



2022 ESG JELENTÉS

Tartalom

Jelentésünkről	3
Köszöntő	3
Bemutakozás	4
Történetünk	4
Tények és adatok	6
Értékrendünk, küldetésünk	7
Fenntarthatósági stratégiánk	8
Érdekelt feleink	9
ESG-megközelítésünk és lényeges témáink	10
Környezet iránti elkötelezettségünk	11
<i>Energiafogyasztás</i>	11
<i>Zöld iroda</i>	12
<i>Digitalizáció</i>	12
Társadalom iránti felelősségvállalásunk	13
<i>Munkavállalók</i>	13
<i>Kommunikáció, belső tájékoztatás</i>	15
<i>CSR aktivitás</i>	15
Felelős vállalatirányításunk	16
<i>Vezetőség, átlátható vállalatirányítás</i>	16
<i>Szabályozórendszer</i>	16
Teljesítménymutatóink	17



JELENTÉSÜNKRŐL

ESG jelentésünkben publikált információk a Malen Kft. tevékenységére vonatkoznak.

Az ESG jelentés a 2022. év január 1 - december 31. közötti időszakát öleli fel. Ez az időszak összhangban van a pénzügyi beszámolás időszakával.

A közölt adatok 2022. december 31-re vonatkoznak.

További információ: Amennyiben a jelentéssel vagy, a benne található információkkal bármilyen kérdése felmerülne, kérjük, az esg@malen.hu e-mail címen jelezzék.



KÖSZÖNTŐ

Tisztelt Olvasó!

Örömömre szolgál, hogy bemutatathatjuk első, 2022. évre vonatkozó fenntarthatósági jelentésünket. A Malen Kft., azaz a Magyar-Lengyel Kereskedelmi Kft. háztartási vegyi áru, kozmetikai termékek, háztartási papíráruk kereskedelmével foglalkozó cég. Cégünk jó minőségű termékeket forgalmaz közepes árkategóriával, így minél szélesebb vásárlói réteg számára tudjuk biztosítani az elérhetőségüket.

Büszkék vagyunk arra, hogy ügyfeleink igényeinek kiszolgálása során minden tekintetben törekszünk a fenntarthatóságra, az erőforrások optimális kihasználására és a környezettudatos hulladékgazdálkodásra. Mindemellett a Malen Kft. gondoskodik működésének környezeti hatásaival kapcsolatos jogszabályi előírások folyamatos figyelemmel kíséréséről és betartásáról, valamint a cég irányításának átláthatóságáról.

Társaságunk számára rendkívül fontos tényező a környezeti és vállalatirányítási kötelezettségei mellett a munkavállalók fókuszba állítása. Komoly energiát fordítunk a képzésre és a tehetséggondozásra, valamint a munkavállalóink elkötelezettségének erősítésére. Aktivitásunk kiterjed a társadalmi felelősségvállalásra, mely a helyi közösség számára nyújtott adományozásban fejeződik ki.

Cégvezetésünk küldetése, hogy hozzájáruljunk egy fenntarthatóbb, zöld jövő építéséhez.

Üdvözlettel:

