



Pensum Job Kft.
ESG Jelentés
2022

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	2
Szervezeti alapadatok.....	3
Jelentésünkről.....	3
Köszöntő.....	3
Tények és adatok.....	4
Bemutkozunk.....	5
Tevékenységünkről röviden.....	5
Üzleti modellünk.....	5
Értékrendünk.....	6
Érdekelt feleink.....	6
Szakmai tagságaink és szerepvállalásaink.....	7
ESG stratégiánk.....	7
Lényeges témáink.....	8

Környezet iránti elkötelezettségünk.....	8
Zöld Iroda.....	8
Hulladékgazdálkodás.....	9
Scope 1, Scope 2 kibocsátás.....	9
Társadalom iránti felelősségvállalásunk.....	10
Humántőke.....	10
Munkavállalói élmény, munkatársi elkötelezettség erősítése.....	10
Vállalati belső kommunikáció.....	11
Felelős vállalatirányításunk legfőbb jellemzői.....	12
Átlátható vállalatirányítás.....	12
Fenntarthatóság a vállalatirányításban.....	13
Üzleti etika.....	13
Adatvédelem.....	13
ESG teljesítménymutatóink.....	14



Szervezeti alapadatok

Cégnév: Pensum Job Kft.

Adószám: 26195230-2-13

Főtevékenység elnevezése + TEÁOR szám:

5229'08 Egyéb szállítást kiegészítő szolgáltatás

Cégállapot: korlátolt felelősségű társaság

Székhely: 2161 Csomád, Kossuth utca 27.

Alapítás: 2017. november 23.

Árbevétel: 2022. 73 614 e HUF (2021. 50 126e HUF)

Létszám: 2022. 10 fő (2021. 6 fő)

Női munkavállalók létszáma: 2022. 1 fő (2021. 1 fő)



Jelentésünkről

A Pensum Job Kft. 2022. évre vonatkozó ESG Jelentése

Teljes név: Pensum Job Szolgáltató Korlátolt Felelősségű Társaság

Rövid név: Pensum Job Kft.

Székhely: 2161 Csomád, Kossuth utca 27.

Jelentéstételi időszak:

A beszámolási időszak a pénzügyi évek megfelelően a 2022. év január 1. és 2022. december 31. közötti időszakot, a 2022. évi pénzügyi évet öleli fel. A közölt adatok 2022. december 31-re vonatkoznak.

További információ:

Fenntarthatósági felelős (Sustainability officer)

ESG jelentésünk kapcsán felmerülő kérdésekkel kérjük, forduljanak ESG szervezeti felelősünkhöz, a Pensum Job Kft. fenntarthatósági felelőséhez (Sustainability officer)

E-mail: esg.pensumjob@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 tőzsdén is jegyzett anyacégünk vállalatirányításának transzparenciája.

A fenntarthatóság a Pensum Job Kft. 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 bemutathatjuk a fenntarthatósággal kapcsolatos aktivitásunkat és elhivatottságunkat.

Üdvözlettel:

Dr. Hadházy Péter

ügyvezető igazgató

Pensum Job Kft.

