ROSSMANN
Drogéria Parfüméria

FENNTARTHATÓSÁGI JELENTÉS - 2022
ROSSMANN MAGYARORSZÁG KFT.

Tudjuk, mire vágysz!

TARTALOMJEGYZÉK

ÜGYVEZETŐI KÖSZÖNTŐ 5
BEVEZETŐ RÉSZ 7
GAZDASÁGI, IRÁNYÍTÁSI KÉRDÉSEK 9
VÁLLALATIRÁNYÍTÁS 10
TÁJÉKOZTATÁS 22
BESZERZÉSI GYAKORLATUNK 25
BEVEZETŐ A TERMÉKEINKRŐL 26
REPSRAY 29
KÖRNYEZETI KÉRDÉSEK 3
AZ ENERGIA FONTOSSÁGA SZERVEZETÜNKBEN 33
ENERGIAFOGYASZTÁSUNK SZÁMOKBAN 36
ENERGIAFOGYASZTÁS CSÖKKENTÉSE 37
KARBONLÁBNYOMUNK 38

TARTALOMJEGYZÉK

LOGISZTIKA 39
HULLADÉKGAZDÁLKODÁS 44
TÁRSADALMI KÉRDÉSEK 49
LEGJOBB MUNKAHELY DÍJAT NYERT A ROSSMANN 57
TRÉNINGEK ÉS OKTATÁS 61
DIVERZITÁS ÉS EGYENLŐ ESÉLYEK 64
ROSSMANN - CSR, HELYI KÖZÖSSÉGEK 66
MELLÉKLET 72
IMPRESSZUM 78

ÜGYVEZETŐI KÖSZÖNTŐ

Kedves üzleti partnereink és érdeklődők!
Kedves Olvasó!

Nagy örömmel mutatjuk be Önöknek a Rossmann 2022-es évről szóló fenntarthatósági jelentését. Ahogyan tavaly, úgy idén is büszkén osztjuk meg vállalatunk előrelépéseit és eredményeit a fenntarthatóság terén.

Az elmúlt években folyamatosan hangoztattuk a fenntarthatóság iránti elkötelezettségünket. Ma is fenntartjuk azt az elvet, hogy a fenntarthatóság nem egy pillanatnyi döntés, hanem egy folyamat. Tudjuk, hogy csak fokozatos és kitartó munkával érhetjük el a kívánt eredményeket, és ebben a szellemben haladunk tovább.

2022-es évünk kihívásokkal teli volt mindannyiunk számára. Közösen szembesültünk olyan külső tényezőkkel, mint a világ konfliktusai és a globális energiaárak ingadozása. Ezek a tényezők komoly megpróbáltatások elé állították a Rossmannt és a csapatunkat. Azonban büszkén állíthatjuk, hogy a Rossmann ebben a nehéz évben is stabilan tudott működni, és hű maradt értékeihez és elveihez.

A fenntarthatóság terén folytatjuk azt a kötelességtudatos munkát, amit korábban is kommunikáltunk. Az erőfeszítéseinket arra irányítjuk, hogy hosszú távon pozitív hatást gyakoroljunk a környezetre, a társadalomra és a gazdaságra. 2022-ben komoly lépéseket tettünk ezen az úton, és örömmel jelenthetjük be, hogy először készítjük el a fenntarthatósági jelentésünket a GRI (Global Reporting Initiative) szabványok alapján. Ehhez az első lényegességi elemzésünk is elkészült, amely segített tudatosítani a szervezetben azt, hogy mely területeken lehetünk a leginkább hatékonyak és lehet a legnagyobb befolyásunk a fenntarthatóság terén.

A Rossmann csapata elkötelezett amellett, hogy továbbra is úttörők legyünk fenntarthatóságban a kiskereskedelmi szektorban. Köszönjük az Önök támogatását és bizalmát, amelyek nélkül ezek az eredmények nem lennének elérhetők. Biztosak vagyunk benne, hogy közösen még többet érhetünk el a jövőben.

Németh Kornél és Flórián László
Rossmann Magyarország
ügyvezetők

Természetesen
Rossmann

BEVEZETŐ RÉSZ

Jelen fenntarthatósági jelentés a ROSSMANN Magyarország Kereskedelmi Kft. (későbbiekben Rossmann vagy Rossmann Magyarország) tevékenységeit és eredményét mutatja be a 2022-es évre vonatkozóan. A jelentés külső szereplő által nem auditált, célunk, hogy erre a következő évi jelentésünk előkészítési folyamata mentén sor kerüljön.

Tudjuk, mire vágynak ügyfeleink.

ROSSMANN BEMUTATÁSA

Az a küldetésünk, hogy vásárlóink önmagukat szebbnek, ápoltabbnak és egészségesebbnek, otthonukat pedig tisztábbnak érezzék. Nők, fiatalok és családok számára elérhető, barátságos, szakértő, de ugyanakkor modern és trendi drogéria vagyunk.

ALAPTEVÉKENYSÉGÜNK

A Rossmann Magyarország az ország egyik legsikeresebb kiskereskedelmi drogéria lánca. Szervezetünk főtevékenysége illatszer-kiskereskedelem, azonban számos egyéb mellékes tevékenységi kört is ellátunk. Termékeink között sajátmárkás és márkatermékek is szerepelnek. Az általunk forgalmazott főbb termékkategóriák: állateledel és -ápolás, bébicikkek, dekorkozmetika, élelmiszer, háztartási cikkek, higiéniai termékek és személyes ápolás. Termékeinkkel és szolgáltatásainkkal magánszemélyeket szolgálunk ki.

SZÉKHELYÜNK ÉS ÜZLETHÁLÓZATUNK

Székhelyünk és logisztikai központunk Üllőn, a Zsaróka út 8. szám alatt található. Kiterjedt bolthálózatunknak köszönhetően országos lefedettséggel működünk.

2021-BEN 235 ÜZLETTEL RENDELKEZTÜNK, MÍG 2022-BEN 242 DB VOLT AZ ÜZLETSZÁM.

Tények röviden a 2022-es üzletszámokról:

1. > ÚJ NYITÁSOK: 22
2. > FELÚJÍTÁSOK/BŐVÍTÉSEK: 9
3. > KÖLTÖZÉSEK: 6
4. > BEZÁRÁSOK: 11

ELLÁTÁSTI LÁNCUNK

A beszállító partnerek a központi raktárba szállítják le az árut nagy mennyiségben. A központi raktárból történik a 240 üzlet kiszolgálása, az üzletekben magánszemélyek vásárolnak. Fontos megjegyezni, hogy lényeges kapcsolatokat ápolunk bankokkal, a raktárak bérbeadóival, az energia-gazdálkodókkal, a berendezések gyártóival, kivitelezőkkel, logisztikai támogatókkal és többek között lízingcégekkel.

A Rossmann anyavállalata a német székhelyű Dirk Rossmann GmbH Európa egyik legnagyobb drogérialánca. A Rossmann mind a mai napig egy tulajdonos által vezetett, nemzetközileg működő családi vállalkozás, ahol a Rossmann család a többségi tulajdonos.

A cég alapítója, Dirk Rossmann 1972-ben nyitotta meg első üzletét Hannoverben. Székhelyük azóta is Hannover közelében, Burgwedelben található.

1972

BURGWEDEL

A Dirk Rossmann GmbH-nak Európában 60 500 alkalmazottja van.

60 500

amelyből 38 300-an dolgoznak Németországban.

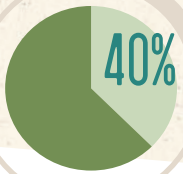
38 300

Napjainkra a Rossmann már hét európai országban van jelen:
Lengyelországban (1993), Magyarországon (1993), Csehországban (1994), Albániában (2009) és Törökországban (2009) leányvállalattal, ezen túl 2018 óta Koszovóban és 2020 óta Spanyolországban van még jelen a márka.

A nyolc országban összesen 4 514 Rossmann bolt működik, ebből 2 263 Németországban.

4514 BOLT EURÓPÁBAN

2263 BOLT NÉMETORSZÁGBAN



Az A.S. Watson Group, amely a világ legnagyobb nemzetközi egészségügyi és szépségápolási kiskereskedője, a Dirk Rossmann GmbH tulajdonosi hányadának 40%-át birtokolja.

16 100 ÜZLET
28 PIAC
13 000 ALKALMAZOTT
5,5 MRD VÁSÁRLÓ

Az A.S. Watson Group 16 100 üzletével 28 piacon van jelen, 130 000 alkalmazottat foglalkoztat és 12 kiskereskedelmi hálózatukban évente több mint 5,5 milliárdan vásárolnak.

GAZDASÁGI, IRÁNYÍTÁSI KÉRDÉSEK

VÁLLALATIRÁNYÍTÁS

A Rossmann cégcsoport irányítási struktúrája és összetétele az alábbia hierarchia mentén összegezhető:

1. Tulajdonosok képviselői
2. Lokális ügyvezetők
3. Cégvezetők, felsővezetők
4. Operatív vezetők

A Rossmann Magyarországnál a legmagasabb szintű irányító testület a lokális ügyvezetőkből áll, akik egyben vezető tisztségviselők is a szervezetben. 2022-ben egy női vezetővel bővült a Rossmann hazai cégvezetése, Flórián László és Németh Kornél ügyvezetők, és Tóth Gergely mellett most már Szurma Gyöngyi is cégvezető pozíciót tölt be.

„Közel kétezer főt számlál a Rossmann munkavállalói létszáma, akik többségében hölgyek. Örömmel dolgozom egy ilyen modern szemléletű vállalatnál, ahol a lehetőségek mindenki számára egyformán adottak. Azt gondolom, remek példa az én utam arra, hogy nőként is lehet érvényesülni a mai világban. Vezetői munkám során mindig is hittem abban, hogy az általam vezetett csapatban rejlő szinergiákat kihasználva, együtt többre vagyunk képesek, mint az egyének egyedül elszigetelődve. A pozitív szemléletemnek köszönhetően folyamatosan magas szinten tudtam tartani a motivációmat, amit a közvetlen környezetem is magáévá tett, így mára egy nagyon elkötelezett, lojális, összetartó csapattal dolgozhatunk együtt. Az újratervezés képessége pedig igazán nagy kincs ebben a gyorsan változó, bizonytalan világban”

– tette hozzá Szurma Gyöngyi.

A Rossmann Magyarország legmagasabb szintű irányítási testületének összetétele:

» Operatív ügyvezető
» Back-office ügyvezető
» Beszerzési vezető
» Értékesítési vezető
» Logisztikai vezető
» Pénzügyi vezető
» Marketing vezető
» Expanziós vezetők
» IT vezető
» Webshop vezető
» HR vezető

Az összeférhetetlenség elkerülése érdekében a minimum 4 személy elve érvényesül minden döntési helyzetben.

Emellett rendelkezünk etikai kódexszel, amely kitér az összeférhetetlenségre. Belső ellenőrzéseink és az auditok hatálya kitér az ilyen helyzetek feltárására és kiszűrésére.

Az összeférhetetlenségi kérdésekről tájékoztatást nyújtunk több szervezetben fennálló igazgatótanácsi tagság kapcsán.

Az irányító testület tagjai közül ketten töltenek be egyéb jelentős pozíciót. Az IT vezető a felügyelő bizottság tagja, az operatív ügyvezető a BCSDH (Business Council for Sustainable Development in Hungary, Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért) szervezet oszlopos tagja.

Sokszínűség a vezetői/irányító testületekben és a munkavállalók körében

Nemek aránya:

Menedzsment:
23% nő, (14-ból 3, ügyvezetőkkel együtt)

középvezetőknél 64%

Korosztályi bontás:

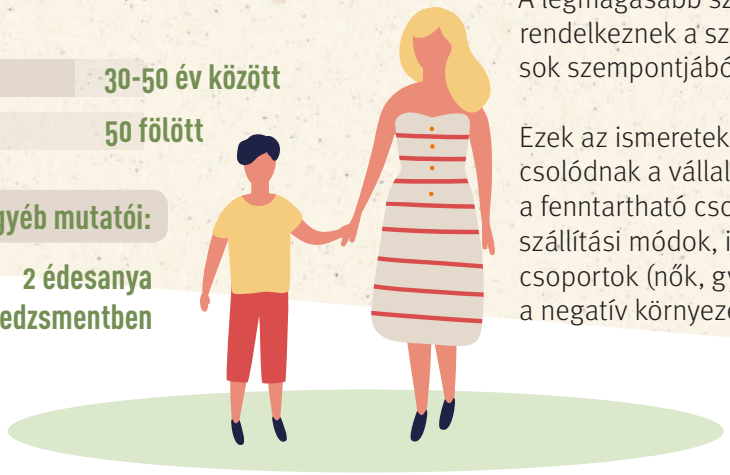
30 év alatt, 30-50 év között, 50 év felett

Menedzsment

75%	30-50 év között
25%	50 fölött

Sokszínűség egyéb mutatói:

2 édesanya a menedzsmentben



A LEGMAGASABB SZINTŰ IRÁNYÍTÓ TESTÜLET TAGJAINAK JELÖLÉSE ÉS KIVÁLASZTÁSA

A menedzsment tagjainak megbízása határozatlan időre szól. A jelenlegi irányító testület tagjainak hivatali ideje átlagban 10 év. Az ügyvezetők és menedzsment kiválasztása nemzetközi szinten történik, a piaci szokások mentén. A kiválasztási folyamat során a legfontosabb, hogy a jelölt az adott pozíció feladatainak és céljainak megvalósítása szempontjából releváns kompetenciákkal rendelkezzen.

A Rossmann Magyarországnál elkötelezettek vagyunk egy olyan cégkultúra kialakítása mellett, ahol alapvető érték a transzparens kommunikáció. Fontosnak tartjuk a munkatársainkkal folytatott személyes és közvetlen párbeszédet és kapcsolódást.

A legmagasabb szintű irányítási testület tagjai rendelkeznek a szervezet által gyakorolt hatások szempontjából releváns kompetenciákkal.

Ezek az ismeretek, szaktudások szorosan kapcsolódnak a vállalat lényeges kérdéseihez, így a fenntartható csomagolások, gyártási módok, szállítási módok, illetve kiemelt társadalmi célcsoportok (nők, gyermekek) kapcsán nemcsak a negatív környezeti, társadalmi és gazdasági hatások mérsékléséhez tudnak hozzájárulni, hanem a pozitív eredmények erősítéséhez is.

FENNTARTHATÓSÁG A VÁLLALATI STRUKTÚRÁBAN

A Rossmann számára a fenntarthatóság nemcsak egy követendő trend, hanem olyan alapvető érték, amely meghatározza a vállalat kultúráját és üzleti stratégiáját. A cég aktív szerepet vállal a hazai fenntarthatósági kommunikációban, és folyamatosan keresi az újításokat és megoldásokat a fenntartható fejlődés érdekében.

A szervezet gazdasági, környezeti és társadalmi hatásainak kezelésével kapcsolatos döntéshozatalért és felügyeletért lokálisan a magyar ügyvezetők és felsővezetők a felelősek. Cégünknél ők vesznek részt nemcsak a fenntarthatósági jelentés, hanem a a pénzügyi jelentés készítésében is, amelyek beszámolási időszaka egybeesik.

A fenntarthatósággal kapcsolatos célok és folyamatok kidolgozása a vállalati gyakorlatot követi. Ennek megfelelően a nagyobb ívű döntések menedzsment szinten kerülnek meghatározásra, amely végrehajtásáért a vonatkozó gazdálkodó egységek felelnek.

A szervezet fenntarthatósági jelentésének elkészítésébe az alábbi gazdálkodó egységeket vontuk be:

» Beszerzési vezető
» Értékesítési vezető
» Logisztikai vezető
» Pénzügyi vezető
» Marketing vezető
» Expanziós vezetők
» IT vezető
» Webshop vezető
» HR vezető

A fenntarthatósági jelentéshez szükséges információk összegyűjtése a lényeges témákat érintő vezetők hatáskörébe tartozik, azonban az információk felülvizsgálata és jóváhagyása a legmagasabb szinten történik.

LÉNYEGES KÉRDÉSEK

A 2021-es évről készült jelentésünkben részletesen kitértünk arra, hogy a fenntarthatóság kérdéskörben fokozatosan építkezünk. A 2022-es év egyik nagy mérföldköve a lényegességi témáink formális feltárása. Ebben a fejlődési folyamatban fontosnak tartottuk, hogy szervezetileg, a legmagasabb szintű részvétel mellett azonosítsuk azokat a környezeti, társadalmi és gazdasági területeket, amelyeken keresztül a Rossmann működése hatással van a fenntarthatóságra. A hatásaink megértése lehetővé teszi, hogy a fenntarthatóságot hatékonyabban beépítsük a vállalati működésünkbe, aktívabban bevonjuk az érdekelt feleket a folyamatokba és döntéshozatalba. Ezért döntéseinknél figyelembe vettük nemcsak saját, hanem a velünk kapcsolatban lévő érintettek érdekeit is.

A lényeges témáink feltárását nem önálló projektként vagy az európai uniós jogszabályoknak való megfelelés elemeként kezeljük, hanem mint egy fontos lépést a fenntarthatósági törekvéseinkben, amely segítségével jobban megérthetjük tevékenységeink hatásait. Úgy gondoljuk, hogy a lényegességi felmérés fontos része a vállalati önismeretnek is. Hiszünk abban, hogy ez a folyamat még jobb betekintést nyújt az üzleti kockázatokba és lehetőségekbe, tovább erősíti értékteremtő képességünket.

A lényeges témákat a GRI szabvány által megfogalmazott irányelveknek megfelelően tártuk fel. Ide tartozott tehát a Rossmann működésének és folyamatainak áttekintése, valós és potenciális hatásainak felmérése és súlyozása, a külső és belső érintettek szempontjainak figyelembevétele. A folyamat eredményeképpen azonosítottuk azokat a témákat és területeket, amelyek a Rossmann és érintettjei szempontjából lényegesnek tekinthetők. A rangsorolási folyamat során a hatásokat önmagukban is értékeltük, majd egymáshoz viszonyítva is áttekintettük. Rangsorolást követően állt fel a lényeges témáink listája, amely alapján idén jelentünk.

Az alábbiakban ismertetjük a tizenhárom lényeges témát, valamint a hozzájuk tartozó GRI közétételi szabványt és vonatkozó fenntartható fejlődési célt (SDG-t).

	TÉMA	VONATKOZÓ GRI	VONATKOZÓ SDG
Pozitív hatás	Vezetői példamutatás	univerzális standard	17
Környezeti terhelés	Termékösszetevők	301	12
Környezeti terhelés	Kibocsátás	305	7, 13
Környezeti terhelés	Energia	302	7, 9
Környezeti terhelés	Hulladék	306	12
Pozitív hatás	Munkatársak egészsége és jólléte	403	3
Pozitív hatás	Munkatársak edukáció	404	4
Pozitív hatás	Stabilitás foglalkoztatás	401	8
Pozitív hatás	Infrastruktúra fejlesztése	203	9, 11
Pozitív hatás	Társadalmi csoportok támogatása	405, 413	10, 17
Pozitív hatás	Fogyasztók egészsége	416	12
Pozitív hatás	Vásárlóerő javítása	417	12
Pozitív hatás	Fogyasztók edukáció	417	12

Kulcsfontosságúnak tartottuk, hogy az érdekelt feleket bevonjuk a hatásokkal kapcsolatos gondolkodásba.

