

The background of the cover features a blurred, low-angle shot of a modern building with a grid of windows, overlaid with green foliage in the foreground. A white circular graphic on the left contains the title text.

# ESG jelentés 2022



# Tartalomjegyzék

<b>Köszöntő</b> .....	3
<b>A Jelentésünkről</b> .....	4
<b>Főbb eredményeink 2022-ben</b> .....	4
<b>Díjak és elismerések 2022-ben</b> .....	6
<b>Vízióink</b> .....	7
<b>Értékeink</b> .....	7
<b>A STAVMAT Zrt.</b> .....	8
A STAVMAT Zrt. fenntarthatósági stratégiája .....	9
<b>ESG stratégiánk</b> .....	9
Fenntarthatósági célkitűzéseink elérése érdekében a 2022. évben tett lépéseink.....	10
<b>ESG-megközelítésünk és lényegességi témáink</b> .....	11
Érdekelt feleink.....	11
Tagságaink .....	11
A STAVMAT Zrt. lényeges fenntarthatósági témái .....	12

<b>Környezet iránti elkötelezettségünk</b> .....	13
CO <sub>2</sub> -kibocsátás csökkentése .....	14
Hulladékgazdálkodás és vízfelhasználás .....	14
Energiahatékonyság javítása.....	15
Gyártási tevékenységben hatékonyságjavítás.....	16
Zöld termék innováció és körforgásos gazdaság .....	16
Zöld finanszírozás.....	17
<b>Társadalmi felelősségvállalásunk</b> .....	17
Munkavállalók .....	17
Kommunikáció, belső tájékoztatás .....	22
Helyi közösségek támogatása .....	22
<b>Vállalatirányításunk főbb ismérvei</b> .....	24
Átlátható vállalatirányítás.....	24
Szervezeti felépítésünk .....	25
Szabályzatrendszerünk és üzleti etika .....	26
Kockázatkezelés .....	29

# Köszöntő

## Tisztelt Olvasó!

Magyarország építőanyag kereskedő nagyvállalatainak egyik meghatározó szereplőjeként büszkeséggel tölt el, hogy immár második alkalommal kommunikáljuk ESG jelentésünket. Mindez tükrözi azt az elhivatottságot, mely a fenntartható gondolkodásunkat fémjelzi.

2021. jelentős mérföldkőnek számított a STAVMAT Zrt. életében, hiszen a zöld kötvénykibocsátással és az az évi ESG szemléletünk, ill. aktivitásunk feltérképezésével munkatársaimmal elindultunk egy izgalmas utazásra, mely felelős, jövőorientált gondolkodásunkról tesz tanúbizonyiságot.

2022-ben máris éreztük ennek jótékony hatását. Legnagyobb horderejűnek talán a zöld finanszírozás segítségével a legkorszerűbb technológiával működő dabasi térkőgyár üzemünk létrehozását említhetjük, vagy a szintén az aktuális ESG jelentésünk évének (2022) őszén egyedülálló technológiával, újrahasznosított anyagokból startoló építőanyag-gyártásunkat Kaposváron. A cégcsoport által helyben előállított GreenCon termékek 90% feletti arányban újrahasznosított anyagból készülnek, továbbá 100%-ban újrahasznosíthatóak. Mindez a körforgásos gazdálkodás alapjait teremti meg.

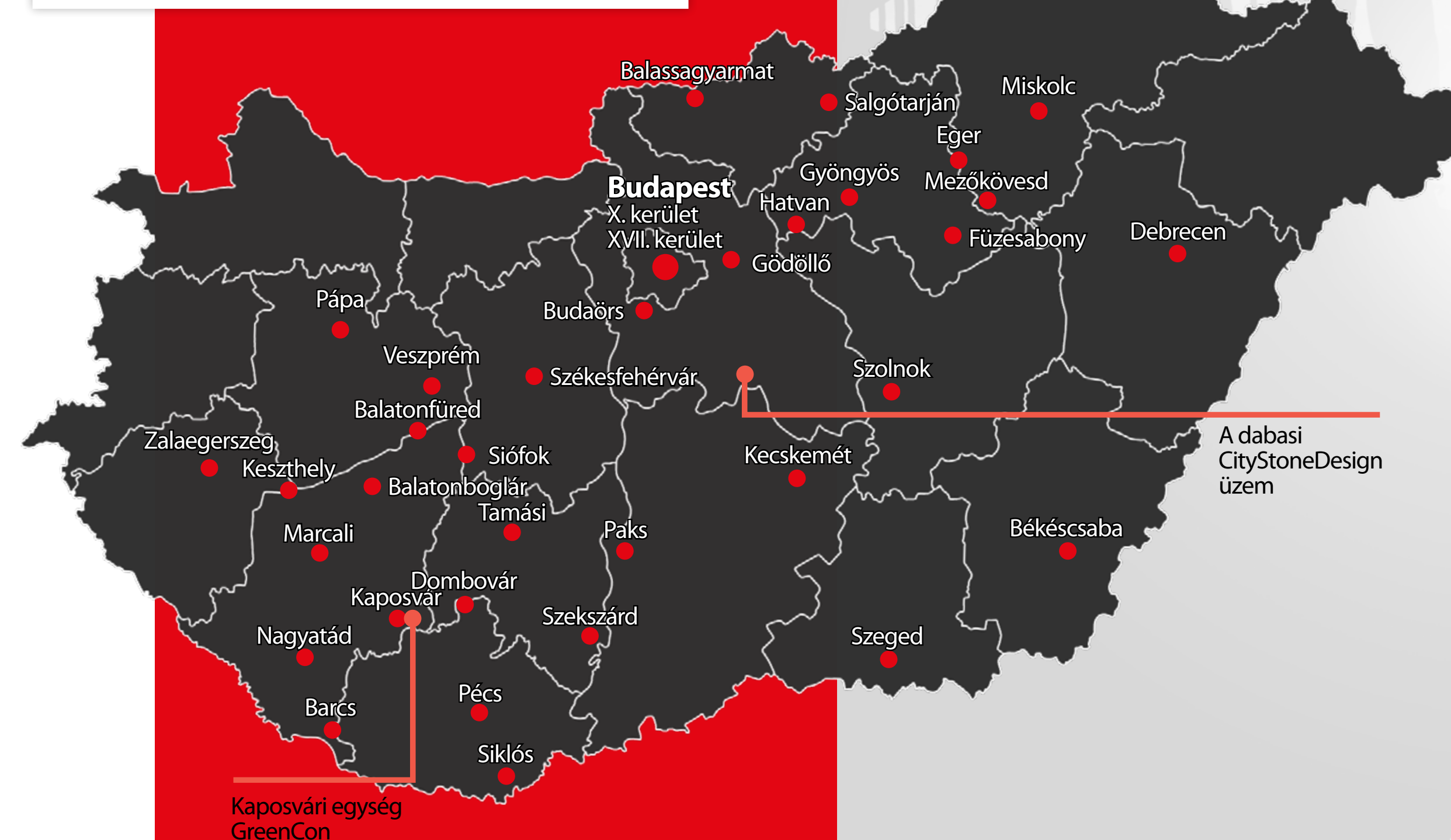
Emellett még számos olyan tevéleges, vagy akár gondolkodásbeli cselekedetünket is felsorolhatnánk, mint például a tudatos energiamegtakarítást, az új debreceni telepünk megújuló energiahasználatát, a két fentiekben jelzett üzem és telep kapcsán a több mint 40 munkatárs foglalkoztatását, a helyi közösségek támogatását, a transzparens vállalatirányításunkat a releváns szabályzatokkal és a felelős kockázatkezelésünkkel.

Tisztában vagyunk vele, hogy ezek még a bolygó számára kis lépést jelentenek, de fantasztikus érzés visszanézni az elmúlt évre és szembeülni azzal, hogy rengeteg dolgot sikerült megvalósítanunk a fenntarthatóság szellemében – kollégáimmal, partnereinkkel karöltve. Üzletemberként ahaélményt okozott annak felismerése, hogy mindez, amit az ESG égisze alatt tettünk, vagy teszünk, érezhetően megerősíti piaci pozíciókat és sikereinket is.

Természetesen ez még csak az út eleje és még sok-sok kilométer áll előttünk, de hisszük, hogy példát tudunk mutatni a hazai és nemzetközi vállalatoknak, ahogy kisebb-nagyobb tett-tel, vagy akár csak az előremutató eszméket képviselő ESG gondolkodásunkkal következetesen haladunk a zöld, fenntartható jövő felé.

Üdvözlettel:

Iván František  
vezérigazgató  
STAVMAT Zrt.



# A Jelentésünkről

## Teljes név

STAVMAT Építőanyag Kereskedelmi Zártkörűen működő részvénytársaság

## Rövidített név

STAVMAT Zrt.

## Székhely

1107 Budapest, Ceglédi út 1-3.

## Jelentéstételi időszak

A beszámolási időszak a pénzügyi évnek megfelelően a 2022. év január 1. és 2022. december 31. közötti időszakot, azaz a 2022. évi pénzügyi évet öleli fel. A közölt adatok 2022. december 31-re vonatkoznak.

## A jelentéstétel hatóköre

A STAVMAT Zrt.

## Legutóbbi jelentés dátuma és elérhetősége

Aktuális ESG jelentésünket immár második alkalommal készítjük el.

A STAVMAT Zrt. 2021. évi ESG jelentése [↗](#)

## Jelmagyarázat

További tartalom a honlapunkon [↗](#)

## Megjegyzés

ESG jelentésünk kiadásakor továbbra is figyelembe vettük a mindenkori szabályozói környezetet, a későbbiekben alkalmazandó sztenderdeket, hogy majd azoknak is megfelelően mutathassuk be tevékenységünket.

## Kapcsolat

ESG jelentésünk kapcsán felmerülő kérdésekkel kérjük, forduljanak az ESG témában illetékes szervezeti felelősünkhöz. E-mail: [esg@stavmat.hu](mailto:esg@stavmat.hu)



## Főbb eredményeink 2022-ben



**25+** év  
iparági  
szakmai  
tapasztalat



**35**  
telephely/  
áruház  
országszerte



**413** fős  
összmunka-  
vállalói létszám



**1500+**  
különböző  
üzleti partner



**65 000**  
féle különböző  
termék



**46,36** Mrd Ft  
rekord nettó  
árbevétel



**3,27** Mrd Ft  
adózott  
eredmény

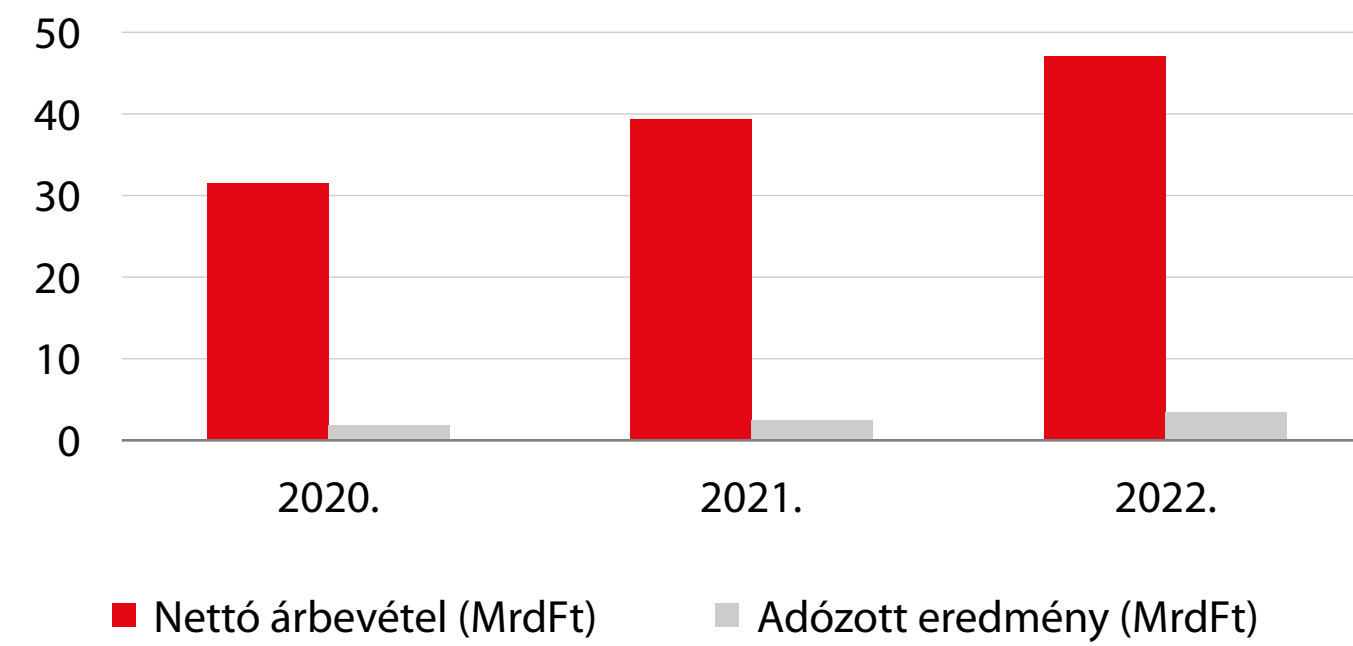


**Zöldkötvénytől  
finanszírozott új  
térkögyár nyitása  
Dabason\***

\* Az MNB Növekedési Kötvényprogramjának keretében történt a beruházás- és forgóeszközfinanszírozás 5 Mrd Ft értékben.

