



Trendben otthon

Outlet Center

möma

MÖBELIX

XXX Lutz

MMXH Lakberendezési Kft.

Fenntarthatósági jelentés

2025

Tartalomjegyzék

1. Köszöntő	3	10. Kibocsátások	24	14. Vállalatirányítás	49
2. Jelentésünkről	4	10.1. Nem üvegházhatású gázkibocsátások	24	14.1. Felelős vállalatirányítás	49
2.1. Szervezeti alapinformációk és a jelentés hatóköre	4	11. Hulladékgyűjtés	25	14.1.1. Szervezeti és működési felépítés	49
2.2. Jelentéstételi időszak	4	11.1.1. Hulladékgenerálás és annak jelentős hatásai	25	14.1.2. Magatartási alapelvek	50
2.3. További információk	5	11.1.2. 306-2 A hulladék jelentős hatásai	25	14.1.3. Korruptióellenes fellépés	51
3. Bemutatkozunk	6	11.1.3. Keletkezett hulladék	26	14.1.4. Versenyellenes magatartás	52
3.1. Röviden az MMXH Lakberendezési Kft.-ről	6	11.1.4. A hulladék hasznosítása	27	14.1.5. Hátrányos megkülönböztetés / Diszkrimináció elkerülése	53
3.2. Vállalati alapelvek	8	11.1.5. A hulladék ártalmatlanítása	27	14.1.6. Irányítási rendszereink	54
4. Társaságunk tevékenysége	9	11.1.6. Összegzés	28	14.1.7. Felelős és fenntartható beszerzés	54
4.1. Vállalati célkitűzéseink	9	12. Gazdasági teljesítmény	29	15. Kockázatkezelés	55
4.2. Piaci tevékenységünk és márkáink	9	12.1. Az éghajlatváltozás okozta kockázatok csökkentésére tett intézkedések	29	15.1. Kockázatkezelés	55
4.3. Vásárlóink	9	12.2. Pénzügyi megfelelés és közzétételek	29	16. Üzleti etika	56
4.4. Díjak és elismerések	10	12.3. Gazdaságosság és költségtudatosság	29	16.1. A megfelelést biztosító intézkedések	56
4.5. Legfőbb termékeink	10	13. Foglalkoztatás	30	17. GRI index	58
4.6. Szolgáltatások, ár-érték arány	13	13.1. HR-stratégiánk, munkáltatói márkánk	30	18. Szószedet	58
4.7. Kiemelt szerepvállalásaink	13	13.2. Foglalkoztatás	31	19. Impresszum	58
5. Értékláncunk és egyéb üzleti kapcsolataink	14	13.3. Alkalmazottak teljes létszáma nemek szerinti bontásban	32		
6. Érdekelte feleink	14	13.4. Alkalmazottak teljes létszáma működési helyszínek szerint	33		
6.1. Stakeholder elemzés	15	13.4.1. Munkavállalói struktúra	33		
7. Fenntarthatósági stratégiánk	17	13.4.2. Alkalmazottak létszámának változása (fluktuáció)	35		
7.1. A fenntarthatósági célok megvalósítása és értékelése	18	13.4.3. Fluktuáció okai és hatása a munkavállalók körében	35		
8. Lényeges témáink	19	13.4.4. Nem munkavállalói jogviszonyban foglalkoztatottak	37		
8.1. Lényeges témáink meghatározása	19	13.5. Munkavállalóink javadalmazása	37		
8.2. Lényeges témáink	20	13.5.1. A javadalmazási csomagot érintő intézkedéseink 2024. év folyamán	37		
9. Energiafelhasználás	21	13.5.2. Értékesítők jutalékrendszerének bemutatása	38		
9.1. Környezetvédelemi alapinformációk	21	13.5.3. Dolgozói kedvezmények rendszerének bemutatása	38		
9.2. Energiafelhasználásunk jellemzői	21	13.5.4. Javadalmazási rendszerünk főbb pillérei	38		
9.2.1. Energiafogyasztás a szervezeten belül	22	13.6. Munkavállalóink egészsége és biztonsága	39		
9.2.2. Energiaintenzitás	22	13.6.1. Munkavállalóink biztonsága	39		
9.2.1. Energetikai megtakarítás	22	13.6.2. Veszélyforrások azonosítása és az incidensek vizsgálata	40		
9.2.2. Energiacélok	23	13.6.3. Munkahelyi egészségügyi szolgáltatások	41		
9.3. Energetikai beruházások	24	13.6.4. Munkavédelmi oktatás	41		
		13.6.5. Munkahelyi balesetek	41		
		13.6.6. Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások, a munkavállalók egészségi állapotának javítása	42		
		13.7. Oktatás és képzés iránti elkötelezettségünk	44		

1. Köszöntő

Egy világszinten is igen jelentős, nemzetközi bútor- és lakberendezési cikket forgalmazó cégcsoport, magyarországi leányvállalataként különleges és egyben felelőseteljes helyzetben vagyunk:

Nap mit nap olyan tartós fogyasztási eszközöket, termékeket, használati eszközöket juttatunk el az emberek ezreinek otthonaiba, amelyek ezen emberek életének, közvetlen környezetének is hosszútávon a szerves részei lesznek. Ez felelősséggel jár - nem csak esztétikai, kényelmi, használati és minőségi szempontok alapján, hanem indirekt módon a jövőnk iránt is. Abban hiszünk, hogy az otthon akkor igazán kényelmes, esztétikus, ha úgy tetszik teljes, ha mindeközben azt úgy alakítjuk ki, hogy a környezetünk, társadalmunk fenntarthatóságát is messzemenőig tiszteletben tartjuk.

A fenntarthatóság számunkra – egy 1945 óta, családi tulajdonban lévő vállalként – ezért nem kampány, vagy valamilyen új módi, hanem évtizedek óta több szempontból is működésünk alapja. Folyamatosan azon dolgoztunk és dolgozunk ma is, hogy:



termékeink hosszú élettartamúak legyenek, és minél több esetben újrahasznosított, de mindenkor felelősen kezelt, ellenőrzött forrásból származó alapanyagokból készüljenek,



folyamatosan csökkentjük ökológiai lábnyomunkat,



vásárlóinkat olyan megoldásokkal segítjük, amelyekkel otthonaikat fenntarthatóbbá tehetik,



áruházaink és szolgáltatásaink energiahatékonyabbá váljanak,



beszállítóinkkal együtt biztonságos környezetet teremtsünk a teljes értékláncban,



személyzeti politikánkra, üzletfeleinkkel, partnereinkkel való együttműködésre is a kiszámíthatóság, korrektség, fenntarthatóság legyen jellemző.

Ez a jelentés bemutatja, hogy mindezek területén jelenleg hol tartunk, az elmúlt időszakban milyen előrelépéseket tettünk, ugyanakkor azt is, hogy hol van még dolgunk. Büszkék vagyunk az eredményeinkre, de tisztában vagyunk azzal, hogy a fenntarthatósági munka soha nem tekinthető befejezettnek.

Hiszünk abban, hogy az emberek nap mint nap az általuk meghozott különböző döntések útján szavaznak a jelen és a közös jövő fenntarthatóságáról és mi segíteni kívánunk abban, hogy ezek a döntések megfontoltak, átgondoltak, és végső soron a fenntarthatóság szempontjából is jó döntések lehessenek. Vásárlóinkkal, szolgáltatásainkat igénybe vevő fogyasztóinkkal, különböző gazdasági partnereinkkel közösen formáljuk a jövőt. Reményeink szerint egy olyan jövőt, amelyben az otthon ízléses, kényelmes, biztonságos, valamint praktikus, de ugyanakkor kialakítása, működtetése közben tiszteletben tartja hazánk, a Föld életformáinak, közösségeinek működését, fenntarthatóságát.

Köszönöm minden munkatársunknak az ebben a témakörben is végzett elkötelezett munkát, partnereinknek az együttműködést, és vásárlóink felénk folyamatosan kinyilvánított bizalmát. Együtt, nap mint nap bizonyítjuk: a fenntarthatóság iránti igény, az ezt szolgáló szabályok nem valamiféle korlát, hanem fejlődési lehetőség, a közös jövőnk záloga.



Simonyi András
CEO

2. Jelentésünkről

Az MMXH lakberendezési Kft. (továbbiakban: Társaság, Cég, Vállalat) fenntarthatósági jelentésének közzétételével kiemelt célunk, hogy minden érdekelt fél és tisztelt érdeklődő számára egyértelmű és átlátható tájékoztatással szolgáljunk a fenntarthatósági törekvéseinkről, az eddig elért eredményeinkről és a tevékenységünkéből fakadó, környezetre, társadalomra, gazdaságra és az emberi jogokra gyakorolt hatásokról. A jelentés magyar nyelven készül.

2.1. Szervezeti alapinformációk és a jelentés hatóköre

Társaságunk neve: MMXH Lakberendezési Kft.
Társasági forma: korlátolt felelősségű társaság
Székhely: 1095 Budapest, Soroksári út 86-88.
Tevékenységünket Magyarország területén folytatjuk.

Jelentésünk az XXXLutz cégcsoport 100%-os tulajdonába tartozó MMXH Lakberendezési Kft. Magyarországon folytatott tevékenységét mutatja be. A közzétett információk és adatok kizárólag a MMXH Lakberendezési Kft -re, valamint budapesti telephelyeink, továbbá országosan fióktelepeink tevékenységével kapcsolatos hatásokra vonatkoznak, és nem terjednek ki egyéb vállalatokra. Az ettől esetleg eltérő hatókört a vonatkozó fejezetben külön jelöljük. A jelentés hatóköre nem tér el a pénzügyi jelentésünk hatókörétől.

Az MMXH Lakberendezési Kft. az XXXLutz cégcsoporthoz tartozó leányvállalat, melynek székhelye Budapesten található.

2.2. Jelentéstételi időszak

A beszámolási időszak a pénzügyi évnek megfelelően a 2024. április 1. és 2025. március 31. közötti időszakot, a 2024-es évi pénzügyi évet öleli fel. A táblázatokban közölt adatok 2025. március 31. időpontra vonatkoznak, eltérő esetben jelezzük az adatok érvényességének időpontját. Jelentésünk éves jelentés. Fenntarthatósági jelentésünket az Ügyvezetés döntésének értelmében a 2024-es üzleti évre vonatkozóan tesszük közzé, így jelentésünk a korábbi évekre vonatkozó helyesbítéseket nem tartalmaz.

Beszámolónk közzétételének dátuma: 2026. április

Jelen beszámolónkat honlapjainkon: www.moemax.hu, www.mobelix.hu, www.xxxlutz.hu nyilvánosan közzétesszük. A fenntarthatósági szempontok figyelembevételével jelentésünk kizárólag elektronikus formában jelenik meg.

Érdekelt feleink véleménye fontos számunkra, és jelentésünk elkészítése során figyelembe vesszük azokat. Kérjük, hogy ha bármilyen kérdése vagy javaslata van, jelezze felénk az alábbi elérhetőségen:

Bennárik Tünde, ESG felelős

✉ 2yr@moemax.hu

26 áruház

7 Möbelix, 12 Mömax,
1 Mömax Trendshop,
6 XXXLutz

1

logisztikai központ

3

irodaház

1018

fő foglalkoztatott

További információk

Jelen beszámoló külső, független tanúsítás nélkül készült.

Az MMXH Lakberendezési Kft. a 2024. április 1. és 2025. március 31. közötti beszámolási időszakra vonatkozó fenntarthatósági jelentését a 2023. január elsején hatályba lépett Globális Jelentéstételi Kezdeményezés (Global Reporting Initiative, GRI) „GRI Standards 2021” 1 szabvány „with reference to” iránymutatásait figyelembe véve és annak megfelelően készítette el.

Jelentésünk elkészítésekor a GRI szabványhoz kapcsolt iparág-specifikus szabvány nem állt rendelkezésre.

Adatforrások

A Jelentésben közzétett adatokat az MMXH Lakberendezési Kft. szervezeti egységei szolgáltatják, melyeket rendszerezés és szakmai felülvizsgálatot követően használtunk fel.

Vezetői jóváhagyás

Vállalatunk fenntarthatósági jelentése és lényeges témáink listája az MMXH Lakberendezési Kft. Ügyvezetésének és a vállalat tulajdonosi körének jóváhagyásával jelenik meg.

A jelentés kötelező része a GRI index és a szöszedet.



3. Bemutatkozunk



Trendben otthon.



Jó ár fix!



Nagy választék, szuper árak.

3.1. Röviden az MMXH Lakberendezési Kft.-ről

1945. október 31-én Gertrude Lutz, egy orvoscsalád legfiatalabb lányaként megalapította a Lutz Möbel céget a felső-ausztriai Haag am Hausruckban. Festett fadobozokat és egyedi kézműves bútorokat készítettek saját műhelyükben.

Gertrude Lutz a cég alapkoncepcióját négy pillérre helyezte:

1. VÁSÁRLÓI ELÉGEDETTSÉG	2. ELSŐOSZTÁLYÚ MINŐSÉG	3. KIVÁLÓ SZOLGÁLTATÁSOK	4. KEDVEZŐ ÁRAK
---------------------------------	--------------------------------	---------------------------------	------------------------

Ezek az irányelvek hamar meghozták a kívánt sikert, Felső-Ausztria egész területéről érkeztek a vásárlók. A Haag am Hausruck bútorüzlet népszerű célponttá vált mindazok számára, akik kedvező áron minőségi bútort kerestek.

1979-ben az üzletet a cégalapító két kisebb fia vette át.

1980-tól napjainkig a Lutz Társaság, mely 2000. óta XXXLutz KG néven működik, Ausztriában 46 lakberendezési áruházzal az osztrák bútorpiac egyik első számú szereplője lett. A vállalat növekedésével a négy alapelv - vásárlói elégedettség, elsőosztályú minőség, kiváló szolgáltatások és kedvező árak - nem veszített fontosságából.

Az XXXL koncepció már 13 európai országban jelen van: Ausztriában, Svájcban, Németországban, Svédországban, Lengyelországban, a Cseh Köztársaságban, Szlovákiában, Magyarországon, Szlovéniában, Horvátországban, Szerbiában, Bulgáriában és Romániában.

Vállalatunk székhelye: 1095 Budapest, Soroksári út 86-88.

Telephelyeink:

1.	1117 Budapest, Hunyadi János út 19. B. ép.
2.	1173 Budapest, Pesti út 2.
3.	1214 Budapest, II. Rákóczi Ferenc út 277.
4.	1097 Budapest, Gyáli út 33.
5.	1033 Budapest, Szentendrei út 104.
6.	1238 Budapest, Bevásárló utca hrsz 195849/41.
7.	1135 Budapest, Lehel utca 51.

Fióktelepek:

1.	2040 Budaörs, Kinizsi utca 5.
2.	2040 Budaörs, Sport utca 3.
3.	2045 Törökbálint, Torbágy utca 6.
4.	2120 Dunakeszi, Nádas utca 8.
5.	2142 Nagytarcsa, Nyár utca 9-10.
6.	3516 Miskolc (47393/17. hrsz.), Pesti út 25.
7.	3527 Miskolc, József Attila utca 4755/6.
8.	4002 Debrecen, Balmazújvárosi út 15.
9.	4002 Debrecen, Balmazújvárosi út 4.
10.	4031 Debrecen, Kishatár utca 32 / hrsz 17195/3.
11.	4400 Nyíregyháza, Kosbor út 3.
12.	6000 Kecskemét, Halasi út 2.
13.	6725 Szeged, Móravárosi körút 12.
14.	6728 Szeged, Dorozsmai út 13-17.
15.	7631 Pécs, Siklósi út 47.
16.	7634 Pécs, Makay út 7/ hrsz 1226/1.
17.	9012 Győr, Királyszék út 35 / hrsz 010/13.
18.	9023 Győr, Fehérvári út 5. B. ép.
19.	9024 Győr, Mécs László út 13.
20.	9400 Sopron, Virágfüzér út 2.



Magyarországi működési helyszíneink



3.2. Vállalati alapelvek

A vevővel szemben ígéreteink betartása, méltányosság, korrektség és teljes őszinteség az elvárt hozzáállás minden munkatársunktól.

Az 1945-ben történt alapítása óta az XXXL vállalatcsoport máig töretlen fejlődést mutat. Az elmúlt évtizedek kimagasló szintű szakmai munkájának köszönhetően a Társaság ma már több kontinensen képviselteti magát, és a Vállalathoz olyan márkák tartoznak mint az XXXLutz, XXXLesnina, Möbelix, Mömax, Poco, But, Mobo, Aiko és még sok más név. Társaságunk ma már több mint 30.000 munkatársat foglalkoztat világszerte. A gazdasági növekedéssel, a cégfejlődéssel együtt azonban mind cégünk mind munkatársaink környezet és társadalom iránti felelőssége is egyenes arányban növekszik. Tudatában vagyunk ennek a felelősségnek és ennek érdekében számos társadalmi és környezetvédelmi tevékenységet is végzünk, természetesen az elsődleges prioritásként kezelt gazdasági természetű tevékenységeink mellett. Társaságunkon belül minden évben euró milliós nagyságrendű összegeket adományozunk szociális célokra, rászoruló emberek számára.

Azonban ez a szociális érzékenység önmagában még nem elég.

A Társaság vezetése és ezen belül magyarországi leányvállalata, az MMXH Lakberendezési Kft. vezetősége is attól a céltól vezérelve dolgozta ki a vállalati alapelveket, iránymutatásokat, hogy hosszú évekre meghatározza és biztosítsa a Vállalat és minden dolgozója által követendő magatartási normákat, pozitív vezetői és munkatársi beállítottságot. Ennek keretein belül minden munkatársunktól – de ezen túlmenően külső partnereinktől is – elvárjuk, hogy velünk együtt élje, tartalommal töltse meg a Vállalati Iránymutatást, a „Vállalati alapelveket”, ezáltal is tevékenyen járuljon hozzá Vállalatunk jövőbeni pozitív külső és belső megítéléséhez.

4. Társaságunk tevékenysége

Az MMXH Lakberendezési Kft. vezetői, munkatársai a „Vállalati alapelvek” előírásait követik. A „Szívvel-lélekkel, együtt elsők leszünk” alapelv azt hivatott kifejezni, hogy minden közösségi, munkavégzési tevékenységünk során pozitív és példás magatartást tanúsítunk, amelynek köszönhetően gazdasági sikereinket elérhetjük.

A Vállalathoz tartozó egységek célja és egyben feladata, hogy vonzáskörzetükben a lehető legtöbb embernek a lehető legjobb áron, a legjobb választékot kínálja, ésszerű, az igényekhez igazított szolgáltatásaival párosítva. Cégünk tevékenységének fókuszában a mindenkori vevő és kívánságainak valóra váltása áll.

4.1. Vállalati célkitűzéseink



FENNTARTHATÓ
FEJLŐDÉS



PIACVEZETŐ POZÍCIÓ



GAZDASÁGI
EREDMÉNY



VEVŐI
ELÉGEDETTSÉG



MUNKAHELYEK
MEGTARTÁSA/TEREMTÉSE

4.2. Piaci tevékenységünk és márkáink

Az MMXH Lakberendezési Kft. és az azzal együttműködő gazdasági társaságok minden munkatársától elvárjuk, hogy mind az általunk képviselt márkákról mind magáról a Társaságról pozitív képet közvetítsenek a nyilvánosság felé, és tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy tevékenységük, kommunikációjuk során erősítsék üzlettársaink, dolgozóink, vásárlóink, a közhivatalok és különböző médiák vállalatainkba és márkáinkba helyezett bizalmát. Az MMXH Lakberendezési Kft. minden márkája, irányvonala különböző és széles célcsoportot szólít meg, egyéni választékával és szolgáltatásain keresztül. A „Vállalati alapelvek” minden márkára ugyanúgy érvényes.

4.3. Vásárlóink

Minden gondolatunk és tevékenységünk fókuszában a vásárló áll. Munkatársainktól elvárás, hogy ügyfeleinkkel szemben mindig a tisztesség, a méltányosság, az ígéretek betartása és a teljes őszinteség vezesse őket.

Termékkínálatunkat úgy alakítjuk, hogy minden vásárló számára megfelelő megoldásokat kínáljunk. Reklámjainkban tett vállalásainkat maradéktalanul teljesítjük, a felmerülő reklamációkat pedig szakszerűen, gyorsan, hatékonyan és nagyvonalúan kezeljük.

Árainkat a megtérülési lehetőségek keretein belül a lehető legalacsonyabb szinten tartjuk, miközben biztosítjuk, hogy minőségben soha ne okozzunk csalódást. Versenytársaink árait legalább követjük, és lehetőség szerint kedvezőbb feltételeket biztosítunk.

Vásárlóink lojalitását kiemelkedő kiszolgálással, zökkenőmentes ügyintézással és speciális igényekhez igazított hűségprogramokkal erősítjük. Célunk, hogy minden vásárló törzsvásárlónkká váljon, hiszen hosszú távú sikerünk alapját az ő bizalmuk és elégedettségük jelenti.

4.4. Díjak és elismerések

Díj / elismerés megnevezése	Évszám	Az elismerést nyújtó szervezet neve
1. Superbrands díj Mömax 2018-óta 7x	2018-2024	Superbrands Hungary
2. Superbrands díj Möbelix 2023, 2024	2023, 2024	Superbrands Hungary

4.5. Legfőbb termékeink

Termékeinkről további információk érhetők el weboldalainkon:



Weboldalaink nemcsak értékesítési csatornát jelentenek, hanem a fenntarthatósági törekvéseinket is támogatják. Felhasználóbarát felépítésük, széles és részletesen bemutatott termékkínálatunk, valamint digitális tervezési szolgáltatásaink elősegítik a tudatos vásárlói döntéseket és csökkentik a felesleges anyagfelhasználást. Az online rendelések áruházi átvételi lehetőségei és az optimalizált logisztikai folyamatok hozzájárulnak a szállításból eredő környezeti terhelés mérsékléséhez, erősítve a vállalat fenntartható működését.