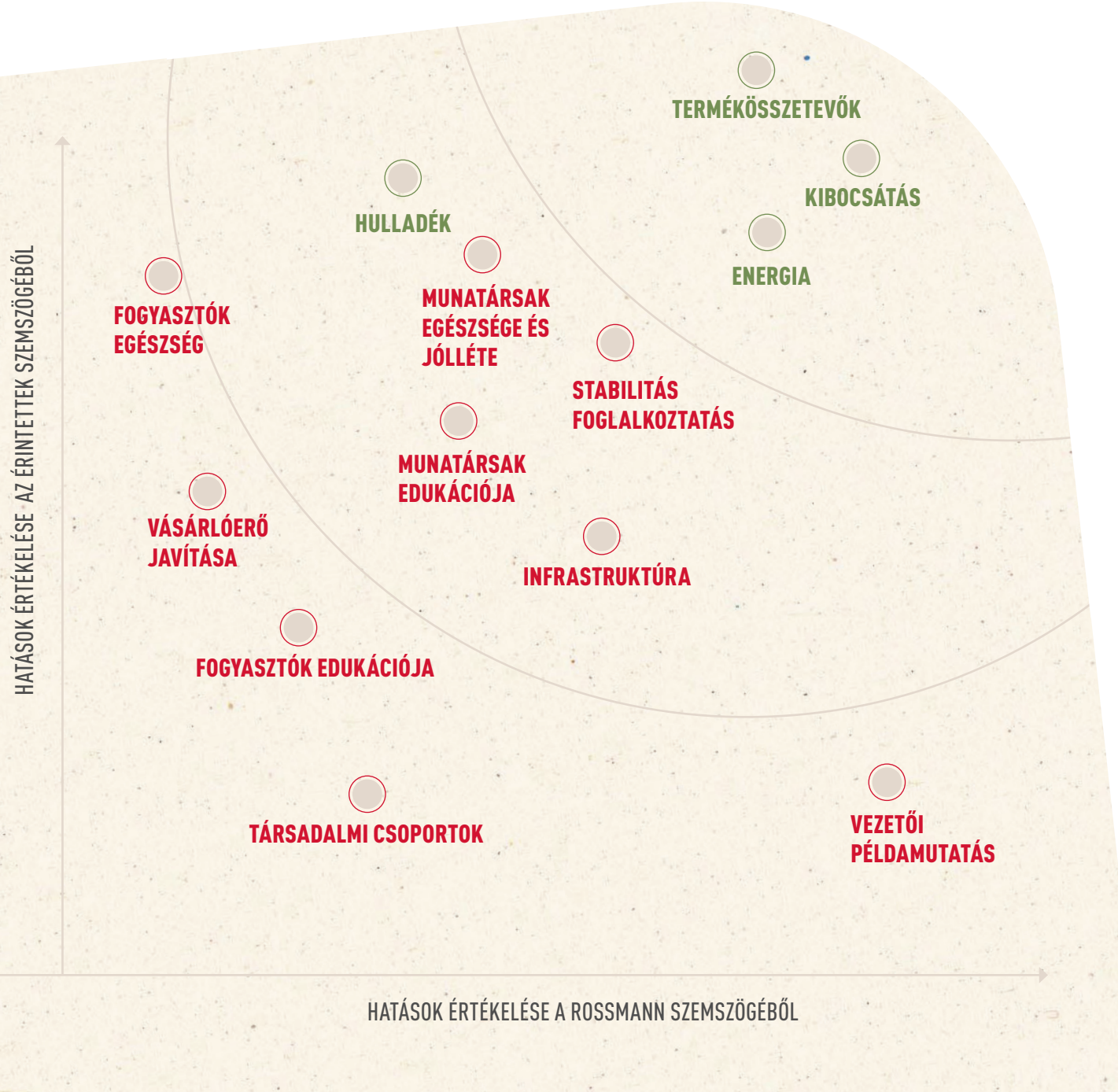
Azzal, hogy beépítjük az érintettek érdekeit, elvárásaikat az üzleti stratégiánkba, könnyebb lesz közösen kezelni azokat a kérdéseket, amelyek fontosak számukra is, mélyül az együttműködésünk és erősödik az egymás iránti elkötelezettség is.

A lényegességi témák meghatározásánál a teljes értékláncunk mentén beazonosítottuk, hogy üzleti működésünk és tevékenységeink során kik azok a szereplők, akikre negatív vagy pozitív módon hatással vagyunk környezeti, gazdasági és társadalmi téren egyaránt.

A folyamat során beazonosított főbb érintetti csoportok:
» munkatársak
» tulajdonos
» döntéshozók és hatóságok
» civil társadalom
» beszállítók
» iparági szervezetek
» fogyasztó

A vállalati lényegességi témák viszonyulását az érintettjeink nézőpontjából a lényegességi mátrixon szemléltetjük. Ezzel egy összképet kaptunk, amely cselekvési területek beazonosítását teszi lehetővé.

A lényegességi témáinkat 2024-ben felülvizsgáljuk, az EU-s jelentéstételi kötelezettségeknek megfelelően már a kettős lényegesség szemlélete szerint.



KÖRNYEZETI TERHELÉS

POZITÍV HATÁS

KÖZVETETT ÉS KÖZVETLEN GAZDASÁGI HATÁSAINK

A Rossmann Magyarország egyik legnagyobb munkáltatójaként országosan, közel 2000 munkatárs számára biztosít stabil, kiszámítható munkahelyet. Hatásunk ezáltal nemcsak Budapesten, hanem a nagyobb, fejlettebb és a kisebb, kevésbé fejlett vidéki régiókban is érezhető.

Gazdasági sikerünk véleményünk szerint annak köszönhető, hogy a nehezebb években is be tudtuk bizonyítani a munkatársainknak és a partnereinknek, hogy stabil, megbízható és értékteremtő vállalat vagyunk.

A dinamikus fejlődés érdekében nap mint nap teszünk. Folyamatokat fejlesztünk, termékkínálatot bővítünk és változtatunk, megújulunk kívül és belül is. A változó piaci körülmények okozta kihívásainkkal is tisztában vagyunk, ezért különös figyelmet fordítunk a kockázatok csökkentésére. Fenntartható gazdálkodásunk szempontjából alapvető, hogy költségeinket alacsony szinten tartsuk.

MEGTERMELT GAZDASÁGI ÉRTÉK	**134 189 810 E HUF**
BEVÉTELEK	**134 189 810 E HUF**
FELOSZTOTT GAZDASÁGI ÉRTÉK	**128 249 463 E HUF**
MŰKÖDÉSI KÖLTSÉG	**114 709 051 E HUF**
BÉRKÖLTSÉG	**12 626 587 E HUF**
PÉNZÜGYI KÖLTSÉG	**312 084 E HUF**
TÁRSASÁGI ADÓ	**601 741 EHUF**
VISSZATARTOTT GAZDASÁGI ÉRTÉK	**5 940 347 E HUF**

Gazdasági szempontból is az egyik legfőbb célunk, hogy az állandóan változó piaci körülmények között az üzleti folyamatokat a lehető legjobban tudjuk támogatni. Mindezt tesszük a hazai pénzügyi és számviteli jogszabályoknak való teljes megfeleléssel, amely pénzügyi igazgatónk felelősségi körébe tartozik.

Tudjuk, mire vágynak a vásárlóink

Küldetésünk, hogy vásárlóink önmagukat szebbnek, ápoltabbnak és egészségesebbnek, otthonukat pedig tisztábbnak érezzék. Fontos számunkra, hogy a vásárlói igényeknek legmegfelelőbb választékot, versenyképes árakat, magas színvonalú és udvarias kiszolgálást nyújtsunk. A Rossmann minden területén úgy dolgozunk, hogy fogyasztóink számára a legteljeskörűbb, hiteles tájékoztatást nyújtsuk.

Vásárlási szokásaink eltérőek. Van, aki a boltban szeret vásárolni, van, aki inkább házhoz rendel. A Rossmannál mi törekszünk arra, hogy minden területen foglalkozzunk a fenntarthatósággal. Fenntarthatósági törekvéseinkkel vásárlóink többféle formában találkozhatnak: a termékeinek csomagolásán és összetevőin keresztül, a termékválasztékunkon keresztül, környezetbarát megoldásainkon keresztül.

A FOGYASZTÓ

Fogyasztóink életében már most nagyon fontos helyet kap a fenntarthatóság és ez a vállalat számára is kötelezettségeket jelent. Az elmúlt egy évben azt tapasztaltuk, hogy a vásárlók árérzékenysége még fokozottabbá vált és vásárlási szokásaikban is egyre tudatosabbak, leginkább környezeti téren. Vásárlóink elvárják tőlünk, hogy felelősen tegyünk egy fenntarthatóbb jövőért és mindennapi döntéshozatalaik során segítsük őket különböző információkkal, tippekkel, trükkökkel a környezetbarát és egészségtudatos életmód sokszor szövevényes útvesztőjében.

A tudatos életmód és vele együtt a vásárlás időigényes, hiszen meg kell ismerni az alternatív termékeket, az új összetevőket, illetve fel kell fedezni a lelőhelyeket. Tapasztalhatják vevőink, hogy a környezetbarát termékek sok esetben drágábbak is, mint a hagyományos társaik.

saját bevásárlószatyorral jár vásárolni

a különböző vásárlási utakat összeköt és egyszerre több mindent is elintéz több boltban

nagy kiszerelésű termékeket vásárol

1-2 termékért nem használ futárszolgálatot

előnyben részesíti a hazai gyártók termékeit

kerüli az impulzív vásárlást

ZERO WASTE

olyan dolgokat vásárol, amelyeknek kevesebb, kisebb a csomagolása

vásárlásai során számítanak az etikus és környezetvédelmi szempontok

ritkábban vásárol

újrahasználható termékeket vásárol

REDUCE USE CYCLE

HOGYAN SEGÍTJÜK A FOGYASZTÓ EDUKÁCIÓJÁT?

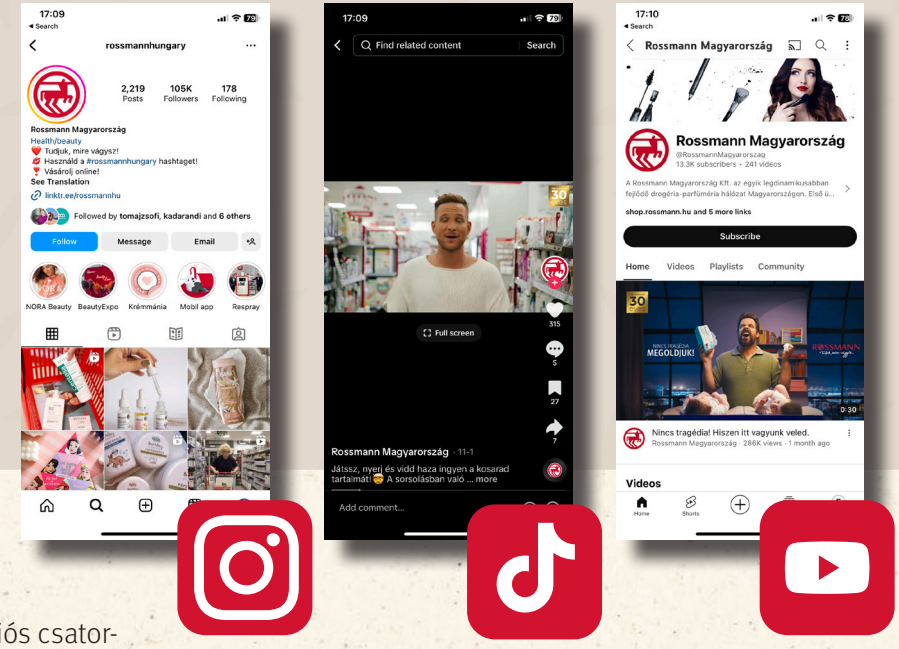
- FELKÉSZÜLT MUNKATÁRSAINKON KERESZTÜL ORSZÁGSZERTE
- VÉDJEGYEK, MINŐSÍTÉSEK
- ROSSMANN NAPLÓ A HONLAPUNKON
- ROSSMANN BLOG
- DIRK ROSSMANN KÖNYVEI
- FOLYAMATOS KOMMUNIKÁCIÓ FENNTARTHATÓSÁGI TARTALMAKKAL

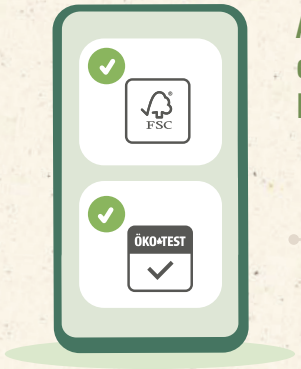
VÁSÁRLÓERŐ JAVÍTÁSA

Elkötelezettek vagyunk az ügyfelek elégedettségének és jólétének elősegítése iránt, illetve azért, hogy jobb minőségű terméket vásároljanak megfizethetőbb áron. A vásárlóerő javítása által támogatjuk a társadalmi inklúziót és az egyenlő esélyek biztosítását azáltal, hogy az alacsonyabb jövedelmű vagy hátrányos helyzetű emberek számára is elérhetővé tesszük a termékeket. Ez hozzájárul a társadalmi egyenlőség előmozdításához és a gazdasági kirekesztés csökkentéséhez is. Ezzel lehetőségünk van arra, hogy aktívan részt vegyünk a társadalmi és gazdasági kihívások kezelésében, és pozitív hatást gyakoroljunk az emberek életére.

FOGYASZTÓK EDUKÁCIÓJA

Az átlátható és érthető információk biztosítása a termékeinkről és azok összetevőiről segíti a fogyasztókat abban, hogy tudatosan választanak, és tisztában legyenek a termékekkel kapcsolatos előnyökkel, kockázatokkal és felhasználási módokkal. A fogyasztók edukációja és tájékoztatása segíti az informált döntéshozatalt és a fenntarthatóság jobb megértését is, amelyet termékhasználati útmutatók, címkék, online tartalmak és egyéb információs csatornák révén valósítuk meg. Az érthetően és pontosan átadott információ lehetővé teszi, hogy a fogyasztók könnyen azonosítsák a termékek összetételét, allergéneket, származási helyet, minősítéseket és egyéb fontos információkat.





Azt tudtad, hogy a legtöbb minősítéssel ellátott termékünk elérhető az Online Drogériában is?

DIRK ROSSMANN

Dirk Rossmann “A polip haragja” c. második regényében ismét komoly témát boncolgat: a könyv nemcsak egy letehetetlenül izgalmas thriller, de egyben elgondolkodtató olvasmány is, amely napjaink legégetőbb problémáit boncolgatja. Arra szeretné felhívni az olvasó figyelmét, hogy az utolsó utáni pillanatban vagyunk ahhoz, hogy a gyerekeink számára legyen jövő a bolygón.

MUNKATÁRSAINK FELKÉSZÜLTEK

Sokat beszélünk arról, hogy csökkenteni szeretnénk a fogyasztók frusztrációját, amelyet a fenntarthatóság okoz számukra. Ahhoz, hogy ebben tényleges segítséget tudjunk adni vásárlóinknak, jól felkészült munkatársakra van szükség a boltjainkban is. Ezért különböző eszközökkel - tréningek, kiadványok, vállalati események - törekszünk arra, munkatársaink számára is bemutassuk a fenntarthatóság alapjait, másrészt szemléltessük azt, hogy a mindennapi tevékenységek fenntarthatóságát termékeink hogyan támogatják.

VÉDJEGYEK

A vásárlók további tájékozódását segítik a termékeken szereplő minősítések. Ezek olyan információkat hordoznak, amelyek jelzik a termékek környezetbarát tulajdonságait. Jelenleg 22 védjegy található termékeinken, és ezek mindegyike valamilyen megoldásra próbál választ adni. Van, amelyik kifejezetten környezetvédelmi problémákon segít (pl. pálmaolaj mentes, mikroműanyag mentes) és van, amely inkább az érzékenységek miatt jó (pl. illatmentes), de van, amelyekben a természetes anyagok kapják a hangsúlyt (natúr kozmetikumok).

70 000
KÖVETŐ

ELINDUL A TIKTOK CSATORNÁNK, ELSŐKÉNT A DROGÉRIÁK PIACÁN, JELENLEG KÖZEL 70 EZER KÖVETŐNK VAN.

AZ ONLINE TÉRBEN TUDATOS VÁSÁRLÁS OPCIÓ

Jelenleg a Rossmann Online Drogériában 14 000 termék érhető el. Látjuk, hogy egyre többen keresnek környezetbarát kulcsszavakat használva. Ezért 2021 év eleje óta az Online Drogéria új funkcióval várja tudatos vásárlóinkat: 22 termékminősítő kategóriára osztva már 884 saját márkás termék található meg online platformunkon.

FOLYAMATOS KOMMUNIKÁCIÓ

Bárhol is szólítsuk meg vásárlóinkat, mindig nagy hangsúlyt fektetünk az ismeretterjesztésre: ezért kommunikációs felületeinken számos olyan tartalmat és információt kínálunk vásárlóink számára, amellyel támogatni szeretnénk az eligazodást a rájuk zúduló temérdek információ között.

ROSSMANN+

A Rossmann+ program vállalatunk VIP programja, amelyet 2019-ben indítottunk útjára és ezzel szeretnénk meghálálni törzsvásárlóink bizalmát, és segíteni őket a hétköznapi bevásárlások során. A programhoz csatlakozó elkötelezett vásárlóinkat személyre szabott hírlevelekben szólítjuk meg új termék vagy új tartalom esetén. A Rossmann+ VIP program 2022-ben immár 2 millió tagot számlált. Büszkén mondhatjuk, hogy a programhoz történő csatlakozás folyamatos, 2022-ben mintegy 200 ezer új taggal bővült a program.

2 MILLIÓ TAG
ROSSMANN+

OVA ONLINE VIDEO AWARD

BEST BRANDED VIDEO

A 2022-es évben, a legjobb hazai podcasteket és online videókat értékelő versenyen, az OVA-n, a Márkázott videó, videósorozat kategória győztese lett a Rossmann Futár - Richyke kampánya.

A Rossmann-futár kampány, amely arra hivatott, hogy bemutassa a drogériahálózat új szolgáltatását. Az online rendelések szállítási idejének rövidítésével a vásárlók akár 5 órán belül megkaphatják a kívánt termékeket.

STARSTORE

AZ ÉV KERESKEDŐJE, AZ ÉV ONLINE ÜZLETE

A StarStore – Év Kereskedője versenyen olyan üzletek indultak, ahol az értékesítési koncepciónak leginkább megfelelő a dizájn, a célcsoport igényeivel harmonizál a külső és belső bolti megjelenés, az árubemutatás, a személyzet, a kiszolgálás, és mindez visszaköszön a kommunikációban is. 2012-ben indult útjára a Rossmann webshopja, országos kiszállítással. Azóta folyamatosan azon dolgozunk, hogy megteremtsük az online és offline vásárlási élmény kohézióját, illetve, hogy minél magasabb színvonalra emelhessük a felhasználói élményt. Ennek megfelelően fejlesztjük online szolgáltatásainkat, például a Rossmann Futár esetében a korábbi 'akár aznapi' kiszállítási határidőt 2022 januártól felváltotta az akár 5 órán belüli házhoz szállítás.

TÁJÉKOZTATÁS

A termékekről szóló leírásoknál, címkézésüknél, valamint a reklámjainkban is a lehető legtöbb információval látjuk el a fogyasztóinkat, hogy segítsük őket vásárlásaik során.

A fogyasztók hiteles és transzparens tájékoztatása az egyik legfontosabb felelősségünk, ezért törvényi kötelezettségeinknél jóval szélesebb tájékoztatást nyújtunk ott, ahol erre lehetőség van.

YouTube csatornánkon és a Rossmann Napló blogoldalunkon a kiemelt termék kategóriákban szakértők segítségével adunk a vásárlóknak még több információt, a fenntarthatóság, a baba - mama és az egészséges táplálkozás témájában.

ROSSMANN NAPLÓ - BÜSZKESÉG 2022-BEN

A szépségápolástól a fenntarthatóságon át az egészséges életmódig számos témában, szakértőink segítségével hasznos tippekkel és rengeteg érdekes infóval látjuk el vásárlóinkat.

STAHL JUDIT

2022-ben is folytattuk a YouTube csatornánkon Zölden Élj! címmel indítottunk sorozatot, amelyben Stahl Judit ad hasznos tippeket a fenntarthatósággal kapcsolatban. Stahl Judittal minden oldalról körüljárjuk, hogy hogyan alakítható ki fenntartható, környezettudatos életet. Segítünk eligazodni fenntartható termékpalettáink termékei között, úgy a szépségápolás, mint az élelmiszerek terén, és inspiráló vendégeink segítségével további hasznos tippekkel látunk el, hogy minél könnyebben sajátíts el új, környezetkímélő szokásokat. Ennek megfelelően jött létre az Élj zölden! - Gyere velem sétálni videósorozat, ahol olyan témákat boncolunk, mint: Színház és fenntarthatóság, Munch, Green Guide Budapestről.

LILU

A tanácsadás felelősséggel jár - vallja Lilu, aki évek óta, napi szinten kapja a megkereséseket olyan nőktől, akik a szépségápolással, bőrvédelemmel kapcsolatban példaképüknek tartják a műsorvezetőt. A népszerű képernyős immár közel tíz éve érdeklődik a téma iránt, legfontosabb ügyének a bőr egészségét tartja. Lilu a saját bőrén is teszteli azt, amit ajánl, a napvédelmet pedig egész évben rendkívül fontosnak tartja.

