



FENNTARTHATÓSÁGI JELENTÉS | 2026

Azonosító: FJ-1-0909-1-2026 - L-SOFT
fenntarthatósági jelentés - 2026

Készítette: Halász Sándor

Dátum: 2026.04.24.

BEVEZETÉS

Az L-SOFT Zrt. elkészítette a 2025. évről szóló fenntarthatósági jelentését, amely összefoglalja a vállalat környezeti, társadalmi és irányítási teljesítményét elsősorban az adott évre vonatkozóan. A jelentés röviden szemlélteti azokat a programokat és tevékenységeket, amelyeket társaságunk az ESG terén végez, illetve bemutatja a fenntarthatóság egyes témaköreit jellemző indikátorokat.

Elfogadta: Bakó Krisztina, vezérigazgató

Véglegesítve: 2026.04.24

AZ L-SOFT ZRT.

Az L-SOFT Zrt. humáninformatikai szoftverfejlesztőként és HR, illetve bérügyviteli szolgáltatóként a magyarországi piac kimagasló szereplője.

Küldetésünk: A leginnovatívabb magyar HR szolgáltatóvá válni.

Szoftvereinkkel és szolgáltatásainkkal támogatjuk ügyfeleinket abban a törekvésükben, hogy a HR folyamataikban is tegyenek és tehessenek lépéseket a fenntartható fejlődés, a környezetterhelés csökkentése érdekében.

ÜZLETÁGAINK:

1. PIRAMIS™ szoftverfejlesztési divízióban az alábbi vállalati feladatok támogatásához biztosítunk humánügyviteli adminisztrációs szoftvereket, digitális megoldásokat
 - **Jövedelemelszámolás**
 - **Juttatások, kompenzáció**
 - **Személyügyi adminisztráció**
 - **Képzés**
 - **Adatelemzés**

"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

- **Munkaidőmenedzsment**
 - **Compliance, GDPR területekre**
2. L-SOURCE – kiszervezett HR és bérszámfejtési szolgáltatások divízió PIRAMIS™ vagy SAP rendszerrel,
 3. IT hoszting divízió PIRAMIS™ működtetéséhez szükséges szerver oldali hardver és szoftver feltételek szolgáltatásként történő biztosítása és a szoftverrendszer üzemeltetése,
 4. Szakértői szolgáltatások divízió: oktatási, tanácsadási, szakértői támogató szolgáltatások a PIRAMIS™ bevezetéséhez és használatához.

A magas színvonalú szolgáltatásnyújtás részeként társaságunk megfelel nemzetközi szabványoknak, biztonsági előírásoknak a termékekkel és szolgáltatásokkal összefüggésben, technológiai és ICT megfelelőséggel rendelkezik és elkötelezett a fenntartható fejlődés iránt. Az L-SOFT **ISO 9001, ISO/IEC 27001, ISO/IEC 20000-1 szabvány szerinti tanúsítvánnyal rendelkezik.**



ISO 9001 SZABVÁNY SZERINT AUDITÁLT VÁLLALATI MŰKÖDÉS TERÜLETÉN:

Integrált humáninformatikai vállalati ügyviteli rendszerek fejlesztése, bevezetése és támogatása. Bérszámfejtési outsourcing. Informatikai üzemeltetési szolgáltatások.



ISO/IEC 27001 SZABVÁNY SZERINT AUDITÁLT ÜGYFÉL ÉS SZERVEZETI ADATOK BIZTONSÁGA TERÜLETÉN:

Integrált humáninformatikai vállalati ügyviteli rendszerek fejlesztése, bevezetése és támogatása. Bérszámfejtési és HR outsourcing. Informatikai üzemeltetési szolgáltatások (hoszting) során kezelt ügyfél- és szervezeti adatok biztonsága az Alkalmazhatósági Nyilatkozat v2016.01-es kiadása szerint.



ISO/IEC 20000-1 SZABVÁNY SZERINT

auditált szolgáltatásirányítási rendszer szolgáltatás-irányítási rendszer integrált humáninformatikai vállalati ügyviteli rendszerek üzemeltetésére, támogatására és karbantartására külső ügyfelek számára.

"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

A 2023. évi XXIII. (a kiberbiztonsági tanúsításról és a kiberbiztonsági felügyeletről) szóló törvényelőírásaiban foglaltaknak megfelelően 2025. évben a jogszabályban nevesített külső auditáló céggel vizsgáltattuk meg az elektronikus információs rendszereinket. A külső vizsgálat megállapította, hogy az L-SOFT megfelel a jogszabályi követelményekben foglaltaknak, így a rendszerünk auditált minősítést kapott.

