei (célcsoportjai) által a fenntartható vállalatirányításhoz meghatározott hangsúlyos kérdéseket is. Ennek biztosításához az alábbi módszertan szerinti, kérdőíves felmérés alapján lényegességi elemzés történt.

Az összes fenntarthatósági témában a hozzájárulásuk és befolyásuk alapján a következő célcsoportokat választottuk ki a lényegességi elemzéshez, amely során - lényegességük alapján - a vevők, valamint az ügyvezetés és az igazgatótanács tagjaitól érkező válaszok 1,2-szeres szorzót kaptak:

- **Beszállítók/szolgáltatók (szorzó: 1,0)**
 - A legfontosabb nyersanyagszállítók, akik együttesen nettó értékben az OBO nyersanyagbeszállításának 30%-át fedezik (függetlenül a létszámuktól).
 - A legfontosabb nem-nyersanyagszállítók, valamint szolgáltatók, akik együttesen nettó értékben az OBO-nak történő szállítások és szolgáltatások 30%-át teszik ki (függetlenül a létszámuktól).
- **Vevők (szorzó: 1,2)**
 - A TOP 10 legfontosabb szerelővállalat és generálkivitelező
 - A TOP 10 legfontosabb villamossági nagykereskedés
- **Ügyvezetés és igazgatótanács (szorzó: 1,2)**
- **Munkatársak, véletlenszerűen kiválasztott 5 személy minden részlegről világszerte (szorzó: 1,0)**
 - Kontrolling
 - Minőségirányítás
 - Termelés
 - Marketing
 - Értékesítés
 - Beszerzés
 - Logisztika
 - Informatika
 - Személyügy és bérszámfejtés
 - Általános ügyviteli területek/Jogi osztály
 - Pénzügy-számvitel/Adózás

¹⁷ 2-29; 3-1-3. GRI-indikátor

■ Társadalmi partnerek (szorzó: 1,0)

A TOP 3 legfontosabb partner az alábbi kategóriák mindegyikében:

- Városok és önkormányzatok
- Szponzorált egyesületek
- Jótékonyági projektek
- Civil szervezetek
- Szakmai egyesületek, kereskedelmi kamarák

A lényegességi elemzés elvégzéséhez a vállalatcsoport kérdőíves felmérést végzett a célcsoportokban, amely a jövőben kétfévente megismétlődik. A partnerek 1-től 5-ig terjedő skálán értékelték a kérdéseket, ahol az 1-es értékelés jelentése „nem fontos”, az 5-ös jelentése „nagyon fontos”. Ezen felül egy listából kiválasztották a három legfontosabb témát, amelyet szerintük a vállalatcsoportnak kiemelt prioritásként kellene kezelnie. A vállalatcsoport a célcsoportok által szolgáltatott információk alapján kiértékelte a kérdésekre kapott válaszokat, majd ez alapján állította össze fenntarthatósági stratégiáját. Az egyes célcsoportok válaszait összevetették az ügyvezetés és az igazgatótanács válaszaival, és az eredményeket mátrix formájában megjelenítették.

A lényegességi témákat a munkacsoport a fenntarthatósági kérdésekért felelős ügyvezető jóváhagyásával az ESG (környezet, társadalom, vállalatirányítás) területek szerint osztotta fel. Ennek során lényeges tényező, hogy az adott témák milyen mértékben befolyásolják a vállalat működését:

■ Környezet

- A nyersanyagok és az energia kíméletes felhasználása
- A munkatársak környezetvédelemmel kapcsolatos oktatása és támogatása

■ Társadalom

- A munkatársak és a következő generáció támogatása az oktatásban és továbbképzésben
- Helyi egyesületek támogatása

■ Vállalatirányítás

- Megfelelőségirányítási rendszer és etikus vállalatirányítás
- Kockázatkezelés
- Munkahelyi biztonság és egészségvédelem

A lényeges témák kezelésével kapcsolatos információk, lásd ennek a jelentésnek az 1. mellékletét.¹⁸

¹⁸ 3-3, 413-2. GRI-indikátor

3.2 Az elemzés elvégzése és az eredmények kiértékelése

A 2023-ban elvégzett lényegességi elemzés során összesen

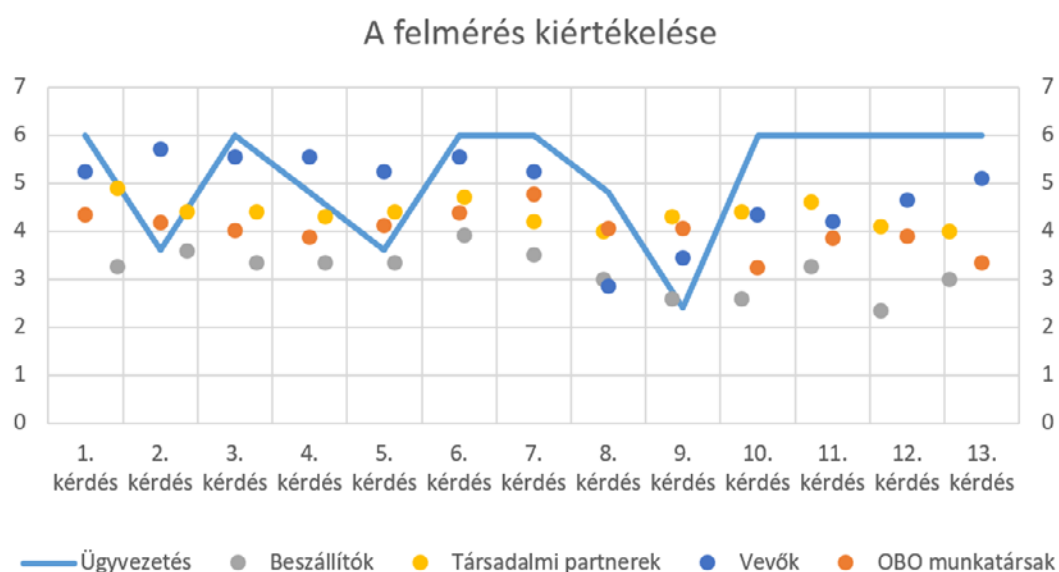
- 25 beszállítót
- 20 vevőt
- 15 társadalmi partnert
- 75 OBO munkatársat, valamint az ügyvezetést és a vállalatcsoport igazgatótanácsát kérdeztük meg.

A kérdőív az alábbi kérdéseket tartalmazta:

Kérjük, válaszoljon az alábbi kérdésekre 1-től 5-ig terjedő skálán, ahol 1 = egyáltalán nem fontos, 5 = különösen fontos.

1. Mennyire fontos Önnek, hogy az OBO a termelési tevékenysége során egyre nagyobb mértékben támaszkodjon megújuló energiaforrásokra, valamint, hogy épületeit fenntartható technológiák felhasználásával üzemeltesse?
2. Mennyire fontos Önnek, hogy az OBO a munkavállalóit környezetvédelmi témákban tovább képezze?
3. Mennyire fontos Önnek, hogy az OBO fenntarthatósági feltételeket támasszon a beszállítói felé?
4. Mennyire fontos Önnek, hogy az OBO - fenntartható nyersanyagok előállítását célzó - kutatási projekteket vegyen részt?
5. Mennyire fontos Önnek, hogy az OBO évente szám- szerű célokat tűzzön ki maga elé, saját vízfelhasználási hatékonyságának javítására?
6. Mennyire fontos Önnek, hogy az OBO kiemelten kezelje az emberi jogok tiszteletben tartását, megfelelő képzést biztosítson munkavállalóinak, és ugyanezt a magatartást várja el a beszállítóitól is?
7. Mennyire fontos Önnek, hogy az OBO szakmai továbbképzések szervezésével támogassa a jövő generációit?
8. Mennyire fontos Önnek, hogy az OBO a helyi sport- és civil egyesületeket, továbbá jótékonyági projekteket támogasson?
9. Mennyire fontos Önnek, hogy az OBO támogassa munkavállalói környezettudatos munkába járását?
10. Mennyire fontos Önnek, hogy az OBO a felsővezetésben külön felelőst nevezzen ki az ESG (Environment, Social, Governance) témák kezelésére?
11. Mennyire fontos Önnek, hogy az OBO rendelkezzen etikai kódexszel (magára és beszállítóira vonatkozóan), munkavállalói számára képzéseket tartson a témában, továbbá, hogy egy anonim bejelentés megtételére is alkalmas visszaélés-bejelentési rendszert üzemeltessen?
12. Mennyire fontos Önnek, hogy az OBO rendszeresen auditálja üzleti partnereit és beszállítóit?
13. Mennyire fontos Önnek, hogy az OBO képzéseket tartson munkavállalóinak a tisztességes verseny témájában?
14. Az alábbiak közül Ön szerint mely témákkal foglalkozzon az OBO kiemelten?
Kérjük, válassza ki az Ön számára legfontosabb 3 témát:
 - Munkavállalók képzése
 - Munka- és egészségvédelem
 - Dekarbonizáció a termelésben és megújuló energiáforrások használata
 - Erőforrás-rationálás és fenntartható nyersanyagok a termelésben
 - Sokszínűség és esélyegyenlőség
 - Környezetvédelmi követelmények előírása az ellátási láncban
 - Az emberi jogok védelme
 - Felelős vállalatirányítás, szabálykövetés és integritás
 - Hosszú távú ügyfélkapcsolatok kialakítása és az ügyfélélegedtség növelése
 - Digitalizáció és digitális felelősségvállalás
 - Női jogok
 - Fenntartható föld-, erdő és vízhasználat

Az online gyűjtött adatokat érintetti csoportokként elemeztük, és az előre meghatározott módszertan szerint súlyoztuk, majd az alábbiak szerint összegeztük és jelenítettük meg:



A felmérésből kiderült, hogy az érintett felek az alábbi témákat tartják különösen fontosnak:

A beszállítók szerint a 3 legfontosabb téma:

- 1) Munkahelyi biztonság és egészségvédelem
- 2) A CO₂-kibocsátás csökkentése a gyártásban, valamint megújuló energiák használata
- 3) Az emberi jogok védelme, felelős vállalatirányítás, megfelelés és integritás

A vevők szerint a 3 legfontosabb téma:

- 1) Az erőforrások felhasználásának észszerűsítése és fenntartható nyersanyagok alkalmazása a gyártásban
- 2) A munkatársak fejlődési lehetőségének biztosítása
- 3) Felelős vállalatirányítás, megfelelés és integritás, hosszú távú vevői kapcsolatok és a vevői elégedettség növelése

A társadalmi partnerek szerint a 3 legfontosabb téma:

- 1) Felelős vállalatirányítás, megfelelés és integritás
- 2) A munkatársak fejlesztése
- 3) A CO₂-kibocsátás csökkentése a gyártásban, valamint megújuló energiák alkalmazása, az erőforrások felhasználásának észszerűsítése és a fenntartható nyersanyagok alkalmazása a gyártásban

Az OBO munkatársai szerint a 3 legfontosabb téma:

- 1) A munkatársak fejlődési lehetőségének biztosítása
- 2) Felelős vállalatirányítás, megfelelés és integritás
- 3) Digitalizáció és vállalati digitális felelősségvállalás

Az ügyvezetés és az igazgatótanács szerint a 3 legfontosabb téma:

- 1) A CO₂-kibocsátás csökkentése a gyártásban, illetve megújuló energiák alkalmazása
- 2) A munkatársak fejlődési lehetőségének biztosítása
- 3) Felelős vállalatirányítás, megfelelés és integritás

Ezekkel az eredményekkel összhangban a menedzsment az igazgatótanáccsal egyeztetve eldöntötte a következő intézkedések meghozatalát és az alábbi kötelezettségvállalásokat:

Környezet



- A vállalatcsoport vállalja, hogy a 2022-es évhez képest 2027-ig 30%-os földgáz-megtakarítást ér el (Scope 1).
- A vállalatcsoport vállalja, hogy 2027-ig teljes energiaigényének 25%-át megújuló energiaforrásokból fedezi (Scope 2).
- A vállalatcsoport vállalja, hogy 2024-től évi 500 ezer euró értékben saját költségvetési keretet biztosít az üvegházhatású gázok kezelésére.