Barta Attila, Malen Kft., tulajdonos, ügyvezető igazgató

BEMUTATKOZÁS

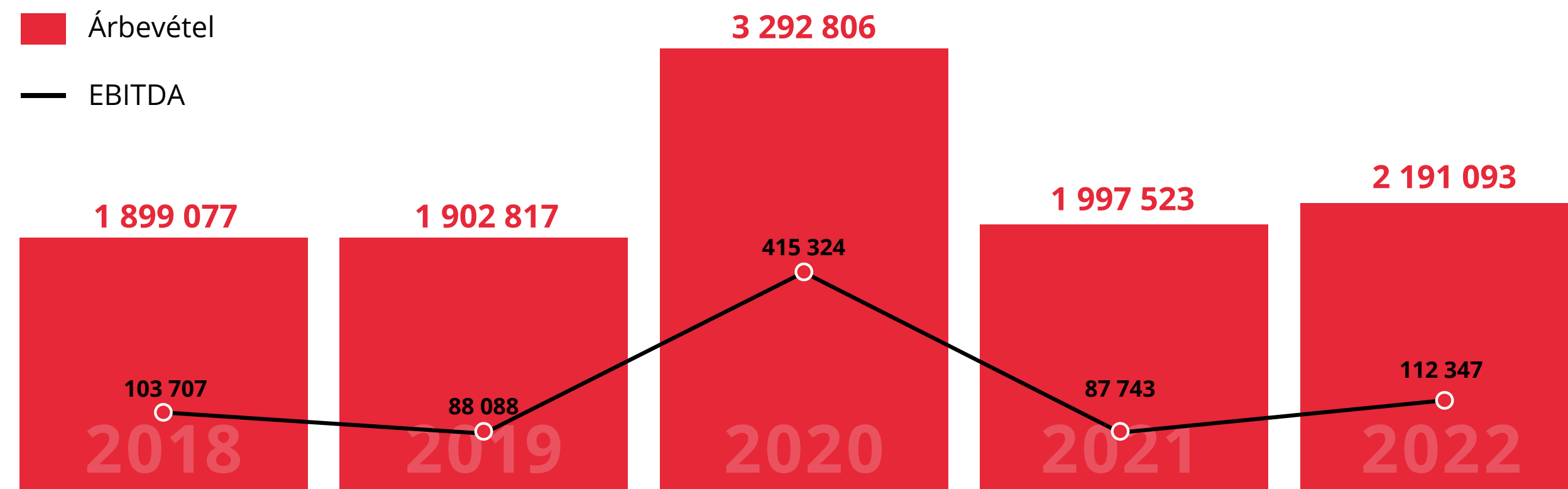
Történetünk

A Magyar-Lengyel Kereskedelmi Kft. háztartási vegyi áru, kozmetikai termékek, háztartási papíráruk kereskedelmével foglalkozó cég. Társaságunk alapítása egy lengyel háztartási- és vegyipari termékeket gyártó cég termékeinek kizárólagos magyarországi forgalmazásával indult 1991-ben. A lengyel vállalkozás a mai napig is az egyik legnagyobb beszállító partnerünk. A piaci kereslethez igazodva napjainkra a választék jelentősen kibővült mind az import beszállítók, mind a hazai beszállítók áruválasztékát tekintve. Ma már több mint 6000 háztartási, vegyi, papíráru és kozmetikai árucikket forgalmazunk. A tulajdonosok a Florin Zrt. megvásárlásával gyártási tevékenységgel is bővítették a cégcsoportunkat.

A forgalmazott termékcsoporthajnk:

- háztartási és vegyi áru termékek
- kozmetikumok
- autóápolási cikkek
- papíráruk
- rovarirtó szerek
- iparcikkek (elemek, ragasztók, gyertyák)

Malen Kft. főbb pénzügyi adatai (eFt):



Szállítók

- FLORIN Zrt.
- Pol-Hun M.Bielska
- Dramers S.A.
- Sofidel Hungary Kft.
- Dymol Kft.

Vevők

- Dél-100 Kft.
- Napcsillag Kft.
- Kevaimpex Zrt.
- VitalPlus TRADE Kft.
- Vegyimax Magyarország Kft.

A cégcsoport saját márkái



Malen Kft. számokban

2 191 millió

forintos éves árbevétel

5%-os

EBITDA margin

28 fő

alkalmazotti létszám

6000+

forgalmazott termék

2200 m²

raktár

Mérföldkövek:

1990

Cégalapítás

2000

A társaság forgalma 2000-től bővült jelentősen, amikor a nagykereskedelemmel foglalkozó Hungarofresh Bt. (vevői piac) és az importtal foglalkozó Malen Kft. (beszállítói piac) tulajdonosai a két céget összevonták.

2006

Új 2200 m²-es raktárba költözés

2009

Új vállalatirányítási rendszer: Vectory (integrált vállalatirányítási és ügyviteli rendszer) bevezetése

2009

Profiltisztítás, optimalizálás, webáruházon keresztül történő rendelésfelvétel bevezetése

2010

Szervezetfejlesztés

2012

A cégcsoport bővítése, a gyártókapacitással rendelkező Florin Zrt. megvásárlása

Reorganizáció

2022

Fontosnak tarjuk megemlíteni, hogy a cégcsoportunk gyártó tagja, a Florin Zrt. által gyártott Brado kéz- és bőrfertőtlenítő termékek elnyerték az Érték és Minőség Nagydíjat, a legkiválóbb termékek és szolgáltatások versenyét a Kárpát-régió egész területén. Az **Érték és Minőség Nagydíj** kitüntető cím azon termékek, szolgáltatások, gazdasági szervezetek elismerése és díjazása, amelyek tevékenységük során bizonyíthatóan elkötelezettek a minőség ügye iránt és kiemelten fontosnak tartják az egyetemlegesen jó minőségű termékek előállítását, illetve a magas színvonalú szolgáltatások nyújtását. A pályázat díjazottjai jól példázzák a tudásban és ötletekben egyaránt gazdag magyar alkotóerőt.

2022

A Szakmai Bizottság döntése alapján már második évben nyerte el a Florin Zrt. által gyártott professzionális és lakossági fertőtlenítőszer család a Brado és a BradoLife a **Magyar Brands** díjat. Így ismét Kiváló Márkáknak számítanak a hazai fogyasztói Top márkák között. A cégcsoport tagjaként ezeket a termékeket a Malen Kft. is forgalmazza.



2022

A vállalat számára különösen fontos, hogy a Malen Kft. által értékesítésre kerülő, méltán népszerű két Dermaflora márkánk, a Dermaflora Aloe Vera Gel és a Dermaflora Arganolaj és méz tusfürdő elnyerte a **Mentes-M** díjat, melyet szintén a cégcsoportunk tagjaként a Florin Zrt. gyárt. Különösen büszkék vagyunk arra, hogy a Dermaflora Aloe Vera Stift, a Dermaflora For Him Intensity Gel Stift, a Dermaflora Aloe Vera Shampoo, a Dermaflora For Him Intensity Shower Gel és Shampoo és a Dermaflora Aloe Vera Body Wash a korábbi években is megkapta a Mentés-M díjat, így a termékcsalád 7 terméke részesült ebben az elismerésben.

2023

A Malen Kft. vezetősége büszke a cégcsoportja sikerére, hiszen a Florin Zrt., melynek termékeit forgalmazzuk és az ellátási láncunk meghatározó tagja, elnyerte a 2022-es teljesítménye alapján **„Az Év Gyára”** díjat, melynek fókuszában az innováció és a fenntarthatóság állt.

Pályázatok:

2009.

Új Magyarország Fejlesztési Terv keretében, a **Vector** integrált vállalatirányítási rendszer bevezetése a Malen Kft.-nél, mely az Európai Unió támogatásával az Európai Regionális Fejlesztési Alap társfinanszírozásával valósult meg 8.512.632,-Ft összegben. Mindez vállalatunk pénzügyi-, beszerzési és logisztikai-, ügyfélkapcsolati folyamatait, valamint az egyes projektek kezelését és nyomon követését támogató rendszer.

2006.