AUDITIGAZOLÁS

Jelen auditigazolást a VALILAB IT Biztonsági Vizsgálólaboratórium Kft. állította ki. Tartalma megegyezik az Auditjelentés_L-Soft Zrt._2025_NIS2_716_aláírt auditjelentése 334. oldalával.

AZ AUDITOR ADATAI

VALILAB IT Biztonsági Vizsgálólaboratórium Kft.
székhely: 1067 Budapest, Eötvös utca 49.
SZTFH azonosító száma: KA28733191

A MEGBÍZÓ SZERVEZET ADATAI

Szervezet neve: L-Soft Zrt.
adószám: 24176330-2-15
székhely: 4400, Nyíregyháza Dózsa Gy. u. 41.

Az auditigazolás kiállításának dátuma: 2025.11.10.

Vizsgált EIR-ek száma: 1
Szervezet ellenálló-képességi indexe: 94,04

SZEKI értékelés eredménye: **auditált**



Digitally signed by
Dr. Balázs István
Date: 2025.11.10
08:11:40 +01'00'

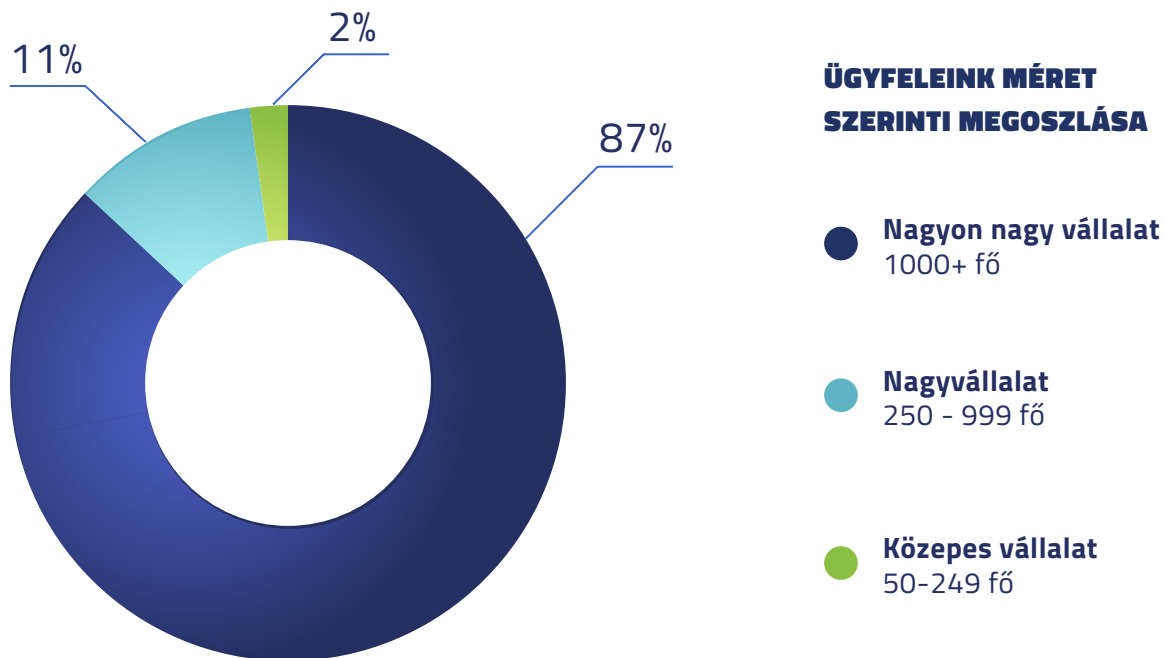
VALILAB
TESTING LABORATORY

"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

ÜGYFELEINK

Iparágfüggetlen humán ügyviteli szolgáltatásainkat Magyarországon, elsősorban a versenyszférában működő közép- és nagyvállalati ügyfeleknek nyújtjuk.

Az elmúlt két évben 71 ügyfélcsoportot szolgáltunk ki.



Az L-SOFT Zrt-ről és a tevékenységeinkről további információka honlapunkon érhetők el: www.lsoft.hu

Székhelyünk

Az L-SOFT Zrt. székhelye Nyíregyházán található, a Dózsa György út 41. szám alatti irodaházban.

Tulajdonosi kör

Az L-SOFT Zrt. tulajdonosai magyar magánszemélyek.

Adatok forrása

Energia- és közüzemi számlák, HR-adatbázis, belső nyilvántartások.

