

TRANS-SPEED



ESG JELENTÉS

A beszámoló a hatályban lévő, aktuális GRI Szabvány („GRI Standards 2021”) iránymutatásai alapján és annak megfelelően készült.

2022

Köszöntő	4
Jelentésünkről.....	6
A 2022. év a fenntarthatóság jegyében	7
A Trans-Spedről	8
Értékrendünk, küldetésünk és jövőképünk.....	11
Érdekelt feleink.....	12
Lényegességi felmérésünk.....	15
Kiemelt szervezeti tagságaink.....	16
ESG stratégiánk.....	19
Környezetünk iránti felelősségvállalásunk	20
Kibocsátás	20
Energiagazdálkodás.....	22
Hulladékgazdálkodás.....	24
Társadalmi szerepvállalásunk.....	28
Legfőbb érték: Munkatársaink	28
Társadalmi felelősségvállalásunk és a helyi közösségek támogatása.....	33
Munkavédelem és egészségvédelem.....	35
Tudásalapúság, tanulás	42
Felelős vállalatirányításunk.....	43
A Trans-Sped irányítása.....	43
Üzleti etika és compliance.....	44
Adatvédelem.....	46
Szabálykövető irányítási rendszer	46
Digitalizáció, adatalapúság, automatizáció	48
Beszerzési gyakorlat.....	50
GRI szószedet.....	52
GRI index.....	53
Vállalatunk főbb pénzügyi mutatói.....	60
Kiemelt ESG teljesítménymutatóink.....	60



KÖSZÖNTŐ

(GRI 2-22)

Tisztelt Olvasó!

Több mint három évtizede családi vállalkozásként kezdtük meg működésünket, és alapításunktól fogva a felelős vállalatirányítás, a környezetünkben élőkkel való kölcsönös összhang, a fenntartható fejlődés és a környezetvédelem cégfilozófiánk szerves részét képezi.

Örülök, hogy immár másodikkal oszthatom meg Önnel fenntarthatósági tevékenységünkről szóló önálló ESG jelentésünket. A beszámoló elkészítésénél fontos volt számunkra, hogy az aktuális GRI (Global Reporting Initiative) szabványt követve mutassuk be ESG-szemléletű működésünket, fenntarthatósági stratégiánk legfőbb pilléreit, továbbá a 2022. évi beszámolási időszakban tett törekvéseinket.

Cégcsoportunk tevékenysége hatással van a körülöttünk élőkre, vállalatunk fenntartható működésével munkahelyeket teremtünk és felelős munkaadóként felelősséget vállalunk munkatársaink iránt. Kiemelt figyelemmel fordulunk a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos ügyek felé, ezzel példamutató szerepvállalást is célul kitűzve mind regionális, mind országos szinten.

Jelentős mérföldkő vállalatunk életében ESG stratégiánk megfogalmazása, ezzel is egyértelművé téve, hogy a tevékenységünkből eredő negatív hatásokat stratégiai szinten kezeljük, a tevékenységünkből adódó pozitív hatásokat pedig tovább erősítjük. A fenntarthatósági szempontokat üzleti és operatív stratégiánkba is beágyazzuk, és az ESG-útján vállalt közös céljaink sikeres elérését akciótervek alapján garantáljuk. Különösen büszke vagyok arra, hogy a Transped Fenntarthatósági Munkacsoport tagjainak kimagasló aktivitásával és lelkes munkájukkal segítenek abban, hogy az ESG-szemlélet mindennapi részévé váljon vállalati kultúránknak.

Tudjuk, hogy tevékenységünkből adódóan környezetünkre is hatással vagyunk, és éppen ezért kiemelt küldetésünknek tekintjük a logisztika hatékonyabbá tételét, a logisztikai tevékenységünkből eredő karbonlábnyomunk mérését, annak fokozatos csökkentését, ezzel is hozzájárulva az Európai Unió 2050-ig megvalósításra kerülő, klímasemlegességi céljaihoz. Ezt a globális célt támogatva komoly stratégiai döntéseket hoztunk a környezetbarát anyagok, módszerek és járművek alkalmazását illetően is, és kiemelt eredményünknek tartom, hogy Euro 6-os környe-



zetvédelmi besorolású gépjárműveink átlagéletkora csupán 1,5 évet tesz ki. Raktári gördülő eszközeink jelentős része elektromos meghajtású, 2022-ben pedig egy elektromos vontatót is alkalmazásba állítottunk. Saját raktáracsarnokaink kivitelezésénél 2010 óta a hőszivattyús megoldást preferáljuk, amely a megújuló energiaforrásokat használja fel az épületek fűtésére és hűtésére. ZERO nevű zöld e-kereskedelmi szolgáltatásunk különlegessége fenntarthatósági szempontból, hogy csomagolóanyag-mentes áruszállítást tesz lehetővé, ezáltal is mérsékelve a környezeti terhelést.

Vallom, hogy a környezetre gyakorolt negatív hatások csökkentése érdekében a dolgozók bevonása elengedhetetlen, éppen ezért az Integrált Irányítási Politikánkat – mely a környezet védelmével kapcsolatos alapelveinket is tartalmazza – minden új belépő dolgozónkkal is megismertetjük. Kollégáinkat folyamatosan ösztönözzük a környezettudatos tevékenységekre: rendszeresen szervezünk használtelem- és mobiltelefon-gyűjtést, telephelyeinken a hulladékot szelektíven gyűjtjük, valamint rendezvényeinken is törekszünk az egyszer használatos műanyagok mellőzésére.

Hosszú távú célunk, hogy vállalati karbonlábnyomunkat megfelelő mértékben csökkentsük, ennek érdekében pedig jelentős lépéseket teszünk, hogy tudatos vállalati tevékenységünkkel hozzájáruljunk a 2050-ig elérendő, közös európai cél, a karbonsemleges működés megvalósításához. A fenntarthatóság útján tett lépéseinkről, kitűzött vállalásaink elérésének aktuális státuszáról évente közzétett ESG-beszámolónkban transzparens tájékoztatást nyújtunk.

Debrecen, 2024. február 12.

Tisztelettel:

Fülöp Szabolcs

tulajdonos, ügyvezető

JELENTÉSÜNKRŐL

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

A TRANS-SPED 2022. ÉVRE VONATKOZÓ ESG JELENTÉSE

A jelentésben szereplő entitás és működési terület: Trans-Sped
(Trans-Sped Logisztikai Szolgáltató Központ Korlátolt Felelősségű Társaság)
Magyarország, 4030 Debrecen, Vámraktár u. 3.

Az alkalmazott megközelítés: A konszolidációban teljeskörűen az alábbi cégek kerültek bevonásra: S.C TRANS-SPED Logistic SRL., TS Fulfillment s.r.o., TRANS-SPED-PAPIRUSZ Teherfuvarozó Kft., (2022.12.31-ével beolvadt a Trans-Spedbe), MEMOFIT Kereskedelmi és Szolgáltató Kft. (2022.12.31-ével beolvadt a Trans-Spedbe), EURO-LOG Logisztikai Szolgáltató Kft. (2022.12.31-ével beolvadt a Trans-Spedbe).

Ezen kívül társult vállalkozás még a TRANS-SPED CONTAINER LOGISTIC Fuvarozó és Szállítmányozó Kft. és egyéb részesedési viszonyban lévő vállalkozás a WEBSHIPPY Magyarország Logisztikai és Szállítmányozási Kft., akik nem kerülnek bevonásra a konszolidációba.



A legjelentősebb forgalmat az anyacég bonyolítja, így jelen fenntarthatósági beszámoló kizárólag az anyacégre, a Trans-Spedre vonatkozik.

Jelentéstételi időszak: A beszámolási időszak a pénzügyi évnek megfelelően a 2022. év január 1. és 2022. december 31. közötti időszak. A közölt adatok 2022. december 31-re vonatkoznak.

Jelentéstételi gyakoriság: évente

Szabvány: GRI Standards 2021

A jelentés a hatályban lévő GRI Szabvány (GRI Standards 2021) iránymutatásai alapján és annak megfelelően, külső, független tanúsítás nélkül készült. A vállalatot érintő GRI szektor-szabvány jelenleg nincsen.

A Szabálykövető irányítási rendszer és a Digitalizáció, adatalapúság, automatizáció c. fejezetek, lényeges témák bemutatásához nem áll rendelkezésre GRI szabvány.

A jelentés közzétételének dátuma: 2024.02.12.

Jelen beszámoló a cégcsoport második ESG jelentése, és az első GRI szabvány szerint készült beszámolója.

További információ: fenntarthatosag@trans-sped.hu

A Trans-Sped a 2022. január 1. és 2022. december 31. közötti beszámolási időszakra vonatkozó fenntarthatósági jelentését az aktuális GRI Szabvány („GRI Standards 2021”) iránymutatásait figyelembe véve és annak megfelelően készítette el.

A beszámoló publikálásánál a fenntarthatósági alapelveket figyelembe vesszük, ezért ez a jelentés kizárólag online formában jelenik meg. Jelentésünk magyar és angol nyelven kerül publikálásra.

A 2022. ÉV A FENNTARTHATÓSÁG JEGYÉBEN



0 db
súlyos baleset



1,5 év
átlagos életkor EUR 6
járműveink esetében



5 óra
képzés / munkavállaló



1,16 %
veszélyes hulladék

Elismeréseink

Környezetvédelmi fenntarthatóság kategóriában a K&H díjazta a Trans-Sped munkáját. Az egyszer használatos csomagolástól mentes kiszállítást lehetővé tevő ZERO kiszállítás mellett több olyan működési mintát és kezdeményezést vezettek be a cégnél, amely a környezetileg fenntartható működést szolgálja, így érdemelte ki a díjat.



Részletek: <https://www.trans-sped.hu/sajtokozlemenyek/77/a-kh-ismet-dijazta-a-trans-sped-munkajatAA>

A TRANS-SPEDRŐL

(GRI 2-6)

KIK VAGYUNK – A TRANS-SPED BEMUTATÁSA

A Trans-Sped tisztán magyar tulajdonban lévő vállalat, mely 1990 óta jelen van a logisztikai piacon. Nemzetközi szállítmányozó vállalkozásként kezdtük tevékenységünket, az elmúlt több mint 30 évben azonban a logisztika különböző ágait kiszolgáló leányvállalatainkkal, országos irodahálózatunkkal és divízióinkkal egy közel 900 főt foglalkoztató cégcsoporttá fejlődtünk, amelynek legnagyobb vállalata a Trans-Sped Logisztikai Szolgáltató Központ Kft.

Komplex logisztikai szolgáltatásokat nyújtunk az ország egész területén: 16 regionális központunkkal gondoskodunk a megrendelők gyors és hatékony kiszolgálásáról, legyen szó fuvarozásról, szállítmányozásról, raktározásról, vagy akár vámügyintézésről, termelési, illetve értéknövelő logisztikai tevékenységekről.

Magyarországon kívül a cégcsoport Nagyváradon (RO), illetve Szencen (SK) szolgálja ki partnereit önálló telephelyein.

Megbízóink teljes körű és kifogástalan kiszolgálásán, a maximális minőség és biztonság mellett való elköteleződésen túl vállalatunk kiemelt figyelmet fordít a fenntartható fejlődés és a környezetvédelem kérdésére.





MIT CSINÁLUNK – ÜZLETÁGAINK BEMUTATÁSA



KÖZÚTI SZÁLLÍTMÁNYOZÁS ÉS FUVAROZÁS, LÉGI ÉS TENGERI SZÁLLÍTMÁNYOZÁS

Kiváló minőségű szállítmányozási és fuvarozási szolgáltatást kínálunk. Vállalatunk 150 saját tulajdonú fuvarszökecskével rendelkezik és további 250 alvállalkozói tulajdonban lévő tehergépjárművel szolgálja ki megbízóit, legyen szó akár belföldi, akár külföldi úticélról. Légi, tengeri, konténeres vagy vasúti fuvarozási igényeket egyaránt képesek vagyunk kielégíteni.



RAKTÁRLOGISZTIKA, IPARI PARK, RAKTÁRÉPÍTÉS, ÜZEMELTETÉS

Magyarországon 220.000 m²-t meghaladó területen végzünk raktározási tevékenységet, több mint 200 db targoncával és emelőgéppel, fejlett informatikai háttérrel, illetve környezetkímélő megoldásokkal: legújabb épületeinkben és raktáracsarnokainkban a zöld energia egyre nagyobb mértékű felhasználásával, hőszivattyús rendszerek kiépítésével. Fűtést, illetve temperálást igénylő termékek (pl. gyógyszerek) raktározását is a legmagasabb színvonalon látjuk el. A Trans-Sped saját tulajdonában jelenleg 33 hektárnyi ipari park található. Emellett foglalkozunk raktárépítéssel, valamint ipari park üzemeltetéssel is.



VÁMÜGYINTÉZÉS

Teljes körű export-import vámügyintézkést végzünk országosan 6 vámirodával (Debrecenben, Budapesten két irodában, Körösladányban, Tatabányán és Tiszaújvárosban). Széles körű engedélyeink segítségével biztosítjuk a megbízók árujának zökkenőmentes, biztonságos és gyors határátléptetését.



TERMELÉSI LOGISZTIKA

Termelési logisztika tevékenységi körünkbe egyaránt beletartozik a termelő vállalatok, árukibocsátók üzemében előállított, különböző iparági termékek kiszérése, tárolása, valamint az ehhez kapcsolódó anyagmozgatás és az értékesítési rendelkezések szerinti kiszolgálás is. Megbízóink árujának értékét további szolgáltatásokkal növeljük: igény szerint végzünk csomagolást, címkézést, átcsomagolást, összeszerelést, kittinget. Mindezek mellett különböző vállalatirányítási rendszereket kezelünk, foglalkozunk minőségellenőrzéssel, valamint visszáru-kezeléssel.



LOGISZTIKAI TECHNOLOGIA

Komplex logisztikai szolgáltatóként a cégcsoport ellát műszaki karbantartási feladatokat: a megbízók kiszéréző gépsorainak műszaki karbantartását és javítását villamossági, gépész és műszerész szaktudással bíró kollégáink látják el, akik speciális vegyipari tapasztalattal is rendelkeznek.



TRANS-SPED FULFILLMENT SZOLGÁLTATÁS: MEGOLDÁS E-KERESKEDŐKNEK

A Trans-Sped nagyvállalati logisztikai kiszolgálást nyújt a 3000 csomag/hó feletti forgalmat bonyolító vállalkozások számára, melynek során a raktárainkban tárolt termékeket készletezzük, a megrendelések alapján válogatjuk, összekészítjük és kiszállítjuk. Tapasztalt logisztikai szolgáltatóként a folyamat hatékony és pontos kezelésén felül további hozzáadott értéket is teremtünk az e-kereskedők számára.

TÉNYEK ÉS ADATOK



1990-ben
alapítva



33 hektárnyi
ipari park



100%
magyar, családi tulajdon



8 üzletág
Fuvarozás, Szállítmányozás,
Raktárlogisztika, Ingatlan
üzemeltetés, Vámkezelés, Ti-
szaújvárosi termelési logisz-
tika, Logisztikai technológia,
Disztribúció



16
regionális központ



32 481 269 ezer Ft
2022. évi árbevételel



349 459 ezer Ft
2022. évi eredmény



ÉRTÉKRENDÜNK, KÜLDETÉSÜNK ÉS JÖVŐKÉPÜNK

Legfontosabb alapelveink és vállalati értékeink a tisztességes hozzáállás, a vevőközpontú szemlélet, a hosszú távú gondolkodás, a fenntartható szemlélet, a felelősségvállalás, az őszinte és nyílt kommunikáció, valamint a kölcsönös bizalom.

A vállalatot emberközpontúan, családi értékek mentén vezetjük, döntéseinkről nyitott párbeszédet folytatunk a munkatársakkal. Vevőink számára amennyire lehet testreszabott szolgáltatást nyújtunk, a kérésekhez rugalmasan, kreatívan állunk hozzá. Vállalkozó szelleműek vagyunk, tapasztalatunkra és tudásunkra építve nem félünk újítani, új dolgokba kezdeni. Transzparens, átlátható vállalatot működtetünk, átlátható döntéseket hozunk. Digitalizációval és innovatív technológiákkal kapcsolatos ismereteket minden szinten erősítjük a vállalatban. Hosszú távon gondolkodunk, a fenntarthatóságra törekszünk. A fokozatosság, mértékletesség mentén, ésszerű keretek között szeretnénk gyarapodni.

Fontos küldetésünknek tekintjük, hogy a Trans-Sped által, a partnereink számára a logisztika lehetőség legyen az üzleti sikerek és az üzleti kiválóság eléréséhez. Elkötelezettségünket - mint elvárt magatartást - partnereink irányába is közvetítjük. A jogszabályi előírásokat maximálisan betartjuk, szerződéses kapcsolatainkban partnereinkkel is érvényesítjük azokat. A magas szolgáltatási színvonalat minőség, környezet- és munkabiztonság politikánk garantálja.

A vállalati vezérelvekre építve a tulajdonosi kör víziója az, hogy tudatos működéssel országos lefedettséggel rendelkező, stabilan jövedelmező szolgáltatóként legyünk jelen a piacon, amely az ügyfelekre szabottan komplex, digitalizált logisztikai megoldásokat nyújt kiemelkedő szolgáltatási színvonalon.

Vízióink továbbá, hogy 2030-ra a Trans-Sped legyen az összetett és testreszabott logisztikai megoldások legismertebb és legelismertebb szállítója a magyar piacon.

Mindennapi működésünk során számos külső és belső érdekelt féllel állunk kapcsolatban. Érdekelt feleinkkel folyamatosan kommunikálunk, és törekvésünk szerint ezt a kommunikációt folyamatosan mélyítjük. Kiemelt figyelmet fordítunk a fenntarthatósági témáknak és példamutatásunkkal, hozzáállásunkkal mi is hatással vagyunk másokra, legyen szó akár munkatársainkról, partnereinkről vagy alvállalkozóinkról.

AZ ÉRDEKELT FELEK BEVONÁSÁNAK MEGKÖZELÍTÉSE

A Trans-Sped által végzett üzleti tevékenységben és a vállalat teljesítményében számos entitás, személy, csoport és szervezet érintett. Fenntarthatósági törekvéseink meghatározásánál kulcsfontosságú lépésnek tartjuk az érdekelt felek beazonosítását, mivel ezek a szereplők jelentős befolyást gyakorolhatnak a vállalat döntéseire és intézkedéseire, így a cégcsoport teljesítményének hosszútávú alakulására is hatással bírnak. Emellett a Trans-Sped működése is jelentős hatással van az érintett felekre, emiatt kölcsönös, mindkét fél számára kiemelt jelentőséggel bíró, kétirányú kapcsolatok kialakításáról és fenntartásáról beszélhetünk.

Az érdekelt felek azonosítása egy állandó és több lépésből álló folyamat a Trans-Spednél. A társaságunk érdekelt feleit olyan külső és belső partnerek alkotják, akik közvetlenül vagy közvetve befolyásolják működésünket és hosszútávú fejlődésünket, illetve akikre a Trans-Sped működése hatással van.

A környezet, amelyben a Trans-Sped működik rendkívül összetett, így az érdekelt felek is dinamikusan változhatnak. Ebből kifolyólag fontosnak tarjuk rendszeresen felülvizsgálni és frissíteni az érdekelt felek listáját, hogy lépést tarthassunk a változásokkal és azonosítani tudjuk az esetlegesen megjelenő új szereplőket.

