

Vajda-Papír Csoport
**Fenntarthatósági
jelentés 2024**



Tartalom

Köszöntő	5
Jelentésünkről	8
2024: Tények és adatok	10
A 2024-es év legjelentősebb eseményei	11
Elismeréseink 2024-ben	13
A Vajda-Papír Csoportról	14
Termékpalettánk	20
Értékesítés több mint 30 országban	21
Kiemelt fenntarthatósági eredményeink 2024-ben	22
ESG stratégiánk	22
Jelentős szakmai szerepvállalásaink	25
Érdekelt feleink	26
Lényeges témáink	28
Társadalom	29
Legfőbb érték: Munkatársaink	30
Képzés és edukáció	38
Munkavédelem és egészségvédelem	41
Társadalmi felelősségvállalás és a helyi közösségek támogatása	44
Esélyegyenlőség	47

Környezet	49
Zöld Kötvény	49
Anyaghasználat	52
Hulladékgazdálkodás	54
Scope 1,2,3 kibocsátások	58
Energiafogyasztás	61
Vízgazdálkodás	63
Fenntartható termékek	65
Vállalatirányítás	66
Felelős vállalatirányítás	66
Üzleti etika és compliance	73
Gazdasági teljesítmény	79
Közvetett gazdasági hatás	82
Minőségirányítás	83
Beszerzési gyakorlat	86
Adatvédelem	87
GRI Index	88
Impresszum	95

”
A FENNTARTHATÓSÁG EGYÜTT
JÁR A VERSENYKÉPESSÉGGEL.
”



Köszöntő

GRI 2-22

Kedves Olvasó!

Tisztelt Befektető!

A 2024 különleges év volt a Vajda-Papír cégcsoport életében, hiszen **alapításunk 25. évfordulóját ünnepeltük**. E jeles alkalom méltó megünnepléseként egész évben hűséges vásárlóinkat céloztuk meg különféle nyereményjátékokkal, egyedi kiserelésű termékeinkkel, ezzel is megköszönve elkötelezettségüket.

Az év azonban nemcsak az ünneplésről szólt. A 2023-ban elszabadult infláció nyomán 2024-ben drasztikusan visszaesett a vásárlóerő, amit a higiéniai papírpiacon is megérezett. Az év első hónapjaiban volumenben és értékben is visszaesett a kereslet, az áruházláncok intenzív promóciós versenybe kezdtek. Ennek következtében éves szinten közel 8%-os deflációs hatással kellett számolnunk – miközben az ellátási láncok akadózása és a cellulóz világpiacon emelkedése újabb kihívások elé állította az iparágat.

A külső tényezőkből adódó nehézségekre proaktívan reagáltunk: speciális, extra kiserelésű promóciós termékeket fejlesztettünk, fokozott promóciós jelenléttel és tudatos termékfejlesztéssel alkalmazkodtunk a piaci igényekhez. Miközben a piaci környezet számos kihívást tartogatott, vállalatunk stabilan teljesített: mennyiségben sikerült tartanunk az értékesítési bázist egy csökkenő volumenű piacon is. Kiemelkedő eredményt értünk el a közületi üzletágban, ahol több mint 30%-os forgalomnövekedéssel tovább erősítettük piaci pozícióinkat. Ezzel párhuzamosan az előállított alappapír értékesítését is megdupláztuk.

Egy kihívásokkal teli, mégis előremutató év eredményeit értékelve büszkén mondhatom, hogy a hazai piacon továbbra is Magyarország legnagyobb gyártójaként, a második legerősebb márkaként és kategóriában piacvezetőként vagyunk jelen. Az exportpiacokon pedig – egy 6 500 tonnás tender elnyerésével – megalapoztuk a 2025-ös évi növekedésünket.

A fenntarthatóságot szem előtt tartva gyártunk, és mindez azt bizonyítja, hogy nem csak fontosnak tartjuk a környezetvédelmet, az energiamegtakarítást, a zöld megoldásokat, de jelentős költségeket is vállalva meg is valósítjuk azokat. 2024-ben a dunaföldvári gyáregységünkben új szintre léptünk az automatizációban: **robotizált csomagolórendszerekkel és automata targoncákkal növeltük hatékonyságunkat**.

További energiahatékonysági, környezetvédelmi és károsanyagkibocsátás-csökkentési intézkedéseket is zászlónkra tűztünk: **napelempark és biomassza-erőmű építését tervezzük** a magyar kormány Gyármentő támogatási programjában elnyert több mint 10 milliárd forintos összegéből a következő években.

A Vajda-Papír csoporthoz tartozó Vajda-Papír Kft. beruházása 5 milliárd 710 millió 659 ezer forintos támogatásban részesül a Gyármentő támogatás kapcsán. A Vajda Real Estate Kft. beruházása ugyancsak rész vesz a programban és 5 milliárd 714 millió 850 ezer forint támogatásban részesül a programnak köszönhetően. Saját tulajdonú ingatlanjaink területén napelemes kiserőművek telepítését és üzemeltetését tervezzük. A 29.000 kWp (kilowattpeak) csúcsteljesítményű erőmű termelése a gyártóegységek

saját energiaigényének jelentős részét fedezheti, ezzel kiszámíthatóbbá teszi a gazdálkodást és növeli a versenyképességet. A Vajda Real Estate által elnyert támogatás lehetővé teszi egy olyan biomassza-erőmű megvalósítását, amely a papírgyár technológiájához szükséges ipari gőzt állít elő és villamos energiát termel Európa legnagyobb és legmodernebb papírgyára számára. Az erőmű hőtermelő egysége egy cirkulációs fluidágyas (CFB) rendszerű, korszerű gőzkazán. A kazán maximális terhelésű állapotban, a maximális villamos energiaigények kielégítése mellett is képes a papírgyár technológia gőz igényeinek kielégítésére. A kazán különlegessége, hogy tüzelőanyaga a faapríték, de alkalmas napraforgó héj, gabonaszalma tüzelésre is. Továbbá a telephelyi papírgyártási maradékanyag, illetve energetikai felhasználási célból előkezelt biomassza tartalmú hulladék (RDF/SRF) energetikai hasznosítását is lehetővé teszi majd, így ezzel nem csak olcsó áramot használhatunk fel, de a papírgyártás során keletkező hulladékot is újra tudjuk hasznosítani.

A támogatásokból megvalósuló energiahatékonysági beruházásokkal elérhetővé válik, hogy cégcsoportunk ambiciózus céljai is teljesüljenek, azaz 2030-ig 20 %-kal csökkentjük a gyártáshoz és működéshez kapcsolható vízfogyasztásunkat, 50%-kal megnöveljük a megújuló energiák részarányát telephelyeinken, továbbá csökkentjük a keletkezett hulladék mértékét. Legfőbb vállalásunk, hogy 2050-re a működésünk karbonsemlegessé váljon.

Az elmúlt 10 évben mintegy 40 milliárd forintot fordítottunk arra, hogy a higiéniai papír gyártásunk és üzemeltetésünk a legkörnyezetkímélőbb, fenntartható technológiákkal valósulhasson meg. Kimondottan jó hír, hogy ezek a fejlesztések mára beérték, és ennek köszönhetően ma már a saját előállítású alapanyag biztosításával a kieső szállítások révén, jelentős évi mintegy 400 ezer liter üzemanyag-megta-

karítást értünk el. Csökkentettük karbonlábnyomunkat is, mérsékeljük a működéshez kapcsolható szén-dioxid-kibocsátást és fenntarthatóbb lett a gyártási folyamatunk: 1 tonna alappapírt akár 26 %-kal kevesebb villamos energiával és 70 %-kal kevesebb víz felhasználásával állítunk elő, mint pár évvel ezelőtt.

Magyarországon működő ipari termelő vállalatok közül elsőként bocsátottunk ki zöld kötvényt, és az elsők között készítettük el ESG-stratégiánkat. Büszke vagyok arra, hogy a Vajda-Papír az egyik legzöldebb ipari vállalat, amelyet a befektetők is nagyra értékelnek.

Évente 140 000 tonna papírterméket gyártunk kifejezetten energiaintenzív területen, ezért a fenntartható működés és a tevékenységből származó környezeti terhelés csökkentése hatalmas felelősség. Ezt a felelősségvállalást a tudatosság is jelképezi és az a tulajdonosi szemlélet, hogy már a kezdetektől fogva mindig a legmodernebb, energiahatékonyan működő, vagyis fenntartható termelést biztosító berendezéseket vásárolva biztosítottuk vállalatunk versenyképességét. Ezzel is igazolva, hogy a tudatosan megtervezett fenntarthatóság a közhiedelemmel ellentétben nem hátrányt, hanem versenyelőnyt jelent az üzleti életben.

2024-ben a magyar termelő vállalatok közül elsőként csatlakoztunk az SBTi (Science Based Targets Initiative) nemzetközi kezdeményezéshez, amely a vállalatoknak tudományos alapokon nyugvó kibocsátáscsökkentési célok meghatározásában segít, hogy felgyorsítsák a klímaváltozás elleni küzdelmet.

Fenntarthatósági szemléletünket az is kedvezően befolyásolta, hogy már tíz éve saját gyárunk van Norvégiában, amely a fenntarthatóság és ESG szemlélet egyik éllovasa. A természettel tradicionálisan harmonikus kapcsolatban élő skandináv vevők környezettudatos elvárásai

mindig is rendkívül magasak voltak. Ez minket is arra motivált, hogy folyamatosan javítsuk és bővítsük fenntarthatósági intézkedéseinket. Ami azért is előnyös volt, mert a szigorú skandináv elvárások mára már a közép-kelet-európai vállalatok számára is alapértelmezetté váltak.

Miközben arra törekszünk, hogy a fogyasztókat a legjobb minőségű termékekkel lássuk el, szociálisan érzékenyek vagyunk a rászoruló társadalmi csoportok iránt. Kötelességünknek érezzük, hogy társadalmi felelősségvállalásunk keretében támogassuk az általunk képviselt értékek mentén működő közösségeket. Az elmúlt évek során egyre inkább strukturáltan és hosszú távra tervezve végezzük a támogatási tevékenységünket, de indokolt esetben az ad hoc támogatásoktól sem zárkozunk el. Különösen fontosnak tartjuk, hogy azok jól tervezett módon és biztonságosan jussanak el oda, ahova szánjuk, ezért is működünk együtt a Magyar Máltai Szeretetszolgálattal 2020 óta. Az elmúlt 5 esztendőben több mint 50 tonna higiéniai papírterméket adományoztunk rajtuk keresztül a rászoruló társadalmi csoportoknak az Ooops! vásárlóinkkal és partnereinkkel összefogásban.

Vállalati működésünk sajátossága, hogy az egy személyi vezetést már 2011-ben felváltotta az a strukturált vállalatirányítási, szervezeti rendszer, amely az aktuális kérdések agilis megoldása mellett, tudatosan készíti fel vállalatunkat a jövő kihívásaira.

Büszke vagyok arra, hogy a kollégáim könnyen elfogadták és megértették a fenntarthatósági szemlélet fontosságát, ami hamar a DNS-ünké vált. Miközben a legkorszerűbb berendezések megvásárlása komoly kiadás, ez hosszú távon nemcsak anyagilag térül meg, hanem erkölcsi nyereséggel is együtt jár, mert a partnerek és a fogyasztók egyaránt értékelik azt, hogy a Vajda-Papír a természeti környezetre és a társadalmi környezetre is figyelemmel végzi a tevékenységét.

Felelős gyártóként a fenntarthatóság meghatározó pillére működésünknek. A jövőben is elkötelezetten dolgozunk azon, hogy innovatív megoldásokkal, környezeti és társadalmi értékeket szem előtt tartva járuljunk hozzá partnereink és közösségeink fejlődéséhez.

A Budapesti Értéktőzsde XBond piacán és zöld termék kategóriában jegyzett kötvényünkkel, aktívan működő Zöld Bizottságunkkal 2024-ben tovább erősítettük ESG-érettségünket és immár negyedik alkalommal tesszük közzé éves ESG jelentésünket, hogy transzparensten beszámoljunk a fenntarthatóság mentén elért eredményeinkről.

Fenntarthatóság iránti elkötelezettségünket ESG-tudatos döntéseink és beruházásaink is tükrözik, és vállalatunk továbbra is arra törekszik, hogy környezeti és gazdasági szempontból egyaránt felelősen, a vásárlók, partnerek és a jövő generációk érdekeit szem előtt tartva működjön.

Üdvözlettel:

Vajda Attila
A Vajda-Papír Csoport ügyvezető igazgatója és tulajdonosa

Jelentésünkről

(GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14)

ESG jelentésünk közzétételével érdekelt feleinket, a Budapesti Értéktőzsdét, befektetőinket, továbbá minden tisztelt érdeklődőt **magyar** és **angol** nyelven tájékoztatunk¹. Célunk, hogy fenntarthatósági törekvéseinkről, eddig elért eredményeinkről és tevékenységünkből fakadó, környezetre, társadalomra, gazdaságra és az emberjogra gyakorolt hatásokra vonatkozóan egyértelmű és transzparens tájékoztatást adjunk.

A VAJDA-PAPÍR CSOPORT 2024. ÉVRE VONATKOZÓ ESG JELENTÉSE

Vajda-Papír Csoport

Magyarországi központi cím:
2330 Dunaharaszti, Némedi út 51.

A jelentésben szereplő entitások és működési területük:

A Vajda-Papír Csoport kettő, azonos tulajdonosi körrel rendelkező magyarországi cégből (Vajda-Papír Kft., Vajda Real Estate Kft.) és az azonos tulajdonosi körrel rendelkező, norvég leányvállalatból (Vajda-Papír Scandinavia AS) áll.

Magyarország

Vajda-Papír Kft.
Vajda Real Estate Kft.

Norvégia

Vajda-Papír Scandinavia AS

Adatforrások:

A jelentésben közzétett adatokat a Vajda-Papír Csoport területei szolgáltatták, melyeket rendszerezést és szakmai felülvizsgálatot követően használtunk fel.

Vezetői jóváhagyás:

A Vajda-Papír Csoport ESG jelentése és a lényeges ügyek listája az ügyvezető jóváhagyásával jelenik meg.

A kiadvány kötelező része a GRI index és a szószeret.



Jelentéstételi időszak:

A beszámolási időszak a pénzügyi évnek megfelelően a 2024. év január 1. és 2024. december 31. közötti időszak. A közzétett adatok 2024. december 31-re vonatkoznak.²

Jelentéstételi gyakoriság:

évente

Szabvány: A Vajda-Papír Csoport a 2024. január 1. és 2024. december 31. közötti beszámolási időszakra vonatkozó fenntarthatósági jelentését a Globális Jelentéstételi Kezdeményezés (Global Reporting Initiative, GRI) „GRI Standards 2021”³ szabvány „in accordance with” iránymutatásait figyelembe véve és annak megfelelően készítette el. A jelentés külső, független tanúsítás nélkül készült.

Beszámolónk elkészítésekor a GRI szabványhoz kapcsolt iparág-specifikus szabvány nem állt rendelkezésre, ezért azt nem tudtuk figyelembe venni.

Két lényeges témában (zöld kötvény és minőségirányítás) nincs irányadó GRI szabvány.

A jelentés közzétételének dátuma: 2026.01.15.

(Korábbi ESG jelentés közzététele: 2024.12.20.)

Jelen beszámoló a cégcsoport harmadik ESG jelentése, és második GRI szabvány szerint elkészített beszámolója.

További információ: esg@vajdapapir.com

¹ A magyar és az angol nyelvű publikáció között nincs tartalmi eltérés.

² Az ettől eltérő adatokat a beszámolóban egyértelműen jelöljük.

³ GRI (Global Reporting Initiative) <https://www.globalreporting.org/standards>

2024: Tények és adatok

ESG jelentésünk közzétételével érdekelt feleinket, a Budapesti Értéktőzsdét, befektetőinket, továbbá minden tisztelt érdeklődőt **magyar** és **angol** nyelven tájékoztatunk¹. Célunk, hogy fenntarthatósági törekvéseinkről, eddig elért eredményeinkről és tevékenységünkől fakadó, környezetre, társadalomra, gazdaságra és az emberjogra gyakorolt hatásokra vonatkozóan egyértelmű és transzparens tájékoztatást adjunk.

25+
év

52%
piaci részesedés a háztartási papírpiacon

60%
exportból származó bevétel

B+
Scope Ratings (előtte: B-)

700+
munkavállaló csoportszinten

7,6
milliárd HUF EBITDA

3,6
milliárd HUF adózás előtti, csoportszintű eredmény

71
milliárd HUF konszolidált éves forgalom

15%+
export értékesítési volumen növekedés⁴

⁴Az előző évhez képest. A belföldi piacon 8,5%-os volumencsökkenés.

A 2024-es év legjelentősebb eseményei

ESG jelentésünk közzétételével érdekelt feleinket, a Budapesti Értéktőzsdét, befektetőinket, továbbá minden tisztelt érdeklődőt **magyar** és **angol** nyelven tájékoztatunk¹. Célunk, hogy fenntarthatósági törekvéseinkről, eddig elért eredményeinkről és tevékenységünkől fakadó, környezetre, társadalomra, gazdaságra és az emberjogra gyakorolt hatásokra vonatkozóan egyértelmű és transzparens tájékoztatást adjunk.

A VAJDA-PAPÍR CSOPORT 2024. ÉVRE VONATKOZÓ ESG JELENTÉSE

Hol dolgozik apu/anyu rendezvény

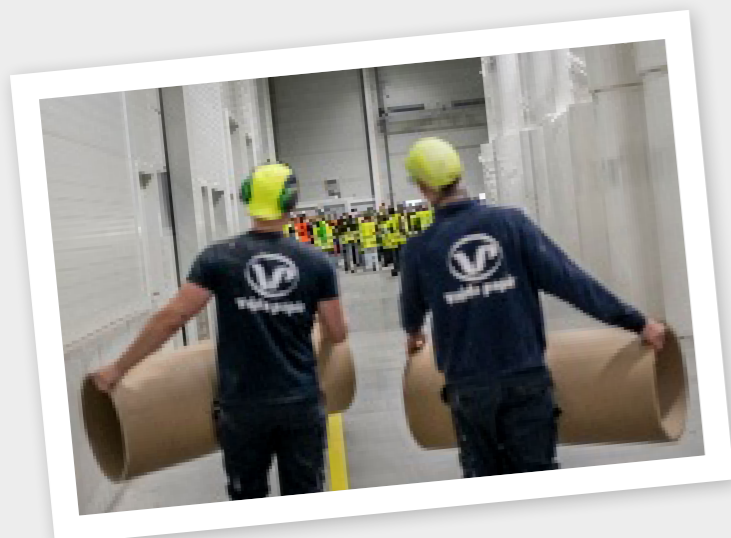
A budapesti és dunaföldvári telephelyeken 2024-ben megrendezésre került a hol dolgozik apu/anyu gyárlátogatással egybekötött rendezvény. A szülők büszkén vezettek körbe gyermekeiket munkahelyükön és a Vajda Papír Kft. is sok extrával készült a gyermekek részére.



25 éves jubileumi ünnepségek

Budapesti és dunaföldvári telephelyeken is megünnepeltük a Vajda Papír Kft. 25 éves évfordulóját, mely fantasztikus hangulatban, jóízű ételek mellett, családi légkörben zajlott. Az esték folyamán a jubiláló dolgozók is kitüntetésben részesültek Vajda Attila ügyvezető igazgató által, aki megköszönte munkájukat és elhivatottságukat. A retro zenék mellett, pár modern szám is felcsendült és a vendégek egész este ropták a táncot.

Az alkalom megkoronázta a Vajda Papír 25 éves évfordulóját, hisz a cég 1999-ben alapított és már 2 és fél évtizede a magyarországi és európai piac meghatározó gyártó munkáltatója.



Harmadszorra tartottunk pályaválasztási nyílt napot Dunaföldvári gyáregységünkben.

Több száz diák és kísérő szülő vett részt az eseményen, melyben kis csoportokban vezettük végig Közép-Európa legmodernebb papírgyárában az érdeklődőket, a 7. és 8. osztályos tanulókat, a diákok szüleit és tanárait.



A duális képzés hallgatói száma triplájára nőtt

A Vajda - Papír Csoport a Dunaújvárosi Szakképzési Centrum Lórántffy Zsuzsanna Technikum és Kollégiummal szoros együttműködésben alakította ki és indította el 2021/2022 -es tanévben az a duális képzési formát, amelyben az ágazat szereplőinek bevonásával az elméleti képzést gyakorlati készségek és kompetenciák elsajátítása egészíti ki. A képzés a gyakorlati ismeretek elsajátítására helyezi a fókuszot és egyre népszerűbb a fiatalok körében. Az elmúlt években immár triplájára nőtt a duális képzésben résztvevő diákok száma. A Vajda Papír már negyedik egymást követő évben népszerűsíti a szakmát a Dunaújváros Szakképzés napján, melyen a környék, 7. és 8. osztályos tanulói - több mint 2000 diák - vesznek részt.

2024 -es nyerejményjáték VP25

A 25 éves jubileumi évforduló alkalmából nyerejményjátékot hirdetett a Vajda Papír Kft. a munkavállalók körében, 2024. január és december között minden hónapban értékes nyerejményeket lehetett nyerni.



Külföldi szakmai rendezvényeken való marketing- és értékesítést támogató kiállítói részvétel

Elismeréseink 2024-ben



BEST MANAGED COMPANIES MINŐSÍTÉS

A Vajda-Papír a Deloitte pályázatán a Best Managed Companies (Kiválóan Vezetett Vállalatok) minősítés nyert.

A Deloitte mentorprogramjában olyan sikeres magyar tulajdonú és iránítási vállalkozások vehetnek részt, amelyek – egyéb feltételek mellett – legalább 20 millió euró éves árbevétellel és több mint 50 foglalkoztatott munkavállalóval rendelkeznek.

Az elismerés legfőképpen annak szól, hogy a Vajda-Papír működése unikális, mert a nagyvállalati struktúra gyors reagálású egységként tud reagálni, a vállalat erénye, hogy az igazgatósága előrelátó és rugalmas, alkalmazkodunk a pénzügyi környezethez és megtaláljuk a legjobb megoldást.

A FIGYELŐ TOP200 GÁLÁN DÍJAZTÁK A VAJDA-PAPÍRT!

A magyar üzleti élet kiemelkedő ünnepélyes éves eseményén, a Varga Mihály pénzügyminiszter fővédnökségével megrendezett Figyelő TOP200 gálaesten a Vajda-Papírt is díjazták. Az NTH Sikeres Kifektetés Díjat Tóth József, a Nemzeti Tőkeholding befektetési igazgatója adta át Vajda Attilának, a Vajda-Papír alapító ügyvezetőjének. Nagy büszkeség volt a 2024-ben 25 éves Vajda-Papír Csoportnak, amely több mint 10 éve Norvégiában is sikerrel üzemelteti gyárát, hogy 100%-ban magyar tulajdonban lévő, kifektetésben aktív nagyvállalként ott lehetünk a legjobbak között.



KOZMÁNÉ DR. KISS JULIANNA - PÉNZÜGYI-GAZDASÁGI VEZETŐI ELISMERÉS

A Vajda-Papír gazdasági igazgatója, Kozmáné Dr. Kiss Julianna elnyerte az Év Pénzügyi-Gazdasági Vezetője (CFO of the Year) díjat a Portfolio Future of Finance 2024 konferencián. Az elismerés a vállalat kiemelkedő pénzügyi stabilitását, fenntartható növekedését és gazdasági teljesítményét ismeri el, amelyben vezetőként kulcsszerepet játszik.



A Vajda-Papír Csoportról

ESG jelentésünk közzétételével érdekelt feleinket, a Budapesti Értéktőzsdét, befektetőinket, továbbá minden tisztelt érdeklődőt **magyar** és **angol** nyelven tájékoztatunk¹. Célunk, hogy fenntarthatósági törekvéseinkről, eddig elért eredményeinkről és tevékenységünkéből fakadó, környezetre, társadalomra, gazdaságra és az emberjogra gyakorolt hatásokra vonatkozóan egyértelmű és transzparens tájékoztatást adjunk.

