JASFBG®

Twoja Logistyka...

RAPORT ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU 2025



Spis treści:

1	List od Zarządu	3
2	O firmie	5
3	Ład korporacyjny	26
4	Wpływ społeczny	43
5	Wpływ środowiskowy	74
6	Tabele GRI	90

Data publikacji: 17.06.2026r.

Kontakt w sprawie raportu:
Agnieszka Sittek
Pełnomocnik Zarządu ds. Zrównoważonego Rozwoju i ESG
ul. Kolejowa 17, 40-706 Katowice
e-mail: asittek@jasfbg.pl

Siedziba główna firmy:
ul. Kolejowa 17, 40-706 Katowice

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./

List od Zarządu

Katowice, dnia 17 czerwca 2026 roku

Szanowni Państwo,

W 2025 roku branża TSL w Polsce pozostała kluczową dla europejskiego rynku. Kierunek rozwoju sektora wyznaczały przede wszystkim rosnące znaczenie łańcuchów dostaw, niezwykle szybko dokonująca się digitalizacja usług oraz potrzeba dostosowywania się do wymagań środowiskowych ze strony regulatorów oraz szerokiej grupy interesariuszy. Dla dobrze przygotowanych firm był to czas nie tylko wyzwań, ale i szans na wzmocnienie pozycji.

Dla JAS-FBG S.A. był to kolejny rok inwestycji i rozwoju infrastruktury. Dokończona została budowa nowego magazynu chłodniczego w Warszowicach. Wybudowano także budynek biurowy wraz ze strefą socjalną przeznaczoną dla kierowców. Uruchomiliśmy kolejny, 18 już magazyn spedycji krajowej. Firma uzyskała status committed w Science Based Targets initiative, zobowiązując się tym samym do przygotowania strategii dekarbonizacyjnej zakładającej realizację krótkoterminowych celów redukcji emisji. Kolejne dobre wyniki w rankingach branżowych oraz tych, dotyczących obszarów ESG potwierdziły siłę naszej zintegrowanej oferty transportowej, magazynowej i celnej, wspieranej zaawansowanymi rozwiązaniami IT oraz odpowiedzialnym podejścia do prowadzenia działalności.

Cele, które udało nam się zrealizować w roku sprawozdawczym mogły zostać osiągnięte tylko w oparciu o zaangażowanie i wspólny wysiłek pracowników oraz konsekwentne wdrażanie przyjętych kierunków strategicznych, których kwestie zrównoważonego rozwoju są istotną częścią. Podejmowane inicjatywy wspierają budowę nowoczesnej organizacji, zdolnej do efektywnego reagowania na zmieniające się potrzeby rynku, warunki geopolityczne oraz wyzwania środowiskowe i społeczne.

W niniejszym raporcie zawarte zostały szczegółowe informacje dotyczące zaangażowania Grupy JAS-FBG w działania na rzecz zrównoważonego rozwoju. Dokument prezentuje najważniejsze inicjatywy, wyniki oraz kierunki działań realizowanych w obszarach środowiskowym, społecznym oraz ładu korporacyjnego. Raport stanowi podsumowanie podejmowanych działań i jednocześnie odzwierciedla nasze podejście do prowadzenia biznesu oraz budowania długoterminowej wartości dla interesariuszy.

Zachęcamy do zapoznania się z raportem.

Zarząd JAS-FBG S.A.

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-5, GRI 2-6

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. W każdym przypadku, kiedy zawarte w raporcie informacje dotyczą wszystkich spółek z Grupy JAS-FBG, zostało to wyraźnie wskazane lub wskazane z wyłączeniem którejś 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 2025 do 31 grudnia 2025 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., JAS-FBG LOGISTIC GmbH. Raport został przygotowany w oparciu o standardy GRI. Raport nie został zweryfikowany przez zewnętrznego audytora.



O firmie

1.1 Oddziały i spółki Grupy JAS–FBG 6

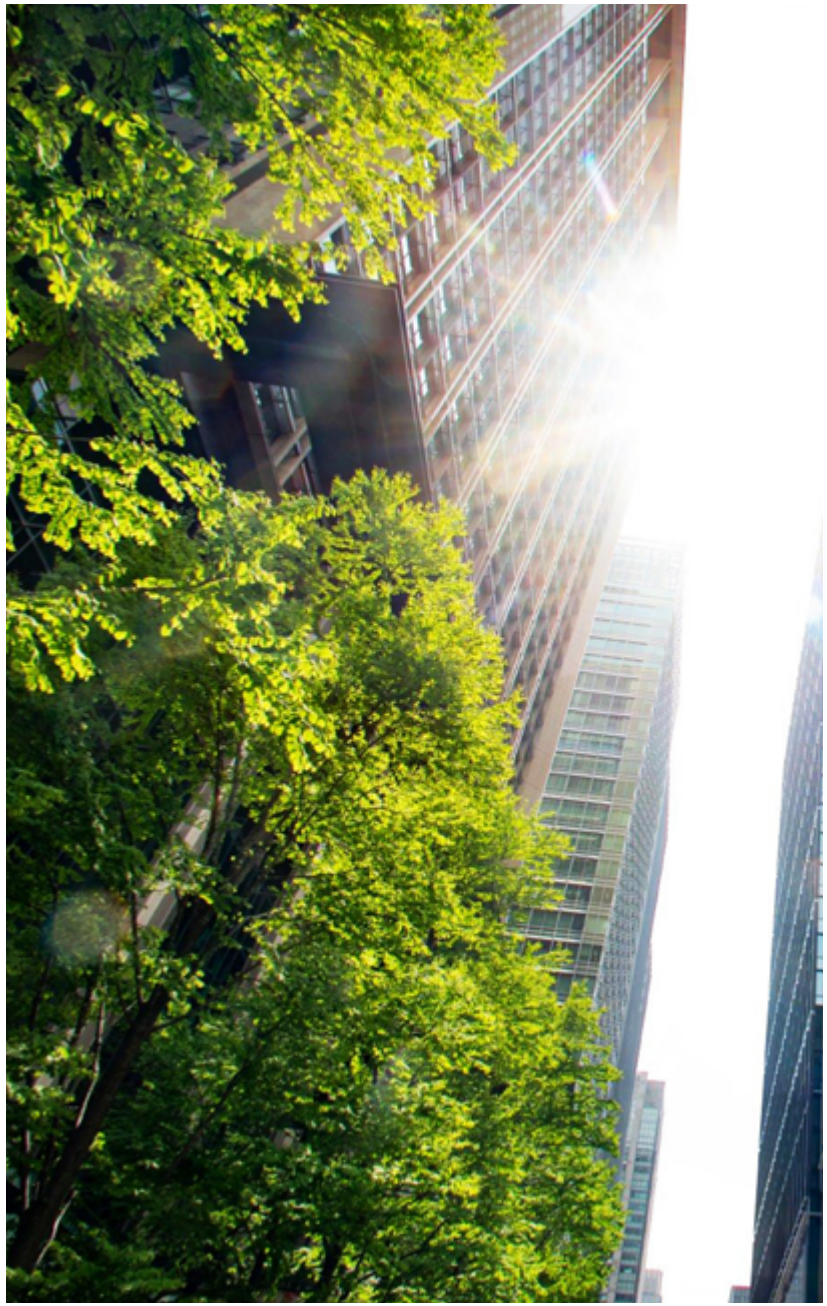
1.2 Skład i kompetencje Zarządu 10

1.3 Wartości i cele 12

1.4 Usługi i wyniki działalności 13

1.5 Systemy zarządzania jakością 19

1.6 Interesariusze 22



GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6

1.1 Oddziały i spółki Grupy JAS-FBG

Jesteśmy polską firmą z 35 letnim doświadczeniem w branży TSL. Naszym klientom oferujemy szereg nowoczesnych rozwiązań w zakresie logistyki i transportu, a także profesjonalną obsługę celną i doradztwo w tym obszarze. Oferta JAS-FBG S.A. jest zorientowana na dostarczanie klientom rozwiązań dostosowanych do indywidualnych potrzeb i specyfiki projektów. Nasze operacje są realizowane na całym świecie.

- 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 CO_2
- 59 agencji celnych
- Spedycja lotnicza
- Spedycja morska
- Spedycja kolejowa

POLSKI KAPITAŁ



GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6

GRUPA KAPITAŁOWA JAS-FBG W 2025 ROKU:

- 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.
- JAS-FBG kft (WĘGRY)
- JAS-FBG Logistic GmbH (NIEMCY)

JAS-FBG S.A. JEST ZRZESZONA W POLSKICH I MIĘDZYNARODOWYCH ORGANIZACJACH BRANŻOWYCH:

POLSKA IZBA SPEDYCJI I LOGISTYKI PISiL
PIFFA POLISH INTERNATIONAL FREIGHT FORWARDERS ASSOCIATION

IATA

FIATA

IFA International Forwarding Association



GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6



59 biur agencji celnej

18 terminali spedycji krajowej (+1 w 2025)

7 platform logistycznych (8 obiektów magazynowych, w tym mroźnie i chłodnie)

9 biur spedycji międzynarodowej całopojazdowej

5 biur spedycji międzynarodowej drobnicowej

4 własne magazyny logistyczne

biura spedycji morskiej, kolejowej, lotniczej

- AGENCJE CELNE
- SPEDYCJA KRAJOWA
- LOGISTYKA
- SPEDYCJA MIĘDZYNARODOWA CAŁOPOJAZDOWA
- SPEDYCJA MIĘDZYNARODOWA DROBNICOWA
- BIURA HANDLOWE
- SPÓŁKI ZAGRANICZNE
- SPEDYCJA MORSKA
- SPEDYCJA LOTNICZA
- SPEDYCJA KOLEJOWA

GRI 2-1, GRI 2-6

1.1 Grupa kapitałowa JAS-FBG w liczbach



7 platform logistycznych

1571 pracowników

18 terminali Spedycji Krajowej

59 biur Agencji Celnej

ponad 3 mln zleceń zrealizowanych we wszystkich produktach

120 000 m^2 powierzchni magazynowej

231 samochodów ciężarowych

99,6% samochodów ciężarowych w normie EURO 6

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-17, GRI 2-18

1.2 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.





GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-17, GRI 2-18

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

GRI 2-6

1.3 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 określone w Kodeksie etycznym JAS-FBG S.A., zatwierdzonym przez Zarząd Spółki.

GRI 2-6

1.4 Nasze usługi

SPEDYCJA I TRANSPORT DROGOWY (FTL I LTL)

Oferujemy usługi spedycji i transportu drogowego w zakresie przewozów drobnicowych (LTL) oraz całopojazdowych (FTL), zapewniając kompleksową obsługę ładunków na terenie całej Polski. Dostawy drobnicowe realizujemy w systemie „od drzwi do drzwi", z terminem doręczenia do 24 lub 48 godzin.
Usługi świadczymy poprzez sieć 18 oddziałów na terenie Polski (+1 oddział w 2025 roku).

SIEĆ TERMINALI SPEDYCJI DROGOWEJ W POLSCE





SPEDYCJA I TRANSPORT MIĘDZYNARODOWY CAŁOPOJAZDOWY (FTL)

Realizujemy zlecenia transportowe w imporcie i eksporcie na terenie całej Europy, świadcząc usługi międzynarodowego transportu drogowego w formule całopojazdowej (FTL). Specjalizujemy się w obsłudze branży automotive, zapewniając kompleksową realizację zleceń transportowych dla największych międzynarodowych koncernów.

SPEDYCJA I TRANSPORT MIĘDZYNARODOWY DROBNICOWY (LTL)

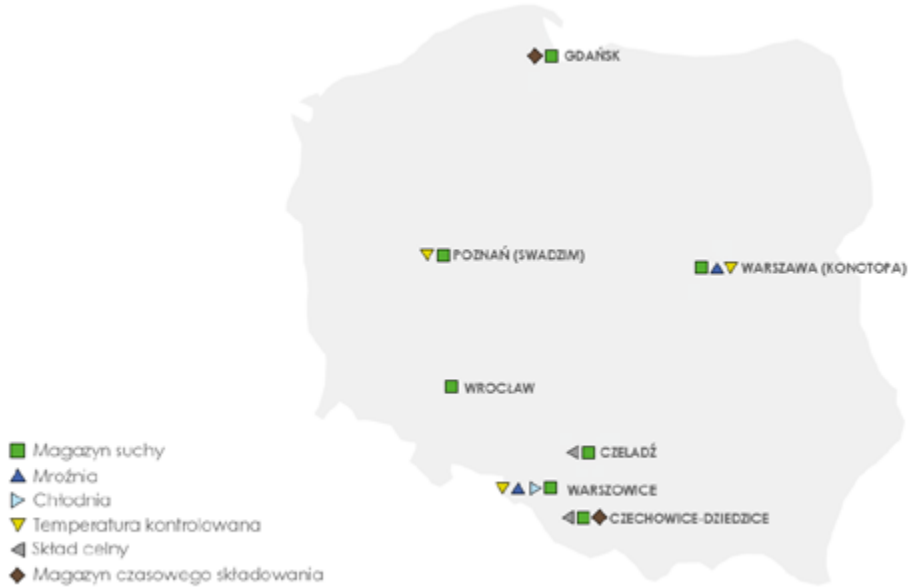
Oferujemy usługi międzynarodowej spedycji drobnicowej (LTL), oparte na sieci własnych, regularnych linii przewozowych realizowanych z większością krajów Europy oraz Turcją. Dysponujemy rozwiniętą siecią magazynów, platform logistycznych i agencji celnych, a także współpracujemy z międzynarodowymi operatorami logistycznymi, co pozwala na sprawną i kompleksową obsługę przesyłek drobnicowych.

W ramach transportu międzynarodowego, zarówno całopojazdowego (FTL), jak i drobnicowego (LTL), zapewniamy rozwiązania wspierające ograniczanie emisji CO_2. Transport całopojazdowy realizowany jest z wykorzystaniem nowoczesnej floty własnej, natomiast transport drobnicowy charakteryzuje się wysokim poziomem optymalizacji oraz efektywną konsolidacją ładunków, co przyczynia się do ograniczenia wpływu na środowisko. Flota własna Grupy Kapitałowej JAS-FBG jest dostosowana do stosowania paliwa HVO (Hydrotreated Vegetable Oil), czyli syntetycznego, odnawialnego oleju napędowego, który pozwala na dalszą redukcję emisji w transporcie.



LOGISTYKA

Dysponujemy siecią magazynów klasy A o łącznej powierzchni około 60 tys. m^2, w tym łącznie 8 tys. m^2 w temperaturze kontrolowanej, chłodniczej lub mroźnej. W 2025 nasza baza logistyczna rozszerzyła się o kolejny własny obiekt magazynowy – jest nim nowy magazyn chłodniczy w Warszowicach o powierzchni prawie 5 tys. m^2. Oferujemy kompleksowy zakres usług logistycznych, obejmujący m.in. załadunek i rozładunek, składowanie oraz przechowywanie towarów, raportowanie stanów magazynowych, paletyzację, konfekcjonowanie i kompletację zamówień, a także wsparcie w zakresie obsługi celnej zapewniane przez naszych agentów celnych.



AGENCJA CELNA

Oferujemy pełny zakres usług celnych związanych z importem i eksportem towarów we wszystkich procedurach celnych, realizowanych w sieci 59 placówek zlokalizowanych na terenie całej Polski. Obsługujemy również odprawy tranzytowe w oparciu o Konwencję WPT oraz zapewniamy zabezpieczenie płatności długu celnego.

Reprezentujemy klientów w procesach legalizacji świadectw pochodzenia oraz wystawiania świadectw przewozowych A.TR i EUR.1. Posiadamy status Upoważnionego Przedsiębiorcy (AEO), co pozwala na sprawną i bezpieczną realizację formalności celnych. Świadczymy także usługi w zakresie raportowania CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism), będącego 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 krajowe i międzynarodowe przewozy kolejowe w eksporcie, imporcie i tranzycie, z wykorzystaniem różnych typów wagonów dostosowanych do specyfiki przewożonych ładunków. Realizujemy usługi intermodalne „od drzwi do drzwi" w serwisie FCL i LCL, obejmujące m.in. import i eksport z Chin, Korei Południowej oraz Turcji.
Zapewniamy kompleksową organizację łańcucha dostaw, w tym odprawę celną, transport kolejowy, przeładunki oraz dostarczenie towaru do klienta wybranym rodzajem transportu. Oferujemy również magazynowanie towarów sypkich na wybranych terminalach przeładunkowych. Transport kolejowy stanowi rozwiązanie o najniższej emisji CO_2 spośród dostępnych form transportu towarów.



SPEDYCJA LOTNICZA

Oferujemy kompleksowe usługi spedycji lotniczej, dostosowane do indywidualnych potrzeb klientów, w tym rejsy bezpośrednie do wybranych portów w obu Amerykach, Azji oraz Afryce. Dzięki współpracy z naszymi oddziałami oraz partnerami zrzeszonymi w międzynarodowej sieci WCA zapewniamy pełny serwis „od drzwi do drzwi". Jako członek IATA korzystamy z oferty renomowanych przewoźników lotniczych, a siatka połączeń obejmuje niemal cały świat.
Obsługujemy przesyłki standardowe i ekspresowe, towary niebezpieczne (DGR), przesyłki w temperaturze kontrolowanej, towary łatwo psujące się oraz ładunki ponadgabarytowe. Nasi spedytorzy lotniczy posiadają specjalistyczną wiedzę w zakresie transportu lotniczego materiałów niebezpiecznych, potwierdzoną odpowiednimi certyfikatami. Transport lotniczy stanowi optymalne 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. Dzięki współpracy z oddziałami zagranicznymi oraz partnerami zrzeszonymi w sieci World Cargo Alliance zapewniamy pełen serwis „od drzwi do drzwi".

Zakres usług obejmuje odbiór przesyłek i kontenerów morskich od nadawcy, organizację frachtu oceanicznego, obsługę portową oraz dobór optymalnej trasy przewozu, w tym rozwiązań multimodalnych (np. transport morski – transport kolejowy). Zapewniamy obsługę spedycyjno-celną w portach polskich oraz wybranych portach europejskich, w tym w Hamburgu, Bremerhaven, Rotterdamie i Antwerpii. Uzupełnieniem oferty jest doradztwo w zakresie handlu zagranicznego, obejmujące m.in. weryfikację zgodności warunków dostawy z INCOTERMS® 2020, poprawność dokumentów handlowych i transportowych, organizację odpraw celnych oraz wsparcie w doborze sposobów zabezpieczania płatności.