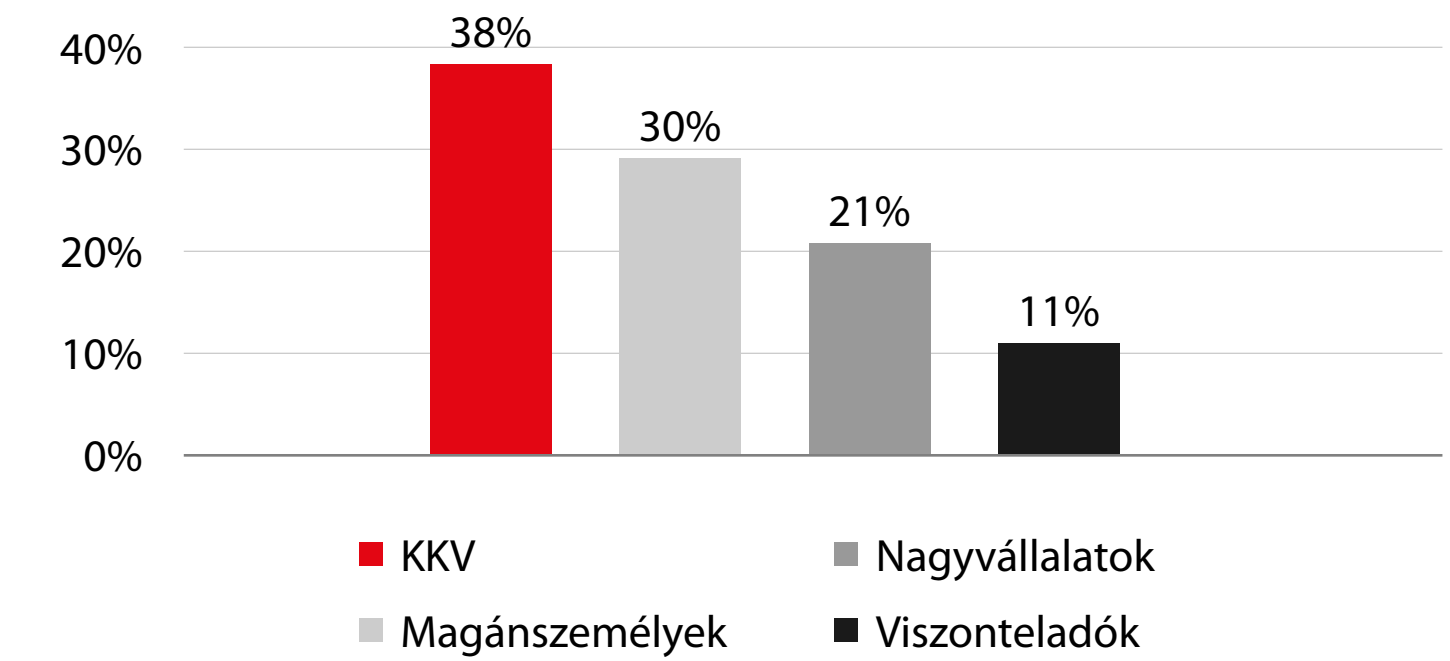


## ÁRBEVÉTEL ÉS ADÓZOTT EREDMÉNY



	2020.	2021.	2022.
Nettó árbevétel (Mrd Ft)	31,022	38,823	46,367
Adózott eredmény (Mrd Ft)	1,632	2,396	3,271

## DIVERZIFIKÁLT VEVŐKÖR (2022.)



# Díjak és elismerések 2022-ben



Harmadszor nyerte el a STAVMAT Zrt. a Business Superbrands védjegy viselésének jogát

BUSINESS  
Superbrands 3x

20 21 22



**2023.**

A STAVMAT Zrt. azóta 2023-ban negyedszer is elnyerte a Business Superbrands védjegy viselésének jogát

BUSINESS  
Superbrands 4x

20 21 22 23



„Kaposvárért Emlékérem – a Közösség Szolgálatáért” kitüntető címet kapta meg a projekt sikeréhez hozzájáruló STAVMAT Zrt. a felajánlott tetőlécékért



Magyar Építőanyag Kereskedelmi Egyesület (ÉKE) Kiválóság díj, Közép-Dunántúl régió



A STAVMAT Zrt. a Bisnode AAA (tripla A) tanúsítványát kapta meg újra

**AAA**

Highest Creditworthiness

PÉNZÜGYILEG STABIL  
VÁLLALKOZÁS A BISNODE  
MINŐSÍTÉSE ALAPJÁN

**2023.**

A STAVMAT Zrt. azóta 2023-ban megkapta a Dun&Bradstreet AAA (tripla A) Gold tanúsítványát

**AAA**

Highest Creditworthiness

Gold

PÉNZÜGYILEG STABIL  
VÁLLALKOZÁS A  
DUN & BRADSTREET  
MINŐSÍTÉSE ALAPJÁN

# Víziónk

„Víziónk, hogy az Európai Unió területén erős, modern, a legújabb kihívásoknak megfelelni tudó és a fejlettebb nyugat-európai vállalatokkal is versenyképes regionális szolgáltató vállalatot működtessünk hosszú távon. Ennek három pillére a környezettudatos gazdálkodás, a partnereinkkel kialakított bizalmi, korrekt és kölcsönösen gyümölcsöző üzleti viszony, valamint vonzó, munkaerő-központú környezet biztosítása dolgozóink részére.”

(IVÁN FRANTIŠEK, vezérigazgató)

# Értékeink



### Megbízhatóság

Bízunk a szilárd és felelősségteljes működésben, mely meghatározza szervezeti kultúránkat és üzleti eredményeinket.



### Minőség

Erősíti a vállalati márkánkat, csökkenti a partnereink és munkatársaink kockázatát, ezáltal piaci hírnevet és elégedettséget eredményez.



### Szakértelem

Olyan alapértéknek tekintjük, mely hozzájárul vállalkozásunk sikeréhez.



### Stratégiai gondolkodás

Ennek szellemében megalapozzuk a STAVMAT Zrt. hosszú távú, stabil működését, felkészülve a változó környezetre és ezáltal potenciális versenyelőnyhöz jutva.



### Munka-magánélet egyensúlya

Alapvető fontosságúnak tekintjük az egészséges balansz megteremtését vállalatunknál, mert hiszünk a munkatársak mentális és fizikai egészségének értékteremtő voltában.

## ALAPVETŐ ADATOK (2022.12.31-I ÁLLAPOT)



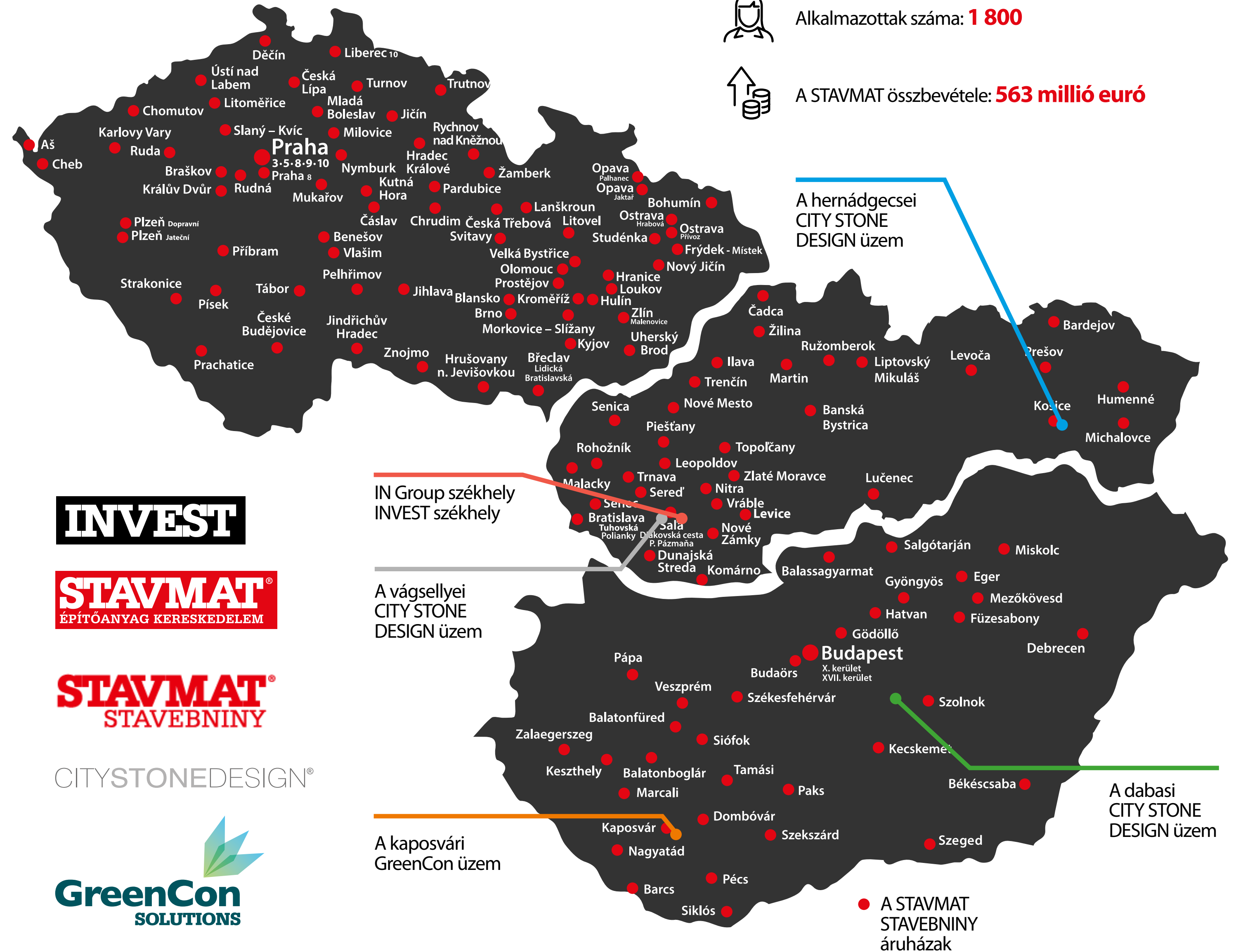
Fióktelepek száma: **155**



Alkalmazottak száma: **1 800**



A STAVMAT összbevétele: **563 millió euró**



**INVEST**

**STAVMAT**  
ÉPÍTŐANYAG KERESKEDELEM

**STAVMAT**  
STAVEBNINY

CITYSTONEDESIGN®

**GreenCon**  
SOLUTIONS

# A STAVMAT Zrt.

2016-ban a szlovák **IN GROUP a.s.** megvásárolta a teljes magyarországi, valamint a csehországi Raab Karcher hálózatot. A Csoport így a Saint-Gobain építőanyag kereskedéseinek megvásárlásával a saját már meglévő STAVMAT építőanyag kereskedéseivel együtt, valamint a kereskedelmi hálózat folyamatos bővítésével telephelyeinek száma három országban több, mint 150-re növekedett.

## Az IN GROUP számokban

- Az IN GROUP 1992-ben alakult Szlovákiában, és piacvezető a régióban.
- Több mint 2000 alkalmazott és összesen 17 vállalat alkotja a csoportot.
- Rekord értékesítési teljesítmény: 2022-re több mint 653 M EURO konszolidált nettó árbevétel.
- Több mint 150 építőanyag-áruház 3 országban (Szlovákia, Csehország, Magyarország).

A csoport az építőipari tevékenységek széles skáláját fedi le a 3 országban, az építőanyag-kereskedelemtől a saját gyártásig, az általános építőiparig és az ingatlanfejlesztésig:

Építőanyag  
kereskedelem

**STAVMAT**  
STAVEBNINY

**STAVMAT**  
ÉPÍTŐANYAG KERESKEDELEM

Építőanyag/  
Térkögyártás

CITYSTONEDESIGN®

**GreenCon**  
SOLUTIONS

Építőipar/  
Kivitelezés

**INVEST**

Ingatlanfejlesztés

STY-X  
— for pleasure —

## Az IN GROUP környezetvédelmi jövőképének középpontjában a következők állnak:

- az építőanyagok gyártása során a hulladéktermelés és -feldolgozás minimalizálása,
- a villamosenergia-fogyasztás csökkentése minden egyes munka során,
- a karbonlábnyom csökkentése a szállítás optimalizálásával és pontos tervezésével,
- az összes alkalmazott, beszállító és vállalkozó képzése és tudatosságának növelése a környezetvédelem területén.

További információk a Csoportról [↗](#)

2017 januárjától – a vállalatcsoport összetartását, szervezettségét hangsúlyozandó – a tulajdonosunk úgy döntött, hogy mindhárom országban egységes név és arculat használatával folytatja a tevékenységét. Így a magyarországi telephelyeink **STAVMAT Építőanyag Kereskedelmi Zrt.** néven működtek tovább. Büszkeséggel tölt el minket, hogy mára a hazai piac egyik vezető építőanyag kereskedő nagyvállalatává váltunk.

Az építőanyagok teljes választékával minőségi megoldást nyújtunk mind a kültéri, mind a belsőépítészeti munkákhoz, felújításokhoz, házépítésekhez az összesen 33 telephelyi és 2 db nagyáruházi jelenlétünkkel, mellyel sikerül a teljes országot lefednünk. Üzleti tevékenységünk kétharmadára az jellemző, hogy kereskedéseinkben vállalatokat, vállalkozásokat szolgálunk ki helyben professzionális, jól képzett értékesítő és tanácsadó munkatársaink segítségével, illetve a XXI. század digitalizációs kihívásainak megfelelően, webshopon keresztül is vevőink rendelkezésére állunk. Alkalmazotti létszámunk a folyamatos üzletnyitásoknak köszönhetően is dinamikusul bővül és 2022-re meghaladta a 410 főt.

További információk a STAVMAT Zrt.-ről [↗](#)





# A STAVMAT ZRT. FENNTARTHATÓSÁGI STRATÉGIÁJA

Mind a vállalatcsoportunk, mind pedig a STAVMAT Zrt. stratégiájában előkelő helyen szerepel a környezetvédelem. Célunk, hogy olyan vállalattá váljunk, mely gondját viseli környezetének úgy, hogy tevékenységével a negatív hatásokat minimalizálja. Ennek szellemében három pillérre fókuszálunk, melyek a következők:



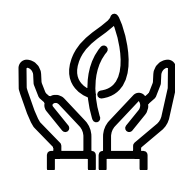
## Innováció

- Beruházások a saját telepeken
- Innovatív szolgáltatások (pl. oktatás, webtanácsadás, katalógus)
- Új termékek, technológiák kidolgozása, robotizáció



## Egységesítés

- Arculatban
- Termékösszetételben
- Raktározási politikában
- Saját márkás termék terén
- Üzleti stratégiában



## Környezetvédelem

- Fogyasztáscsökkentés
- Hulladékgazdálkodás
- Ökológiai edukáció
- Károsanyag kibocsátás csökkentése
- Környezettudatos beruházások
- Újrahasznosítás a gyártásban

# ESG stratégiánk

Az ENSZ Fenntartható Fejlődési Célok (SDGs - Sustainable Development Goals) 17, egymással összefüggő globális célból állnak, amelyeket 2015-ben fogadott el az Egyesült Nemzetek Szervezete, mint univerzális felhívást a szegénység megszüntetésére, a bolygó védelmére, valamint annak biztosítására, hogy 2030-ra minden ember békében és jólétben élhessen. A STAVMAT Zrt. fenntarthatósági erőfeszítései összhangban vannak az ENSZ Fenntartható Fejlődési Célokkal, melyet figyelembe vettünk a stratégiai célkitűzéseknél. Az alábbi táblázat áttekintést ad a STAVMAT Zrt. fenntarthatósági stratégiájának előrehaladásáról és bemutatja, hogyan kapcsolódnak törekvéseink az ún. SDG-khez.



forrás: [https://unis.unvienna.org/unis/hu/topics/sustainable\\_development\\_goals.html](https://unis.unvienna.org/unis/hu/topics/sustainable_development_goals.html)

2022 fontos mérföldkő volt vállalatunk életében, hiszen az egy évvel korábban útjára indított ESG ütemtervünkhöz képest jelentős lépéseket tettünk célkitűzéseink elérésében. A zöld kötvény kibocsátással finanszírozott dabasi beruházásunk a beszámolási időszakban befejeződött, ezzel jelentősen hozzájárultunk a zöld kötvény keretrendszerünkben tett komoly, fenntarthatósággal összefüggő vállalásainknak.

## 2022.

### A STAVMAT Zrt. legjelentősebb mérföldkövei az ESG szemlélet jegyében






- Megvalósult zöld beruházás (zöld kötvény keretrendszerben rögzített feltételekkel, zöld kötvénykibocsátással finanszírozva)
- Aktív Zöld Bizottság (Green Committee) működése 2021 óta
- Zöld kötvény felhasználásáról allokációs jelentés publikálása

## FENNTARTHATÓSÁGI CÉLKITŰZÉSEINK ELÉRÉSE ÉRDEKÉBEN A 2022. ÉVBEN TETT LÉPÉSEINK

A 2021-ben definiált, 2030-ig szóló ütemtervünk egyértelmű célokat határozott meg fenntartható fejlődésünk érdekében, összhangban az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljaival (SDG). A következőkben áttekintjük a 2022-ben megvalósult elemeket. Fontos hangsúlyoznunk azt a tényt is, miszerint célkitűzéseink között szerepel az a törekvésünk, hogy 2050-ig elérjük a karbonsemlegességet.

## 2050-ig

Karbonsemleges Európa = karbonsemleges STAVMAT Zrt.

