

Pensum Group Nyrt. ESG Jelentés 2023



Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék	1
Szervezeti alapadatok.....	2
Jelentésünkről	2
Köszöntő.....	3
Tények és adatok.....	4
Bemutatkozunk	5
Tevékenységünkről röviden	5
Üzleti modellünk	5
Értékrendünk.....	6
Érdekelt feleink.....	6
Szakmai tagságaink és szerepvállalásaink	8
ESG stratégiánk.....	8
Lényeges témáink.....	9
Környezet iránti elkötelezettségünk.....	9
Zöld Iroda	10
Hulladékgazdálkodás.....	10
Scope 1, Scope 2 kibocsátás	11
Társadalom iránti felelősségvállalásunk.....	12
Humántőke.....	12
Munkavállalói élmény, munkatársi elkötelezettség erősítése.....	13
Vállalati belső kommunikáció.....	13
Felelős vállalatirányításunk legfőbb jellemzői.....	13
Átlátható vállalatirányítás	13
Fenntarthatóság a vállalatirányításban.....	14
Üzleti etika.....	14
Adatvédelem	15
ESG teljesítménymutatóink.....	16



Szervezeti alapadatok

Cégnév: Pensum Group Nyrt.

Adószám: 26364102-2-42

Főtevékenység elnevezése + TEÁOR szám: 7830'08 Egyéb emberierőforrás-ellátás, -gazdálkodás

Cégállapot: nyilvánosan működő részvénytársaság

Székhely: 1066 Budapest, Mozsár utca 16.

Alapítás: 2018. május 11.

Árbevétel: 2023: 4 845 576 e HUF, (2022: 3 724 485 e HUF)

Létszám: 2023. 1117 fő (1065 kölcsönzött, 52 belső munkavállaló) fő (2022. 563 fő, 517 kölcsönzött, 46 belső munkavállaló)

Női munkavállalók aránya a belső munkavállalók között: 2023. 35 fő (67%) (2022. 28 fő, 65%)

Jelentésünkről

A Pensum Group Nyrt. 2023. évre vonatkozó ESG Jelentése	
Teljes név: Pensum Group Nyilvánosan Működő Részvénytársaság Rövid név: Pensum Group Nyrt. Székhely: 1066 Budapest, Mozsár utca 16.	Jelentéstételi időszak: A beszámolási időszak a pénzügyi évnek megfelelően a 2023. év január 1. és 2023. december 31. közötti időszakot, a 2023. évi pénzügyi évet öleli fel. A közölt adatok 2023. december 31-re vonatkoznak.
További információ: Fenntarthatósági felelős (Sustainability officer) ESG jelentésünk kapcsán felmerülő kérdésekkel kérjük, forduljanak ESG szervezeti felelősünkhöz, a Pensum Group Nyrt. fenntarthatósági felelőséhez (Sustainability officer) E-mail: esg@pensum.hu	



Köszöntő

Tisztelt Olvasó!

Tevékenységünk során kiemelten odafigyelünk a környezeti, társadalmi és vállalatirányítási szempontokra, az ESG-szemlélet pedig egyre tudatosabban megjelenik stratégiai és operatív döntéseinkben egyaránt. Működésünkre erőteljes hatást gyakorol a tőzsdei jelenlétünk, mely a fokozott transzparenciában nyilvánul meg.

A fenntarthatóság a Pensum Group Nyrt. esetében tetten érhető egyrészt abban, hogy profilunkból adódóan minimális karbonlábnyommal rendelkezünk, másrészt cégünk filozófiájának fókuszpontjában „Az emberi erőforrás” áll, mert maximálisan hiszünk a humántőke értékalkotó erejében, és mindennapi tevékenységünk során a társadalom egésze számára egzisztenciateremtéssel, munkahelyteremtéssel járulunk hozzá a jóllétükhöz. A felelős vezetés jegyében megbecsüléssel bánunk munkavállalóinkkal, beszállítóinkkal és érdekelt feleinkkel, kiemelt hangsúlyt fordítva a párbeszédre, a velünk kapcsolatban állókkal történő aktív kommunikációra.

Elkötelezett munkatársainkkal együttműködve dolgozunk a fenntartható, méltányos jövő építésén. Biztos vagyok abban, hogy ESG-érettségünk fokozatos növelése jótékony hatással van alkalmazkodóképességünkre és versenyképességünkre.

Örülök, hogy első ESG jelentésünkben bemutatathatjuk a fenntarthatósággal kapcsolatos aktivitásunkat és elhivatottságunkat.