Felhasználói élmény és oldalfelépítés

A logikus kategóriarendszer – ahol válogathatunk kategória, témakör, ár, újdonságok, értékelések vagy akár méret szerint is- lehetővé teszi a vásárlók számára, hogy rövid idő alatt megtalálják a számukra megfelelő termékeket. Az átlátható navigáció, a keresési és szűrési funkciók támogatják a tudatos döntéshozatalt.

Termékpaletta és választási lehetőségek

Weboldalaink széles termékválasztékot kínálnak: a klasszikus és modern bútoroktól a lakberendezési kiegészítőig, valamint saját márkás termékekig. Ez a sokszínű kínálat biztosítja, hogy a vásárlók minőségi, hosszabb élettartamú termékekhez is hozzáférjenek, különböző árkategóriákban. A termékek részletes bemutatása (funkció, anyaghasználat, méret, termék tulajdonságok) hozzájárul a felelős vásárlói döntésekhez.

Promóciók és a tudatos vásárlás ösztönzése

A weboldalakon rendszeresen elérhetők különböző promóciók, szezonális akciók és „online only” ajánlatok. Ezek lehetőséget nyújtanak a vásárlóknak arra, hogy kedvezőbb áron, ugyanakkor tartósabb és fenntarthatóbb termékekhez jussanak hozzá. A transzparens ár képzés és a kiemelt kedvezmények segítik a költséghatékony, ugyanakkor felelősségteljes vásárlói döntéseket.

Digitális tervezési szolgáltatások

A weboldalakhoz kapcsolódó digitális szolgáltatások – például a 3D-konyhatervező – elősegítik a pontos méretezést és a személyre szabott megoldások kialakítását. Ezáltal csökken a hibás vásárlások, a visszaküldések és a felesleges anyagfelhasználás aránya.

Hol és hogyan készülnek a termékeink

Termékeink előállítását olyan partnerekkel közösen végezzük, akik osztoznak a fenntarthatóság iránti elkötelezettségünkben. Beszállítóinkat nemcsak minőségi, hanem környezeti és etikai szempontok alapján is gondosan választjuk ki.

Gyártóink túlnyomó része Európában található, így a szállítási távolságok csökkentésével mérsékeljük a szén-dioxid-kibocsátást. Törekszünk arra, hogy a termékekhez használt faanyag fenntartható forrásból, FSC®- tanúsított erdőgazdálkodásból származzon.

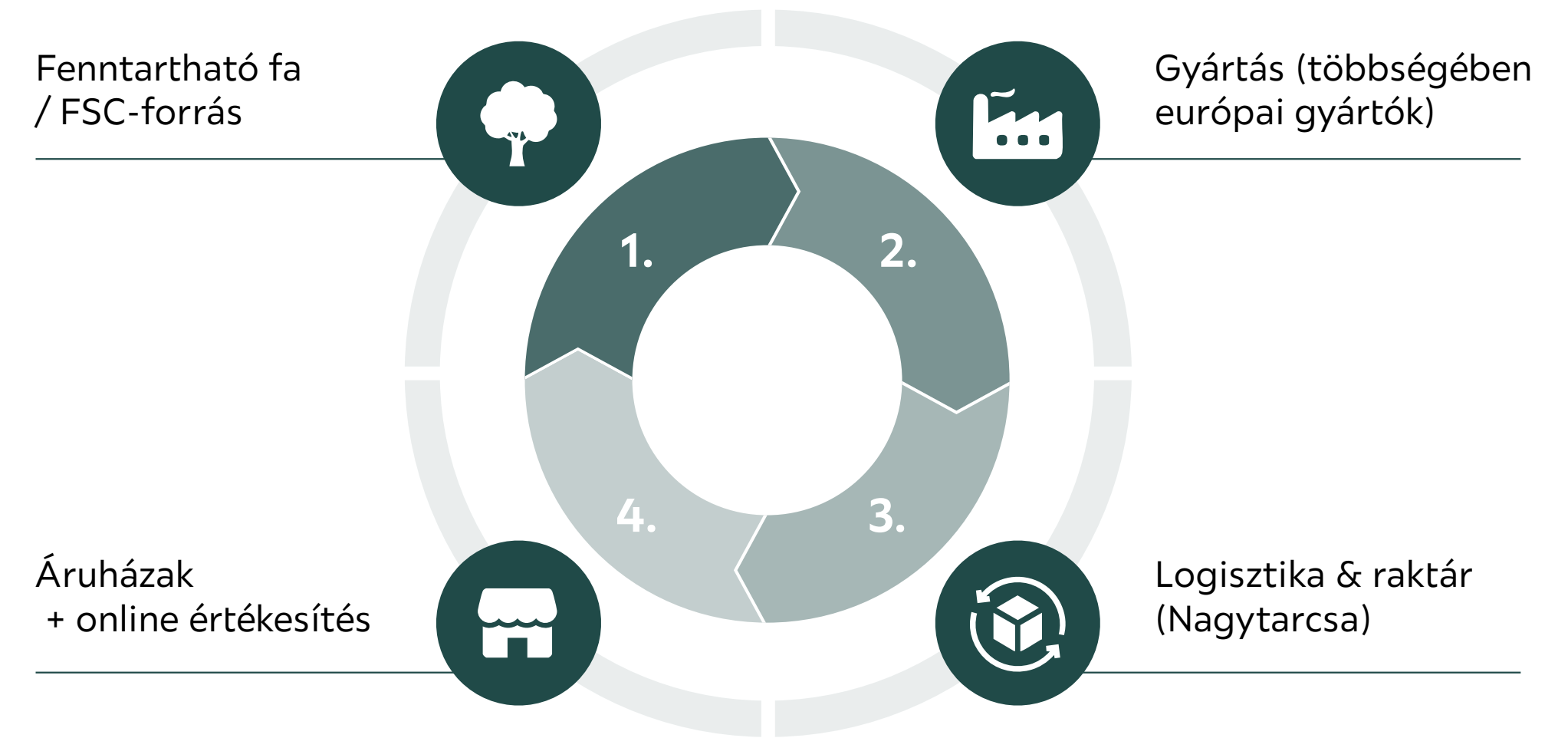
Partnereink egyre nagyobb arányban alkalmaznak megújuló energiát, és fejlesztik a zárt körfolyamatú gyártási megoldásokat, ahol az anyagmaradékokat újrahasznosítják.

Hisszük, hogy a fenntarthatóság nemcsak a környezet védelmét jelenti, hanem felelős hozzáállást is a közösségek iránt, ahol a bútoraink készülnek. Ezért kiemelten fontos számunkra, hogy partnereink tisztességes munkakörülményeket biztosítsanak, és megfeleljenek a nemzetközi munkaügyi előírásoknak.

Minden egyes bútor mögött emberek, történetek és értékek állnak, mi pedig azon dolgozunk, hogy ezek az értékek hosszú távon is fenntarthatóak legyenek.

Az MMXH Lakberendezési Kft. jelentős szereplő a magyar bútor- és lakberendezési piacon, amely több ismert márkát is magában foglal, melyek a Mömax, Möbelix és XXXLutz, Mömax Trenshop

Fenntartható termék-előállítás



mömax

trendben otthon

MÖBELIX

jó ár fix

XXXLutz

nagy választék, szuper árak

**mömax
TRENDSHOP**

Márkák és áruházak

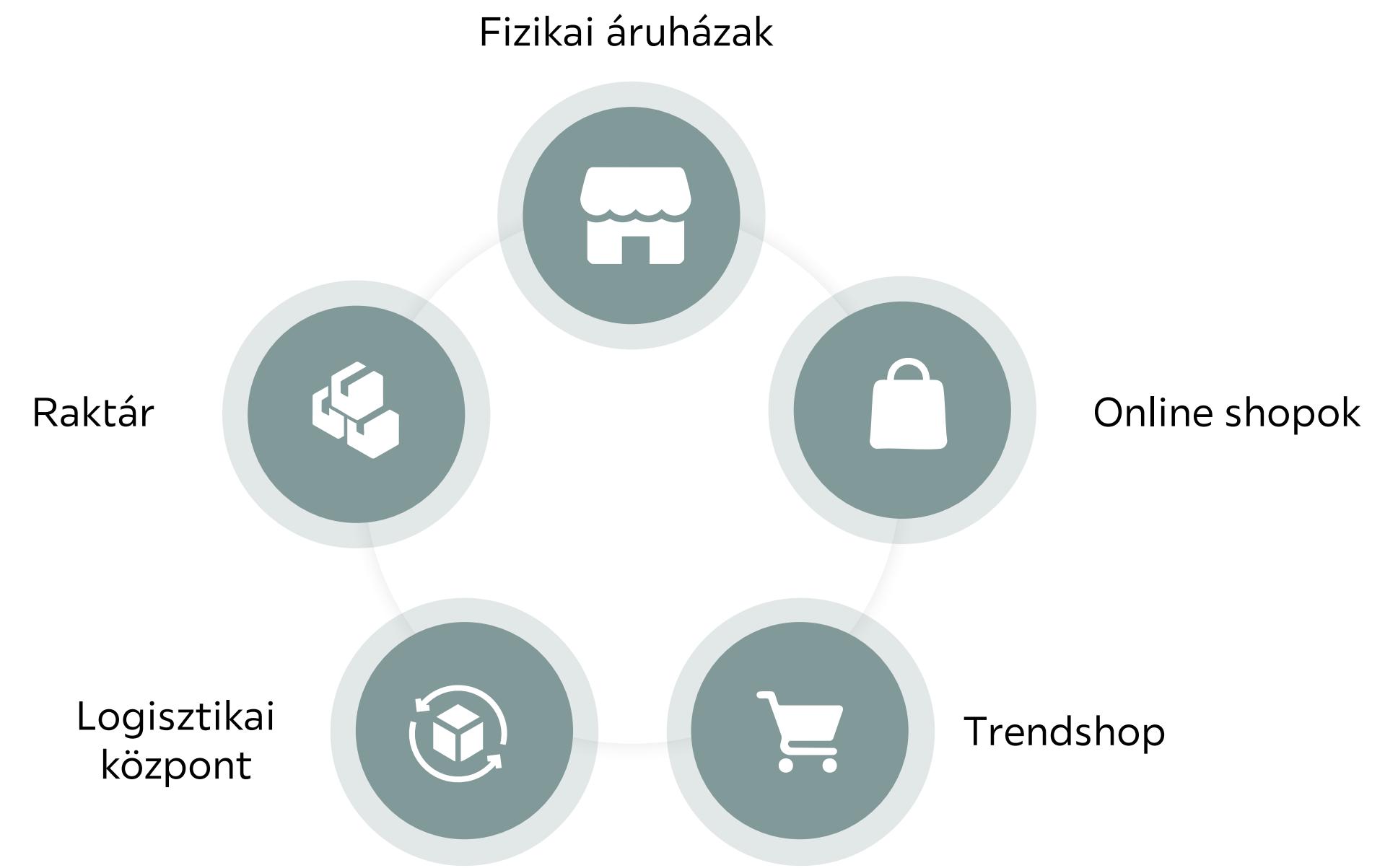
- Mömax és Möbelix: ezen a márkáink modern és megfizethető bútorokat, valamint lakberendezési termékeket kínálnak.
- Mömax Trendshop: kisebb alapterületű, modern, teljeséggel omnichannel működési forma.
- XXXLutz: 2023 áprilisától Társaságunk portfóliójába integrálódott az XXXLutz márka is, amely prémium kategóriás bútorokat és lakberendezési cikkeket kínál.

Omnichannel értékesítési csatornák

- Fizikai áruházak: Társaságunk országszerte 12db Mömax (1db Mömax trendshop), 7db Möbelix és 6db XXXLutz áruházat működtet.
- Online értékesítés: erős online jelenléttel rendelkezünk, mely lehetővé teszi a vásárlók számára, hogy kényelmesen rendeljenek termékeket otthonukból. (www.moebelix.hu, www.moemax.hu, www.xxxlutz.hu)
- Trendshop koncepció: teljesen omnichannel működési forma, amely az összes értékesítési csatornát- offline és online- egyetlen zökkenőmentes vásárlási élményként egyesíti.

Logisztika és raktározás

Jelentős beruházásokat hajtottunk végre a logisztikai infrastruktúra fejlesztése érdekében is, például a nagytarcsai logisztikai és raktárközpont átadásával, amely támogatja az áruházak hatékony ellátását és az online rendelések gyors kiszolgálását.



Piaci pozíció

Társaságunk a Mömax, Möbelix és XXXLutz márkákkal a 2. legnagyobb szereplő a magyar bútorpiacon.

Stratégia és növekedés

Célunk a folyamatos növekedés és piaci részesedésének bővítése, amit új áruházak nyitásával és az online értékesítés erősítésével kívánunk elérni.

Összességében Társaságunk üzleti modellje a több márkás stratégiára, a többcsatornás, részben digitalizált értékesítésre és a hatékony, fenntartható logisztikai háttérre épül, hogy a vásárlók széles körének kínáljon minőségi bútorokat és lakberendezési termékeket, valamint lakásfelújításhoz, kert berendezéshez, szépítéshez szükséges termékeket.

4.6. Szolgáltatások, ár-érték arány

A Társaság működése során arra törekszik, hogy a piacon megszokott és a vásárlók által elvárt, megfizethető szolgáltatásokat nyújtson, és ezeket maradéktalanul teljesítse. A folyamatok folyamatos fejlesztésével, a költségek tudatos kezelésével és a gazdaságos működés biztosításával kívánja megteremteni az optimális ár-érték arány alapjait. Ugyanakkor munkatársaink elégedettsége, motiváltsága és elkötelezettsége nélkülözhetetlen a közös sikerhez. A jó munkahelyi légkör kialakítása és fenntartása ezért egyaránt vezetőink és munkatársaink közös felelőssége. A Társaság a fenntarthatósági szempontokat tudatosan építi be működésébe.

4.7. Kiemelt szerepvállalásaink

Társaságunk életében fontos szerepet kap a CSR (Corporate Social Responsibility – Vállalati Társadalmi Felelősségvállalás) tevékenység. Ennek keretében 2024-ben a következő szervezeteket támogattuk:

Nemadomfel Alapítvány

Örkényi Manócska Óvoda

Budapesti Szakképzési Centrum Újbudai Szakiskola és Szakképző Iskola

Budaörsi Mentőállomás Alapítványa

Szociális és rehabilitációs Alapítvány

ELTE Tanító- és Óvóképző kar

Csömöri Önkéntes Tűzoltó Egyesület



5. Értékláncunk és egyéb üzleti kapcsolataink

Társaságunk ellátási láncának főbb szakaszai:

1.

Alapanyag-beszerezés:

a vállalat anyavállalata, az XXXLutz csoport, központosított beszerzési rendszerén keresztül szerzi be az alapanyagokat és késztermékeket, biztosítva a minőséget és a költséghatékonyságot.

2.

Gyártás:

termékeink jelentős része külföldi gyártóktól érkezik, de társaságunk magyarországi beszállítókkal is együttműködik.

3.

Logisztika és raktározás:

nagytarcsai regionális raktárközpont és szervízcenterünk, amely 25 50.000 négyzetméteres területen működik, biztosítja az áruházak és a webshop megrendeléseinek kiszolgálását. Innen történik a termékek kiszállítása az áruházakba és a vásárlókhoz is.

4.

Értékesítés:

Társaságunk a Mömax, Mömax Trendshop, Möbelix és XXXLutz áruházakban, valamint saját online felületén keresztül értékesíti termékeit.

6. Érdekelte feleink

Felelős vállalként kulcsfontosságú számunkra a belső és külső érdekelt feleinkkel folytatott aktív párbeszéd és hatékony együttműködés kialakítása. Bevonásukkal történik a társadalomra, emberi jogokra, gazdaságra és környezetre gyakorolt pozitív és negatív hatásaink meghatározása is.

Felelős munkavállalóként kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy munkavállalóinkkal folyamatos, kétirányú kommunikációt tartsunk fenn. Biztosítjuk, hogy munkavállalóink bármikor közvetlenül kapcsolatba léphessenek a vállalat bármely szintű vezetőjével, elősegítve ezzel a nyitott párbeszédet.

Célunk a vállalat értékeinek, fenntarthatósági célkitűzéseinek, működési elveinek megismertetése. Munkavállalóink bevonása a társadalmi és környezeti kérdésekbe, valamint a munkavállalói lojalitás, elégedettség növelése.

Kommunikációs eszközeink:

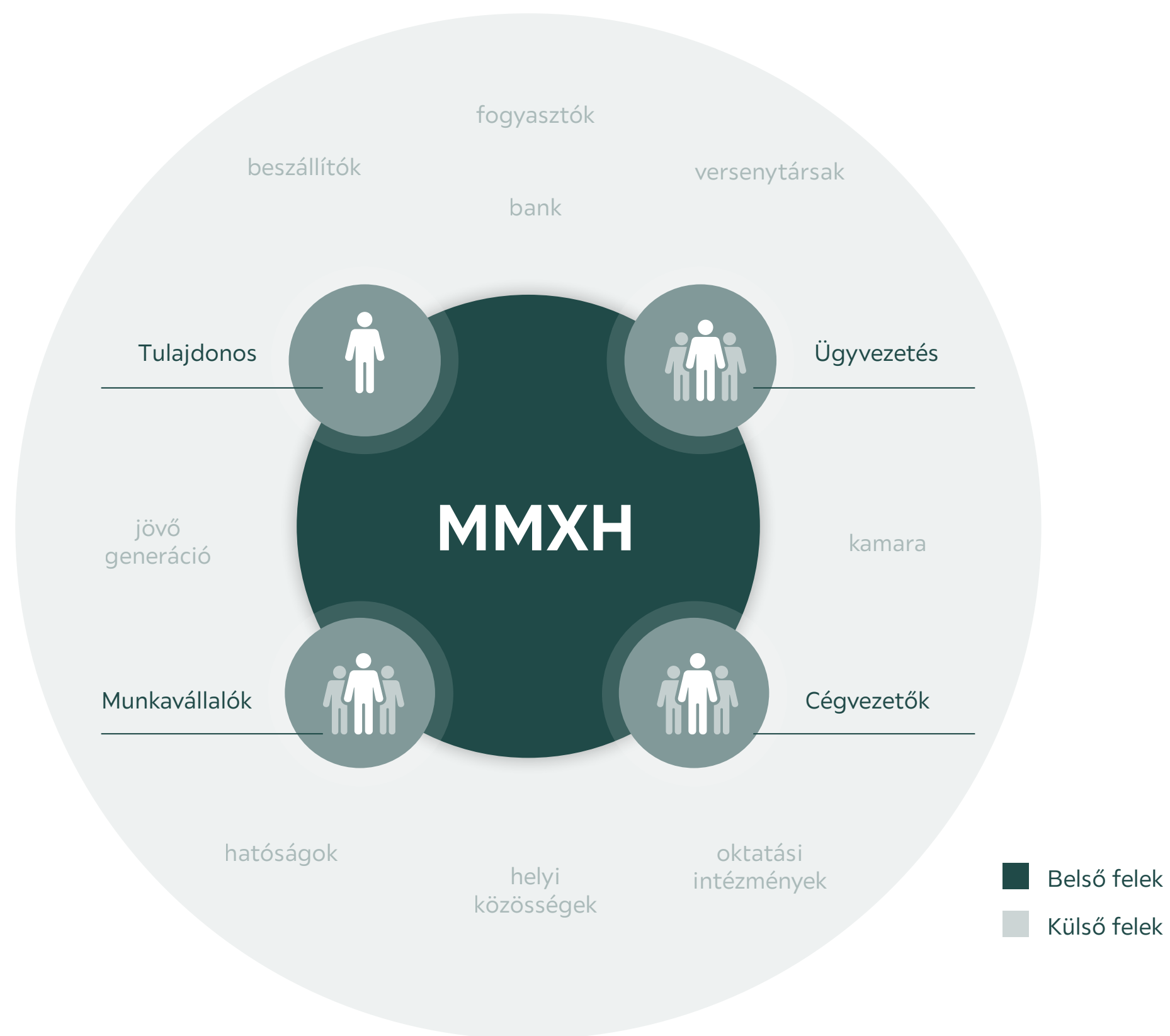
- Belső hírlevelek
- Áruházi faliújságok, plakátok
- Vállalati belső kommunikációs felület (intranet, közös meghajtó)
- Rendszeres vezetői kommunikáció – áruházvezetők napi/heti rendszerességű napindító megbeszéléseken tájékoztatják a kollégákat a munkavégzéssel kapcsolatos információkról.
- Vezetők számára havi rendszerességgel megtartott meetingek

A kommunikáció témától függően napi, heti, havi, éves rendszerességű.

6.1. Stakeholder elemzés

Érdekelt felekként (stakeholders) azokat az egyéneket és csoportokat azonosítottuk, akikre és amelyekre tevékenységünkől eredően hatással vagyunk vagy lehetünk, illetve akik hatással vannak működésünkre, valamint akiknek érdekeit érinti vagy érintheti vállalati tevékenységünk. Kapcsolatainkat velük éppen ezért megfelelően ápoljuk és keressük a közös együttműködési lehetőségeket.

Érintettjeinkkel a közvetett céljaink sokszor megegyeznek, és tudatában vagyunk annak, hogy azok elérése kizárólag közös együttműködéssel valósulhat meg.