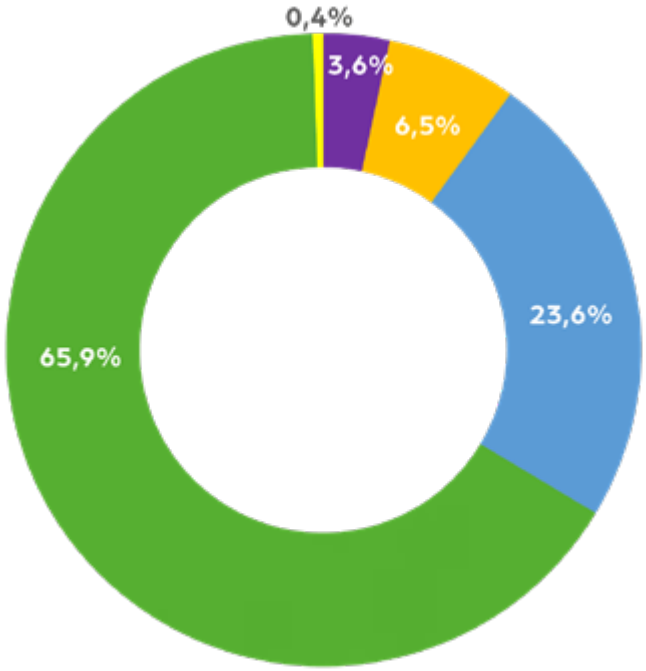


GRI 2-6, GRI 201-1

1.4 Wyniki działalności za 2025 rok



PRZYCHODY ZE SPRZEDAŻY



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

GRI 2-6

1.5 Systemy zarządzania jakością

Jesteśmy przekonani o tym, że jakość realizowanych usług ma kluczowe znaczenie dla zbudowania mocnej pozycji rynkowej i osiągnięcia sukcesu biznesowego. W wyznaczeniu i osiągnięciu ambitnych celów jakościowych pomagają Grupie JAS-FBG wdrożone i utrzymywane systemy jakości. Staramy się, aby wszystkie polityki i procedury w ramach zintegrowanych systemów zarządzania były jak najbardziej użyteczne i pomagały naszym pracownikom w realizowaniu codziennych zadań. Nasze systemy jakości skupiają się na bezpieczeństwie w łańcuchu dostaw, środowisku naturalnym oraz bezpieczeństwie żywności. Za rozwijanie tego obszaru w Grupie odpowiada Dział Zarządzania Systemami. Wszystkie procedury są właściwie komunikowane pracownikom, także w trakcie szkoleń i webinarów. Realizowane cyklicznie audyty wewnętrzne dają nie tylko możliwość weryfikacji zgodności działań z przyjętymi zasadami, ale także są okazją do inicjowania zmian i usprawnień.

WDROŻONE SYSTEMY JAKOŚCI

- ISO 9001:2015
- ISO 14001:2015 (system środowiskowy)
- ISO 22000:2018 (bezpieczeństwo żywności), Centrala Katowice, oddziały Bielany Wrocławskie, Swadzim, Czeladź, Gdańsk, Łódź, Czechowice-Dziedzice
- ISO 28000:2022 (bezpieczeństwo łańcucha dostaw), Centrala Katowice, oddział Warszowice
- IFS Logistics (standard logistyczny), oddziały Warszowice, Konotopa, JAS-FBG kft (Węgry)
- GMP+
- Od 2010 roku JAS-FBG S.A. posiada także Świadectwo Upoważnionego Przedsiębiorcy AEO

Liczba zrealizowanych audytów wewnętrznych systemów zarządzania jakością w 2025 r. – 20.
Liczba audytów wewnętrznych w Dziale Agencji Celnej – 64 (audyty w obszarze celnym realizowane są przez Dział Kontroli Wewnętrznej).
W ich trakcie identyfikowane są obszary wymagające poprawy oraz możliwości dalszego doskonalenia. Pracownicy odpowiedzialni za audytowane obszary opracowują działania korygujące, a także dokonują oceny ryzyka związanego z danym obszarem.
Spółka od wielu lat wyznacza oraz monitoruje wskaźniki KPI w zakresie reklamacji, analizując jednocześnie ich główne przyczyny. Podejście to wspiera utrzymanie wysokiej jakości świadczonych usług oraz poziomu satysfakcji klientów.
Wnioski z audytów wewnętrznych i zewnętrznych są przekazywane Zarządowi Spółki i stanowią podstawę do podejmowania działań doskonalących.
W 2025 roku Spółka została poddana kontrolom i audytom zewnętrznym:

- 3 audyty zewnętrznych klienckie
- 9 kontroli ze strony instytucji administracji publicznej
- 30 audytów jednostek nadzorujących

W naszym oddziale na Węgrzech w 2025 r. przeprowadzony został 1 audyt wewnętrzny oraz 2 audyty zewnętrzne ze strony jednostki nadzorującej system IFS.
Na rok 2025 przyjęto 11 celów w obszarze systemów jakości – 9 zostało zrealizowanych w 100%, realizacja 1 celu została rozłożona w czasie do roku 2027 r. i realizacja 1 celu została przełożona na rok 2026.

Audyty zewnętrzne jednostek nadzorujących w JAS-FBG S.A. w 2025 r.	
ISO 9001	5
ISO 14001	5
ISO 22000	7
ISO 28000	5
IFS LOGISTICS	7
GMP+	1

Zasięg certyfikacji oddziałów JAS-FBG S.A., JAS-FBG kft w 2025 r.*	
ISO 9001	98,21%
ISO 14001	98,21%
ISO 22000	6,25%
ISO 28000	4,46%
IFS LOGISTICS	5,36%
GMP+	1,79%

**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.*



GRI 2-6, GRI 2-29

1.6 Interesariusze

Łańcuch wartości JAS-FBG S.A. stanowi kilka grup interesariuszy. Są to z jednej strony klienci i dostawcy usług, w tym przede wszystkim przewoźnicy oraz partnerzy logistyczni w Europie oraz poza jej granicami, z drugiej strony są to pracownicy, instytucje otoczenia biznesu oraz społeczności lokalne. Każda z tych grup pełni istotną rolę w łańcuchu wartości, którego celem jest realizacja najwyższej jakości usług logistycznych, transportowych i celnych.

PRACOWNICY

Relacje z pracownikami to jedna z kluczowych kwestii, wpływających na sukces biznesowy Grupy JAS-FBG. Naszym celem jest przyciągnięcie i utrzymanie w organizacji wartościowych pracowników. Jest to możliwe tylko dzięki zapewnieniu im właściwych warunków pracy i rozwoju, zarówno w obszarze materialnym, jak i mentalnym, związanym atmosferą w zespole, dobrostanem psychicznym, motywacją i zaangażowaniem. W 2025 roku po raz pierwszy przeprowadziliśmy badanie satysfakcji pracowniczej, w którym udział wzięło 42% pracowników. Szczegóły wyników badania omawiamy na stronach raportu poświęconych kwestiom społecznym. W Spółce funkcjonuje wiele narzędzi zapewniającym pracownikom efektywną komunikację na wszystkich szczeblach zarządzania i we wszystkich obszarach aktywności zawodowej:

- Intranet, będący głównym miejscem publikacji firmowych aktualności, procedur, bazą wiedzy oraz kanałem komunikacji międzyoddziałowej
- 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
- cyklicznie realizowany program wdrażania innowacji „JASna zmiana"
- zaawansowany system workflow
- moduł szkoleń e-learningowych
- newsletter prawny, biuletyn firmowy, badania ankietowe
- szkolenia wewnętrzne i zewnętrzne

- wtorki z ekspertami – cykliczne spotkania online dla kadry kierowniczej, w trakcie których poruszane są ważne z punktu widzenia działania firmy zagadnienia i możliwa jest wymiana opinii i doświadczeń uczestników
- tablice ogłoszeniowe dla pracowników magazynów

KLIENCI

Do grona klientów JAS-FBG S.A. należą zarówno międzynarodowe korporacje, jak i mniejsze lokalne firmy. Istotne jest dla nas, aby nasza oferta w możliwie największym stopniu odpowiadała na potrzeby i oczekiwania tej szerokiej grupy. W cyklicznie realizowanym badaniu satysfakcji klientów obserwujemy wzrost liczby firmy w nim uczestniczących. W 2025 roku nastąpił także wyraźny wzrost wskaźnika Net Promotor Score (NPS) – wyniósł on 47, a liczba promotorów to 62% (58% w roku poprzednim). Z przeprowadzonego badania satysfakcji klientów wynika ponadto, że lepiej niż w roku poprzednim oceniane są poziom obsługi klienta, terminowość, informatyzacja, czas reakcji na zapytanie, ceny usług oraz czas otwarcia placówek. Znacząco zmniejszyła się także liczba połączeń klientów z infolinią – z 12 tys. w 2024 roku, do 6,7 tys. w 2025 roku.

W zakresie współpracy operacyjnej nasi klienci mogą korzystać ponadto z takich kanałów komunikacji, jak extranet (klienci Agencji Celnej), system Przesyłka (dla usługi transportu drogowego krajowego) czy też pełna integracja systemów IT. Istotną rolę odgrywają też media społecznościowe, które wykorzystujemy zarówno do promocji naszych usług, ale także do komunikowania wartości, które reprezentuje nasza Spółka.



GRI 2-6, GRI 2-28, GRI 2-29

DOSTAWCY

Najliczniejszą grupę dostawców usług stanowią przewoźnicy. Ze względu na skalę działalności Grupy, współpracujemy zarówno firmami polskimi, jak i zagranicznymi. Codzienna współpraca w branży TSL wymaga doskonałej komunikacji, wzajemnego zaufania oraz umiejętności budowania i utrzymywania długofalowych relacji. Zależy nam, aby cele biznesowe Grupy i korzyści naszych kontrahentów były realizowane z poszanowaniem środowiska naturalnego oraz w sposób zapewniający pełne bezpieczeństwo na każdym etapie procesu transportowego. Za bieżące kontakty z podwykonawcami tych usług odpowiadają dyrektorzy produktowi oraz kierownicy działów w poszczególnych regionach. Innymi ważnymi dostawcami Grupy są dostawcy energii i gazu, wynajmujący obiekty magazynowe, dostawcy sprzętu i usług IT. Istotną rolę dla utrzymania właściwego poziomu jakości usług odgrywa proces oceny dostawców, w tym także pod kątem zrównoważonego rozwoju. Spółka wdrożyła dokument Wymagania względem dostawców, który szczegółowo opisuje nasze oczekiwania wobec dostawców w aspektach formalno-prawnych, środowiskowych, społecznych i etycznych. JAS-FBG S.A. stosuje korzystne terminy zapłaty wobec dostawców Spółki – okres spłaty zobowiązań w 2025 r. wynosił przeciętnie 31 dni (+1 dni w stosunku do roku 2024).

SPOŁECZNOŚCI LOKALNE

Zależy nam na tym, aby pozytywny wpływ działalności JAS-FBG S.A. na społeczności lokalne był możliwie największy. Ze względu na bardzo dużą liczbę oddziałów w całej Polsce, docieramy do wielu społeczności. Lokalnie tworzymy przede wszystkim miejsca pracy. Angażujemy się w inicjatywy związane z edukacją młodych logistyków i spedytorów, zarówno na poziomie szkół średnich, jak i wyższych. Realizujemy praktyczną naukę zawodu dla uczniów szkoły średniej, praktyki wakacyjne, staże, warsztaty, szkolenia i prelekcje. Wspieramy lokalne instytucje i fundacje działające na rzecz pomocy dzieciom oraz fundacje skupione na promocji szeroko pojętego zdrowia. Spółka współpracuje także z drużynami sportowymi i wspiera regionalne wydarzenia sportowe.

Wsparcie rzeczowe lub finansowe, którego udzielamy podmiotom trzecim, udzielane jest zgodnie z wewnętrzną procedurą, co zapewnia pełną transparentność tego procesu.

GRI 2-6, GRI 2-28, GRI 2-29

INSTYTUCJE OTOCZENIA BIZNESU

Kluczowe instytucje otoczenia biznesu to dla Spółki banki, towarzystwa ubezpieczeniowe, organy administracji państwowej oraz organizacje branżowe. Za relacje z tymi interesariuszami odpowiedzialne są poszczególne działy Spółki. Oprócz standardowej komunikacji w ramach prowadzonej działalności operacyjnej, obie strony angażują się także w realizację merytorycznych spotkań czy webinarów, np. w obszarze ubezpieczeń czy finansowania zrównoważonych inwestycji. Jesteśmy zaangażowani w działalność wielu polskich i zagranicznych organizacji branżowych. Rok 2025 był pod tym względem szczególny, ponieważ JAS-FBG S.A. była gospodarzem i organizatorem odbywającej we Wrocławiu konferencji członków IFA (International Forwarding Association) – organizacji zrzeszającej firmy spedycyjne z całej Europy. Spotkanie to było doskonałą okazją do wymiany doświadczeń dla przedstawicieli wielu europejskich firm branży TSL.



Ład korporacyjny

2.1 Kluczowe polityki i procedury 27

2.2 Strategia zrównoważonego rozwoju 37

2.3 Zarządzanie ryzykiem i ryzyka ESG 38

2.4 Tematy istotne 41



GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 2-27

2.1 Kluczowe polityki i procedury

JAS-FBG S.A. utrzymuje i rozwija zestaw wewnętrznych procedur oraz polityk, które wspierają efektywne i transparentne zarządzanie Spółką. Obowiązujące regulacje wewnętrzne są regularnie aktualizowane oraz dostosowywane zarówno do wymogów prawa, jak i do zmieniającego się otoczenia biznesowego. Od 2025 roku funkcjonuje **Polityka przeciwdziałania korupcji i nadużyciom w Spółce JAS-FBG S.A.**, która uzupełnia postanowienia Kodeksu Etycznego JAS-FBG o mechanizmy kontrolne służące zapobieganiu zdarzeniom stanowiącym korupcję lub nadużycie. Ponadto w 2025 roku znowelizowano wewnętrzny system BHP oraz wdrożono w ramach ISO Procedurę Zarządzania systemami informatycznymi, która uzupełnia obowiązującą w Grupie Politykę bezpieczeństwa systemów informatycznych.
Procedury i polityki są publikowane i dostępne dla każdego pracownika lub interesariusza, którego dotyczą za pośrednictwem firmowego Intranetu lub strony 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)
- Procedury i instrukcje certyfikowanego Międzynarodowego Standardu Żywności IFS Logistics
- Procedura Postępowanie reklamacyjne (ISO)
- Procedura Zakupy (ISO)
- Procedura Nadzór nad wyrobem niezgodnym, gotowość na wypadek awarii i reagowanie na awarie (ISO)
- Procedura Postępowanie z towarami spożywczymi (ISO)
- Procedura Aspekty środowiskowe (ISO)
- Procedura Przechowywanie i zabezpieczenie wyrobów (ISO)
- Procedura Szkolenie (ISO)
- Procedura Nadzór nad dokumentacją i danymi
- Procedura Wspólna procedura zgłoszeń wewnętrznych naruszeń oraz podejmowania działań następczych w Grupie Kapitałowej JAS-FBG

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 2-27

2.1 Kluczowe polityki i procedury

- Procedura Zarządzania systemami informatycznymi (ISO)
- Instrukcja BHP
- Instrukcja Postępowania z zasobami i odpadami (ISO)
- Księga Wewnętrznego Systemu Kontroli
- Wewnętrzna procedura sankcyjna dla Grupy JAS-FBG
- Kodeks etyczny
- Polityka ochrony danych osobowych
- Polityka bezpieczeństwa systemów informatycznych
- Wewnętrzna polityka antymobbingowa
- Polityka przeciwdziałania korupcji i nadużyciom w Spółce JAS-FBG S.A.
- 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
- 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
- Instrukcja postępowania z zasobami i odpadami



GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 2-27

2.1 Polityka KYC

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

W JAS FBG S.A. oraz Transbud Katowice Sp. z o.o. funkcjonuje **Wewnętrzna Procedura Sankcyjna**, której celem jest zapewnienie prowadzenia działalności w pełnej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa krajowego i międzynarodowego w zakresie sankcji gospodarczych.

Procedura określa w szczególności zasady oraz działania podejmowane w celu ograniczenia ryzyka sankcyjnego, w tym identyfikację i ocenę ryzyka kontrahentów, stosowanie odpowiednich środków ostrożności oraz zasady nawiązywania, utrzymywania i zakończenia relacji gospodarczych z podmiotami znajdującymi się na listach sankcyjnych. Stosowanie procedury wyklucza podejmowanie współpracy z podmiotami naruszającymi zasady uczciwej konkurencji oraz wspiera budowanie etycznych relacji biznesowych.

Dbamy o szczelność procedury i ograniczamy możliwość obchodzenia sankcji, zwiększając tym samym skuteczność mechanizmów kontrolnych.

Uzupełnieniem stosowanych mechanizmów są cykliczne działania kontrolne, w tym regularne screeningi kontrahentów pod kątem występowania na listach sankcyjnych, które umożliwiają bieżącą weryfikację zgodności działalności z aktualnymi przepisami.

Procedura obowiązuje wszystkich pracowników Spółki, w szczególności osoby odpowiedzialne za nawiązywanie i utrzymywanie relacji biznesowych z kontrahentami. Spółka zapewnia również pracownikom regularny udział w szkoleniach z zakresu sankcji gospodarczych, wspierających właściwe stosowanie obowiązujących zasad.



GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 2-27

W JAS-FBG S.A. funkcjonuje **Wewnętrzna Procedura AML/CFT o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu w JAS-FBG S.A.** Procedura ta wspiera realizację obowiązków wynikających z obowiązujących przepisów prawa – ustawa z dnia 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu.

Zasady określone w procedurze AML/CFT obejmują działania służące zapobieganiu, wykrywaniu oraz przeciwdziałaniu wprowadzania do legalnego obrotu wartości majątkowych pochodzących z nielegalnych lub nieujawnionych źródeł, a także ograniczaniu ryzyka finansowania działalności o charakterze terrorystycznym. Mechanizmy te odnoszą się zarówno do działalności Spółki, jak i do relacji z kontrahentami.

W ramach stosowanych rozwiązań JAS FBG S.A. identyfikuje i ocenia ryzyko prania pieniędzy oraz finansowania terroryzmu związane z prowadzoną działalnością, w tym ryzyka wynikające ze stosunków gospodarczych oraz transakcji okazjonalnych. Na tej podstawie oceniany jest poziom rozpoznanego ryzyka oraz stosowane są odpowiednie środki bezpieczeństwa finansowego, adekwatne do jego charakteru i skali.

Nasi pracownicy regularnie uczestniczą w szkoleniach z zakresu AML/CFT. W 2025 roku w szkoleniu online **Sankcje gospodarcze, weryfikacja kontrahentów, regulacje prawne i ich zastosowanie w praktyce** wzięło udział 995 pracowników, a w szkoleniu **Obowiązki przedsiębiorców wynikające z polskiej ustawy sankcyjnej** wzięło udział 35 osób.

