



Zala-Cereália Kft.

ESG jelentés

2022.



Tartalom

Tartalom	2
Jelentésünkről	3
Köszöntő	4
Bemutakozás	5
Tények és adatok	11
Értékrendünk, küldetésünk	11
Fenntarthatósági stratégiánk	12
Érdekelt feleink	13
ESG-megközelítésünk és lényeges témáink	14
Környezet iránti elkötelezettségünk	15
Társadalom iránti felelősségvállalásunk	18
Munkavállalók	18
Felelős vállalatirányításunk	22
Vezetőség, átlátható vállalatirányítás	22
Körültekintő szabályozórendszer	25
Teljesítménymutatók	27





Szervezeti alapadatok

Cégnév:	Zala-Cereália Malom- és Takarmányipari Gyártó, Forgalmazó Korlátolt Felelősségű Társaság (Zala-Cereália Kft.)
Adószám:	11345783-2-20
Főtevékenység elnevezése + TEÁOR szám:	Malomipari termékgyártás, TEÁOR: 1561
Székhely:	8790 Zalaszentgrót, Nyár út 1.
Alapítás dátuma:	1993.
Árbevétel:	20 381 millió Ft
Létszám:	88 fő
Női munkavállalók száma:	18 fő

Jelentésünkről

ESG jelentésünkben publikált információk a Zala-Cereália Kft. tevékenységére vonatkoznak.

Az ESG jelentés a 2022. év január 1-december 31. közötti időszakot öleli fel, mely összhangban van a pénzügyi beszámolás időszakával. A közölt adatok 2022. december 31-re vonatkoznak.

Amennyiben a jelentéssel vagy a benne található információkkal kapcsolatban bármilyen kérdése felmerül kérjük, hogy azt a titkarsag@zala-cerealialia.hu e-mail címen jelezze.



Köszöntő

Tisztelt Olvasó!

Örömömre szolgál, hogy bemutatathatjuk első, 2022. évre vonatkozó fenntarthatósági jelentésünket.

A Zala-Cereália Kft. alapvetően a konzervatív értékrendet képviseli, hiszen tevékenységünk is erőteljesen hagyományörzőnek tekinthető. Ezzel együtt, mint kiváló minőségű, megbízható magyar élelmiszer és keveréktakarmányt előállító és értékesítő, fejlődőképes vállalkozás, fontosnak tartjuk, hogy az Európai Unió és a nemzeti politikai célkitűzéseknek is megfelelő hatékony szolgáltatásokat nyújtson, valamint olyan fenntartható fejlődést valósítson meg, amely biztosítja az ágazat versenyképességét, illetve az átlátható, számon kérhető és korrupciómentes működését. Vállalatunk folyamatosan felügyeli és igyekszik fejleszteni az irányítási rendszereit, tevékenységeit, szolgáltatásait, továbbá alapvető kötelességének tekinti a jogszabályok, valamint a hatósági előírások betartását.

Büszkék vagyunk arra, hogy ügyfeleink szükségleteinek maximális kielégítése során magas színvonalon teljesítünk nap mint nap, és minden tekintetben törekszünk az erőforrásaink optimális kihasználására, valamint a környezettudatosságra. Ez utóbbi nagy kihívásokat jelent számunkra, hiszen a tradicionális malomipari tevékenység e téren még hosszú út előtt áll. Mindenesetre lépésről-lépésre haladunk lehetőségeinkhez és erőforrásainkhoz képest, a piaci kihívásoknak eleget téve.

Társaságunk számára rendkívül fontos tényező a környezeti és vállalati irányítási kötelezettségei mellett a munkavállalók fókuszba állítása. Komoly energiát fordítunk dolgozóink elkötelezettségének erősítésére, a családias légkör megteremtésére. Hiszünk abban, hogy a szervezetek nem lehetnek fenntarthatók leglényegesebb erőforrásuk, a munkavállalók biztonságának, egészségének és jóllétének védelme nélkül. Megbecsüljük kollégáink sokszínűségét és elköteleztük magukat az esélyegyenlőség, valamint az emberi jogok maximális betartása mellett.

Aktivitásunk kiterjed a társadalmi felelősségvállalásra is, mely elsősorban a helyi közösség számára nyújtott adományozásban fejeződik ki.

Folyamatosan a legmagasabb minőségre törekszünk, mellyel már eddig is rengeteg pozitív visszacsatolást kaptunk szakmai elismerések, ill. fogyasztói visszajelzések formájában. Továbbra is ezen az úton kívánunk haladni oly módon, hogy közben a fenntartható, zöld jövő megteremtéséhez hatékonyan hozzájárulhassunk.

Üdvözlettel:

Király László

ügyvezető igazgató

Zala-Cereália Kft.



Bemutakozás

Vállalatunk története messzire vezethető vissza. A Zala folyó mindkét partján a XVII. században több mint 50 kisebb-nagyobb vízimalom szolgálta a környezetében élőket - köztük a túskeszentréti, mely a XIX. század végére, a malomipar fejlődésével észrevehetően kiemelkedett a „társai” közül. Az 1920-as évektől a bérlők segítségével technikailag is megújult, megalapozva, tovább erősítve ezzel az üzem hírnevét. Később, az államosítás után a Zala megyei Gabonaipar részévé vált.

A Zala-Cereália Kft. 1993-ban alakult meg azzal a céllal, hogy a Zalagabona Rt. zalaszentgróti gyáregységét a privatizáció során kivásárolja. A cég 1994. március 28-án kezdte meg tevékenységét. A tulajdonosi kört jelenleg belföldi magánszemélyek, illetve gazdasági társaságok alkotják*.

A vállalatunk tevékenységei közé tartozik a malomipari termékek és használat-eledel gyártása, valamint élőállat nagykereskedelme. A Zala-Cereália Kft. takarmánygyártásban, illetve forgalmazásban – a jogelődöket is figyelembe véve - több mint 40 éves tapasztalattal rendelkezik. Kulcsfontosságú tényezőnek tartjuk partnereinket, környezetünk növénytermesztő és állattenyésztő gazdálkodóit, miáltal az anyagi és szakmai háttér is stabilan biztosítható a termeléshez. Hiszen velük együttműködve garantálható egyrészt a folyamatos alapanyag-elátás, másrészt a felvevő piac (gabonafelvásárlás, állattenyésztés).

A Zala-Cereália Kft. bejegyzett baromfi integrátorként a környező öt megyében fogja össze a brojler csirke és pulyka termelőket ún. zárt termeltetési rendszerbe, ezzel segítve a vágóállat nagytömegű értékesítését a baromfi-feldolgozók irányába. Saját telepeinken is előnevelünk napospipét, hizlalunk pulykát és csirkét. Takarmánytermékeinket elsősorban az integrációs termeltetésen keresztül (kb. évi 3 millió brojler és 1,1 millió db pulyka) hozzuk forgalomba. Ezeket a farmokon** folyik saját innováció alapján gyártott takarmányaink tesztelése is.

*Zala-Cereália Kft.:
Gabona Inveszt Kft. 50%
Kiss Imre Béla 24,33%
Zalai Igazságügyi Szakértő Kft. 24,32%
Dér Judit és társai (Ács Jánosné, Ács András) 1,35%

Az elmúlt években a gabonaipart ért kihívások eredményeként a zalai malomipari cégek közül egyedül maradtunk talpon, amely elsősorban a reális feladatmeghatározás és a szakmai gazdálkodás iránti elkötelezettségünknek köszönhető, de ugyanakkor nem feledkezhetünk meg munkatársaink odaadó munkájáról sem.

Üzletfilozófiánk

Deklaráltan konzervatív értékrendet képviselő vállalatunk stratégiája néhány fő alapvetésre épül.

Ennek egyik eleme, hogy munkavállalóink hatékony munkáját versenyképes jövedelemmel honoráljuk, amellet, hogy nyugodt, családias, munkakörnyezetet biztosítunk. Fontos számunkra a kollégáinkkal való személyes kapcsolat, a velük való törődés.

Partnereinket megbecsüljük azzal, hogy a lehető legjobb minőségben kiszolgáljuk őket, a megkötött szerződéseinket minden szempontból – különösen figyelve a fizetési határidőkre – betartjuk. Ezáltal stabil, kiszámítható munkakapcsolatot alakítunk ki.

Beruházásainkkal a hatékony, eredményes és versenyképes vállalati jövőt készítjük elő.

Erőfeszítéseinket környezetünk elismerése is visszaigazolja. A túskeszentréti liszt kiváló minőségéről méltán híres Pannóniában, el is nyertük vele 2017-ben a **Magyar Termék Nagydíjat. A Túskeszentréti liszt márkanevet 2017 évben levédettük** – jogi oltalom alá helyeztük.

A Zala-Cereália Kft. a Zala Megye Gazdaságáért díjat nyert el 2017-ben „megyénk gazdasági gyarapodása és jó hírneve öregbítéséért végzett eredményes tevékenységéért”.

Majd **2020-ban** átvettük Magyarország agrárminiszterétől a **Magyar Agrárgazdasági Minőség Díjat**.