Tények és adatok

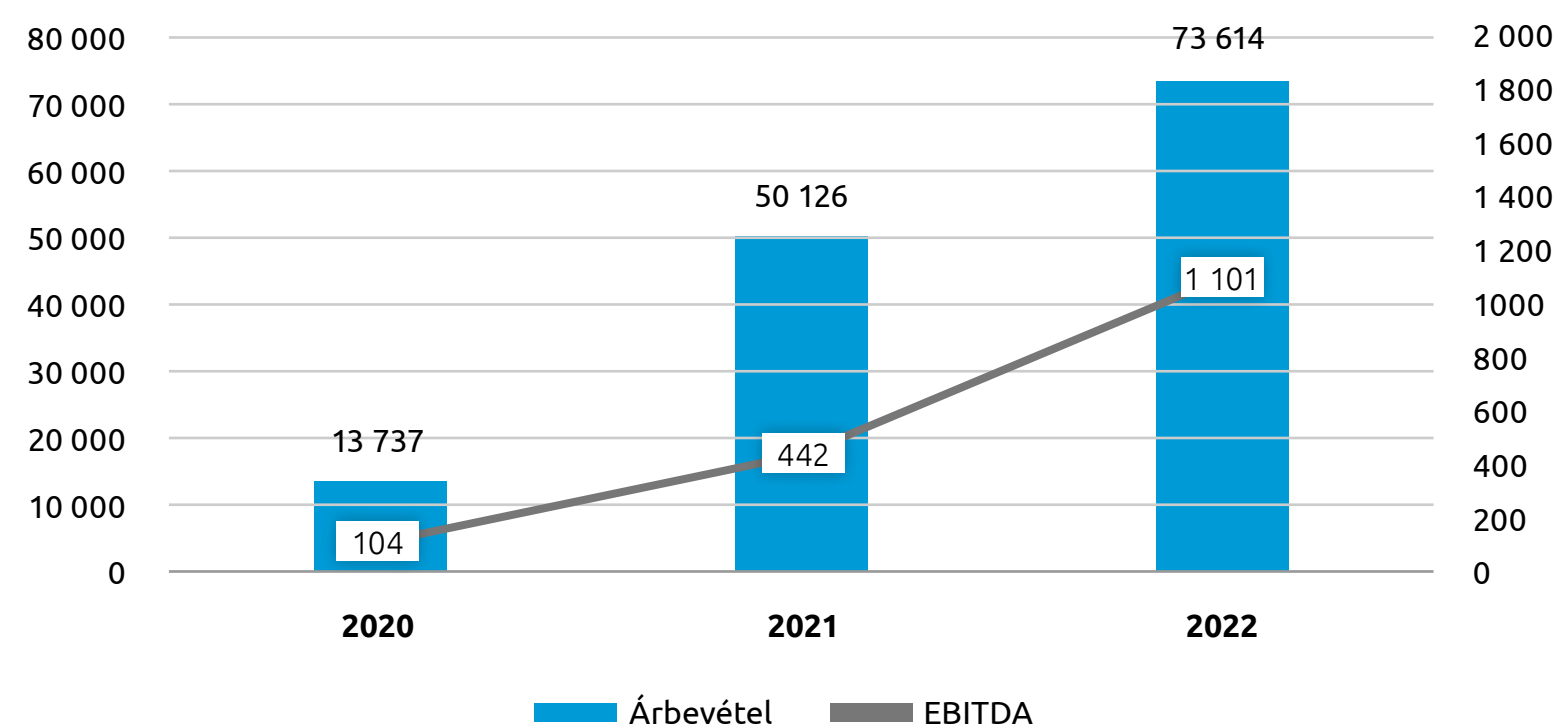
PENSUM JOB KFT. SZÁMOKBAN

alapítás:
2017

100%
magyar tulajdon

73,6
millió HUF
nettó árbevétel

Árbevétel / EBITDA (ezer HUF)



DÍJAINK, ELISMERÉSEINK ÉS TANÚSÍTVÁNYAINK



ESG-SZEMLÉLETŰ ÉRTÉKTEREMTÉS A PENSUM JOB KFT.-NÉL 2022-BEN

Elektromos autók
használata
80%-ban

100%
e-szignó alkalmazása
a vezetőség körében

E-számlázás
98%-ban

100%
szelektív
hulladékgazdálkodás

75%
újrahasznosított
hulladék

Fluktuáció
9%

Női menedzserek
aránya
40%

Belépőszintű
bérezés
194%

0db
darab adatvédelem
megsértése és adatvesztés
miatt megalapozott
panaszok száma

Bemutatkozunk

Tevékenységünkről röviden

A Pensum cégcsoporthoz tartozó Pensum Job Kft. 2017. novemberében alakult. Cégcsoportunk tulajdonosai a munkaerő-kölcsönzési üzletágban, valamint a humánerőforrás szolgáltatás területén több mint húszéves tapasztalattal rendelkeznek.

A csoport legmeghatározóbb tagja a Pensum Group Nyrt. az egyetlen tőzsdén jegyzett, magyar humánerőforrás szolgáltató, mely a külföldre irányuló munkaerőkölcsönzési tevékenységét 2013-ban kezdte, a 2022. évben történt minősített munkaerő-kölcsönzővé válását követően pedig a jövőben akár harmadik országbeli munkavállalókkal is enyhítheti a hazai munkaerőhiányt.