Wdrożono procedury i kanały umożliwiające zgłaszanie naruszeń dotyczących obszaru AML/CFT, zapewniające anonimowość zgłoszeń oraz zgodność z obowiązującymi regulacjami.

W 2025 roku nie zidentyfikowano potencjalnych zagrożeń z zakresu prania brudnych pieniędzy i finansowania terroryzmu.

GRI 2-23, GRI 2-27

2.1 Ochrona danych osobowych

Ochronę danych osobowych pracowników, kontrahentów oraz odbiorców ostatecznych w całym łańcuchu dostaw JAS FBG S.A. traktuje jako obszar o szczególnym znaczeniu. W Spółce funkcjonuje **System Zarządzania Ochroną Danych Osobowych**, którego celem jest zapewnienie zgodności procesów przetwarzania danych z obowiązującymi regulacjami oraz zasad bezpiecznego zarządzania informacjami.

Podstawę tego systemu stanowią wewnętrzne regulacje, w tym Polityka ochrony danych osobowych, **Polityka bezpieczeństwa systemów informatycznych** oraz **Procedura nadawania i odwoływania upoważnień do przetwarzania danych osobowych.** Dokumenty te określają zasady przetwarzania danych osobowych oraz wymagania dotyczące ochrony informacji i bezpieczeństwa systemów.

W pozostałych spółkach Grupy JAS-FBG obowiązują polityki ochrony danych osobowych.

Upoważnienia do przetwarzania danych osobowych są na bieżąco weryfikowane przez Koordynatora ds. Ochrony Danych Osobowych w celu zapewnienia aktualności i zgodności z obowiązującymi zasadami.

Szczególną wagę przykładamy do kwestii **cyberbezpieczeństwa**. Wyniki przeprowadzonego w poprzednim okresie sprawozdawczym badania istotności kwestii zrównoważonego rozwoju JAS FBG S.A. wskazują, że 90,2% badanych menedżerów uznało bezpieczeństwo informacji, cyberbezpieczeństwo oraz ochronę danych osobowych za obszary o dużym (11,8%) lub bardzo dużym znaczeniu (78,4%).

Badanie nie było powtarzane w bieżącym okresie sprawozdawczym, przy czym jego wyniki uznajemy za aktualne i odzwierciedlające obecny poziom ryzyka.

Zagrożenie cyberatakami zostało również wskazane jako jedno z kluczowych ryzyk w obszarze ładu korporacyjnego.

Pracownicy Grupy regularnie uczestniczą w szkoleniach z zakresu przeciwdziałania tego typu zagrożeniom – w 2025 roku szkolenie online ukończyło 249 pracowników. Ponadto w Spółce **funkcjonuje Instrukcja zgłaszania problemów związanych**

z Bezpieczeństwem IT. Jednym z jej celów jest m.in. usprawnienie procesu zarządzania bezpieczeństwa IT.

W 2025 roku przeprowadzono w Grupie JAS-FBG testy penetracyjne systemów informatycznych, mające na celu identyfikację potencjalnych podatności oraz weryfikację poziomu zabezpieczeń.



GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 2-27

W JAS-FBG S.A. funkcjonuje **system zarządzania zgodnością**, którego celem jest minimalizacja ryzyka związanego z naruszeniem przepisów prawa krajowego i międzynarodowego oraz obowiązujących procedur wewnętrznych. System ten obejmuje wszystkie kluczowe procesy zachodzące w Spółce, określa zakres uprawnień i odpowiedzialności oraz porządkuje podstawowe istotne pojęcia, takie jak **ład organizacyjny, należyta staranność, korupcja i przekupstwo** oraz **konflikt interesów.**

Zgodność zapewniana jest poprzez zestaw polityk i procedur obowiązujących 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 w przepisach prawa oraz w procedurach wewnętrznych są komunikowane za pośrednictwem firmowego Intranetu oraz szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych.

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 2-27

Kluczowe zasady postępowania oraz wartości, którymi powinni kierować się pracownicy JAS-FBG S.A., zostały określone w **Kodeksie etycznym Spółki**. Dokument ten jest dostępny dla wszystkich pracowników za pośrednictwem firmowego Intranetu.

W JAS-FBG S.A. funkcjonuje ponadto bieżący monitoring zmian w przepisach prawa, realizowany m.in. w formie miesięcznego newslettera, którego celem jest wspieranie zgodności działalności Spółki z obowiązującymi regulacjami.

Pracownicy mają możliwość zgłaszania potencjalnych nieprawidłowości za pośrednictwem systemu obsługiwanego przez platformę EY Virtual Compliance Officer, który stanowi podstawowy kanał zgłaszania naruszeń i zapewnia poufność oraz jednolite zasady obsługi zgłoszeń. Dodatkowo, jako kanał uzupełniający, funkcjonuje dedykowany adres e-mail etyka@jasfbg.pl, który przez lata obowiązywał jako odpowiedni do zgłaszania nieprawidłowości. Zgłoszenia składane tą drogą są respektowane i procedowane zgodnie z obowiązującymi zasadami. Adres e-mail obsługiwany jest przez wyznaczonego przez Zarząd pracownika Działu Prawnego odpowiedzialnego za przyjmowanie i dalsze procedowanie zgłoszeń.

W JAS-FBG S.A. od wielu lat obowiązuje **Polityka antymobbingowa**, a wszelkie zgłoszenia dotyczące niewłaściwego traktowania pracowników są traktowane z najwyższą powagą. W analizowanym okresie sprawozdawczym odnotowano jedno zgłoszenie dotyczące działań o charakterze Mobbingu/Molestowania/Dyskryminacji. Zgodnie z obowiązującą procedurą powołano komisję, która przeprowadziła postępowanie wyjaśniające i przygotowała stosowny raport. W wyniku przeprowadzonych działań nie stwierdzono wystąpienia niewłaściwego traktowania.



GRI 2-23, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 2-27

2.1 Sygnaliści

W Grupie Kapitałowej JAS-FBG funkcjonuje **Wspólna procedura zgłoszeń wewnętrznych naruszeń oraz podejmowania działań następczych Grupie Kapitałowej JAS-FBG**. Procedura ta stanowi odpowiedź na obowiązujące przepisy dotyczące ochrony sygnalistów, w tym regulacje prawa krajowego oraz Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937, a jednocześnie jest istotnym elementem wspierającym budowanie transparentnego, odpowiedzialnego i zrównoważonego modelu funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Funkcjonujący system umożliwia dokonywanie zgłoszeń dotyczących podejrzeń naruszenia przepisów prawa krajowego i międzynarodowego, przypadków korupcji lub oszustw, a także naruszeń wewnętrznych regulacji obowiązujących w Grupie Kapitałowej JAS-FBG.

Zakres przedmiotowy zgłoszeń został określony w sposób szeroki i obejmuje również obszary charakterystyczne dla działalności operacyjnej Grupy. Zapewnia to możliwość identyfikacji potencjalnych nieprawidłowości oraz podejmowania adekwatnych działań następczych w ramach spójnych zasad obowiązujących w całej Grupie.

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, 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

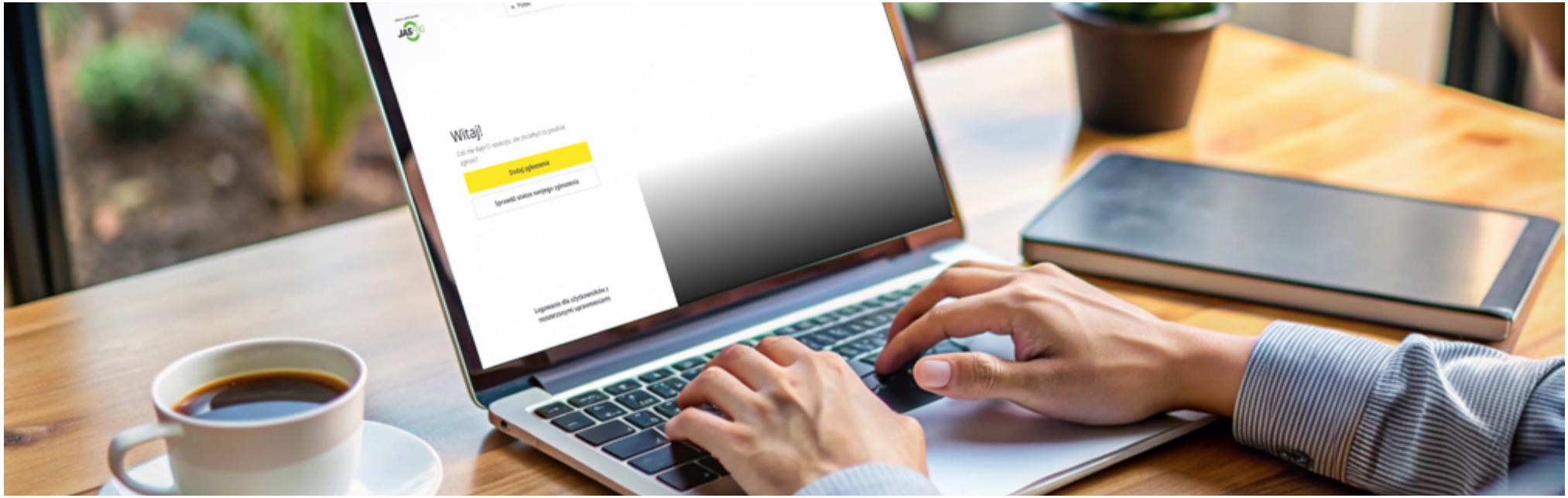
GRI 2-23, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 2-27

Kanał zgłaszania nieprawidłowości obsługiwany jest za pośrednictwem platformy **EY Virtual Compliance Officer**. W ramach funkcjonującego systemu została powołana Wewnętrzna Jednostka Organizacyjna, odpowiedzialna za przyjmowanie zgłoszeń, a także Zespół ds. Postępowań Wyjaśniających, upoważniony do podejmowania działań następczych oraz prowadzenia komunikacji z sygnalistą.

Grupa JAS-FBG zapewnia odpowiedni poziom poufności oraz ochrony danych osobowych sygnalistów, osób wspierających dokonanie zgłoszenia, osób powiązanych ze zgłoszeniem, a także osób, których zgłoszenie dotyczy, oraz osób trzecich wskazanych w zgłoszeniu. Zasady te realizowane są zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz przyjętymi procedurami bezpieczeństwa.

W 2025 roku wpłynęły 3 zgłoszenia, dwa z nich zostały ocenione jako reklamacja i przekazane do dalszego procedowania przez dział reklamacji, jedno zgłoszenie dotyczyło mobbingu / molestowania / dyskryminacji, ale nie zostało potwierdzone.

Kanał zgłaszania: grupajasfbg.vco.ey.com.



GRI 2-22, GRI 3-1

2.2 Strategia zrównoważonego rozwoju

Podejście Grupy JAS-FBG do zrównoważonego rozwoju opiera się na integracji aspektów środowiskowych, społecznych oraz związanych z ładem zarządczym (ESG) z prowadzoną działalnością operacyjną i procesami decyzyjnymi. Fundamentem tego podejścia są kwestie związane z rozwojem pracowników, poszanowaniem środowiska naturalnego oraz przestrzeganiem obowiązujących regulacji prawnych i zasad etycznych w relacjach biznesowych.

Istotnym elementem tego podejścia jest także wdrażanie i utrzymywanie certyfikacji systemów jakości, które potwierdzają zaangażowanie Spółki w realizację celów w obszarze zarządzania organizacją, działalności operacyjnej oraz ochrony środowiska.

W ramach realizacji strategii biznesowej Grupa systematycznie rozszerza zakres działań w obszarze ESG, obejmując nimi kolejne obszary działalności. Zagadnienia zrównoważonego rozwoju są sukcesywnie integrowane z procesami zarządczymi, w tym z identyfikacją ryzyk i szans oraz planowaniem działań operacyjnych.

W 2025 roku Spółka podjęła działania w celu opracowania strategii dekarbonizacji, ukierunkowanej na ograniczenie emisji gazów cieplarnianych oraz zwiększenie efektywności środowiskowej prowadzonej działalności. Elementem tych działań jest przygotowanie celów redukcyjnych zgodnych z inicjatywą Science Based Targets (SBTi).

Wyniki uzyskiwane w ramach niezależnych ocen, w tym ratingów CDP oraz EcoVadis, stanowią istotny element monitorowania skuteczności działań w obszarze zrównoważonego rozwoju i są wykorzystywane do dalszego doskonalenia podejścia Spółki.

Grupa rozwija również podejście do zarządzania łańcuchem dostaw, uwzględniając kryteria ESG w procesach zakupowych oraz angażując dostawców i podwykonawców w identyfikację istotnych zagadnień zrównoważonego rozwoju.

W obszarze środowiskowym działania koncentrują się m.in. na ograniczaniu emisji związanych z działalnością transportową, w tym poprzez optymalizację wykorzystania floty pojazdów i dostosowanie jej skali do aktualnych potrzeb rynkowych.

GRI 2-16, GRI 2-25

2.3 Zarządzanie ryzykiem i ryzyka ESG

Zarządzanie ryzykiem odgrywa kluczową rolę w zapewnieniu ciągłości funkcjonowania wszystkich procesów realizowanych przez JAS-FBG S.A. W związku z integracją wymagań norm dotyczących jakości, ochrony środowiska, bezpieczeństwa łańcucha dostaw oraz bezpieczeństwa żywności, Spółka stosuje podejście oparte na procesowym zarządzaniu ryzykiem. W ramach tego podejścia identyfikowane są zagrożenia i szanse, które umożliwiają ograniczanie ryzyka, a także wspierają usprawnianie 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)

Proces szacowania ryzyka obejmuje obszary związane z wieloma zagadnieniami ESG. Dotyczy on zarówno strategii Spółki i analizy czynników oddziałujących na środowisko naturalne, jak również relacji z klientami i dostawcami usług , zgodności działalności z obowiązującymi przepisami prawa oraz obszaru zasobów ludzkich. Poziom ryzyk w procesach w 2025 nie zmienił się. Ryzyka i szanse ESG zidentyfikowane w roku poprzednim pozostawały aktualne w 2025 roku.

GRI 2-16, 2-25

RYZYKA W OBSZARZE ŁADU KORPORACYJNEGO

Do najistotniejszych ryzyk w obszarze ładu korporacyjnego zaliczono:

- ryzyka makroekonomiczne
- ryzyka technologiczne i związane z cyfryzacją
- ryzyka wynikające z nieprzestrzegania przez pracowników wewnętrznych procedur i regulacji
- ryzyko oszustw
- ryzyko cyberzagrożeń

Cyfryzacja, rozwój technologiczny oraz zmiany makroekonomiczne uznano również jako potencjalne szanse rozwojowe. Czynniki te mogą wspierać lepsze dostosowanie działalności do zmieniających się warunków rynkowych i oczekiwań klientów, a także przyczyniać się do wzrostu konkurencyjności firmy.

RYZYKA ŚRODOWISKOWE

Do najważniejszych ryzyk środowiskowych w obszarze ESG zaliczono:

- regulacje prawne dotyczące zmian klimatu i ograniczania emisji CO2 oraz niepewność regulacyjna
- wzrost kosztów działalności transportowej wynikający z wdrażania wymogów środowiskowych
- wysokie ceny paliw alternatywnych dla oleju napędowego, takich jak HVO i bioLNG,
- ograniczoną dostępność paliw alternatywnych
- ograniczone możliwości wykorzystania pojazdów elektrycznych w ciężkim transporcie dalekobieżnym
- wysokie koszty zakupu i eksploatacji niskoemisyjnych środków transportu
- ryzyko fizyczne związane z wpływem zmian klimatycznych na działalność operacyjną (np. powodzie)

Jednocześnie Spółka dostrzega i uznaje konieczność wdrażania regulacji ograniczających emisję gazów cieplarnianych

oraz ich znaczenie dla przeciwdziałania zmianom klimatycznym i zapewnienia długoterminowego dobrostanu społeczeństwa .

RYZYKA W OBSZARZE SPOŁECZNYM

Do najistotniejszych ryzyk w obszarze społecznym zaliczono:

- ryzyko rotacji pracowników
- wysokie koszty związane z rekrutacją oraz wdrażaniem nowych pracowników
- utratę kapitału ludzkiego wynikającą z odejścia doświadczonych pracowników
- trudności organizacyjne związane z zapewnieniem ciągłości pracy i efektywnym zarządzaniem zasobami kadrowymi
- ryzyko związane z bezpieczeństwem i higieną pracy – wypadkowość wynikająca ze specyfiki działalności transportowej i logistycznej

Większość zagadnień związanych ze zrównoważonym rozwojem w obszarze społecznym stanowi dla JAS-FBG szansę. Są to przede wszystkim różnice międzypokoleniowe wśród pracowników, które umożliwiają łączenie wiedzy i doświadczenia osób z wieloletnim stażem z otwartością młodszych pracowników na nowe technologie i zmiany, czy też rozwój podejścia work-life balance, sprzyjający wdrażaniu rozwiązań wspierających godzenie życia zawodowego z prywatnym. Wysokie koszty szkoleń zewnętrznych, w ogromnym stopniu wpłynęły w 2025 roku na rozbudowę wewnętrznych struktur szkoleniowych, w tym budowy kadry trenerów wewnętrznych oraz wykorzystywania własnych zasobów Spółki do rozwoju kompetencji pracowników. Dowodem na to jest duża liczba szkoleń zrealizowanych przez Dział HR oraz szkoleń wdrożonych na platformie e-learningowej.

GRI 3-1

2.4 Tematy istotne 2024/2025

W Grupie Kapitałowej JAS-FBG została przeprowadzona analiza podwójnej istotności zgodna z wytycznymi standardów ESRS w 2024 roku. W bieżącym okresie sprawozdawczym analiza nie była powtarzana, przy czym jej wyniki pozostają aktualne i nie wymagają aktualizacji w świetle obecnych warunków działalności oraz charakteru prowadzonej przez Grupę działalności.

W ramach analizy zrealizowano badanie ankietowe wśród kadry menedżerskiej oraz pracowników zaangażowanych w poszczególne obszary działalności, a także wśród interesariuszy zewnętrznych, w tym klientów, dostawców usług i produktów oraz instytucji otoczenia biznesu, w szczególności instytucji finansowych i ubezpieczeniowych, z którymi współpracuje Grupa.