Társadalom



- A beszállítók klímavédelmi aktivitásának erősítése céljából a vállalatcsoport beszállítói értékelési rendszert dolgoz ki, és 2025. január 1-től díjban részesíti a beszállítókat ezen a területen végzett erőfeszítéseik elismerésére.
- Ezen felül a vállalatcsoport már régóta elkötelezte magát amellett, hogy felhívja a figyelmet bizonyos környezetvédelmi témákra és kezdeményezésekre, valamint hogy biztosítsa az ehhez szükséges forrásokat.

Irányítás



- A vállalatcsoport vállalja, hogy 2024 végéig az összes munkatárs újból oktatásban részesül az etikus magatartás (megfelelőség és emberi jogok), valamint a korrupcióellenesség területén.
- Az ESG témáival a jövőben is felsővezetői szinten foglalkozunk, egy kiemelten ezért a területért felelős vezetőségi tag révén.
- A megfelelőség területért a jövőben is egy erre kinevezett megfelelőségi tisztviselő irányítja, aki 2024 végéig felelős lesz a globális megfelelőségi irányítási rendszer kidolgozásáért, majd azt követően annak folyamatos fejlesztéséért és karbantartásáért.

4. Munkatársaink



4.1 A globális OBO-család

Munkatársaink világszerte hozzájárulnak a vállalat szüntelen fejlődéséhez és céljaink megvalósításához. Minden munkatársunkat (nemtől függetlenül) támogatunk abban, hogy az ambícióikhoz, képességeikhez és tehetségükhöz mértén alakítsák karrierútjukat. A jövőbeli sikerességünk érdekében olyan munkavállalókat szeretnénk alkalmazni, akik kíváncsiságukkal, bátorságukkal és kreativitásukkal hozzájárulnak eredményességünkhöz. A növekvő digitalizáció, a szakképzett munkaerő hiánya, a demográfiai változások és a koronavírus járvány következményei egyre hatékonyabbá és hasznosabbá teszik a telephelyek kollégái közötti nemzetközi együttműködést. Régóta követjük ezt a gyakorlatot az OBO-nál, és hosszú távon is ebben hiszünk.

4.2 Egészségvédelem és megelőzés

Egy vállalat legfőbb célja, valamennyi munkatársa egészsége. Semmilyen gazdasági ok nem lehet fontosabb, mint az emberek egészsége és biztonsága. Minden nap felelősséget vállalunk munkatársaink egészségéért és biztonságáért, különösen olyan kihívásokkal teli időkben, mint a Covid-19 világjárvány. Mindent megteszünk azért, hogy munkatársainkat megvédjük a balesetektől éppúgy, mint a munkavégzéssel összefüggő megbetegedésektől. Egyéb fontos területek továbbá a stressz megelőzése, a megfelelő táplálkozás, a testmozgás és a megelőző intézkedések. Ezek olyan intézkedések, amelyek könnyen beépíthetők a mindennapi munkába, és segítenek elkerülni az egészségügyi problémákat. A vállalati juttatásokban a vonatkozó törvényi előírások szerint valamennyi munkatársunk részesül.¹⁹

Néhány példa átfogó egészségügyi programjaink közül:

- Foglalkozás-egészségügyi ellátás és üzemorvosi tanácsadás
- Üzemorvosi és külső szolgáltató által biztosított eseti szűrővizsgálatok
- Munkahelyek ergonómiai elemzése
- Vállalati integrációs program, például hosszú idejű távollét vagy betegség után

¹⁹ 401-2. GRI-indikátor



4.3 A munka és a magánélet egyensúlya

Tisztában vagyunk azzal, hogy a munka, a család és a szabadidő közötti egyensúly megteremtése mennyire fontos a munkatársaink teljesítménye és motiváltsága szempontjából. Ezért szeretnénk ideális munkakörülményeket teremteni a számukra. Ide tartoznak az időskori és egészségügyi jutattások, valamint a rugalmas munkaidő lehetőségei.

A rugalmas munkaidő-beosztás révén az OBO nagyfokú flexibilitást biztosít a munkatársainak. Ez a szabályozás rugalmasan munkakezdést, -szünetet és munkabefejezést tesz lehetővé, így munkatársaink saját egyéni igényeikhez igazíthatják a munkarendjüket. Az összegyűlt túlórákat ki lehet váltani szabadidőre (szabadság, csúsztatás).

Így támogatjuk a munkatársainkat abban, hogy összhangot teremtsenek a családi élet a munka között. A részmunkaidős munkavégzés tehermentesíti a családokat, egyúttal megkönnyíti a hozzátartozókról való gondoskodást. A szülői szabadságot a jogszabályi előírások szerint, munkatársaink igényeinek megfelelően biztosítjuk. A szülői szabadság utáni visszatérést az OBO úgy szervezi meg, hogy az a lehető legzökkenőmentesebb legyen. A visszatérést a nyílt párbeszéd könnyíti meg.²⁰

4.4 Az OBO vezetősége

Munkatársaink és a vállalatunk sikerességét a megfelelő vezetői csapat határozza meg. Ők biztosítják fiatal és ambiciózus munkatársaink számára a megfelelő feltételeket szakmai fejlődésükhöz és ötleteik megvalósításához. Az OBO-nál ezért nagy hangsúlyt fektetünk vezetőink folyamatos továbbképzésére és fejlődésére. Munkatársaink telephelytől és országtól függetlenül dolgoznak együtt és alkotnak csapatot.

Vezetőinktől elvárjuk, hogy figyelembe vegyék munkatársaik és változatos csapataik igényeit. Ehhez minden segédletet és szükséges háttérinformációt biztosítunk számukra.

A vezetőképzésben külső szolgáltatókkal dolgozunk együtt. Célunk olyan egységes vezetési kultúra kialakítása, amely átfogó vezérelveken és értékeken alapul. Ez többek között az eltérő szintű és különböző részlegekhez tartozó vezetők közötti célzott és moderált eszmecsere is jelenti.

A vezetőink számára ezen kívül továbbképzéseket (például nyelvoktatást) kínálunk. Különböző telephelyeken dolgozó vezetőinket a HR munkatársaink támogatják tanácsadással, szorosan együttműködve velük.

A helyi közösségből származó ügyvezetők aránya a legfontosabb telephelyeken 100%-os. Az ellenőrző szervek és a munkatársak sokféleségére vonatkozó további információkat a 2. melléklet tartalmazza.²¹

A 2022. évre vonatkozóan nem jelentettek diszkriminációval kapcsolatos esetet.

²⁰ 401-3. GRI-indikátor

²¹ 202-2, 405-1. GRI-indikátor

4.5 A munkatársak értékelése

Az OBO folyamatosan növekvő vállalatcsoport, amely töretlenül fejlődik. Természetes, hogy ezzel együtt folyamatainkat is ennek megfelelően fejlesztjük tovább. Ennek érdekében vezetőink és munkatársaink között folyamatos és nyílt párbeszéd folytatására törekszünk. Ezek a beszélgetések csak akkor érhetik el a kívánt eredményt, ha megfelelő intézkedések társulnak hozzájuk.

Az OBO vállalatcsoport valamennyi vállalata célmegállapodást köt a vezető beosztású munkatársaival, ennek alapján évente, illetve bizonyos pozíciókban havonta végzünk teljesítményértékelést.²³ Ezen túlmenően minden dolgozónkkal éves értékelő megbeszélést is folytatunk. Ez lehetőséget biztosít arra, hogy a munkavállalók és vezetőik együttesen megvitatassanak minden kulcsfontosságú kérdést. Az évértékelő beszélgetések során az elmúlt év, illetve a következő évre vonatkozó célkitűzések kerülnek átbeszélésre. A munkatársaknak lehetőségük van arra, hogy ezen a fórumon megoszthassák észrevételeiket és javaslataikat munkájukkal, a vezetők magatartásával vagy magával a munkáltatóval kapcsolatban. A célok optimális eléréséhez szükséges követelmények éppolyan alapvető fontosságúak a munkatársak, mint a vezetők szempontjából. Ezen éves értékelő beszélgetések kiemelt témája a munkatársak által igényelt oktatás és képzés. A megbeszélés után a vezetők feladata, hogy a megfelelő intézkedéseket meghozzák, és szükség esetén a vállalatban belüli továbbképzést megszervezzék. Ez a megközelítés szemlélteti a munkatársak kompetenciáinak igényorientált fejlesztését az adott vállalatban belül, ahogyan az a korábbiakban ismertetésre került. A munkavállalók és vezetők közötti egyeztetések alkalmával kerül sor a szükséges kompetenciák meghatározására.

Az OBO Bettermann vállalatcsoportnál a fizetések egyéni bértárgyalás eredményeként kerülnek meghatározásra, függetlenül az adott munkavállaló nemétől. Nem teszünk különbséget nők és férfiak között. A munkavállalók javadalmazásának meghatározásakor a munkateli teljesítmény, a feladatok összetettsége, a képzettség és a szakmában eltöltött évek száma az irányadó.²³ A vállalatcsoport nem rendelkezik kollektív szerződésekkel, mindig a hatályos nemzeti munkaügyi törvények szerint járunk el.²⁴

4.6 A munkatársak létszáma

Az adatok a 2022. december 31-i állapotot tükrözik. A munkatársakra vonatkozó konkrét adatokat a 3. melléklet tartalmazza.²⁵

4.7 Munkavédelem

„Számunkra munkatársaink jelentik a legnagyobb értéket“. Az OBO-nál ezek nem csak üres szavak. Munkavállalóinkkal együttműködve mindent megteszünk annak érdekében, hogy elkerüljük a vállalatnál bekövetkező baleseteket. Folyamatosan törekszünk a munkavállalók, a gépek és a munkaállomások hármasságának optimalizálására, ezzel aktívan hozzájárulva a balesetmegelőzés és az egészséges munkavégzés tudatosításához. Arra törekszünk, hogy megvalósítsuk a nulla hiba koncepciót (Vision Zero): megfelelő vállalatvezetéssel, munkatársaink bevonásával, illetve a munkakörülmények és folyamatok javítása révén szeretnénk elérni, hogy az összes baleset elkerülhető legyen.