NAGY RÉKA

Nagy Réka a Rossmann Napló egészséges életmód szakértőjeként a vegán étrendtől kezdve a böjtön át az élelmiszereken található címkék értelemzéséig számos területen osztja meg táplálkozástudományban összegyűjtött tapasztalatait a Rossmann honlapján.

Annak érdekében azonban, hogy minden törvényi előírást megfelelő módon betartsunk, kommunikációs anyagainkat a PWC Magyarország auditálja.

JOGSZABÁLYI MEGFELELŐSÉG

Marketingkommunikációs gyakorlatunkban alapvető a részleges és megtévesztő tájékoztatás elkerülése. A termékekre és szolgáltatásokra vonatkozó tájékoztatási és címkézési követelményeket maximálisan betartjuk. A termékek címkéi az összes törvényileg meghatározott magyarázatot, leírást tartalmazzák, és ahol ez lehetséges, ott a beszállítóktól érkező extra információkat is megosztjuk pl. a webshopon a termékek adatlapján.

A potenciálisan környezeti vagy társadalmi hatással járó anyagok tekintetében a jogszabályi előírásokon túl nem használunk plusz jelöléseket. A webshopon olvashatók termékeink környezetre gyakorolt pozitív hatásai.

2022-ben marketingkommunikációval kapcsolatos szabályszegés nem történt. A termékekre és szolgáltatásokra vonatkozó tájékoztatás és címkézés a törvényi előírásoknak megfelelően történt, szabálysértést nem követtünk el és figyelmeztetésben sem részesült a vállalat.

ÜGYFÉL ADATVÉDELEM

A vásárlókat érintő minden adatvédelmi kérdésben a lehető legkörültekintőbben járunk el. Vásárlóink megfelelő és közérthető tájékoztatása alapvető. Fontos, hogy értsék, ha például elkérjük a születési idejüket, azt mikor és mihez használja majd a cég. Tapasztalatunk az, hogy a törvényileg kötelező tájékoztatásnál bővebb információkkal kell ellátni a vásárlót ahhoz, hogy tényleg minden lényeges körülmény érthető legyen, mielőtt hozzájárulását adja adatai kezeléséhez és/vagy azok hirdetési célra történő felhasználásához.

Az adatok kezelése során a GDPR törvény előírásain túlmutatóan járunk el. A lehetséges negatív hatások megelőzése érdekében az adatok kezelésével foglalkozó kollégák képzése folyamatos. Fontosnak tartjuk az azonnali és transzparens intézkedést minden lehetséges incidens esetén, akkor is, ha az egy sikertelen támadás csupán. Minden adatvédelemmel kapcsolatos kérdést évente auditál tanácsadó partnerünk, adatvédelmi biztosunk is ennek a cégnek a munkatársa.

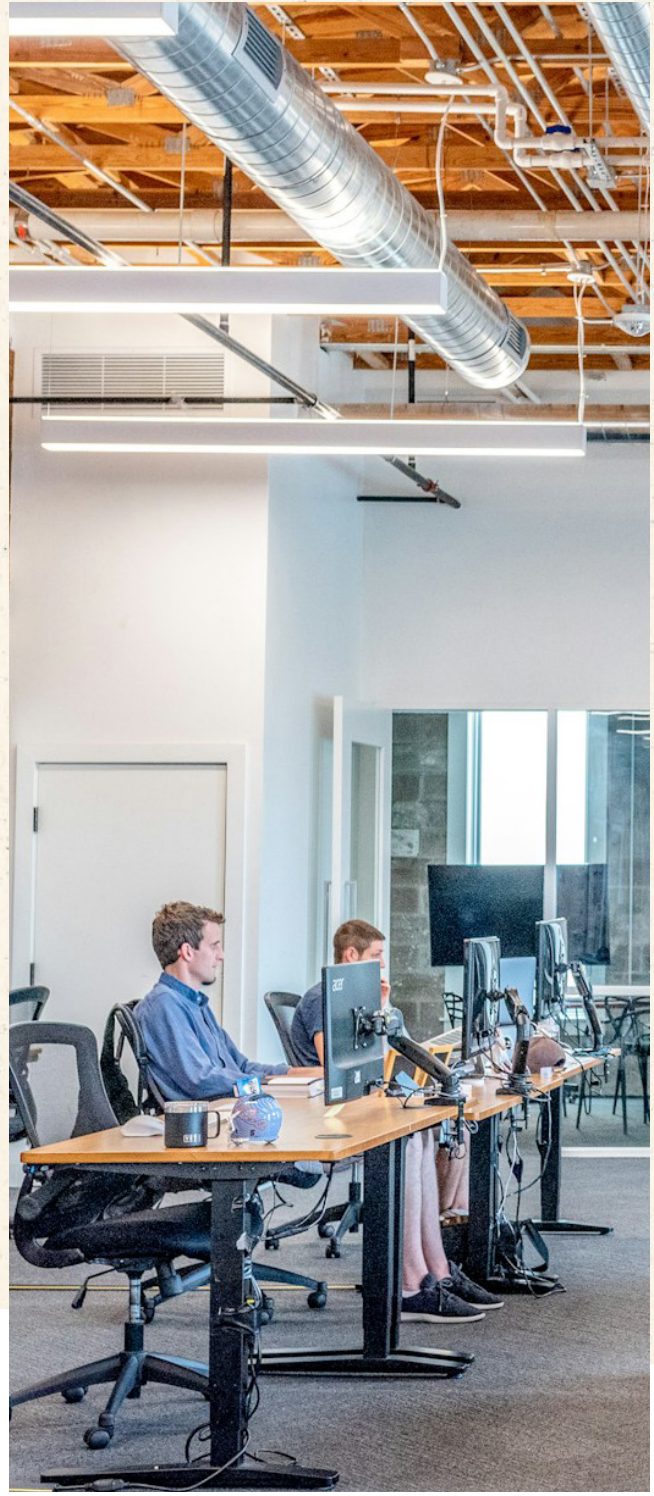
A vizsgált időszakban szabályozó szervektől nem érkezett adatvédelemre és adatvesztésre vonatkozóan figyelmeztetés.

MEGÚJULT ÜGYFÉLSZOLGÁLATUNK

2022-ben új ügyfélszolgálati modellt hoztunk létre annak érdekében, hogy a vásárló a lehető legrövidebb idő, de maximum 24 óra alatt választ kapjon a kérdésére, vagy megoldást találjon a problémájára. Az új online és telefonos ügyfélszolgálaton hétköznapokon már reggel hét és este kilenc között elérhetők a kollégák, hétvégén pedig reggel nyolc és délután fél öt között válaszolnak a vásárlók megkereséseire.

VÁLLALATUNK EZZEL A LÉPÉSSEL MUNKAHELYEKET IS TEREMTETT, ÉS A TECHNIKAI HÁTTERET IS FEJLESZTETTE AZ ELÉGEDETT ÜGYFELEK ÉRDEKÉBEN.

A már működő modellhez tapasztalt kollégákra volt szükség. Az értékesítésből érkező kollégákkal erősítettük meg az ügyfélszolgálatot, többeknek közülük 20 éves tapasztalata van. A lehetőséget olyan kollégák számára biztosítottuk, akik azokban az üzletekben dolgoztak vidéken, amelyeket korszerűtlenségük miatt kénytelenek voltunk bezárni, de mindenképpen szerettük volna komoly szaktudásuk és Rossmannal közös múltjuk miatt a továbbiakban is foglalkoztatni őket. Ebben az új modellben fizikailag három különböző helyszínen dolgoznak a munkatársaink: a kaposvári irodában és az üllői központban home office és irodai munka kombinációjában, a nagykanizsai kollégák pedig távmunkában.



Az új feladatkörökhöz a Rossmann biztosított informatikai, fogyasztóvédelmi és kommunikációs átképzéseket is.

2022-ben sok új üzletet nyitottunk, néhányat azonban korszerűtlenség miatt bezártunk. Az ott dolgozó nagy tapasztalattal és kötődéssel bíró kollégák kezét sem engedtük el. Központi pozíciót adunk nekik, még akkor is, ha ehhez új irodát kell építenünk, vagy teljes home office-t, több hónapos átképzést kell biztosítanunk. Ezzel ugyanis a végén mindenképpen a vásárló nyer: hamarosan nagyon gyors válaszokat és magas szakmaiságot fog tapasztalni az ügyfélszolgálatban és a panaszkezelésben egyaránt.

A rendszer működésének tökéletesítéséhez azonban nemcsak humán erőforrás fejlesztésre volt szükség - számos technikai újítást vezettünk be, amelyeknek köszönhetően munkatársaink még gyorsabb és hatékonyabb munkát tudnak végezni.

A korábban 2020-ban bevezetett salesforce service cloud modulájnak alkalmazása, amely rengeteg automatizmussal segíti a gyors válaszadást - mellette az arenim telefonos rendszere is bevezetésre került, ami rengeteg analitikát ad, és segít csökkenteni az elveszett hívások számát. 2022 fejlesztése, amely a gördülékenyebb csomagkövetést teszi lehetővé, a messengeren elérhető chatbot, a RoboRobo. Ez a vásárlónak azonnali direkt státuszt mutat, a mi oldalunkról pedig az automatizáció segítségével, 0-24-ben robot segítségével tudunk választ adni, míg a kollégák más esetekkel tudnak foglalkozni.

BESZERZÉSI GYAKORLATUNK

BESZERZÉS HATÁSAI

A Rossmann fenntarthatósági jelentésében kiemelkedő fontosságú kérdésként kezeljük a beszerzési gyakorlatokat, amelyek számos területen, mint a gazdaság, a környezet és a társadalom, jelentős hatással bírnak. A GRI szabványoknak megfelelően ismerjük és értjük ezen gyakorlatok valós és potenciális hatásait, mind pozitív, mind negatív szempontból. Folyamatosan dolgozunk az optimális beszerzési gyakorlatok kialakításán és alkalmazásán annak érdekében, hogy maximalizáljuk a pozitív és minimalizáljuk a negatív hatásokat, ezzel is hozzájárulva a fenntarthatóság és a társadalmi felelősségvállalás területein elért eredményekhez.

A környezeti hatások terén a beszerzési gyakorlatok lehetővé teszik a környezetbarát termékek előtérbe helyezését, csökkentve ezzel a vállalat környezeti lábnyomát. A felesleges csomagolás és hulladék minimalizálása további pozitív környezeti hatásokat generál. Ide tartozik még az összetevők kérdése is, amelyre később külön kitérünk.

A társadalmi vonatkozások között kiemelendő a munkahelyteremtés és az emberi jogok tiszteletben tartása, amelyek kulcsfontosságúak a közösségeink és munkavállalóink jólétének előmozdításához. Fogyasztóink egészsége az egyik leglényegesebb témánk. A fogyasztók egészségének és biztonságának védelme nemcsak a jogi előírásoknak való megfelelés kérdése, hanem az etikus és felelős üzleti gyakorlat alapkövetelménye. E téma szorosan kapcsolódik a fogyasztói edukációhoz és tájékoztatáshoz, mert ezen eszközök segítenek számunkra az egészség fontosságával kapcsolatos üzenetek átadásában és a támogató termékek bemutatásában.

A beszerzési gyakorlatok gazdasági vonatkozásai között szerepel a költségmegtakarítások lehetősége, amelyek javíthatják a cégünk nyereségességét és versenyképességét. Emellett a helyi beszállítókkal való együttműködés pozitív gazdasági hatást gyakorolhat a helyi közösségekre és előmozdítja a munkahelyteremtést.

BEVEZETŐ A TERMÉKEINKRŐL

A fenntarthatósággal kapcsolatos piaci trendeket és megváltozott fogyasztói elvárásokat mi is érzékeljük, nyomon követjük és reagálunk rájuk. Ezért a szortiment folyamatos változásokon megy keresztül a fogyasztói igények változásával és a márkák által piacra dobott új termékek bevezetésével.

Termékválasztékunk 25 százaléka már valamilyen fenntarthatósággal kapcsolatos termék.

SAJÁTMÁRKÁS TERMÉKEK

A Rossmann Magyarország szortimentjében 18100 féle termék szerepel. Termékválasztékunkban 2400 féle sajátmárkás termék van.
A sajátmárkás termékek között megtalálhatók az áruválaszték fő elemei, mint például női és férfi kozmetikumok, hajápolók, napozószerek, gyermekkozmetikumok, pelenkák, női higiéniás termékek, tisztálkodó szerek, háztartási eszközök.

A sajátmárkás termékek vonatkozásában nagyon nagy arányban vannak jelen a fenntartható, környezetbarát tanúsítvánnyal rendelkező termékek. A sajátmárkás termékeink fejlesztése során a fenntarthatóság az egyik legfontosabb szempont: a termékek környezetre gyakorolt negatív hatásait a termékek és azok csomagolásának fejlesztésekor is figyelembe vesszük. Több, mint 1300 sajátmárkás termék a fenntarthatósággal kapcsolatos valamilyen jellemzővel rendelkezik, mint például öko vagy bio.

A 29 sajátmárkás brandből 28-nál megtalálhatók a fenntartható, környezetbarát tanúsítványok. Akár csomagolásukat, kiszerelésüket, újratölthetőségüket vagy alapanyagukat tekintve, a

A Rossmann Magyarország szortimentjében 18100 féle termék szerepel.

18 100

2400

Termékválasztékunkban 2400 féle sajátmárkás termék van

Több, mint 1300 sajátmárkás termék a fenntarthatósággal kapcsolatos valamilyen jellemzővel rendelkezik, mint például öko vagy bio.

1300

28

A 29 sajátmárkás brandből 28-nál megtalálhatók a fenntartható, környezetbarát tanúsítványok.

Rossmannnál kínált termékek 40-50 különböző védjeggyel vannak ellátva. Kizárólag a sajátmárkás választékunk 56 százaléka ilyen jelzéssel ellátott. A sajátmárkás termékek csomagolásai olyan többletinformációkat is tartalmaznak, amelyeket a fogyasztók vásárláskor mind az egészségük, mind a környezeti hatás szempontjából pozitívan értékelhetnek. A termékjellemzők listázásánál mintegy 170 féle biztonsági és egészségi besorolást is rögzítünk.

A sajátmárkás termékeink esetén folyamatosan bővítjük a mikroműanyag mentes termékek körét. Mint ahogy bővítjük a klímasemleges termékek és újrahasznosított csomagolással rendelkező termékek, valamint a vegan enerBio termékek palettáját is.

Termékválasztékunkban megtalálhatók az ún. monoanyagú termékek is: ezek olyan egy anyagból készült klímasemleges termékek, amelyeknek a teljes csomagolása is újrahasznosítható.

Mind a gyártói, mind a sajátmárkás termékekkel szemben támasztott alapvető követelményünk, hogy a kötelező jogszabályi megfeleléseken és jelöléseken túl a termékek csomagolása és beltartalma is egyre inkább igazodjon a fenntarthatósághoz kapcsolódó társadalmi és vevői elvárásokhoz, ezzel is csökkentve a környezetre gyakorolt káros hatásokat.

MÁRKA TERMÉKEK

Nem csak a Rossmann sajátmárkás termékek között található meg egyre nagyobb arányban a fenntarthatósággal kapcsolatos piaci igényekre reagáló választék. A legnagyobb gyártók is egyre szélesebb választékot kínálnak, hogy megfeleljenek a fogyasztói és piaci elvárásoknak. Erőforrás és kibocsátáscsökkentő irányzataik visszaköszönnek a termékkínálatban.

Tapasztalatunk szerint a kis- és közepes gyártók a leginnovatívabbak ebben a versenyben: papír, bambusz, újrahasznosított műanyag és egyéb alternatív anyagokkal lépnek a piacra. Továbbra is tendencia az utántölthető és szilárd termékek növekő aránya. Hasonlóan, egyre gyakoribbak a többször felhasználható termékinnovációk.

SZORTIMENT KIVÁLASZTÁSA

Mindamellett, hogy egyre növekvő számban vannak jelen a fenntarthatósággal kapcsolatos termékek a polcainkon, a beszerzés során a termékek kiválasztásánál elsődleges szempont a piaci kereslet, a hiánypótló jelleg, a választék sokszínűségének támogatása, tehát a termék piaci potenciálja.

Ugyanakkor két azonos ajánlat esetében döntéseinknél tudatosan előnyben részesítjük azokat a termékeket, amelyek plusz üzenetet is hordoznak: ide tartozhat a fenntarthatóság (mint pl. csomagolás, hazai gyártás, termékösszetevők, újrahasznosított alapanyagok), illetve kapcsolódóan a többször használható termékek (pl. mosható pelenka, arctörlők, utántöltők).

A szállítóktól kapott információk alapján kerüljük a nem azonosítható, nem engedélyezett, a kétes gyártási forrásokból, kifogásolható beltartalommal rendelkező termékeket, valamint azokat, amelyek a környezetre, illetve az emberi szervezetre káros anyagokat tartalmazhatnak.

HAZAI TERMÉKEK

A Rossmannál helyinek azon termékek minősülnek, amelyeket Magyarországon gyártanak. Azon termékek is bekerülhetnek ebbe a kategóriába, amelyek egy része külföldi alapanyagból áll.

Sikerkének könyveljük el, hogy a polcainkon található hazai termékek arányát tovább tudtuk növelni 2022-ben is. Elértük azt a célunkat, hogy évente 1-2 százalékkal bővítsük a magyar termékek arányát a teljes szortimenten belül. Ennek eredményeképpen mostanra már a polcokon található termékek 16 százaléka hazai termék.

A hazai termékek támogatásával fenntarthatósági törekvéseinket is erősítjük. A helyi beszerzés pozitívan hozzájárul a környezetvédelemhez, mivel a rövidebb beszállítói utak csökkentik a szállítási távolságokból eredő károsanyag-kibocsátást. Pont ezért a nagyon távolról, hosszú szállítási határidővel és költségesen beszerezhető termékek beszerzését nem támogatjuk. A hazai beszállítók támogatása munkahelyek létrehozását és fenntartását eredményezi a közösségeinkben. Ezenkívül a helyi beszállítók gyakran magasabb etikai és társadalmi szabványokat követnek, ami pozitívan befolyásolja a munkafeltételeket és az emberi jogok tiszteletben tartását is. A helyi beszerzés gazdasági előnyökkel is jár, hiszen ezzel is támogatjuk a gazdaságfejlesztést és a vállalatok hosszú távú fenntarthatóságát. A helyi gazdaság és a közösségek erősítése, támogatása nemcsak a társadalom stabilitásához járul hozzá, hanem a Rossmann hosszú távú fenntarthatóságához is.

"Célunk, hogy minél több vevőnek mutathassuk meg, mekkora érték rejtőzik a magyar márkák mögött álló tudásban, gyártásban, minőségben."

- BEDNARIK PÉTER, BESZERZÉSI IGAZGATÓ

Külön büszkék vagyunk arra, hogy a Magyar Termék Nonprofit Kft.-vel és a KNK kommunikációs ügynökséggel közösen megszerveztük a Hazai Szépség - Hazai értékek konferenciát.

"HAZAI SZÉPSÉGEK - HAZAI ÉRTÉKEK"

Közös célunk - mint a női értékek és az esélyegyenlőség iránt elkötelezett szervezetként - az volt, hogy összefogva népszerűsítsük a feltörekvő magyar szépségipari márkákat. A mögöttünk álló reputáció, illetve kommunikációs, marketing- és sales támogatás erejével is növelni kívánjuk a hazai szépségipar kiváló szereplőinek általános ismertségét. Az eseményen 27 márka képviselői mutatkoztak be, köztük jelentős fejlődési potenciál előtt álló, fiatal startup vállalkozások, illetve a már több évtizedes múlttal rendelkező, jól ismert márkanevek. Részünkről ezzel kiemelt lehetőséget tudtunk biztosítani számukra, hogy közelebb kerüljenek a Rossmann beszállítási lehetőségeihez is.

Az esemény nemcsak a hazai gyártók támogatásának módjára egy jó példa, hanem a partnerségek és összefogás erejét is méltón bemutatja. Meggyőződésünk, hogy az esemény sikere a közös erőben rejlett.

REPSRAY

Mivel a fenntartható termékek iránti kereslet az elmúlt években nagy mértékben nőtt, erre reagálva a FMCG cégek egyre több újratöltő megoldással szolgálnak különböző termékekre fókuszálva, például a műanyag csomagolás mennyiségének csökkentésére (többször használható csomagolások). A dezodor piacon is elindult az újratöltés trendje, a legtöbb kiszerelésnél, például a golyós dezodoroknál vagy stifteknél több olyan megoldás is született, ami óriási sikereket ért el a vásárlók körében.