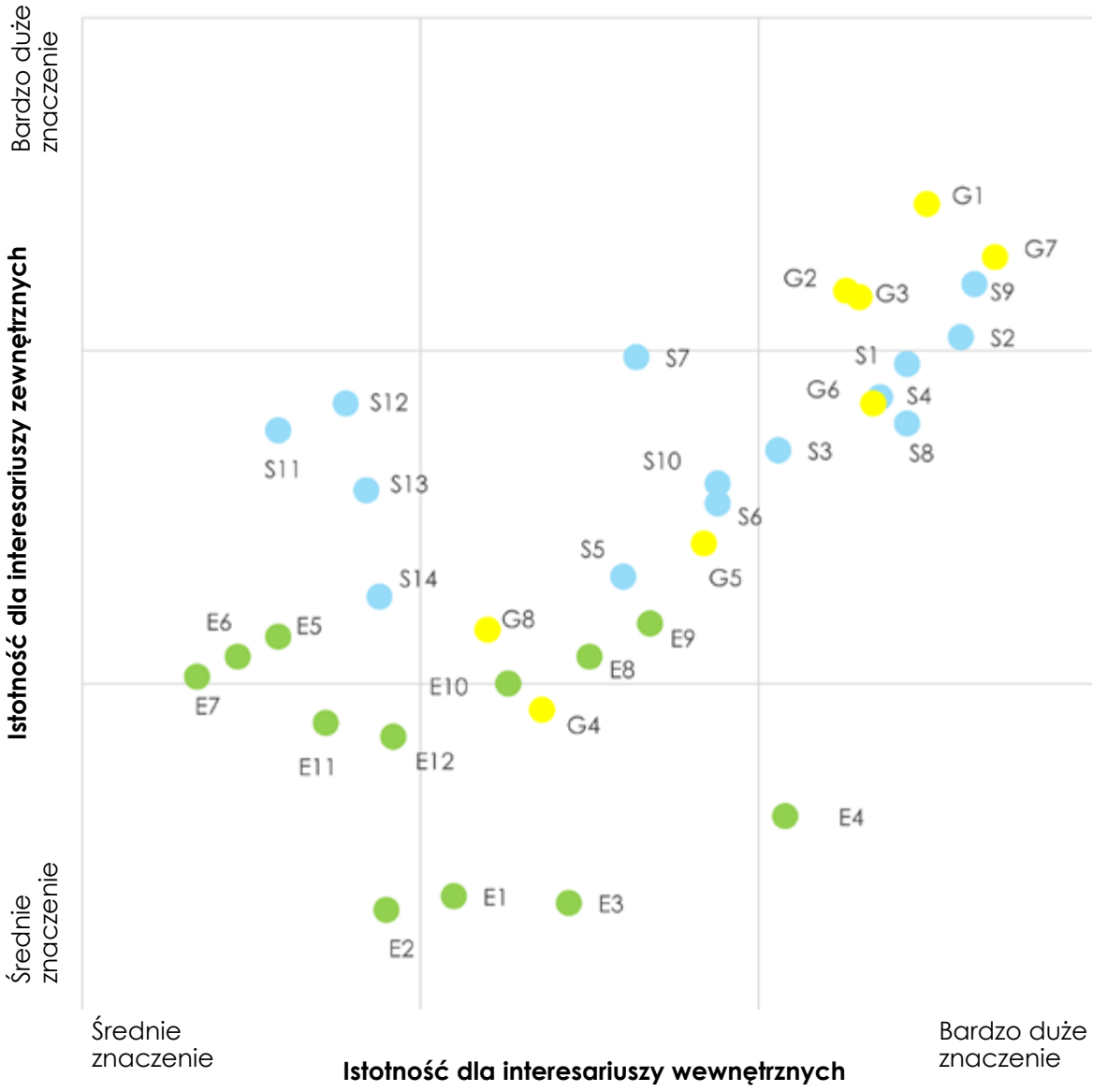
W badaniu dokonano oceny istotności kwestii zrównoważonego rozwoju wskazanych w AR 16. Przeprowadzono analizę tematów, podtematów oraz bardziej szczegółowych jednostek tematycznych, a następnie wybrano kwestie uwzględnione w kwestionariuszu ankiety. Ze względu na specyfikę działalności Grupy część zagadnień została doprecyzowana, aby lepiej odzwierciedlały charakter branży TSL – przykładowo podtemat „mikrodrobiny plastiku" rozszerzono do zakresu obejmującego wykorzystanie tworzyw sztucznych i mikroplastiku, a temat „konsumenci i użytkownicy końcowi" odniesiono do relacji i komunikacji z klientami.

W analizie uwzględniono również zagadnienia specyficzne dla działalności operacyjnej Grupy, takie jak warunki pracy kierowców czy transport i magazynowanie substancji niebezpiecznych. Ostatecznie w kwestionariuszu ujęto 35* kwestii zrównoważonego rozwoju, obejmujących obszary środowiskowe, społeczne oraz ładu korporacyjnego.

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

GRI 3-2

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 CO_2 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 nękaniu 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

3.1 Struktura zatrudnienia i różnorodność 44

3.2 Warunki pracy 52

3.3 Szkolenia i rozwój zawodowy 57

3.4 Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników 65

3.5 Wynagrodzenia i świadczenia pracownicze 70

3.6 Działalność społeczna 72



3.1 Struktura zatrudnienia i różnorodność

Charakter działalności Grupy wymaga zatrudniania pracowników o zróżnicowanych kompetencjach, obejmujących zarówno te, wymagane na stanowiskach operacyjnych, administracyjnych niższego i średniego szczebla, jak i na stanowiskach wysoce specjalistycznych i menedżerskich. Zarządzanie zasobami ludzkimi w Grupie JAS-FBG obejmuje działania związane z organizacją pracy, kształtowaniem struktury zespołów oraz tworzeniem środowiska pracy wspierającego współpracę i rozwój. Wdrożony w organizacji transparentny system zarządzania personelem opiera się między innymi o zasadę równego traktowania wszystkich pracowników oraz poszanowanie i docenienia ich różnorodności.



GRI 2-7, GRI 405-1, GRI 2-8, GRI 408-1

3.1 Zatrudnienie ogółem

W dniu 31 grudnia 2025 r. w JAS-FBG S.A. zatrudnione były 1303 osoby. Na pełen etat pracowało **98,31%** osób. Większość pracowników była zatrudniona na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony – **73,06%** wszystkich zatrudnionych. Tylko niewielki odsetek osób świadczył pracę w oparciu o inne formy umów, niż umowa o pracę – 27 zawartych umów zlecenia oraz 3 umowy stażu absolwenckiego. Ponadto zawarto także umowy w zakresie realizacji praktyk zawodowych z uczniami oraz studentami. Łącznie 18 uczniów lub studentów odbyło w naszej w firmie praktyki zawodowe. Praktyki odbywały się w różnych jednostkach organizacyjnych, w tym m.in. w działach: księgowości, spedycji kolejowej, logistyki, agencji celnej, IT, HR oraz w oddziałach spedycji krajowej i międzynarodowej. Dwie osoby po odbyciu praktyk podjęły zatrudnienie w firmie. W poniższej tabeli przedstawiono strukturę zatrudnienia w JAS-FGB S.A. i w całej Grupie JAS-FBG.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA W JAS-FBG I W CAŁEJ GRUPIE JAS-FBG W OPARCIU O UMOWĘ O PRACĘ, W OSOBACH

	JAS-FBG S.A.			Grupa JAS-FBG		
	Łącznie	**Kobiety**	**Mężczyźni**	**Łącznie**	**Kobiety**	**Mężczyźni**
Łącznie	1303	675	628	1571	697	874
Pełny etat	1281	666	617	1534	685	849
Niepełny etat	22	9	11	37	12	25
Umowa na czas nieokreślony	952	526	426	1159	543	616
Umowa na czas określony	351	151	200	402	154	258

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.

GRI 2-7

STRUKTURA ZATRUDNIENIA W JAS-FBG S.A. ORAZ W GRUPIE JAS-FBG, Z PODZIAŁEM NA LOKALIZACJE, NA KONIEC 2025 ROKU.

	JAS-FBG S.A.			Grupa JAS-FBG		
	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni	Łącznie	Kobiety	Mężczyźni
Dolnośląskie	56	26	30	66	27	39
Kujawsko-Pomorskie	32	14	18	32	14	18
Lubelskie	79	59	20	80	59	21
Lubuskie	9	9	0	9	9	0
Łódzkie	38	14	24	43	14	29
Małopolskie	44	24	20	58	24	34
Mazowieckie	75	30	45	81	30	51
Opolskie	0	0	0	1	0	1
Podkarpackie	69	42	27	72	42	30
Podlaskie	31	17	14	32	17	15
Pomorskie	75	37	38	75	37	38
Śląskie	655	336	319	855	343	512
Świętokrzyskie	25	9	16	28	9	19
Warmińsko-Mazurskie	26	15	11	26	15	11
Wielkopolskie	65	29	36	72	29	43
Zachodniopomorskie	24	14	10	24	14	10
Węgry				17	14	3



GRI 405-1, GRI 2-7

3.1 Różnorodność płci

Różnorodność zatrudnienia pod względem płci w JAS-FBG S.A. stanowi jeden z ważnych elementów struktury zatrudnienia, szczególnie istotny w kontekście równych szans, dostępności do stanowisk kierowniczych zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn oraz stabilności zatrudnienia. Analiza danych za 2025 rok obejmuje zarówno ogólną strukturę zatrudnienia, jak i podział stanowisk kierowniczych według płci. Na koniec 2025 roku w JAS-FBG S.A. zatrudnionych było 1303 pracowników, w tym: 675 kobiet (51,8%) i 628 mężczyzn (48,2%). W Grupie JAS-FBG struktura zatrudnienia z uwzględnieniem płci ma innych charakter, niż w JAS-FBG S.A., wynika to z profilu naszej działalności i dużej ilości pracowników zatrudnionych na stanowisku kierowcy ciągnika siodłowego. W strukturze zatrudnienia na tym stanowisku obserwuje się wyraźną przewagę mężczyzn. Zarówno dane kadrowe, jak i dotychczasowe doświadczenia rekrutacyjne wskazują, że stanowisko to częściej wybierane jest przez mężczyzn, co pozostaje charakterystyczne dla branży logistyczno-transportowej. Jednocześnie procesy rekrutacyjne prowadzone są w oparciu o zasadę równych szans, niezależnie od płci.

UDZIAŁ KOBIET I MĘŻCZYZN W ZATRUDNIENIU

JAS-FBG S.A.



1303
wszystkich zatrudnionych



675
51,80% wszystkich zatrudnionych to kobiety



628
48,20% wszystkich zatrudnionych to mężczyźni

Grupa JAS-FBG S.A.



1571
wszystkich zatrudnionych



697
44,37% wszystkich zatrudnionych to kobiety



874
55,63% wszystkich zatrudnionych to mężczyźni

GRI 2-7, GRI 405-1

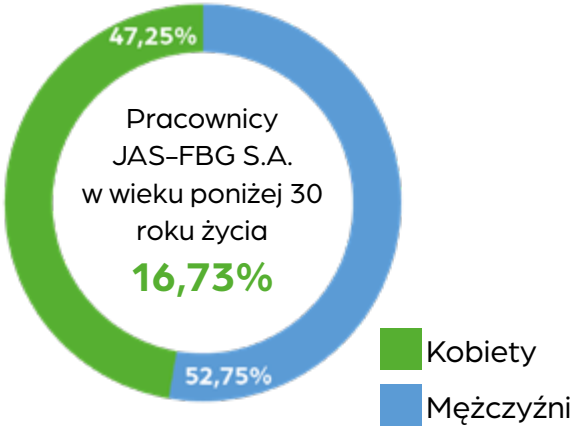
3.1 Struktura wiekowa

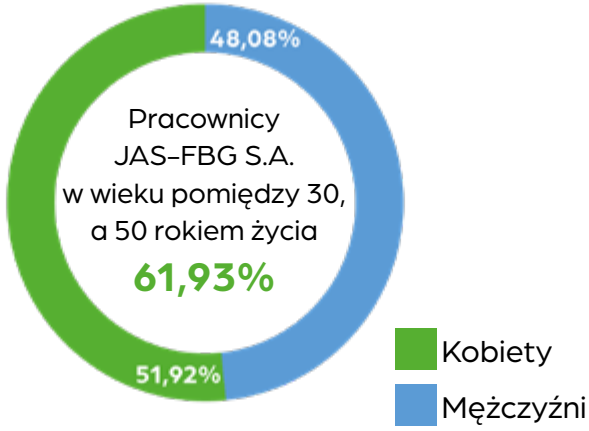
Struktura wiekowa Spółki wskazuje na obecność pracowników w różnych grupach wiekowych, co przekłada się na potrzebne i wartościowe zróżnicowanie doświadczeń oraz sposobów pracy w zespołach. Najliczniejszą grupę stanowią osoby w wieku 31–50 lat (61,93%), natomiast pracownicy poniżej 30 roku życia i powyżej 50 roku życia stanowią odpowiednio 16,73% oraz 21,34% zatrudnionych osób.

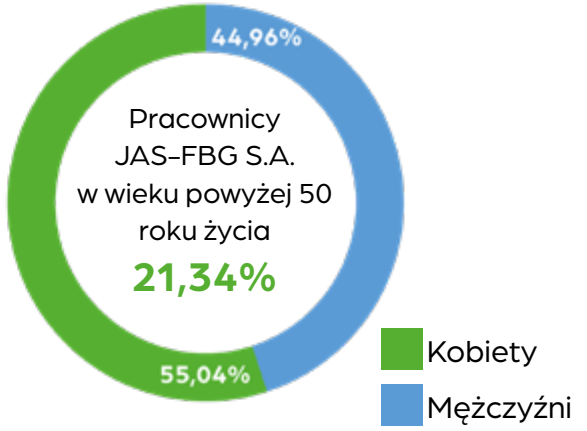
Zróżnicowanie płci w grupie 31–50 lat jest niemal takie samo jak w całej kadrze JAS-FBG S.A. Kobiety w tej grupie stanowią 51,92%, a mężczyźni 48,08%.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA W JAS-FBG I W CAŁEJ GRUPIE JAS-FBG W OPARCIU O UMOWĘ O PRACĘ, W OSOBACH

	JAS-FBG S.A.			Grupa JAS-FBG		
Wiek	**Łącznie**	**Kobiety**	**Mężczyźni**	**Łącznie**	**Kobiety**	**Mężczyźni**
<30	218	103	115	227	106	121
30 – 50	807	419	388	907	431	476
>50	278	153	125	437	160	277







GRI 2-7, GRI 202-2, GRI 405-1

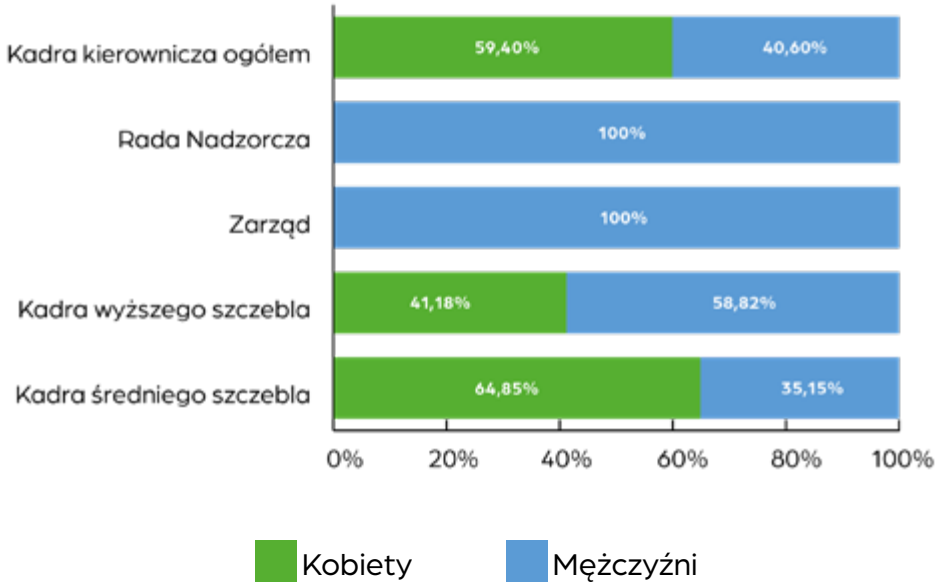
3.1 Kadra Kierownicza

Kadra kierownicza JAS-FBG S.A. obejmuje stanowiska odpowiedzialne za zarządzanie operacyjne i strategiczne Spółki. Zgodnie z przyjętymi zasadami klasyfikacji do kadry kierowniczej zalicza się kadrę kierowniczą średniego szczebla (m.in. kierownicy działów oraz ich zastępcy) kadrę kierowniczą wyższego szczebla (m.in. dyrektorzy oraz ich zastępcy) oraz Zarząd Spółki.

Na koniec 2025 roku funkcje kierownicze w JAS-FBG S.A. pełniły 202 osoby. W strukturze tej dominowała kadra kierownicza średniego szczebla, obejmująca 165 osób, co jest charakterystyczne dla organizacji o rozbudowanej i rozproszonej strukturze operacyjnej, z wieloma lokalizacjami biur agencji celnej, oddziałów spedycji i magazynów logistycznych. Kadra kierownicza wyższego szczebla liczyła 34 osoby, natomiast Zarząd Spółki składał się z 3 osób.

Struktura kadry kierowniczej pod względem płci wskazuje na istotny udział kobiet w zarządzaniu. Kobiety stanowiły 120 osób, czyli 59,4% całej kadry kierowniczej, przy czym ich największa reprezentacja występowała na stanowiskach średniego szczebla. W kadrze kierowniczej wyższego szczebla kobiety stanowiły 14 z 34 osób, co potwierdza ich znaczącą obecność także na najwyższych poziomach zarządzania. Zarząd Spółki w 2025 roku składał się z trzech mężczyzn.