Jelentési időszak:

2025. január 1. – 2025. december 31. A vállalat még nem alkalmaz külső auditot

"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

FENNTARTHATÓSÁG AZ L-SOFT ZRT.-NÉL

Az L-SOFT Zrt. a fenntarthatóságra az üzleti érdekein és a jogszabályi megfelelésen túlmutató, hosszú távú elkötelezettségként tekint. Tevékenységünkben a fenntarthatóság egyes elemei több éve jelen vannak. Társaságunk 2021 végén - a vállalkozás tulajdonosainak és felső vezetésének elvárása és elkötelezettsége alapján - strukturált keretek között, a vállalati stratégiai célkitűzéseit kibővítette a fenntarthatósági (ESG) elvárásoknak való megfeleléssel, és azok folyamatos és hosszútávú továbbfejlesztésével (összhangban az ENSZ célkitűzéseivel és az EU ezzel kapcsolatos kötelezettségvállalásaival).

Első lépésként az RTG Vállalati Felelősség Kft. közreműködésével meghatároztuk azon fenntarthatósági célkitűzéseinket, melynek területén az L-SOFT mint informatikai és HR outsource szolgáltató vállalkozás valós, és elérhető eredményeket tudhat elérni és felmutatni. Ehhez benchmark elemzéseket, szakirodalmi kutatásokat végeztünk, áttekintettük a Sustainability Accounting Standards Board (SASB) iparági sztenderdjét, illetve megvizsgáltuk az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljait.

A benchmark elemzés során két hazai és három külföldi cég felelősségvállalási/ fenntarthatósági tevékenységét is megvizsgáltuk.

A fentiek alapján **hét témát azonosítottunk**, amelyek kapcsán az L-SOFT fenntarthatósági hatása jelentős:

1. **Tisztességes és befogadó munkahely**
2. **Tehetségek és fejlődés**
3. **Klímváltozás és környezetvédelem**
4. **Közösségi szerepvállalás**
5. **Felelős beszerzési gyakorlatok**
6. **Irányítás**
7. **Digitalizáció és innováció**



"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

A lényeges fenntarthatósági témákat az L-SOFT felsővezetése tűzte ki, és megkezdődött az e területek teljesítményét jól jellemezni képes indikátorok meghatározása és nyomon követése, a fejlődési célok és javaslatok kialakítása. A jelentésben bemutatjuk a lényeges témákat és mindazokat a projektjeinket, amelyek ehhez kapcsolódóan 2025-ben megvalósításra kerültek.

TISZTESSÉGES ÉS BEFOGADÓ MUNKAHELY

Az L-SOFT Zrt. legfontosabb erőforrását a piaci elvárásoknak megfelelő, magasan kvalifikált szakértői kompetenciákkal rendelkező munkatársak jelentik. Ezen elvárásnak való megfelelés miatt alapvető célkitűzés számunkra a tisztességes foglalkoztatás és a befogadó munkakörnyezet biztosítása. A tulajdonosok, munkavállalók jogszabálykövető etikus magatartását kiemelten fontosnak tartjuk működésünk, szolgáltatásaink minden területén. Az egyéni különbségeket nemcsak elfogadjuk, de a személyes méltóság tiszteletben tartását minden körülmények között elvárjuk és magunkra nézve kötelezőnek tartjuk.

Társaságunk Etikai kódexe 2023-ban készült el, rögzítve az L-SOFT által a munkatársai felé vállalt, valamint a munkavállalóktól elvárt magatartási normákat. Előbbieket e fejezetben is bemutatjuk.

Társaságunk 2022 során az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. Felelős Foglalkoztató Minősítési rendszerében arany minősítésű felelős foglalkoztató lett, melynek újra minősítése 2024-ben megtörtént. Társaságunk ismét arany minősítésű fokozatban részesült. A rendszer objektív szempontrendszer alapján osztályozza a vállalatok gyakorlatait, a minősítés során a cégek visszajelzést, útmutatót is kapnak a további fejlődéshez. A minősítés az „emberekbe történő befektetés”, a „munkahelyi jóllét megteremtése” és az „egyensúlyi állapot foglalkoztatásban történő fenntartása” dimenziók mentén értékeli.

Az L-SOFT Zrt. munkavállalói létszáma 2025. december 31-én 57 fő volt. Társaságunknál a munkatársak 63 %-a nő, arányuk a középvezetői (75%) és a felsővezetői (50%) szinten is kiemelkedően magasnak számít a magyarországi vállalati gyakorlathoz képest. A nyugdíjban lévő és a kisgyermekes alkalmazottak számára az L-SOFT Zrt. igyekszik lehetőséget nyújtani a munkavállalásra. A nyugdíj mellett foglalkoztatott munkatársak száma 4 fő volt 2025 végén. GYED/GYES (gyermekgondozási díj, gyermekgondozást segítő ellátás), mellett 2 munkavállaló dolgozott. Társaságunk 2025 évben is kizárólag magyar állampolgárokat foglalkoztatott.