**A Zala-Cereália Kft. érdekelt saját (Kéthely, Olaszfa, Zalakoppány), illetve a Grót-Broyler Kft. által üzemeltetett állattartó telepeken (Rábahídvég, Hegyháthodász, Jákó), ahol a pulyka előnevelést és a csirke hizlalást végezzük (koordinálás és finanszírozás) és itt folyik takarmányok tesztelése is.

A Zala-Cereália Kft. üzleti modelljének rövid bemutatása

A vállalkozás több, egymástól jól elkülöníthető tevékenységet végez, melyek között az egyik zászlós hajót a malmi termék előállítása jelenti, ahol törekszünk a minőség megtartása és javítása mellett a gyártási volumen szinten tartására és jövedelmező értékesítésre.

A másik fő tevékenység a haszonállat eledelgyártás és az ehhez kapcsolódó élőállat nagykereskedelem, melynek piacát a baromfi integratori tevékenységünk végzésével segítjük elő és tesszük stabilá.

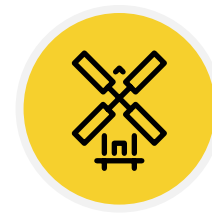
A vállalkozásunk üzletpolitikájának alapja a partnereink felé az erő és a stabilitás megjelenítése, valamint a korrekt üzleti magatartás tanúsítása.



A Túskeszentréti liszt Magyar Termék Nagydíjas (2017.)
elnyerte a „Zala Megye Gazdaságáért” díjat (2017.)
2017-ben védjegyet kapott
felvételt nyert a Zala Megyei Értéktárba (2019.)



A Zala-Cereália Kft. üzleti ágazatainak áttekintése



1. Malomipar

A túskeszcentpéteri lisztet a malomüzemünk három műszakban, napi 70 tonna búzát őrölve állítja elő. Az üzem tárolókapacitása 6 000 tonna automatizált fémsiló, 4 000 tonna padozatos raktár, 800 tonna készáruraktár.

Termékeink hagyományos technológia szerint, környezetvédelmi felelősségünk teljes tudatában, a minőséget folyamatosan felügyelve készülnek. Célunk, hogy kiváló minőségű, magyar élelmiszert biztosítsunk megrendelőink, fogyasztóink számára.

Törekszünk rá, hogy a malmi és takarmánykeverő üzem működése során előforduló levegőszennyezést tudatosan mérsékeljük. Az első, komolyabb technikai felújítás 1990-ben történt, mikor is lecserélésre került a több mint 70 éves technika. A folyamatos fejlesztésben a leginkább kiemelkedő mérföldkő a 2001-ben telepített PACK 50/5 típusú automata csomagológép. Belső silórendszerünk, a lezsákolás automatizált.

A kiszolgálás eltér a klasszikustól, hiszen liszttermelésünk jelentős része (45-50%) csomagoltan (1, 2, 5 kg) kerül forgalomba. Saját tartálykocsival pedig – csomagolóanyag felhasználása nélkül - ömlesztve szállítunk a fogadásra felkészült pékségeknek.

Büszkék vagyunk rá, hogy alapanyagunk teljes egészében magyar búza, amelyet elsősorban a környezetünkben gazdálkodó termelőktől vásárolunk, ezáltal is csökkentve az karbonlábnyomunkat. Kiérdemeltük, hogy a „Túskeszcentpéteri liszt” elismert márkanév a piacon, melyet nem csak az ISO 22000 és a HCCCP rendszer, de a kiskereskedelmi visszajelzések is igazolnak. A kiélezett piaci versenyben az árnak ugyan vitathatatlanul domináns szerepe van, de ezzel együtt - még tömegtermék lévén is - üzletpolitikánk meghatározó elemének tartjuk a minőséget, melyet a kompromisszumok nélküli alapanyagigény, felhasználás, illetve a kíméletes őrlés biztosít. Nemhiába érdemeltük ki azt a megtisztelő címet, hogy a „Túskeszcentpéteri liszt” 2019 óta a Zala Megyei Értéktár részeként jogosult a Zala Megyei Érték használatára.

Malomipari termékek

- BL65-ös finomliszt, 20 és 50 kg-os kiszerelésben
- rozsliszt 20 és 50 kg-os kiszerelésben
- teljes kiőrlésű liszt
- korpa
- rétesliszt és dara (nincs ömlesztve)



A Zala-Cereália Kft. üzleti ágazatainak áttekintése



2. Takarmányipar

A Zala-Cereália Kft. a takarmánygyártásban, illetve forgalmazásban is komoly múlttal és releváns tapasztalatokkal rendelkezik mind elméleti, mind gyakorlati, technikai szinten. Már a 2000-es évek elején elindítottuk azt a korszerűsítési programot, mely megteremtette az alapját az új takarmánykeverő üzemnek és, amely jótékony hatással volt a termelés modernizálására. A fontos kritériumok közül kiemelhető a gyártás nyomon követhetősége, a számítógépes nyilvántartás, melyek növelik a megbízhatóságot és a precizitást.

2018-ban új, nagy teljesítményű granuláló vonalat is elindítottunk, mely elsősorban koncentráltabb, gazdaságosabb felhasználást, ill. tárolást és szállítást tesz lehetővé. Jelenlegi gyártmányszerkezetünk alapját a baromfi takarmány képviseli (brojlercsirke, pulyka, tojó), de sertés, nyúl, ló, kacsa, fácán tápokat is előállítunk, akár háztáji kiserelésben is.

A baromfitermelés terén is egyre nagyobb szerepet játszanak a fenntarthatósági szempontok. A takarmány fehérjetartalmának csökkentése és a kristályos aminosavak használatának növelése hatékony módja. Üzemünk is ebből a megfontolásból alkalmazza a kristályos aminosavakat.

Termékeinket elsősorban – a korábban már említett módon, azaz – ún. integrációs termeltetésen keresztül hozzuk forgalomba. Az általunk előállított takarmányt a „Különleges minőségű” termékek közé soroljuk, mert fokozott odafigyelést igényel tőlünk, hogy megfeleljünk a vevőink által is elvárt, továbbá előírt tanúsító eljárásoknak, melyek a következők:

- ISO 22000*
- HACCP**
- QS***

Mindezen minőségi garanciák mellett egy hatékony nyomon követési rendszer is működtetünk, melynek lényege, hogy a takarmányt egy – homogenitás és anyag-visszamaradás szempontjából - kiváló eredményt produkáló, korszerű keverőüzemben állítjuk elő, ahol engedélyünk alapján 1 ppm**** (1 ppm = 0,0001% térfogatrész) bedolgozási arányú anyagot is homogéneen elkeverhetünk.

*ISO 22000 - Az ISO 22000 az élelmiszeripari irányítási rendszerek átfogó és elismert szabványa.
** HACCP – (Hazard Analysis and Critical Control Points - Veszélyelemzés és Kritikus Szabályozási Pontok) A HACCP nemzetközileg elismert, Magyarországon kötelező (hatóság által ellenőrzött) élelmiszerbiztonsági rendszer.

***QS – Quality Standard - QS vizsgálati pecsétet hús, húskészítmények, gyümölcsök, zöldségek és takarmányok kapják. Világszerte elismert, és Németországban az élelmiszer-feldolgozó vállalatok számára szabványos.

**** PPM - parts per million - milliomodrészek per millió

Ömlesztett kiserelésű termékek

- Pulyka elő- és utónevelés takarmánykeveréke
 - prestarter
 - indító
 - nevelő I. és II.
 - befejező I. és II.
- Brojlercsirke keveréktakarmányok
 - előindító
 - indító
 - nevelő
 - befejező
- Tojótyúk és jérce keveréktakarmányok
- Sertéstakarmányok
- Nyúltakarmányok

Keveréktakarmányok főbb összetevői

- kukorica
- búza
- árpa
- szójabab
- szójadara
- napraforgó
- repce
- makroelemek (kalcium, foszfor, nátrium)
- vitaminok (A, B, D, E)
- fehérjealkotó aminosavak (lizin, treonin, metionin)

A Zala-Cereália Kft. üzleti ágazatainak áttekintése



3. Gabonafelvásárlás

A Zala-Cereália Kft. évente mintegy 75 000 tonna alapanyagot használ fel mal-
mi őrlésre és keveréktakarmányok gyártására, melynek alapját a gabonafel-
vásárlás jelenti. A szántóföldi növénytermesztés terményeit saját szárítóüze-
münkbe tároljuk be, majd szintén saját, 35 000 tonna befogadóképességű
raktárainkban helyezzük el. A tevékenység kezdetekor gabonát vásároltunk
az Alföldről is az utóbbi 15 évben törekszünk arra, hogy a gabonát a környé-
künköről maximum 50 km távolságról szerezzük be, előnybe részesítve a helyi
gazdákat és a rövidebb szállítói útvonalakat. A következő 2-3 évben továb-
bi 2 db 1 000 tonnás és 1db 3 000 tonnás tároló siló megépítése van terv-
ben. Ezzel a beruházással növelve a saját tároló kapacitásunkat, elősegítve
a fenntarthatóságot, kímélve a környezetet a gabona többszöri szállításának
csökkentésével.