KADRA KIEROWNICZA W JAS-FBG S.A. W PODZIALE NA PŁEĆ



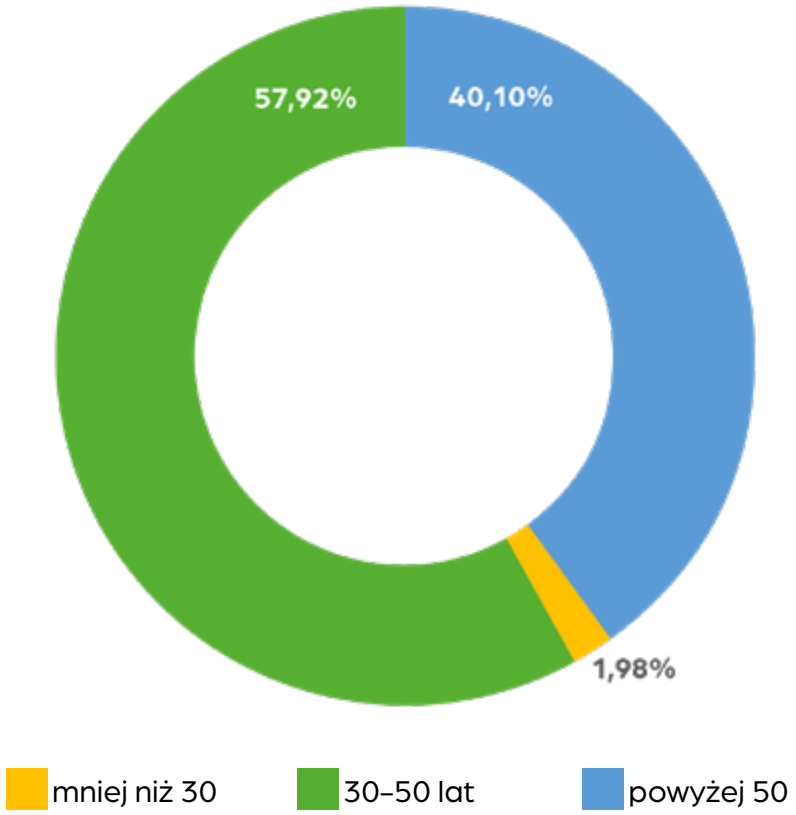
GRI 2-7, GRI 405-1

Struktura wiekowa kadry kierowniczej nie zmienia się, a samą kadrę stanowią doświadczeni menedżerowie. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 30–50 lat (117 osób), które pełnią kluczową rolę w zarządzaniu operacyjnym i organizacyjnym. Osoby powyżej 50 roku życia stanowiły 81 osób, wnosząc do struktury zarządzania wieloletnie doświadczenie zawodowe oraz znajomość specyfiki działalności Spółki. Udział osób poniżej 30 roku życia był niewielki i dotyczył wyłącznie stanowisk średniego szczebla.

Istotnym elementem analizy specyfiki kadry kierowniczej JAS-FBG S.A. jest również jej powiązanie ze społecznościami lokalnymi. W 2025 roku 42,86% kadry kierowniczej wyższego szczebla wywodziło się ze społeczności lokalnych, rozumianych jako powiaty, miasta i gminy, na których terenie JAS-FBG S.A. prowadziła działalność. Udział ten sprzyja lepszemu rozumieniu lokalnych uwarunkowań społecznych i gospodarczych, przy jednoczesnym zachowaniu kompetencji o charakterze ponadregionalnym.

Struktura kadry kierowniczej JAS-FBG S.A. w 2025 roku odzwierciedla stabilne podejście do zarządzania, oparte na doświadczeniu, ciągłości procesów oraz stopniowym rozwoju wewnętrznych kompetencji menedżerskich.

STRUKTURA WIEKU KADRY KIEROWNICZEJ W JAS-FBG S.A.



GRI 2-7, GRI 405-1

3.1 Równe traktowanie

JAS-FBG S.A. stosuje zasady równego traktowania w całej organizacji i dba o to, aby środowisko pracy opierało się na szacunku, współpracy i odpowiedzialności. Firma zapewnia pracownikom równe szanse rozwojowe, niezależnie od cech osobistych, takich jak płeć, wiek czy wyznanie, oraz przeciwdziała wszelkim formom nierównego traktowania, mobbingu, molestowania i dyskryminacji. W relacjach zawodowych podkreślane jest znaczenie uczciwości, otwartej komunikacji i poszanowania różnorodności zespołów. Funkcjonują zasady i procedury, które wspierają przeciwdziałanie dyskryminacji oraz niewłaściwym zachowaniom w miejscu pracy. Pracownicy mają możliwość zgłaszania nieprawidłowości dotyczących takich obszarów, jak naruszenia etyczne, zagrożenia w zakresie bezpieczeństwa pracy, niewłaściwe zachowanie czy przejawy nierównego traktowania. Zgłoszenia są przyjmowane za pośrednictwem wyznaczonych kanałów i analizowane przez odpowiednie jednostki organizacyjne, co zostało szerzej opisane w części raportu poświęconej ładowi korporacyjnemu. Firma zapewnia osobom zgłaszającym poufność oraz ochronę przed działaniami odwetowymi, a proces rozpatrywania zgłoszeń obejmuje wyjaśnienie sprawy oraz podjęcie odpowiednich działań następczych, jeśli są wymagane. Pracownicy są zobowiązani do przestrzegania zasad obowiązujących w organizacji oraz do zapoznawania się z obowiązującymi regulacjami.

W 2025 roku w JAS-FBG S.A. za pośrednictwem platformy do zgłaszania naruszeń wpłynęło 1 zgłoszenie dotyczące mobbingu/molestowania/dyskryminacji, ale wystąpienie takiego zdarzenia nie zostało potwierdzone.



GRI 2–7, GRI 401–1

3.2 Warunki pracy

Zapewnienie stabilnych, bezpiecznych oraz sprzyjających rozwojowi warunków pracy pozostaje jednym z kluczowych elementów podejścia JAS-FBG S.A. do zarządzania kapitałem ludzkim. Warunki pracy rozumiane są szeroko, począwszy od kwestii formalno-prawnych i organizacyjnych, poprzez fizyczne bezpieczeństwo i zdrowie naszych pracowników, możliwości rozwoju zawodowego oraz dobrą atmosferę. Staramy się na bieżąco analizować znaczenie czynników, które już mają lub mogą mieć istotny wpływ na warunki pracy.

Struktura form zatrudnienia, czyli zdecydowana przewaga umów o pracę, w tym na czas nieokreślony, a także analiza wskaźników rotacji i fluktuacji, wskazują na wysoki poziom stabilności zatrudnienia w Spółce. Potwierdzeniem tego jest również **średni staż pracy, który na koniec 2025 roku wyniósł 9,04 lat.** Pracownicy w wieku 30–50 lat, stanowiący najliczniejszą grupę zatrudnionych, posiadają średni staż przekraczający 8 lat, natomiast w grupie pracowników powyżej 50 roku życia średni staż pracy przekracza 15 lat. Istotnym elementem warunków pracy jest bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników. W JAS-FBG S.A. funkcjonuje zorganizowany system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, obejmujący identyfikację zagrożeń, ocenę ryzyka zawodowego, realizację szkoleń BHP oraz monitorowa-



GRI 2-7, GRI 401-1

nie zdarzeń wypadkowych. Ocena zdrowia i bezpieczeństwa pracowników została przeprowadzona dla **100% obiektów**. Uzupełnieniem działań w tym obszarze są inicjatywy wspierające zdrowie i profilaktykę, w tym zapewnienie bezpłatnej prywatnej opieki medycznej oraz programów promocji zdrowia.

W 2025 roku nie odnotowano przypadków dyskryminacji, co potwierdza skuteczność procedur sprzyjających równym szansom w dostępie do zatrudnienia i rozwoju zawodowego.

Analiza rotacji i fluktuacji pracowników stanowi istotny element oceny stabilności zatrudnienia oraz skuteczności działań w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. W JAS-FBG S.A. wskaźniki te monitorowane są w ujęciu rocznym, co umożliwia ocenę trendów oraz porównywanie danych w czasie.

W 2025 roku:

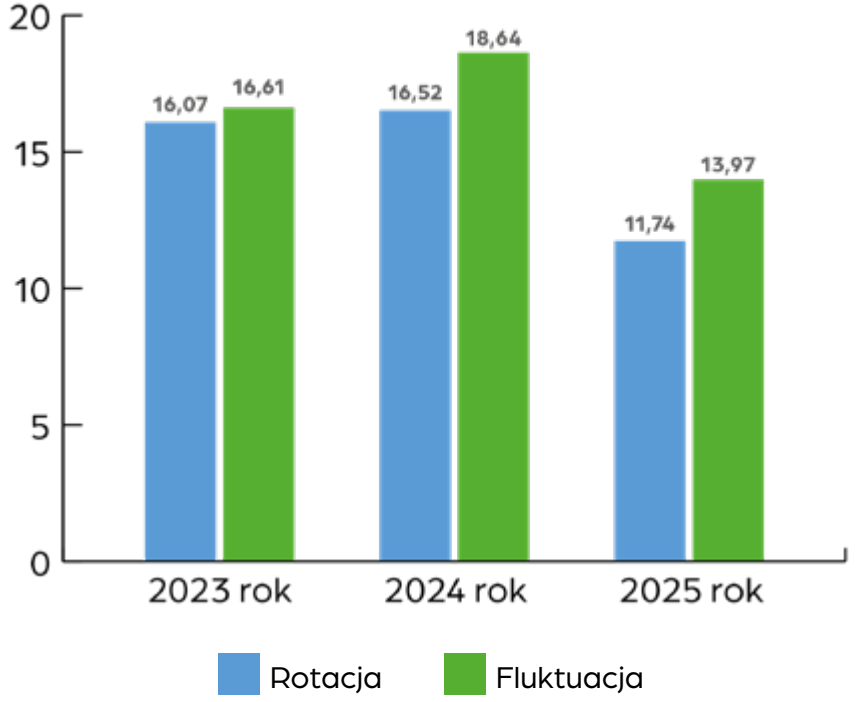
- wskaźnik rotacji (liczba odejść w relacji do ogólnej liczby pracowników) wyniósł 11,74%,
- wskaźnik fluktuacji, uwzględniający zarówno przyjęcia, jak i odejścia, ukształtował się na poziomie 13,97%.

Poziom tych wskaźników potwierdza stabilność zatrudnienia i pozostaje spójny z innymi obserwowanymi wskaźnikami, w tym średnim stażem pracy oraz strukturą zatrudnienia.

Procedury związane z zatrudnieniem i przebiegiem zatrudnienia pracowników są wspólne dla wszystkich spółek w Grupie*

*nie dotyczy JAS-FBG kft

ROTACJA I FLUKTUACJA W JAS-FBG S.A.



GRI 2-7

Uzupełnieniem działań w obszarze warunków pracy było przeprowadzenie w 2025 roku badania satysfakcji pracowników. Badanie zostało zrealizowane w formie ankiety online i wzięło w nim udział 42% osób zatrudnionych w Spółce. Jego celem było zebranie opinii pracowników na temat wybranych aspektów środowiska pracy oraz identyfikacja obszarów wymagających dalszego doskonalenia.

Organizacja pracy w Spółce uwzględnia również możliwość korzystania z elastycznych rozwiązań, wtedy, kiedy charakter stanowiska na to pozwala, oraz zapewnia dostęp do narzędzi wspierających sprawną komunikację i realizację zadań. W 2025 roku w trybie zdalnym lub hybrydowym pracowały 374 osoby. W formie zdalnej łącznie przepracowali 168656 godzin. Uzupełnieniem warunków pracy są działania w obszarze rozwoju kompetencji, w tym szkolenia zawodowe, onboarding oraz programy podnoszenia kwalifikacji.

W JAS-FBG S.A. pracownicy mają także możliwość skorzystania ze wsparcia w zakresie pomocy prawnej. Rozwiązanie to stanowi element działań wspierających warunki pracy oraz dobrostan pracowników, a jego celem jest zapewnienie dostępu do rzetelnej informacji i konsultacji w sprawach wymagających specjalistycznej wiedzy prawnej. Pomoc prawna świadczona jest w ramach ustalonego modelu współpracy i obejmuje udzielanie porad dotyczących wybranych zagadnień prawnych. Pracownicy mogą zgłaszać się po wsparcie w przypadku potrzeby wyjaśnienia wątpliwości prawnych lub uzyskania konsultacji w sprawach o charakterze indywidualnym.



GRI 2-7, GRI 401-3

3.2 Urlopy związane z rodzicielstwem

	JAS-FBG S.A.	Grupa JAS-FBG
Urlop macierzyński	32	32
Urlop rodzicielski	27	27
Urlop wychowawczy	11	11
Urlop ojcowski	18	19



GRI 2-7, GRI 2-30, GRI 403-7



3.2 Kierowcy

Kierowcy stanowią bardzo ważną grupę zawodową w Grupie JAS-FBG i odgrywają kluczową rolę w realizacji usługi transportu drogowego. Ich praca ma bezpośredni wpływ na terminowość, bezpieczeństwo oraz jakość świadczonych usług transportowych i logistycznych.

Proces organizacji pracy tej grupy zawodowej musi uwzględniać szczególną specyfikę transportu drogowego, w tym wymagania dotyczące czasu prowadzenia pojazdu, odpoczynków oraz bezpieczeństwa ruchu drogowego. Staramy się zapewnić naszym kierowcom narzędzia pracy, które sprawiają, że ich praca jest zarówno bezpieczna, jak i bardziej komfortowa. Są to przede wszystkim:

- nowoczesny tabor floty własnej, zapewniający wysoki komfort wykonywania pracy; wszystkie pojazdy objęte są kontraktami serwisowymi, co umożliwia sprawne i szybkie usuwanie ewentualnych awarii mogących wystąpić w trakcie realizacji procesu transportowego,
- stały i bieżący monitoring ogumienia we wszystkich pojazdach, pozwalający na poprawę ekonomiki jazdy oraz ograniczenie ryzyka ewentualnych uszkodzeń podczas realizacji transportu,
- wszystkie pojazdy są wyposażone w klimatyzację postojową, co znacząco podnosi komfort kierowców w trakcie obowiązkowych przerw na odpoczynek,
- wszystkie pojazdy są wyposażone w nowoczesne urządzenia i systemy wspierające bezpieczeństwo transportu oraz poprawiające bezpieczeństwo pracy kierowców,
- wykorzystywanie nowoczesnego systemu telematycznego, umożliwiającego stały nadzór nad realizacją procesu transportowego oraz poprawę efektywności operacyjnej, w tym ograniczenie tzw. pustych przebiegów,
- wielooddziałowa struktura Grupy JAS-FBG, zapewniająca dostęp do infrastruktury socjalnej na terenie całej Polski, również dla kierowców zatrudnionych przez podwykonawców współpracujących ze Spółką,
- kierowcy zatrudnieni w Grupie JAS-FBG są zrzeszeni w związkach zawodowych, co stanowi element dialogu społecznego i reprezentacji pracowników.

GRI 401-1

3.3 Szkolenia i rozwój zawodowy

Działania szkoleniowe realizowane przez JAS-FBG S.A. wynikają z analizy potrzeb szkoleniowych i luk kompetencyjnych pracowników oraz dostosowywane są do specyfiki stanowisk, zmieniających się regulacji prawnych oraz potrzeb wynikających ze zmian organizacyjnych wewnątrz firmy. W 2025 roku kontynuowano realizację szkoleń specjalistycznych w różnych obszarach wiedzy oraz wspierających rozwój kompetencji i umiejętności zawodowych i menedżerskich. Realizowano także programy onboardingu dla nowych pracowników. Proces planowania i realizacji szkoleń był wspierany przez Dział HR we współpracy z kadrą kierowniczą oraz jednostkami odpowiedzialnymi za poszczególne obszary działalności. W roku sprawozdawczym dokonano również zmiany podejścia do ewidencjonowania i raportowania danych szkoleniowych, polegającej na bardziej precyzyjnym zbieraniu informacji o liczbie i rodzaju realizowanych szkoleń. Celem tej zmiany było zwiększenie dokładności i rzetelności danych raportowych. W szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych w 2025 roku wzięło udział 2688 osób*

Średnia liczba godzin szkoleniowych przypadających na jednego pracownika wyniosła w 2025 roku 6,95 godz.**

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

GRI 404-1, GRI 404-2

3.3 Szkolenia

AKADEMIA AGENTA CELNEGO

Akademia Agenta Celnego jest jednym z kluczowych projektów szkoleniowych realizowanych w JAS-FBG S.A., ukierunkowanym na systemowy rozwój kompetencji pracowników obszaru agencji celnej. Inicjatywa ta stanowiła odpowiedź na rosnącą złożoność przepisów celnych oraz zwiększone wymagania wobec specjalistów realizujących zadania w tym obszarze.

Szkolenie realizowane jest z wykorzystaniem wiedzy i doświadczenia trenerów wewnętrznych, co pozwoliło na dostosowanie zakresu materiału do specyfiki operacyjnej Spółki oraz bieżących wyzwań występujących w pracy agentów celnych. Akademia obejmuje zagadnienia związane z praktycznym stosowaniem przepisów celnych, procedurami operacyjnymi oraz interpretacją regulacji obowiązujących w obrocie międzynarodowym.

Akademia Agenta Celnego jest realizowana jako projekt cykliczny, wpisany w długofalowe podejście do rozwoju kompetencji specjalistycznych. Jej założeniem jest nie tylko podnoszenie kwalifikacji pracowników, lecz także budowanie wewnętrznego zaplecza eksperckiego oraz wzmacnianie jakości świadczonych usług w obszarze obsługi celnej.

Doświadczenia zdobyte w trakcie realizacji Akademii Agenta Celnego stanowią punkt odniesienia dla dalszych działań szkoleniowych w Spółce oraz potwierdzają znaczenie wewnętrznych programów rozwojowych jako elementu stabilnego i odpowiedzialnego podejścia do zarządzania kapitałem ludzkim.

W 2025 roku w Akademii Agenta Celnego wzięło udział 30 osób.



GRI 404-1, GRI 404-2

3.3 Szkolenia

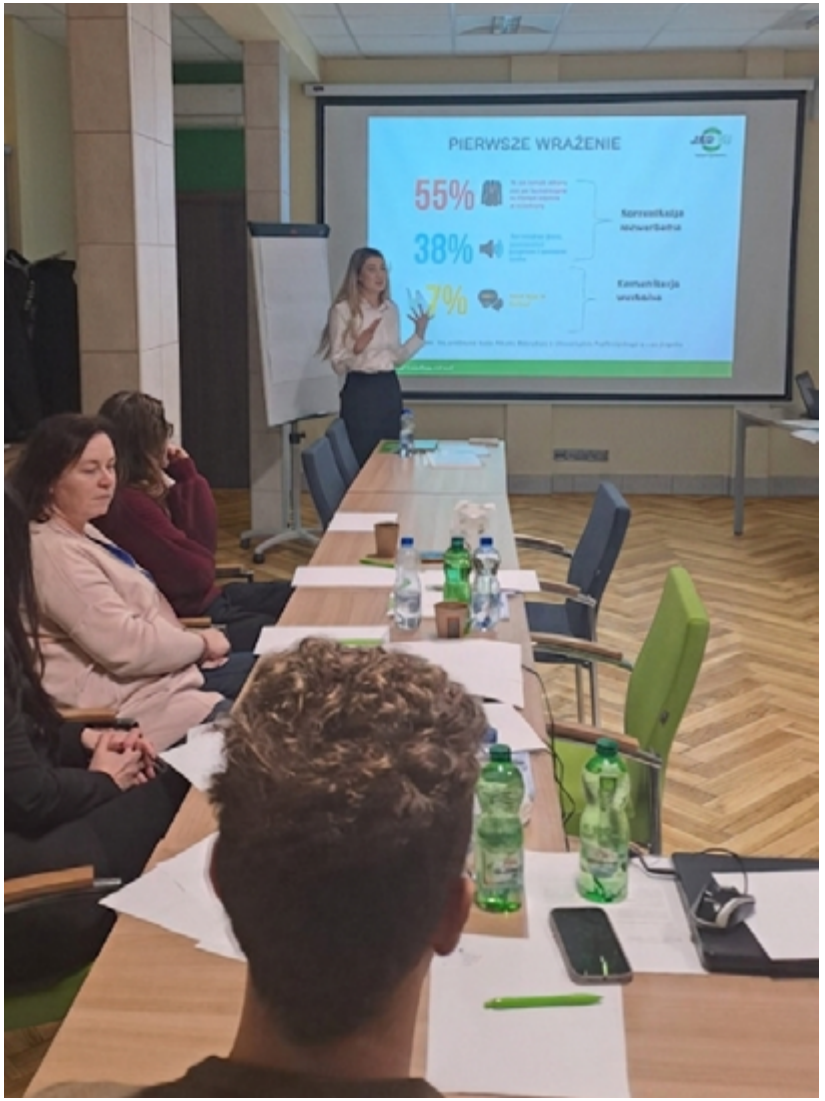
KOMUNIKACJA

W ramach działań rozwojowych realizowanych w 2025 roku istotne miejsce zajmowały szkolenia z zakresu skutecznej komunikacji w biznesie. Ich celem było wspieranie jakości współpracy wewnętrznej oraz relacji z klientami i partnerami biznesowymi, w szczególności w obszarach wymagających koordynacji działań i sprawnego przepływu informacji.

