

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 2025



Twoja Logistyka...



Data publikacji: 26.06.2025 r.

Kontakt w sprawie raportu:

JAS-FBG S.A.
Agnieszka Sittek
Pełnomocnik Zarządu ds. Zrównoważonego Rozwoju i ESG
ul. Kolejowa 17, 40-706 Katowice
e-mail: asittek@jasfbg.pl

Siedziba główna firmy:

JAS-FBG S.A.
ul. Kolejowa 17
40-706 Katowice

www: [jasfbg.com.pl](http://www.jasfbg.com.pl)

e-mail: bok@jasfbg.pl

Facebook: <https://www.facebook.com/twojalogistyka>

Instagram: <https://www.instagram.com/jas.fbg.sa/>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/jas-fbg-s.a./>

Spis treści:

O raporcie	2
List od Zarządu	3
O firmie	4
Ład korporacyjny	21
Wpływ społeczny	35
Wpływ środowiskowy	42
Tabele GRI	76



O raporcie

Przedstawiamy Państwu raport zrównoważonego rozwoju, który uwzględnia informacje dotyczące JAS-FBG S.A. z siedzibą główną przy ul. Kolejowej 17, 40-706 Katowice (dalej: „JAS-FBG S.A.” lub „Spółka”) oraz Grupy JAS-FBG (dalej: „Grupa JAS-FBG” lub „Grupa”), w której JAS-FBG S.A. jest spółką dominującą. Spółki należące do Grupy JAS-FBG posiadają dużą niezależność organizacyjną i biznesową. W roku 2024 kontynuowaliśmy proces ujednolicania wewnętrznych polityk i procedur w Grupie. Ponadto, w 2024 roku nastąpiło przejęcie procesów administracyjnych związanych z obszarem kadrowym i finansowo-księgowym w Transbud-Katowice Sp. z o. o., przez JAS-FBG S.A. W 2024 r. kontynuowaliśmy przygotowania do wspólnego raportowania kwestii zrównoważonego rozwoju i pomimo zapowiedzi tzw. pakietu Omnibus, nie zwolniliśmy tempa w tym obszarze.

W każdym przypadku, kiedy zawarte w raporcie informacje dotyczą wszystkich spółek z Grupy JAS-FBG, zostało to wyraźnie wskazane lub wskazane z wyłączeniem, którejs ze spółek. W pozostałych przypadkach informacje dotyczą wyłącznie JAS-FBG S.A.. Dane dla Grupy JAS-FBG przedstawione w ujęciu liczbowym, zawierają także dane dotyczące JAS-FBG S.A.. Raport dotyczy okresu od 1 stycznia 2024 do 31 grudnia 2024 r.. W raporcie zawarto informacje dotyczące spółek: JAS-FBG S.A., JAS-FBG kft, Transbud-Katowice Sp. z o. o., Power Progress Sp. z o. o., Caspol-Forwarding Sp. z o. o., Caspol-Trading Sp. z o. o., JAS-FBG DORADZTWO Sp. z o. o.

Raport został przygotowany w oparciu o standardy GRI. Raport nie został zweryfikowany przez zewnętrznego audytora.

List Zarządu

Katowice, dnia 26 czerwca 2025 roku

Szanowni Państwo,

Pomimo skomplikowanej sytuacji geopolitycznej i makroekonomicznej, recesji gospodarczej obserwowanej na całym świecie oraz licznych zmian przepisów prawa w obszarze TSL, rok 2024 był dla Grupy JAS-FBG rokiem intensywnego rozwoju i zmian w dobrym kierunku. Podejmowane przez nas działania oraz zaangażowanie wszystkich pracowników przełożyły się na osiągnięcie satysfakcjonujących wyników.

Troska o zmniejszenie naszego wpływu na środowisko naturalne, systematyczna poprawa warunków pracy pracowników, dobre relacje ze społecznościami lokalnymi oraz respektowanie porządku prawnego i etyka w relacjach biznesowych to niezmiennie filary naszej działalności. Staramy się, aby każdego roku cele biznesowe Spółki i Grupy uwzględniały także obszary szeroko rozumianego zrównoważonego rozwoju i dążymy do ich osiągnięcia.

W 2024 roku z sukcesem realizowaliśmy rozbudowę naszego centrum logistycznego w Warszowicach. Inwestycja ta była realizowana zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju, uwzględniając potrzebę ograniczenia naszego wpływu na środowisko i ulepszania warunków pracy pracowników Grupy oraz pracowników w łańcuch wartości. Obejmowała przede wszystkim powstanie nowoczesnego magazynu chłodniczego, spełniającego najwyższe standardy funkcjonalne i ekologiczne oraz budowę instalacji fotowoltaicznej, pokrywającej około 50% zapotrzebowania magazynu na energię elektryczną. Istotnym elementem inwestycji była także budowa komfortowej strefy wypoczynku oraz strefy socjalnej dla wszystkich kierowców przebywających na terenie platformy, co niewątpliwie poprawi warunki ich pracy.

Dzięki działaniom podejmowanym w obszarze ESG już wcześniej, w 2024 roku znacząco poprawiliśmy swoje oceny w ratingach CDP oraz Ecovadis, co niewątpliwie przyczyniło się do zaplanowania ambitnych celów na rok 2025 związanych z przygotowaniem strategii dekarbonizacyjnej dla Grupy. Zdajemy sobie sprawę, że ze względu na profil naszej działalności będzie to zadanie trudne, jednak wierzymy że są to działania konieczne i ważne.

Raport, który prezentujemy, jest poświęcony kwestiom zrównoważonego rozwoju istotnym dla JAS-FBG S.A. oraz spółek należących do Grupy JAS-FBG. Przedstawia szczegółowo nie tylko dane liczbowe, ale opisuje także działania i oddolne inicjatywy naszych pracowników, dzięki którym biznes staje się coraz bardziej zrównoważony.

Zapraszamy do zapoznania się z raportem.

Z poważaniem
Zarząd JAS-FBG S.A.



O firmie

1. Oddziały i spółki Grupy JAS-FBG
2. Skład i kompetencje Zarządu JAS-FBG S.A.
3. Wartości i cele
4. Usługi i wyniki działalności
5. Systemy zarządzania jakością
6. Interesariusze

Oddziały JAS-FBG S.A.

JAS-FBG S.A. to firma z ponad 34 letnim doświadczeniem w branży TSL. Naszym klientom oferujemy szereg rozwiązań transportowych i logistycznych oraz kompleksową obsługę celną. Jesteśmy firmą z wyłącznie polskim kapitałem, jednak nasze operacje są realizowane na terenie całego świata.



Drogowa spedycja krajowa i międzynarodowa (FTL i LTL)



Nowoczesne centra logistyczne, w których świadczymy pełen zakres usług logistycznych



Własne środki transportu, spełniające wysokie standardy emisji CO₂



Sieć 59 agencji celnych



Spedycja morska



Spedycja kolejowa



Spedycja lotnicza

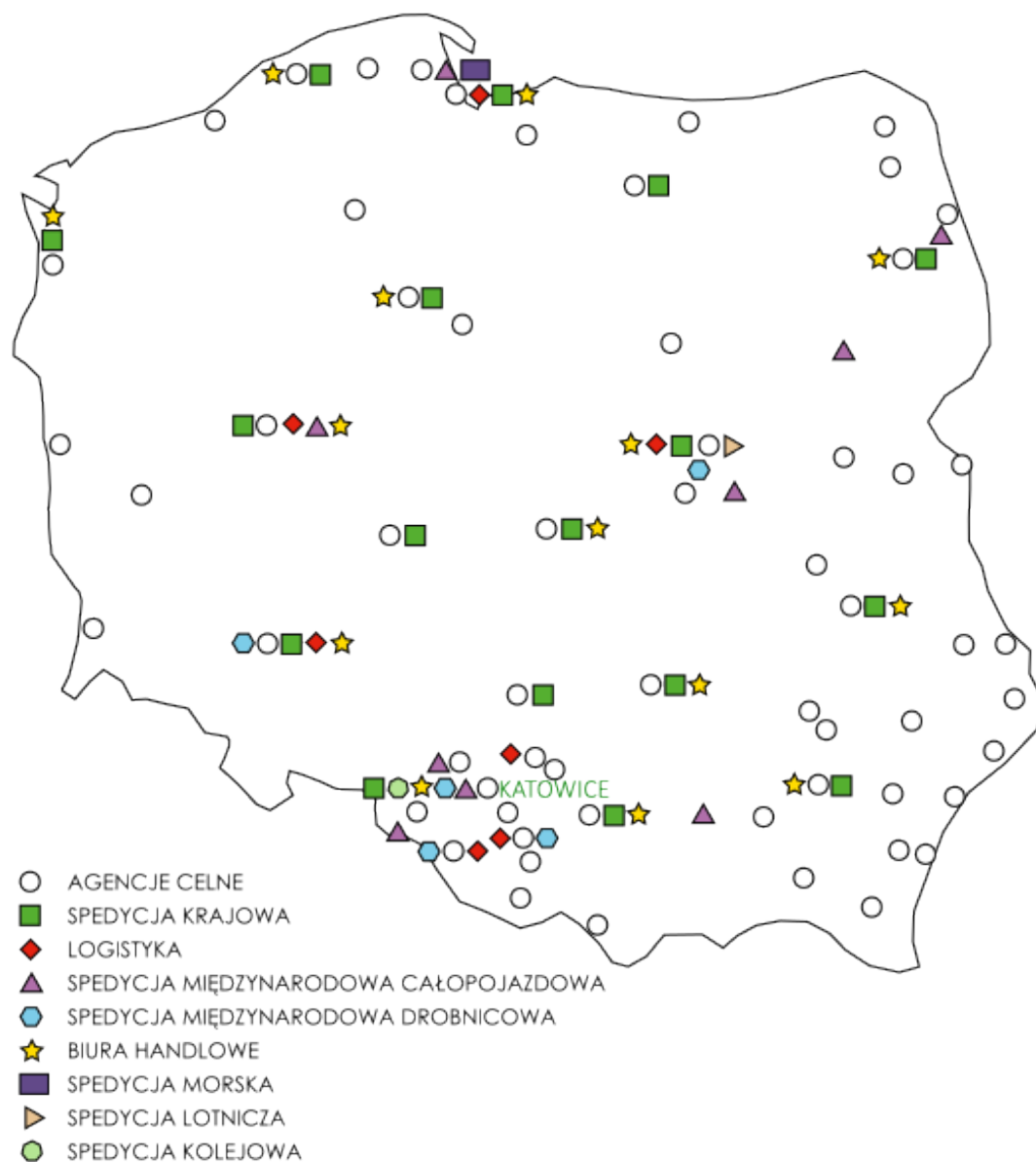
W 2024 roku rozszerzyliśmy naszą działalność o doradztwo w obszarach, w których jesteśmy ekspertami:

- Cło i postępowania celno-podatkowe
- Sankcje gospodarcze
- Przeciwdziałanie praniu brudnych pieniędzy – AML
- Compliance
- Doradztwo podatkowe
- Podatek od śladu węglowego CBAM
- Ochrona danych osobowych

Usługi te świadczone są przez JAS-FBG DORADZTWO Sp. z o. o.

JAS-FBG S.A. jest zrzeszona w polskich i międzynarodowych organizacjach branżowych:





GRUPA KAPITAŁOWA JAS-FBG w 2024 roku:

POLSKA

- JAS-FBG S.A.
- Transbud-Katowice Sp. z o. o.
- Power Progress Sp. z o. o.
- Caspol-Forwarding Sp. z o. o.
- JAS-FBG DORADZTWO Sp. z o. o.

WĘGRY

- JAS-FBG kft

NIEMCY

- JAS-FBG Logistic GmbH

Skład i kompetencje Zarządu

Jarosław Domin

Prezes Zarządu

Marcin Łuczyński

Wiceprezes Zarządu

Robert Zawadzki

Wiceprezes Zarządu

Zarząd Spółki działa w oparciu o Kodeks Spółek Handlowych, Statut Spółki, oraz inne przepisy prawa. Odpowiedzialność członków zarządu za poszczególne obszary działania Spółki została wskazana w Schemacie Organizacyjnym Spółki, który stanowi element Księgi Zintegrowanych Systemów Zarządzania. Zarząd Spółki prowadzi sprawy i reprezentuje Spółkę, podejmuje decyzje w zakresie wyznaczania kierunków rozwoju, strategii oraz wyznaczania i realizacji celów Spółki, a także zarządza aktywami Spółki (z wyłączeniem ograniczeń wynikających ze Statutu i przepisów powszechnie obowiązujących) oraz podejmuje wszelkie niezbędne czynności konieczne dla jej prawidłowego funkcjonowania. Zarząd, wydając uchwały, zatwierdza wszelkie wewnętrzne procedury i dokumenty. Członkowie Zarządu Spółki powoływani są przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

Członkowie Zarządu są bezpośrednio zaangażowani w kwestie związane ze zrównoważonym rozwojem oraz tworzeniem strategii zrównoważonego rozwoju Spółki oraz Grupy JAS-FBG. Zarząd został przeszkolony z zakresu ESG i zrównoważonego rozwoju, posiada i pogłębia swoją wiedzę z tego obszaru.



Rada Nadzorcza JAS-FBG S.A. pełni rolę organu kontrolnego i nadzorczego, działającego w oparciu o przepisy Kodeksu Spółek Handlowych, postanowienia Statutu Spółki oraz regulaminu uchwalonego przez Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy. Rada Nadzorcza zatwierdza plany działania Spółki, analizuje decyzje podejmowane przez Zarząd oraz dokonuje rewizji stanu majątku Spółki. Rada Nadzorcza JAS-FBG S.A. posiada kompetencje do rozstrzygania kwestii, które nie zostały zastrzeżone dla Walnego Zgromadzenia lub Zarządu, a w szczególności wyraża zgodę na nabycie i zbycie nieruchomości, użytkowania wieczystego lub udziału w nieruchomości lub udziału w użytkowaniu wieczystym, powołuje biegłych rewidentów do badania sprawozdania finansowego oraz rozpoznaje skargi na działalność Zarządu.

Skład Rady Nadzorczej JAS-FBG S.A.:

Rafał Hanczarek – Przewodniczący Rady Nadzorczej

Marcin Gorazda – Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej

Piotr Dziwok – Członek Rady Nadzorczej

Ryszard Duma – Członek Rady Nadzorczej



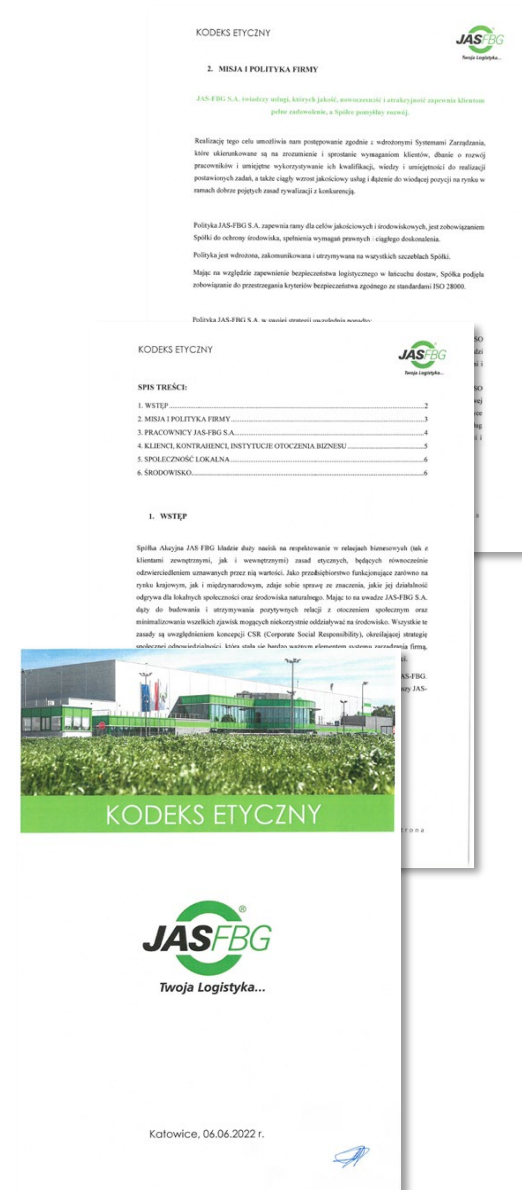
Wartości i cele

Niezmiennie, nadrzędnym celem Spółki jest prowadzenie zrównoważonej działalności biznesowej w sposób zapewniający klientom nowoczesne, efektywne i najwyższej jakości rozwiązania w obszarze TSL oraz kompleksowej obsługi celnej.

Kluczowe wartości GK JAS-FBG

- odpowiedzialność, wzajemny szacunek, zaufanie oraz uczciwość w relacjach ze wszystkimi grupami interesariuszy
- współpraca i dobra komunikacja
- zrozumienie potrzeb pracowników, kontrahentów i środowiska naturalnego
- równe traktowanie i równe szanse rozwojowe wszystkich pracowników
- ciągłe doskonalenie procesów i pogłębianie specjalistycznej wiedzy
- minimalizowanie negatywnego wpływu na środowisko naturalne
- zapewnienie bezpieczeństwa ludzi, danych i informacji, powierzonych produktów i środowiska naturalnego
- bezwzględne respektowanie wszelkich przyjętych przez Spółkę zobowiązań

Zasady te zostały szczegółowo opisane w zatwierdzonym przez zarząd **Kodeksie etycznym** JAS-FBG S.A.



Grupa Kapitałowa JAS-FBG w liczbach



7

Platform
logistycznych

1618

Pracowników

17

Terminali Spedycji
Krajowej

59

Biur Agencji
Celnej

Prawie **3 mln**
zleceń
zrealizowanych
we wszystkich
produktach

120 000

m² powierzchni
magazynowej

272

Samochody
ciężarowe

99,6%

Samochodów
ciężarowych w
normie EURO 6

Nasze usługi



Spedycja i transport drogowy (FTL i LTL)

Naszym klientom oferujemy dostawy przesyłek drobnicowych w systemie „od drzwi do drzwi” w 24 lub 48 godziny. Dystrybucję przesyłek drobnicowych uzupełnia system przewozów całopojazdowych, co umożliwia oferowanie kompleksowej obsługi ładunków na terenie całego kraju. 17 oddziałów na terenie Polski (+1 oddział w 2024 roku).

Sieć terminali Spedycji Drogowej w Polsce



Spedycja i transport międzynarodowy całopojazdowy (FTL)

Realizujemy wszelkie zlecenia transportowe w imporcie i eksporcie na terenie całej Europy. Specjalizujemy się w branży automotive. Zapewniamy kompleksową obsługę zleceń transportowych największym światowym koncernom.



Spedycja i transport międzynarodowy drobnicowy (LTL)

Usługa spedycji drobnicowej międzynarodowej jest oparta na sieci własnych, regularnych linii przewozowych z większością krajów Europy oraz Turcją. Posiadamy rozwiniętą sieć magazynów, platform logistycznych i agencji celnych, a także partnerstwo z międzynarodowymi operatorami logistycznymi.

W obu przypadkach transportu międzynarodowego – FTL i LTL – zapewniamy naszym klientom rozwiązania umożliwiające ograniczenie emisji CO₂. Transport całopojazdowy realizowany jest nowoczesną flotą własną, której przeciętny wiek to 2,5 roku. Transport drobnicowy jest zawsze doskonale zoptymalizowany oraz zapewnia wysoki poziom konsolidacji ładunków. Flota własna GK JAS-FBG jest dostosowana do stosowania paliwa HVO (Hydrotreated Vegetable Oil), czyli syntetycznego, odnawialnego oleju napędowego.



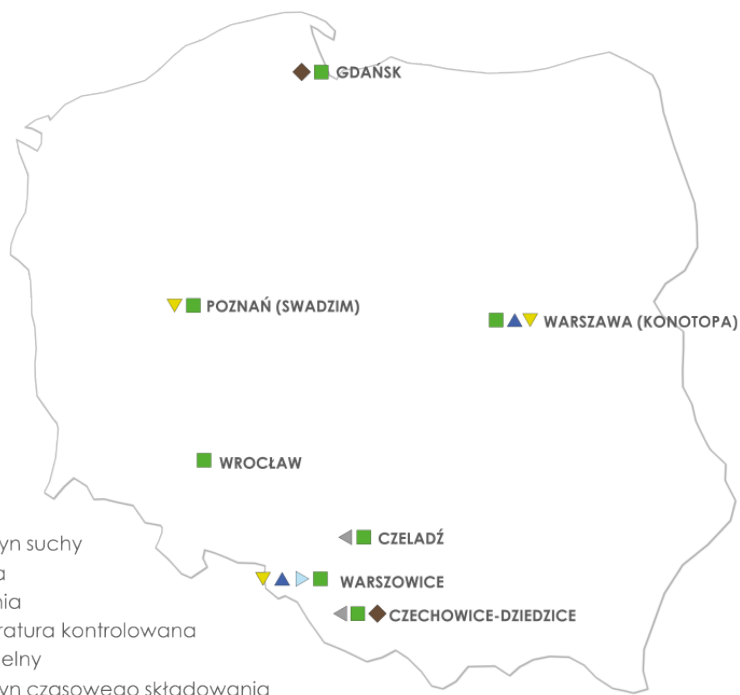
Logistyka

Dysponujemy siecią magazynów klasy A o łącznej powierzchni ponad 70 tys. m², także w temperaturze kontrolowanej, chłodniczej i mroźnej. Oferujemy m.in. rozładunek i załadunek, składowanie i przechowywanie towaru, raportowanie stanów, paletyzowanie towaru, konfekcjonowanie, kompletację i opiekę naszych agentów celnych.