Főbb alapanyagaink

- étkezési búza, takarmánybúza
- takarmánykukorica
- takarmányárpa
- szójabab
- repcemag
- napraforgómag

Mérföldköveink

1993



1993.12.01. Alapítás – Sikeres Privatizációs Pályázat a Zala Megyei Gabonaforgalmi Vállalat
Zalaszentgróti Üzemegységének (Zalaszentgrót Keverőüzem, Tüskeszentpéteri Malomüzem) vételére

1994



1994-2000. Tevékenység megkezdése – Üzleti, pénzügyi, piaci kapcsolatok kiépítése, stabil,
eredményes gazdálkodás megteremtése, privatizációs terhek visszafizetése

2001



2001. – Első jelentősebb beruházás - **Malmi csomagológép üzembe állítása** - kézi munkaerő kiváltása

2004



Zalaszentgróti telepen a takarmánygyártás megszüntetése, telephely-koncentráció a tüskeszentpéteri
telepre – **Új, modern keverőüzem üzembe helyezése.** Az új technológiai lehetővé teszi a gyártás
nyomon követhetőségét.

2006



Raktárkapacitás bővítése, minőségi fejlesztés – **2500 tonnás tároló** szín üzembe helyezése

2009



2009. – **Malmi rekonstrukció**

2015



2015-től kezdődött egy több százmilliós beruházási sorozat, amely elsősorban a takarmánygyártás
biztonsági, minőségi és költséggazdálkodás hatékonyságának növelését, a Keverőüzem
korszerűsítését, jelentős kapacitásbővítését, a járműpark szélesítését, az energiafelhasználás
csökkentését célozta. (Napelemes rendszerek - cc. 15% megtakarítás)

Partnereink

Grót-Gabona Kft.

Grót-Broyler Kft.

Zalapavo Kft.

Tüskei Összefogás
BÉSZ

Jánosházi
Terményszárító Kft.



























Díjaink, elismeréseink

2017.

„Zala Megye Gazdaságáért” Kamarai Díj (Zala Megyei Kereskedelmi és Iparkamara)
2017.

A BL55 Tüskeszentpéteri finomliszt elnyerte a Magyar Termék Nagydíjat (Magyar Termék Nagydíj Pályázati Iroda)
2019.

Elismerés Zalaszentgrót gazdaságának fejlődéséért végzett tevékenységért (Zalaszentgrót Város Önkormányzata)
2019.

Zala megyei érték - Tüskeszentpéteri liszt (Zala megyei Közgyűlés)
2020.

Magyar Agrárgazdasági Minőségi Díj (Dr. Nagy István - Magyarország Agrárminisztere)
2022.

Zala Megye 2022. év vállalkozója Király László ügyvezető (Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége / VOSZ)



Tanúsítványaink			
Minősítés, tanúsítvány megnevezése		A minősítés, tanúsítvány mire vonatkozik	A kiállítás dátuma
1	ISO 22000	Állati takarmány gyártása Malmi termékek gyártása	2016-tól
2	HACCP	Takarmány ágazat, malmi ágazat	2006-tól
3	QS	Állati takarmány gyártása	2013.

4	Védjegy (száma: 222 991)	Tüskeszentpéteri liszt	2017.
---	--------------------------	------------------------	-------



Cégünk elkötelezett a minőségirányítási rendszereink működtetése iránt. A gabona szakmában elsőként, 2000-ben már rendelkezünk ISO 9000 és HACCP minőségbiztosítási rendszerrel.

Fontos megemlíteni azt a tényt is, hogy a Zala-Cereália Kft. tudatosan használ tevékenysége során fenntartható minősítéssel, tanúsítvánnyal, ill. címkével ellátott terméket, alapanyagot, melyek a beszállítóláncban érintett partnerek tekintetében egyre inkább fokozódó elvárás lesz. Az előfordulását tekintve jelenleg a leginkább az ISCC* EU**, ISCC Plus***, DCF****, Soy – verified („szója-ellenőrzött”), valamint az RSPO***** tanúsítási rendszerek a jellemzőek a partnerek körében.

*ISCC - International Sustainability and Carbon Certification - Nemzetközi fenntarthatósági és szén-dioxid-kibocsátási tanúsítás, egy fenntarthatósági tanúsítási rendszer valamennyi mezőgazdasági és erdészeti alapanyagra és piacra vonatkozóan. A rendszer megfelel a megújuló energiaforrásokról szóló irányelvnek (RED - Renewable Energy Directive – Megújuló Energia Direktíva) és az Európai Bizottság tüzelőanyagok minőségéről szóló irányelvének (FQD - Fuel Quality Directive – Üzemanyag Minőségi Irányelv).
**ISCC EU - Tanúsítvány igazolja a környezetvédelmi, társadalmi és nyomon követhetőségi kritériumoknak való megfelelést, és a bioüzemanyaggal vagy biomasszával foglalkozó vállalatok számára lehetővé teszi a közlekedési üzemanyagokra vonatkozó európai szabályozás által meghatározott célok jogi elismerését.
***ISCC PLUS - A RED (Renewable Energy Directive – Megújuló Energiaforrások Irányelvei) által nem érintett biomasszára irányul. Ez lehetővé teszi a vállalatok számára, hogy önkéntes alapon igazolják a bioalapú és/vagy körforgásos alapanyagok fenntartható eredetét az élelmiszer-, csomagoló-, takarmány- és vegyipar valamennyi termelési és ellátási láncában.
****DCF – (Deforestation- and Conversion-Free - Erdőirtás és átalakításmentes ellátási láncok) meghatározza, mit kell tennie a vállalatoknak, a pénzintézeteknek és a kormányoknak az erdőirtás és átalakítás nélküli ellátási láncok megfelelő ütemű és léptékű létrehozása érdekében.
*****RSPO – (Roundtable on Sustainable Palm Oil - Fenntartható Pálmaolaj Kerekasztal) Tanúsítvány igazolja, hogy a cég termékei felelősségteljesen kezelt pálmaültetvényekről származó pálmaolajat tartalmaznak.

Tagságaink		
A szervezet megnevezése		Szerepvállalás, tisztség
	Nemzeti Agrárgazdasági Kamara	Király László, ügyvezető igazgató – Zala vármegyei alelnök
	Magyar Gabonafeldolgozók, Takarmánygyártók és Kereskedők Szövetsége (Gabonaszövetség)	Király László, ügyvezető igazgató - Takarmánytagozatnak vezetőségi tagja, ezáltal Gabonaszövetség elnökségi tagja
	Baromfi Termék Tanács	Király László, ügyvezető igazgató – elnökségi tag

Pályázatok

2021.

Takarmány előállító üzemek fejlesztésének támogatása
(VP3-4.2.1.3-21)

A Zala-Cereália Kft. takarmánykeverő üzemének fejlesztése - megfelelő beltartalmi értékű és minőségű alapanyagokból minőségi takarmányokat előállító üzemek fejlesztését, kapacitásbővítését, illetve új üzemek létrehozását jelenti.

2022.

Vállalati kutatási, fejlesztési és innovációs tevékenységek ösztönzése
(GINOP Plusz-2.1.1-21)

Pulykahibridek megbetegedésének csökkentése új takarmánytermék család kutatás-fejlesztésével - a jelenlegi hatlépcsős etetési rend megtartása mellett egy takarmány termékcsalád és annak gyártási technológiájának ki-fejlesztése oly módon, hogy a fejlesztés eredményeként a fermentációs eljárás is magában foglaló új takarmánygyártási technológia mind a fehérjehasznosulás javulását, mind pedig a takarmánypor miatti légúti megbetegedések elkerülését segíteni tudja.

Tények és adatok

(2022. év végi adatok alapján)



ENVIRONMENT környezeti

- 15%-os energiamegtakarítás megújuló energiaforrás (napelem) használatával



SOCIAL társadalmi

- Dolgozói létszám 88 fő
- Női munkavállalók aránya 20,5%
- Munkahelyi balesetek száma 0 db
- Környezettudatos munkába járás támogatása 100%-ban



GOVERNMENT irányítási

- 20 381 M Ft árbevétel
- Transzparens vállalatirányítás
- Korrekt szabályozórendszer

Értékrendünk, küldetésünk



A vállalat küldetése: „A Zala-Cereália Kft. kiváló minőségű, megbízható magyar élelmiszert és keveréktakarmányt előállító és értékesítő, fejlődőképes vállalkozás, mely a Társaság iránt elkötelezett munkavállalóinak hosszú távú foglalkoztatására törekszik.”



A vállalat jövőképe: „Legyen a Zala-Cereália Kft. a minőség és megbízhatóság elismert képviselője az élelmiszerelőállítás, a malomipar és keveréktakarmány-gyártás területén!”



Fenntarthatósági stratégiánk

Fenntarthatósággal kapcsolatos törekvéseinket, felelősségünket nemcsak kötelességként éljük meg, hanem egyben példát is kívánunk mutatni a hozzá-
zánk hasonló profilú és méretű cégek számára. Alapvető célunk, hogy értéket
teremtsünk a velünk kapcsolatban álló érdekelt felek számára, legyen szó akár
munkatársainkról, ügyfeleinkről, beszállítóinkról, együttműködő partnereink-
ről vagy a társadalom bármely tagjáról. Példamutatás szempontjából fontos-
nak érezzük, hogy túllépve a minimális információközlési követelményeken,
aktívan kommunikáljuk is ezeket.