SDG célok	STAVMAT Zrt. fenntarthatósági célok 2030-ig	Végrehajtott akciók 2022-ben
	Támogatjuk a helyi foglalkoztatást, új beruházásainkon keresztül pedig új munkahelyek teremtéséhez is hozzájárulunk. A zöld finanszírozással létrejövő dabasi üzemünkben közel 40 fő foglalkoztatását biztosítjuk.	A zöld finanszírozás kapcsán elkészült dabasi üzemünkben a gazdasági helyzetre való tekintettel az eredeti tervekkel szemben jelenleg 22 fő foglalkoztatását biztosítjuk. A kaposvári üzem őszi elindítása kb. 20 fő számára nyújt munkalehetőséget.
	Forgalmazott termékeink összeállítása kapcsán törekszünk arra, hogy a zöld termékek részaránya növekedjen a kínálatban, ezzel is hozzájárulva az egészséges otthonok építésének megteremtéséhez.	Monitorozzuk a fenntarthatóság szempontjainak megfelelő termékek és lehetőségek körét. Erősítendő az ESG-szemléletű márka pozíciója, kommunikálása.
	Odafigyelünk a fenntartható vízfogyasztásra. Dabasi beruházásunknál fúrt kútból nyert vízzel működő modern berendezések és gépek használatával járulunk hozzá az alacsonyabb édesvízfogyasztáshoz.	Dabason a gyártáshoz használt vizet (kb. 1,5-2 m <sup>3</sup> /nap) a telephelyen levő fúrt kútból biztosítjuk és mivel technológiai szennyvíz nem keletkezik a működés során, ezzel is kíméljük földünk vízkészletét.
	Napelemek telepítésével jelentősen növeljük a megújuló energiák részarányát saját működésünkben. Növeljük az elektromos meghajtású anyagmozgató berendezéseink részarányát.	A 2022-es évben megvásárolt debreceni telephelyünkön is megújuló energiát (napelemeket) alkalmazunk. 2022-ben tervbe került a közeljövőben (2025-ben) a Budaörsi telephely megvalósítása, ahol napenergiát és hőszivattyút használunk fel. Dabasi üzemünkben 5 elektromos targonca támogatja a logisztikát.
	Munkatársaink munkakörülményeinek javítása, a fenntarthatóság és energiahatékonyság érdekében évente 2-3 telephelyünkön korszerűsítési munkákat (világítás, fűtés, nyílászárók stb.) hajtunk végre.	Terv készült arról, hogy Balatonfüreden a kollegák kezdeményezésére fűtésre is alkalmas klímák bevezetésére kerül sor. Miskolcon elindult az energiatakarékosságot célzó korszerűsítési program előkészülete (szigetelési, fűtéskorszerűsítési munkálatok, valamint nyílászárók cseréjére fókuszálva).
	Innovatív szemléletünknek köszönhetően növeljük értékesítésünkben a környezetbarát, újrahasznosított termékek arányát.	A dabasi térkőgyárban modern technológia alkalmazása (pl. érlelőkamra, kevesebb cement felhasználása préseléssel, stb.). Ősszel, a kaposvári üzemben egyedülálló technológiával újrahasznosított építőanyag gyártására került sor. A GreenCon nevű termék a STAVMAT Zrt. kereskedelmi forgalmába is bekerül.
	Támogatjuk a helyi közösségeket és helyi kezdeményezéseket.	Elsősorban a helyi sport támogatása jellemző (pl. STAVMAT Füzesabonyi SC, Sport Egyesület Bátaszék Karate szakosztály), de egyéb aktivitás is történt a vizsgált évben (pl. Csere-gyerek program Balaton és szlovák település érintettségével).
	Jelentősen csökkentjük a hulladéktermelést megelőzés, csökkentés, újrahasznosítás és újra-használat révén.	Minden törekvésünk afelé mutat, hogy minimalizáljuk a gyártás során a selejtarányt és a hulladék képződését.
	Modern berendezések és gépek használatával, folyamataink automatizálásával hozzájárulunk az alacsony energiahasználathoz.	Telephelyeinken visszafogtuk az energiafelhasználást (villany és gáz). Ennek mértéke az előző évi felhasználáshoz képes 15%-os csökkenést mutat. Dabason csúcstechnológiás érlelőkamrát alkalmazunk, mely optimális energiatakarékos érlelést tesz lehetővé. A számítások szerint 8%-os energiacsökkentést eredményez. Dabasi üzemünkben 100%-ban LED-es világítást használunk.

# ESG-megközelítésünk és lényegességi témáink

## ÉRDEKELT FELEINK

A STAVMAT Zrt. érdekelt felei között olyan külső és belső partnereket tartunk számon, akik közvetlenül vagy közvetve befolyásolják cégünk működését, illetve akikre a vállalatunk működése hatással van. Az érdekelt felek és azok elvárásainak azonosítása és folyamatos figyelemmel kísérése kulcsfontosságú a fenntarthatósági stratégia kialakításában és hosszú távú sikerében.

Ahol lehet, igyekszünk a személyes kapcsolatok kialakítására, folyamatos párbeszédet folytatva a környezetünkben élőkkel és a helyi önkormányzatokkal. Emellett felelősséget vállalunk a közösségért, mely biztosítja számunkra a legfontosabb erőforrásokat (például a munkavállalókat).

Felelőségünket nemcsak kötelességünknek tekintjük, hanem egyben lehetőségnek is, hogy példát mutassunk. Célunk, hogy értéket teremtsünk a velünk kapcsolatban álló érdekelt felekkel, stakeholderekkel – legyen szó akár munkatársainkról, ügyfeleinkről, szállítóinkról, együttműködő partnereinkről vagy a társadalom bármely más tagjáról. Mindemellett fontosnak tartjuk, hogy ne csak tegyük a dolgunkat, de túllépve a minimális információközlési követelményeken és a szabályozásokhoz kapcsolódó közleményeken, aktívan is kommunikáljuk ezeket.

## TAGSÁGAINK

### A szervezet megnevezése

### Szerepvállalás, tisztség

ESG Club Hungary



Turjászki Péter,  
elnökségi tag

Magyar Építőanyag  
Kereskedelmi Egyesület (ÉKE)

Magyar Credit  
Management Szövetség



### Befektetők, kockázattértékelők

- Befektetők
- Tulajdonosok, kapcsolt vállalatok
- BÉT
- Bankok
- Biztosítók
- Elemzők
- Rating cégek
- Tanácsadók
- Minősítők

### Munkatársak

**STAVMAT**<sup>®</sup>  
ÉPÍTŐANYAG KERESKEDELEM

### Hatóságok, felügyeleti szervek, szervezetek

- Fogyasztóvédelem
- Önkormányzatok
- Sajtó, közösségi média
- Alapítványok
- Egyesületek, kamarák, szakmai szövetségek, NGO\*-k

\*NGO - Non-Governmental Organization - nem-kormányzati szervezet, civil szervezet

### Helyi közösségek

### Fogyasztók, vásárlók

### Üzleti partnerek és versenytársak

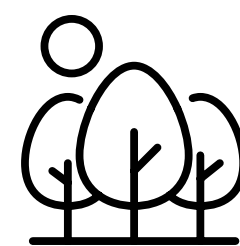
- Beszállítók
- Kivitelezők
- Partnerek
- Versenytársak

# A STAVMAT ZRT. LÉNYEGES FENNTARTHATÓSÁGI TÉMÁI

Alkalmazott szempontok a jelentés tartalmának összeállításánál

1. Az érintettek érdeklődésére számot tartó kérdések
2. A versenytársak fenntarthatósággal kapcsolatos fókuszpontjai
3. Az iparág által képviselt releváns faktorok
4. A STAVMAT Zrt. vezetői által lényegesnek tartott témák
5. ESG (Environment, Social, Governance, azaz a Környezeti, Társadalmi, Vállalatirányítási) értékelések során figyelembe vett információk

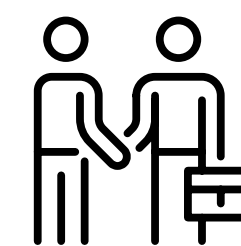
ESG JELENTÉSÜNKBEN A KÖVETKEZŐ TÉMÁKRÓL NYÚJTUNK ÁTTEKINTÉST:



## Environment

Környezeti elkötelezettség

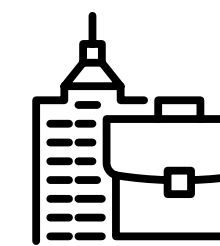
- CO<sub>2</sub>- kibocsátás csökkentése
- Hulladék újrahasznosítás
- Energiahatékonyság javítása
- Gyártási tevékenységben hatékonyságjavítás
- Zöld termék innováció és körforgásos gazdaság
- Zöld finanszírozás



## Social

Társadalmi felelősségvállalás

- Munkavállalók
  - HR stratégia
  - Humántőke
  - Onboarding és képzések
  - Dolgozói elégedettség
  - Munka és magánélet egyensúlya
  - Hátrányos megkülönböztetés elkerülése, esélyegyenlőség biztosítása
  - Munkavédelem
- Kommunikáció, belső tájékoztatás
- Helyi közösségek támogatása



## Governance

Vállalatirányítás

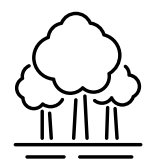
- Átlátható vállalatirányítás
- Szervezeti felépítésünk
- Szabályzatrendszerünk és üzleti etika
- Kockázatkezelés

# Környezet iránti elkötelezettségünk

Vállalatunk számára kiemelt fontosságú a környezetvédelem, és irányelvünket **környezetvédelmi szabályzatban** is rögzítjük, melyet rendszeresen frissítünk. Ennek kialakításához igénybe vesszünk külsős környezetvédelmi tanácsadót is, aki

- Szerződéses írásos megbízás alapján, felügyeli és szervezi a telepek környezetvédelmi tevékenységét.
- Gondoskodik a Környezetvédelmi Szabályzat és a hatályos jogszabályok harmonizációjáról.
- A környezetvédelmi ellenőrzések során tapasztalt észrevételeket jegyzőkönyvezi.
- Figyelemmel kíséri a bejárásokon felmerült hiányosságok folyamatos felszámolását.
- Cégünk egészére vonatkozó, környezetvédelmi vonatkozású adatszolgáltatási kötelezettségeknek eleget tesz.
- Környezeti veszélyhelyzetek, ill. rendkívüli események esetén értesíti a környezetvédelmi hatóságot és a területileg illetékes Népegészségügyi Szakigazgatási Szervet. A hatóságok utasítása szerint eljárva, a fent megjelölt személyekkel együttműködve, részt vesz a veszélyhelyzet megszüntetésében.
- Elkészíti és határidőre továbbítja a hulladékgazdálkodással kapcsolatos jelentéseket és adatszolgáltatást.

## A KÖRNYEZETVÉDELMI SZABÁLYZAT LEGFONTOSABB PILLÉREI AZ ALÁBBIAK:



### Víz- és talajvédelem

A STAVMAT Zrt. működése során nem folytat olyan tevékenységet, ami a vízgazdálkodás, vagy a talajvédelem területét érintené.



### Levegővédelem

A légszennyezést okozó tevékenységeket az elérhető legjobb technika alkalmazásával kell végezni.

Biztosítani kell a tevékenység folytatásához szükséges, levegőterhelést okozó anyagok felhasználásának minimalizálását.



### Veszélyes anyagokkal kapcsolatos tevékenységek



### Hulladékgazdálkodás

Vállalatunknál a hulladék szelektív gyűjtése zajlik. Így megkülönböztetjük az alábbi kategóriákat: kommunális hulladék, csomagolási hulladék (papír, fólia), építési/bontási hulladék (beton, téglá, keverék, kevert hulladék), kimerült elem, elektronikai hulladék (veszélyes / nem veszélyes).

Jogszabályi előírás alapján hulladékbevallást kell készíteni.



### Zaj- és rezgésvédelem

Vállalkozásunk alaptevékenysége káros környezeti zajterhelést önmagában nem jelent.





Környezetünk iránti elkötelezettségünket az alábbi témákat érintve valósítjuk meg a gyakorlatban.

## CO<sub>2</sub>-KIBOCSÁTÁS CSÖKKENTÉSE

Vállalatunk hosszú évek óta nagy hangsúlyt fektet a környezet megővására, melynek keretében az áruházaink és telephelyeink kapcsán is központi szerepet kap az épületek energetikai szempontú értékelése, felmérése, és a szükséges felújítások ütemezett megtétele.

Az országos lefedettségű jelenlétünk összesen 35 helyen várja az építkezőket, felújítókat. Ezek az ingatlanok részben saját tulajdonúak, részben bérlemény formájában állnak a rendelkezésünkre hosszú távú szerződések keretében.

Az ingatlanjainkról akár a vásárlás előtt, akár a bérleti szerződés megkötésekor jogszabályi előírásnak eleget téve minden esetben elkészítjük az energetikai auditot.

A társaság külsős energetikai szakreferenst alkalmaz, aki az alábbi feladatokat látja el:

- **Havi riport készítése** az összes fogyasztási helyről mindhárom energianemben (villamosenergia, földgáz, motorikus PB): energiamix vizsgálat, energiamérleg az egyes tevékenységi bontásban (épület, tevékenység, szállítás), valamint ÜHG (tonna CO<sub>2</sub> ekv. mérés) kibocsátás és tölggyfa egyenérték mérés.
- **Éves riport** a fentiekről összesítve.

Jelenleg a havi energetikai szakreferensi jelentés nem tartalmazza ugyan az anyagmozgatási eszközök üzemanyagfelhasználását (diesel), és az azzal kapcsolatban kiszámított CO<sub>2</sub> lábnyom mérést, de ettől függetlenül külön nyilvántartásban ez legyűjtésre kerül.

Cégünk nagyon fontosnak tartja, hogy ne csak a szakértők és a management között történjen a környezetvédelemmel kapcsolatos információcseré, hanem a dolgozók szintjére is eljussanak az aktuális trendek, hírek, és esetleges gondolatébresztők, amivel ők a saját mikrokörnyezetüket tehetik tudatosan jobbá.

Ezt a célt szolgálja a havi rendszerességgel megjelenő energetikai folyóirat (GOGreen), mely minden dolgozónkhoz eljut elektronikus és/vagy kifüggesztett formában.



## HULLADÉKGAZDÁLKODÁS ÉS VÍZFELHASZNÁLÁS

Társaságunk a környezetvédelmi szabályzatot a napi gyakorlatba is átültetve szelektív hulladékgyűjtést alkalmaz az irodákban, telepeken, áruházakban.

A vásárlók számára 100%-ban lebomló anyagból készült bevásárlótáskát biztosítunk, ezzel is enyhítve a környezetterhelést.

A gyártás során keletkezett hulladék aránya 7,8%, melynek mértékét 2024-ben 3%-ra kívánjuk csökkenteni.

A STAVMAT Zrt. működése során nem keletkezik veszélyes hulladék. A gyártás során használt olajfelszívó paplan és géprongyok tisztításáról szerződött partner gondoskodik.

Dabasi térkögyárunkban a saját, fúrt kút által biztosított vizet használjuk fel (kb. 1,5-2 m<sup>3</sup>/nap) és kijelenthetjük, hogy technológiai szennyvíz nem képződik.





## ENERGIAHATÉKONYSÁG JAVÍTÁSA

Vállalatunk a kereskedelmi üzletága kapcsán is koncentrálna arra, hogy a karbonlábnyomát fokozatosan csökkenteni tudja, így az üzemeltetett saját, illetve bérelt telephelyeinknél, raktárainknál évek óta tudatosan foglalkozunk a villamosenergia felhasználásunk csökkentésével. 2022-ben fokozottan odafigyeltünk a energiafogyasztás visszafogására, mind a villany, mind gáz tekintetében.