"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

Társaságunk stabil munkavállalói háttere a magas színvonalú szolgáltatásnyújtás egyik kulcsa, így fontosnak eredménynek tartjuk, hogy a felsővezetői körben 21 év az átlagosan a vállalatnál töltött idő és a felsővezetők 87%-a dolgozik több mint 10 éve cégünknel. A középvezetői és beosztotti szinteken ezek az értékek a korfának megfelelőek, e szinteken is a munkatársak hosszú távú elkötelezettsége jellemző.

Az L-SOFT-nál alkalmazott éves humánerőforrás tervezési politika az elvárt lét-számot mindig azon az optimális szintben határozza meg, mely biztosítja azt, hogy a munkaerőpiaci általános trendek szerinti fluktuáció megvalósulása esetén is biztosított legyen a szolgáltatások megfelelő szinten történő ellátása.

Vállalatunknál folyamatosan több női munkatárs van hosszú távú gyermekgondozási célú szabadságon (csed, gyed, gyes). Férfi kollégák az elmúlt években nem vették igénybe ezt a lehetőséget, ugyanakkor az apáknak a Munka Törvénykönyvében meghatározott mértéket meghaladóan plusz 5 nap szabadságot biztosítunk. Célunk, hogy a távollévő kismamák cégünkhöz térjenek vissza a szülési szabadság lejártát követően és az elmúlt két évben ez maradéktalanul megvalósult.

Az L-SOFT-nál az egyenlő bánásmód alapelvét alkalmazzuk. A munkavállalók megítélése kizárólag a teljesítmény, a végzett munka és annak a vállalat számára jelentkező értéke alapján történhet. A teljes és részmunkaidős munkatársak azonos típusú juttatásokban részesülnek, a juttatási csomag része az évvégi vállalati bónusz és havi cafetéria juttatás. A túlóráért és az atipikus munkavégzésért a jogszabályi előírások szerinti kompenzációt biztosítunk.

Alapvető tulajdonosi elvárás azon létszám biztosítása, mely túlmunka elrendelés nélkül biztosítja ügyfeleink számára szolgáltatásaink határidőre és a szerződésben vállalt SLA szinten történő teljesítését.

Ezen elvárásunk szoros összhangban áll a munkavállalók magán- és családi életéhez való jogának biztosításával.

Az L-SOFT-nál a túlmunkavégzés a munkaszervezési módszerek és irányelvek optimalizálása eredményeként 2024. évben 93%-al, míg 2025. évben további 41%-al csökkent az előző évihez képest.

A munkavállalók munkaidőkeretben dolgoznak, a munkaszervezés során törekszünk a túlmunka végzés elkerülésére. Társaságunk támogatja a hibrid munkavégzést, a Home Office-ban vagy távmunkában töltött napok után költségtérítést fizetünk. Társaságunk az egészségügyi ellátást/juttatásokat a jogszabályi előírások mértékéig nyújtja.

A legalább 10 éve a vállalatunknál dolgozó munkatársaink 5 évente törzsgárda jutalomban részesülnek. Az L-SOFT-tól nyugdíjba vonuló munkatársak nyugdíjba-

"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

vonulási jutalmat kapnak munkájuk és a társaságunkkal szemben elkötelezett lojalitásuk elismeréséért. A kisgyermekes szülők gyermekei számára évente Mikulás ünnepséget szervezünk, illetve iskolakezdési támogatást nyújtunk. Társaságunk szociális segélyezési rendszert működtet. Szociális ellátási rendszerünk célja, hogy hozzájáruljon a munkavállalók előre nem látható esemény miatti nagyobb összegű, rendkívüli kiadásainak mérsékléséhez, azok áthidalásához (pl. természeti katasztrófa, tűzeset). A támogatást – a megfelelő indoklás leírása mellett – a HR-nél lehet igényelni.

Az összetartó csapat kialakítását és fenntartását segítik többek között a negyedéves csapatépítő tréningek, melyekre szabad napot és költségtérítést biztosítunk, illetve az évente kétszer megszervezett vállalati rendezvény. A szervezeti egységeknek lehetőségük van még havonta egy alkalommal közös csapatépítő reggelin részt venni, melyhez szintén költségtérítést biztosítunk.

Az alábbi, munkabér arányokat tartalmazó táblázat adatai nem mutatják az azonos értékű munkakörben foglalkoztatottakra vonatkozó információkat, kizárólag nemek szerinti összehasonlító adatokat közöltünk. A bérezés nemek közötti egyenlőségét ugyanakkor szolgálja, hogy a kezdő munkatársakat azonos munkakörbe egyforma alaphéremelést veszünk fel, béremelést az életpályamodell szerinti előrelépés ütemében (ld. következő fejezet) kapnak.