 <p>Alapítás éve: 1999</p>	 <p>100% magyar, családi tulajdon</p>
 <p>Alapítók: Vajda Attila és Vajdáné Csata Szilvia</p>	 <p>Magyarország első ipari termelő vállalataként 9,9 milliárd HUF értékű⁵ zöld kötvény kibocsátással példaértékű szerepvállalás</p>
 <p>Magyarország piacvezető higiéniai papírgyártója</p>	 <p>Xbond Vállalati Kötvények és Zöld termékek kategóriában jegyzett⁶</p>

A Vajda-Papír Csoport kettő, azonos tulajdonosi körrel rendelkező magyarországi cégből (Vajda-Papír Kft., Vajda Real Estate Kft.) és egy, szintén azonos tulajdonosi körrel rendelkező norvég leányvállalatból (Vajda-Papír Scandinavia AS) áll. A Vajda-Papír Kft.-t 1999-ben alapította Vajda Attila és Vajdáné Csata Szilvia. Higiéniai háztartási papírtermékeket (toalettpapírt, konyhai papírtörölt, papír zsebkendőt és papírszalvétát) gyártó és közületi, vegyi termékeket forgalmazó vállalat.

Az 1999-ben családi vállalkozásként indult vállalatunk, ma már a budapesti, dunaföldvári, székesfehérvári és a norvégiai Drammen-i üzemeiben, együttesen több mint 700 főt foglalkoztat.



⁵ A zöld kötvényt 2021-ben a Vajda-Papír Kft. bocsátotta ki.

⁶ Vajda-Papír Kft.

Vajda Papír Kft.

Higiéniai papírtermékek gyártásával és kereskedésével foglalkozik.

Vajda Real Estate Kft.

A cégcsoport magyarországi ingatlanjainak a tulajdonosa. 2018 óta, a dunaföldvári gyártókapacitás létrehozását követően higiéniai termékekhez szükséges alappapírt gyárt és ezt a Vajda Papír Kft.-nek értékesíti.

Vajda-Papír Scandinavia AS

A Vajda-Papír Csoport norvég leányvállalata

A 2024-ES BESZÁMOLÁSI IDŐSZAKTÓL ÉLETBE LÉPŐ, JELENTŐSEBB VÁLTOZÁSOK

A Vajda-Papír Scandinavia AS többségi üzletrészesnek megszerzése

A Vajda-Papír Kft. megszerezte a már több mint 10 éve a cégcsoporthoz tartozó Vajda-Papír Scandinavia AS többségi üzletrészt. Ezzel a tranzakcióval a cél a gazdaságossági szempontok erősítése, ezen belül az egyszerűsítésre való törekvés, a hatékonyság növelése, a nagyvállalati struktúra kialakítása.

Sikeres részvétel a magyar kormány Gyármentő támogatási programjában

A cégcsoport sikeresen részt vett a magyar kormány Gyármentő támogatási programjában, amelyből a Vajda-Papír Kft. 5 milliárd 710 millió 659 ezer forint támogatást nyert el. A támogatás teljes összegéből 1 milliárd 313 millió 451 ezer 570 forint előleget folyósítottak a cégnek 2023. december végén. A Vajda Real Estate Kft. (kötvény garántőr) ugyancsak sikeresen vett részt a programban, 5 milliárd 714 millió 850 ezer forint támogatást nyert el, ebből 2 milliárd 857 millió 425 ezer forint előleget folyósítottak december végén.

A támogatásokból energiahatékonysági beruházásokat indít a Vajda-Papír.

Kiemelt cél, hogy 2030-ig 20%-kal csökkentse a cégcsoport a gyártás és működés során igényelt vízfogyasztást, tovább csökkenjen a hulladéktermelés, a megelőzés, csökkentés, újrahasznosítás és újra-használat révén, valamint 50%-kal megnövekedjen a megújuló energiák részaránya a saját működésben és cégcsoport telephelyein.

ÉRTÉKLÁNC

A Vajda-Papír Csoport értéklánca a fenntartható alapanyag-beszerezéstől a magas színvonalú higiéniai papírtermékek gyártásán át azok logisztikai elosztásáig terjedő teljes folyamatot öleli át. A vállalat különös figyelmet fordít a környezetbarát technológiák alkalmazására és az erőforrás-hatékonyság maximalizálására – például víz- és energiafelhasználás optimalizálásával és a hulladék minimalizálásával. A gyártás során kiemelten fontos szerepet kap az innováció és a fogyasztói igényekre szabott termékfejlesztés. A logisztikai és értékesítési folyamatokat modern, digitalizált rendszerek támogatják, biztosítva ezzel a gyors és megbízható kiszolgálást a hazai és nemzetközi piacokon egyaránt. A teljes értékláncot áthatja a felelős vállalatirányítás, a munkavállalói jólét iránti elkötelezettség, valamint a fenntartható növekedésre való törekvés.

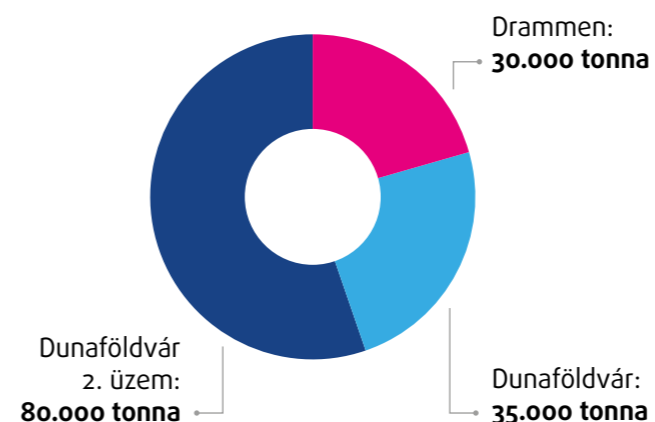
A Vajda-Papír kiemelt vevői



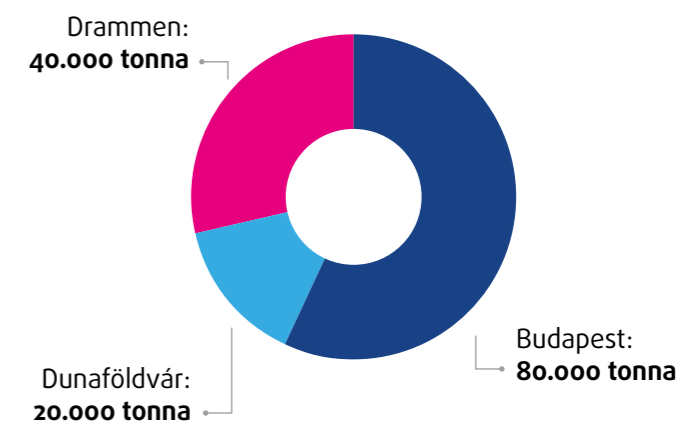
JELENLÉT



Gyártói kapacitás
145.000 tonna papírgyártás



Feldolgozó kapacitás
140.000 tonna feldolgozás



MAGYARORSZÁG

Vajda-Papír – Budapest

2008-ban épült
Éves kapacitás:
Késztermék gyártás: 80.000 tonna
(toalettpapír, papírtörölő, papír zsebkendő)

Vajda Real Estate – Dunaföldvár

2018-ban épült (higiéniai háztartási papírtermékeket és alappapírt előállító integrált gyár)
2022-ben bővítés: új gyáregység (új alappapírgyártó-csarnok, alappapírraktár és a cellulóz tárolási- és előkészítési területek)

Éves kapacitás

Papír alapanyag gyártás: 35.000 tonna + 2.ütem 80.000 tonna = 115.000 tonna
Késztermék gyártás: 20.000 tonna (toalettpapír, papírtörölő, szalvéta)

Dunaföldvár – a 2022-ben kibővített gyáregység = Európa legmodernebb, a régió legnagyobb papíripari üzeme

- Az elérhető legmodernebb, energiahatékony technológiával
- Európa egyik legnagyobb kapacitású papírgépével



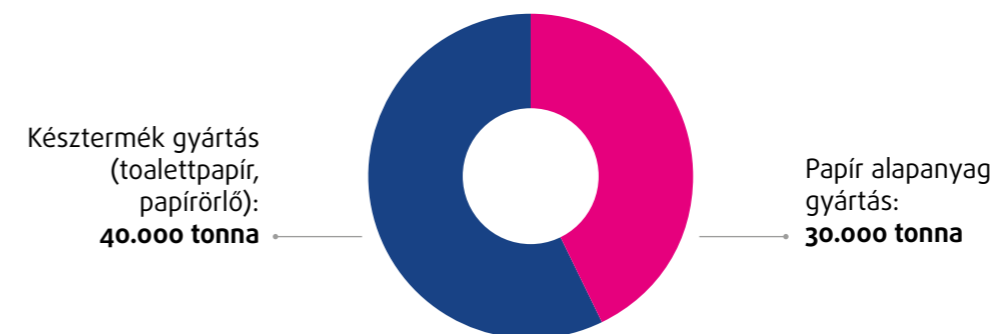
NORVÉGIA

Vajda-Papír Scandinavia AS Drammen

Több mint 100 éves papírgyár
2013-tól a Vajda-Papír Csoport tagja

Éves kapacitás

- Papír alapanyag gyártás: 30.000 tonna
- Késztermék gyártás: 40.000 tonna
(toalettpapír, papírtörölő)



Termékpalettánk

Toalettpapír, papír zsebkendő, papírtörő, papírszalvéta; ipari termékek, sebészeti arcmaszok



PIACVEZETŐ SZEREPÜNK MAGYARORSZÁGON

Nr.1



A Vajda-Papír papírtörő kategóriában piacvezető márkaszállító a magyar háztartási higiéniai papírpiacra.⁷

Nr.2



Toalettpapír kategóriákban második helyen szerepelnek a Vajda-Papír márkatermékei a felmért magyar piacon.⁸

⁷ Az AC Nielsen Piackutató Kft. által szolgáltatott 2023. szeptemberi adatbank riport alapján.

⁸ Az AC Nielsen Piackutató Kft. által szolgáltatott 2023. szeptemberi adatbank riport alapján.



Fő gyártói márkánk, az Ooops!

Vállalatcsoportunk több gyártói márkával is jelen van a hazai boltok polcain, emellett a kereskedelmi üzletláncok részére is nagy mennyiségben gyárt sajátmárkás terméket.

A 2011-ben született márkánk jól ismert és keresett higiéniai papírtermék fogyasztóink körében. Márkatermékeink a hazai gyártású minőségi higiéniai papírok és a papírtörő kategóriában piacvezető pozíciót foglalnak el.



Ooops! Professional

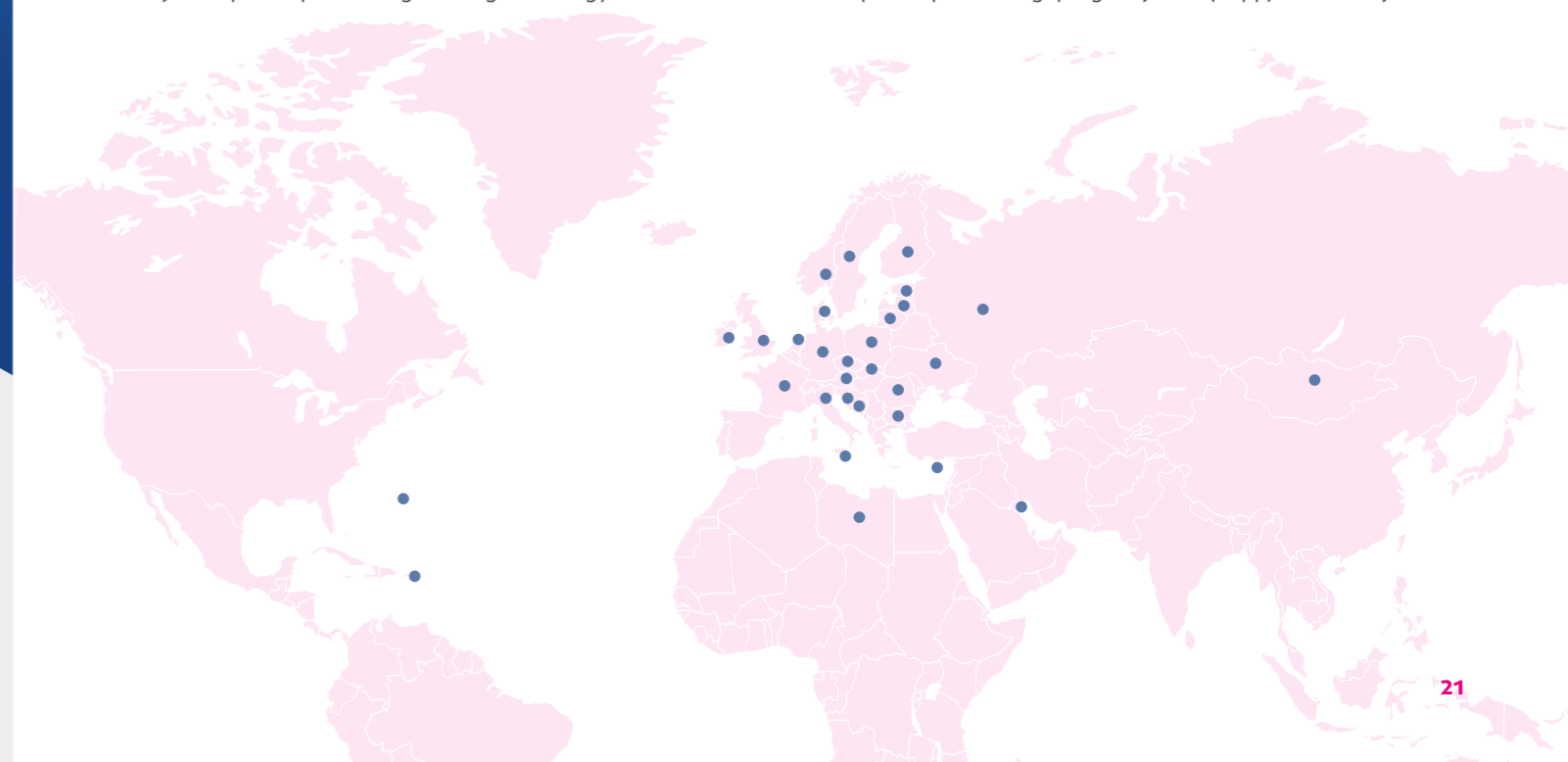
2018-ban egy új ügyfélszegmenst, az ipari piacot céloztuk meg, és bevezettük az Ooops! Professional márkánkat.

Innovatív vívmányunk az egészségügyi termék kategórián belül készülő sebészeti arcmaszunk. Termékünk a legmodernebb technológiával, Európában készült gyártógépsorral és minőségi alapanyagból készül.

Értékesítés több mint 30 országban

Norvégia, Svédország, Finnország, Dánia, Hollandia, Egyesült Királyság, Írország, Németország, Franciaország, Ausztria, Lettország, Litvánia, Észtország, Cseh köztársaság, Szlovákia, Lengyelország, Olaszország, Horvátország, Málta, Románia, Bulgária, Ukrajna, Orosz Föderáció, Ciprusi Köztársaság, Bosznia-Hercegovina, Líbia, Mongólia, Kuvait, Bermuda, Szent Márton-sziget (St. Martins Island)

A Vajda-Papír Csoport a Külgazdasági és Külügyminisztérium kiemelt exportőr partnerségi programjának (kepp) résztvevője.



Kiemelt fenntarthatósági eredményeink 2024-ben



(Science Based Targets Initiative), tudományos alapú célok elnevezésű kezdeményezéshez való csatlakozás



50

millió forint értékű tárgyi adomány

ESG stratégiánk

(GRI 2-22)

A Vajda-Papír Csoport ESG stratégiájának legfőbb pillérei



ETIKAI ÉS ÜZLETI MAGATARTÁSI KÓDEX



KÖRNYEZETVÉDELMI

- Zöld Kötvény Keretrendszerben rögzített konkrét fenntarthatósági vállalások
- Scope 1,2,3 csökkentés és ellentételezés
- Tudatos hulladék gazdálkodás
- Megújuló energia növelése
- Hatékony vízgazdálkodás



TÁRSADALMI

- Munkatársak megbecsülése
- Papíripari tudástranszfer: szakmai oktatással és duális képzéssel
- Minőségi oktatás és képzés
- CSR tevékenység és a helyi közösségek támogatása
- ESG szemléletformálás



VÁLLALATIRÁNYÍTÁSI

- ESG-kompatibilis működés
- ESG-szemlélet beágyazódása a stratégiai döntésekbe
- ESG-teljesítménymutatók és vállalások nyomon követése
- ESG-ütemtervben meghatározott vállalások nyomon követése

ZÖLD BIZOTTSÁG

ETIKAI ÉS ÜZLETI MAGATARTÁSI KÓDEX

⁹ A korábbi időszak előkészítő munkáit követően a vállalat jelen beszámoló összeállításakor, 2024. első félévében csatlakozott

ESG ROADMAP

Vállalásaink összhangban vannak a ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljaival és meghatározó feladatoknak tekintjük 2050-ig a klímasemlegesség elérését

Az ENSZ Fenntartható Fejlődési Célokkal összhangban lévő, egyértelműen megfogalmazott céljaink

2023-ban elért eredményeink

	<p>Zöld kötvény keretrendszerünkben megfogalmazott céljaink a dunaföldvári papírgyártást illetően:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vízfogyasztás használatának csökkentése (kevesebb mint 5,5 m³ / tonna) • fajlagos energiafogyasztás csökkentése (kevesebb mint 2800kWh/tonna) • a megújuló energia használatának 50%-os növelése • CO₂ kibocsátás csökkentése 	<p>Eredményeinket évente megjelenő, „Allocation & Impact Report” című jelentésünkben, a Budapesti Értéktőzsde oldalán publikáljuk.</p>
	<p>Egészség és jólét Célunk, hogy 2023-ig környezettudatos termékeink száma elérje a 45 %-ot.</p>	<p>2024-ben a környezettudatos termékeink aránya meghaladta az 50 %-ot.</p>
	<p>Minőségi oktatás Célunk, hogy 2023-ig az egy dolgozóra jutó átlagos képzési óraszámot 25 %-kal növeljük.</p>	<p>A 2022. év 2023. évben 1,4 milliárd forintot fordítottunk az alkalmazottak képzésére. Ennek köszönhetően elnyertük „Az év legnagyobb volumenű képzési programja díjat”. Ezzel 2023-ig kitűzött célunkat sikeresen teljesítettük. A jövőben is kiemelt fókuszot helyezünk az oktatásra.</p>
	<p>Vízfogyasztás 2030-ig 20%-kal csökkentjük a gyártás és működésünk során igényelt vízfogyasztásunkat.</p>	<p>Zöld kötvényünkhöz kötött vízfogyasztásunkról éves „Allocation & Impact Report” kiadványunkban számoltunk be.</p>
	<p>Megújuló energia 2030-ig 50%-kal megnöveljük a megújuló energiák részarányát saját működésünkben és cégcsoportunk telephelyein.</p>	<p>2024-ben célunk elérése érdekében szükséges beruházások előkészületei megtörténtek.</p>



Felelős fogyasztás és termelés

2030-ig tovább csökkentjük a hulladék-termelést megelőzés, csökkentés, újra-hasznosítás és újra-használat révén.

Kiskereskedelmi partnereinkkel arra törekszünk, hogy a másodlagos, azaz gyűjtőcsomagolás helyett raklapos kiszerelesben jelenjen meg az üzletekben a tekerceses termékekkel. Ezt 2024-ben kiterjesztettük. Tekercses termékek esetében raklaponként közel 1 kg LDPE fóliát tudunk megtakarítani. A raklapos kiszereles a teljes értékesített mennyiség 20 %-a. 2024-ben kiterjesztettük a legalább 30%-os PCR tartalmú tasakokat, gyűjtőzsákokat, takarófóliát és stretch fóliát. A brandtermékek esetében kiemelt hangsúlyt helyeztünk a körforgásos gazdálkodás ösztönzésére és a vásárlói edukálásra is.



Fellépés az éghajlatváltozás ellen

Elköteleztük magunkat a szén-dioxid kibocsátásának folyamatos csökkentése mellett.

2024-ben célunk elérése érdekében szükséges beruházások előkészületei megtörténtek, valamint csatlakoztunk a SBTi kezdeményezéshez.

Jelentős szakmai szerepvállalásaink

(GRI 2-28)

Vállalatcsoportunk meghatározó szerepet vállal szakmai szervezetekben. Tagságainkon keresztül értékes szakmai és partneri együttműködésekre, tapasztalatcserére, a jó gyakorlatok megosztására és megvitatására nyílik lehetőségünk.



Az [ESG Club Hungary](#) non-profit szervezet alapító tagvállalataként aktív szerepet vállalunk a hazai ESG ökoszisztéma alakításában.

Kozmáné Dr. Kiss Julianna (a Vajda-Papír cégcsoport gazdasági igazgatója) az ESG Club Hungary non-profit szervezet elnökségi tagja

TOVÁBBI SZERVEZETI TAGSÁGOK:

- [Csomagolási és Anyagmozgatási Országos Szövetség \(CSAOSZ\)](#)
- [MAPI Magyarok a Piacon Klub](#)
- [Family Business Network Hungary / Felelős Családi Vállalatok Egyesülete Magyarországon \(FBN-H\)](#)
- [Családi Vállalkozások Országos Egyesülete](#)



Érdekelte feleink

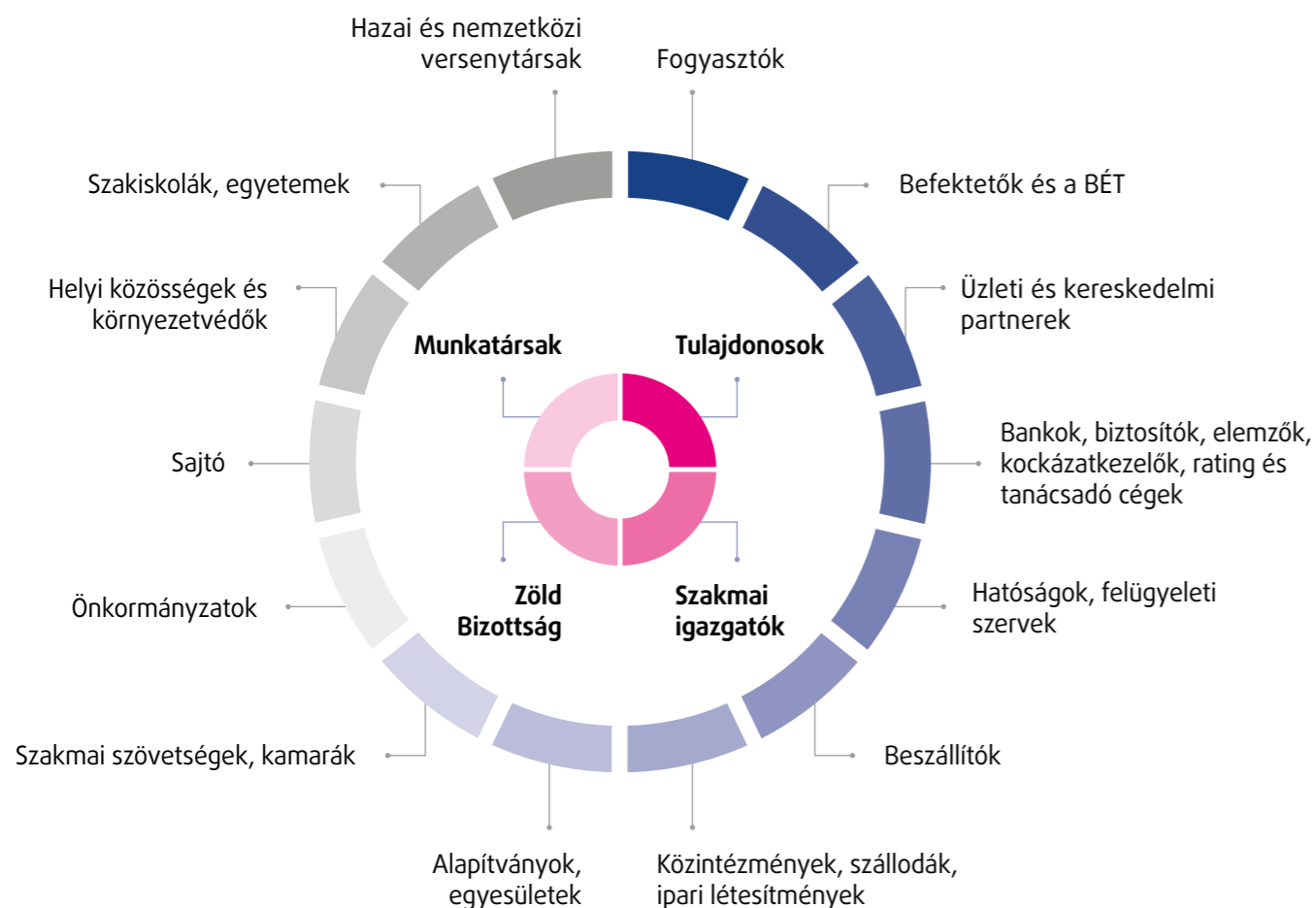
(GRI 2-29)

Felelős vállalatcsoportként meghatározó számunkra kulcsfontosságú belső és külső érintettjeink (érdekelte feleink, stakeholdereink) azonosítása, valamint a velük folytatott aktív párbeszéd és a hatékony együttműködés kialakítása. Lehetőségünkhöz mérten bevonjuk őket a társadalomra, emberi jogokra, gazdaságra és környezetre gyakorolt pozitív és negatív hatásunk meghatározása során is.