Érdekelt feleinket elsődlegesen az alapján csoportosítjuk, hogy milyen hatással vannak a Trans-Sped üzleti tevékenységére. A csoportosítás alapját képezi továbbá a kapcsolat jellege, intenzitása, a befolyás mértéke, a szereplők érdekei és prioritásai, valamint a közvetlen és közvetett érintettség egyaránt.

A Trans-Sped esetében az alábbi érdekelt feleket azonosítottuk:



Befektetők

bankok és intézményi befektetők, rating ügynökségek, egyéb minősítő szervezetek



Szabályozó hatóságok

kormányzati szervek, hatóságok, egyéb hazai és nemzetközi, szakmai szövetségek



Helyi közösségek

önkormányzatok, média, lakosság a telephelyek közelében



Civil társadalom

nem kormányzati szervezetek, alapítványok, egyesületek



Megbízók



Alvállalkozók, beszállítók



Munkavállalók

alkalmazottak, ideiglenes foglalkoztatottak



Érdekképviseleti szervezetek

munkavállalói részvétel szervei: szakszervezetek, üzemi tanács, munkavédelmi képviselők

Az érdekelt felek bevonása kettős célt szolgál: egyrészt az érdekelt felek azonosítása és figyelembevétele alapvető fontosságú a vállalati stratégia kidolgozásában és végrehajtásában, hiszen segít megérteni, hogy mely tényezők lehetnek meghatározóak a vállalat sikerében és hosszútávú fenntarthatóságában. Másrészről az érdekelt felek bevonása nemcsak a vállalat számára, hanem az érintettek számára is előnyös lehet, mivel lehetőséget nyújt számukra arra, hogy részt vegyenek a döntéshozatalban és ezáltal képesek legyenek befolyásolni a vállalat tevékenységét és hosszú távú működését.

Az érintettek körének részletes felmérése után, azonosítjuk, hogy az egyes érdekelt felek mennyire vannak érintve a vállalat tevékenységeiben, illetve megvizsgáljuk, hogy milyen hatással lehetnek vagy lehetne rájuk a vállalatunk tevékenysége. Az érdekcsoportok mindegyike sajátos igényekkel, érdekekkel és elvárásokkal bír, így ennek megfelelően alakítjuk ki a számukra is megfelelő érdemi kapcsolatot biztosító keretfeltételeket.

Az érdekelt felekkel folyamatos párbeszédet folytatunk, meghallgatva észrevételeiket, véleményüket, aggályait és javaslataikat a vállalatunk működésével kapcsolatban. Célunk olyan kölcsönösen előnyös személyes kapcsolatok és valódi partnerségek kiépítése, melyek segítenek a hosszú távú siker elérésében, minden érintett szereplő számára.

A KAPCSOLATTARTÁS MÓDJA AZ ALÁBBIKBAN AZONOSÍTOTT ÉRDEKELT FELEKKEL:



Befektetők

bankok és intézményi befektetők, rating-ügynökségek, egyéb minősítő szervezetek: féléves/éves adatszolgáltatás, éves minősítés



Megbízók

személyes és online kapcsolat



Szabályozó hatóságok

kormányzati szervek, hatóságok, egyéb hazai és nemzetközi, szakmai szövetségek: rendezvényeken való részvétel, jelentések



Alvállalkozók, beszállítók

személyes és online kapcsolat



Helyi közösségek

önkormányzatok, média, lakosság a telephelyek közelében: rendszeresen kommunikálunk a sajtóval, eseményeink jelentős része sajtónyilvános, továbbá rendszeres időközönként sajtóközleményeket adunk ki a vállalatot érintő főbb változásokról, aktivitásokról, elért mérföldkövekről



Munkavállalók

alkalmazottak, ideiglenes foglalkoztatottak: a munkavállalókkal való kapcsolattartás esetében elsődleges kommunikációs csatorna a Trans-Sped Applikáció, mint a belső kommunikáció platformja, mely a vállalatnál dolgozó összes kolléga számára elérhető.



Civil társadalom

nem kormányzati szervezetek, alapítványok, egyesületek: rendezvények keretében, szövetségekben szerepvállalás



Érdekképviselői szervezetek

munkavállalói részvétel szervei: szakszervezetek, üzemi tanács, munkavédelmi képviselők

LÉNYEGESSÉGI FELMÉRÉSÜNK

(GRI 3-1, 3-2)

Megfelelve a GRI szabvány elvárásainak, feltérképeztük érdekelt feleinket, és átvizsgáltuk vállalati tevékenységünket abból a szempontból, hogy mely ügyek mentén van pozitív vagy negatív hatásunk a környezetre, társadalomra, az emberi jogok biztosítására. A lényeges ügyek összesítéséhez felhasználtunk iparági sztenderdeket, benchmark elemzéseket, trendeket, valamint belső stakeholdereink kiemelt csoportját, így például a Trans-Sped Fenntarthatósági Munkacsoportjának véleményét is figyelembe vettük. Kiemelt célunk, hogy érdekelt feleinkkel való kapcsolatot évről évre tovább erősítsük, és lehetőség szerint minél szélesebb körben is bevonjuk őket a vállalati működésünkből eredő hatások beazonosítása során.

Lényegességi vizsgálatunk során figyelembe vettük a jelenlegi gazdasági helyzetet, érdekelt feleink elvárásait, a fenntartható fejlődési célokat. A lényeges ügyek listáját Fenntarthatósági Munkacsoportunk előterjesztette a vezetőség számára, és az így jóváhagyott lényeges ügyek listája szerint mutatjuk be jelen beszámolóunkban fenntarthatósági tevékenységünket.

LÉNYEGES ÜGYEK LISTÁJA

KÖRNYEZETVÉDELEM

- Energiafogyasztás (GRI-302)
- Kibocsátások (GRI-305)
- Hulladékgazdálkodás (GRI-306)

TÁRSADALOM

- Legfőbb érték: Munkatársaink / Foglalkoztatás (GRI-401)
- Tudásalapúság, tanulás / Képzés és edukáció (GRI-404)
- Munkavédelem és egészségvédelem (GRI-403)
- Társadalmi felelősségvállalás és a helyi közösségek támogatása (GRI-413)

VÁLLALATIRÁNYÍTÁS

- (GRI 2-9; GRI 2-10; GRI 2-11; GRI 2-12; GRI 2-13; GRI 2-14; GRI 2-15; GRI 2-16; GRI 2-17)
- Üzleti etika és compliance
- (GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-26, GRI 2-27)
- Szabálykövető irányítási rendszer¹
- Digitalizáció, adatalapúság, automatizáció²
- Beszerzési gyakorlat (GRI-204)
- Adatvédelem (GRI-418)

¹GRI szabvány nélküli lényeges téma

²GRI szabvány nélküli lényeges téma



MAGYARORSZÁGON MŰKÖDŐ

1. Felelős Családi Vállalatok Egyesülete Magyarországon (FBN-H)

A Felelős Családi Vállalatokért Magyarországon Közhasznú Egyesületet 2009 novemberében régóta sikeres hazai vállalkozó családok alapították. Az Egyesület küldetése a hosszú távon felelős, hazai családi vállalatok gazdasági és társadalmi értékteremtésének támogatása. Középpontban a tulajdonos családok generációi közötti és azokon belüli együttműködés fejlesztése áll családi, tulajdonosi és menedzsment vonatkozásban. Az Egyesület célja, hogy a felelős családi vállalkozások által felhalmozott megtakarítások Magyarországon maradjanak, működő tőke formájában.

2. Hajdú-Bihar Megyei Kereskedelmi és Iparkamara (HBKIK)

A Hajdú-Bihar Vármegyei Kereskedelmi és Iparkamara törvény által létrehozott köztestület, a vármegye üzleti közösségének önkéntes gazdasági önkormányzata, képviselője. A kamara célja, hogy érdekegyeztető, értékközvetítő tevékenységeivel, szolgáltatásaival hozzájáruljon a tagok, a vállalkozó szervezetek, valamint a vármegye és a régió gazdasági sikeréhez, az üzleti forgalom biztonságának és a tisztességes piaci magatartás érvényre juttatásához, továbbá a gazdasági tevékenységet folytató vállalkozók általános és együttes érdekérvényesítésének ellátásához.

3. Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete (MKFE)

A Magyar Közúti Fuvarozók Egyesülete a belföldi és nemzetközi személy- és árutovábbítási tevékenységet végző, magyarországi székhelyű gazdálkodó szervezetek és egyéni vállalkozók szakmai-érdekképviseleti, érdekvédelmi szervezete. Az Egyesület célja a magyarországi személyszállítási és árutovábbítási vállalkozások egyesületbe tömörítése, tagjai szakmai érdekeinek hatékony képviselője.

4. Magyar Logisztikai, Beszerzési és Készletezési Társaság (MLBKT)

Az 1991-es alapítás óta a hazai beszerzési és logisztikai szakma legjelentősebb professzionális, nonprofit alapon működő szervezete. A Társaság a fenntartható, hatékony és etikus ellátási láncokat létrehozó és működtető szakembereknek közössége. Legfontosabb céljai a szakmai networking, a találkozási lehetőségek biztosítása, a benchmarking, a tudásmegosztás, valamint az új és meglévő üzleti kapcsolatok közös platformjának megteremtése, emellett nagy hangsúlyt fektet az oktatási tevékenységre is.

5. Magyar Logisztikai Szolgáltató Központok Szövetsége (MLSZKSZ)

Az MLSZKSZ 2002 óta a hazai logisztikai és közlekedési szakma egyik meghatározó szövetsége, amely a magyar logisztikai szolgáltató központok közel 90 %-át fogja össze. Az egyetlen olyan szövetség, ami a komplett szolgáltatási láncot lefedi. Célja az országban működő logisztikai szolgáltató központok hatékony kooperációjának megvalósítása, a közös érdekek mentén kialakítandó együttműködési folyamatok koordinálása, mely lehetővé teszi a logisztikai szolgáltató központok területein, valamint a vonzáskörzetükben működő vállalkozások üzleti tevékenységét, gazdasági fejlődését elősegítő információk áramlását, továbbá a hazai kombinált szállítási rendszerek széleskörű alkalmazását.

6. Magyar Szállítványozók Szövetsége (MSZSZ)

A Magyar Szállítványozók Szövetsége 1989. óta a szakma hazai művelőinek érdekképviselője. Az állami hatóságok felé és a közvélemény előtt képviseli a szállítványozók összefoglalt véleményét a szállítványozási, logisztikai, fuvarozási ágazat működési feltételeiről, fejlődési lehetőségeiről. Tagjai között megtalálhatók szállítványozó, logisztikai, vámügynöki tevékenységet folytató társaságok, többen mindhárom üzletágban érdekeltek. Emellett a Szövetség tagjai között vannak, akik kiegészítő tevékenységként nemzetközi közúti áru fuvarozást is folytatnak.

7. Magyar Kereskedelmi és Iparkamara (MKIK)

A Magyar Kereskedelmi és Iparkamara köztestületként működő gazdasági érdekképviselő, amelynek fő feladata a gazdaság általános érdekeinek érvényesítése, a gazdaságfejlesztésben és gazdaságszervezésben való szerepvállalás. Ezzel párhuzamosan véleményezi a gazdasági tárgyú előterjesztések és jogszabályok tervezeteit, továbbá kidolgozza a tisztességes piaci magatartásra vonatkozó etikai szabályokat tartalmazó etikai szabályzatot. Ugyancsak feladata a magyar gazdasági kamarai érdekképviselői rendszer koordinációja, az egyes országok nemzeti kamaráival való kapcsolattartás, valamint a nemzetközi kamarai szervezetekben való részvétel, továbbá a választottbíráskodás nemzetközi ügyekben és a nemzetközi reklamációs ügyintézés.

8. NIT Hungary - Magánvállalkozók Nemzeti Fuvarozó Ipartestülete

A Magánvállalkozók Nemzeti Fuvarozó Ipartestülete 1989-ben alapított jogi személy, közúti fuvarozói szakmai érdekképviselői és érdekvédelmi társadalmi szervezet. Alapításának célja és fő feladata a nemzetközi, vagy belföldi relációban dolgozó hazai áru fuvarozó és autóbusszos személyszállító vállalkozások által elvárható, meghatározott szakmai érdekvédelmi, érdekképviselői, valamint gazdasági feladatok ellátása. Alapvető küldetése a hazai közúti fuvarozói alágazat jó hírének megőrzése és védelme, a fuvarozói szakma hagyományainak ápolása, továbbá fokozott szerepvállalás a hazai fuvarozó vállalkozói kör piaci versenyképességének megőrzése és növelése érdekében.

9. Ecommerce Hungary

Az Ecommerce Hungary 2005 óta szolgálja a magyarországi elektronikus kereskedelem fejlődését, és segíti a szektorban dolgozó cégek munkáját. Az egyesület tagjai olyan vállalkozások, intézmények, szervezetek és magánszemélyek, akik számára valamilyen okból fontos az elektronikus kereskedelem fejlődése. Az Egyesület olyan szakmai tevékenységeket folytat, amelyek elsősorban a hazai e-kereskedelmi piac fejlődését, jogszerű működését és a működési feltételek javulását szolgálják.

10. Magyar Vámügyi Szövetség (MVSZ)

A Magyar Vámügyi Szövetség olyan szakmai érdekképviselői szervezet, amely partnerségen alapuló együttműködést alakít ki a jogalkotóval, a hatósággal, valamint a hazai és nemzetközi szakmai szervezetekkel, az ellátási láncok hatékony működéséért. A Szövetség tevékenysége a vámterületen kívül kiterjed, a jövedéki, az adóügyi, a hulladékhasznosítási és koordinálási szakterületekre is. Tagjai között megtalálhatók vám, jövedéki, adóügyi, környezetvédelmi termékdíj, hulladékgazdálkodási, logisztikai, jogi, pénzügyi ügyintézés, tanácsadást végző szolgáltatók, valamint gyártó és kereskedelmi vállalatok egyaránt.

11. Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége (VOSZ)

A Vállalkozók Országos Szövetsége 1988-ban alakult meg a többségi magyar magántulajdonú vállalkozások országos gazdasági munkaadói érdekképviselőjeként. A szövetség legfontosabb célként a vállalkozók országos és helyi döntéshozó fórumok előtti érdekképviselőt, a kis- és középvállalkozások tökeerejének és piacképességének növelését, továbbá a nagyvállalatok speciális igényeinek közvetítését jelölte meg.

12. Vám, Jövedéki és Adóügyi Szolgáltatók Szövetsége (VJASZSZ)

A Vám, Jövedéki és Adóügyi Szolgáltatók Szövetségének érdekképviselői tevékenysége a klasszikus vám és jövedéki szakterületen túl többek között az adóügyi, az agrár, illetve a hulladék-gazdálkodási és környezetvédelmi szakterületre is kiterjed. Célja egyesíteni és összehangolni a vámközreműködői, vámügynöki tevékenységet folytatók, a jövedéki és az adóügyi, valamint szállítmányozói és logisztikai szakterületen ügyintézők és szolgáltatók munkáját, elősegíteni a tagok szakmai fejlődését, továbbá támogatni a magyar vámrendszer korszerűsítését és kölcsönösségi alapon a vámigazgatás és jövedéki igazgatás munkáját.

13. Gyáriparosok Országos Szövetsége (GYOSZ)

Az MGYOSZ országos gazdasági, munkaadói szövetség, amelynek célja olyan érdekképviselői és érdekérvényesítő tevékenység ellátása, mely a gazdasági és munkaadói érdekek megvalósulását segíti és megteremti a Magyarországon működő tőke képviseletét is. A Szövetség egyik legfontosabb célkitűzése a magyar gazdaság, versenyszféra szereplői közül a legszélesebb tagsági kör kialakítása és ennek révén egy kiterjedt és hiteles információs bázison alapuló professzionális érdekképviselői munka megteremtése.

KÜLFÖLDI ÉRINTETTSÉGŰ

14. ATLAS Logistic Network

Az 1998-ban alapított Atlas Logistic Network helyi vállalatok exkluzív globális logisztikai hálózata, mely világszerte öt kontinensen van jelen. Globális szervezetként a nemzetközi szállítmányozók számára új üzleti lehetőségek megteremtését és proaktív partnerségek kiépítését teszi lehetővé.

15. Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara (DUIHK)

A Kamara célja a Német Szövetségi Köztársaság és Magyarország közötti kereskedelmi és gazdasági kapcsolatok mindkét irányban történő ápolása, valamint tagjai üzleti érdekeinek elősegítése. Tevékenységének alapelveit a bilaterális jelleg, a gyakorlatközeli szolgáltatások és a politikai semlegesség alkotják. A DUIHK tagjai a német-magyar gazdasági kapcsolatokban aktív vállalatok teljes spektrumát képviselik.

16. Finn-Magyar Iparkamara (Hungarian-Finnish Chamber of Commerce)

Az 1992-ben alapított és 2008-ban bejegyzett egyesületté vált Finn-Magyar Iparkamara célja a finn vállalatok és partnereik magyarországi letelepedésének és üzleti tevékenységének támogatása, a finn-magyar üzleti közösségek kapcsolatépítésének előmozdítása, továbbá üzleti találkozók és rendezvények szervezése.