Áttekintés az MMXH Lakberendezési Kft. kiemelt érdekelt feleivel kialakított kapcsolatokról

Kiemelt stakeholder-ek	Az együttműködés célja	A kapcsolattartás módja és gyakorisága
Munkavállalók	Munkavállalóinkkal kialakított együttműködésünk fókuszában a tevékenységünket érintő hírek naprakész és célcsoportorientált megosztása, továbbá egy olyan kultúra megteremtése áll, amelynek keretében horizontálisan és vertikálisan, nyíltan beszélhetünk Társaságunk aktuális eseményeiről, kihívásokról, valamint a további fejlődési lehetőségekről, figyelembe véve mind Társaságunk, mind munkatársaink szempontjait és érdekeit.	<ul style="list-style-type: none"> • Belső információs oldal (intranet), • Rendszeres email kommunikáció,
Tulajdonos	A tulajdonosokkal kialakított kapcsolat célja, hogy valós és rendszeres információkat kapjanak a vállalatcsoport magyarországi működéséről.	<ul style="list-style-type: none"> • Jelentések, beszámolók készítése (rendszeresen) • Felsővezetői megbeszélések (rendszeresen)
Hatóságok	Fontos számunkra a hatóságokkal való jó kapcsolat fenntartása, hiszen a megfelelő jogi előírások ismerete és betartása, valamint a zökkenőmentes ügyintézés és együttműködés elengedhetetlen Vállalatunk hatékony működéséhez.	<ul style="list-style-type: none"> • Hivatalos online kommunikációs csatorna, elektronikus ügyintézés, rendszeres
Helyi közösségek és önkormányzatok	A helyi közösségekkel történő együttműködés és kommunikáció segítségével kiemelt célunk, hogy szerves része lehessünk az áruházak településeinek. Fontos számunkra a tájékoztatás és a hatékony párbeszéd mindannak érdekében, hogy megértsük és kölcsönösen támogassuk egymást.	<ul style="list-style-type: none"> • Elektronikus ügyintézés, email-es kapcsolattartás, rendszeres, személyes jelenlét a közösségek életében.
Vevők	Vevőinkkel való rendszeres kapcsolattartás elengedhetetlen annak érdekében, hogy feltérképezzük az igényeket és megismerjük a munkánkkal, termékeinkkel való elégedettségük mértékét. Mindezeket túl a piaci trendek terén való eligazodáshoz is segítséget adunk szakmai rendezvényeink keretében.	<ul style="list-style-type: none"> • Honlapon keresztül, hírlevél, social média felületei személyes és online megkérdezések.
Oktatási intézmények	A térségi kereskedelmi oktatási intézményekkel kiemelt kapcsolatban vagyunk, hiszen rajtuk keresztül tudjuk biztosítani a munkaerőigény folyamatos biztosítását.	<ul style="list-style-type: none"> • Szakmai együttműködés (folyamatos) • duális képzés
Beszállítók	Beszállítóinkkal hosszú távú, kölcsönösen előnyös együttműködés kiépítésére törekszünk, miközben kiemelt figyelmet fordítunk a fenntarthatósági, környezetvédelmi és emberjogi célkitűzéseink érvényesítésére.	<ul style="list-style-type: none"> • Napi üzleti kapcsolat (rendszeresen), email • Gyár és üzem, vásárok, kiállítások látogatása.
Jövő generáció / diákok, gyakornokok	Társaságunk vezető szerepet tölt be az iparág képviselői között az adott térségekben, melyhez elengedhetetlen a motivált és magasan képzett munkaerő megléte a Társaság minden területére vonatkozóan. Célunk, hogy a fiatal munkaerő számára ne csak vonzó karrier lehetőséget nyújthassunk, hanem emellett a megfelelő szaktudás megszerzésében is segíthessük őket.	<ul style="list-style-type: none"> • Szakirányú képzések indítása és támogatása közép- és felsőoktatási intézményekben (folyamatos) • Duális képzés, gyakornoki program (folyamatos) • Áruházlátogatások szervezése (alkalmi) • Előadások tartása a vállalat bővebb megismeréséhez (alkalmi)

7. Fenntarthatósági stratégiánk

Fenntarthatósági Stratégiánkat anyavállalatunk fenntarthatósági törekvéseivel, Fenntarthatósági Politikánkkal összhangban, továbbá a távlati üzleti koncepcióra alapozva készítettük el 2025-ben. Fenntarthatósági Politikánk az alábbi hivatkozásokon érhető el:

 www.moemax.hu

 www.moebelix.hu

 www.xxxlutz.hu

A fenntartható fejlődés három - gazdaság, környezet és társadalom - pillérét alapul véve határoztuk meg a Fenntarthatósági Stratégiánk négy fókuszterületét és az ezekhez kapcsolódó fenntarthatósági célokat.

Fenntarthatósági céljainkban az EU éghajlatpolitikáját követve 2030-as és 2050-es mérföldköveket jelöltünk meg.



Környezet és klímavédelem



Fenntartható kínálat
& anyaghasználat



Felelős beszállítói lánc



Társadalmi felelősség
& közösségi értékteremtés





Fókuszterületek	Fenntarthatósági célok
Környezet és klíma védelem	<p>Energiahatékonyság növelése üzletekben és logisztikában, CO₂-kibocsátás csökkentése</p> <p>Megújuló energia nagyarányú felhasználása (napelemes kiserőművek további üzembehelyezése puffer, tárolási lehetőségek kiaknázásával kombinálva)</p> <p>Elektrifikáció a gépjármű flotta tekintetében legalább 50%-os részarányban 5 éven belül</p> <p>Csapadékvíz hasznosítás, megtartás az újonnan épülő (Szolnok, Békéscsaba, Szombathely stb.) áruházak tekintetében, szürkevíz hasznosítása az üzemeltetésben</p>
Fenntartható kínálat és anyaghasználat	<p>Újrahasznosított anyagtartalom a sajátmárkás termékekben</p> <p>Felelősen kezelt forrásból származó fa és alapanyagok, újrahasznosított és újrahasznosítható anyagok arányának növelése, minőség és tartósság központi szerepe</p> <p>Papírmentes iroda, papírmentes szerződés állomány honosítása</p> <p>Használt matracok stb. visszagyűjtése, 100%-os recycling egy gyártó partner bevonásával</p>
Felelős beszállítói lánc	<p>Etikus munkakörülmények és beszállítói auditok, transzparens beszerzési folyamatok</p>
Társadalmi felelősség és közösségi értékteremtés	<p>Biztonságos, támogató munkakörnyezet a dolgozóknak, helyi közösségek támogatása (pl. családok, oktatás, rászorulóknak), lakberendezési megoldások elérhető áron</p> <p>Zöldítés, parkosítás az eddigieknél (Nagytarcsa már megvalósult, egyes áruházainkban zajlik) jóval nagyobb ütemben. Illetve a telepített növényzet tekintetében az éghajlatváltozás miatti kihívások messzemenőig való figyelembe vétele</p>

7.1. A fenntarthatósági célok megvalósítása és értékelése

Fenntarthatósági céljaink elérését a 2025-ben elkészített, az üzleti tervvel összehangolt, fenntarthatósági programokból álló Fenntarthatósági stratégiánk segíti. Fenntarthatósági törekvéseink eléréséhez anyavállalatunk is jelentősen hozzájárul aktív és ösztönző tevékenységével. Üzleti terveinkben a fenntarthatósági szempontok figyelembevétele kulcsfontosságú céljaink elérése és azok nyomon követése érdekében.

8. Lényeges témáink



Környezeti

Energiafelhasználás
Hulladékgazdálkodás



Gazdasági

Gazdasági teljesítmény
Piaci jelenlét
Termék- és szolgáltatásminőség



Társadalmi

Megfelelő munkakörülmények biztosítása
Munkavállalók képzése és oktatása
Tehetség gondozás (karrierlehetőségek, mentorprogramok)



Vállalatirányítási

Beszerezési gyakorlatok

8.1. Lényeges témáink meghatározása

Jelen beszámolónk alapjául szolgáló lényeges témáink a 2025. harmadik negyedévében lefolytatott lényegességi felmérés alapján kerültek meghatározásra. A lényeges témák meghatározására a 2023. január 1-jétől hatályban lévő GRI szabványokban közzétett irányelvekkel összhangban került sor. A lényeges témákat a belső és külső érdekelt felek meghatározott körének segítségével határoztuk meg.

Az érintettek bevonását a GRI szabványok alapelvei szerint biztosítottuk. Bár külön, egyszeri kérdőíves konzultációt nem szerveztünk, a Vállalat működésébe beépített, rendszeres és strukturált érintetti párbeszédre keresztül gyűjtöttünk releváns információkat.

Az érintettek bevonása több csatornán keresztül valósult meg, többek között:

- vevői visszajelzések, panaszkezelési és elégedettségi rendszerek adatai,
- beszállítói együttműködés, auditok és mindennapi operatív kapcsolattartás,
- hatóságokkal, önkormányzatokkal és helyi közösségekkel folytatott rendszeres egyeztetések,
- tulajdonosi és felsővezetői információmegosztás,
- a munkavállalókkal történő folyamatos kétirányú kommunikáció,
- a kereskedelmi partnerekkel és oktatási intézményekkel folytatott szakmai együttműködések.

Ezen érintetti kommunikációs csatornákból származó információkat rendszerezetten összegyűjtöttük és figyelembe vettük a lényegességi értékelés során. A belső szakértők és vezetők a rendelkezésre álló érintetti visszajelzéseket, valamint a Társaság működése során jelentkező tényleges és potenciális gazdasági, környezeti és társadalmi hatásokat értékelték és prioritizálták.

A lényeges témák meghatározása a Vállalat és az érintettek számára legjelentősebb, legnagyobb hatással bíró területekre fókuszál. A folyamat során a hangsúly a hatások nagyságán és valószínűségén, valamint az érintettek dokumentált és rendszeres visszajelzésein volt.

A lényegességi mátrix kialakítása során a témákat két fő szempont alapján értékeltük:

- a társaság által gyakorolt tényleges és potenciális környezeti, társadalmi és gazdasági hatások nagysága és előfordulási valószínűsége, valamint
- a releváns érintetti csoportok – vevők, beszállítók, munkavállalók, hatóságok,

A témákat ezután priorizáltuk, és az így kapott eredmény alapján határoztuk meg a jelentésben bemutatott lényeges területeket.

A lényeges témák meghatározása során figyelembe vettük, hogy az érintett felek milyen módon befolyásolják az üzleti folyamatainkat és sikerességünket. A potenciális lényeges témák esetében vizsgáltuk a nemzetközi iparági ajánlásokat (MSCI) és az ismert jó gyakorlatokat is.

8.2. Lényeges témáink

A vezetői és felsővezetői döntések során már a tervezésnél figyelembe vesszük az egyes beruházások/intézkedések emberi jogokra, környezetre, társadalomra és gazdaságra gyakorolt hatásait. Amennyiben az egyes tevékenységeink okozta kockázati érték ezt szükségessé teszi, a MMXH Kft. intézkedéseket tesz, illetve programokat indít a tényleges vagy lehetséges negatív hatások csökkentése érdekében.

	Lényeges témák	GRI
Környezeti	Energiafelhasználás	103
	Hulladékgazdálkodás	306
Gazdasági	Gazdasági teljesítmény	201
	Piaci jelenlét	202
	Termék-, és szolgáltatásminőség	202
Társadalmi	Megfelelő munkakörülmények biztosítása	403
	Munkavállalók képzése és oktatása	404
	Tehetséggondozás (karrierlehetősége, mentorprogramok)	404
Vállaltirányítási	Beszerezési gyakorlatok	204

9. Energiafelhasználás

9.1. Környezetvédelemi alapinformációk

A Társaság a következő fenntarthatósági minősítéssel és tanúsítvánnyal ellátott termékeket forgalmazza:

- FSC-
- FSC 100%
- GOTC- Global Organic Textile Standard
- GRS- Global Recycled Standard
- Fair Wear certifikáció
- Tencel
- FCKW-mentes
- Öko Tex Standard 100

A vállalatcsoporton belül a környezetvédelemhez kapcsolódó feladatok az üzemeltetési felelősök munkakörébe tartozik. A környezetvédelemmel foglalkozó szervezeti egység kialakítása a 2025-ös év célkitűzései között szerepel. A Társaság működéséhez szükséges környezetvédelmi engedélyekhez kapcsolódó összes adminisztrációt külső szakértő/ tanácsadó cég kezeli az üzemeltetési felelősökkel szorosán együttműködve. A jogszabályok által előírt kötelezettségeket teljesítjük.

9.2. Energiafelhasználásunk jellemzői

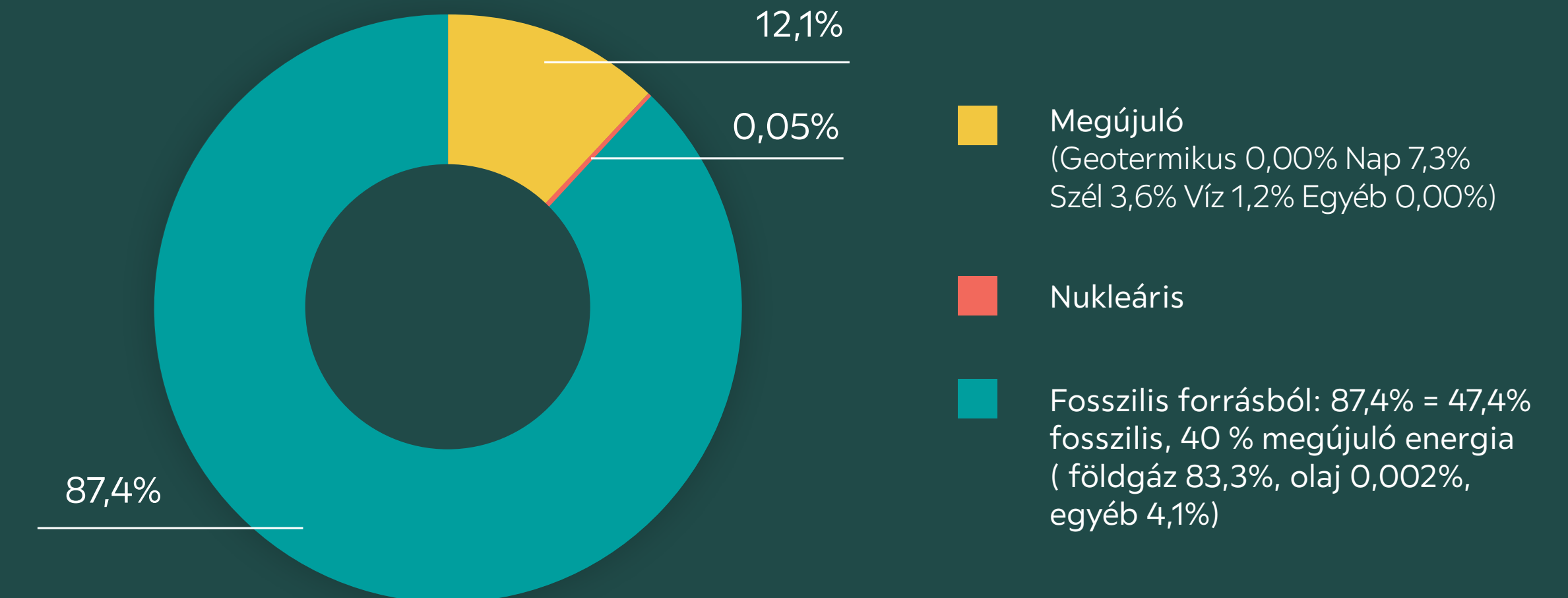
Társaságunk energiaigényét nagy részben külső forrásból vásárolt energiával fedezzük, de rendelkezünk saját naperőművekkel is, melyekkel a villamos energia igényünket részben biztosítani tudjuk.

Tudatában vagyunk annak, hogy fenntarthatósági törekvéseink és felelős gazdálkodásunk érdekében a felhasznált energiamennyiséget minél hatékonyabban kell hasznosítanunk.

Társaságunk elkötelezett a digitalizáció irányába, ezért 2026-re célkitűzés az energianemenkénti felhasználás monitoring rendszer kiépítése, mivel a Társaság energiagazdálkodása jelenleg még nem digitális monitoring környezetben működik. A legnagyobb fogyasztóinkat (épületek hűtési-fűtési rendszerei és világítása) a költségcsökkentés jegyében a szükséges minimális üzemidőkkel működtetjük, van, ahol időprogrammal, van, ahol „kézi” vezérléssel. Ahol lehetséges, ott a légtechnikai rendszerek frekvenciáit is csökkentve használjuk. Nyári hónapokban igyekszünk a free/night cooling megoldásokat alkalmazni ott, ahol ilyen rendszer üzemel. A rendszerek működtetése alapvetően az áruházvezetés felelőssége, az üzemeltetés, mint támogató és felügyelő hatáskörrel bír.

A Társaságnál 2023-ban került sor energetikai auditra.

Energiamix, villamos energia forrás megoszlás (2024):



9.2.1. Energiafogyasztás a szervezeten belül

Az egyes tevékenységeink energiafogyasztását nyomon követjük mérőrendszereink segítségével, melyeket folyamatosan fejlesztünk. A mérések eredményeiről vezetőink havi jelentés formájában kapnak tájékoztatást.

ENERGIAFOGYASZTÁS	Mértékegység	2024.
Teljes energiafogyasztás	MJ	65,323,129
Éves villamosenergiafogyasztás	kWh	10,735,134
Éves földgázfogyasztás	m ³	518,329
Éves távhőfogyasztás	kWh	894,575.00
Éves PB gázfogyasztás	kg	0
Éves gázolajfogyasztás	liter	73,138
Éves benzinfogyasztás	liter	95,191
Éves LPG fogyasztás	liter	0
Éves megújulóenergia-fogyasztás (összfogyasztásból)	kWh	618,904
Éves energiafogyasztás megújuló energia aránya	%	5.77%
Éves energiamegtakarítás	MJ	9,919,690
Egy főre jutó energiafogyasztás	MJ/fő/év	64168
Létszám	fő	1018

9.2.2. Energiaintenzitás

Az energiaintenzitás, azaz egy egységnyi termékre vetített teljes energiafogyasztás adatai 2024. évtől állnak rendelkezésre. Társaságunknál a 2024. üzleti év energiaintenzitási mutatója [MJ/eFt]: 1.0158

9.2.1. Energetikai megtakarítás

A Vállalat a 2024-es üzleti évében a 2023-as bázisévhez képest **13,2 %-os energiafogyasztás-csökkenést ért el**, ami 9,9 millió MJ megtakarításnak felel meg.

A csökkenés fő tényezői:

- a villamosenergia-felhasználás **16,7 %-os** visszaesése,
- a földgázfogyasztás **12,1 %-os** mérséklődése,
- valamint a megújuló energia részarányának több mint kétszeresére növekedése (**2 % → 5,8 %**).

Emellett az energiaintenzitás (energiafogyasztás munkavállalónként) **10 %-kal** csökkent, jelezve a hatékonyság növekedését.

9.2.2. Energiacélok

A Társaság energiacéljait a Fenntarthatósági stratégiánkkal összhangban, részletesen határoztuk meg.

A MMXH Kft. kiemelt energiacéljai (2025-2030):

2025

- az energiamonitoring és energiahatékonyság menedzsment rendszer hatékony bevezetése, működtetése és fejlesztése,
- a technológiai folyamataink optimalizálásával, energiahordozó-váltással, berendezéseink fejlesztésével, megújításával növeljük az energiahatékonyságot és csökkentjük a CO₂ kibocsátást,
- a hűtésre és fűtésre felhasznált energiákat 10%-al, a tCO₂ kibocsátást 20%-os mértékben csökkentjük (bázis év: 2025.)
- 20 % energiamegtakarítás elérése 2030-ig (bázis év: 2025.),
- munkatársaink fenntarthatósági szemléletmódját képzéssel és ösztönzési rendszerrel fejlesztjük,
- megújuló energiaforrásainkat 3000 kWp teljesítménnyel növeljük,

2030

- megújuló energiafelhasználásunk arányát 2030-ra minimum 30%-ra emeljük,
- beszerzéseinkben minél kisebb energiafelhasználású berendezéseket választunk ki
- az éves energiahatékonyság javítását célzó programok teljesüléséről jelentések, illetve vezetői felülvizsgálat útján kapnak tájékoztatást a felsővezetőink.



9.3. Energetikai beruházások

Energetikai beruházások keretén belül 2024-ben napelemes kiserőművek kerültek beüzemelésre az alábbi lokációkon:

1214 Budapest, Rákóczi Ferenc út 277.	140 kW AC	2024.01.30.
9400 Sopron, Virágfüzér út 2.	140 kW AC	2024.02.01.
6000 Kecskemét, Halasi út 2.	136 kW AC	2024.12.07.

A 2024-ben megvalósult beruházásokat megelőzően a következő lokációkban is sor került már az energetikai beruházásra:

1097 Budapest, Gyáli út 33.	90 kW AC	2023.10.19.
2142 Nagytarcsa, Nyár u. 9-10	136 kW AC	2022.11.03.
1095 Budapest, Soroksári út 86-88	50 kW AC	2023.07.27.

A vásárolt energia-fogyasztás csökkentése érdekében további, évi 4-5 lokációra építünk napelemes kiserőműveket a 2025-2030. közötti időszakban ezzel elérve a teljes lefedettséget. Az energiaigény csökkentése érdekében az áruházi kiszolgáló helyiségekben és a térvilágítások esetében LED világításra váltottunk, továbbá a raktári világításokat mozgásérzékelőkkel láttuk el.

10. Kibocsátások

A CO₂ kibocsátás csökkentése a Társaság stratégiai célkitűzései között szerepel. Ennek érdekében a 2025-2030. közötti időszakban megtörténik a kazánok cseréje kondenzációs kazán vagy hőszivattyús megoldásra. Jelenleg a fosszilis energiahordozók és távhőfogyasztás csökkentésével érjük el a CO₂ kibocsátás csökkentést, amelyet az áruházi hőmérséklet küszöbértékek csökkentésével, illetve a kazánok időprogramos vezérlésével biztosítunk.

A Társaság telephelyein a jelentés összeállításáig 5 elektromos gépjármű töltő berendezés került kiépítésre, és folyamatban van a minden telephelyet átfogó elektromos autó töltő beruházás, mely várhatóan 2027. év végéig megvalósul.