Telephelyeinket tűzvédelmi, biztonságtechnikai és környezetvédelmi szempontból az aktuálisan elérhető legmagasabb szinten működtetjük és folyamatosan fejlesztjük. A munkakörülmények rendszeres vizsgálata által, és munkavédelmi ellenőrzések segítségével a lehető leghamarabb észleljük és megszüntetjük az esetleges veszélyt jelentő helyzeteket. A vizsgálatok során szerzett tapasztalatainkat folyamatosan megosztjuk egymással, így biztosítva a telephelyek közötti információáramlást.

Minden munkatársunknak kötelessége, hogy legjobb tudása szerint támogasson bennünket biztonságos munkakörülmények megteremtésében. Minden munkavállalónk kötelessége, hogy megismerje és betartsa a vállalat rá vonatkozó munkavédelemmel kapcsolatos előírásait. Ennek érdekében a vállalat valamennyi területén évente kötelező munka- és tűzvédelmi oktatásokat tartunk, valamint belső ellenőrzéseket folytatunk le, amelyeket megfelelően dokumentálunk.

A biztonságos és balesetmentes munkavégzés érdekében az OBO összes telephelyén azonos módon érvényes és kötelező alapszabályok kerültek lefektetésre. Ezek a szabályok nem csupán az OBO üzemi munkavállalóira vonatkoznak, hanem mindenki számára, aki a vállalat telephelyeire lép. Ezáltal minimalizáljuk mindenki számára a mindennapi munkavégzés során fellépő kockázatokat. Tudatában vagyunk annak, hogy a munkavédelem minden egyes munkavállaló felelőssége, és a példamutatásnak kiemelt szerepe van. A munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén az OBO vállalatai minden esetben a hatályos jogszabályi előírások szerint járnak el.²⁶

²² 404-3. GRI-indikátor

²³ 202-1, 405-2. GRI-indikátor

²⁴ 2-30. GRI-indikátor

²⁵ 2-7-8, 401-1. GRI-indikátor

²⁶ 403-2-7. GRI-indikátor

4.8 Az ISO 45001:2018 irányítási rendszer szerinti munkahelyi egészségvédelem és biztonság

Az egészséges és motivált munkavállalók kulcsfontosságúak a fenntartható gazdasági sikerhez. Ezzel egyidejűleg azonban a nemzetközileg elismert ISO 45001 tanúsítással szeretnénk megmutatni azt is, hogy eleget teszünk társadalmi felelősségünknek, és mindent elkövetünk a sérülések, balesetek és a munkavégzéssel összefüggő megbetegedések kockázatának bizonyítható csökkentése érdekében. A munka- és egészségvédelmi feltételek folyamatos javítása szintén része ezen törekvéseinknek. A tanúsított irányítási rendszer keretein belül megfelelő módszereket és eszközöket alkalmazunk.

A tanúsított munkahelyi egészségvédelem és biztonságirányítási rendszer lefedi az OBO vállalatcsoport minden területét és telephelyét, és vezérelvként szolgál számunkra.²⁷

4.9 Munkavégzéssel összefüggő sérülések és megbetegedések

A munkavégzéssel összefüggő sérülésekre és megbetegedésekre vonatkozó információkat lásd a jelentés 4. mellékletében.

4.10 Programok a munkavállalók kompetenciájának fejlesztésére és átmeneti támogatás nyújtására

Minden munkavállaló hozzájárul az OBO Bettermann vállalatcsoport sikeréhez. Ennek szellemében a szeminárium alapú munkavállalói továbbképzés egységes koncepcióját követjük az egész vállalatcsoportra vonatkozóan. Egyrészt szemináriumokat kínálunk a munkatársainknak, másrészt vevőink és partnereink számára is lehetőséget biztosítunk arra, hogy különböző oktatásokon vehessenek részt.

A fentiek megvalósítására ezért már évekkal ezelőtt létrehoztuk az OBO Akadémiát. Részlegspecifikus vagy részlegeken átívelő képzéseink mellett, egyedi, speciális témákban is rendelkezésre állunk.

Oktatási programunk a témák széles skáláját öleli fel, többek között az alábbi szemináriumokat tartalmazza: vezetéssel, kommunikáció, idegennyelvek, projektmenedzsment, valamint egyéb szakmai és termékspecifikus témák. Ezek mellett lehetőség van különféle szoftveres vagy akár belső, termékekkel kapcsolatos oktatáson való részvételre is. Ezzel szeretnénk elősegíteni munkatársaink szakmai előmenetelét, és egyúttal megalapozni vállalatunk sikerét. Minden munkavállaló és gyakornok igénybe veheti a saját szakmai területét érintő képzési lehetőségeket. Ez mind a külső továbbképzésekre, mind az OBO Akadémia belső oktatásaira vonatkozik. Részletes óránkénti nyilvántartással jelenleg nem rendelkezünk, ez a jövőben kerül bevezetésre.²⁸

²⁷ 403-1, 403-8. GRI-indikátor

²⁸ 404-1-2. GRI-indikátor

5. Adózási koncepció



5.1 Adózási politikánk

Az OBO Bettermann vállalatcsoport ügyvezetése a törvényi előírásoknak megfelelő vállalatvezetésre törekszik, és elkötelezett a nemzeti és nemzetközi adózási jogszabályok betartása, illetve azok megsértésének elkerülése mellett. Ezzel egyidejűleg munkatársainktól elvárjuk, hogy minden esetben a törvényeknek és adójogi előírásoknak megfelelően járjanak el.

Adózási politikánk tükrözi a vállalat testületeinek és ügyvezetésének hozzáállását és elkötelezettségét az adózási jogszabályok betartására vonatkozóan. Az adózási jogszabályok korrekt betartása fontos ügyvezetésünk számára. Ezzel kívánjuk alátámasztani, hogy munkatársaink számára is nyilvánvaló legyen az adószabályok betartása és az adókötelezettség előírás szerű teljesítése. Pozitív hatást szeretnénk gyakorolni munkavállalóink szabálykövető magatartására, vagyis a vállalat valamennyi szintjén tudatosuljon a jogszabályi követelmények betartásának szükségessége és fontossága, illetve ehhez az összes munkatársunk hozzájáruljon.

- Vállalatunk valamennyi intézkedése során kötelezően betartja a nemzeti és nemzetközi szintű jogszabályi előírásokat, valamint az önként vállalat kötelezettségeket.
- Munkavállalóink vállalják, hogy tájékozódnak a felelősségi körükre vonatkozó jogszabályokról, azokat betartják, és felmerülő kétség esetén az adózási részlegen kérnek segítséget.
- Valamennyi munkatársunk szabálykövető magatartása az adókockázatok elkerülését szolgálja. Mindez alapot biztosít a társaságnál felmerülő adók jog- és tárgyszerű tervezhetőségéhez.
- A Magatartási Kódex alkalmazásához meg kell határozni a lehetséges adójogi megfelelési kockázatokat, hogy konkrét intézkedésekkel minimalizálni lehessen azokat. Ehhez belső, és szükség esetén külső adószakértők kerülnek bevonásra a döntéshozatali folyamatokba.²⁹

²⁹ 301-2. GRI-indikátor

5.2 Adózási stratégia és célkitűzés

Az OBO Bettermann vállalatcsoport fontos célja, hogy megfeleljen az adózási előírásoknak, azaz teljesítse az összes vonatkozó adójogi kötelezettséget. E cél megvalósítása érdekében az OBO Bettermann vállalatcsoport ügyvezetése úgy döntött, hogy az IDW PS 980 előírásai szerinti adóügyi tartalomkezelő rendszert (TAX CMS) vezet be, és rendszeresen ellenőrizteti annak mérhető és hatékony működését.

A TAX CMS rendszer biztosítja az adózással kapcsolatos ismeretek fenntartható és folyamatos továbbítását az operatív munkát végző területekhez. Célunk az adózási kérdések iránti érzékenység és tudatosság növelése.

Az adózási részleg adózási témák proaktív előkészítésével és megoldások nyújtásával támogatja az operatív munkát végző területeket. Az ebből következő intézkedések az összes érintett terület szoros együttműködésével valósulnak meg. A szabványosított folyamatok és munkasegédletek, sablonok vagy eszközök biztosításával csökkenthetők az adózási kockázatok és elkerülhetővé válnak az esetleges hibák.

E döntés alapján a vállalat az alábbi célokat kívánja elérni:

- Az OBO Bettermann vállalatcsoport minden adókötelezettségének eleget tesz, és érdekelt ezek határidőn belüli és teljes körű teljesítésében.
- Az adózási terület hatékony támogató szervezeti egységként segít megoldani az adózási kérdéseket, és hozzájárul az erőforrások és költségek optimális felhasználásához.
- Megfelelő és bevált módszerek használata az adókockázatok megelőzése, felismerése és elemzése érdekében
- A vállalkozás jó hírnevét érintő károk elkerülése, kiváltképpen az adókötelezettségek megsértéséből fakadóan
- A társaságot érintő adók tervezhetőségének javítása és a nem kívánatos adókockázatok elkerülése
- Az OBO Bettermann vállalatcsoport számára hatékony adózási tartalomkezelő rendszer (TAX CMS) bevezetése a megfelelő dokumentációval együtt
- Az OBO Bettermann vállalatcsoport alkalmazkodóképességének erősítése az adózási terület folyamatosan változó keretfeltételeihez³⁰

³⁰ 301-2. GRI-indikátor

6. Ökológia



6.1 Felhasznált anyagok

Újrahasznosított műanyagok

Termékeinkhez kizárólag kiváló minőségű alapanyagokat használunk. Egy innovatív újrahasznosítási folyamat révén a műanyag granulátumok felhasználása mára még hatékonyabb, a gyártás során keletkező műanyag hulladékot, az ún. reciklátum formájában újból felhasználjuk a gyártás során. Egy komplex és automatizált anyagellátó rendszer gondoskodik az állandó anyagminőségről és az optimális energiateljesítményről.

Ennek köszönhetően műanyag fröccsöntő üzemekben 2022-ben több mint 29 tonnányi műanyag hulladékot (indítási darabok és selejt termékek) hasznosítottunk újra közvetlenül a gyártásban.

A műanyag extrudálás esetében ez az érték még magasabb. Ebben az esetben 2022-ben több mint 1300 tonna műanyagot sikerült visszaforgatni az újrahasznosítási folyamat révén.

Azokat a műanyag hulladékokat, amelyeket nem lehet házon belül újrahasznosítani, speciális hulladékkezelő vállalkozásoknak adjuk át további hasznosításra.

Csomagolóanyagok

Az általunk használt hullámkarton csomagolóanyagaink jelentős része már ma is 100%-ban újrahasznosított hullámkarton vagy 98%-ban újrahasznosított és 2%-ban FSC-minősítésű papírból áll. Tömör karton papírjaink esetében szintén 100%-ban újrahasznosított csomagolóanyagot használunk.

Az általunk használt fóliacsomagolás csakugyan 100%-ban újrahasznosított anyagból készül. A felületvédelemre használt fóliacsomagolások nagyobb kihívás elé állítanak bennünket, ezért ezen a téren még csak a tesztelési szakaszban járunk.