Agencja celna

W sieci 59 placówek (+1 w 2024 roku) zlokalizowanych w całej Polsce oferujemy m.in. pełny zakres usług celnych związanych z importem i eksportem towarów we wszystkich procedurach celnych, odprawy tranzytowe w oparciu o Konwencję WPT, zabezpieczenie płatności długu celnego, reprezentowanie klienta w procesie legalizacji świadectw pochodzenia, świadectw przewozowych A.TR oraz EUR.1. Posiadane przez nas Świadectwo Upoważnionego Przedsiębiorcy AEO. Świadczymy usługi w zakresie raportowania CBAM czyli tzw. granicznego podatku węglowego, który jest nowym mechanizmem polityki klimatycznej Unii Europejskiej.



Dopełnieniem usług spedycji i transportu drogowego oraz logistyki kontraktowej są w JAS-FBG S.A. usługi spedycji pozasamochodowej.



Spedycja kolejowa

Obsługujemy przewozy krajowe i międzynarodowe w eksporcie, imporcie i tranzycie, z wykorzystaniem różnych typów wagonów, dostosowanych do przewożonych ładunków. Usługa „od drzwi do drzwi” w ramach przewozów intermodalnych w serwisie FCL i LCL (m.in. w imporcie i eksporcie z Chin, Korei Płd. oraz Turcji) obejmuje kompleksową organizację łańcucha dostaw w tym: odprawę celną, transport kolejowy, przeładunek i dostarczenie towaru do klienta wybranym rodzajem transportu. Ponadto, magazynowanie towarów sypkich na wybranych terminalach przeładunkowych. Transport kolejowy towarów to transport o najniższej emisji CO₂.



Spedycja lotnicza

Oferujemy kompleksową obsługę dostosowaną do indywidualnych potrzeb, w tym rejsy bezpośrednie do wybranych portów obu Ameryk, Azji i Afryki. Dzięki współpracy z naszymi oddziałami oraz poprzez biura partnerów zrzeszonych w sieci WCA oferujemy pełny serwis „od drzwi do drzwi”, a jako członkowie IATA korzystamy z pełnej oferty renomowanych przewoźników lotniczych na świecie. Siatka naszych połączeń obejmuje niemal cały świat.

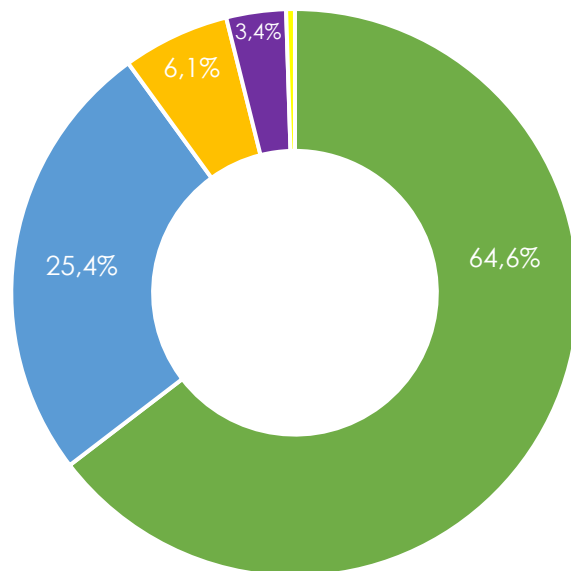
Nasi spedycytorzy lotniczy posiadają specjalistyczną wiedzę z zakresu transportu lotniczego materiałów niebezpiecznych, potwierdzoną certyfikatami ukończonych kursów. Nasz serwis obejmuje przesyłki standardowe, ekspresowe, DGR, w temperaturze kontrolowanej, towary łatwo psujące się, transport w wymaganej temperaturze oraz ponadgabarytowe. Transport lotniczy to najlepsze rozwiązanie dla przesyłek wymagających szybkiego dostarczenia na duże odległości.



Spedycja morska

Realizujemy kompleksową obsługę przesyłek całokontenerowych (FCL), drobnicowych (LCL) oraz ładunków ponadgabarytowych na całym świecie. Współpracujemy z oddziałami zagranicznymi oraz biurami partnerów zrzeszonymi w sieci World Cargo Alliance co pozwala nam na oferowanie serwisu „door to door”. Zapewniamy odbiór przesyłek i kontenerów morskich od nadawcy, organizację frachtu oceanicznego, obsługę portową oraz dobór optymalnej trasy przewozu, łącznie z połączeniami modalnymi (np. transport morski – transport kolejowy). Zapewniamy obsługę spedycyjno-celną w portach polskich oraz europejskich (Hamburg, Bremerhaven, Rotterdam, Antwerpia). Wyróżnia nas usługa kompleksowego doradztwa w zakresie handlu zagranicznego, weryfikacji zgodności z kontraktową bazą dostawy INCOTERMS 2020 oraz prawidłowości wymaganych dokumentów handlowych i transportowych, organizacji odpraw celnych, a także sposobów zabezpieczania płatności.

Wyniki działalności za 2024 rok



- Spedycja i transport drogowy (krajowy i międzynarodowy)
- Logistyka
- Agencja Celna
- Spedycja i transport pozasamochodowy (morski, kolejowy, lotniczy)
- Pozostała działalność (0,5%)



Systemy zarządzania jakością

Wszystkie procesy realizowane w Spółce zostały ujęte w ramy zintegrowanych systemów zarządzania oraz polityk. Jest to dla naszej firmy nie tylko zobowiązanie, ale i motywacja do realizacji celów jakościowych, środowiskowych oraz spełnienia wszelkich wymagań prawnych i ciągłego doskonalenia. Polityki o oraz procedury wewnętrzne są komunikowane, wdrażane i przestrzegane na wszystkich szczeblach Spółki.

Wdrożone normy i standardy odnoszą się do jakości zarówno w ujęciu ogólnym i strategicznym, jak również w wymiarach specyficznych, ważnych z punktu widzenia branży, w której działamy tj. bezpieczeństwa żywności, norm środowiskowych oraz bezpieczeństwa w łańcuchu dostaw.

System **ISO 9001** to dla nas bazowe narzędzie, pozwalające na bieżące monitorowanie oraz doskonalenie wszystkich procesów w Spółce. **Zasięg certyfikacji tym systemem w JAS-FBG S.A. wynosi 100%.**

ISO 14001 potwierdza zaangażowanie JAS-FBG S.A. w działania zmierzające do minimalizacji negatywnego wpływu Spółki na środowisko naturalne. W ramach tego standardu identyfikujemy i nadzorujemy, takie czynniki wpływu jak emisje gazów cieplarnianych, zużycie wody, gazu ziemnego i innych zasobów naturalnych, zużycie energii elektrycznej oraz gospodarowanie

odpadami. **Zasięg certyfikacji systemem w JAS-FBG S.A. wynosi 100%.**

Ze względu na priorytetowe podejście do bezpieczeństwa żywności w procesach logistycznych wdrożyliśmy i utrzymujemy **ISO 22000**. Standard ten opiera się na międzynarodowym systemie bezpieczeństwa łańcucha produkcji żywności HACCP i pozwala nam być zaufanym partnerem w transporcie i przechowywaniu produktów żywnościowych, w tym opakowań przeznaczonych do kontaktu z żywnością.

Posiadamy także certyfikat **ISO 28000** w zakresie spedycji i transportu drogowego krajowego i międzynarodowego. W ramach tego systemu systematycznie doskonalimy nasze procesy w zakresie bezpieczeństwa łańcucha dostaw. Identyfikujemy obszary do poprawy, wyznaczamy i realizujemy cele jakościowe i ilościowe.

Na rok 2024 przyjęto 16 celów w obszarze systemów jakości – 10 zostało zrealizowanych w 100%, 1 został zrealizowany częściowo, natomiast realizacja 2 została rozłożona do roku 2027, 3 cele nie zostały zrealizowane.



Systemy zarządzania jakością

Ponadto Spółka utrzymywała w 2024 roku:

- międzynarodowy standard żywności **IFS Logistics**, standard został wdrożony także w naszym węgierskim oddziale JAS-FBG kft (wdrożenie w 2017)
- standard **GMP+** potwierdzający spełnienie norm jakości i bezpieczeństwa podczas przewozu pasz oraz zbóż w transporcie kolejowym
- w obszarze usług agencji celnej posiadamy Świadectwo Upoważnionego Przedsiębiorcy w odniesieniu do uproszczeń celnych **AEO**



Liczba zrealizowanych audytów wewnętrznych systemów zarządzania jakością w 2024 r. – **20**.

Liczba audytów wewnętrznych w Dziale Agencji Celnej – **63** (audyty w obszarze celnym realizowane są przez Dział Kontroli Wewnętrznej). W trakcie audytów wskazywane są obszary wymagające poprawy lub możliwości dalszego doskonalenia a pracownicy odpowiedzialni za audytowany obszar określają działania korygujące, szacowane jest także ryzyko związane z danym obszarem. Ponadto, Spółka od wielu lat wyznacza i monitoruje KPI w zakresie reklamacji oraz analizuje główne przyczyny reklamacji. Zapewnia to stałe utrzymywanie wysokiej jakości realizowanych usług oraz zadowolenia klientów. Wnioski z audytów wewnętrznych i zewnętrznych przekazywane są Zarządowi Spółki.

W 2024 roku Spółka została poddana kontrolom i audytom zewnętrznym:

- 9 audytów zewnętrznych ze strony naszych klientów
- 9 kontroli ze strony instytucji administracji publicznej
- 26 audytów jednostek nadzorujących

W naszym oddziale na Węgrzech w 2023 r. przeprowadzony został 1 audyt wewnętrzny oraz 1 audyt zewnętrzny ze strony jednostki nadzorującej.

Audyty zewnętrzne jednostek nadzorujących w JAS-FBG S.A. w 2024 r.

ISO 9001	5
ISO 14001	5
ISO 22000	8
ISO 28000	1
IFS LOGISTICS	6
GMP+ TRANSPORT	1

Zasięg certyfikacji oddziałów JAS-FBG S.A, JAS-FBG kft w 2024 r.*

ISO 9001	98,17%
ISO 14001	98,17%
ISO 22000	4,59%
ISO 28000	8,26%
IFS LOGISTICS	5,50%
GMP+ TRANSPORT	1,83%

*Przy obliczaniu zasięgu certyfikacji uwzględniono wszystkie oddziały JAS-FBG S.A. i JAS-FBG kft, włącznie z placówkami agencji celnej, których nie dotyczy proces transportu oraz procesy związane z żywnością i artykułami spożywczymi.



Interesariusze

W JAS-FBG S.A. kluczowi interesariusze to pracownicy, klienci, dostawcy usług, instytucje otoczenia biznesu oraz organizacje branżowe i społeczności lokalne.

Pracownicy

Pracownicy to kluczowi interesariusze wewnątrzni a jednym z głównych celów Grupy jest zapewnienie im satysfakcjonujących, bezpiecznych i sprzyjających rozwojowi warunków pracy. Staramy się wstuchiwać w potrzeby naszych pracowników i na bieżąco na nie odpowiadać. Wdrożyliśmy wiele narzędzi, które zapewniają dobrą komunikację z pracownikami oraz inspirują ich do dzielenia się dobrymi pomysłami:

- Intranet, będący bazą wiedzy oraz miejscem publikacji aktualności firmowych i wewnętrznych procedur
- wewnętrzny kanał zgłoszeń dotyczących mobbingu, naruszeń prawa i procedur wewnętrznych, naruszeń w zakresie AML/CFT, kanał zgłoszeń propozycji zmian procedur ISO, kanały zgłoszeń procesowych usprawniających pracę
- kanał zgłoszeń dla sygnalistów (od 2024)

- moduł szkoleń e-learningowych
- newsletter prawny, biuletyn firmowy, badania ankietowe
- zaawansowany system workflow
- szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne
- wtorki z ekspertami – spotkania online dla kadry kierowniczej, odbywające się co dwa tygodnie
- program wdrażania innowacji „JASna zmiana”



JASNA ZMIANA!

Jeśli masz pomysł na usprawnienie miejsca pracy lub procesów w firmie, dostrzeżasz możliwość wprowadzenia innowacyjnych rozwiązań, chcesz mieć bezpośredni wpływ na doskonalenie organizacji?
Zgłoś się do Programu i wygraj nagrodę!

Jak wziąć udział?

- Zapoznaj się z Regulaminem Programu zamieszczonym w Intranecie.
- Wypełnij formularz online lub w formie papierowej.
- Wyślij go na adres: jasna-zmiana@jasfbg.pl

Zgłoszenia przyjmujemy w terminie od 16.04.2024r. do 16.05.2024r.

REGULAMIN: 

Klienci

Corocznie przeprowadzamy badanie satysfakcji klientów, którego celem jest nie tylko ocena poziomu ich zadowolenia z realizowanych przez JAS-FBG S.A. usług, ale także zrozumienie aktualnych potrzeb i oczekiwań. Wyniki są analizowane, a wnioski z badania stanowią podstawę do wdrażania zmian i ulepszeń. Wskaźnik Net Promotor Score (NPS) wyniósł w 2024 roku 40, a liczba promotorów to 58%.

Ponadto, w 2024 roku już po raz drugi zapytaliśmy naszych klientów o kwestie dotyczące zrównoważonego rozwoju, a odpowiedzi posłużyły do przygotowania matrycy tematów istotnych.

W celu sprawnej wymiany danych i bieżącej komunikacji w kwestiach operacyjnych naszym klientom umożliwiamy integrację systemów IT. Klienci Agencji Celnej mają możliwość korzystania z extranetu zapewniającego komfort i wygodę współpracy natomiast klientom korzystającym z usług transportu drogowego krajowego udostępniamy platformę *Przesyłka*. W 2024 roku wdrożyliśmy wewnętrzny elektroniczny system obsługi reklamacji, który znacząco poprawia efektywność procesu rozpatrywania reklamacji. Obecnie klienci mogą zgłaszać swoje uwagi i reklamacje na adres e-mail: reklamacjetsl@jasfbg.pl. Nasi klienci mogą korzystać także z infolinii, która nadal pozostaje prostym w użyciu, szybkim i popularnym narzędziem komunikacyjnym. W 2024 roku odnotowaliśmy prawie 12 tysięcy połączeń z infolinią.



Dostawcy usług

Grupa JAS-FBG współpracuje z dostawcami szerokiego wachlarza usług. Ze względu na charakter działalności i wpływu na środowisko naturalne, szczególnie istotna jest dla nas dobra komunikacja i współpraca z przewoźnikami. W relacjach z naszymi podwykonawcami bazujemy na wzajemnym zaufaniu i obopólnych korzyściach. Pozwala to na utrzymywanie długoterminowej i satysfakcjonującej obie strony współpracy. Za bieżące kontakty z podwykonawcami usług transportowych odpowiadają dyrektorzy produktowi oraz kierownicy działów w poszczególnych regionach. JAS-FBG S.A. stosuje korzystne terminy zapłaty wobec dostawców Spółki – okres spłaty zobowiązań w 2024 r. skrócił się i wynosił przeciętnie 30 dni (-2 dni w stosunku do roku 2023).

Instytucje otoczenia biznesu

Najważniejsze instytucje otoczenia biznesu to dla Spółki banki i towarzystwa ubezpieczeniowe, organy administracji państwowej oraz organizacje branżowe. Cyklicznie odbywają się spotkania zarządu oraz kadry zarządzającej pionem finansowym z przedstawicielami banków. Za kwestie relacji z towarzystwami ubezpieczeniowymi odpowiada Dział Zarządzania Systemami i Reklamacjami. Nasza współpraca z firmami ubezpieczeniowymi to także wymiana wiedzy i doświadczeń w ramach szkoleń organizowanych dla pracowników, w 2024 roku w szkoleniach

dotyczących ryzyk w transporcie uczestniczyło 65 osób. Bardzo istotnym obszarem aktywności Spółki są relacje z organizacjami branżowymi, których Spółka jest członkiem. Możemy dzięki temu nie tylko pogłębiać naszą ekspercką wiedzę, ale także mieć realny wpływ na rozwój branży TSL w Polsce i w Europie. Zarząd Spółki jest bezpośrednio zaangażowany w te działania.

Społeczności lokalne

Naszą ambicją jest to, aby JAS-FBG S.A. miała wyłącznie pozytywny wpływ na społeczności lokalne, na obszarach w których prowadzi swoją działalność. Skupiamy się przede wszystkim na działalności edukacyjnej i współpracy z lokalnymi szkołami średnimi oraz uczelniami wyższymi, kształcącymi młode pokolenia w obszarze logistyki i transportu. Realizujemy praktyczną naukę zawodu, praktyki wakacyjne, staże, warsztaty, szkolenia i prelekcje. Uczestniczymy także w wydarzeniach edukacyjnych organizowanych przez szkoły i uczelnie, a skierowane do szerszego grona odbiorców. Regularnie spotykamy się z przedstawicielami tych instytucji. Ten obszar naszej działalności już od wielu lat jest rozwijany przez Dział HR.

W przypadku wsparcia rzeczowego lub finansowego, którego udzielamy podmiotom trzecim, proces decyzyjny przebiega zgodnie z wewnętrzną procedurą, co zapewnia przejrzystość i transparentność.



Ład korporacyjny

1. Kluczowe polityki i procedury
2. Zarządzanie ryzykiem i ryzyka ESG
3. Strategia zrównoważonego rozwoju
4. Tematy istotne

Kluczowe polityki i procedury

JAS-FBG S.A. utrzymuje i rozwija szereg wewnętrznych procedur i polityk, niezbędnych do efektywnego i transparentnego zarządzania firmą. Wszystkie wewnętrzne regulacje są regularnie aktualizowane oraz dostosowywane zarówno do obowiązujących przepisów prawa, jak i zmieniającego się dynamicznie otoczenia biznesowego. W 2024 roku uzupełniliśmy naszą procedurę dotyczącą zakupów o **ocenę dostawców pod kątem zrównoważonego rozwoju**. Ponadto, przygotowana została kompleksowa, wspólna dla Grupy Kapitałowej JAS-FBG **procedura zgłaszania naruszeń oraz ochrony sygnalistów**. Procedura ta została szeroko opisana w dalszej części raportu. Procedury i polityki są publikowane i dostępne dla każdego pracownika lub interesariusza, którego dotyczą (firmowy Intranet lub strona www).

- Zintegrowana Polityka jakości, środowiskowa, bezpieczeństwa łańcucha dostaw i bezpieczeństwa żywności
- Procedury dotyczące zawierania umów, dostarczania, monitorowania i doskonalenia usług spedycji i agencji celnej (ISO) – aktualizacja 2024
- Procedury i instrukcje certyfikowanego Międzynarodowego Standardu Żywności IFS Logistics – aktualizacja 2024
- Procedura Postępowanie reklamacyjne (ISO) - aktualizacja 2024
- Procedura Zakupy (ISO) – aktualizacja 2024
- Procedura Nadzór nad wyrobem niezgodnym, gotowość na wypadek awarii i reagowanie na awarie (ISO) – aktualizacja 2024
- Procedura Postępowanie z towarami spożywczymi (ISO) – aktualizacja 2024
- Procedura Aspekty środowiskowe (ISO)
- Procedura Przechowywanie i zabezpieczenie wyrobów (ISO)
- Procedura Szkolenie (ISO) – aktualizacja 2024
- Procedura Nadzór nad dokumentacją i danymi (ISO)
- Procedura Wspólna procedura zgłoszeń wewnętrznych naruszeń oraz podejmowania działań następczych w Grupie Kapitałowej JAS-FBG – wdrożona w 2024
- Księga Wewnętrznego Systemu Kontroli
- Wewnętrzna procedura sankcyjna (dla Grupy JAS-FBG) – aktualizacja 2024
- Kodeks etyczny
- Polityka ochrony danych osobowych
- Polityka bezpieczeństwa systemów informatycznych
- Wewnętrzna polityka antymobbingowa
- Procedura AML/CFT dotycząca przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowania terroryzmu wraz z wewnętrzną procedurą anonimowego zgłaszania naruszeń przepisów z zakresu przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowania terroryzmu – aktualizacja 2024
- Procedury zarządzania zgodnością (compliance)
- Procedura rekrutacji i doboru pracowników, zawierania i zmian umów o pracę oraz organizacji praktyk i staży
- Regulamin Pracy oraz Regulamin Wynagradzania – aktualizacja 2024



Polityka KYC

Spójną Politykę KYC JAS-FBG S.A. tworzą procedury AML/CFT oraz procedura sankcyjna.