„Csak Európában közel kétmilliárd fújós dezodor palackot dobnak ki az emberek évente. Az új alumínium előállítása rendkívül energia- és költségigényes folyamat, amely óriási terhet jelent környezetünk számára. Úgy gondoltuk, hogy erre tökéletes megoldás, ha egy palackot többször is tudna használni a vásárló. Ebből született meg a Respray ötlete."

Réti Andor, a Respray egyik alapítója

A fújós dezodor esetében a technológiai kihívásokkal találkoztak a fejlesztők. A probléma megoldására a Respray innovációja a megoldás, amely ötvöz egy innovatív szelep- és szórófej technológiát egy olyan saját fejlesztésű újratöltő automatával, ami a különböző funkcióknak köszönhetően lehetővé teszi a palackok vásárlói közegben való újratöltését.

A Respray a világ első olyan készüléke, amelynek segítségével a fújós dezodorok újratölthetők. A Rossmann letette a voksát a Respray automata mellett. A projekt 2020 őszén indult, két befektetési körben eddig összesen 70 millió Ft forrást sikerült bevonni a fejlesztésbe a befektetők közreműködésével. A Respray alapítói Zámbó Gergely és Réti Andor, de a teljes hat fős csapat csupa egyetemistából áll, köztük BME-s szoftverfejlesztő és gépészmérnök hallgatókból, valamint corvinusos gazdaságtan hallgatókból.

Az újratölhető dezodorok további előnye, hogy nemcsak a végtermék, hanem a tölthető palack gyártása, a beltartalom előállítása is Magyarországon valósul meg, a Florin Vegyipari és Kereskedelmi Zrt.-vel együttműködésben. Az újratölthető fújós dezodor használatával a vásárlóink tehetnek a fenntartható, zöld jövőért, és akár a negyedére csökkenthetik a saját ökológiai lábnyomukat. A termékek a Rossmann ISANA márkáját erősítik. Terveink szerint az automatákkal 2023 első negyedévében több üzletünkben is megismerkedhetnek a fogyasztók.

„Hiszünk abban, hogy a Respray projektjével el fogjuk érni, hogy a környezettudatos vásárló akár öt alkalommal is újrahasználja a palackját, ezzel negyedére csökkentve a használatból adódó CO2 lábnyomát."

Zámbó Gergely, a Respray egyik alapítója

TERMÉKBIZTONSÁG

Vevőink bízhatnak abban, hogy a termékek minősége egyenletesen magas színvonalú, hiszen kiforrott és megbízható technológiákkal dolgozunk. Németországban - ahol a termékek gyártása történik - 2011-ben egy úgynevezett „Rossmann kockázati mátrix”-ot vezettek be kifejezetten a sajátmárkás termékek biztonságossá tétele érdekében. A rendszer célja a Rossmann sajátmárkás termékeire vonatkozó biztonsági és törvényi szabályozások betartásának garantálása, független, akkreditált intézetek és laboratóriumok bevonásával. A törvényi és a Rossmann által meghatározott paraméterek mellett a környezeti szempontból lényeges aspektusok is szerepet játszanak.

A Rossmann elkötelezett abban, hogy magát a környezetvédelem szempontjait is mérlegelő biztonságos és minőségi termékeket gyártson fogyasztói számára. A termékbiztonság szavatolására a termékek veszélyességi besorolására számos intézkedést építettünk be folyamatainkba és a beszállítóinkkal való együttműködéseinkbe is. A minél részletesebb listázás és a listázáskori termékjellemzők bővítése a szállítókat is segíti abban, hogy az általuk forgalmazott termékek környezetre gyakorolt hatásával kapcsolatban tudatosabbak legyenek.

A vevők felé is szavatolható termékbiztonságot beszállítóinktól is teljes mértékben elvárjuk. Beszállítóinknak mind keretszerződésben, mind belistázáskor felelősséget kell vállalniuk arra, hogy a termékjellemzők és összetevők megfelelnek az EU-s irányelveknek. Beszállítóink további kötelezettsége az ún. listázási adatlapon minden termékbiztonságra, veszélyességi besorolásra, UN-számra, H-mondatra, ADR információra vonatkozó termékjellemzőt feltüntetni, amelyért szintén felelősséggel tartoznak.

A termékbiztonsággal kapcsolatos információk megjelenítésén túl a beszállítóinknak érdeke fenntarthatóságra utaló termékattribútumok jelölése is, hiszen ezek hatékonyan támogatják az egyes termékek marketingkommunikációját. Ezzel a fogyasztót is segítjük, mert az egy-egy extra jelöléssel a termékek jobban kategorizálhatók és kereshetők is a webshopunkban.

ÖSSZETEVŐK, KEMIKÁLIÁK

Szortimentünkben megtalálhatók olyanok termékek is, amelyek vegyi anyagokat tartalmaznak. Ezek a vegyi anyagok széles skáláját fedik le, beleértve például szépségápolási termékeket, tisztítószereket és egyéb háztartási vegyi anyagokat. Tudjuk, hogy ezeknek a termékeknek is van hatása a környezetre és az emberekre, és felelősséggel állunk hozzájuk.

A vegyi anyagokkal kapcsolatban elkötelezettek vagyunk az átláthatóság és a fogyasztói tájékoztatás iránt. Az üzleteinkben kínált termékeken részletesen feltüntetjük a tartalmazott vegyi anyagokat, így a vásárlóink tudatos döntéseket hozhatnak. Emellett folyamatosan együttműködünk beszállítóinkkal annak érdekében, hogy csökkentsük a környezetre és az egészségre potenciálisan káros vegyi anyagok használatát.

Fontos kiemelni, hogy az Európai Unió szigorú szabályozásokat alkotott a vegyi anyagok használatára vonatkozóan, amelyeket mi szigorúan betartunk. Célunk, hogy biztonságos és környezetbarát termékeket ajánljunk vásárlóinknak, miközben az átláthatóságot és az elérhető információkat is növeljük a vegyi anyagokkal kapcsolatban.

A Rossmann folyamatosan figyeli és értékeli termékei összetevőit annak érdekében, hogy javítsa a kínálatát és maximalizálja a fenntarthatóságát. Elkötelezettek vagyunk az olyan termékek kínálatában, amelyek környezet-és emberbarát összetevőket tartalmaznak.

KÖRNYEZETI KÉRDÉSEK

Az éghajlat és változása az egész társadalmat érintő és foglalkoztató téma.

„Fontos, hogy a beszédről a tettekre térjünk át” –

mondja Dirk Roßmann, a cégalapító.

Csak közösségként tudjuk ellensúlyozni a klímaváltozást. Minden egyénnek hajlandónak kell lennie a változásra – aktív cselekvésre van szükség kicsitől és időstől egyaránt. Az a tény, hogy a klímaváltozás veszélyt jelent az emberiségre, gyermekeinkre és unokáinkra, Dirk Roßmannt nemcsak vállalkozóként, hanem apaként és nagyapaként is érdekli. Dirk Roßmann annak érdekében, hogy már korán ráébressze a gyerekeket erre a fontos témára, és a felnőtteket is magával ragadja, olyan regényeket ír, mint „A polip kilencedik karja”, „A polip haragja”.

AZ ENERGIA FONTOSSÁGA SZERVEZETÜNKBEN

Az energia előállítása, felhasználása és elosztása közvetlen hatással van a környezetre és a társadalomra. Ezért egyre nagyobb hangsúly kerül az energiatermelés és -felhasználás fenntartható megközelítéseire.

A kiskereskedelmi láncunk működtetése, az ingatlanok fenntartása és az üzletek napi üzemeltetése, a raktározás, a logisztika és a szállítás, ideértve a külső felek általi szállítást is, mind-mind jelentős energia igénynyel bírnak. Ezen kívül a vállalat hálózatában dolgozó munkatársak és vásárlók igényeinek kiszolgálása is energiafogyasztással jár: elég, ha csak az üzletek belső világítására gondolunk.

Az energia kérdéskörének fenntartható kezelése nem csupán környezetvédelmi szempontból fontos számunkra, hanem az üzleti tevékenységünk hosszú távú stabilitása és versenyképessége szempontjából is kiemelt jelentőséggel bír. Az energiahatékonyságot célzó beruházások, valamint a környezetbarát energiaforrások felhasználása a Rossmann számára lehetőséget teremthet a költséghatékonyság növelésére és az energiafüggőség csökkentésére.

A 2022-es év kifejezetten nehéz és terhelt időszak volt energia szempontból, nemcsak számunkra, hanem a minket körbevevő környezetünk számára is. A rövid időn belül megemelkedett energiaárak rendkívüli intézkedéseket igényeltek. Munkatársaink profizmusának és együttműködő hozzáállásának köszönhetően a Rossmann képes volt az elszálló energiaárakat menedzselni és az energiafogyasztást drasztikusan csökkenteni.

INTÉZKEDÉSEKKEL HOSSZÚ TÁVRA TERVEZÜNK

Mielőtt az energiaválság kapcsán tett intézkedéseinkre kitérnénk, fontos megjegyezni, hogy az energia kérdésköréhez kapcsolódó eredményeink nem csupán a válságra való hatékony reagálásunknak köszönhető. Az elmúlt 3 év során folyamatosan egymásra épülő intézkedéseket tettünk, amelyek megalapozták lépéseinket a válságkezelés során is.

A Rossmann vezetése elkötelezte magát az MSZ EN ISO 50001:2019 szabvány szerinti energiairányítási rendszer (EIR) bevezetése mellett annak érdekében, hogy ezzel is támogassuk vállalatunk energiahatékonysági és fenntarthatósági törekvéseit. Az előírások mentén éves célokat határozunk meg, amelyekhez intézkedéseket rendelünk, és az eredményüket évente értékeljük. Az elért eredményeket energiateljesítmény-mutatókkal és egyéb indikátorokkal mérjük.

Az elmúlt évek intézkedéseinek köszönhetően mára hőfok monitoring rendszer működik a teljes ingatlan állományban.

Üllői központunk már 100 százalékban LED izzókkal biztosítjuk a fényforrást,

100%

Üllő

üzlet hálózatunkban is 90 százalékos ez az arány.

90%

üzletek

Minden évben több boltot felújítunk és korszerűsítünk, ezzel garantálva, hogy az üzletekben ne csak a vásárlói élmény legyen jobb, de az energiafelhasználás is csökkenjen. Az új boltokba már modern technológiát, hőszivatytyús rendszereket alkalmazunk. Annak érdekében, hogy a megtermelt hőenergiát az épületen belül tartsuk, hővisszanyerős légkezelő gépeket használunk.

Az intézkedéseket éves energetikai riportban rögzítjük, amely a honlapunkon megtalálható.

Vevőink és belső munkavállalóink komfortérzete jelentősen javul az energetikai korszerűsítések hatására. A bérleményekben végrehajtott fejlesztéseinket pozitívan fogadják a bérbeadók is.

ENERGIAVÁLSÁG

Az energiaválság elején úgy döntöttünk, hogy bár a 2022-es évre lekötött villamosenergia árakkal rendelkeztünk felkészülve a következő évre is, mindent megteszünk azért, hogy csökkentsük energiaigényünket. Részletes listát készítettünk a potenciális energiafelhasználást csökkentő cselekvési lépésekről, amelyeket aztán akciótervekre fordítottunk le. A folyamatainkat visszaellenőriztü,k és szükség szerint finomítottunk rajtuk. Ez a fajta adaptív hozzáállás illeszkedik a Rossmann szemléletéhez - nem félünk saját döntéseinket felülbírálni és újragondolni, szükség esetén akár többször is. Létrehoztunk egy új pozíciót is, amely eredményeképpen egy komoly szaktudással rendelkező energetikai mérnök kolléga dolgozik azon, hogy minél jobban tudjunk szerződni, optimalizálni, megtakarítani.

GYAKORLATI LÉPÉSEINK

Az energiahatékonyság növelése érdekében fűtési- hűtési rendszer és világításrendszer korszerűsítések mellett döntöttünk. Számtalan kisebb-nagyobb fogyasztás csökkenést okozó folyamatot, intézkedést, beruházást eszközöltünk, amelyeknek eredménye elsősorban az elektromos áram fogyasztásunkban jelentkezett. Például visszavettünk a hőfokokból, felgyorsítottuk a ledesítés folyamatát, a boltokban átállítottuk a vízmelegítők működését, a hőtárolásukat kihasználva csak bizonyos napszakban kapcsoltuk be őket. Nem utolsó sorban a Rossmann feliratokat csak sötétedés után és nyitvatartás alatt kapcsoltuk fel. Az árnyékolást is sokkal tudatosabban kezdtük használni. Költségoldali intézkedésként átállítottuk számos bolt fűtését áramra.

Nagyobb ívű projektekbe is belekezdtünk: elindítottuk az elektromos áram fogyasztás monitoring rendszerünk telepítését, valamint 3 pilot üzletben teszteltük a teljes épületfelügyeleti rendszer adta lehetőségeket.

Intézkedéseinknek köszönhetően fajlagos energia-megtakarításunk megközelítette a

25

százalékot

2015-höz képest.

PARTNEREKKEL KÖZÖS MEGOLDÁSOK

Az energiafogyasztást támogató intézkedéseinkbe az érintett beszállító partnereket is bevontunk. Fogyasztásmérők segítségével felmértük a hűtők, nyomtatók és más külső fél által biztosított, energiát igénylő eszközök fogyasztását, és közösen megoldást kerestünk arra, hogy mindenki számára elfogadható megoldásokat találjunk.

Mindezek eredményeként például korszerű, kisebb energiaigényű berendezések kerültek a régebbi eszközök helyére, illetve bizonyos eszközök időszakos kikapcsolása mellett döntöttünk. Külön sikernek könyvelhetjük el, hogy intézkedéseink többségét úgy tudtuk meghozni, hogy a vevőink nem vagy alig érzékelték a változást.

"HA HELYZET VAN, AKKOR BE KELL AVATKOZNI"

Munkatársaink együttműködése nélkül ezeket az eredményeket nem tudtuk volna elérni. Ehhez viszont az kellett, hogy tudják és értsék, hogy milyen lépéseket teszünk. A változtatásokról a munkatársainkat az értékesítési terü-

"Lehet, hogy a gazdasági folyamatokban gyökerező problémákat, válságokat legtöbben nem szeretjük, de általában ezek a vészterhes időszakok előhoznak olyan technológiai, működési modellbeli, vagy akár csak gondolkodásmódbeli változásokat, újításokat, amelyek fenntarthatóság szempontjából nagyot lendítenek. A 2021-22-es időszakban ez volt a legfontosabb tapasztalásom."

Horony Csaba,
üzemeltetési vezető

let bevonásával folyamatosan tájékoztattuk tudatosságnövelő kampányokon és információs anyagokon keresztül. Ezekben részletesen elmagyaráztuk, hogy intézkedéseinkre miért van szükség. Az elindított kampányok és intézkedések tudatosítására ellenőrző bejárásokkal erősítettünk rá.

ENERGIATAKARÉKOSAN OTTHON

Az energiaválságot nemcsak a vállalat oldaláról érezték munkatársaink, hanem egyéni szinten is. 2022 novemberében és decemberében két-két részletben nyújtottunk anyagi támogatást minden kollégának, 70-120 ezer forint közötti összegben, összesen mintegy negyedmilliárd forint értékben annak érdekében, hogy a megemelkedett rezsiköltségeik kifizetésében is támogatni tudjuk a vállalat dolgozóit. Emellett 2022 utolsó negyedévében szerveztünk egy egyórás előadást „Energiatakarékos otthon” címmel. A központi és logisztikai területen dolgozó kollégák élőben vehettek részt az előadáson, a bolti munkatársak onine kapcsolódhattak, a rögzített előadást pedig elérhetővé tettük mindenki számára. Itt jól érthető, hétköznapi tippeket kaptak a munkatársak, hogy mivel és hogyan tudnak spórolni otthonaikban is.

ENERGIAFOGYASZTÁSUNK SZÁMOKBAN

Az energiafogyasztásunk adatait az MSZ EN ISO 50001:2019 szabvány módszertanával nyerjük ki.

A szervezeten belüli, nem megújuló forrásból származó teljes üzemanyag-fogyasztásunk:

6 452 343 MJ benzin

2 134 285 MJ dízel

A Rossmann energiát nem ad el.

A felhasznált benzin megújulókból származó részaránya 10 százalék.

Energiafogyasztásunk lebontva:

12 944 MWH villamosenergia-fogyasztás

7 810 MWH fűtési fogyasztás

3 236 MWH hűtési fogyasztás

0 MWH gőz-fogyasztás

A szervezeten belüli teljes energiafogyasztásunk:

71 882 GJ

ENERGIAFOGYASZTÁS CSÖKKENTÉSE

A 2021-es év során készült jelentéshez képest az energiatakarékossági és -hatékonysági kezdeményezések közvetlen eredményeként elért energiafogyasztás-csökkentés összege :

27 385,5 GJ

A CSÖKKENTÉS AZ ALÁBBI ENERGIAFAJTÁKAT ÉRINTETTE:
>>> VILLAMOSENERGIA,
>>> FŰTÉSI ENERGIA,
>>> HŰTÉSI ENERGIA.

SZÁMÍTÁSAINKAT A KORÁBBAN MEGADOTT ENERGIAIRÁNYÍTÁSI RENDSZER MENTÉN VÉGEZZÜK.

KARBONLÁBNYOMUNK

Karbonlábnyomunkat éves szinten számítjuk, a GHG Protocol szabványa szerint, a GHG Protocol Emission Calculation Tool segítségével. Bázisévnek a számításokhoz a 2020. évet tekintjük, mert erre az időszakra irányult az első karbonlábnyom felmérésünk.

SCOPE 1

2022-ben a Rossmann Magyarország közvetlen (Scope 1) ÜHG-kibocsátása CO_2-egyenértékben

1 407 TONNA VOLT.

A számításhoz a szén-dioxid (CO_2), metán (CH_4) és a dinitrogén-oxid (N_2O) gázokat vettük figyelembe. A bázisévben a szervezet közvetlen (Scope 1) ÜHG-kibocsátása 1390 tonna volt.

A felméréshez a következő kibocsátási tényezőket vettük alapul:

>>> EPA, Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories, 2018;
>>> National Inventory Report (NIR) for 1985-2021, Hungary, 2022);
>>> TCR, Default Emission Factors, 2020.

SCOPE 2

A Rossmann energia-felhasználásával összefüggő, helyi alapon számított bruttó közvetett (Scope 2) ÜHG-kibocsátása

3 429 TONNA CO_2 EGYENÉRTÉKBEN

PIACI ALAPON 4 528 TONNA CO_2 EGYENÉRTÉKBEN

A számításhoz a CO_2 kibocsátást vettük figyelembe. A bázisévben a Scope 2 ÜHG-kibocsátásunk 5170 tonna CO_2 egyenértékben (market-based) volt.

A felméréshez a következő kibocsátási tényezőket vettük alapul:

>>> AIB Residual Mix;
>>> Carbon Footprint Ltd, Country Specific Electricity Grid Greenhouse Gas Emission Factors, 2023;
>>> EPA, Emission Factors for Greenhouse Gas Inventories, 2018.

ÜHG KIBOCSÁTÁS INTENZITÁS

A Rossmann ÜHG kibocsátás intenzitási aránya 24,83 tonna CO_2 egyenértékben /bolt. Az arány kiszámításához a teljes évben működő boltok számát választottuk ki a szervezet-specifikus mérőszámnak. Az intenzitás ráta a közvetett (Scope 1) és a piaci alapú közvetlen (Scope 2) kibocsátást tartalmazza. A számításhoz a szén-dioxid (CO_2), metán (CH_4) és a dinitrogén-oxid (N_2O) gázokat vettük figyelembe.

Az üvegházhatású gázok szén-dioxid egyenérték átszámításához a 100 év alatt bekövetkező légkör-felmelegítő hatásokat vettük alapul (GWP-100y), amelyek az ENSZ Éghajlatváltozási Kormányközi Testületének (IPCC) Ötödik Értékelő Jelentésében lettek publikálva (AR5).
A kibocsátásokra a működési kontroll konszolidációs megközelítést alkalmaztunk.