A kedvezőtlen gazdasági környezet és a vevőkörünkben 2023 év végén bekövetkezett jelentősebb változások következtében az alkalmazotti létszámunk csökkent. A távozott munkavállalók aránya 17% volt. Pozitívumnak tartjuk, hogy ebben a nehéz gazdasági évben is sikerült a foglalkoztatotti létszámot a szerződéses kötelezettségeink teljesítéséhez szükséges megfelelő szolgáltatási szinten tartani.

Az L-SOFT-nál alkalmazott éves humánerőforrás tervezési politika az elvárt létszámot mindig azon az optimális szintben határozza meg, mely biztosítja azt, hogy a munkaerőpiaci általános trendek szerinti fluktuáció megvalósulása esetén is biztosított legyen a szolgáltatások megfelelő szinten történő biztosítása.

Vállalatunknál folyamatosan több női munkatárs van hosszútávú gyermekgondozási célú szabadságon (csed, gyed, gyes). Férfi kollégák az elmúlt években nem vették igénybe ezt a lehetőséget, ugyanakkor az apáknak a Munka Törvénykönyvében meghatározott mértéket meghaladóan plusz 5 nap szabadságot biztosítunk. Célunk, hogy a távollévő kismamák cégünkhöz térjenek vissza a szülési szabadság lejártát követően és az elmúlt két évben ez maradéktalanul megvalósult.

"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

Az L-SOFT-nál az egyenlő bánásmód alapelvét alkalmazzuk. A munkavállalók megítélése kizárólag a teljesítmény, a végzett munka és annak a vállalat számára jelentkező értéke alapján történhet. A teljes és részmunkaidős munkatársak azonos típusú juttatásokban részesülnek, a juttatási csomag része az évvégi vállalati bónusz és havi cafetéria juttatás. A túlóráért és az atipikus munkavégzésért a jogszabályi előírások szerinti kompenzációt biztosítunk. Vállalkozásunknál a túlmunka elrendelés nem jellemző, 2024. évben csak 63 óra volt.

Alapvető tulajdonosi elvárás azon létszám biztosítása, mely túlmunka elrendelés nélkül biztosítja ügyfeleink számára szolgáltatásaink határidőre és a szerződésben vállalt SLA szinten történő teljesítését.

Ezen elvárásunk szoros összhangban áll a munkavállalók magán- és családi életéhez való jogának biztosításával.

Az L-SOFT-nál a túlmunka végzés a munkaszervezési módszerek és irányelvek optimalizálása eredményeként 2023. évben több mint 60%-al, míg 2024. évben további 93%-al csökkent az előző évihez képest.

A munkavállalók munkaidőkeretben dolgoznak, a munkaszervezés során törekszünk a túlmunka végzés elkerülésére. Társaságunk támogatja a hibrid munkavégzést, a Home Office-ban vagy távmunkában töltött napok után költségtérítést fizetünk. Társaságunk az egészségügyi ellátást/juttatásokat a jogszabályi előírások mértékéig nyújtja. A legalább 10 éve a vállalatunknál dolgozó munkatársaink 5 évente törzsgárda jutalomban részesülnek. Az L-SOFT-tól nyugdíjba vonuló munkatársak nyugdíjbavonulási jutalmat kapnak munkájuk és a társaságunkkal szemben elkötelezett lojalitásuk elismeréséért. A kisgyermekes szülők gyermekei számára évente Mikulás ünnepséget szervezünk, illetve iskolakezdési támogatást nyújtunk. Társaságunk szociális segélyezési rendszert működtet. Szociális ellátási rendszerünk célja, hogy hozzájáruljon a munkavállalók előre nem látható esemény miatti nagyobb összegű, rendkívüli kiadásainak mérsékléséhez, azok áthidalásához (pl. természeti katasztrófa, tüzeset). A támogatást – a megfelelő indoklás leírása mellett – a HR-nél lehet igényelni.