17. International Air Transport Association Cargo Account Settlement Systems (IATA CASS)

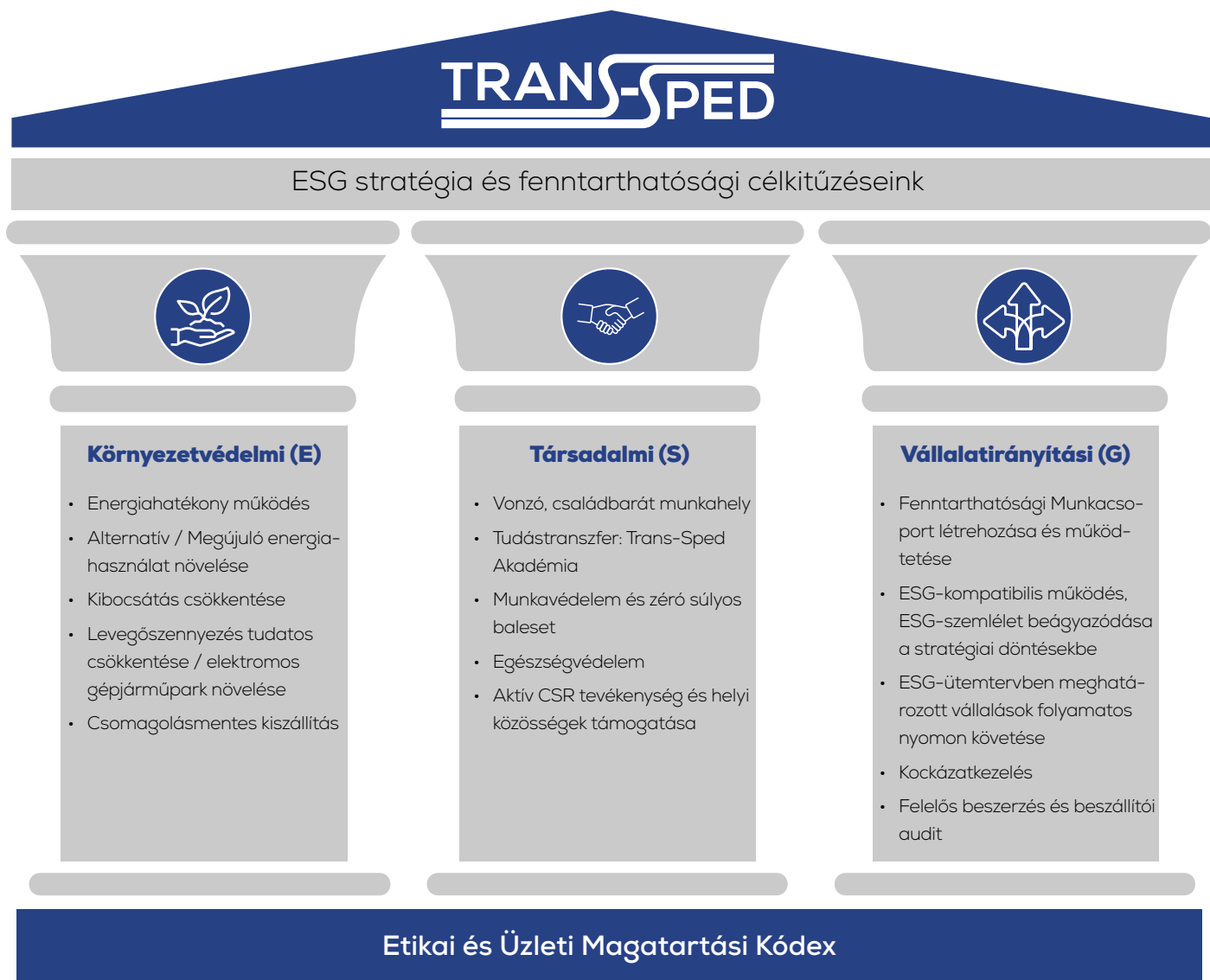
Az International Air Transport Association a világ légitársaságainak kereskedelmi szövetsége, amely mintegy 320 légitársaságot, azaz a teljes légi forgalom 83%-át képviseli. A szövetség a légiközlekedési tevékenység számos területét támogatja, és segít a légiközlekedési kérdésekkel kapcsolatos ágazati politika kialakításában.

ESG STRATÉGIÁNK

(GRI 2-22)

Vállalatunk történetében kiemelt mérföldkönek számított ESG stratégiaalkotást és az erről történő rendszeres és transzparens kommunikációt.

A TRANS-SPED ESG STRATÉGIAI CÉLKITŰZÉSEINEK LEGFŐBB PILLÉREI



Aktívan hozzájárulunk az Egyesült Nemzetek Szervezetének (ENSZ) 17 Fenntartható Fejlődési Céljainak (Sustainable Development Goals, SDGs) vállalatcsoportunk által relevanciával bíró célkitűzések eléréséhez. Ütemtervünk egyértelmű célokat határoz meg és a célok összhangban vannak a ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljaival. Meghatározó feladatunknak tekintjük a 2050-ig teljesítendő nettó zéró kibocsátás elérését.

ESG stratégiánk bemutatásának további elemeivel következő évi beszámolónkban részletebben is kitérünk, és akkor már az adott évben elért konkrét vállalatokról és fenntarthatósági eredményeinkről is beszámolunk.



KÖRNYEZETÜNK IRÁNTI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSUNK

KIBOCSÁTÁS³

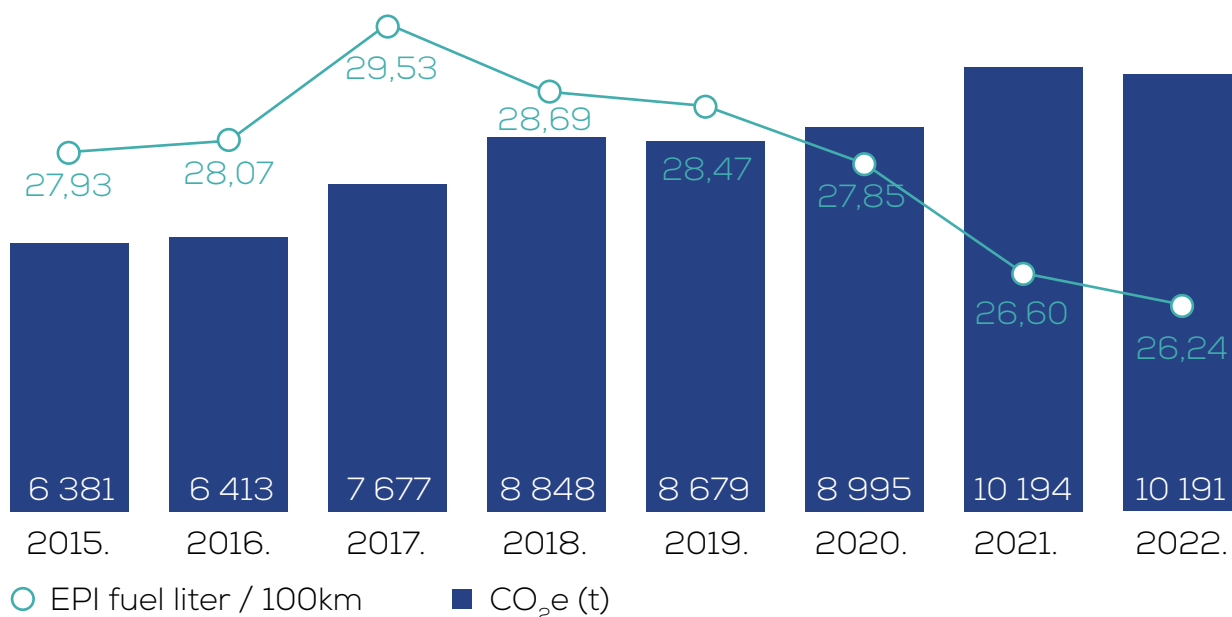
(GRI-305)

A Párizsi Megállapodással összhangban az éghajlatváltozás elleni küzdelemhez kulcsfontosságú, hogy ismerjük és mérjük vállalati karbonlábnyomunkat. Stratégiai célunk egyike, hogy 2050-ig karbonsemlegessé tesszük működésünket, ezzel is hozzájárulva az Európai Unió klímacélkitűzésének sikeres eléréséhez.

Éghajlatvédelmi akciótervünk alapja a méréssel kezdődik, azaz annak feltérképezésével, leltárával, hogy pontosan azonosíthassuk, tevékenységünkből eredően hol keletkezik a legnagyobb kibocsátás, továbbá hol lehetséges a későbbiekben csökkentést elérni.

Vállalati működésünk során tudatosan figyelünk adataink folyamatos monitorozására, és azok fokozatos csökkentésére.

EPI - CARBOONFOOTPRINT 2015-2022.



³ A Scope 1: Ide tartozik minden olyan kibocsátás, amelyet a vállalat közvetlenül termel, például a vállalat tulajdonában lévő berendezések vagy járműpark által.
A Scope 2: Ide tartozik a vásárolt energia, például a villamos energia és a távfűtés által generált kibocsátásokat tartalmazza.
A Scope 3: Ide tartozik minden egyéb kibocsátás, amely nem áll a vállalat közvetlen ellenőrzése alatt, például a dolgozók utazásai vagy a termékek ártalmatlansága.



ELEKTROMOS KAMION

2022 végén helyeztük üzembe azt az elektromos meghajtású tehergépjárművet, melyet egy 5 éves dízelvontatóból alakítottunk át. A megoldandó feladat egy napi szintű, a gyár és a raktár közti, korábban dízel meghajtású szállítás elektromos kiváltása volt, városi környezetben. Ez a napi 4 forduló és összesen 95 km-t jelentő folyamatos fuvarfeladat éves szinten összesen 34 000 km megtett utat jelent, ami 40 000 kg CO₂ kibocsátástól kíméli meg Debrecen városát.

Az így átalakított jármű a fenti folyamatos fuvarfeladat ellátására teljes mértékben alkalmas, a technológia bevezetése lényegesen költséghatékonyabb és éves szinten 40 000 kg CO₂ és kb. 6,3 kg NO_x szennyezéstől mentesíti a várost. Emellett a zaj- és szállópor-szennyezés is lényegesen csökken.



LEVEGŐMINŐSÉG

A fosszilis üzemanyagokkal működő autók jelentősen hozzájárulnak a légszennyezéshez, amely kockázatot jelent az emberi egészségre és a környezetre egyaránt. Az autók, teherautók egész életciklusuk során légszennyezést okoznak, beleértve a jármű üzemeltetése során kibocsátott szennyezést is. A további kibocsátások az üzemanyagok finomításához és elosztásához, valamint kisebb mértékben a jármű gyártásához és ártalmatlanításához kapcsolódnak. A gépjárművekből származó főbb szennyező anyagok a nitrogén-oxidok (NO_x), kén-dioxid (SO₂) és szállópor, amely negatívan befolyásolja a levegő minőségét, ezért a vállalatunk mindent megtesz annak érdekében, hogy csökkentse kibocsátását.

Célkitűzésünk az, hogy a lehető legkorszerűbb járműflottával rendelkezünk, amely a lehető legkisebb mértékben terheli a környezetet. Emiatt Euro 6-os besorolású gépjárműveink átlagéletkora 1,5 év, melyeket folyamatosan cserélünk. 2022-ben összesen 37 db DAF XF és XG 480 típusú tehergépjármű érkezett a kifutó vonatok cseréjének keretében. A kibocsátások további csökkentése érdekében számos intézkedést hozott a vállalat, ide tartozik az egyedi szállítmányozási-fuvarozási szoftver kialakítása az optimális útvonalak kiválasztása érdekében, a gépjárművezetők viselkedés elemzési programja az üzemanyag felhasználás csökkentése érdekében, az üzemanyag hatékonyságának növelése, illetve a megújuló energiaforrás felhasználásának kibővítése.

Hosszú távú céljaink között szerepel ZERO szolgáltatásunk karbonsemlegesé tétele, amelyet további elektromos autók bevezetésével szeretnénk elérni.

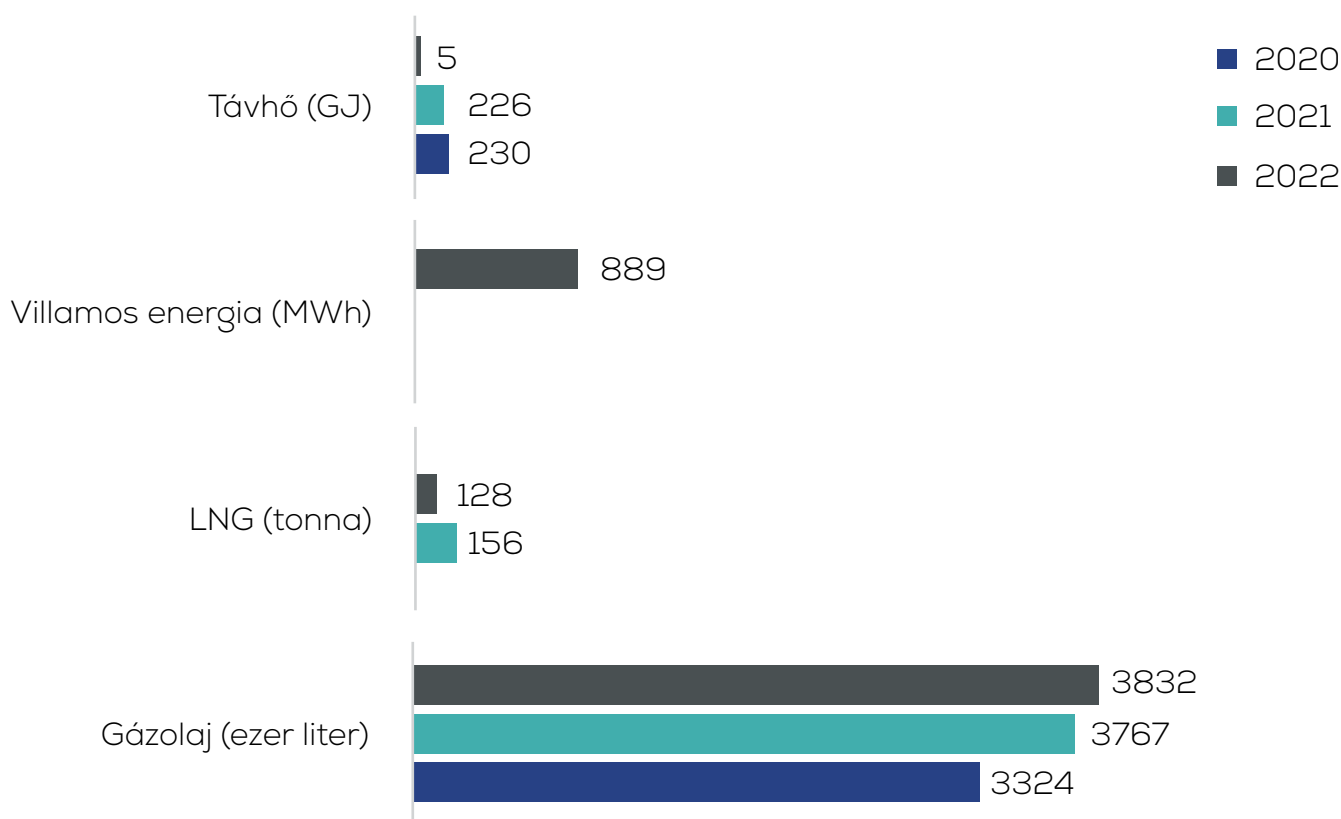


ENERGIAGAZDÁLKODÁS

(GRI-302)

Tevékenységből fakadóan a Trans-Sped jelentős fosszilis energiafelhasználással rendelkezik. Tudományos elemzések alapján a fuvarozás és logisztika felelős a világ fosszilis energiahasználatának kb. 25-30 százalékáért. Az elérhető technológiai megoldások mellett még hosszú ideig nem megoldható a tevékenység karbonsemlegesítése, ennek ellenére tudatosan törekszünk vállalatunk karbonlábnyomának csökkentésére. Összhangban a korábban publikált ESG-megközelítésünkkel 2050-re látjuk reálisnak a karbonsemleges működés elérését, amely így összhangban van a Párizsi Megállapodásban kitűzött célokkal. A célok teljesítése feltételezi a technológia olyan mértékű fejlődését, amely lehetővé teszi a jelenleg alkalmazott technológiák kivezetését.

ENERGIAFELHASZNÁLÁS





Társaságunk jelenleg 150 darab tehergépkocsival látja el fuvarozási tevékenységét. Gázolaj felhasználásunk csökkentése és optimalizálása érdekében kizárólag a legújabb, legkörnyezetkímélőbb Euro 6 norma szerinti motorral szerelt gépjárműveket vásárlunk. Büszkék vagyunk arra, hogy járműveink átlagos életkora igen alacsony (1,5 év)

Raktáraink és irodáink üzemeltetése során törekszünk a lehető legkedvezőbb energiahatékonysági megoldások alkalmazására. Jelenlegi lehetőségeink mellett az épületek fűtése földgáz felhasználásával történik.

2022-ben megvalósítottuk társaságunk első napelem beruházását. A beruházási értéke 156 794 000 millió Ft, amellyel beépített teljesítménye 741,6 MWp, ez két rendszerből tevődik össze: a debreceni 612 MWp, míg a környei 129,6 MWp teljesítményű. A két napelempark működésének 8 hónapja révén 42 százalékkal sikerült csökkentenünk a vásárolt villamosenergia mennyiségét. Így 371 MWh-át már környezetkímélő módon megújuló energiából fedeztünk.

Gázolaj felhasználásunk kis mértékben csökkent 2022-ben az alacsonyabb fogyasztás érdekében tett erőfeszítéseinknek köszönhetően.

Raktárainkban már alig van gázüzemű targonca, terveink szerint ezek rövid időn belül kiváltásra kerülnek elektromos targoncákra. ennek technikai-műszaki paramétereit a következő időszakban dolgozzuk ki.

ENERGIAHATÉKONYSÁG

A vállalat fontos célkitűzése a szolgáltatásokhoz szükséges energia hatékony felhasználása. A szolgáltatások növekedésével arányosan az energiafelhasználás is folyamatos növekszik, ezért törekszünk az energiahatékony termékek és szolgáltatások beszerzésére. Nagyvállalatként energetikai auditálás keretében rendszeres időközönként átvizsgáljuk energiafelhasználásunkat, és ennek hatékonyságát. A saját raktár csarnokok kivitelezésénél 2010 óta a levegő-levegő szivattyús megoldást preferálja a menedzsmint, amely a megújuló energiaforrásokat használja fel az épületek fűtésére és hűtésére. Épületeink energiafelhasználását folyamatosan monitorozzuk és felügyelet alatt tartjuk. A csarnokokban mozgásérzékelővel ellátott LED fényforrás biztosítja a megvilágítást.

A környezetre gyakorolt negatív hatások csökkentéséhez a dolgozók bevonása elengedhetetlen. A 2022-ben bevezetett új energiatakarékosági intézkedésekkel kapcsolatban kollégáink körében nyereményjátékot hirdettünk amellyel, hogy az intézkedéseket videós és szöveges formában is részletesen bemutattuk. A játék felhívásra számos olyan megvalósítható ötlet érkezett, mellyel cégünk még energiatakarékosabban tud működni.

Vállalati működésünk környezetre gyakorolt hatásainak egyike a hulladékképződés. Bár a Trans-Sped tevékenységéből kifolyólag a vállalat nem termel jelentős mennyiségű hulladékot, ettől függetlenül nagy hangsúlyt fektet a hulladékok szelektív gyűjtésére, újrahasznosítására, valamint a papírmentes működésre. A szervezet saját tevékenységei során normál működés esetén a fuvarozási üzletágban a gépjárművek karbantartásából származó használt gumiabroncs, a raktárlogisztikai üzletágban a papír karton és műanyag csomagolási hulladék, a logisztika technológia üzletágból a gépek, berendezések üzemeltetése, karbantartásakor, segédanyagok felhasználása miatt veszélyes és nem veszélyes hulladékok keletkeznek, továbbá a szolgáltatásokhoz kapcsolódó adminisztratív tevékenységekből származó megsemmisíthetővé vált iratok kezelése történik.

A Trans-Sped is jogszabályi előírások betartásával végzi a hulladékok gyűjtését, szállítását és tesz eleget jelentési kötelezettségének. Nagyon fontos megemlíteni azt a személtváltást, amely a hulladékra ma már nem hulladékként, hanem nyersanyagként tekint, közös cél, hogy a körkörös gazdaság alapelveinek alkalmazása alapján minél több hulladék kerüljön vissza a gazdaságba nyersanyagként ezzel is csökkentve a környezetterhelést.

A raktárlogisztikai tevékenységhez kapcsolódó csomagolási hulladékok jelentős része újrahasznosításra kerül. A kiskereskedelmi értékesítéshez kapcsolódó tevékenység során a termékek összekészítéskor kiemelt fontosságú a hulladékképződés mennyiségének csökkentése, mely egyrészt a karton csomagolóanyag újra felhasználásával, másrészt a szekunder csomagolás teljes elhagyásával, többször használható műanyag ládák felhasználásával valósul meg. 2021 végén indítottuk el a ZERO nevű szolgáltatásunkat, amely először a nagytarcsai fulfillment központból tesz lehetővé egyszerhasználatos csomagolástól mentes kiszállítást Budapesten és környékén az e-kereskedelemben aktív partnereink számára. A ZERO szolgáltatásunk kiemelten környezetbarát áruszállítást biztosít. Ennek keretében az árut a Trans-Sped saját flottája szállítja ki, zárható, többször használható ládákban, csomagolóanyag mentesen. Ezáltal nemcsak a kiszállításhoz használt kartondoboz, de a térkitöltő anyagok hulladékától is mentesül az online rendelési és kiszállítási folyamat, így a környezetterhelő gyártási folyamat erőforrásigényei is mérséklődnek.