W 2024 roku zaktualizowaliśmy przyjętą wcześniej w JAS-FBG S.A. i Transbud-Katowice Sp. z o. o. **Wewnętrzną Procedurę Sankcyjną**. Procedura ma na celu zapewnienie, że działalność firmy prowadzona jest w pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa międzynarodowego i krajowego w zakresie sankcji gospodarczych. Określa ona w szczególności czynności i działania podejmowane w celu ograniczenia ryzyka sankcyjnego, w tym zasady rozpoznania i oceny ryzyka sankcyjnego kontrahentów, środki ostrożnościowe stosowane w celu właściwego zarządzania tym ryzykiem oraz zasady nawiązywania, utrzymywania i kończenia stosunków gospodarczych z podmiotami, które znajdują się na listach sankcyjnych. Działanie zgodnie z procedurą wyklucza możliwość nawiązywania kontaktów handlowych z firmami stosującymi nieuczciwą konkurencję i gwarantuje w pełni etyczne relacje biznesowe. Wewnętrzna procedura sankcyjna jest przeglądana i aktualizowana, zarówno w trybie cyklicznym, jak i w momencie zmian w obowiązujących regulacjach prawnych. Dbamy o szczelność procedury i ograniczamy

możliwość obchodzenia sankcji, zwiększając tym samym skuteczność mechanizmów kontrolnych.

Ponadto, na bieżąco i cyklicznie przeprowadzane są masowe screeningi po kątem występowania naszych kontrahentów na listach sankcyjnych. Dzięki temu, mamy pewność, że podejmowane działania pozostają zgodne z aktualnym stanem prawnym. Procedura obowiązuje wszystkich pracowników Spółki, w szczególności pracowników odpowiedzialnych za nawiązywanie oraz utrzymywanie kontaktów handlowych z kontrahentami. Spółka zapewnia również pracownikom regularny udział w szkoleniach z zakresu sankcji gospodarczych.



Wewnętrzna Procedura AML/CFT o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu w JAS-FBG S.A. służy realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawa, w szczególności z ustawy z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu. Jej celem jest przeciwdziałanie zjawisku praniu brudnych pieniędzy w środowisku spółki oraz jej kontrahentów. Procedura AML/CFT określa szereg zasad działania, określonych w przepisach ustawy AML, które mają na celu zapobieganie, wykrywanie i zwalczanie wprowadzania do legalnego obrotu finansowego wartości majątkowych pochodzących z nielegalnych lub nieujawnionych źródeł oraz przeciwdziałanie finansowania przestępstw o charakterze terrorystycznym. Spółka m.in. identyfikuje i ocenia ryzyko prania pieniędzy oraz finansowania terroryzmu odnoszące się do prowadzonej działalności jako instytucji obowiązanej zgodnie z ustawą AML/CFT, jak również rozpoznaje ryzyko wiążące się ze stosunkami gospodarczymi lub z transakcją okazjonalną, ocenia poziom rozpoznanego ryzyka oraz stosuje odpowiednie środki bezpieczeństwa finansowego. Nasi pracownicy regularnie uczestniczą w szkoleniach z zakresu AML/CFT.

Wdrożyliśmy także procedurę i kanały umożliwiające zgłaszanie naruszeń z zakresu AML/CFT, zapewniające anonimowość oraz w pełni odzwierciedlające wymogi obowiązujących przepisów.

W 2024 roku nie zidentyfikowano potencjalnych zagrożeń z zakresu prania brudnych pieniędzy i finansowania terroryzmu.



Korupcja

Zjawisko korupcji, a zwłaszcza korupcji gospodarczej stanowi jeden z głównych obszarów compliance i stanowi zagrożenie dla środowiska biznesowego, bez względu na branżę i profil działalności przedsiębiorstwa. Ze zrealizowanego w Spółce w 2024 roku badania opinii kadry menedżerskiej na temat ryzyk w obszarze ESG, wynika, że nie dostrzega ona dużego ryzyka w obszarze korupcji – prawdopodobieństwo jej wystąpienia uznano za niewielkie, a za przeciętną uznano skalę oddziaływania oraz istotność finansową dla Spółki. Może to wynikać z faktu, iż do tej pory nie odnotowaliśmy zdarzeń tego typu, a swoje zadania Spółka realizuje w sposób transparentny, zgodnie z wewnętrznymi procedurami i regulaminami.

Ponadto, Spółka podejmuje szereg działań, których celem jest zapobieganie występowaniu tego zjawiska. **Polityka antykorupcyjna** jest elementem systemu zarządzania zgodnością Spółki. W JAS-FBG S.A. oraz spółkach z Grupy nie akceptujemy żadnych form działań o charakterze korupcyjnym tj.:

- przekazywania, obietnic przekazania korzyści materialnej pod postacią zapłaty lub w innej formie w celu

osiągnięcia korzyści biznesowej lub w przypadku instytucji administracji państwowej, w celu wpłynięcia na przebieg procedury

- przyjęcia od osób trzecich korzyści materialnej lub obietnicy tej korzyści pod postacią zapłaty lub w innej formie, w przypadku gdy istnieje podejrzenie, że oczekują one w zamian określonych korzyści biznesowych

Wszelkie płatności wykonywane w imieniu Spółki muszą być potwierdzone właściwym dokumentem finansowo-księgowym.

W 2024 r. nie stwierdzono żadnego przypadku korupcji.



Ochrona danych osobowych

Ochronę danych osobowych pracowników oraz kontrahentów i odbiorców ostatecznych w całym łańcuch dostaw uważamy za niezwykle istotną. W JAS-FBG S.A. działa **System Zarządzania Ochroną Danych Osobowych**. Podstawowymi dokumentami tego systemu, regulującymi nie tylko zasady przetwarzania danych osobowych, ale również zasady bezpiecznego zarządzania informacjami są **Polityka ochrony danych osobowych, Polityka bezpieczeństwa systemów informatycznych** oraz **Procedura nadawania oraz odwoływania upoważnień do przetwarzania danych osobowych**. W pozostałych spółkach Grupy wdrożono **polityki ochrony danych osobowych**. Ponadto, w 2024 roku zrealizowano audyt upoważnień do przetwarzania danych osobowych.

Szczególne wagę przywiązujemy do kwestii **cyberbezpieczeństwa**. Badanie istotności kwestii zrównoważonego rozwoju JAS-FBG S.A. wykazało, że 90,2% badanych menedżerów uważa *bezpieczeństwo informacji, cyberbezpieczeństwo i ochronę danych osobowych* za kwestie o dużym (11,8%) lub bardzo dużym znaczeniu (78,4%). Zagrożenie cyberatakami uznano także za

szczególne ryzyko w obszarze ładu korporacyjnego. Pracownicy Grupy już od kilku lat cyklicznie uczestniczą w szkoleniach poświęconych przeciwdziałaniu tego typu zagrożeniom – w 2024 roku szkolenie online ukończyło 200 pracowników. Ponadto, Spółka wdrożyła w roku sprawozdawczym **Instrukcję zgłaszania problemu związanych z Bezpieczeństwem IT**, której jednym z celów jest m.in. usprawnienie procesu zarządzania bezpieczeństwem IT. Ponadto, w 2024 roku przeprowadzono w Grupie JAS-FBG audyt cyberbezpieczeństwa, jako jeden z elementów zapewnienia Grupie zgodności z obowiązującymi i planowanymi regulacjami prawnymi oraz podwyższenia poziomu bezpieczeństwa IT i odporności na ryzyka w tym obszarze.



W Spółce funkcjonuje **system zarządzania zgodnością**, którego celem jest minimalizacja ryzyka związanego z naruszeniem przepisów prawa krajowego i międzynarodowego oraz procedur wewnętrznych. System obejmuje wszystkie procesy zachodzące w Spółce, określa uprawnienia i odpowiedzialność oraz definiuje kluczowe pojęcia, takie jak: **ład organizacyjny, należyta staranność, korupcja i przekupstwo** czy też **konflikt interesów**.

Zgodność zapewniana jest w Spółce poprzez polityki i procedury wdrożone w następujących obszarach:

- przeciwdziałanie praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu (AML/CFT)
- sankcje gospodarcze
- środowisko naturalne i raportowanie środowiskowe
- przeciwdziałanie korupcji
- podatki i raportowanie podatkowe
- HR, a zwłaszcza przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji
- ochrona danych osobowych, bezpieczeństwo informacji i cyberbezpieczeństwo

- standardy etyczne
- ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa
- ochrona sygnalisty
- specyficzne obszary branżowe dotyczące transportu i spedycji oraz usług agencji celnej

Zmiany przepisów prawa i procedur wewnętrznych są komunikowane pracownikom za pośrednictwem firmowego Intranetu, szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych.



Kluczowe zasady postępowania i wartości, którym powinni kierować się pracownicy Spółki zawarte zostały w **Kodeksie etycznym JAS-FBG S.A.** Z dokumentem tym może zapoznać się każdy pracownik, jest on dostępny w firmowym Intranecie.

W Spółce funkcjonuje ponadto bieżący monitoring zmian prawnych w formie miesięcznego newslettera, mający na celu zapewnienie zgodności z obowiązującymi przepisami. Pracownicy mogą zgłosić nieprawidłowości na wskazany adres e-mail etyka@jasfbg.pl, który obsługiwany jest przez wyznaczonego przez zarząd pracownika Działu Prawnego, odpowiedzialnego za procedowanie zgłoszenia oraz mogą skorzystać z systemu zgłaszania naruszeń na EY Virtual Compliance Officer.

W Spółce, już od wielu lat funkcjonuje Polityka antymobbingowa. Wszystkie zgłaszane przypadki niewłaściwego traktowania pracowników traktujemy niezwykle poważnie. W roku sprawozdawczym otrzymaliśmy jedno zgłoszenie dot. działań o charakterze mobbingu. W odpowiedzi na to zgłoszenie powołana została komisja, która zgodnie z procedurą zawartą w Polityce wyjaśniła wszystkie aspekty zdarzenia. Efektem prac komisji był raport. Nie stwierdzono wystąpienia mobbingu.



Sygnaliści

W 2024 roku Grupa Kapitałowa JAS-FBG wdrożyła **Wspólną procedurę zgłoszeń wewnętrznych naruszeń oraz podejmowania działań następczych w Grupie Kapitałowej JAS-FBG**. Procedura ta jest nie tylko odpowiedzią na wymagania *Ustawy z dnia 14 czerwca 2024 o ochronie sygnalistów* r. oraz *Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii*, ale także kluczowym elementem sprzyjającym budowaniu zrównoważonego, transparentnego działającego i odpowiedzialnego przedsiębiorstwa.

Wdrożony system umożliwia dokonanie zgłoszenia podejrzenia naruszenia przepisów prawa krajowego oraz międzynarodowego, podejrzenia korupcji lub oszustwa bądź naruszenia wewnętrznych regulacji przyjętych w Grupie Kapitałowej JAS-FBG.

W procedurze wskazano szeroki zakres przedmiotowy naruszeń, obejmujący także obszary specyficzne dla działalności operacyjnej Grupy.

Zgłoszenie może dotyczyć w szczególności:

- korupcji lub oszustw
- działalności kantorowej i prowadzenia ksiąg rachunkowych
- prania pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu
- bezpieczeństwa transportu
- ochrony środowiska
- bezpieczeństwa żywności i pasz
- bezpieczeństwa i higieny pracy lub zagrożeń dla zdrowia lub życia ludzkiego
- ochrony konkurencji i konsumentów
- ochrony prywatności i danych osobowych
- bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych
- mobbingu lub molestowania albo dyskryminacji
- zaopatrzenia lub zakupów
- księgowości lub finansów
- magazynów i logistyki
- agencji celnych
- transportu i spedycji
- sprzedaży lub marketingu bądź obsługi klienta
- zasobów ludzkich
- kierownictwa lub wyższego kierownictwa Spółek

Kanał zgłaszania obsługiwany jest przez platformę **EY Virtual Compliance Officer**. W ramach systemu powołano Wewnętrzną Jednostkę Organizacyjną odpowiedzialną za przyjmowanie zgłoszeń oraz Zespół ds. Postępowań Wyjaśniających upoważniony do podejmowania działań następczych i komunikacji z sygnalistą. Grupa JAS-FBG zapewnia odpowiedni poziom poufności i ochrony danych osobowych sygnalistów, osób pomagających w dokonaniu zgłoszenia, powiązanych ze zgłoszeniem, osób których dotyczy zgłoszenie oraz osób trzecich wskazanych w zgłoszeniu.

W 2024 roku wpłynęło jedno zgłoszenie, które zostało ocenione jako reklamacja i przekazane do dalszego procedowania przez dział reklamacji.



Zarządzanie ryzykiem i ryzyka ESG

Zarządzanie ryzykiem jest niezwykle istotne z punktu widzenia zapewnienia ciągłości działania wszystkich procesów realizowanych przez JAS-FBG S.A. Ze względu na zintegrowanie wymagań norm dotyczących jakości, ochrony środowiska, bezpieczeństwa łańcucha dostaw oraz bezpieczeństwa żywności, Spółka stosuje procesowe zarządzanie ryzykiem. Określone są zagrożenia oraz szanse, pozwalające na uniknięcie ryzyka lub ulepszenie i doskonalenie każdego wyodrębnionego procesu.

Ryzyko szacowane jest w procesach:

- zarządzających (zarządzanie strategiczne, zarządzanie zasobami ludzkimi)
- głównych (procesy operacyjne, związane ze świadczonymi usługami)
- wspomagających (obsługa klienta, zakupy, monitorowanie i doskonalenie, aspekty środowiskowe, dokumentacja i procedury, środowisko pracy i awarie)
- zewnętrznych (procesy zlecane na zewnątrz)

Obszary, które są objęte procesem szacowania ryzyka obejmują szereg zagadnień ESG. Dotyczą strategii Spółki i jej zasobów ludzkich, obejmują analizę czynników wpływu na środowisko naturalne, relacje z klientami i dostawcami usług oraz zgodność z obowiązującymi przepisami prawa.

W ramach procesu tworzenia strategii zrównoważonego rozwoju przeprowadziliśmy badanie, którego celem było zidentyfikowanie kluczowych ryzyk i szans we wszystkich obszarach ESG. W badaniu udział wzięły osoby posiadające wiedzę operacyjną i strategiczną z obszarów kluczowych dla funkcjonowania firmy (kadra menadżerska oraz specjaliści w wybranych obszarach). Zostali oni poproszeni o ocenę najistotniejszych ryzyk i szans środowiskowych, w skali od 1 do 5 według trzech kryteriów: prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka/szansy, potencjalny wpływ na Spółkę oraz wpływ finansowy.



Ryzyka w obszarze ładu korporacyjnego

Za najważniejsze ryzyka uznano ryzyko oszustwa, ryzyka makroekonomiczne, ryzyka technologiczne i związane z cyfryzacją oraz ryzyka związane z nieprzestrzeganiem przez pracowników wewnętrznych procedur i regulacji.

Jednocześnie, cyfryzacja i technologia oraz ryzyka makroekonomiczne, to obszary, które traktowane są jako szanse, ponieważ mogą one przyczynić się do lepszego dostosowania się do warunków rynkowych i oczekiwań klientów, a rozwój technologiczny wpływa niewątpliwie na wzrost konkurencyjności formy.

Ryzyka środowiskowe

Wśród głównych ryzyk środowiskowych znalazły się te aspekty, które z jednej strony mogą pomóc w ograniczeniu emisji CO₂ w transporcie, z drugiej strony wiążą się ze znacznym podwyższeniem kosztów działalności. Za najważniejsze ryzyka środowiskowego obszaru ESG uznano regulacje prawne w zakresie zmian klimatu i ograniczenia emisji CO₂.

Wdrażanie regulacji prawnych prowadzących do ograniczenia negatywnego wpływu gazów cieplarnianych na zmiany klimatyczne uważamy za niezwykle istotne z punktu widzenia zapewnienia długofalowego dobrostanu człowieka, jednak w istotny sposób wpływają one na wzrost kosztów transportu. Podobnie, wysokie ceny i brak dostępności paliw alternatywnych dla oleju napędowego (HVO) i/lub LNG (bioLNG) oraz ograniczone możliwości w używaniu w ciężkim transporcie dalekim samochodów z napędem np. elektrycznym oraz wysoki koszt takich środków transportu.

Ryzyka w obszarze społecznym

Za największe ryzyko w tym obszarze uznana została rotacja pracowników. Wiąże się ona przede wszystkim z wysokimi kosztami rekrutacji i wdrażania nowych pracowników a także utratą kapitału ludzkiego, jakim są doświadczeni pracownicy. Nie bez znaczenia są także trudności związane z organizacją pracy.

Należy podkreślić, że branża TSL jest szczególnie narażona na wysoką rotację w niektórych grupach pracowniczych takich jak np. pracownicy magazynów, czy kierowcy.

Zdecydowana większość kwestii zrównoważonego rozwoju z obszaru społecznego jest postrzegana przez naszych menedżerów jako szansa np.:

- różnice międzypokoleniowe wśród pracowników umożliwiają zarówno, wykorzystanie wiedzy i doświadczenia pracowników z wieloletnim stażem oraz otwartości na nowe technologie i zmiany młodszych pracowników
- podejście work life balance, przyczynia się do inicjowania wielu rozwiązań ułatwiających naszym pracownikom godzenie życia zawodowego z prywatnym
- koszty szkoleń zewnętrznych, inspirując do poszukiwania rozwiązań związanych z budowaniem kadry trenerów wewnętrznych i innych rozwiązań szkoleniowych, które wykorzystują własne zasoby Spółki

Strategia zrównoważonego rozwoju

Ludzie, dbałość o środowisko naturalne oraz respektowanie porządku prawnego i etyka w relacjach biznesowych stanowią filar działalności spółek Grupy JAS-FBG od początku ich istnienia. Poprzez wdrażanie i utrzymywanie certyfikacji systemów jakości, JAS-FBG S.A. od wielu lat potwierdza swoje zaangażowanie w realizację celów w obszarze zarządzania firmą, operacyjnym oraz środowiskowym. W 2024 roku kontynuowaliśmy weryfikację strategii biznesowej i stopniowo uwzględnialiśmy w niej nowe zagadnienia ESG. Realizujemy kolejne cele we wszystkich obszarach zrównoważonego rozwoju, a konkretne wyniki szczegółowo prezentujemy w poszczególnych częściach niniejszego raportu.

Jesteśmy szczególnie dumni z poprawy naszych ratingów w CDP oraz Ecovadis. Ocena niezależnych podmiotów jest dla nas bardzo ważna, zwłaszcza, że pokazuje nam nie tylko mocne, ale i słabsze strony.

Ponadto, w roku sprawozdawczym udało nam się zmodyfikować naszą procedurę zakupową tak, aby uwzględniała ona ocenę dostawców i podwykonawców pod kątem zrównoważonego rozwoju. Zaangażowaliśmy także tę grupę interesariuszy w badanie istotnych kwestii

zrównoważonego rozwoju.

Ważnym celem w obszarze zmniejszenia emisji była dla Grupy także optymalizacja wykorzystania floty samochodów ciężarowych. Nasza flota zawsze spełniała najwyższe normy w zakresie emisji CO₂, jednak zależało nam na możliwie największym dopasowaniu jej wielkości do potrzeb rynku. Udało się nam ten cel zrealizować.



Tematy istotne 2024

W roku sprawozdawczym podjęliśmy kroki w kierunku przeprowadzenia analizy podwójnej istotności zgodnej z wytycznymi standardów ESRS. Zrealizowane zostało badanie ankietowe wśród kadry menedżerskiej Grupy JAS-FBG oraz pracowników zaangażowanych w poszczególne obszary tematyczne analizy oraz badanie wśród klientów, dostawców usług i produktów oraz instytucji otoczenia biznesu, a zwłaszcza instytucji finansowych i ubezpieczeniowych, z którymi współpracujemy. W badaniu ankietowym po raz pierwszy oceniana była istotność kwestii zrównoważonego rozwoju zawartych w AR 16.

Przeprowadzono analizę tematów, podtematów i mniejszych jednostek tematycznych zawartych w AR 16 i dokonano wyboru kwestii, które zostały zawarte w kwestionariuszu. Ze względu na specyfikę i charakter działalności Grupy, niektóre kwestie zostały sformułowane w taki sposób, aby pełniej odzwierciedlały konkretne zagadnienia typowe dla działalności np. podtemat „mikrodrobiny plastiku” został przeformułowany na „wykorzystanie tworzyw sztucznych, plastiku i mikroplastik”, a temat „konsumenci i użytkownicy końcowi” na „relacje i komunikacja z klientami”, ponieważ w branży TSL nie

funkcjonuje typowy konsument, czy użytkownik produktu.