Ezt a törekvésünket a gyakorlatban energiahatékonysági beruházásokkal is támogatjuk, melyek a következő területekre irányulnak:

1. **Megújuló energia (napenergia) felhasználása**
2. **Kazán- és fűtéskorszerűsítés**
3. **Tetőszerkezet / Homlokzat felújítása (szigetelés) és nyílászáró csere**
4. **LED-világítás**

### 1. Megújuló energia (napenergia) felhasználása

A megújuló energiák fokozottabb használata jelentősen hozzájárulhat a szén-dioxid kibocsátás csökkentéséhez és a környezetvédelemhez. Természetesen vállalatunknak is fontos szempont mindez, ezért vagyunk büszkék a 2022-ben vásárolt debreceni telephelyünkre, ahol az áramtermelés részlegesen megújuló energiával történik. Terveink között szerepel, hogy 2025-ig más, jövőbeni beruházások alkalmával is ezt a megoldást preferáljuk.

Egyelőre a STAVMAT Zrt.-nél a megújuló energiafelhasználást korlátozott mértékűnek tekinthetjük.

Célszerű lenne automatizálni az energiafelhasználással kapcsolatos folyamatos adatgyűjtést és elemzést automatizálni egy szakmai felelős irányítása alatt.

#### Teljes megújuló energiafogyasztásunk 2022-ben

Teljes megújuló villamosenergia fogyasztás	Megtermelt energia (napelem): <b>23 700 kWh</b>
--------------------------------------------	----------------------------------------------------

#### Teljes nem megújuló energiafogyasztásunk 2022-ben

Teljes villamosenergia fogyasztás	Vásárolt áram: <b>1 999 000 kWh</b>
Teljes földgáz fogyasztás	Vásárolt gáz: <b>373 000 m<sup>3</sup></b>
Gázolaj felhasználás	<b>41 840 liter</b>



## 2. Kazán- és fűtőkorszerűsítés

Energiahatékonysági szempontok figyelembevételére miatt elkezdtük a hagyományos kazánok fokozatos cseréjét kondenzációs kazánra, ill. a károsanyag-kibocsátás szempontjából kedvező hőszivattyús megoldásokra. Miskolcon elindult az energiatakarékosságot célzó korszerűsítési programunk előkészülete, melynek egyik része a fűtőkorszerűsítést célozza meg. Balatonfüreden pedig a kollegák kezdeményezésére megvalósul a környezetbarát hűtő-fűtő klímaberendezés felhasználása fűtési céllal. Ez szintén kedvezően befolyásolja az energiafelhasználást, hiszen a megfelelő készülék kiválasztásával és bizonyos feltételek teljesülése mellett gond nélkül 10-15% is megtakarítható akár egy modern gázkazánhoz képest is.

## 3. Tetőszerkezet / Homlokzat felújítása (szigetelés) és nyílászáró csere

A tetőszerkezet, ill. az épületek hőszigetelésével, valamint a nyílászárók cseréjével szintén jelentősen csökkenthető az energiafogyasztás. Miskolc esetében a fűtőkorszerűsítés mellett megtörténtek az előkészületek a szigetelési munkálatokat, valamint nyílászárók cseréjét illetően is.

## 4. LED-világítás

Az összes egységünkönél 100%-os LED-világítást és a szociális egységekben mozgásérzékelők alkalmazását céloztuk meg. A dabasi gyárunkban már eleve így alakítottuk ki az üzemből a világítástechnikát. Ezáltal az egyes helyszíneken kb. 35-40%-os villamosenergia fogyasztás csökkentését tudjuk elérni.

### Gépjárműflottánk

A korrekt vevőkiszolgálásunkhoz elengedhetetlen a megfelelő mennyiségű és minőségű anyagmozgató eszközök megléte.

Tevékenységünk során az anyagmozgató tevékenységet összesen 117 db villástargonca segíti. Évek óta törekszünk arra, hogy az eddig jellemzően diesel meghajtású gépeket fokozatosan lecseréljük elektromos meghajtásúra. Ennek köszönhetően mára már 30 db elektromos targoncánk van.

### Gépjárműflottánk összetétele 2022-ben

Személygépkocsi	86 db (56 db benzines, 30 db diesel)
Teherautó	5 db (diesel)
Targonca / rakodó	117 db (30 db elektromos, 84 db diesel, 3 db gázzal működő)

# GYÁRTÁSI TEVÉKENYSÉGBEN HATÉKONYSÁGJAVÍTÁS

A 2022. év végén átadásra került dabasi új tégelygyárunk technológiai eszközeinek kiválasztásánál meghatározó szempont volt, hogy a Szlovákiában (Geča) már működő CityStoneDesign gyárunkban alkalmazott gyártási technológiához képest is még hatékonyabb megoldásokat tudjunk alkalmazni. Így kerültek kiválasztásra azok a gyártósorok, melyeknél akár a vízfelhasználás, akár a villamosenergia fogyasztás optimálisabb.

Fontos megemlíteni például a számítások szerint 8%-os energiafelhasználás csökkentését eredményező érlelő kamrák működtetését a dabasi üzemünkben.

# ZÖLD TERMÉK INNOVÁCIÓ ÉS KÖRFORGÁSOS GAZDASÁG

2022 őszén indult el egyedülálló technológiával, újrahasznosított anyagokból építőanyaggyártás Kaposváron. A cégcsoport által helyben előállított GreenCon termékek 90% feletti arányban újrahasznosított anyagból készülnek, és 100%-ban újrahasznosíthatóak. Ez a termékcsalád egy szabadalmaztatott, környezetbarát gyártással készült zöld termék, melynek révén cégcsoportunk hozzájárul az erőforrások fenntarthatóságához és a körforgásos gazdasághoz. A GreenCon termékeket a STAVMAT Zrt. is forgalmazza, mely a gipszkartonokat helyettesítő lapok apróra feldarabolt Tetra Pak dobozokból való előállításával készül.

Az üzem működése kezdetben kb. 20 fő számára biztosít munkalehetőséget.

A beruházásról, ill. az üzem megnyitásáról és működéséről szóló kisfilm itt tekinthető meg: [📺](#)

Fontos megemlíteni azt a tényt is, hogy a kereskedelmi üzletágunkban bizonyos termékcsaládoknál - jellemzően a fatermékek esetében - már alkalmazzuk a nemzetközi **FSC\***, illetve **EPD\*\*** tanúsítványi megjelöléseket.



\*FSC - Forest Stewardship Council - Felelős Erdőgazdálkodás Tanácsa

\*\*EPD - Environmental Product Declaration - Környezetvédelmi terméknyilatkozat



## ZÖLD FINANSZÍROZÁS

Vállalatunk 2021-ben a 15 M EUR összeértékű dabasi térkőgyár beruházásának forrásbevonására tudatosan nem hagyományos bankhitelt vett fel, hanem zöld kötvényt bocsátott ki. A folyamatot egyrészt a nemzetközi hitelminősítő cég, a Scope Ratings GmbH kísérte végig, és adott B+ minősítést cégünk számára, melyet később tavasszal újabb egy évre pozitív kilátással meg is erősített. Ezt egészítette ki 2021-ben a International Capital Market Association (ICMA) 2021 Green Bond Principles (GBP) irányelvek szerint elkészített és külső fél által is hitelesített zöld keretrendszerünk, melynek révén a nevezett beruházásra bevonásra került 5 Mrd HUF névértékű zöld kötvény. Annak érdekében, hogy cégünk a bevont forrásokat a vállalásoknak megfelelően használja fel, és befektetési döntései meghozatalakor a zöld szempontok érvényesüljenek, Zöld Bizottságot (Green Committee) hoztunk létre. Zöld keretrendszerünkben kitérünk a felhasználástól kezdve a jelentéstételig minden szabályozott részletre. [↗](#)

A zöld finanszírozással erőteljes lépést tettünk a fenntarthatóság útján és a zöld kötvény keretrendszerben meghatározottak szerint komoly vállalásokat tettünk.

A 2022-ben megvalósított beruházással az eddigi építőanyag kereskedelmi tevékenységünk mellett Magyarországon is bővült a gyártói profilunk, és Dabason egy vadonatúj, évi 800.000 m2 kapacitású térkőgyár létrehozására került sor. A kiváló minőségű termékek jelenleg hazánk legkorszerűbb, legmodernebb technológiával működő gyártósorán készülnek. Maximálisan megfelelünk a modern kor elvárásainak, hiszen ezen a téren is a fenntarthatóság és a környezettudatosság áll a fókuszban. 2023. év elejétől pedig már saját gyártású CityStoneDesign brand alatt futó - a térköveken túl kültéri lapok, ökológiai burkolatok, betonkerítések, támfalak és egyéb kertépítési kiegészítő - termékekkel is ki tudjuk szolgálni vevőinket üzleteinkben.



### A dabasi üzem sajátossága, erőssége:

- a korábbi technológiánál sokkal fejlettebb, a legújabb fejlesztésű, modern gépsor használata,
- a körforgásos gazdaság maximális támogatása, a hulladéktermelés alacsony szinten tartása, az újrahasznosítás elősegítése,
- hatékony villamosenergia-fogyasztás,
- a karbonlábnyom csökkentése.

## Társadalmi felelősség-vállalásunk

### MUNKAVÁLLALÓK

#### • HR stratégia

A szilárd vállalati kultúra kulcsfontosságú minden vállalkozás számára, mivel ez határozza meg, hogy alkalmazottai mennyire elkötelezettek. Tisztában vagyunk azal, hogy a cégkultúra minden vállalat sikerének kulcsa, ez pedig az emberek viselkedéséhez, a felvételi folyamatokhoz, juttatásokhoz, stb. kötődik, amelyek végső soron meghatározzák, kik vagyunk, vagy kik akarunk lenni. Ezért is tartjuk nagyon fontosnak a humán tőke megbecsülését. Ennek egyik megnyilvánulási formája a teljesítményhez kötött havi, féléves, vagy éves prémium, továbbá a karácsonyi jutalomcsomag az érintett kollegák számára.

Jelenleg nem rendelkezünk egzakt, írásban foglalt HR stratégiával, melynek strukturált megjelenítése terveink között szerepel. Szeretnénk belátható időn belül releváns, az ESG célkitűzések figyelembevételével összeállított humánpolitikai irányelveket kidolgozni.

A STAVMAT Zrt. számára fontos, hogy elkötelezett és lojális alkalmazottai legyenek. Mindezt elősegítheti az átgondolt juttatási csomag, mely pozitív hatással van életükre és általános jóllétükre is. Munkavállalóink számára alap munkabér és cafetéria (Szép kártya) áll rendelkezésükre, valamint a munkába járás támogatására nyújtott utazási költség-hozzájárulás. A tömegközlekedést igénybe vevő dolgozók



ezirányú költségeit 100%-ban támogatjuk. A felsővezetők és üzletkötők pedig a számukra biztosított céges autót magáncéltól is használhatják.

Sajnos a STAVMAT Zrt. esetében is tetten érhető a kívánatosnál magasabb fluktuáció, melynek mérséklése komoly kihívást jelent számunkra is. Ennek egyik hatékony kezelési módja lehet a munkatársak munkahelyen kívüli, kötetlen formában való ismerkedése, a kapcsolataik mélyítése, erősítve ezzel is a vállalat belüli összetartozást.

Alapvetően a COVID óta ugyan nem szervezünk egész céget érintő csapatépítést, inkább lokálisan, azaz vagy telephelyenként, vagy szervezeti egységenként tartunk közösségi programokat kirándulás, vagy például karácsonyi vacsora formájában. Időnként vannak tréningjeink is, melyeknek szintén részét képezi a team building.

Foglalkoztatás szempontjából alapvetően nem jellemzőek nálunk az atipikus munkaviszonyok, nem élünk például a munkaerő kölcsönzés lehetőségével, alapvetően főállású, teljes munkaidőben dolgoznak nálunk a kollégáink. Részmunkaidőt azonban elvettve engedélyezünk, elsősorban a kismamák és a nyugdíjas munkavállalók esetében. A home office jellegű munkavégzést sem pártoljuk, legfeljebb a központi terület egyes speciális feladatvégzőinél (pl. IT), de vállalatunk profilja miatt összességében ez a fajta munkavégzés egyébként nem releváns.

#### • Humántőke

Munkahelyeket teremtünk és kiemelt felelősséget érzünk vállalatunk munkatársaiért és családjaikért. Kollégáink biztosítják fenntartható működésünk alapját. Értékrendünk fő fókuszában az ember áll. Munkatársaink legfontosabb belső érintett feleink, akik nélkül nem lehetne sikert elérni. Éppen ezért a nálunk dolgozó kollégákat megbecsüljük.

Az összmunkavállalói létszámot tekintve 32% női munkatársunk erősíti csapatunkat, és büszkék vagyunk arra, hogy mind a 30 év alatti, mind pedig az 50 év feletti korosztály is képviselteti magát munkaerő-állományunkban.

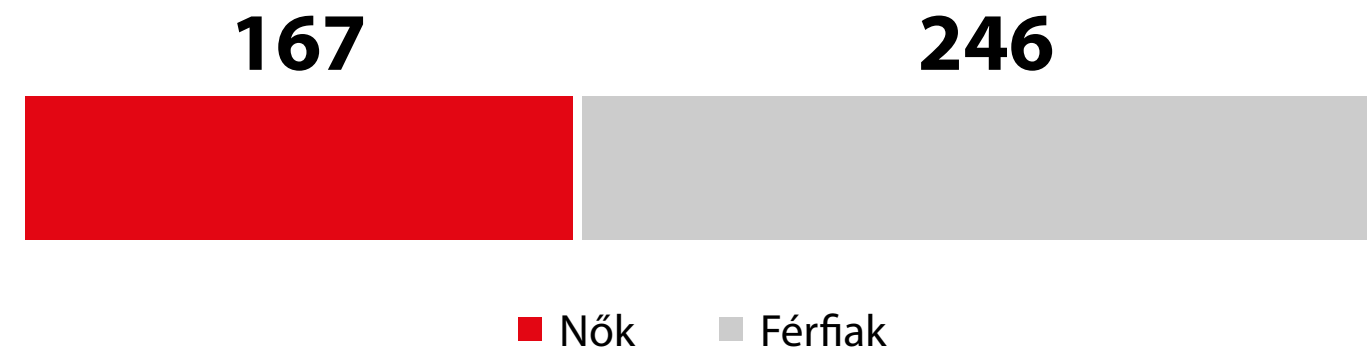
Vezetőségünk elkötelezett az esélyegyenlőség iránt, így törekszünk arra, hogy alkalmazottaink nemi arányai is kiegyenlítettek legyenek, bár profilunkból adódóan az üzemben dolgozó, ill. értékesítési kollégák nagyobb része férfi.

Törekszünk arra, hogy a kismamákat is újra tudjuk foglalkoztatni részmunkaidőben, illetve a nyugdíjas korhoz közelebb álló, szakmailag tapasztalt kollégákat is nagyra értékeljük.