A fejlesztések eredményeként a gépjárművezetőink a fuvar befejezésekor beszkennelik a fuvarokmányokat, majd azokat elektronikus úton elküldhetik a központba és az ügyfeleknek.

A veszélyes anyagok, készítmények számának, fajlagos mennyiségének csökkentése szintén alapvető a Trans-Sped tevékenysége során.

RE-MOBIL kampány keretein belül 5 telephelyen fix gyűjtőpontokon gyűjti vissza a használt mobiltelefonokat. Ezen kívül használatelmgyűjtő programot is szervezett, a munkatársak a saját háztartásukban keletkezett elemeket is behozhatják a telephelyeken kihelyezett gyűjtőpontokra.

A vállalat teljes belső kommunikációja egy progresszív webapplikációba költözött, amelynek hatására a korábban nyomtatásba kerülő plakátok, kommunikációs kiadványok nagy része szükségtelenné vált, ezáltal jelentős mennyiségű papírhulladék keletkezését akadályozzuk meg. Az applikáció minden munkatárs számára elérhető, ahol naprakész információkkal látjuk el dolgozóinkat.



A környezetre gyakorolt negatív hatások csökkentéséhez a dolgozók bevonása elengedhetetlen, oktatással, információkkal és speciális gyűjtési akciók szervezésével valósulhat meg ez a cél.

A Trans-Sped elkötelezett a hulladékok biztonságos és felelőségteljes kezelése iránt. A tevékenysége során képződő saját hulladékait ártalmatlanításra, illetve hasznosításra olyan kezelőnek adja át, aki rendelkezik a hatóság által kiadott hulladékgazdálkodási engedéllyel a hulladék azonosító kódszámmal jelölt hulladékfajtaára vonatkozóan.

Beszerezési szabályzat szerint kell eljárni a kezelő/szállító kiválasztásakor. Az egyes hulladéktípusok kezelése folyamatos szolgáltatási szerződés, vagy eseti megbízás/megrendelés alapján történhet.

A kiválasztott szállító/kezelőnek rendelkezni kell tevékenységre vonatkozó engedéllyel, amelynek ellenőrzése szerződéskötéskor, vagy eseti megbízásnál a megbízás előtt történik meg. Hosszútávú együttműködés esetén az engedélyek érvényességét, hatályát rendszeresen (évente egyszer) a felül kell vizsgálni és belső partner adatbázisban rögzíteni.

A hulladékok nyilvántartása, elszállítása és a hulladékbevallások teljesítése egységes rendszerben történik. Telephelyeink mérik és jelentik a hulladék keletkezésének mennyiségét és ártalmatlanításának módját.

Az egyes telephelyeken keletkezett hulladékokról a törvényi előírás szerint létrehozott nyilvántartásban kell rögzíteni a szükséges adatokat. A hulladékok naprakész nyilvántartása azoknál a telephelyeknél és szervezeti egységeknél értelmezhető, ahol saját hulladék képződik a tevékenység végzése során, s amely hulladék elszállítására, megsemmisítésére a Trans-Sped rendelkezik érvényes szolgáltatási szerződéssel. Ezekon a helyszíneken az üzletág vezetője kijelöli azt a telephelyi hulladékkezelési felelős munkatársat, aki kezeli a keletkezett hulladék online elérhető felületen létrehozott nyilvántartását és szükség esetén szervezi annak szállítását.

Ezek a helyszínek a keletkezett dokumentumokat megőrzik, archiválják, információszerzés céljából a környezetirányítási megbízott részére átadják, vagy elektronikusan megosztják. Az irattározás az adott helyszíneken kötelező.

Tevékenységből adódó veszélyes hulladék kezeléséről a környezetirányítási megbízott anyagmérleget készít a telephelyi hulladékkezelési felelős hulladéknyilvántartása alapján. Anyagmérleget a törvényben megadott formátumban és tartalommal kell elkészíteni. Szükség esetén az ellenőrző hatóságnak kell bemutatni.

A TRANS-SPED TELEPHELYEIN A 2022. ÉVI BESZÁMOLÁSI IDŐSZAKBAN AZ ALÁBBI HULLADÉKTÍPUSOK KELETKEZNEK TEVÉKENYSÉGÜK VÉGZÉSE SORÁN:

- Környezetre veszélyes hulladék
- Környezetre nem veszélyes hulladék
- Települési (kommunális) hulladék



	2021.év (t)	2022.év (t)
veszélyes hulladék	0,42	1,55
nem veszélyes hulladék	16,12	132,10
összesen	16,54	133,65

A nem veszélyes hulladék nagyobb mértékű növekedését új telephely beindítása és az abból fakadó újabb tevékenység eredményezte, mely során a megbízók termékeihez tartozó hulladékok a Trans-Sped telephelyén képződtek. A kommunális hulladék pontos mennyisége nem követett a Trans-Spednél, mivel azt közszolgáltatónak adjuk át.

A 2022-es évben a veszélyes hulladékot a tiszaujvárosi telephelyen a logisztika technológia üzletágban keletkezett gépek, berendezések üzemeltetési és karbantartási munkáihoz kapcsolódóan, főként a különböző felhasznált anyagok fém csomagolóanyaga, használt szűrők, szennyezett anyagok, ruhák, védőeszközök, illetve használt fénycsövek teszik ki.

Nem veszélyes hulladékok részben a raktárlogisztikai üzletágnál a raktározási tevékenység során papír, karton és fólia csomagolási hulladékból, a fuvarozási üzletághoz tartozó gépjárművek használt gumiabroncsaiból, továbbá egy megszűnt telephely lomhulladékából származnak.

A Trans-Sped átadott hulladékai nagy arányban előkezelés után hasznosításra, újrahasznosításra kerülnek. A raktárlogisztikai tevékenységhez kapcsolódó szelektíven gyűjtött papír karton és műanyag csomagolási hulladékok jelentős részét újrafeldolgozzák, a használt gumiabroncsok mechanikus darabolásával gumidarálék, illetve újrafutózási anyag kerül előállításra.

A hulladékokkal kapcsolatos minden hasznosítási tevékenység telephelyen kívül történik a szerződéses, vagy megbízott szolgáltató által.

2022.év (t)	hasznosított	előkészítés	újrafeldolgozás	egyéb hasznosítás
veszélyes hulladék	1,1	-	1,1	-
nem veszélyes hulladék	129,66	-	128,78	0,88

Veszélyes és nem veszélyes hulladékok ártalmatlanítása szerződéses partnerünk által külső helyszínen történik. A logisztika technológia által használt segédanyagok hulladékának kis részének kezelése termikus ártalmatlanítással történik, mely a hulladék veszélyeztető tulajdonságainak a megszüntetését, illetve hatásai érvényesülésének a megakadályozását, a környezettől való izolálását jelenti.

2022.év (t)	ártalmatlanítás	Égetés energia-visszanyeréssel	Égetés energia-visszanyerés nélkül	Hulladék lerakás	Egyéb ártalmatlanítási tevékenységek
veszélyes hulladék	0,45	0,40	-	-	0,05
nem veszélyes hulladék	2,44	-	-	-	2,44

CSOMAGOLÁSMENTES KISZÁLLÍTÁS

2022-ben átfogó elemzést végeztünk ZERO csomagolásmentes kiszállításunk társadalmi elfogadottságáról és a fogyasztói oldalról történő megítéléséről, ezáltal is hozzájárulva a zöld, fenntartható szolgáltatások és a hulladékcsökkentés népszerűsítéséhez.





TÁRSADALMI SZEREPVÁLLALÁSUNK

LEGFŐBB ÉRTÉK: MUNKATÁRSAINK

(GRI 2-7, GRI 2-8, GRI-401)

A Trans-Sped tevékenysége, működése munkaintenzív, azaz más iparágakhoz képest jelentős az az emberi munkaerő hozzájárulása az értékteremtési folyamatokhoz. Társaságunk kiemelten kezeli a munkavállalók biztonságának és jóllétének kérdését, ezek előmozdítására folyamatos akciókat kezdeményez. Lényegesnek tartjuk a munkavállalók, illetve képviselőik bevonását a javadalmasítás és a munkakörülmények javítását célzó intézkedések előkészítésének bevonásába. Túlzás nélkül állíthatjuk, hogy a Trans-Sped a hazai vállalati gyakorlatot meghaladó színvonalon cselekszik a munkavállalói érdekek érvényesüléséért.

Társaságunknál 2022 óta működik a Trans-Sped Dolgozók Szakszervezete, amely a munkavállalói érdekek képviseletének legfontosabb letéteményese. A szakszervezettel karöltve hatályban van Kollektív Szerződés, amelyet szükség esetén, de legalább évente felülvizsgálunk. A kollektív szerződés keretében határozzuk meg a dolgozói juttatásokat, a munkaidőkereteket a munkaügyi kapcsolatok és érdekegyeztetés kereteit, valamint az egyes szakmacsoportok speciális rendelkezéseket. A törvény adta lehetőségeken túlmutató sztrájkjogot biztosítunk munkavállalóink részére. Fontos szerepet tulajdonítunk a szakszervezeti érdekvédelmi jogok érvényesülésének és jogorvoslati rendszernek, amelyek így hangsúlyos helyet kapnak a kollektív szerződésben. Társaságunknál harmonikusak a munkaadói-munkavállalói kapcsolatok, sztrájk vagy komolyabb vita nem történt a felek között a szakszervezet fennállása óta.

A munkavállalókat érintő belső eljárások kialakítása során a kollektív szerződést tekintjük kiinduló pontnak, ennek szellemében készítettük el az Emberi Erőforrás Gazdálkodásra vonatkozó szabályzatot és a Bónusz rendszer szabályzatot.

Emberi erőforrás stratégiánk kiemelt pontjai:

- A megfelelő képzettséggel rendelkező munkavállaló alkalmazása a számára és számunkra megfelelő pozícióban
- Folyamatos képzés és fejlesztés és tréning
- Vállalati kultúra és értékrend megismertetése, elterjesztése és fejlesztése a kollektíva körében
- Teljesítmény alapú jutalmazás
- Kiszámíthatóság a jövedelem és juttatások
- Transzparens célkitűzések és visszajelzések
- Hosszútávú foglalkoztatás
- Egyenlő bánásmód, diszkrimináció mentes működés

VÁLLALATI KULTÚRÁNK

Arra törekszünk, hogy olyan vállalat legyünk, ahol pozitív és befogadó munkahelyi körülmények vannak és ahol az emberek szívesen dolgoznak. Fontos számunkra a munkavállalók elégedettsége, továbbképzése, egészsége és jólléte. A sokszínűség, a befogadás, az oktatás mind a kultúránk részét képezi.

Figyelemmel kísérjük a munkavállalók kor és nem szerinti eloszlását, a nők vállalatvezetésben betöltött szerepét és arányát. Ugyanúgy megbecsüljük a pályakezdő, mint a nyugdíj előtt álló munkavállalóinkat, valamint jutalmazzuk a több évek óta itt dolgozó kollégákat is. Egyik ilyen éves akciónk, amikor a Törzsgárda program keretén belül a kerek évfordulót ünneplő kollégákat oklevéllel és jutalommal köszöntjük, valamint pár ünnepelet interjúkon keresztül is bemutatunk a meglévő és leendő munkatársainknak.

Ahol pedig lehetséges, továbbra is támogatjuk a rugalmas munkaidő beosztást és az otthoni munkavégzést, valamint a távmunka lehetőségét.

Munkavállalóink megfelelő felkészítését és felkészültségét kiemelten fontosnak tartjuk, hiszen csak munkatársaink erőfeszítéseinek köszönhetően érhetőek el kitűzött stratégiai céljaink. Fontosnak tartjuk, hogy a dolgozók tisztában legyenek:

- a vállalati stratégia lényeges elemeivel, az elérendő célokkal,
- A kitűzött célok eléréséhez rendelkezésre álló eszközökkel, lehetőségekkel,
- Az egyes munkavállalók konkrét feladataikkal és a velük szemben támasztott elvárásokkal,
- a célok megvalósulásának eredményességével.

Dolgozóinkat folyamatosan, de legalább évente egy alkalommal tájékoztatjuk a vállalat kitűzött céljairól.

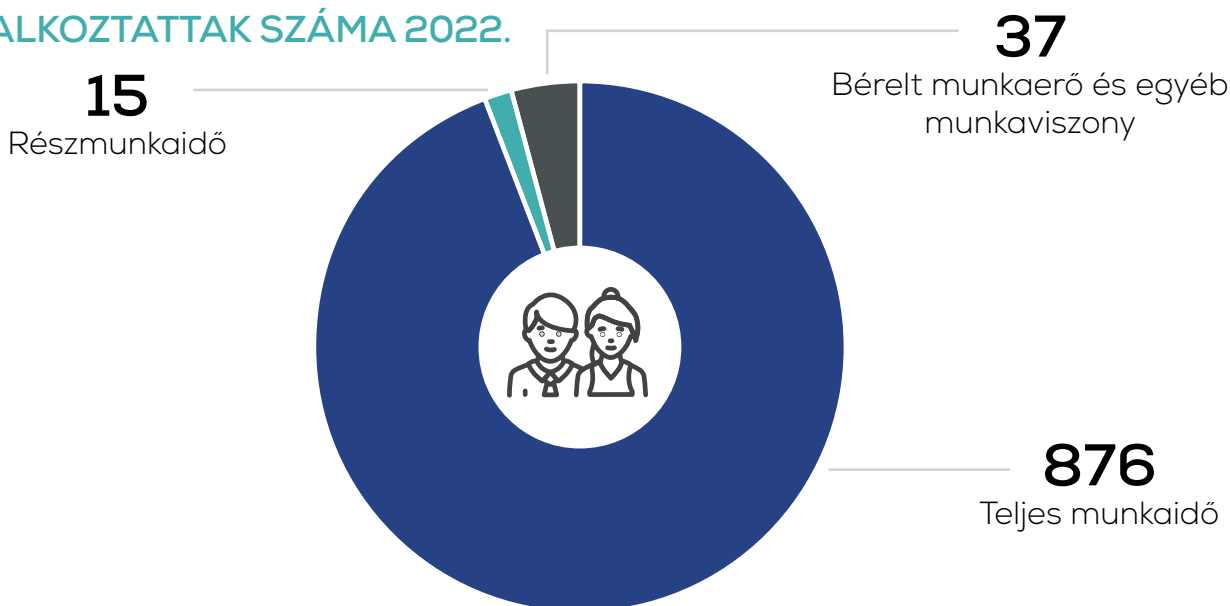
DOLGOZÓI JUTTATÁSOK

Dolgozóink részére a havi munkabéren felül egészségbiztosítást és éves cafeteria keretet biztosítunk, amelynek felhasználásáról a munkavállalók - juttatási palettán belül - egyénileg dönthetnek. A cafeteria keret mértékéről a HR javaslatára a vállalatvezetés és a szakszervezet az éves bértárgyalások során egyeztet és dönt.

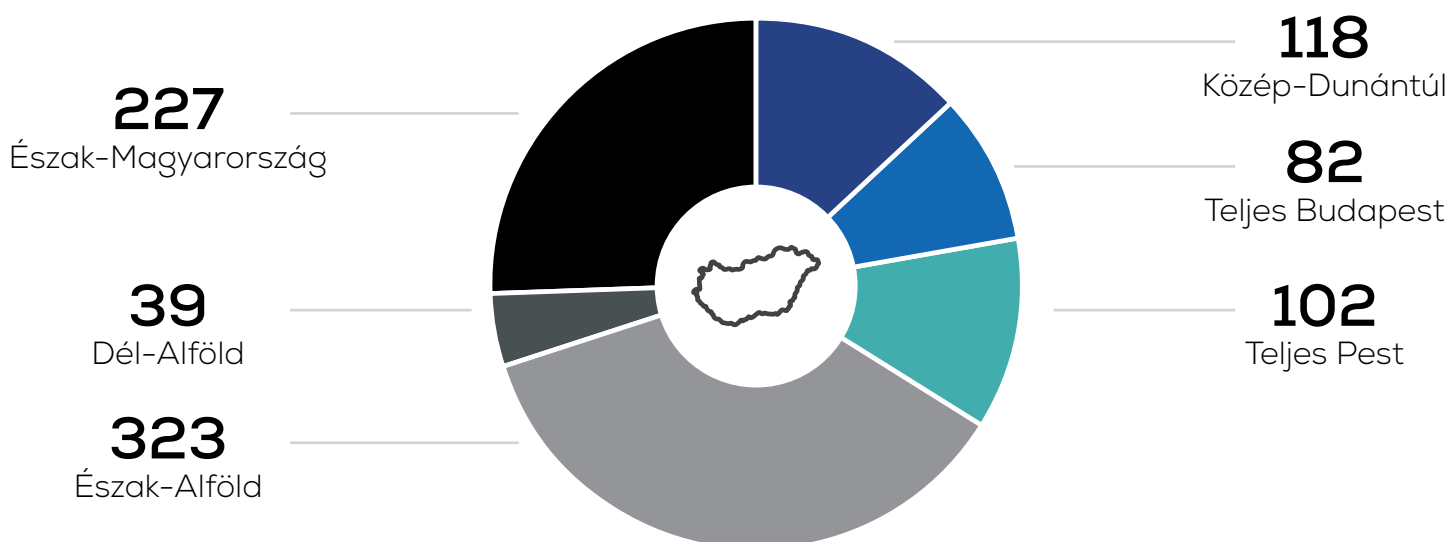
A Trans-Sped elkötelezett a munkahelyi esélyegyenlőség tiszteletben tartása iránt. A munkaerőfelvétel során nem tesz különbséget a munkatársak között kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi szempontból, támogatja a fogyatékossgal élők foglalkoztatását. Elkötelezettek vagyunk a hasonló munkáért járó egyenlő bérezés mellett, nem teszünk különbséget nő és férfi kollégáink bérezése között. A sokszínűség és a befogadás vállalati kultúránk részét képezi. Figyelemmel kísérjük a munkavállalók kor és nem szerinti eloszlását, a nők vállalatvezetésben betöltött szerepét és arányát.

2022-ben sikerült tovább bővíteni munkatársaink számát, a gazdasági év végén már 891 kollégánk állt alkalmazásban a Trans-Spednél, amelyet további 37 fő kölcsönzött, illetve megbízási szerződés keretében foglalkoztatott munkatárs egészített ki.

FOGLALKOZTATTAK SZÁMA 2022.