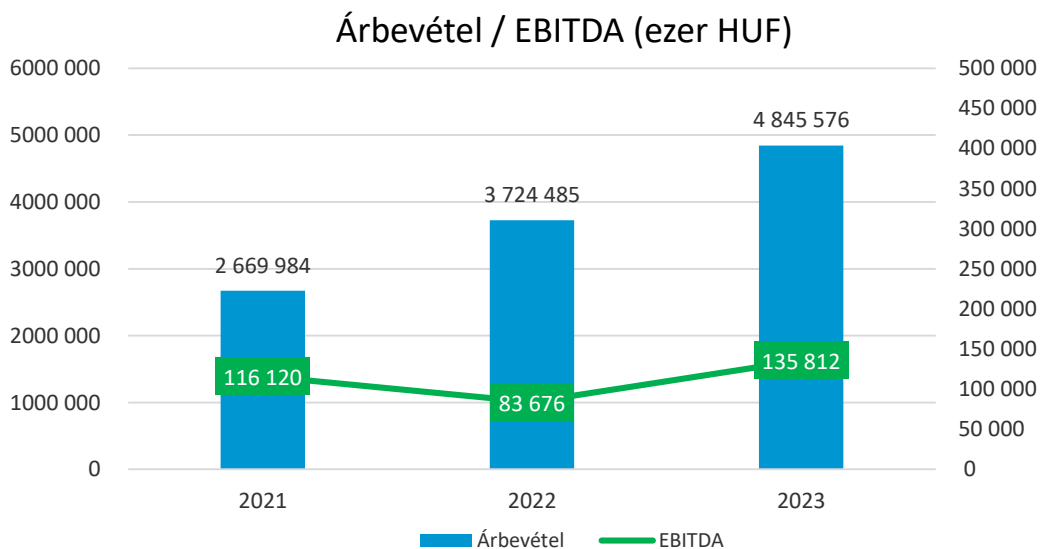
Üdvözlettel:

Dr. Hadházy Péter
igazgatóság elnöke
Pensum Group Nyrt.



Tények és adatok

Pensum Group Nyrt. számokban
 alapítás: **2018.**
Budapesti Értéktőzsdén jegyzett társaság
4 845 millió HUF nettó árbevétel



Tagságaink, tanúsítványaink



ESG-szemléletű értékteremtés a Pensum Group Nyrt.-nél 2023-ban

- Elektromos vagy plugin hibrid autók használata **75 %**-ban
 - **89 %** E-szignó alkalmazása a vezetőség körében
 - E-számlázás **98 %**-ban
 - **100 %** szelektív hulladékgazdálkodás
 - **80 %** újrahasznosított hulladék
 - Fluktuáció **9 %**
 - Női menedzserek aránya **40%**
 - Belépőszintű bérezés **194 %**
- **0** darab adatvédelem megsértése és adatvesztés miatt megalapozott panaszok száma

Bemutatkozunk

Tevékenységünkről röviden

A Pensum Group Nyrt. 2018-ban alakult. Cégcsoportunk tulajdonosai a munkaerő-kölcsönzési üzletágban, valamint a humánerőforrás szolgáltatás területén több mint 25 éves tapasztalattal rendelkeznek.

A Pensum Group Nyrt. az egyetlen tőzsdén jegyzett, magyar humánerőforrás szolgáltató, melynek jogelődje a munkaerő-kölcsönzési tevékenységét 2013-ban kezdte, a 2022. évben történt minősített munkaerő-kölcsönzővé válását követően pedig a harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatása is megkezdődött.

Társaságunk munkaerő-kölcsönzési tevékenysége az alábbi fő ágazatokat célozza:

- vendéglátás
- szolgáltatás
- feldolgozóipar
- logisztika
- agrár- és élelmiszeripar
- kereskedelem

A felsoroltak mellett olyan HR-szolgáltatások kapnak főbb szerepet, mint outsourcing, bérszámfejtés, munkaerő-közvetítés, valamint a toborzás.

Üzleti modellünk

A humánerőforrás szolgáltatás szektorban a piaci trendek alapján belföldön és külföldön is nagy a növekedési potenciál. Az általános munkaerőhiányból adódóan kiemelt igény van a társaságunk által nyújtott szolgáltatásokra. Működésünk – mind a rendelkezésre álló emberi erőforrások (tapasztalat és szaktudás), mind a piaci lehetőségek szempontjából – jól megalapozott.

Az elmúlt néhány éves pénzügyi teljesítményünk fejlődő és stabilizálódó képet mutat, mind árbevétel-termelés, mind jövedelemtermelő képesség szempontjából. A kedvező piaci prognózisokból és az előzetes vevői igények mennyiségéből és volumenéből adódóan várhatóan a jövőben is növekvő árbevétellel számolhatunk.

Széles körű szolgáltatásokat kínálunk, azonban a fókusz egyértelműen a munkaerőkölcsönzés. A kínált szolgáltatásaink ennek fényében az alábbiak:

- igény szerinti létszámú munkaerő biztosítása
- toborzás-kiválasztás teljes körű lebonyolítása
- igény szerinti utaztatás és szállás szervezése
- a munkavállalás teljes körű adminisztrációja (bérszámfejtés, bérek és közterhek kifizetése)
- munkaügyi problémák kezelése



A munkaerő kölcsönzés folyamata



Értékrendünk

Erősen hiszünk szervezetünk értékeiben, és szenvedélyesen elkötelezett vagyunk a küldetésünket illetően. Az itt megfogalmazott gondolatok erősen beágyazódnak vállalatunk kultúrájába és szándékaink szerint meghatározó tényezők a belső és külső ügyfélélmény megteremtésében.