LOGISZTIKA

LOGISZTIKAI HATÁS

A logisztikai folyamatok kulcsfontosságú szerepet játszanak abban, hogy az áruk a megfelelő időben és helyen legyenek elérhetők, és ezzel hozzájáruljanak a vásárlói elégedettséghez és a vállalat sikeréhez. A logisztika a modern gazdaságok egyik sarokköve, és kulcsfontosságú szerepet játszik az üzleti tevékenységek sikerében és hatékonyságában.

HATÉKONYSÁG NÖVELÉSE

A logisztika segít a hatékonyság növelésében azáltal, hogy optimalizálja az áruk mozgatását és raktározását. A hatékonyabb készletezés és szállítás csökkentheti az üzemanyag-költségeket és a munkaerőigényt, ezáltal növelheti a vállalatok profitabilitását. Például a "just-in-time" logisztikai rendszer lehetővé teszi a készletek minimalizálását, miközben biztosítja a termelés folytonosságát. Ezáltal a vállalatok kevesebb tőkét kötnek le készletekben, és javítják likviditásukat.

VERSENYKÉPESSÉG NÖVELÉSE

A logisztika kulcsszerepet játszik a vállalatok versenyképességének növelésében. Azok a vállalatok, amelyek hatékony logisztikai rendszereket működtetnek, képesek gyorsabban reagálni a piaci változásokra és ügyfeleik igényeire. A gyors szállítás és a pontos kiszállítás javítja az ügyfélélményt, és hűséges ügyfeleket teremt. Ezenkívül a logisztikai előnyök lehetővé teszik a vállalatok számára, hogy versenytársaik előtt lépjenek be új piacokra, és terjeszkedjenek nemzetközi szinten.

KÖLTSÉGCSÖKKENTÉS

A logisztika segítségével a vállalatok csökkenthetik az üzemeltetési költségeiket. Az optimális raktározás, szállítás és készletkezelés csökkentheti a szükségtelen kiadásokat. Ezenkívül a logisztikai folyamatok automatizálása és digitalizálása javíthatja az adminisztratív hatékonyságot, és csökkentheti a humán erőforrások költségeit.

KÖRNYEZETTERHELÉS CSÖKKENTÉSE

A logisztika kulcsfontosságú tényező a környezetünk szempontjából is. A környezetvédelmi előírásoknak és az ügyfelek tudatosságának megfelelően a vállalatoknak környezetbarát logisztikai megoldásokat kell alkalmazniuk.
A hatékony útvonaltervezés, a közösségi szállítások, a kiürült csomagolások újbóli felhasználása, a keletkező hulladékok szelektív gyűjtése és értékesítése, valamint a többutas göngyölegek használata és azok kapacitásainak maximális kihasználása segíthetnek csökkenteni a környezeti terhelést, miközben minimalizálják a költségeket.

LOGISZTIKAI KÖZPONTUNK

Hazai működésünket az üllői logisztikai központból látjuk el, amelyre stratégiai alappillérként tekintünk.

20.000 cikkelemet
27.000 raklapon raktározunk

Naponta átlagosan 1200 cikket veszünk át, amely 890 raklap mozgatását igényli

10-11 EZER KM

A kamionok naponta 10-11 ezer kilométert tesznek meg

NAPI 60-70 TEHERAUTÓ

Napi szinten 60-70 db tehergépkocsi érkezik be hozzánk

108 DARAB TARGONCA

Targonca állományunk 108 darabból áll

430 LOGISZTIKAI MUNKATÁRS

Aktív állományban 430 fő dolgozik a logisztikán

500-600 KISZÁLLÍTOTT M³

Kiszállított köbméter naponta 500-600 m3

100-110 BOLT

Naponta 100-110 boltot szolgálunk ki

20-25 TEHERAUTÓ

Kiszállítás naponta 20-25 tehergépkocsival történik

RUGALMASSÁG

A modern üzleti környezetben a vállalatoknak rendkívül fontos a rugalmasság. A logisztika lehetővé teszi a vállalatok számára, hogy gyorsan reagáljanak a változó piaci feltételekre és a váratlan eseményekre, például a természeti katasztrófákra vagy a globális válságokra. Rugalmas logisztikai rendszerek segítenek a vállalatoknak alkalmazkodni a változásokhoz, és megőrizni a működőképességüket.

A logisztika kulcsfontosságú szerepet játszik a vállalati sikerben és versenyképességben. A hatékonyabb készletezés, szállítás és kiszállítás növeli a vállalatok hatékonyságát és csökkenti költségeiket, ami hozzájárul a profitabilitáshoz. Emellett a logisztika segít a vállalatoknak elérni a fenntarthatóságot és rugalmasan reagálni a változó piaci körülményekre.

A vállalatoknak fontos felismerni a logisztika stratégiai jelentőségét, és fejleszteni kell ezen a területen, hogy versenyelőnyt szerezzenek a piacon.

A logisztikai központ raktártere

24.000 M²,

de emellett egy

4.300 M²

raktárat is bérlünk.

HATÁSOK ÉS KEZELÉSÜK

A logisztikai tevékenységeink jelentős környezeti hatással bírnak. A termékek szállítása és raktározása során keletkező kibocsátások, például a szállítás során felhasznált energia és a járművek károsanyag-kibocsátása közvetlen hatással vannak a környezetre. Az üvegházhatású gázok kibocsátása és az erőforrások felhasználása kulcsfontosságú kérdéseket vetnek fel a fenntarthatóság szemszögéből.

Az optimális raktározási és szállítási folyamat kialakítása és fenntartása kiemelkedő fontossággal bír számunkra. Annak érdekében, hogy csökkentsük a logisztika környezeti terhelését, folyamatosan törekszünk arra, hogy növeljük az innovációt és a hatékonyságot, minimalizáljuk az anyag- és energiafelhasználást, valamit csökkentsük a károsanyag-kibocsátást a logisztikai tevékenységek során. Az optimalizált raktárkapacitás és az áruk hatékony elosztása révén csökkentjük az üresjáratokat és minimalizáljuk a szállítási távolságokat.

Célunk az alternatív szállítási módok - mint például a környezetbarát járművek - és az optimalizált útvonaltervezés folyamatos fejlesztése.

A logisztikai tevékenységek hatása nem csupán környezeti tényezőkre korlátozódik, hanem társadalmi vonatkozásokkal is rendelkezik. A szállítási és raktározási folyamatok emberi munkaerőt igényelnek, és fontos, hogy az ezekben a tevékenységekben részt vevő munkavállalók méltóságát és jóllétét tiszteletben tartsuk. A logisztikai munkavállalóink biztonsága és jóléte is kiemelt figyelmet kap, és támogatjuk azokat az intézkedéseket, amelyek a munkakörülmények javítását és a méltóságos munkavégzést célozzák meg.

A logisztikai folyamatok és gyakorlatok folyamatos fejlesztése kulcsfontosságú a fenntartható jövő felé vezető úton, és mi elkötelezettek vagyunk abban, hogy a Rossmann ezen az úton folytassa elhivatott munkáját.

STRUKTURÁLT FOLYAMATFEJLESZTÉS

Hatékonyságnövelés, optimalizálás, költséghatékonyság, praktikusság és vásárlói elégedettség - mind olyan hívószavak, amely miatt elkötelezettek vagyunk a strukturált folyamatfejlesztés iránt. Fontosnak tartjuk, hogy ebbe a gondolkodásba munkatársainkat folyamatosan bevonjuk. A logisztikai területen dolgozó kollégák nap mint nap találkoznak a folyamatok kihívásaival és lehetőségeivel. Az ő tapasztalataik és szakértelmük kiemelkedően értékes, mivel segítenek azonosítani a valós problémákat és potenciális fejlesztési területeket, valamint sokféle kreatív megoldást hozhatnak létre a logisztikai folyamatok optimalizálására. Ezért egy olyan rendszert dolgoztunk ki, amely arra ösztönzi a munkatársakat, hogy megosszák észrevételeiket és javaslatokat tegyenek a folyamatok fejlesztésére. Éves összesítésben díjazzuk a legtöbb ötletet beadó kollégát és kolléganőt, a legnagyobb hozzáadott értékű, valamint a vásárlói elégedettséget leginkább növelő ötletet. A LEAN eszközeit is használjuk a folyamataink alaposabb megismerésére, a veszteségeink feltárására és a folyamatos fejlesztéseink hajtómotorjaként.

A bevonás nemcsak a vállalati hatékonyságot növeli, hanem lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy érezhessék saját szerepüket és felelősségüket a folyamatok javításában. Ez növeli az elkötelezettséget és motivációt, ami pozitív hatással van a munkavégzés minőségére és hatékonyságára is. A munkavállalók bevonása elősegíti a különböző részlegek és csapatok közötti jobb együttműködést is.

BIZTONSÁG

Logisztikai raktárunk veszélyes üzemnek számít, mert targoncákkal dolgozunk, illetve veszélyességi osztályba sorolt termékeket is raktározunk. Amellett, hogy a veszélyes anyagok kezelésére vonatkozó munkavédelmi, katasztrófavédelmi jogszabályokat szigorúan betartjuk és betartatjuk, a munkahelyi egészségre és biztonságra kiemelt figyelmet fordítunk.

A munkavédelmi feladatok ellátása a hatályos munkavédelmi jogszabályok előírásai alapján történik, ISO 45001 irányítási rendszerrel nem rendelkezünk. A végrehajtó személyek folyamatos képzése által biztosított a folyamatok minőségének fenntartása. Külső munkavédelmi szakértő-tanácsadó segíti a munkavédelmi követelmények érvényesítését, a munkáltatói munkavédelmi feladatok elvégzését, műszaki eszközök és rendszerek, munkahelyek, munkafolyamatok tervezésének véleményezését és üzemeltetésének munkavédelmi támogatását.

Munkával összefüggő sérülések kapcsán munkahelyi kockázatértékelés készült, amely minőségileg és mennyiségileg értékeli a veszélyeket. 2022-ben alapvetően kisebb sérülések történtek a munkavégzés során.

A beszámolási időszakban nem történt olyan súlyos baleset, amely beazonosított veszélyforrásból adódott volna.

28 FELJEGYZÉS
került a munkabaleseti naplóba

HALÁLESET
vagy súlyosabb sérülés nem történt

A beszámolási időszakban nem történt olyan súlyos baleset, amely beazonosított veszélyforrásból adódott volna. 28 feljegyzés került a munkabaleseti naplóba, ezek kéz és láb sérülése, húzódás, rándulás jellegűek voltak. Haláleset vagy súlyosabb sérülés a vizsgált időszakban nem történt.

Annak érdekében, hogy tovább csökkentsük a munkahelyi balesetek számát, bevezettünk egy 6S munkabiztonsági bónusz rendszert, amely negyedéves bónusz kifizetésével jár. A rendszer összekapcsolja az egyéni és a közösségi célokat azáltal, hogy a jutalmazás a kollektíva közös cselekvésén alapszik. A júniusi bevezetéstől kezdve szinte azonnal eredményt hozott az újítás, az év utolsó negyedévében már egyetlen baleset sem történt. Tapasztalatunk, hogy a folyamatos, személyes kommunikáció nagyban hozzájárult az eredmények javulásához.

A munkavállalók részvételére a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kérdések kapcsán alakítottunk egy munkacsoportot. A munkacsoportok tagjai a vezetőség felé javaslatokat tehetnek. Ezt a folyamatot támogatandó minden lényeges információt megosztunk a munkavállalókkal több csatornán keresztül, mint például műszakindító eligazítás, az étkezőben elhelyezett TV, Kappocs (Rossmannos „Facebook”), faliújság.

Munkatársaink ismerik a munkahelyi veszélyek és a veszélyes helyzetek bejelentésére vonatkozó folyamatokat. Bármely veszély vagy veszélyes helyzet észlelését a munkavállaló azonnal tudja jelezni a közvetlen felettese részére, aki utána megteszi a szükséges intézkedéseket. A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ha a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyo-

san, a teljesítését meg kell tagadnia. Ennek betartása kötelező, aki betartja az előírást, azt hátrány nem érheti.

A munkavédelmi oktatásra az eddigieknél nagyobb hangsúlyt helyezünk, mind minőségben, mind pedig gyakoriságban. Egyrészről rendszeres kötelező oktatást tartunk a munkavállalók számára. Éves szinten SKET és tűzvédelmi gyakorlatot tartunk a tűzoltóság bevonásával. Fontosnak tartjuk a nem munkával összefüggő főbb egészségügyi kockázatok kezelésére irányuló programokat is. Ezeket online workshopok formájában szervezzük meg.

2022-BEN AZ ALÁBBI TÉMÁKBAN VOLT WORKSHOP:

1. > TRAMBULANCIA
2. > STRESSZKEZELÉS
3. > EGÉSZSÉGNAP
4. > SZÁMÍTHASZ RÁNK PROGRAM

Az oktatások hatékonyságát nyomon követjük, folyamatos visszajelzéseket kérve a kollégáktól.

KISZÁLLÍTÁS OPTIMALIZÁLÁSA

A szállításokat csökkentettük annak ellenére is, hogy egyre több Rossmann üzletünk van országszerte. A környezetvédelmi szempontok figyelembevételével a kibocsátás csökkentésére 2022-ben a teherautó-flottából 8 kamiont euro 6-osra cseréltünk le (euro3-ról), amely jelenleg a legalacsonyabb kibocsátású kategória. A 6-os kibocsátási szabványnak megfelelő teherautó kevesebb nitrogén-oxidot, szénhidrogént és üzemanyaggázt bocsát ki.

Naponta körülbelül 80 szállítási túrára kerül sor. Évek óta folyamatosan dolgozunk azon, hogy optimalizáljuk a kiszállítást. Ez egyben a kilométerben mérhető megtett utak hosszát is jelenti, valamint a teherjárművek telítettségét is. Jövőbeni céljaink között van, hogy HUB-okat létesítünk nagyobb városokban (Győr, Debrecen), oda 24 tonnás kamionokkal kivisszük az árut, és onnan 12 tonnás tehergépkocsikkal terítjük a boltoknak.

HULLADÉKGAZDÁLKODÁS

HULLADÉK, MINT LÉNYEGESSÉGI TÉMA

Idei jelentésünkben kiemelt figyelmet szentelünk a csomagolási hulladék problémájának, amely egy olyan terület, ahol a Rossmann mind a logisztikai folyamataiban, mind pedig a termékei csomagolása kapcsán kihívásokkal néz szembe.

A csomagolóanyag gyártása, valamint ennek hulladékká válása hozzájárul a természeti erőforrások felhasználásához és kimerüléséhez, valamint a feldolgozási folyamatok során az éghajlatváltozáshoz. A csomagolóanyagok egy része nem bomlik le, vagy a lebomlási folyamat évszázadokig tart, hosszan szennyezve a környezetet. Azt tapasztaljuk, hogy a hulladékkezelésben társadalmi szinten még számos hiányosság van, amely további negatív hatással jár a környezetre. A szemétdombok és az illegális hulladékelhelyezés nemcsak esztétikai problémákat okoznak, hanem egészségügyi kockázatot is hordoznak az emberek számára, valamint környezetterhelést és pusztítást okoz a természetben. Ennek gazdasági hatásai vannak, hiszen a hulladékkezelés jelentős feladatokat és költségeket ró a társadalomra, a vállalatokra és a helyi, illetve országos döntéshozó szervekre.

HATÁSOK KEZELÉSE

A Rossmann boltokban megvásárolt termékek, például samponok és tusfürdők csomagolásának kérdése jövőnk egyik legnagyobb kihívása. A fogyasztói termékek használata során keletkező hulladékkezelési kihívások közé tartozik a csomagolások újrahasznosítása, a termékhasználat során keletkező üres flakonok és egyéb csomagolóanyagok kezelése, valamint a kozmetikai termékekben található különféle vegyi anyagok környezeti hatásainak minimalizálása. A hulladékkezelés további nehézsége, hogy a hulladék keletkezése a fogyasztói használatból kifolyólag általában az otthonokban történik.

A Rossmannál a fenntartható hulladékkezelés és a csomagolási hulladék csökkentése érdekében több irányban tevékenykedünk. A kérdésre nemcsak, mint kötelességre tekintünk, hanem egy olyan területre, ahol felelősséget tudunk vállalni vállalati működésünk negatív hatásáért. A hulladékkezelés és az újrahasznosítás számunkra a körforgásos gazdaságban való részvételünk kiemelt része. Ezáltal az újrahasznosított anyagok újra bekerülhetnek a termelési folyamatokba, csökkentve a nyersanyagok iránti igényt és a költségeket. Azon dolgozunk, hogy fenntarthatóbb megoldásokat találjunk, bevonjuk az ügyfeleket és együttműködjünk partnereinkkel a hulladékcsökkentési céljaink megvalósításában. Célunk, hogy hozzájáruljunk egy környezetbarátabb jövő megteremtéséhez és üzleti tevékenységünk pozitív hatásainak erősítéséhez egy olyan területen is, amelynek elsőre szinten csak a negatív hatásai érzékelhetők.

A fenntartható jövő érdekében fontosnak tartjuk, hogy a fogyasztókkal közösen dolgozzunk az ilyen típusú termékek életciklusának fenntarthatóságán. Az egyre növekvő közösségi tudatosság és a vállalatok felelősségvállalása segíthet abban, hogy a fogyasztókhoz került termékekkel kapcsolatos hulladékkezelési kihívásokra hatékony megoldások szülessenek.

CSOMAGOLÁSI IRÁNYELVEK

Ezen a ponton fontos kiemelni, hogy a Rossmann Magyarország termék gyártással nem foglalkozik, a sajátmárkás termékek gyártása csakúgy, mint csomagolásuk Németországban történik. Tehát az üzleteinkben megtalálható termékeinkre az anyacégünk döntései vannak a legnagyobb hatással. Mindemellett felelősségünk a hulladékkezelést illetően ugyanúgy fennáll.

A burgwedeli központban a csomagolási irányelveinkben, az optimális csomagolási megoldások megtalálásában épp az anyagok felhasználása és utóélete miatt a termékbiztonság és az erőforrások megőrzése áll első helyen. Kiemelt cél a termékcsomagolások újrahasznosíthatóságának növelése, valamint az újrahasznosított termékcsomagolások anyagfelhasználásának előmozdítása. Az anyagok kiválasztásakor ügyelnek arra, hogy azok újrahasznosíthatóak legyenek, és a lehető legjobban visszakerülhessenek a körforgásos gazdaságba. Az újrahasznosított anyagok arányának folyamatos növekedése a termékekben ezt a törekvést tükrözi.

Már 2021-ben 2,4 millió kg új műanyagot sikerült ilyen módon újrahasznosítani. Ez a szám 2022-ben megközelítőleg 2,7 millió kilogramm lett, ami mintegy 12 százalékkal több, mint az előző évben. A cél folyamatosan növelni ezt az arányt.

a Rossmann által az újrahasznosított műanyag mennyisége

2,7 MILLIÓ KG

volt 2022-ben

A TERMÉKCSOMAGOLÁSOKNAK SZÁMOS FUNKCIÓT KELL ELLÁTNIA:

1. **Megvédeni a termékeket a külső hatásoktól**
2. **Biztosítani a higiéniát**
3. **Könnyű szállíthatóságot biztosítani**
4. **Praktikus használhatóságot és nyithatóságot biztosítani.**

Álljon itt néhány példa arra, hogy anyavállalatunk milyen konkrét lépéseket tett a csomagolás anyagfelhasználásának javítására:

A Babydream csomagoláson 2022-ben eltörölték a műanyag fogantyút, ezzel évente körülbelül 617 kg műanyagot megtakarítva. Az anyagvastagság csökkentésével a termék biztonságának és használatának veszélyeztetése nélkül csökkentették a csomagolás súlyát is.

617 KG
MŰANYAG MEGTAKARÍTÁS

Az ISANA tusfürdőknél csak az anyagvastagság csökkentésével évente körülbelül 28000 kilogramm műanyagot takarítottak meg.

28000 KG
MŰANYAG MEGTAKARÍTÁS

Az üvegcsomagolás esetén is találtak megtakarítási lehetőséget, amelynek köszönhetően a Babydream repceolaj mostantól könnyű üvegcsomagolásban kerül forgalomba. Ez a változás évente több mint 4300 kg kevesebb üvegfelhasználást eredményez.