Szkolenia koncentrowały się na zasadach jasnego i precyzyjnego przekazywania informacji, komunikacji w zespołach oraz komunikacji z klientem wewnętrznym i zewnętrznym. Zajęcia prowadzone były przez trenerów wewnętrznych, co pozwoliło na dostosowanie treści szkoleniowych do realnych wyzwań występujących w codziennej pracy.

Szkolenia te stanowiły uzupełnienie pozostałych działań szkoleniowych i wpisywały się w systemowe podejście Spółki do rozwoju kompetencji wspierających efektywność pracy oraz kulturę współpracy.

W szkoleniach z zakresu komunikacji w biznesie wzięły udział 94 osoby.



GRI 404-1, GRI 404-2

Rozwój kompetencji językowych pracowników jest istotnym elementem systemu szkoleń w JAS-FBG S.A., wynikającym z charakteru prowadzonej działalności oraz codziennej współpracy z klientami i partnerami zagranicznymi. Nauka języków obcych wspiera realizację procesów operacyjnych, obsługę klientów oraz wewnętrzną komunikację w zespołach realizujących zadania o międzynarodowym charakterze.

W celu wspierania rozwoju umiejętności językowych pracowników Spółka zapewnia dostęp do platformy e-learningowej do nauki języków obcych, umożliwiającej naukę w trybie zdalnym. Zakres dostępnych kursów obejmuje języki: angielski, niemiecki, francuski, hiszpański i włoski. Pracownicy mogą korzystać z materiałów dostosowanych do różnych poziomów zaawansowania oraz form nauki opartych na samodzielnej pracy. W 2025 roku z tej formy nauki języka obcego korzystały 403 osoby. Najwięcej osób uczyło się języka angielskiego.

Dodatkowo realizowane są zajęcia on-line prowadzone z udziałem lektorów, ukierunkowane na praktyczne wykorzystanie języka w środowisku pracy. Nauka języków koncentruje się na rozwijaniu kompetencji przydatnych w codziennej komunikacji biznesowej, w szczególności w kontaktach z klientami, kontrahentami oraz partnerami zagranicznymi. Na koniec 2025 roku w kursach z lektorem brało udział 98 osób w 29 grupach językowych. Każda grupa dobierana jest pod względem poziomu zaawansowania i liczy maksymalnie 4 osoby.



JĘZYK ANGIELSKI
363 OSOBY



JĘZYK NIEMIECKI
23 OSOBY



JĘZYK HISZPAŃSKI
15 OSÓB



JĘZYK WŁOSKI
2 OSOBY

GRI 401-2, GRI 404-2

3.3 Inne projekty angażujące naszych pracowników

PROGRAM „JASNA ZMIANA"

„Jasna Zmiana" to wewnętrzna inicjatywa mająca na celu aktywne angażowanie pracowników JAS-FBG S.A. w zgłaszanie pomysłów usprawniających funkcjonowanie firmy oraz doskonalenie procesów operacyjnych i organizacyjnych. Program sprzyja budowaniu kultury ciągłego doskonalenia oraz wzmacnia poczucie współodpowiedzialności pracowników za rozwój Spółki.

W 2025 roku do programu zgłoszono łącznie 37 pomysłów dotyczących w różnych obszarach działalności. Pomysły obejmowały zarówno rozwiązania o charakterze operacyjnym, jak i propozycje zmian organizacyjnych oraz usprawnień wspierających codzienną pracę zespołów.

Część zgłoszonych pomysłów została już wdrożona w praktyce, natomiast niektóre znajdują się na etapie konsultacji lub monitorowania pod kątem możliwości dalszej implementacji.



GRI 401-2, GRI 404-2

WTORKI Z EKSPERTAMI

„Wtorki z ekspertami" to kontynuacja inicjatywy rozwojowej funkcjonującej w poprzednim roku pod nazwą „Wtorki z HR". Program został rozwinięty i rozszerzony o formułę spotkań tematycznych, podczas których wiedzą dzielą się wewnętrzni specjaliści JAS-FBG S.A. z obszarów bezpośrednio związanych z działalnością Spółki oraz zarządzaniem organizacją.

Celem inicjatywy jest wspieranie kadry zarządzającej poprzez pogłębianie wiedzy praktycznej, wymianę doświadczeń oraz budowanie wspólnego rozumienia kluczowych zagadnień wpływających na efektywność operacyjną i organizacyjną. W przeciwieństwie do pierwotnej formuły skoncentrowanej głównie na zagadnieniach HR, obecny program obejmuje szersze spektrum tematów biznesowych, organizacyjnych i regulacyjnych.

W ramach „Wtorków z ekspertami" poruszane były m.in. tematy:

- Gospodarowanie zasobami i odpadami w JAS-FBG S.A.
- Sygnaliści
- Polisy
- Budowa systemu wynagrodzeń



GRI 401-1, GRI 404-2

3.3 Onboarding



Proces onboardingu w JAS-FBG S.A. stanowi istotny element zarządzania zasobami ludzkimi i ma na celu zapewnienie nowozatrudnionym pracownikom sprawnego oraz efektywnego wejścia w struktury dużej organizacji. W 2025 roku proces onboardingu był realizowany w oparciu o te same założenia i rozwiązania, które obowiązywały w roku poprzednim – bez wprowadzania istotnych zmian organizacyjnych.

Program onboardingowy obejmuje szkolenie realizowane w formule online, koordynowane przez Dział HR, którego celem jest przekazanie nowym pracownikom kluczowych informacji dotyczących funkcjonowania Spółki. W trakcie szkolenia przedstawiana jest historia JAS-FBG S.A., jej misja oraz wartości, a także podstawowe informacje dotyczące funkcji poszczególnych komórek organizacyjnych. Uczestnicy zapoznawani są z najważniejszymi zasadami pracy, obowiązującymi procedurami oraz politykami regulaminami wewnętrznymi. Częścią onboardingowego szkolenia wprowadzającego jest prezentacja podstawowych narzędzi wykorzystywanych w codziennej pracy, w tym Intranetu oraz systemu Workflow, a także omówienie zasad korzystania z innych systemów informatycznych. Integralnym elementem procesu są szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz instruktaże stanowiskowe, realizowane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz wewnętrznymi procedurami. W ramach szkolenia przekazywane są również informacje dotyczące dostępnych świadczeń i benefitów pracowniczych, co pozwala nowym pracownikom na pełniejsze zrozumienie warunków zatrudnienia oraz oferowanego wsparcia.

W 2025 roku procesem onboardingu objęto 168 nowych pracowników. Działania wdrożeniowe realizowane były przy współpracy Działu HR, przełożonych oraz wyznaczonych osób wspierających nowozatrudnionych w pierwszym okresie pracy. Celem tego etapu jest nie tylko przekazanie wiedzy formalnej, lecz także ułatwienie adaptacji do środowiska pracy oraz zespołu.

GRI 403-1, GRI 403-2

3.3 System BHP

W JAS-FBG S.A. funkcjonuje jednolity system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, obejmujący zestaw instrukcji oraz procedur obowiązujących na wszystkich stanowiskach pracy. W 2025 roku Spółka przyjęła zaktualizowany zestaw instrukcji BHP, obejmujący instrukcje ogólne oraz instrukcje dotyczące prac administracyjno-biurowych, obsługi urządzeń biurowych, pracy przy monitorach ekranowych, pracy magazynowej, składowania towarów, obsługi wózków jezdniowych, a także ogólną instrukcję udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.

Każdy pracownik jest zobowiązany do zapoznania się z instrukcjami właściwymi dla wykonywanego stanowiska.

W ramach systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy wdrożono również proces sporządzania i aktualizowania ocen ryzyka zawodowego. Dział BHP odpowiada za ich przygotowanie oraz niezwłoczną aktualizację w przypadku zmian procesów pracy lub wymagań prawnych. Dokumenty te są zatwierdzane przez Zarząd JAS-FBG, a wszyscy pracownicy potwierdzają zapoznanie się z obowiązującą oceną ryzyka zawodowego w analogiczny sposób jak z instrukcjami BHP.

System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jest wdrożony we wszystkich spółkach Grupy, zgodnie ze specyfiką ich działania.



GRI 403-1, GRI 403-2

3.4 Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników

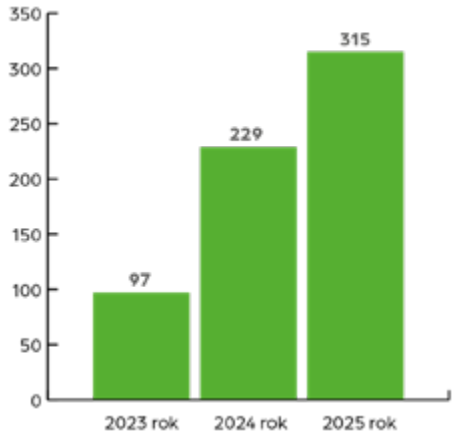
Monitorowanie bezpieczeństwa pracy w Grupie JAS-FBG obejmuje rejestrowanie wypadków przy pracy, analizę ich przyczyn oraz wdrażanie działań zapobiegawczych. Zdarzenia zgłaszane są zgodnie z obowiązującymi procedurami, a ich opis oraz wyniki analiz są dokumentowane przez osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo pracy w poszczególnych spółkach. W 2025 roku w Grupie JAS-FBG odnotowano łącznie 17 wypadków przy pracy. W JAS-FBG S.A. zgłoszono 10 wypadków, które spowodowały łącznie 315 dni niezdolności do pracy. W żadnej ze spółek Grupy nie wystąpiły wypadki zakwalifikowane jako ciężkie ani wypadki śmiertelne. Analiza każdego zdarzenia obejmuje ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku, w tym ocenę wykonywanych czynności, warunków technicznych, zastosowanych środków ochrony oraz organizacji pracy. Na podstawie ustaleń formułowane są działania korygujące i zapobiegawcze.

Wskaźnik obrażeń związanych z pracą w JAS-FBG S.A. w 2025 roku wyniósł 3,8373*

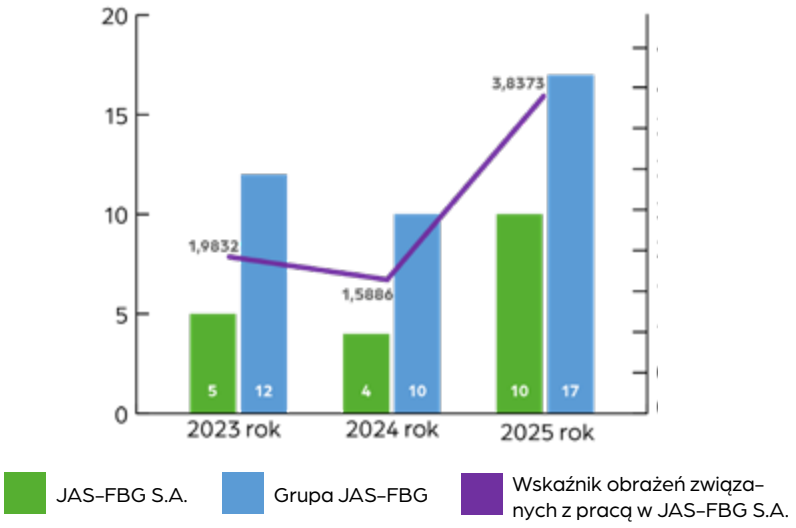
W 2025 roku nie odnotowano także zachorowań na choroby zawodowe.

*Obliczony w oparciu o 1000000 przepracowanych godzin, wykazuje liczbę obrażeń związanych z pracą na 500 pracowników.

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.



GRI 403-1, GRI 403-2

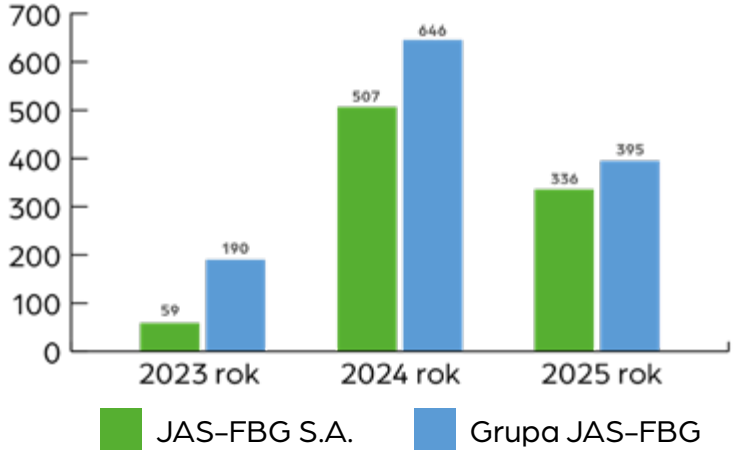
3.4 Szkolenia BHP

Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią element systemu zarządzania BHP w JAS-FBG S.A. i realizowane są w celu zapewnienia bezpiecznych warunków pracy oraz podnoszenia świadomości pracowników w zakresie identyfikacji zagrożeń i właściwego postępowania w sytuacjach potencjalnie niebezpiecznych. Zarówno w Spółce jak i całej Grupie szkolenia prowadzone są zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz wewnętrznymi regulacjami. W 2025 roku okresowe szkolenia BHP w JAS-FBG S.A. objęły 336 pracowników. Szkolenia realizowane były z wykorzystaniem systemu elektronicznego, co umożliwiało sprawną organizację procesu szkoleniowego, dostępność materiałów szkoleniowych oraz rejestrowanie uczestnictwa zgodnie z obowiązującymi wymogami.

W całej Grupie szkoleniami okresowymi BHP objęto łącznie 395 pracowników.

Uzupełnieniem szkoleń okresowych były szkolenia specjalistyczne. W 2025 roku 17 pracowników uczestniczyło w szkoleniach z zakresu ADR, niezbędnych do bezpiecznego wykonywania zadań związanych z przewozem towarów niebezpiecznych. Dodatkowo 80 pracowników zostało przeszkolonych z zakresu pierwszej pomocy, co miało na celu podniesienie kompetencji w zakresie reagowania w sytuacjach nagłych oraz zwiększenie poziomu bezpieczeństwa w środowisku pracy. 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



GRI 401-2, GRI 403-3, GRI 403-6

3.4 Opieka medyczna



Prywatna opieka medyczna stanowi jeden z elementów pakietu świadczeń pracowniczych oferowanych w JAS-FBG S.A. i jest dostępna dla wszystkich pracowników. Podstawowy pakiet świadczeń jest w pełni finansowany przez pracodawcę, ma na celu wspieranie zdrowia pracowników, profilaktykę zdrowotną oraz zapewnienie szybszego dostępu do usług medycznych, niezależnie od wieku czy charakteru wykonywanej pracy. Dodatkowo, pracownicy mają możliwość rozszerzenia zakresu usług medycznych lub objęcia opieką członków swoich rodzin na preferencyjnych warunkach.

Ze względu na wrażliwy charakter danych dotyczących stanu zdrowia pracowników, JAS-FBG S.A. przykłada szczególną wagę do ich odpowiedniej ochrony. Proces realizacji badań lekarskich prowadzony jest pod stałym nadzorem i został ujęty w rejestrze czynności przetwarzania danych osobowych. Dostęp do informacji w tym zakresie mają wyłącznie osoby upoważnione, w tym wybrani pracownicy działu personalnego i płac oraz kadra kierownicza, zgodnie z obowiązującymi procedurami bezpieczeństwa.

W 2025 roku z prywatnej opieki medycznej korzystało 830 pracowników, w tym 498 kobiet oraz 332 mężczyzn (wzrost liczby korzystających z prywatnej opieki medycznej w porównaniu do 2024 roku o 2,1%). Struktura osób objętych opieką medyczną według wieku wskazuje, że świadczenie to jest wykorzystywane przez pracowników wszystkich grup wiekowych, co potwierdza jego powszechny charakter i znaczenie w kontekście różnych potrzeb zdrowotnych.

	mniej lub 20	od 21 do 30	od 31 do 40	od 41 do 50	od 51 do 60	powyżej 60	Suma końcowa
Kobiety		79	148	155	104	12	498
Mężczyźni	1	56	110	110	40	15	332
Łącznie	1	135	258	265	144	27	830

GRI 403-6

Uzupełnieniem pakietu prywatnej opieki medycznej oferowanej pracownikom JAS-FBG S.A. są działania o charakterze prozdrowotnym, ukierunkowane na profilaktykę, edukację zdrowotną oraz promowanie zdrowego stylu życia. Inicjatywy te stanowią element szerszego podejścia Spółki do dobrostanu pracowników i wspierania ich zdrowia na różnych etapach życia zawodowego.

W 2025 roku organizowane były webinary edukacyjne, podczas których poruszano zagadnienia istotne z punktu widzenia codziennych nawyków i kondycji zdrowotnej, w tym: *Najnowsze trendy żywieniowe* – poświęcone aktualnym zaleceniom żywieniowym oraz zasadom racjonalnego odżywiania, *Aktywna przerwa* – promujące znaczenie ruchu i krótkiej aktywności fizycznej w trakcie dnia pracy.

Dodatkowo prowadzone były akcje profilaktyczne, w ramach których pracownicy mieli możliwość wykonania podstawowych pomiarów parametrów zdrowotnych, takich jak ciśnienie tętnicze, poziomu cholesterolu oraz glukozy. Działania te wspierały wczesną profilaktykę oraz budowanie świadomości zdrowotnej wśród pracowników.