Küldetésünk

Vállalati ars poeticánk lényege, hogy társaságunk működésének fókuszpontját ügyfeleink jelentik. Ugyanez a gondolkodás jellemzi a belső céges kultúránkat is, azaz „Az emberi erőforrás” áll és középpontban.

Értékeink

Cégcsoportunk értékei egyértelmű irányt adnak a Pensum Group Nyrt. számára is. Kiemelt vállalati értékeinket az alábbiak szerint definiáljuk:

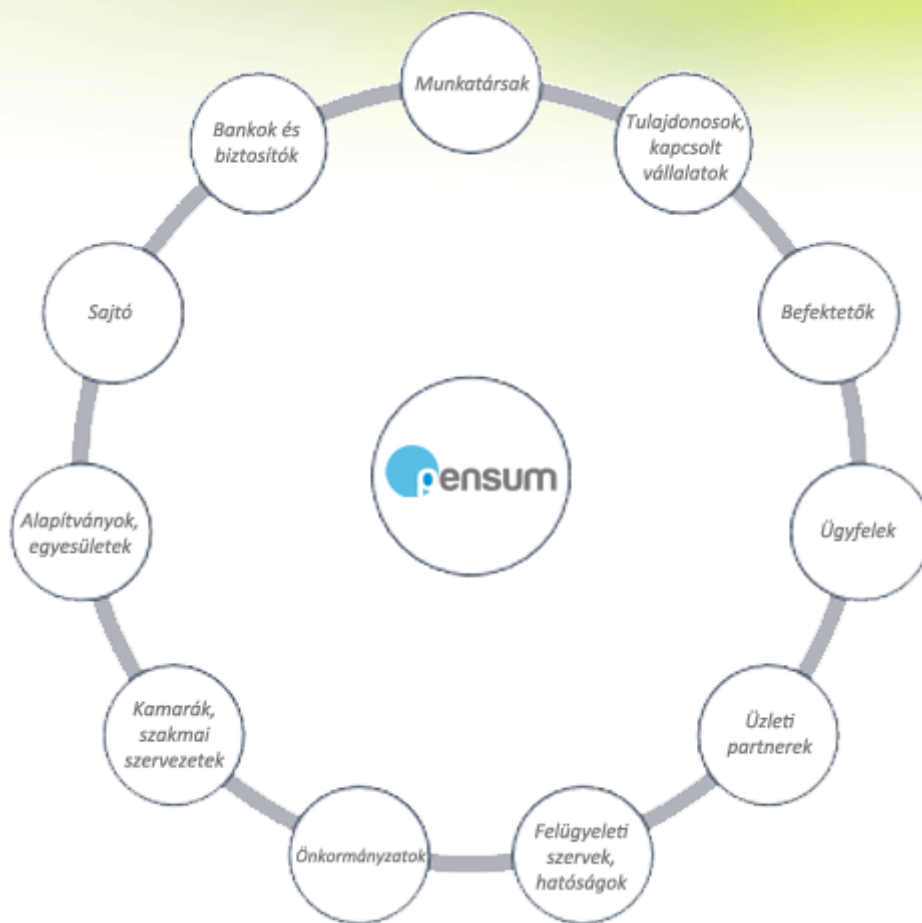
- Ügyfélközpontúság
- Felelősségteljes üzleti magatartás
- Nyíltság
- Őszinteség
- Figyelmesség
- Transzparens működés
- Fenntarthatóság

Érdekelt feleink

Mindennapi működésünk során számos külső és belső érdekelt féllel állunk kapcsolatban, akikkel szoros szakmai és üzleti együttműködést érhetünk el a fenntarthatóság jegyében is. Jelentős érintett félként tekintünk munkavállalóinkra, hiszen ők azok, akik nap mint nap hozzájárulnak cégünk teljesítményének folyamatos növekedéséhez és sikeréhez.



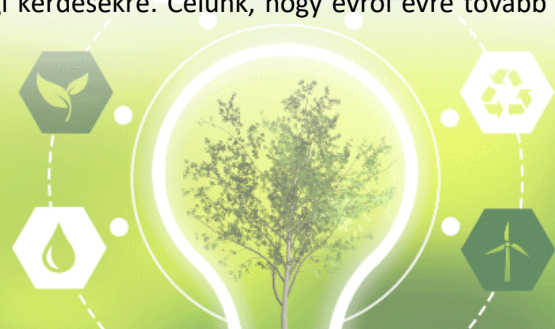
A Pensum Group Nyrt. külső és belső érdekelt felei



- Munkatársaink
- Tulajdonosok, kapcsolt vállalatok
- Befektetők
- Ügyfelek
- Üzleti partnerek
- Felügyeleti szervek, hatóságok
- Önkormányzatok
- Kamarák, szakmai szövetségek
- Alapítványok, egyesületek
- Sajtó
- Bankok és biztosítók

Érdekelt feleink bevonása: párbeszéd és együttműködés

Fontosnak tartjuk a külső és belső érdekelt feleinkkel történő párbeszédet és az együttműködést. Kiemelt érdekelt feleinkkel kommunikálunk, kikérjük véleményüket, lényegességi felmérésünk keretében pedig figyelmet fordítunk a fenntarthatósági kérdésekre. Célunk, hogy évről évre tovább mélyítsük ezt a párbeszédet.