Társaságunk munkaerőkölcsönzési 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



Értékrendünk

Erősen hiszünk szervezetünk értékeiben, és szenvedélyesen elkötelezett vagyunk a küldetésünkkel szemben. 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 Job Kft. számára is. Kiemelt vállalati értékeinket az alábbiak szerint definiáljuk:

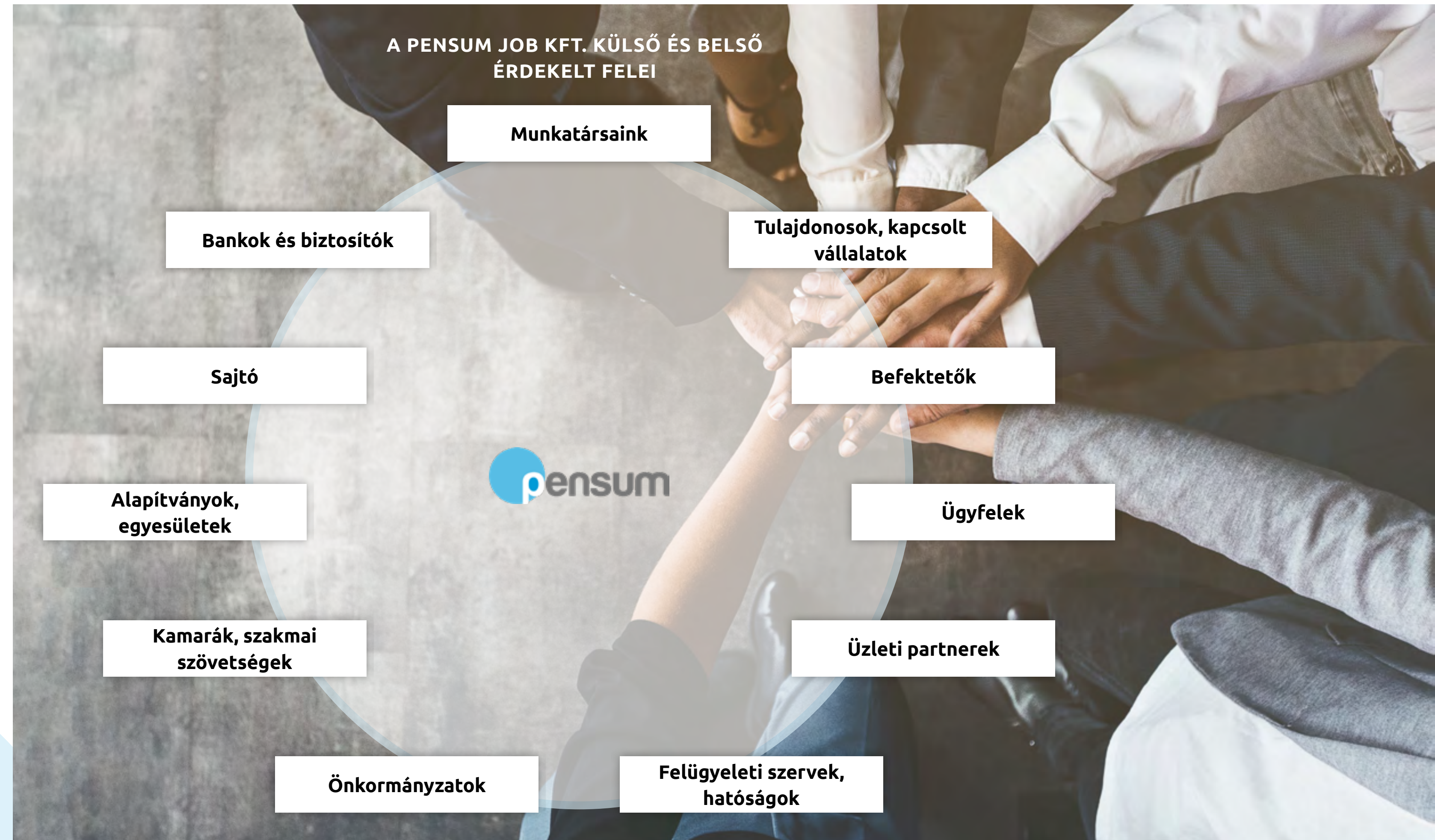
- Ügyfélközpontúság
- Felelősségteljes üzleti magatartás
- Nyíltság
- Őszinteség
- Figyelmesség
- Transzparens működés
- Fenntarthatóság

Érdekelte 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.

