



**OPTIMUM
SOLAR**

ESG stratégia

Projektazonosító: GINOP-1.1.7-17-BÉT-6-016

Tartalomjegyzék



- 01 **Kiemelt ESG témakörök**
- 02 **Stratégiai fókussterületek**
- 03 **ESG Stratégia ütemterv**



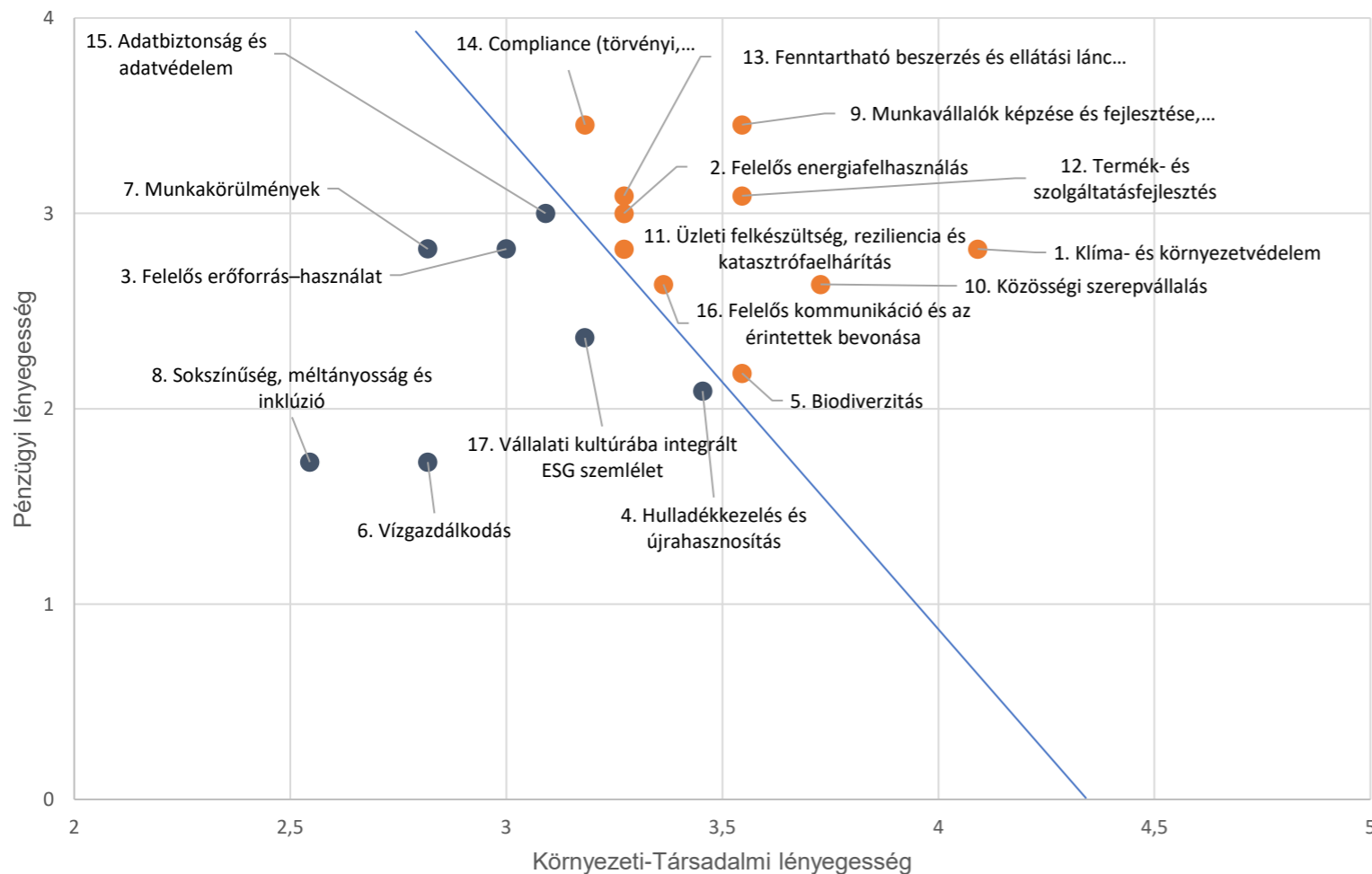
01

Kiemelt ESG témakörök

Lényegességi mátrix



Lényeges témák kijelölik, hogy milyen stratégiai irányokkal érdemes a vállalatnak foglalkoznia