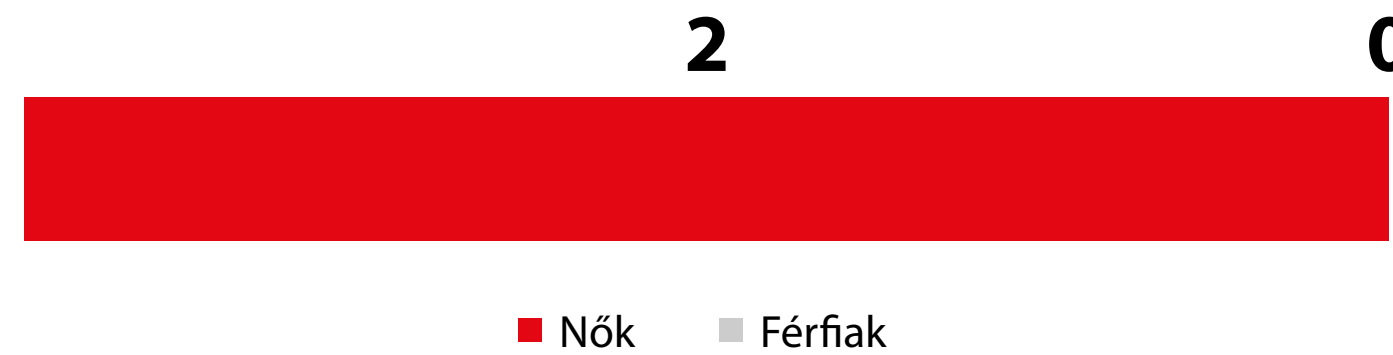
## FOGLALKOZTATOTTI LÉTSZÁM (ÖSSZLÉTSZÁM)

**413**

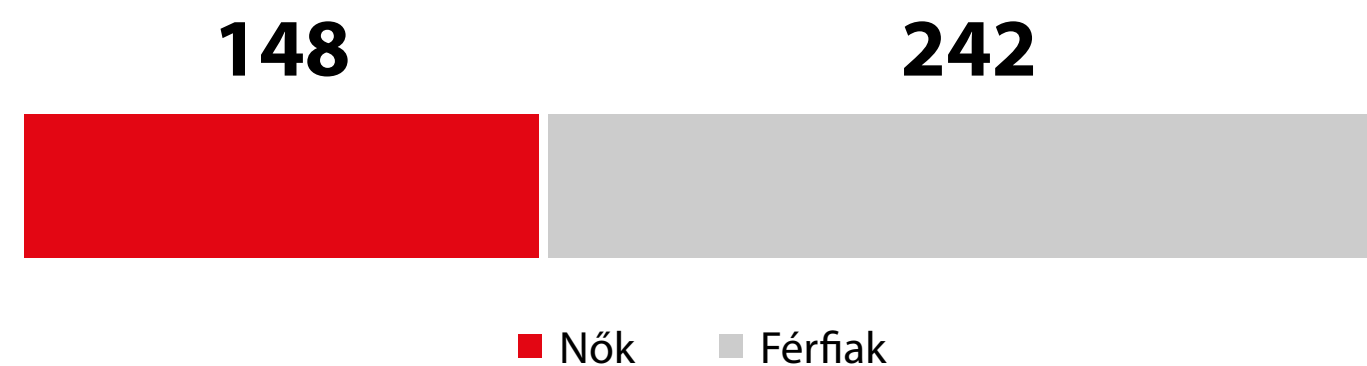
ebből állandó (határozatlan idejű) munkaszerződéssel rendelkezők száma (fő) **413**



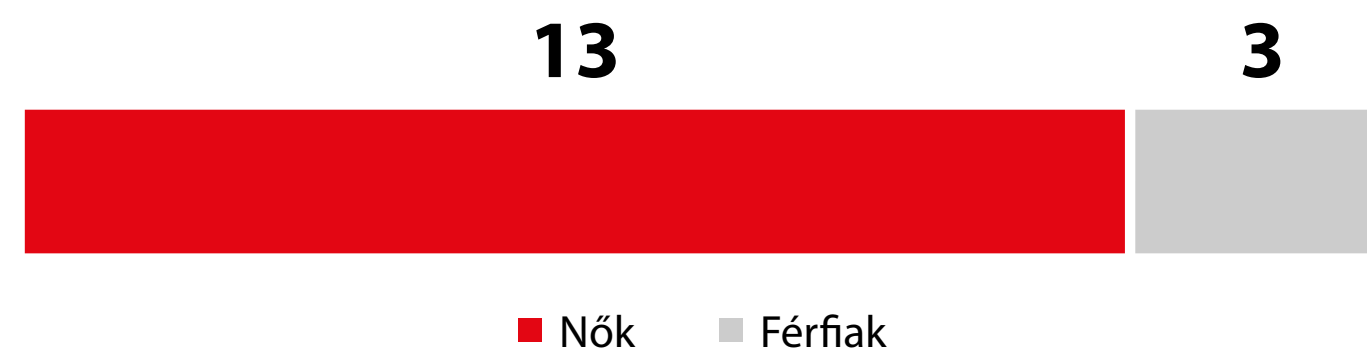
ebből (határozott idejű) munkaszerződéssel rendelkezők száma (fő) **2**



Aktív munkavállalók száma (fő) **390**

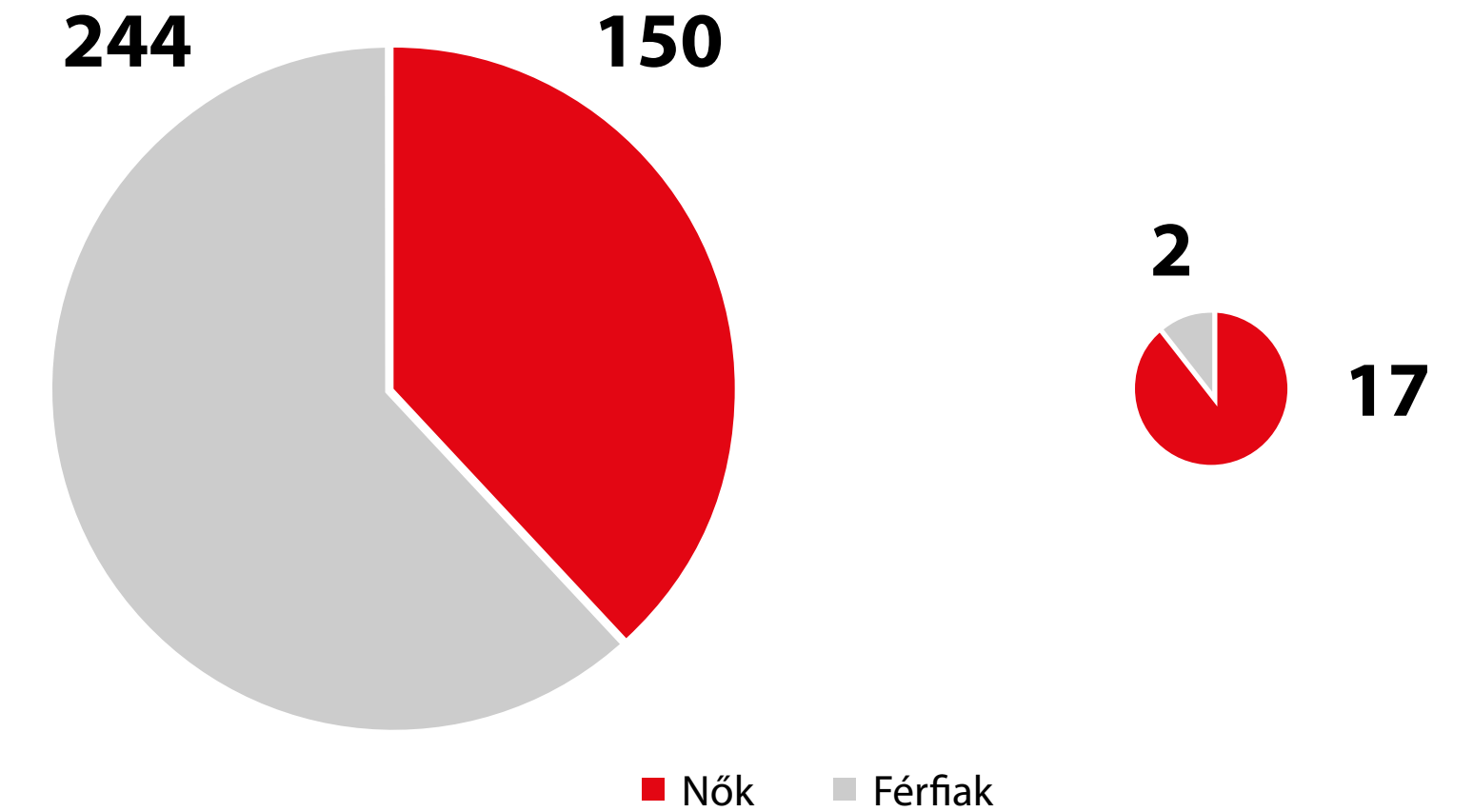


Inaktív munkavállalók száma (fő) **16**



## MUNKAVÁLLALÓI LÉTSZÁM A FOGLALKOZÁS TÍPUSA SZERINT (FŐ)

teljes munkaidőben foglalkoztatottak száma (fő) **394**      részmunkaidőben foglalkoztatottak száma (fő) **19**



nem alkalmazott munkavállalók száma (kölcsönzött, bérelt, vállalkozó, stb.) (fő) **0**

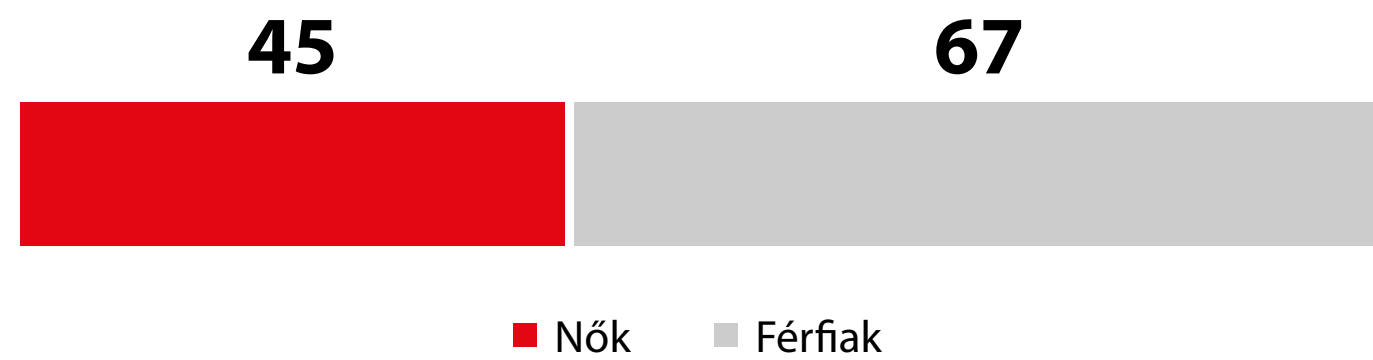
megváltozott munkaképességű munkavállalók száma az adott év utolsó napján (fő) **0**

## FLUKTUÁCIÓ

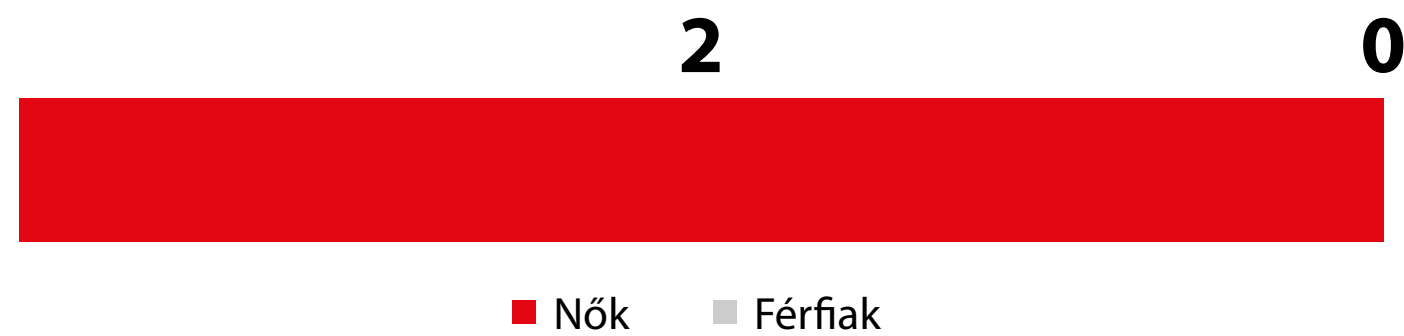
**hány munkavállalót bocsátottak el az adott évben  
(nem ide értve a maguktól felmondott munkavállalókat) (fő)** **20**

**hány munkavállaló mondott fel az adott évben (fő)** **63**

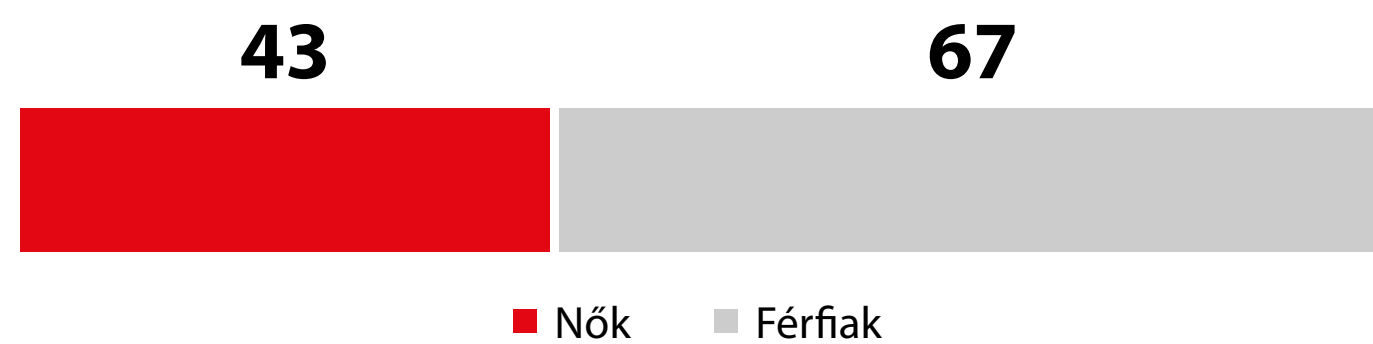
**belépő összes munkavállaló száma (fő)** **112**



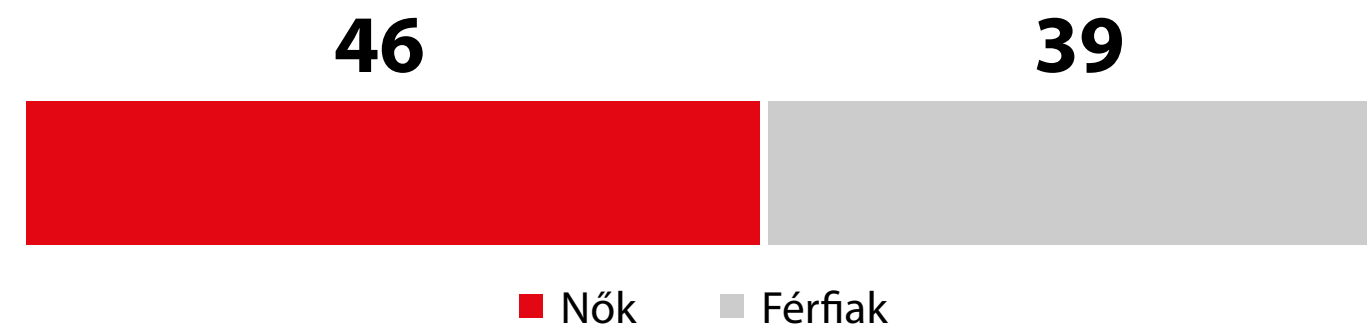
**határozott idejű munkaszerződéssel  
felvett munkavállalók száma (fő)** **2**