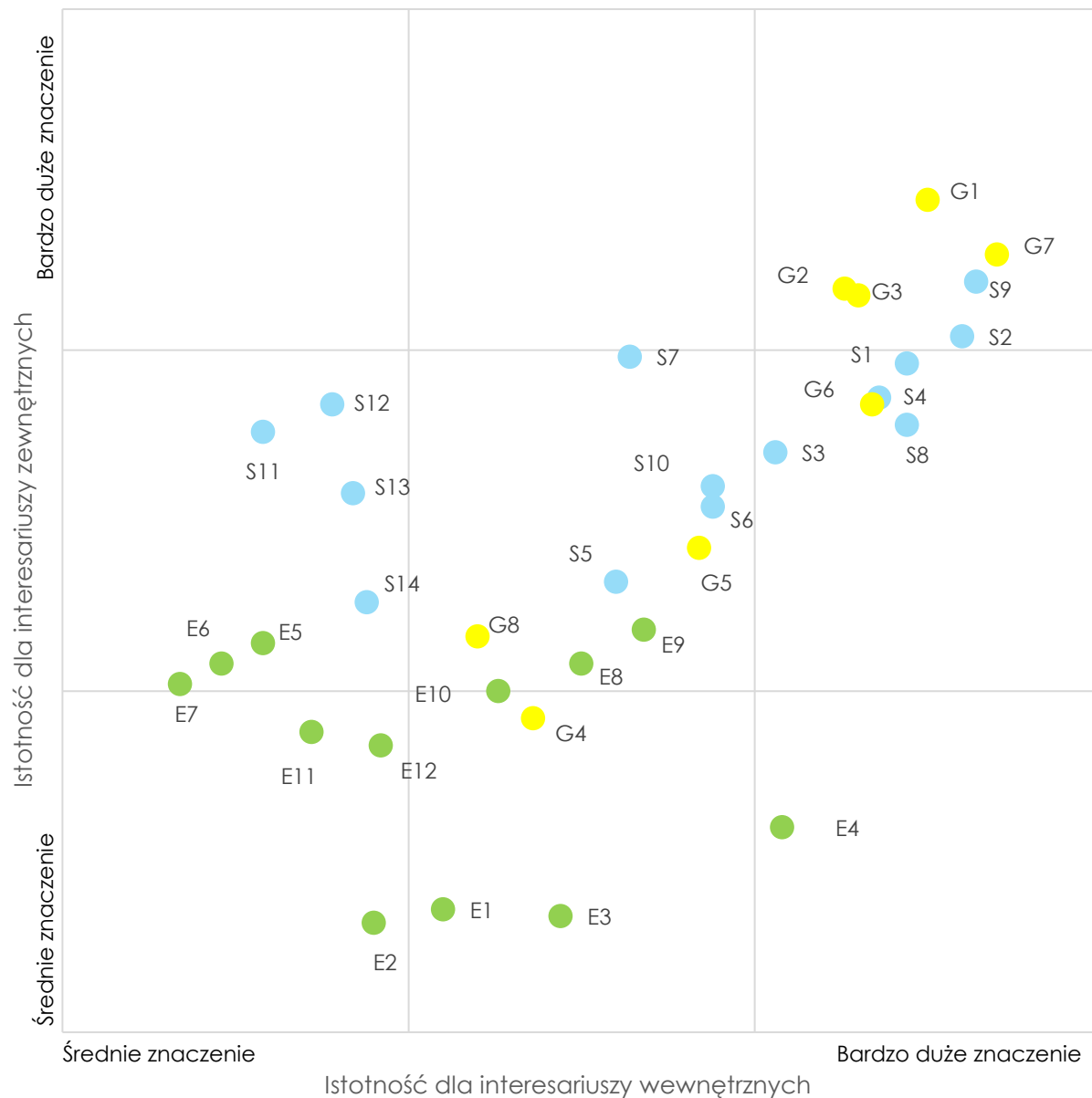
Ponadto, uwzględniliśmy elementy typowe dla branży takie, jak warunki pracy kierowców czy transport i magazynowanie substancji niebezpiecznych.

Ostatecznie w kwestionariuszu ankiety uwzględniono 35* kwestii zrównoważonego rozwoju w 3 obszarach – środowiskowym, społecznym i ładu korporacyjnego.

**Na mapie tematów istotnych nie uwzględniono zaangażowania politycznego, ze względu na to, iż kwestia ta uzyskała w przeprowadzonym badaniu wyniki poniżej średniego.*



- E1 Emisja gazów cieplarnianych w związku z prowadzoną działalnością
- E2 Przystosowanie się do zmiany klimatu i jej skutków dla prowadzonej działalności
- E3 Łagodzenie zmiany klimatu np. poprzez podejmowanie działań ograniczających emisję CO₂ w prowadzonej działalności
- E4 Zarządzanie zużyciem energii i redukcja zużycia energii
- E5 Zanieczyszczenie wody
- E6 Zanieczyszczenie gleby
- E7 Zanieczyszczenie organizmów żywych i zasobów żywnościowych
- E8 Transport i magazynowanie substancji niebezpiecznych
- E9 Gospodarka odpadami
- E10 Zużycie wody
- E11 Oddziaływanie na ekosystemy i bioróżnorodność środowiska naturalnego
- E12 Wykorzystanie tworzyw sztucznych, plastiku i mikroplastik
- S1 Bezpieczeństwo i warunki zatrudnienia np. rodzaj umowy, czas pracy, zasady wynagradzania pracowników
- S2 Bezpieczeństwo i higiena pracy
- S3 Szkolenia i rozwój zawodowy pracowników
- S4 Równe traktowanie i równość szans dla wszystkich pracowników w zakresie wynagrodzenia i dostępu do rozwoju zawodowego
- S5 Podejście do różnorodności np. ze względu na wiek i płeć pracowników
- S6 Dialog z własnymi pracownikami i wolność zrzeszania się
- S7 Warunki pracy kierowców
- S8 Godzenie życia pracy i życia prywatnego
- S9 Zapobieganie nękanii i przemocy w miejscu pracy
- S10 Zatrudnienie i integracja osób z niepełnosprawnościami
- S11 Praca dzieci
- S12 Praca przymusowa
- S13 Warunki pracy pracowników zatrudnionych u dostawców w tzw. łańcuchu wartości
- S14 Wpływ na społeczności lokalne
- G1 Relacje i komunikacja z klientami
- G2 Standardy współpracy z dostawcami usług, w tym praktyki płatnicze
- G3 Przeciwdziałanie korupcji
- G4 Ochrona sygnalistów
- G5 Kultura korporacyjna, polityki i procedury firmowe
- G6 Zarządzanie ryzykiem i odporność firmy na sytuacje kryzysowe
- G7 Bezpieczeństwo informacji, cyberbezpieczeństwo i ochrona danych osobowych
- G8 Transparentność w zakresie kwestii zrównoważonego rozwoju
- G9 Zaangażowanie polityczne



Wpływ społeczny

1. Struktura zatrudnienia i różnorodność
2. Warunki pracy
3. Szkolenia i rozwój zawodowy
4. Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników
5. Wynagrodzenia i świadczenia
pracownicze
6. Działalność społeczna

Struktura zatrudnienia i różnorodność

Różnorodność to dla nas coś więcej niż tylko hasło – to sposób myślenia i działania, który pozwala nam skutecznie się rozwijać. W JAS-FBG S.A. wierzymy, że zespoły złożone z ludzi o zróżnicowanych doświadczeniach, umiejętnościach i perspektywach są bardziej kreatywne i lepiej radzą sobie z wyzwaniami. Jesteśmy otwarci na różne punkty widzenia, bo wiemy, że tylko w ten sposób możemy sprawnie działać w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu.

Pracownicy z oddziałów zlokalizowanych w całej Polsce ściśle ze sobą współpracują. Często wymieniają się doświadczeniami i wiedzą, co sprawia, że możemy łączyć różne podejścia i czerpać z nich to, co najlepsze. Dzięki temu pracujemy efektywniej, a nasze rozwiązania są bardziej innowacyjne. Taka współpraca buduje i wzmacnia też naszą kulturę organizacyjną, a pracownikom daje większe możliwości rozwoju.

Na koniec 2024 roku w JAS-FBG S.A. zatrudnionych było **1259** pracowników. Dodatkowo z 17 osobami zawarto umowę zlecenie, a 11 osób odbyło płatne staże absolwenckie (na podstawie ustawy o praktykach absolwenckich). Na pełen etat zatrudnionych było 1239 pracowników, co stanowi 98,41% wszystkich zatrudnionych.

Większość, bo aż **72,75%** zatrudnionych było na umowach na czas nieokreślony. **Jest to prawie 2% wzrostu w stosunku do 2023 roku.**

W poniższej tabeli pokazano dane o strukturze zatrudnienia w JAS-FBG S.A. i całej Grupie JAS-FBG.

Struktura zatrudnienia w Grupie JAS-FBG w oparciu o umowę o pracę, w osobach

	łącznie	Kobiety	Mężczyźni	łącznie	Kobiety	Mężczyźni
łącznie	1259	660	599	1618	685	933
Pełny etat	1239	652	587	1577	670	907
Niepełny etat	20	8	12	41	15	26
Umowa na czas nieokreślony	916	518	398	1176	540	636
Umowa na czas określony	343	142	201	442	145	297

JAS-FBG S.A. ani żadna spółka z Grupy JAS-FBG nie zatrudnia dzieci. Wiek kandydata do pracy weryfikowany jest każdorazowo przed przyjęciem do pracy, na podstawie wypełnionego przez niego Kwestionariusza osobowego dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Struktura zatrudnienia w JAS-FBG S.A. oraz w Grupie JAS-FBG, z podziałem na lokalizacje, na koniec 2024 roku

	JAS-FBG S.A.			Grupa JAS-FBG		
	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Dolnośląskie	54	23	31	56	23	33
Kujawsko-Pomorskie	30	15	15	30	15	15
Lubelskie	77	56	21	77	56	21
Lubuskie	8	8	0	8	8	0
Łódzkie	39	14	25	41	14	27
Małopolskie	42	23	19	42	23	19
Mazowieckie	72	28	44	78	28	50
Podkarpackie	70	42	28	72	44	28
Podlaskie	32	18	14	33	18	15
Pomorskie	77	40	37	77	40	37
Śląskie	619	331	288	942	342	600
Świętokrzyskie	25	9	16	26	9	17
Warmińsko-Mazurskie	25	14	11	25	14	11
Wielkopolskie	66	28	38	71	28	43
Zachodniopomorskie	23	11	12	23	11	12
Węgry	-	-	-	15	12	3
Niemcy	-	-	-	2	-	2

Na koniec roku 2024 nie zatrudnialiśmy pracowników w woj. opolskim



W JAS-FBG kft, spółce z Grupy JAS-FBG prowadzącej działalność na Węgrzech, zatrudnialiśmy **15** pracowników, w tym **12** kobiet. Wszyscy pracownicy węgierskiej spółki zatrudnieni byli na pełen etat, na umowach na czas nieokreślony.

Płeć

W Grupie JAS-FBG na koniec 2024 roku zatrudnionych było 1618 osób. Wśród nich kobiety stanowiły 685 osób, co przekłada się na około 42,3% ogółu. Jest to **wzrost o 0,9%** w stosunku do roku ubiegłego. Mężczyźni to 933 osób, czyli około 57,7% zatrudnionych. W JAS-FBG S.A. struktura płci jest bardziej zrównowazona: 52,4% pracowników (660 osób) to kobiety, a 47,6% (599 osób) to mężczyźni.

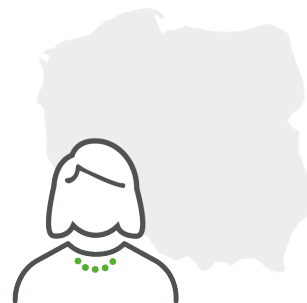
Równość szans w dostępie do zatrudnienia jest jednym z filarów polityki personalnej Spółki, a zróżnicowanie płciowe i przewaga mężczyzn w strukturze pracowników Grupy JAS-FBG związane jest z profilem naszej działalności i dużą liczbą pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy ciągnika siodłowego. Zawód ten jest silnie zmaskulinizowany i naszych doświadczeń wynika, że na tym stanowisku nadal chętniej pracę podejmują mężczyźni.

JAS-FBG S.A.



1259

Wszystkich
zatrudnionych



660

52,4% wszystkich
zatrudnionych
to kobiety



599

47,6% wszystkich
zatrudnionych
to mężczyźni

Grupa JAS-FBG



1618

Wszystkich
zatrudnionych



685

42,3% wszystkich
zatrudnionych
to kobiety



933

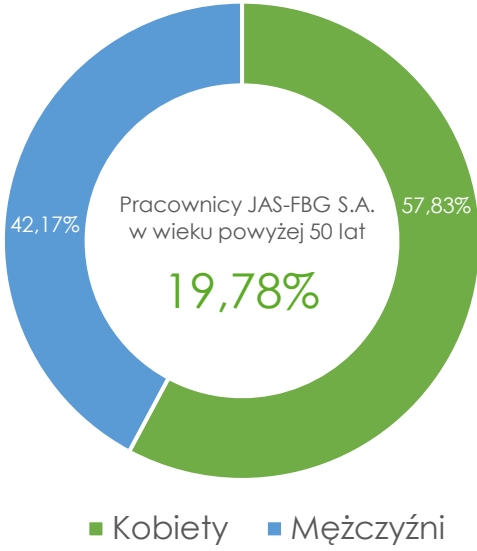
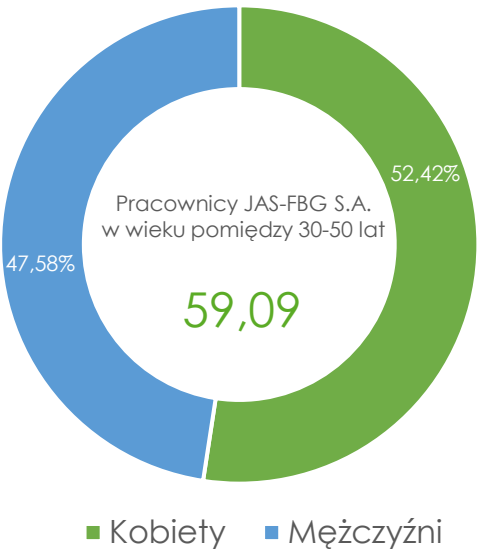
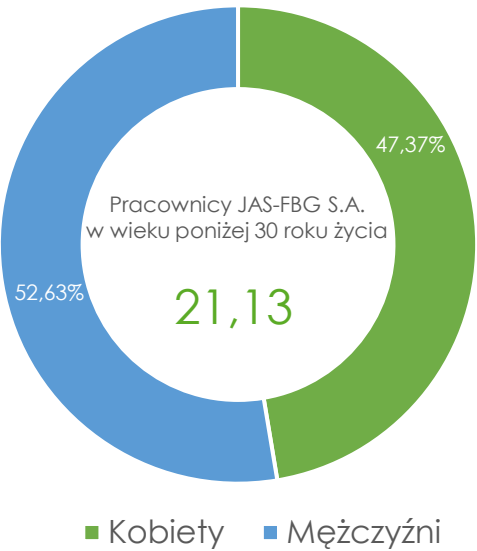
57,7% wszystkich
zatrudnionych
to mężczyźni

Wiek

Zróznicowanie wiekowe pracowników w JAS-FBG S.A. sprzyja naturalnej i ciągłej wymianie wiedzy, perspektyw i doświadczeń. Najmłodszy pracownicy stanowią 21,13%. Najliczniejsza grupa pracowników w JAS-FBG S.A. to osoby w wieku 30–50 lat – 59,09% całej kadry. Osoby powyżej 50. roku życia to 19,78% wszystkich zatrudnionych. Struktura płci w grupie 31-50 lat jest niemal taka sama jak w całej kadrze JAS-FBG. Kobiety w tej grupie stanowią 52,42%, a mężczyźni 47,58%.

Struktura wieku w JAS-FBG S.A. oraz Grupie JAS-FBG

	JAS-FBG S.A.			GRUPA JAS-FBG		
	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
<30 roku życia	266	126	140	286	129	157
30-50 rok życia	744	390	354	920	403	517
>50 roku życia	249	144	105	412	153	259

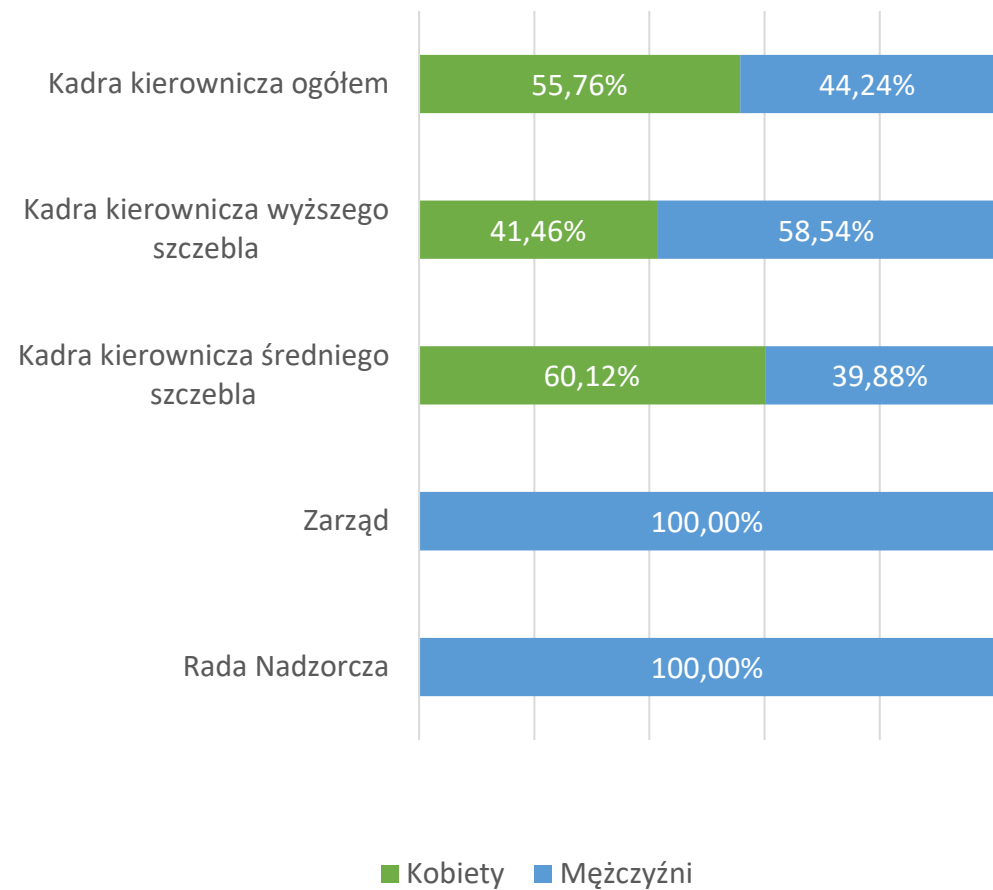


Kadra kierownicza

W 2024 roku w JAS-FBG S.A. na stanowiskach kierowniczych wszystkich szczebli zatrudnionych było **217** osób. Wśród nich 121 to kobiety, a 96 to mężczyźni. Dane te pokazują, że kobiety stanowią **55,76%** kadry zarządzającej, co świadczy o ich istotnej roli w strukturze firmy. W porównaniu do roku 2023 udział kobiet na stanowiskach kierowniczych ogółem nieznacznie wzrósł, wynosił wtedy 55,1%.

W Zarządzie JAS-FBG S.A. było 3 mężczyzn. Kadre kierowniczą wyższego szczebla stanowiło 41 pracowników, w tym 17 to kobiety, a 24 to mężczyźni. Wśród kadry kierowniczej średniego szczebla przewagę stanowiły kobiety – 104 osoby, w stosunku do 69 mężczyzn. Zdajemy sobie sprawę, że na najwyższych stanowiskach przeważają mężczyźni, dlatego nasza Spółka jest szczerze zainteresowana dalszym promowaniem kompetencji i umiejętności wszystkich kobiet w zakresie obejmowania wyższych stanowisk kierowniczych. Zarówno nasi pracownicy, jak i kadra kierownicza rekrutują się ze społeczności lokalnych. Ponad 52% kadry kierowniczej wyższego szczebla, to mieszkańcy powiatów, miast i gmin, w których JAS-FBG S.A. prowadzi swoją działalność. Kadra dyrektorów regionalnych zarządza operacyjnie regionami, z których się wywodzi i których specyfika jest jej dobrze znana.