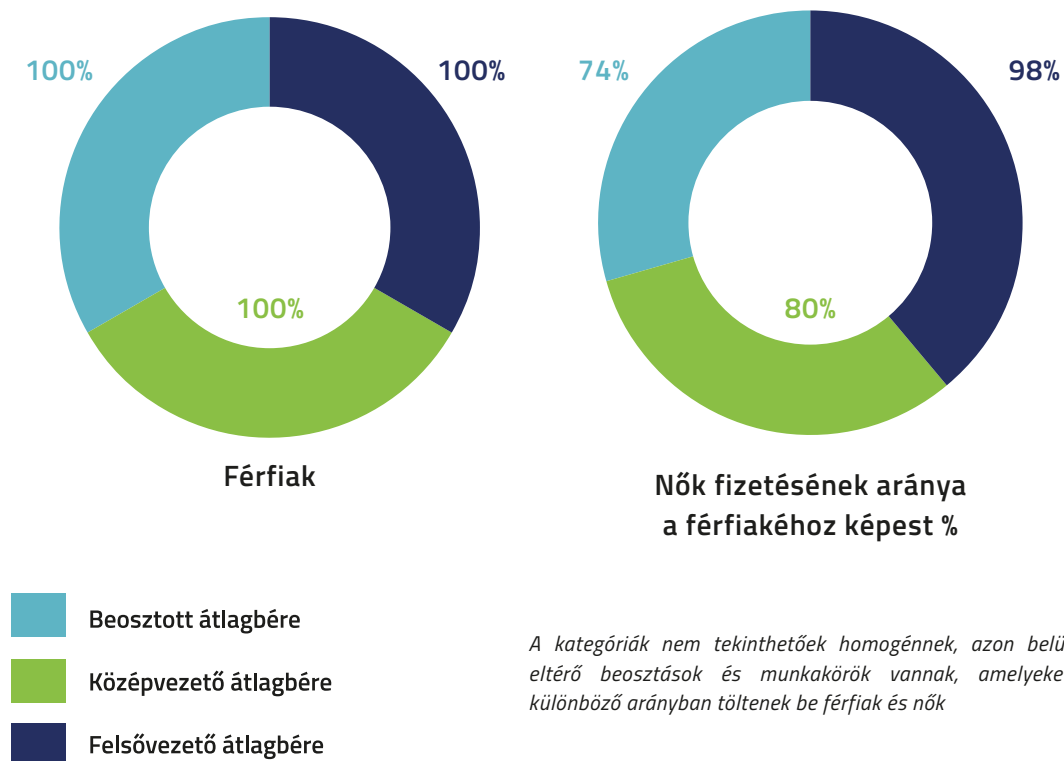
Az összetartó csapat kialakítását és fenntartását segítik többek között a negyedéves csapatépítő tréningek, melyekre szabad napot és költségtérítést biztosítunk, illetve az évente kétszer megszervezett vállalati rendezvény. A szervezeti egységeknek lehetőségük van még havonta egy alkalommal közös reggelizésen részt venni, melyhez szintén költségtérítést biztosítunk.

"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

Az azonos beosztásban dolgozó nők és férfiak bérét cégünk mérete és strukturáltsága miatt nehéz összevetni; vannak olyan részlegek, ahol csak női, vagy csak férfi munkavállalók dolgoznak. A munkabér arányokat tartalmazó táblázat adatai ennek figyelembevételével értékelendők. A bérezés nemek közötti egyenlőségét szolgálja ugyanakkor, hogy a kezdő munkatársakat azonos munkakörbe egyforma alapbérrel vesszük fel, béremelést az életpályamodellel szerinti előrelépés ütemében (ld. következő fejezet) kapnak.

Az L-SOFT elvárja vezetőitől, hogy beosztottjaikra partnerként tekintsenek, teljesítményük értékelése során objektívek legyenek, és törekedjenek a jó munkahelyi légkör kialakítására. A vezetői hatalommal való visszaélés semmilyen módon nem engedélyezett. Társaságunk a Munka Törvénykönyve szerint biztosítja a munkavállalói érdekképviselet kialakításának lehetőségét.

FIZETÉSEK ARÁNYA NEMEK SZERINT 2025



"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

Dolgozói kezdeményezésre 2023-ban üzemi tanács választása történt, mely eredményesen zárult és a tanács 5 fővel megalakult. Jelenleg kollektív szerződés nincs érvényben.

Társaságunk tevékenysége munkavédelmi szempontból alacsony kockázatú, ugyanakkor társaságunk elkötelezett a biztonságos és egészséges munkakörülmények és munkakörnyezet biztosítása iránt. A vonatkozó jogszabályi előírásokat betartjuk, munkatársaink jogosultak a munkabiztonság és munkaegészségügy javítására vonatkozó javaslatok megtételére.

Az L-SOFT rendszeres időközönként végez munkavállalói elkötelezettségmérést. A mérések továbbra is magas szintű elkötelezettséget mutatnak: az elégedett és elkötelezett munkavállalók aránya összesen 78% volt. A felmérés széles körben értékelte a munkatársak elégedettségét az elvégzett feladatok, juttatások, lehetőségek, vezetés, szervezethez és a szervezet kapcsán.

Célunk a jó gyakorlatok további fejlesztése az elégedettségmérés eredményei alapján és az alábbi célkitűzések mentén.



CÉLKITŰZÉSEK:

- egyenlőség erősítése a női és férfi munkabér, illetve tovább fejlődés támogatása területén;
- atipikus foglalkoztatás támogatása;
- Home-Office és távmunkavégzés fenntartása,

TEHETSÉGEK ÉS FEJLŐDÉS

Az L-SOFT Zrt., hosszú távú sikere érdekében, alapvető feladatnak tartja a tehetséges munkatársak felkutatását, vonzását, fejlesztését és megtartását. Meggyőződésünk, hogy kollégáink fejlesztése a munkaerőmegtartás és a személyes motiváció meghatározó eszköze.