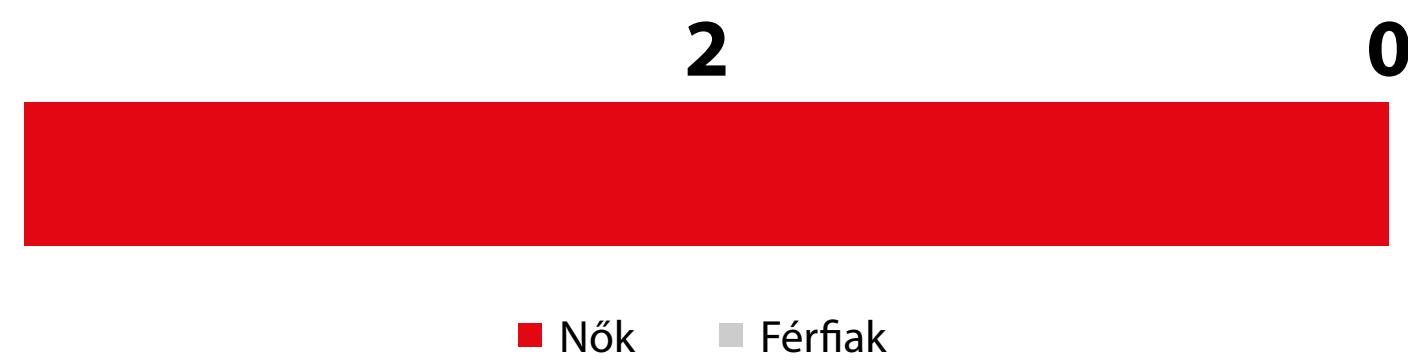
**határozatlan idejű munkaszerződéssel  
felvett munkavállalók száma (fő)** **110**



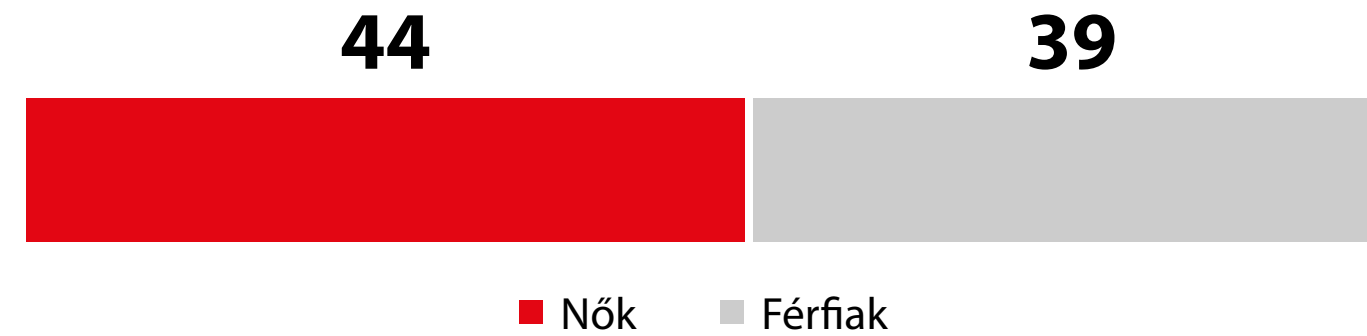
**kilépő munkavállaló száma (fő)** **85**



**határozott idejű munkaszerződés lejártát  
követően kilépő munkavállalók száma (fő)** **2**



**határozatlan idejű munkaszerződéses  
kilépő munkavállalók száma (fő)** **83**



**szülési szabadságot igénybe vevők létszáma (fő)** **11**



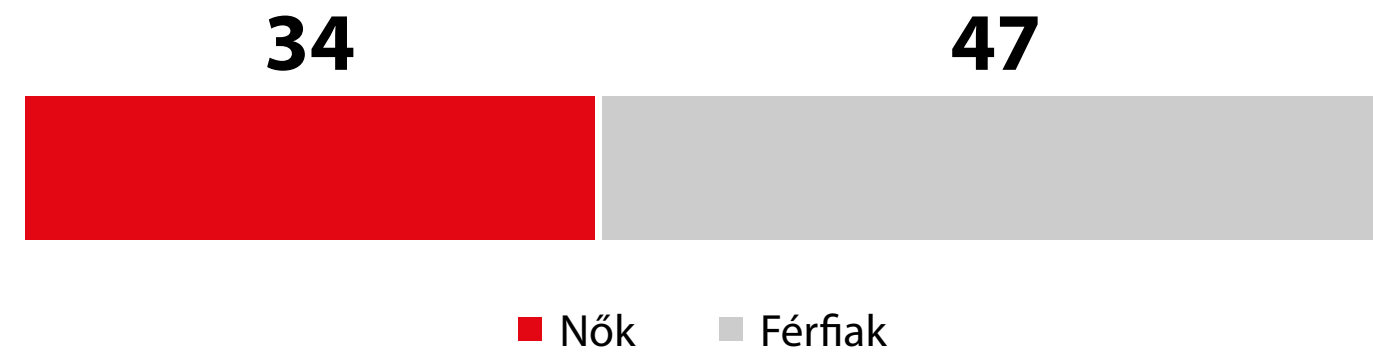
**A szülői szabadság lejártát követően  
a jelentési időszakban visszatértek száma (fő)** **0**

**A szülői szabadság lejártát követően munkába visszatért  
munkavállalók teljes száma, akiket 12 hónappal a  
munkába való visszatérésük után is foglalkoztattak (fő)** **0**

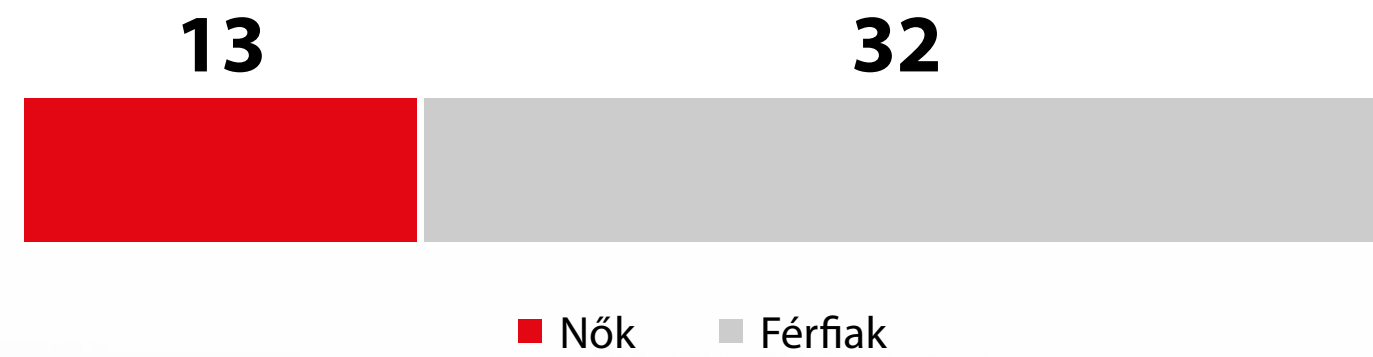


## LOJALITÁS

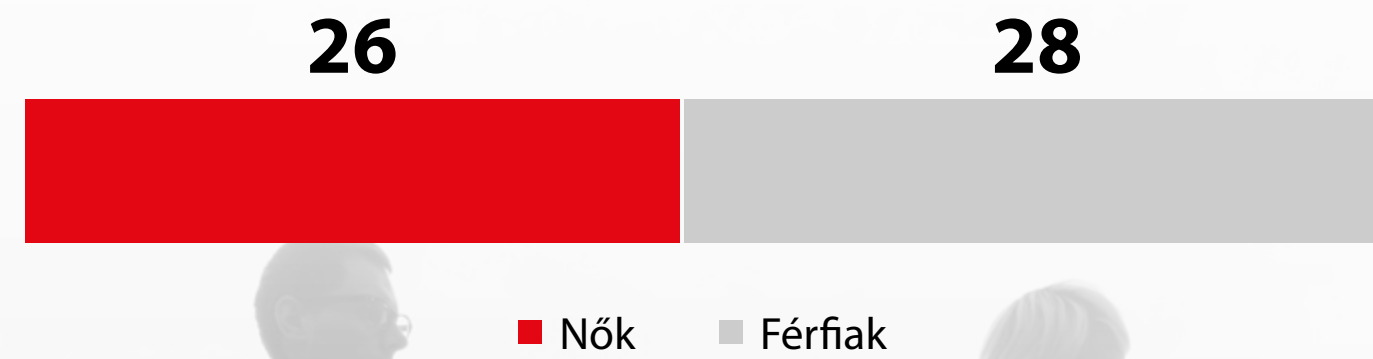
legalább 5 éve a vállalatnál  
dolgozók létszáma (fő) **81**



legalább 10 éve a vállalatnál  
dolgozók létszáma (fő) **45**



legalább 15 éve a vállalatnál  
dolgozók létszáma (fő) **54**



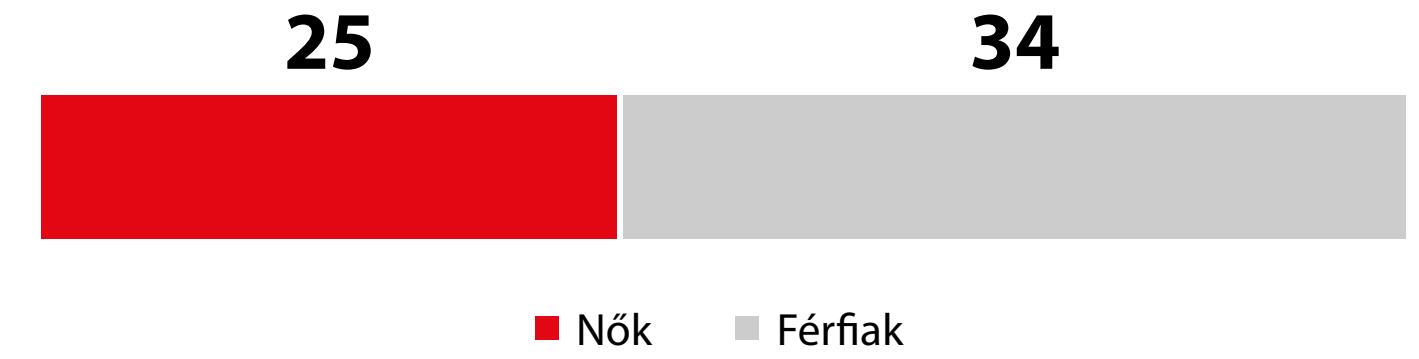
## DIVERZITÁS ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉG

női munkavállalók száma  
az adott beszámolási év utolsó napján (fő) **10**

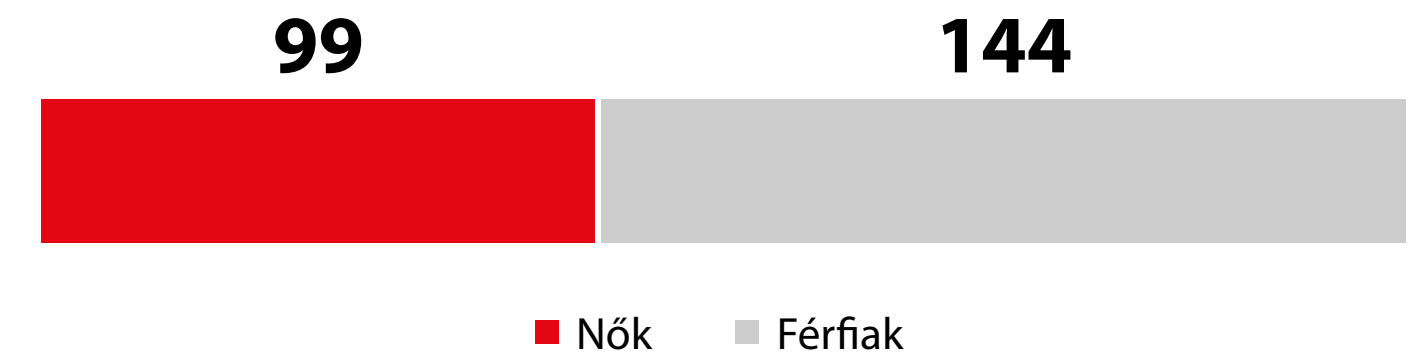


megváltozott munkaképességű  
munkavállalók száma (fő) **0**

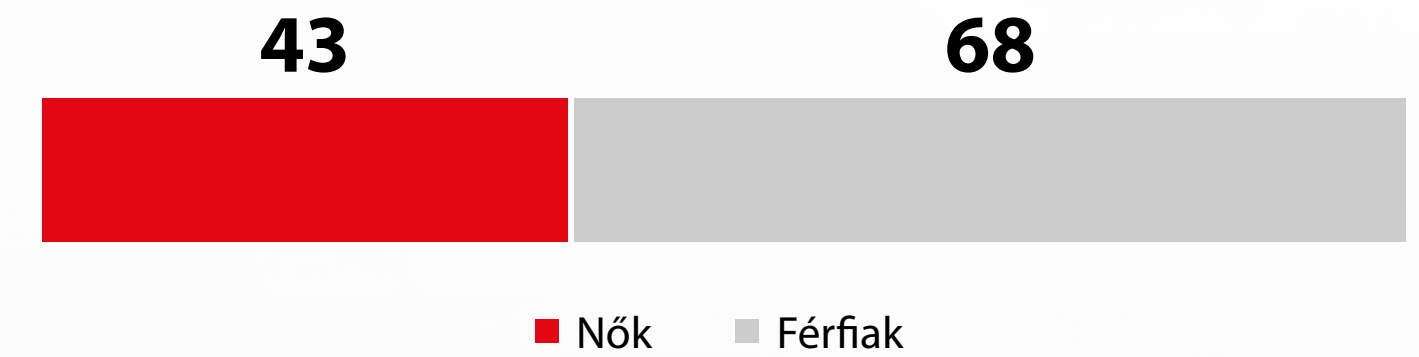
30 év alatti munkavállalók száma  
az adott év utolsó napján (fő) **59**



30-50 év közötti munkavállalók száma  
az adott év utolsó napján (fő) **243**



50 év feletti munkavállalók száma  
az adott év utolsó napján (fő) **111**





- **Onboarding és képzések**

Cégünk profilja miatt a humántőke hatványozottan fontos tényező a sikerhez vezető úton. Éppen ezért központi kérdés a vállalkozásunkhoz kerülő új munkatársak kiválasztása, betanítása és megtartása. Írásban foglalt onboarding politikával nem rendelkezünk, ennek elkészítése terveink között szerepel, azonban jól bejáratott felvételi eljárás mentén haladva, következetesen járunk el e téren is.

A telephelyeinken a kiválasztás a régióvezetők, ill. telephelyvezetők részvételével történik. A betanulást, és a fejlődést minden kollégának biztosítjuk. Pozíciótól függően zajlik a betanítási folyamat. A mentor a telephelyvezető. A központba felvett munkatársaknál pedig szintén a betöltött állás függvénye a mindennapi munkához szükséges gyakorlat megszerzéséhez a munkatársi, ill. közvetlen vezetői támogatás. Filozófiánk szerint az új belépők betanítása, elveink, tudásunk megosztása komoly mérföldkő a cégünk, cégcsoportunk felé való elköteleződés kialakulása során.

Vezetőink óriási szerepet játszanak abban, hogy segítsenek egy szilárd, értékalapú vállalati kultúra kialakításában. Feladatuk a szükséges motiváció megteremtése, valamint az is, hogy a vállalati kultúrát népszerűsítsék a jövőbeni alkalmazottak körében is és gondoskodjanak arról, hogy a már nálunk dolgozók számára is mindez iránytűként szolgáljon.

Edukáció tekintetében elsősorban a kötelezően előírt tűz- és balesetvédelmi oktatást biztosítjuk, ill. a targoncavezetői tanfolyamot, valamint a vizsgát.

A kereskedő kollégáink számára szervezünk időnként értékesítési tematikájú tréningeket, ill. a kontrollereknek is biztosítunk 2-3 napos szakmai kurzusokat.

- **Dolgozói elégedettség**

Üzleti modellünkől fakadóan cégünk sikeres működésének egyik - talán legfontosabb - eleme a többször említett emberi tényező. Kiemelten hangsúlyos számunkra ezért a munkatársak jóllétének megteremtése, ezáltal a munkatársi elkötelezettség fenntartása, a lojalitás erősítése. A vállalat sikerét gyakran közvetlenül befolyásolja az alkalmazottak munkájukkal és munkakörnyezetükkel való elégedettsége. Azok az alkalmazottak, akik elkötelezettek érzik magukat, megbecsülnek és biztosak a céljaikban, általában elégedettebbek is jelenlegi helyzetükkel.