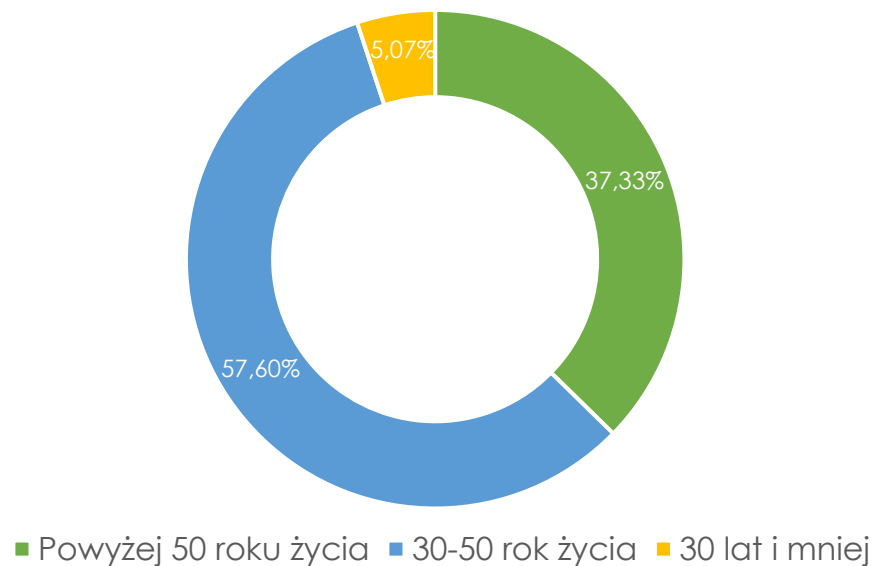
Kadra kierownicza w JAS-FBG S.A. w podziale na płeć



Kadra kierownicza wyższego szczebla – dyrektorzy działów i ich zastępcy, dyrektorzy regionalni, pełnomocnicy zarządu; kadra kierownicza średniego szczebla – kierownicy działów i placówek oraz ich zastępcy

Struktura wiekowa kadry kierowniczej w JAS-FBG S.A. wskazuje na przewagę pracowników w wieku 30-50 lat, którzy stanowią 125 osób. W tej grupie wiekowej menedżerów więcej jest mężczyzn (69) niż kobiet (56). Pracownicy powyżej 50 roku życia zajmują 81 stanowisk kierowniczych, z wyraźną przewagą kobiet (58) nad mężczyznami (23). Najmniej liczną grupę stanowią osoby poniżej 30 roku życia – 11 osób, w tym 7 kobiet i 4 mężczyzn. **Warto jednak podkreślić, że odsetek kadry kierowniczej wśród najmłodszej grupy kierowników wzrósł w stosunku do roku 2023, kiedy to wynosił 2% całej kadry zarządzającej. Obecnie jest to 5%.**

Struktura wiekowa kadry kierowniczej w JAS-FBG S.A.



Taki rozkład wieku niesie ze sobą wiele korzyści. Kadra w wieku 30-50 lat zapewnia stabilność i efektywność zarządzania, przede wszystkim dlatego, że z jednej strony pracownicy ci posiadają już bogate doświadczenie zawodowe, z drugiej strony nadal są otwarci na nowe wyzwania. Obecność menedżerów powyżej 50 roku życia sprzyja przekazywaniu wiedzy młodszym pracownikom, co wspiera ciągłość organizacyjną i rozwój kompetencji w firmie. Mimo, że najmłodsza grupa jest mniej liczna, to wnosi do organizacji świeże spojrzenie, nowe pomysły oraz otwartość na technologie i dynamiczne zmiany rynkowe.

Warunki pracy

Chcemy, aby pracownicy czuli się dobrze w miejscu pracy, a nowe osoby chętnie dołączały do naszego zespołu. Dlatego w JAS-FBG S.A. funkcjonują rozwiązania systemowe, które wspierają zarządzanie pracą w różnych obszarach. Poszczególne stanowiska pracy są dostosowane do charakteru realizowanych zadań oraz specyfiki jednostek organizacyjnych, z uwzględnieniem wymogów dotyczących bezpieczeństwa, ergonomii i efektywności operacyjnej. Kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy są regulowane przez obowiązujące przepisy oraz wewnętrzne procedury, które obowiązują we wszystkich lokalizacjach JAS-FBG S.A. Opracowane instrukcje i procedury mają na celu ograniczanie ryzyk zawodowych oraz zapewnienie odpowiednich warunków pracy, niezależnie od rodzaju stanowiska. W odpowiedzi na zmiany technologiczne i organizacyjne zachodzące w firmie, procedury te są

regularnie aktualizowane. System bezpieczeństwa i higieny pracy funkcjonuje we wszystkich spółkach Grupy JAS-FBG*.

Przebieg zatrudnienia jest szczegółowo i transparentnie uregulowany w wewnętrznych procedurach i politykach. Jednocześnie podejmujemy działania, które na bieżąco usprawniają pracę konkretnych działów. Procedury związane z zatrudnianiem i przebiegiem zatrudnienia pracowników są wspólne dla wszystkich spółek w Grupie*.

Ważnym elementem warunków pracy pozostaje także atrakcyjny pakiet benefitów np. całkowicie bezpłatny dostęp do prywatnej opieki medycznej, bezpłatna karta sportowa czy nieodpłatna pomoc prawna, która została uruchomiona w 2024 roku.

Pomoc prawna

W 2024 roku wprowadziliśmy w JAS-FBG S.A. nowy program wsparcia. Każdy pracownik może skorzystać z nieodpłatnej

pomocy prawnej, świadczonej przez doświadczonego radcę prawnego. Wiemy, że kwestie prawne, są często źródłem stresu i niepewności, a osoba która doświadcza tego typu problemów nie zawsze ma wiedzę i kompetencje, aby móc je skutecznie rozwiązać. Dlatego zależało nam, aby nasi pracownicy mieli dostęp do rzetelnych informacji i fachowego doradztwa, które pomoże im w podejmowaniu świadomych decyzji. Każdemu pracownikowi, korzystającemu z tego typu wsparcia gwarantujemy zachowanie pełnej poufności informacji i ochronę danych osobowych.

BENEFIT PRACOWNICZY
PILOTOWY PROGRAM ŚWIADCZENIA POMOCY PRAWNEJ DLA PRACOWNIKÓW JAS-FBG

Potrzebujesz porady prawnej?

- 1 Zapoznaj się z Regulaminem Programu dostępnym w Intranecie.
- 2 Opisz swoją sprawę, dodaj załączniki i wyślij e-mail na adres: porady-pracownice@jasfbg.pl
- 3 Po sprawdzeniu zgodności Twojego zgłoszenia z warunkami Regulaminu Programu otrzymasz e-mail z zaproszeniem na spotkanie w aplikacji Bookings na platformie Microsoft 365.
- 4 Wybierz dogodny dla siebie termin.
- 5 Skorzystasz z profesjonalnej porady prawnej.

Z Programu można skorzystać od 17.07.2024r. do 13.09.2024r.



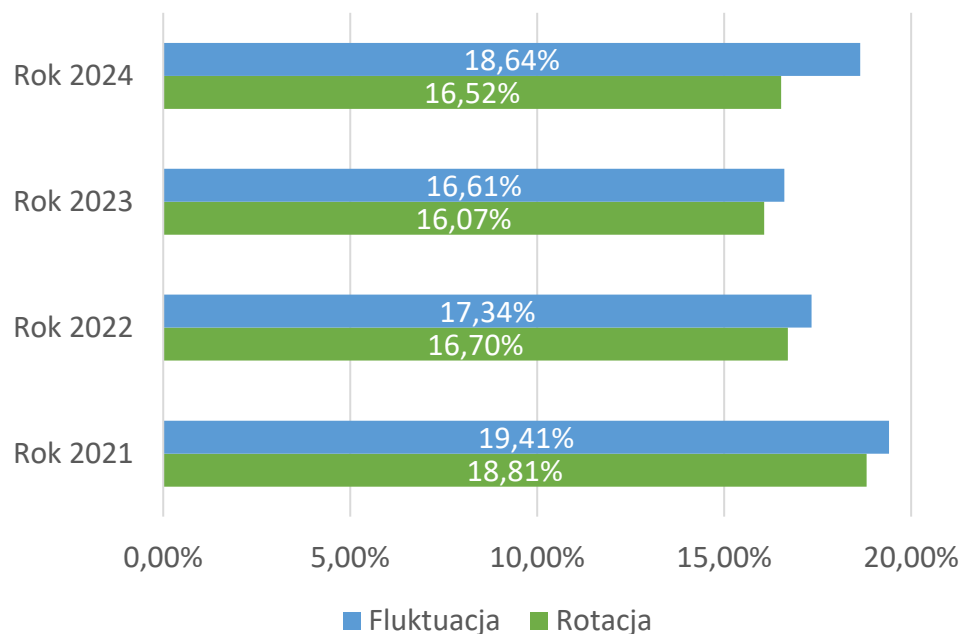
*Nie dotyczy JAS-FBG kft

Wielu pracowników Spółki korzysta z pracy w systemie zdalnym lub hybrydowym. Jest to dobrym rozwiązaniem organizacyjnym na wielu stanowiskach pracy. W ubiegłym roku w takiej formie pracowały **203** osoby (wzrost o 10,3% w stosunku do 2023 roku) – 124 kobiety i 79 mężczyzn. Nasi pracownicy łącznie przepracowali w formie zdalnej **113639** godzin. Wdrażając hybrydowy ten model pracy, dostosowujemy narzędzia komunikacji do potrzeb zespołów, zapewniając możliwość realizacji zadań zarówno zdalnie, jak i w formie mieszanej, zgodnie ze specyfiką danego stanowiska.



W ostatnich latach obserwujemy stabilizację wskaźników rotacji i fluktuacji pracowników. W 2024 roku fluktuacja, która odnosi się zarówno do pracowników, którzy zakończyli, jak i rozpoczęli pracę w JAS-FBG S.A. w danym okresie czasu, wyniosła 18,64%, a rotacja 16,52%. Oznacza niewielki wzrost w porównaniu do roku 2023. Na wzrost fluktuacji w 2024 roku wpływ mogły mieć także wewnętrzne zmiany związane z organizacją pracy w całej Grupie JAS-FBG.

Rotacja i fluktuacja w JAS-FBG S.A.



Rotacja = $\frac{\text{liczba zwolnionych}}{\text{przeciętna liczba zatrudnionych}} \cdot 100$
 Fluktuacja = $\frac{((\text{liczba przyjęć} + \text{liczba odejść}) / 2)}{\text{przeciętna liczba zatrudnionych}} \cdot 100$

Pozytywnym trendem jest stale rosnący średni staż pracy, który w 2024 roku wyniósł 8,83 lat. Dla porównania w 2023 roku było to 8,7 lat. Świadczy to o stabilności zatrudnienia i skutecznych działaniach mających na celu zatrzymanie wartościowych pracowników w firmie. Zmiany te wynikają m.in. z konsekwentnie realizowanej polityki personalnej, dbałości o warunki pracy oraz rosnącego zaangażowania w budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej.

Średni staż pracy w JAS-FBG S.A. na koniec 2024 r. to 8,83 lat



Urlopy związane z rodzicielstwem

JAS-FBG S.A.



20

Urlopy macierzyńskie



18

Urlopy ojcowskie



27

Urlopy rodzicielskie



8

Urlopy wychowawcze

Grupa JAS-FBG



21

Urlopy macierzyńskie



23

Urlopy ojcowskie



28

Urlopy rodzicielskie



9

Urlopy wychowawcze

*Nie uwzględniono JAS-FBG kft



Kierowcy

Kierowca to jedno z kluczowych stanowisk w łańcuchu dostaw i w Grupie JAS-FBG, dlatego dążymy do tego, aby warunki pracy tej grupy zawodowej były jak najlepsze. Staramy się zapewnić naszym kierowcom narzędzia pracy, które sprawiają, aby ich praca była zarówno bezpieczna, jak i bardziej komfortowa. Są to przede wszystkim:

- nowoczesny tabor floty własnej zapewniający najwyższy komfort wykonywania pracy, w całości objęty kontraktami serwisowymi, co pozwala na sprawne i szybkie usuwanie wszelkich awarii, które mogłyby pojawić się w trakcie realizacji procesu transportowego
- stały i bieżący monitoring ogumienia we wszystkich pojazdach, pozwalający na zwiększenie ekonomiki jazdy, a także na uniknięcie ewentualnych uszkodzeń podczas realizacji transportu
- wszystkie pojazdy wyposażone w klimatyzację postojową, co znacznie poprawia komfort przerw na odpoczynek
- wszystkie pojazdy wyposażone w najnowocześniejsze urządzenia i systemy poprawiające bezpieczeństwo transportu
- nowoczesny system telematyczny, pozwalający na stały nadzór nad realizacją procesu transportowego oraz poprawę ekonomiki, związaną z ograniczeniem tzw. pustych przebiegów
- Grupa JAS-FBG zapewnia stały proces szkolenia z zakresu ecodriving i poprawy techniki jazdy, co przyczynia się do zmniejszenia zużycia paliwa i ograniczenie emisji

- wielooddziałowa struktura Grupy JAS-FBG gwarantuje dostęp do infrastruktury socjalnej na terenie całej Polski, także dla kierowców z zatrudnionych przez naszych podwykonawców
- kierowcy zrzeszeni są w związkach zawodowych

Na koniec 2024 roku, w całej Grupie, na stanowisku kierowcy zatrudnionych było 321 osób.



Szkolenia i rozwój zawodowy

Rozwój to suma decyzji, działań i okazji, które pozwalają ludziom rosnąć – zarówno zawodowo, jak i osobiście. W JAS-FBG S.A. traktujemy szkolenia nie jako formalność, lecz jako realną inwestycję w ludzi. Bo przecież kompetentni, pewni siebie pracownicy to nie tylko lepsze wyniki, ale i większa satysfakcja z pracy.

Podstawą naszych działań w obszarze szkoleń i rozwoju zawodowego jest system identyfikacji potrzeb szkoleniowych. Zgodnie z wewnętrzną procedurą szkoleniową, programy oferowanych pracownikom szkoleń dostosowywane są do rzeczywistych potrzeb – zarówno firmy, jak i każdego członka zespołu. Wspieramy rozwój umiejętności technicznych oraz specjalistycznej wiedzy, ale nie zapominamy też o kompetencjach miękkich takich, jak komunikacja i współpraca wewnątrz oraz na zewnątrz firmy, efektywne przywództwo. Zdajemy sobie sprawę, że nawet najlepsza znajomość procedur i regulacji prawnych nie będzie wystarczająca, jeśli zabraknie umiejętności współpracy, komunikacji czy umiejętności działania pod presją czasu.

W szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych w 2024 roku wzięło udział 2836 pracowników* JAS-FBG S.A.

*Liczba pracowników uczestników szkoleń jest wyższa niż liczba pracowników w JAS-FBG S.A., ponieważ niektórzy pracownicy wzięli udział w więcej niż jednym szkoleniu.

8,48h - średnia liczba godzin szkoleń na jednego pracownika**

**W obliczeniach uwzględniono wszystkie szkolenia zewnętrzne i wewnętrzne, stacjonarne i online, e-learning, nie uwzględniono obowiązkowych szkoleń BHP oraz nauki języków obcych na platformie językowej.



Najważniejsze projekty szkoleniowe zrealizowane w 2024 roku w JAS-FBG S.A.:

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w zatrudnieniu

Szkolenie online, którego celem było podniesienie świadomości pracowników na temat zachowań niepożądanych, obowiązujących standardów etycznych oraz dostępnych procedur reagowania w przypadku naruszeń związanych z mobbingiem i dyskryminacją. Szkolenie obejmowało m.in. czym są mobbing i dyskryminacja, przedstawiało przykłady sytuacji potencjalnie ryzykownych, sposoby przeciwdziałania oraz obowiązki pracodawcy i pracownika wynikające z przepisów prawa pracy. Była to kontynuacja projektu szkoleniowego rozpoczętego w 2023 roku, kiedy to z zakresu przeciwdziałania mobbingowi przeszkolona została kadra kierownicza. Projekt realizowany w 2024 roku skierowany był do wszystkich pracowników. **Do końca 2024 roku szkolenie ukończyło 87,92% pracowników JAS-FBG S.A.**

Akademia HR

W 2024 roku zrealizowany został program szkoleniowy *Akademia HR*, w którym udział wzięły **23 osoby**. Celem programu było wzmocnienie kompetencji związanych z efektywnym przywództwem, zarządzaniem procesowym oraz zarządzaniem zmianą wśród kadry kierowniczej. Uczestnicy projektu mieli także możliwość pogłębienia swojej wiedzy z zakresu wpływu zmian społeczno-kulturowych na kluczowe obszary biznesu w branży TSL. Program składał się z dwóch modułów tematycznych, odpowiadających na wyzwania współczesnego rynku pracy i zmieniających się uwarunkowań prowadzenia działalności gospodarczej.

Akademia Agenta Celnego

W 2024 roku kontynuowaliśmy realizację wewnętrznego programu rozwojowego *Akademia Agenta Celnego*. Program

został zaprojektowany z myślą o systematycznym rozwijaniu kompetencji pracowników działu Agencji Celnej i jest prowadzony przez wcześniej przygotowanych trenerów wewnętrznych – ekspertów z wieloletnim doświadczeniem, którzy przeszli szkolenie typu „train the trainer”. **W 2024 roku Akademię Agenta Celnego ukończyło 18 osób.**



Komunikacja

Skuteczna komunikacja – zarówno wewnętrzna, jak i zewnętrzna – odgrywa istotną rolę w realizacji codziennych zadań i budowaniu efektywnej współpracy. W 2024 roku zrealizowaliśmy warsztaty, których celem było rozwinięcie kompetencji komunikacyjnych naszych pracowników. Uczestnicy doskonalili umiejętności niezbędne zarówno w pracy z klientem wewnętrznym, jak i zewnętrznym, co mamy nadzieję, będzie miało odzwierciedlenie w lepszym zrozumieniu potrzeb oraz sprawniejszej realizacji powierzonych zadań. **W szkoleniach z zakresu komunikacji wzięły udział 52 osoby.**

Gospodarka obiegu zamkniętego GOZ

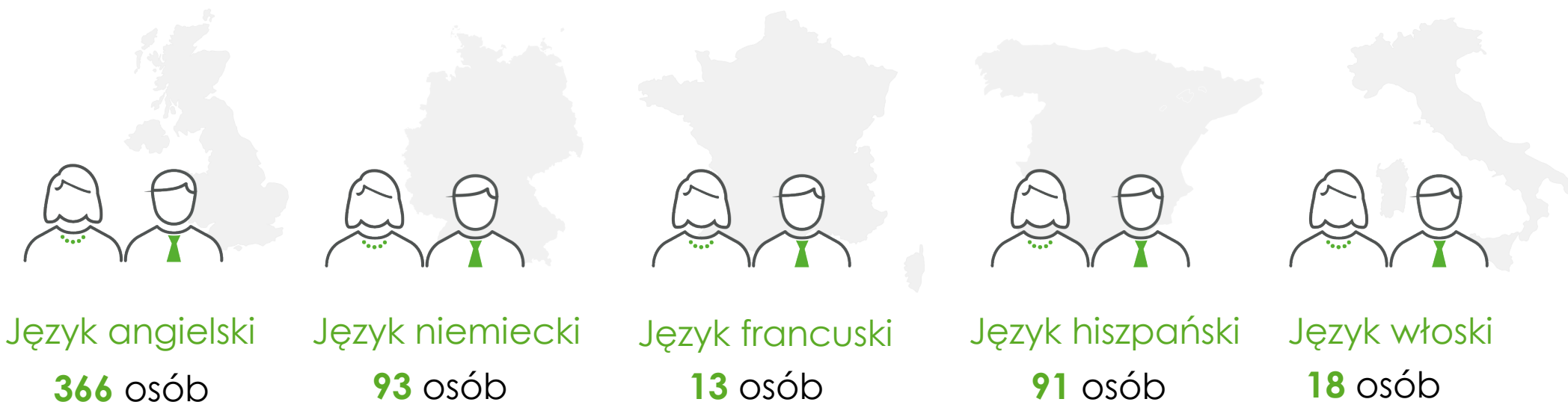
W ramach działań związanych z poszerzaniem świadomości środowiskowej oraz przygotowaniem do wdrożenia w Spółce GOZ, zrealizowaliśmy projekt szkoleniowo-doradczy dotyczący gospodarki obiegu zamkniętego. W trzydniowym szkoleniu oraz specjalistycznym doradztwie wzięło udział 14 pracowników JAS-FBG S.A. Efektem projektu było m.in. wypracowanie wewnętrznej **Procedury postępowania z zasobami i odpadami**, która w ramach systemu ISO zostanie wdrożona w 2025.



Nauka języków obcych

W JAS-FBG S.A. nauka języków obcych jest ważnym elementem rozwoju pracowników. Każdy zatrudniony ma bezpłatny dostęp do platformy językowej, na której może uczyć się pięciu dostępnych języków: angielskiego, niemieckiego, francuskiego, hiszpańskiego i włoskiego. Pracownik może wybrać dowolną ilość kursów. W 2024 roku aż 551 osób skorzystało z tej możliwości, wykonując łącznie 7497 lekcji. Największym zainteresowaniem cieszył się język angielski – uczyło się go 336 osób, a łączna liczba ukończonych lekcji wyniosła 6610. Pracownicy mają też dostęp do specjalistycznych lekcji branżowego języka angielskiego, dedykowanego branży TSL oraz biznesowego.

W styczniu 2024 roku wprowadzone zostały **zajęcia online z lektorem** dla pracowników, dla których kompetencje językowe mają największe znaczenie. Na koniec 2024 roku w kursach z lektorem brało udział 86 osób, uczących się angielskiego i niemieckiego w małych, maksymalnie czteroosobowych grupach, dobranych na podstawie poziomu zaawansowania. Na koniec grudnia 2024 roku funkcjonowało 25 takich grup. Dzięki temu programowi pracownicy rozwijają swoje umiejętności językowe w sposób jeszcze bardziej efektywny, co przekłada się na lepszą komunikację w międzynarodowym środowisku pracy. Nauka z lektorem jest kontynuowana w 2025 roku.