Kiemelt érdekelt feleink

Érdekelte feleinkként azokat az egyéneket és csoportokat határoztuk meg, akikre tevékenységünk-ből eredően hatással vagyunk vagy lehetünk, valamint akik hatással vannak működésünkre, illetve akiknek érdekeit érinti vagy érintheti vállalati tevékenységünk. Mindennapi működésünk során számos külső és belső érdekelt féllel állunk kapcsolatban. Érdekelte feleinkkel folyamatosan kommunikálunk. Kommunikációnk során kiemelt figyelmet fordítunk a fenntarthatósági témáknak és példamutatásunkkal, hozzáállásunkkal mi is hatással vagyunk érintettjeinkre.

A Vajda-Papír Csoport érdekelt felei



ÁTTEKINTÉS A VAJDA-PAPÍR CSOPORT KIEMELT STAKEHOLDEREIVEL KIALAKÍTOTT KAPCSOLATOKRÓL

Kiemelt stakeholderek	Az együttműködés célja	A kapcsolattartás módja és gyakorisága
Munkavállalók	Munkavállalóinkkal kialakított kommunikációnk fókuszában a munkához szükséges információk, a tevékenységünket érintő hírek naprakész és célcsoportorientált megosztása áll.	<ul style="list-style-type: none"> Hirdetőablán keresztül megosztott információ (rendszeresen) Vállalati újság (havonta) Vállalatunk virtuális asszisztense Ooopsi-Maxi, Viber alapú chatbot (rendszeresen) Ügyvezetői és/vagy igazgatói tájékoztatók (rendszeresen) Kommunikációs e-mailek kiemelt témákról (rendszeresen)
Vevők	Vevőinkkel való rendszeres kapcsolattartás elengedhetetlen annak érdekében, hogy feltérképezzük és beazonosítsuk az igényeket, megismerjük a termékeinkkel kapcsolatos elégedettség mértékét és annak további paramétereit.	<ul style="list-style-type: none"> E-mailes kapcsolattartás (rendszeresen) Személyes látogatások (rendszeresen) Vevői elégedettség felmérés (rendszeresen, üzleti döntés szerint, lehetőség szerint évente) Személyes találkozók, kiállítások (alkalmi)
Oktatási intézmények	Szakmai együttműködéseink során szoros együttműködést alakítunk ki oktatási intézményekkel. Mindemellett fontosnak tartjuk a duális képzésben való aktív szerepünket, az elméleti és szakmai tudás átadása tekintetében egyaránt.	<ul style="list-style-type: none"> Szakmai együttműködések (folyamatos) Duális képzésben való részvétel (folyamatos)
Beszállítók	Beszállítóinkkal hosszú távú, megbízható, stabil együttműködések kiépítésére törekszünk, miközben kiemelt figyelmet fordítunk a fenntarthatósági, környezetvédelmi és emberjogi kérdések átvilágítására is.	<ul style="list-style-type: none"> Napi üzleti kapcsolat (rendszeresen) Beszállítói kérdőív (rendszeresen, üzleti döntés szerint, lehetőség szerint legalább évente egyszer)

Lényeges témáink

(GRI 3-1, 3-2)

Jelen beszámolónk elkészítése előtt megvizsgáltuk legutóbbi lényegességi felmérésünk aktualizálásának szükségességét, azonban nem azonosítottunk olyan releváns gazdasági, szabályozói, társadalmi vagy társasági változást, ami jelentősen befolyásolta volna működésünket, vagy a tevékenységünkönkből fakadó emberi jogokra, környezetre gyakorolt hatásokat, éppen ezért 2024. évi fenntarthatósági jelentésünk elkészítése előtt új lényegességi felmérést nem készítettünk, hanem a korábbi felmérés eredményét vettük alapul.

LÉNYEGES ÜGYEK LISTÁJA



DUPLA MATERIALITÁS ELEMZÉS

A CSRD irányelvnek és az ESRS szabványnak való megfelelés érdekében terveink szerint a későbbiekben kettős lényegességi elemzéssel térképezzük fel a társadalomra, környezetre gyakorolt hatásainkat, továbbá lehetőségeinket és kockázatainkat.

¹⁰ GRI-417: Marketing és címkézés szabvány

¹¹ Az adott lényeges témához nincsen GRI szabvány

Társadalom

A VAJDA-PAPÍR CSOPORT TÁRSADALMI ÉS FOGLALKOZTATÁSI HATÁSAI

Kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy tevékenységünkkel pozitív társadalmi hatásokat érjünk el, különösen a foglalkoztatás és a gazdasági hozzájárulás terén. A társadalmi felelősségvállalásunk egyik kulcseleme a munkahelyteremtés, valamint a működésünkből származó gazdasági előnyök megosztása a helyi közösségekkel.

Magyarországon és Norvégiában több száz munkahelyet teremtettünk közvetlenül, hozzájárulva a helyi foglalkoztatás növeléséhez, különös tekintettel a régiós egyenlőtlenségek mérséklésére. Folyamatos képzési és fejlesztési programjainkkal elősegítjük a munkavállalók szakmai fejlődését, erősítve ezzel a hosszú távú munkaerő-megtartást.

A beszállítói hálózatunkon keresztül közvetetten további munkahelyeket támogatunk az európai gazdasági ökoszisztémában.

A VAJDA-PAPÍR CSOPORT GAZDASÁGI ÉS TÁRSADALMI HOZZÁJÁRULÁSA

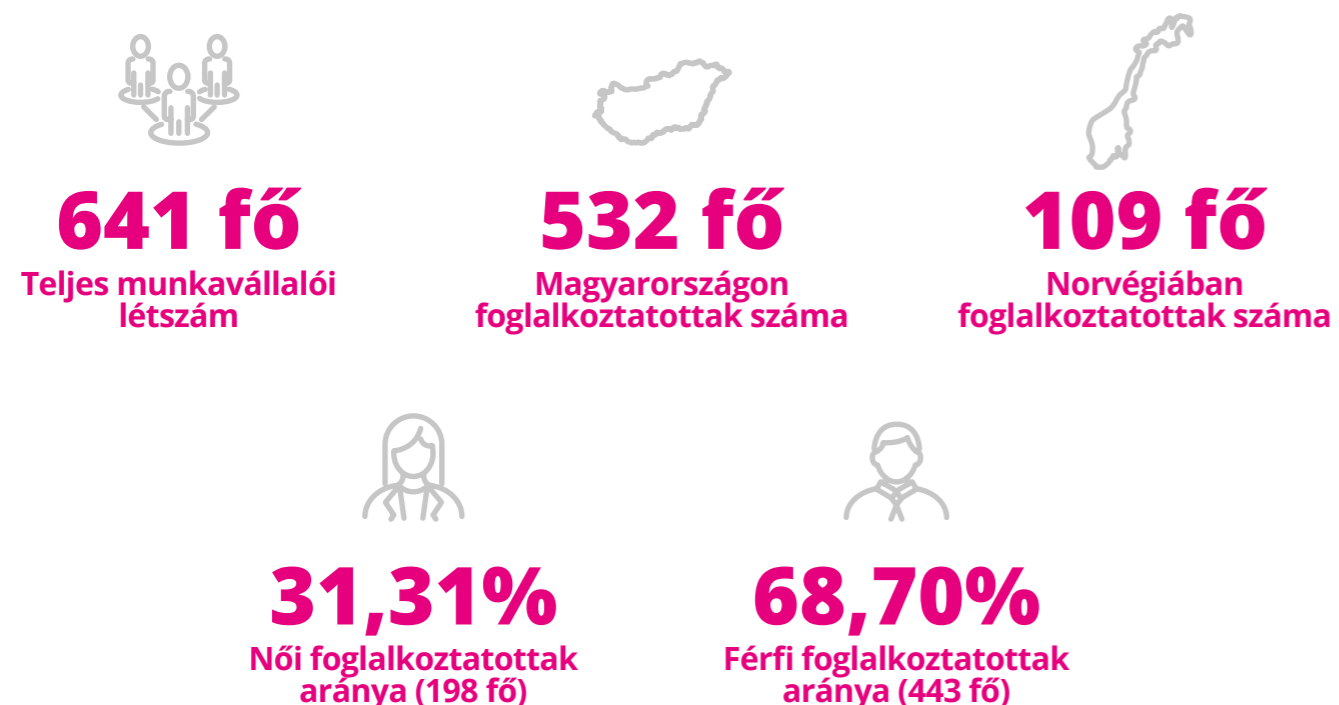
A helyi és nemzeti adófizetési kötelezettségek pontos teljesítésével aktívan részt vállalunk a közösségi infrastruktúrák és szolgáltatások finanszírozásában. Hozzájárulásunk révén támogatjuk az európai gazdaság fenntartható fejlődését, különös figyelemmel az alacsony karbonlábnyomú beruházásokra és az erőforrás-hatékony működésre. Társadalmi jóléthez való hozzájárulásunk nem csupán gazdasági jellegű, hanem a stabil, kiszámítható munkahelyek és a méltányos munkakörülmények biztosításán keresztül közvetlenül is érvényesül.



Legfőbb érték: Munkatársaink

(GRI-2-7, GRI-2-8, GRI-401, GRI-401-1, GRI-401-2, GRI-401-3)

A Vajda-Papír Csoport által foglalkoztatottak száma 2024-ben¹⁰



FELELŐS FOGLALKOZTATÁSI POLITIKA

Foglalkoztatási politikánk alapját egyértelműen megfogalmazott és az Etikai és Magatartási szabályzatunkban rögzített irányelvek alkotják. Kulcsfontosságú számunkra az alapvető emberi jogok betartása és az egyenlő bánásmód biztosítása. Mindezeket túl kiemelten kezeljük a megfelelő munkakörülményeket, javadalmazást, munkaidő és pihenőidő szabályozását, a törvényi előírás szerinti szabadságolást, a munkavédelmi, egészségvédelmi ügyek kezelését, a munkavállalók toborzásának, felvételének és elbocsátásának folyamatát, a szülői távollét rendszerét, az egészséges és biztonságos munkahelyi környezet kialakítását, és odafigyelünk munkatársaink jóllétére, a munkavállalói élményre és elégedettségre.

A humán erőforrás menedzsmenthez kapcsolódó folyamatok rendjét, továbbá a cafeteria rendszerét, a munkaerőtoborzást, a távmunkát, az irodai rendet és a mentori programot meghatározó folyamatokat, szabályzatokban rögzítjük. Foglalkoztatásra vonatkozó irányelveinket a vállalatcso-

¹⁰ 2024. december 31-én



port közvetlen irányítása alatt álló munkafolyamatokon kívül, a nem alkalmazotti szerződéssel dolgozó, kölcsönzött, bérelt vagy külső vállalkozóként teljesítők, beszállítók tekintetében is érvényesítjük.

Cégcsoportunk HR szakterülete felel a szervezeti és HR folyamatok kialakításáért, fejlesztéséért, hatékony működtetéséért, valamint a vállalat céljainak eléréséhez szükséges szakemberállomány biztosításáért, fejlesztéséért és megtartásáért. Mind a magyar cégcsoportnál, mind a norvég leányvállalatnál a HR szakterület közvetlenül az ügyvezető igazgató alá tartozó, kulcsfontosságú területként működik. A HR terület működését szabályzatok teszik átláthatóvá.

HR területünk legfontosabb szabályzatai

- **Általános irányelvek:** Etikai és Üzleti Magatartási szabályzat, Munkavállalói Kézikönyv
- **Képzés:** Képzés-fejlesztési szabályzat
- **Munkatársak toborzása:** Toborzás, Dolgozói ajánlási program
- **Speciális szabályzatok:** Energiahatékonyság, rendezett iroda szabályzat, Utazási szabályzat, Cafeteria szabályzat, Távmunka szabályozása

HR-specifikus kihívások 2024-ben

A toborzás terén évek óta kiemelt kihívást jelentenek a kiugróan magas fizetési elvárások, miközben a jelentkezők többségénél a releváns munkatapasztalat hiánya és a nem megfelelő nyelvtudás is nehezíti a megfelelő munkavállalók megtalálását. Cégcsoportunk ennek ellenére 2024-ben proaktív lépéseket tett a munkaerő-utánpótlás biztosítására: országos kampányokat indítottunk, és bővítettük a hirdetési felületeinket. Az intézkedések eredményeként telephelyeink munkaerő-feltöltöttsége az év végére meghaladta a 90%-ot.

TELJES FOGLALKOZTATOTTI LÉTSZÁM A VAJDA-PAPÍR CSOPORTNÁL

	Vajda-Papír Kft.	Vajda Real Estate Kft.	Vajda-Papír Scandinavia AS	Vajda-Papír Csoport 2024 Összesen	Vajda-Papír Csoport 2023 Összesen
Teljes foglalkoztatotti létszám	321	211	109	641	653
Ebből állandó (határozatlan idejű) munkaszerződéssel rendelkezők száma	390	221	114	725	736
nők	171	42	14	227	239
férfiak	219	179	100	498	497
Ebből határozott idejű munkaszerződéssel rendelkezők száma	0	0	0	0	0
nők	0	0	0	0	0
férfiak	0	0	0	0	0
Aktív munkavállalók száma	373	212	114	699	715
nők	155	39	14	208	219
férfiak	218	173	100	491	496
Inaktív munkavállalók száma	17	4	0	21	21
nők	16	3	0	19	20
férfiak	1	1	0	2	1
Munkavállalói létszám a foglalkoztatás típusa szerint (fő)	390	221	114	725	736
Teljes munkaidőben foglalkoztatottak	387	216	114	717	729
nők	168	42	14	224	234
férfiak	219	174	100	493	495
Részmunkaidőben foglalkoztatottak	3	5	0	8	7
nők	2	3	0	5	3
férfiak	1	2	0	3	4
Egyéb, nem alkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottak száma	40	0	0	40	49
nők	20	0	0	20	22
férfiak	20	0	0	20	27
Megváltozott munkaképességű munkavállalók száma	0	0	0	0	0
nők	0	0	0	0	0
férfiak	0	0	0	0	0

2024-ben összesen 725 főt foglalkoztattunk, ebből 611 főt Magyarországon, 114 főt Norvégiában. Munkavállalóink 31,31százaléka (227 fő) hölgy, 68,70 százalék (498 fő) férfi. A teljes foglalkoztatotti létszám az előző évhez képest 1,49 százalékkal csökken (2023: 736 fő). Csoportszinten 717 főt foglalkoztattunk teljes munkaidőben, melyből 224 fő női, 493 férfi alkalmazott volt.

Fluktuáció

A VAJDA-PAPÍR CSOPORT KILÉPŐ ÉS BELÉPŐ MUNKATÁRSAINAK ALAKULÁSA

	Vajda-Papír Kft.	Vajda Real Estate Kft.	Vajda-Papír Scandinavia AS	Vajda-Papír Csoport 2024 Összesen	Vajda-Papír Csoport 2023 Összesen
Elbocsátott munkavállalók száma (nem ideértve a maguktól felmondott munkavállalókat) (fő)	10	13	5	28	31
Felmondott munkavállalók száma (fő)	62	62	0	124	133
Új munkavállalók száma	121	82	23	226	285
nők	78	12	0	90	87
férfiak	43	70	23	136	198
Határozott idejű munkaszerződéssel felvett munkavállalók száma	0	0	0	0	0
nők	0	0	0	0	0
férfiak	0	0	0	0	0
Határozatlan idejű munkaszerződéssel felvett munkavállalók száma	121	82	23	226	285
nők	78	12	0	90	87
férfiak	43	70	23	136	198
Kilépő munkavállalók száma	72	75	23	170	231
nők	38	18	0	56	79
férfiak	34	57	23	114	152
Határozott idejű munkaszerződés lejártát követően kilépő munkavállalók száma	0	0	0	0	0
nők	0	0	0	0	0
férfiak	0	0	0	0	0
Határozatlan idejű munkaszerződéses kilépő munkavállalók száma	72	75	23	170	231
nők	38	18	0	56	79
férfiak	34	57	23	114	152

A munkaerő megtartásának érdekében kiemelt figyelmet fordítunk a kilépési okok feltárására. Ennek részeként az ún. „exit-interjúk” során elemezzük a felmondáshoz vezető tényezőket, és szükség esetén intézkedési tervet dolgozunk ki a hatékony munkaerő-gazdálkodás érdekében, amelyet a gyakorlatban is megvalósítunk.

A belépési (onboarding) folyamatok optimalizálására és az új munkatársak beilleszkedésének támogatására kiemelt fókuszot helyezünk, hogy ezzel is minimálisra csökkentsük a korai fluktuációt. Célunk, hogy új kollégáink minél gyorsabban és alaposabban megismerjék vállalati kultúránkat és működésünket. A zökkenőmentes beilleszkedést munkavállalói kézikönyvünk, speciális alapoktatásunk és mentorprogramunk is támogatja.

Mentorprogramunkban tapasztalt munkatársaink fél éven át támogatják az új belépőket a beilleszkedésben. A hatékonyság érdekében a mentorokat előzetesen felkészítjük a rájuk váró feladatokra és kihívásokra.

Tehetséges munkavállalók bevonása

Cégcsoportunk fenntartható működésének alapját a megfelelő szakértelemmel rendelkező és motivált munkavállalók adják. Ennek érdekében kiemelt figyelmet fordítunk a munkaerő kiválasztására és szakmai fejlődésük támogatására, biztosítva ezzel vállalatunk hosszú távú sikerét és munkatársaink elégedettségét. Toborzási folyamatunk során különböző csatornákat alkalmazunk, mint a belső pályázati lehetőség, az Ajánlási Program, állásportálok, vállalati weboldalunk, valamint közösségi médiafelületeink, például Facebook és LinkedIn.

Karrier és teljesítményértékelés

Karriertervünk átlátható fejlődési lehetőséget biztosít munkatársaink számára, elősegítve szakmai előrelépésüket. Kollégáink magasabb pozícióba kerülhetnek kinevezés útján, vagy új szerepköröket próbálhatnak ki belső pályázatok és áthelyezések révén. Ezzel támogatjuk egyéni karrierútjuk kibontakozását és hosszú távú elköteleződésüket.

Munkavállalói teljesítményértékelési rendszerünk célja, hogy támogassa kollégáink szakmai fejlődését és elkötelezettségét, miközben elősegíti vállalati céljaink hatékony megvalósítását. Ezen kívül a szakmai fejlődés ösztönzése és a vállalati célok hatékony megvalósítása. Az értékelés során munkatársaink eredményességét, fejlődését és céljaik eléréséhez tett erőfeszítéseit vizsgáljuk. A folyamat személyes önértékeléssel indul, amelyet vezetői visszacsatolás követ. Fontosnak tartjuk, hogy mind szellemi, mind fizikai munkavállalóink számára biztosított legyen az értékelés és a fejlődési lehetőség. Minden munkavállaló béremeléskor teljesítmény értékelésben részesül.

Dolgozói élmény és elégedettség

Munkatársi elégedettségi felmérés segítségével évente mérjük az elégedettséget, az eredményeket kiértékeljük, és a fejlesztendő feladatok tekintetében, az elégedettség növelése érdekében akciótervet dolgozunk ki.

Csapatépítés

A vállalati csapatkohézió erősítése érdekében rendszeresen szervezünk vállalati és családi napokat, amelyek a munkavállalói élmény és elégedettség kulcsfontosságú elemei. 2024-ben is sikerrel rendeztük meg hagyományos nyári evezős csapatnapunkat.

Belső kommunikáció

Cégcsoportunk elkötelezett a nyílt és támogató munkakörnyezet kialakítása iránt. Az ún. „Nyitott ajtók” politika értelmében kollégáink nem csupán közvetlen felettesükhöz, hanem bármely vállalati vezetőhöz fordulhatnak, amennyiben szükségét érzik ennek. Ez a szemlélet elősegíti a bizalmi légkör kialakítását, ösztönzi a párbeszédet, és támogatja a problémák hatékony kezelését, ezzel is támogatva a fenntartható, átlátható vállalati kultúra megvalósítását.

Munkavállalóink hatékony tájékoztatása és bevonásuk érdekében többféle csatornát és fórumot alkalmazunk a vállalati információk megosztására. Hirdetőtáblákat, havi rendszerességgel megjelenő vállalati újságot, valamint ügyvezetői és igazgatói tájékoztatókat is igénybe veszünk. Belső kommunikációnk fontos eleme Ooopsi-Maxi, a Viber-alapú chatbot, amely gyors és egyszerű információelérést biztosít munkatársaink számára.



Ösztönzési és juttatási rendszer

Munkavállalóink megbecsülése fontos számunkra, éppen ezért cégcsoportunk számos – jelenleg közel húsz féle - munkabéren kívüli juttatást is kínál. A juttatások révén versenyképes és vonzó munkakörnyezetet biztosítunk, amely támogatja a hosszú távú fenntartható fejlődést és a munkavállalói elkötelezettséget.



Munkabéren kívüli juttatások

- cafeteria
- melegítkeztetés biztosítása
- termékek biztosítása háztartási használatra
- utaztatási hozzájárulás
- távolról érkezők számára buszt biztosítunk a munkába járáshoz
- hétfégi hazautazás támogatása
- kedvezményes banki szolgáltatás
- kedvezményes telefon-csomag
- szemüveg vásárlási kedvezmény
- home-office-ban dolgozók részére: monitor és otthoni szék vásárlásánál támogatás nyújtása
- lakhatási támogatás, a vidékről érkezőknek munkásszálló
- törzsgárda jubileumi jutalmak

Rendezvények:

- nőnap
- mikuláscsomag a dolgozók gyermekeinek
- csapatépítő kirándulások
- karácsonyi jutalom
- kegyeleti támogatás
- Rezsitámogatás
- Az energiaválságban még nagyobb figyelemmel fordultunk munkatársaink felé, és 2022 novemberétől az alacsonyabb keresetű munkavállalóink számára havi bruttó 30 000 Forint energiadíj költség-támogatást nyújtunk. Ezzel a támogatással több mint 100 főt / családot segítünk.

Gyermekvállalás

Nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy támogassuk munkavállalóinkat a munka és a családi élet összehangolásában, ezáltal erősítve hosszú távú elköteleződésüket és jólétüket. Meggyőződésünk, hogy a szülői szabadság és a gyermekvállalás miatti hosszabb távollétek tudatos és támogató kezelése elengedhetetlen a fenntartható működéshez, valamint a munka és magánélet közötti egészséges egyensúly megteremtéséhez. A munkahelyi kultúra és a munkaerőpiac alakulásában kulcsszerepet játszanak ezek a tényezők, ezért kiemelten fontos számunkra, hogy biztosítsuk a szülői távollétek alatti támogatást, valamint a zökkenőmentes visszatérést a munkába.

A VAJDA-PAPÍR CSOPORT ALKALMAZOTTAI KÖZÜL SZÜLŐI SZABADSÁGON LÉVŐK ÖSSZESÍTÉSE ÉS A GYERMEKVÁLLALÁS MIATTI HUZAMOSABB TÁVOLLÉTEK ALAKULÁSA 2024-BEN

	Vajda-Papír Kft.	Vajda Real Estate Kft.	Vajda-Papír Scandinavia AS	Vajda-Papír Csoport 2024 Összesen	Vajda-Papír Csoport 2023 Összesen
Szülési szabadságot igénybe vevők létszáma	15	8	6	29	28
Nők	11	2	2	15	15
Férfiak	4	6	4	14	13
A szülői szabadság lejártát követően a jelentési időszakban munkába visszatértek száma	3	0	4	7	3
Nők	3	0	1	4	0
Férfiak	0	0	3	3	3

2024-ben összesen 29 fő – köztük 15 nő, 14 férfi - vett igénybe gyermekvállalás miatti huzamosabb távollétet, szülői szabadságot. Közülük a jelentési időszakban 7-en tértek vissza a jelentési időszak alatt a munkába.