Terveink között szerepel a munkavállalóink elégedettségének megismerésére és mérésére irányuló rendszeres felmérések megvalósítása (ad-hoc, vagy mini survey, ill. a közvetlen vezetőkkel folytatott „interjúk”), legalább évi egy alkalommal, hiszen a visszajelzések, a felmerült kérdések, problémák kezelése hozzájárulhatnak a dolgozói elégedettség növeléséhez, a fluktuáció mérséklődéséhez, a lojalitás erősítéséhez, továbbá a vonzóbb munkahely megteremtéséhez.

- **Munka és magánélet egyensúlya**

Az életben nagyon fontos, hogy minden téren megtaláljuk az egyensúlyt. Nincs ez másképp a munka-magánélet egyensúlya területén sem. A munkahelyen töltött idő életünk egy igen jelentős részét teszi ki és könnyen előfordulhat, hogy felborul a munka-magánélet egyensúlya, ami nem egy egészséges állapot. Azok a munkaadók, akik elkötelezettek amellyel, hogy a munka és a magánélet egyensúlyát támogató környezetet biztosítsanak alkalmazottjaiknak, költségmegtakarítást érhetnek el, kevesebb hiányzást tapasztalhatnak, és lojálisabb, produktívabb munkaerővel számolhatnak.

Vállalkozásunknál mi is megteremtettük a munka és magánélet egyensúlyát. Ennek érdekében kiszámítható, fix munkaidő szerinti munkavégzés van nálunk, továbbá tervezett éves szabadságolások, melynek ideje alatt a helyettesítés megoldott. Arra figyelünk, hogy lehetőség szerint napi 8-9 óránál többet ne dolgozzanak a kollégák. Túlóra esetén azt kifizetjük, vagy a dolgozók élhetnek a csúsztatás lehetőségével is. Kereskedelmi tevékenységünkéből adódóan szombati nyitva tartás is van nálunk, de ettől eltekintve mellőzzük az esti és hétvégi munkavégzést.

- **Hátrányos megkülönböztetés elkerülése, esélyegyenlőség biztosítása**

Vezetőségünk törekszik arra, hogy tisztességes, méltányos és igazságos munkakörnyezetet biztosítsunk minden munkavállalónk számára, hogy az általánosan elfogadott emberi jogok és méltóság szerint végezhesék munkájukat. Megbecsüljük a munkatársaink sokszínűségét és közreműködését, elköteleztük magunkat az esélyegyenlőség mellett, elítéljük a megkülönböztetést, a zaklatást.

Elkötelezettek vagyunk az olyan munkahelyek fenntartása mellett, amelyek mentesek a faji, nemi, bőrszín nemzeti vagy társadalmi hovatartozás, vallás, életkor, fogyatékoság, szexuális irányultság, politikai vélemény vagy bármely egyéb, a vonatkozó törvények által védett státusz alapján elkövetett megkülönböztetéstől, ill. zaklatástól. Munkavállalóink számára megteremtjük azokat a feltételeket, hogy munkájukat megkülönböztetés nélkül végezhesék.

- **Munkavédelem**

A biztonságos munkakörnyezet többről szól, mint pusztán a sérülések vagy a betegségek terjedésének megelőzéséről, hanem arról is, hogy a munkavállalók jólétét prioritásként kezeljük. A biztonságos munkahely az, ahol az alkalmazottak biztonságban érzik magukat, és élvezik a biztonságos munkakörülményeket. Ezért is törekszünk ennek megteremtésére és az ezirányú törvényi előírások, munka- és balesetvédelmi szabályok maximális betartására. Fontosnak tartjuk az üzembiz-

tonságot, gyártóüzemünkben pedig munkaruhát és védőfelszerelést (fej- és hallásvédőt, védőszemüveget, bakancsot) biztosítunk az érintett kollégáknak, akik azt rendeltetésszerűen használják is. A munkaruhák tisztításában a Lindström Kft. a partnerünk.

2022-ben 3 munkahelyi baleset történt.



## **KOMMUNIKÁCIÓ, BELSŐ TÁJÉKOZTATÁS**

Alapvetően fontosnak tartjuk a munkavállalók folyamatos tájékoztatását, hiszen a gördülékeny munkavégzés egyik alapja a rendszeres kommunikáció. Igyekszünk munkatársainkat folyamatosan és részletesen tájékoztatni az őket érintő témákról.

Jellemzően a HR terület informálja a kollégákat az operatív tudnivalókról, a telephelyekkel, szabályzatokkal kapcsolatos hírekről. Ez alapvetően e-mailek, ill. a telephelyeken a faliújságon elhelyezett információnyújtás formájában valósul meg. Vezérigazgatónk pedig az év elején, vagy végén kiértékeli a vállalat elért eredményét és felvázolja a jövőre vonatkozó célkitűzéseket, továbbá megköszöni az együttműködést és dicséretben részesíti az azt megérdemlő munkavállalókat.

Ezen kívül értekezletek megtartására is sor kerül, a kereskedelmi-, ill. a régió-, valamint a telephelyvezetők részéről az aktualitások, projektek átbeszélése céljából.

Úgy véljük, hogy a belső kommunikáció terén még vannak fejlődési lehetőségek előttünk és érdemes lenne egy strukturált, rendszeres belső tájékoztatási szisztémát kialakítani.

## **HELYI KÖZÖSSÉGEK TÁMOGATÁSA**

A vállalati társadalmi felelősségvállalás tükrözi a vállalkozások elkötelezettségét, ahogy különböző környezeti és társadalmi intézkedésekkel hozzájárul a közösségek és a társadalom jólétéhez. Tulajdonosunk és vezetőségünk már sok éve felismerte, hogy bár elsődleges szempont, hogy a vállalat sikeresen, és hosszú távon is prosperálóan működjön és mindez dolgozóink elégedettségével is párosuljon, ugyanakkor felelősséggel tartozunk a minket körülvevő tágabb értelemben vett környezetünk felé is. Ez a helyi közösségeket, csoportokat jelenti, akiket anyagilag tudunk támogatni és így az ő mindennapjaikat is jobbra tudjuk tenni.

Felelős piaci szereplőként, megbízható és biztonságot teremtő munkáltatóként fontos számunkra a társadalom iránti elköteleződés, a szociális ügyek, sport és a rászorulókat támogatása. Támogatjuk a körülöttünk élőket, a helyi közösségeket, fontosnak tartjuk munkatársaink egészségét és a biztonságos munkahely megteremtését is, továbbá elköteleztünk vagyunk a rászoruló gyerekek és iskolák támogatása iránt is. Mindig is fontosnak tartottuk az intézmények és a sport, valamint a segítő céllal történő felújítások és építkezések támogatását. Ennek jegyében minden évben több támogatói programban is részt veszünk. A teljesség igénye nélkül néhány, 2022-ben támogatott projektünk a következő volt:

## STAVMAT VARÁZSPROGRAM



A **STAVMAT Varázsprogramot** 2022-ben indítottuk útjára. Ez a támogatási program azért különleges számunkra, mert ez vállalatunk saját, önálló támogatási programja. Szervezői és lebonyolítói is vagyunk a projektnek, és terveink szerint a pályázatot a jövőben minden egyes évben meghirdetjük. [↗](#)

A 2022-es évben a somogyvári Gyógypedagógiai Intézmény megújulásához járultunk hozzá építőanyag beszerzésének 1 millió Ft-tal történő támogatásával. [↗](#)

## STAVMAT GYERMEK RAJZVERSENY



2022 év elején „**Rajzold le álmaid házáat!**” felhívással indítottuk el a STAVMAT első országos rajzversenyét. [↗](#)

A gyermeki képzelet és alkotási kedv találkozási pontján létrejött művek közül kilencet tudtunk díjazni. A pályázaton megszerezhető nyeremények összértéke 525.000 Ft volt.

## CSEREGYEREKEK A BALATONON



A STAVMAT Szántódi Pihenőházban 2022-ben immár harmadik éve nyújtottunk ingyenes nyaralási lehetőséget a szlovákiai kezdeményezésű Cseregyerek program diákjai számára. Segítő munkánk elismertségét többek között az is bizonyítja, hogy a program fölött Szlovákia köztársasági elnöke, Zuzana Čaputová vállalt védnökséget.

A kezdeményezés célja a Szlovákiában élő nemzetek kölcsönös megértésének elősegítése, a felvidéki magyar anyanyelvű gyerekek sikeres boldogulásának támogatása, a nyelvi akadályok leküzdése.

A Cseregyerek program keretében eddig közel 20 család örömteli nyaralását biztosítottuk. [↗](#)

## STAVMAT FÜZESABONYI SC

Több éve szponzorálunk sportklub csapatokat, köztük a tehetséges fiatalokból álló **füzesabonyi kézilabda csapatot 2008 óta támogatja a STAVMAT Zrt.** (illetve elődje). A 17 fős kerettel rendelkező csapat évek óta jól szerepel a hazai bajnokság harmadik vonalában. 2021-től a gárda már az ifjúsági korosztályban játszik. A STAVMAT Zrt. 2021-től mint névadó szponzor támogatja a csapatot. A támogatás összege 2022-ben 6,7 M Ft volt.





## Vállalatirányításunk főbb ismérvei

A jó vállalatirányítás, mely magában foglalja a kockázatkezelést, a döntéshozatalt, az átláthatóságot, a megfelelőséget és az etikus magatartást, létfontosságú egy szervezet hosszú távú sikere szempontjából. Hiszen ez orientálja a befektetőket és az érdekelteket is a döntéseik meghozatalában, ill. abban, hogy lássák, hogy az adott vállalkozás hol tart a fenntarthatóság felé vezető úton.

## ÁTLÁTHATÓ VÁLLALATIRÁNYÍTÁS

Vállalatunk jelenleg egyszemélyes részvénytársaságként működik, így a közgyűlés hatáskörébe tartozó ügyekben a részvényes írásban dönt, melyről köteles értesíteni a vezető tisztségviselőket, akiket a részvényes írásban utasíthat. Az utasítást a vezető tisztségviselő köteles végrehajtani.

Sokéves nagyvállalati múltunknak, és a nemzetközi IN GROUP cégcsoporthoz való szerves betagozódásunknak köszönhetően működésünk is letisztult, transzparens.

A társaság legfőbb szerve a **közgyűlés**, melynek kizárólagos hatáskörébe tartoznak többek között, de nem kizárólagosan az alábbiak:

- alapszabály módosítása
- a társaság működési formájának megváltoztatása
- az igazgatóság, felügyelőbizottság tagjainak, könyvvizsgálónak a megválasztása, visszahívása
- számviteli beszámoló elfogadása, osztalékot érintő kérdéskörök
- döntés minden olyan jogügyletről, melyben a vállalat kötelezettséget vállal (pl. kötvénykibocsátás, hitelfelvétel, garanciavállalás stb.)
- döntés más társaságban való tulajdonrész szerzésről

Rendes közgyűlést minden év május 31-ig meg kell tartani, és egy választott elnöke van. Akkor határozatképes, ha azon a szavazati joggal rendelkező részvényesek több mint felét képviselő részvényes, vagy meghatalmazottja jelen van.

A közgyűlés a határozatait egyszerű szótöbbséggel hozza, ettől kivételt képző kérdésekben pedig a szavazatok háromnegyedes szótöbbséggel érvényesek.

Társaságunk ügyvezető szerve az **Igazgatóság**, mely 3-7 tagból áll. Elnökét a köz-

gyűlés választja meg. Jelenlegi tagok:

- Ing. Arch. Pavol Kollár, az igazgatóság elnöke
- Iván František, vezérigazgató
- Turjászki Péter, igazgatósági tag
- Sarmon Roland, igazgatósági tag

Az Igazgatóság képviselői felelősek többek között vállalatunk gazdálkodásának irányításáért, az üzleti és fejlesztési koncepció kialakításáért, illetve a munkáltatói jogok gyakorlásáért. Évente minimum egyszer üléseznek. Döntést egyszerű szótöbbséggel hoznak.

**Független tagok** nincsenek.

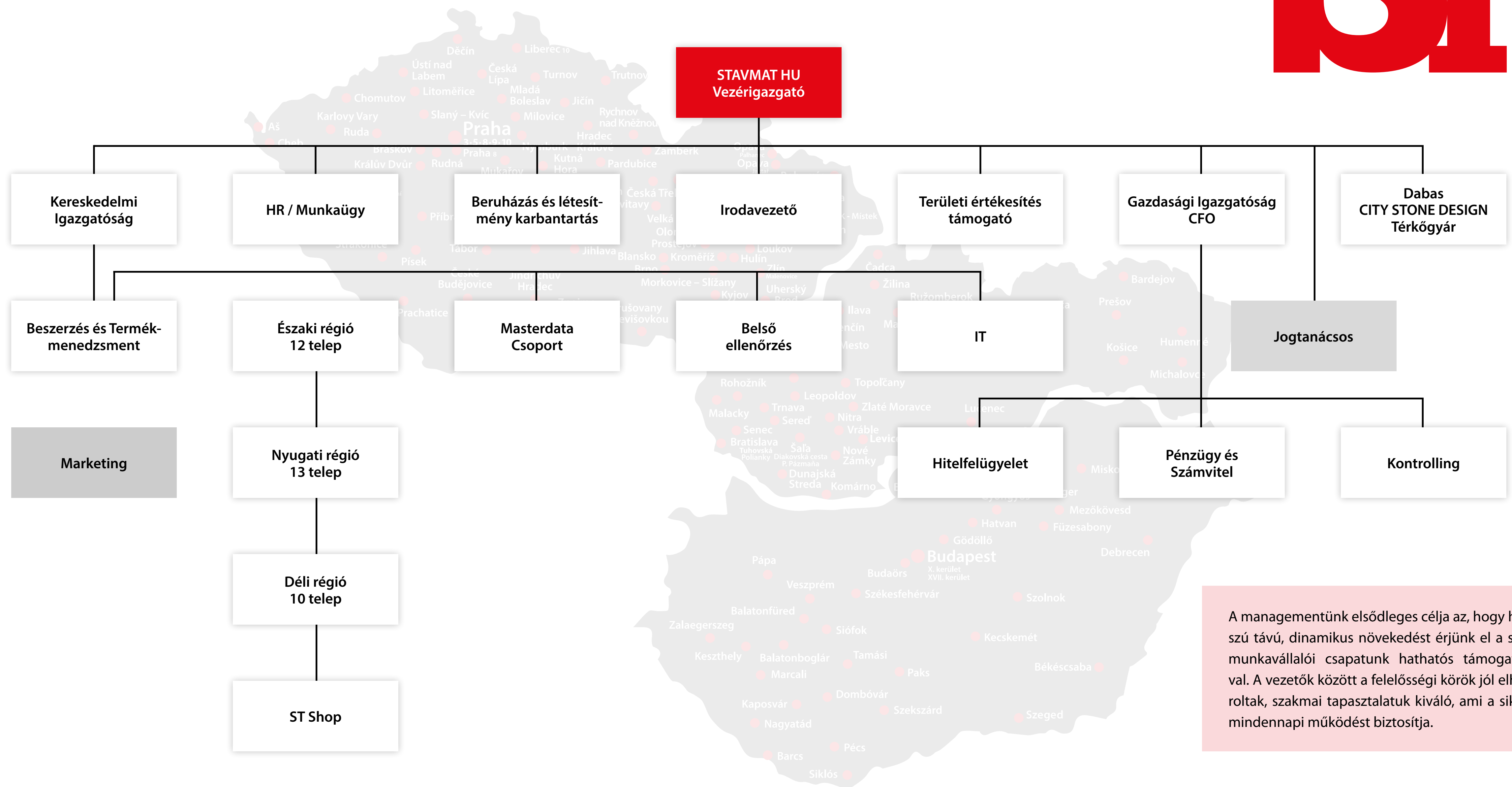
A vállalatirányításunk harmadik pillére a **Felügyelőbizottság**, mely köteles a közgyűlés elé kerülő előterjesztéseket megvizsgálni, és ezekkel kapcsolatos álláspontját a közgyűlésen ismertetni. Tagjainak száma 3-9 fő, jelen esetben az alábbi személyek:

- Ondrészik Zsolt János
- Karacs Ildikó
- Juliana Szócsová

**Független könyvvizsgálója** a társaságnak évek óta a PKF Könyvvizsgáló Kft.



# SZERVEZETI FELEPÍTÉSÜNK



A managementünk elsődleges célja az, hogy hosszú távú, dinamikus növekedést érjünk el a stabil munkavállalói csapatunk hathatós támogatásával. A vezetők között a felelősségi körök jól elhatároltak, szakmai tapasztalatuk kiváló, ami a sikeres mindennapi működést biztosítja.