Lényeges témalista

1. Klíma- és környezetvédelem
2. Felelős energiafelhasználás
5. Biodiverzitás
9. Munkavállalók képzése és fejlesztése, tehetséggondozás
10. Közösségi szerepvállalás
11. Üzleti felkészültség, reziliencia és katasztrófaelhárítás
12. Termék- és szolgáltatásfejlesztés
13. Fenntartható beszerzés és ellátási lánc menedzsment
14. Compliance (törvényi, szervezeti megfelelés és etikus működés)
16. Felelős kommunikáció és az érintettek bevonása

ESG veszélyek és lehetőségek



ESG veszélyekre szükséges felkészülni és kezelni, míg a lehetőségeket érdemes kihasználni

ESG VESZÉLYEK

Környezeti anomáliák hatása (klímaváltozás)

- A klímaváltozás hatására egyre kiszámíthatatlanabbá válik az időjárás, gyakoriak az erős szellőkések, szélviharok, a jégeső és egyéb szélsőséges időjárási tényezők, amelyek megrongálhatják a napelemparkokat, amely veszélyeztetheti a szervezet megszokott üzletvitelét és váratlan költségeket eredményezhet a működésben.

Képzett munkaerő hiány

- Az ügyfélelgedettség és a hosszútávú ellenállóképesség fenntartásához elengedhetetlen a megfelelő időben és mennyiségben rendelkezésre álló megbízható és szakképzett munkavállalói bázis. Szakképzett munkaerő hiányában a szervezet növekedési potenciálja lecsökkenhet és az üzleti tevékenység instabillá válhat.

Beszállítói lánc

- A hosszú ellátási láncok, és a beszállítói partnerek instabilitása hatással lehet az Optimum Solar üzleti eredményére is. Az ellentmondásos üzleti kapcsolatok kihathatnak a szervezet reputációjára. A kiegyensúlyozatlan alapanyagbeszerzés és a potenciálisan felmerülő alapanyaghiány ellátási problémákhoz vezethet.

Munkahelyi biztonság, fluktuáció

- A munkavállalók elégedettsége és jólléte alapjaiban határozza meg a szervezeti fluktuáció mértékét, ezáltal pedig az üzleti eredményességet.

Jogsabályi elvárások

- A jogi elvárásoknak való meg nem felelés pénzügyi bírságokat vonhat maga után, emellett pedig jelentős hatással lehet a szervezet forrásbevonási képességére.

ESG LEHETŐSÉGEK

Zöld finanszírozás

- A megfelelő ESG működés kedvező finanszírozási és pályázati lehetőségeket teremthet. Zöld kötvény és/vagy hitel keretrendszeren keresztül nagyobb befektetési igényű fenntarthatósági átalakítások és kezdeményezések finanszírozására nyílik lehetőség.

Munkavállalói elkötelezettség növelése

- Munkavállalói programokon és felelős munkáltatói gyakorlatokon keresztül növelhető a munkavállalói elégedettség és csökkenthető a fluktuáció mértéke. A jól kialakított képzési programok, munkaerő állomány folyamatos továbbképzése és a munkavállalói karrierutak feltérképezése biztosíthatja a szervezet kiegyensúlyozott szakember utánpótlását

Pozitív, proaktív kapcsolat az érintettekkel

- A közvetett és közvetlen érintettekkel történő kapcsolattartás erősíti a szervezet pozitív imázsát és támogatottságát. A társadalmi felelősségvállalás előremutató hasznokat hozhat a szervezet számára, a helyi közösségek igényeinek megértése és a szoros kapcsolattartás növeli az alkalmazkodóképességet.