Fém kábeltartó rendszereink nagy része csomagolás nélkül vagy minimális műanyag pántolószalag csomagolással kerül kiszállításra. Kábelletráinkat, kábeltálcáinkat és rácsos kábeltálcáinkat, valamint a hozzájuk tartozó szerelési tartozékokat ún. muldenpalettában és gitterboxokban szállítjuk. A muldenpaletták és gitterboxok többször felhasználásra kerülnek.

Többször felhasználásra kerülnek a tervezésekor évtizedek óta ügyelünk arra, hogy ezek az eszközök szétszedhetőek legyenek, hogy ezáltal a szállítás során helyet és erőforrásokat takaríthassunk meg. Szállítóeszközeink javíthatóak és évekig használhatóak.



6.2 Energiafelhasználás

Az OBO 30 000 termékének gyártása során az energia jelentős szerepet tölt be. Az ilyen mértékű felhasználás különleges felelősséggel jár. A mendeni telephelyen ezért már több mint 10 éve következetesen áttértünk 100%-ban megújuló villamos energiára.

Az OBO döntésének köszönhetően, miszerint megújuló energiaforrásokból származó áramot használ, a CO₂-kibocsátásunkat évente 9800 tonnával sikerült csökkenteni. Összehasonlításképpen: ez ugyanakkora mennyiség, mintha 2000 OBO munkatárs évente 28 ezer kilométert tenne meg az autójával. Ahhoz, hogy ezt a mennyiségű szén-dioxidot biológiai úton megkössük, például 783 000 bükkfát kellene elültetni. Az általunk használt zöld áram származásának valóságát a TÜV Súd szigorú előírások alapján vizsgálja és tanúsítja.

A magyarországi OBO-üzem is részben zöld áramot hasznosít, valamint más környezetbarát energiaforrásra is támaszkodik: az ott telepített napelemes rendszer a nap energiáját hasznosítja saját gyártóberendezéseinek működtetéséhez.

A mendeni telephelyen 2023-ban egy 2,3 MWp teljesítményű napelemes rendszer létesült. Ez a teljesítmény évente 872 tonna CO₂-kibocsátásmegtakarítással jár. Összehasonlításként: ugyanilyen mennyiségű CO₂-kibocsátás természetes módon történő kompenzálásához 40 055 fát kellene elültetni.

Továbbra is törekszünk arra, hogy áramfogyasztásunkat folyamatosan csökkentsük. A régi fénycsőves világítás új, hatékonyabb LED-es lámpákra történő cseréje az elmúlt három évben több mint 224 MWh megtakarítást eredményezett. Ezen felül további 130 MWh energiát tudtunk megtakarítani a szellőztető rendszer teljesítményszabályozásával és a munkaidőhöz való igazításával.

	2020	2021	2022
Áram	29 479 394	33 540 659	31 760 639
Ebből zöld áram	19 615 507	23 725 730	28 852 219
Gáz	25 417 098	26 035 363	22 431 706

6.3 Víz és szennyvíz

Az OBO Bettermann vállalatcsoport komolyan veszi a környezetvédelemmel és a fenntarthatósággal kapcsolatos felelősségét. Környezetvédelmi szabályzatunk figyelembe veszi a vízgazdálkodási törvényt (WHG), a vízügyi keretirányelvet, a VawS-előírást (a vízre veszélyes anyagokat kezelő létesítményekről és a szakosodott vállalkozásokról szóló előírást), valamint az ISO 14001 szabvány szerinti környezetvédelmi politikát.

Az OBO Bettermann-nál elköteleztük magunkat a vízkészletek védelme és fenntartható használata mellett. Mottónk, miszerint a lehetőségekhez mérten a hatályos törvényi előírások előtt járunk, úgy, hogy mindez a vállalat alapvető prioritásait ne veszélyeztesse, azt jelenti, hogy a környezetvédelmi politikánkat úgy kívánjuk megvalósítani, hogy közben vállalatunk alapvető céljait és értékeit is megtartjuk. Ennek során minőségi és mennyiségi célokat határoztunk meg, a vízfelhasználás csökkentése, a szennyvízkezelés optimalizálása és a fenntartható vízhasználat tudatosítása érdekében. A víz hatékonyabb felhasználásával és a szennyvízkezelés javításával igyekszünk hozzájárulni a felszín alatti vízkészletek védelméhez. Ezekkel az intézkedésekkel kívánunk eleget tenni környezetvédelmi felelősségvállalásunknak, és elősegíteni

a fenntartható vízhasználatot.

6.3.1 Minőségi célok

Átfogó vízgazdálkodási terv megvalósítása:

Törekszünk egy részletes vízgazdálkodási terv kidolgozására és megvalósítására, amely kiterjed a vállalaton belüli teljes vízfelhasználásra és vízkezelésre. Ennek alapja az édesvíz, az újrahasznosított víz és a szennyvíz mennyiségének folyamatos nyilvántartása. Ezek révén egy átlátható struktúrát alakítunk ki a vízkészletek hatékony felhasználása és a fejlesztési lehetőségek feltérképezése érdekében.

A szennyvíz újrahasznosításának növelése:

Célul tűztük ki a tisztított szennyvíz-újrahasznosítás kiterjesztését. Megfelelő technológiák és eljárások alkalmazásával olyan folyamatokat kell kialakítani, amelyek lehetővé teszik a szennyvíz kezelését és újrahasznosítását.

A szennyvíz mennyiségének és szennyező hatásának csökkentése:

A folyamatok optimalizálásával, a vízkezelő rendszerek ismétlődő ellenőrzésével és karbantartásával, valamint szennyvíz-visszanyerési intézkedésekkel igyekszünk csökkenteni a szennyvíz mennyiségét és annak szennyező hatását egyaránt. Arra törekszünk, hogy szennyvízkezelési folyamataink környezeti hatásait tovább minimalizáljuk.

6.3.2 Mennyiségi célok

A vízfogyasztás csökkentése 10%-kal 2025 végéig:

Célul tűztük ki, hogy 2025 végére a teljes vízfogyasztásunkat 10%-kal csökkentjük. Ennek érdekében javítjuk a folyamataink hatékonyságát, vízvisszanyerő rendszereket használunk, és felhívjuk a munkatársaink figyelmét a takarékos vízhasználatra. Emellett víztakarékos betéteket alkalmazunk, hasznosítjuk az esővizet, valamint felhasználjuk a gépek hűtéséhez a szomszédos folyóvizekből származó vizet.³¹

	m ³ / év		
	2020	2021	2022
Vezetékes víz	26 828	25 740	20 914
Kútvíz	25 288	41 226	21 278
Ártalmatlanításra elszállítva	810	530	367
Csatornába vezetve	26 018	25 210	20 547
Élővízbe vezetve/szikkasztva	9 455	28 386	29 938

A kútvíz kizárólag nyáron, magas külső hőmérséklet esetén járul hozzá a gépek és berendezések hűtéséhez. Ez a víz külön vízrendszerben kering, nem érintkezik normál hűtővízzel vagy gépalkatrészekkel. Az OBO mendeni üzemében ezt a kútvizet belevezetik a közelben lévő Hönne folyóba. Az OBO magyarországi üzemében a kitermelt ipari víz a felhasználást követően visszavezetésre kerül a talajba (pl. öntözés, zárt rendszerű hűtővíz). A vizesblokkokból és részben a gyártásból származó vezetékes vizet – ahol lehet, és megengedett – a városi szennyvízcsatornába vezetik a szennyvíztisztító telepen való kezelés céljából. Azt a szennyezett vizet, amelyet nem lehet a csatornába visszavezetni, erre szakosodott cégek ártalmatlanítják. A vizet és a szennyezőanyagokat kémiai és -fizikai eljárás során különítik el egymástól, aminek köszönhetően a vizet vissza lehet vezetni a normál szennyvízhálózatba.³²

³¹ 303-1-2. GRI-indikátor

³² 303-1-2. GRI-indikátor

6.4 Biodiverzitás³³

A felelősen gondolkodó emberek üzleti tevékenységük során mindig is figyelmet fordítottak a gazdasági, ökológiai és szociális koherenciára. Ez a vezérelvünk a vállalat több mint 110 évvel ezelőtti alapítása óta.

Vállalati küldetésnyilatkozatunk és politikánk kimondja, hogy minden munkavállaló egyaránt felelős a biztonságért és a környezet védelméért. A vezetőink számára, legyenek bármilyen szinten is, ez az alapelv a vezetői felelősség részét is képezi.

A vállalatcsoport jövőképe és minőségpolitikája többek között magában foglalja az alábbiakat:

- Minden vállalati döntésünk során figyelembe vesszük a környezetvédelmi szempontokat.
- Elkötelezzük magunkat a felelősségteljes működés mellett. Épületeink, gépeink és berendezéseink létesítése és üzemeltetése során törekszünk az emberi és a környezeti károk elkerülésére. A veszélyforrásokat módszeresen azonosítjuk és megszüntetjük.
- Minden munkatársunk közös felelőssége a biztonság és a környezetvédelem.
- A munkahelyi biztonságra való törekvést és a környezettudatos magatartás fontosságát minden munkavállalónkban igyekszünk erősíteni.
- A megfelelő tájékoztatások és a rendszeres oktatások révén nő a munkatársak képzettsége és motivációja, melyek elősegítik a balesetek és anyagi károk megelőzését, ideértve a környezeti károkkal járó eseteket is.
- Kutatási és fejlesztési tevékenységünk során szem előtt tartjuk a környezetvédelmi szempontokat, azzal a céllal, hogy meglévő termékeinket folyamatosan továbbfejlesszük és újakat hozunk létre.
- Termékeink gyártása és a különféle nyersanyagok felhasználása során hangsúlyt fektetünk az erőforrások kíméletes használatára, illetve a környezet megóvására.

6.5 Kibocsátás³⁴

Az OBO Bettermann vállalatcsoporton belül működik egy interdiszciplináris csapat, amely fenntarthatósági kérdésekkel foglalkozik, és feladata az üvegházhatású gázok mérlegének elkészítése, illetve értékeinek csökkentése. A munkacsoport az energia- és környezetgazdálkodás, az épület- és infrastruktúra üzemeltetés, a pénzügy, a marketing, a jogi és az adminisztratív területekről érkező munkatársak alkotják. A munkacsoport közvetlenül az illetékes ügyvezetőnek jelent.

Az üvegházhatású gázok mérlegének készítése során a Cradle to Gate, avagy a "bölcsőtől a kapuig" modell szerinti CO₂-kibocsátását vesszük figyelembe.

	CO ₂ -mérleg tonnában		
	2020	2021	2022
Scope 1	6 195	6 308	5 552
Scope 2	3 529	3 512	1 028
Scope 3	155 771	187 434	171 167

Jelenleg a vállalati szintű CO₂-kibocsátás (Company Carbon Footprint) alapján kerül a termékszintű CO₂-kibocsátás meghatározásra. Szándékunk, hogy 2023 végétől kezdve a kurrens termékeink CO₂-kibocsátását is ki tudjuk mutatni. Ez segítséget nyújt nekünk abban, hogy konkrétan cikk szinten is optimalizálni tudjuk CO₂-kibocsátásunkat, és így vállalati és termék szinten is csökkenteni tudjuk a CO₂-lábnyomunkat.