Inne projekty angażujące naszych pracowników

JAS-na zmiana

Wierzmy, że najlepsze rozwiązania rodzą się właśnie wśród tych, którzy na co dzień mierzą się z wyzwaniami w swojej pracy dlatego w 2024 roku uruchomiliśmy program *JASna Zmiana*, którego celem jest zaangażowanie pracowników w kształtowanie przyszłości firmy. Chcemy inspirować do dzielenia się pomysłami na usprawnienia – zarówno w codziennej pracy, jak i w szerszych procesach organizacyjnych. Dzięki udziałowi w programie każdy może mieć realny wpływ na funkcjonowanie firmy, proponując zmiany, które ułatwiają pracę, zwiększają efektywność lub poprawiają komfort zespołu. W 2024 roku do udziału w programie złożono **38 projektów** – były one przygotowywane zarówno indywidualnie, jak i przez zespoły

pracowników. Program realizowany był zgodnie z regulaminem, a specjalnie powołana komisja konkursowa wyłoniła pomysły, które zostały skierowane do realizacji. Wśród projektów, które zostały zgłoszone przez pracowników był m.in. projekt obniżenia kosztów energii elektrycznej w trzech magazynach SKP: Lublin, Słupsk, Bydgoszcz poprzez ograniczenie poboru mocy biernej oraz tooltipy (komunikaty) upraszczające treści wysyłane do klientów w celu ograniczenia ilości zapytań do BOK-ów

Wybrane projekty zostały już wdrożone i są realizowane! Kolejna edycja programu planowana jest w 2025 roku.

Wtorki z HR

„Wtorki z HR” to Inicjatywa skierowana do kadry kierowniczej wszystkich

szczebli organizacyjnych. Jest to cykl krótkich spotkań online, podczas których poruszane są kluczowe zagadnienia związane z zarządzaniem zespołem, przepisami kadrowymi oraz nowymi inicjatywami działu HR. Dzięki formule online dostęp do nich ma cała kadra kierownicza, niezależnie od lokalizacji. W 2024 roku odbyło się 17 spotkań. W każdym spotkaniu uczestniczyło przeciętnie 100 osób.



Onboarding

Każdy nowozatrudniony pracownik uczestniczy w procesie onboardingu. Spotkania onboardingowe odbywają się cyklicznie i obejmują wszystkie osoby zatrudnione w danym okresie czasu. W takiej formie onboarding jest realizowany od 2024 roku i zostało nim objętych 129 pracowników zatrudnionych w okresie od kwietnia do grudnia 2024.

Program onboardingowy obejmuje szkolenie online, w trakcie którego pracownicy Działu HR przedstawiają kluczowe informacje o firmie, jej historię, misję oraz wartości. Podczas spotkania nowi pracownicy otrzymują również praktyczne informacje dotyczące struktury organizacyjnej, najważniejszych zasad pracy oraz procedur i regulaminów obowiązujących wszystkich pracowników. Przedstawiane są najważniejsze narzędzia pracy takie jak np. Intranet, czy system workflow, omawiane są zasady korzystania z systemów informatycznych oraz inne ważne kwestie dotyczące codziennej pracy. Uczestnicy uzyskują także szczegółowe informacje na temat dostępnych benefitów pracowniczych.

Proces onboardingu realizowany jest przez Dział HR, kierowników działów, w których rozpoczynają pracę nowi

pracownicy, pracowników Działu BHP oraz opiekunów szkoleniowych, pełniących funkcję wdrażającą nowego pracownika.

Proces onboardingu podlega ocenie, która dokonywana jest przez jego uczestników. Ma to duży wpływ na jego efektywność i pozwala na bieżące doskonalenie tego procesu.



Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników

Wypadki przy pracy

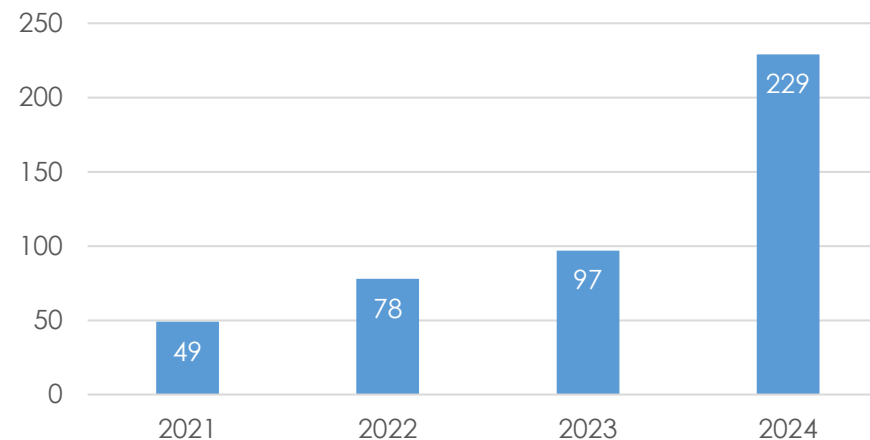
Życie i zdrowie naszych pracowników są dla nas wartością nadrzędną. W naszej branży występuje szereg potencjalnych zagrożeń, dlatego priorytetem JAS-FBG S.A. jest skuteczne zapobieganie ryzyku zawodowemu poprzez sprawnie funkcjonujący system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

Regularnie przeprowadzamy ocenę ryzyka zawodowego z wykorzystaniem metody Risk Score, a nasi pracownicy biorą udział zarówno w obowiązkowych, jak i dodatkowych szkoleniach – m.in. z zakresu transportu materiałów niebezpiecznych oraz udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.

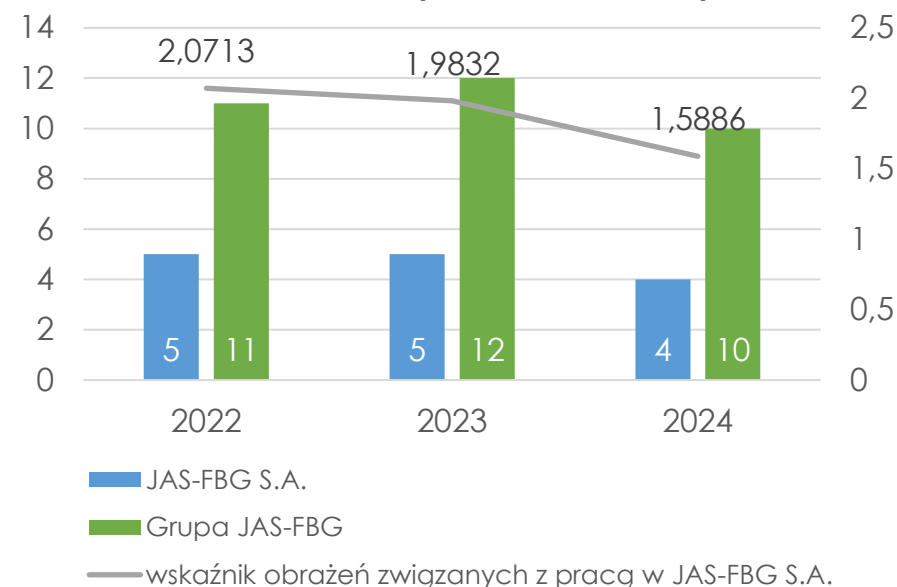
Specjaliści ds. BHP aktywnie uczestniczą w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy w naszych centrach logistycznych. Przeprowadzają również audyty wewnętrzne, których wyniki i rekomendacje są systematycznie przedstawiane zarządowi.

W 2024 roku w JAS-FBG S.A. odnotowano 4 wypadki przy pracy, a w pozostałych spółkach Grupy – 6. W okresie sprawozdawczym nie doszło do żadnego wypadku śmiertelnego. Każde zdarzenie jest szczegółowo analizowane przez nasze służby BHP, a ich celem jest wdrożenie działań korygujących i zapobiegawczych, które minimalizują ryzyko powtórzenia podobnych sytuacji w przyszłości.

Liczba dni straconych w JAS-FBG S.A.



Liczba wypadków przy pracy w JAS-FBG S.A. i w Grupie oraz wskaźnik obrażeń związanych z pracą w JAS-FBG S.A.



*Obliczony w oparciu o 1 000 000 przepracowanych godzin, wykazuje liczbę obrażeń związanych z pracą na 500 pracowników.

Wskaźnik obrażeń związanych z pracą w JAS-FBG S.A. w 2024 roku wyniósł 1,5886* i był niższy o 19,89% w stosunku do roku 2023.

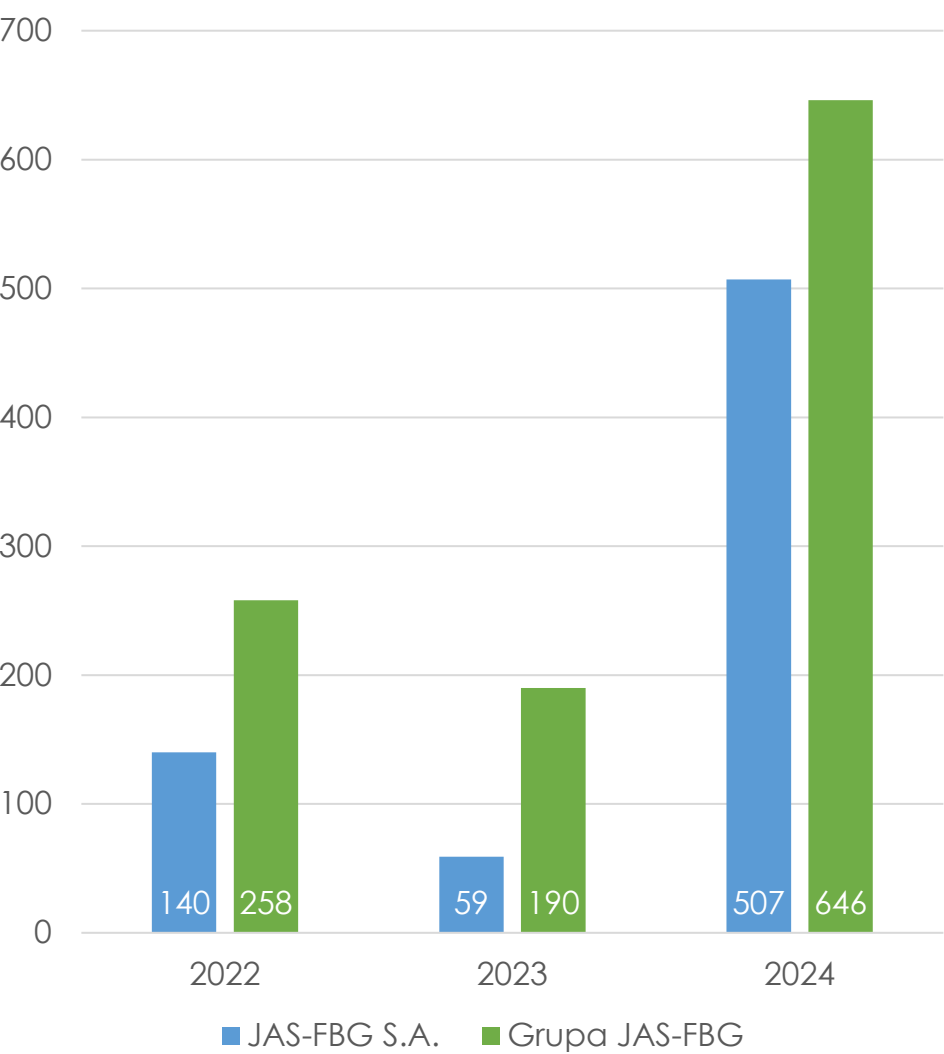
Szkolenia BHP

W 2024 roku uruchomiliśmy elektroniczny system do realizacji okresowych szkoleń BHP. Usprawnił on znacząco realizację szkoleń BHP w kilkudziesięciu, rozproszonych oddziałach JAS-FBG S.A. w Polsce. W Spółce oraz w Grupie na bieżąco realizowane są szkolenia BHP, zgodnie z obowiązującymi przepisami objęci są nimi wszyscy pracownicy.

Poza obowiązkowymi szkoleniami z zakresu BHP, regularnie organizujemy również dodatkowe działania edukacyjne, związane ze specyfiką naszej działalności, realnymi potrzebami i zagrożeniami w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. W 2024 roku kontynuowaliśmy program szkoleń dotyczących przewozu towarów niebezpiecznych (ADR), prowadzony przez wewnętrznego, certyfikowanego Doradcę ds. Bezpieczeństwa w zakresie transportu drogowego towarów niebezpiecznych (DGSA). W szkoleniach tych uczestniczyło 15 pracowników operacyjnych, bezpośrednio zaangażowanych w realizację zadań transportowych.

W 2024 roku, w szkoleniach z zakresu pierwszej pomocy przedmedycznej wzięto udział 112 pracowników. Program szkoleń jest realizowany w JAS-FBG S.A. od wielu lat. Kompetencje z zakresu udzielania pierwszej pomocy uważamy za niezwykle istotne nie tylko w pracy zawodowej, ale także w życiu prywatnym, dlatego szkolenie w tym obszarze są realizowane w JAS-FBG S.A. już od wielu lat.

Szkolenia okresowe dla pracowników w zakresie BHP



Opieka medyczna

Każdy pracownik JAS-FBG S.A. ma zapewniony dostęp do prywatnej opieki medycznej, niezależnie od wymiaru etatu czy rodzaju zawartej umowy. Podstawowy pakiet świadczeń jest w pełni finansowany przez pracodawcę, co stanowi istotne wsparcie w zakresie profilaktyki zdrowotnej i dostępu do lekarzy specjalistów.

Dodatkowo, pracownicy mają możliwość rozszerzenia zakresu usług medycznych lub objęcia opieką członków swoich rodzin na preferencyjnych warunkach. To sprawia, że wielu pracowników chętnie korzysta z dostępnych opcji, dostosowując je do indywidualnych potrzeb zdrowotnych.

Z uwagi na poufny charakter danych dotyczących stanu zdrowia, firma przykłada szczególną wagę do ich ochrony. Proces związany z badaniami lekarskimi pracowników podlega ścisłemu nadzorowi i został ujęty w rejestrze czynności przetwarzania danych osobowych. Dostęp do tych informacji mają wyłącznie upoważnione osoby, w tym wybrani pracownicy działu personalnego i płac oraz kadra kierownicza, zgodnie z przyjętymi procedurami bezpieczeństwa.

Dbłość o zdrowie i komfort pracowników jest dla JAS-FBG S.A. priorytetem, co znajduje odzwierciedlenie w kompleksowym podejściu do opieki medycznej oraz wysokim poziomie jej dostępności. **W 2024 roku liczba pracowników korzystających z prywatnej opieki medycznej wzrosła o 3,9%.**

Liczba osób korzystających z prywatnej opieki medycznej w JAS-FBG S.A.

	20 i mniej	21-30	31-40	41-50	51-60	61 i więcej	Łącznie
Kobiety	0	83	162	144	97	11	497
Mężczyźni	1	64	100	104	34	13	316
Łącznie	1	147	262	248	131	24	813

W 2024 roku JAS-FBG S.A. kontynuowała działania promujące zdrowie i profilaktykę wśród pracowników, organizując **akcje prozdrowotne** w styczniu, marcu i październiku. Inicjatywy te miały na celu zwiększenie świadomości zdrowotnej oraz zachęcenie do dbania o kondycję fizyczną i psychiczną.

W styczniu przeprowadzono seminaria związane z zarządzaniem stresem oraz technikami relaksacyjnymi, a także poświęcone dolegliwościom i profilaktyce chorób serca i kręgosłupa. W marcu zostało zorganizowane seminarium *Jak zapobiegać rakowi piersi i szyjki macicy*. Natomiast w październiku, we współpracy z partnerem medycznym, zrealizowano serię badań profilaktycznych, obejmujących pomiar ciśnienia krwi, poziomu cholesterolu i glukozy. Dodatkowo, przeprowadzono szkolenia z zakresu pierwszej pomocy, umożliwiając pracownikom zdobycie praktycznych umiejętności ratowania życia.



Istotnym elementem profilaktyki zdrowotnej jest aktywność fizyczna, dlatego w JAS-FBG S.A. oraz spółkach Grupy JAS-FBG* zapewniamy pracownikom łatwy dostęp do różnorodnych form ruchu. Każdy z nich może bezpłatnie korzystać z karty Multisport, niezależnie od wymiaru etatu czy rodzaju umowy.

Dzięki temu benefitowi pracownicy mają możliwość odwiedzania siłowni, basenów i wielu innych obiektów sportowych, a także uczestniczenia w zajęciach prowadzonych przez profesjonalnych trenerów. To doskonały sposób na dbanie o kondycję i dobre samopoczucie.

Dodatkowo, w ramach karty dostępna jest nowoczesna aplikacja, która oferuje szeroką bazę wiedzy na temat zdrowego stylu życia – od artykułów i webinarów po specjalistyczne kursy.

	JAS-FBG S.A.	GRUPA JAS-FBG
Kobiety	322	330
Mężczyźni	254	287
Łącznie	576	617



Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze

W JAS-FBG S.A. dbamy o to, aby nasze systemy płacowe były przejrzyste i konkurencyjne. Kwestie dotyczące polityki wynagrodzeń, procesu ustalania wynagrodzeń oraz przyznawania innych świadczeń i dodatków związanych z pracą zostały opisane w Regulaminie wynagradzania. Podobne regulaminy przyjęte zostały w pozostałych spółkach Grupy. W 2024 roku rozpoczęliśmy proces przygotowań do wdrożenia wymogów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o tej samej wartości poprzez przejrzystość wynagrodzeń i mechanizmy egzekwowania prawa. Podejmujemy konkretne działania ukierunkowane na zapewnienie równości płacowej.

Na koniec 2024 roku przeciętne wynagrodzenie zasadnicze kobiet na koniec 2024 roku wyniosło 98,89% wynagrodzenia zasadniczego mężczyzn. Oznacza to, że zmniejszyliśmy nieskorygowaną lukę płacową z 3,98% do 1,11%.

Łączna kwota przeznaczona w 2024 r. na dodatkowe świadczenia pracownicze w Grupie JAS-FBG (bez danych z JAS-FBG kft) wyniosła **4 743 136,62 zł**. Spółki w Grupie samodzielnie podejmują decyzję o finansowaniu określonych form wsparcia pracowników. W roku sprawozdawczym były to:

Świadczenia pracownicze w JAS-FBG S.A. i Grupie JAS-FBG

	JAS-FBG S.A.	GRUPA JAS-FBG
Dofinansowanie do kart Multisport	317 905,00 zł	339 012, 50 zł
Dofinansowanie do prywatnej opieki medycznej	689 202,80 zł	689 202,80 zł
Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych*	968 903,01 zł	1 343 353,01 zł
Łącznie	1 976 010,81 zł	2 371 568,31zł

**Zapomogi, świadczenia ze względu na zwiększone wydatki w okresie zimowym, dofinansowanie do urlopu wypoczynkowego pracownika, dofinansowanie do wypoczynku dzieci, dofinansowanie do pobytu w firmowych ośrodkach wypoczynkowych*

W ramach **Pracowniczych Planów Kapitałowych** (PPK) suma składek dla pracowników w Grupie JAS-FBG (bez danych z JAS-FBG kft) wyniosła **574 106,46 zł**.

Świadczenia pracownicze zapewniane są pracownikom Grupy JAS-FBG bez względu na wymiar etatu oraz czas trwania umowy.