FOGLALKOZTATTAK SZÁMA RÉGIÓNKÉNT

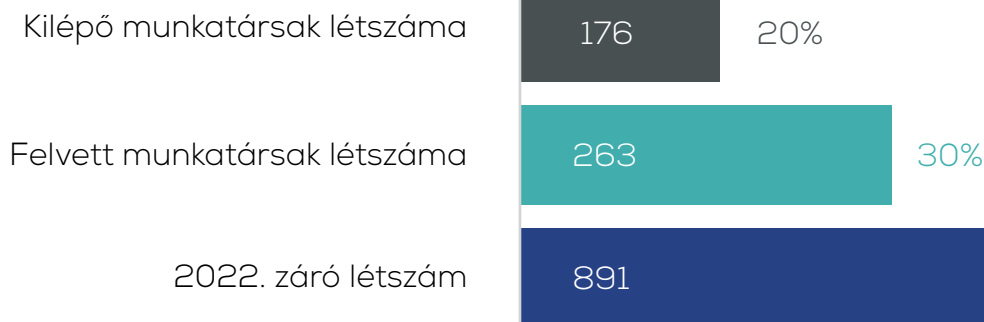


TELJES LÉTSZÁM

	Férfi	Nő	Összesen
Közép-Dunántúl (Tata)	79	39	118
Budapest	37	45	82
Pest (Nagytarcsa, Százhalombatta)	64	38	102
Észak-Alföld (Debrecen, Nyíregyháza)	232	91	323
Dél-Alföld (Körösladány, Kecskemét, Szeghalom, Kiskunhalas)	33	6	39
Észak-Magyarország (Tiszaújváros, Miskolc)	184	43	227
			891
Határozott idejű szerződés részmunkaidős			
Közép-Dunántúl (Tata)			0
Budapest	1	2	3
Pest (Nagytarcsa, Százhalombatta)			0
Észak-Alföld (Debrecen, Nyíregyháza)	1		1
Dél-Alföld (Körösladány, Kecskemét, Szeghalom, Kiskunhalas)			0
Észak-Magyarország (Tiszaújváros, Miskolc)			0
			4
Határozott idejű szerződés teljes munkaidős			
Közép-Dunántúl (Tata)			0
Budapest			0
Pest (Nagytarcsa, Százhalombatta)			0
Észak-Alföld (Debrecen, Nyíregyháza)	1		1
Dél-Alföld (Körösladány, Kecskemét, Szeghalom, Kiskunhalas)			0
Észak-Magyarország (Tiszaújváros, Miskolc)			0
			1
Határozatlan idejű szerződés részmunkaidős			
Közép-Dunántúl (Tata)		1	1
Budapest	2	2	4
Pest (Nagytarcsa, Százhalombatta)		2	2
Észak-Alföld (Debrecen, Nyíregyháza)	1	2	3
Dél-Alföld (Körösladány, Kecskemét, Szeghalom, Kiskunhalas)		1	1
Észak-Magyarország (Tiszaújváros, Miskolc)			0
			11
Határozatlan idejű szerződés teljes munkaidős			
Közép-Dunántúl (Tata, Tatabánya, Környe)	79	38	117
Budapest	35	40	75
Pest (Nagytarcsa, Százhalombatta)	64	36	100
Észak-Alföld (Debrecen, Nyíregyháza)	229	89	318
Dél-Alföld (Körösladány, Kecskemét, Szeghalom, Kiskunhalas)	33	5	38
Észak-Magyarország (Tiszaújváros, Miskolc)	184	43	227
			875
Kölcsönzöttek ⁴	34 fő		
Megbízási jogviszony	3 fő		

⁴ 2022.12.31-én.

MUNKAERŐ FLUKTUÁCIÓ 2022



SZÜLŐI SZABADSÁG (SZÁMSZERŰ), GYERMEKVÁLLALÁS MIATTI HUZAMOSABB TÁVOLLÉT (GRI 401-3)

- A szülői szabadságra jogosult munkavállalók száma nemenként: 13 nő, 1 férfi
- A szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalók teljes száma nemek szerint: 13 nő, 1 férfi
- Azon alkalmazottak teljes száma, akik a jelentési időszakban visszatértek a munkába, nemek szerint: 9 nő
- A szülői szabadságot igénybe vevő munkavállalók munkába való visszatérésének és megtartásának aránya nemek szerint, akik 12 hónap után is foglalkoztatottak maradtak: 0 fő
- A szülői szabadságon lévő munkavállalók munkába való visszatérésének aránya nemek szerint 1% nő





TÁRSADALMI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSUNK ÉS A HELYI KÖZÖSSÉGEK TÁMOGATÁSA

(GRI-413)

MUNKAERŐ FLUKTUÁCIÓ 2022

A társadalmi felelősségvállalás a Trans-Sped Csoportnál már évek óta jelentős szerepet tölt be a stratégiai irányvonalak meghatározó részeként. Felelősséget vállalunk a helyi közösségekért, azokért, akikkel közvetlen környezetünk kapcsán szoros interakcióba kerülünk. Munkahelyeket teremtve felelősséget vállalunk és biztos megélhetést biztosítunk munkatársainknak és családjaiknak.

Fontosnak tartjuk a helyi közösség támogatását, a kapcsolatok ápolását, és ezáltal egy támogató közeg kialakítását, amely kölcsönös előnyöket biztosít mind a Trans-Sped, mind pedig a helyi közösség számára.

Folyamatos párbeszédet folytatunk a környezetünkben élőkkel és a helyi önkormányzatokkal. Felelősséget vállalunk többek között a helyi munkavállalók képzéséért és támogatásáért, elősegítve a szakmai fejlődést és a helyi tehetségek felkarolását. Aktívan részt veszünk helyi kezdeményezések támogatásában, amelyek elősegítik a közösség fejlődését, mint például oktatási programok, környezetvédelmi kezdeményezések vagy jótékonyági események.

Fontos számunkra, hogy szolgáltatásainkkal segítsük a rászorulókat, támogassuk a helyi közösségeket és rendszeresen támogatást nyújtunk a határon túli magyarok megsegítésére és az egészségügy fejlesztésére egyaránt.



2022-BEN A TRANS-SPED ÁLTAL TÁMOGATOTT SZERVEZETEK:

- Mentőöv Gyermekéinkért 2002 Alapítvány
- Tündérváros Alapítvány
- Szakládi nyugdíjas klub
- Bihari Állami Gondozottak Egyesülete
- Magyar Vöröskereszt megyei szervezetei
- Magyar Máltai Szeretetszolgálat
- Tatai Város Önkormányzata
- Debreceni Gyermekgyógyászati Klinika Rehabilitációs Részleg

Vállalatunk **számos adományfuvarral és felajánlással is segített 2022-ben. Több alkalommal személyszállítási segítségnyújtással és partnereink, kollégáink** által felajánlott adománycsomagokkal segítettük az ukrán háborús helyzet miatt bajba kerülteket. Emellett munkatársaink összefogásával segíthettünk nehéz helyzetbe került kollégáinknak is.

A **Trans-Sped Közösségi Adományozó Program** keretében a vállalat kollégái ajánlásokat tehetnek a telephelyeinken vagy annak közvetlen közelében tevékenykedő intézmények, nonprofit szervezetek támogatására, akik pályázat útján helyi igényekre, problémákra adott megoldásaikkal pályázhatnak támogatásért. 2022-ben többek között a tatai és szeghalmi régió gyermekeinek, pontosabban a Mosolygós Gyermekéinkért Alapítványnak és a Szeghalmi Tündérváros Óvoda és Bölcsődének segítettünk pénzádományal.

A Trans-Sped életében 2022-ben is fontos szerepet játszott a **logisztikai képzés**, valamint a fiatalok felelősségteljes szakmai elköteleződésének támogatása. Online körülmények között újra megrendeztük a Logisztika Napjai rendezvénysorozatot, mely iránt közel 600 fő érdeklődött.

2022-ben egyik kiemelkedő rendezvényünk, a Debrecen Drive keretein belül megrendezett **Családi Nap** volt. A rendezvény két napján közel 900 trans-spedes érintettségű vendég vett részt, valamint meghívott kiemelt partnereink is örömmel látogattak el az eseményre, mely Debrecen városára és a helyi közösségre is számos pozitív hatást gyakorolt.

A Trans-Sped a következő években azon fog dolgozni, hogy megvizsgálja és felmérje a helyi közösségekkel történő kommunikáció hatékonyságát és lehetőséget nyújtson visszajelzések becsatornázására is. Feltérképezzük a hatékonyan használható kommunikációs csatornákat, melyek mind a felméréshez, mind a visszacsatoláshoz használhatóak lesznek. Arra törekszünk, hogy a formális helyi közösségi panaszok kezelése is a működési rendszerünk szerves részét képezze a jövőben, és lehetőséget biztosítsunk a kétirányú kommunikációra.

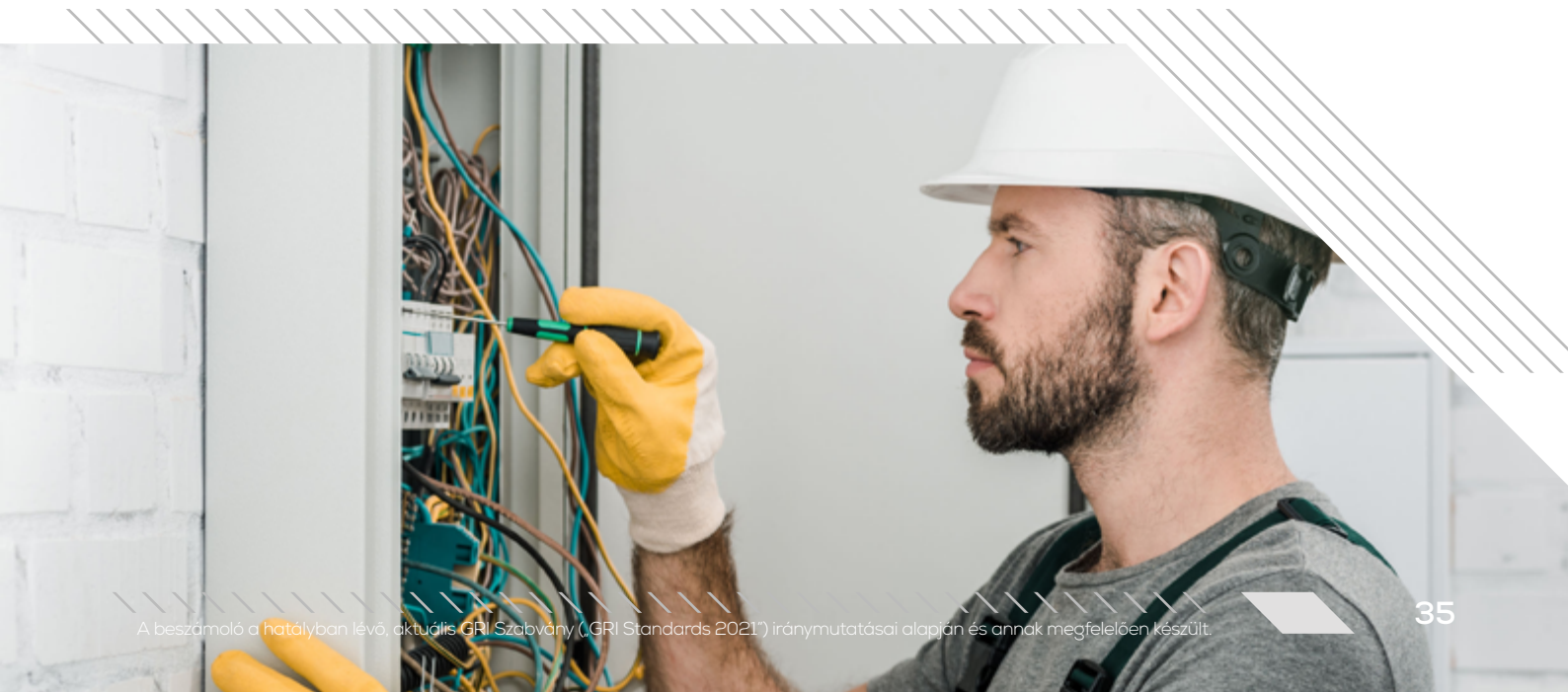
(GRI-403)

A Trans-Sped mindennapi tevékenysége során a munkavállalók potenciálisan veszélynek vannak kitéve. A közúti közlekedés fokozott veszélyforrás az abban résztvevő és a logisztikai, rakománykezelési tevékenység szintén számos veszélyforrást tartogathat. Kulcsfontosságú számunkra a biztonságos munkakörülmények megteremtése, munkatársaink egészségének védelme és a mindenkor jogszabályoknak való megfelelés.

Célunk a balesetmentes munkavégzés és ennek érdekében szigorú előírásoknak megfelelően végezzük tevékenységünket, a legjobb gyakorlatokat alkalmazzuk és rendszeres képzést biztosítunk munkatársaink részére. Munkatársaink képzését felhasználjuk arra, hogy fejlesszük és frissítsük a biztonsági protokollokat, és biztosítsuk, hogy mindenki tisztában legyen a legfrissebb biztonsági eljárásokkal. Célzott intézkedéseket vezetünk be a sofőrök oktatásában és a járművek karbantartásában.

Az átfogó veszélyelemzések segítenek azonosítani azokat a területeket, ahol fokozott figyelmet kell fordítani a biztonság maximalizálása érdekében. A Trans-Sped vezetése elismeri a munkavállalók aktív részvételének fontosságát a biztonsági folyamatokban, és ösztönzi a nyílt párbeszédet és visszajelzést. Folyamatosan fejlesztjük és javítjuk technológiai infrastruktúránkat, hogy tovább minimalizáljuk a potenciális veszélyeket. A Trans-Sped nemcsak a jelenlegi, hanem a jövő kihívásait is mérlegeli, és folyamatosan fejleszti és finomítja vezetői megközelítését a munkavállalók biztonságának és a fenntartható üzemelési gyakorlatoknak az előtérbe helyezése érdekében.

A jogszabályi kereteken túl integrált eljárásokat alkalmazva mérjük fel, értékeljük és kezeljük a munkavégzés során felmerülő kockázatokat. Az integrált eljárásrend keretein belül részletes szabályokat határozunk meg és egyértelmű útmutatással szolgálunk munkavállalóink részére. A tűz- és munkavédelmi szabályzatainkban rögzített előírásokról rendszeres oktatást tartunk, és a szabályzatban előírtak betartását ellenőrizzük. A tűz- és munkavédelmi szabályzat hatálya kiterjed a Trans-Sped valamennyi munkavállalójára és minden szervezett munkavégzés keretében foglalkoztatottra (pl. tanulói és hallgatói jogviszonyban a gyakorlati képzésben résztvevőkre, és a kölcsönzött munkavállalókra, külső partnerekre, de akár vendégekre, látogatókra is, akik a Trans-Sped telephelyein tartózkodnak).



Kockázatértékelési rendszerünk keretein belül részletesen szabályozzuk a munkafolyamatban résztvevő személyek feladatait, meghatározzuk a munkavállalók, a vezetők és a munkában résztvevő egyéb személyek felelősségi körét. A Trans-Sped HR területe részletes, naprakész nyilvántartásokkal rendelkezik az egyes munkafolyamatokat végző munkatársak végzettségéről, szakmai képzettségéről. A HR terület feladata és felelőssége a munkavállalók munkakörhöz kötelező képzettségének ellenőrzése, valamint a szükséges képzések megszervezése és lebonyolítása.

A Kockázatértékelésben megfogalmazott intézkedések betartását, felülvizsgálatát rendszeres időközönként meg tesszük és összevetjük az aktuális időszak eseményeivel (munka- és kvázi balesetek, incidensek, rendszeres helyszíni ellenőrzések megállapításai). Az értékelésekből új fejlesztési javaslatok születnek, amelyek alapján javító intézkedéseket teszünk.

Részletesen szabályozzuk a munkabalesetek kezelési módját és azok kivizsgálásának menetét. Az eltelt időszakban bekövetkezett baleseteket saját fejlesztésű elektronikus Baleseti naplóban rögzítjük.

Részletesen szabályozzuk az egészségre potenciálisan veszélyes szituációkkal kapcsolatos jelentéstételi és kivizsgálási folyamatokat.

A Trans-Spedes munka-és tűzvédelmi munkatárs munkáját külsős munka-és tűzvédelmi szakemberek is segítik annak érdekében, hogy az egyes telephelyek közvetlen közelében mindig rendelkezésre álljanak szakemberek. A belső munka-és tűzvédelmi munkatárs és a külső szakértők feladata és felelőssége a balesetek, incidensek kivizsgálása, dokumentálása és azok utókövetése. Az események kivizsgálásának technikája a gyökérok elemzés, szükség esetén az 5 miért módszer és a 8D módszer alkalmazása. Kockázatértékelés tekintetében a HAZOP módszert alkalmazzuk.

A Trans-Sped elkötelezett a munkavállalók biztonságának és egészségének védelme mellett, és ennek érdekében számos intézkedést vezetünk be a veszélyek beazonosítására, kockázatelemzésre és incidensek vizsgálatára vonatkozóan.

Integrált Irányítási Eljárásrendünk Veszélyazonosítás, Kockázatértékelés és Kockázatkezelés fejezetének keretein belül részletesen felmérjük és értékeljük a munkavégzés során fennálló potenciális kockázatokat. Ezekre az eljárásokra vonatkozó részletes szabályokat határoztunk meg, és a munkavállalóink részére útmutatást nyújtunk a biztonságos munkavégzés érdekében. Az eljárásrend egyértelmű felelősségi viszonyokat állapít meg a kockázatok kezelése, azok elkerülésének szabályozása tekintetében

A tűz- és munkavédelmi szabályzatok rendszeres oktatásokkal, ellenőrzésekkel és számonkérésekkel vannak kísérve, biztosítva ezzel, hogy minden munkavállaló és az összes szervezett munkavégzésben résztvevő külső partner is tisztában legyen a biztonsági előírásokkal. 2022-ben összesen 2 928 munkaóra tűz- és munkavédelmi oktatást tartottunk munkavállalóink részére.

Kockázatértékelési rendszerünk részletesen szabályozza a munkafolyamatokban résztvevő személyek feladatait, meghatározza a munkavállalók, a vezetők és a munkában résztvevő egyéb személyek felelősségi körét.





D0 A problémajelenség érzékelése, azonosítása



D1 Problémamegoldó csoport felállítása



D2 A probléma megfogalmazása, leírása



D3 Ideiglenes, azonnali intézkedések megtétele a probléma, hiba hatásának lehatárolására



D4 Az okforrások felderítése, vizsgálata, elemzése, a lehetséges megoldási lehetőségek meghatározása, megoldáspróba



D5 A javító intézkedések meghatározása az ellenőrzési tervekkel együtt



D6 A javító intézkedések bevezetése



D7 A megelőző intézkedések meghatározása és bevezetése a probléma ismétlődő előfordulásának megakadályozására



D8 A csoport munkájának értékelés

A Trans-Sped tevékenységéből fakadóan különös hangsúlyt fektetünk a Közúti Közlekedési Szabályok (KRESZ) szigorú betartására és betartatására. Ezért munkavállalóinkat rendszeresen oktatjuk és tájékoztatjuk a KRESZ szabályairól, valamint biztosítjuk, hogy járművezetőink rendelkezzenek a megfelelő jogosítványokkal és szakmai képesítésekkel. A szabályok és előírások betartását rendszeres ellenőrzésekkel követjük, és szükség esetén szigorúbb intézkedéseket vezetünk be a szabályszegőkkel szemben.