Üzlet & Siker Minősített Vállalkozása pályázat elnyerése, melynek célja, hogy lehetőséget nyújtson a vállalkozások számára, hogy versenyképességüket, valamint a szervezeti működés hatékonyságát is próbára tegyék. Az elbírálás objektív szempontok szerinti döntés alapján történik és jelentős marketingkommunikációs aktivitást is biztosított társaságunk részére.

TÉNYEK ÉS ADATOK

2022. év végi adatok alapján

Environment

Scope 1

222,32 tonna CO₂ ekvivalens

Scope 2

12,11 tonna CO₂ ekvivalens

100%

újrahasznosított irodai papírhasználat

100%

szelektív hulladékgyűjtés

Social

25%

a női vezetők aránya

3%

megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása

0

munkahelyi balesetek száma

+34%

a belépő szintű bérezés a minimálbérhez képest

7 M Ft

értékben CSR aktivitás

Government

90,8 M Ft

adózott eredmény

Transzparens

működés

ÉRTÉKRENDÜNK, KÜLDETÉSÜNK

A Malen Kft. célkitűzése, hogy egy magas piaci értékkel és piaci részesedéssel bíró, elismert forgalmazó cég legyünk, és büszkeség töltsön el minket, hogy részesei vagyunk ennek a vállalatnak.

Azért dolgozunk, hogy - az országban egyedülálló háztartási vegyi áru, papíráru és kozmetikai termékkínálatunk mellett - olyan magas szintű kiszolgálást, kedvező árakat és rugalmasságot nyújtsunk, amivel kiérdemeljük, hogy mi legyünk vevőinknek az a kereskedelmi partnere, akivel a legelégedettebb.

Vállalati kultúránk meghatározó eleme kollégáink tisztelete, mely pozitív munkakörnyezetet teremt és elősegíti az elkötelezettséget, valamint a hatékony működést.

Vállalkozásunk számára fontos az etikus működés is, mely magába foglalja az őszinteséget, tisztességességet, feddhetetlenséget és megértést.



FENNTARTHATÓSÁGI STRATÉGIÁNK

Fenntarthatósággal kapcsolatos törekvéseinket, felelősségünket nemcsak kötelességként éljük meg, hanem egyben példát is kívánunk mutatni a hozzánk hasonló profilú és méretű cégek számára. Alapvető célunk, hogy értéket teremtsünk a velünk kapcsolatban álló érdekelt felek számára, legyen szó akár munkatársainkról, ügyfeleinkről, beszállítóinkról, együttműködő partnereinkről vagy a társadalom bármely tagjáról. Példamutatás szempontjából fontosnak érezzük, hogy túllépve a minimális információközlési követelményeken, aktívan kommunikáljuk is ezeket.

Üzleti modellünkben fakadóan fenntarthatósági célkitűzéseink középpontjában a transzparens vállalatirányítás, valamint az ember, mint munkavállaló áll. Törekvésünk továbbá az, hogy minél több olyan terméket forgalmazzunk, melyek megfelelnek a fenntarthatósági követelményeknek, hogy mindezzel minél aktívabb szerepet töltsünk be a dekarbonizációs célok elérésében. Az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljai (SDG) közül az alábbi fő célkitűzések állnak fenntarthatósági stratégiánk fókuszában.

Vállalkozásunk számára fontos az etikus működés is, mely magába foglalja az őszinteséget, tisztességességet, feddhetetlenséget és megértést.

Fenntartható fejlődési célok



Fenntartható fejlődési célok rövid leírása

3. Egészség és jóllét

Biztosítani az egészséges életet és előmozdítani a jóllétet mindenki számára minden korosztályban



5. Nemek közötti egyenlőség

Megvalósítani a nemek közötti egyenlőséget, valamint segíteni minden nő és lány felemelkedését



8. Tisztességes munka és gazdasági növekedés

Előmozdítani a hosszantartó, átfogó és fenntartható gazdasági növekedést, a teljes és eredményes foglalkoztatást, valamint a méltó munkát mindenki számára



10. Egyenlőtlenségek csökkentése

Csökkenteni az országokon belüli és az országok közötti egyenlőtlenségeket



12. Felelős fogyasztás és termelés

Biztosítani a fenntartható fogyasztási és termelési szokásokat

Hozzájárulásunk, vállalásaink

Fontosnak tartjuk a munka és magánélet egyensúlyát; kollegáinknak nyújtott juttatási csomagunk kialakításánál az elégedettség fontos kritérium (pl. átgondolt cafeteria rendszer)

Maximálisan támogatjuk és biztosítjuk a vezetésben a nők aktív szerepvállalását

Munkatársaink számára folyamatosan biztosítjuk a tisztességes, méltányos és egyenlő munkakörülményeket, ill. azok folyamatos javítására törekszünk

Fontosnak tartjuk az egyenlő esélyek elvet. Ennek szellemében foglalkoztatunk megváltozott munkaképességű munkavállalókat is (3%)

Vállalkozásunk feladatának tekinti, hogy minél inkább támogassuk a fenntartható fogyasztást és ezt a célt az általunk forgalmazott termékek kínálatában is érvényesítsük. (Pl. Újrahasznosított csomagolás- vagy alapanyag felhasználásával készült termékek forgalmazása; szelektív hulladékgyűjtés)

ÉRDEKELT FELEINK

Azonosítottuk azon legfontosabb érdekelt feleinket, akik közvetlenül vagy közvetve befolyásolják vállalatunk működését és akikre működésünk hatással van.