Javadalmazási irányelvek

Vállalatcsoportunknál célokhoz rendelt mutatószámok alapján történik az igazgatók és vezetők teljesítményének értékelése, a teljesítmény pedig a cég gazdasági eredményétől, sikerességétől is függ. Az éves teljes javadalmazási arány megállapítására a szervezet legjobban fizetett személyének éves javadalmazási arányát az összes alkalmazott éves teljes javadalmazásának mediánjához képest (az átlagból kivéve a legjobban fizetett személyt) határozzuk meg.

¹³ A támogatott munkatársak nem minimálbéren vannak foglalkoztatva.

Képzés és edukáció

(GRI 404)

A papírgyártás és a kapcsolódó technológiák gyors ütemű fejlődése új elvárásokat támaszt a vállalati működés minden területén. A digitalizáció térnyerése és az iparági innovációk következtében kiemelten fontos számunkra, hogy beruházásaink sikeres megvalósítását és versenyképességünk növelését megfelelő kompetenciákkal rendelkező, folyamatos fejlődésre nyitott és elkötelezett munkavállalók támogassák.

A humán erőforrás minősége közvetlen hatással van működésünk hatékonyságára, a fenntarthatósági céljaink elérésére és az iparági kihívásokhoz való alkalmazkodóképességünkre. Ezért a munkavállalói képzés és fejlesztés kiemelt jelentőségű, stratégiai jelentőségű területként szerepel vállalatunk menedzsmentmegközelítésében. A témával kapcsolatos hatások kezelésére belső oktatási programokat, célzott képzéseket és tudásmegosztási kezdeményezéseket alkalmazunk, amelyek lehetővé teszik, hogy kollégáink naprakészek maradjanak a technológiai és iparági változásokkal kapcsolatban. A képzési lehetőségek biztosítása nemcsak a munkavállalói elégedettséget és elkötelezettséget növeli, hanem hosszú távon hozzájárul a vállalat versenyképességéhez, fenntartható működéséhez és értékteremtő szerepéhez a gazdaságban.



STRATÉGIAI VÁLLALÁSOK

2024-ben is kiemelt figyelmet fordítottunk munkavállalóink fejlődésére, és ennek érdekében számos kiváló képzési programot valósítottunk meg. A szakmai tréningektől kezdve a vezetői készségfejlesztésen át a fenntarthatósági és digitális kompetenciákat érintő képzésekig széles körben biztosítottunk lehetőségeket kollégáink számára. A programoknak köszönhetően munkavállalóink nemcsak új ismereteket szereztek, hanem jelentős fejlődést mutattak szakmai és személyes készségeik terén is.

A képzések eredményeként hatékonyságuk növekedett, ami hozzájárult vállalati teljesítményünk javulásához. Munkatársaink innovatív megoldásokat dolgoztak ki, amelyek jelentősen elősegítették a fenntartható működést, miközben erősödött részvételük a vezetői és csapatmunkában, így még hatékonyabbá vált az együttműködés a szervezeten belül. Elégedettségi mutatóink is javultak, hiszen a folyamatos fejlődési lehetőségek motiválóan hatottak kollégáinkra. Büszkék vagyunk arra, hogy munkavállalóink nemcsak saját szakmai előrehaladásuk, hanem a vállalat és a közösség hosszú távú sikere érdekében is elkötelezetten vesznek részt képzési programjainkban. Az elért eredmények egyértelműen igazolják, hogy a tudásba és fejlődésbe fektetett energia megtérül, ezért továbbra is ezen az úton kívánunk haladni.

Képzési terv

Vállalatcsoportunk sikeres és fenntartható működésének alapját munkatársaink szakmai felkészültsége biztosítja. A munkahelyi képzések célja nem csupán a termelési tevékenység minőségének javítása, hanem a biztonságos munkavégzés, valamint a munka- és tűzvédelmi előírások teljes körű betartása is.

Ennek érdekében minden évben átfogó képzési tervet készítünk, amely lefedi a vállalat működéséhez szükséges kulcskompetenciákat. Ide tartoznak a digitális, műszaki-technikai, vezetői, fenntarthatósági, valamint nyelvi és kommunikációs készségek. A képzési programok minden munkatársunkra kiterjednek, pozíciótól és feladatkörétől függetlenül. A hatékony lebonyolítás érdekében az ehhez szükséges forrásokat részben pályázati támogatásokból biztosítjuk.

A folyamatos tanulás és készségfejlesztés hozzájárul munkatársaink naprakész tudásához és versenyképességük fenntartásához, ezáltal elősegítve a vállalat hosszú távú fenntarthatóságát és sikeres működését. A képzések révén biztosítjuk, hogy minden munkavállalónk rendelkezzen a biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, összhangban a munka- és tűzvédelmi előírásokkal.

AZ EGY FŐRE JUTÓ KÉPZÉSEK STATISZTIKÁJA A VAJDA-PAPÍR CSOPORTNÁL 2024-BEN

	Vajda-Papír Kft.	Vajda Real Estate Kft.	Vajda-Papír Scandinavia AS
Egy alkalmazottra jutó átlagos képzés (db)	7	7	16
Női alkalmazottakra jutó képzési órák száma	23 520	6 640	15
Férfi alkalmazottakra jutó képzési órák száma	37 876	23 724	99
Képzésre fordított összeg összesen éves szinten (Ft)	90 830 421	31 682 714	NOK 1450000
Belső és külső képzési órák összesen (óra)	61 396	30 364	1808
Munkahelyi egészség- és biztonságra vonatkozó oktatások együttes ideje (óra)	750	500	78

MUNKAVÁLLALÓKRA JUTÓ ÁTLAGOS KÉPZÉSI ÓRÁK SZÁMA KATEGÓRIÁNKÉNT (ÓRA) 2024-BEN

	Vajda-Papír Kft.	Vajda Real Estate Kft.	Vajda-Papír Scandinavia AS
Felsővezető	78	152	16
Középvezető	115	161	16

Duális képzés

A Vajda-Papír Csoport a Dunaújvárosi Szakképzési Centrum Lorántffy Zsuzsanna Technikum és Kollégiummal szoros együttműködésben alakította ki és indította útjára a 2021/2022-es tanévben azt a duális képzési formát, amelyben az ágazat szereplőinek bevonásával az elméleti képzést gyakorlati készségek és kompetenciák elsajátítása egészíti ki. A szakképző intézménnyel kötött megállapodás keretein belül cégcsoportunk jelentősen hozzájárult ezeknek a piacképes kompetenciáknak a meghatározásához, hogy a tananyag valós igényekre épüljön és szakemberek fiatal generációja megállja a helyét az átalakuló ipari termelési trendek szerint. A képzés piacképes tudást kínál, a gyakorlati ismeretek elsajátítására helyezi a fókusz: a tanulók vállalati környezetben, akár leendő munkáltatójuknál tanulhatnak, gyakorolhatnak. A programmal a fiatal generációt szólítjuk meg, bízva abban, hogy hosszútávon lesznek elkötelezett szakemberei vállalatcsoportunknak. [További információk](#)

Munkavédelem és egészségvédelem

(GRI 403)

Vállalatunk elkötelezett munkavállalóink egészségének és biztonságának védelme mellett. Bár az ISO 45001 munkavédelmi szabvány formálisan nincs bevezetve, de az egészségvédelmi és munkavédelmi intézkedéseink közvetlenül hozzájárulnak kollégáink jólétéhez, miközben csökkentik a munkahelyi balesetek és megbetegedések kockázatát. Mindez hosszú távon nemcsak az egyéni egészségmegőrzést segíti elő, hanem a vállalatunk működésére is kedvező hatással van, biztosítva a termelés folyamatosságát és növelve versenyképességünket.

Tudatában vagyunk annak, hogy a biztonságos és egészséges munkakörnyezet növeli a munkavállalói elégedettséget és motivációt, amely közvetlenül hat a munkavégzés minőségére és a vállalati kultúra fejlődésére is. Ennek érdekében vállalatunk rendszeres munkahelyi kockázatértékeléseket végez, minden munkavállalónkat célzott munkavédelmi képzésekben részesíti, valamint támogatja a veszélyforrások tudatos felismerését és kezelését.

Folyamatosan biztosítjuk a helyes munkavédelmi gyakorlatokkal kapcsolatos tájékoztatást, és ösztönözük a biztonságos munkavégzés kultúrájának megerősödését. Rendszeres orvosi vizsgálatokat és szűrőprogramokat kínálunk dolgozóink számára, hogy egészségük hosszú távon is megőrizhető legyen. Munkavédelmi szabályzatainkat és eljárásainkat folyamatosan felülvizsgáljuk és fejlesztjük, annak érdekében, hogy minden munkatársunk számára biztonságos, egészséges és támogató munkakörnyezetet biztosítsunk.

Mindezek az intézkedések nemcsak működésünk hatékonyságát erősítik, hanem vállalatunk társadalmi felelősségvállalását is alátámasztják, hozzájárulva hosszú távú fenntartható növekedésünkhöz és jó hírnevünk megőrzéséhez.

Az egészség védelme

Gyártó tevékenységet végző cégcsoportunk számára kiemelt prioritás a biztonságos munkakörnyezet kialakítása, munkatársaink egészségének védelme és a jogszabályi előírások betartása. Célunk, hogy proaktívan azonosítsuk és megelőzzük a potenciális veszélyhelyzeteket, miközben felkészülten kezeljük az esetleges incidenseket.

A tűzvédelem területén minden munkavállalónk a rendszeres tűzvédelmi oktatásokon szerzett ismeretek, valamint a Tűzriadó Terv és a Tűzvédelmi Szabályzat előírásai szerint köteles eljárni. Baleset esetén a munkavédelmi oktatás során tanultak és a Munkavédelmi Szabályzat rendelkezései az irányadóak. Munka- és tűzvédelmi előírásaink valamennyi foglalkoztatottra kiterjednek, beleértve a diákokat, külsős szakembereket, nem alkalmazotti jogviszonyban dolgozókat, valamint látogatókat is. A szabályzatok és oktatások biztosítják, hogy minden érintett tisztában legyen a vonatkozó elvárásokkal, hozzájárulva a munkakörnyezet biztonságához és a munkavállalók jólétéhez.

MUNKAHELYI EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁGI KOCKÁZATOK KEZELÉSE

A jogszabályi előírásoknak megfelelően munkavédelmi kockázatértékelést és kémiai kockázatbecslést végzünk, amely során azonosítjuk a potenciális veszélyforrásokat és veszélyhelyzeteket. Meghatározzuk a veszélyeztetettek körét, valamint a veszélyek típusait (pl. baleseti kockázatok, egészségkárosodás lehetősége). Ezen túlmenően maximálisan eleget teszünk foglalkozás-egészségügyi kötelezettségeinknek, biztosítva munkavállalóink számára a biztonságos és egészséges munkavégzési feltételeket.

2024-ben a kockázati jelentés munkabaleseti részletekkel került aktualizálásra. A beszámolási időszakban csúszós, vizes padló jelentett veszélyt, de ennek elkerülése érdekében intézkedéseket fogantottunk és az oktatás során is kiemelt hangsúly helyeztünk ezen veszélyhelyzetek felhívására, valamint elkerülésükre. Az intézkedéseket ügyvezető, gyárigazgató, operatív igazgató ellenőrzi.

Vállalatunk önkéntes egészségfejlesztési programjai keretében fizioterapeuta szolgáltatást biztosít munkavállalóink számára, elősegítve ezzel a mozgásszervi problémák megelőzését és kezelését. A szolgáltatás célja a munkahelyi terhelés csökkentése, az egészséges testtartás kialakítása és a munkaképesség hosszú távú megőrzése.

KÖTELEZŐ OKTATÁSOK

Etikai és Magatartási szabályzatunkban és belépő munkatársainknak tartott képzések során is felhívjuk munkatársaink figyelmét a biztonságos munkavégzés fontosságára, továbbá kiemelt figyelmet fordítunk a kötelező oktatásokra, az ismétlődő képzésekre és a tűzoltósági gyakorlatra, hiszen ezek biztosítják a biztonságos munkavégzésünk alapjait.

Speciális munkavédelmi oktatásunk célja, hogy munkavállalóink átfogó képet kapjanak az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés követelményeiről és a kötelező eljárásrendekről. Az oktatás a munkaidő része, és előírt időszakonként megismétlésre kerül. Az elvégzését oktatási napló formájában rögzítjük, aláírásokkal együtt.

Munkavédelmi oktatás

Oktatási programunk célja, hogy a munkavállalókat minden fontos munkavédelmi tudnivalóról tájékoztassuk, és felkészítsük őket a potenciális veszélyek felismerésére és kezelésére. A munkavédelem jogi háttere, különös tekintettel a 1993. évi XCIII. törvényre (Mvt.), alapot ad a további tudnivalóknak, amelyek között szerepelnek a munkáltató és munkavállaló jogai és kötelezettségei. A munkába állás feltételei is hangsúlyos szerepet kapnak, kiemelve a foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok fontosságát.

A kockázatértékelés fogalma és tartalma elengedhetetlen ahhoz, hogy a munkahelyi veszélyeket felismerjük és megfelelően kezeljük. Az oktatás során nagy hangsúlyt fektetünk az egyéni védőeszközök és munkaeszközök juttatására, használatuk előtti ellenőrzésére, tárolásukra, karbantartásukra, valamint a rendellenességek jelentésére és cseréjükre. Emellett a veszélyes anyagok és keverékek



jelölésének, tárolásának és felhasználásának szabályait, valamint a biztonsági adatlapok fontosságát is részletesen bemutatjuk.

A balesetek kezelésére vonatkozó tudnivalók is kiemelt szerepet kapnak, beleértve a teendők baleset esetén, a sérült ellátását, elsősegélynyújtást, az egészségügyi doboz elhelyezkedését és a vészhelyzeti telefonszámok ismertetését. Az oktatás részeként beszélünk az üzemen belüli magatartásról, a közlekedés biztonságáról, az anyagtárolásról, valamint a specifikus veszélyek kezeléséről.

Fontos témaként foglalkozunk a munkakörök eltérő kockázataival és azok kezelésével, valamint a gépek, berendezések közelében végzett munka speciális veszélyeivel. Az elcsúszás, elbotlás, elesés és azok következményei, valamint a kockázatok kezelésének fontosságát is hangsúlyozzuk. A korábban történt balesetek és sérülések tanulságai segítenek a további veszélyek elkerülésében.

Cégcsoportunk számára kiemelt cél a munkavédelmi oktatás átfogó és folyamatos biztosítása, amely a munkavállalók biztonságának és egészségének megővését szolgálja.

MUNKAVÁLLALÓKRA JUTÓ ÁTLAGOS KÉPZÉSI ÓRÁK SZÁMA KATEGÓRIÁNKÉNT (ÓRA) 2024-BEN

	Vajda-Papír Kft.	Vajda Real Estate Kft.	Vajda-Papír Scandinavia SA	Vajda-Papír Csoport 2024	Vajda-Papír Csoport 2023
Munkahelyi balesetek száma az adott évben (db)	4	12	17	33	36
Halálos balesetek száma (db)	0	0	0	0	0

2024-ben csoportszinten az előző évinél kevesebb, összesen 33 baleset történt. A leggyakoribb munkabalesetek botlásból, kézvágásból adódtak. Akárcsak az előző években, nem történt halálos kimenetelű baleset. Ez mind arra utal, hogy cégcsoportunk munkavédelmi teljesítménye javult. Ez a pozitív tendencia a szakszerű oktatásnak, a munkavállalók biztonság iránti elkötelezettségének és a megelőzésre fordított fokozott figyelemnek köszönhető. Fenntarthatósági szempontból a balesetek számának mérséklése hozzájárul a munkahelyi jólét növeléséhez, valamint az egészséges és biztonságos munkakörnyezet megteremtéséhez, amely elengedhetetlen a hosszú távú, fenntartható működés szempontjából.

Társadalmi felelősségvállalás és a helyi közösségek támogatása

(GRI 413)

Cégcsoportunk elkötelezett a fenntarthatóság, a közösségek támogatása és a rászorulóknak megsegítése mellett. Társadalmi felelősségvállalási kezdeményezéseink célja egy élhetőbb és tudatosabb jövő megteremtése. Kiemelt figyelmet fordítunk a helyi közösségek támogatására és a társadalmi felelősségvállalásra. Célunk, hogy aktívan jelen legyünk a közösségi életben, és lehetőségeinkhez mérten pozitívan hozzájáruljunk a társadalom fejlődéséhez. Kollégáink részvételével támogatjuk a helyi kezdeményezéseket és eseményeket, különös tekintettel azokra, amelyeket munkatársaink ajánlanak figyelmünkbe.

ADOMÁNYOZÁSI TEVÉKENYSÉGÜNK

Magyarország vezető higiéniai papírgyártójaként természetes számunkra, hogy jótékonyági tevékenységünk során saját, magas minőségű termékeinkkel segítjük azokat, akik számára az alapvető higiéniai eszközök beszerzése is komoly anyagi kihívást jelent. A beszámolási időszakban közel 50 millió forint értékű tárgyi adománnyal járultunk hozzá a veszélyeztetett társadalmi csoportok életkörülményeinek javításához.



Egészségügyi intézmények támogatása

A **"Ti mind hősök vagytok!"** kampányunk keretében a Vajda-Papír 2024 áprilisától év végéig biztosította a **Semmelweis Egyetem Városmajori Szív- és Érgyógyászati Klinika** higiéniai papírtermék-igényét. Az éves szinten 17 millió forint értékű adományt Dr. Merkely Béla, a Semmelweis Egyetem rektora, dr. Pavlik Livia kancellár és az intézmény képviselői vették át jelképesen a klinika Szívsebészeti tanszékén Vajda Attilától. Az adománnyal tiszteletünket fejezzük ki a klinika nélkülözhetetlen munkája előtt, és reméljük, hogy példánk más vállalatokat is hasonló támogatásra ösztönöz.



Szociális felelősségvállalás és rászorulóknak segítése

A **Bárka Alapítvány** számára 2024. május 21-én Ooops! termék-adományt biztosítottunk. A papírtermékek ezúttal az általuk üzemeltetett, fogyatékkal és autizmussal élő felnőttek részére segítséget nyújtó nappali intézményben, illetve az ápoló-gondozó célú lakóotthonban kerülnek felhasználásra. Mindannyian használják egészséggel termékeinket!





2020 óta támogatjuk a **Magyar Máltai Szeretetszolgálatot**, és kiemelt figyelmet fordítunk a rászorulóknak megsegítésére. 2024-ben egy évre elegendő higiéniai papírtermékkel támogattunk 6000 hátrányos helyzetű gyermeket, összesen 30 millió forint értékben, 10 tonna termékkel. Az adományt a Magyar Máltai Szeretetszolgálat országos hálózatában osztották szét, és a vállalatunk munkatársai önkéntes munkával is hozzájárultak a Máltai Játszótér felújításához.

Az évek óta tartó együttműködés keretében az adományt Kozma Imre atya, a Magyar Máltai Szeretetszolgálat alapító elnöke vette át 2024. június 25-én, a Zemlén Győző utcai Máltai Játszótéren.



Kozma Imre atya, katolikus pap, a Magyar Máltai Szeretetszolgálat alapító elnöke 2024. október 17-én, életének 85. évében hunyt el. A Vajda-Papír Csoport tulajdonosai, vezetősége és munkatársai a júniusi átadáson készült, emlékezetes fotókkal tisztelegnek munkássága előtt.

Környezeti fenntarthatóság és hulladékcsökkentés

2024. április 13-án a dunaföldvári **Aztakeservit Értékőr Egyesület** szervezésében immár tizedik alkalommal rendezték meg a szemétszüretet, amelyet vállalatunk is támogatott. Az akció során a résztvevők megtisztították a várost övező területeket és a közutak mentét. A Vajda-Papír hozzájárult a rendezvényhez higiéniai papírtermékekkel, amelyeket helyi papírgyárunkból szállítottunk, így minimalizálva a környezeti terhelést.

Esélyegyenlőség

(GRI-405)

Az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség biztosítása működésünk egyik alapelve. Toborzási folyamatainkban tudatosan törekszünk az esélyegyenlőség megteremtésére, biztosítva, hogy munkavállalóink és pályázóink semmilyen formában ne szenvedjenek hátrányos megkülönböztetést nem, bőrszín, vallás, származás, etnikai hovatartozás, nemzetiség, életkor, testi fogyatékoság vagy családi állapot alapján.

Az Etikai és Magatartási Szabályzatunk egyértelmű iránymutatást ad az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elveiről, amelyek minden munkatársunk számára kötelező érvényűek. A munkakörök betöltése kizárólag szakmai szempontok alapján történik, és biztosítjuk, hogy minden munkavállalónk egyenlő eséllyel fejlődhesen, valamint elérhesse szakmai céljait, beleértve a vezetői pozíciókat is.

Cégcsoportunkban továbbra sem teszünk különbséget női és férfi munkavállalók között a fizetések terén. A munkabéreket kizárólag az adott munkakör értéke alapján határozzuk meg, figyelmen kívül hagyva a nemi különbségeket. A Norvégiában alkalmazott „same job – same pay” elv szellemében 2024-ben is garantáltuk, hogy azonos munkakört betöltő dolgozóink számára egyenlő bérezést nyújtunk.

Munkatársaink sokszínűsége továbbra is fontos érték számunkra, amely kor, nem, szakmai tapasztalat és nemzetiség szerint is megmutatkozik. 2024-ben magyarországi telephelyeinken osztrák, ukrán, vietnámi és szerb munkavállalók is dolgoztak, hozzájárulva vállalatunk kulturális sokszínűségéhez és nemzetközi szemléletének erősítéséhez.



	Vajda-Papír Kft	Vajda Real Estate Kft	Vajda-Papír Scandinavia AS	Vajda-Papír Csoport 2024	Vajda-Papír Csoport 2023
Női munkavállalók száma a beszámolási év utolsó napján	155	39	14	208	239
női munkavállalók száma a felsővezetésben az adott beszámolási év utolsó napján	3	1	2	6	2
a nők száma a középvezetők között	9	2	0	11	0
megváltozott munkaképességű munkavállalók száma	0	0	0	0	0
ebből szellemi, női	0	0	0	0	0
ebből szellemi, férfi	0	0	0	0	0
ebből fizikai, női	0	0	0	0	0
ebből fizikai, férfi	0	0	0	0	0
30 év alatti munkavállalók száma az adott év utolsó napján	52	49		101	145
ebből nő	31	8	0	39	61
ebből férfi	21	41	9	71	84
30-50 év közötti munkavállalók száma az adott év utolsó napján	205	134		339	472
ebből nő	89	24	11	124	142
ebből férfi	116	110	49	275	330
50 év feletti munkavállalók száma az adott év utolsó napján	133	38		171	124
ebből nő	51	10	4	65	36
ebből férfi	82	28	39	149	88

Vállalatcsoportunknál több generáció, nők és férfiak, valamint különböző nemzetiségű munkavállalók dolgoznak együtt. Büszkék vagyunk arra, hogy 2024-ben diszkriminációval kapcsolatos panasz nem érkezett, ami tükrözi befogadó vállalati kultúránkat és társadalmi fenntarthatóság iránti elkötelezettségünket.

Nők és férfiak aránya a Vajda-Papír Csoport vezetésében

A tulajdonosok körében 50%-os női rátával rendelkezünk Magyarországon. Az igazgatók között, a felsővezetésben 2024-ben 2 női tagunk volt. A norvég leányvállalatot férfi felsővezetők irányították.

ÜGYVEZETŐK ÉS SZAKMAI IGAZGATÓK

	Magyarország	Norvégia
Összesen	6 fő	2 fő
ebből férfi (fő)		
ebből nő (fő)		

Környezet

Zöld Kötvény

óink semmilyen formában ne szenvedjenek hátrányos megkülönböztetést nem, bőrszín, vallás, származás, etnikai hovatartozás, nemzetiség, életkor, testi fogyatékoság vagy családi állapot alapján.

Az Etikai és Magatartási Szabályzatunk egyértelmű iránymutatást ad az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elveiről, amelyek minden munkatársunk számára kötelező érvényűek. A munkakörök betöltése kizárólag szakmai szempontok alapján történik, és biztosítjuk, hogy minden munkavállalónk egyenlő eséllyel fejlődhessen, valamint elérhesse szakmai céljait, beleértve a vezetői pozíciókat is.