Scope 1 céljaink

2027-ig csökkenteni kívánjuk 30%-kal az emissziókat a Scope 1 területén. Ehhez a fűtőberendezéseinket megújuló energiával működő hőszivattyúkra cseréljük le, kiváltva ezzel a gázüzemű fűtésrendszert.

Scope 2 céljaink

2027-ig a teljes villamosenergia-szükségletünk 25%-át saját termelésű megújuló energiával kívánjuk biztosítani.

Scope 3 céljaink

A megvásárolt nyersanyagok tekintetében a műanyag ágazatban 2026-ig 5%, az acél feldolgozásban pedig 2027-ig 5% CO₂-semleges előállított anyagot fogunk használni.

³³ 304-2. GRI-indikátor

³⁴ 305-1-2-3-5. GRI-indikátor

A fenntarthatósági munkacsoport rendszeresen értékeli a folyamatban lévő intézkedések státuszát és eredményességét. A megvalósítás állapotáról az ügyvezetés évente tájékoztatást kap.

Klímacéljaink elérése érdekében elengedhetetlen, hogy beszállítóinkat is bevonjuk a klímastratégiánk megvalósításába. A jövőben beszállítóink CO₂-kimutatása és ehhez kapcsolódó CO₂-csökkentésre irányuló erőfeszítései is befolyással lesznek a kiválasztásukra.

Ehhez szolgál alapul beszállítóink CO₂-mérlegeinek összesítése a Scope 1-3 szakaszok figyelembevételével. Termékeink karbonlábnyomának meghatározásához szükségünk van a felhasznált nyersanyagok, félkész termékek és kész alkatrészek karbonlábnyomára is.

Termékeink és szolgáltatásaink magas színvonalának garantálása és értékrendünk beszállítóink felé történő közvetítése érdekében kidolgoztuk Beszállítói Magatartási Kódexünket, amely kötelező érvényű az összes beszállítónkra nézve. Ez a Magatartási Kódex képezi közöttünk a bizalomra épülő hosszú távú együttműködés alapját, kölcsönös előnyöket biztosítva mindkét fél számára.

A leginkább klímabarát beszállítóinkat 2024-től elismerésben részesítjük, így értékelve a klímavédelem területén végzett kiemelkedő munkájukat. Ennek az elismerésnek az is célja, hogy további klímavédelmi erőfeszítésekre ösztönözzön.

6.6 Hulladékkezelés³⁵

Az OBO fenntarthatósági stratégiájának fontos része az újrahasznosított alapanyagok felhasználási arányának növelése a termelésben. A termelésből származó felesleges anyagot vagy hulladékot nemcsak egyszerűen kidobjuk, hanem ahol csak lehetséges, visszavezetjük a gyártási folyamatba.

Az OBO vakolat alatti és üreges falı dobozai, amelyek 100%-ban zöldáram felhasználásával készülnek, jól szemléltetik, hogyan működik ez az innováció a gyártás során. A vakolat alatti termékek gyártásához újrahasznosított anyagokat használunk, így ezek a késztermékek 80%-ban kiváló minőségű újrahasznosított termékekből készülnek.

Ez a példa jól szemlélteti, mennyire fontos és értékes az újrahasznosítás, mint a körforgásos gazdaság utolsó lépése. Sajnos nem minden anyagot lehet feldolgozni közvetlenül a gyártási helyszíneken. Emiatt még fontosabb, hogy a nyersanyagokat a lehető legjobban szétválogatva gyűjtsük és adjuk tovább szakszerűen feldolgozásra. Ez lehetővé teszi a korlátozottan rendelkezésre álló nyersanyagok felhasználását új termékekhez és alkalmazásokhoz.

	Hulladékok mennyisége kg-ban		
	2020	2021	2022
Acélhulladék	11 701 119	12 265 755	10 498 905
Rozsdamentes acél hulladék	454 150	504 219	492 270
Cink	505 943	490 340	427 592
Műanyag	372 640	650 818	528 733
Csomagolási hulladék	696 520	681 513	580 599
Színesfém hulladék	58 934	68 253	58 267
Egyebek	204 607	224 921	178 295
Veszélyes hulladékok	603 630	568 690	656 523
Összesen	14 597 543	15 454 509	13.421.18

2022-ben hulladékaink több mint 90%-a feldolgozásra és így újrahasznosításra került. Célunk, hogy tovább növeljük ezt a mértéket, és legfőképpen az elégetett hulladékok arányát csökkentjük.

³⁵ 306-1. GRI-indikátor

7. Mellékletek listája

1. melléklet Lényeges témák kezelése
2. melléklet Az ellenőrző szervek és az alkalmazottak sokféleségére vonatkozó információk
3. melléklet Munkatársainkkal kapcsolatos információk
4. melléklet Munkavégzéssel összefüggő megbetegedések és sérülések
5. melléklet GRI (Globális Jelentéstételi Kezdeményezés) tartalmi index

1. melléklet

Lényeges témák kezelése

Lényegességi területek	A gazdaságra, a környezetre és az emberekre gyakorolt negatív és pozitív hatások (beleértve az emberi jogokra gyakorolt hatásokat)	A szervezet közreműködése a negatív hatásokban	Szabályozások	Kötelezettségvállalások	Konkrét intézkedések	A végrehajtott intézkedések hatékonyságának nyomon követése	Az érintettek bevonásának hatása az intézkedések hatékonyságvizsgálatára
A nyersanyagok és az energia kíméletes felhasználása	Az OBO gyártási tevékenysége alapvetően anyag-, energia- és munkaigényes (acél- és műanyagfeldolgozás). Hosszú távú és megbízható üzleti kapcsolatok kiépítésére törekszünk, hogy ezáltal elkerüljük az emberi jogok betartásával kapcsolatos kockázatokat. Tisztában vagyunk azzal, hogy termékeink életciklusuk végén környezetterhelést okoznak. Tevékenységünk révén világszerte mintegy 4000 munkatársunknak és családjaiknak biztosítunk megélhetést, és az építőiparon keresztül élénkítjük a gazdaságot. Az innovatív, felhasználóbarát és kiváló minőségű termékek személyi biztonságot nyújtanak ügyfeleinknek és ingatlanjaiknak.	Gyártási tevékenységünk részben terheli a környezetet, ugyanez érvényes a termékek szállítására is. Tevékenységeinkkel és üzleti kapcsolatainkkal kapcsolatban további információ a 2.2 Vállalati stratégia és fenntarthatósági jelentés című fejezetben található.	Az OBO fenntarthatósági jelentése, amely érvényes az OBO vállalatcsoport összes telephelyére világszerte Nemzetközi szabványok: ISO 50001 és GRI	Lásd a Fenntarthatósági jelentés 3.2. pontját	A kutatás-fejlesztési részleg azt a célt tűzte ki maga elé, hogy ne csak új termékeket fejlesszen, hanem a meglévő termékek előállítására energia- és nyersanyagtakarékosabb módon történjen az eddigi minőségi jellemzők megtartása mellett. Bővebben információért lásd a Fenntarthatósági jelentés 1.3. és 3.2. pontját.	Lásd a Fenntarthatósági jelentés 2.1. pontját (GRI 2-9-től 2-18-ig)	Lásd a Fenntarthatósági jelentés 2.1. és 3.1. pontját (GRI 2-9-től 2-18-ig, illetve GRI 2-29.)
A munkatársak oktatása és támogatása a környezetvédelem területén	A munkatársak környezetvédelmi oktatásának és támogatásának részeként azon fáradozunk, hogy érzékenyítsük embertársainkat, így nem csupán munkavállalóinkat szólítjuk meg, de a családjaikon keresztül a lakosság jelentősebb részét is elérjük.	Biztosítjuk a szükséges erőforrásokat a munkatársaink jelenlegi ismereteinek folyamatos bővítéséhez. Ezen intézkedéseknek kizárólag pozitív hatásai vannak.	Az OBO Fenntarthatósági jelentése, amely érvényes az OBO vállalatcsoport összes telephelyére világszerte	Az OBO elkötelezi magát a jelenlegi kezdeményezések hosszú távú fenntartása mellett és lehetőség szerint kibővíti azok körét. A hatósági előírások betartásán túlmenően az OBO saját környezetvédelmi projekteket is kezdeményez (lásd a konkrét intézkedéseket)	Lásd a Fenntarthatósági jelentés 2.3. pontját (GRI 2-23.)	Lásd a Fenntarthatósági jelentés 2.1. pontját (GRI 2-9-től 2-18-ig)	Lásd a Fenntarthatósági jelentés 2.1. és 3.1. pontját (GRI 2-9-től 2-18-ig, illetve GRI 2-29.)
A munkatársak és a következő generáció továbbképzésének és tanulmányainak támogatása	A vállalatcsoport a munkavállalói és a következő generáció képzését a jövőbe való hosszú távú befektetésnek tekinti, amely pozitívan hat mind a szervezetre, mind annak közvetlen környezetére. Ezen intézkedéseknek nincsenek negatív hatásai. Az iskolák, illetve iskolai osztályok egész évben egyénileg jelentkezhetnek üzemlátogatásokra.	Megszervezzük az oktatásokat és biztosítjuk a szükséges erőforrásokat. Ezen intézkedéseknek nincsenek negatív hatásai.	Minden OBO vállalat évente elkészíti a saját oktatási tervét az egyéni igények alapján	A vállalatcsoport álláspontja: a jogszabályi előírásokon túl az OBO saját igényeinek megfelelően valósítja meg képzési céljait	Az OBO-nál a képzések alapvetően két kategóriába sorolhatóak. Az első kategóriába a munkavállalóknak szóló képzések, a másodikba pedig a külső személyek (felnőttek vagy diákok) pályaválasztását megkönnyítő képzések és programok tartoznak. Munkatársak számára: - Az OBO Akadémia online tanfolyamai: OnBoarding képzés, termékekhez kapcsolódó oktatások, kereskedelmi és műszaki továbbképzések, egészségvédelemmel és munkabiztonsággal összefüggő oktatások, informatikai képzések. - Nyelvtanfolyamok a munkahelyen vagy nyelviskolákban - Belső átképzések - Vezetői készségek oktatása Külső személyeknek: - Szakképzés pályamódosítóknak - Termékekhez kapcsolódó oktatás szereleőknek - Üzemlátogatások diákoknak	A képzési tervek alapján éves jelentés készül a kitűzött célok teljesítéséről, amely továbbításra kerül az illetékes ügyvezetőnek. A következő évre vonatkozó képzési tervet évente kell kialakítani az igényeknek megfelelően.	
Helyi sportegyesületek és civil szervezetek támogatása	A támogatási programoknak nincs negatív hatásuk, de hozzájárulnak a szabadidő egészséges eltöltéséhez és erősítik a helyi közösséghez való kötődést.	Az ilyen jellegű támogatásoknak nincsenek negatív hatásai.	A sportegyesületek és civil szervezetek egyéni megkereséseit követően az ügyvezetés eseti jelleggel vizsgálja és értékeli a támogatási programokat. A szükséges erőforrásokat ezután az ügyvezetés bocsátja rendelkezésre. A támogatások formáját és tartalmát az egyes országok helyi jogszabályai határozzák meg.	Az OBO vállalatcsoport tudatában van a felelősségének, nem csupán mint a régió biztos munkaadója és a közösség tagja, hanem a helyi sportegyesületek és civil szervezetek támogatójaként is.	Lásd a Fenntarthatósági jelentés 2.3. pontját (GRI 2-23.)	A sportegyesületek és civil szervezetek támogatásának tervei évente kerülnek összeállításra, ezek szolgálnak a támogatási összegek elosztásának alapjául. A támogatások jóváhagyásáról az illetékes ügyvezetés dönt a támogatási terv, illetve az egyesületek és szervezetek kérelmei alapján.	Lásd a Fenntarthatósági jelentés 3.1. pontját (GRI 2-29.)
Megfelelőségi irányítási rendszer és etikus vállalatiirányítás	Lásd a Fenntarthatósági jelentés megfelelőségi irányításának 2.4. pontját (GRI 2-26.)	Lásd a Fenntarthatósági jelentés megfelelőségi irányításának 2.4. pontját (GRI 2-26.)	Lásd a Fenntarthatósági jelentés megfelelőségi irányításának 2.4. pontját (GRI 2-26.)	Lásd a Fenntarthatósági jelentés megfelelőségi irányításának 2.4. pontját (GRI 2-9-től 2-18-ig és GRI 2-26.)	Lásd a Fenntarthatósági jelentés megfelelőségi irányításának 2.4. pontját (GRI 2-26.)	Lásd a Fenntarthatósági jelentés 2.1. pontját (GRI 2-9-től 2-18-ig)	Lásd a Fenntarthatósági jelentés 3.1. pontját (GRI 2-29.)
Kockázatkezelés	Az OBO vállalatcsoport több mint 110 éves jó hírnevének megőrzésére és megerősítésére egy stratégiai és szisztematikus kockázatkezelési rendszert kíván kialakítani, a kockázatok folyamatos azonosítása érdekében, kommunikálása, irányítása és felügyelete, valamint dokumentálása érdekében. A kockázatkezelésnek nincsenek negatív hatásai, azonban a kockázatkezelési rendszer hozzájárul a hosszú távú és megbízható üzleti kapcsolatok kiépítéséhez az emberi jogok tiszteletben tartását veszélyeztető kockázatok elkerülése érdekében.	Ezen a területen nincsenek negatív hatások.	A szükséges erőforrások biztosítása mellett az OBO vállalatcsoport kidolgozott egy kockázatkezelési folyamatot és megalkotott egy részletes szabályzatot. A kockázatkezelési szabályzat elsősorban a belső kockázatokra összpontosít, míg a külső kockázatokat – ettől a folyamattól függetlenül – a német ellátási lánc átvilágításáról szóló törvény (LksG) szabályozza.	Célul tűztük ki, hogy 2024 végéig a kockázatkezelési szabályzatot az összes OBO vállalat világszerte bevezeti. A törvényi határidőn belül továbbá bevezetjük az LksG-nek megfelelő kockázatkezelési rendszert.	Lásd „Kötelezettségvállalások”	Lásd a Fenntarthatósági jelentés 2.1. pontját (GRI 2-9-től 2-18-ig)	Lásd a Fenntarthatósági jelentés 2.1. pontját (GRI 2-9-től 2-18-ig)
Munkahelyi biztonság és egészségvédelem	Az OBO számára az egészséges és motivált munkavállalók jelentik a fenntartható gazdasági tevékenység sikerét. Ezen intézkedések pozitív hatásai közé tartozik a munkavállalók termelékenységének növekedése, az alacsony fluktuáció és az emberi jogok szabályozott védelme.	Ezen a területen nincsenek negatív hatások.	A munkahelyi biztonság és az egészségvédelem szabályzatai az adott ország hatályos jogszabályain alapulnak.	A vonatkozó jogszabályok betartásán kívül az OBO egyéb szolgáltatásokat is nyújt a munkahelyi biztonság és egészségvédelem területén, így például megelőző orvosi vizsgálatokat biztosít, illetve munkáltatói hozzájárulást ad szemüvegvásárláshoz. Az OBO a szükséges erőforrások biztosítása és az összes vonatkozó szabályozás és jogi előírás betartása mellett, a beszerzések során kiemelten kezeli a biztonsági szempontokat. Nemzetközi szabványok: ISO 45001:2018	Lásd „Kötelezettségvállalások”	Lásd „Szabályozások”	Tekintve, hogy a munkavédelmi előírásoknak szigorú jogszabályoknak kell megfelelniük, az érdekképviseletek bevonása a vállalatcsoport és az üzemi tanács közötti folyamatos egyeztetések formájában fejti ki a hatását.