A Malen Kft. külső és belső érdekelt felei

MUNKATÁRSAK

TULAJDONOSOK, BEFEKTETŐK

- Tulajdonosok, kapcsolt vállalatok
- Bankok

HATÓSÁGOK, FELÜGYELETI SZERVEK, SZERVEZETEK

- Állam, hatóságok, önkormányzatok
- Alapítványok, egyesületek
- Kamarák, szakmai szövetségek
- Bankok

ÜZLETI PARTNEREK ÉS VERSENYTÁRSAK

- Beszállítók és szállítmányozók
- Alvállalkozók
- Versenytársak
- Tanácsadók



HELYI KÖZÖSSÉGEK

FOGYASZTÓK, VÁSÁRLÓK, MEGRENDELŐK

Egyre inkább fontosnak tartjuk, hogy a velünk kapcsolatba kerülő feleket tájékoztassuk fenntarthatósági és ESG-irányultságú célkitűzéseinkről, másrészt az ehhez vezető lépések elérésébe aktívan is bevonjuk őket párbeszéd formájában, hogy mi is jobban megismerhesük véleményüket.

ESG-MEGKÖZELÍTÉSÜNK ÉS LÉNYEGES TÉMÁINK

Első fenntarthatósági jelentésünkben a következő lényegességi témákról szeretnénk rövid beszámolót adni.



Environment

Környezeti elkötelezettség

- Fenntartható csomagolás és anyaghasználat, ill. tudatos hulladékgazdálkodás
- Felelős papírhasználat
- Tehergépjárművek túraútvonalainak optimalizálása
- Digitalizáció



Social

Társadalmi felelősségvállalás

- Munkavállalók
 - HR stratégia
 - Átgondolt képzési terv
 - Korrekt juttatási csomag
 - Hátrányos megkülönböztetés elkerülése
 - Munkahelyi jóllét
 - Dolgozói elégedettség
 - Munka és magánélet egyensúlya
- Kommunikáció, belső tájékoztatás
- CSR aktivitás



Governance

Vállalatirányítás

- Vezetőség, átlátható vállalatirányítás
- Körültekintő szabályzó rendszer



KÖRNYEZET IRÁNTI ELKÖTELEZETTSÉGÜNK

Fenntartható csomagolás és anyaghasználat, ill. tudatos hulladékgazdálkodás

A **csomagolástechnika** fejlődése lehetővé teszi, hogy ezen a területen is előtérbe kerüljenek az újrahasznosított, természetes alapanyagok. A Malen Kft. által forgalmazott termékek egy része már környezetbarát alapanyagot vagy csomagolóanyagot tartalmaz. Büszkék vagyunk rá, hogy újrahasznosított csomagolás, ill. alapanyag felhasználásával készült termékeket is forgalmazunk (pl. Regina papírtermékek, Brait WC illatosítók, Brait 250 ml légfrissítő, mely környezetbarát csomagolással készül).

A cégcsoporthoz tartozó Chemitat Kft. termékeinek egy része szintén újrahasznosítható csomagolásban kerül kiszerelésre (ez a csomagoláson is fel van tüntetve) és ezt a termékeket a vállalkozásunk is forgalmazza.

A cégünknel keletkező **hulladék** mennyiségének csökkentésére csak korlátozott mértékben van ráhatása munkatársainknak, de részünkről mindent elkövetünk annak érdekében, hogy lehetőségeinkhez képest felelős hulladékgazdálkodást folytassunk. A raktárba érkező kereskedelmi áruk csomagolását a szállító biztosítja. A raktárban komissiózott termékek szállításra való előkészítésénél a legtöbb esetben a szállításra vonatkozó biztonsági előírások határozzák meg a csomagolásra felhasznált csomagolóanyag mennyiségét (pl. a raklapok fóliázásánál). A csomagoló anyagok felhasználásánál egyelőre elsődleges szempont a biztonsági előírások betartása.

A Malen Kft.-nél szigorúan vett **szelektív hulladékgyűjtés** folyik. A telephelyünkön 5 db 1.100 literes hulladéktároló található, melyből 1 db a háztartási hulladék, 4 db pedig a szelektív hulladék (papír- és műanyag csomagoló anyagok) gyűjtésére szolgál. A hulladéktárolók ürítése heti szinten történik egy kecskeméti hulladék feldolgozóval kötött szerződés alapján.

Felelős papírhasználat

Felelősen működő vállalatként kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy ahol lehet és ráhatásunk van rá, törekedjünk a lehető legzöldebb működésre. A felhasznált eszközök, alapanyagok és irodaszerek esetén is igyekszünk környezettudatos döntést hozni és a kollégákat is bátorítani, hogy a magánéletben is hasonlóan járjanak el.

Kerüljük a papírhasználatot, azonban ha elkerülhetetlen, akkor nyomtató papírból újrahasznosítottat használunk. Jellemzően az elektronikus formában történő munkavégzést és kommunikációt preferáljuk.





Tehergépjárművek túraútvonalainak optimalizálása

A kereskedelmi és logisztikai feladatokat ellátó iparágakban a vállalkozásokra nehezedő nyomás mind pénzügyi, mind pedig ÜHG-kibocsátás csökkentés szempontjából egyre nagyobb, amikor a professzionális teherautó-útvonal-tervezésről van szó. Minden eddiginél fontosabbá vált az utazások optimalizálása, a költségek csökkentése, a hatékonyság maximalizálása. Fokozatosan általánossá válik az a tendencia, miszerint növekszik az ügyfelek fenntarthatóság iránti tudatossága is és a klímabarátabb szállítással szembeni elvárás. Ma már nem meglepő, ha az iparágban egy-egy megrendelő azt kéri a partnerétől, hogy készítsen CO²-kibocsátási jelentést.

Társaságunk is törekszik ennek szellemében tudatos tehergépjármű túraútvonal tervezést folytatni, amikor a megrendelt termékek kiszállításáról van szó.