10.1. Nem üvegházhatású gázkibocsátások

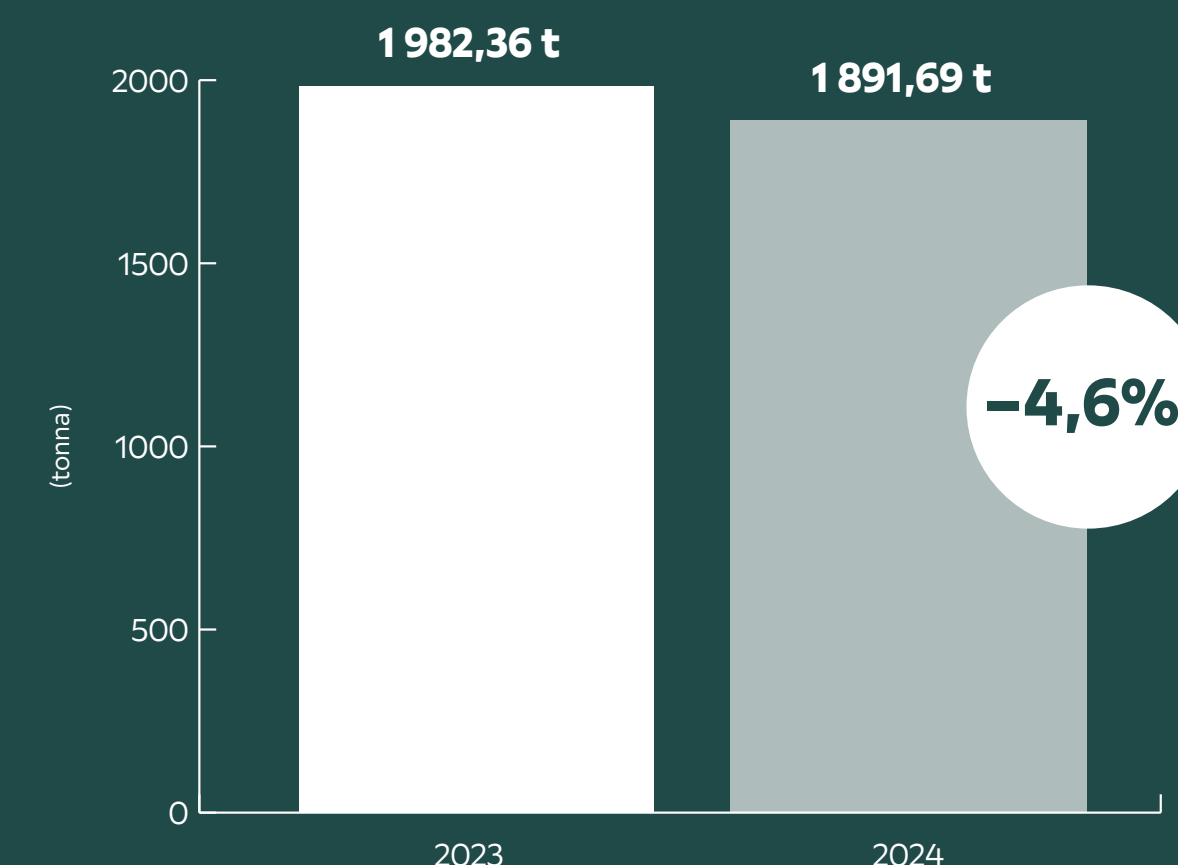
A Társaság pontforrás emisszió méréseinek eredményei a jogszabályi kötelezettségeknek megfelelően jegyzőkönyvben kerülnek rögzítésre.

A bejelentésköteles levegőszennyező pontforrások helyét és számát a következő táblázat tartalmazza:

Áruház	Irsz.	Település	Utca	Hsz.	Pontforrás db száma
Mömax	2040	Budaörs	Sport u.	3.	2
MMXH KP.	1095	Budapest	Soroksári út	86-88.	6
Mömax	1033	Budapest III.	Szentendrei út	104.	2
Mömax	1214	Budapest XXI.	Rákóczi Ferenc út	277.	2
Möbelix	4031	Debrecen	Balmazújvárosi út	4.	2
Mömax	9023	Győr	Fehérvári út	5/B.	4
Möbelix	3516	Miskolc	Pesti út	25.	2
LOG	2142	Nagytarcsa	Nyár u.	9-10.	2
Mömax	4400	Nyíregyháza	Kosbor u.	3.	2
Möbelix	6728	Szeged	Dorozsmai út	13-17.	4
XXXLUTZ	1135	Budapest	Lehel u.	51.	2
XXXLUTZ	2040	Budaörs	Kinizsi u.	5.	2
XXXLUTZ	9012	Győr	Királyszéki u.	35.	2
XXXLUTZ	7634	Pécs	Makay István u.	7.	2
XXXLUTZ	1239	Budapest	Bevásárló u.	6.	2
XXXLUTZ	4031	Debrecen	Kishatár u.	32.	2

11. Hulladékgazdálkodás

11.1.1. Hulladékgenerálás és annak jelentős hatásai



A vállalat éves összes hulladéktermelése 2024-ben 1 891,69 tonna volt, ami 4,6%-os csökkenést jelent a 2023. évi 1 982,36 tonnához képest.

A keletkezett hulladék főként nem veszélyes ipari hulladékból és csomagolási anyagokból állt.

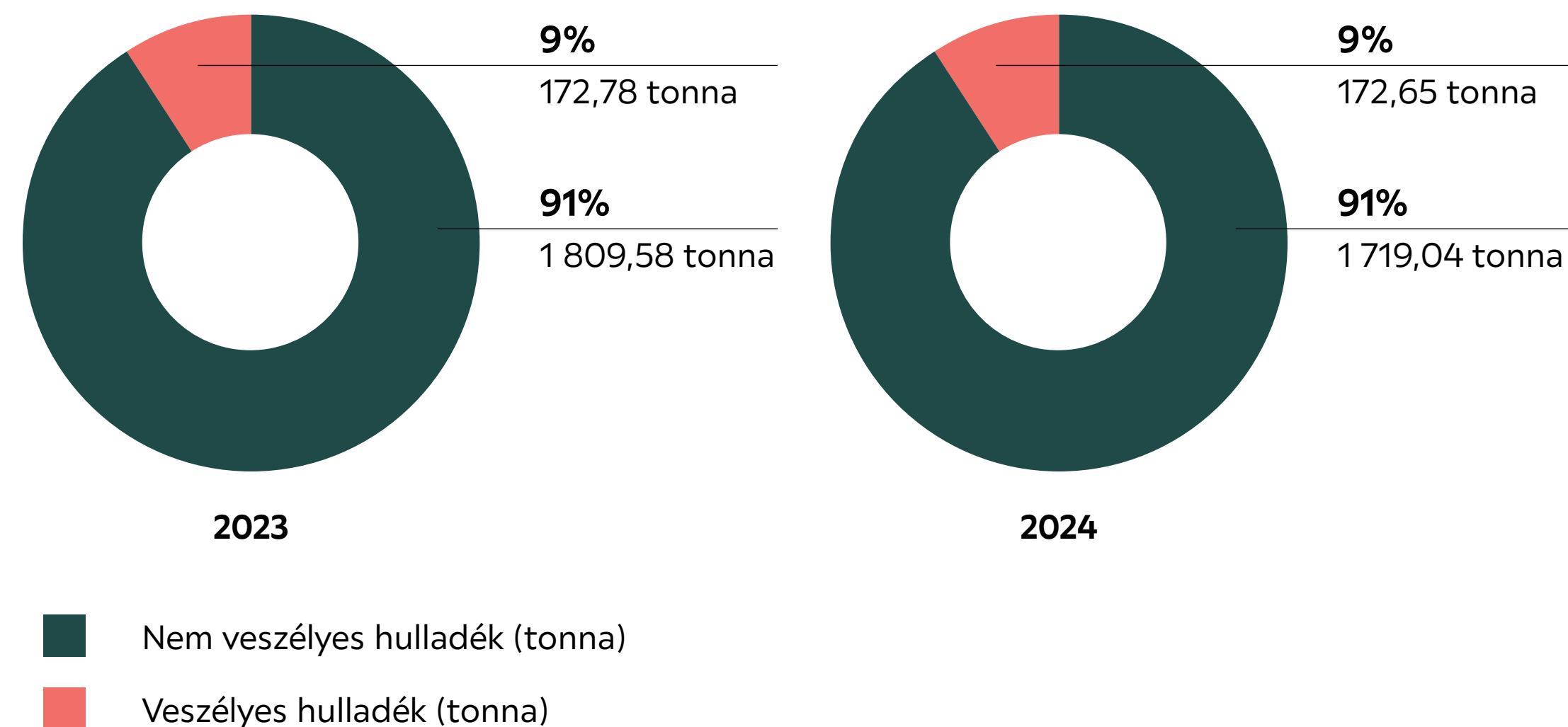
11.1.2. 306-2 A hulladék jelentős hatásai

A vállalat hulladékgazdálkodási tevékenysége során a legjelentősebb környezeti hatás az anyagáramlás és a hulladéklerakásból származó kibocsátás.

A szervezet törekszik az újrafeldolgozás és anyag-visszanyerés növelésére, a veszélyes hulladék mennyiségének minimalizálására, valamint a helyben történő kezelési megoldások előnyben részesítésére.

11.1.3. Keletkezett hulladék

Keletkezett hulladék megoszlása, 2024 (veszélyes / nem veszélyes)



2024-ben a keletkezett hulladék összmenyisége **1 891,69 tonna** volt, amelyből:

- **172,65 tonna** minősült veszélyesnek (2023: 172,78 t),
- **1 719,04 tonna** nem veszélyes hulladék volt.

A veszélyes hulladék részaránya így **9,1%**, ami gyakorlatilag megegyezik az előző évvel.

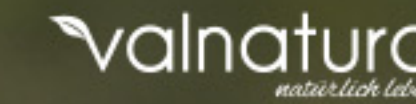


Környezettudatos cselekvés – időtálló termékfejlesztés

Az "XXXL for tomorrow" program segítségével határozott lépést teszünk a **fenntartható lakberendezés** irányába. Elhivatott partnereinkkel közösen **környezetbarát termékválasztékot** fejlesztünk, amely nem csak exkluzív, de hiteles, felelősségteljes és a piaci igényeket kielégítő márkákat eredményez.

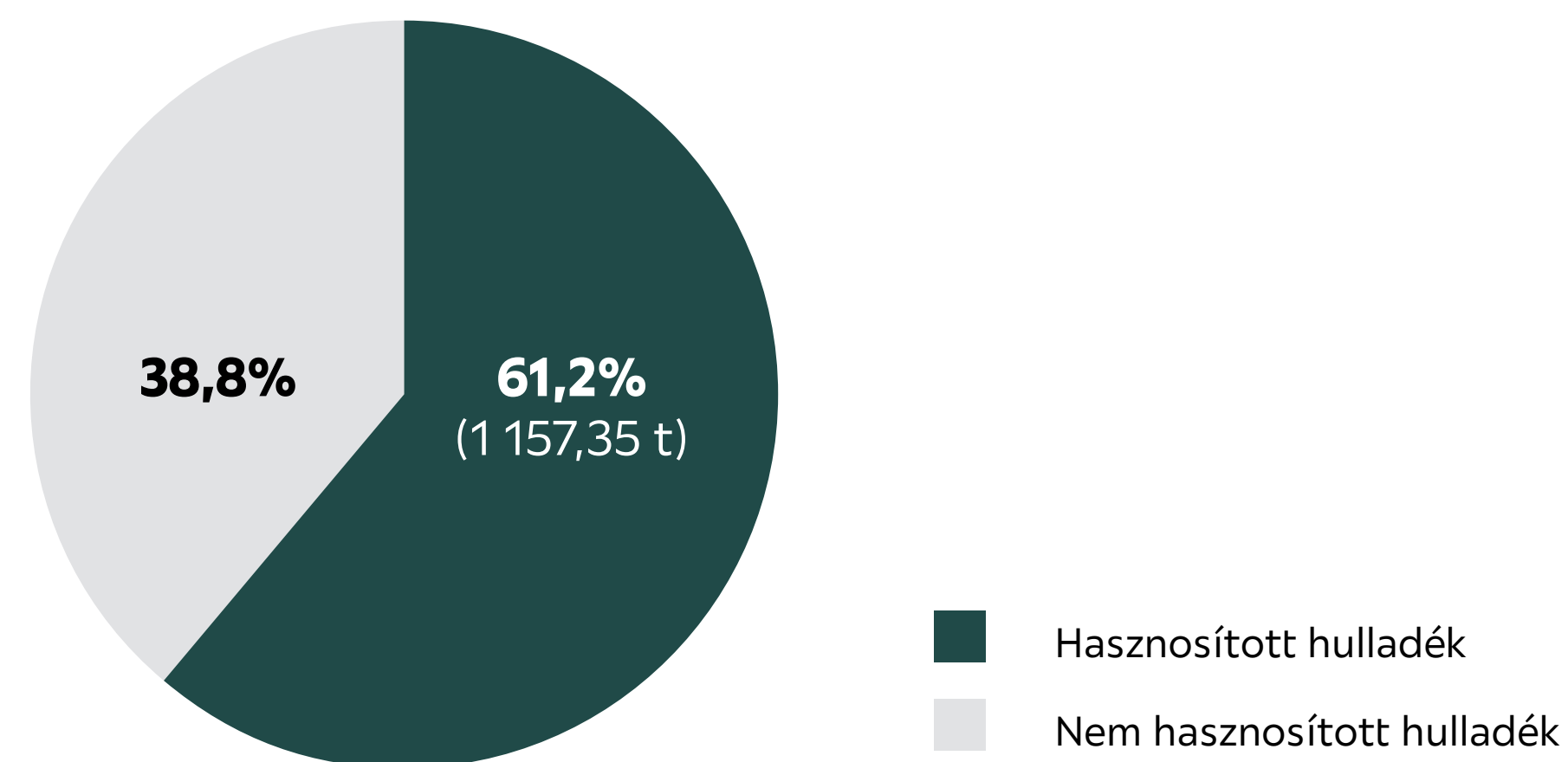
Kiemelt hangsúlyt fektetünk az **újrahasznosítható anyagokra**, a **megújuló nyersanyagokra** és a **tartósan magas minőségre**. Emellett törekszünk a műanyag csomagolások csökkentésére, valamint a **fenntartható ellátási láncok** használatára folyamataink során.

Belső tervezőcsapatunkkal szoros együttműködésben olyan átgondolt termékfejlesztést valósítunk meg, amelynek középpontjában az **erőforrások megóvása**, az **újrahasznosítás** és az **ökológiai felelősségvállalás** áll.



11.1.4. A hulladék hasznosítása

Hasznosított hulladék aránya az összes hulladékhoz képest, 2024



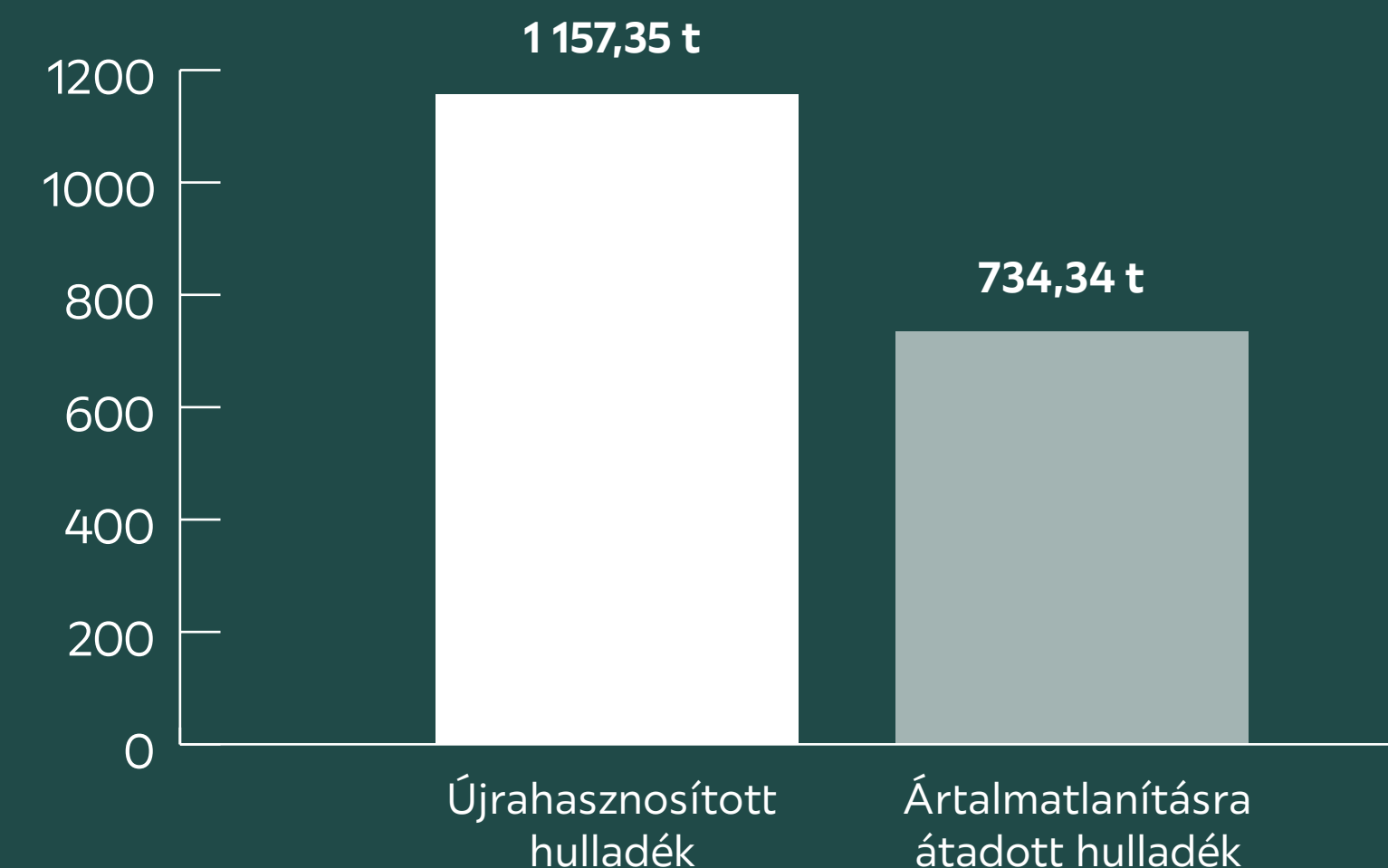
Az újrahasznosított vagy egyéb hasznosításra átadott hulladék mennyisége 2024-ben **1 157,35 tonna** volt, ami az összes hulladék **61,2%-át** jelenti (2023-ban: 58,6%). Ezen belül:

- **A veszélyes hulladék hasznosítása: 172,65 tonna,**
- **A nem veszélyes hulladék hasznosítása: 984,70 tonna.**

A legjelentősebb hasznosítási mód továbbra is az **újrahasznosításra való előkészítés**, amely 2024-ben **1 147,38 tonnát** tett ki.

11.1.5. A hulladék ártalmatlanítása

Hulladék kezelése, 2024 (tonnában)



Az ártalmatlanításra átadott hulladék összmenyisége 2024-ben **734,34 tonna** volt, amely **10,4%-kal csökkent** a 2023-as **819,83 tonnához** képest.

- Ebből **3,77 tonna** veszélyes hulladék (főként hulladéklerakás útján),
- **730,57 tonna** nem veszélyes hulladék, melyet szintén döntően **lerakással** kezeltek.

Az égetés és egyéb ártalmatlanítási műveletek aránya továbbra is elhanyagolható.

11.1.6. Összegzés



Az összes hulladék mennyisége csökkent



Az újrahasznosítás aránya nőtt



Az ártalmatlanításra átadott mennyiség csökkent

A vállalat 2024-ben javuló hulladékgazdálkodási teljesítményt ért el:

- Az összes hulladék mennyisége csökkent,
- Az újrahasznosítás aránya nőtt,
- Az ártalmatlanításra kerülő hulladék mennyisége mérséklődött.

A jövőbeni cél **a teljes hulladékgenerálás további csökkentése, a körforgásos gazdálkodás erősítése, valamint a veszélyes hulladék arányának minimalizálása.**



12. Gazdasági teljesítmény

Az MMXH Kft. elkötelezett a fenntartható működés iránt és gazdasági teljesítménye elérése során kiemelt figyelemmel tekint az ESG-szempontra, azok átfogó bemutatására. Vállalatunk hatékony működésének és piaci pozíciójának erősítése érdekében a korábban megkezdett beruházásainkat és fejlesztéseinket az elmúlt időszakban tovább folytattuk.

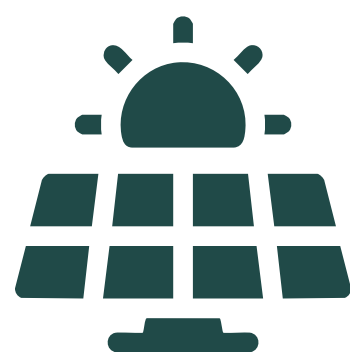
A 2024. év kiemelt eredménye, az új, 2025. októberében megnyitásra kerülő székesfehérvári Mömax áruházunk saját erőből finanszírozott forrásokból történő megépítése.

További beruházások

Tisztában vagyunk vele, hogy európai szintű nagyvállalként jelentős szerepünk van nemzetgazdaságunk erősítésében. Áruházaink és beruházásaink által munkahelyeket teremtünk, új munkavállalók felvételével is biztosítjuk a helyi közösségek eredményes működését.