2. melléklet

A felügyeleti szervek és az alkalmazottak sokféleségére vonatkozó információk

GRI 405-1

2022. decemberi adat

a)			Nem			Korcsoport				
			Össze- sen	Férfi	Nő	30 év alatti	30-50 év közötti	50 év fölötti		
A felügyeleti szervek tagjai	Igazgatótanács		3	3				3		
	Holding ügyvezetése		4	4			1	3		
	Leányvállalatok ügy- vezetése		37	35	2	0	18	19		
	Összesen		44	42	2	0	19	25		
			100%	95%	5%	0%	43%	57%		
b)	Munkavállalók	Németországi gyártó- vállalat (PG DE)	Alkalmazot- tak	168	114	54	22	65	81	
				100%	68%	32%	13%	39%	48%	
			Üzemi dol- gozók	534	512	22	95	215	224	
				100%	96%	4%	18%	40%	42%	
		Magyarországi gyártó- vállalat (PG HU)	Alkalmazot- tak	358	180	178	69	238	51	
				100%	50%	50%	19%	66%	14%	
				Üzemi dol- gozók	973	571	402	142	429	402
					100%	59%	41%	15%	44%	41%
	Összesen		2033	1377	656	328	947	758		
			100%	68%	32%	16%	47%	37%		

3. melléklet

Munkavállalóinkkal kapcsolatos információk

Alkalmazottak		Gyártóvállalat DE			Gyártóvállalat HU		
		Összesen	Férfi	Nő	Összesen	Férfi	Nő
a	Összesen	702	626	76	1331	751	580
b	i. Határozatlan idejű	613	542	71	1223	691	532
	ii. Határozott idejű	89	84	5	108	60	48
	iii. Nem garantált munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók	0	0	0	0	0	0
	iv. Teljes munkaidős	673	618	55	1323	750	573
	v. Részmunkaidős	29	8	21	8	1	7

Kölcsönzött munkavállalók

Összesen DE 80				Összesen HU 30			
a	i.	Szerződéses munka		Termelés	Logisztika	Személyügy	Minőségirányítás
		Gyakornok	44	33	8	3	
		Lízingmunka	33	31	1		
		Diák	3	2			1
	ii.	Munkatípus (Id. alkalmazási terület)		Gyártástámogatás	Raktári munka	Admin. munka	Admin. munka

2022-es teljes évre vonatkozóan		Gyártóvállalat DE			Létszám 2022. dec. 31.	Gyártóvállalat DE			Részarány	Gyártóvállalat DE		
		Összesen	♂	♀		Összesen	♂	♀		Összesen	♂	♀
Belépők száma	Összesen	53	49	4		702	626	76		8%	8%	5%
	30 év alatti	16	16	0		118	108	10		14%	15%	0%
	30-50 év közötti	34	30	4		280	254	26		12%	12%	15%
	50 év fölötti	3	3	0		304	265	39		1%	1%	0%
Kilépők száma	Összesen	48	40	8						7%	6%	11%
	30 év alatti	15	13	2						13%	12%	20%
	30-50 év közötti	16	12	4						6%	5%	15%
	50 év fölötti	17	15	2						6%	6%	5%

2022-es teljes évre vonatkozóan		Gyártóvállalat HU			Létszám 2022. dec. 31.	Gyártóvállalat HU			Részarány	Gyártóvállalat HU		
		Összesen	♂	♀		Összesen	♂	♀		Összesen	♂	♀
Belépők száma	Összesen	258	144	114		1331	751	580		19%	19%	20%
	30 év alatti	91	60	31		211	131	80		43%	46%	39%
	30-50 év közötti	104	56	48		667	402	265		16%	14%	18%
	50 év fölötti	63	28	35		453	218	235		14%	13%	15%
Kilépők száma	Összesen	193	105	88						15%	14%	15%
	30 év alatti	46	32	14						22%	24%	18%
	30-50 év közötti	78	39	38						12%	10%	14%
	50 év fölötti	69	34	36						15%	16%	15%

4. melléklet

Munkavégzéssel összefüggő megbetegedések és sérülések

403-9

	HU		DE	
	Darab-szám	Rész-arány	Darab-szám	Rész-arány
Halálesetek	0	0	0	0
Súlyos sérülések	0	0	0	0
Dokumentált munkavégzéssel összefüggő sérülések	11	5,36	37	28,137

(Viszonyítási alap: 1 millió ledolgozott munkaóra)

A munkával összefüggő legfontosabb sérüléstípusok: zúzódások, vágási sérülések, törések

Ledolgozott órák száma:

HU: 2 051 545

DE: 1 590 477

Munkával összefüggő veszélyek: a veszélyek meghatározása kockázatértékelésekkel, belső auditokkal és üzemi ellenőrzésekkel történik; a jelentéstételi időszakban nem történt súlyos munkahelyi baleset, ezért nem kellett új intézkedéseket hozni (HU)

403-10

	HU	DE
	Darab-szám	Darab-szám
Halálesetek	0	0
Dokumentált munkavégzéssel összefüggő megbetegedések	0	0

A munkavégzéssel összefüggő megbetegedések főbb típusai:

Munkával összefüggő folyamatok, amelyek megbetegedés kockázatát rejtik magukban: kockázatértékelések, akkreditált mérések, a vegyi anyagoknak kitett munkavállalók vizeletének és vérének biomarkerekre vonatkozó vizsgálatának, a vegyszereknek kitett munkavállalók foglalkozás-egészségügyi laborvizsgálatának elvégzése, továbbá egészségnapok szervezése és tüdőszűrés biztosítása a pornak kitett munkavállalók számára.