Szakmai tagságaink és szerepvállalásaink

Vállalatunk aktív tagja a Magyar Munkaerő-kölcsönzők Országos Szövetségének (MMOSZ). A szervezetten belül rendszeresen részt veszünk a szakmai, törvény-előkészítő munkákban.

A megalakulás után nem sokkal csatlakoztunk az ESG Club Hungaryhoz, melynek egy rendezvényén már szerepeltünk egy panelbeszélgetés előadójaként.

Tagjai vagyunk több külföldi gazdasági kamarának, mint az Amerikai Magyar Kereskedelmi Kamara (AmCham Hungary) Magyar-Kínai Gazdasági Kamara (ChinaCham), vagy a Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara melynek egyik kiemelt éves eseményén, a Hungexpon megrendezésre kerülő Automotive Hungary szakmai kiállításon a DUIHK közösségi standján társkiállítóként is megjelentünk.

Szerepet vállalunk továbbá szakmai tagságunk keretében a Magyar Credit Management Szövetségben is.

ESG stratégiánk

Tudatos ESG-szemléletünk arra sarkall minket, hogy a fenntarthatósággal kapcsolatos stratégiai célkitűzéseinket általánosságban is megfogalmazzuk, konkrét vállalásainkat pedig ESG-ütemtervünk alapján teljesítsük.

Fenntarthatósági stratégiánk legfőbb pillérei



ESG-ütemtervünk és konkrét vállalásaink

2030-ig szóló ütemtervünk egyértelmű célokat határoz meg fenntartható fejlődésünk érdekében és céljaink összhangban vannak a ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljaival.



Céljaink és vállalásaink	Céljaink megvalósításával támogatott ENSZ Fenntarthatósági Célok
<p>EGÉSZSÉG ÉS JÓLLÉT Célunk, hogy 2026-ig önkéntes munkánkkal támogassuk a helyi közösségeket és a rászorulókat (pl. gyerekeket) és adott esetben üzleti partnereinket, valamint a szakmai szervezeteinket is felkérjük a csatlakozásra.</p> <p>TISZTESSÉGES MUNKA ÉS GAZDASÁGI NÖVEKEDÉS Célunk, hogy 2025-ig munkatársaink éves teljesítményértékelésénél a fenntarthatósági és ESG-szemléletű működést is fókuszba helyezzük.</p> <p>EGYENLŐTLENSÉGEK CSÖKKENTÉSE Célunk, hogy 2030-ig a hátrányos helyzetű munkavállalók elhelyezkedésében nyújtsunk szakmai támogatását – például HR-specifikus megoldásokkal, CV-írással, interjúra való felkészítéssel.</p> <p>PARNTERSÉG Célunk, hogy 2030-ig a velünk kapcsolatban álló partnereket fenntarthatósági és társadalmi szempontból is felmérjük és értékeliük, ezzel is törekedve az emberi jogok és a környezetünk védelmének értékláncunkon keresztüli biztosítására.</p>	

Lényeges témáink

Lényegességi vizsgálatunk során figyelembe vettük a jelenlegi gazdasági helyzetet, érdekelt feleink elvárásait és fenntartható fejlődési céljainkat.

Az alábbi lényeges témáink listája útmutatásul szolgált 2023. évi jelentésünk elkészítésében.

Környezetvédelmi (E)	Társadalmi (S)	Vállalatirányítási (G)
Zöld iroda Hulladékgazdálkodás Scope 1,2 kibocsátás	Humántőke Munkavállalói élmény, munkatársi elkötelezettség erősítése Vállalati belső kommunikáció	Átlátható vállalatirányítás Fenntarthatóság a vállalatirányításban Üzleti etika Adatvédelem

Környezet iránti elkötelezettségünk

Tevékenységünk minimális mértékben terheli a környezetet, de tudatos vállalati működésünkkel és szemléletünkkel karbonlábnyomunkat a lehető legkisebb mértékűre kívánjuk csökkenteni. Figyelünk arra, hogy minimalizáljuk a véges erőforrások, az energia és a víz felhasználását, és tudatos hulladékgazdálkodással is hozzájárulunk a globális célok eléréséhez.



Zöld Iroda

Célunk, hogy irodai tevékenységünk során megvalósítsuk a fenntartható működésünk alapjait és ezt évről évre magasabb szintre fejlesszük. Mindezt olyan körülmények között, hogy kollégáink még jobban érezzék magukat a munkahelyükön.