Cégcsoportunkban továbbra sem teszünk különbséget női és férfi munkavállalók között a fizetések terén. A munkabéreket kizárólag az adott munkakör értéke alapján határozzuk meg, figyelmen kívül hagyva a nemi különbségeket. A Norvégiában alkalmazott „same job – same pay” elv szellemében 2024-ben is garantáltuk, hogy azonos munkakört betöltő dolgozóink számára egyenlő bérezést nyújtunk.

Munkatársaink sokszínűsége továbbra is fontos érték számunkra, amely kor, nem, szakmai tapasztalat és nemzetiség szerint is megmutatkozik. 2024-ben magyarországi telephelyeinken osztrák, ukrán, vietnámi és szerb munkavállalók is dolgoztak, hozzájárulva vállalatunk kulturális sokszínűségéhez és nemzetközi szemléletének erősítéséhez.

A VAJDA-PAPÍR KFT. ZÖLD KÖTVÉNYE TÖBB SZEMPONTBÓL IS KIEMELKEDŐ

Első ipari zöld kötvény Magyarországon

Ez az első olyan zöld kötvény Magyarországon, amelyet egy ipari termelő bocsátott ki, és ez az úttörő szerepvállalás nem csupán vállalatcsoportunk fenntarthatósági elkötelezettségét hangsúlyozza, hanem példát mutat más iparágak számára is a zöld forrásbevonásra.

Jelentős környezetvédelmi célok támogatása

A kötvényből származó bevétel konkrét, mérhető fenntarthatósági célokat szolgál (például a vízfelhasználás drasztikus csökkentése, az energiahatékonyság növelése, a megújuló energiaforrások arányának emelése és a szállítási károsanyag-kibocsátás mérséklése). Mindezzel jelentősen hozzájárul a klímavédelmi célok eléréséhez.

Példamutató ESG-kompatibilitás

Szigorú fenntarthatósági és ESG-kritériumnak megfelel, ami erősíti a Vajda Papír pozícióját nemcsak hazai, hanem nemzetközi szinten is a fenntartható vállalatok között. Az átláthatóság és az elért eredmények szintén fontos tényezők a befektetők számára.

A Zöld Kötvényre vonatkozó további információk elérhetősége

- [Keretrendszer](#)
- Eredményeinkről jelen kiadványunk „ESG stratégiánk” fejezetében, valamint a Budapesti Értéktőzsde és vállalati weboldalunkon publikált [„Allokációs és Hatásjelentés 2024:” jelentésben](#) részletesen beszámolunk.

A 2024-ES ÉV JELENTŐSEBB KÖRNYEZETVÉDELMI TÉMÁHOZ KÖTHETŐ BEJELENTÉSEI

Napelempark és biomassza-erőmű tervezése

Energiahatékonysági, környezetvédelmi és károsanyagkibocsátás-csökkentési intézkedéseket finanszíroz, valamint napelempark és biomassza-erőmű építését tervezi a piacvezető higiéniai papírgyártó, a Vajda-Papír cégcsoport a magyar kormány Gyármentő támogatási programjában elnyert több mint 10 milliárd forintos összegből a következő években.

A programban a vállalatcsoport két vállalata is sikeresen pályázott támogatásra. A Vajda-Papír csoport-hoz tartozó Vajda-Papír Kft. beruházása 5 milliárd 710 millió 659 ezer forintos támogatásban részesül. A Vajda-Papír csoporthoz tartozó Vajda Real Estate Kft. beruházása ugyancsak rész vesz a programban és 5 milliárd 714 millió 850 ezer forint támogatásban részesül a programnak köszönhetően.



A támogatásokból megvalósuló energiahatékonysági beruházásokkal elérhető a cég ambiciózus célja, hogy 2030-ig 20 %-kal csökkentse a gyártáshoz és működéshez kapcsolható vízfogyasztásukat, 50%-kal megnöveljék a megújuló energiák részarányát a cégcsoport telephelyein, valamint az is, hogy csökkentse a keletkezett hulladék mértékét. Legfőbb vállalásunk, hogy 2050-re a működés karbonsemlegessé váljon. Mint ismeretes a 150 milliárd forintos keretösszegű, 2023-ban meghirdetett Gyármentő programban a kormány az ukrajnai háború által okozott energiaellátási beszerzési problémák orvoslására biztosított támogatást 140 vállalatnak energiahatékonysági és energiatermelő beruházásokra.

A támogatásnak köszönhetően napelemes kiserőművek telepítését és üzemeltetését tervezi a saját tulajdonú ingatlanok területén. A 29.000 kWp (kilowattpeak) csúcsteljesítményű erőmű termelése a gyártóegységek saját energiaigényének jelentős részét fedezheti, ezzel kiszámíthatóbbá teszi a gazdálkodást és növeli a versenyképességet.

A Vajda Real Estate által elnyert támogatás lehetővé teszi egy olyan biomassza-erőmű megvalósítását, amely a papírgyár technológiájához szükséges ipari gőzt állít elő és villamos energiát termel Európa legnagyobb és legmodernebb papírgyára számára. Az erőmű hőtermelő egysége egy ciklációs fluidágyas (CFB) rendszerű, korszerű gőzkazán. A kazán maximális terhelésű állapotban, a maximális villamos energiaigények kielégítése mellett is képes a papírgyár technológia gőz igényeinek kielégítésére. A kazán tüzelőanyaga a faapríték, de alkalmas napraforgó héj, gabonaszalma tüzelésre is. Továbbá a telephelyi papírgyártási maradékanyag, illetve energetikai felhasználási célból előkezelt biomassza tartalmú hulladék (RDF/SRF) energetikai hasznosítását is lehetővé teszi. Ezzel nem csak olcsó áramot használhatnak fel, de a papírgyártás során keletkező hulladékot is újra tudják hasznosítani.

A magyar termelő vállalatok közül elsőként a Vajda-Papír csatlakozott az SBTi (Science Based Targets Initiative) nemzetközi kezdeményezéshez, amely a vállalatoknak tudományos alapokon nyugvó kibocsátáscsökkentési célok meghatározásában segít, hogy felgyorsítsák a klímaváltozás elleni küzdelmet. Kiemelte: energaintenzív iparágban tevékeny vállalként ambiciózus, tudományos alapon meghatározott és transzparensszerűen kommunikálható klímacélokat tűzünk magunk elé és mindent megteszünk ezek megvalósításáért.

Anyaghasználat

(GRI-301)

A papírgyártásban az anyaghasználat fenntarthatósága kulcsfontosságú a természeti erőforrások megőrzése és a környezeti hatások csökkentése érdekében. Vállalatcsoportunk elkötelezett a fenntartható gyártási gyakorlatok mellett, amelyet a tanúsított, felelős erdőgazdálkodásból és más ellenőrzött forrásokból származó cellulóz alapanyagok használata és a gyártási melléktermékek teljes körű újrahasznosítása tükröz. Ezáltal hozzájárulunk a felelős erdőgazdálkodáshoz, valamint a hulladék minimalizálásához.

A papírgyártáshoz szükséges cellulózt két fő földrajzi térségből szerezzük be. A hosszú rostú cellulózt Skandináviából, főként Svédországból és Finnországból, a rövid rostú cellulózt Dél-Amerikából. A cellulóz nagyobb része tengeri szállítással érkezik, majd folyami úton jut el a dunaföldvári üzemünkbe. A modern technológiákkal működő gyárunkban az alapanyagból félkész termék, az úgynevezett alappapír készül.

A gyártáshoz és csomagoláshoz felhasznált anyagok teljes tömege vagy térfogata az elsődleges termékek és szolgáltatásainak csomagolására	2024	2023
Papírgyártás (Vajda Real Estate Kft.)		
Cellulóz	83 201	63 487
Dudacsó (karton)	612,940	345,369
Technológiai vegyi anyagok (papírgyártás, hőtermelés, vízkezelés)	463,800	429,89
pH stabilizátor	142,700	191,80
Nedves szilárdító	737,500	582,920
Stretch film	53,500	43,835
Papírfeldolgozás Vajda Papír Kft.		
Csomagolóanyag (LDPE, PP)	1 386,872	457,428
Stretch film	159,500	110,307
Dudapapír	2 348,924	2 674,726
Karton (kartondoboz, köztespapír)	493,000	398,835
Betétlap	43,200	70,976
Illatanyag	2,800	3,233
Festékanyag	7,888	5,823
Egyéb (etikett, hordfűl)	12,462	
Újrahasznosított alapanyagok felhasználása (%)		
Csomagolóanyag (LDPE, PP)	40%	39%
Dudacsó	100%	100%
Dudapapír	100%	100%
Karton (kartondoboz, köztespapír)	93%	100%

FELHASZNÁLT ANYAGOK NORVÉGIÁBAN

A gyártáshoz és csomagoláshoz felhasznált anyagok teljes tömege 2024-ben, tonnában

A gyártáshoz és csomagoláshoz felhasznált anyagok teljes tömege 2024-ben, tonnában

Papírgép / Paper machine	
Cellulóz / Cellulose	14 266,201
Papírhenger / Tubes	1,490
Henger védőanyagok / Cylinder protection agents	54,600
pH-stabilizátor / pH stabilisator	12,000
Habzsgátló szerek / De-foaming agents	4,750
Nedves szilárdító / Wet strength	82,220
Feldolgozás / Processing	
Polietilén fólia / Polyethylene film	318,613
Stretch film	37,568
Kartondoboz / Cardboard - cores	1 063,434
Karton (egyéb) Cardboard (other)	21,649
Tisztítószer / Cleaning agents	41,780
Újrahasznosított alapanyagok felhasználása (%)	
Polietilén fólia / Polyethylene film	41
Kartondoboz / Cardboard - cores	100
Karton (egyéb) / Cardboard (other)	100



Hulladékgazdálkodás

(GRI 3-1, GRI 306: 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5)

Papírgyártási tevékenységünk következtében a hulladékkeletkezés környezeti hatásai kiemelt figyelmet igényelnek. Cégcsoportunk stratégiájában a hulladékgazdálkodást lényeges témaként kezeljük, amelyet konkrét vállalásokkal és célirányos intézkedésekkel támogatunk a környezeti terhelés minimalizálása érdekében.

Környezetközpontú irányítási rendszer és a felelős hulladékkezelés

ISO 14001:2015 szabványnak megfelelő környezetirányítási rendszert működtetünk, amely felelős hulladékgazdálkodási gyakorlatunk alapját képezi. Ez a rendszer segíti a hulladékból adódó környezeti hatások azonosítását, mérséklését és kezelését. Célunk, hogy azonosítsuk, nyomon kövessük, és csökkentjük a keletkező hulladék mennyiségét, valamint maximalizáljuk az újrahasznosítási lehetőségeket. Ehhez konkrét célkitűzéseket fogalmazunk meg, és programokat valósítunk meg. A hulladékkal kapcsolatos adatokat a mindenkori jogszabályi előírásoknak megfelelően gyűjtjük és jelentjük. Az általunk nem hasznosítható, nem veszélyes hulladékot kizárólag engedéllyel rendelkező partnerek számára adjuk át. Szervezeti szinten szigorú kontrollokat vezetünk be, és rendszeresen értékeljük partnereink teljesítményét, hogy hulladékkezelési folyamatainkat tovább fejlesszük.

2024-ben a Vajda-Papír Csoportnál keletkezett összes hulladék mennyisége 2 305,593 tonna volt, mely a tavalyi értékhez (2,360.0 tonna) képest alacsonyabb értéket mutatott. 2024-ben a nem veszélyes hulladék mennyisége 2 107,775 tonnát, a veszélyes hulladék 197,818 tonnát tett ki, amely a tavalyi értéknél (23,967) a technológiai hulladék¹⁵ miatt magasabb. A keletkezett hulladék 91,42 %-a nem veszélyes hulladék, a veszélyes hulladék 8,58 % volt 2024-ben, ami jelentős változást nem mutatott az előző évhez képest.

¹⁵ Termékportfólióváltozás következtében keletkező színezett, nyomdázott anyagok.

Hulladékkezelés	Mértékegység	Vajda-Papír Kft.						Vajda Real Estate			Vajda-Papír Scandinavia			Vajda-Papír Csoport		
		Éve	2022	2023	2024 Budapest	2024 Duna-földvár	2024 Székesfehérvár	2024 Összesen	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023
Összes keletkezett hulladék	Tonna	-	349.402	297.656	85.92	13.64	397.216	-	1710.305	1608.377	267	300	300	1,616.61	2,360.08	2305.593
Összes keletkezett hulladékból a nem veszélyes hulladék	Tonna	-	332.465	178.135	85.92	13.64	277.695	-	1703.505	1541.08	262	299.67	289	1,594.78	2,336.01	2107.775
Összes keletkezett hulladékból a veszélyes hulladék	Tonna	-	16.937	119.521	0	0	119.521	-	6.8	67.297	5	0.23	11	21.84	23.967	197.818
Összes keletkezett hulladékból az újrahasznosított / hasznosításra átadott hulladék mennyisége	Tonna	-	349.402	297.656	85.92	13.64	397.216	-	1673.11	1481.27	267	300	300	1,616.62	1,673.11	2178.486
A hasznosított / hasznosításra átadott veszélyes hulladék mennyisége	Tonna	-	-	119.521	0	0	119.521	-	-	67.297	5	0.23	11	5	0.23	197.818
i. Előkészítés újrahasznosításra	Tonna	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ii. Újrafeldolgozás	Tonna	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
iii. Egyéb hasznosítási műveletek	Tonna	-	-	119.521	-	-	119.521	-	-	67.297	5	0.23	11	-	-	197.818
A hasznosított / hasznosításra átadott nem veszélyes hulladék mennyisége	Tonna	-	-	178.135	85.92	13.64	277.695	-	-	1541.08	262	299.67	289	262	299.67	2107.775
i. Előkészítés újrahasznosításra	Tonna	-	-	45.865	-	13.64	59.51	-	-	1481.27	-	-	-	-	-	1540.775
ii. Újrafeldolgozás	Tonna	-	-	52.46	85.92	-	138.38	-	-	-	-	-	-	-	-	138.38
iii. Egyéb hasznosítási műveletek	Tonna	-	-	79.81	-	-	79.81	-	-	59.81	262	299.67	289	262	299.67	368.81
Összes keletkezett hulladékból hasznosított veszélyes és nem veszélyes hulladék a telephelyeken és a telephelyeken kívül	Tonna	-	-	119.521	85.92	13.64	219.081	-	-	-	267	300	300	-	-	-
i. helyben	Tonna	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ii. telephelyen kívül	Tonna	-	-	119.521	85.92	13.64	219.081	-	-	-	267	300	300	267	300	519.081
Összes keletkezett hulladékból az ártalmatlanításra átadott hulladék mennyisége	Tonna	-	37.195	-	0	0	-	-	0	67.297	N/A	N/A	300	N/A	37.195	67.297
Az ártalmatlanításra szánt nem veszélyes hulladék mennyisége	Tonna	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A	-	-	59.81	262	299.77	289	262	299.77	289
i. Égetés (energia-visszanyeréssel)	Tonna	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A	-	-	N/A	65	108	68	65	108	68
ii. Égetés (energia-visszanyerés nélkül)	Tonna	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
iii. Hulladéklerakás	Tonna	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
iv. Egyéb ártalmatlanítási műveletek	Tonna	-	-	N/A	N/A	N/A	N/A	-	-	N/A	197	191.77	221	197	191.77	221



Veszélyes hulladék kezelése

2024-ben a vállalatcsoportunk telephelyein keletkezett veszélyes hulladék 7,58% -ot tett ki. (2023-ban 1,02%). A veszélyes hulladék kezelésére vonatkozó belső szabályzataink szigorú előírásokat tartalmaznak. A veszélyes hulladékot keletkezésétől ártalmatlanításig a cégcsoport tulajdonaként kezeljük, és minden vonatkozó előírást betartunk. Ezt a hulladékot speciális, kémiai hatásoknak ellenálló tárolóedényekben gyűjtjük.

Újrahasznosított hulladék aránya

Vállalatunk hulladékgazdálkodása fontos szempont a környezetvédelem és a fenntarthatóság szempontjából. Az Európai Unió hulladékpiramisa egy olyan elv, amely segít cégcsoportunk számára is meghatározni, hogy milyen módon kezeljük a hulladékot, hogyan minimalizáljuk a környezeti hatásokat és növeljük a hatékonyságot. A papírgyártásból adódó környezeti terhelésünket újrahasznosítással is mérsékelni kívánjuk, ezért nagy figyelmet fordítunk arra, hogy a keletkező hulladékból egyre magasabb legyen az újrahasznosított hulladék aránya.

A Vajda-Papír Csoport érintett entitásai 2024-ben az összes keletkezett hulladékfajtából az újrahasznosított vagy hasznosításra átadott hulladék aránya 94,49%-ot tett ki, ami 2023-hoz képest (71 %) jelentős növekedést jelent.

Érintettek tájékoztatása

Új belépő kollégáink számára a Munkavállalói Kézikönyv átfogó iránymutatást ad, amelyben kiemelt fókuszot kap a kötelező szelektív hulladékgyűjtés jelentősége. Azok a munkatársak, akik veszélyes vagy nem veszélyes hulladékkal érintkeznek, rendszeres képzésekben részesülnek, hogy naprakész ismeretekkel rendelkezzenek, és az elvárások szerint tudják kezelni feladataikat.

Hulladéknylvántartás és hulladékbevallás

Hulladékbevallási kötelezettségeinket határidőre és pontosan teljesítjük, ezáltal támogatva a hatóságokat a hulladékgazdálkodási folyamatok ellenőrzésében. Az általunk szolgáltatott információk – beleértve a hulladék mennyiségét, összetételét, eredetét és hasznosítását – hozzájárulnak a hulladékcsökkentési törekvésekhez, a körkörös gazdaság kialakításához.

Hulladékgazdálkodás során kialakított jó gyakorlataink

- A papírgyártás során az alapanyag papír selejtet, a papírgyártás melléktermékét visszaforgatjuk és 100 %-ban újra feldolgozzuk.
- A feldolgozás során keletkező lefejtés, szélvágás, nyesedék 100 %-ban visszaoldásra és újrafeldolgozásra kerül, a vágási nyesedék 100%-os újrahasznosításra kerül.
- Innovatív megoldásaink segítik a kevesebb hulladék képződését. (Például a gurigamentes papírtörő gyártásával kevesebb hulladék keletkezik.)
- Újító csomagolási módszerekkel és korszerű megoldásokkal csökkentjük a csomagolóanyagok mennyiségét, törekszünk a másodlagos csomagolás elhagyására.
- Kiemelt figyelmet helyezünk fogyasztóinkat edukálására: A termékeink csomagolásán keresztül, továbbá kommunikációnk során is felhívjuk a figyelmet az újrahasznosítás jelentőségére.
- Elektronikus számlák és egyéb e-dokumentumok segítségével is elkerüljük a cégcsoporton belüli felesleges papírhasználatot.
- Támogatjuk telephelyeink környezetének szemétszedési akcióit és intézmények udvarainak szezonális rendbetételét.

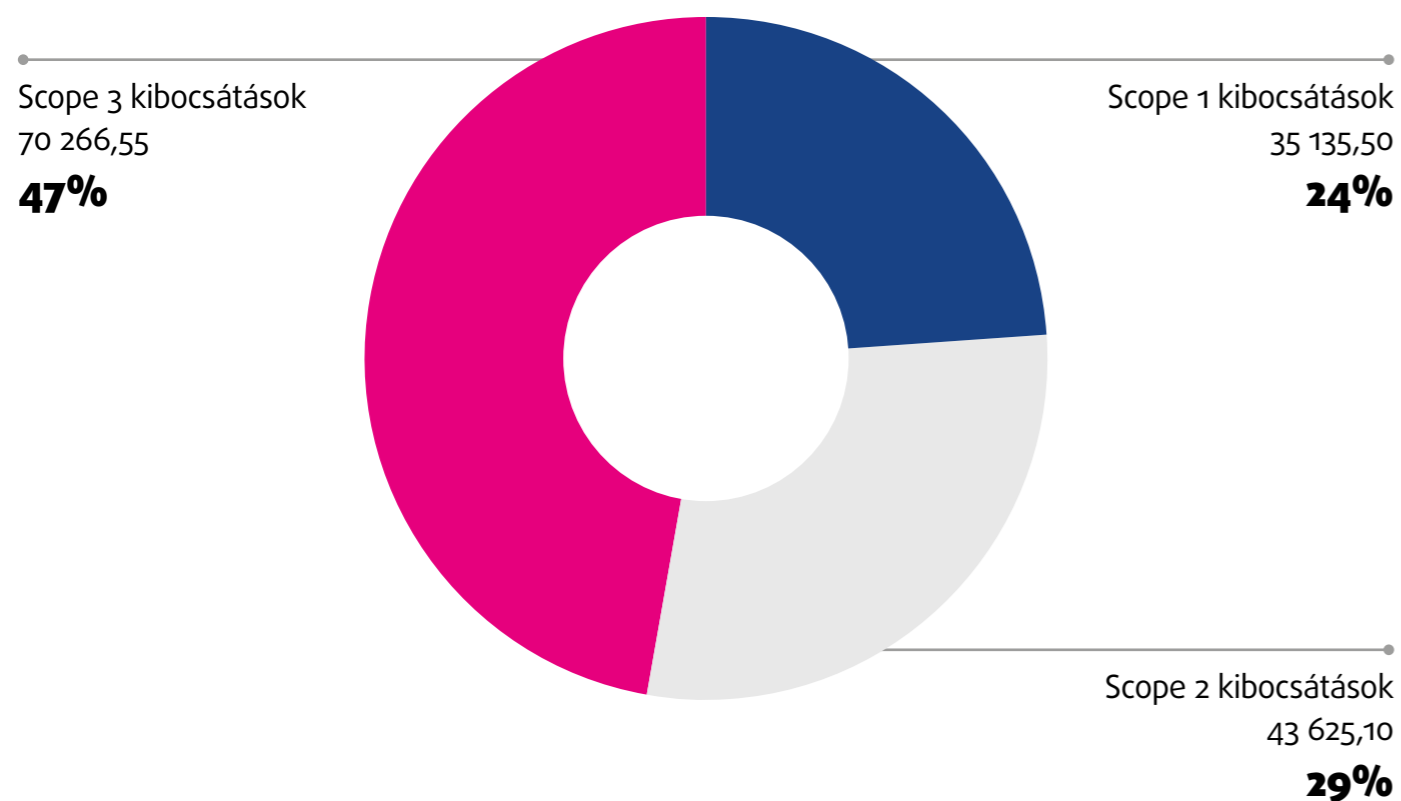
Scope 1,2,3 kibocsátások

(GRI 305, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7)

Az éves vállalati karbonlábnyom, a Scope 1,2 és 3 számítása a Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol) iránymutatásai alapján készül. 2024. évben kibővítésre került a kibocsátás számítás a Vajda Papír Kft. Székesfehérvár és a Vajda-Papír Scandinavia AS entitásokkal. 2023. évi Scope 1-és 2 kibocsátások aktualizálásra kerültek a pontosított energiafogyasztási adatoknak megfelelően. 2024-ben a Vajda-Papír Csoportnál keletkezett összes Scope 1,2,3 kibocsátások közül a Scope 3 (47,2%) a legnagyobb. A Scope 1 (23,6%) és a Scope 2 (29,3%) kibocsátások közel azonosak.

A **Scope 1.** kibocsátások a vállalatok földgáz és üzemanyag felhasználásaiból származnak. A **Scope 2.** kibocsátások a vállalatok villamos energia felhasználásaiból származnak. A **Scope 3.** kibocsátások a vállalatok vásárolt áruk és szolgáltatások, a működés során keletkező hulladékok, az értékesített termékek életciklus végi kezelése során keletkező hulladékok, a bejövő szállítások, az üzleti utak, a munkavállalói ingázása, a kimenő szállítások és az értékesített termékek feldolgozások kibocsátásaiból származnak.

Kibocsátások összesítése, t CO₂e/év



A Vajda-Papír Csoport vállalati karbonlábnyoma 2024-ben (és 2023-ban¹⁶)

	Vajda Papír Kft. Budapest	Vajda Real Estate Kft. Dunaföldvár	Vajda Papír Kft. Székesfehérvár	Vajda-Papír Scandinavia AS Norvégia	Vajda-Papír Csoport 2024. év	Vajda-Papír Csoport 2023. év
ÜHG kibocsátás, Scope 1 (tonna CO ₂ ekvivalens)	2 665,9	21 989,6	10,0	6 588,7	31 254,3	16 657,6
ÜHG kibocsátás, Scope 2 (tonna CO ₂ ekvivalens)	1 536,9	19 714,4	157,7	11 678,1	33 087,1	16 136,5
ÜHG kibocsátás, Scope 3 (tonna CO ₂ ekvivalens)	14 188,5	31 690,7	1 182,4	10 582,4	57 644,0	9 624,5
Összesen	18 391,4	73 394,8	1 350,0	28 849,2	121 985,4	42 418,6

Az ÜHG-intenzitás kiszámításánál intenzitási mutatóként a tonnában megadott értékesített termék lett meghatározva.