5. melléklet

GRI tartalomjegyzék (tárgymutató) a GRI-SRS szerint

Indikátor	GRI szám	GRI-leírás
Konzolidált GRI-indikátorok		
GRI 1: Általános adatok		
1. A GRI-indikátorok célja és rendszere		
2. Legfontosabb koncepciók		
3. Jelentéstétel a GRI-indikátorokkal összhangban		
4. A jelentéstételi elvei		
5. További ajánlások a jelentéstételre vonatkozóan		
GRI 2: Általános információk		
1. A szervezet és annak jelentéstételi gyakorlatai		
2	2-1	Szervezeti profil a) Szervezet neve b) A tulajdonviszonyok típusa és jogi formája c) A szervezet központjának székhelye d) Azok az országok, amelyekben a vállalat tevékenykedik
2	2-2	A szervezet fenntarthatósági jelentésében figyelembe vett entitások a) A fenntarthatósági jelentésben figyelembe vett entitások b) Az auditált konszolidált pénzügyi beszámolóban szereplő entitások és a 2-2a) szerinti entitások közötti különbségek c) Az információk konszolidálásának alapelvei
2	2-3	Jelentéstételi időszak, jelentéstételi gyakoriság és kapcsolattartó a) Jelentéstételi időszak és jelentéstételi gyakoriság b) A pénzügyi jelentés elkészítésének jelentési időszaka, illetve ha ez nem egyezik meg a 2-3a) szerinti jelentési időszakkal, ennek oka c) A közzététel dátuma d) Kontaktszemély a jelentéssel kapcsolatos kérdésekben
2	2-4	Információk helyesbítése vagy újraközlése a) A helyesbítés vagy újbóli bemutatás magyarázata
2	2-5	Külső tanúsítás a) A külső tanúsító igénybevételére vonatkozó irányelvek és gyakorlatok b) Annak megadása, hogy történt-e külső tanúsítás a fenntarthatósági jelentésre vonatkozóan
2. Tevékenységek és munkatársak:		
2	2-6	Tevékenységek, értékteremtési lánc és egyéb üzleti kapcsolatok a) Iparágak, amelyekben az OBO tevékenykedik b) Az értékteremtési lánc leírása (tevékenységek, termékek, szolgáltatások és kiszolgált piacok/ellátási láncok/ kiszolgált entitások és azok tevékenységei c) Releváns üzleti kapcsolatok d) Jelentős változások a 2-6-a, 2-6-b és 2-6-c pontokban közzétett adatokban az előző jelentéstételi időszakhoz képest

Indikátor	GRI szám	GRI-leírás
2	2-7	Alkalmazottak a) Az alkalmazottak teljes létszáma nemek és régiók szerinti bontásban b) Az alkalmazottak teljes létszáma nemek és régiók szerinti bontásban - Határozatlan idejű/határozott idejű - Nem garantált munkaidőben tevékenykedő munkavállalók - Teljes munkaidős/részmunkaidős alkalmazottak c) Az adatok összeállításához alkalmazott módszerek és feltételezések, valamint rendelkezés a számadatok nyilvánosságra hozataláról d) A 2-7a) és 2-7b) pontokban megadott adatok értelmezéséhez szükséges háttérinformációk e) Az alkalmazottak számának nagy mértékű ingadozása a jelentéstételi időszakon belül és a jelentéstételi időszakok között
2	2-8	Munkavállalók, akik nem alkalmazottak a) Azon munkatársak létszáma, akik nem alkalmazotti jogviszonyban vannak , részletes adatok b) Az adatok előállításához használt módszerek és feltételezések, részletes adatok c) Az alkalmazottak számának nagy mértékű ingadozása a jelentéstételi időszakon belül és a jelentéstételi időszakok között
3 Vállalatvezetés		
2	2-9	Vállalatirányítás struktúrája és összetétele a) Vállalatirányítás struktúrája , beleértve a legfelsőbb irányító testület bizottságait b) A gazdaságért, környezetért és az emberekért felelős legfelsőbb irányító testület bizottságai c) A legfelsőbb irányító testület és bizottságainak összetétele, részletes adatok
2	2-10	A legfelsőbb irányító testület jelölése és kiválasztása a) A legfelsőbb irányító testület és bizottságainak jelölési és kiválasztási folyamata b) A legfelsőbb irányító testület tagjainak jelölésére és kiválasztására vonatkozó feltételek, részletes adatok
2	2-11	A legfelsőbb irányító testület elnöke a) Az elnök egyben a szervezet egyik vezetője is? b) Amennyiben igen, milyen funkciókat tölt be a vállalatvezetésen belül , annak indoklása, valamint mi az összeférhetlenség megelőzésének és mérséklésének módja?
2	2-12	A legfelsőbb irányító testület szerepe a hatások kezelésében a) A legfelsőbb irányító testület és a vállalatvezetés szerepe a fenntartható fejlődés vonatkozásában b) A legfelsőbb irányító testület szerepe annak ellenőrzésében, hogy az ügyvezetés kellő gondossággal jár-e el a környezettel, gazdasággal és az emberekkel összefüggésben, részletes adatok c) A legfelsőbb irányító testület szerepe a szervezeti folyamatok hatékonyságának felülvizsgálatában
2	2-13	Hatáskezelési lehetőség átruházása a) Annak ismertetése, hogy a legfelsőbb irányító testület hogyan delegálja a szervezet gazdaságra, környezetre és emberekre gyakorolt hatásainak kezeléséért való felelősségét, részletes adatok b) Annak folyamata és gyakorisága, amellyel a vállalatvezetés vagy más alkalmazottak jelentést készítenek a legfelsőbb irányító testület számára a szervezet gazdaságra, környezetre és emberekre gyakorolt hatásának kezeléséről
2	2-14	A legfelsőbb irányító testület szerepe a fenntarthatósági jelentés elkészítésében a) Felelős-e a legfelsőbb irányító testület a jelentett információk ellenőrzéséért és jóváhagyásáért, beleértve a lényeges témákat ; ha igen, az ellenőrzési és jóváhagyási folyamat ismertetése b) Amennyiben a legfelsőbb irányító testület nem felelős a jelentett információk ellenőrzéséért és jóváhagyásáért, ennek indoklása.
2	2-15	Összeférhetlenség a) Az összeférhetlenséget felfedő eljárás leírása b) Összeférhetlenségi jelentés , részletes adatok
2	2-16	A kritikus aggályok kommunikációja a) Annak ismertetése , hogy a kritikus aggályok kommunikációja hogyan történjen a legfelsőbb irányító testület felé b) A legfelsőbb irányító testület elé tárt kritikus aggályok összessége és jellege a jelentéstételi időszak alatt

Indikátor	GRI szám	GRI-leírás
2	2-17	A legfelsőbb irányító testület kollektív ismerete a) A legfelsőbb irányító testület kollektív ismeretének, készségeinek és tapasztalatainak bővítésére tett intézkedések a fenntartható fejlődés területén
2	2-18	A legfelsőbb irányító testület teljesítményének értékelése a) A legfelsőbb irányító testület teljesítményértékelésének folyamata b) Az értékelés független vagy sem? Az értékelés gyakorisága. c) Azon intézkedéseknek az ismertetése, amelyeket az értékelésekre adott válaszként hozunk.
2	2-19	Javadalmazási politika a) A legfelsőbb irányító testület tagjaira vonatkozó javadalmazási politika leírása, részletek b) A legfelsőbb irányító testület tagjaira és a vállalatvezetésre vonatkozó javadalmazási politika közötti kapcsolat ismertetése a szervezetgazdaságra, környezetre és emberekre gyakorolt hatásának kezelésével összefüggésben
2	2-20	A javadalmazás megállapításának folyamata a) A javadalmazási politika kialakítására és a javadalmazás meghatározására vonatkozó módszerek, részletes adatok b) Az érintett felek javadalmazási politikáról folytatott egyeztetésének eredményei
2	2-21	Az éves teljes kompenzációs aránya a) A szervezet legjobban fizetett személyének éves teljes javadalmazása és az összes alkalmazott éves javadalmazásának átlagos szintje közötti arány A szervezet legjobban fizetett munkavállalója teljes éves javadalmazása százalékos növekedése aránya az összes munkavállaló teljes éves javadalmazásának átlagos százalékos növekedéséhez viszonyítva c) Összefüggő információk a 2-21a) és a 2-21b) pontokra vonatkozóan
4. Stratégia, szabályzatok és gyakorlatok		
2	2-22	Nyilatkozat a vállalat fenntartható fejlődéssel kapcsolatos stratégiáról a) A szervezet legfelsőbb irányító testületének vagy legfelsőbb vezetőjének nyilatkozata a fenntartható fejlődés jelentőségéről a szervezetre nézve és az ezzel kapcsolatos stratégiáról
2	2-23	Kötelezettségvállalási nyilatkozat az alapelvekről és a vállalati magatartásról a) Kötelezettségvállalási nyilatkozat a felelős vállalati magatartás alapelveiről és annak gyakorlatáról, részletes adatok b) Specifikus kötelezettségvállalási nyilatkozat az emberi jogok tiszteletben tartásáról, részletes adatok c) Hivatkozások a kötelezettségvállalási nyilatkozatokra d) A kötelezettségvállalási nyilatkozatok engedélyezési szintje e) Milyen mértékben vonatkoznak a kötelezettségvállalási nyilatkozatok a szervezet tevékenységeire és az üzleti kapcsolatokra? f) A kötelezettségvállalási nyilatkozatok ismertetésének módja a munkavállalókkal, üzleti partnerekkel és egyéb érintett felekkel
2	2-24	A kötelezettségvállalási nyilatkozat beágyazása a vállalat alapelveibe és működési gyakorlatába a) A kötelezettségvállalási nyilatkozat beágyazása a vállalat alapelveibe és felelős működésébe, részletes adatok
2	2-25	Eljárások a negatív hatások orvoslására a) Kötelezettségvállalások olyan negatív hatások orvoslására, amelyeket a szervezet saját adatai szerint maga okozott vagy amelyekhez hozzájárult b) A (benyújtott vagy érintett) panaszok azonosítására és kezelésére vonatkozó eljárás c) Egyéb módszerek, amelyekkel a szervezet orvosolja azokat a negatív hatásokat, amelyeket maga okozott vagy amelyhez hozzájárult d) Annak ismertetése, hogy a panaszjelzések érintettjei, mint célzott felhasználók, hogyan vesznek részt ezeknek a módszereknek a kialakításában, ellenőrzésében, végrehajtásában és javításában e) Annak ismertetése, hogy a szervezet hogyan követi nyomon a panaszjelzések kezelésének hatékonyságát.
2	2-26	Aggályok bejelentése és felmerülésük során alkalmazandó eljárások a) A szervezet irányelveinek és gyakorlatának megvalósításával kapcsolatos tanácsadásra és az üzleti gyakorlattal összefüggő problémák bejelentésére szolgáló eljárások ismertetése