Érdekelte 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 Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamarának (DUIHK) is tagja vagyunk, és 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.

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

EGÉSZSÉG ÉS JÓLLÉT

Célunk, hogy 2025-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.



TISZTESSÉGES MUNKA ÉS GAZDASÁGI NÖVEKEDÉS

Célunk, hogy 2024-ig munkatársaink éves teljesítményértékelésénél a fenntarthatósági és ESG-szemléletű működést is fókuszba helyezzük.



EGYENLŐTLENSÉGEK CSÖKKENTÉSE

Célunk, hogy 2030-ig a hátrányos helyzetű munkavállalók elhelyezkedésében nyújtsunk szakmai támogatását – például HR-specifikus megoldásokkal, CV-írással, interjúra való felkészítéssel.



PARTNERSÉG

Célunk, hogy 2030-ig a velünk kapcsolatban álló partnereket fenntarthatósági és társadalmi szempontból is felmérjük és értékeljük, ezzel is törekedve az emberi jogok és a környezetünk védelmének értékláncunkon keresztüli biztosítására.



FENNTARTHATÓSÁGI STRATÉGIÁNK LEGFŐBB PILLÉREI

Sustainability Officer
fenntarthatósági felelős

2030-ig szóló ütemtervünk egyértelmű célokat határoz meg fenntartható fejlődésünk érdekében.
Céljaink összhangban vannak az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljaival.



Etikai és Üzleti Magatartási Kódex

Küldetés és értékrend

Lényeges témáink

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

Az alábbi lényeges témáink listája útmutatóul szolgált 2022. évi jelentésünk elkészítésében.

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 hozzájáruljunk 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.

E

KÖRNYEZETVÉDELMI

- Zöld iroda
- Hulladékgazdálkodás
- Scope 1,2 kibocsátás

S

TÁRSADALMI

- Humántőke
- Munkavállalói élmény, munkatársi elkötelezettség erősítése
- Vállalati belső kommunikáció

G

VÁLLALATIRÁNYÍTÁSI

- Átlátható vállalatirányítás
- Fenntarthatóság a vállalatirányításban
- Üzleti etika
- Adatvédelem

Zöld Iroda Programunk kiemelt pillérei

Céljaink

Megoldásaink

Papírhasználat minimalizálása

Digitális irodai megoldások bevezetése:

- e-szignó, e-számlázás (98%-ban kiváltva a papíralapú számlákat)
- indokolt esetben újrahasznosított papír használata

Optimális levegőminőség biztosítása

A szellőzőberendezések megfelelő és hatékony tisztítása

Szelektív hulladékgyűjtés és kezelés

- Irodai szelektív hulladékgyűjtés és
- újrahasznosítás

Hatékony energiahasználat

- LED izzók alkalmazása
- Elektromos eszközök áramtalanítása a használatot követően

Fenntartható közlekedés

- 80%-ban már eddig is elektromos 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.

A HULLADÉKKEZELÉS FONTOSÁGI SORRENDJE

AZ EURÓPAI UNIÓ ÁLTAL ELFOGADOTT 5 LÉPCSŐS HULLADÉKHIERARCHIA

1

PREVENTION
MEGELŐZÉS

2

REUSE
ÚJRAHASZNÁLAT

3

RECYCLING
HASZNOSÍTÁS

4

RECOVERY
ENERGETIKAI HASZNOSÍTÁS
(HULLADÉKÉGETÉS)

5

DISPOSAL
LERAKÁS

Forrás: Saját szerkesztés

A keletkezett hulladékot saját tevékenységünk során is szelektíven gyűjtjük, és büszkék vagyunk arra, hogy az összes keletkezett hulladék 75%-a újrahasznosításra kerül.

Céljaink	Megoldásaink
Összes keletkezett hulladék	0,08 tonna
Összes újrahasznosított hulladék	0,06 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.