¹⁶ A 2023. évi mérés a Vajda-Papír Kft. és a Vajda Real Estate Kft.-re vonatkozik, Székesfehérvár nélkül. A norvég leányvállalat, a Vajda-Papír Scandinavia AS Scope 2 és Scope 3 számítására vonatkozóan nem álltak rendelkezésre tudományos alapon megállapított adatok.

Legnagyobb kibocsátási források - legnagyobb csökkentési potenciál

A CO₂-kibocsátások tekintetében 2024. évben a Scope 1. és 2 hatókörben földgáz felhasználás (58,5%), valamint a vásárolt villamos energia (37,4%) felhasználás tekintetében történt a legmagasabb kibocsátás.

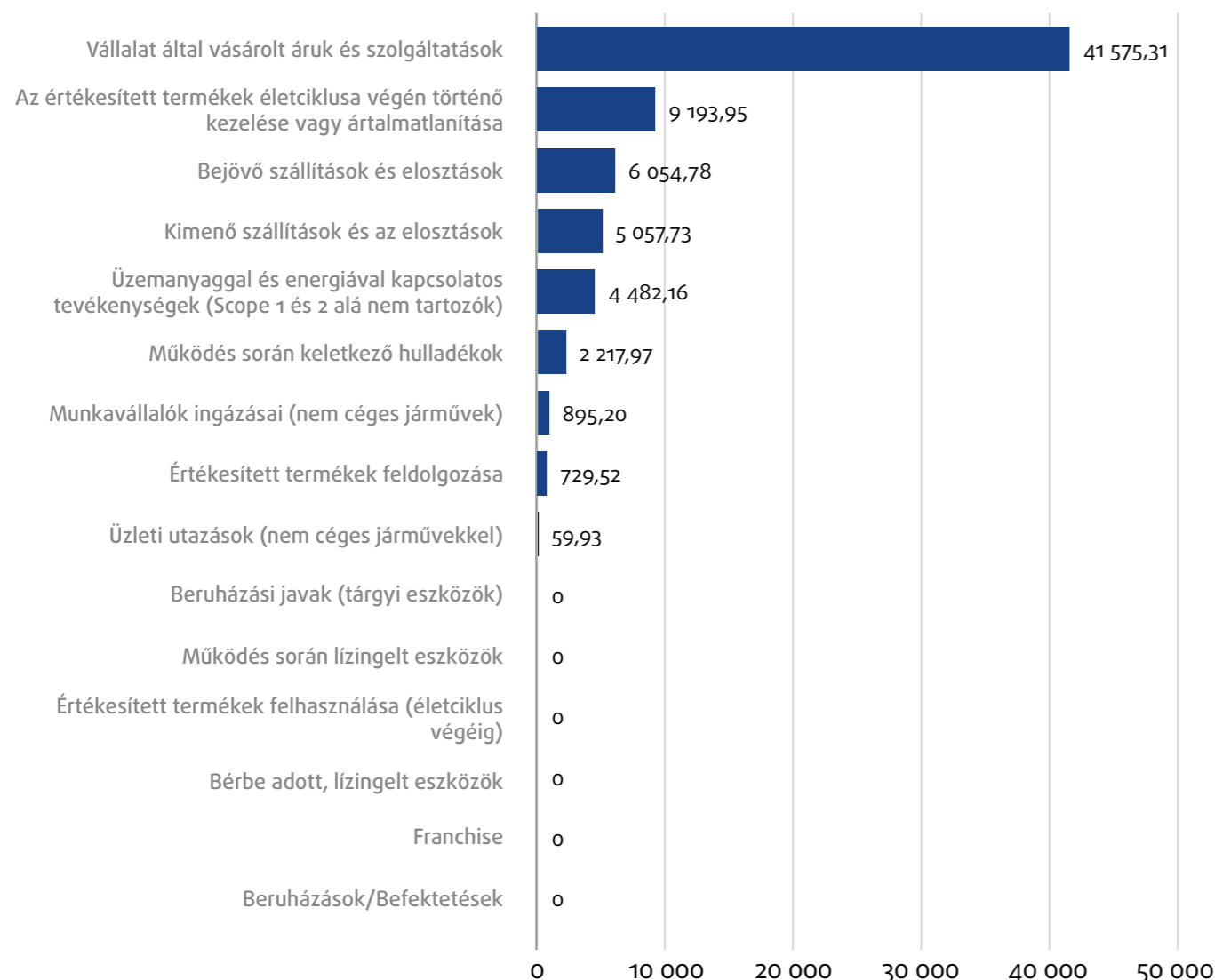
Scope 1 és 2 kibocsátásunk csökkentése érdekében 2024-ben az alábbi intézkedéseket azonosítottunk:

- Üzemeltetéshez és gyártási tevékenységhez kötött energiamegtakarítással járó intézkedések
- Munkatársaink edukálása és bevonása az energiahatékony működés érdekében
- Energiatakarékosságra vonatkozó eljárásrend (Rendezett és energiagazdaságos iroda szabályzat) kialakítása és bevezetése

Scope 3 kibocsátás csökkentése érdekében tett intézkedések 2024-ben:

- Bejövő és a kimenő szállítások optimalizálása
- Üzleti utak racionalizálása
- Keletkező hulladékok csökkentése

Scope 3 kibocsátások részletezése, t CO₂e/év



Energiafogyasztás

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

A papíripar energiaigényes tevékenység, így ebből kifolyólag kiemelt figyelmet fordítunk a hatékony gyártásra, az energiahatékony szemlélet tudatosítására, továbbá zöld kötvénykibocsátásunk során stratégiai vállalást is tettünk arra vonatkozóan, hogy a megújuló energiák részarányát saját működésünkben és cégcsoportunk telephelyein fókuszba helyezzük.

Elkötelezettek vagyunk a hatékony energiafelhasználás iránt. Cégcsoportunkon belül a Vajda-Papír Kft. 2016. óta, a Vajda Real Estate Kft. 2022. óta MSZ EN ISO 50001:2015 tanúsítvánnyal rendelkezik, és a szabvány szerinti működéssel mindent megteszünk annak érdekében, hogy az energiacéljaink megvalósuljanak, valamint, hogy a működésből eredő energiafelhasználást a környékünkhez igazítva a legalacsonyabb szinten legyünk képesek tartani.



Modern és energiahatékony technológia

Dunaföldváron a 2022-ben kibővített gyáregységünkben Európa legmodernebb és a régió legnagyobb papíripari üzeme, ahol az elérhető legmodernebb energiahatékony technológiát használjuk. Kiemelt paraméterek a beruházás megvalósulása során:

- A fajlagos energiafogyasztás 2900 kW-ról 2800 kW / tonna előállított papír határérték alá mérséklődik.
- A beruházás keretében a megújuló energia arányát 50%-ra növeljük.

Energiatakarékos világítótestek (LED) használatával és további hatékonyságot növelő megoldásokkal, mint például a dunaföldvári irodai és szociális helyiségek esetében technológiai hulladék-hóval történő fűtéssel szándékozunk csökkenteni fogyasztásunkat. Energiahatékony működésünk érdekében meghatározónak tartjuk munkatársaink edukálását és bevonását. Energiatakarékosságra vonatkozó eljárásrendünkben energiagazdaságos irányelveinket is megfogalmaztuk.

A Vajda-Papír Csoport energiafelhasználása

	Vajda Papír Kft. Budapest	Vajda Real Estate Kft. Dunaföldvár	Vajda Papír Kft. Székesfehérvár	Vajda-Papír Scandinavia AS Norvégia	Vajda-Papír Csoport 2024. év	Vajda-Papír Csoport 2023	Vajda-Papír Csoport 2022
Éves teljes energiafogyasztás (Megajoule)	52 484 599	74 006 7128	2 187 531	250 063 093	1 044 802 351	872 026 620	448 156 939
Éves villamos energiafogyasztás (kWh)	4 150 688	77 954 631	559 018	36 856 492	119 520 829	90 649 667	44 209 457
Éves gázfogyasztás (m ³)	22 429	13 512 412	5 149	4 982 320	18 522 310	15 370 839	7 766,98

A 2024. évi csoportszintű energiafogyasztásunk jelentős része a gyártáshoz köthető, és a Vajda Real Estate Kft és Vajda-Papír Scandinavia AS entitásoknál jelentkezik. Az előző beszámolási időszakhoz képest teljes energiafogyasztásunk 95%-kal, villamos energiafogyasztásunk 105 %-kal és a földgáz felhasználás 113%-al emelkedett. Mindez a megnövekedett gyártásból adódott.

A Vajda-Papír Csoport üzemanyagfelhasználása

	Vajda Papír Kft. Budapest	Vajda Real Estate Kft. Dunaföldvár	Vajda Papír Kft. Székesfehérvár	Vajda-Papír Scandinavia AS Norvégia	Vajda-Papír Csoport 2024. év	Vajda-Papír Csoport 2023
Éves gázolajfogyasztás (liter)	1 009 067	240	0	5 654	1 009 067,00	988 512,66
Éves benzinfogyasztás (liter)	39 021	0	0	0	39 021	33 148,25
Motorikus gáz / LPG fogyasztás (kg)	0	0	0	100	100	100,00

A beszámolási időszakban az üzemanyagfelhasználás 96,7 %-át a gázolaj, 3,2 %-át pedig a benzinfogyasztás tette ki. Motorikus gázfelhasználás norvégiai leányvállalatunknál keletkezett, azonban ez százalékos formában nem kimutatható. Éves benzinfogyasztásunk 17,72%-kal, míg gázolajfogyasztásunk 2,079%-kal növekedett a megnövekedett gyártásból adódó szállítások, közúti fuvarozás, céges flotta növekedése miatt.

Vízgazdálkodás

(GRI 303: 303-1; 303-2; 303-3; 303-4; 303-5)

A papírgyártás jelentős vízhasználattal jár, éppen ezért lényeges témaként kezeljük a vízgazdálkodással kapcsolatos kérdéseket és méréseinket is. Zöld kötvény keretrendszerünkben megfogalmazott zöld stratégiai céljaink között vízfogyasztásunk csökkentésére vonatkozó vállalást is tetünk, miszerint a dunaföldvári papírgyártás során szükséges vízfogyasztásunkat 2030-ig 12 m³-ről legalább 5,5 m³-re csökkentjük.

A vállalat törekszik a víz erőforrásként való felelős és hatékony kezelésére. A vízkivétel elsősorban felszíni víztestekből történik, amelyek a gyártelepek (Dunaföldvár, Drammen) közvetlen közelében találhatóak. A kivett víz egy része a gyártási folyamat során kerül felhasználásra, míg a fennmaradó hányad előírásoknak megfelelő tisztítás után kerül visszajuttatásra a környezeti befogadóba. A gyártási folyamatok során technológiai fejlesztésekkel minimalizálja a vízfelhasználást. 2024-ben a biológiai vízkezelő optimalizálása megtörtént. A magyarországi papírgyártás során keletkezett víznek a fele - biológiai tisztítását követően - a Duna folyamba kerül vissza, másik fele pedig speciális berendezésen keresztül újabb szűrésen megy keresztül, és ez a vízmennyiség a papírgyártás során újra felhasználhatóvá válik. Vízgazdálkodásunkról a mindenkor jogszabályoknak megfelelően jelentést teszünk a vízügyi szakhatóságnak.



A Vajda-Papír Csoport vízhasználata

Mértékegység		Vajda-Papír Kft.		Vajda Real Estate Kft.		Vajda Papír Scandinavia		2024	2023
Vízhasználat		2023	2024	2023	2024	2023	2024	összesen	összesen
Vízkiadás	Év	6 436	2 396	572 495	414 296	268 392 000	269 036 000	269 452 692	268 970 931
Vízkiadás									
i. Felszíni víz	liter	0	0	0	0	266 771 000	264 420 000	264 420 000	266 771 000
ii. Talajvíz	liter	0	0	563 361	413 896	0	0	413 896	563 361
v. Harmadik féltől származó víz	liter	6 436	2 396	9 134	400	1 621 000	4 616 000	4 618 796	1 636 570
c. A felsorolt források teljes vízkiadásának bontása									
i. Édesvíz (≤1000 mg/l összes oldott szilárdanyag)	liter	6 436	2 396	-	414 296	-	-	416 692	6 436
ii. Egyéb víz (>1000 mg/l összes oldott szilárdanyag)	liter	0	0	-	0	-	-	0	0
Vízkiadás									
a. Teljes vízkiadás az összes területre, a kibocsátás helye szerint:	liter	6 436	-	-	-	276 002 000	280 362 000	280 362 000	276 008 436
i. Felszíni víz	liter	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0
ii. Talajvíz	liter	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0
iii. Tengervíz	liter	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0
iv. Harmadik féltől származó víz	liter	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0
b. Az összes területre kibocsátott teljes vízmennyiség									
i. Édesvíz (≤1000 mg/l összes oldott szilárdanyag)	liter	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0
ii. Egyéb víz (>1000 mg/l összes oldott szilárdanyag)	liter	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0
c. Teljes vízkiadás minden olyan területre, ahol vízhiány van literben:									
i. Édesvíz (≤1000 mg/l összes oldott szilárdanyag)	liter	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0
ii. Egyéb víz (>1000 mg/l összes oldott szilárdanyag)	liter	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0	0
c. A víztárolás mennyisége									
	liter	0	0	-	0	-	-	0	0
Vízfogyasztás									
a. Az összes terület teljes vízfogyasztása	liter		2 396		622		414 296	417 314	0
b. Teljes vízfogyasztás vízhiányos területről	liter		2 396		622		414 296	417 314	0
c. A víztárolás mennyisége	liter		0		0		0	0	0

2024-ben vízfogyasztásunkat a gyártási folyamatok optimalizálásának köszönhetően jelentősen csökkentettük.

Fenntartható termékek

(GRI 417-1, 417-2, 417-3)

Kulcsfontosságú számunkra, hogy fogyasztóink a fenntarthatóságra vonatkozó információkat termékcsomagolásainkon látható logók, piktogramok által egyértelműen be tudják azonosítani. [2023-as ESG jelentésünkben](#) beszámoltunk tevékenységünk részleteiről.

Fenntarthatósági stratégiánkban megfogalmazott vállalásunkról és annak státuszáról jelen kiadványunk ESG stratégiánk című fejezetében adunk rövid tájékoztatást.

A marketing, termékkommunikációs és címkézési tevékenységünket a mindenkor szabályozói elvárásoknak megfelelően végezzük. Cégcsoportunk átláthatóan és felelősségteljesen kommunikál fogyasztóival, a félrevezető, tisztességtelen és etikátlan marketing- és címkézési gyakorlatot kerüljük.

Cégcsoportunkkal szemben a 2024. üzleti évben a termék- és szolgáltatásinformációkkal, termékjelöléssel, címkézéssel és marketingkommunikációs tevékenységgel összefüggő jogsértés nem történt.

Vállalatirányítás

Felelős 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, 405-1)

Hosszú távú, eredményes működésünket stabil és átlátható módon működő, felelős vállalatirányításunk garantálja.

SZERVEZETI ÉS MŰKÖDÉSI FELÉPÍTÉS

Nemzetközi vállalatcsoportként működünk, nagyvállalati irányítási módszertanra építve, miközben megőriztük családi vállalkozásunkból eredő kiemelt erősségünket: az agilitást, rugalmasságot és innovációra való nyitottságot. Mindez hozzájárul fenntartható fejlődésünkhöz és versenyképességünk erősítéséhez.



Vajda Attila – ügyvezető, tulajdonos

A Vajda-Papír Csoport tulajdonosai Vajda Attila és Vajdáné Csata Szilvia 1999-ben indították útjára a Vajda Papír Kft.-t, melynek mai napig Vajda Attila alapító tulajdonosa és ügyvezetője egyaránt. A kezdetben kétszemélyes családi vállalkozást professzionális szakmai és üzleti tapasztalatára támaszkodva mára Magyarország piacvezető higiéniai papírgyártó cégcsoportjává tette. Következetes munkájával tulajdonosként immár több, mint 700 munkatársat foglalkoztató, nemzetközi cégcsoport sikeres működéséért felel.

A hazai cégcsoportnál pozíciójánál fogva felelős a vállalat stratégiai irányának meghatározásáért, a növekedéséért és a célok eléréséért. Gondoskodik arról, hogy a vállalkozás zökkenőmentesen és hatékonyan működjön, valamint biztosítsa annak eredményességét és fenntarthatóságát.

Sikerének kulcsa a változásokhoz való alkalmazkodásban, az innovációra való nyitottságban, valamint hatékony problémamegoldó és döntéshozó képességében rejlik.

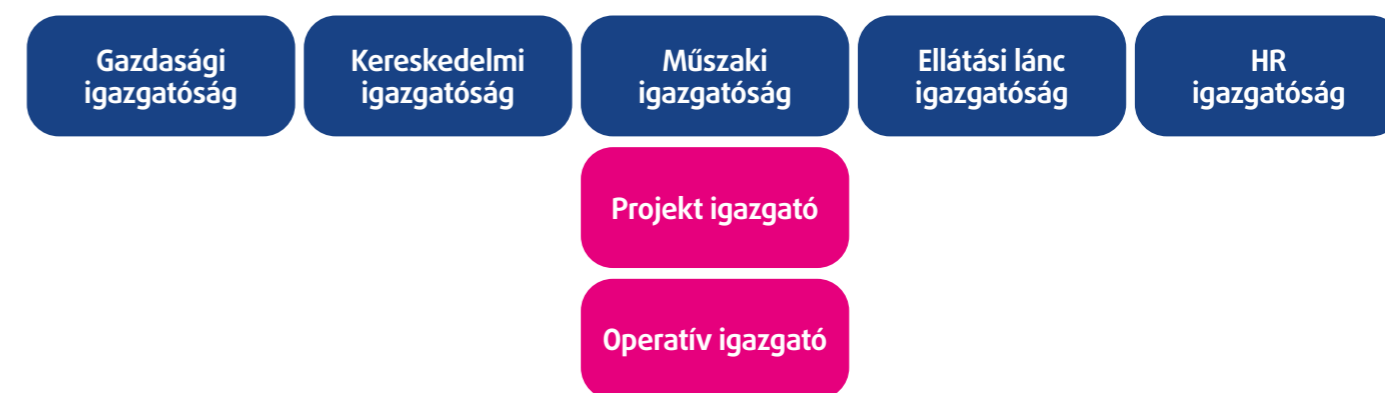
A VAJDA-PAPÍR CSOPORT IRÁNYÍTÁSI STRUKTÚRÁJA ÉS ÖSSZETÉTELE

A Vajda-Papír Csoport magyarországi irányítását az ügyvezető, tulajdonos Vajda Attila és az igazgatósági tagok látják el. A cégcsoport magyar vállalatainál nincs külön menedzsment; Vajda Attila alapító-ügyvezető az igazgatói csapattal együtt vezeti azokat.

Az **ügyvezető igazgató** a társaság munkaszervezetének elsőszámú vezetője, a társaság operatív tevékenységének irányítója, aki egyben a vállalatcsoport egyik tulajdonosa is.

A Vajda-Papír Csoportban az ügyvezető igazgató és az öt igazgatósági tag felel a szervezet gazdasági, környezeti és társadalmi hatásainak kezeléséért, döntéshozataláért és felügyeletéért. Kiemelt fókussterület a fenntarthatósági és ESG-szemléletű stratégiai döntések meghozatala, amelyet az ügyvezető igazgató és az igazgatók közösen végeznek.

Az igazgatósági tagok



A magyarországi Vajda-Papír ügyvezető igazgatója és az igazgatósági tagok

Név	Pozíció	A Vajda-Papír Csoportnál betöltött hivatali idő	Neme
Vajda Attila	ügyvezető, tulajdonos	1999 óta, 26 év	Férfi
Kozmáné dr. Kiss Julianna	Gazdasági igazgatóság - CFO	2019 óta, 6 év	Nő
Sztaniszláv Szabolcs	Kereskedelmi igazgatóság, Értékesítési és marketing igazgató	2018 óta, 7 év	Férfi
Podlovics István	Műszaki igazgatóság, Projekt igazgató	2008 óta, 17 év	Férfi
Schoner János	Műszaki, operatív igazgató	2022 óta, 3 év	Férfi
n/a	HR igazgatóság, Humánpolitikai igazgató	n/a	n/a

Az igazgatóság tagjai nem függetlenek, a tagok közül 2 fő nő és 4 fő férfi igazgató. Négyen a 30-50 év közötti, ketten az 50 év feletti korosztályba tartoznak.



Kozmáné dr. Kiss Julianna – Gazdasági igazgatóság - CFO

2019 óta a Vajda Papír Kft. pénzügyi igazgatójaként, jelentős szakmai tapasztalattal a háta mögött vezeti a vállalat gazdasági igazgatóságát. Az ezt megelőző években hazai és nemzetközi vállalatok pénzügyi vezetőjeként, különböző iparágakban (termelés, kereskedelem) tett tanúbizonyságot kompetenciájáról és járult hozzá azok hatékony és jövedelmező működéséhez. Számviteli, adózási és finanszírozási folyamatok mellett komoly ismeretekkel rendelkezik a változás- és a projektmenedzsmentről.

A Budapesti Corvinus Egyetemen folytatott pénzügyi tanulmányai során PhD fokozatot, valamint okleveles könyvvizsgálói képesítést szerzett.

Az ESG Club Hungary 2021-es alapítása óta a non-profit szervezet elnökségi tagja.



Sztaniszláv Szabolcs – Kereskedelmi igazgatóság – Értékesítési és marketing igazgató

2018 óta dolgozik a Vajda-Papír csoportnál. Pályafutását belföldi értékesítési managerként kezdte, majd 2022-ben belső kiválasztással karrierjének következő állomására érve a Vajda Papír Kft. értékesítési és marketing igazgatójaként irányítja csapatát a piacorientált gondolkodás szellemében, stratégia irányok meghatározásával, optimalizálva a termékínálatot, újdonságokat bevezetve, a vállalati image tudatos támogatásával. Ezzel összhangban koordinálja az értékesítési feladatokat is a jövedelmezőség növelése érdekében. Szakmai karrierjének korábbi állomásain széles körű ismereteket szerzett a kereskedelmi gyakorlatok terén sales és key account menedzserként, ill. középvezetőként.

Tanulmányait a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Vegyészmérnöki Karán végezte, kiegészítve mindezt számos más, értékesítésorientált képzéssel.

Tanulmányait a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Vegyészmérnöki Karán végezte, kiegészítve mindezt számos más, értékesítésorientált képzéssel.



Podlovics István – Műszaki igazgatóság – Projekt igazgató

2008 óta a Vajda Papír Kft. és a Vajda Real Estate Kft. műszaki igazgatójaként felel a projektek hatékony technológiai és technikai teljesítéséért, felügyeli és koordinálja a tervezés és a gyártás folyamatát a szabványok betartása mellett, valamint igazgatja a társaság tulajdonában levő ingatlanok hasznosítását. A műszaki feladatok professzionális irányításával hozzájárul a minőségi termékek gördülékeny és optimális feltételekkel történő előállításáért. Szakmai pályafutása elején termékfejlesztéssel is foglalkozott, ami hozzájárult

gyakorlati ismeretei bővüléséhez és későbbi, jellemzően papíripari vállalatoknál a cégvezetői, műszaki vezetői pozíciók eredményes ellátásához.

A Budapesti Műszaki és Gazdálkodási Egyetemen folytatott gépészmérnöki, gazdasági-mérnöki tanulmányokat és szerzett MBA fokozatot, valamint a Budapesti Corvinus Egyetem Marketing menedzser képzésében is részt vett számos más, szakirányú kurzus mellett.

Tanulmányait a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem Vegyészmérnöki Karán végezte, kiegészítve mindezt számos más, értékesítésorientált képzéssel.