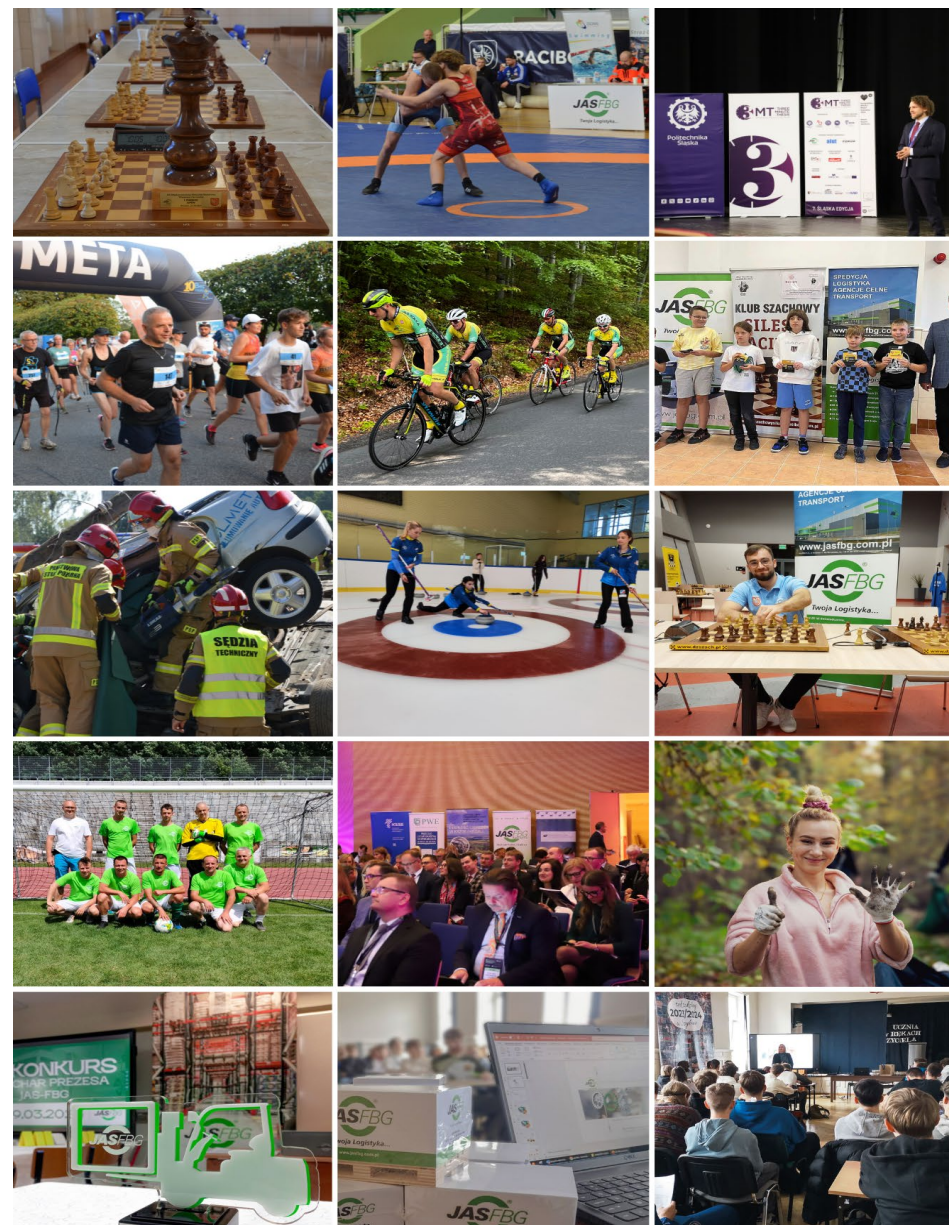
Działalność społeczna

Działalność JAS-FBG S.A. od wielu lat obejmuje współpracę ze społecznościami lokalnymi. Wraz z rozwojem firmy rozszerza się również zakres kontaktów i wspólnych inicjatyw z tą grupą interesariuszy. Firma bierze udział w realizacji projektów społecznych, edukacyjnych, sportowych czy środowiskowych. Staramy się odpowiadać na zgłaszane potrzeby i angażować w istotne dla społeczności przedsięwzięcia.

Wspieramy m.in. organizacje działające na rzecz ochrony zdrowia i życia (takie jak Fundacja Rozwoju Kardiologii im. prof. Zbigniewa Religii), kluby sportowe (np. Miejski Klub Zapaśniczy Unia Racibórz), a także instytucje edukacyjne – zarówno szkoły średnie, jak i uczelnie wyższe.

Jednym z obszarów zaangażowania firmy jest edukacja logistyczna na poziomie szkoły średniej. Rok 2024 był dziesiątym rokiem współpracy z Zespołem Szkół Ogólnokształcących im. Jana Pawła II w Pawłowicach, w ramach której realizowany jest program praktycznej nauki zawodu dla uczniów klas o profilu logistycznym. W ramach partnerstwa organizowany jest również Konkurs Wiedzy Logistycznej o Puchar Prezesa JAS-FBG S.A. – w 2024 roku odbyła się jego dziewiąta edycja.

Współpraca z ZSO im. Jana Pawła II obejmuje również program stypendialny. Co roku trzech uczniów z każdej klasy logistycznej, którzy osiągnęli najlepsze wyniki w nauce i podczas praktyk, otrzymuje stypendium finansowe. Stypendium wypłacane przez cały rok szkolny.



Wzorem lat ubiegłych realizowaliśmy warsztaty skierowane do uczniów szkół średnich. W 2024 roku odwiedziliśmy Zespół Szkół im. Władysława Szybińskiego w Cieszynie, aby podzielić się naszą wiedzą z zakresu obsługi transportu i pomóc uczniom kierunku technik logistyk w przygotowaniu do egzaminu zawodowego. W trakcie warsztatów dotyczącego przestrzeni ładunkowej w środkach transportu, udało nam się pokazać uczniom praktyczne aspekty pracy w spedycji.

W ramach projektu Akademia Biznesu, organizowanego przez Biuro Karier Studenckich Twoja Kariera Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, prowadziliśmy szkolenie z tematu *Skuteczna komunikacja w biznesie*. Podzieliliśmy się ze studentami swoją wiedzą i doświadczeniem na temat tego, jak efektywnie komunikować się z klientami, partnerami i współpracownikami.

Po raz kolejny byliśmy także sponsorem śląskiej edycji *Three Minute Thesis®*, międzynarodowego konkursu, którego celem jest rozwijanie umiejętności prezentacji i popularyzacji nauki wśród doktorantów. Śląska edycja organizowana jest przez Centrum Popularyzacji Nauki Politechniki Śląskiej.

Byliśmy także partnerem wydarzenia naukowego

Ogólnopolski Zjazd Katedr, Zakładów i Zespołów Badawczych Publicznego Prawa Gospodarczego.



W 2024 roku przygotowaliśmy i przeprowadziliśmy także webinary skierowane przede wszystkim do przedsiębiorców – importerów i eksporterów, którzy w wymianie handlowej są zobowiązani do przestrzegania prawa celnego i kodeksu unijnego, innych osób zainteresowanych tymi zagadnieniami oraz pracowników firmy JAS-FBG S.A. Podczas spotkania uczestnicy mieli możliwość zadawania pytań, na które otrzymali odpowiedzi. Webinary były dla uczestników bezpłatne. Poruszyliśmy następujące tematy:

Sankcje gospodarcze nakładane na Federację Rosyjską oraz Republikę Białorusi związane z konfliktem zbrojnym w Ukrainie

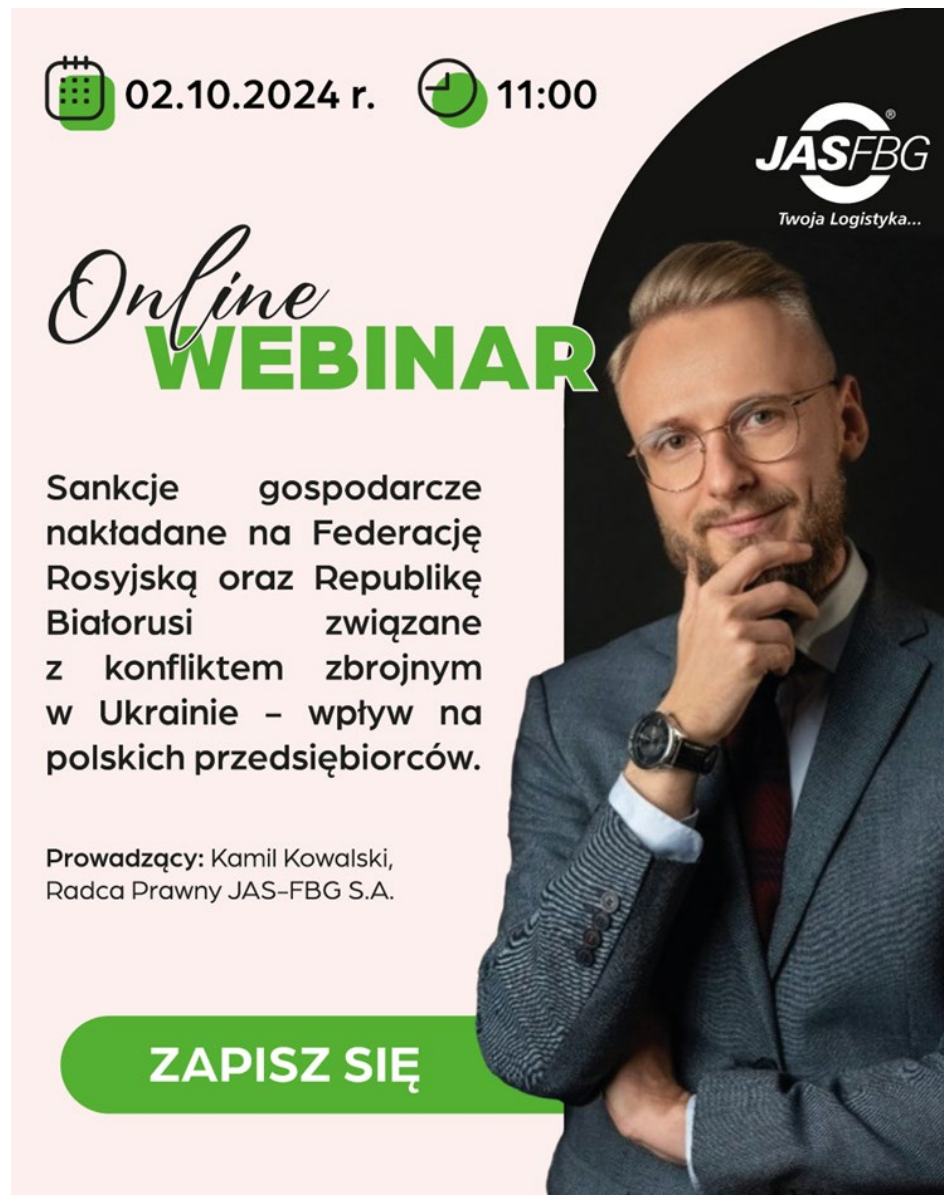
Ilość uczestników w I terminie: **371** osób

Ilość uczestników w II terminie: **287** osób.

Prawo celne i unijny kodeks celny - aktualne zmiany w praktyce

Ilość uczestników: **379** osób

Wspieramy także oddolne inicjatywy społeczne podejmowane przez naszych pracowników. W odpowiedzi na sytuację powodziową w południowej Polsce w 2024 roku, nasi pracownicy zainicjowali akcję zbiórki darów dla osób poszkodowanych. W ramach tej inicjatywy zebrano i przekazano najpotrzebniejsze artykuły dla mieszkańców zalanych terenów. Firma zaangażowała się w organizację i logistykę przekazania darów, wspierając działania naszych pracowników.



02.10.2024 r. 11:00

JASFBG
Twoja Logistyka...

Online
WEBINAR

Sankcje gospodarcze nakładane na Federację Rosyjską oraz Republikę Białorusi związane z konfliktem zbrojnym w Ukrainie – wpływ na polskich przedsiębiorców.

Prowadzący: Kamil Kowalski,
Radca Prawny JAS-FBG S.A.

ZAPISZ SIĘ

Wpływ środowiskowy

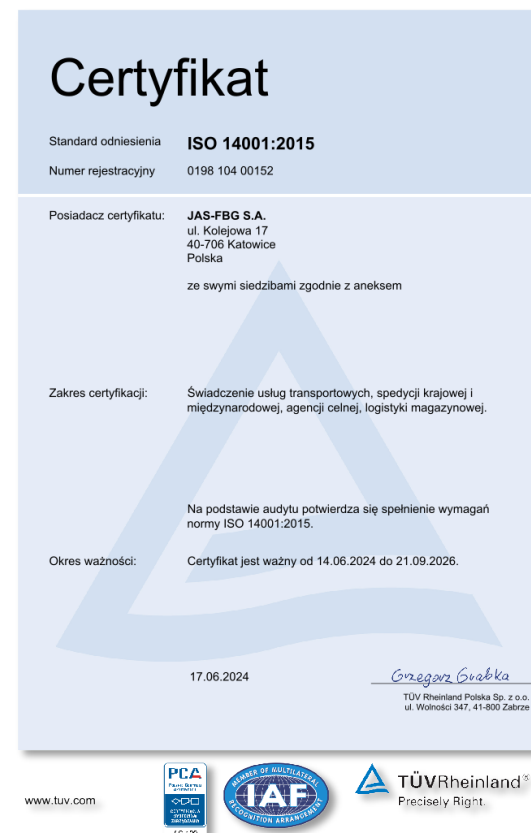
1. Nasze ambicje i cele
2. Klimat i emisja CO₂
3. Zużycie zasobów i gospodarka odpadkami
4. Ekologiczne rozwiązania w centrach logistycznych
5. Ślad węglowy
6. Nasze zaangażowanie

Nasze ambicje i cele

Kwestie środowiskowe, monitorowanie i minimalizacja negatywnego wpływu na środowisko naturalne odgrywają ważną rolę w działalności JAS-FBG S.A. już od wielu lat. System środowiskowy ISO 14001 funkcjonuje w Spółce od 20 lat, został wdrożony i po raz pierwszy certyfikowany w 2005 r. W ramach tej normy identyfikujemy i oceniamy wagę wielu kwestii dotyczących środowiska naturalnego.

W 2024 roku nasza firma ponownie przeszła audyt zgodności z normą ISO 14001, uzyskując pozytywny wynik. Potwierdza to nasze zaangażowanie w zrównoważony rozwój i odpowiedzialne zarządzanie środowiskowe. Audyt obejmował ocenę naszych procesów, procedur oraz działań mających na celu redukcję emisji, efektywne wykorzystanie zasobów oraz minimalizację odpadów.

W Spółce kontynuowany jest Program środowiskowy, w którym ujęte zostały wszystkie elementy wpływu środowiskowego związane z działalnością TSL. Poszczególne aspekty środowiskowe zostały szczegółowo opisane oraz ocenione jako znaczące, ważne i nieznaczące. Dla każdego aspektu środowiskowego ustalono cele i wskaźniki ich realizacji. Odpowiedzialne komórki organizacyjne realizują wskazane w programie zadania, ukierunkowane na realizację tych celów.



Emisje z procesów spalania paliw oraz zużycie paliwa zostały uznane w naszym programie środowiskowym za aspekty znaczące w kontekście realizacji usług transportu drogowego, morskiego oraz lotniczego. Zmniejszenie emisyjności floty własnej jest głównym celem środowiskowym Grupy, a wskaźniki emisji są na bieżąco monitorowane.

Klimat i emisja CO₂

W 2024 roku kontynuowaliśmy działania w obszarze identyfikowania i mierzenia skali naszego wpływu na klimat i środowisko oraz możliwości ograniczania i przeciwdziałania temu wpływowi. Jak pokazuje rynek, staje się to istotną kwestią dla wielu firm, a potrzeba mierzenia wielkości emisji gazów cieplarnianych uwidoczniła się w 2024 roku także wśród wielu klientów JAS-FBG S.A. W odpowiedzi na ich potrzeby, rozpoczęliśmy mierzenie śladu węglowego usług transportu drogowego krajowego. Zaowocowało to także stworzeniem aplikacji, dzięki której możemy oszacować ślad węglowy w transporcie drogowym krajowym w prosty i szybki sposób. Korzystamy z tego narzędzia od początku 2025 roku i planujemy poszerzenie jego możliwości także na inne rodzaje transportu.

W ramach przeprowadzonego w 2024 roku wśród kadry menedżerskiej badania opinii oraz procesu szacowania ryzyk i szans ESG wyodrębniliśmy najważniejsze ryzyka w obszarze środowiskowym. Znalazły się wśród nich przede wszystkim kwestie związane z klimatem oraz emisjami CO₂ w ramach operacji transportowych.

Najważniejsze **ryzyka** środowiskowe wskazane przez kadrę menadżerską i wybranych specjalistów, okazały się być ściśle związane z emisją gazów cieplarnianych. Są to:



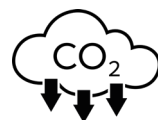
Regulacje prawne w zakresie zmian klimatu i ograniczenia emisji CO₂ (zwłaszcza pojazdów).



Wysokie ceny i ograniczona dostępność paliw alternatywnych dla oleju napędowego i LNG np. HVO lub bioLNG.



Ograniczone możliwości używania w transporcie dalekim pojazdów innych niż te, z tradycyjnym napędem (niewielki zasięg ciągników elektrycznych, brak odpowiedniej sieci ładowania, wysokie koszty zakupu i utrzymania floty elektrycznej).



Emisja CO₂ w łańcuchu wartości.

Za **szanse** uznano przede wszystkim możliwość uczestniczenia w niezależnych inicjatywach promujących przejrzystość i odpowiedzialność w obszarze środowiskowych, takich jak CDP oraz SBTi oraz współpracę z ekspertami środowiskowymi.

Klimat i emisja CO₂



W 2024 po raz drugi wzięliśmy udział w ujawnieniach klimatycznych CDP (Carbon Disclosure Project). Uzyskaliśmy ocenę **B-** (w 2023 roku D). Jest to dobry wynik, który z jednej strony jest efektem naszego coraz większego zaangażowania środowiskowego, z drugiej strony wskazuje obszary wymagające dalszego rozwoju. Poniżej przedstawiamy najwyżej ocenione kwestie klimatyczne.

Context	A
Risk Disclosure	A-
Dependencies, Impacts, Risks and Opportunities	A-
Process	A-
Opportunity Disclosure	B
Scope 1 & 2 Emissions	B
Value Chain Engagement	B
Governance	B
Energy	B-
Environmental Policies	B-

Udział w zewnętrznych audytach oraz inicjatywach klimatycznych i środowiskowych, takich jak CDP czy SBTi, a także współpraca z zewnętrznymi specjalistami z tych obszarów zostały uznane w badaniu ryzyk i szans za szansę.



Nasze działania dążące do ograniczenia emisji CO₂ w zakresie transportu drogowego skupiły się w 2024 roku na optymalizacji wykorzystania floty własnej oraz optymalizacji transportu, bieżącym monitoringu stylu jazdy kierowców oraz wykorzystaniu paliw alternatywnych (HVO).

Na koniec 2024 r. flotę własną ciężarową Grupy JAS-FBG stanowiły 272 samochody ciężarowe, w tym 241 ciągników siodłowych oraz 31 samochodów ciężarowych różnego typu. Aż **99,6% tych środków transportu spełnia normę EURO 6**. Pozwala to na systematyczne zmniejszanie emisji gazów cieplarnianych pochodzących z transportu drogowego. Flota ciężarowa Grupy JAS-FBG jest wyposażona w nowoczesny system telematyczny TX-SKY. Zamontowany na desce rozdzielczej pojazdu komputer pokładowy posiada szereg przydatnych funkcji, dzięki którym kierowcy mogą doskonalić swój styl jazdy, a dyspozytorzy mają większą kontrolę nad ekonomiką jazdy.

	Emisyjność CO ₂ floty ciężarowej Grupy JAS-FBG
2022	69,255 kg CO ₂ /100km
2023	69,095 kg CO ₂ /100km
2024	68,095 kg CO ₂ /100km
	-1%

W 2024 r. 110 kierowców Grupy uczestniczyło w instruktażu z zakresu **ecodrivingu**. W 2024 r., zorganizowano także dwa stacjonarne szkolenia dotyczące ekonomiki jazdy samochodem ciężarowym, wzięło w nich udział łącznie 35 kierowców.



W 2024 roku zoptymalizowaliśmy liczbę używanych samochodów osobowych – zmniejszyła się do 159. 99,4% służbowych samochodów osobowych spełnia normę EURO 6. Urządzenia telematyczne zainstalowane we flocie osobowej zostały wymienione na bardziej innowacyjne, dzięki czemu możliwe stało się przeanalizowanie efektywności paliwowej samochodów oraz wskazanie obszarów, w których najbardziej sprawdzą się samochody elektryczne, hybrydowe, a0w których tradycyjne. Użytkownicy samochodów osobowych, podobnie jak kierowcy samochodów ciężarowych, są na bieżąco instruowani z zakresu jazdy ekonomicznej, co przekłada się na mniejszą emisję CO₂.

W 2024 roku przeprowadziliśmy testy samochodów hybrydowych, a zdobyte doświadczenie pozwoliło nam na zaplanowanie pierwszych zakupów takich aut w 2025 roku.



Zużycie zasobów

Energia elektryczna

Pomimo, iż to paliwa używane przez naszą flotę samochodów ciężarowych są podstawowym źródłem energii służącym realizacji działalności Grupy JAS-FBG, przykładamy dużą wagę do optymalizowania i ograniczania zużycia energii elektrycznej, gazu, wody i ciepła. W przypadku energii elektrycznej, ze względu na dużą liczbę lokalizacji prowadzenia działalności w obiektach nie będących własnością JAS-FBG oraz brak dokładnych danych przekazywanych przez podmioty wynajmujące, ilość zużytej energii elektrycznej jest szacowana*.

Zużycie energii elektrycznej w Grupie JAS-FBG** w 2024 r. wyniosło **6142,006 MWh, co daje 22 111,22 GJ**

Podjęliśmy konkretne działania, zmierzające do tego, aby zwiększyć ilość produkowanej i używanej energii elektrycznej pochodzącej z OZE. Wszystkie własne obiekty magazynowo-biurowe oraz Centrala firmy korzystają z energii elektrycznej wyprodukowanej przez własne instalacje fotowoltaiczne. W 2024 roku realizowaliśmy drugi etap inwestycji w Warszowicach, którą stanowiła budowa nowoczesnego, multitemperaturowego magazynu o powierzchni 5600 m². Obiekt został wyposażony w nowoczesną instalację PV o mocy aż 510 kWp, która pokryje około 50% zapotrzebowania na energię elektryczną obiektu.