Itt említjük meg azt a tényt is, hogy raktárunkban két gázos és egy elektromos targoncát üzemeltetünk, továbbá a kézi emelőnk is elektromos, mely törekvéseink szerint szintén tükrözik a zöld gondolkodás irányába történő tudatos elmozdulásunkat.

Digitalizáció

A digitalizációs üzleti modell nagymértékben javítja a működés hatékonyságát. A vállalkozás összes folyamatának automatizálásával időt takarítunk meg és javítjuk a minőséget. A digitalizációs üzleti modellben az emberi hibák is minimalizálhatók, melyek ügyfélkapcsolatainkra is pozitívan hatnak. A digitalizációnak köszönhetően javul a versenyképesség és az internet segítségével új piaci lehetőségek, új potenciális vásárlók elérésére nyílik lehetőség.

- **E-számlázás**

Jelenleg nem jellemző a Malen Kft.-nél az e-számlázás, de 2024-ig tervezzük ennek maradéktalan bevezetését.

TÁRSADALOM IRÁNTI FELELŐSSÉGVÁLLALÁSUNK

Munkavállalók

- **HR stratégia**

A szilárd vállalati kultúra kulcsfontosságú minden vállalkozás számára, mivel ez határozza meg, hogy alkalmazottai mennyire elkötelezettek. Kijelenthetjük, hogy a kultúra minden vállalat sikerének kulcsa, ez pedig az emberek viselkedéséhez, a felvételi folyamatokhoz, juttatásokhoz stb. kötődik, amelyek végső soron meghatározzák, kik vagyunk, vagy kik akarunk lenni. Ezért is tartjuk nagyon fontosnak a humán tőke megbecsülését. A legjobb vállalati kultúrák folyamatosan fejlődnek. Ebben nagy szerepet játszik egyrészt a vezetők, másrészt a HR a „nyitott ajtók mentalitással”, hiszen ilyen közegben minden csapattag jól érzi magát.

- **Átgondolt képzési terv**

Cégünk profilja miatt a humántőke hatványozottan fontos tényező a sikerhez vezető úton. Éppen ezért központi kérdés a vállalkozásunkhoz kerülő új munkatársak kiválasztása, betanítása és megtartása. Fontosnak tartjuk a nyílt és produktív kommunikációt, valamint azt, hogy a tehetséges kollégáink megfelelő módon érvényesíthessék szaktudásukat és kellő elismerésben is részesüljenek. Megalkottunk egy „Alapképzés – Képzési terv” c. dokumentumot, melyben részletesen ismertetjük az ezzel kapcsolatos tudnivalókat, az elvi és gyakorlati ismereteket (pl. üzleti levelezés, szabadságolás, dress code, termékismeret, stb...).

Filozófiánk szerint az új belépők betanítása, elveink, tudásunk megosztása komoly mérföldkő a cégünk, cégcsoportunk felé való elköteleződés kialakulása során.

A számukra megtervezett képzés célja, hogy az új munkavállaló megismerkedjen a cég tevékenységével, dolgozóival, belátást nyerjen az egyes területeken zajló munkafolyamatokba, és rálátással bírjon a szervezet egészének működésére. A képzés menete az, hogy egy-egy munkaterületen a munkavállaló egy előre meghatározott időt tölt el és minden képzési részhez tartozik egy ún. Képzési felelős, aki figyelemmel kíséri a betanulási folyamatot, valamint egy Betanítási felelős, aki a konkrét betanítást végzi.

Az új belépők integrálása mellett előrelépési lehetőséget (karrier tervezést) biztosítunk a már nálunk dolgozóknak. Évente a vállalatcsoport minden cégével és dolgozójával ugyanis megosztásra kerülő táblázat alapján az adminisztratív kollégák jelentkezni tudnak az éves tervben meghirdetett képzésekre.



Vállalkozásunk fenntarthatóbb szemlélete elősegíti az alkalmazottaink elköteleződését és megtartását, valamint olyan innovációs kultúrát és egy olyan munkáltatói márkát hoz létre, amellyel a kollégáink, a potenciális újoncok és az ügyfeleink is azonosulni tudnak. Felső vezetőink és az emberi erőforrások vezetői óriási szerepet játszanak abban, hogy segítsenek egy szilárd, értékalapú vállalati kultúra kialakításában. Feladatuk az is, hogy ezt a kultúrát népszerűsítsék a jövőbeni alkalmazottak körében és gondoskodjanak arról, hogy a már nálunk dolgozók számára is mindez iránytűként szolgáljon.

- **Korrekt juttatási csomag**

A Malen Kft. számára fontos, hogy elkötelezett és lojális alkalmazottai legyenek. Mindezt elősegítheti az átgondolt juttatási csomag, mely pozitív hatással van életükre és általános jóllétükre is. Munkavállalóink számára komplex juttatási csomagot kínálunk, melyek a következők:

- cafeteria
- az általunk forgalmazott termékek kedvezményes áron történő megvásárlásának lehetősége
- útiköltség-hozzájárulás

- **Hátrányos megkülönböztetés elkerülése**

Vezetőségünk törekszik arra, hogy tisztességes, méltányos és igazságos munkakörnyezetet biztosítsunk minden munkavállalónk számára, hogy az általánosan elfogadott emberi jogok és méltóságok szerint végezhessek munkájukat. Ezt a tényt a munkavállalók is pozitívan is visszaigazolták.