A Trans-Sped elkötelezett a folyamatos fejlesztés és a legmagasabb szintű biztonsági standardok fenntartása mellett, és a fent említett intézkedések és eljárások segítenek biztosítani, hogy minden munkavállaló biztonságos környezetben dolgozhasson, minimalizálva ezzel a kockázatokat és incidenseket.

Munkabalesetek száma alkalmazottak esetében**2020****2021****2022**

Halálos munkabaleset száma	db	0	0	0
Halálos munkabaleset aránya	%	0	0	0
Súlyos balesetek száma	db	0	0	0
Súlyos balesetek aránya	%	0	0	0
A munkával összefüggő betegségek következtében elhunytak száma	db	0	0	0
A jelentésköteles munkával összefüggő megbetegedések száma	%	0	0	0
Összes jelentésköteles baleset száma	db	4	5	14
Összes jelentésköteles baleset aránya	%	25	41	56

Munkabaleset száma**2022**

Összes baleset száma	25
Férfi	18
Nő	7
Összes súlyos baleset száma	0
Férfi	0
Nő	0
Összes jelentésköteles baleset száma	14
Férfi	8
Nő	6

FOGLALKOZÁS-EGÉSZSÉGÜGYI SZOLGÁLTATÁSOK

A Trans-Sped kockázatok értékelésébe és a bekövetkezett események kivizsgálásába bevonja a foglalkozás egészségügyi szolgáltatót, a keletkezett dokumentációt foglalkozás egészségügyi szolgáltató ellenjegyzzi. A kockázatok értékelése és az események kivizsgálása során való együttműködés a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval lehetővé teszi a Trans-Sped számára, hogy gyorsan és hatékonyan reagáljon az esetleges problémákra, és megelőzze azok ismétlődését. A dokumentációban foglaltak következetes betartása a felelősségteljes vállalati gyakorlatot erősíti, biztosítva a teljes átláthatóságot és dokumentációt a vállalat és a foglalkozás-egészségügyi szolgáltató közötti partnerségben.

A foglalkozás egészségügyi szolgáltatóval közösen azonosított kockázatok alapján történik a munkavégzés során alkalmazandó védőeszközök meghatározása, amelyek révén a negatív hatások mérsékelhetőek.

Munkavállalóink részére dolgozói baleset biztosítással állunk rendelkezésre, a Prémium Egészségpénztár segítségével egészségügyi szolgáltatások vehetők igénybe a (Védőháló egészségcsomag). A Trans-Sped elkötelezett az dolgozók biztonságát és jólétét szolgáló intézkedések bevezetése és gyakorlatok fejlesztése iránt, kiemelt célunk, hogy támogassuk munkavállalóinkat az egészségmegőrzésben, ezáltal is elősegítve a fenntartható üzleti gyakorlatot.

MUNKAVÉDELMI KULTÚRA

A Trans-Sped teret biztosít a munkavállalók munkavédelmi kezdeményezéseinek támogatására és a biztonságos munkakörnyezet kialakítására. Munkavállalóinknak lehetősége van közvetlenül feletteseiken vagy a munkavédelmi képviselőkön keresztül észrevételeiket és javaslataikat jelezni a munkavédelmi kérdések javítása érdekében. A vállalat munkavédelmi kultúráját erősítendő, a Trans-Speden belül működik egy munkavédelmi bizottság, amely a Munkavédelmi törvény előírásai alapján tevékenykedik.

A munkavédelmi bizottság a dolgozók által választott munkavédelmi képviselőkből álló testület, amely évente legalább egy alkalommal ülészik. A munkavédelmi képviselőknek lehetőségük van a munkavédelemmel kapcsolatos események kivizsgálásában, biztonsági bejárásokon való részvételre, a munkavédelmi szabályzat változásainak véleményezésére, és a folyamatos kapcsolattartásra a Trans-Sped munkavédelmi megbízottjával, MEBIR-megbízottjával.

A munkabiztonsági információkhoz való hozzáférés érdekében munkatársaink a munkavégzésük megkezdése előtt, a Trans-Spedhez történő belépésükkel egy időben részt oktatáson vesznek részt. Ezt követik időszakos és rendkívüli oktatások. Az innovatív megoldásként bevezetett mobiltelefonos Trans-Sped alkalmazás révén munkatársaink rendszeresen értesülnek a munkabiztonsági hírekről, rendkívüli eseményekről vagy speciális iparbiztonsági információkról, valamint a rájuk vonatkozó feladatokról. A telephelyeken elhelyezett munkabiztonsági plakátok segítik a munkavállalók eligazodását és tudatosítják a fontos információkat. A munkavédelmi képzések a veszélyes munkavégzéssel érintett területeken gyakorlatokkal egészülnek ki, ezzel biztosítva a gyakorlati tudás megalapozott fejlődését. Az ilyen intézkedések révén a Trans-Sped nemcsak az aktív munkavállalók biztonságát és egészségét támogatja, hanem hozzájárul a hosszú távú, fenntartható munkahelyi környezet kialakításához is.



MUNKAVÁLLALÓI JÓLLÉT

A Trans-Sped elkötelezett a munkavállalók jólétének széleskörű támogatása mellett, és ennek érdekében számos olyan programot és szolgáltatást kínálunk, amelyek túlmutatnak a hagyományos foglalkozás-egészségügyi és biztosítási területeken. A munkavállalóinknak nyújtott támogatás részeként speciális és ingyenes stressz- és konfliktuskezelési tréningeket biztosítunk, hogy segítsünk dolgozóinkat a munkával járó, esetleges a munkakörnyezetből adódó kihívásokat és stresszforrásokat.

A Számíthatsz ránk programunk további erőforrásokat kínál munkavállalóinknak. Az ingyenesen hívható zöldszámon keresztül szakértő gazdasági, jogi és pszichológiai tanácsadást vehetnek igénybe, ami hozzájárulhat mindennapi életük könnyebbé tételéhez. Hiszünk abban, hogy dolgozóink anyagi, jogi biztonsága és mentális jóléte hozzájárul vállalatunk sikeréhez is, ezért vállaljuk a program működtetésével járó erőforrások biztosítását.

A munkavállalók egészségének támogatása érdekében ösztönözzük sporttevékenységeiket, például futóversenyek szervezésével. Emellett aktívan buzdítjuk védőoltások felvételére, beleértve a felsőlégúti megbetegedések megelőzését és a COVID elleni védekezést.

A szűrési programokba való csatlakozás lehetősége további lehetőséget nyújt az egészségmegőrzés terén. Ezen programok részvételére a TS APP nevű alkalmazásunk segítségével lehet jelentkezni, amely a munkavállalók számára könnyű és hozzáférhető kommunikációs felületet biztosít.

A Trans-Sped továbbá munkavállalói kedvezményekkel is támogatja dolgozói jólétét, kihasználva piaci helyzetét, lehetőségeit. A munkavállalók részére kedvezményes vásárlási és szolgáltatási lehetőségeket kínálunk, ezáltal segítve az alkalmazottaink életminőségének javítását és a munkahelyi elégedettségüket. A program keretében az alábbi kedvezményes vásárlási és szolgáltatási kedvezmények élhetnek a munkavállalók:

- Kulcs Patika - Aranykártya program
- Debreceni Úszó Teknőcök Sportegyesület díjkedvezmény
- Natúr Centrum webáruház vásárlási kedvezmény
- Evona Hungary webáruház vásárlási kedvezmény
- Kedvezményes dolgozói bankszámlacsomagok: Erste Bank, OTP Bank, K&H Bank

MUNKAHELYI BIZTONSÁG

Munkatársaink egészsége és biztonsága prioritást élvez a vállalatnál. A tiszaujvárosi termelési logisztikai üzletágnál a munkahelyi egészségvédelem és a munkabiztonság fokozása érdekében 2015-ben bevezettük az OHSAS 18001 szabvány szerinti Irányítási rendszert, amelyet 2019-től felváltott az ISO 45001-es szabvány. A munkahelyi és egészségügyi biztonsági kockázatértékelés alapján törekszünk a sérülések és az egészségkárosodások megelőzésére. A biztonságot szolgáló anyagok felhasználásával, de a műszaki célszerűség és veszteségcsökkentés szem előtt tartásával biztosítjuk az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit.

A munkabalesetek mellett teljeskörűen vizsgáljuk a kvázi és az úti baleseteket is, és ezek bekövetkezésének megelőzéseként bevezettük a biztonságot veszélyeztető események fogalmát és azokból fejlesztési javaslatokat fogalmazzunk meg.

Kiemelt területként kezeljük a vezetésbiztonságot, mint tevékenységünk alapját. Ezen belül meghatározó teendőink között tartjuk számon a Holttér kommunikációt, amelyet különböző eseményeken felhívó jelleggel mutatunk be és a biztonságos vezetésre ösztönző jelzésekkel szemléltetjük kamionjaink hátsó ponyváin a megfelelő holttér távolságot. Vezetésbiztonsági tevékenységünk kiegészül a sofőrök kötelező pihenését népszerűsítő kampánnyal is. Cégünk a legmodernebb járművekkel közlekedik, melyek nélkül elképzelhetetlen a biztonságos utazás.

A vezetésbiztonság területén kiemelt sikerünk, hogy 2022-ben kollégánk IRU-diplomát kapott, melyet több mint húszéves sofőrmunka és egymillió balesetmentes vezetés után adnak át a szakmában.

A „Közlekedés Biztonságáért” Alapítvány működtetésével és a rendőrséggel szoros együttműködésben dolgozunk azon, hogy az utak biztonságosabbak legyenek és a közlekedés többi szereplője is megismerje a kamionok körüli holtteret.

A Trans-Sped számára fontos, hogy munkavállalóinak és családtagjaiknak biztosítsák a kiegyensúlyozott, érzelmileg, fizikailag és pénzügyileg biztonságos mindennapi életet. A Számíthatsz Ránk! program egy olyan lehetőség munkavállalóinknak és családtagjaiknak, amely ingyenes, az év 365 napján elérhető és különféle problémákban segít. A szakértők magánéleti nehézségekben, jogi és pénzügyi kérdésekben adnak tanácsot.



(GRI-404)

Nagy hangsúlyt fektetünk munkavállalóink személyes és szakmai fejlődésére, karrierfejlesztésére, ennek érdekében gyakornoki programokat, továbbképzéseket, vezetői tréningeket szervezünk rendszeresen. 2022-ben is az egy évvel korábban bevezetett e-learning felületen tartottunk oktatásokat, melyek többségében szakmai képzések voltak.

Jelentősebb létszámmal bíró képzéseink voltak: ADR, tűzvédelmi szakvizsgák, GKI képzés, AETR képzés. A felsővezetőkre és középvezetőkre vonatkozó szisztematikus vezetés- és szervezetfejlesztési képzés is folyamatosan zajlott. Ezen kívül szintén a felső- és középvezetők rendszeresen részt vesznek konferenciákon, szemináriumokon, kompetenciafejlesztési tréningeken.

VEZETÉSTECHNIKAI ELEMZÉS ÉS TRÉNING

A Trans-Sped elkötelezett abban, hogy folyamatosan csökkentse karbonlábnyomát és logisztikai folyamatait fejlessze. 2021 nyarán a Secret Control szakemberei a Trans-Sped minden 3,5 tonna feletti járművébe beépítették a Colibri rendszerét. A tapasztalatok azt mutatják, hogy a vezetői készségek maximalizálásával akár 15%-os üzemanyag-fogyasztás csökkenés is elérhető. Mivel tehergépjármű flottánk 150 járműből áll, így jelentős hatást eredményez a program bevezetése. Ez a rendszer a vezetéstechnikai értékelésen kívül alkalmas a magyarországi útdíj fizetésén túl a tachográf kártya letöltésére is. A beépítéssel egyidőben a Trans-Sped belsőleg is megszerezte a vezetéstechnikai tréner képesítést, így azóta folyamatosan zajlik a Trans-Sped gépkocsi vezetőinek képzése, mely eddig összesen 77 főt érintett. A tréningeket 4 helyszínen: Tata, Budapest, Debrecen és Nyíregyháza térségében végzik.

A vállalat vezetéstechnikai elemzései és tréningjei pedig nemcsak üzemanyag-megtakarítást, de képességfejlődést és optimalizált költségeket is eredményeznek.

A folyamatos fejlődés érdekében a vállalat bevezette ösztönző rendszerét is. A vezetéstechnikai képzésen részt vettek teljesítményét folyamatosan monitorozzák, a vezetők információt kapnak saját és egymáshoz viszonyított eredményeikről. Aki a 10-es skálán eléri legalább a 7-es teljesítményt, pénzbeli juttatást kap és előnyben részesül az új járművek szétosztásánál a gépjárművezetők között. Az üzemanyagofogyasztáson és CO₂ kibocsátáson túl mérik többek között az átlagos gázpedálállást, fékhasználatot, állásidőt, motorfordulatszámot. A rendszer bevezetése óta 2%-kal csökkent az üzemanyag fogyasztás a vezetéstechnikai tréning következtében.



5 óra

Az egy főre jutó átlagos
képzési órák száma 2022-ben



28 %

Rendszeres teljesítmény- és
karrierfejlesztésben részesült
alkalmazottak aránya 2022-ben

FELELŐS VÁLLALATIRÁNYÍTÁSUNK

A TRANS-SPED IRÁNYÍTÁSA

(GRI 2-9; GRI 2-10; GRI 2-11; GRI 2-12; GRI 2-13; GRI 2-14; GRI 2-15; GRI 2-16; GRI 2-17, 405-1)

A Trans-Sped szervezeti irányítási struktúrája alapvetően a következőképpen épül fel: a taggyűlés a legfőbb döntéshozó szerv, míg a munkaszervezet kialakítása és irányítása az ügyvezetők felelőssége. Az ügyvezetők tevékenységüket a cégvezetői besorolással rendelkező ügyvezető helyettes segítségével végzik, a munkaszervezeti egységek vezetői közvetlenül az felügyeletük mellett végzik munkájukat.

A felügyeleti munkát a **három tagú Felügyelő Bizottság segíti**, melyet a taggyűlés választ meg. A taggyűlés a társaság valamennyi tagját magába foglalja, beleértve a két ügyvezetőt is, akik a társaság vezető állású alkalmazottai. Az ügyvezetők a Polgári Törvénykönyv rendelkezéseinek megfelelően nem utasíthatóak el tisztségükből, míg a nem ügyvezető tagok közvetlenül az ügyvezetők irányítása alatt állnak.

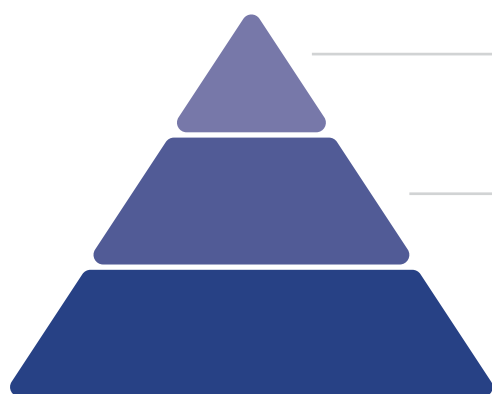
Az ügyvezetők és a cégvezető határozatlan ideig töltik be tisztségüket munkaviszony keretében.

A Felügyelőbizottság háromtagú, tagjait a taggyűlés választja meg, köztük egy fő a munkavállalók képviselője. A legmagasabb irányító testület kinevezése és kiválasztása során a vagyoni részese-déshez igazodik.

A legmagasabb irányító testület szervezetén belül nincs elnök, így nem merül fel az összeférhetetlenség kérdése. A testület a felsővezetőkkel való konzultációk után hozza meg döntéseit, és a felsővezetők beszámolóit alapján ellenőrzi azok végrehajtását.

A legmagasabb irányító testület szerepe az elvi irányítás és stratégiai célok kitűzése. Rendszeresen vizsgálja döntéseinek megvalósulását, aktualizálja és korigálja a célokat. A testület a felsővezetők rendszeres beszámolóit és az objektív teljesítmény mutatók kontrollja révén éri el, hogy a szervezet magasabb szinten megfeleljen kitűzött céloknak és fenntartsa a hatékony működését.

A TRANS-SPED SZABÁLYSZERŰ VÁLLALATIRÁNYÍTÁSÁNAK KIEMELT ELEMEI



Felelős vezetői irányelvek
Példamutató vezetés

Szakterületi szabályzatok és kontrollok

Etikai Kódex
Antikorrupció / Összeférhetetlenség / Emberi jogok
Minden érintett, foglalkoztatott számára kötelező

FENNTARTHATÓSÁGI SZEMPONTOK BEÁGYAZÓDÁSA A VÁLLALATI MŰKÖDÉSBE

Az ESG-szemlélet áthatja vállalatunk működését, és hatékonyan beépül vállalatunk stratégiai döntéseibe is. A fenntarthatóság szempontjából lényegesnek azonosított témáink felügyelete vezetői szintekhez rendeltén történik, és az operatív munkában kiemelt szerep jut a Fenntarthatósági Munkacsoport aktivitásának.

(GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-26, GRI 2-27, GRI 205: GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3, GRI 206: GRI 206-1)

Etikus vállalati működésünk alapját a törvénytisztelő magatartás, a jogszabályoknak való megfelelés adja. A Trans-Sped és minden munkavállalója a mindenkor hatályos, működési területén érvényes jogszabályok alapján végzi tevékenységét. A belső szabályozások ettől csak szigorúbb megkötéseket tartalmazhatnak (ide nem értve a kollektív szerződésben jogszabály által megengedett eltéréseket), illetve mindig tiszteletben tartják más nemzetek helyben alkalmazandó jogszabályait is.

Etikai Kódexünk tartalmazza mindazon szabályokat és értékeket, amelyeket mindennapi működésünk során követünk. Az Etikai Kódex célja, hogy egyértelműen rögzítse a Trans-Sped alkalmazottai számára irányadó etikai normákat, illetve kötelezően alkalmazandó magatartási szabályokat és eligazítást adjon a Társaság működése során a mindennapok gyakorlatában a helyes és követendő magatartás szabályaira vonatkozóan.

A Trans-Spednél elkülönült panaszkezelő rendszert és visszaélésbejelentő rendszert tartunk fenn. Az esetleges incidensek bejelentésére szóban, írásban, valamint applikáción keresztül is lehetőséget biztosítunk. A visszaélések bejelentésénél természetesen lehetőséget biztosítunk a bejelentő anonimitásának megőrzésére.

VISSZAÉLÉSEK BEJELENTÉSE

Amennyiben a Trans-Sped bármely munkatársa az Etikai Kódexben meghatározott etikai vétségről szerez tudomást, köteles azt jelenteni a Trans-Sped Appon (<https://app.trans-sped.hu>) elérhető "etikai bejelentő" felületen.

A bejelentés kivizsgálására eseti Etikai Bizottság alakul. Esetleges jogszerűtlenséget, az Etikai Kódexbe ütköző magatartást feltáró bejelentések tehetők a visszaélések bejelentésére szolgáló rendszeren keresztül, mely biztosítja a bejelentő anonimitását, s ezen keresztül azt, hogy a bejelentővel szemben a bejelentéssel összefüggésben semmilyen szankció, vagy egyéb hátrány alkalmazásra ne kerüljön.

A bejelentések a Trans-Sped App-ján kommunikált felületen tehetőek meg.

Etikai kódexünkben működésünk alapelvei részletesen is megismerhetőek. A későbbiekben tervezzük a panaszbejelentést kibővíteni külső irányba is.