Üzleti modellünk-
ből fakadóan fenntarthatósági célkitűzéseink középpontjában a transzparens vállalatirányítás, valamint az ember, mint munkavállaló áll. Törekvésünk továbbá az, hogy minél több olyan terméket forgalmazzunk,
melyek megfelelnek a fenntarthatósági követelményeknek, hogy mindezzel
minél aktívabb szerepet töltsünk be a dekarbonizációs célok elérésében. Az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljai (SDG) közül az alábbi fő célkitűzések áll-
nak fenntarthatósági stratégiánk fókuszában.



Fenntartható fejlődési célok	Fenntartható fejlődési célok rövid leírása	Hozzájárulásunk, vállalásaink
	1.A szegénység megszüntetése Megszüntetni mindenhol a szegénység minden formáját.	A cég vezetésének célja nem csak a profittermelés, a vevői és a dolgozói elégedettség, hanem a társadalom egészének érdekét is nézi, és ennek szellemében kb. 1 M Ft támogatást nyújt egyesületek és alapítványok számára. Vállalásként 2025-ig a helyi közösség támogatása önkéntes munkával a dolgozók bevonásával.
	3. Egészség és jóllét Biztosítani az egészséges életet és előmozdítani a jóllétet mindenki számára minden korosztályban.	Fontosnak tartjuk a dolgozói elégedettséget, ezért vállaljuk a strukturált felmérési rendszer kialakítását 2025-ig.
	4. Minőségi oktatás Biztosítani a mindenkire kiterjedő és igazságos minőségi oktatást, valamint előmozdítani az egész életen át tartó tanulás lehetőségét mindenki számára	Vállaljuk a meglévő munkavállalókra és az új belépőkre vonatkozó szabályzat és képzési rendszer kialakítását 2024-ben.
	9. Ipar, innováció és infrastruktúra Alkalmazkodó infrastruktúrát építeni, előmozdítani az átfogó és fenntartható iparosodást, valamint elősegíteni az innovációt.	Energiahatékonysági fejlesztések, megújuló energiafelhasználás lehetőségeinek optimális kihasználása, melyek megvalósulását pályázatok megnyerésével is támogatunk. 2025-ig több, nagy kapacitású siló megépítése célunk, ezáltal a belső anyagmozgatásból származó káros anyag kibocsátás mértékét 30%-kal tervezzük csökkenteni.
	10. Egyenlőtlenségek csökkentése Csökkenteni az országokon belüli és az országok közötti egyenlőtlenségeket.	Alapvetőnek tartjuk az egyenlő esélyek elvet.
	13. Fellépés az éghajlatváltozás ellen Sürgősen cselekedni a klímaváltozás és hatásai leküzdése érdekében	Vállalkozásunk tevékenysége és küldetése az energiafelhasználás és a karbonlábnyom csökkentésére irányul.

Érdekelt feleink

Egyre inkább fontosnak tartjuk, hogy a velünk kapcsolatba kerülő feleket tájékoztassuk fenntarthatósági és ESG-irányultságú célkitűzéseinkről, másrészt az ehhez vezető lépések elérésébe aktívan is bevonjuk őket párbeszéd formájában, hogy mi is jobban megismerhessük véleményüket.



ESG-megközelítésünk és lényeges témáink

Lényegességi vizsgálatunk során figyelembe vettük a jelenlegi gazdasági helyzetet, érdekelt feleink elvárásait és fenntartható fejlődési céljainkat.

Lényegességi vizsgálat és érdekelt feleink bevonása

ESG-szemléletünknek köszönhetőn figyelmet fordítunk arra, hogy fenntarthatósági témák során is bevonjuk kiemelt érintett feleinket. Lényegességi felmérésünk során anonim kérdőíves, valamint rövid telefonos interjúk segítségével kértünk visszajelzést kiemelt érdekelt feleinktől, munkatársainktól és együttműködő partnereinktől. A visszajelzéseket kiértékeljük, majd ezt követően azonosítottuk azokat a lényeges témákat és területeket, amelyek érdekelt feleink szempontjából lényegesnek tekinthetők. Ezt követően született meg lényeges témáink listája, amely útmutatóul szolgált 2022. évi jelentésünk elkészítésében.

A megkérdezettek kiemelték azokat a vállalati értékeket, melyet a Zala-Cereália is vall magáról. A minőséget, a stabilitást, a hagyományőrzést, valamint a megbízható, stabil partneri kapcsolatokat és családi légkört. Többen értékelték a megújulásra, fejlesztésekre tett erőfeszítéseket, többek között a nap-
elemek alkalmazását. Azonban felhívták a figyelmet a fejlesztendő területekre is, melyek a CO₂-kibocsátásra, a digitalizációra, ill. a fenntartható működés további lehetőségeire irányultak.

Első fenntarthatósági jelentésünkben a következő lényegességi témákról szeretnénk tehát rövid beszámolót adni.



Environment

Környezeti elkötelezettség

- Termékminőség, termékbiztonság
- Energiafogyasztás
- Környezetvédelem
- Hulladékgazdálkodás
- Zöld iroda működtetése
 - Felelős papírhasználat
 - E-számlázás
 - E-szignó
 - LED-lámpák alkalmazása
 - Racionális vízhasználat



Social

Társadalmi felelősségvállalás

- Munkavállalók
 - HR stratégia
 - Átgondolt onboarding és képzési terv
 - Korrekt juttatási csomag
 - Hátrányos megkülönböztetés elkerülése, esélyegyenlőség biztosítása
 - Munkahelyi jóllét
 - Egészség és munkavédelem
 - Dolgozói elégedettség
 - Munka és magánélet egyensúlya
- Kommunikáció, belső tájékoztatás
- Társadalmi szerepvállalás, CSR



Governance

Felelős Vállalatirányítás

- Vezetőség, átlátható vállalatirányítás
- Sokszínűségi politika
- Korrekt üzleti magatartás
- Körültekintő szabályzórendszer
 - Üzleti etika
 - Korrupcióellenes fellépés
- Kockázatkezelési

Környezet iránti elkötelezettségünk

Termékminőség, termékbiztonság

A minőség a követelmények színvonalas kielégítésének képessége, míg a fenntarthatóság az időtállóságra fókuszál. A fenntartható termékminőség tehát mindenképpen egy hosszú távú üzleti magatartást, ill. gondolkodást jelent. A fenntartható szervezetek arra törekszenek, hogy egyensúlyt teremtsenek az emberek, a bolygó és a profit hármasa között. Vezetőségünk számára mindez egy olyan üzleti stratégia folytatásában ölt testet, mely összehangolja a vállalat profitorientált működését a fenntarthatósági elképzelésekkel.

A Zala-Cereália Kft. szabványon alapuló minőségirányítási rendszert működtet. Ez képezi az alapját minden munkafolyamatnak, és megerősíti a vevők teljes megelégedésére irányuló erőfeszítéseinket.

Felelősen működő vállalként mind a minőségbiztosítás, mind pedig a környezetvédelem terén standard nemzetközi szabályok mentén működünk, ezáltal hosszú távon versenyképességet biztosítva cégünknek, továbbá a tanúsítások meglétével még inkább garantálva ügyfeleink számára termékeink megkérdőjelezhetetlen színvonalát.

Energiafogyasztás

Büszkék vagyunk termékeink minőségére, korszerű gyártóberendezéseinkre és elkötelezettek vagyunk a folyamatos, fenntartható fejlődés iránt. Nyitottságunkat reprezentálja a megújuló energia (napelemes rendszer) felhasználásunk, melyet a keverő és a malom üzem működtetéséhez építettünk ki, ezáltal éves átlagban 15%-os energia megtakarítást elérve. 2018-ban az új granuláló vonal elindításával a fajlagos energiafelhasználásunkat 10%-kal csökkentettük. 2022-ben a Keverő gázüzemű targoncáját elektromosra cseréltük, melynek töltését nappal, a napelemes rendszer által megtermelt árammal végezzük. Tervezzük további elektromos targoncák beszerzését, így lecserélve a gáz- és diesel üzemű jelenlegi gépparkunkat.

Az irodaház felújítását 2022. évben kezdtük és 2023. évben is folytatódik, melynek során ablakcsere történt, továbbá külső szigetelés van folyamatban, mellyel a fűtésre fordított gáz mennyiségének csökkentését kívánjuk elérni.