Zöld Iroda Programunk kiemelt pillérei	
Céljaink	Megoldásaink
Papírhasználat minimalizálása	Digitális irodai megoldások bevezetése: <ul style="list-style-type: none"> • e-szignó, e-számlázás (89%-ban kiváltva a papíralapú számlákat) • indokolt esetben újrahasznosított papír használata
Optimális levegőminőség biztosítása	A szellőzőberendezések megfelelő és hatékony tisztítása
Szelektív hulladékgyűjtés és kezelés	<ul style="list-style-type: none"> • Irodai szelektív hulladékgyűjtés és • újrahasznosítás
Hatékony energiahasználat	<ul style="list-style-type: none"> • LED izzók alkalmazása • Elektromos eszközök áramtalanítása a használatot követően
Fenntartható közlekedés	<ul style="list-style-type: none"> • 75%-ban már eddig is elektromos vagy plugin hibrid autókat használunk és • támogatjuk a munkatársak környezettudatos közlekedését

Hulladékgazdálkodás

Vállalati működésünk során erőteljesen odafigyelünk arra, hogy a lehető legkevesebb hulladék keletkezzen, ezzel is minimalizálva a negatív környezeti hatást. Hiszünk abban, hogy racionális hulladékgazdálkodás nélkül ugyanis nincs fenntartható üzemeltetés. Az Európai Unió jól ismert hulladékpiramisából részünkről az 1-3 tekintetében tudunk tenni annak érdekében, hogy hozzájáruljunk az ökológiai lábnyomunk csökkentéséhez.





Forrás: <https://fmbusiness.hu/hu/oldal/hulladegzaldalkodas-nelkul-nincs-fenntarthato-uzemeltetes>

A keletkezett hulladékot saját tevékenységünk során is szelektíven gyűjtjük, és büszkék vagyunk arra, hogy az összes keletkezett hulladék 85 %-a újrahasznosításra kerül.

Hulladékgazdálkodásunk kiemelt adatai 2023-ban

Összes keletkezett hulladék	0,73 tonna
Összes újrahasznosított hulladék	0,62 tonna

Scope 1, Scope 2 kibocsátás

Karbonleltár

Elkötelezettek vagyunk a szén-dioxid kibocsátás csökkentése mellett is. Ennek az első lépése a Scope 1 és Scope 2 kibocsátás mérése és a mért adatok ismeretében a kibocsátásunk tudatos mérséklése.

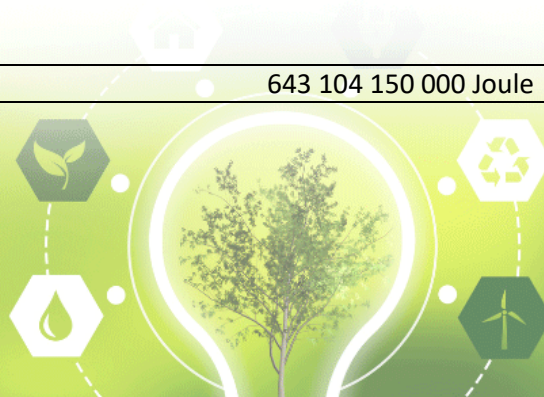
ÜHG* kibocsátásunk 2023-ban

ÜHG kibocsátás (Scope 1)	32,336429 tonna CO2 ekvivalens
ÜHG kibocsátás (Scope 2)	14,14256 tonna CO2 ekvivalens
ÜHG intenzitás	0,009592 tonna CO2 ekvivalens / M HUF árbevétel

* üvegházhatású gáz

Energiafogyasztásunk 2023-ban

Teljes energiafogyasztás	643 104 150 000 Joule
--------------------------	-----------------------



Társadalom iránti felelősségvállalásunk

Humántőke

Sikeres működésünk kulcsa munkatársainkban rejlik, ugyanis kizárólag az ő elkötelezett hozzáállásával, velük közösen tudjuk megvalósítani kitűzött céljainkat. Ők a legfontosabb érdekelt feleink, akikre különösen büszkék vagyunk.

2023-ban összesen 1117 főt foglalkoztattunk, belső munkatársaink száma 52 volt. Vállalatunk vezetésében a női menedzsereink aránya 40%. A belső dolgozók fluktuációs rátája pedig kifejezetten alacsony (9%).

Foglalkoztatási formák

Legtöbb kollégánk jellemzően főállásban dolgozik nálunk, de nem kizárt az egyszerűsített foglalkoztatás (EFO) opcióval is élni. Munkatársaink között vannak megváltozott munkaképességű munkavállalók, részmunkaidős kismamák és a gyakornoki programjaink keretében rendszeresen biztosítunk lehetőséget fiatal pályakezdők számára is.

A hatékony munkavégzést rugalmas munkaidővel és otthoni munkavégzéssel (home office) is támogatjuk. Informatikai rendszerünk pedig felkészül az irodák közötti vagy otthonról történő távmunka végzésére is.