ESG minősítés megszerzése

- Hivatalos ESG minősítő által kiállított minősítés megszerzése, mellyel a szervezet kommunikálhatja a fenntarthatósági teljesítményét és eredményeit.

Zöld termék és szolgáltatás fejlesztés

- A változó környezeti és gazdasági körülményekre reagáló termékek és szolgáltatások kialakítása, melyek hozzájárulnak a megújuló energia hozzáférhetőség növeléséhez.

Fenntartható fejlődési célok



A szervezet stratégiai célkitűzéseivel hozzájárul az ENSZ Fenntartható fejlődési céljaihoz



A **Fenntartható fejlődési célok** (Sustainable Development Goals – SDGs) 2015-ben fogadta el az ENSZ (Egyesült Nemzetek Szervezet) közgyűlése. A célok változatos vállalásokat fogalmazznak meg 2030-ig, keretrendszeret biztosítva a fenntartható fejlődés fogalmának, és kijelölve annak főbb környezeti, társadalmi és gazdasági dimenzióit. Eszerint a fenntartható fejlődés elégíti ki a jelen nemzedékek szükségleteit, anélkül, hogy veszélybe sodorná a következő nemzedékek azon lehetőségét, hogy kielégíthessék saját igényeiket.

A célok alapja, hogy a szegénység felszámolásához olyan stratégiákra van szükség, amelyek elősegítik a gazdasági növekedést, mindemellett az oktatáshoz, az egészséghez, a szociális védelemhez és a munkalehetőségekhez hasonló számos társadalmi problémával foglalkoznak úgy, hogy fellépnek a klímaváltozás ellen és előmozdítják a környezetvédelmet.



02

Stratégiai fókuszterületek

Stratégiai fókuszterületek



A lényeges témalista és a szervezet prioritásai alapján 4 stratégiai fejlesztési irány határozható meg



1. Felelős és fenntartható üzleti megoldások

CÉL: A szervezet termék és szolgáltatás portfóliójának negatív környezeti hatásainak csökkentése, és a fenntarthatósági célokhoz hozzájáruló termék és szolgáltatási kör bővítése a piaci igény monitorozásával és formálásával.

2023-TÓL: Ügyfél elégedettségmérés megvalósítása és évi rendszerességű elégedettségmérés

2024-TŐL: Edukációs kampányok által elért társadalmi hatás mérése és annak folyamatos növelése

2026: Termék életciklus karbonlábnyom felmérése és folyamatos csökkentése



2. Saját működés környezeti hatása

CÉL: A szervezet környezeti lábnyomának csökkentése, kiemelten az üvegházhatású gázkibocsátáshoz és a hulladékkezeléshez kapcsolódóan.

2024: Adatgyűjtési folyamat kialakítása a környezeti indikátorokra

2027: Elektromos autóflootta arányának növelése 20%-kal 2027-re

2035-IG: Klímasemlegesség elérése



3. Partnerségben a munkavállalókkal

CÉL: A munkavállalók általános elégedettségének, fizikai és mentális jóllétének, egészségének fejlesztése és a szakképzett munkaerő bevonása.

2023-TÓL: Munkavállalói elégedettség mérése és folyamatos növelése

2023-TŐL: Munkaidő kieséssel nem járó balesetmentes működés fenntartása

2025-TŐL: Tanulmányi és szakmai együttműködések kialakítása



4. Felelős vállalatirányítás

CÉL: A vállalatirányítást érintő etikai és jogi megfelelés folyamatos biztosítása, az ESG kötelezettségek teljesítése és a kapcsolódó lehetőségek kihasználása.