Munkavállalóink számára megteremtjük azokat a feltételeket, hogy munkájukat szexuális irányultságuk, fogyatékoságuk, életkoruk vagy etnikai hovatartozásuk miatti megkülönböztetés nélkül végezhessek. A Malen Kft.-nél foglalkoztatunk megváltozott munkaképességűeket, arányuk 3 %-ot képvisel a teljes csapatlétszámhoz viszonyítva. Munkavállalóink bérezése teljes mértékben nemtől független. Büszkék vagyunk arra is, hogy női vezetőink aránya tökéletes egyensúlyban van a férfi vezetők arányával. Mindezt a munkavállalók is értéknek tekintik.

• Munkahelyi jóllét

A munkahelyi jóllét számunkra azt jelenti, hogy az alkalmazottaink fizikailag és mentálisan is részt vesznek az irodában, illetve a raktárban végzett munkájukban. Mindez közös, kölcsönös érdek, hiszen mind a kollegáknak, mind pedig a vállalkozásnak is előnyös. A jóllét javítása kimutathatóan növelheti a termelékenységet, javíthatja a dolgozók elkötelezettségét, csökkentheti a hiányzásokat és növelheti a profitot.

A lojalitás erősítése és a munkavállalók jólléte érdekében rendszeresen munkaidőn kívüli közös programokat, csapatépítéseket, kirándulásokat szervezünk, ahol a kollégák kötetlenül, a munkahelyen kívül is jobban megismerhetik egymást, mélyíthetik a kapcsolataikat, erősítve ezzel is a vállalat belüli összetartozást, valamint a családi hangulatot.

Vezetőségünk mindig is fontosnak tartotta és tartja az interaktivitást, a nyitott szellemiséget a vállalatunknál, ezért intézményesített formában is lehetőséget biztosít a kollegáknak arra, hogy elmondják véleményüket. Ez az ötletláda típusú kezdeményezés a Malen Kft.-nél „Teljes munkatársi javaslat” nevet viseli és minden munkatársunk számára ismert a működése, folyamata. Örömmel vesszük a hasznos felvetéseket, az esetleg gondot okozó problémákra a megoldási javaslatokat és ezekre minden esetben reagálunk is. Az eljárás az, hogy munkatársak megfogalmazzák a Teljes munkatársi javaslat (TMJ) formájában az előterjesztésüket és továbbítják a közvetlen felettesüknek, akik indokolt esetben eljuttatják azt a felsővezetőhöz. Ha a vezetés úgy ítéli meg, hogy a benyújtott ötlet jó és tényleg hatékonyabbá teszi a cég működését, akkor annak bevezetése esetén megjutalmazza a kezdeményező kollégát.

A munkahelyi jóllét kategóriába tartozik az a tény is, 2022-ben bejelentésköteles baleset nem történt cégünkél. Így az ennek következtében kiesett munkanapok száma is 0 volt.

• Dolgozói elégedettség

Üzleti modellünkben fakadóan cégünk sikeres működésének egyik - talán legfontosabb - eleme a többször említett emberi tényező. Kiemelten hangsúlyos számunkra ezért a munkatársak jóllétének megteremtése, ezáltal a munkatársi elkötelezettség fenntartása, a lojalitás erősítése. Kollégáinkat abszolút támogatjuk és bátorítjuk, hogy ők is adjanak visszajelzést a cég működésével kapcsolatban. A vállalat sikerét gyakran közvetlenül befolyásolja az alkalmazottak munkájukkal és munkakörnyezetükkel való elégedettsége. Azok az alkalmazottak, akik elkötelezetteknek érzik magukat, megbecsülnek és biztosak a céljaikban, általában elégedettebbek is jelenlegi helyzetükkel. Ezért is tartjuk indokoltnak, hogy ne csak az ötletek szintjén, elvétve kapjunk visszajelzéseket dolgozóinktól, hanem strukturált formában, mindenkit „meghallgatva” szerezzünk információkat, munkavállalói elégedettségi felmérés formájában. 2022-ben a cégcsoport hajtott végre ilyen jellegű kutatást, de tervezzük, hogy a jövőben kifejezetten a Malen Kft.-t is megvizsgáljuk ilyen módon.

Úgy ítéljük meg, hogy családi légkörű vállalkozásunkban szívesen dolgoznak munkavállalóink. Mindehhez természetesen hozzájárul hatékony HR tevékenységünk, melynek köszönhetően a fluktuáció mértéke 2022-ben átlagos, nevezetesen 15 % volt.

• Munka és magánélet egyensúlya

Az életben nagyon fontos, hogy minden téren megtaláljuk az egyensúlyt. Nincs ez másképp a munka-magánélet egyensúlya területén sem. A munkahelyen töltött idő életünk egy igen jelentős részét teszi ki és könnyen előfordulhat, hogy felborul a munka-magánélet egyensúlya, ami nem egy egészséges állapot. Azok a munkaadók, akik elkötelezettek amellyel, hogy a munka és a magánélet egyensúlyát támogató környezetet biztosítsanak alkalmazottaiknak, költségmegtakarítást érhetnek el, kevesebb hiányzást tapasztalhatnak, és lojálisabb és produktívabb munkaerővel számolhatnak.

Vállalkozásunknál mi is maximálisan megteremtettük a munka és magánélet egyensúlyát. Ennek érdekében kiszámítható, fix munkaidő szerinti munkavégzés van nálunk, továbbá tervezett éves szabadságolások, melynek ideje alatt a helyettesítés megoldott.





Kommunikáció, belső tájékoztatás

Fontosnak tartjuk a munkavállalók 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 vonzó munkahelyet biztosítani számukra is.

Kéthetente vezetői megbeszéléseket folytatunk, ahol a kollégák beszámolnak arról, hogy milyen főbb projekteken dolgoznak, milyen tevékenységekkel fognak foglalkozni a közeljövőben, ill. hol tartanak az egyes feladatok során. Szükség esetén közösen módosítjuk az irányt, vagy iránymutatást kapunk a még eredményesebb kivitelezés elősegítésére. Középvezetői szinten napi egyeztetésekre is sort kerítünk a mindennapi üzletmenetet érintő folyamatokról, státuszokról és döntésekről, valamint az eredményekről.