Képzések és oktatások

Rendszeresen biztosítunk belső szakmai képzéseket, támogatjuk az iskolarendszerű oktatásban való részvételt szabadsággal, rugalmas munkaidővel, továbbá nyitottak vagyunk tanulmányi szerződéssel is kölcsönös elkötelezettséget vállalni. A képesítések megszerzésével belső karrierlehetőséget nyújtunk a munkatársaknak.

Éves képzési terv

Bár kis létszámú dolgozói csapattal működünk, ennek ellenére rendelkezünk edukációs programmal, ugyanis dolgozóink folyamatos fejlődése meghatározó a számunkra. Kiemelt szempont az éves képzési terv összeállításánál, hogy hozzájáruljunk kollégáink naprakész tudásának fejlesztéséhez. Jogi osztályunk folyamatosan követi a jogszabályváltozásokat, és belső képzéseink is igazodnak az aktuális változásokhoz.

Teljesítményértékelés

Sikeres működésünk zálogaként fontosnak tartjuk a rendszeres visszacsatolást. HR vezetőnk is rendszeres teljesítményértékelést ad beosztott munkatársainknak és a vezetőknek egyaránt.

Tehetséggondozás

Diák munkavállalóink részére diák-jogviszonyuk lejártakor rendszerint főállású munkalehetőséget kínálunk, melynek rendszeréről már belépéskor tájékozódhatnak.

Juttatási csomag

Munkatársaink megbecsülését az erkölcsi elismerésen túl, elősorban a bérezéssel juttatjuk érvényre. Minden munkavállalónk számára biztosítunk mobiltelefont, melynek magánhasználatra is engedélyezett. Vezetőinknek céges gépkocsi áll rendelkezésre – privát célokra is.

Belépő szintű bérezés	194 %
-----------------------	-------



Onboarding

Az új belépők beilleszkedéséről az erre a feladatra dedikált kollégánk gondoskodik szabályzatainknak megfelelően. Mindez azt jelenti, hogy belépéskor intézi a munkaszerződést, organizálja az új kolléga informatikai becsatlakozását (munkaállomás felvétele, jelszavak kiadása, e-mail cím), telefon kiadása, névjegy készítése. Ilyenkor történik a cég részletes bemutatása, az általános tudnivalók átadása, valamint a közvetlen felettes részéről az adott munkakörre vonatkozó tájékoztatás.

Munkavállalói élmény, munkatársi elkötelezettség erősítése

Évente két alkalommal céges kirándulást szervezünk, melynek során csapatépítő játékokkal gondoskodunk arról, hogy munkatársaink kötetlen körülmények között is megismerjék egymást és elősegítsük a cégünkhöz való kötődés erősítését. Az 5 és 10 éves jubileumi törzsgárda tagságot pedig trófeával és pénzjutalommal díjazzuk.

Munkavállalói elégedettség

A munkavállalói elégedettség felmérés vállalatunknál informális beszélgetések és vezetőségi megbeszélések formájában történik.

Gyerekbárát és állatbárát iroda

Az alapítás óta nagy hangsúlyt fektetünk a családi hangulatra, és bátran kijelenthetjük, hogy irodánk maximálisan gyermek- és állatbárát.

Munka és a magánélet egyensúlya

Odafigyelünk arra, hogy foglalkoztatottjaink munkavégzésük mellett megteremthessék a munka és magánéletének egyensúlyát. Nagyon ritkán élünk az elrendelt túlórával, az egyenlőtlen munkaterhelést pedig alapvetően a rugalmas munkaidővel kompenzáljuk. Biztosítjuk az otthoni munkavégzést annak érdekében, hogy munkatársaink magánéleti teendőinek szervezésére is nagyobb mozgástér álljon rendelkezésre.

Vállalati belső kommunikáció

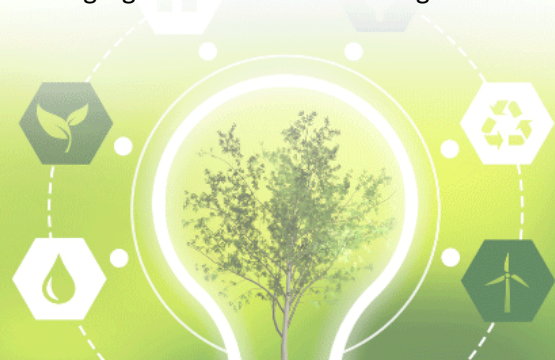
Fontosnak tartjuk a munkavállalóink folyamatos tájékoztatását, hiszünk abban, hogy a gördülékeny munkavégzés egyik alapja a nyitott, őszinte kommunikáció, véleménycsere. Munkatársainkat folyamatosan és részletesen tájékoztatjuk az őket érintő témákról, valamint lehetőséget adunk számukra, hogy személyesen is elmondhassák észrevételeiket, hiszen így tudunk barátságos, vonzó munkahelyet biztosítani számukra is.