Indikátor	GRI szám	GRI-leírás
2	2-27	Törvények és rendeletek betartása a) A törvények és rendeletek elleni jelentős jogsértések száma (pénzbírságok vagy nem pénzbeli szankciók) b) A jelentéstételi időszakban megfizetett bírságok száma és a kifizetett pénzösszeg, részletes adatok c) A jelentősebb jogsértések ismertetése d) Annak ismertetése, hogy a szervezet hogyan fedte fel a jelentős jogsértéseket
2	2-28	Egyesületekben és érdekcsoportokban való tagság
5 Az érintettekkel való együttműködés		
2	2-29	Az érintettek bevonásának megközelítése a) Az érintettekkel való együttműködés megközelítésének leírása, részletes adatok
2	2-30	Kollektív szerződések a) A kollektív szerződés alá tartozó összes alkalmazott százalékos aránya b) Annak feltüntetése, hogy a szervezet más alkalmazottakra vonatkozó kollektív szerződések alapján határozza-e meg a munka és a foglalkoztatás feltételeit, vagy más szervezetek kollektív szerződése alapján olyan alkalmazottak esetében, akik nem esnek a kollektív szerződés szabályozásának hatálya alá.
GRI 3: Lényeges témák		
3	3-1	A lényeges témák meghatározásának módszere a) A szervezet lényeges témáinak meghatározására vonatkozó folyamat leírása b) Azon érdekcsoportok és szakértők ismertetése, akiknek a véleményét figyelembe vették a lényeges témák meghatározása során
3	3-2	A lényeges témák listája a) A lényeges témák listája b) Változások a lényeges témák listájában az előző jelentéstételi időszakhoz képest
3	3-3	Lényeges témák kezelése a) A gazdaságra, a környezetre és az emberekre (beleértve az emberi jogokra) gyakorolt tényleges és potenciális negatív és pozitív hatások ismertetése b) Annak jelentése, hogy a szervezet a tevékenysége vagy üzleti kapcsolatai révén érintett-e a negatív hatásokban c) A szervezet szabályozásának vagy kötelezettségvállalásának az ismertetése a lényeges témával kapcsolatban d) Azon intézkedések ismertetése, amelyek a téma és az ahhoz kapcsolódó hatások kezelésére irányulnak, részletes adatok e) A végrehajtott intézkedések hatékonyságának utókövetése, részletes adatok f) Annak ismertetése, hogy az érintett csoportok bevonása mennyiben befolyásolta a meghozott intézkedéseket, és az intézkedések hatékonyságának megítélését
GRI 200: Gazdasági felelősség		
GRI 201: Gazdasági teljesítmény		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
201	201-1	A keletkezett és felosztott közvetlen gazdasági érték
201	201-2	A klímaváltozás szervezetre gyakorolt pénzügyi hatásai és a klímaváltozáshoz kapcsolódó egyéb kockázatok és lehetőségek
201	201-3	Meghatározott juttatási és nyugdíjazáshoz kötődő tervvel kapcsolatos kötelezettségek
201	201-4	Az államtól kapott pénzügyi támogatás
GRI 202: Piaci jelenlét		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
202	202-1	A nemenkénti kezdőfizetések aránya a helyi minimálbérhez viszonyítva

Indikátor	GRI szám	GRI-leírás
202	202-2	A helyi közösségekből származó felsővezetők aránya
GRI 203: Közvetett gazdasági hatások		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
203	203-1	Infrastrukturális beruházások és támogatott szolgáltatások
203	203-2	Jelentős közvetett gazdasági hatások
GRI 204: Beszerzési gyakorlatok		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
204	204-1	Helyi beszállítók értékaránya
GRI 205: Fellépés a korrupció ellen		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
205	205-1	A korrupció kockázata szempontjából felmért létesítmények
205	205-2	Kommunikáció és képzés a korrupcióellenes szabályozásokról és eljárásokról
205	205-3	Megerősített korrupciós esetek és a megtett intézkedések
GRI 206: Versenyellenes magatartás		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
206	206-1	Jogi eljárások a versenyellenes magatartással, a trösztellenességgel és a monopol gyakorlattal kapcsolatban
GRI 207: Adózás		
1. Vezetői megközelítés		
207	207-1	Adózási koncepció
207	207-2	Adózási irányítás, ellenőrzés és kockázatkezelés
207	207-3	Az érintett felek bevonása és az adózással kapcsolatos aggályok kezelése
2. Témaszpecifikus adatok		
207	207-4	Country-by-Country Reporting (országokénti jelentéstétel)
GRI 300: Környezeti felelősség		
GRI 301: Anyagok		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
301	301-1	A felhasznált anyagok tömege vagy térfogata
301	301-2	Újrahasznosított input anyagok használata
301	301-3	Újrahasznosított termékek és csomagolóanyagai
GRI 302: Energia		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
302	302-1	Energiafogyasztás a szervezeten belül

Indikátor	GRI szám	GRI-leírás
302	302-2	Energiafogyasztás a szervezeten kívül
302	302-3	Energiahatékonyság
302	302-4	Az energiafogyasztás csökkentése
302	302-5	A termékek és szolgáltatások energiaigényének csökkentése
GRI 303: Víz és szennyvíz (Új 2018)		
1. Vezetői megközelítés		
303	303-1	A víz mint közös erőforrás
303	303-2	A víz visszavezetés hatásainak kezelése
2. Témaszpecifikus adatok		
303	303-3	Víz kivétel
303	303-4	Víz kibocsátás
303	303-5	Víz fogyasztás
GRI 304: Biodiverzitás		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
304	304-1	Védett területen lévő vagy azzal szomszédos, illetve biodiverzitás szempontjából értékes, de nem védett területen működő saját, bérelt vagy kezelt telephely.
304	304-2	A tevékenységek, termékek és szolgáltatások jelentős hatása a biodiverzitásra
304	304-3	Védett vagy helyreállított területek
304	304-4	A Természetvédelmi Világszövetség (IUCN) vörös listáján és a védett fajok nemzeti listáin szereplő azon fajok, melyek élőhelye üzleti tevékenység által érintett területeken található
GRI 305: Kibocsátások		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
305	305-1	Közvetlen ÜHG-kibocsátások (Scope 1)
305	305-2	Energiával összefüggő, közvetett ÜHG-kibocsátások (Scope 2)
305	305-3	Egyéb közvetett ÜHG-kibocsátások (Scope 3)
305	305-4	ÜHG-kibocsátási intenzitás
305	305-5	ÜHG-kibocsátás csökkentése
305	305-6	Ózonkárosító anyagok (ODS) kibocsátása
305	305-7	Nitrogén-oxidok (NOX), kén-oxidok (SOX) és egyéb jelentős légköri kibocsátások
GRI 306: Szennyvíz és hulladék (új 2020)		
1. Vezetői megközelítés		
306	306-1	Keletkezett hulladék és a hulladékkal kapcsolatos jelentős hatások
306	306-2	A hulladékokhoz kapcsolódó jelentős hatások kezelése
2. Témaszpecifikus adatok		
306	306-3	Keletkező hulladék
306	306-4	Hasznosított hulladék mennyisége

Indikátor	GRI szám	GRI-leírás
306	306-5	Ártalmatlanításra átadott hulladék
GRI 308: A beszállítók környezetvédelmi értékelése		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
308	308-1	Környezetvédelmi szempontból értékelt új beszállítók
308	308-2	Negatív környezeti hatások a beszállítói láncban és a megtett intézkedések
GRI 400: Társadalmi felelősség		
GRI 401: Foglalkoztatás		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
401	401-1	Új belépők és fluktuáció
401	401-2	A teljes munkaidőben foglalkoztatottaknak nyújtott juttatások, amelyeket nem biztosítanak ideiglenes vagy részmunkaidős munkavállalóknak
401	401-3	Gyermekvállaláshoz kötött tartós távollét
GRI 402: A munkavállalók és a munkaadó kapcsolata		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
402	402-1	Minimális értesítési időszak a szervezeti változásokat illetően
GRI 403: Munkahelyegészség és biztonság (új 2018)		
1. Vezetői megközelítés		
403	403-1	Munkahelyi egészség és biztonság irányítási rendszer
403	403-2	A veszélyek beazonosítása, kockázatelemzés és az incidensek kivizsgálása
403	403-3	Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások
403	403-4	Munkavállalói részvétel, konzultáció és kommunikáció a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatban
403	403-5	A munkavállalók képzése a munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatban
403	403-6	A munkavállalók egészségének elősegítése
403	403-7	Az üzleti tevékenységgel közvetlen kapcsolatban álló munkahelyi egészségi és biztonsági hatások megelőzése és csökkentése
2. Témaszpecifikus adatok		
403	403-8	A munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi irányítási rendszer hatálya alá tartozó munkatársak
403	403-9	Munkával összefüggő sérülések
403	403-10	Munkával összefüggő megbetegedések
GRI 404: Oktatás és képzés		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
404	404-1	Egy főre jutó éves átlag képzési és oktatási óraszám
404	404-2	Programok a munkatársak készségfejlesztésére és segítség a munkahelyváltáshoz leépítés esetén

Indikátor	GRI szám	GRI-leírás
404	404-3	Azon munkavállalók százalékos aránya, akiknek rendszeresen értékelik a teljesítményét és szakmai előremenetelét
GRI 405: Sokszínűség és esélyegyenlőség		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
405	405-1	Sokszínűség az irányító testületekben és a munkavállalók körében
405	405-2	A női alapfizetés és javadalmazás aránya a női férfi munkavállalókéhoz képest
GRI 406: A diszkrimináció elkerülése		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
406	406-1	Diszkriminációval kapcsolatos esetek és a megtett intézkedések
GRI 407: Egyesülési jog és kollektív szerződéshez való jog		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
407	407-1	Létesítmények és beszállítók, ahol az egyesülési jog és a kollektív szerződéshez való jog kockázatnak kitétt
GRI 408: Gyermekmunka		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
408	408-1	A gyermekmunka szempontjából lényeges kockázatot jelentő létesítmények és beszállítók
GRI 409: Kényszermunka és kötelező munkavégzés		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
409	409-1	A kényszermunka és kötelező munkavégzés szempontjából lényeges kockázatot jelentő létesítmények és beszállítók
GRI 410: Biztonsági gyakorlatok		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
410	410-1	Biztonsági szolgálatot teljesítő munkatársak emberi jogokat érintő képzése
GRI 411: Óslakosok jogai		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
411	411-1	Olyan esetek, amelyek során sérültek az óslakosok jogai
GRI 413: Helyi közösségek		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
413	413-1	Helyi közösségek bevonása a létesítmények működésébe, hatásvizsgálatok és támogatási programok

Indikátor	GRI szám	GRI-leírás
413	413-2	Üzleti tevékenységek, amelyek jelentős tényleges vagy potenciális negatív hatást gyakorolnak a helyi közösségekre
GRI 414: A beszállítók társadalmi szempontú értékelése		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
414	414-1	Társadalmi kritériumok szempontjából vizsgált új beszállítók
414	414-2	Negatív társadalmi hatás a beszállítói láncban és a megtett intézkedések
GRI 415: Közpolitika		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
415	415-1	Pártadományok
GRI 416: Ügyfeleink egészsége és biztonsága		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
416	416-1	Különböző termék- és szolgáltatáskategóriák egészségre és biztonságra gyakorolt hatásainak értékelése
416	416-2	Termékek és szolgáltatások egészséget és biztonságot érintő hatásaival összefüggő jogsértések
GRI 417: Marketing és termékjelölés		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
417	417-1	A termékekkel és szolgáltatásokkal kapcsolatos információkra és jelölésre vonatkozó követelmények
417	417-2	A termékekkel és szolgáltatásokkal kapcsolatos információkkal és jelöléssel összefüggő jogsértések
417	417-3	A marketinggel és a kommunikációval összefüggő jogsértések
GRI 418: Az ügyféladatok védelme		
1. Vezetői megközelítés		
2. Témaszpecifikus adatok		
418	418-1	Az adatvédelem megsértése és adatvesztés miatti megalapozott panaszok

OBO Bettermann Hungary Kft.
2347 Bugyi, Alsóráda 2.
MAGYARORSZÁG

Tel.: +36 29 349 000
info@obo.hu

www.obo.hu

© OBO Bettermann 04/2024 HU