Beruházásaink a tervező, kivitelező, beszállító, gyártó vállalatok számára egyben megbízásokat eredményeznek, ezzel is többlet árbevételt generálva. Mindez jelentősen növeli a régió foglalkoztatottsági mutatóit, emellett nemzetgazdasági szinten is növeli az állam bevételeit.

12.1. Az éghajlatváltozás okozta kockázatok csökkentésére tett intézkedések



Napelemek telepítése

142.532.818 Ft

A Társaságban a magyar állam nem rendelkezik tulajdonnal.

12.2. Pénzügyi megfelelés és közzétételek

A pénzügyi terület működéséért a MMXH Kft. CFO-ja felel. Célunk, hogy pénzügyi, számviteli és adózási folyamataink megfeleljenek a mindenkor hatályos számviteli és adózási jogszabályoknak, aminek támogatására belső ellenőrzést végzünk az anyavállalat belső ellenőrzési és kontrolling osztályával együttműködve, tovább a folyamatok ellenőrzése érdekében külső auditot is igénybe veszünk. A MMXH Kft. az egyedi éves beszámolóját a magyar Számviteli törvény szerint készíti el.

Pénzügyi eredményeinket egyedi Éves beszámolóban tesszük közzé. A tulajdonos és a vállalatvezetés tájékoztatását a Kontrolling Főosztály által a mérleg-, eredmény- és cash-flow tételek alakulásáról, valamint az értékesített termékek jövedelmezőségéről havonta készített jelentés biztosítja.

12.3. Gazdaságosság és költségtudatosság

Társaságunk valamennyi munkatársa nap mint nap azon dolgozik, hogy tevékenységünk eredményeként stabil és fenntartható gazdasági teljesítményt érjünk el. Hosszú távon csak nyereséges működéssel tudjuk biztosítani cégünk és munkahelyeink biztonságát, ezért kiemelten fontos, hogy mind vezetőink, mind dolgozóink takarékos és költséghatékony szemlélettel végezzék munkájukat. Minden kiadás, költségnövekedés vagy jövőbeni befektetés esetében elengedhetetlen annak vizsgálata, hogy az mennyiben szolgálja a költséghatékonyt, a megtérülést és a vevői elégedettség növelését.

Gazdasági eredményünk valójában az egyes osztályok és munkatársak mindennapi döntéseinek és teljesítményének összességéből áll össze. Ezért minden munkatársunk felelőssége, hogy saját munkáját a lehető leghatékonyabban végezze, hiszen egyéni hozzájárulásuk közvetlenül meghatározza a vállalat működésének eredményességét.

13. Foglalkoztatás

13.1. HR-stratégiánk, munkáltatói márkánk

Társaságunk a hazai bútorkereskedelem egyik meghatározó szereplője, és jelentős munkáltatóként kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy működésünk hosszú távon is összhangban legyen fenntarthatósági céljainkkal.

Jövőképünk egy olyan vállalat irányítása, amely élhető, szerethető és tartósan sikeres. Ez nemcsak munkatársaink elköteleződését és elégedettségét erősíti, hanem versenyképes pozíciót biztosít számunkra a munkaerőpiacon is. Meggyőződésünk, hogy a sokszínűség alapvető eleme eredményeinknek.

Munkatársaink aktívan alakítják szervezeti kultúránkat, hiszen ők dönthetik el, milyen elveket követnek, és – talán még fontosabb – miként cselekszenek a vállalt normák szerint.

Egészséges és támogató szervezeti kultúrát azok a helyes magatartásformák hoznak létre, amelyek illeszkednek a vállalat szabályaihoz és a vezetőség elvárásaihoz. Ezek a viselkedésminták meghatározzák a dolgozók elégedettségét, a munkakörnyezethez való hozzáállást, a feladatok hatékony végrehajtását, valamint az üzleti célok megértését és megvalósítását.

Az évek során olyan munkahelyi környezetet és vállalati kultúrát alakítottunk ki, amely vonzza a tehetségeket, és egyben képes megtartani, illetve motiválni meglévő munkavállalóinkat.

HR stratégiánkat és munkáltatói márkánkat a következő szempontok mentén alakítottuk ki:



Tehetség- és karrierfejlesztés

– kiemelten fontos számunkra munkatársaink szakmai fejlődése és előrelépési lehetőségeinek biztosítása. Duális képzési programjainkkal támogatjuk a fiatalok fejlődését és a karrierjük elindítását. Széleskörű képzési programokkal, mentorálási lehetőségekkel és átlátható előmeneteli rendszerrel támogatjuk hosszú távú karriercéljaikat.



Versenyképes juttatások és ösztönzési rendszer

– bérezési rendszerünk és juttatási csomagjaink a legfrissebb piaci kutatásokra és benchmarkokra épülnek, ezzel biztosítva a méltányos és versenyképes anyagi elismerést:

- Cafetéria, útiköltség hozzájárulás
- Jubileumi szabadság és jutalom a munkáltatónál eltöltött évek arányában
- Babaszületés támogatása
- Iskolás korú gyermekkel rendelkező munkavállalóink részére iskolakezdési támogatás
- Munkakörhöz szabott célprémium

Emellett áruházainkban helyi szintű célkitűzéseket is meghatározunk, amelyek ösztönzik a munkatársakat a közösségi és fenntarthatósági kezdeményezések aktív támogatására, valamint hozzájárulnak az adott áruház egyedi kihívásainak és lehetőségeinek kezeléséhez.

Fenntartjuk a belső béraparányosságot a bérfezültség elkerülésének érdekében. A teljesítményeket rendszeresen értékeljük, értékesítőink jutalék rendszer szerint dolgoznak. Nagy hangsúlyt helyezünk a nem pénzbeli ösztönző rendszerekre, belső képzésekre és előléptetési lehetőségekre.



Egészségmegőrzés és jóllét

– munkatársaink testi-lelki egészségét egészségügyi szűrések, sportprogramok, valamint mentálhigiénés támogatások révén segítjük. Munkaerőgazdálkodásunk során figyelemmel vagyunk a következő szempontokra:

- Munkidő nyilvántartási rendszer folyamatos fejlesztése
- Munka-magánélet egyensúly megtartása
- Túlóra szabályozás



Pozitív munkahelyi kultúra

– az együttműködés, a nyílt kommunikáció és a csapatmunka alapvető értékeink. Meggyőződésünk, hogy a támogató munkahelyi légkör elősegíti az innovációt, növeli a kreativitást és erősíti a motivációt.



Közösségi és csapatépítő programok

– rendszeresen szervezünk olyan eseményeket, amelyek erősítik a munkatársak közötti kapcsolatokat és hozzájárulnak a kellemes munkahelyi atmoszférához. Valamint 2017. óta, azaz 7 éve működik társaságunknál egy, a munkavállalók egészséges életmódjának megőrzését és egyben jótékonyági célokat is szolgáló belső sportverseny, (MOVEMAXXX néven) melyben minden évben közel 100 dolgozó vesz részt aktívan.



Társadalmi felelősségvállalás

– aktívan részt veszünk közösségi és környezetvédelmi kezdeményezésekben, ezzel is erősítve vállalatunk jó hírnevét és vonzerejét a jövőbeli munkavállalók körében. (például Nagytarcsai központi raktárunkban fa ültetés a kollégákkal)



Innováció és fejlődés

– folyamatosan keressük az új megoldásokat és ötleteket, amelyek segítenek fenntartani és tovább fejleszteni vállalati kultúránkat.

13.2. Foglalkoztatás

Jelentős munkáltatóként hatással vagyunk a helyi közösségekre, az államháztartásba befizetett adók összegével pedig a gazdaságra és a társadalomra.

Munkahelyek teremtése kapcsán kulcsfontosságú számunkra a változásokhoz való alkalmazkodás, a humánerőforrás menedzsment folyamatos fejlesztése, valamint Társaságunk fenntarthatósági szempontoknak való megfelelése. HR tevékenységünk során folyamatosan elemezzük és kezeljük a foglalkoztatási tevékenységünkéből eredő pozitív és negatív hatásokat.

Létszámgazdálkodásunk középpontjában a fluktuációból adódó létszámhiányok pótlása és az áruházak működtetéséhez szükséges, megfelelően képzett munkaerő biztosítása áll. A megfelelő számú és összetételű munkaerő biztosítása érdekében Társaságunk szoros kapcsolatot ápol felsőfokú és középfokú, valamint az alapfokú oktatási intézményekkel is.

A kiváló, szakképzett munkaerő megszerzése, fejlesztése és megtartása kulcsfontosságú Társaságunk hosszú távú sikeréhez. A szakmunkások területén tapasztalható munkaerőhiányt duális képzőhelyként próbáljuk ellensúlyozni, valamint nagy hangsúlyt fektetünk munkavállalóink képességeinek és szakmai fejlődésének biztosítására.

Társaságunk képzőhelyként részt vesz a középfokú és felsőfokú duális képzésben, gyakornoki és ösztöndíj programokat működtet, és a leendő munkavállalókkal már tanulmányaik alatt igyekszik szoros kapcsolatot kialakítani. A diákok 2-4 hetet töltenek el a munkahelyeken. 2025. nyarán 500 fő diákmunkást alkalmaztunk. A tartósan – 1-3 éven keresztül – munkát vállaló diákok száma megközelítőleg 200 fő.

2023 óta jelentős számban foglalkoztatunk megváltozott munkaképességű munkavállalókat, ezzel is támogatva az mmk-s munkavállalók aktív visszatagozódását a munka világába.

Belső kommunikáció

HR tevékenységünk eredményessége szempontjából kiemelten fontos számunkra a hatékony belső kommunikáció megteremtése munkatársainkkal. Belső kommunikációs tevékenységünk során nemcsak a legfontosabb információkról és változásokról tájékoztatjuk munkavállalóinkat, hanem megosztjuk velük sikereinket is.

Ezen felül fontos számunkra a visszamérés, valamint a munkavállalói elégedettség vizsgálata is.

Munkavállalóink jólléte, a működésünk, illetve munkakörnyezetük kapcsán megosztott dolgozói vélemények ismerete elengedhetetlen ahhoz, hogy segítsen beazonosítani azokat a területeket, amelyeken változásra van szükség. Ezáltal tudjuk tovább fejleszteni munkahelyi kultúránkat és olyan munkahelyi környezetet kialakítani, ami hosszú távon mind a munkavállalók, mind Társaságunk számára előnyös, illetve egészségesebb, produktívabb és motiváltabb légkört tud teremteni.

Ennek feltérképezése érdekében végezzük munkavállalói elégedettségi felméréseinket is, anonim kérdőíveken keresztül.

Emellett munkavállalóinknak lehetőségük van panaszbejelentési rendszerünkön keresztül anonim módon bejelenteni észrevételeiket, panaszait.

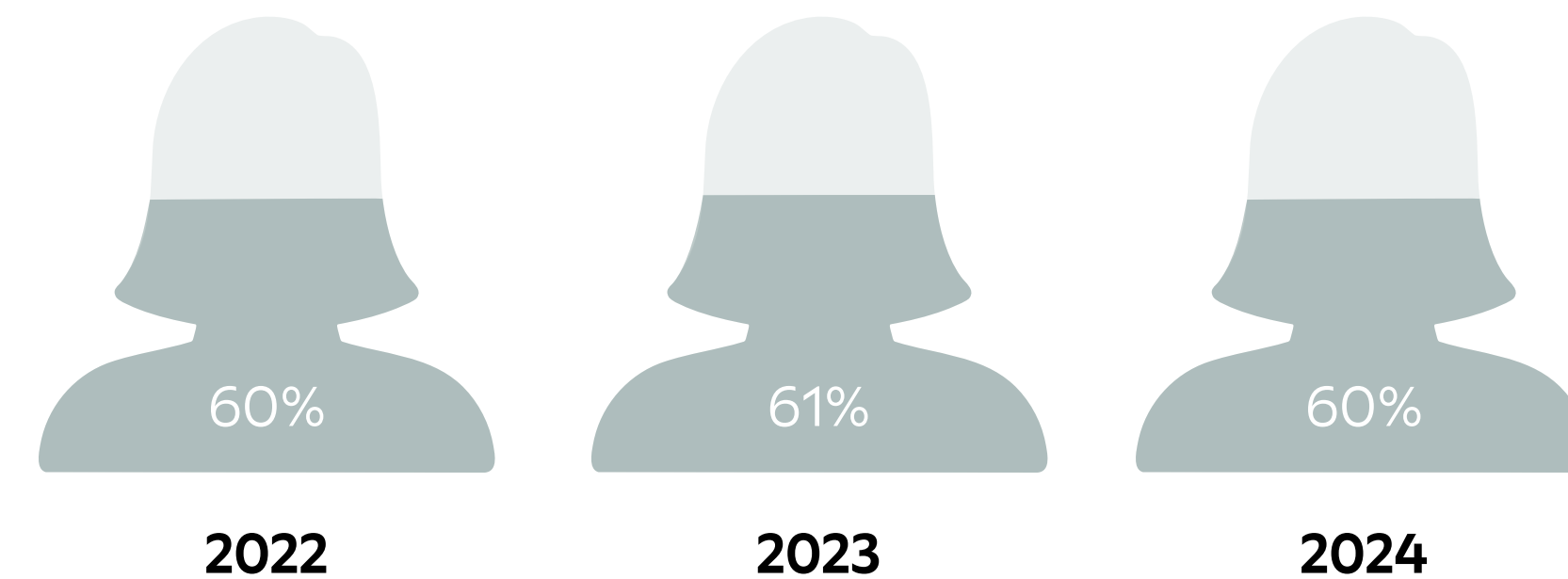
13.3. Alkalmazottak teljes létszáma nemek szerinti bontásban

Áttekintés a MMXH Kft. által foglalkoztatottakról

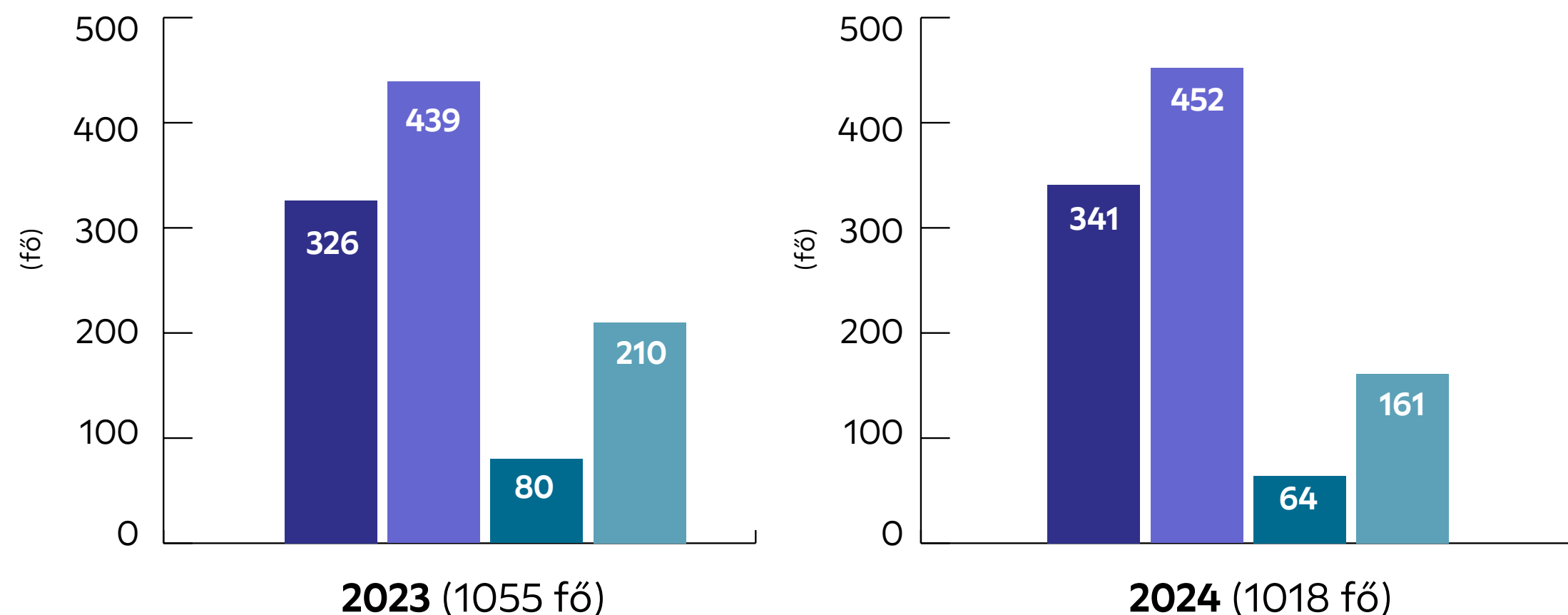
Az MMXH Kft. 2024-ben összesen 1018 főt foglalkoztatott, ami az előző évhez képest 3%-os csökkenést jelent.

Munkatársaink közel 40%-a férfi, ami a tevékenységünk jellegéből fakad. Női munkavállalóink elsősorban irodai, illetve könnyű, fizikai munkakörökben dolgoznak és arányuk állandó az utolsó 3 év időszakában.

Női foglalkoztatottak aránya



Határozatlan idejű szerződéses alkalmazottak



- Teljes munkaidejű alkalmazott férfi
- Teljes munkaidejű alkalmazott nő
- Részmunkaidős alkalmazott férfi
- Részmunkaidős alkalmazott nő

Határozott idejű szerződéssel nem foglalkoztatunk munkatársakat.

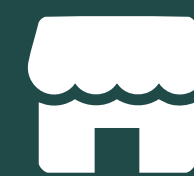
Részmunkaidős foglalkoztatás

Fontos számunkra a rugalmas foglalkoztatási formák biztosítása, amelyek elősegítik a munka és magánélet egyensúlyát. Részmunkaidőben foglalkoztatott munkatársaink aránya az elmúlt három évben stabilan ~20% körül alakult, ami jól tükrözi elköteleződésünket a különböző élethelyzetekhez igazodó, inkluzív foglalkoztatás mellett.

13.4. Alkalmazottak teljes létszáma működési helyszínek szerint

13.4.1. Munkavállalói struktúra

Vállalatunk működését három fő foglalkoztatási területen keresztül biztosítjuk:



Áruházi munkatársak: Az áruházakban dolgozó munkatársak felelnek a napi szintű operatív működésért, az értékesítésért, valamint a vásárlói élmény biztosításáért országszerte működő üzleteinkben.



Logisztikai központ munkatársai: A központban dolgozó kollégák kulcsszerepet töltenek be az áruk szakszerű kezelésében, raktározásában és elosztásában.



Back office egységek munkatársai: Adminisztratív és támogató funkciókat látnak el, ideértve a pénzügyet, HR-t, IT-t, beszerzést, marketinget és egyéb vállalati szolgáltatásokat.

Minden munkavállalónkat munkaviszony keretében foglalkoztatjuk, ezzel is biztosítva számunkra a jogszabályoknak megfelelő, stabil és kiszámítható foglalkoztatási környezetet. Ez a struktúra lehetővé teszi, hogy vállalatunk hatékonyan és összehangoltan működjön, miközben minden munkavállalói csoport értékes módon járul hozzá közös üzleti és fenntarthatósági céljaink eléréséhez.

Társaságunk képzőhelyként részt vesz a középfokú és felsőfokú duális képzésben, gyakornoki és ösztöndíj programokat működtet, és a leendő munkavállalókkal már tanulmányaik alatt igyekszik szoros kapcsolatot kialakítani. A diákok 2-4 hetet töltenek el a munkahelyeken. 2025. nyarán 500 fő diákmunkást alkalmaztunk. A tartósan – 1-3 éven keresztül – munkát vállaló diákok száma megközelítőleg 200 fő.

2023 óta jelentős számban foglalkoztatunk megváltozott munkaképességű munkavállalókat, ezzel is támogatva az mmk-s munkavállalók aktív visszatagozódását a munka világába.

Munkavállalói jogviszonyban foglalkoztatottak létszáma	MMXH Kft.		
	Év	2023	2024
Foglalkoztatási területek			
Áruházi munkatársak	fő	852	820
Logisztikai központ munkatársai		98	97
Back office egységek munkatársai		105	101
Összesen:		1 055	1 018

Munkavállalói jogviszonyban foglalkoztatottak létszáma	Régiók és működési helyszínek	Év	MMXH Kft.	
			2023	2024
Határozatlan idejű szerződéses teljes munkaidős és részmunkaidős alkalmazottak	Áruházi munkatársak	fő	852	820
	Teljes munkaidő		579	605
	Részmunkaidő		273	215
	Logisztikai központ munkatársai		98	97
	Teljes munkaidő		94	90
	Részmunkaidő		4	7
	Back office egységek munkatársai		105	101
	Teljes munkaidő		92	97
	Részmunkaidő		13	4
	Teljes munkaidőben foglalkoztatottak száma (létszám/FTE)	Áruházi munkatársak		579
Logisztikai központ munkatársai			98	97
Back office egységek munkatársai			105	101
Részmunkaidős alkalmazottak száma (létszám/FTE)	Áruházi munkatársak		204,75	161,25
	Logisztikai központ munkatársai		3	5,25
	Back office egységek munkatársai		11,44	2,5

2024. során a foglalkoztatási területek megoszlásában nem történt jelentős változás az előző évhez képest. Munkavállalóink 100%-a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkeznek. A teljes munkaidős foglalkoztatási forma a meghatározó vállalatcsoportunkon belül, az ebben érintett munkavállalók aránya eléri a 80%-ot

13.4.2. Alkalmazottak létszámának változása (fluktuáció)

	MMXH Kft.		
		2023.	2024.
Alkalmazottak létszámának változása			
Belépők száma	fő	205	190
Nő	fő	120	93
Férfi	fő	85	97
Kilépők száma	fő	416	313
Nő	fő	225	169
Férfi	fő	191	144
Az alkalmazottak belépési fluktuációjának mértéke a beszámolási időszakban (=belépők száma/teljes alkalmazotti létszám*100)	%		
Nő	%	11	7
Férfi	%	8	7

A vállalat folyamatosan törekszik munkaerőállományának megújítására és bővítésére. Új belépőket a távozó munkavállalók pótlására alkalmazunk elsősorban, hogy biztosítsuk a zavartalan működést és a magas színvonalú szolgáltatást.