4300 KG-MAL
KEVESEBB ÜVEGFELHASZNÁLÁS

MŰANYAG

A műanyag kérdéskör dilemmákkal terhelt. Egyik oldalról hasznos szerepet tölt be a gazdaságban, számos területen meghatározó – és jelenleg nélkülözhetetlen – a használata. Mindemellett azonban problémaforrás is, hiszen az anyag megjelent hulladék formájában is. Ez a könnyű és strapabíró anyag, amely olcsón előállítható, átlagosan 450 év alatt bomlik le. Önmagában nem a műanyaggal van a gond, hanem azzal, hogy milyen célra használjuk, és mit teszünk vele, amikor már funkcióját vesztette és hulladék válik belőle.

A sajátmárkás kínálatunkban ahol csak lehetséges, úgynevezett fogyasztás utáni műanyagot (PCR) használunk, amelynek minősége megegyezik vagy összehasonlítható a szűz műanyagéval.

Az újrahasznosítható anyagot tartalmazó cikkek növekvő száma szemlélteti, hogy mennyire fontos számunkra ez a kérdés:

>>> Az Alterra tusfürdők csomagolása már több, mint 92 százalékos újrahasznosított tartalommal rendelkezik.
>>> Az Alterra samponjaink és kondícionálóink csomagolásának újrahasznosított tartalma több mint 93 százalékos.
>>> A ROSSMANN eco Freude márka csomagolásának újrahasznosított tartalma 89 százalékos.

HAZAI GYAKORLATAINK

A Rossmann magyarországi tevékenysége során a hulladékképzés legnagyobb arányban a szállításhoz kapcsolódó csomagolási hulladékból keletkezik. A hulladékgazdálkodásunk a logisztikai központunkban történik. Ide érkeznek a beszállítóktól a termékek és azokat innen szállítjuk a boltokba. Az üzleteinkből a papír és a műanyag hulladék is Üllőre kerül, mert a hulladék anyagfajtánként történő szelekciója ott zajlik. A hazai működésünk során keletkezett hulladékot szelektíven gyűjtjük, feldolgozzuk, mérjük, jegyzőkönyvezzük és elemezzük. A logisztikai központunkban tömörítjük és bálázzuk a papírt és a műanyagok is.

KELETKEZETT HULLADÉK

Fontos számunkra, hogy a csomagolási hulladék magas arányban legyen megfelelően válogatva, mert csak így csökkenthető a szemétlerakókból és a természeti környezetben lerakott hulladék eltérítése. A hulladékfajtákat külön kezeljük. A hulladékgyűjtés során alkalmazott legújabb technológiák és eljárások lehetővé teszik, hogy a hulladék újrahasznosításra kerüljön, és ezzel hozzájáruljon a körforgásos gazdaság előmozdításához.

Az ártalmatlanítástól eltérített hulladék össztömege: 1 878 623 kg.

Az ártalmatlanításra került hulladékok össztömege: 137 347 kg.
Az ártalmatlanításra került hulladék bontásban:
> kevert csomagolás: 92 675 kg
> egyéb lom hulladék: 22 532 kg
> veszélyes hulladék: 22 140 kg.

Hulladék fajta	2021	2022
papír csomagolási hulladék	1 645 583 kg	1 720 207 kg
fa csomagolási hulladék	8 325 kg	9 781 kg
műanyag csomagolási hulladék	96 703 kg	104 629 kg
kevert csomagolási hulladék	113 129 kg	92 675 kg
elektronikai hulladék	1 938,7 kg	1 939 kg
vas hulladék	63 104 kg	51 848 kg
vegyes papír hulladék	64 470 kg	64 470 kg
üveg hulladék	10 680 kg	6 600 kg
lom hulladék	920 kg	22 532 kg
		2 074 681 kg

A kevert csomagolású és a veszélyes hulladék égetés (energia-visszanyeréssel) útján kerül ártalmatlanításra, míg az egyéb lom hulladék lerakásra kerül.

A kiszolgált boltok számának folyamatos növekedése meghatározza a hulladék növekedését is. A vegyes papírhulladék stagnálása mutatja az emelkedett boltszám mellett, hogy nagyobb fókuszt fektetünk a szelektálásra – ebbe bevontuk a társosztályokat is kellő kommunikációval. Továbbá a szortiment és különböző reklám anyagok/termékek változásai is nagyban befolyásolják, hogy milyen típusú és mennyi hulladék keletkezik. A boltok arculatváltozásából adódóan a lom hulladék volatilitása is jelentkezik.

A negatív hatások megelőzése és minimalizálása érdekében a jogszabályok betartása mellett körültekintően járunk el a hulladékgazdálkodást támogató partnerek kiválasztása során. Az intézkedések hatékonyságának nyomon követése érdekében mérlegjegyeket, jegyzőkönyveket vezetünk, és ezekből elemzéseket és jelentéseket készítünk. A szervezet tevékenysége által keletkező hulladékot továbbra is szerződött partnereink az FE-Group Invest Zrt., illetve a veszélyes hulladékot a Trans Global Kft. veszi át. Tevékenységüket érvényes hatósági engedélyek birtokában végzik.

TÁRSADALMI KÉRDÉSEK

STABIL FOGLALKOZTATÁS

A munkavállalók stabil és biztonságos munkahelye alapvető fontosságú a vállalat hosszú távú fenntarthatósága és társadalmi felelőssége szempontjából. A stabil és kielégítő munkahelyek megteremtése nemcsak a munkavállalók számára nyújt stabilitást és biztonságot, hanem hozzájárul a vállalat hosszú távú sikeréhez is. A munkavállalók támogatása és gondoskodása nemcsak üzleti, hanem társadalmi felelősségvállalás is. A méltányos munkakörülmények, a megfelelő bérezés, a munka és magánélet egyensúlyának biztosítása, valamint a sokszínűség és bevonás előmozdítása mind hozzájárulnak a társadalmi és gazdasági fenntarthatósághoz.

A Rossmann egy közel kétezer embert foglalkoztató országos lefedettségű nagyvállalat, üzleteink a fővárostól kezdve a távoli vidéki, fejletlenebb településekig megtalálhatók: 1300-nál többen dolgoznak az értékesítésben, több mint négyszázan a logisztikán, közel kétszázan pedig a vállalat központi irodájában. Ebből is látszik, milyen diverz és dinamikus munkakörnyezetről van szó: a drogériahálózat 2022-ben 242 üzlettel, valamint egy közel 17.000 cikkelemet számláló Online Drogériával rendelkezik.

ROSSMANN KARRIER

A Rossmann-nál büszkén mondhatjuk el magunkról, hogy munkatársaink hosszú és sikeres pályafutást tudhatnak magukénak, sokan több évtizede dolgoznak nálunk.

Habár folytonosan megújuló drogériai kiskereskedelemként vagyunk jelen a piacon, a munkatársak terén a hosszú távú megtartást és fejlődést támogatjuk. Belső karrierúttal előrelépési lehetőségeket is biztosítunk. A kollégáink karrierjéért mi mindent megteszünk: tréningeinken szakképzett oktatókat biztosítunk. Családbarát drogériaként támogatjuk a munkatársaink családalapítási szándékait.

Egyszeri támogatást nyújtunk a babavárás örömteli pillanatában, és visszavárjuk a szülési szabadságról érkezőket. Minden területen kulturált munkakörnyezet, támogató csapat várja az új kollégákat nap mint nap.

FOGLALKOZTATÁS

1988 FŐ
összesen

KÖZPONT	193 FŐ
LOGISZTIKA	413 FŐ
ÉRTÉKESÍTÉS	1382 FŐ

BUDAPEST	309 FŐ
VIDÉK	1073 FŐ

Állandó munkavállalók

1988 FŐ
összesen

NŐ	1751 FŐ
FÉRFI	237 FŐ

Teljes munkaidős munkavállalók

1702 FŐ
összesen

NŐ	1469 FŐ
FÉRFI	233 FŐ

Részmunkaidős munkavállalók

286 FŐ
összesen

NŐ	282 FŐ
FÉRFI	4 FŐ

NEM ALKALMAZOTTI JOGVISZONYBAN ÁLLÓ MUNKAVÁLLALÓINK

- kölcsönzött munkaerő
- logisztikán diákmunka a boltokban

AZ ÚJ MUNKAVÁLLALÓK SZÁMA ÉS ARÁNYA A BESZÁMOLÁSI IDŐSZAKBAN, KOROSZTÁLY, NEM ÉS RÉGIÓ SZERINT.

Megyék	**Belépők**	**Százalékos arány**	**Nők**			**Férfiak**		
			30 év alatt	30-50 év közt	50 év felett	30 év alatt	30-50 év közt	50 év felett
Bács-Kiskun	19	3%	14	5				
Baranya	12	2%	6	5	1			
Békés	14	2%	7	6		1		
Borsod-Abaúj-Zemplén	18	3%	9	9				
Budapest	124	20%	56	51	11	5	1	
Csongrád	20	3%	13	6	1			
Fejér	36	6%	17	15	3	1		
Győr-Moson-Sopron	52	8%	33	19				
Hajdú-Bihar	20	3%	16	4				
Heves	7	1%	1	3	3			
Jász-Nagykun-Szolnok	16	3%	7	9				
Komárom-Esztergom	14	2%	8	4	2			
Nógrád	6	1%	2	2	2			
Pest	281	45%	82	117	16	39	20	7
Somogy	26	4%	15	8	1	1	1	
Szabolcs-Szatmár-Bereg	13	2%	4	8	1			
Tolna	10	2%	9	1				
Vas	10	2%	1	7	2			
Veszprém megye	19	3%	12	4	2	1		
Zala	8	1%	2	5	1			
	725		**314**	**288**	**46**	**48**	**22**	**7**
				Nő	**648**		**Férfi**	**77**
					89%			**11%**

FLUKTUÁCIÓ

Emberközpontú vezetéssel, dolgozóink bevonásával, az egyéni igények megértésével, közös megoldások keresésével, a bérek folyamatos fejlesztésével, valamint a munka és magánélet egyensúlyának támogatásával törekszünk arra, hogy munkavállalóinkat hosszú távon megtartsuk és minél alacsonyabb szinten tartsuk a fluktuációt. Vállalatunkban a fluktuáció mértéke területenként eltérő. A fluktuáció a központban a legalacsonyabb, itt 14% alatt volt ez a mutató.

KISMAMÁK

Drogéria jellegünkből fakadóan legkedvesebb sajátosságunk, hogy munkatársaink több, mint 90 százaléka nő. Ennek köszönhetően közel 300 kismamát foglalkoztatunk. Tudjuk, hogy sokszor emberpróbáló feladat visszacsöppenni a munka világába 1-2 kisgyermekekkel töltött év után.

A MUNKAVÁLLALÓI FLUKTUÁCIÓ TELJES SZÁMA ÉS ARÁNYA

Központ:

2021	6.87%
2022	13.97%

Logisztika:

2021	35.45%
2022	22.04%

Értékesítés:

2021	29.19%
2022	38.42%

Összesen:

2021	28.48%
2022	32.64%

Felelősségünk, hogy támogassuk visszatérésüket a munka világában, ezért lehetőséget nyújtunk számukra 4-, illetve 6 órás részmunkaidős foglalkoztatásra, vagy otthonról is elvégezhető munkaköröket ajánlunk fel számukra. Amennyiben az otthon töltött évek után visszatérnek hozzánk egy új munkakörben, akkor átképzéssel, az új munkakörbe való betanítással segítjük integrálódásukat. Ezt jellemzően a központban, irodai pozíciók esetében tudjuk teljesíteni, a boltjainkban a nyitvatartáshoz igazodó változó műszakok miatt erre egyelőre nincsen lehetőségünk.

Érzékeny szervezet (nők, kismamák, megváltozott munkaképességűek, munka és magánélet egyensúlya)

Érzékeny szervezet

NŐ	1731 FŐ
FÉRFI	257 FŐ

GYERMEKVÁLLALÁS MIATTI HUZAMOSABB TÁVOLLÉTTEL KAPCSOLATOS ADATOK:

Anyasági ellátásra jogosultak

334 FŐ
összesen

NŐ	294 FŐ
FÉRFI	40 FŐ

Munkába visszatérők:

36 FŐ
összesen

NŐ	36 FŐ
FÉRFI	0 FŐ

Ellátást igénybe vevők:

261 FŐ
összesen

NŐ	260 FŐ
FÉRFI	1 FŐ

Megtartottak:

36 FŐ
összesen

NŐ	36 FŐ
FÉRFI	0 FŐ

KÖZÉPVEZETŐK

		30 év alatt		30-50 év között		50 év felett		Összesen
Középvezetők	Férfi	1	3%	15	45%	1	3%	17
	Nő	1	3%	13	39%	2	6%	16
		2	6%	28	85%	3	9%	33

MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK

A logisztikai területen a címkéző munkakör kialakítása kifejezetten a megváltozott munkaképességűek érdekében történt.

2022-ben 36 főt foglalkoztattunk ezen a területen.

"A nők érzékenysége jobb hellyé teheti a világot, éppen ezért egy női vezetőnek sem szabadna lemondania róla és úgynevezett férfias eszközökre váltani. Ha ugyanis nem élünk ezekkel az energiákkal, akkor teljesen mindegy, hogy nők vagy férfiak kerülnek vezetői pozícióba"

- NÉMETH KORNÉL, ÜGYVEZETŐ IGAZGATÓ

MUNKA ÉS MAGÁNÉLET

A kiskereskedelemben nem könnyű feladat a munka-magánélet egyensúly megteremtése. A hétvégi és esti munkavégzés bizonyos munkakörökben - például az üzleteinkben vagy a logisztikán - nem túl családbarát. Folyamatosan dolgozunk azon, hogy minden lehetséges ponton támogatni tudjuk a kollégáinkat ezekben a kihívásokban.

A munka és magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében az üllői központunkban heti három alkalommal biztosítunk munkatársainknak lehetőséget otthoni munkavégzésre.

Ezzel egy pozitív társadalmi hatás előmozdítása mellett egy negatív hatás is csökkenthető, mégpedig az utazásból járó környezeti terhelés. Ezentúl bizonyos munkakörökben lehetőség van távoli munkavégzésre is: központban dolgozó munkatársaink, valamint Bonyhád, Pécs lakhellyel, ügyfélszolgálati munkatársak Kaposvár, Nagykanizsa.

MUNKATÁRSAK BEVONÁSA ÉS TELJESÍTMÉNYÉRTÉKELÉS

Fontosak számunkra a munkatársainktól érkező visszajelzések, ezért bátorítjuk őket arra, hogy különböző platformokon (elégedettségi felmérés, ötletládák, munkatársi fórumok) keresztül megosszák velünk ötleteiket és véleményüket. Kötetlen beszélgetések formájában rendszeresen kapnak visszajelzést teljesítményükkel és fejlődési lehetőségeikkel kapcsolatban.

DOLGOZÓI ELÉGEDETTSÉG

Az utóbbi években minden munkáltatónak nehézséget okozott a munkahelyi stabilitást és biztonságot képviselni, hitet adni a munkatársainak. Csak egy dolog biztos: a változás, amely komoly kihívások elé állítja a kollégákat és a munkaadókat egyaránt.

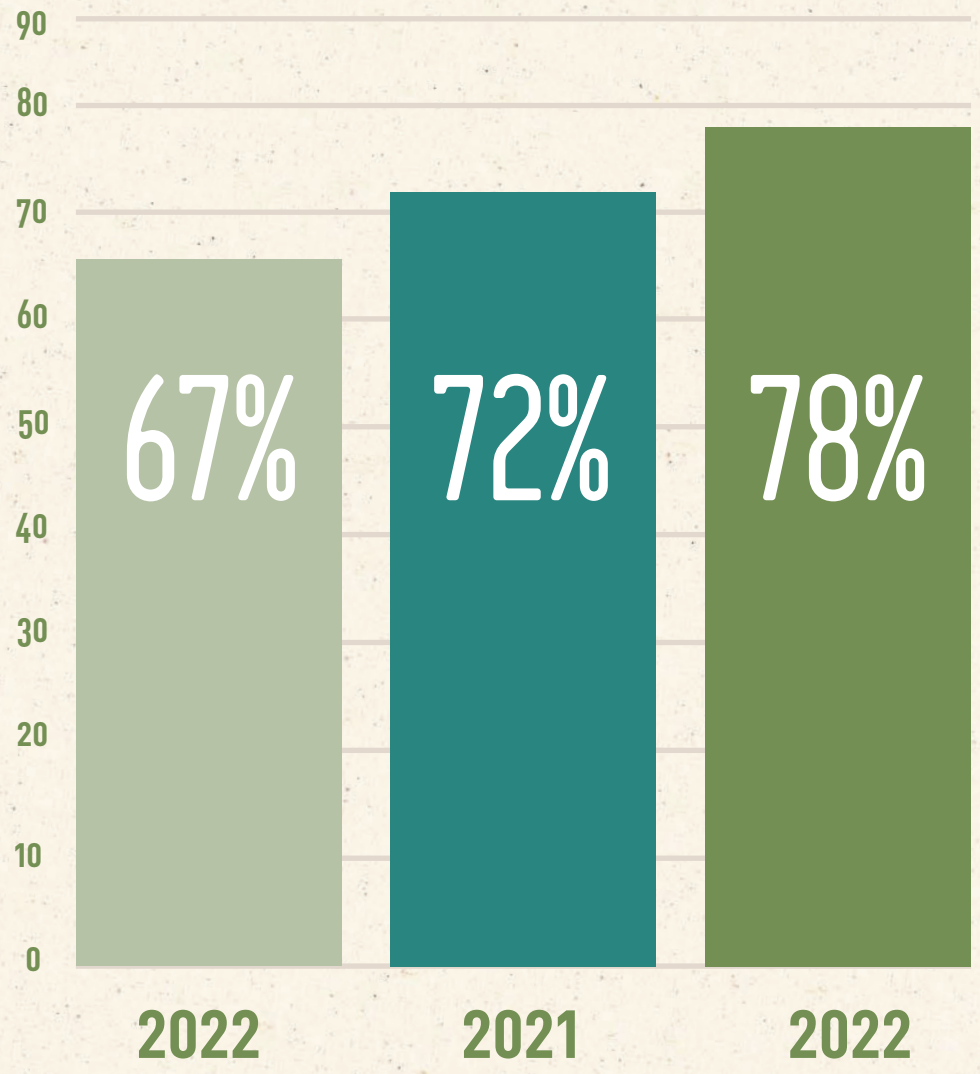
A Rossmannál kezdettől fogva tudtuk és kommunikáltuk, tettekkel fejeztük ki, hogy a meglévő munkatársainkra számítunk, bármi történjen is. Az ilyen válságos időszakok - járványhelyzet, háború, energiaválság - ugyanakkor nemcsak kihívásokat jelentenek a szervezet számára, hanem lehetőséget arra, hogy kifejezzük az elköteleződésünket munkatársaink felé.

Dolgozóink elégedettsége kiemelt prioritást élvez számunkra. Ahhoz azonban, hogy tudjuk, munkatársaink mit szeretnének, tisztában kell lennünk azzal, hogyan érzik magukat vállalatunknál.

A céget az viszi előre, ha a kollégák bátran elő mernek állni ötleteikkel, ha ki merik mondani a kellemetlen dolgokat is, ebből tanulunk, így tudunk fejlődni.

A dolgozói elégedettséget 2013 óta mérjük. Az anonim válaszokból valós képet kapunk arról, milyen nálunk dolgozni, és hogyan lehetünk még jobb munkáltatók. Munkatársaink főbb üzenetei és a fejlesztendő területei alapján részletezzük, mit tesz a Rossmann a munkavállalói elégedettség növelése érdekében.

A VÁLLALAT ELÉGEDETTSÉGI MUTATÓI ÉVRŐL ÉVRE JAVULNAK:



LEGJOBB MUNKAHELY DÍJAT NYERT A ROSSMANN

A KORONAVÍRUS MEGJELENÉSE ÓTA A DROGÉRIALÁNC AZ ELSŐ NAGYVÁLLALAT, AMELY MEGKAPTA A DÍJAT.

LEGJOBB MUNKAHELY

A Rossmann Magyarország 2013 óta minden évben felméri a munkavállalók elégedettségét és elkötelezettségét. A független, professzionális cég, a Kincentric által jegyzett felmérést 2022-ben több, mint 1800 dolgozó töltötte ki. A Kincentric több száz vállalatot magában foglaló kutatása kimutatta, hogy az elkötelezettség 2022-ben a Magyarországon mért cégek esetében átlagosan 62%. A Rossmann a Legjobb Munkahely címet 78%-os elkötelezettségű eredménnyel érte el, 90%-os részvételi arány mellett. Korábban, 2019-ig a munkatársi elkötelezettség a Rossmann-nál a piaci átlagon mozgott. Akkor döntött úgy a vállalat vezetése, hogy nagyobb hangsúlyt fektetünk az elkötelezettségi ráta javítására. Nulladik lépésként a vállalati kultúra részévé tettük a problémákkal való mély szembenézést. A munkatársaktól érkező visszajelzéseket feldolgoztuk, a szükséges változtatásokat megléptük, azokat transzparens módon kommunikáltuk.