Teljes megújuló energiafogyasztásunk 2022-ben

Teljes megújuló villamosenergia fogyasztás / Keverő	Megtermelt energia (napelem): 142 799 kWh
---	---

Teljes megújuló villamosenergia fogyasztás / Malom	Megtermelt energia (napelem): 165 490 kWh
--	---

Teljes nem megújuló energiafogyasztásunk 2022-ben

Teljes villamosenergia fogyasztás / Keverő	Vásárolt áram: 1 271 650 kWh
--	------------------------------

Teljes villamosenergia fogyasztás / Malom	Vásárolt áram: 1 175 848 kWh
---	------------------------------

Keverő gáz	Vásárolt gáz: 288 806 m³
------------	--------------------------

Szociális gáz	Vásárolt gáz: 33 808 m³
---------------	-------------------------

Gázolaj felhasználás	175 000 liter
----------------------	---------------

Kibocsátásunk 2022-ben

ÜHG /üvegházhatású gáz/ kibocsátás (Scope 1)	1058,81 tonna CO ₂ ekvivalens
Földgáz fogyasztásból származó (CO ₂) terhelés	640,56 tonna CO ₂ ekvivalens
→ Keverő	573,43 tonna CO ₂ ekvivalens
→ Szociális	67,13 tonna CO ₂ ekvivalens
Gázolaj felhasználásból származó (CO ₂) terhelés	418,25 tonna CO ₂ ekvivalens
ÜHG /üvegházhatású gáz/ kibocsátás (Scope 2)	555,58 tonna CO ₂ ekvivalens
Malom működésével összefüggő (CO ₂) terhelés	266,92 tonna CO ₂ ekvivalens
Keverő működésével összefüggő (CO ₂) terhelés	288,66 tonna CO ₂ ekvivalens
Scope 1, Scope 2 összesen	1614,39 tonna CO ₂ ekvivalens

Környezetvédelem

2016-ban 4 db 1000 t tárolókapacitású silót építettünk, melyből az alapanyag közvetlenül, belső anyagmozgatás (teherautó) nélkül jut el a Keverő üzembe. 2024-ben és 2025-ben több, nagy kapacitású siló megépítése célunk mind a Keverő, mind pedig a Malom esetében, ezáltal a belső anyagmozgatásból származó káros anyag kibocsátás mértékét 30%-kal tervezzük csökkenteni.

Büszkék vagyunk rá, hogy 2018-ban optimalizáltuk a parkolóinkat oly módon, hogy a fenntarthatósági szempontokat is szem előtt tartottuk. Az üzemben belül működtetjük a kamionok és tehergépkocsik elhelyezésére alkalmas területet, a személygépkocsiknak pedig az üzemén kívüli térségünkben alakítottunk ki kulturált parkolási lehetőséget oly módon, hogy ebben az övezetben a kb. 20 db fácska elültetésével törekszünk a CO₂ kibocsátás kompenzálására.

Ugyancsak figyelünk környezetvédelmi szempontokra is a gazdasági megfontolások mellett, amikor a szállítmányozást tervezzük. Nagy hangsúlyt fektetünk a racionalizált, maximálisan feltöltött járatok megszervezésére. Jelenlegi flottánkat gondosan karbantartjuk és törekszünk a lehetőségeinkhez mérten a károsanyag kibocsátást mérsékelni.

Gépjárműflottánk összetétele 2022-ben	
Személygépkocsi	14 db (2 db benzines, 12 db diesel)
Teherautó	14 db (diesel)
Targonca / rakodó	4 db (1 db elektromos, 1 db diesel, 2 db gázzal működő)



Hulladékgazdálkodás

TMK* munkák végzésekor mosható géprongyot használunk, ezáltal is csökkentjük a veszélyes anyagokkal szennyezett hulladékok képzését.

Törekszünk a csomagolt termékeink értékesítéséhez többször használatos csomagolóanyagot alkalmazni, pl. 2022-ben új termék gyártása történt a malmi ágazatban, a termék csomagolásához ún. big-bag zsák került alkalmazásra, amellyel visszaváltással számolunk el a partnerünkkel.

Működik továbbá vállalatunknál hulladékkezelő céggel való szerződéses kapcsolat alapján szelektív hulladékgyűjtés.

Fontosnak tartjuk megemlíteni azt a tényt is, hogy a malmi tevékenységünk során keletkező leülepített port egyéb anyagok (pelyva, toklász, stb...) hozzáadásával bezsákolva, állati takarmányként újra hasznosítjuk, továbbadva egyik partnerünknek.

Hulladékgazdálkodásunk kiemelt adatai 2022-ben

Összes keletkezett hulladék	Összes keletkezett kommunális hulladék:	196 t
	Összes keletkezett szelektív hulladék:	82,5 t
	Összes keletkezett veszélyes hulladék:	113,5 t

Összes újrahasznosított hulladék	Saját hulladékot nem hasznosítunk újra
----------------------------------	--

*TMK – Tervszerű megelőző karbantartás

Zöld iroda működtetése

- Felelős papírhasználat



Felelősen működő vállalatként kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy ahol lehet és hatásunk van rá, törekedjünk a lehető legzöldebb működésre. A felhasznált eszközök, alapanyagok és irodaszerek esetén is igyekszünk környezettudatos döntést hozni és a kollégákat is bátorítani, hogy a magánéletben is hasonlóan járjanak el.

Munkánk során törekszünk minimalizálni a papírhasználatot, azonban mivel elkerülhetetlen, a jövőben törekszünk 50%-ban újrahasznosított irodaszert és nyomtatópapírt használni.

- E-számlázás



Az e-számlázási megoldások közvetlen hatással vannak a papírfogyasztás csökkentésére, a CO₂-kibocsátás csökkentésére, valamint a fosszilis tüzelőanyag-szennyezés csökkentésére a postai küldemények szállításának megszüntetésével.

Vállalatunknál a papírmentes iroda megvalósításának egyik első lépéseként aktívan alkalmazzuk az e-számlázást. 2022-ben kibocsátott összes számlánk 80%-a volt e-számla. 2023-ra a kitűzött célunk, hogy az e-számlák aránya 90%-ra növekedjen.

- E-szigno



A gyorsaság és a racionális működés gyakorlatias szempontjai mellett, a papír- és festékfelhasználás csökkentése érdekében célszerű megoldást jelent a digitális aláírás, a digitális tárolás és a dokumentumok digitális megőrzése. A cél a

papírhasználat kiváltása, valamint az elektronikus dokumentum-előállítás és -csere használatának elősegítése, mellyel jelentősen mérsékelhető a CO₂-kibocsátás és elősegíthető az ESG-szemléletű gazdálkodás. Jelenleg 10%-os arányt képvisel az e-szigno mértéke vállalatunknál, célunk az, hogy ezt 2025-ig ezt az arányt 50%-ra növeljük.

- LED-lámpák alkalmazása



Az irodahelyiségeink felújítása során 2018-tól folyamatosan LED lámpák kerültek felszerelésre, lecserélve a régi égőket.

- Racionális vízhasználat



Alapvetően figyelmet fordítunk a műanyag flakonos ivóvíz csökkentésére. A munkavállalók számára hálózatra csatlakoztatott szódagépből szóda és szénsavmentes ivóvíz áll rendelkezésre, melyet mindenki saját palackba/kulacsba/pohárba tölt, így nem keletkezik pluszban PET palack/műanyag pohár hulladék. Reprezentációs célra betétdíjas üvegben csomagolt ásványvizet vásárolunk. Kijelenthető, hogy műanyag flakon ennek kapcsán elvétve keletkezik a szelektív gyűjtés során.

Az étkezésre étkező és konyha a melegítésre biztosított, a dolgozóink 90%-ban saját készítésű ételt hoznak ételtároló edényben. Akik nem főznek, azok a vezetői csoportból az étterem napi menüjét veszik igénybe a vendéglátó egységünkben. Kiszállítós ételfutárral hozott csomagolt étel fogyasztás 1% körüli éves átlagban jellemző.

Társadalom iránti felelősségvállalásunk

MUNKAVÁLLALÓK

- **HR stratégia**



A szilárd vállalati kultúra kulcsfontosságú minden vállalkozás számára, mivel ez határozza meg, hogy alkalmazottai mennyire elkötelezettek. Kijelenthetjük, hogy a kultúra minden vállalat sikerének kulcsa, ez pedig az emberek viselkedéséhez, a felvételi folyamatokhoz, juttatásokhoz stb. kötődik, amelyek végső soron meghatározzák, kik vagyunk, vagy kik akarunk lenni. Ezért is tartjuk nagyon fontosnak a humán tőke megbecsülését. A legjobb vállalati kultúrák folyamatosan fejlődnek. Ebben nagy szerepet játszanak egyrészt a vezetők, másrészt a HR a „nyitott ajtók mentalitással”, hiszen ilyen közegben minden csapattag jól érzi magát.

Tekintve a szűkös munkaerőpiaci kínálatot a jól képzett szakemberek terén – hiszen hiányszakma a molnár, képzése pedig országosan nem biztosított -, cégünk elemi érdeke a munkavállalók megtartása, mely foglalkoztatáspolitikánk legfőbb jellemzője az optimális, vonzó jövedelemre és átgondolt juttatási csomagra támaszkodva. Ennek érdekében tudatos munkaerő- és bértervezési politikát folytatunk. A munkabéren kívül egyéb juttatásokat is biztosítunk.

A foglalkoztatási formák közül cégünknel a legjellemzőbb a klasszikus, hagyományos 8 órás munkavégzés, de lehetőséget biztosítunk részmunkaidő vállalására, valamint partnerek vagyunk a home office jellegű munkavégzésre is. Ez jellemzően a kisgyermekes munkavállalók számára lehetséges, elsősorban a nyári szünet ideje alatt. Vannak gyakornoki programjaink és megváltozott munkaképességűeket is örömmel látunk munkavállalóink között.