Belső kommunikációs tevékenységünk fő csatornája az e-mail. A személyes megbeszélések a rendszeres vezetői (formális) meetingeken zajlanak, valamint az irodán belüli informális kommunikáció során. A heti megbeszéléseink során szakmai témák kerülnek megvitatásra. A munkatársak közötti folyamatos kapcsolattartást pedig a mobil telefonok segítségével is támogatjuk.

Felelős vállalatirányításunk legfőbb jellemzői

Átlátható vállalatirányítás

Jól átlátható szervezeti struktúrában tevékenykedünk. Vállalatunk az alapítása óta kft. formában működik és harmonikusan illeszkedik a cégcsoportunk által megfogalmazott vállalati stratégiába.



A Pensum Group Nyrt. vállalatirányításának és működésének főbb pillérei		
Magatartási és cselekvési alapelvek	Irányelvek és keretrendszerek	Bizottságok és felelősök
<ul style="list-style-type: none"> • Értékrend • Etikai és Üzleti Magatartási Kódex ○ Antikorrupció ○ Bejelentő védelme 	<ul style="list-style-type: none"> • Vállalatirányítással kapcsolatos, általános szabályzatok • Egészség- és munkavédelmi szabályzat • Adatvédelemre vonatkozó szabályzat (GDPR) • Kockázatkezelésről szóló szabályzat • HR szabályzatok • Javadalmazási politika • Minőségbiztosításra vonatkozó szabályzat • Felelős beszerzési politika 	<ul style="list-style-type: none"> • Adavédelmi felelős • Fenntarthatósági felelős • Minőségbiztosításért felelős munkatárs

Fenntarthatóság a vállalatirányításban

Vállalatunk kiemelt prioritással kezeli a fenntarthatósággal kapcsolatos ügyeket. Erre vonatkozó irányelveinket, célkitűzéseinket és konkrét vállalásainkat fenntarthatósági stratégiánkban és ESG ütemtervünkben fogalmazzuk meg.

Fenntarthatósági stratégia és ESG ütemterv

További információ: ESG stratégiánk c. fejezetekben

ESG szervezeti felelős

Minden fenntarthatósággal kapcsolatos témát a vezetőség koordinál.

ESG kompetencia fejlesztése

Vezető tisztséget betöltő munkatársaink ESG-vel kapcsolatos tudásának, készségeinek és tapasztalatának fejlesztése érdekében 2022-ben ESG képzésen vettek részt.

Vállalatunk a Budapesti Értéktőzsde pályázati támogatásával a „Környezeti, társadalmi és vállalatirányítási szempontok. Mit jelent az ESG egy vállalat életében?” szakmai oktatás során jelentősen megalapoztuk elméleti és gyakorlati ESG-tudásunkat.

Üzleti etika

Csoportszintű Etikai és Üzleti Magatartási Kódexünk munkatársaink és a velünk kapcsolatban állók számára egyértelmű irányelveket fogalmaz meg az etikus viselkedésről.

Az etikus magatartás iránti elkötelezettségünk és a szilárd etikai alapok cégünk működésének egyik legfontosabb elemei. Elköteleztünk vagyunk a korrekt, etikai kultúrán és megfelelésen alapuló üzleti működés mellett. Hosszú távon csak úgy nézhetünk szembe a versenypiac kihívásaival, ha mind személyesen, mind vállalatként erkölcsi felelősséget vállalunk elveinkért. Munkatársaink tevékenységük során mindig kötelesek törvényesen, etikusan és vállalatunk érdekeinek megfelelően eljárni. Csak olyan szállítótól szerzünk be anyagokat, akinek kifogástalan az emberi jogok és megfelelési szabályok tiszteletben tartásával kapcsolatos háttere, biztosítjuk ellátási láncunk tisztaságát, és figyelemmel kísérjük, hogy teljes működésünk megfeleljen a Kódexünknek.



Etikai és Üzleti Magatartási Kódexünk legfőbb elemei

- Emberi jogok tiszteletben tartása
- Hátrányos megkülönböztetés, diszkrimináció és zaklatás tilalma
- Jogszabályoknak való megfelelés
- Antikorrupció
- Összeférhetetlenség
- Jogellenes foglalkoztatás valamennyi formájának elítélése
- Tisztességes foglalkoztatási és javadalmazási gyakorlat és munkakörülmények biztosítása
- Egészséges és biztonságos munkakörnyezet biztosítása
- Fenntarthatóság és környezetvédelem
- Információbiztonság, üzleti titok és szellemi tulajdon védelme
- Adatvédelem és a személyes adatok védelme

Képzés és tudatosítás

Kiemelten fontosnak tartjuk az etikai normák megismerését és tudatosítását munkatársaink körében. Minden munkavállalóra kiterjedő etikai képzést szervezünk.

Etikai vétség bejelentésének módja és a bejelentő védelme

Vállalatunk lehetőséget biztosít az Etikai Kódex megsértésének **személyesen, telefonos vagy e-mailben történő bejelentésére**, emellett mindent megtesz azért, hogy a jogsértést bejelentő munkavállalókat megvédje a diszkriminációval és tisztességtelen bánásmóddal szemben.