Ezen felül, az újonnan nyíló áruházaink személyzetének felállítása szintén kiemelt prioritás, amely hozzájárul a vállalat növekedéséhez és a helyi munkaerőpiac fejlesztéséhez.

Fluktuáció mérséklését célzó intézkedések:

- **Munkavállalói elégedettséget növelő programok:** Olyan kezdeményezéseket indítunk, amelyek támogatják a munkahelyi jólétet, elősegítik a kollégák elégedettségét és motivációját.
- **Juttatási csomag bővítése:** Versenyképes és rugalmas juttatási elemeket kínálunk, amelyek igazodnak a munkavállalók igényeihez és hozzájárulnak a munka-magánélet egyensúlyának megteremtéséhez.
- Motivációs programok implementációja
- Kilépési interjúkon keresztül a távozás okainak feltérképezése és a tanulságok beépítése a működésbe, illetve a vezetői riportokba

Részletesen nyomon követjük az elvándorló munkavállalói csoportunk összetételét és távozásuk okait.

13.4.3. Fluktuáció okai és hatása a munkavállalók körében

2024-ben a legnagyobb mértékű fluktuáció a raktári területen volt tapasztalható, különösen a raktárkezelői munkakörökben. A távozások hátterében számos tényező állhat, melyek komplex módon befolyásolják a munkavállalók döntéseit:

- **Munkabér** – Az egyik leggyakrabban említett ok a versenyképes jövedelem hiánya, amely különösen érzékenyen érinti az operatív munkaköröket.
- **Életkörülmények és családi helyzet** – A munkavállalók életében bekövetkező változások, mint például a családi körülmények alakulása vagy a lakóhely megváltozása, szintén jelentős szerepet játszanak a munkahelyváltásban.

- Szakmai fejlődési lehetőségek – Az előrelépési és képzési lehetőségek hiánya is hozzájárulhat a távozáshoz, különösen azoknál, akik hosszabb távú karriertervet kívánnak megvalósítani.
- Területi és munkaköri preferenciák – Egyes munkavállalók számára a munkaterület vagy a feladatkör változása jelentős szempont a munkahely megválasztásában vagy elhagyásában.

Ezek a tényezők együttesen alakítják a fluktuáció dinamikáját, melynek kezelése komplex, többdimenziós megközelítést igényel. Vállalatunk ezért folyamatosan elemzi a távozás okait, hogy célzott intézkedésekkel javíthassa munkakörülményeinket, és fenntartható, vonzó munkakörnyezetet teremtsen.

Az ifjabb korosztályok esetében a generációs sajátosságok is szerepet játszanak a távozásban. Elemzéseink alapján a távozó kollégák mintegy 57%-a legfeljebb 2 éves munkaviszonnyal rendelkezett vállalatunknál és elsősorban a legfiatalabbak soraiból kerültek ki.

Örömmel jelentjük, hogy a kilépő munkavállalók aránya 25%-kal csökkent az előző időszakhoz képest. Ez jelentős előrelépést tükröz vállalatunk munkavállalói megtartási stratégiájában, amelynek középpontjában a munkakörülmények folyamatos fejlesztése, a versenyképes juttatási rendszer és a munkavállalói elégedettséget növelő programok állnak.

Ez az eredmény megerősíti, hogy elkötelezett intézkedéseink hatékonyan hozzájárulnak a stabil és motivált munkaerőbázis kialakításához, amely kulcsfontosságú a fenntartható növekedés és a hosszú távú siker biztosításában.

Lojalitás az MMXH csoportnál

Büszkék vagyunk arra a tényre, hogy 2024. évi statisztikák alapján a cégünknel átlagosan eltöltött évek száma (szolgálati idő) átlag 7,5 év szintet ért el.

Ez is azt bizonyítja, hogy Társaságunknál az elkötelezettség meghatározó érték.

Meggyőződésünk, hogy az általunk képviselt értékrend, a juttatási csomag és a munkaerő megtartásáért tett erőfeszítéseink mind-mind hozzájárulnak ehhez az eredményhez.

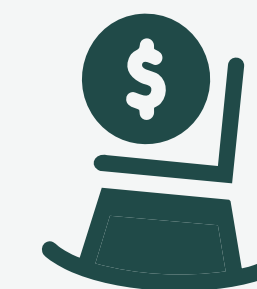
Azért, hogy munkavállalóink hűségét méltó módon elismerjük, az alábbi keretrendszert biztosítjuk:



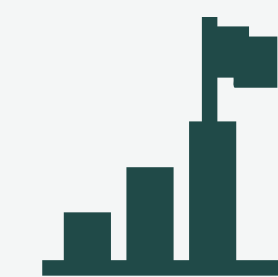
az osztrák anyavállalatunk rendszeréhez csatlakozva jubileumi pénzjutalmat biztosítunk



5-10-20 éves munkaviszonyban eltöltött idő után 1-2-3 nap fizetett többlet szabadságot biztosítunk



nyugdíjba menő kollégáink munkáját pénzjutalommal ismerjük el



fiatal kollégáink kötődésének erősítésére olyan karrierpálya rendszert hoztunk létre, amely hosszútávon kiszámítható perspektívát nyújt számukra Társaságunknál.

13.4.4. Nem munkavállalói jogviszonyban foglalkoztatottak

Nem munkavállalói jogviszonyban foglalkoztatottak létszáma	MMXH Kft.		
	Év	2023	2024
Régiók és működési helyszínek			
Budapest	fő	242	340
Vidék	fő	328	502
Összesen:		570	842

A nem munkavállalói jogviszonyban dolgozó munkavállalói kört középfokú duális képzésben résztvevő tanulók jogviszonnyal foglalkoztatottak alkotják, akiknek a létszáma 2024-ben 48 %-kal megnőtt a korábbi 2023-as évhez viszonyítva. Az oktatási intézményekkel kialakított együttműködésünk eredményeként sikerült a duális képzésben résztvevő hallgatók számát növelni ezzel biztosítva számukra a szaktudás megszerzését, illetve Társaságunk számára pedig az utánpótlás biztosítását.

13.5. Munkavállalóink javadalmazása

A javadalmazási politika általános bemutatása

A Társaság javadalmazási politikájának célja, hogy átlátható, igazságos és fenntartható bérezési rendszert biztosítson valamennyi munkavállaló számára. Bérezési gyakorlatunk alapja a jogszabályoknak megfelelő, minden kollégára kiterjedő minimálbér- és garantált bérminimum-szint biztosítása. A bérstruktúra kialakításakor figyelembe vesszük a munkakörhöz kapcsolódó felelősséget, a teljesítményt és a piaci viszonyokat. Javadalmazási politikánk támogatja a hosszú távú elköteleződést és hozzájárul a stabil, motivált munkaerő megtartásához. Emellett törekszünk a rendszer folyamatos felülvizsgálatára annak érdekében, hogy versenyképes és méltányos feltételeket kínáljunk.

13.5.1. A javadalmazási csomagot érintő intézkedéseink 2024. év folyamán

A vállalat 2024-ben tovább erősítette azon törekvését, hogy versenyképes, átlátható és munkavállaló-központú javadalmazási rendszert működtessen. A bérezési és juttatási elemek kialakításakor kiemelt szempont volt a munkatársak jólétének támogatása, a hosszú távú elköteleződés ösztönzése, valamint a családbarát és méltányos munkakörnyezet fenntartása.

Az év során az alábbi fő intézkedések és juttatások járultak hozzá a munkavállalók anyagi és szociális biztonságához:

- .. Béremelések: A piaci környezetet, inflációs hatásokat és egyéni teljesítményeket figyelembe véve 2024-ben rendszeres és év közbeni bérfelülvizsgálatot hajtottunk végre, amely meghaladta a kereskedelemben szokásos átlag béremelést.
- Bónusz és karácsonyi juttatás: A vállalati eredményeken és egyéni hozzájáruláson alapuló bónuszokkal, valamint év végi juttatással ismertük el a munkatársak éves teljesítményét.
- Iskolakezdési támogatás: A családos munkavállalók támogatása érdekében iskolakezdési hozzájárulást biztosítottunk, csökkentve ezzel a tanévkezdés jelentette anyagi terheket.
- Jubileumi rendszer: A vállalatnál eltöltött évek alapján jubileumi elismerést nyújtunk, amely pénzjutalomból és a szolgálati időhöz igazodó számú extra szabadnapból áll. Ezzel kívánjuk elismerni munkatársaink hosszú távú lojalitását és elkötelezettségét.
- Cafetéria: A próbaidő lejártát követően a munkavállalók jogosulttá válnak az OTP SZÉP
- .. Kártya juttatásra, amelyet egységes és átlátható keretrendszer szerint biztosítunk.

Ezek az intézkedések fontos szerepet játszanak abban, hogy vállalatunk stabil, támogató és emberközpontú munkahelyi környezetet biztosítson, és hosszú távon is vonzó munkaadóként jelenjen meg a munkaerőpiacon.

Javadalmazási rendszerünk kialakításakor nagy hangsúlyt fektettünk arra, hogy minél szélesebb körű és átlátható elemek szerepeljenek benne. Az általunk képviselt transzparencia többek között azt jelenti, hogy bármely munkakör, illetve bármely munkavállaló esetében alá tudjuk támasztani, hogy az adott javadalmazás mértéke milyen módon, milyen elvek és milyen tények, illetve adatforrások mentén kerül meghatározásra.

Társaságunknál elindult a felkészülés a bérek átláthatóságáról szóló EU irányelvnek történő megfelelésre, amely valamennyi munkavállaló (munkakör) esetében kötelezővé teszi a teljeskörű közzétételt.

A javadalmazás területén mindenkor a belső igazságosság és a külső versenyképesség elvét tartjuk szem előtt.

13.5.2. Értékesítők jutalékrendszerének bemutatása

Vállalatunk értékesítési ösztönző rendszere teljesítményalapú, átlátható és igazságos struktúrára épül. Az értékesítő munkavállalók az általuk eladott termékek után jutalékot kapnak, amely közvetlenül kapcsolódik az egyéni értékesítési eredményeikhez.

A rendszer célja, hogy:

- ösztönözze a magas színvonalú ügyfélszolgálatot,
- elősegítse az értékesítési célok hatékony teljesítését,
- motiváló, eredményorientált munkakörnyezetet biztosítson.

A jutalékrendszer felépítése lehetővé teszi, hogy a teljesítmény közvetlenül tükröződjön a kompenzációban, ezzel erősítve mind a személyes, mind a vállalati célok elérését.

13.5.3. Dolgozói kedvezmények rendszerének bemutatása

A vállalat dolgozói kedvezményrendszere a munkavállalói jólétet és a lojalitást hivatott támogatni. A munkatársak egész évben kedvezményes áron vásárolhatnak vállalatunk termékeiből, a kedvezmény mértéke pedig a termékkategóriától függően változik.

Emellett évente egyszer minden munkavállaló jogosult egy egységesen magasabb százaléku kedvezményre, amely a normál dolgozói kedvezményen felül vehető igénybe. Ez az éves extra kedvezmény a munkavállalók megbecsülését szolgálja, és lehetőséget biztosít számukra nagyobb értékű termékek kedvezményes beszerzésére.

A kedvezményrendszer célja, hogy:

- növelje a munkavállalói elégedettséget,
- erősítse a vállalathoz való kötődést,
- támogatást nyújtson a dolgozók mindennapi életéhez.

13.5.4. Javadalmazási rendszerünk főbb pillérei

Vállalatunk javadalmazási rendszere olyan átlátható és méltányos keretrendszerre épül, amely egyszerre támogatja a teljesítményorientált működést, a piaci versenyképességet és az egyenlő bánásmód elvének érvényesítését. A kompenzációs struktúrát úgy alakítottuk ki, hogy hosszú távon is biztosítsa a munkavállalók motivációját, a minőségi munkavégzést és a vállalat fenntartható fejlődését.

A rendszer fő alappillérei az alábbiak:



Munkakörértékelésen és teljesítményen alapuló bérrendszer:

Béreink meghatározásakor egységes munkakörértékelési elveket alkalmazunk, amelyeket egyéni és csapatszintű teljesítménymutatók egészítenek ki. A rendszer biztosítja, hogy a bérezés tükrözze a munkakör felelősségi szintjét, a hozzáadott értéket és a tényleges teljesítményt.



Értékesítői jutalékrendszer:

Az értékesítési területen dolgozó munkatársak számára teljesítményalapú jutalékrendszert működtetünk, amely az eladott termékek értékbeni volumenéhez kapcsolódik. Ez a struktúra ösztönzi az eredményes értékesítést és hozzájárul az ügyfélközpontú működés fenntartásához.



Egyenlő bánásmód elve:

A jövedelmi szintek kialakításakor szigorúan érvényesítjük az egyenlő bánásmód elvét. A bér- és juttatási döntésekben a nem, életkor, vallás, származás, etnikai hovatartozás, politikai meggyőződés vagy egyéb személyes tulajdonságok nem játszanak szerepet. A rendszer kizárólag objektív, munkakörhöz és teljesítményhez kapcsolódó tényezőkre épül.



A magyar munkaerőpiaci benchmarkokhoz igazodó keretrendszer:

Javadalmazási politikánkat rendszeresen összevetjük a hazai munkaerőpiac releváns benchmarkjaival annak érdekében, hogy versenyképes kompenzációt biztosítsunk és vonzó munkaadó pozíciót tartsunk fenn. A piaci összehasonlítás biztosítja, hogy a bérek és juttatások összhangban legyenek a szektor elvárásaival és a gazdasági környezet változásaival.

Javadalmazási politikák

A legfelsőbb irányító testület és a felsővezetés tagjainak javadalmazási csomagját és irányelveit illetően információt nem áll módunkban közzétenni, azok bizalmas jellege miatt.

Éves teljes kompenzációs arány

Munkavállalóink részére nyújtott kompenzáció mértékét bizalmasan kezeljük.

Kollektív szerződések

Társaságunknál szakszervezet nem működik.

13.6 Munkavállalóink egészsége és biztonsága

13.6.1. Munkavállalóink biztonsága

Az MMXH Kft. a magyarországi Mömax, XXXLutz és Möbelix áruházak, valamint a hozzájuk kapcsolódó raktárak és logisztikai létesítmények működésében kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók egészségére és biztonságára. Kiemelten fontosnak tartjuk az emberek biztonságos munkavégzéshez és környezethez való jogát, ezért elkötelezettek vagyunk a személyi sérülések, a környezeti károk és veszélyek megelőzése, a tevékenységünkben fakadó kockázatok csökkentése iránt

Elkötelezettek vagyunk a biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése, a baleseti kockázatok minimális szintre történő csökkentése, valamint a biztonságos környezet kialakítása iránt. Biztonságpolitikánknak megfelelően következetesen törekszünk a munkabiztonság, a tűzbiztonság és a környezetbiztonság folyamatos fejlesztésére.

A biztonságos munkavégzést biztosító keretrendszerünk főbb pillérei az alábbiak:



Belső szabályozás



Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások



Képzési programok



Kommunikációs eszközök és kampányok

Az EBK képzések és alkalmazott kommunikációs eszközök alapvető célja, hogy az előírások ismertetésén túl munkavállalóink, illetve a külső érdekelt feleink ne csak megismerjék a szabályokat, hanem tudásukat és tapasztalataikat, valamint a rendelkezésükre álló információkat figyelembe véve szervezzék munkájukat és kezeljék az őket érintő biztonsági kockázatokat.

13.6.2. Veszélyforrások azonosítása és az incidensek vizsgálata

Társaságunk jogszabályban foglaltaknak megfelelő időszakokban elvégzi az összes telephelyére kiterjedő munkavédelmi kockázatértékelést, külön figyelmet fordítva az olyan területekre, mint:

- Áruemelés és kézi anyagmozgatás a raktárakban
- Magas polcok kezelése és létrahasználat
- Raklapemelők és targoncák üzemeltetése
- Vevőforgalomból adódó veszélyek (csúszás, botlás, ütközés)

Baleset bekövetkezése esetén a telephelyvezető és a munkavédelmi megbízott közösen vizsgálja a kiváltó okokat, és javító intézkedési tervet készít, amelyet minden érintett dolgozóval ismertetnek.

Szabályzati rendszerünk főbb elemei a következők:

 Munkavédelmi Szabályzat	 Foglalkozás-egészségügyi Szabályzat	 Események Kivizsgálási és Kezelési Szabályzata
 Biztonságtechnikai oktatások rendje	 Tűzvédelmi Szabályzat	 A veszélyes berendezések <small>(nyomástartó berendezések, villamos berendezések, emelőgépek), létesítmények telepítésével, időszakos ellenőrzésével, üzemeltetésével kapcsolatos szabályzatok és utasítások</small>

13.6.3. Munkahelyi egészségügyi szolgáltatások

Társaságunk minden munkavállalója számára biztosít üzemorvosi ellátást és kockázatalapú szűrővizsgálatokat (hallásvizsgálat, látásvizsgálat, mozgásszervi szűrés).

A munkavédelmi információkat belső intraneten és hírlevelekben rendszeresen közzétesszük.

13.6.4. Munkavédelmi oktatás

Új belépő munkavállalók kötelező munkavédelmi oktatáson vesznek részt az első munkanapjukon. Emellett évente ismétlő képzést kapnak minden dolgozói csoportban.

A logisztikai dolgozók célzott targoncavezetői és anyagmozgatási tréningen vesznek részt, a vevők kiszolgálásában résztvevő munkatársak pedig konfliktuskezelési képzést kapnak a vásárlói incidensek megelőzése érdekében.

Társaságunk alvállalkozóinkkal és beszállítóinkkal kötött szerződéseinkben rögzíti, hogy minden alvállalkozónak és beszállítónak be kell tartania a helyi munkavédelmi jogszabályokat. A raktárakban dolgozó logisztikai partnerekre ugyanazok a belépési és munkavédelmi szabályok vonatkoznak, mint a saját dolgozókra.

13.6.5. Munkahelyi balesetek

Minden törekvésünk és intézkedésünk ellenére sajnos előfordulnak balesetek Társaságunknál. Az események kivizsgálását és kezelését külön szabályzatban határozzuk meg. A balesetek okait és tanulságait, a kapcsolódó adatokat rögzítjük és ezekből éves értékelést készítünk. A feltárt kockázatokból társasági és területi szintű feladatokat határozzuk meg felelőssel és határidővel.

Baleseti statisztika	MMXH Kft.		
		2023	2024
Munkahelyi egészségvédelmi és biztonság irányítási rendszer			
Teljes alkalmazotti létszám	db	1055	1018
Munkabalesetek száma az alkalmazottak között			
Halálos munkabaleset száma	db	0	0
Halálos munkabaleset aránya	%	0	0
Súlyos balesetek száma	db	0	1
Súlyos balesetek aránya	%	0	0
A munkával összefüggő betegségek következtében elhunytak száma	db	0	0
A jelentésköteles munkával összefüggő megbetegedések száma	%	0	0
Összes jelentésköteles baleset száma	db	28	24
Összes jelentésköteles baleset aránya	%	0	0

Munkabalesetek száma nem alkalmazottak között		2023	2024
Halálos munkabaleset száma	db	0	0
Halálos munkabaleset aránya	%	0	0
Súlyos balesetek száma	db	0	0
Súlyos balesetek aránya	%	0	0
A munkával összefüggő betegségek következtében elhunytak száma	db	0	0
A jelentésköteles munkával összefüggő megbetegedések száma	%	0	0
Összes jelentésköteles baleset száma	db	0	0
Összes jelentésköteles baleset aránya	%	0	0

A munkahelyi balesetek a raktári tevékenységekhez köthetők. A balesetek között egy súlyos sérülés történt, de halálos baleset nem volt. A balesetek elsősorban emberi figyelmetlenségből fakadtak, elesésből, elcsúszásból, vágásból fakadó sérülésekből tevődtek össze.

Ahhoz, hogy a sérülések veszélyeit kiküszöböljük, illetve a kockázatokat minimalizáljuk, folyamatosan megfigyeljük és elemezzük az időszakos, rendszeres ellenőrzéseink során feltárt biztonságtechnikai nem-megfelelőségeket és dolgozunk azok megszüntetésén. Mindezeknek az előrehaladását havi jelentési rendszerünkben nyomon követjük és dokumentáljuk.

13.6.6. Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások, a munkavállalók egészségi állapotának javítása

Társaságunknál kiemelt fontosságú a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások biztosítása.

Foglalkozás-egészségügy terén az alábbi ingyenes szolgáltatások állnak munkavállalóink rendelkezésére:

- Rendszeres (évenként egyszeri) foglalkozás egészségügyi vizsgálatokat nyújtunk valamennyi munkavállalónk számára.
- Elsősegélynyújtó képzés és felszerelés: képzett elsősegélynyújtó munkatárs és a megfelelő felszerelés. A dolgozók számára rendszeres elsősegélynyújtó képzéseket tartunk, hogy vészhelyzet esetén hatékonyan tudjanak beavatkozni.

Munkavállalói részvétel, konzultáció és kommunikáció a munkahelyi egészség és biztonság területén

Társaságunk biztosítja, hogy munkavállalóink részt vehessenek a munkahelyi egészség és biztonság fenntartásában és fejlesztésében, ami hosszú távon javítja a munkakörülményeket és csökkenti a munkahelyi balesetek és megbetegedések kockázatát.