- **Átgondolt onboarding és képzési terv**



Az ágazat sajátossága, hogy sajnos komoly szakemberhiánnyal küzd a szakma. Új munkatársak felvételét törekszünk elsősorban a helyi munkaerőpiacról megoldani, de ennek ellenére előfordul hogy 60-100 kilométernyi távolságról érkeznek munkába a kollégáink. Központi kérdés a vállalkozásunkhoz kerülő új munkatársak kiválasztása, betanítása és megtartása.

A szellemi munkavállalóink toborzása alapvetően magyarországi állásportálokon keresztül történik. A kiválasztási folyamatban részt vesz az ügyvezető és az érintett terület vezetője. A fizikai munkavállalók keresése a munkaügyi központon keresztül zajlik amiatt, hogy ideális esetben a legközelebb lakó, leendő munkavállalót tudjuk megszólítani. A faliújságon elhelyezett dolgozói felhívásunkat is hatékony fórumnak tekintjük, miszerint aki hoz egy dolgozót, aki kollektívánk tagjaként legalább 6 hónapig cégünk kötelékében marad, jutalomban részesül. Tapasztalataink azt mutatják, hogy ezek a módszerek ezidáig eredményesen beváltak.

Filozófiánk szerint az új belépők betanítása, elveink, tudásunk megosztása komoly mérföldkő a cégünk felé való elköteleződés kialakulása során. A betanulást, és a fejlődést minden kollégának biztosítjuk. Az újonnan belépő kollégák betanításának folyamata úgy történik, hogy egy már tapasztalt kolléga segítségével, irányítása alatt sajátítja el a munkafolyamatokat, aki folyamatosan ellenőrzi, és koordinálja, amíg az új dolgozó magabiztosan, készségszinten nem tudja ellátni feladatát.

Jelenleg nincs írásos, kidolgozott szabályzat az új munkatársak beléptetésére, de már megkerülhetetlen ennek elkészítése. Ezért vállaljuk, hogy legkésőbb 2024-ben összeállítjuk ennek standardizált rendszerét annak érdekében, hogy zökkenőmentesebb és még eredményesebb beilleszkedést tudjunk biztosítani az új kollégáink részére.

A tanulni, fejlődni vágyó kollégákat is mindig támogatjuk, vezetőink is elkötelezettek emellett, de sajnos munkatársaink nem használják, használták ki teljes mértékben ezeket a lehetőségeket.

Minden munkavállalónk évi 1-1 óra keretében részesült a kötelező tűzvédelmi, valamint munkahelyi biztonság és egészségvédelmi oktatásban. Az érintett kollégák szintén megkapták évi 8 órában a kötelező áruforgalmazói képzést. Ezek alapvetően személyes jelenlét formájában zajlottak, akárcsak az évi 1 órában történt minőségirányítási célok, termékbiztonság, HACCP, higiéniai elvárások, takarítás oktatása. A számviteli terület edukálása külsős szakértők bevonásával, videokonferencia jellegű kivitellel történt. A vezetők pedig 2022-ben ESG tréningen vettek részt.

Gyakornoki programot is működtetünk, melynek keretében a Pannon Egyetem Georgikon Karán Takarmányozási és Minőségbiztosítási mérnök (MSC) képzésén néhány kollégánk tanul duális képzés keretében és két munkatársunk a közelmúltban sikeres államvizsgát tett.

- **Korrekt juttatási csomag**



A Zala-Cereália Kft. számára fontos, hogy elkötelezett és lojális alkalmazottai legyenek. Mindezt elősegítheti a béreket, ill. a javadalmazási politikát összefoglaló szabályzatunk. Az átgon-dolt támogatási rendszerünk pozitív hatással van életükre és általános jóllétükre is. Munkavállalóink számára mindezt komplex módon alakítottuk ki, melynek lényege, a havi és karácsonyi SZÉP-kártya juttatás, az iskolakezdési támogatás és a húsvéti, valamint karácsonyi húscsomag, továbbá kétevente hozzájárulás a számítógép előtt végzett munkához kap-csolódó (védő)szemüveg megvásárlásához.

Ezen kívül támogatjuk a környezettudatos munkába járást, ami azt je-lenti, hogy a tömegközlekedést igénybe vevőknek fizetjük az utazási költségét, a telekocsival érkező munkavállalóknak pedig az adómentes összegig térítünk gépkocsi használatot. Természetesen a kerékpárral közlekedő dolgozóink is kapnak ún. bejárási térítést.

Fontos megemlíteni azt a tényt is, hogy home office lehetőséget is bizto-sítani tudunk a szellemi munkavállalóknak - jellemzően a gazdasági egy-ség dolgozónak, ill. azon vezetőknek, akik nem a termelés irányításával foglalkoznak közvetlenül. A munkába járás személygépkocsi használa-tához kötődő környezeti káros hatást is csökkentjük ezáltal.

- **Hátrányos megkülönböztetés elkerülése, esélyegyenlőség biztosítása**



Vezetőségünk törekszik arra, hogy tisztességes, méltányos és igazságos munkakörnyezetet biztosítsunk minden mun-kavállalónk számára, hogy az általánosan elfogadott em-beri jogok és méltóságok szerint végezhessek munkájukat. Megbecsüljük a munkatársaink sokszínűségét és közreműködését, el-köteleztük magunkat az esélyegyenlőség mellett, elítéljük a megkülön-böztetést, a zaklatást.

Büszkék vagyunk sokszínűségi politikánkra és elkötelezettek vagyunk az olyan munkahelyek fenntartása mellett, amelyek mentesek a faji, nemi, bőrszín nemzeti-iségi vagy társadalmi hovatartozás, vallás, életkor, fogya-tékosság, szexuális irányultság, politikai vélemény vagy bármely egyéb, a vonatkozó törvények által védett státusz alapján elkövetett megkülönböz-tetéstől, ill. zaklatástól. Munkavállalóink számára megteremtjük azokat a feltételeket, hogy munkájukat megkülönböztetés nélkül végezhessek.



Munkavállalóink bérezése is teljes mértékben nemtől független. Munkakörök és szakmai szint alapján diverzifikált a bérezés politikánk. „Azonos munkáért azonos bért” elv szerint működünk.

- **Munkahelyi jóllét**



A munkahelyi jóllét számunkra azt jelenti, hogy az alkalmazottaink fizikailag és mentálisan is részt vesznek az irodában, illetve a gyártás során végzett munkájukban. Mindez közös, kölcsönös érdek, hiszen mind a kollegáknak, mind pedig a vállalkozásnak is előnyös. A jóllét javítása kimutathatóan növelheti a termelékenységet, javíthatja a dolgozók elkötelezettségét, csökkentheti a hiányzásokat és növelheti a profitot.

A lojalitás erősítése és a munkavállalók jólléte érdekében rendszeresen munkaidőn kívüli közös programokat, csapatépítéseket szervezünk, ahol a kollégák kötetlenül, a munkahelyen kívül is jobban megismerhetik egymást, mélyíthetik a kapcsolataikat, erősítve ezzel is a vállalaton belüli összetartozást. A csapatépítő tréningjeinket évente egy-két alkalommal,

jellemzően a fontosabb ünnepek köré (húsvét, karácsony) építve tartjuk. A családtagokról sem feledkezünk meg, hiszen minden ősszel, tradicionális jelleggel szeptember első hétvégéjén színes programokban bővelkedő családi napot szervezünk az üzem területén, vagy a zalaszentgróti termálfürdőben, ahol mind a felnőttek, mind a gyerekek remekül érzik magukat a közösségünkben. Ugyancsak a családi élet fontosságát szem előtt tartva szervezzük meg az évi Mikulás ünnepségünket a dolgozók gyerekei, unokái számára.

Munkatársaink iránt érzett megbecsülésünket fejezzük ki törzsgárda és kiváló dolgozói elismerésekkel, melyeket az év végi közös vacsorán személyesen ad át ügyvezető igazgatónk az ünnepeltek részére. A kerek évfordulókat is mindig méltóképpen megünnepeljük, de a nyugdíjasainkról sem feledkezünk meg. Ünnepélyes keretek között elbúcsúztatjuk a nyugdíjba vonulókat, tartjuk a kapcsolatot velük és rendszeresen évente karácsony környékén közös ünneplésre hívjuk őket. Ennek keretében ebéddel, helyi előadó műsorával és lisztcsomaggal ajándékozzuk meg őket. Ezen kívül az ösztönző bérrendszerünk támogatja a munkavállalók kötődését cégünkhöz.

- **Egészség és munkavédelem**



A törvény által előírt foglalkozás-egészségügyi vizsgálatokon kívül minden munkavállalónk részére periodikusan - elsősorban megelőzés jelleggel - kardiológiai vizsgálatot is biztosítunk.

A munkabaleseteket a jogszabályi előírásoknak megfelelően regisztráljuk és jelentjük az illetékes hatóságoknak, illetve a megelőzés elvének figyelembevételével javítást célzó intézkedésekkel igyekszünk ezek számát csökkenteni. Munkavédelmi képzést évente tartunk dolgozóink számára, melyen a részvétel kötelező.