GRI 401-2, GRI 403-6

Dofinansowanie do kart sportowych Multisport stanowi jeden z elementów pakietu świadczeń pracowniczych oferowanych w JAS-FBG S.A. i jest dostępne dla wszystkich pracowników Spółki. Rozwiązanie to wspiera aktywność fizyczną oraz promuje zdrowy styl życia jako istotny element dobrostanu pracowników.

W 2025 roku z kart Multisport korzystało łącznie 676 pracowników, w tym 377 kobiet oraz 299 mężczyzn. Struktura osób objętych tym świadczeniem odzwierciedla ogólną strukturę zatrudnienia w Spółce oraz potwierdza szerokie zainteresowanie tą formą benefitu wśród pracowników obu płci.

Dostęp do kart Multisport umożliwia korzystanie z różnorodnych form aktywności fizycznej, dostosowanych do indywidualnych preferencji i możliwości pracowników. Świadczenie to uzupełnia działania realizowane w ramach prywatnej opieki medycznej oraz inicjatyw prozdrowotnych, takich jak webinary edukacyjne czy akcje profilaktyczne.



GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 405-2

3.5 Zasady kształtowania wynagrodzeń

W JAS-FBG S.A. wynagrodzenia są ustalane w oparciu o Regulamin wynagradzania. System wynagradzania obejmuje wynagrodzenie zasadnicze oraz elementy wynikające ze specyfiki stanowisk i obowiązujących przepisów. Podobne regulaminy przyjęte zostały w pozostałych spółkach Grupy. W 2025 roku przeprowadzono zewnętrzny audyt systemu wynagrodzeń, którego celem była ocena dotychczasowych rozwiązań i identyfikacja obszarów wymagających uporządkowania lub dalszego rozwoju. Na podstawie wyników audytu rozpoczęto prace związane z ustaleniem sposobu wartościowania stanowisk i wynagrodzeń, co ma na celu zapewnienie większej przejrzystości zasad oraz spójności pomiędzy poszczególnymi grupami stanowisk. Działania te mają charakter procesowy i obejmują analizę struktury stanowisk, zakresów odpowiedzialności oraz stosowanych dotychczas mechanizmów wynagradzania. Efektem prac będzie wdrożenie rozwiązań wspierających jednolite podejście do wynagrodzeń w całej organizacji, z zachowaniem obowiązujących regulacji wewnętrznych i przepisów prawa.

Wskaźnik relacji przeciętnego wynagrodzenia zasadniczego kobiet do wynagrodzenia mężczyzn, wyniósł 1,0138. Wartość ta oznacza, że przeciętne wynagrodzenie zasadnicze kobiet było nieco wyższe od wynagrodzenia mężczyzn.



GRI 201-3, GRI 401-2

3.5 Świadczenia pracownicze

Świadczenia pracownicze stanowią istotny element polityki wynagradzania i warunków pracy w JAS-FBG S.A. i są traktowane jako narzędzie wspierające dobrostan pracowników oraz stabilność zatrudnienia. Świadczenia pracownicze zapewniane są pracownikom Grupy JAS-FBG bez względu na wymiar etatu oraz czas trwania umowy.
Zakres świadczeń pracowniczych w 2025 roku obejmował dofinansowanie do kart sportowych, prywatnej opieki medycznej oraz świadczenia realizowane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Rozwiązania te były kontynuacją praktyk stosowanych w latach poprzednich i wpisują się w długofalowe podejście Spółki do tworzenia stabilnych i sprzyjających warunków pracy.

	JAS-FBG S.A.	Grupa JAS-FBG
Dofinansowanie do kart Multisport	355 038,00	376 165,50
Dofinansowanie do prywatnej opieki medycznej	806 298,25	806 298,25
Świadczenie z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych*	929 206,00	1 099 706,00
Łącznie	**2 087 542,25**	**2 282 169,75**

*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 645 457,10 zł.

GRI 2-29, GRI 203-1, GRI 403-6, GRI 413-1

3.6 Działalność społeczna



Działalność społeczna JAS FBG S.A. koncentruje się na wspieraniu lokalnych organizacji, inicjatyw edukacyjnych, sportowych oraz działań prozdrowotnych i charytatywnych. Spółka realizuje swoje zaangażowanie społeczne przede wszystkim w regionach, w których prowadzi działalność operacyjną, opierając się na współpracy z instytucjami, organizacjami pozarządowymi, szkołami oraz klubami sportowymi.

WSPARCIE INICJATYW CHARYTATYWNYCH I PROZDROWOTNYCH

W 2025 roku JAS-FBG S.A. nawiązała współpracę z Fundacją Iskierka, na rzecz której przekazane zostały środki wypracowane w ramach firmowego konkursu sportowego „Jeździmy, biegamy, JASne, że pomagamy!", wspierając działania Fundacji na rzecz dzieci i młodzieży wymagających specjalistycznej opieki.
Spółka wsparła również Szpital Wielospecjalistyczny w Jaworznie, przekazując środki na cele statutowe, oraz zaangażowała się w pomoc rzeczową na rzecz Radomskiego Towarzystwa Opieki nad Zwierzętami, przekazując karmę dla zwierząt.
W ramach działalności społecznej JAS FBG S.A. współpracowała również z Fundacją Rozwoju Kardiochirurgii im. prof. Zbigniewa Religi.

ZAANGAŻOWANIE W EDUKACJĘ I ROZWÓJ MŁODZIEŻY

Istotnym obszarem działań społecznych JAS-FBG S.A. jest współpraca ze środowiskiem edukacyjnym. Pracownicy Spółki uczestniczyli w targach pracy, prowadzili warsztaty dla studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, a także gościli uczniów technikum w placówkach Spółki, przybliżając im specyfikę pracy w branży logistycznej.
Spółka współorganizowała Konkurs wiedzy logistycznej o Puchar Prezesa JAS-FBG S.A. w Zespole Szkół w Pawłowicach.

GRI 2-29, GRI 203-1, GRI 403-6, GRI 413-1



Dodatkowo JAS FBG S.A. przyznała stypendia dla uczniów klasy logistycznej w tej samej placówce, wspierając rozwój kompetencji zawodowych młodzieży.
Zaangażowanie edukacyjne obejmowało również współpracę z uczelniami wyższymi – po raz kolejny Spółka była sponsorem konkursu Three Minute Thesis organizowanego przez Centrum Popularyzacji Nauki Politechniki Śląskiej.

WSPIERANIE SPORTU I AKTYWNOŚCI FIZYCZNEJ

JAS-FBG S.A. aktywnie wspiera lokalne inicjatywy sportowe, promując aktywność fizyczną i zdrowy styl życia. W 2025 roku Spółka wsparła Tyski Półmaraton oraz była sponsorem Biegu Pawłowickiego, organizowanego przez Urząd Gminy Pawłowice.
Spółka kontynuowała również sponsoring klubów sportowych, w tym:

- MKZ Unia Racibórz – klub zapaśniczy,
- GKS Pniówek 74 – klub piłkarski,
- UKS Rio Pielgrzymowice – klub piłkarski,
- KS Warszowice – sponsoring wyjazdu na Mistrzostwa Świata Juniorów oraz działalności klubu curlingowego.

Ponadto, JAS-FBG S.A. dofinansowała także działalność Klubu Szachowego „Silesia" Racibórz, wspierając organizację XXI Międzynarodowego Memoriału Wiesława Hanczarka oraz udział zawodników w Drużynowych Mistrzostwach Polski Seniorów, a także wsparła Stowarzyszenie Szachowe Gminy Pawłowice, dofinansowując organizację Nocnego Maratonu Szachowego.

Działania społeczne Spółki w 2025 roku miały charakter zróżnicowany i obejmowały zarówno wsparcie finansowe, rzeczowe, jak i aktywne zaangażowanie pracowników w organizację wydarzeń.

Wpływ środowiskowy

4.1 Nasze ambicje i cele 75

4.2 Klimat i emisja CO_2 76

4.3 Zużycie zasobów i gospodarka odpadami 80

4.4 Ekologiczne rozwiązania w centrach logistycznych 85

4.5 Ślad węglowy 87



GRI 2–25, GRI 305–5

4.1 Nasze ambicje i cele

Najważniejszym potwierdzeniem wagi kwestii środowiskowych w działalności JAS-FBG S.A. jest wdrożony system ISO 14001. Pierwsza certyfikacja odbyła się w 2005 r. i od tego momentu system ten jest stale utrzymywany i rozwijany. Uważamy, że wdrożenie i działanie zgodnie z certyfikowanym systemem środowiskowym jest szczególnie ważne w branżach, których wpływ na środowisko naturalne jest istotny, a taką jest branża TSL. Nasze cele w obszarze różnych aspektów środowiska zostały szczegółowo opisane w **Programie środowiskowym**. Są one na bieżąco weryfikowane, a poziom ich realizacji jest monitorowany. Program ten w sposób kompletny opisuje poszczególne aspekty środowiskowe oraz wpływ, jaki wywiera na nie prowadzona przez JAS-FBG S.A. działalność transportowa i logistyczna.

W 2025 roku rozszerzyliśmy nasze cele środowiskowe związane do tej pory głównie z monitorowaniem i systematycznym obniżaniem emisyjności floty własnej i rozpoczęliśmy proces przygotowania i wdrożenia **strategii dekarbonizacyjnej zgodnej z metodologią Science Based Targets Initiative (SBTi). Potwierdziliśmy swoje zaangażowanie uzyskując status committed w zakresie celów krótkoterminowych, w sektorze ground transportation – trucking transportation**. To ważny, ale też trudny i wymagający dla nas projekt. Wierzymy, że mu sprostamy, a przygotowana strategia dekarbonizacyjna będzie realizowana.

Bezpośredni wpływ Grupy JAS-FBG na środowisko naturalne skupia się przede wszystkim wokół emisji pochodzących z transportu drogowego towarów. Dostrzegamy jednak możliwość wystąpienia innych niekorzystnych dla środowiska zdarzeń w obszarze transportu i magazynowania różnego typu substancji i produktów. Dlatego, naszym celem jest także doskonalenie oraz wdrażanie nowych procedur i rozwiązań związanych ze specyficznymi wymaganiami klientów realizowanych przez nas projektów.


Certyfikat

ISO 14001:2015

GRI 2-29, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4, GRI 305-5

4.2 Klimat i emisja CO_2

Grupa JAS-FBG bierze na siebie odpowiedzialność za ograniczenie emisji gazów cieplarnianych pochodzących z jej działalności. Podejmowane w tym kierunku działania uważamy za niezbędne do zapobieżenia niekorzystnym zmianom klimatycznym. W 2025 roku kontynuowaliśmy działania w obszarze mierzenia wielkości emisji CO_2, generowanych przez Grupę, jak również doskonaliliśmy opracowane we wcześniejszych latach metody szacowania emisji przez naszych podwykonawców. Pomimo pewnego ograniczenia zakresu i zasięgu unijnych regulacji związanych z obszarem raportowania ESG, w tym o śladzie węglowym i wpływie na środowisko firm, obserwujemy wyraźne zainteresowanie naszych klientów tym tematem. Jesteśmy elementem łańcucha dostaw wielu firm o zasięgu światowym i uważamy, że tylko dzięki współpracy możemy osiągnąć najlepsze wyniki, zarówno w biznesie, jak i ograniczeniu negatywnego wpływu na środowisko.

Wskazane w zeszłorocznym raporcie zrównoważonego rozwoju ryzyka i szanse środowiskowe zostały zweryfikowane i są to:



Regulacje prawne w zakresie zmian klimatu i ograniczenia emisji CO_2 w transporcie drogowym oraz **niepewność regulacyjna**.



Wysokie ceny i nadal **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 CO_2 w łańcuchu wartości, w branży transportu drogowego niezwykle trudna do zarządzania i ograniczenia.

GRI 2–29, GRI 305–1, GRI 305–2, GRI 305–5

Szansami w obszarze środowiskowym pozostają możliwość uczestniczenia w niezależnych inicjatywach, takich jak CDP oraz SBTi oraz rozwój kompetencji w firmie dzięki współpracy z ekspertami środowiskowymi. Ponadto, nadanie właściwej rangi zagadnieniom środowiskowym i podjęcie określonych działań może prowadzić do realnych oszczędności czy zysków, gdy w firma staje się kontrahentem największych światowych korporacji, dla których kwestie środowiskowe mają ogromne znaczenie i takiego podejścia wymagają od swoich poddostawców.

W 2025 po raz trzeci wzięliśmy udział w ujawnieniach klimatycznych **CDP (Carbon Disclosure Project)**. Podobnie jak w roku poprzednim, w obszarze klimatu uzyskaliśmy ocenę B–. Po raz pierwszy dokonaliśmy także ujawnień w obszarze bezpieczeństwa wodnego. Było to dla nas dobra okazja do zagłębienia się w kwestie gospodarki wodnej, niezwykle istotnej z punktu widzenia bezpieczeństwa ludzi i ekosystemów, możliwości rozwoju gospodarczego czy ochrony przed skutkami zmian klimatu. Nasz wynik to C. Analiza zrealizowana na potrzeby ujawnienia CDP pozwoliła nam pełniej dostrzec możliwe zagrożenia i wpływ realizowanych przez Grupę operacji transportowych i logistycznych na zasoby wodne. Obok przedstawiamy szczegółowe oceny w tych dwóch obszarach.

	Climate changes	Water security
Risk Disclosure	A–	B–
Opportunity Disclosure	B	B–
Scope 1 & 2 Emissions	B	n/a
Energy	B–	n/a
Environmental Policies	B–	C–
Scope 3 Emissions	B–	n/a
Dependencies, Impacts, Risks and Opportunities Process	A–	C
Verification (Incl. Emissions)	C–	n/a
Value Chain Engagement	B	C–
Business Strategy	C	C
Context	A–	n/a
Pricing Environmental Externalities	C–	n/a
Targets	C–	C–
Governance	B	C
Emissions Reduction Initiatives and Low Carbon Products	B	n/a
Public Policy Engagement and Industry Collaboration	C–	C–
Water Accounting	n/a	B–
Water Pollution Management Procedures	n/a	B–

GRI 2-25, GRI 305-4, GRI 305-5

4.2 Flota ciężarowa

Poziom emisji CO_2 w transporcie drogowym jest uzależniony od szeregu czynników, takich jak m.in. charakterystyka trasy transportowej, długość przewozu, rodzaj i masa przewożonego ładunku, stopień wykorzystania przestrzeni ładunkowej, normy emisji spalin spełnianej przez ciągnik siodłowy, natężenie ruchu drogowego, czy warunki atmosferyczne. Ze względu na specyfikę tras realizowanych w 2025 roku przez flotę własną, średni poziom emisji w kg CO_2 na 100 km wzrósł nieznacznie w stosunku do roku poprzedniego. Jednocześnie Grupa kontynuuje działania ukierunkowane na ograniczanie emisji, koncentrując się na optymalizacji procesów transportowych oraz poprawie efektywności wykorzystania floty. Na koniec 2025 r. flotę ciężarową Grupy JAS-FBG stanowiło 231 samochodów ciężarowych, w tym 200 ciągników siodłowych oraz 31 samochodów ciężarowych różnego typu. 99,6% tych środków transportu spełnia normę EURO 6. Stosujemy nowoczesne rozwiązania sprzyjające ekonomice jazdy takie jak np. wysokiej jakości opony z niskimi oporami toczenia czy bieżący monitoring kilkudziesięciu parametrów jazdy za pomocą nowoczesnego systemu telematycznego TX-SKY. Ponadto, nasi kierowcy przechodzą regularne szkolenia oraz instruktaże w zakresie eco-drivingu. Podjęte działania pozwoliły ograniczyć ilość zużytego w 2025 roku oleju napędowego w stosunku do roku poprzedniego oraz utrzymać nadal niski poziom emisji CO_2/100 km. Łączna ilość oleju napędowego zużytego przez flotę ciężarową należącą do Grupy JAS-FBG zmniejszyła się w stosunku do roku poprzedniego o 19,5%.

W 2025 roku wewnętrzny instruktaż w zakresie ecodrivingu został udzielony 213 kierowcom. Dodatkowo pięciu kierowców wzięło udział w praktycznym szkoleniu dotyczącym bezpiecznej i ekonomicznej jazdy zrealizowanym przez naszego dostawcę ciągników siodłowych.

	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
2025	70,00 kg CO_2/100km

*dane z systemu telematycznego

GRI 2-25, GRI 305-4, GRI 305-5

4.2 Flota osobowa

W obszarze floty samochodów osobowych rok 2025 był bezpośrednią kontynuacją działań z roku poprzedniego. Wprowadziliśmy do naszej floty pierwsze samochody o napędzie hybrydowym. Na koniec roku sprawozdawczego nasza flota osobowa liczyła 13 samochodów hybrydowych. Przed rozpoczęciem korzystania z tych samochodów, użytkownicy zostali przeszkoleni, jak należy jeździć aby maksymalnie wykorzystać potencjał tego typu napędu pod względem zużycia paliwa, a co za tym idzie obniżenia emisji CO_2. Liczebność floty osobowej podlegała dalszej optymalizacji spadła do 156. 99,4% służbowych samochodów osobowych spełnia normę EURO 6.



GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4 GRI 305-5

4.3 Zużycie zasobów

ENERGIA ELEKTRYCZNA

Charakterystyka miksu energetycznego w Polsce, który opiera się przede wszystkim na węglu sprawia, że energia elektryczna którą wykorzystujemy wciąż pozostaje wysoko emisyjna. Ograniczenie jej zużycia ma duże znaczenie w każdej branży i obszarze działalności biznesowej.

Zużycie energii elektrycznej w Grupie JAS-FBG* w 2025 r. wyniosło 6582,744 MWh 23 697,88 GJ co oznacza wzrost o 7,18% w stosunku do roku poprzedniego. Jednym z czynników, które miały na to wpływ było uruchomienie nowego magazynu chłodniczego w Warszowicach. Łączna ilość energii elektrycznej wyprodukowanej przez instalacje fotowoltaiczne, w które wyposażone są wszystkie obiekty własne JAS-FBG wyniosła w 2025 roku 403,935 MWh, co oznacza wzrost o 67,2% w stosunku do roku 2024.

W 2025 roku w Spółce przeprowadzony został obowiązkowy audyt energetyczny.