BÜSZKÉK VAGYUNK RÁ, HOGY 2020 ÓTA A ROSSMANN AZ EGYETLEN, RETAIL SZEKTORBAN MŰKÖDŐ VÁLLALAT MAGYARORSZÁGON, AMELY A LEGJOBB MUNKAHELY CÍMET ELNYERTE.

„Örülünk minden díjnak és elismerésnek, mégis ami igazán örömmel tölt el bennünket, az munkatársaink anonim, pozitív visszajelzése. Képesek voltunk az elmúlt években is igazodni a körülményekhez, nem a megszokott stabilitást kerestük, akár napi szinten új egyensúlyt tudtunk találni. Az anonim felmérés alapján munkatársaink biztonságban érzik magukat és szeretnek a Rossmann-nál dolgozni. Egy kisebb vállalatban is nehéz egy ehhez hasonló rangos elismerést elérni, a kiskereskedelmi szektorban és egy nagyvállalatban szinte lehetetlen. A szektor sajátossága, hogy mind a bolti, mind az online területen a vásárlók igényeit szolgáljuk ki, magas fordulatszámon pörgünk, nincs két egyforma nap. Büszkék vagyunk rá, hogy a munkatársaink is érzik, hogy a cég mindent megtesz azért, hogy stabil hátteret adjon számukra és a lehető legjobb munkakörnyezetet biztosítsa”

- EMELTÉK KI A CÉG ÜGYVEZETŐI, FLÓRIÁN LÁSZLÓ ÉS NÉMETH KORNÉL.

MEGBÍZHATÓ MUNKAADÓ DÍJAT NYERT A ROSSMANN MAGYARORSZÁG

MEGBÍZHATÓ MUNKAHELY

2022-ben a Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara (DUIHK) ismét meghirdette pályázatát a Megbízható Munkaadó címre. A 2017-ben életre hívott kezdeményezés célja, hogy felhívja a cégek figyelmét a jó munkahelyi feltételek fontosságára, munkavállaló-barát környezet megteremtésére ösztönözze a vállalatokat, és egyben erősítse a kitüntetett cégek munkaerőpiaci pozícióját jelenlegi és leendő munkavállalók számára.

A Megbízható Munkaadó díj azért jelent különös örömet a vállalat számára, mert a pályázat során nem csupán a HR tevékenységének egy szegmensét vizsgálták, hanem annak egészét komplex módon. A Rossmann számára mindig fontos volt, hogy a munkavállalók tudják, számíthatnak a munkáltatóra különböző élethelyzetekben, és a cég váratlan világpiaci körülmények közepette is megtalálja azt a stratégiát, amellyel nem pusztán stabilitást, de folyamatos fejlődést is biztosít. Ehhez a felsővezetés mindig is fontosnak tartotta, hogy a munkavállalókat partnerként kezelje, hiszen az ő munkájuk és elkötelezettségük is az alapja annak, hogy a Rossmann Magyarország közel 30 éve a magyar drogéria piac meghatározó és sikeres szereplője.

A 2022. május 19-én megrendezett ünnepélyes díjátadón a Rossmann Magyarország Kft. is a győztesek között szerepelt: a díjakat Dr. Palkovics László technológiai és ipari miniszter, Sávos András, a DUIHK elnöke, és a szakmai szűri nevében D. Vörös Ágnes, a BASF HR vezetője adták át.

FELELŐSSÉGET VÁLLALUNK MUNKATÁRSAINKÉRT

Kötelességünknek érezzük, hogy különleges vagy nehéz élethelyzetekben is támogassuk munkatársainkat az igényeiknek és szükségleteiknek megfelelően. A Rossmann számos módon segíti őket, legyen szó a család bővüléséről vagy átmeneti anyagi nehézségekről.

VÉDŐHÁLÓT NYÚJTUNK MUNKATÁRSAINKNAK

Felelős munkáltatóként kötelességünk, hogy különleges vagy nehéz élethelyzetekben támogatást nyújtsunk munkavállalóink számára. A Rossmann Gondoskodás program keretén belül temetési segéllyel, babaszületési támogatással, fizetési előleggel, kölcsönnel segítjük rászoruló dolgozóinkat. Nehéz élethelyzetben lévő kollégáink számára havonta ingyenes termékcsomagot biztosítunk a drogéria kínálatából.

2022 decemberében létrehoztuk a Rossmann Szociális Alapot, amely rendkívüli élethelyzetek esetén gyors és egyszerű anyagi támogatást nyújt a a munkatársaink számára - mindezt az anonimitás megőrzése mellett. Bízunk abban, hogy nem sok munkatársunk kerül nagy terhet jelentő, különösen nehéz élethelyzetbe, ugyanakkor büszkék vagyunk arra, hogy a Rossmann-nál minden kolléga számíthat a munkáltató támogatására krízishelyzetben.

A Számíthatsz Ránk! programon keresztül a munkavállalók és családtagjaik számára biztosítunk ingyenes tanácsadást pszichológiai, jogi, pénzügyi, egészségügyi témákban.

MUNKAVÁLLALÓI EGÉSZSÉG TÁMOGATÁSA

MUNKATÁRSAK JÓLLÉTE ÉS EGÉSZSÉGE

A munkatársi egészség és biztonság előmozdítása nemcsak a jogi és szabályozási követelmények teljesítéséről szól, hanem a vállalat etikus magatartásáról és társadalmi felelősségvállalásáról is. Az egészséges munkakörnyezet és a munkavállalók jólléte alapvető fontosságú a munkahelyi produktivitás, az elkötelezettség és a munkaerő megtartása, és ezáltal a vállalat teljesítménye és hosszú távú sikerére szempontjából.

MUNKAHELYI EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

Munkatársaink egészségének és munkahelyi biztonságának megőrzése továbbra is első számú prioritásunk maradt. Mi a Rossmannál úgy véljük, hogy csak egy fizikailag egészséges és mentálisan kiegyensúlyozott munkavállaló tud jól teljesíteni, hatékonyan és jókedvűen dolgozni. A munkatársakkal való törődés megtérül és az egészségük mellett elkötelezettebbek lesznek cégünk felé is. A jelenlegi munkaerőpiaci helyzetet látva fontos számunkra, hogy a munkavállalóink megfelelő, biztonságos környezetben dolgozzanak, érezzék azt, hogy munkáltatóként figyelmet fordítunk a biztonságuk és az egészségük megőrzésére.

EGÉSZSÉGNAP

Évente egyszer üllői központunkban prevenciós jelleggel, mindenki számára elérhető ingyenes egészségügyi szűrést biztosítunk.

Hiszünk a prevenció fontosságában, illetve abban, hogy a betegségek korai felismerésével nagyobb az esély a gyors és teljes gyógyulásra, ezért évről évre megszervezzük a Rossmann Egészségnapot.

Közép- és felsővezetőink menedzserszűrésen is részt vehetnek.

Munkatársaink számára évente biztosítjuk a lehetőséget, hogy különböző egészségügyi szűréseken és véradáson vegyenek részt.

2022-ben központból és a logisztikai területről hozzávetőlegesen 200 munkatársunk vett részt egy szűrőkamionban biztosított melanóma vizsgálon, hasi ultrahang vizsgálaton, pajzsmirigy, emlő és prosztata tumormarker vizsgálatokon.

200 MUNKATÁRS
a központból és a logisztikai területről

KB. 200 MUNKATÁRS
értékesítési területről

Az értékesítésben dolgozó munkatársaink részére - kb. 200 fő - szintén szűrőkamionban teszünk eléhetővé különböző vizsgálatokat (emlőultrahang, ultrahangos csontsűrűség vizsgálat, kapilláris és testparaméteres vizsgálatok)

Foglalkozási megbetegedés, foglalkozási megbetegedés következtében bekövetkezett haláleset, jegyzőkönyvben rögzített foglalkozási megbetegedés 2022-ben nem volt vállalatunknál.

TRÉNINGEK ÉS OKTATÁS

Fontosnak tartjuk, hogy a munkavállalóink folyamatosan fejlesszék készségeiket és tudásukat, és hozzájáruljanak a vállalat hosszú távú sikeréhez, és képesek legyen megfelelni a változó piaci körülményeknek és kihívásoknak.

TRÉNINGEK ÉS OKTATÁS

Munkatársaink képességfejlesztését és pályamódosítását számos programmal támogatjuk. Tudjuk, hogy a sikeres és hosszú távon fenntartható üzleti működésünk múlik azon, hogy mennyire vagyunk képesek megtartani a munkatársainkat, hogyan motiváljuk őket, hogyan vértezzük fel őket olyan készségekkel és képességekkel, amelyekkel a dinamikusan változó kiskereskedelmi környezetben is magabiztosan végezhetik munkájukat.

Olyan munkakörnyezetet szeretnénk teremteni, amelyben munkavállalóinknak lehetőségük van a folyamatos fejlődésre és kompetenciáik bővítésére. Tudatosan foglalkozunk az új belépők integrációjával, munkavállalóink fejlődését pedig folyamatosan támogatjuk. A nyelvi tudás fejlesztésétől kezdve az átképzéseken át a vezetői coachingig széles képzési palettával rendelkezünk, amelyekbe minden munkatársunk bekapcsolódhat szakterületének és beosztásának megfelelően.

ÁTLAGOS KÉPZÉSI ÓRÁK ÉVENTE, MUNKAVÁLLALÓNKÉNT

2900 KÉPZÉSI ÓRA csoportonként

1725 RÉSZTVEVŐ munkatárs

Értékesítés	
FÉRFI	1,2%
NŐ	98,8%

Központ	
FÉRFI	26%
NŐ	74%

2022-BEN MEGVALÓSULT KÉPZÉSEINK:

1. > SCO KASSZA OKTATÁS
2. > VEZETŐFEJLESZTÉS
3. > STRESSZKEZELÉS
4. > EXCEL
5. > PROJEKT MANAGEMENT
6. > KONFLIKTUSKEZELÉS
7. > DISC
8. > NYELVI KÉPZÉS (ANGOL ÉS NÉMET)
9. > INTERJÚTECHNIKA
10. > EGYÜTTMŰKÖDÉS
11. > KOMMUNIKÁCIÓ
12. > EGYÉNI ÉS TEAMCOACHING

TELJESÍTMÉNY- ÉS KARRIERFEJLESZTÉSI ÉRTÉKELÉS

Fontosnak tartjuk, hogy munkatársainkat folyamatosan képezzük és előmeneteli lehetőséget biztosítsunk számukra. Mindenki számára fontos a jövőkép, a biztos munkahely, a szakmai növekedés lehetősége. Kötetlen beszélgetések formájában évente egyszer, minden dolgozó kap visszajelzést teljesítményével és fejlődési lehetőségeivel kapcsolatban is. A beszélgetések során a munkavállaló is adhat visszajelzést felettese számára, a fejlődési területeket közösen határozzák meg. Az éves szintű, vezetők általi értékelést a vállalati rendszerben rögzítjük és az eredménytől függően a kollégák számára tréningen való részvételt biztosítunk.

ROSSMANN AKADÉMIA

Tudásépítésben és fejlesztésben az értékesítési területen központi szerepe van a Rossmann Akadémiának, amely évek óta otthont ad az értékesítési vezetőképzésünknek. A programba vezetőik ajánlásával kerülhetnek be boltvezetői pozíciókba frissen kinevezett kollégáink, illetve azok a tehetséges jelöltek, akik a jövőben majd ilyen pozíciókat tölthetnek be.

61 FŐ VÉGEZTE EL a Rossmann Adakémiát

Nyitott pozíciókra elsősorban az akadémisták közül választjuk ki vezetőinket. A 2022-es tanévben összesen 61 fő vett részt és végezte el.

VÁLTOZÁSOK TÁMOGATÁSA

Tudjuk, hogy a változás folyamatosan jelen van az életünkben szervezeti és egyéni szinteken egyaránt, ezért segítjük munkatársainkat ezek megélésében és egy-egy új helyzethez való alkalmazkodásban. Bezárt üzleteink dolgozóinak átképzést biztosítunk, illetve ügyfélszolgálatunkon a munkavégzés home office formájában is lehetséges. Nyugdíjba vonult munkatársainknak sem engedjük el a kezét véglegesen, továbbfoglalkoztatásban azonos munkakörben van igény szerint lehetőség.

A szívünknek különösen fontos munkavállalói csoport, a kismamák szervezetbe való visszailleszkedését is segítjük.

MUNKAFOLYAMATOK ÉS VEZETŐFEJLESZTÉS

A munkafolyamatok és vezetői készségek fejlesztése érdekében 2022-ben 534, Rossmann üzletben dolgozó munkatársunk vehetett részt soft skill képzésekben. A hatékony vezetői eszköztár című képzés lebonyolítását az Európai Unió GINOP Plusz-3.2.1-21 pályázata tette lehetővé, 21 millió forint értékben.

534 FŐ VETT RÉSZT soft skill képzésekben

KÉPESSÉGFEJLESZTÉS

Gyakorlatorientált képzésekkel is támogatjuk a szervezeten belüli képességfejlesztést - kollégáink bővíthetik számítástechnikai képességeiket, nyelvi tudásukat, valamint lehetőséget biztosítunk számukra, hogy egyéni és csoportos coaching üléseken keresztül erősítsék az együttműködési készségeiket. Bolti munkatár-

sak számára is adottak a szakmai és kompetencia fejlesztői képzések, a boltvezetők és a helyettesek évente 1 alkalommal vehetnek részt vezetői fejlesztésen.

A Magyar Állam és az Európai Unió támogatásával 53 millió forint értékben szerveztünk változásmenedzsment, emberekkel való bánásmód, helyzetfüggő kommunikáció és táblázatkezelési ismeretek fókuszú képzéseket.

RENDSZERES VÁLLALATI REGGELIK

Elkötelezettek vagyunk egy olyan vállalati kultúra kialakítása mellett, ahol alapvető érték a transzparens kommunikáció. Fontosnak tartjuk a munkatársainkkal folytatott személyes és közvetlen párbeszédet és kapcsolódást. 2022 októberében ismét megrendeztük a már hagyománnyá vált vállalati reggelinket.

Flórián László és Németh Kornél, cégünk ügyvezetői részletesen beszámoltak a legfrissebb vállalati eredményekről, az aktuális témákról, bemutatták a csapatunkhoz újonnan csatlakozott munkatársainkat, valamint megválaszolták azokat a nekik címzett kérdéseket, amelyek kollégáinkat aktuálisan foglalkoztatják. Itt osztottuk meg azt az örömteli hírt is, hogy cégünk 250 millió forintos összeget különített el munkatársaink támogatására

DIVERZITÁS ÉS EGYENLŐ ESÉLYEK

SOKAN VAGYUNK SOKFÉLÉK

Világszerte mintegy 114 országból származnak a Rossmann munkavállalói és meg vagyunk győződve arról, hogy ez a sokszínűség gazdagít bennünket – magánemberként és munkáltatóként egyaránt. Ez folyamatosan nyitottságot, kölcsönös tiszteletet, előítélet-mentességet jelent a mindennapokban, és a sokszínűségre való törekvésünk támogatja az esélyegyenlőséget is. Fókuszunkban azon csoportok állnak, akik valamilyen okból kifolyólag nehezebben tudnak elhelyezkedni a munkaerőpiacon. Társadalmilag felelős vállalatként kiemelt figyelmet fordítunk a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására. Intézményesített keretek között, a logisztikai területen éves szinten 36 fő megváltozott munkaképességgel élő munkatársat foglalkoztatunk. Tudatos döntésünk, hogy azon munkafolyamatokat, amelyeket most megváltozott munkaképességűek végeznek a logisztikai területen nem automatizálunk, ezzel is biztosítva számukra is a stabil munkahely lehetőségét.

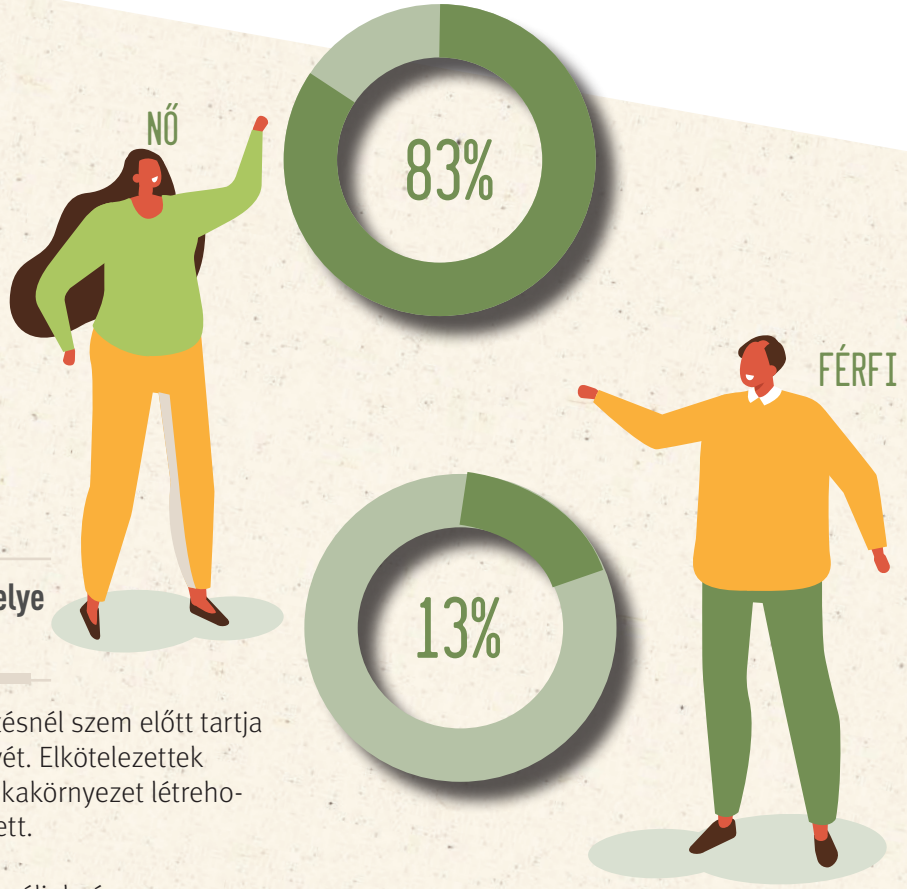
Sokszínűségre való törekvésünk megmutatkozik a munkatársaink kor szerinti eloszlásában is. Fontosnak tartjuk, hogy olyan korosztályok tagjai számára is adjunk munkavállalási lehetőséget, akik munkaerőpiaci elhelyezkedése nehezebb. Ezért már a hirdetéseinkben is megjelenítjük, hogy szívesen fogadjuk az 50 év feletti munkavállalók jelentkezését, hiszen tapasztalatukkal hozzájárulnak a folyamatok hatékonyságának növeléséhez.

A diszkriminációnak nincs helye a ROSSMANN-nál

A Rossmann minden döntésnél szem előtt tartja az egyenlő bánásmód elvét. Elkötelezettek vagyunk a befogadó munkakörnyezet létrehozása és támogatása mellett.

A diszkriminációt nem toleráljuk, és nem engedélyezünk semmilyen vallás, hit, fogyatékosság, életkor, szexuális orientáció, faji és etnikai alapon történő kirekesztést. Vállalatunknál diszkriminációval kapcsolatos esetet munkavállalóink ezidáig nem jelentettek.