A home office és a hatékonyság jegyében gyakori kommunikációs eszköz a skype alkalmazása a rugalmas, gyors elérhetőség érdekében.

A cégcsoport Facebook profilt is használ a hírek megosztására, mely fórum az egyik legsikeresebb termékcsaládunk után a Bradohíradó nevet viseli.

Emellett az évente 1 alkalommal megrendezésre kerülő céges évzáró rendezvényünket is felhasználjuk arra, hogy a vállalkozással kapcsolatos legfontosabb fejleményekről, fejlesztési irányokról munkavállalóinkat tájékoztassuk.

Összességében elmondhatjuk, hogy kollégáinkat kezdettől fogva bevonjuk a mindennapi üzletmenetet érintő döntésekbe is, hiszen kimondott és tudatosan kommunikált célunk, egy olyan elkötelezett csapat felépítése, akikkel válllvetve, szorosan együttműködve dolgozunk a közös célok elérésén.

CSR aktivitás

A vállalati társadalmi felelősségvállalás vagy a CSR tükrözi a vállalkozások elkötelezettségét, hogy különböző környezeti és társadalmi intézkedésekkel hozzájáruljon a közösségek és a társadalom jóllétéhez. Tulajdonosunk és vezetőségünk már sok éve felismerte, hogy bár elsődleges szempont, hogy a vállalat sikeresen, és hosszú távon is prosperálóan működjön és mindez dolgozóink elégedettségével is párosuljon, ugyanakkor felelősséggel tartozunk a minket körülvevő tágabb értelemben vett környezetünk felé is. Ez a helyi közösségeket, csoportokat jelenti, akiket akár anyagilag, akár önkéntes munkával tudunk támogatni és így az ő mindennapjaikat is jobbra tenni.

A Malen Kft. jótékonyági adományozással fejezi ki a társadalmi felelősségvállalását, mellyel célunk, hogy pozitív hatással legyünk a helyi közösségünkre, a gazdaságra, a környezetre és általában a társadalomra. 2022-ben, közel 7 millió forint értékben támogatást nyújtottunk higiéniai termékek és tisztítószer formájában pl. a Mentsvár az Állatokért Alapítvány, a Kecskeméti Hajléktalan Szálló, a Magyar Vöröskereszt, az Alfa Szövetség, valamint a Védőháló Alapítvány javára.

FELELŐS VÁLLALATIRÁNYÍTÁSUNK

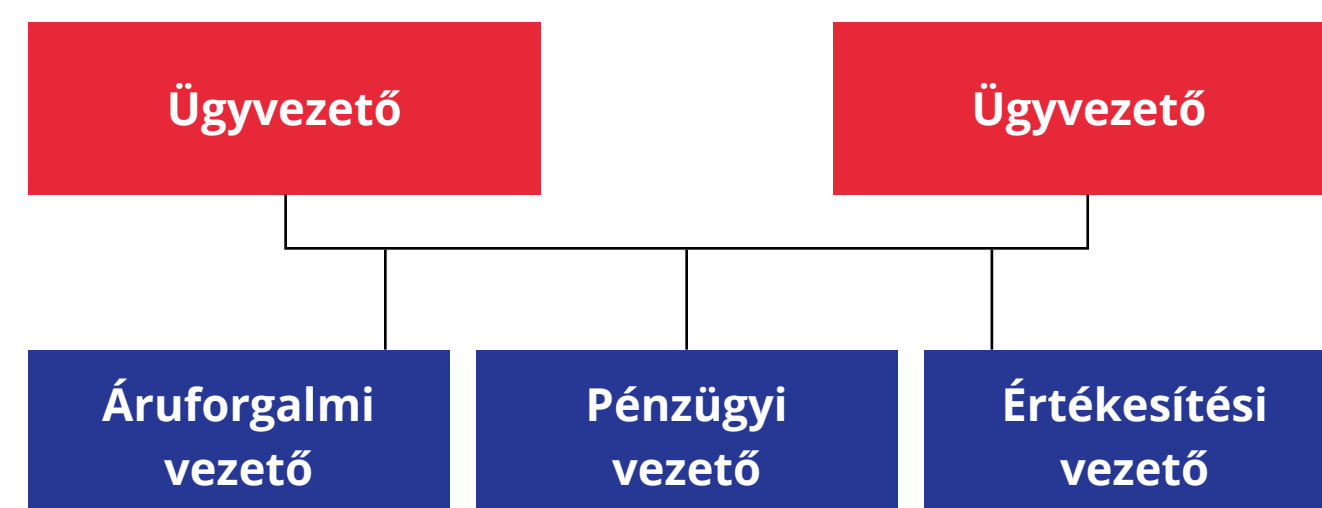
Vezetőség, átlátható vállalatirányítás

A Malen Kft.-nél kialakítottunk egy rugalmas, de ugyanakkor átlátható, viszonylag lapos szervezeti struktúrát, mely illeszkedik cégméretünkhöz, megtartja a családias jellegét, ugyanakkor egyértelmű felelősségi és munkaköröket, valamint vezetői szinteket definiál a hatékony működéshez. A felső- és középvezetői szinten 2, ill. 3 munkatársunk irányítja működésünket. A felsővezetésben 1 férfi és 1 nő, a középvezetőknél pedig 1 férfi és 2 női kolléga igazgatja napi tevékenységünket.