Schoner János – Műszaki, operatív igazgató

2022 óta a Vajda Papír Kft. operatív / üzemeltetési igazgatójának feladatai közé tartozik az erőforrások hatékony felhasználása, a KPI-alapú, hatékonyságorientált szemlélet jegyében a gyártás, karbantartás és a létesítménygazdálkodás kezelése és koordinálása. Irányítása alá tartozik továbbá a fejlesztési tevékenység és a termelési folyamatok. Mindezt a Lean, 5S, TPM vállalatszervezési módszerek elméletének és gyakorlatának figyelembevételével. Szakmai pályafutása alatt több ágazat sajátosságait megismerte,

különös tekintettel az autóiparra, ahol menedzseri beosztásban alkalma volt szakterületének jövőorientált, stratégiai gondolkodásmódját elsajátítani a jobb termelékenységi mutatók és sikeres működési célok elérése érdekében.

Felsőfokú tanulmányait a Kecskeméti Gépészmérnöki és Automatizálási Főiskolán kezdte, majd ezt követően a Neumann János Egyetem Vállalati menedzsment moduljának elvégzésével az MBA-t is megszerezte. Ezen kívül egyéb vezetőfejlesztési, Lean és egyéb oktatáson vett részt.

Vállalatunk párbeszédet folytat az érintett felekkel, beleértve a munkavállalókat, üzleti partnereket, beszállítókat és iparági szervezeteket. Az igazgatói testület döntéshozatalában figyelembe veszi az érintett felek visszajelzéseit és elvárásait, különösen az ESG és fenntarthatósági célkitűzések kapcsán.



Zöld Bizottság

A 2021-ben alapított Zöld Bizottság működése garantálja a források Zöld Kötvény Keretrendszerünkben meghatározottak szerinti felhasználását, továbbá a cégcsoport fenntarthatósági törekvéseinek és stratégiai vállalásainak nyomon követéséért is felel.

- A bizottság működési szabályzattal rendelkezik és negyedévente ülésezik.
- Tagjai: CFO, Minőségirányítási, Termékfejlesztési és EHS vezető



FENNTARTHATÓSÁGI SZEMPONTOK BEÁGYAZÓDÁSA A VÁLLALATI MŰKÖDÉSBE

Az ESG-szemlélet integrált módon válik cégcsoportunk működésének részévé. Fenntarthatósági szempontból meghatározó témáink felügyeletét vezetői szintekhez rendelten látjuk el.

Fenntarthatósági téma megnevezése	A témáért felelős vezető és/vagy bizottság
Kiemelt társadalmi szerepvállalások	Ügyvezetők
A cégcsoport gazdasági, társadalmi és környezeti hatásainak kezelése ESG stratégia és fenntarthatósági célok, vállalások ESG-szemlélet és tudatosítás ESG jelentéstétel éves szinten ESG stratégiában megfogalmazott vállalások felülvizsgálata és nyomon követése, szükség szerint újra-fogalmazása Üzleti etika és compliance	Ügyvezetők és igazgatók
Zöld kötvény keretrendszerben rögzített vállalások és ESG stratégiához kötött célok nyomon követése	Zöld Bizottság
ESG jelentés elkészítésének koordinálása Zöld kötvény kibocsátáshoz kötött allokációs riport és hatáselemzés elkészítése	CFO, Gazdasági igazgató
Minőségirányítás Munkavédelem Fenntartható alapanyagok, fenntartható termékek Környezetvédelmi KPI-ok: Scope _{1,2,3} kibocsátások, energiahatékonyság, fogyasztás, hulladékgazdálkodás, vízfogyasztás	Minőségirányítási, Termékfejlesztési és EHS vezető
Humántőke management Képzés, edukáció – duális képzések Esélyegyenlőség Etikus működés	HR igazgató

A fenntarthatósággal kapcsolatos és az ESG szempontjából lényeges témák egyeztetése a **havi eredménymegbeszéléseken** történik. Ezen a fórumon kerül sor az ESG-specifikus tudás fejlesztésére, a fenntarthatósággal kapcsolatos ismeretek megosztására is. A cégcsoport ESG stratégiájában megfogalmazott vállalásaink nyomon követése a **negyedéves középvezetői fórumon** történik.

A Vajda-Papír Csoport ügyvezetőjének és gazdasági igazgatójának továbbá minden, az ESG jelentéstételben érintett szakmai területnek - többek között a HR igazgatónak, Minőségirányítási, Termékfejlesztési és EHS vezetőnek, marketingnek - kiemelt szerepe van a fenntarthatósági beszámolóhoz szükséges adat- és információgyűjtésében és a jelentés összeállításában. A közzétételre elkészített ESG jelentést az ügyvezető hagyja jóvá.

NORVÉGIA - VAJDA-PAPIR SCANDINAVIA AS

A Vajda-Papír Csoport tulajdonosai Norvégiában is rendelkeznek egyéb nemzetközi papíripari érdekeltségekkel. 2023 decemberében a Vajda-Papír Skandinavia AS a Társaság leányvállalatává vált, és mérlegképei bekerültek a 2023. évi konszolidált éves beszámolóba.

A tulajdonosok döntése alapján a cégcsoport norvégiai leányvállalatának irányítását a Vajda-Papír Scandinavia AS ügyvezető igazgatója végzi. A tulajdonosok és az ügyvezető közötti egyeztetések fórumát heti meetingek biztosítják.

A Vajda-Papír Scandinavia AS leányvállalat szervezeti felépítése



Mark Watkins - Managing Director (Vajda Papír Scandinavia AS)

2019 óta a Vajda-Papír Csoport norvégiai leányvállalatának (Vajda Papír Scandinavia AS) az ügyvezető igazgatója. Több mint 15 éves gyakorlati tapasztalattal a háta mögött támogató vezetőként sikerre vitt nemzetközi csapatokat konkrét vállalati célkitűzések eredményes elérése érdekében. Jelentős sikereket és hatékonyságot ért el az FM-CG-szektoron belül különféle szervezeti felépítésekben, határokon és szakterületeken átnyúló csapatok koordinálásával és motiválásával. Komoly ismeretekkel és szerteágazó gyakorlati tapasztalattal bír az erdészeti ipar teljes értékláncában, kiemelt szakterülete az üzemeltetés és műszaki területek.

Nyitott gondolkodású ember, aki lelkesen és mindig a megállapodás szerint végzi dolgát, a folyamatos fejlődés és fejlesztés érdekében azonban megkérdőjelezheti akár a legjobb, eddig bevált gyakorlatokat. Szívesen lelkesíti munkatársait és erősíti bennük a saját felelősségvállalást.

A Bécsi Műszaki Egyetemen több szakirány elvégzését követően okleveles mérnöki képesített szerzett.

A norvég leányvállalat Etikai Kódexben részletesen is meghatározza a fenntarthatósággal kapcsolatos irányelveit.

¹⁷ Ennek részleteit 2022. évi ESG jelentésünk „Üzleti etika és compliance” fejezetében ismertettük.

Üzleti etika és compliance

(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 alapja a jogszabályok betartása és a törvénytisztelő magatartás. Ennek érdekében kiemelten fontos, hogy minden munkavállalónkra, valamint a velünk egyéb jogviszonyban álló foglalkoztatottakra is a legszigorúbb törvényi és etikai elvárásokat alkalmazzuk. Ezeket az elvárásokat az Etikai és Magatartási Szabályzat rögzíti.

Etikai és Magatartási Szabályzat

Az Etikai és Magatartási Szabályzat részletes megismertetése és elfogadása minden munkavállalónk munkába állásának és beiktatási folyamatának szerves része. A munkaviszony kezdetekor munkavállalóink írásban nyilatkoznak a szabályzatban rögzített irányelvek elfogadásáról és betartásáról, amelyet a HR osztály részére kell benyújtaniuk.



Az Etikai és Magatartási Szabályzat az alábbiakra is kiterjed

- Tisztességes verseny és antikorrupció
- Összeférhetetlenség
- Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség
- Gyermekmunka és kényszermunka tilalma
- Zaklatás tilalma
- Környezetvédelmi, munkavédelmi és társadalmi felelősség
- Általános foglalkoztatási alapelvek, tisztességes foglalkoztatás és tisztességes munkavégzés

További információ

A szabályzat feltételezett megsértését minden esetben vizsgáljuk. Amennyiben a szabályszegés beigazolódik, az fegyelmi eljárást, írásbeli figyelmeztetést, a munkakör elvesztését, a jogszabályoknak megfelelő mértékű bérmegvonást, súlyos esetben pedig a munkaviszony megszüntetését vonhatja maga után. A szankciók minden esetben arányosan igazodnak a kötelezettségszegés súlyához, és tiszteletben tartják az emberi méltóságot.

A szabályzat feltételezett megsértését minden esetben kivizsgáljuk. Amennyiben a szabályszegés beigazolódik, az fegyelmi eljárást, írásbeli figyelmeztetést, a munkakör elvesztését, a jogszabályoknak megfelelő mértékű bérmegvonást, súlyos esetben pedig a munkaviszony megszüntetését vonhatja maga után. A szankciók minden esetben arányosan igazodnak a kötelezettségszegés súlyához, és tiszteletben tartják az emberi méltóságot.

VISSZAÉLÉS-BEJELENTÉSI RENDSZER

Munkavállalóinktól elvárjuk, hogy a jogszabályok vagy a belső szabályzatok megszegéséről, jelentős kockázat észleléséről adjanak konkrét bejelentést. A bejelentésekre vonatkozó kivizsgálás folyamatát, a tájékoztatási kötelezettségre és személyes adatok kezelésére vonatkozó részleteket a szabályzat konkrétan is rögzíti.

ANONIMITÁS

Jogsértő magatartás anonim bejelentésére a cégcsoportunk belső kommunikációjában használt, Viber alapú chatbotján és a weboldalunkon keresztül is lehetőség nyílik.

[További információ](#)

Megtorlás tilalma

A bejelentőt – rosszhiszeműség kivételével – nem érheti hátrány a bejelentés megtétele miatt, nem tűr el semmiféle megtorlást, diszkriminációt, szankciót a bejelentő ellen.

Anonim bejelentő védelme

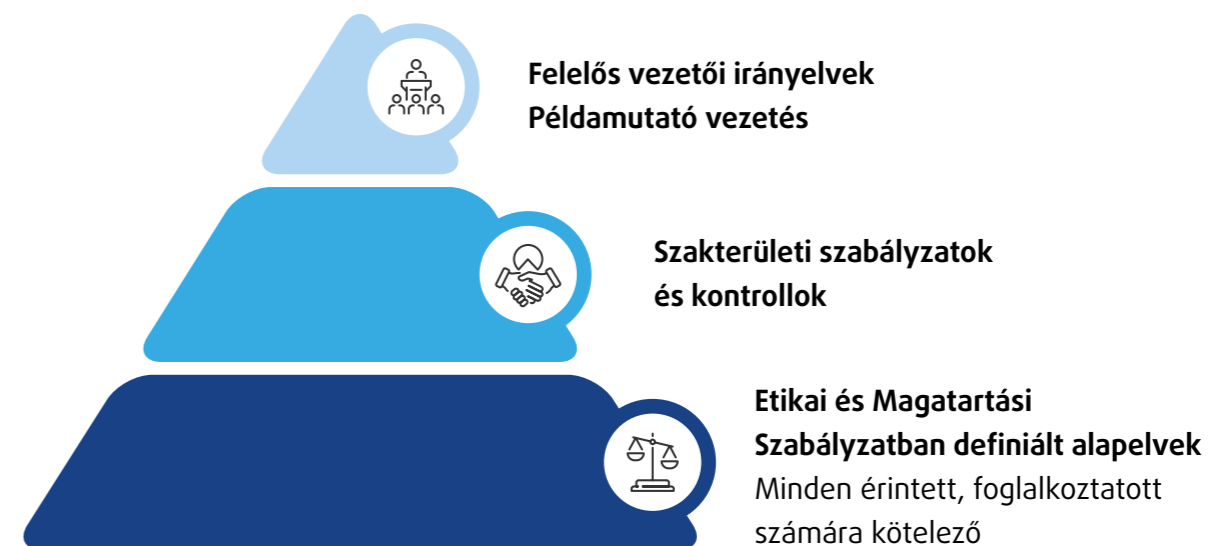
A bejelentő kiléte az esettől függően nem kerül nyilvánosságra.

COMPLIANCE: SZABÁLYOKNAK VALÓ MEGFELELÉS

Cégcsoportunk sikeres működéséhez elengedhetetlen a szabályszerű és transzparens működés. Ennek megvalósításához Etikai és Magatartási Szabályzatunkban alapelveket definiáltuk, amelyek betartása mindannyiunk számára kötelező. Ezt egészítik ki a szakterületi, speciális szabályzatok és kontrollok.

Vállalatunk Budapesti Értéktőzsdei jelenléte megköveteli a mindenkor szabályozói környezetnek való megfelelést és a törvényi elvárások szerinti, transzparens működést és kommunikációt. A közzétételeket a [https://bet.hu/oldalak/ceg_adatlap/\\$issuer/3599](https://bet.hu/oldalak/ceg_adatlap/$issuer/3599) oldalon publikáljuk.

A Vajda-Papír Csoport szabályszerű vállalatirányításának legfőbb elemei



¹⁸ <https://vajdapapir.hu/vallalat/visszaeles-bejelentes>

PÉLDAMUTATÁS ÉS KIEMELT VEZETŐI SZEREPVÁLLALÁS

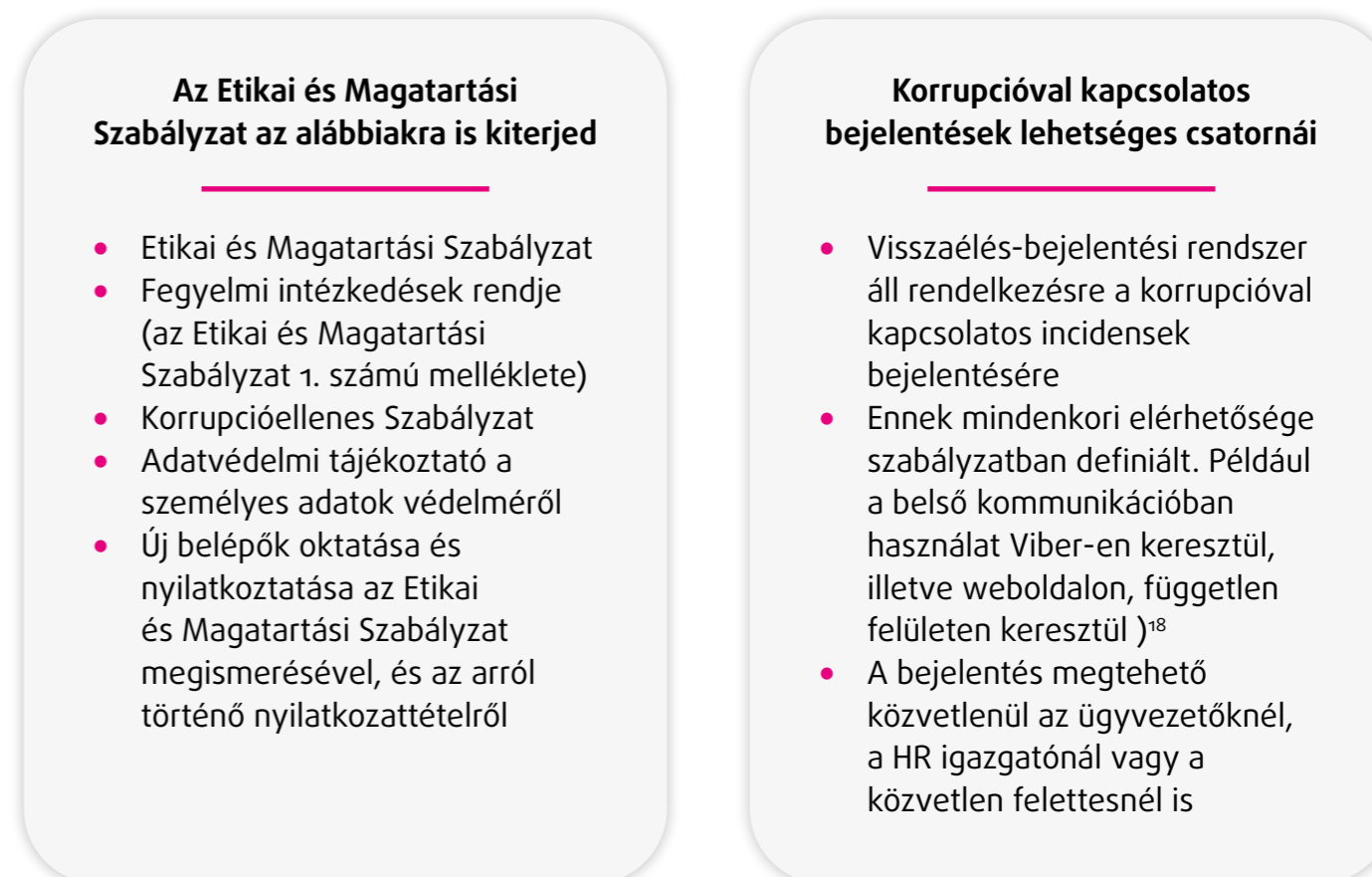
Vállalatunk eredményes és jogszerű működéséhez elengedhetetlen vezetőink elkötelezettsége és példamutatása. Etikai és Magatartási Szabályzatunk meghatározza, hogy vezetőinktől a munkaköri leírásokban rögzített feladatokon túl milyen további elvárásokat támasztunk a hatékony és sikeres működés érdekében.

A Vajda-Papír Csoport vezetőinek kiemelt szerepvállalása



KORRUPCIÓELLENES MAGATARTÁS

Minden foglalkoztatottunktól elvárjuk a korrupcióellenes magatartás szigorú betartását. Munkatársainkat az Etikai és Magatartási Szabályzatban részletesen tájékoztatjuk cégcsoportunk anti-korrupciós gyakorlatáról és a lehetséges következményekről. Minden új belépő kollégánk számára kötelező a szabályzatban foglaltak megértése és alapos megismerése, valamint annak elfogadása írásos nyilatkozat formájában. Az új belépők számára általános oktatást is tartunk, amelynek része a vállalati alapértékek, irányelvek és az etikus vállalati működés ismertetése.



INCIDENSEK JELENTÉSE

A Vajda-Papír Kft. dolgozóinak kötelessége, hogy jelentsék a szabályzatban rögzített követelményeinek, rendelkezéseinek bármilyen megszegését. Ezt a követelményt kommunikálni kell valamennyi alkalmazott és a partner felé. Jelentési kötelezettség alá tartoznak azok az esetek is, amikor kényszer hatására történik kifizetés, például egy alkalmazott, vagy a Vajda-Papír Kft. képviselőjének személyes biztonsága forog kockán, vagy pedig az érintett fenyegetve érzi magát.

Cégcsoportunknál a 2024. évi beszámolási időszakban megalapozott korrupciós incidensre nem került sor.

VERSENYELLENES ÉS A TISZTESSÉGTLEN PIACI MAGATARTÁS TILALMA

Cégcsoportunk erős piaci versenyben áll az üzleti megbízásokért és elkötelezett a szabad és nyitott verseny irányába. A munkavállalóknak kerülnie kell minden olyan tevékenységet, ami a piacon történő versenygyakorlatot szabályozó törvényekkel ellentétes. Cégcsoportunk és munkatársaink semmilyen körülmények között nem tanúsíthatnak tisztességtelen piaci magatartást. Nem tűrjük a megkérdőjelezhető információgyűjtést, ennek megfelelően munkavállalóink nem folytathatnak, vagy nem segíthetnek elő olyan tiltott vagy etikátlan, törvénytelen gyakorlatokat, amelyek bizalmas vagy érzékeny versenytársi adatokra irányulnak.

A tisztességes verseny betartásához szükséges tiltott témák tárgyalásának a megakadályozása kötelezően elvárt, illetve a tiltott témákban történő együttműködés a versenytársakkal törvényellenes lehet, és jelen Szabályzat azonnali megsértését jelenti. Tiltott téma lehet többek között az árképzés, költségek, marketingtervek, piaci portfólió, technológiai irányelvek, innovációk, vevők, ügyfelek felosztása. A fentiek a téma által érintett területek kockázatát is jelenti a tisztességes verseny tekintetében. Amennyiben a versenytárs tiltott témát vet fel, még ha csak finoman teszi is, a Vajda-Papír munkavállalóinak tiltakozniuk kell, és meg kell szakítaniuk a témára irányuló beszélgetést. Végső esetben el kell hagynia a beszélgetés színhelyét, és jeleznie kell mindezt a felettesének.

A 2024. üzleti évben versenyellenes magatartásra utaló incidens nem történt.

ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG

Összeférhetetlenség áll fenn, ha egy munkavállalónak olyan személyes érdekei vannak, amelyek befolyásolhatják a tárgyilagos döntéshozatalt feladatai ellátása során. A szabály megszegése szankciókat von maga után. Cégcsoportunk minden munkavállalója köteles önkéntesen nyilatkozni arról, hogy ő vagy bármely közeli hozzátartozója tulajdonrészrel/üzletrészrel rendelkezik-e, vagy betölt-e vezető tisztségviselői pozíciót olyan gazdasági társaságban, amelynek tevékenysége összhangban lehet cégcsoportunk üzleti láncának bármely képviselőjével, például bármely beszállítóval, vevővel vagy versenytárssal.

BÍRSÁGOK A VAJDA-PAPÍR CSOPORTNÁL

2024-ben nem volt szakmai tevékenységünkkel összefüggő bírság.

Gazdasági teljesítmény

(GRI 201, 201-1, 201-2, 201-3, 201-4)

Közvetlenül előállított és felosztott gazdasági érték 2024-ben		VP Group Kft. (VPP)	Vajda Real Estate Kft.	Vajda-Papír Scandinavia
		HUF, ezer	HUF, ezer	NOK
Megtermelt gazdasági érték (i)	Bevételek	57 954 076	35 473 998	483,207,582
Felosztott gazdasági érték (ii)				
	Működési költség	48 394 669	29 127 705	129,790,306
	Alkalmazotti bérek és juttatások	3 035 541	1 865 638	317,223,003
	Tőkebefektetőknek szánt kifizetések	0	0	0
	Államkasszába történő befizetések	1 065 511	498 729	7,962,740
	Közösségi befektetések	10 369	0	0
	Összes felosztott gazdasági érték	52 506 090	31 492 072	454,976,049
Visszatartott gazdasági érték (i-ii)	Visszatartott nyereség	5 447 986	3 981 926	28,231,533

KOCKÁZATKEZELÉS

A klímaváltozás pénzügyi hatása, kockázatok kezelése és a lehetőségek kiaknázása

Cégcsoportunk figyelmet fordít arra, hogy megvizsgálja, tevékenységére milyen módon lehet hatása a klímaváltozásnak, és milyen kockázatok jelenthetnek főbb rizikót a tevékenységére. Negatív hatással bírhat a klímaváltozás területén az éves csapadék mennyisége. Bár Magyarország átlag csapadék mennyiségének tekintetében az egyik legjobban ellátott területnek számít (Duna-földvár, Duna közelsége), a csapadékvíz mennyiségének csökkenésével a vízfelhasználók vízkivételét korlátozhatják.

A különféle kockázatokat felmérjük, és kezeljük, azonban az adott kockázatok között lehetőséget is látunk annak érdekében, hogy innovatív megoldást találjunk folyamatosan változó környezetünkben a felmerülő problémákra.

A papíripar kihívásokkal teli, de jelentős lehetőségeket kínáló szektor, ahol a fenntarthatóságra építő innovációk és a szabályozási megfelelés kulcsszerepet játszanak a jövőbeni sikerben. Íme néhány kulcsfontosságú kockázat és lehetőség:



KOCKÁZATOK

- **Környezetvédelmi hatások:** A papírgyártás jelentős környezeti hatásokkal járhat, beleértve a vízfogyasztást, szén-dioxid-kibocsátást és hulladéktermelést. A környezetvédelmi előírások szigorodása és a fenntarthatósági elvárások növekedése miatt a papíripar számára fontos, hogy minimalizálja ezen hatásokat.
- **Természeti erőforrások elérhetősége:** A papírgyártás alapanyaga, a fa, jelentős erdészeti erőforrásokat igényel. Az erdők túlzott kitermelése és az erdőgazdálkodási gyakorlatok fenntarthatatlansága hosszú távú kockázatot jelenthet, különösen, ha a fenntartható faellátás biztosítása nem megfelelő.
- **Jogszabályi és szabályozási nyomás:** A szigorodó jogszabályok és előírások, például a karbonkibocsátás-csökkentési kötelezettségek, a vízfogyasztási korlátozások és a hulladékgazdálkodásra vonatkozó szabályok további költségeket és megfelelési kockázatokat jelentenek a papíripar számára.
- **Piaci volatilitás:** Az alapanyagok (pl. fa, víz, energia) és az energiaárak ingadozása kockázatot jelenthet a papírgyártás költségeire, amely a nyersanyagok vagy a szállítási költségek növekedése miatt érezhető.
- **Reputációs kockázatok:** A fenntarthatósággal kapcsolatos kérdések (pl. erdőirtás, vízhasználat) nemcsak a környezetet érintik, hanem közvetlenül befolyásolhatják a vállalat társadalmi felelősségvállalásról alkotott megítélését is. A fogyasztói elvárások és az átláthatóság növekvő igénye miatt is kulcsfontosságú a felelős vállalatirányítás és az etikus működés.