2023: ESG felelős kinevezése

2023: Vállalatirányítási politikák, etikai bejelentő vonal kidolgozása

2023: Zöld kötvény allokációs és környezeti hatás jelentés elkészítése

2025: ESG Minősítés megszerzése

2026: Szabványosított ESG jelentés elkészítése a 2025-ös évről

2027: EU Taxonómia közzététel

Felelős és fenntartható üzleti megoldások

A vásárlói elégedettség növelése mellett fenntarthatósági szempontok érvényesítése a termék- és szolgáltatás portfólióban



▲ Cél az érték növelése
▼ Cél az érték csökkentése

(Félkövér) BÉT indikátor / célkitűzés

Saját működés környezeti hatása

A szervezet általános környezeti lábnyomának csökkentése, kiemelten az energiafelhasználás és a hulladékkezelés terén



- ▲ Cél az érték növelése
- ▼ Cél az érték csökkentése

(Félkövér) BÉT indikátor / célkitűzés

Partnerségben a munkavállalókkal

A munkavállalói elkötelezettség növelése a munkavállalói jóllét és egészség előmozdításával

Stratégiai
fókuszterület

Kontextus: Az általános munkaerőhiány (különösen a képzett munkaerő tekintetében) jelentős kihívás elé állítja a szervezeteket, akiknek egyre nagyobb hangsúlyt kell helyezni a munkavállalók megtartására. Az új munkavállalók toborzása, felvétele és betanítása jelentős költséget jelent a vállalatok számára.
Fókusz: Magas munkavállalói elégedettség és elköteleződés kialakítása és fenntartása, a munkavállalók általános fizikai és mentális jóllétének, egészségének fejlesztésével, valamint szakmai fejlődési lehetőségek biztosításával. Tehetségek bevonása és megtartása.

Kapcsolódó
kezdeményezések

1. Munkavállalói elégedettség növelése

- Rendszeres munkavállalói elégedettségmérés folytatása, a főbb fókuszterületek, a mérés pontozási módszerének és gyakoriságának felülvizsgálata a tapasztalatok alapján.
- A munkavállalói elégedettségmérés eredményei alapján kezdeményezések és fejlesztések kialakítása, mellyel növelhető a munkavállalók szervezeti elköteleződése.

2. Munkabiztonság fejlesztése

- A munkavállalók számára tartott munkabiztonsági képzések tématerületeinek kibővítése, a képzések gyakoriságának növelése.
- Munkabiztonsági auditok megvalósítása, melyek a szervezeti munkabiztonsági szabályok betartását ellenőrzik és fejlesztési javaslatokat fogalmazznak meg.
- Munkavállalói egészségbiztosítás bevezetése választható bérén kívüli juttatási elemként.

3. Munkavállalói képzési rendszer továbbfejlesztése

- A munkavállalók számára képzési rendszer kialakítása, az igények felmérését, és a szükséges kompetenciák kijelölését követően. Képzési tervek összeállítása munkakörökhöz kapcsolódóan. Munkavállalói ösztönző rendszer kialakítása (pl.: Javadalmazási politika).
- Tanulmányi és szakmai együttműködések kialakítása oktatási intézményekkel, mentorprogramok indítása pályakezdő szakembereknek.

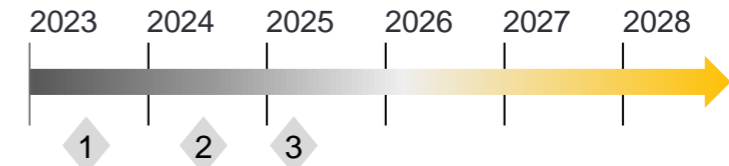
Kapcsolódó
fenntartható
fejlesztési célok



Mérföldkövek

- 1 Munkavállalói elégedettség folyamatos növelése 2026-ig (2023-tól)
- 2 Munkaidő kieséssel nem járó, balesetmentes működés fenntartása (2023-tól)
- 3 Tanulmányi és szakmai együttműködések kialakítása a szakképzett munkaerő bevonása érdekében (2025-től)