BÜNTETÉSEK TÍPUSA ÉS SZÁMA 2022-BEN

Büntetés típusa ⁵	Büntetések száma, db	Büntetés pénzbeli értéke, HUF
Vámbírság	3	269 515
Közigazgatási bírság (EKÁER)	1	300 000
Közúti, közlekedéssel kapcsolatos bírság	284	8 260 233
Összesen	288	8 829 748

2022-ben nem történt sem szállítói, sem vevői oldalon megerősített korrupciós eset.

⁵ Számviteli politika szerint: jelentős összegű a hiba, amennyiben a hiba feltárásának évében a különböző ellenőrzések során ugyanazon évet érintően - megállapított hibák, hibahatások eredményt, saját tőkét növelő-csökkentő értékének együttes (előjeltől független) összege meghaladja az ellenőrzött év mérlegfőösszegének 2%-át, illetve ha a mérlegfőösszeg 2%-a nem haladja meg az 1 millió forintot, akkor az 1 millió Ft.

ADATVÉDELEM

(GRI-418)

Működésünk során maximálisan eleget teszünk az adatvédelmi rendeletnek, továbbá az adatkezelő vagy az adatfeldolgozó személyes adatok védelmével kapcsolatos szabályoknak való megfelelésnek, ideértve a feladatkörök kijelölését, az adatkezelési műveletekben vevő személyzet képzését, valamint a kapcsolódó auditokat is.

Személyes adatok kezelése

Kiemelten kezeljük a munkaviszonyhoz kapcsolódó adatok kezelését is. Adatkezelési szabályzatunk weboldalunkon publikusan is elérhető.

Adatvédelem megsértése és adatvesztés miatt megalapozott panaszok

Cégcsoportunk kiemelten fontosnak tartja a szabályszerű működést, a törvényeknek, rendeleteknek való maximális megfelelést és a felügyeleti hatósággal való együttműködést.

Érdekelt feleink tekintetében az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendeletének (GDPR) megjelenése óta, így a 2022. beszámolási időszakban sem merült fel érintetti panasz, adatlopás, adatvesztés vagy adatszivárgás.

SZABÁLYKÖVETŐ IRÁNYÍTÁSI RENDSZER ⁶

Felelősen működő vállalatként elengedhetetlen számunkra, hogy a biztonságos és hatékony működést nemzetközileg elfogadott vállalatirányítási rendszerek alapján és a szükséges felügyeleti auditokkal is biztosítsuk.

Vállalatunk Integrált Irányítási Rendszert működtet, melynek alapját az 1996 óta tanúsított ISO 9001 minőségirányítási rendszer mellett az ISO 14001-es környezetközpontú irányítási rendszer adja. A szolgáltatásainkkal kapcsolatos szabványi követelményeket az érdekelt felek igényeihez és a tevékenységet szabályozó jogszabályokhoz igazítjuk. Ezirányú törekvéseinket az Integrált politikában fogalmazzuk meg. A logisztikai folyamatok teljesítése előtt komplexen vizsgáljuk a lehetséges kockázatokat a partnerek biztonsága, az üzleti és személyes adatok védelme, valamint a környezetterhelés minimalizálása és a vevők optimális kiszolgálása érdekében.

A Trans-Sped minden telephelyén és üzletágánál elengedhetetlennek tartja a munkatársak biztonságos foglalkoztatását, törekszik a sérülések és az egészségkárosodások megelőzésére. Az ISO 45001 szerinti munkahelyi egészségvédelem- és biztonságirányítási rendszerét a tiszaujvárosi telephelyen külső tanúsító által tanúsíttatja is. Ipari berendezések, gépek javításával és karbantartásával foglalkozó logisztikai technológiai üzletága SCC tanúsítvánnyal is rendelkezik.

⁶ GRI szabvány nélküli lényeges téma

A speciális kezelést igénylő áruk mozgatása során a Trans-Sped kiemelt figyelmet fordít az átvett termékek eredeti állapotának megőrzésére, az áruszállítás biztonságának és a nyomkövetés feltételeinek magas szintű teljesítésére. 2020-ban kiépítette az IFS Logistics rendszert az élelmiszerszállítások megfelelőségének biztosítására, valamint a TAPA TSR rendszer is a nagyértékű szállítmányok biztonságos teljesítése érdekében.

A megbízók termékeinek maximális védelme érdekében teljes körű vagyon- és felelősségbiztosítási formákkal rendelkezik a cég.

2022-ben a Trans-Sped elindította a teljes folyamatátvizsgáláson alapuló folyamatszabályozást, mely révén az As-Is folyamatok mellé a folyamatosan megfogalmazott To-Do-k alapján jelentős előrelépés érhető el a folyamatfejlesztésben. A munkához speciális szoftver került alkalmazásra, mely nem csak a szabályozást szolgálja, de a folyamatleírások digitalizációja is megvalósul.



A Trans-Sped stratégiájának egyik eleme, a digitalizáció, adatalapúság továbbfejlesztése. Az ügyfelek részére digitális szolgáltatást is nyújtunk, az adatok gyűjtése pedig strukturáltan működik, így képesek vagyunk komplett ökoszisztémák működtetésére és adatvezérelt működésre. Továbbá célunk a munkavállalók digitális kompetenciáinak és a szervezeti funkciók digitális támogatásának fejlesztése is.

A logisztika 4.0 megvalósulását segítő digitalizációval és automatizációval integrálhatóvá válik a termelés és a logisztika rendszere, melynek következtében egyre több területen lesz szükségtelen az emberi beavatkozás. A vállalat eddig a következő területeken fejlesztette digitális folyamatait.

A Trans-Sped fulfillment szolgáltatásának a kulcsa, hogy nem egyenként biztosít a partnereknek raktárkapacitást és készletkezelést, hanem egy olyan, digitális rendszerrel megtámogatott logisztikai bázist működtet, amelyik egyszerre több webáruházat is ki tud szolgálni egy rendszeren belül. Legalább havi 3000 csomagforgalmat bonyolító megrendelő webáruházak válláról leveszi a logisztika terhét, miközben gyorsabb és pontosabb kiszolgálással javítja a vevői elégedettséget.

2020 decemberében a Trans-Sped tulajdonrészt vásárolt a Webshippy Kft.-ben, amellyel létrejött Magyarország első e-logisztikára fókuszáló stratégiai szövetsége. A szövetség azóta is folyamatos, 2022-ben a tulajdonrész 24,1%. A Webshippy fulfillment szoftverének segítségével az e-kereskedelemben érdekelt nagyvállalati és speciális igényekkel rendelkező ügyfelek igényeit tudja kiszolgálni a Trans-Sped professzionális, megfelelő mennyiségű és felkészültségű munkaerővel, valamint eszközökkel és raktárakkal. Mindezt a növekvő kereslet kiszolgálásához szükséges skálázási rugalmassággal. A raktárakban működő robotizált polcrendszer elősegíti a forgalmi csúcsok kiszolgálását és a szolgáltatás skálázását.



⁷ GRI szabvány nélküli lényeges téma

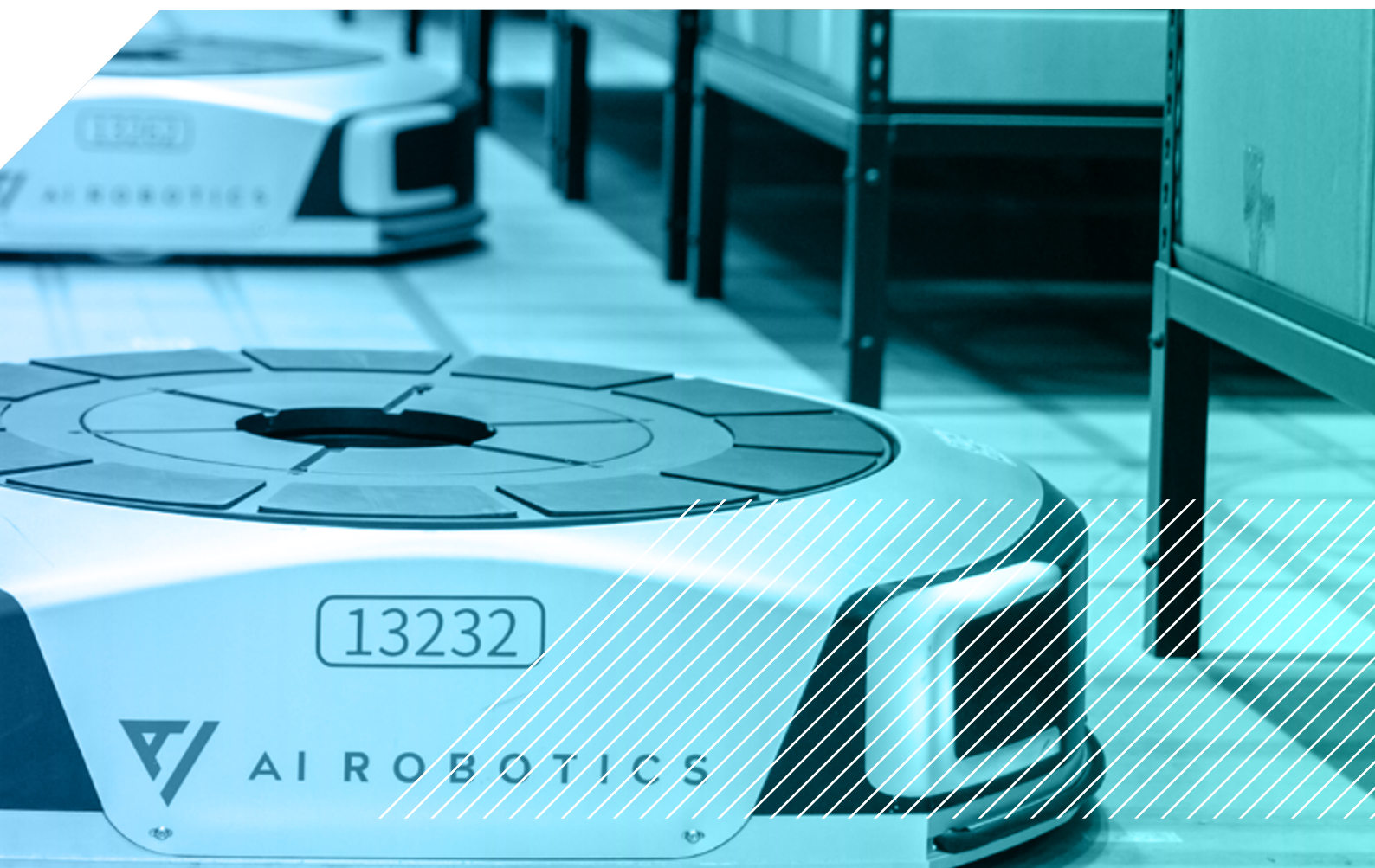
A raktárüzemeltetés területén a mérőórákat és hőmérsékletszenzorokat egy rendszerbe integráljuk, így egyrészt gyorsítjuk az információáramlást, szükség esetén távoli beavatkozással azonnal reagálhatunk a termékvédelem érdekében a raktérhő esetleges eltéréseire a beállított értékhez képest, másrészt a raktári hőmérséklet szabályozásával kisebb fajlagos energiafelhasználást érünk el.

A fuvarozás, szállítmányozás üzletágban is szeretne tovább fejlődni a vállalat. A 2020-ban elindult Vectura egy olyan szállítmányozási és fuvarozási folyamatot átfogó rendszer, amely a teljes fuvar-szervezési adminisztráció digitalizációját valósítja meg. Az új szoftvernek köszönhetően a szállítmány útjának megszervezésétől kezdve a sofőröket érintő adminisztráción át egészen a számlázásig egy felhőalapú rendszerben dolgoznak a szakemberek. Így már a fuvar befejezésének pillanatában beszkennek a fuvarokmányokat a sofőrök, és azokat elektronikus úton, érintés- és papírmentesen küldik el a központba, valamint az ügyfelek számára is. További terv a mesterséges intelligencia révén a tankolási stratégia kialakítása is.

A vállalat a Fuel Wizard nevű, big data rendszeren és a gépi tanuláson alapuló sofőrviselkedés-elemzési megoldása is összekapcsolható a Vecturával, hogy a legfontosabb adatok a cég számára egy felületen legyenek elérhetőek. A Vectura a logisztikai kiszolgálást támogató szolgáltatásként hamarosan elérhetővé válik a társaság alvállalkozói számára is.

Előkészítés alatt áll az ISO 27001 információbiztonsági szabvány bevezetése és tanúsítása.

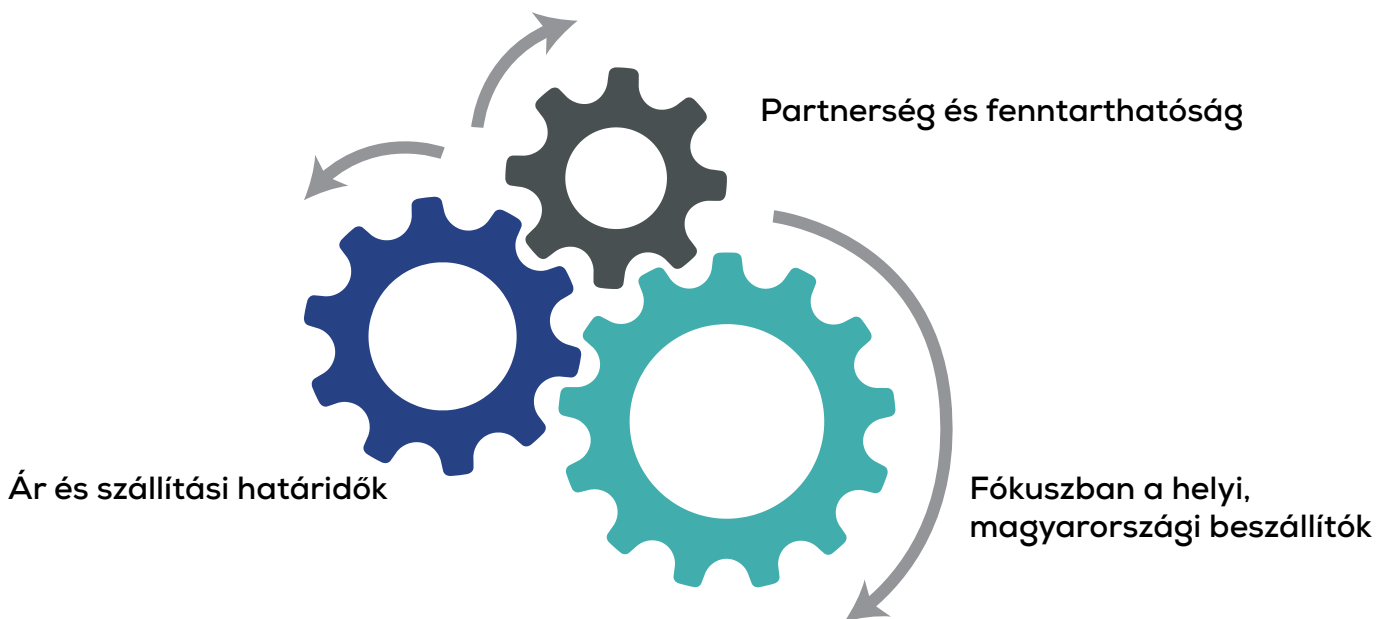
Döntés született a szervezetenél jelenleg használt Google platformról az M365-ös környezetre történő átállásra, az információbiztonság magasabb szintre történő emelése érdekében.



Alkalmazott integrált vállalatirányítási megközelítésünkben a beszerzési folyamatok a vállalati célok elérését szolgálják, és azokat a vállalatirányítási keretrendszerrel összehangolva kezeljük. A vállalatirányítás részeként beszerzési tevékenységünk során kiemelt figyelmet fordítunk az ESG- szemléletre, és a gazdaságosságot is szem előtt tartó beszerzéseink során különös hangsúlyt fektetünk a beszerzési folyamat transzparenciájára, annak ellenőrizhetőségére és tisztaságára. Az ún. Általános Szerződési Feltételek dokumentum minden, a Trans-Sped számára terméket, vagy szolgáltatást nyújtó vállalkozásra és személyre egységesen kiterjed.

Központosított beszerzést működtetünk, amelynek folyamata vállalatunk Beszerzési Szabályzatában rögzített módon történik. Folyamatainkat úgy alakítottuk ki, hogy az egyszerre szolgálja a vállalatirányítás elveit és egyúttal megfelelő gyorsaságot, rugalmasságot és hatékonyságot biztosítson számunkra. Beszerzési stratégiánk igazodik az egységes vállalati stratégiához, annak kialakítása pedig a vállalatvezetés és a beszerzésért felelős szervezeti egység együttes felelőssége. Stratégiai beszerzéseink során döntő szerepet játszik az ár és a szállítási határidő, továbbá figyelembe vesszük a fenntarthatósági szempontokat és előnyben részesítjük a helyi, magyarországi beszállítókat.

A TRANS-SPED BESZERZÉSI GYAKORLATÁNAK KIEMELT JELLEMZŐI



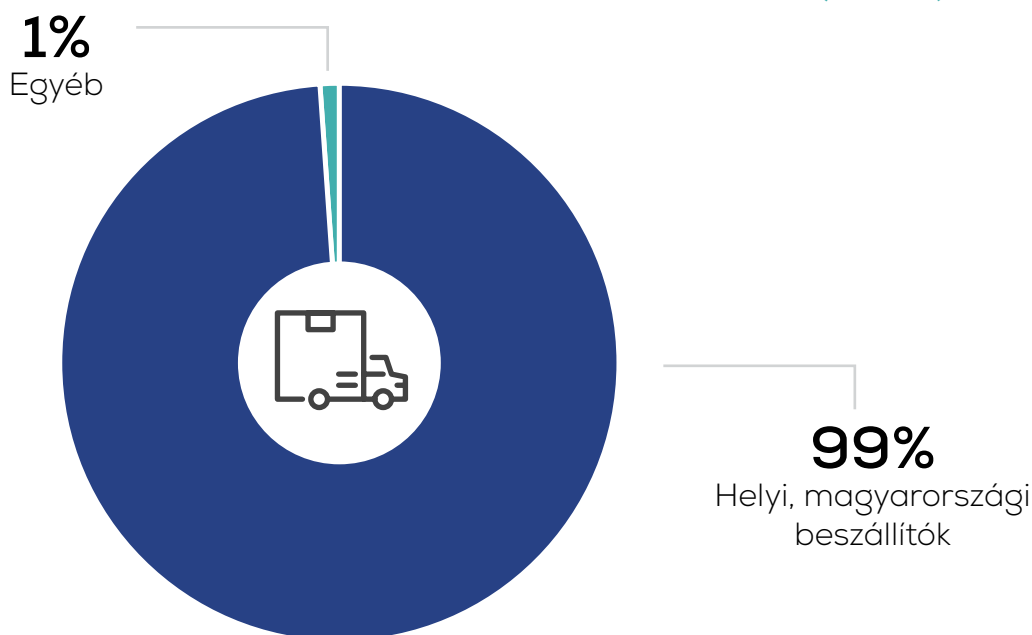
Beszerzési irányelvünkről szóló szabályzatunkat időről időre felülvizsgáljuk, és fenntartható vállalatirányításunkat támogatva, pontosításokat teszünk a mindenkori szabályzat részleteiben. A Trans-Sped valamennyi, a beszerzett termékeket, szolgáltatásokat felhasználó szervezeti egysége az ún. Total Cost Ownership szemlélet - teljes birtoklás/tejes életút költség szerint működik. Ennek keretében az adott anyag, eszköz és szolgáltatás igénybevétele, illetve tervezett igénybevétele-re számított összes felmerülő költsége az azt felhasználó szervezeti egységet terheli. A beszerzési igényeket ennek figyelembevételével szükséges megtervezni és végrehajtani.