Ennek érdekében több kezdeményezést vezettünk be a következők szerint:

- Kommunikációs eszközök és kampányok: intranet és hírlevelek
- Ismertető és oktató anyagok
- Munkavédelmi képviselők és panaszkezelés

Munkahelyi egészségügyi és biztonsági képzés

Szervezetünk elkötelezett a munkavállalók egészségének és biztonságának megőrzése mellett. Képzési rendszerünk célja, hogy minden dolgozó megfelelő tudással és készségekkel rendelkezzen a munkahelyi biztonság biztosításához, a kockázatok minimalizálásához és a balesetek megelőzéséhez.



Képzési programok fő elemei:

- 1. Új belépők és diákok biztonságtechnikai oktatása**
Minden új dolgozó és diák munkavállaló részt vesz alapvető biztonsági képzésen a próbaidő kezdetén.
- 2. Munkavállalók biztonságtechnikai oktatása**
Rendszeres frissítő képzések az aktuális biztonsági előírások és eljárások ismertetésére.
- 3. Munka- és tűzvédelmi oktatás**
Specifikus tréningek a munkahelyi kockázatok és tűzvédelmi szabályok megértésére és alkalmazására.
- 4. Elsősegélynyújtó oktatás**
Minden munkavállaló alapfokú elsősegély- és vészhelyzeti eljárások ismeretét megszerzi.
- 5. Egészségmegőrző programok és kezdeményezések**
Egészségügyi szűrések, sport- és rekreációs programok, valamint mentális egészséget támogató kezdeményezések.

13.7. Oktatás és képzés iránti elkötelezettségünk

Oktatási keretrendszerünk

A bútorkiskereskedelem fejlődése és tudásigénye miatt folyamatosan szükségünk van képzett munkaerőre. Szorosan együttműködünk a régiós közép- és felsőfokú oktatási intézményekkel, hogy hozzájáruljunk a szakképzés feltételeinek kialakításához.

Duális képzőhelyként és gyakorlati lehetőségek megteremtésével biztosítjuk közép- és felsőfokú oktatási intézmények tanulói számára, hogy már a tanulmányaik alatt betekintést nyerjenek a bútorkiskereskedelem működésébe.

Belső képzési rendszerünk működését szabályzatok határozzák meg, a saját kezdeményezésű képzéseken túl gondoskodunk a szükséges hatósági képzésekről is.

Szakembereink tudását nagyra értékeljük, ezért mentorrendszert működtetünk, és belső oktatásokat szervezünk a tudásmegosztás érdekében. Kiemelkedő képességű kollégáink számára karrier programot hoztunk létre, amely a szakmai tudás bővítése mellett készségfejlesztő tréningeket is tartalmaz.

A munkavállalói fejlesztéseken belül nem csak a HR által kínált programokra van lehetőség, hanem egyéni igények megvalósítására is. Ezeket a típusú képzéseket az adott területek vezetőinek kérésére indítjuk el.

Munkatársainkat folyamatosan magyarországi és külföldi gyártók, gyárlátogatások segítségével is képezzük, minden évben több tucat munkatárs vesz részt tanulmányi utakon többek között Németországban, Romániában, Szerbiában, Magyarországon.

Egy főre jutó átlagos képzési órák száma

Éves képzési óraszám	2023	2024
Nemek szerint		
Nők	28	28
Férfiak	28	28
Munkavállalói kategóriák szerint		
Szellemi foglalkoztatott	24	24
Fizikai foglalkoztatott	32	32

Kötelező képzések	Az 1 főre jutó éves képzési óraszám
Tűzvédelem	8 óra
Munkahelyi biztonság és egészségvédelem	8 óra

Képzési kategória		Az 1 főre jutó éves képzési óraszám
Szakmai ismeretre irányuló képzés	vezető / beosztott	12 óra
Soft skill képzések (pl. értékesítés, kommunikáció, vezetők fejlesztése, stb.)	vezető / beosztott	12 óra

Belső képzéseink elsősorban – a minden munkavállaló számára kötelező képzéseken túl – szakmai képzések, melyeket személyes oktatás és e-learning formájában valósítunk meg. Külső képzéseink között jelentős hányadot tesznek ki a hatóság által előírt képesítések megszerzésére irányuló képzések, szaktanfolyamon és konferenciákon való részvétel.

Jövő generáció képzése és tehetséggondozás:

Társaságunk kiemelt figyelmet fordít a jövő munkavállalói generációjának képzésére és a tehetséggondozásra. A duális képzési programokban részt vevő diákok gyakorlati tapasztalatot szereznek vállalatunknál, és közülük sokan később visszatérnek hozzánk munkavállalóként. Fontos számunkra, hogy a fiatal szakemberek valós üzleti környezetben fejlesszék kompetenciáikat és hosszú távú karrierutat építhessenek.

Munkáltatóként elköteleztük magunkat, hogy munkavállalóink számára folyamatos szakmai fejlődési lehetőséget biztosítsunk. Ennek keretében minden dolgozónak felajánljuk a feladatai ellátásához szükséges tréningek, oktatások és továbbképzések elvégzését, valamint rendszeresen tájékoztatjuk őket az aktuális képzési lehetőségekről. Kiemelt célunk a fiatal munkavállalók támogatása, képzésük és beilleszkedésük elősegítése a vállalati struktúrába, hogy képességeiknek megfelelő munkakörben helyezkedhessenek el.

Hosszú távú célkitűzésünk, hogy minden tíz munkavállalóra jusson egy betanuló diák vagy új dolgozó. A betanulási időszak lezárását követően törekszünk arra, hogy minél több fiatal munkatársat állandó pozícióban alkalmazhassunk. Ehhez azonban elvárás, hogy teljesítményük megközelítse a vállalatnál elvárt átlagos szintet.

Vezetők kiválasztása és felelősségi köre

A vezetés minden esetben különleges felelősségvállalást jelent más emberekért.

Vezetőinket ezért úgy választjuk ki és képezzük, hogy szakmailag és emberileg egyaránt alkalmasak legyenek arra, hogy munkatársaikért és vásárlóikért felelősséget vállaljanak. Elvárásunk, hogy feladataikat kiemelt felelősségtudattal és átlagon felüli elkötelezettséggel lássák el, vállalatunkat lojálisan képviseljék, valamint folyamatosan fejlesszék saját tudásukat és képességeiket. A fejlődés és az önképzés révén aktívan hozzájárulnak a vállalat egészének fejlődéséhez, példaképként szolgálnak munkatársaik számára, és szociális felelősséget vállalnak irántuk.

A vezetők felelőssége a munkatársak gondos kiválasztása, képzése és a képességeiknek megfelelő munkakörbe való beosztása, valamint teljesítményük előítéletektől mentes és alapos értékelése. Fontos, hogy munkatársaik felé mind az elismerést, mind a konstruktív kritikát megfogalmazzák. A Társaság kiemelten támogatja a belső fejlődést és karrierépítést: a képzés és előmenetel lehetősége mindenki számára adott, a vezetői pozíciók betöltésénél pedig a belső munkatársak előnyt élveznek a külső pályázókkal szemben, amennyiben teljesítményük, elkötelezettségük és alkalmasságuk indokolja.

Együttműködés oktatási intézményekkel

Társaságunk hosszú távú stratégiai célként kezeli a szakképzés támogatását és a jövő szakembereinek utánpótlását. Ennek érdekében évek óta kiterjedt duális képzési együttműködést működtetünk régiós szakképző és technikumi intézményekkel. A program lehetővé teszi, hogy a tanulók valós munkakörnyezetben, gyakorlati feladatokon keresztül sajátítsák el szakmájuk készségeit, miközben vállalatunk számára biztosítja a fluktuációhoz és a szezonálitáshoz kapcsolódó átmeneti szakemberhiány kezelhetőségét.

Az együttműködések keretében fogadott tanulók az alábbi szakmákban vesznek részt gyakorlati képzésben: kereskedő és webáruházi technikus, bolti előkészítő (részzakma) logisztikai technikus, asztalos, idegen nyelvű ipari és kereskedelmi technikus, valamint dekorátor. A duális képzés során szakmai mentoraink személyre szabott támogatást nyújtanak, részt veszünk tanulói projektekből, vizsgafelkészítésben, valamint rendszeres visszajelzést biztosítunk az intézmények felé a képzések fejlesztése érdekében.

A társaságunkkal együttműködő oktatási intézmények:

Kereskedő és webáruházi technikus képzésben:

- BGSZC Vásárhelyi Pál Technikum
- Nyíregyházi SZC Sipkay Barna Technikum
- Győri SZC Pálffy Miklós Kereskedelmi és Logisztikai Technikum
- BGSZC Logisztikai és Kereskedelmi Technikum és Szakképző Iskola
- Miskolci SZC Berzeviczy Gergely Technikum
- Szegedi SZC Krúdy Gyula Szakképző Iskola
- BGSZC Békésy György Technikum
- BGSZC Budai Technikum
- Kecskeméti SZC Gróf Károlyi Sándor Technikum
- Debreceni SZC Kereskedelmi és Vendéglátóipari Technikum és Szakképző Iskola
- BGSZC Széchenyi István Kereskedelmi Technikum
- BSZC Veres Péter Gimnázium, Technikum és Szakképző Iskola

Bolti előkészítő képzésben:

- Győri SZC Gábor László Építő- és Faipari Szakképző Iskola Szabóky Adolf Szakiskolai Intézményegysége

Logisztikai technikus képzésben:

- BGSZC Logisztikai és Kereskedelmi Technikum és Szakképző Iskola
- Baranya Vármegyei SZC Radnóti Miklós Közgazdasági Technikum
- Debreceni SZC Irinyi János Technikum
- Bernáth Kálmán Református Gimnázium, Kereskedelmi és Vendéglátóipari Technikum és Szakképző Iskola
- Érdi SZC Eötvös József Technikum
- BGSZC Keleti Károly Közgazdasági Technikum
- BGSZC Teleki Blanka Közgazdasági Technikum
- BGSZC Vásárhelyi Pál Technikum
- Miskolci SZC Baross Gábor Üzleti és Közlekedési Technikum
- Győri SZC Pálffy Miklós Kereskedelmi és Logisztikai Technikum
- Debreceni Egyetem Balásházy János Gyakorló Technikuma, Gimnáziuma és Kollégiuma
- Kecskeméti SZC Gróf Károlyi Sándor Technikum
- Szegedi SZC József Attila Általános Iskola és Szakképző Iskola

Asztalos képzésben:

- Szegedi SZC József Attila Általános Iskola és Szakképző Iskola

Idegen nyelvű ipari és kereskedelmi technikus képzésben:

- Debreceni Szakképzési Centrum Bethlen Gábor Közgazdasági Technikum és Kollégium

Dekorátor képzésben:

- Jaschik Álmos Művészeti Szakgimnázium és Technikum
- BKSZC Kozma Lajos Faipari és Kreatív Technikum

Ezek az együttműködések nemcsak a tanulók szakmai fejlődését segítik, hanem hozzájárulnak vállalatunk hosszú távú munkaerő-utánpótlásához és társadalmi felelősségvállalásunk erősítéséhez. A program folyamatos bővítése és minőségének fejlesztése kiemelt célunk marad a következő években is.

Munkavállalóink figyelmének felhívása a fenntarthatóságra

A fenntarthatóság nem csupán vállalati stratégia: alapvető érték, amelynek megélése minden munkatársunk felelőssége. Vállalatunk elkötelezett amellett, hogy nemcsak a termékeink és szolgáltatásaink legyenek fenntarthatóak, hanem a mindennapi működésünk és a szervezeti kultúránk is. Ebben kulcsszerep jut minden munkatársunknak:

Tudatosság építése és oktatás:

Belső kommunikáció: ügyvezetői utasítások, belső hírlevelek, folyamatos információk arról, hogy hogyan tevékenykedhetünk fenntartóbban a munkahelyünkön például energiahatékonyság, hulladékcsökkentés, vagy felelős fogyasztás terén.

Vállalati politika és infrastruktúra:

zöld iroda és áruház működés: olyan belső szabályokat vezettünk be, amelyek ösztönzik az energiahatékonyságot pl. monitor, felesleges eszközök kikapcsolása, fűtés/hűtés-hőszabályozás optimalizálása, víztakarékosság- perlátorok alkalmazása, LED-es világítás, idő- és mozgásérzékelőkkel támogatva, minimalizált papír felhasználás).

Hulladékgazdálkodás:

Irodáinkban és áruházainkban rendszerezzük az újrahasznosítható anyagokat (papír, műanyag, kommunális), és ösztönözzük a munkatársakat arra, hogy tudatosan gyűjtsenek szelektív hulladékot.

Visszagyűjtési programok:

Áruházainkban több kategóriában (elektronika, használt matrac, elem, használt fénycső és fényforrás, csomagolási hulladék) működtetünk visszavételi pontokat, amelyek a körforgásos szemlélet erősítését szolgálják.

Közlekedés és céges mobilitás:

Elektromos autótöltők az áruházakban, iroda és raktár helyen: vásárlóink, munkatársaink, valamint az elektromos cégesautók, és szállító autóink számára egyre több helyszínen biztosítunk EV töltési lehetőséget.

Társadalmi felelősségvállalás (CSR)

Vállalatunk, az MMXH Lakberendezési Kft, CSR-tevékenységét /társadalmi felelősségvállalás terén végzett aktivitását az jellemzi, hogy tevékenységéből, kapcsolatrendszeréből is magától értetődőnek veszi üzleti tevékenységünk társadalmi, környezeti és gazdasági hatásait, és ezekért mindenkor felelősséget is vállalunk.

Ez nem csupán jogi kötelezettségeket jelent, hanem ezen túlmutatóan magában foglalja a környezetvédelmi kezdeményezéseinket, az etikus magatartást és a tevékenységünk kifejtésének helyszínein található közösségek támogatását, amely támogatások ugyan javíthatják a vállalatunk hírnevét, növelhetik a fogyasztói bizalmat, de számunkra ennél sokkal fontosabb érték, hogy nagymértékben hozzájárulnak az adott környezetben élő közösségekbe való integrálódásnak és ezen keresztül is hozzájárulnak tevékenységünk hosszú távú fenntarthatóságához, ebben az értelemben inkább a humán faktorok kedvező megítélésének következményeként.

Példák CSR-tevékenységeinkre a vizsgált időszakban, de általános érvényességgel is:

Társadalmi felelősségvállalás: Adományozási tevékenységünk, jótékonyági programjaink, oktatási szervezetekkel való együttműködésünk elsősorban az áruházaink közvetlen vonzáskörzetében valósulnak meg amelyek során konkrétan középszintű oktatási fejlesztési programokat, intézményeket támogatunk, de jellemzőek a mikro adományok egészségügy területén tevékenykedő szervezeteknek (mentőállomások, nővérrotthonok) vagy hátrányos helyzetű gyermekek ellátását végző társadalmi szervezetek felé irányuló tevékenység/támogatás

Ennek keretében 2024-ben a következő szervezeteket támogattuk:

Nemadomfel Alapítvány

Örkényi Manócska Óvoda

Budapesti Szakképzési Centrum Újbudai Szakiskola és Szakképző Iskola

Budaörsi Mentőállomás Alapítványa

Szociális és rehabilitációs Alapítvány

ELTE Tanító- és Óvóképző kar

Csömöri Önkéntes Tűzoltó Egyesület



- Sport támogatásunk során csak és kizárólag az ifjúsági és azon belül is a csapatsportot támogatunk, ezen területen évek óta támogatjuk a Budakalászi Sport Klub kézilabda szakosztályát.

<http://www.budaisportclub.hu/2025/05/18/30-ev-kepekben-galeria/>

- Etikus üzleti magatartásunkat magától értetődően az átláthatóság, korrupcióellenesség, tisztességes munkakörülmények biztosítása személyes adatok mindenkor védelme jellemzi lásd részletesen: céges Alapelveink.
- Munkavállalóink jóléte, még az adott, igen nehéz magyarországi gazdasági és jogszabályi környezet ellenére is kiemelt fontossággal bír számunkra, ennek megfelelően számos motivációs programunk, belső és külső képzéseink érhetőek el munkatársaink részére. Cégünknel alap elvárás minden vezető felé is, hogy az esélyegyenlőséget minden egyes munkahelyen, bázison biztosítsa és mindenütt kötelező elem a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása.
- Közösségi szerepvállalásunkra jellemző, erőnkhez, lehetőségeinkhez mérten a helyi közösségek támogatása, partnerségek építése a civil szervezetekkel és önkormányzatokkal, bár itt természetesen, figyelembe véve a magyarországi, igen szenzibilis politikai környezetet is, mint egyedülálló sajátosságot szem előtt kell tartanunk.

14. Vállalatirányítás

14.1. Felelős vállalatirányítás

Hosszú távú, fenntartható működésünket felelős és átlátható módon működő vállalatirányításunk garantálja.

14.1.1. Szervezeti és működési felépítés

Az MMXH Lakberendezési Kft. az osztrák XXXLutz csoport magyarországi leányvállalata, amely Magyarországon üzemelteti a Mömax, Möbelix és 2023-tól az XXXLutz áruházakat is. A Társaság országos hálózatban működik. A cégcsoport székhelye 2009 - óta Ausztriában, Welsben működik. A vállalatcsoport a Seifert család tulajdonában van.

A három áruház láncsal kapcsolatos márkák (Mömax, Möbelix, XXXLutz) működését egységes vezetés felügyelete alatt bonyolítjuk le. 2021-es tulajdonosi döntés értelmében Simonyi András és Baranyai Szilvia együttes aláírással töltik be az ügyvezetői pozíciót mindhárom márkánál, amely elősegítette a működési szinergiák kihasználását.

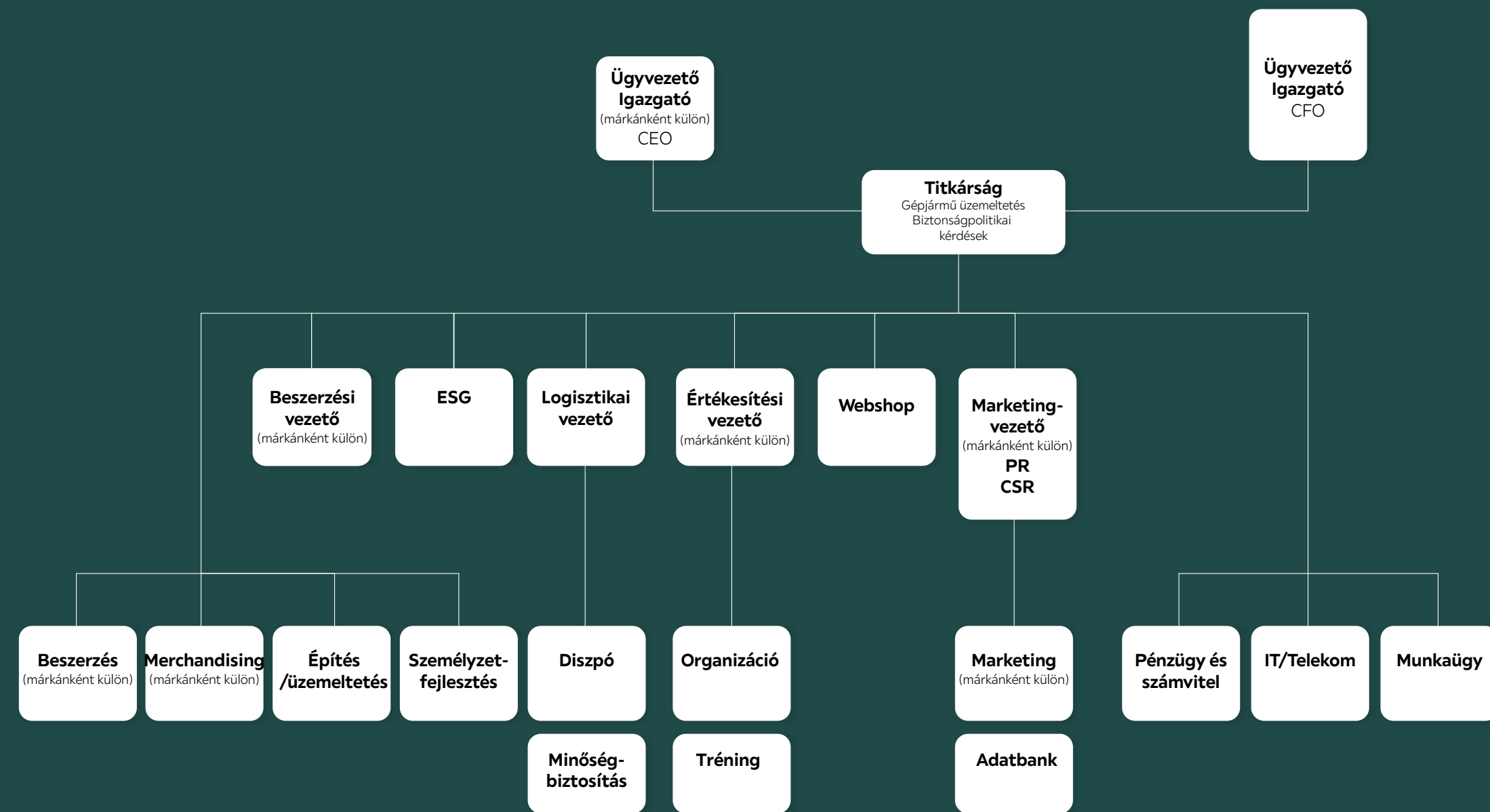
A Társaság az értékesítési és logisztikai tevékenységeket a csoport értékláncának részeként végzi, amely lehetővé teszi a hatékonyság növelését és az erőforrások optimalizálását.

A ügyvezetés keretein belül Simonyi András az operatív ügyvezetői feladatokon kívül még (CEO /ügyvezető) az értékesítés, marketing és beszerzési területekért, valamint az ingatlan portfólió kezeléséért, míg Baranyai Szilvia (CFO/ügyvezető) a pénzügyi-gazdasági feladatokért felel.

A fenntarthatóság és energiahatékonyság beépül a működésünkbe: 2023-ban energetikai auditot végeztünk központi irodaházunkban és több raktáráruházban, áruházi fogyasztási egységeken, valamint folyamatosan vizsgáljuk az energiahatékony beruházási lehetőségeket.