Roczna produkcja energii elektrycznej przez instalacje PV w obiektach własnych Grupy JAS-FBG, 2025, w MWh

Warszowice (magazyn, biura, chłodnia, mroźnia)	230,168
Katowice (biura, warsztaty, stacja kontroli pojazdów)	54,606
Redzikowo k/Słupska (biura, magazyn)	53,907
Trojaczkowice k/Lublina (biura, magazyn)	12,595
Bydgoszcz (biura, magazyn)	52,659

Łączna produkcja energii elektrycznej przez instalacje PV w obiektach własnych Grupy JAS-FBG, w MWh

2025	403,935
2024	241,619
2023	217,06
2022	92,132

* Uwzględniono wszystkie spółki Grupy JAS-FBG za wyjątkiem JAS-FBG kft, dane z dokumentów finansowo-księgowych

GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4 GRI 305-5

W 2025 r. ponownie skorzystaliśmy z możliwości zakupu energii elektrycznej wytwarzanej w 100% w procesie kogeneracji, który pozwala na uniknięcie około 30% emisji CO_2 do atmosfery. Zakup i wielkość zużycia zostały potwierdzone certyfikatem Polskiego Towarzystwa Certyfkacji Energii.

W 2025r. zużyliśmy w obiektach własnych 2452,863 MWh energii elektrycznej wytworzonej w procesie kogeneracji, co pozwoliło na uniknięcie emisji 293,689 [t] CO_2 (market based TAURON) / 483,631 [t] CO2 (local based KOBIZE).




PTCE
Polskie Towarzystwo Certyfikacji Energii

Certyfikat

Gwarantowanej Sprzedaży Energii Ekologicznej

PTCE-33097/09292/TEB/1295/1/2025/99/2452863/00294

Polskie Towarzystwo Certyfikacji Energii potwierdza zakup przez

"JAS-FBG" S.A.

NIP: [illegible]

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 CO_2.

Okres wytworzenia od 01.01.2025 do 31.12.2025

Wolumen rzeczywisty: 2452,863 MWh

	W odniesieniu do market (Struktura paliw TAURON Sprzedaż sp. z o.o.)	W odniesieniu do local (KOBIZE)
Ślad węglowy CO_2e	872,802 [t]	1306,433 [t]
Uniknięta emisja CO_2	293,689 [t]	483,631 [t]

Data wystawienia certyfikatu 16.04.2026

Certyfikat jest ważny bezterminowo

Mariusz Schmidt

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

GRI 2-25, GRI 302-1, GRI 303-5, GRI 305-5, GRI 306-1, 306-3

WODA, GAZ

Zużycie wody w 2025 r. wyniosło w Grupie JAS-FBG* 21480,83 m^3, co oznacza wzrost w stosunku do roku 2024 o 11,4%.

Zużycie gazu ziemnego w 2025 r. wyniosło w Grupie JAS-FBG* 419005,2 m^3 (416666,7 m^3, w 2024). Wzrost zużycia, zarówno wody, jak i gazu związany jest przede wszystkim z uruchomieniem kolejnego, własnego magazynu chłodniczego w Warszowicach. Centra logistyczne realizujące usługi magazynowania towarów w temperaturze kontrolowanej oraz w warunkach chłodniczych i mroźnych wykazują znacznie większe zużycie zarówno wody, jak i gazu ziemnego.

ODPADY

Rok 2025 w zakresie najbardziej charakterystycznych dla naszej branży kategorii odpadów, czyli odpadów opakowaniowych z tworzyw sztucznych i odpadów opakowaniowych zmieszanych to rok dalszego ograniczenia ich wytwarzania. Zmniejszeniu o 9,4% uległa ilość odpadów opakowaniowych zmieszanych, a Ilość odpadów z opakowań z tworzyw sztucznych zmniejszyła się w stosunku do roku poprzedniego o 21%. Nastąpił wzrost ilości odpadów opakowaniowych z papieru i tektur, co wiąże się z charakterystyką usług przeładunkowych w naszych magazynach. W 2025 roku JAS-FBG S.A. na wszystkie odpady opakowaniowe z kategorii tworzyw sztucznych oraz papieru i tektury pozyskiwaliśmy dokumenty potwierdzające recykling (DPR).

* 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.



GRI 2-25, GRI 302-1, GRI 303-5, GRI 305-5, GRI 306-1, GRI 306-3

Łączna liczba odpadów ewidencjonowanych w BDO wyniosła w 2025 r. 122,58 tony. Oznacza to, że odnotowano wzrost odpadów z działalności operacyjnej w stosunku do ubiegłego roku, kiedy to liczba ta wyniosła 82,772 tony. Wzrost ten spowodowany został zdarzeniami w procesie transportu skutkującymi powstaniem odpadów, co niewątpliwie stanowi jedno z istotnych ryzyk środowiskowych, do których minimalizacji staramy się dążyć.

Główne grupy odpadów rejestrowanych w BDO wytworzonych w JAS-FBG S.A.

	Waga odpadów			
Rodzaj odpadu	**2025**	**2024**	**2023**	**2022**
Opakowania z papieru i tektury	36 207	28 698	19 593	23 745
Opakowania z tworzyw sztucznych i tworzywa sztuczne	9 430	11 946	9 780	11 530
Zmieszane odpady opakowaniowe	22 150	24 399	35 280	31 465
Zużyte urządzenia elektryczne i elektroniczne	2 309	2 430	1 516	2 069
Produktu spożywcze przeterminowane lub nieprzydatne do spożycia	-	7 271	5 506	9 840
Zmieszane odpady budowlane i rozbiórkowe	3 900	3 600	1 360	4 240
Odpady drewniane	5 556	2 221	2 455	5 040



4.3 Gospodarka obiegu zamkniętego

W 2025 roku wdrożona została w ramach procedur ISO Instrukcja Postępowania z Zasobami i Odpadami, która oparta została o zasady gospodarki cyrkularnej.

Główne cele instrukcji to:

- stosowanie jednolitych zasad postępowania z zasobami materialnymi używanymi w trakcie realizacji przedmiotu działalności JAS-FBG z uwzględnieniem założeń gospodarki obiegu zamkniętego
- zdefiniowanie najważniejszych zasobów, z których na co dzień korzystają pracownicy Spółki oraz **wskazanie pracownikom działań ukierunkowanych na ich racjonalne wykorzystanie**
- doprecyzowanie zasad postępowania z różnego typu odpadami, ze szczególnym naciskiem na ich poprawne segregowanie
- podkreślenie znaczenia hierarchii postępowania z odpadami, a zwłaszcza zapobiegania powstawaniu odpadów i recyklingu odpadów pochodzących z działalności biznesowej, takich jak odpady opakowaniowe z tworzyw sztucznych oraz papieru i tektury

Instrukcja obejmuje swoim zakresem cały obszar działalności Spółki i określa ponadto odpowiedzialności poszczególnych komórek organizacyjnych. Zrealizowano także webinar wdrożeniowy, w którym wzięło udział 169 pracowników odpowiedzialnych za kwestie objęte procedurą.



JASFBG Twoja Logistyka...

INSTRUKCJA POSTĘPOWANIA Z ZASOBAMI I ODPADAMI

P.III-8.5-01-00	
wydanie:	1
zmiana:	a-10.2025
strona/ stron:	5/11

GRI 2-25, GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 305-1, GRI 305-2, 305-5

4.4 Ekologiczne rozwiązania w centrach logistycznych

JAS-FBG S.A. posiada cztery własne centra logistyczne, na które składa się pięć magazynów wraz z powierzchniami biurowymi. Magazyny zlokalizowane są w zlokalizowane są w Warszowicach, Bydgoszczy, Redzikowie k/Słupska i Trojaczkowicach k/Lublina. W 2025 roku centrum logistyczne w Warszowicach zostało powiększone o jeden nowy magazyn spożywczy typu chłodnia z temperaturą regulowaną w zakresie 0 – 4˚C, o powierzchni użytkowej prawie 5300 m^2 i kubaturze prawie 63000 m^3. Magazyn wyposażony jest w 20 ramp typu DOBO i dysponuje 3100 miejscami paletowymi na regałach. Ponadto w Warszowicach powstał nowy budynek biurowy z komfortową strefą wypoczynku dla kierowców. We wszystkich naszych obiektach zastosowano nowoczesne rozwiązania technologiczne, zapewniające m.in. niskie zapotrzebowanie na energię użytkową i niską emisję CO_2 na m^2. Każdy z obiektów zasilany jest energią wytwarzaną przez instalacje fotowoltaiczne.

UDZIAŁ ODNAWIALNYCH ŹRÓDEŁ ENERGII* W ROCZNYM ZAPOTRZEBOWANIU NA ENERGIĘ KOŃCOWĄ UOZE:

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

*Dane zgodne ze świadectwem charakterystyki energetycznej budynku.



GRI 2-25, GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-5

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 (łącznie 6 instalacji PV)

Energia elektryczna wytwarzana w procesie kogeneracji, ograniczającym emisję CO_2 (taryfa EKO Biznes)

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

100% elektrycznych wózków widłowych



GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4

4.5 Ślad węglowy

Ślad węglowy to całkowita ilość gazów cieplarnianych emitowanych bezpośrednio lub pośrednio przez naszą działalność. Nasze wyliczenia za 2025 rok dotyczą zakresów 1, 2 i 3. Wyliczenia były konsultowane z zewnętrznym konsultantem. Weryfikujemy obecnie granice operacyjne i istnieje możliwość rewizji wyniku.
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 2025 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: 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.



GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4

WERYFIKACJA DANYCH EMISJI GAZÓW CIEPLARNIANYCH ZA 2024 ROK

Zaprezentowane w raporcie zrównoważonego rozwoju za rok 2024 emisje gazów cieplarnianych Zakresu 3 zostały oszacowane z zastosowaniem podejścia kosztowego (spend-based) oraz wskaźników z bazy USEEIO. Dotyczyło to przede wszystkim kategorii 4 – Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu. Zastosowana metodologia skutkowała zaniżeniem poziomu emisji, w szczególności w porównaniu z podejściem opartym na danych operacyjnych (tkm).

W bieżącym raporcie dokonano przeglądu i aktualizacji metodologii obliczeń, obejmującej Zakres 1, Zakres 2 oraz Zakres 3.

Dodatkowo, zakres raportowania został rozszerzony (wcześniej tylko JAS-FBG S.A. i Transbud sp. z o.o. były objęte raportowaniem) i obejmuje spółki wchodzące w skład Grupy Kapitałowej JAS-FBG, które nie są objęte konsolidacją finansową, ale JAS-FBG S.A. posiada nad nimi kontrolę operacyjną: CASPOL FORWARDING Sp. z o.o., CASPOL-TRADING Sp. z o.o., POWER PROGRESS Sp. z o.o., JAS-FBG KFT Węgry, JAS-FBG Logistic GmbH Niemcy.

Zakres 1 i 2

W wyniku ponownego przeliczenia emisji:

- Zakres 1: **24 649,473 Mg CO_2e**,
- Zakres 2 (location-based): **3 601,202 Mg CO_2e**,
- Zakres 2 (market-based): **3 156,900 Mg CO_2e**,

Zakres 3

Zgodnie z aktualnymi obliczeniami całkowita emisja w Zakresie 3 wynosi: **166 543,249 Mg CO_2e**,

Kategorie istotne w Zakresie 3:

- Kategoria 4 – Transport i dystrybucja na wyższym szczeblu, (90,84%),
- Kategoria 3 – paliwa i energia (3,84%),
- Kategoria 1 – zakupione towary i usługi (1,75%),
- Kategoria 2 – dobra inwestycyjne (1,81%).

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4

Emisje gazów cieplarnianych w 2025 roku

- Zakres 1 – **20 354,823 $MgCO_2e$**
- Zakres 2 (location-based) – **3 629,556 $MgCO_2e$**
- Zakres 2 (market-based) – **3 344,474 $MgCO_2e$**
- Zakres 3 – **200 469,681 $MgCO_2e$**

Kategorie istotne w Zakresie 3:

- Kategoria 4 – transport i dystrybucja na wyższym szczeblu (91,90%),
- Kategoria 3 – paliwa i energia (2,61%),
- Kategoria 2 – dobra inwestycyjne (2,51 %),
- Kategoria 1 – zakupione towary i usługi (1,51%).



STANDARD GRI	NAZWA WSKAŹNIKA	
GRI 1	Oświadczenie o stosowaniu	JAS-FBG S.A. sporządził raport zgodnie ze standardem GRI Standards za okres od 1.01.2025 r. do 31.12.2025 r.
	Wykorzystany standard GRI 1	GRI 1: Foundation 2021
	Obowiązujący standard sektorowy GRI	Nie opublikowano dotychczas zaktualizowanego standardu sektorowego dla branży TSL
GRI 2	2-1 Dane na temat organizacji	s. 4, 6, 7, 8, 9
	2-2 Podmioty objęte raportowaniem zrównoważonego rozwoju w organizacji	s. 4, 6, 7, 8
	2-3 Okres objety raportem, częstotliwość raportowania i dane kontaktowe	s. 4
	2-4 Korekty informacji	
	2-5 Weryfikacja zewnętrzna	s. 4
	2-6 Rodzaje działalności, łańcuch wartości i inne relacje biznesowe	s. 4, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25
	2-7 Pracownicy	s. 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56
	2-8 Osoby świadczące pracę niebędące pracownikami	s. 45
	2-9 Struktura i skład organów zarządzających	s. 10, 11, 22
	2-10 Powoływanie i wybór najwyższych organów zarządzających	s. 10, 11
	2-11 Przewodniczący najwyższych organów zarządzających	s. 10, 11
	2-12 Rola najwyższych organów zarządzających w nadzorowaniu zarządzania wpływem	s. 10, 11
	2-13 Delegowanie odpowiedzialności za zarządzanie wpływem	s. 10, 11

GRI 2	2–14 Rola najwyższych organów zarządzających w raportowaniu zrównoważonego rozwoju	s. 10, 11
	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	s. 38, 39, 40
	2–17 Zbiorowa wiedza najwyższych organów zarządzania	s. 10, 11
	2–18 Ocena działań najwyższych organów zarządzających	s. 10, 11
	2–19 Polityki wynagrodzeń	s. 70
	2–20 Proces ustalania wynagrodzeń	s. 70
	2–21 Roczny wskaźnik całkowitego wynagrodzenia	Powód pominięcia informacji: ze względu na ograniczenia w pokazywaniu danych z systemów kadrowo-płacowych
	2–22 Oświadczenie w sprawie strategii zrównoważonego rozwoju	s. 37
	2–23 Zobowiązania w ramaoch polityk	s. 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36
	2–24 Realizacja zobowiązań w ramach polityk	s. 27, 28, 29, 30, 33, 34
	2–25 Procesy łagodzenia negatywnego wpływu	s. 27, 28, 29, 30, 33, 34, 35, 36, 38, 39, 40, 75, 78, 79, 82, 83, 85, 86
	2–26 Mechanizmy zasięgania porad i sygnalizowania potencjalnych nieprawidłowości	s. 29, 30, 34, 35, 36
	2–27 Zgodność z peawem i regulacjami	s. 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36
	2–28 Członkostwo w organizacjach	s. 24, 25
	2–29 Podejście do zaangażowania interesariuszy	s. 23, 24, 25, 72, 73, 74, 77
	2–30 Układy zbiorowe	s. 56

GRI 3	**3–1 Proces określania istotnych zagadnień**	s. 37, 41
	3–2 Lista istotnych zagadnień	s. 42
GRI 3	**3–3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Wydajność ekonomiczna**	
	201–1 Bezpośrednia wartość ekonomiczna wytworzona i roz–dzielona	s. 18
	201–3 Zobowiązania wynikające z programów świadczeń pracowniczych i programów emerytalnych	s. 71
GRI 3	**3–3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Obecność na rynku**	
	202–2 Odsetek kadry kierowniczej wyższego szczebla za–trudnionej ze społeczności lokalnej	s. 49
GRI 3	**3–3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Pośrednie skutki gospodarcze**	
	203–1 Wspierane inwestycje i usługi infrastrukturalne	s. 72, 73
	203–2 Znaczące pośrednie skutki gospodarcze	
GRI 3	**3–3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Zużycie i sposoby redukcji zużycia energii**	
	302–1 Zużycie energii w organizacji	s. 80, 81, 82, 83, 85, 86
	302–3 Energochłonność	s. 80, 81, 85, 86
	302–4 Redukcja zużycia energii	s. 81, 85, 86
GRI 3	**3–3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Zużycie i sposoby redukcji zużycia wody**	
	303–5 Zużycie wody	s. 82, 83

GRI 3	**3–3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Emisje gazów ciepplarnianych oraz sposoby ich redukowania**	
	305–1 Bezpośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 1)	s. 76, 77, 85, 86, 87, 88, 89
	305–2 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 2)	s. 76, 77, 85, 86, 87, 88, 89
	305–3 Pośrednie emisje gazów cieplarnianych (Zakres 3)	s. 87, 88, 89
	305–4 Intensywność emisji gazów cieplarnianych	s. 76, 78, 79, 87, 88, 89
	305–5 Redukcja emisji gazów cieplarnianych	s. 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 86
GRI 3	**3–3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Gospodarka odpadami i opakowaniami**	
	306–1 Wytwarzanie odpadów i znaczące skutki związanie w odpadami	s. 82, 83
	306–3 Wytworzone odpady	s. 82, 83
GRI 3	**3–3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Warunki za–trudnienia**	
	401–1 Zatrudnianie nowych pracowników i rotacja pracowni–ków	s. 52, 53, 57, 63
	401–2 Świadczenia zapewniane pracownikom pełnoetato–wym, które nie przysługują pracownikom tymczasowym lub zatrudnionym w niepełnym wymierze godzin	s. 61, 62, 67, 69, 71
	401–3 Urlopy rodzicielskie	s. 55
GRI 3	**3–3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: BHP**	
	403–1 System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	s. 64, 65, 66
	403–2 Identyfikacja zagrożeń, ocena ryzyka i badanie wy–padków	s. 64, 65, 66

	403–3 Służby medycyny pracy	s. 67
	403–5 Szkolenia dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy	
	403–6 Programy promocji zdrowia dla pracowników	s. 67, 68, 69, 72, 73
	403–7 Zapobieganie i łagodzenie skutków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpośrednio związanych z relacjami biznesowym	s. 56
	403–8 Pracownicy objęci systemem zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy	
	403–9 Urazy związane z pracą	
	403–10 Zły stan zdrowia związany z pracą	
GRI 3	**3–3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Szkolenia i wspieranie rozwoju pracowników**	
	404–1 Średnia liczba godzin szkoleniowych w roku przypadająca na pracownika	s. 58, 59, 60
	404–2 Programy podnoszenia umiejętności pracowników i programy pomocy w okresie przejściowym	s. 58, 59, 60, 61, 62, 63
GRI 3	**3–3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Różnorodność, równość**	
	405–1 Różnorodność organów zarządzających i pracowników	s. 45, 47, 48, 49, 50, 51
	405–2 Stosunek pensji podstawowej i wynagrodzenia całkowitego kobiet do mężczyzn	s. 70
GRI 3	**3–3 Zarządzanie istotnymi tematami – aspekt: Działania antydyskryminacyjne**	
	406–1 Przypadki dyskryminacji i podjęte działania naprawcze	
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	s. 45
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	s. 72, 73
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