Roczna produkcja energii elektrycznej przez instalacje PV w obiektach własnych Grupy JAS-FBG, 2024, w MWh	
Warszowice (magazyn, biura, chłodnia, mroźnia)	50,205
Katowice (biura, warsztaty, stacja kontroli pojazdów)	54,678
Redzikowo k/Słupska (biura, magazyn)	53,873
Trojaczkowice k/Lublina (biura, magazyn)	28,903
Bydgoszcz (biura, magazyn)	53,96

Łączna produkcja energii elektrycznej przez instalacje PV w obiektach własnych Grupy JAS-FBG, w MWh	
2024	241,619
2023	217,06
2022	92,132

* Szacunki zostały dokonane na podstawie takich informacji jak m.in. powierzchnia biurowa i magazynowa, liczba pracowników, liczba godzin pracy w roku, wykorzystywane urządzenia zasilane energią elektryczną, rodzaj oświetlenia.

**Uwzględniono wszystkie spółki Grupy JAS-FBG za wyjątkiem JAS-FBG kft



W 2024r. zużyliśmy w obiektach własnych 2175,650 MWh energii elektrycznej wytworzonej w procesie kogeneracji, co pozwoliło na uniknięcie emisji 176,719 t CO₂ (market based TAURON) / 722,050 t CO₂ (local based KOBIZE).



Certyfikat

Gwarantowanej Sprzedaży Energii Ekologicznej

PTCE-27043/06390/TEB/1295/1/2024/99/2175650/00177

Polskie Towarzystwo Certyfikacji Energii potwierdza zakup przez

"JAS-FBG" S.A.

NIP: 6330003565

energii elektrycznej wytworzonej w elektrociepłowniach w procesie kogeneracji, sprzedawanej przez TAURON Sprzedaż sp. z o.o. NIP: 6762337735 w ramach produktu EKO Biznes.

System Gwarancji Sprzedaży Energii Ekologicznej obejmuje energię elektryczną wytworzoną w źródłach wytwórczych o obniżonej emisji CO₂

Okres wytworzenia od 01.01.2024 do 31.12.2024

Wolumen rzeczywisty: 2175,650 MWh

	W odniesieniu do local (Struktura paliw: TAURON Sprzedaż sp. z o.o.)	W odniesieniu do market (KOBIZE)
Ślad węglowy CO ₂	872,701 [t]	1594,751 [t]
Uniknięta emisja CO ₂	176,719 [t]	722,050 [t]

Prezes Zarządu
Polskiego Towarzystwa Certyfikacji Energii

Data wystawienia certyfikatu 17.04.2025

Certyfikat jest ważny bezterminowo

l

Mariusz Schmidt

Niniejszy certyfikat nie stanowi gwarancji pochodzenia w rozumieniu przepisów ustawy z 20 lutego 2015 r. o odnawialnych źródłach energii.

Woda, gaz

Woda i gaz ziemny stanowią ważne zasoby naturalne, z których korzystają spółki Grupy JAS-FBG*. Ze względu na charakter naszej działalności, jej największe zużycie zauważalne jest w centrach logistycznych, w których działają mroźnie, chłodnia i obszary temperatury kontrolowanej. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku zużycia gazu ziemnego.

Zużycie wody w 2024 r. wyniosło 19281,12 m³. Jest to wzrost o 7,9% w stosunku do roku poprzedniego, wówczas zużycie wody wyniosło 17858,85 m³.*.

Łączne **zużycie gazu ziemnego w 2024 r.** wyniosło w Grupie JAS-FBG* 416666,7 m³, co oznacza spadek zużycia w stosunku do 2023 roku o 12,4%.

Odpady

Łączna liczba odpadów zgłoszonych do BDO wyniosła w 2024 r. 82,772 tony. Ilość odpadów zmniejszyła się w stosunku do 2023 r. o 4,07%. Systematyczny spadek wytwarzanych odpadów to efekt zarówno optymalizacji wykorzystania zasobów własnych, jak również stosowania przez naszych klientów nowoczesnych rozwiązań, pozwalających na ograniczenie zużycia materiałów opakowaniowych takich jak folia stretch i tektura. Znaczna część odpadów wytwarzanych przez JAS-FBG S.A. generowana jest w procesie przeładunku i magazynowania.

* Zużycie wody i gazu ziemnego jest ewidencjonowane dla wszystkich własnych obiektów należących do Grupy JAS-FBG oraz dla tych placówek, które dysponują danymi o zużyciu przedstawionymi przez wynajmujących. Wyliczenie nie uwzględnia zużycia w JAS-FBG kft.

Ograniczenie ilości zużywanych jednorazowych materiałów opakowaniowych bardzo dobrze wpisuje się w zasady gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ), które w obecnych czasach stają się nie tyle popularne, co konieczne. Coraz większa liczba naszych klientów stosuje nowoczesne opakowania wielokrotnego użytku, które pozwalają na uniknięcie powstawania odpadów.

W obszarze zarządzania odpadami w 2024 roku udało się nam także znacząco ograniczyć ilość odpadów opakowaniowych zmieszanych. Masa tego typu odpadów była mniejsza o 30,8% (10,88 tony) w stosunku do roku 2023.

Główne grupy odpadów rejestrowanych w BDO wytworzonych w JAS-FBG S.A.				
Rodzaj odpadu	Waga odpadów (kg)			
	2024	2023	2022	2021
Opakowania z papieru i tektury	28 698	19 593	23 745	22 947
Opakowania z tworzyw sztucznych i tworzywa sztuczne	11 946	9 780	11 530	15 656
Zmieszane odpady opakowaniowe	24 399	35 280	31 465	49 040
Zużyte urządzenia elektryczne i elektroniczne	2 430	1 516	2 069	1 240
Produktu spożywcze przeterminowane lub nieprzydatne do spożycia	7 271	5 506	9 840	20 240
Zmieszane odpady budowlane i rozbiórkowe	3 600	1 360	4 240	4 300
Odpady drewniane	2 221	2 455	5 040	3 930



Ekologiczne rozwiązania w centrach logistycznych

JAS-FBG S.A. posiada pięć własnych centrów logistycznych, składających się z hal magazynowych oraz powierzchni biurowych. Są to obiekty, w których zastosowano nowoczesne rozwiązania technologiczne, zapewniające m.in. niskie zapotrzebowanie na energię użytkową i niską emisję CO₂ na m². Nasze magazyny zlokalizowane są w Warszowicach (dwa obiekty), Bydgoszczy, Redzikowie k/Słupska i Trojaczkowicach k/Lublina. Każdy z obiektów zasilany jest energią wytwarzaną przez instalacje fotowoltaiczne. Budowa naszego drugiego magazynu w Warszowicach realizowana była w 2024 roku, a obiekt został oddany do użytku w I kwartale 2025 roku. Zainstalowana w nim została nowoczesna instalacja chłodnicza z amoniakiem jako czynnikiem chłodniczym, która dla osiągnięcia oczekiwanych parametrów potrzebuje stosunkowo niewielką ilość amoniaku, przez co jest znacznie bezpieczniejsza dla środowiska, niż instalacje starszego typu. Wyposażona jest także w nowoczesny układ chłodniczy składający się z dwusprężarkowego chillera amoniakalnego o nominalnej wydajności chłodniczej 730 kW oraz chłodnic glikolowych. Urządzenie charakteryzuje się niskim napełnieniem amoniakiem oraz wysoką sprawnością. Dla dodatkowej poprawy efektywności energetycznej, na chillerze nabudowany został również układ odzysku ciepła, pozwalający na wykorzystanie ciepła odpadowego do procesu odtajania zainstalowanych w obiekcie chłodnic powietrza wraz

z instalacją powietrznej pompy ciepła typu VRF do dogrzewania hali kiedy jest to wymagane.

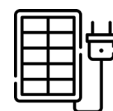
Udział odnawialnych źródeł energii* w rocznym zapotrzebowaniu na energię końcową U_{oze}:

- Redzikowo: 16,11%
- Trojaczkowice: 7,81%
- Bydgoszcz: 10,70%
- Warszowice I: 9,79%
- Warszowice II: 37,02%

*Dane zgodne ze świadectwem charakterystyki energetycznej budynku.



Oświetlenie LED w halach magazynowych i na zewnątrz obiektów, system DALI, oświetlenie LED na większości powierzchni biurowych



Instalacje fotowoltaiczne w 5 obiektach magazynowo-biurowych oraz w centrali firmy w Katowicach



Ekologiczna energia EKO Biznes, wytwarzana w procesie kogeneracji, ograniczającym emisję CO₂



Przeszklona elewacja powierzchni biurowych we własnych magazynach, zapewniająca duży dostęp światła słonecznego



100% elektrycznych wózków widłowych

Ślad węglowy

Ślad węglowy to całkowita ilość gazów cieplarnianych emitowanych bezpośrednio lub pośrednio przez naszą działalność. Obliczyliśmy go we wszystkich zakresach, aby uzyskać pełny obraz naszego wpływu na środowisko. Zakresy te obejmują emisje bezpośrednie (zakres 1), emisje pośrednie związane z zakupem energii (zakres 2) oraz inne emisje pośrednie wynikające z działalności naszej firmy (zakres 3).

Zakres 3 odnosi się do emisji gazów cieplarnianych, które są związane z działalnością firmy, ale pochodzą ze źródeł, które nie są jej własnością ani nie są przez nią kontrolowane.

Pierwsze obliczenie emisji w zakresie 3 wykonaliśmy we współpracy z firmą zewnętrzną, co zagwarantowało rzetelność obliczeń oraz pozwoliło na wypracowanie efektywnego procesu zbierania niezbędnych danych. Ponadto, rozpoczęte w tym obszarze działania są początkiem do wypracowania strategii dekarbonizacyjnej dla Grupy.

Przedstawione w raporcie wyliczenia są zgodne z GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard, GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard oraz Technical Guidance for Calculating Scope 3 Emissions.

Wyliczenia śladu węglowego organizacji wykonano na podstawie danych za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 r., stanowiący rok podatkowy Spółki.

Przy poziomie istotności, ustalonym na 2% całkowitej emisji, jako niewpływające znacząco na emisję gazów cieplarnianych wytwarzanych przez Spółkę, ustalono kategorie: zakupione towary i usługi (kat. 1), odpady wytworzone w ramach operacji (kat. 5), podróże służbowe (kat. 6), dojazdy pracowników do pracy (kat. 7) oraz aktywa wyższego szczebla będące przedmiotem leasingu (kat. 8). Ponadto, ze względu na brak związku z działalnością Spółki, pominięto część kategorii zakresu 3.



Ślad węglowy

Ślad węglowy Grupy JAS-FBG w 2024 r.:

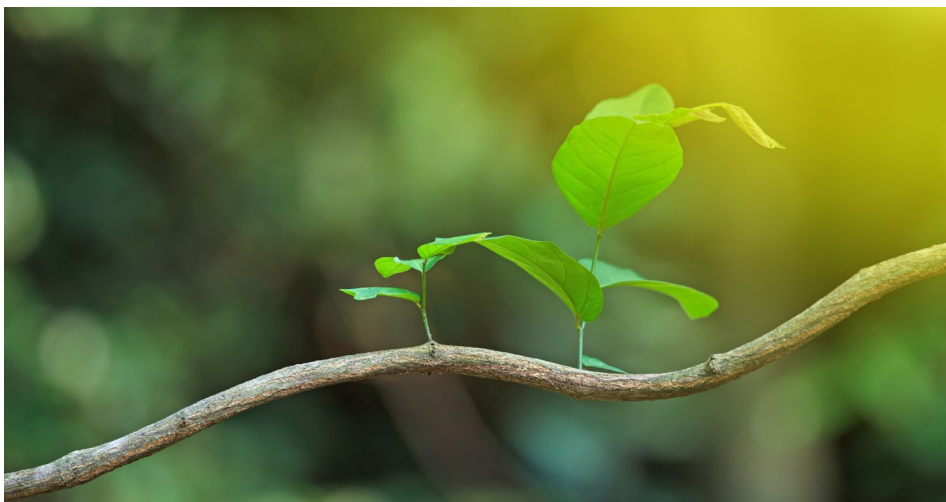
Zakres I 24 681,275 MgCO₂e,

Zakres II 3 601,161 MgCO₂e (location based),
3 156,824 MgCO₂e (market based)

Zakres III 52 069,721 MgCO₂e

Jako znaczące w zakresie 3 zidentyfikowano następujące kategorie (97,67% całkowitej emisji):

- dobra inwestycyjne (kat. 2) – 3,15%
- działalność związana z paliwem i energią (nieujęte w zakresie 1 lub 2) (kat. 3) – 12,27%
- transport i dystrybucja na wyższym szczeblu (kat. 4) – 82,30%



Nasze zaangażowanie

Uważamy, że kwestie środowiskowe to obszar, który wymaga nie tylko działań formalnych, związanych ze sprostaniem wielu regulacjom i przepisom, ale przede wszystkim wymaga budowania świadomości i kształtowania troski o środowisko naturalne w każdym z nas, na co dzień.

W 2024 roku nasi pracownicy zaangażowali się w akcję **sprzątania lasu** w okolicach Żor. Są to tereny, w pobliżu których znajduje się największa baza logistyczna Grupy, a nasze ciężarówki często widywane są na pobliskich drogach. W wydarzeniu wzięli udział chętni pracownicy z kilku śląskich oddziałów, którzy wspólnie porządkowali wyznaczony teren leśny. Działanie to miało na celu przede wszystkim poprawę stanu środowiska naturalnego w bliskiej okolicy dla prowadzonej przez JAS-FBG S.A. działalności. W trakcie 2 godzinnego sprzątania stosunkowo niewielkiego obszaru leśnych terenów zebraliśmy 27 dużych worków śmieci oraz wiele opon i odpadów nie mieszczących się w workach. Pokazuje to ogromną skalę problemu i potrzebę edukacji wśród całego społeczeństwa.

W 2024 roku, we współpracy z Posadzimy.pl, posadziliśmy 480

drzew. Wybrane gatunki drzew, posadzone przez profesjonalistów, mają rosnąć zdrowo i w przyszłości przyczynić się do ograniczenia emisji oraz przynieść korzyści środowisku naturalnemu.



STANDARD GRI	NAZWA WSKAŹNIKA	
GRI 1	Oświadczenie o stosowaniu	JAS-FBG S.A. sporządził raport zgodnie ze standardem GRI Standards za okres od 1.01.2024 r. do 31.12.2024 r.
	Wykorzystany standard GRI 1	GRI 1: Foundation 2021
	Obowiązujący standard sektorowy GRI	Nie opublikowano dotychczas zaktualizowanego standardu sektorowego dla branży TSL
	2-1 Dane na temat organizacji	Strony: 2, 5, 6, 10
	2-2 Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju w organizacji	Strony: 2, 5, 6
	2-3 Okres objęty raportem, częstotliwość raportowania i dane kontaktowe	Strony: 2
	2-4 Korekty informacji	Brak korekt
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	Strony: 2
	2-6 Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	Strony: 2, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20
	2-7 Pracownicy	Strony: 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 47
GRI 2	2-8 Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami	Strony: 37
	2-9 Struktura i skład organów zarządzających	Strony: 7, 8
	2-10 Powoływanie i wybór najwyższych organów zarządzających	Strony: 7, 8
	2-11 Przewodniczący najwyższych organów zarządzających	Strony: 7, 8
	2-12 Rola najwyższych organów zarządzających w nadzorowaniu zarządzania wpływem	Strony: 7, 8
	2-13 Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	Strony: 7, 8
	2-14 Rola najwyższych organów zarządzających w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	Strony: 7, 8
	2-15 Konflikty interesów	Członkowie Zarządu są zobowiązani poinformować Zarząd oraz Radę Nadzorczą o każdym konflikcie interesów w związku z pełnioną funkcją lub o możliwości jego powstania
	2-16 Komunikacja kwestii krytycznych	Strony: 31, 32

GRI 2	2-17 Zbiorowa wiedza najwyższych organów zarządzających	Strony: 7, 8
	2-18 Ocena działań najwyższych organów zarządzających	Strony: 7, 8
	2-19 Polityki wynagrodzeń	Strony: 59
	2-20 Proces ustalania wynagrodzeń	Strony: 59
	2-21 Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia	Powód pominięcia informacji: ze względu na ograniczenia w pozyskaniu danych z systemów kadrowo-płacowych, nie było możliwe wyliczenie wskaźnika za rok 2023. Planujemy wyliczyć wskaźnik najpóźniej za rok 2025
	2-22 Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	Strony: 3, 33
	2-23 Zobowiązania w ramach polityk	Strony: 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30
	2-24 Realizacja zobowiązań w ramach polityk	Strony: 22, 23, 24, 27, 28
	2-25 Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	Strony: 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 32, 64, 67, 68, 71, 72, 75
	2-26 Mechanizmy zasięgania porad i sygnalizowania potencjalnych nieprawidłowości	Strony: 23, 24, 27, 28, 29, 30
	2-27 Zgodność z prawem i regulacjami	Strony: 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30
	2-28 Członkostwo w organizacjach	Strony: 20
	2-29 Podejście do angażowania interesariuszy	Strony: 18, 19, 20, 60, 61, 62, 65, 66
	2-30 Układy zbiorowe	Strony: 47
GRI 3	3-1 Proces określania istotnych zagadnień	Strony: 34
	3-2 Lista istotnych zagadnień	Strony: 35
GRI 3	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Wydajność ekonomiczna	
	201-1 Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i rozdzielona	Strony: 14
	201-3 Zobowiązania wynikające z programów świadczeń pracowniczych i programów emerytalnych	Strony: 59

GRI 3	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Obecność na rynku	
	202-2 Odsetek kadry kierowniczej wyższego szczebla zatrudnionej ze społeczności lokalnej	Strony: 41
GRI 3	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Pośrednie skutki gospodarcze	
	203-1 Wspierane inwestycje i usługi infrastrukturalne	Strony: 60
GRI 3	203-2 Znaczące pośrednie skutki gospodarcze	Strony: 60, 61, 62
	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Zapobieganie korupcji	
GRI 3	205-3 Potwierdzone przypadki korupcji i podjęte działania	Strony: 25
	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Zużycie i sposoby redukcji zużycia energii	
GRI 3	302-1 Zużycie energii w organizacji	Strony: 69, 70, 71, 72
	302-3 Energochłonność	Strony: 69, 70, 72
	302-4 Redukcja zużycia energii	Strony: 69, 70, 72
GRI 3	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Zużycie i sposoby redukcji zużycia wody	
	303-5 Zużycie wody	Strony: 70, 71
GRI 3	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Emisje gazów cieplarnianych oraz sposoby ich redukowania	
	305-1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	Strony: 65, 66, 72, 73, 74
GRI 3	305-2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)	Strony: 65, 66, 72, 73, 74
	305-3 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)	Strony: 73, 74
GRI 3	305-4 Intensywność emisji gazów cieplarnianych	Strony: 65, 67, 68, 73, 74
	305-5 Redukcja emisji gazów cieplarnianych	Strony: 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72
GRI 3	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Gospodarka odpadami i opakowaniami	
	306-1 Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związane z odpadami	Strony: 71

	306-3 Wytworzone odpady	Strony: 71
GRI 3	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Warunki zatrudnienia	
	401-1 Zatrudnianie nowych pracowników i rotacja pracowników	Strony: 45
	401-2 Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetatowym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin	Strony: 52, 56, 58
	401-3 Urlopy rodzicielskie	Strony: 46
GRI 3	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: BHP	
	403-1 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	Strony: 54, 55
	403-2 Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wypadków	Strony: 54
	403-3 Służby medycyny pracy	Strony: 56
	403-5 Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	Strony: 55
	403-6 Programy promocji zdrowia dla pracowników	Strony: 56, 57, 58, 60
	403-7 Zapobieganie i łagodzenie skutków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpośrednio związanych z relacjami biznesowymi	Strony: 47
	403-8 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	100% pracowników. Strony: 55
	403-9 Urazy związane z pracą	Strony: 54
	403-10 Zły stan zdrowia związany z pracą	Strony: 54
GRI 3	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Szkolenia i wspieranie rozwoju pracowników	
	404-1 Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	Strony: 48, 49, 51
	404-2 Programy podnoszenia umiejętności pracowników i programy pomocy w okresie przejściowym	Strony: 49, 50, 51, 52, 53
GRI 3	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Różnorodność, równość	
	405-1 Różnorodność organów zarządzających i pracowników	Strony: 39, 40, 41, 42

	405-2 Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia całkowitego kobiet do mężczyzn	Strony: 59
GRI 3	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Działania antydyskryminacyjne	
	406-1 Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	Strony: 49
GRI 3	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Praca dzieci	
	408-1 Działania zidentyfikowane jako niosące ze sobą istotne ryzyko wykorzystywania pracy dzieci oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków	Strony: 37
GRI 3	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Praca przymusowa	
	409-1 Działania zidentyfikowane jako niosące za sobą istotne ryzyko wystąpienia pracy przymusowej lub obowiązkowej oraz środki podjęte w celu eliminacji takich przypadków	Spółki Grupy JAS-FBG nie stosują pracy przymusowej w żadnej formie
GRI 3	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Działania na rzecz lokalnych społeczności	
	413-1 Operacje z zaangażowaniem społeczności lokalnej, ocenami wpływu i programami rozwojowymi	Strony: 60, 61, 62
GRI 3	3-3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Udział w życiu publicznym	
	415-1 Całkowita wartość finansowa i rzeczowa darowizn na rzecz partii politycznych, polityków i instytucji o podobnym charakterze, według krajów	JAS-FBG S.A. nie wspiera celów politycznych finansowo ani rzeczowo