A beszerzési folyamat során értékhatárok szerint más-más eljárásrendet alkalmazunk és törekszünk a beszállítók versenyeztetésére. Alacsony értékű beszerzésnél, a költség-haszon elvet követve egyszerűsített eljárást alkalmazunk. Meghatározott érték feletti beszerzés esetén pedig tendert írunk ki, amelynek keretében minden esetben több ajánlat közül választunk.

HELYI BESZÁLLÍTÓK ÉRTÉKARÁNYA

Beszerezéseink során előnyben részesítjük a helyi beszállítókat.⁸ A 2022. üzleti évben a teljes beszállítói kör 99%-át a helyi beszállítók tették ki.

A TRANS-SPED TELJES BESZÁLLÍTÓI KÖRE LOKÁCIÓ SZERINT (2022.)



BESZÁLLÍTÓK MINŐSÍTÉSE ÉS AUDITÁLÁSA

Beszállítóinkat belső eljárásrendünk alapján minősítjük, és kizárólag megfelelő minőségű partnerrel kötünk szerződést. Monopol helyzetben lévő beszállítók esetében (pl. közművek, állami monopóliumok stb.) eltekintünk a versenyeztetéstől. Az üzletment zökkenőmentes fenntartása érdekében, a váratlan helyzetek, havária kezelésére rendelkezünk elkerülő beszerzési folyamattal, amelyet megfelelő jogosultsággal rendelkező vezető munkatársunk hagyhat jóvá.

Beszállítóinkkal folytatott tevékenységünk során azonosítjuk az ellátási láncban felmerülő negatív hatásokat, továbbá a beszállító előminősítő és értékelő szempontrendszerét kidolgoztuk. Terveink között szerepel, hogy 2023-ben Beszállítói Magatartási Kódex publikálásával érdekelt feleink számára még átláthatóbbá tesszük működésünket, és ezáltal az ellátási láncban keresztül is biztosítjuk a fenntarthatósági szempontok betartását, beleértve a környezetvédelmi és az emberi jogot biztosítását is.

KOMMUNIKÁCIÓ, EMBERI JOGOK ÉS A TISZTESSÉGES VERSENY TISZTELETBEN TARTÁSA

A beszerzési eljárások során figyelemmel vagyunk partnereink érdekeire és jogaira. A külső kommunikáció mindig egy csatornán keresztül zajlik partnereinkkel. Hangsúlyt fektetünk arra, hogy beszállítóink, potenciális partnereink egyenlő bánásmódban részesüljenek. Ügyelünk a verseny tisztaságára, a partnereinktől származó üzleti információkat bizalmasan kezeljük. Minden birtokunkba kerülő adatot a jogszabályok által meghatározott módon tárolunk és kezelünk, szükség esetén törölünk.

Az üzleti korrektség jegyében minden beszerzési tenderünkön induló pályázót értesítünk a beszerzés eredményéről.

⁸ Helyi beszállítóként a hazai, magyarországi vállalkozókat definiáljuk.

GRI SZÓSZEDET

CCF	Corporate Carbon Footprints	Vállalati karbonlábnyom
CSR	Corporate Social Responsibility	Társadalmi felelősségvállalás
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive	Vállalati fenntarthatósági irányelv
	Compliance	A compliance megfelelést jelent, amely az egyén vagy egy szervezet azon képességének mértékét méri, hogy mennyire tartja be a törvényi előírásokat, szabályokat, szabványokat és etikai normákat, amelyek a tevékenységére vonatkoznak.
ESG	Environmental, Social, Governance	Az ESG mozaikszó az angol Environment (környezet), Social (társadalom), Governance (vállalat vezetés/irányítás) szavak rövidítése.
EHS	Environmental, Health and Safety	EHS, az az Environmental, Health and Safety, vagy magyarra fordítva KEM, Környezetvédelem, Egészségvédelem és Munkabiztonság.
GHG	Greenhouse Gas	Üvegházhatású gáz (ÜHG)
GRI	Global Reporting Initiative	Globális Jelentéskészítési Kezdeményezés
Scope 1		„Közvetlen” kibocsátások köre, a szervezet tulajdonában lévő vagy általa ellenőrzött tevékenységből származó kibocsátások. (üzemanyag, földgáz)
Scope 2		„Közvetett” kibocsátások köre, a szervezet által felhasznált villamos energia vásárlásából származó kibocsátást jelenti.
Scope 3		Ide tartozik minden egyéb kibocsátás, amely nem áll a vállalat közvetlen ellenőrzése alatt, például a dolgozók utazásai vagy a termékek ártalmatlanítása.
UN SDGs	United Nations Sustainable Development Goals (SDGs)	ENSZ Fenntartható Fejlődési Célok
TCO	Total Cost Ownership szemlélet	A Trans-Sped valamennyi, a beszerzett termékeket, szolgáltatásokat felhasználó szervezeti egysége az ún. Total Cost Ownership szemlélet – teljes birtoklás/teljes életút költség szerint működik. Ennek keretében az adott anyag, eszköz és szolgáltatás igénybevételének, illetve tervezett igénybevételére számított összes felmerülő költsége az azt felhasználó szervezeti egységet terheli.

GRI INDEX

GRI tartalmi index	Közzététel	Fejezet címe	Oldal-szám	Kihagyás oka és/vagy megjegyzés
GRI 2: Általános közzététel 2021	2-1 Szervezeti részletek, adatok	Jelentésünkről	6	
	2-2 A szervezet fenntarthatósági jelentésében szereplő entitások	Jelentésünkről	6	
	2-3 Beszámolási időszak, gyakoriság és kapcsolattartás	Jelentésünkről	6	
	2-4 Előző év módosítandó adatai, újra fogalmazások	Jelentésünkről	6	
	2-5 Külső tanúsítás	Jelentésünkről	6	
	2-6 Tevékenység, értéklánc és egyéb üzleti kapcsolatok	A Trans-Spedről	8	
	2-7 Alkalmazottak	Legfőbb érték: Munkatársaink	28	
	2-8 Egyéb, nem alkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottak	Legfőbb érték: Munkatársaink	28	
	2-9 Irányítási struktúra és összetétel	Felelős vállalat-irányításunk	43	
	2-10 A legmagasabb irányító testület jelölése és kiválasztása	Felelős vállalat-irányításunk	43	
	2-11 A legfelsőbb irányító testület elnöke	Felelős vállalat-irányításunk	43	

GRI tartalmi index	Közzététel	Fejezet címe	Oldal-szám	Kihagyás oka és/vagy megjegyzés	
		2-12 A legfelsőbb irányító testület szerepe a fenntarthatósággal kapcsolatos hatások kezelésének felügyeletében	Felelős vállalat-irányításunk	43	
		2-13 Delegálás, hatáskezelési felelősség átruházása	Felelős vállalat-irányításunk	43	
		2-14 A legfelsőbb irányító testület szerepe a fenntarthatósági jelentéstételben	Felelős vállalat-irányításunk	43	
		2-15 Összeférhetetlenség	Felelős vállalat-irányításunk	43	
		2-16 A jelentős problémák közzélése	Felelős vállalat-irányításunk	43	
		2-17 A legfelsőbb irányító testület kollektív ismerete fenntarthatóságról	Felelős vállalat-irányításunk	43	
		2-18 A legfelsőbb irányító testület teljesítményének értékelése	Felelős vállalat-irányításunk	43	
		2-19 Javadalmazási politika	Felelős vállalat-irányításunk	43	
		2-20 Javadalmazási eljárásrend	Felelős vállalat-irányításunk	43	
		2-21 Éves javadalmazási ráta			Törekszünk a transzparens adatszolgáltatásra, azonban jelenleg nem publikus információ.
			Köszöntő	4	
		2-22 Nyilatkozat a fenntarthatósági stratégiáról	ESG stratégiánk	19	

GRI tartalmi index	Közzététel	Fejezet címe	Oldal-szám	Kihagyás oka és/vagy megjegyzés
	2-23 Szakpolitikai kötelezettségvállalások	Üzleti etika és compliance	44	
	2-24 Szakpolitikai kötelezettségvállalások beágyazása	Üzleti etika és compliance	44	
	2-25 Eljárások a negatív hatások orvoslására	Üzleti etika és compliance	44	
	2-26 Jelentős problémák felvetésének mechanizmusai	Üzleti etika és compliance	44	
	2-27 Jogszabályok be nem tartása	Üzleti etika és compliance	44	
	2-28 Tagságok	Kiemelt szervezeti tagságaink	16	
	2-29 Az érintettek bevonásának megközelítése	Érdekelt feleink	12	
	2-30 Kollektív szerződés	Legfőbb érték: Munkatársaink	28	
GRI 3: Lényeges ügyek	3-1 A lényeges ügyek meghatározásának folyamata	Lényegességi felmérésünk	15	
	3-2 A lényeges ügyek felsorolása	Lényegességi felmérésünk	15	
	3-3 A lényeges ügyek kezelése	Lényegességi felmérésünk	15	
Lényeges ügyek				
GRI 205: Antikorrupció	205-1 Korrupciós kockázatok szempontjából felmért területek	Üzleti etika és compliance	44	

GRI tartalmi index	Közzététel	Fejezet címe	Oldal-szám	Kihagyás oka és/vagy megjegyzés
	205-2 Kommunikáció és képzés a korrupcióellenes politikákról és eljárásokról	Üzleti etika és compliance	44	
	205-3 Megerősített korrupciós esetek és megtett intézkedések	Üzleti etika és compliance	44	
GRI 302: Energia-gazdálkodás	302-1 Energiafogyasztás a szervezeten belül	Energia-gazdálkodás	22	Törekszünk arra, hogy adatszolgáltatásunk fejlesztésével évről évre átfogóbb tájékoztatást adhassunk.
	302-2 Energiafogyasztás a szervezeten kívül	Energia-gazdálkodás	22	Törekszünk arra, hogy adatszolgáltatásunk fejlesztésével évről évre átfogóbb tájékoztatást adhassunk.
	302-3 Energiaintenzitás	Energia-gazdálkodás	22	Törekszünk arra, hogy adatszolgáltatásunk fejlesztésével évről évre átfogóbb tájékoztatást adhassunk.
	302-4 Energiamegtakarítás	Energia-gazdálkodás	22	Törekszünk arra, hogy adatszolgáltatásunk fejlesztésével évről évre átfogóbb tájékoztatást adhassunk.
	302-5 A termékek és szolgáltatások energiaigényének csökkentése	Energia-gazdálkodás	22	Törekszünk arra, hogy adatszolgáltatásunk fejlesztésével évről évre átfogóbb tájékoztatást adhassunk.
GRI 305: Kibocsátások	305-1 Direkt (Scope 1) ÜHG kibocsátás	Kibocsátások	20	

GRI tartalmi index	Közzététel	Fejezet címe	Oldal-szám	Kihagyás oka és/vagy megjegyzés
	305-2 Indirekt (Scope 2) ÜHG kibocsátás	Kibocsátások	20	Törekszünk arra, hogy adatszolgáltatásunk fejlesztésével évről évre átfogóbb tájékoztatást adhassunk.
	305-3 Egyéb indirekt (Scope 3) ÜHG-kibocsátás			Törekszünk arra, hogy adatszolgáltatásunk fejlesztésével évről évre átfogóbb tájékoztatást adhassunk.
	305-4 ÜHG-kibocsátás intenzitási aránya			Törekszünk arra, hogy adatszolgáltatásunk fejlesztésével évről évre átfogóbb tájékoztatást adhassunk.
	305-5 ÜHG-kibocsátás csökkentése			Törekszünk arra, hogy adatszolgáltatásunk fejlesztésével évről évre átfogóbb tájékoztatást adhassunk.
	305-6 Ózonréteget lebontó anyagok kibocsátása			Törekszünk arra, hogy adatszolgáltatásunk fejlesztésével évről évre átfogóbb tájékoztatást adhassunk.
	305-7 NOx, SOx és egyéb kibocsátások			Törekszünk arra, hogy adatszolgáltatásunk fejlesztésével évről évre átfogóbb tájékoztatást adhassunk.
GRI 306: Hulladék	306-1 Hulladékeletkezés és a hulladékkal kapcsolatos jelentős hatások	Hulladék-gazdálkodás	24	
	306-2 Jelentős hulladékkal kapcsolatos hatások kezelése	Hulladék-gazdálkodás	24	

GRI tartalmi index	Közzététel	Fejezet címe	Oldal-szám	Kihagyás oka és/vagy megjegyzés
	306-3 Keletkezett hulladék	Hulladék-gazdálkodás	24	
	306-4 Hasznosított hulladék mennyisége	Hulladék-gazdálkodás	24	
	306-5 Ártalmatlanításra átadott hulladék	Hulladék-gazdálkodás	24	
GRI 401: Foglalkoztatás	401-1 Új alkalmazottak felvétele és fluktuáció	Legfőbb érték: Munkatársaink	28	
	401-2 A teljes munkaidőben foglalkoztatottaknak nyújtott juttatások, amelyeket nem biztosítanak ideiglenes vagy részmunkaidős munkavállalóknak	Legfőbb érték: Munkatársaink	28	
	401-3 Gyermekvállaláshoz kötött tartós távollét			Törekszünk arra, hogy adatszolgáltatásunk fejlesztésével évről évre átfogóbb tájékoztatást adhassunk.
GRI 403: Munkavédelem	403-1 Vezetői megközelítés	Munkavédelem és egészségvédelem	35	
	403-2 Veszélyek beazonosítása, kockázatelemzés és az incidensek vizsgálata	Munkavédelem és egészségvédelem	35	
	403-3 Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások	Munkavédelem és egészségvédelem	35	
	403-4 Munkavállalói részvétel, konzultáció és kommunikáció a munkahelyi egészség és biztonság területén	Munkavédelem és egészségvédelem	35	
	403-5 Munkahelyi egészségi és biztonsági képzés	Munkavédelem és egészségvédelem	35	
	403-6 A munkavállalók egészségének előmozdítása	Munkavédelem és egészségvédelem	35	

GRI tartalmi index	Közzététel	Fejezet címe	Oldal-szám	Kihagyás oka és/vagy megjegyzés
	403-7 Az üzlettel közvetlen kapcsolatban álló munkahelyi egészségi és biztonsági hatások megelőzése és csökkentése	Munkavédelem és egészségvédelem	35	
	403-8 A munkahelyi egészség és biztonság irányítási rendszer által lefedett dolgozók köre	Munkavédelem és egészségvédelem	35	
	403-9 Munkahelyi sérülések	Munkavédelem és egészségvédelem	35	
	403-10 Munkavégzésből adódó megbetegedés	Munkavédelem és egészségvédelem	35	
GRI 404: Oktatás, képzés	404-1 Egy főre jutó átlagos képzési órák száma	Tudásalapúság, tanulás	42	
	404-2 Programok az alkalmazottak készségeinek fejlesztésére és az átmenetet segítő programok leírása			Törekszünk arra, hogy adatszolgáltatásunk fejlesztésével évről évre átfogóbb tájékoztatást adhassunk.
	404-3 A rendszeres teljesítmény- és karrierfejlesztési értékelésben részesülő alkalmazottak aránya			Törekszünk arra, hogy adatszolgáltatásunk fejlesztésével évről évre átfogóbb tájékoztatást adhassunk.
GRI 413: Helyi közösségek	413-1 Programok helyi közösség bevonásával	Társadalmi felelősségvállalásunk és a helyi közösségek támogatása	33	
	413-2 Tevékenységek, amelyek jelentős tényleges és potenciális negatív hatással vannak a helyi közösségekre	Társadalmi felelősségvállalásunk és a helyi közösségek támogatása	33	
GRI 418: Adatvédelem	418-1 Az ügyfelek személyes adatainak megsértésével és az ügyféladatok elvesztésével kapcsolatos megalapozott panaszok	Adatvédelem	46	
GRI 204: Beszállítói gyakorlat	204-1 Helyi beszállítók aránya	Beszerezési gyakorlat	50	

VÁLLALATUNK FŐBB PÉNZÜGYI MUTATÓI

Üzletág	Megnevezés	2017. év	2018. év	2019. év	2020. év	2021. év	2022. év
Összes	Árbevétel	17 343 267 eFt	18 445 652 eFt	19 277 556 eFt	20 056 258 eFt	24 367 173 eFt	32 481 269 eFt
Összes	Eredmény	647 619 eFt	208 792 eFt	278 276 eFt	332 310 eFt	665 699 eFt	349 459 eFt
Összes	Beruházások	1 448 522 eFt	472 202 eFt	7 758 238 eFt	697 044 eFt	4 697 479 eFt	3 553 600 eFt

KIEMELT ESG TELJESÍTMÉNYMUTATÓINK

ENERGIAHATÉKONYSÁGI MUTATÓK A FUVAROZÁSI ÜZLETÁGBAN

	2017. év	2018. év	2019. év	2020. év	2021. év	2022. év
Fogyasztás (l)	2 837 351	3 270 415	3 207 879	3 324 602	3 767 818	3 764 814
Futott km	9 609 597	11 398 088	11 266 152	11 935 519	14 164 544	14 357 319
Rakott km	7 660 617	9 265 122	9 190 000	10 493 131	12 835 797	11 713 713
ETM ü.a. liter/100Km	29,526	28,693	28,474	27,855	26,6	26,222

LEVEGŐSZENNYEZÉSI MUTATÓK A FUVAROZÁSI ÜZLETÁGNÁL

	2017. év	2018. év	2019. év	2020. év	2021. év	2022. év
Fogyasztás (l)	2 837 351	3 270 415	3 207 879	3 324 602	3 767 818	3 764 814
futott km	9 609 597	11 398 088	11 266 152	11 935 519	14 164 544	14 357 319
CO ₂ (kg)	7 570 251,08	8 725 694,95	8 558 845,46	8 870 270,86	10 052 802,17	10 044 786,17
CH ₄ (kg)	737,71	850,31	834,05	864,4	979,63	978,85
N ₂ O (kg)	105 549,46	121 659,42	119 333,10	123 675,19	140 162,83	140 051,07
CO ₂ e(t)	7 676,50	8 848,20	8 679,00	8 994,80	10 193,90	10 185,80

ÜHG-TELJESÍTMÉNYEK A FUVAROZÁSI ÜZLETÁGNÁL (KIBOCSÁTÁS/FUTOTT KM*100 KM)

	2017. év	2018. év	2019. év	2020. év	2021. év	2022. év
ETM CO ₂	78,54	76,32	75,74	74,09	70,76	69,75
ETM CH ₄	0,00768	0,00746	0,0074	0,00724	0,00692	0,00682
ETM N ₂ O	1,1	1,07	1,06	1,04	0,99	0,98

HULLADÉK ÚJRAHASZNOSÍTÁSI MUTATÓ

	2020. év	2021. év	2022. év
összes nem veszélyes	49 492	16 120	164 675
újrahasznosításra átadott	12 940	12 460	129 073
újrahasznosítás aránya	26%	77%	78%