Adatvédelem

Elkötelezettek vagyunk a személyes adatok védelme, az adatvédelmi jogszabályoknak való megfelelés iránt. Megfelelő információbiztonsági intézkedésekkel biztosítjuk a személyes adatok bizalmasságát, teljességét és hozzáférhetőségét. Minden munkavállalónk köteles betartani a vonatkozó jogszabályi elvárásokat és a megfelelő gyakorlatot alkalmazni.

A Pensum Group Nyrt. belső adatkezelési folyamatainak nyilvántartása és az érintettek jogainak biztosítása céljából azzal, hogy adatkezelőként és adatfeldolgozóként tiszteletben tartja mindazon személyek magánszféráját, akik számára személyes adatot adnak át, továbbá elkötelezett ezek védelmében – az adatkezelési és adatbiztonsági irányítási rendszer részeként – az alábbi adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzatot (a továbbiakban: szabályzat) alkotja, melynek elsődleges célja az adatkezelésre és adatbiztonságra vonatkozó általános elvek és rendelkezések megfogalmazása.

Társaságunk minden munkavállalója – beleértve az egyéb jogviszonyban foglalkoztatott személyeket is – köteles a Társaságon belül történt adatvédelmi incidenst haladéktalanul jelenteni a szervezeti egysége vezetőjének, valamint az **belső adatvédelmi felelős**nek.

Az belső adatvédelmi felelős gondoskodik az adatvédelmi tudatosság növelése céljából adatvédelmi incidensekkel kapcsolatos oktatásról, mely során a múltban bekövetkezett adatvédelmi incidensek tapasztalatait, vagy a lehetséges adatvédelmi incidensek veszélyeit ismerteti, elemzi, a kockázatok csökkentésével, megelőzésével kapcsolatosan tájékoztatást ad, illetve az ismereteket ellenőrzi.

A személyes adatok védelmére vonatkozó részletes eljárásrendet Etikai és Üzleti Magatartási Kódexünk és GDPR Szabályzatunk is ismerteti.

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2016/679 rendeletének (GDPR) megjelenése óta nem azonosítottunk érintetti panaszt, adatlopást, adatvesztést, adatszivargást.

Adatbiztonság 2023-ben

Adatvédelem megsértése és adatvesztés miatt megalapozott panaszok száma	0 darab
---	----------------

ESG teljesítménymutatóink¹

E (Environment) Környezeti			S (Social) Társadalmi			G (Governance) Vállalatirányítási		
#	Teljesítménymutató megnevezése	Érték/Válasz	#	Teljesítménymutató megnevezése	Érték/Válasz	#	Teljesítménymutató megnevezése	Érték/Válasz
1	Teljes energiafogyasztás (Joule)	643 104 150 000 Joule	14	Fluktuáció (%)	9	24	Korrupcióellenes politika (igen / nem)	igen
2	Teljes megújuló energiafogyasztás (Joule)	0	15	Női menedzser aránya (%)	40	25	Felelős beszerzési politika (igen / nem)	igen
3	Összes keletkezett hulladék (tonna)	0,73	16	Munkahelyi balesetek száma (db)	0	26	ESG szervezeti felelős (igen / nem)	igen
4	Összes újrahasznosított hulladék (tonna)	0,62	17	Belépő szintű bérezés (%)	194	27	Visszaélést bejelentők védelme (igen / nem)	igen
5	Teljes vízfogyasztás (liter)	175 000	18	Képzési órák átlagos száma (óra)	16	28	Adatbiztonság ² (darab)	0
6	Újrafelhasznált víz (liter)	0	19	Egészségvédelmi és biztonsági jellegű képzési órák átlagos száma (óra)	0	29	ESG kompetencia fejlesztése (igen / nem)	igen
7	Légszennyezés (kg)	0	20	Javadalmazási politika (igen /nem)	igen	30	Érintettek bevonása (igen / nem)	igen
8	ÜHG kibocsátás (Scope 1) (tonna CO2 ekv.)	32,336429	21	Munkavállalói elégedettség (igen /nem)	igen			
9	ÜHG kibocsátás (Scope 2) (tonna CO2 ekv.)	14,14256	22	Ügyfélelégedettség (igen /nem)	igen			
10	ÜHG intenzitás (tonna CO2 ekv. / releváns üzleti tevékenység)	0,009592 tCO2e/M HUF árbevétel	23	Emberi jogi átvilágítási politika (igen /nem)	igen			
11	Biológiai sokféleségre gyakorolt hatások (igen / nem)	nem						
12	Környezeti kockázatértékelés (igen / nem)	nem						
13	ÜHG kibocsátás (Scope 3) (tonna CO2 ekv.)	n/a						

¹ Az értékek és válaszok megadására a BÉT KKV ESG értékelési módszertanának figyelembevételével került sor.

² Az ügyfelek magánéletének megsértésével és az ügyfeladatok elvesztésével kapcsolatos megalapozott panaszok száma.