LEHETŐSÉGEK

- **Fenntartható papírgyártás:** A fenntartható erdőgazdálkodás és a megújuló alapanyagok alkalmazása lehetőséget biztosít a költségek csökkentésére és a környezetbarát termékek piacra dobására, amely egyre nagyobb keresletet mutat.
- **Zöld innovációk:** Az innovatív gyártási folyamatok (például alacsony vízfogyasztású vagy energiatakarékos technológiák) csökkenthetik a környezeti hatásokat és javíthatják a versenyképességet.
- **Új piaci lehetőségek:** A fenntarthatóságra és a környezeti felelősségvállalásra építő termékek iránti kereslet növekedése, például újrahasznosított papírból készült termékek, biológiailag lebomló csomagolóanyagok, valamint a papíripari termékek körforgásos gazdaságban való szerepe, új üzleti lehetőségeket kínálhat a papíripar számára.
- **Szabályozási előnyök:** A zöld pénzügyi eszközök (pl. zöld kötvények) és a fenntarthatóságot támogató szabályozások, mint a karbonkibocsátás-csökkentési lehetőségek, előnyökkel járhatnak a legújabb környezetvédelmi normáknak megfelelő vállalatok számára.
- **CSR és márkaépítés:** A fenntarthatóság iránti elkötelezettség és a felelős vállalatirányítás elősegítheti a papíripari cégek pozitív társadalmi megítélését, javíthatja a vállalatok márkáját és növelheti a fogyasztók lojalitását.

Közvetett gazdasági hatás

(GRI 203, 203-1, 203-2)

Vállalatunk 2021-ben Magyarországon első ipari termelő vállalatként bocsátott ki 10 éves futami-dejű zöld kötvényt. Ennek részleteit zöld kötvény keretrendszerünk tartalmazza, amely biztosítja a források fenntartható és átlátható felhasználását. Az allokációval és a beruházások pozitív gazdasági és környezeti hatásaival kapcsolatban évente külön jelentést készítünk. A jelentést nyilvánosan elérhetővé tesszük a Budapesti Értéktőzsdén és weboldalunkon.

A 2021-es dunaföldvári beruházásunk, amely az Év Gyára díjat is elnyerte, jelentős munkahelyteremtő hatással bír a helyi közösség számára. A fejlesztés nemcsak a termelés bővítését, hanem a régió gazdasági növekedését is elősegítette. A papíripari szektor számára indított duális képzés újraindítása kulcsfontosságú lépés volt a szakma jövőjének biztosítása érdekében, amely lehetőséget biztosít a jövőbeli papíripari szakemberek képzésére.

A dunaföldvári beruházásunk és a duális képzés újraindítása lehetőséget teremtett arra, hogy a helyi közösség számára új munkahelyeket és szakmai fejlődést kínáljunk. A papíripari szakmai duális képzés újraindításával jelentős szerepet játszottunk a papírszakma hosszú távú fenntarthatóságának biztosításában, hozzájárulva ezzel a szakképzett munkaerő növekedéséhez és a helyi gazdaság megerősítéséhez.



Minőségirányítás

A Vajda-Papír Csoport vállalatirányítási rendszereinek legfőbb célja a hosszú távú fenntartható működés biztosítása, miközben folyamatosan növeljük teljesítményünket és hatékonyságunkat, hogy magas szintű megfelelést biztosítsunk a vevői elvárásoknak. Az iparági legszigorúbb higiéniai és termékbiztonsági követelményeknek való megfelelés érdekében tanúsítványokkal rendelkezünk, amelyek alátámasztják a minőség és biztonság iránti elkötelezettségünket. Ezen kívül belső vállalatirányítási kézikönyvvel, minőségpolitikai rendszerrel és dokumentációs rendszerrel dolgozunk, amelyek biztosítják a folyamatos fejlődést és a fenntartható működés hatékony irányítását. Mindezek az intézkedések hozzájárulnak a vállalat hosszú távú sikeréhez és erősítik társadalmi és gazdasági felelősségvállalásunkat, miközben pozitív hatással vannak az iparági szabványok emelkedésére és a fogyasztói bizalom növekedésére is.

Tanúsított vállalatirányítási rendszerek¹⁹

<p>Minőségirányítási rendszer</p> <p>ISO 9001²⁰ (MSZ EN ISO 9001:2015 szabvány)</p> 	<p>Minőségirányítási rendszer</p> <p>ISO 14001 (MSZ EN ISO 14001:2015 szabvány)</p> 	<p>Minőségirányítási rendszer</p> <p>ISO 50001²¹ (MSZ EN ISO 50001:2019 szabvány)</p> 	<p>Orvostechnikai eszközök minőségirányítási rendszere</p> <p>ISO 13485 (MSZ EN ISO 13485:2016 szabvány)²²</p> 
---	--	---	--

Vállalati tevékenységünk során folyamataink egyértelmű definiálásával megelőzhetőek a gyártási és szolgáltatási, szállítási nem megfelelőségek. Cégcsoportunk működését nemzetközileg elfogadott vállalatirányítási rendszerek alapján biztosítjuk a szükséges felügyeleti auditokkal. Az auditok célja annak meghatározása, hogy az irányítási rendszerek működtetése megfelel-e a belső követelményeknek, valamint a vonatkozó szabványoknak, jogszabályoknak, egyéb előírásnak. 2023-ban összesen 10 audit nap volt a Vajda-Papír Csoportnál.

¹⁹ A Vajda Real Estate Kft. 2022 óta ISO 9001, 14001, 50001, Nordic Ecolabel tanúsítással és FSC licence-szel rendelkezik, a Vajda-Papír Scandinavia AS ISO 9001, ISO 14001 irányítási rendszerrel rendelkezik.

²⁰ A vállalat 2004 óta folyamatosan és párhuzamosan működteti a minőségirányítási és a környezetközpontú irányítási rendszert.

²¹ A Vajda-Papír Kft. 2016. óta rendelkezik ezzel a tanúsítvánnyal.

²² TYPE IIR sebészeti arcmaszkok tervezéséhez, gyártáshoz, raktározásához és értékesítéséhez.

TANÚSÍTVÁNYOK

A Vajda-Papír Csoport tanúsítványai²³

HACCP	BRC²⁴	FSC²⁵	NE²⁶	FSC²⁷
Hazard Analyze and Critical Control Points	BRC Global Standard Consumer Products	Forest Stewardship Council	Nordic Ecolabel	Program for the Endorsement of Forest Certification Schemes

A Vajda-Papír Csoportnál a Minőségirányítási, Termékfejlesztési és EHS vezető felügyeletével történik az alkalmazott irányítási rendszerek – úgy mint minőség-, környezet-, energiairányítási, higiénia és iparági szabványok - működtetésének megszervezése, annak fenntartható fejlesztése és irányítása, valamint a minőségügyi teendők ellátása, a végrehajtás ellenőrzése éves feladattervek és auditok által. Kardinális szerepe van a jogszabályi megfelelések biztosításában – úgy mint például munkavédelem, környezetvédelem és foglalkoztatás. Mindezeket túl a beszállítói minőségi szint biztosítása, a munkatársak minőség tudatosságának erősítése, valamint a termék-, és szolgáltatás-minőség, a Vevői minőségi elégedettség folyamatos fejlesztése, a reklamációkezelés is kulcsfontosságú feladatait képezi.

VEVŐI ELÉGEDETTSÉG

Vevőink magas színvonalú kiszolgálása érdekében mindent megteszünk, és éves szinten felmérjük elégedettségüket. A legutóbbi online elégedettségi felmérés során Vevőink 1-től 5-ig terjedő skálán 4,5 ponttal értékelték tevékenységünket és termékeinket. Vevőink visszajelzését beazonosítjuk, értékeljük és ezeket beépítjük vállalati döntéseinkbe.

²³ További információ: <https://vajdapapir.hu/fenntarthatosag/tanusitott-vallalatiranyitasi-rendszerek-es-termekminositese>

²⁴ A vállalat 2015. óta rendelkezik ezzel a tanúsítvánnyal. A cég a BRC Fogyasztói termékek 4. kategóriájában állít elő és forgalmaz termékeket.

²⁵ A Vajda Real Estate Kft. FSC azonosítója: CU-COC-859624

²⁶ A Vajda Real Estate Kft. Nordic Ecolabel azonosítója: 2005 0100

²⁷ Vajda-Papír Kft. licence number: PEFC/41-31-32, Vajda Real Estate Kft. licence number: PEFC/41-31-33



PANASZKEZELÉS

Panaszkezelésünk lehetővé teszi a fennálló és a lehetséges nem-megfelelések okainak feltárását és azok jövőbeli előfordulását, megisméltődésük megelőzését. A panaszkezelési eljárás működtetésével olyan standardizált megoldásokat, intézkedéseket hívunk életre, amelyek megakadályozzák (megelőzik) a hiba, probléma ismételt előfordulását, bekövetkeztét, és egyben biztosítják a termékminőség, a környezetvédelmi megfelelés és az irányítási rendszer folyamatos fejlődését. Minőségügyi méréshez a reklamációk és panaszokra, havi szinten küszöbérték kerül meghatározásra minden évben. A havi értéket és trendet nyomon követjük. Kiugró eltérés esetén (drasztikusan növekvő esetben) azonnali vizsgálatot folytatunk le.

A hiba kialakulásáról, a gyökérok vizsgálatról, a helyesbítő, megelőző intézkedésekről szóban, a reggeli vagy ütemezett operatív értekezleteken hatékonyan kommunikálunk. Amennyiben folyamatot változtató vagy kritikus hiba fordulna elő, akkor erről írásban (leginkább e-mailben), a folyamat leírásával együtt adunk tájékoztatást. A hatóságot és Partnert érintő probléma esetén a hivatalos és Partnerrel egyeztetett kommunikációs útvonalakat használjuk írásos formában. 2024-ben speciális panaszt nem azonosítottunk.

Beszerezési gyakorlat

(GRI 204)

Beszerezési gyakorlatunkban a stabilitásra, a jó kapcsolatokra, a határidős fizetések betartására és a hosszú távú együttműködésekre törekszünk. Beszállítóink tekintélyes része az európai régióban tevékenykedik, és ebből kifolyólag is kulcsfontosságú számunkra, hogy partnereink is figyelembe vegyék az ESG-szemléletből és a mindenkori szabályozásból adódó prioritásokat. Lényeges szempont számunkra, hogy partnereink betartsák az emberi jogokkal kapcsolatos standardecket. Beszállítókkal szemben támasztott irányelveink alapján elvárjuk továbbá a felelős alapanyaghasználatot (pl. az FSC-védjegyet). A szállítmányozás tekintetében pedig a környezetileg a leghatékonyabb módon történő szállítást (RO-LA, vízi úton). Kitétel továbbá a csomagolóanyag felhasználás minimalizálására való törekvés, és előnyös, ha a szállító karbonleltárral, valamint a karbonsemlegességre vonatkozó projektirányítással is rendelkezik, továbbá zöld, megújuló energiát használ.

A Vajda-Papír Csoport beszerzési gyakorlatának kiemelt jellemzői



Fenntarthatóságnak és környezetvédelmi szempontoknak való megfelelés



Emberi jogok tiszteletben tartása



Stabilitás és partneri együttműködés

Beszállítóink megoszlása²⁸

2024-ben összesen 2 460 beszállítóval álltunk kapcsolatban, melynek 75%-a (1 832 db) belföldi, 25%-a (628 db) külföldi beszállító.

75%
Belföldi beszállítók

25%
Külföldi beszállítók

Beszállítóink értékelése

Teljes értékláncunkért felelős vállalatcsoportként beszállítóink tevékenységének megismerése, az általuk képviselt minőség, a fenntarthatósági aspektusok figyelembe vétele alapvető, továbbá ISO rendszereink előírása a kötelező éves felmérés. Ezt részben személyes audittal, többségében igen részletes, 19 aspektusból álló mérőrendszerrel végezzük vállalatunk Stratégiai beszerzési részlege vezetésével. 2024-ben környezetvédelmi, társadalmi és az emberi jogokra gyakorolt negatív hatást nem azonosítottunk, így korrekciós intézkedések bevezetésére nem volt szükség a beszámolási időszakban.

²⁸ A Vajda-Papír Csoport hazai tevékenységét érintően.

Adatvédelem

(GRI-418)

Működésünk során maximálisan eleget teszünk az adatvédelmi rendeletnek, továbbá az adatkezelő vagy az adatfeldolgozó személyes adatok védelmével kapcsolatos szabályoknak való megfelelésnek.

Adatvédelmi tisztviselő által történő adatkezelés

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 2024. évi beszámolási időszakban sem merült fel érintetti panasz, adatlopás, adatvesztés vagy adatszivárgás.

GRI index

Közzététel	Fejezet címe	Oldalszám	Kihagyás oka és/vagy megjegyzés
2-1 Szervezeti részletek, adatok	Jelentésünkről	8	
2-2 A szervezet fenntarthatósági jelentésében szereplő entitások	Jelentésünkről	8	
2-3 Beszámolási időszak, gyakoriság és kapcsolattartás	Jelentésünkről	8	
2-4 Előző év módosítandó adatai, újra fogalmazások	Jelentésünkről	8	
2-5 Külső tanúsítás	Jelentésünkről	8	
2-6 Tevékenység, értéklánc és egyéb üzleti kapcsolatok	A Vajda-Papír Csoportról	14	
2-7 Alkalmazottak	Legfőbb érték: Munkatársaink	30	
2-8 Egyéb, nem alkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottak	Legfőbb érték: Munkatársaink	30	
2-9 Irányítási struktúra és összetétel	A Vajda-Papír Csoport irányítása	66	
2-10 A legmagasabb irányító testület jelölése és kiválasztása	A Vajda-Papír Csoport irányítása	66	
2-11 A legfelsőbb irányító testület elnöke	A Vajda-Papír Csoport irányítása	66	
2-12 A legfelsőbb irányító testület szerepe a fenntarthatósággal kapcsolatos hatások kezelésének felügyeletében	A Vajda-Papír Csoport irányítása	66	
2-13 Delegálás, hatáskezelési felelősség átruházása	A Vajda-Papír Csoport irányítása	66	
2-14 A legfelsőbb irányító testület szerepe a fenntarthatósági jelentéstételben	A Vajda-Papír Csoport irányítása	66	
2-15 Összeférhetetlenség	A Vajda-Papír Csoport irányítása	66	

Közzététel	Fejezet címe	Oldalszám	Kihagyás oka és/vagy megjegyzés
2-16 A jelentős problémák közlése	A Vajda-Papír Csoport irányítása	66	
2-17 A legfelsőbb irányító testület kollektív ismerete fenntarthatóságról	A Vajda-Papír Csoport irányítása	66	
2-18 A legfelsőbb irányító testület teljesítményének értékelése	Legfőbb érték: Munkatársaink	30	
2-19 Javadalmazási politika	Legfőbb érték: Munkatársaink	30	
2-20 Javadalmazási eljárásrend	Legfőbb érték: Munkatársaink	30	
2-21 Éves javadalmazási ráta	Legfőbb érték: Munkatársaink	30	
2-22 Nyilatkozat a fenntarthatósági stratégiáról	ESG stratégia	22	
2-23 Szakpolitikai kötelezettségvállalások	Üzleti etika és compliance	73	
2-24 Szakpolitikai kötelezettségvállalások beágyazása	Üzleti etika és compliance	73	
2-25 Eljárások a negatív hatások orvoslására	Vállalatirányítás	66	
2-26 Jelentős problémák felvetésének mechanizmusai	Üzleti etika és compliance	73	
2-27 Jogszabályok be nem tartása	Üzleti etika és compliance	73	
2-28 Tagságok	Kiemelt szervezeti tagságok	25	
2-29 Az érintettek bevonásának megközelítése	Érdekelt feleink	26	
2-30 Kollektív szerződés			Nem releváns.
3-1 A lényeges ügyek meghatározásának folyamata	Lényegességi felmérés; A Vajda-Papír Csoport irányítása	28	

Közzététel	Fejezet címe	Oldalszám	Kihagyás oka és/vagy megjegyzés
3-2 A lényeges ügyek felsorolása	Lényegességi felmérés	28	
3-3 A lényeges ügyek kezelése	Lényegességi felmérés; A Vajda-Papír Csoport irányítása	28	
201-1 Közvetlen gazdasági érték létrehozása és elosztása	Gazdasági teljesítmény	79	
201-2 Az éghajlatváltozás pénzügyi vonzatai, kockázatai és lehetőségei	Gazdasági teljesítmény	79	
201-3 Meghatározott juttatási és egyéb nyugdíjazási programok kötelezettségei			Nem releváns.
201-4 Államtól kapott pénzügyi támogatások	Gazdasági teljesítmény	79	
203-1 Infrastrukturális beruházások és szolgáltatások fejlesztésének mértéke	Társadalmi felelősségvállalás és a helyi közösségek támogatása	44	
203- 2 Jelentős közvetett gazdasági hatások	Társadalmi felelősségvállalás és a helyi közösségek támogatása	44	
205-1 Korrupciós kockázatok szempontjából felmért területek	Üzleti etika és compliance	73	
205-2 Kommunikáció és képzés a korrupcióellenes politikákról és eljárásokról	Üzleti etika és compliance	73	
205-3 Megerősített korrupciós esetek és megtett intézkedések	Üzleti etika és compliance	73	
206-1 Jogi lépések a versenyellenes viselkedéssel, a trösztellenességgel és a monopól gyakorlatlalt kapcsolatban	Üzleti etika és compliance	73	
301-1 Felhasznált anyagok súly vagy térfogat szerint	Anyaghasználat	52	
301-2 Felhasznált újrahasznosított input anyagok	Anyaghasználat	52	

Közzététel	Fejezet címe	Oldalszám	Kihagyás oka és/vagy megjegyzés
301-3 Visszagyjűjtött termékek és csomagolóanyagok	Anyaghasználat	52	
302-1 Energiafogyasztás a szervezeten belül	Energiafogyasztás	61	
302-2 Energiafogyasztás a szervezeten kívül	Energiafogyasztás	61	
302-3 Energiaintenzitás	Energiafogyasztás	61	
302-4 Energiamegtakarítás	Energiafogyasztás	61	
302-5 A termékek és szolgáltatások energiaigényének csökkentése	Energiafogyasztás	61	
303-1 Kölcsönhatások a vízzel, mint közös erőforrással	Vízgazdálkodás	63	
303-2 A kibocsátásokkal kapcsolatos hatások kezelése	Vízgazdálkodás	63	
303-3 Vízkivétel	Vízgazdálkodás	63	
303-4 Vízkibocsátás	Vízgazdálkodás	63	
303-5 Vízfogyasztás	Vízgazdálkodás	63	
305-1 Direkt (Scope 1) ÜHG kibocsátás	Scope 1,2,3 kibocsátások	58	
305-2 Indirekt (Scope 2) ÜHG kibocsátás	Scope 1,2,3 kibocsátások	58	
305-3 Egyéb indirekt (Scope 3) ÜHG-kibocsátás	Scope 1,2,3 kibocsátások	58	
305-4 ÜHG-kibocsátás intenzitási aránya	Scope 1,2,3 kibocsátások	58	
305-5 ÜHG-kibocsátás csökkentése	Scope 1,2,3 kibocsátások	58	
305-6 Ózonréteget lebontó anyagok kibocsátása	Scope 1,2,3 kibocsátások	58	

Közzététel	Fejezet címe	Oldalszám	Kihagyás oka és/vagy megjegyzés
305-7 NOx, SOx és egyéb kibocsátások	Scope 1,2,3 kibocsátások	58	
306-1 Hulladékkeletkezés és a hulladékkal kapcsolatos jelentős hatások	Hulladékgazdálkodás	54	
306-2 Jelentős hulladékkal kapcsolatos hatások kezelése	Hulladékgazdálkodás	54	
306-3 Keletkezett hulladék	Hulladékgazdálkodás	54	
306-4 Hasznosított hulladék mennyisége	Hulladékgazdálkodás	54	
306-5 Ártalmatlanításra átadott hulladék	Hulladékgazdálkodás	54	
401-1 Új alkalmazottak felvétele és fluktuáció	Legfőbb érték: Munkatársaink	30	
401-2 A teljes munkaidőben foglalkoztatottaknak nyújtott juttatások, amelyeket nem biztosítanak ideiglenes vagy részmunkaidős munkavállalóknak	Legfőbb érték: Munkatársaink	30	
401-3 Gyermekvállaláshoz kötött tartós távollét	Legfőbb érték: Munkatársaink	30	
403-1 Vezetői megközelítés	Munkavédelem és egészségvédelem	41	
403-2 Veszélyek beazonosítása, kockázatelemzés és az incidensek vizsgálata	Munkavédelem és egészségvédelem	41	
403-3 Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások	Munkavédelem és egészségvédelem	41	
403-4 Munkavállalói részvétel, konzultáció és kommunikáció a munkahelyi egészség és biztonság területén	Munkavédelem és egészségvédelem	41	

Közzététel	Fejezet címe	Oldalszám	Kihagyás oka és/vagy megjegyzés
403-5 Munkahelyi egészségi és biztonsági képzés	Munkavédelem és egészségvédelem	41	
403-6 A munkavállalók egészségének előmozdítása	Munkavédelem és egészségvédelem	41	
403-7 Az üzlettel közvetlen kapcsolatban álló munkahelyi egészségi és biztonsági hatások megelőzése és csökkentése	Munkavédelem és egészségvédelem	41	
403-8 A munkahelyi egészség és biztonság irányítási rendszer által lefedett dolgozók köre	Munkavédelem és egészségvédelem	41	
403-9 Munkahelyi sérülések	Munkavédelem és egészségvédelem	41	
403-10 Munkavégzésből adódó megbetegedés	Munkavédelem és egészségvédelem	41	
404-1 Egy főre jutó átlagos képzési órák száma	Képzés és edukáció	38	
404-2 Programok az alkalmazottak készségeinek fejlesztésére és az átmenetet segítő programok leírása	Képzés és edukáció	38	
404-3 A rendszeres teljesítmény- és karrierfejlesztési értékelésben részesülő alkalmazottak aránya	Képzés és edukáció	38	
405-1 Az irányító testületek és a munkavállalók sokszínűsége	Esélyegyenlőség	47	
405-2 A nők alapterének és javadalmazásának aránya a férfiakéhoz viszonyítva	Esélyegyenlőség	47	
413-1 Programok helyi közösség bevonásával	Társadalmi felelősségvállalás és a helyi közösségek támogatása	44	

Impresszum

Vajda-Papír Csoport

Központi cím: 1239 Budapest, Ócsai út 8.

Telefon: +36 1 283 9390

Fax: +36 1 289 0294

E-mail: info@vajdapapir.hu

www.vajdapapir.hu

www.oops.hu



Közzététel	Fejezet címe	Oldalszám	Kihagyás oka és/vagy megjegyzés
413-2 Tevékenységek, amelyek jelentős tényleges és potenciális negatív hatással vannak a helyi közösségekre	Társadalmi felelősségvállalás és a helyi közösségek támogatása	44	
417-1 A termék- és szolgáltatási információkkal, valamint a címkézéssel kapcsolatos követelmények	Fenntartható termékek	65	
417-2 A termék- és szolgáltatási információkkal, valamint a címkézéssel kapcsolatos meg-nem-felelelési incidensek	Fenntartható termékek	65	
417-3 Marketing-kommunikációval kapcsolatos meg-nem-felelelési incidensek	Fenntartható termékek	65	
418-1 Az ügyfelek személyes adatainak megsértésével és az ügyfeladatok elvesztésével kapcsolatos megalapozott panaszok	Adatvédelem	87	
204-1 Helyi beszállítók aránya	Beszerezési gyakorlat	86	