Mérföldkövek
ütemezése



Kapcsolódó
indikátorok és
fejlesztési
irányok

- **Egészségvédelmi és biztonsági jellegű képzési órák átlagos száma** (2022: 0,4) ▲
- **Munkavállalói elégedettségi szint** ▲
- **Egy főre jutó képzési óraszám** (2022: 4,6) ▲
- **Munkával kapcsolatos balesetek száma és aránya** (2022: 0 db) ▼
- **Megalapozott munkavállalói etikai bejelentések száma** ▼
- **Fluktuáció mértéke** (2022: 15,7%) ▼

▲ Cél az érték növelése

▼ Cél az érték csökkentése

(Félkövér) BÉT indikátor /
célkitűzés

Felelős vállalatirányítás

A jogszabályi és etikai előírásoknak való megfelelés, az ESG szerepének erősítése

Stratégiai
fókuszterület

Kontextus: A folyamatosan változó jogszabályi környezet és a különböző etikai és fenntarthatósági elvárások megkövetelik a felelős szervezeti vezetési megközelítést. A kapcsolódó meg nem felelés a bírságokon túl jelentős reputációs kockázatokat hordoz.

Fókusz: Fontos a környezetvédelmi, jogi és etikai szabályozásoknak való megfelelés, a kapcsolódó politikák elkészítése és rendszeres felülvizsgálata, a fenntarthatósági szempontok beépítése a napi működésbe és döntéshozásba.

Kapcsolódó
kezdeményezések

1. Az ESG integrálása a vezetés agendájába

- ESG felelős formális kinevezése, a kapcsolódó felelősségi körök meghatározásával.
- ESG-vel kapcsolatos témakörök, kezdeményezések rendszeresített szerepeltetése a felsővezetői egyeztetéseken (pl. negyedéves ESG jelentés, ESG akciótervek felsővezetői jóváhagyása, kötvényesek tájékoztatása a zöld kötvényekkel kapcsolatban stb.).
- GRI előírásokat követő szabványosított ESG jelentés elkészítése, felkészülve a CSRD* és az EU Taxonómia** szerinti jelentéstételre.

2. Vállalatirányítási politikák kidolgozása

- Kidolgozandó politikák: etikai kódex, mely tartalmaz korrupcióellenes politikát.
- Olyan etikai bejelentő vonal kialakítása, melyen mind a szervezet munkatársai, mind külső szereplők anonim bejelentést tehetnek esetleges etikai vétségről. A felület kialakítása mellett szabályzatba szükséges foglalni a bejelentések kivizsgálásának folyamatát is

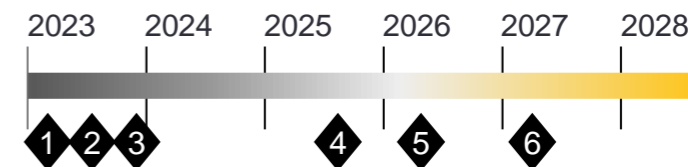
Kapcsolódó
fenntartható
fejlesztési célok



Mérföldkövek

- ESG felelős kinevezése (2023)
- Vállalatirányítási politikák, etikai bejelentő vonal kidolgozása (2023)
- Zöld kötvény allokációs és környezeti hatás jelentés elkészítése (2023)
- ESG Minősítés megszerzése (2025)
- Szabványosított ESG jelentés elkészítése (2026)
- EU taxonómia közzététel (2027)

Mérföldkövek
ütemezése



Kapcsolódó
indikátorok és
fejlesztési
irányok

- Megalapozott etikai bejelentések száma ▼
- Jogszabályi meg nem felelések száma ▼

▲ Cél az érték növelése

▼ Cél az érték csökkentése

(Félkövér) BÉT indikátor /
célkitűzés

* A CSRD bevezetése fokozatosan halad a nagy cégektől a kisebbek felé, 2027. január 1-től (2026-re vonatkozóan) a jegyzett kkv-k számára is kötelező érvényű lesz a nem pénzügyi jelentésével, így közvetlenül is érintheti az Optimum Solar-t, amennyiben tőzsdére lép a jövőben.