A managementünk elsődleges célja az, hogy hosszú távú, dinamikus növekedést érjünk el a stabil munkavállalói csapatunk hathatós támogatásával. A vezetők között a felelősségi körök jól elhatároltak. Az egyik felsővezetőnk, aki egyben a cégcsoport tulajdonosa is, elsősorban a stratégia kialakításában és a gazdasági kérdésekben tölt be domináns szerepet, a másik felsővezetőnk pedig jellemzően operatív módon igazgatja társaságunkat.

Szervezeti felépítésünket és felelősségi köreinket jól áttekinthető módon, ún. Szervezési táblában jelenítettük meg, ahol név szerint, a pozíciókat és a feladatokat egyértelműen definiálva minden munkatársunk számára hozzáférhető módon rögzítettük. Munkavállalóink is értékelik az átlátható vállalatirányítást és azt is, hogy társaságunk etikus módon működik.

A fenntarthatósággal kapcsolatos témák a szervezeten belül alapvetően a cégcsoport kontroller munkatársához rendelve működnek. Feladata a fenntarthatósági szempontok érvényesítésében a tulajdonossal és az ügyvezető igazgatóval egyeztetett érdemi témák definiálása, közvetítése, továbbá koordinációs feladat ellátása (felügyeli az adatnyilvántartást, adatgyűjtést és esetleges monitoring folyamatokat).



Szabályozórendszer

A szabályozórendszer elsődleges feladata a szabályozási keretnek való megfelelés biztosítása. Vállalkozásunk is teljes mértékben felvállalja azt a gyakorlatot, hogy bemutassuk vállalatirányításunk átláthatóságát, a környezet tiszteletben tartását stb., mert számunkra sem kétséges, hogy a jelenlegi, egyre inkább ESG-szemlélettel bíró piacgazdaságban, a hitelesség érdekében célszerű ily módon megadni a működés legitimitását.

Hiszünk az önszabályozás erejében, mint például az etikai, ill. magatartási kódexek, antikorrupciós vállalatirányítási elvek stb., megalkotásában és betartásában, hiszen ez bír fontos üzenettel érdekeltjeink számára szervezetünk megkérdőjelezhetetlen erkölcsi üzletviteléről.

Mind belső, mind külső partnereinkkel, érdekelt feleinkkel szemben elvárjuk az etikus működést, így 2021 áprilisban megfogalmaztuk cégcsoportunk csapatcentrikus **Etikai Kódexét**, melyben meghatároztuk vállalati értékeinket és elvárásrendszerünket a saját dolgozóinkkal, vezetőinkkel szemben. Egyfajta küldetést is megfogalmaztunk kódexünkben az alábbiak szerint: „Olyan termékeket fejlesszünk, gyártsunk és juttassunk el az emberekhez, melyekkel segítünk nekik a közvetlen környezetüket és a testüket jobb állapotba hozni, hogy ezáltal mindenki jobban érezze magát a bőrén.”





E - Environment

Környezeti mutatók¹

 1. Teljes energiafogyasztás (Joule) 446.156.600.000	 2. Teljes megújuló energiafogyasztás (Joule) 0	 3. Összes keletkezett hulladék (tonna) 264	 4. Összes újrahasznosított hulladék (tonna) n.a.
 5. Teljes vízfogyasztás (liter) 82.000	 6. Újrafelhasznált víz (liter) n.a.	 7. Légszennyezés (kg) n.a.	 8. ÜHG kibocsátás (Scope 1) (tonna CO ₂ ekvivalens) 222,32
 9. ÜHG kibocsátás (Scope 2) (tonna CO ₂ ekvivalens) 12,11	 10. ÜHG intenzitás (tonna CO ₂ ekvivalens / releváns üzleti tevékenység)* 0,107	 11. Biológiai sokféleségre gyakorolt hatások (igen / nem) nem	 12. Környezeti kockázatértékelés (igen / nem) nem
 13. ÜHG kibocsátás (Scope 3) (tonna CO ₂ ekvivalens) n.a.			

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

* A Teljesítménymutatók táblázat 10-es pontjában a vetítés alapja a 2022. évi nettó árbevétel millió HUF-ban



S - Social

Társadalmi mutatók¹



14. Fluktuáció (%)

15



15. Női menedzserek aránya (%)

25



16. Munkahelyi balesetek aránya (%)

0



17. Belépő szintű bérezés (%)

134



18. Képzési órák átlagos száma (óra)

5,3



19. Egészségvédelmi és biztonsági jellegű képzési órák átlagos száma (óra)

2



20. Javadalmazási politika (igen /nem)

igen



21. Munkavállalói elégedettség (igen /nem)

igen



22. Ügyfélelégedettség (igen /nem)

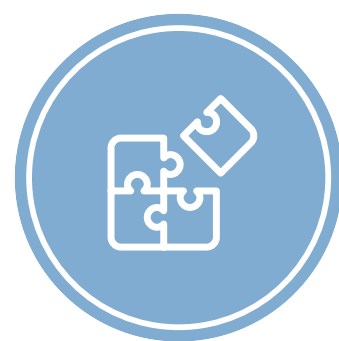
nem



23. Emberi jogi átvilágítási politika (igen /nem)

igen

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



G - Governance

Vállalatirányítási mutatók¹



24. Korrupcióellenes politika
(igen / nem)

igen



25. Felelős beszerzési politika
(igen / nem)

igen



26. ESG szervezeti felelős
(igen / nem)

nem



27. Visszaélést bejelentők védelme
(igen / nem)

igen



28. Adatbiztonság²
(darab)

n.a.



29. ESG kompetencia fejlesztése
(igen / nem)

nem



30. Érintettek bevonása
(igen / nem)

igen

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.

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