Vállalatunknál munkaruhát és védőfelszerelést biztosítunk dolgozóink számára, akik munkájuk során, az előírásoknak megfelelően viselik is ezeket.



Vállalatunknál 2022-ben 0 bejelentésköteles baleset történt.

- **Dolgozói elégedettség**



Üzleti modellünkben fakadóan cégünk sikeres működésének egyik - talán legfontosabb - eleme az emberi tényező. Kiemelten hangsúlyos számunkra ezért a munkatársak jólétének megteremtése, ezáltal a munkatársi elkötelezettség fenntartása, a lojalitás erősítése. Kollégáinkat abszolút támogatjuk és bátorítjuk, hogy ők is adjanak visszajelzést a cég működésével kapcso-

latban. A vállalat sikerét gyakran közvetlenül befolyásolja az alkalmazottak munkájukkal és munkakörnyezetükkel való elégedettsége. Azok az alkalmazottak, akik elkötelezettek érzik magukat, megbecsülnek és biztosak a céljaikban, általában elégedettebbek is jelenlegi helyzetükkel.

Vállalkozásunkra az volt a jellemző, hogy szervezett formában eddig nem végeztünk tudatos munkavállalói elégedettségi felmérést, csupán az ad hoc jellegű visszacsatolásokra, informális információáramlásra támaszkodtunk. Tisztában vagyunk azzal, hogy indokolt strukturált formában végrehajtott kérdőíves vizsgálat a témában, melyet vállalkásként 2025-ig bezárólag rendszeresíteni fogunk az etikus működés jegyében.

- **Munka és magánélet egyensúlya**



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

Kijelenthető, hogy vállalkozásunknál maximálisan megteremtettük a munka és magánélet egyensúlyát. Ennek érdekében kiszámítható, fix munkaidő szerinti munkavégzés van nálunk, továbbá tervezett éves szabadságolások, melynek ütemezését a munkavállalók szervezeti egységeken belül egymással és vezetőikkel egyeztetve, önállóan alakítanak ki, figyelembe véve az igényeket és, amelynek ideje alatt a helyettesítés megoldott. A hétvégéket, szabadnapokat és szabadságokat maximálisan tiszteletben tartjuk. Figyelünk arra, hogy napi 8 óránál többet alapvetően ne dolgozzanak a kollégák és minden esetben megtörténjen a munkaidő betartása. Túlórát kizárólag esetileg rendelünk el, mely jellemzően szezonális jelleggel szükséges és klasszikusan a felvásárlási időszakra koncentrálódik. Mindezeket a munkaidőre vonatkozó szabályzatunk definiálja.



Kommunikáció, belső tájékoztatás

Fontosnak tartjuk a munkavállalók folyamatos tájékoztatását, hiszünk abban, hogy a gördülékeny munkavégzés egyik alapja a nyitott, őszinte kommunikáció, véleménycsere. Kollégáinkat folyamatosan és részletesen tájékoztatjuk az őket érintő témákról, valamint lehetőséget adunk számukra, hogy személyesen is elmondhassák észrevételeiket megosszák a vezetőséggel az őket foglalkoztató problémákat, hiszen így tudunk vonzó munkahelyet biztosítani számukra is. Bátran kijelenthetjük, hogy cégünket egyértelműen a családi hangulat jellemzi. Mind az ügyvezető igazgató, mind pedig a tulajdonos is ismeri minden munkatársunkat, de még a családtagjaikat is. Ennek köszönhető, hogy mindannyiuk számára természetes, hogy pár szót váltsanak veze-



tőségünkkel akár szakmai, akár informális témákban és bármilyen megkeresséssel bátran megkereshetik őket.

Természetesen szervezett keretek között is működtetjük a belső kommunikációt, melyek megjelenési formái a havi vezetői és ágazati (indokolt esetben gyakrabban is), valamint a heti kontrolling értekezletekben öltenek testet. Az írásos formában történő tájékoztatás is lényeges vállalkozásunk életében, melyet egyrészt az e-mailen történő üzenetközlés, másrészt a bejáratnál elhelyezett két faliújságunk formájában teszünk lehetővé.

Évközben számos alkalommal szervezünk dolgozói összejevetelt, például nyugdíjas találkozót, ill. az éves eredmények közlése érdekében júniusban évértékelő vacsorát, ahol az elmúlt év legjobb dolgozóit jutalmazzuk. Minden év végén megrendezzük a hagyományos karácsonyi partinkat is, melyen közös főzést rendezünk, ez szintén remek fórum egymás jobb megismerésére. Szorgalmazzuk ezeket a közös programokat, ahol dolgozóink oldottan beszélgethetnek egymással és a management tagjaival is, hiszen kimondott és tudatosan kommunikált célunk, egy olyan elkötelezett csapat felépítése, akikkel válllvetve, szorosan együttműködve dolgozhatunk a közös célok elérésén.

Társadalmi szerepvállalás, CSR

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

A Zala-Cereália Kft. társadalmi szerepvállalása úgy foglalható össze, hogy lehetőségeihez mérten segíti és támogatja a helyi közösséget, melyet alapvetően jótékonyossági adományozással fejezi ki. Ennek szellemében, 2022-ben kb. 1 millió forint értékben segítettünk magánszemélyeket – főként nyugdíjasaikat -, alapítványokat, önkormányzatokat, valamint sportszervezeteket (pl. Zalaszentgróti Shotokan Karate, Zalaszentgróti Tekeklub) termékeink (liszt) formájában, ill. anyagilag.

Felelős vállalatirányításunk

Céges értékeink között első helyen szerepel a szakmaiság és maximalizmus, mint legfőbb működési ismervünk. Ez magában foglalja egyrészt a partnereink felé elvégzett megbízások teljesítésének magas szintű minőségét, de ugyanúgy megnyilvánul „házon belül” a saját belső, folyamatorientált, és átlátható felépítésünkben is.

VEZETŐSÉG, ÁTLÁTHATÓ VÁLLALATIRÁNYÍTÁS

A Zala-Cereália Kft.-nél kialakítottunk egy átlátható szervezeti struktúrát, mely illeszkedik cégméretünkhöz, egyértelmű felelősségi és munkaköröket, valamint vezetői szinteket definiál a hatékony működéshez. A vállalat élén az ügyvezető igazgató áll. Az ő feladata a szakmai irányítás, a stratégia célok meghatározása és a fő gazdasági döntések meghozatala, továbbá a munkáltatói jogok gyakorlása. Emellett a gazdasági igazgató is meghatározó szerepet tölt be a döntéshozatalban, elsősorban pénzügyi és operatív fronton.

A managementünk elsődleges célja az, hogy hosszú távú, dinamikus növekedést érhünk el a stabil munkavállalói csapatunk hathatós támogatásával. A vezetők között a felelősségi körök jól elhatároltak.

Szervezeti felépítésünket és felelősségi köreinket jól áttekinthető módon jelenítettük meg, ahol a pozíciókat és a feladatokat egyértelműen definiálva minden munkatársunk számára hozzáférhető módon rögzítettük. Munkavállalóink is értékelik az átlátható vállalatirányítást és azt is, hogy társaságunk etikus módon működik.

A Zala-Cereália Kft. szervezeti ábrája



Vezetés

A Zala-Cereália Kft. vezetői struktúrája többszintű. A vezetők személye és a vezetési

Struktúra az alábbi:

- 1. Ügyvezető igazgató**
- 2. Felügyelő bizottság**
- 3. Igazgatók**
(Gazdasági igazgató, Termeltetési és takarmány üzletág igazgató)
- 4. Ágazat vezetők:**
 - Gazdasági egység (számviteli pénzügyi vezető)
 - Takarmánygazdálkodási ágazat (beszerzés és termeltetés, minőségbiztosítás, integráció)
 - Malmi ágazat (termelés, kereskedelem)
 - Készletgazdálkodás
 - Műszaki ágazat

Szervezeti felépítés

A szervezet felépítése hierarchikus, így a közreműködők közvetlen felettesük utasításai szerint járnak el. A szervezeti felépítés főbb jellemzői a következők:

- Az ügyvezető irányítása alatt ágazatok működnek az igazgatók és ágazatvezetők irányításával.
- Az ügyvezető ügyvezetői utasításokkal és közvetlen az igazgatók és ágazatvezetőkkel történő konzultációval irányít. Az ágazatvezetők végrehajtják az ügyvezetői utasításban foglaltakat és a szakmailag meghatározott irányvonalat az egyes területeken az üzemvezetők, művezetők irányításával.

A Zala-Cereália Kft. transzparens működéséhez járul hozzá a 3 fős **Felügyelő-bizottság**, melynek alapvető feladata a társaság és az ügyvezetés törvényes működésének ellenőrzése.

A transzparens vállalatirányítást tényét az igazgatóság támogatásában szerepet játszó **Auditbizottság** megléte és küldetése is alátámasztja, melynek tagjai a belső ellenőr, gazdasági igazgató, gazdasági vezető, kontroller, könyvvizsgáló Etikai bizottság. A bizottság feladata elsősorban a pénzügyi és számviteli kérdésekben az információk tisztaságának megőrzése, valamint a belső ellenőrzés szerepének ellátása a vállalatirányításban, továbbá a jó üzleti gyakorlatokban tanácsadás nyújtása. Időközönként, de minimum évente belső auditot végzünk. Az auditokat dokumentáljuk, és a nemmegfelelőségeket szükség szerint helyesbítjük, valamint megelőző intézkedéseket fogantatosítunk.