** Az EU Taxonómia rendelet jelenleg nem kötelezi a kkv-kat jelentéstételre, azonban áthatja az európai- és nemzeti szabályrendszereket, emellett feltételrendszerét a pénzügyi szektor is alkalmazza, így közvetett hatással van a magyar kkv-kra. Továbbá a rendelet hatálya alá tartozó nagyvállalatok számára is szükséges lehet adatbekérés kkv-beszállítóiktól.

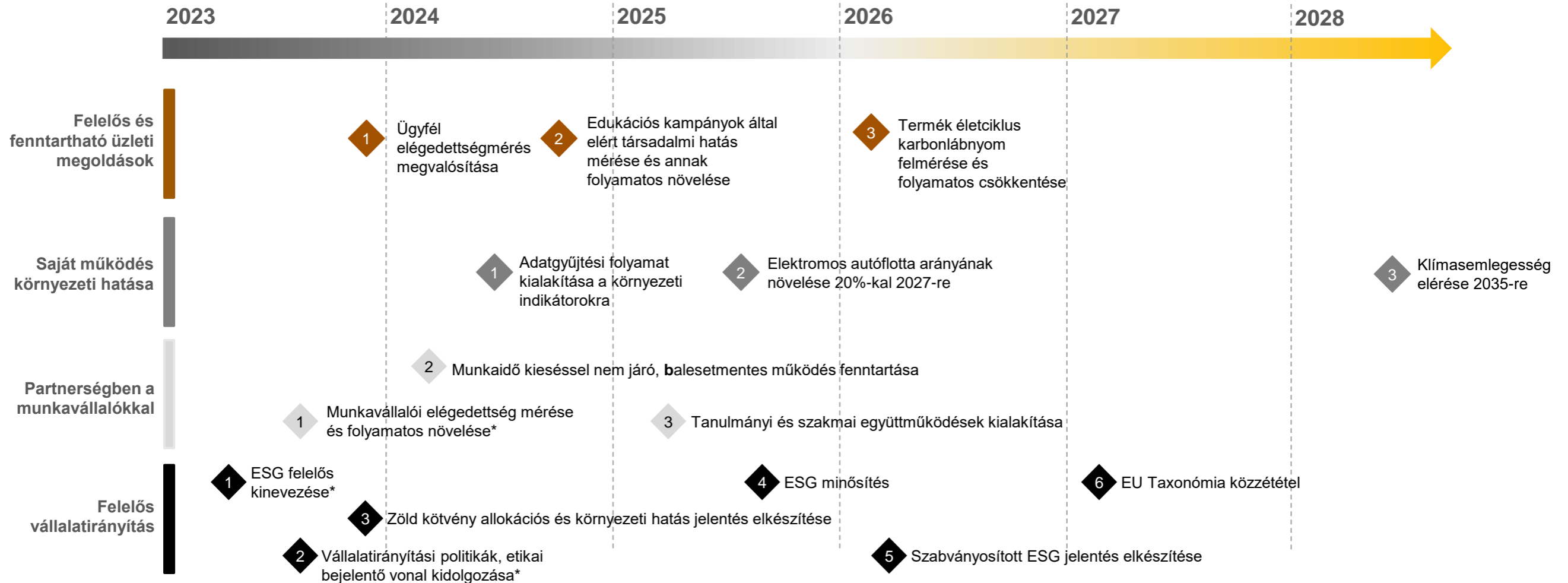
03

ESG Stratégia ütemterv

ESG stratégia



A 4 stratégiai fókuszterületen összesen 16 mérföldkő fogalmazható meg



* BÉT ESG program keretében vállalt célkitűzés

Stratégia megvalósításának lépései



A stratégia sikeres megvalósításához strukturált megközelítés szükséges