Kibocsátásunk 2022-ben	
ÜHG /üvegházhatású gáz/ kibocsátás (Scope 1)	25,9 tonna CO ₂ ekvivalens
ÜHG /üvegházhatású gáz/ kibocsátás (Scope 1)	2,9 tonna CO ₂ ekvivalens
ÜHG /üvegházhatású gáz/ intenzitás	0,4 tonna CO ₂ ekvivalens / M HUF árbevétel

Energiafogyasztásunk 2022-ben	
Teljes energiafogyasztás	93 387 600 000 Joule



Társadalom iránti felelősségvállalásunk

Önálló CSR tevékenységünk nincs, ezt cégcsoportunk anyavállalati szinten, a Pensum Nyrt. koordinálja.

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. 2022-ben összesen 10 főt foglalkoztattunk. Vállalatunk vezetésében a női menedzsereink aránya 40%. Fluktuációs rátánk 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 kis-mamák és a gyakornoki programjaink keretében rendszeresen biztosítunk lehetőséget fiatal pályakezdeők 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 iskola-rendszerű 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 mobiltelefonot, 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.

Gyerekbarát és állatbarát iroda

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

Munka és a magánélet egyensúlya

Odafigyelünk arra, hogy foglalkoztatottjaink munkavégzésük mellett megte-remthessék 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 KFT. VÁLLALATIRÁNYÍTÁSÁNAK ÉS MŰKÖDÉSÉNEK FŐBB PILLÉREI

MAGATARTÁSI ÉS CSELEKVÉSI ALAPELVEK

- Értékrend
- Etikai és Üzleti Magatartási Kódex
 - Antikorrupció
 - Bejelentő védelme

IRÁNYELVEK ÉS KERETRENDSZEREK

- 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

BIZOTTSÁGOK ÉS FELELŐSÖK

- 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 foglalmaztuk 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 kísérrjük, 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

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

A Penum Job Kft. 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 felelősnek**.

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, adatszivárgást.