Az L-SOFT Zrt. lehetőséget biztosít a képességek fejlesztésére és az élethosszig tartó tanulásra. Belső képzések, online és offline külső szakmai továbbképzések és oktatások biztosítják a munkatársak szakmán belüli és személyes fejlődését. A képzések sok esetben a jogszabályi változásokkal, azok alkalmazásával kapcsolatosak, egy részük (pl. TB-vel, SZJA-val kapcsolatosak) szoftverjeink fejlesztéséhez is szükséges és 2025 évben 7 fő angol nyelvű továbbképzése is zajlott.

"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

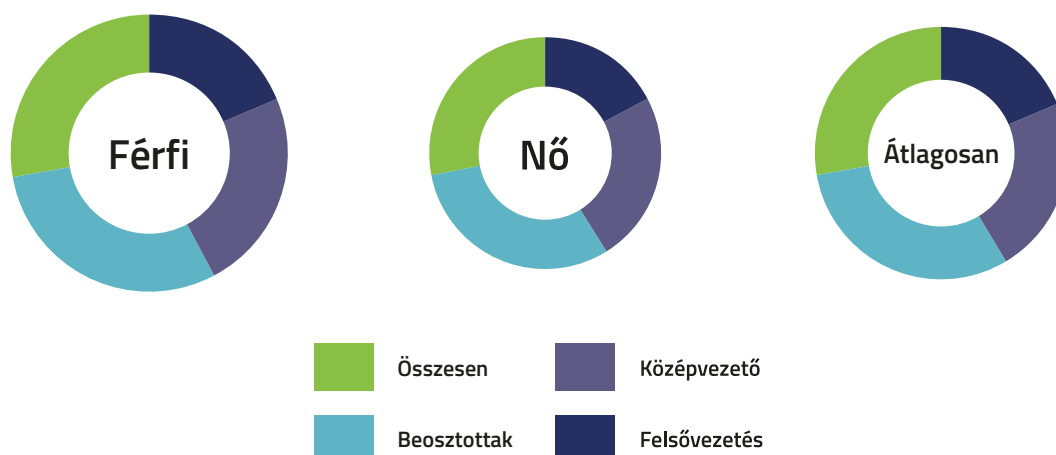
Az új munkatársak belépéskor belső képzésben részesülnek, illetve a társaságnál mentori rendszer működik; új belépéskor, illetve munkakörváltás esetén mentor segíti a beilleszkedést rendszeres oktatással, megbeszélésekkel.

Társaságunk Etikai kódexét annak hatályba lépését megelőzően minden munkavállaló megismerhette, véleményét és az abban foglaltakkal kapcsolatban felmerült kérdését megküldhette a tulajdonosi körnek. A kódex hatályba lépését követően minden munkatárs oktatás keretében ismeri meg a kódex elvárásait. A kódexben foglaltakkal kapcsolatban a dolgozók néhány esetben éltek apróbb észrevétellel, melyet az etikai bizottság megtárgyalt, és ennek alapján pontosította a kódexet.

Munkatársaink 2025-ben összesen 3.499 óra képzésben részesültek, ami egy főre esően átlagosan 74 órát jelent, mely közel kétszerese a 2024 évinek. A férfiak lényegesen nagyobb óraszámban részesültek képzésben, mint a nők. Ennek oka az, hogy a szoftver tervezői, fejlesztői és tesztelői munkakörökben nagyobb arányban dolgoznak férfiak. Ezen a területen a technológiák gyors változása és ezzel kapcsolatos ügyfél igényeknek való megfelelés folyamatos és nagyobb óraszámot igénylő képzések biztosításával érhető el.

Az egy főre eső éves átlag képzési óraszám 2025

	Felsővezetés	Közévezető	Beosztottak	Összesen
Férfi	61	76	97	89
Nő	39	54	70	63
Átlagosan	50	61	83	74



"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

Az L-SOFT-nál munkakörönként kialakított életpályamodell biztosítja a kezdő munkatársak beilleszkedését, továbbképzését, célkitűzéseik elérését és megvalósítását. Célja, hogy a résztvevők elsajátítsák a modellben megfogalmazott kompetenciákat. A karrierépítési program személyre szabott, három szintű: kezdő, haladó és vezetői. A megfelelő kompetenciák elsajátítását követően a munkatárs a következő szintre léphet, mely béremeléssel is jár. A programban résztvevő munkatársakat féléves számonkérési pontok, valamint általános tudásszint felmérés keretében értékelik. A szakmai kompetenciák elsajátítását kompetencia felmérés, prezentációk, illetve tanórák megtartásával igazolják a kollégák. A felmérést egy másik terület szakmai képviselője végzi.