Társaságunk szervezeti és működési felépítését az Alapító Okirat határozza meg. Társaságunk döntéshozói az Ügyvezetés vagy vállalat tulajdonosi köre.

Az MMXH Kft. szervezeti felépítése:



A vállalat rendelkezik egy háromtagú ESG-bizottsággal, amelynek munkáját egy kijelölt felelős irányítja, tagjai között pedig a két ügyvezető is helyet foglal.

14.1.2. Magatartási alapelvek

Vállalatunk minden munkatársa elkötelezett a kiemelkedő teljesítmény iránt. Célunk, hogy lehetőségeinkhez mérten mindig átlagon felüli eredményt nyújtunk, mind vállalatunk, mind partnereink és vásárlóink számára. Alapvető értékünk a folyamatos fejlődés: hisszük, hogy minden döntést és lépést újra és újra érdemes átgondolni, tökéletesíteni, hogy nap mint nap jobbak lehessünk.

Munkatársaink számára a következő alapelvek betartása kötelező:

- A hatályos törvények, valamint a külső és belső előírások maradéktalan betartása.
- A rögzített **Vállalati alapelvek** követése.
- Nyílt, őszinte és tiszteletteljes kommunikáció minden helyzetben.
- Felelősségtudat a vállalat, ügyfeleink és kollégáink iránt.
- Felelős magatartás üzleti partnereinkkel, valamint a természetes és épített környezetünkkel szemben.
- A végzett szellemi és fizikai munka belső szabályainak betartása.

Ezek az alapelvek biztosítják, hogy mindennapi működésünk összhangban legyen értékeinkkel, és hozzájáruljanak hosszú távú sikerünkhöz.

Munkatársaink kötelezettségei

Munkatársaink felelősséget vállalnak saját feladatkörük sikeres ellátásáért és a vevői igények magas szintű kielégítéséért. Társaságunk sikere közös ügyünk, ezért minden dolgozónknak a lehetőségeihez mérten a legtöbbet kell nyújtania.

Az általunk képviselt márkák minősége minden munkatárs elsődleges feladata. Ehhez elengedhetetlen a **Vállalati alapelvek** ismerete és betartása. Vásárlóinkkal szemben minden helyzetben barátságos, segítőkész és tiszteletteljes hozzáállást várunk el.



Minden munkatárs saját magatartásával képviseli Társaságunkat, alakítja annak hírnevét, és köteles gondosan kezelni a vállalat tulajdonát. Saját célú haszonszerzés a cég erőforrásain vagy üzleti kapcsolatokon keresztül szigorúan tilos.

Ajándékok, bónuszok vagy árkedvezmények elfogadása – az ügyvezetés által szabályozott kereten túl – nem engedélyezett.)

A versenytársaknál dolgozó közeli kapcsolatokat a munkatársaknak és hozzátartozóiknak is jelenteniük kell.

Mindenki köteles titokban tartani a nem nyilvános információkat, adatokat és dokumentumokat.

A vállalati eszközök (épületek, járművek, szerszámok, informatikai rendszerek stb.) csak engedélyezett célokra használhatók, magánhasználatra kizárólag a felettes jóváhagyásával.

A digitális eszközök és hozzáférések (pl. e-mail, internet) használata szintén a vállalati szabályokhoz kötött, és a hozzáférések visszavonásakor a személyes adatok törlésére meghatározott határidőt kell biztosítani.

14.1.3. Korrupcióellenes fellépés

A vállalat működésének legfontosabb jellemzői

Társaságunk működésének alapját a jogkövetés, az átláthatóság, a tisztességes verseny, a korrupcióellenes fellépés és az emberi jogok tisztelete határozza meg.

Jogkövetés

Minden üzleti tevékenységünket a vonatkozó hazai és nemzetközi jogszabályok teljes körű betartásával végezzük. Ide tartoznak a számviteli és ellenőrzési előírások, a korrupcióellenes és pénzmosás elleni jogszabályok, valamint a nemzetközi kereskedelmet érintő szabályozások és korlátozások.

Korrupcióellenes fellépés

Meggyőződésünk, hogy a korrupció gátolja a gazdasági és társadalmi fejlődést, valamint jelentős kockázatokat hordozhat Társaságunk számára. Ezért minden formájával szemben határozottan fellépünk, és erre kötelezzük munkavállalóinkat és partnereinket is.

A korrupciós és etikai ügyeket következetesen, részrehajlás nélkül vizsgáljuk ki. A megelőzést és a kezelés hatékonyságát belső szabályzataink – köztük a Visszaélés Elleni Szabályzat, és az Etikai Kódex – biztosítják.

14.1.4. Versenyellenes magatartás



Átláthatóság

Nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy minden külső és belső kommunikációban pontos, teljes és időszerű információt biztosítsunk. Ügyleteinket maradéktalanul a jogszabályi követelményeknek megfelelően dokumentáljuk, és az átláthatóság elvét mindennapi működésünk során is érvényesítjük.

Cégünk minden igyekezetével azon van, hogy egy transzparens cégkultúrát valósítson meg, ahol a rövid- és hosszútávú célkitűzések, akár víziók is a legszélesebb munkatársikörben ismertek.



Tisztességes verseny

Célunk, hogy tisztességes működésünkkel példát mutassunk az iparág és a társadalom számára. Partnereinkkel való együttműködésünk során kiemelt figyelmet fordítunk a versenyjogi szabályok betartására. Rendszeresen felmérjük a vállalati igényeket és a külső elvárásokat annak érdekében, hogy a megfeleléshez szükséges erőforrások mindig rendelkezésre álljanak.



Üzlettársak, partnerek és beszállítók

Társaságunk minden üzleti kapcsolatában a tisztességes, átlátható és kölcsönösen előnyös együttműködésre törekszik. Kiemelten fontos számunkra, hogy minden szerződéses és akár szóbeli megállapodásunkat pontosan betartsuk és teljesítsük. Elutasítjuk, hogy bármely szolgáltatót indokolatlan előnyben vagy hátrányban részesítsünk.

A beszerzési területen dolgozó kollégáink mindennapi munkájukkal azon fáradoznak, hogy vásárlóink számára a lehető legjobb kínálatot és árakat biztosítsák. Ezzel összhangban elvárjuk beszállítóinktól és gyártó partnereinktől, hogy szerződések elnyerése érdekében semmilyen törvénytelen eszközt ne alkalmazzanak.

Gazdasági partnereinket külön megállapodás kötelezi arra, hogy munkatársainknak semmilyen körülmények között ne nyújtsanak olyan juttatást, jutalékot, meghívást, ajándékot, kedvezményt vagy egyéb előnyt, amelyet más, független fél számára nem biztosítanak. Ezen megállapodások a szabályszegés esetére szigorú kötbérikötést tartalmaznak, és alóluk egyetlen partner sem mentesülhet. Amennyiben ügyfelünk jogi személy, társaság, szervezet vagy hivatal, ugyanezen szabályok természetesen ránk is vonatkoznak.

A szerződések odaítéléséért felelős munkatársak számára tilos bármilyen előny ígérese vagy nyújtása az üzlet megkötésének érdekében. Beszállítóink és gyártó partnereink kiválasztásánál kizárólag olyan társaságokkal működünk együtt, amelyek egyértelműen igazolni tudják, hogy termékeiket az emberi jogok tiszteletben tartásával állítják elő, gyermek- és kényszermunka kizárásával, valamint a környezetre és az egészségre káros munkafeltételek elkerülésével.

Saját márkáink áttekintése

XXXLutz

novel ambia. ambia. welnova
GARDEN HOME
NEU • INNOVATIV • MODERN

celina Ø Dieter Knoll ESPOSA

XORA HOM'IN® CARRYHOME

Mömax

based BESSAGI modern living X nadana

Möbelix

Luca BESSONI JAMES WOOD INTERIOR ondega

14.1.5. Hátrányos megkülönböztetés / Diszkrimináció elkerülése

Társaságunk minden munkatársának jogait, elvárásait és igényeit tiszteletben tartjuk, életkortól, nemtől, vallási hovatartozástól, származástól, bőrszíntől, világnézettől vagy szexuális irányultságtól függetlenül. Senkit sem érhet hátrányos vagy előnyös megkülönböztetés személyes okokból. Fogyatékkal élő kollégáink speciális igényeit lehetőségeinkhez mérten maximálisan igyekszünk figyelembe venni.

A diszkrimináció minden formáját elutasítjuk, és elkötelezettek vagyunk a befogadó munkahelyi kultúra mellett. A belső ügyeket – nézeteltéréseket, panaszokat, problémákat – mindig cégen belüli, nyílt és tiszteletteljes kommunikációval rendezzük, a megoldásra fókuszálva.

Dolgozóink munkakörülményeit a jogszabályoknak megfelelően alakítjuk, biztonságuk és egészségük elsődleges szempont.

Bérezésük piac-konform, igazságos és teljesítményarányos, a kiemelkedő teljesítményt külön is elismerjük. Munkatársaink jogait – jogszabályban és szerződésben rögzítve – mindig biztosítjuk. Munkaidő-beosztásukat a lehetőségekhez mérten képességeikhez és igényeikhez igazítjuk.

Fontos számunkra a közvetlen vezetői elérhetőség, ezért a „nyitott ajtó” elv minden vezető számára kötelező. Törekszünk arra, hogy a dolgozókat bevonjuk az őket érintő döntésekbe, és minden esetben megfelelően tájékoztassuk őket.

A panaszok kezelésére biztonságos, akár anonim csatornákat is biztosítunk (pl. panasz postaláda, dedikált e-mail postafiók). Egyetlen munkatárs sem szenvedhet hátrányt azért, mert javaslatot tesz, kritikát vagy panaszt fogalmaz meg. A visszajelzéseket mindig nyílt, építő szellemű környezetben kezeljük.

Mindenkitől elvárjuk, hogy a „Szívvel-lélekkel, együtt elsők leszünk” alapelv szellemében hozzájáruljon a jó munkahelyi környezethez és a közös sikerekhez. A rászoruló kollégák támogatásáról úgy gondoskodunk, hogy az a teljes közösség számára vállalható legyen.

Társaságunknál a 2024-es évben hátrányos megkülönböztetéssel vagy diszkriminációval kapcsolatos eset nem történt.

Emberi jogok tisztelete

Munkavállalóink közötti kapcsolatok alapja minden esetben az emberi méltóság és az alapvető jogok tisztelete. Az egyenlő bánásmód elvét következetesen alkalmazzuk a felvétel, a foglalkoztatás és a munkaviszony megszüntetése során is. Elismerjük és tiszteletben tartjuk a munkavállalók egyesülési tárgyalásokhoz való jogát, és konstruktív párbeszédet folytatunk az érdekképviselőkkel.

Határozottan fellépünk minden, az egyén jogait sértő magatartással szemben – legyen szó megkülönböztetésről, zaklatásról, erőszakról, gyermek- vagy kényszer munkáról.

14.1.6. Irányítási rendszereink

A Társaság nem rendelkezik ISO minősítéssel, vagy egyéb tanúsítványokkal

A Társaságnál a következő integrált irányítási rendszerek kerültek bevezetésre: SAP, SHD, ATOSS

14.1.7. Felelős és fenntartható beszerzés

Társaságunk működésének alapelve, hogy a fenntarthatóságot és a felelős erőforrás-használatot a mindennapi gyakorlat részévé tegye. Ennek érdekében kizárólag olyan alapanyagokat és termékeket alkalmazunk, amelyek megbízható, nemzetközileg elismert tanúsítványokkal és címkékkel rendelkeznek.

Az FSC és az FSC 100% jelölés garantálja, hogy a felhasznált faanyag felelős erdőgazdálkodásból származik, míg a GOTC (Global Organic Textile Standard) biztosítja, hogy szerves textíliáink előállítása környezetkímélő és társadalmilag etikus módon történjen.

A GRS (Global Recycled Standard) minősítés az újrahasznosított anyagok bevonását igazolja, a Fair Wear certifikáció pedig a méltányos munkakörülményeket és az etikus termelést tanúsítja.

Külön figyelmet fordítunk az innovatív alapanyagokra is: a Tencel például fenntartható erdőgazdálkodásból származó cellulózból készül, amely egyszerre környezetbarát és kiváló minőségű. Termékeink mellett FCKW-mentesek, hozzájárulva az ózonréteg védelméhez, valamint rendelkeznek az Öko-Tex Standard 100 minősítéssel, amely garantálja, hogy textíliáink az egészségre ártalmas vegyi anyagoktól mentesek.

Mindezek a tanúsítványok és minősítések nem csupán a fenntarthatóság iránti elköteleződésünket igazolják, hanem biztosítják partnereink és vásárlóink számára is, hogy választásaik valóban felelős döntéseket tükröznek.

Fenntarthatóság

Társaságunk kiemelt fontosságúnak tartja és aktívan támogatja a környezettudatos fejlődést és felelős cselekvést minden tevékenységi területén. Ide tartozik többek között a nem megújuló energiaforrások használatának mérséklése, valamint a megújuló energiák előnyben részesítése. Ugyanolyan hangsúlyt fektetünk az épített és a természetes környezet védelmére is, amelyet mindennapi működésünk során következetesen szem előtt tartunk. Minden munkatársunk számára alapvető elvárás, hogy tudatosan és felelősen járuljon hozzá a környezet védelméhez – nemcsak saját maga és közössége, hanem a jövő generációi érdekében is. A környezetvédelmi előírások, valamint társaságunk saját szabályainak pontos és feltétel nélküli betartása mindenki számára kötelező.

15. Kockázatkezelés

15.1. Kockázatkezelés

A társaság kockázatkezelési rendszere a működés során felmerülő különböző típusú kockázatok azonosítására és kezelésére épül.

A legfontosabb kockázati kategóriák a következők:

- Pénzügyi kockázatok: árfolyam-, piaci-, finanszírozási- és kamatláb kockázatok.
- Működési kockázatok: fogyasztóvédelmi perek, munkaerővel kapcsolatos problémák, árazási kérdések, alapanyagár-ingadozás.
- Szabályozási kockázatok: új jogszabályoknak való megfelelés (pl. GDPR, EPR, ESG, EUDR, EUTR).
- Adópolitikai kockázatok: pld. ÁFA, HIPA, ágazati különadók, transzferár szabály, NAV online adatszolgáltatás változások
- Ágazatspecifikus szabályozások: pld: kisker kötelező akciózás, élelmiszerlánc-felügyeleti díj,
- Uniós joggal való összhang miatti szabályozások: GDPR, EPR, ESG, EUDR, EUTR).
- Reputációs kockázatok: a NAV megbízható adózói státuszának megőrzése, valamint pozitív hatósági adatbázisokban való szereplés.



A kockázatkezelési folyamatok irányításáért az egyes szakterületek vezetői felelnek.

A társaságcsoporthoz tartozó működésének alapelve a korrupció és a vesztegetés minden formájának teljes kizárása és megelőzése.

Ennek érdekében rendszeresen felhívja munkavállalói és szerződéses partnerei figyelmét arra, hogy az ilyen cselekmények a cég számára elfogadhatatlanok és következetesen üldözendők.

Minden új munkavállaló a munkaszerződés aláírásával egyidejűleg korrupcióellenes nyilatkozatot ír alá. Azok a munkatársak, akik érzékeny adatokkal kerülnek kapcsolatba, ezen felül titoktartási kötelezettséget is vállalnak.

Ugyanez vonatkozik minden beszállítóra, aki még egyetlen termék listázása előtt is köteles aláírni az erre vonatkozó szerződést, amelyben az esetleges jogkövetkezményeket is elfogadja. Hasonló kötelezettség terheli valamennyi szolgáltatót, kivitelezőt és más üzleti partnert is.

A vizsgált időszakban a társaság egyetlen munkatársa ellen sem indult korrupcióval kapcsolatos bírósági eljárás, és a társaság ellen sem került sor versenyellenes vagy trösztellenes magatartás miatti vizsgálatra. Diszkriminációs incidens sem történt.

Jogsabályi kötelezettség alapján a társaság bevezette a WHISLY online anonim bejelentési rendszert, amelyen keresztül a munkatársak és partnerek biztonságosan, zárt rendszerben jelezhetik az esetleges visszaéléseket. A jelentési időszak alatt ezen a felületen sem érkezett korrupcióval, versenyellenes magatartással vagy diszkriminációval kapcsolatos bejelentés.

16. Üzleti etika

Törvények, hatósági előírások és kötelezettségek

Minden munkatársunk – különösen a vezetői pozícióban dolgozók – számára alapvető kötelezettség, hogy a vonatkozó törvényeket, hatósági előírásokat és szabályozásokat maradéktalanul betartsák.

Kiemelt figyelmet fordítunk az alábbi területekre:

- A munkavállalók munkahelyi körülményeire, egészségére, biztonságára és munkavégzésére vonatkozó előírások.
- A versenyjog, az adójog, valamint az építési és építésügyi szabályozások betartása.
- A fogyasztói jogok védelmére vonatkozó szabályozások.
- Az adatvédelem és a környezetvédelem követelményei.

Tilos minden olyan magatartás, amely a törvények vagy szabályozások kijátszására irányul, ideértve például az alkalmazási formákkal való visszaélést, a vesztegetést, valamint a Társaság működésére vagy eredményességére lényegesen ható információk eltitkolását vagy meghamisítását.

Vezetők kötelezettségei

A vezetők tevékenysége során elengedhetetlen a munkajogi és belső szabályok maradéktalan betartása és betartatása. Nem akadályozhatják munkatársaikat jogaik gyakorlásában, és nem korlátozhatják őket munkavégzésükben sem. A Társaság bónuszokat és teljesítményjutalmakat kizárólag fenntartható, valós eredménynövekedés alapján biztosít. A vezetők nem élhetnek vissza pozíciójukkal és nem használhatják azt személyes haszonszerzésre. Kötelességük, hogy minden feljegyzést, statisztikát, jelentést és egyéb információt a valóságnak megfelelően, átlátható és ellenőrizhető módon rögzítsenek, és semmilyen formában ne manipulálják azokat. Továbbá munkaidejüket és munkavégzésüket teljes mértékben a Társaság céljainak kell szentelniük, más gazdasági tevékenységet pedig kizárólag felettesük írásos engedélyével folytathatnak.

Vezetőinktől mindemellett elvárjuk a korrekt, tiszteletteljes és udvarias magatartást mind munkatársaikkal, mind vásárlóinkkal szemben, valamint azt, hogy csapatjátékosként szükség esetén saját érdekeiket is a közös céloknak rendeljék alá.

Jogi következmények

A „Vállalati alapelvek” minden vezetőre és munkatársra kötelező érvényűek. Esetleges megsértésük kivizsgálása a teljes átláthatóság elve alapján történik, és csak az érintett szint feletti vezető hivatalos utasítása zárhatja le az eljárást.

Azok a személyek, akik szándékosan tanúsítottak helytelen magatartást, vagy megsértették az előírásokat, írásbeli figyelmeztetésben részesülnek. A szabályszegés súlyosságától függően a fegyelmi intézkedések a figyelmeztetésen túl kiterjedhetnek különleges szerződéses kötelezettségek előírására, kötbér megállapítására, munkakör módosítására, súlyos esetben pedig akár a munkaviszony megszüntetésére is.

A vezetők minden szinten kötelesek a „Magatartási Kódex” értékeit és alapelveit képviselni, azokat beosztottaik felé közvetíteni, oktatni, a betartásukat ellenőrizni, valamint saját maguk is következetesen alkalmazni.

Tájékoztatás, ellenőrzés és érvényesség

A „Vállalati alapelvek” betartásáért, a tájékoztatásért és az ellenőrzési rendszer működtetéséért az Ügyvezető Igazgató (CEO) felel.

Feladatai közé tartozik:

- a „Vállalati alapelvek” folyamatos aktualizálása és közzététele a Társaság intranetfelületén, valamint a közösségi helyiségekben annak érdekében, hogy minden munkatárs akadálytalanul hozzáférjen;
- egy olyan fórum vagy testület létrehozása, amely lehetőséget biztosít a munkatársak és a vezetőség számára kérdéseik feltevésére, valamint a szabályoktól eltérő helytelen magatartás bejelentésére;
- a „Vállalati alapelvek” módosítása kizárólag a tulajdonosok és az ügyvezetés közös döntésével történhet, oly módon, hogy a változtatások minden esetben összhangban legyenek a Kódexben rögzített alapértékekkel. A jóváhagyott módosításokat minden alkalommal megfelelően kommunikálni kell a munkatársak felé.

17. GRI index

↓ [Excepteur sint occaecat cupidatat non proident](#)

18. Szószedet

CO ₂ e	Szén-dioxid-egyenérték rövidítése, amely egy szabványos mértékegység a különböző üvegházhatású gázok (ÜHG) hatásának kifejezésére
CSR	Corporate Social Responsibility, vállalati társadalmi felelősségvállalás
ESG	Az ESG egy befektetési döntésekbe integrálható szempontrendszer, amely egy vállalkozásnál vagy országnál a környezetre (Environmental), a társadalomra (Social) és a vállalatirányításra (Governance) vonatkozó hatásokat értékeli fenntarthatósági szempontból.
GRI	Global Reporting Initiative, Globális Jelentéstételi Kezdeményezés
Stakeholder	Érdekelt fél.
ÜHG	Üvegházhatású gázok.

19. Impresszum

MMXH Lakberendezési Kft.

Cím: 1095 Budapest, Soroksári út 86-88., Magyarország

Kiadta: MMXH lakberendezési Kft.

Fotók: Getty Images

Kiadványtervezés: Good Karma Agency

Szakmai tartalom és szerkesztés: RSM Hungary Adótanácsadó és Pénzügyi Szolgáltató Zrt.

Fenntarthatósággal kapcsolatos információk:

E-mail: 2yr@moemax.hu