Adatbiztonság 2022-ben

Adatvédelem megsértése és adatvesztés miatt megalapozott panaszok száma

0 db



E - Environment

Környezeti mutatók*



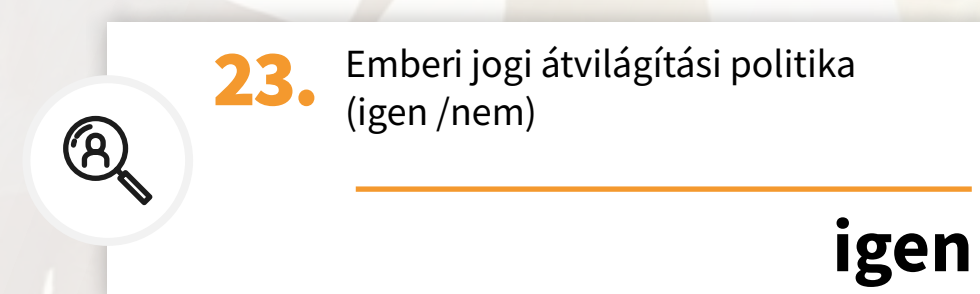
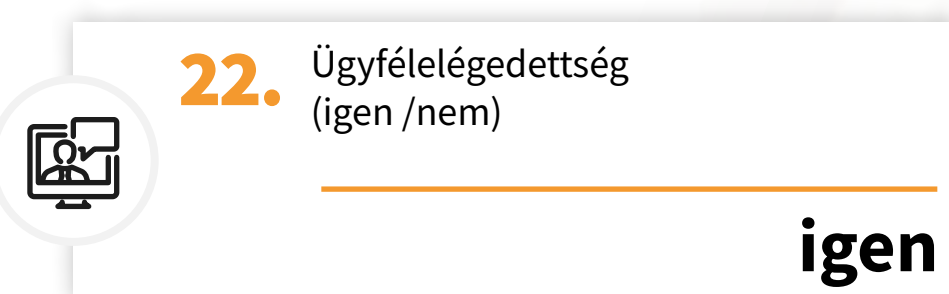
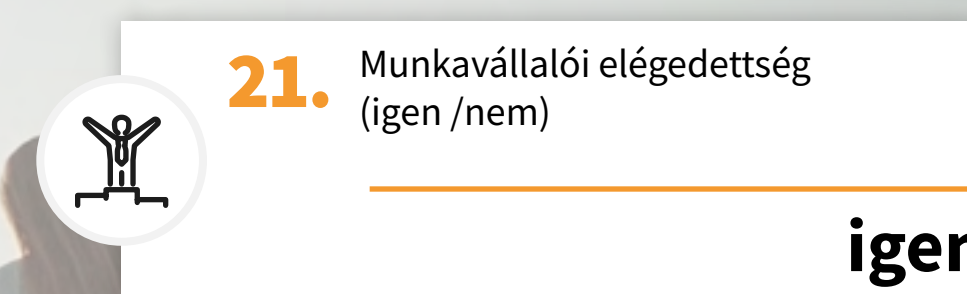
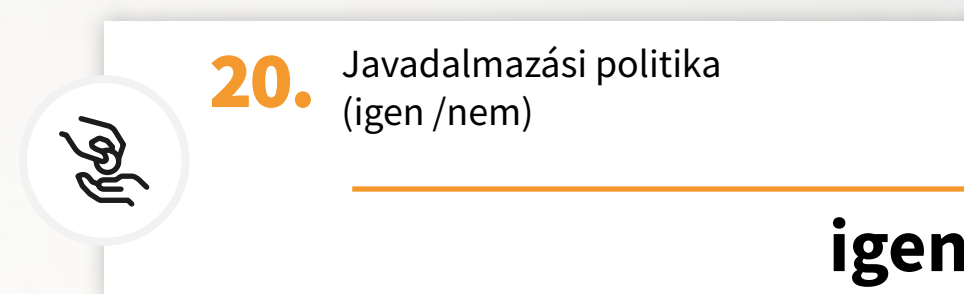
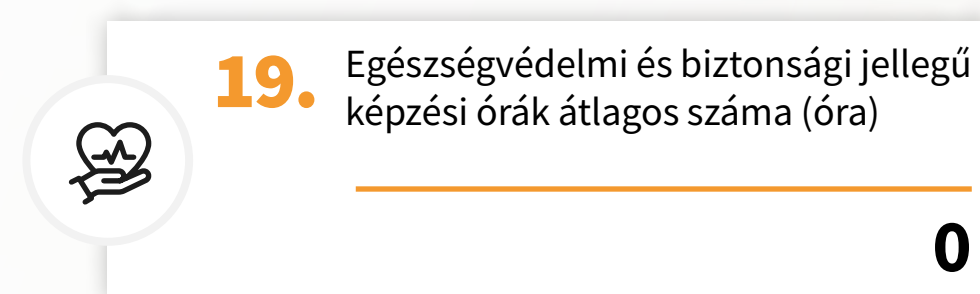
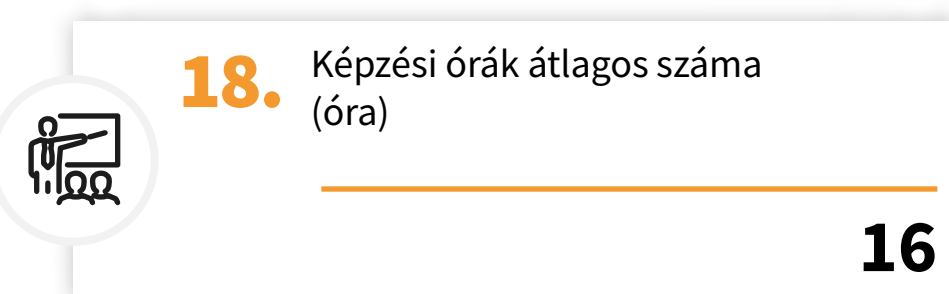
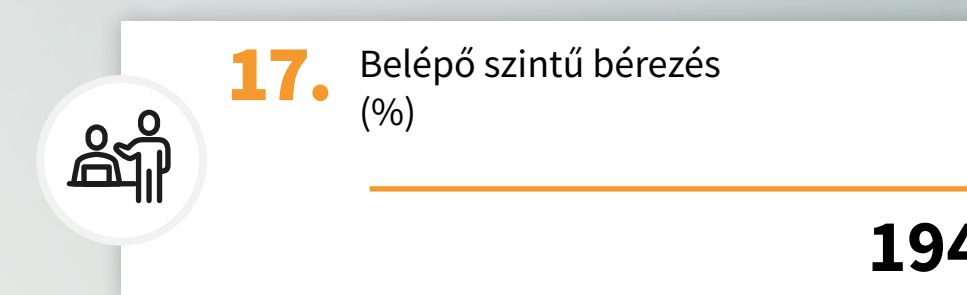
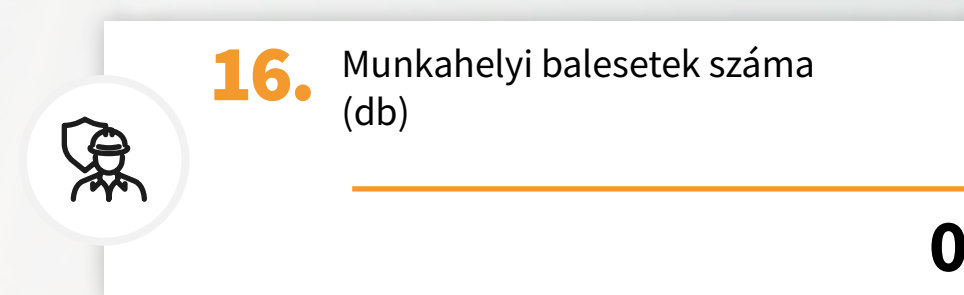
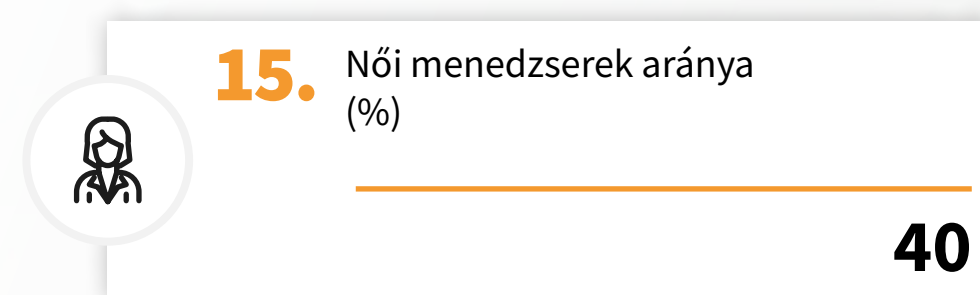
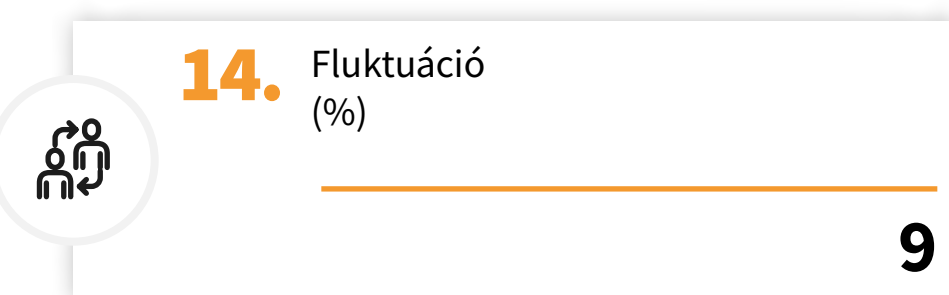
* Az értékek és válaszok megadására a BÉT KKV ESG értékelési módszertanának figyelembevételével került sor.

** A jelentésben feltüntetett adatok kizárólag az anyavállalat adatait tartalmazzák.



S - Social

Társadalmi mutatók*




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

** A jelentésben feltüntetett adatok kizárólag az anyavállalat adatait tartalmazzák.




G - Governance


Vállalatirányítási mutatók*

 **24.** Korrupcióellenes politika
(igen / nem)


igen

 **25.** Felelős beszerzési politika
(igen / nem)


igen

 **26.** ESG szervezeti felelős
(igen / nem)


igen

 **27.** Visszaélést bejelentők védelme
(igen / nem)


igen

 **28.** Adatbiztonság**
(darab)

0

 **29.** ESG kompetencia fejlesztése
(igen / nem)

igen

 **30.** Érintettek bevonása
(igen / nem)

igen

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

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

Impresszum:

Az ESG jelentés az ESG Pilot – Tanácsadási Program (GINOP-1.1.7-17-BÉT-6) keretében készült.

Szakmai tartalom és ESG tanácsadás: Credit Management Group / FinSofTech Kft.

www.linkedin.com/company/credit-management-group-esg-solutions/



Design: Barna Design Kft. - www.barnadesign.eu