Funkcionális területeket illetően lényeges megemlíteni a vállalat fenntarthatóság iránti elkötelezettségét tükröző **ESG bizottság** létrehozását, melynek szerepe egyrészt a vállalkozásunk ESG szemléletének erősítésében, másrészt a zöld jövő érdekében való hatékony elmozdulásban nyilvánul meg.

Ehhez a témakörhöz tartozik a **CSR bizottság** működése is, melynek tagjait az ügyvezető igazgató, bérszámfejtő, valamint az igazgatási asszisztens alkotja. Mindez azért fontos tényező a Zala-Cereália Kft. életében, mert vezetőségünk teljes mértékben azonosul a szemlélettel, hogy a piaci jelenlétünkön túl - lehetőségeink keretein belül - részt kell vállalnunk a minket körülvevő közösség életében - támogatva, segítve azt.

Vállalatunk sikeréhez mindig is hozzájárult a minőség iránti elkötelezettségünk, mely átszövi mindennapi munkánkat, függetlenül attól, hogy mely területről, ágazatról, vagy akár feladatköréről is van szó. Ennek szellemében hoztuk tető alá az ún. **HACCP team**-et – a minőségirányítási és laborvezető, takarmány üzletág igazgató, malmi ágazatvezető, felelős készletgazdálkodó, logisztikai vezető részvételével - és a **HACCP verifikáló és validáló team**-et – az ügyvezető, kereskedelmi vezető részvételével.

A váratlan szituációk, krízishelyzetek optimális kezelésére, ill. a felkészülés érdekében van ún. **ÉBIR* vészhelyzeti team**-ünk - az ügyvezető, minőségirányítási és laborvezető, takarmány üzletág igazgató, malmi ágazatvezető részvételével -, valamint a rizikókezelést célzó **Operatív törzsünk** az aktuális, szükség esetén bevonásra kerülő, érintett felsővezetők jelenlétével.

*ÉBIR - Élelmiszerbiztonsági Irányítási Rendszer



Sokszínűségi politika

A Zala-Cereália Kft. számára fontos működési elv az ügyviteli, ügyvezető és felügyelő testületei körében érvényre jutó sokszínűségi politika, mely elsősorban az életkori, a nemi, a tanulmányi és a szakmai háttérrel kapcsolatos szempontok kapcsán nyilvánul meg. A vezetésben részt vevő ügyvezető, felügyelő bizottság, és az ágazatvezetők nem tesznek semminemű különbséget sem a munkavállalók felvételekor, sem pedig a munkavállalók foglalkoztatása során.

Korrekt üzleti magatartás

A korrektség az üzleti életben is kulcsfontosságú tényező ahhoz, hogy a vállalkozásod munkatársakat, ügyfeleket, valamint befektetőket vonzzon. A liszt piac szereplői a folyamatos, megbízható minőség mellett elsősorban a kiszolgálásunk, üzleti magatartásunk korrektségét méltányolják. Valamennyi vevőnkkel kölcsönös előnyökön alapuló szerződésben vállaljuk ellátásuk biztonságát. A Zala-Cereália Kft. több mint 30 éve következetesen és korrektül, a hosszú távú gondolkodás jegyében mindent megtesz azért, hogy ennek szellemében tevékenykedjen. A stakeholderek visszajelzése alapján a mindennapi együttműködés kapcsán ezt az értéket meg is tapasztalják és visszaigazolják.



KÖRÜLTEKINTŐ SZABÁLYOZÓRENDSZER

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

Hiszünk az önszabályozás erejében, mint például az etikai, ill. magatartási kódexek, antikorrupciós vállalatirányítási elvek stb., megalkotása és betartása, hiszen ez bír fontos üzenettel érdekeltjeink számára szervezetünk megkérdőjelezhetetlen erkölcsi üzletviteléről.

Mind belső, mind külső partnereinkkel, érdekelt feleinkkel szemben is elvárjuk az etikus működést. Célcsoportunk 2022-ben deklarálta **Etikai Kódexét**, melyben meghatároztuk vállalati értékeinket és elvárásrendszerünket a saját dolgozóinkkal, vezetőinkkel szemben.

Elköteleztünk vagyunk az etikus és tisztességes verseny iránt.

Kiemelt hangsúlyt fektetünk a **korruptió ellenes működésre**, mely mind munkavállalóink, mind üzleti partnereink számára kötelező érvényű és ennek nem megfelelő magatartás tanúsítása szankciókat von maga után. A vállalkozásunk üzleti partnereivel, valamint valamennyi érdekelt féllel folyamatos és aktív kommunikációt tart fenn annak érdekében, hogy a rájuk vonatkozó antikorrupciós követelményeket megismerjék és alkalmazzák. Beszállítóinkkal és külső szolgáltatóinkkal szemben szigorú antikorrupciós követelményeket támasztunk, a korrupciós kockázatokat folyamatosan figyeljük és értékeljük.

Vállalatunk általános működésével kapcsolatban természetesen rendelkezünk **általános szabályzatokkal, minőségbiztosításra, adatvédelmre** (GDPR) és **panaszkezelésre** vonatkozó, valamint egészség- és munkavédelmi előírásokkal. Ezek elengedhetetlenek a Zala-Cereália Kft. prudens üzemeltetéséhez.

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



Kockázatkezelés

A kockázatkezelés célja a lehetséges problémák azonosítása még azok előfordulása előtt, hogy a kockázatkezelési tevékenységeket meg lehessen tervezni. Kockázat nélkül nincs vállalati működés. Ennek szellemében folyamatosan figyelemmel kísérjük a működésünket érintő kockázatokat, azonosítjuk őket és szükség szerint belső kockázatkezelési eljárásokat alkalmazunk. A Zala-Cereália Kft. a kockázatok kezelése során elsősorban azok elkerülésére, minimalizálására törekszik. Az elkerülhetetlen kockázatok kezelésénél pedig elsődleges szempont a gazdálkodás biztonsága.

A legfontosabb, működésünkhöz kapcsolódó azonosított kockázatok alapvetően a következő témakörökbe sorolhatóak: makrogazdasági tényezőkből fakadó, valamint az éghajlatváltozással kapcsolatos, ún. klímakockázatok.

A Zala-Cereália Kft. tevékenysége során felméri, hogy a klíma változásából eredően milyen kockázatoknak van kitéve. Kijelenthető, hogy az aszály és az időjárás meglehetősen befolyásolja a malmi és takarmány alapanyag minőségét, beszerzési árát. A termelés fontos alapanyaga ugyanis a gabonafélék, melynek mind a minőségére, mind pedig a mennyiségére lényegesen hat az időjárás, klímaváltozás. Ennek következményeként pedig mindez jelentősen kihat a beszerzési árakra, valamint a jövedelmezőség alakulására. A szélső-

séges időjárás, a nagy meleg szintén befolyással van az élőállat kereskedelmi tevékenységünk keretében az integrátoroktól felvásárolt állományra.

További, a tevékenységünkhöz kapcsolódó legfontosabb kockázatot a működésünk során a környezetvédelemmel kapcsolatban azonosíthatjuk. Ez a malom és a keverő levegő szennyezése. A környezeti fenntarthatóság jegyében mindent elkövetünk annak érdekében, hogy a berendezések működése kifogástalan legyen és a kibocsátást mérsékeljük. Azon túl, hogy technológiai fejlesztésekkel e kockázatokat minimálisra csökkentjük, mérésekkel ellenőrizzük a szinten tartását.

Teljesítménymutatók

E (Environment) Környezeti		S (Social) Társadalmi		G (Governance) Vállalatirányítási	
Teljes energiafogyasztás (Joule)	22 554 533	Fluktuáció (%)	16%	Korrupcióellenes politika (igen /nem)	igen
Teljes megújuló energiafogyasztás (Joule)	1 109 840	Női menedzserek aránya (%)	66%	Felelős beszerzési politika (igen /nem)	nem
Összes keletkezett hulladék (tonna)	196	Munkahelyi balesetek aránya (darab)	0	ESG szervezeti felelős (igen /nem)	igen
Teljes vízfogyasztás (liter)	9 980 000	Javadalmazási politika (igen /nem)	igen	Visszaélést bejelentők védelme (igen /nem)	igen
Légszennyezés (kg)	205,43	Munkavállalói elégedettség (igen /nem)	nem	Adatbiztonság* (darab)	0
ÜHG kibocsátás (Scope 1) (tonna CO2 ekvivalens)	1058,81	Ügyfélelégedettség (igen /nem)	nem	ESG kompetencia fejlesztése (igen /nem)	igen
ÜHG kibocsátás (Scope 2) (tonna CO2 ekvivalens)	555,58			Érintettek bevonása (igen /nem)	igen

*Az ügyfelek magánéletének megsértésével és az ügyfeladatok elvesztésével kapcsolatos megalapozott panaszok száma.