### Zöld Bizottság (Green Committee)

2021-ben szervezeti felépítésünk kibővült az ún. Zöld Bizottsággal, melyet azzal a céllal hoztuk létre, hogy ezzel is elősegítsük a vállalat fenntarthatósági céloknak megfelelő környezetvédelmi, társadalmi és a vállalatirányítás iránti stratégiai elkötelezettségét.

A Zöld Bizottság elnöke Iván František, vezérigazgató, és további két tagja Turjanszki Péter igazgatósági tag, aki egyben a cég teljes pénzügyi irányítását is vezeti, mint CFO, valamint Sarmon Roland igazgatósági tag és a STAVMAT Zrt. kereskedelmi igazgatója.

Ennek a bizottságnak a feladata a cégen belüli zöld finanszírozással megvalósuló beruházások és projektek felügyelete, továbbá a tényleges megvalósítás ellenőrzése, nyomon követése, a zöld forrásbevonások szigorú, ellenőrzött keretek között történő felhasználása és az elvárások szerinti allokációja és adminisztrálása.

2022. évi tevékenységünk során Zöld Bizottságunk többször is ülésezett, és a zöld kötvénykibocsátásnál vállalt feladatait ellátva a megvalósult beruházásról Allokációs Jelentésben tájékoztatta befektetőit.

További infó [↗](#)

## SZABÁLYZATRENDSZERÜNK ÉS ÜZLETI ETIKA

A szabályozórendszer elsődleges feladata a szabályozási keretnek való megfelelés biztosítása. Vállalkozásunk is teljes mértékben felvállalja azt a gyakorlatot, hogy bemutassuk vállalatirányításunk átláthatóságát, a környezet tiszteletben tartását, mert számunkra sem kétséges, hogy a jelenlegi, egyre inkább ESG-szemlélettel bíró piacgazdaságban, a hitelesség érdekében célszerű ily módon megadni a működés legitimitását.

Vállalatunk stratégiai és operatív működtetését elősegítik a széles körben meglévő szabályzatok, melyekbe folyamatosan beleépítjük a fenntarthatósági, és ESG szempontrendszereket is. Ezek kitérnek az alábbi legfontosabb területekre:

### Általános szabályzatok

- Etikai Kódex
- Általános viselkedési elvek, eljárások
- Szervezeti értékek és viselkedési normák
- Beszerzői kódex
- Szervezeti ábra
- HR Kommunikációs szabályzat

### Ezen kívül vannak még specifikus szabályzatok, melyek az alábbiak:

- Pénzügy
- IT
- Hitelezés
- HR
- Értékesítés
- Készletgazdálkodás
- Beszerzés
- EHS (health and safety engineering - környezetvédelem, munkabiztonság és tűzvédelem), etc.

Az adatvédelmi irányelveink transzparenciája terveink között szerepel és prioritást élvez.

Legfontosabb szabályzatainkból adunk egy áttekintést, melyek tükrözik cégünk szellemiségét.



## I. ETIKAI KÓDEXÜNK

### Vezérelveink:

#### 1. Professzionizmus, minőségi munkavégzés

A Vállalat tevékenysége megfelel a jelenlegi törvényi szabályozásnak, a szakmai etikának és a belső rendelkezéseknek. Elvárás, hogy minden munkatárs szakmai és általános ismereteit, jártasságait, készségeit és képességeit folyamatosan fejlessze, munkáját szakszerűen és színvonalasan lássa el, munkáját a minőségi munkavégzés követelményrendszer alapján végezze.

#### 2. Felelősségvállalás, innováció

A Vállalat minden munkatársa vállaljon felelősséget tevékenységéért, döntéseiért. A folyamatosan változó környezethez való sikeres alkalmazkodás érdekében legyen nyitott az újdonságok befogadására, azok alkalmazására. A jobbítás igényével, a hatékonyság és eredményesség javítása érdekében kezdeményezően lépjen fel, továbbá vállalja az újítással járó többlet terheket, nehézségeket.

#### 3. Elkötelezettség, lojalitás

A Vállalat minden munkatársa fegyelmezett és etikus munkavégzéssel járuljon hozzá a vállalat jó hírnevének öregbítéséhez, értékeinek megismertetéséhez és tudatos közvetítéséhez. Tanúsítsanak lojalitást a vállalat egészével, annak törekvéseivel, valamint vezetőivel és munkatársaival kapcsolatban.

#### 4. Összeférhetetlenség

Munkatársainktól megköveteljük, hogy kerüljenek el minden összeférhetetlenséget magánjellegű pénzügyi érdekeltségük és a munkahelyükön betöltött pozíciójuk között. A munkatársak belső információikat nem használhatják fel magán üzleti tevékenységük során, vagy mások üzleti érdekeit szolgálva.

Munkatársaink nem állhatnak anyagi érdekeltségben (szerződés, részesedés, képviselő, lobby stb.) olyan üzleti vállalkozással, amely a vállalat versenytársának minősül vagy tevékenysége egybe esik a vállalat tevékenységi körével.

#### 5. Őszinteség

A Vállalat érdekeinek szem előtt tartása semmilyen körülmények között sem lehet mentség az őszinteség vezérelvének megszegésére. Ennek megfelelően az ajándékok és egyéb juttatások bármilyen formája elutasítandó, amennyiben azok egy független döntés, vagy a Vállalat magatartásának befolyásolására tesznek kísérletet.

#### 6. Pártatlanság

A Vállalat a belső és külső partnerekkel történő kapcsolataiban során elkerül minden típusú diszkriminációt állampolgárságra, nemzetiségi és etnikai származásra, politikai véleményre, vallási meggyőződésre, korra, nemre, nemiségre vagy egészségi állapotra való tekintet nélkül.

#### 7. Érdekkonfliktus

Bármely tevékenység végzésekor a Vállalatnak törekednie kell arra, hogy megelőzze az olyan helyzeteket, ahol valódi, vagy potenciális érdekkonfliktusok merülhetnek fel. Érdekkonfliktusok alatt itt nemcsak a törvényben rögzített eseteket kell érteni, hanem azon eseteket is, amikor a munkatárs a vállalat, vagy annak tulajdonosai érdekei ellen cselekszik, hogy saját hasznát növelje.

#### 8. Átláthatóság, bizalmas információk védelme

Minden információnak, melyet a vállalat kiad, teljesnek, világosnak, érthetőnek, pontosnak és megbízhatónak kell lennie.

Szolgáltatásainkat a szabályoknak megfelelően, a legjobb gyakorlat kialakítására törekedve, törvényes keretek között, rögzített belső szabályoknak megfelelően végezzük, nyilvántartjuk, és rendszeresen belső ellenőrzés alá vonjuk.

Az ügyfelekről vagy saját munkatársainkról birtokunkba jutott, valamint az üzleti partnerektől bekért titkos és bizalmas információk védelmét kötelességünknek tartjuk.

#### 9. A társadalom iránti felelősségünk

Tevékenységünket a társadalom iránt érzett felelősséggel végezzük, és lehetőségeink keretein belül szerepet vállalunk a helyi közösségek céljainak támogatásában.

#### 10. Egészség- és környezetvédelem

A fenntartható fejlődés iránti elkötelezettségünkkel összhangban arra törekszünk, hogy munkahelyi gyakorlatunk, folyamataink és szolgáltatásaink az egészséget ne veszélyeztessék, a környezetet a lehető legkisebb mértékben terheljék. A tevékenységünkkel összefüggő egészségi, biztonsági és környezeti kockázatokat biztonságos munkafeltételek kialakításával csökkentjük. Az elvárható legnagyobb gondossággal járunk el munkatársaink egészségének megóvása érdekében.



## II. KOMMUNIKÁCIÓS SZABÁLYZAT

Társaságunk Kommunikációs szabályzata külön kitér arra, hogy a közölt információ semmilyen formában nem tartalmazhat:

- adatvédelmi szempontból személyes adatot
- olyan utalást vagy tényt, mely másra nézve személy szerint sértő lehet
- vallásra, politikai nézetre, származásra, hovatartozásra diszkriminatív vagy befolyással bíró elemet.

## III. BESZERZŐI KÓDEX

### 1. Környezet-egészség- és munkavédelem (EHS - health and safety engineering)

- A beszerzési specifikációk készítése során szisztematikusan figyelembe kell venni a környezet-, egészség- és munkavédelmi szempontokat.
- A beszállítónak az ajánlatban megfelelően kell foglalkoznia az EHS követelményekkel, nem utolsósorban a vonatkozó jogszabályi előírásoknak való megfelelés szempontjából. Ez nem szabad, hogy bármilyen árkiegészítést jelentsen, kivéve, ha a beszerzési specifikációk valamilyen nagyon sajátos követelményt tartalmaznak.
- A beszerzési vezetők, különösen veszélyes áruk esetében, tartsanak rendszeres „EHS ellenőrzést”.

### 2. Felelős Beszerzés

A Csoport, meggyőződve a fenntartható fejlődés pénzügyi eredményekre és az üzleti portfólióra tett pozitív hatásáról, már néhány évvel ezelőtt úgy döntött, hogy integrálja a fenntartható fejlődés gazdasági, szociális és környezetvédelmi követelményeit a stratégiájába.

Kivált a fenti területeken való aktívabb részvétel eredményeképpen a Csoport megfelelően tud reagálni a külső elvárásokra (piac, média, civil társadalom, részvényesek, stb.).

A Beszerzői Kódexnek megfelelően, a vállalati Beszerzési osztály kezdeményezésére kidolgozott „Felelős beszerzést” a Csoport valamennyi egységénél, függetlenül azok földrajzi elhelyezkedésétől, és minden, munkája során beszállítókkal és alvállalkozókkal foglalkozó munkatársnak alkalmazni kell.

A követelmények kidolgozása és/vagy a specifikációk meghatározása során figyelembe kell venni az egyes beszerzési kategóriákra vonatkozó társadalmi és környezetvédelmi követelményeket. A beszállítók és alvállalkozók kötelesek igazolni, hogy az általunk vásárolt szolgáltatások teljesítése során minden esetben képesek megfelelni az elvárt követelményeknek és specifikációknak.

#### • Környezetvédelmi követelmények

A beszerzők ösztönözzék a beszállítókat és alvállalkozókat a Csoport EHS politikájában meghatározott környezetvédelmi elvek alkalmazására.

Következésképpen a döntéshozatal során vegyék figyelembe a beszállítók és alvállalkozók által vállalt azon kötelezettségeket, melyek célja a folyamataikhoz

és termékeikhez kapcsolódó környezetvédelmi kockázatok meghatározása és kézben tartása akár a saját tevékenységük akár a Csoport létesítményeiben végzett tevékenység során.

A beszállító és alvállalkozók kötelesek tudatosan és körültekintően eljárni a Csoport számára nyújtott szolgáltatások és termékek ökológiai lábnyoma csökkentése érdekében, különösen a következő szempontok tekintetében:

- **hatékony energia- és természeti erőforrás-felhasználás,**
- **kevesebb hulladék és több hulladék-újrahasznosítás,**
- **alacsonyabb környezeti (levegő, víz, talaj) kibocsátási szintek és más szennyezések.**

Szükség esetén a beszerzők a folyamatos fejlesztési program részeként felkérhetik a beszállítókat és alvállalkozókat a számszakilag meghatározott tervek által támogatott javító intézkedések megtételére.

#### • Társadalmi követelmények: Munkafeltételek és dolgozók jogai

A beszerzők figyelmeztessék a beszállítókat és alvállalkozókat a munkavállalói jogok tiszteletben tartására és a helyi törvények betartására, függetlenül attól, hogy melyik országban folytatnak tevékenységet. A STAVMAT Zrt. elkötelezett a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményei betartása iránt, ezért a Csoport álláspontja szerint elengedhetetlen az egyezményekben lefektetett elvek tiszteletben tartása.



## KOCKÁZATKEZELÉS

Az ESG kockázatkezelés a vállalati magatartás értékeléséről, valamint a vállalatok jelenlegi és jövőbeli pénzügyi teljesítményének és fenntarthatóságának meghatározásáról szól. Az üzleti folyamatok elemzése és a fenntarthatósági kockázatok beazonosítása, elemzése a teljes spektrumra kiterjed.

Az ESG-tényezők értékelésével a befektetők felmérhetik, hogy egy vállalat mennyire van kitéve ezeknek a kockázatoknak, és ezáltal megalapozott döntéseket hozhatnak.

A STAVMAT számára is fontos a kockázatmenedzsment, ezért is helyezzük fókuszba a transzparens vállalatirányítást, a jogszabályi előírásokat és az üzleti etika betartását. Kiemelt figyelmet szentelünk a munkavállalók részére biztosított tisztességes és biztonságos munkakörülmények megteremtésére. Végül, de utolsó sorban a klímavédelem és az ezzel összefüggésben levő kockázatkezelés is kulcsfontosságú kérdés az egész Csoportunk számára. Ez a szemlélet nyilvánul meg a vállalkozásunk teljes üzleti tevékenységében, a gyártásban, a termékeinkben és a komplex működésünkben egyaránt. Figyelünk a környezetünkre és a minket leginkább érintő éghajlati tényezőkből fakadó rizikó mérséklésére is felkészültek vagyunk, releváns forgatókönyvvel rendelkezünk (pl. készletgazdálkodás, leállások, stb).

Mindezekkel az elvekkel, intézkedésekkel igyekszünk megfelelni partnereink elvárásának, a jogszabályi környezetnek, valamint saját belső készletünknek, hogy feddhetetlen és professzionális vállalként hosszú távon is sikeresen és fenntarthatóan működhesünk.

Következésképpen, a beszállítóknak és alvállalkozóknak szavatolniuk kell a beszerzőknek, hogy – még ha a vonatkozó helyi törvények meg is engedik – nem alkalmaznak sem közvetlenül sem közvetetten vagy alvállalkozókon keresztül kényszer- vagy gyerekmunkát a termelési folyamatokban, szolgáltatások nyújtása vagy a Csoport létesítményeiben történő tevékenységek során.

Ezen felül elvárt, hogy a beszállítók és alvállalkozók a lehető legjobb egészség-

és munkavédelmi feltételeket biztosítsák a dolgozóik számára, és a Csoport létesítményeiben végzett tevékenységük során betartsák az összes vonatkozó egészség- és munkavédelmi szabályokat.

**Büszkék vagyunk rá, hogy a vizsgált időszakban nem volt semmilyen incidens, antikorrupciós probléma, ill. nem kaptunk bírságot sem etikai, sem adatvédelmi, adatkezelési fronton.**

**STAVMAT®**  
**ÉPÍTŐANYAG KERESKEDELEM**