SOKSZÍNŰSÉG MEGJELENÉSE A MUNKAVÁLLALÓK KÖZÖTT SZÁZALÉKOS ARÁNYBAN, A KÖVETKEZŐ KATEGÓRIÁKNAK MEGFELELŐEN:



Korosztályi bontás: 30 év alatt, 30-50 év között, 50 év felett

30 ÉV ALATT: 25% 30-50 ÉV KÖZÖTT: 55% 50 FELETT: 21%

2022. évi létszám bontása		30 év alatt		30-50 év között		50 év felett				
Felső vezető	Férfi			8	0%	3	0%	11		
Felső vezető	Nő			12	1%	7	0%	19		
Egyéb alkalmazott	Férfi	76	4%	134	7%	36	2%	246	nők:	1731
Egyéb alkalmazott	Nő	417	21%	930	47%	365	18%	1712	FFI	257
		493	25%	1084	55%	411	21%	1988	NŐK%	0.8707243461

ROSSMANN - CSR, HELYI KÖZÖSSÉGEK

A különböző társadalmi csoportok támogatása lényeges téma számunkra. Felelősségünk van azon társadalmi csoportok támogatásában, akik az üzleti tevékenységünkkel kapcsolatban állnak, vagy akikre hatással vagyunk. Tudjuk, hogy a társadalmi felelősségvállalás és a pozitív társadalmi hatás kialakítása szorosan kapcsolódik a vállalat hosszú távú sikeréhez. A társadalmi csoportok támogatása lehetővé teszi számunkra, hogy pozitív változást hozzunk az érintett közösségek életében. A társadalmi csoportok támogatása továbbá előmozdítja a társadalmi kohéziót és az egyenlőséget.

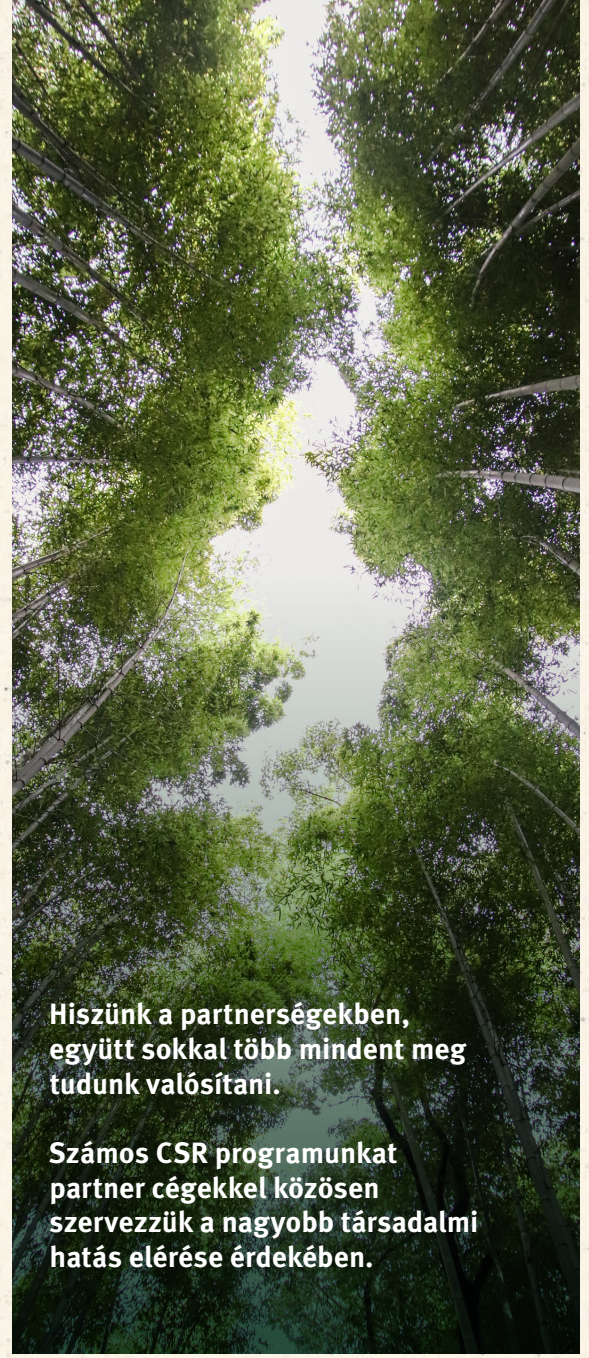
FELELŐSSÉGVÁLLALÁS - NYITOTT SZEMMEL A VILÁGBAN

A szűkebb és tágabb közösségeinkért érzett felelősség a kezdetektől fogva szívügyünk. Tevékenységünkön, infrastruktúránkon, a beszállítói láncunkon és termékválasztékunkon keresztül környezeti, gazdasági és társadalmi értelemben is hatással vagyunk munkatársainkra, a központunknak otthont adó település, Üllő lakóira és a szélesebb civil társadalomra is. Felelősségünk és kötelezettségünk is, hogy visszaadjunk ezeknek a közösségeknek az általunk termelt értékekből. A gyerekek és családok támogatása Magyarországon, Németországban és szerte a világban az egyik legfontosabb ügyünk.

Támogatásaink középpontjában a társadalom iránt hosszú éveken keresztül tanúsított elhivatottság, közösségeinket segítő projektek és kezdeményezések állnak.

SZERETÜNK SEGÍTENI

Szponzorációs kérésekkel kapcsolatban is a CSR stratégia elveit követjük. A középpontban ezen a területen szintén a kismamák, kisgyermekes anyukák, az egészséges életmód és az esélyegyenlőség témaköre áll. Cégünk a legtöbb esetben sajátmárkás termékekkel nyújt szponzorációs támogatást. A szponzorációs kérelmek elbírálása egyedi, ugyanakkor szabályozott keretek mentén történik.



Hiszünk a partnerségekben, együtt sokkal több mindent meg tudunk valósítani.

Számos CSR programunkat partner cégekkel közösen szervezzük a nagyobb társadalmi hatás elérése érdekében.

PARTNERSÉGBEN ÜLLŐVEL

Központunknak otthont adó Üllőn, a környező településeken és hátrányos helyzetű vidéki településeken is rendszeresen edukációs és termék támogatással segítjük a bölcsődéket, az óvodákat és a gyermekotthonokat. Üllőn sportklubokat támogatunk, kifizettük minden sportoló diák egyéves sportolói díját. Dolgozunk azon, hogy a jövőben tudatosan felépített stratégiánk legyen a helyi közösségeinkkel, hiszen országszerte mintegy 140 városban vagyunk jelen.

HÉTSZÍNVIRÁG ÓVODA

A Rossmann-nál társadalmi küldetésünk a nehéz sorsú gyermekek megsegítése, ezért 2022-ben örökbe fogadtuk a borsod vármegyei Sályi Hétszínvirág Óvodát. Támogatásunknak köszönhetően az intézménybe járó gyerekek egyre inkább az életünk részévé válnak. Ennek keretében havi rendszerességgel saját-márkás termékekből álló csomaggal és nagy adag gyümölccsel támogatjuk az intézményt és a gyermekeket, valamint negyedévente szervezünk különböző adománygyűjtő programokat az óvoda szükségleteivel és igényeivel összhangban.

Célunk, hogy a támogatásunk mellett munkatársainkat is folyamatosan integráljuk az óvoda és a kis közösség életébe. Munkatársainkkal közösen szervezett gyűjtésünknek köszönhetően nagy mennyiségű adományt tudtunk eljuttatni az óvoda számára.

A karácsonyhoz közeledve munkatársaink is lelkesen készülődtek, vásároltak és csomagoltak, mi pedig boldogan teljesítettük a gyerekek személyes kívánságlistáját. Ennek eredményeképp 67 kisgyermek karácsonyi kívánságát váltottuk valóra.

Minden személyes találkozásra más-más munkatársaink látogatnak el az oviba, mert minden segítő kollégánk számára sokat jelent a gyerekek támogatása. Nekünk pedig fontos, hogy minél többen személyesen is megtapasztalhassuk azt, hogy adni nagyon jó!

A ROSSMANN MAGYARORSZÁG ÁLTAL TÁMOGATOTT TOVÁBBI SZERVEZETEK:

1. **SZÜLŐK HÁZA ALAPÍTVÁNY**
   Szátoki Gyermekotthon
2. **INDIT KÖZALAPÍTVÁNY**
   Kaposvári Addiktológiai Konzultációs Központ
3. **GOTTSEGEN GYÖRGY ORSZÁGOS KARDIOLÓGIAI INTÉZET**
   Gyermek intenzív osztály
4. **CIVIL ÉRTÉK EGYESÜLET**
   Üllő
5. **VÉGSŐ VÁR ALAPÍTVÁNY**
   Budapest
6. **JUHÁSZ ZSÓFIA REFORMÁTUS SZERETETOTTHON**
   Őrbottyán
7. **DÉVAI SZENT FERENC ALAPÍTVÁNY**
   árva és hátrányos helyzetű gyermekek támogatása
8. **BABA-MAMA KLUB**
   Üllő

ROSSMANN A MENŐ CÉGEK KÖZÖTT

2022-ben a Rossmann is csatlakozott az Edisonplatformot támogató Menő Cégek közé. A Rossmann közel kétezer munkatársa közül minden harmadik szülő. A vállalat Menő Cégként a munkatársain keresztül is szeretne segíteni a mai gyerekeknek, hogy minél több – a jövőben kulcsfontosságú – kompetenciát és készséget elsajátíthassanak.

A Rossmann az anyagi támogatáson túl személyes elköteleződésével is a kezdeményezés mellé állt, hogy a többi Menő Céggel együtt, közös erővel érjenek el valódi változásokat.

EDISONPLATFORM
BYBRIDGEBUDAPEST

Az Edisonplatform egy olyan közösség, amely összefogja a gyerekeket fejlesztő, innovatív és jövőbarát kezdeményezéseket, A kicsik jövőre való felkészítésére fókuszál, izgalmas, új megközelítésű módszerekkel segít a most óvodás- és iskoláskorúaknak, hogy a jövőben megtalálják a helyüket az értelmes munka világában.

Az Edisonplatform évente megjelenő kiadványa az Edison100 lista (térkép), amelynek célja, hogy mindig friss információkkal segítse a szülők eligazodását az országosan elérhető gyerekfejlesztő programok között. Mivel munkatársaink között is sok a szülő és nagyszülő, ezért minden kollégánk számára rendeltünk egy ilyen térképet, amely a tapasztalatok szerint jócskán lerövidíti azt az időt, amit a szülők a különböző fejlesztő szervezetek keresésével töltenek.

Tudjuk, hogy vásárlóink közül is sokan gyermeket nevelnek, ezért rájuk gondolva – illetve ezzel is támogatva ezt a nagyszerű kezdeményezést – az ötven legnagyobb forgalmú boltunkban is kihelyeztünk térképeket a csomagolótérben, amelyeket a vevőink ingyenesen elvihetnek, és amelyek remélhetőleg számukra is kézzelfogható segítséget nyújtanak majd.

„A gyermekek valahol a felnőttek tükörképei. Mindent megtanulnak tőlünk tudatosan és tudattalanul. Hiszem, hogy az első olyan generáció tagjai nőnek most fel, akik szülei már járhattak az önismeret útjának ösvényein, ami a magasabb fokú tudatosság és egy érzékenyebb világ alapjául szolgálhat... A munka világára ugyanolyan változási mechanizmus érvényes, mint a mindennapjainkra – gondolok itt például világjárványokra, vagy akár a napjainkban is zajló háborúra. Minden nagyon gyors, és csak úgy tudunk túljutni ezeken a változásokon, ha megfelelően alkalmazkodunk hozzájuk. Azt gondolom, a jövőben az alkalmazkodás is kulcsfontosságú lesz a munka világában"

-ÁRULTA EL NÉMETH KORNÉL, A ROSSMANN MAGYARORSZÁG ÜGYVEZETŐ IGAZGATÓJA

Németh Kornél szerint a jövő kompetenciája az önismeret, amire minden gyermeknek szüksége van, ezen felül a munka világában egyre inkább felértékelődik majd az alkalmazkodás készsége.

„A SZÜKSÉGET SZENVEDŐ EMBERNEK SEGÍTSÉGET NYÚJTANI – EZ AZ IDŐK SZAVA…"

- mondta Dirk Roßmann és világossá tette, hogy nem széles rétegeket érintő, sokkal inkább koncentrált segítésre gondol, tehát: a támogatást elsődlegesen hosszú távon kell meghatározott célcsoport vagy konkrét problématerület számára eljuttatni. Katasztrófák és akut menekültügyi segítség keretében is lehet szó pénz és egyéb javak adományozásáról.

UKRÁN HELYZET -

Társadalmi elkötelezettségünk részét képezik a katasztrófák esetére, valamint a menekülteknek adott sürgős segítségnyújtáshoz kapcsolódó pénzbeli és tárgyi adományok is. Baptista Szeretetszolgálattal együttműködésben. Több szervezettel is együttműködünk, többek közt az Age of Hope Alapítvánnyal, a Hintalovon Gyermekjogi Alapítvánnyal és az Ökumenikus Segélyszervezettel.

Támogattuk a kölcsönzött munkavállalóink Kárpátaljáról menekülő családtagjait. Átmeneti szállást biztostottunk számunkra, illetve segítettük őket az magyarországi tartózkodásukhoz szükséges ügyinztésben.

Szervezeti tagságok:

- OKSZ
- BCSDH
- Német és Holland Iparkamara
- MMSZ,
- Önszabályozó Reklám Testület
- Edison Platform

MELLÉKLET

GRI indikátorok jegyzéke

Universal standards			
	Adatközlés címe	Hol található?	Megjegyzés
2-1	A szervezet adatai	7	
2-2	A szervezet fenntarthatósági jelentésébe bevont gazdálkodó egységek	11, 12	
2-3	Beszámolási időszak, gyakoriság, kapcsolattartó	7,11, 72,	
2-4	Információk újramegállapítása		Nem került az előző beszámolási időszakokból szár-mazó információk ismételten a jelentésbe
2-5	Külső bizonyosság	7	A jelentés külső szervezet által nem auditált.
2-6	Tevékenységek, értéklánc és egyéb üzleti kapcsolatok	7	
2-7	Munkavállalók	51	
2-8	Munkatársak, akik nem állnak közvetlen alkalmazotti jogviszonyban a szervezettel	51	
2-9	Irányítási struktúra és összetétel	10	
2-10	A legmagasabb szintű irányító testület tagjainak jelölése és kiválasztása	11	
2-11	A legmagasabb szintű irányító testület elnöke	10	
2-12	A legmagasabb szintű irányító testület szerepe a hatások kezelésének felügyeletében	12	
2-13	A hatások kezelésével kapcsolatos feladatok delegálása	12	
2-14	A legmagasabb szintű irányító testület szerepe a fenntarthatósági beszámolásban	12-14	
2-15	Összeférhetetlenség	10	
2-16	Súlyos aggályok közlése		Bizalmas információ
2-17	A legmagasabb szintű irányító testület kollektív ismeretei	10-11	
2-18	A legmagasabb szintű irányító testület teljesítményének értékelése	55	Nincs benne a jelenlegi teljesítmény értékelési rend-szerben a fenntarthatóság
2-19	Javadalmazási politika		
2-20	A javadalmazás megállapításának folyamata		Bizalmas információ

Universal standards			
	Adatközlés címe	Hol található?	Megjegyzés
2-21	Éves teljes javadalmazási arány		Bizalmas információ
2-22	Nyilatkozat a fenntartható fejlődés stratégiájáról	5	
2-23	Szakpolitikai kötelezettségvállalások		Decentralizált struktúrákban való működés
2-24	Szakpolitikai / irányelvi kötelezettségvállalások beágyazása		Irányelvek beágyazása folyamatban van
2-25	Negatív hatások orvoslására vonatkozó eljárások	33, 39, 44,	
2-26	A tanácskérés és az aggodalmak felvetésének mechanizmusai		
2-27	Törvények és előírások betartása	22	
2-28	Szervezeti tagságok	71	
2-29	Érdekelt felek bevonása	12	
2-30	Kollektív szerződések		Nincs kollektív szerződés
Gazdasági teljesítmény			
3-3	A lényegességi téma kezelése	12	
201-1	Létrehozott és elosztott közvetlen gazdasági érték	12	
201-2	Az éghajlatváltozás pénzügyi vonatkozásai, egyéb kapcsolódó kockázatok és lehetőségek		
201-3	Meghatározott juttatási és egyéb nyugdíjazási programok kötelezettségei		Nem releváns
201-4	Államtól kapott pénzügyi támogatás		Nem releváns
Beszerzési gyakorlat			
3-3	A lényegességi téma kezelése	25-27	
204-1	A helyi beszállítókra fordított kiadások aránya	28	

Energia			
3-3	A lényegességi téma kezelése	33	
302-1	Energiafogyasztás a szervezeten belül	36	
302-2	Energiafogyasztás a szervezeten kívül		
302-3	Energiaintenzitás		
302-4	Energiafogyasztás csökkentése	37	
302-5	A termékek és szolgáltatások energiaigényének csökkentése	33-43	
Kibocsátás			
3-3	A lényegességi téma kezelése	33-37	
305-1	Közvetlen (Scope 1) ÜHG-kibocsátások	38	
305-2	Energiával összefüggő közvetett (Scope 2) ÜHG-kibocsátások	38	
305-3	Egyéb közvetett (scope 3) ÜHG kibocsátás		Nem mérjük a Scope3 kibocsátást még
305-4	ÜHG kibocsátás intenzitás	38	
305-5	Az üvegházhatásúgáz-kibocsátás csökkentése	38	
305-6	Az ózonkárosító anyagok kibocsátásának csökkentése		Nem gyártunk ózonkárosító anyagokat
Hulladék			
3-3	A lényegességi téma kezelése	44	
306-1	Hulladékképződés és a hulladékkal kapcsolatos jelentős hatások	44	
306-2	A hulladékkal kapcsolatos jelentős hatások kezelése	44-47	
306-3	Keletkezett hulladék	47-48	
306-4	Az ártalmatlanítástól eltérített hulladék	48	
306-5	Az ártalmatlanításra került hulladék	48	

Foglalkoztatás			
3-3	A lényegességi téma kezelése	50	
401-1	Új munkavállalók száma és munkavállalói fluktuáció	52	
401-2	Juttatások kizárólag csak teljes munkaidőben foglalkoztatottak számára		Juttatások nem ilyen kategória szerint szegmentáltak
401-3	Gyermekvállalás miatti huzamosabb távollét	53-54	
Munkahelyi egészség és biztonság			
3-3	A lényegességi téma kezelése	59,	
403-1	Munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszer	42, 60	
403-2	Veszély azonosítása, kockázatelemzés és a váratlan események kivizsgálása	42	
403-3	Munkahelyi egészségügyi szolgáltatások	42	
403-4	Munkavállalói részvétel, konzultáció és kommunikáció munkahelyi egészség és biztonság témában	42	
403-5	A munkahelyi egészséggel és biztonsággal kapcsolatos képzés a munkavállalók számára	42	
403-6	Munkavállalói egészség támogatása	60	
403-7	Az üzleti kapcsolatokhoz közvetlenül kapcsolódó munkahelyi egészségi és biztonsági hatások megelőzése és csökkentése	42	
403-8	Munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszer alá tartozó munkatársak	42	
403-9	Munkával összefüggő sérülések	42	
403-10	Foglalkozási megbetegedések	42	

Tréningek és oktatás			
3-3	A lényegességi téma kezelése	61	
404-1	Átlagos képzési órák évente, munkavállalónként	61	
404-2	A munkatársak képességfejlesztését és pályamódosítását támogató programok	62	
404-3	Rendszeres teljesítmény- és karrierfejlesztési értékelésben részesülő munkavállalók aránya	62	
Diverzitás és egyenlő esélyek			
3-3	A lényegességi téma kezelése	64	
405-1	Sokszínűség a vezetői/irányító testületekben és a munkavállalók körében	11, 65	
405-2	A nők alapfizetésének és javadalmazásának aránya a férfiakéhoz viszonyítva		Bizalmas információ
Fogyasztói egészség és biztonság			
3-3	A lényegességi téma kezelése	30	
416-1	Termékek és szolgáltatások egészségre gyakorolt hatásainak értékelése	25, 30	
416-2	Termékek és szolgáltatások egészséget és biztonságot érintő meg nem felelésének esetei	30	
Ügyfél adatvédelem			
3-3	A lényegességi téma kezelése	23	
418-1	Az ügyfelek személyes adataival való visszaélésre és az ügyféladatok elvesztésére vonatkozó megalapozott panaszok	23	

IMPRESSZUM

Közzététel dátuma: 2023. november
Kapcsolattartó: Sifter Adél (sifter.adel@rossmann.hu)

Szakmai tartalom: Tomaj Zsófi, Buru Évi
Kiadványtervezés: Buru Évi

Fenntarthatósággal kapcsolatos információ:
https://www.rossmann.hu/a-rossmannrol/egy-zoldebb-vilagert

Kiadás dátuma - 2022.

Továbbra is szeretnénk tudni, mire vágysz -
maradjunk kapcsolatban!

ROSSMANN
Drogéria Parfüméria