2025-ben a rendszeres teljesítményértékelésben és karrierépítési áttekintésben részesülő munkatársak aránya 10 százalék volt.

A közép és felső vezetésben dolgozó kollégák (16 fő) 87%-a kezdett az L-SOFT-nál kezdő szinten és innen került vezető beosztásba.

Fontosnak tartjuk, hogy felkaroljuk a tehetségeket és helyben nyújtsunk munkalehetőséget magasan képzett fiataloknak: gyakornoki programok keretében dolgozunk együtt felsőoktatási intézményekkel, együttműködési szerződésünk van a Nyíregyházi Egyetem Matematikai és Informatikai intézetével, illetve a Debreceni Egyetem Informatika Karával. A Nyíregyházi Egyetemen az L-SOFT két munkatársa meghívott szakmai előadóként órákat is tart, a vezérigazgató pedig tagja az államvizsga bizottságnak, és részt vesz a vizsgáztatásban. A gyakornoki program keretében a gyakornokok mentort kapnak, aki segíti és ellenőrzi a munkájukat, visszacsatolást ad fejlődésük érdekében. 2025 során 1 pályakezdő és 3 gyakornok dolgozott a vállalatnál. A gyakornokok közül 1 főnek az L-SOFT állást is ajánlott melyet az el is fogadott.



CÉLKITŰZÉSEK:

- 2025-ben elkezdtük és 2026-ban bevezetjük a rendszeresteljesítményértékelés kiterjesztését valamennyi munkatársra.
- A felsőoktatásban vállalt szerep tudatosabb kezelése.
- Az egyetemen tartott előadások számának, elért diákok számának, ráfordítási időnek összegzése, számon tartása.

"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

KLÍMAVÁLTOZÁS ÉS KÖRNYEZETVÉDELEM

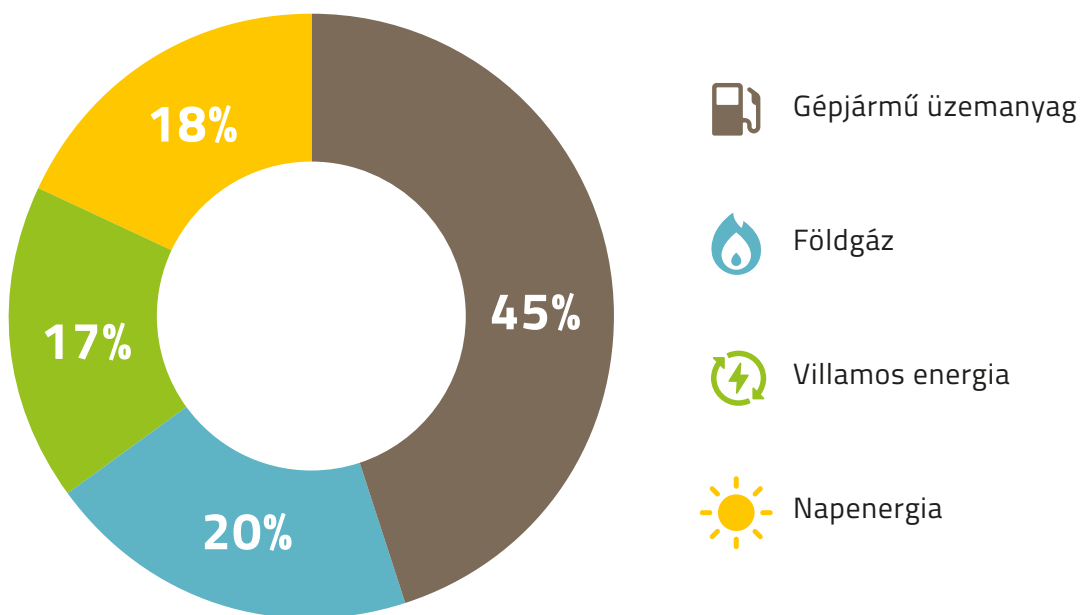
A klímaváltozás és a környezetvédelem globális kihívásaira egy felelősen működő vállalatnak szükségszerűen figyelemmel kell lennie és hatásai mértékére tekintettel kell mérsékelnie ökológiai lábnyomát.

Az L-SOFT termékei a digitalizáció révén hozzájárulnak a papíralapú információtárolás elkerüléséhez, emellett a szerverparkok üzemeltetésével hatékonyan tesszük a digitális kapacitások kihasználását. Amennyiben ügyfelünk saját szervert vásárol és üzemeltet, a kapacitást szükségszerűen felül kell terveznie, míg társaságunk rugalmasan tud az ügyféligenyekre reagálni (skálázhatóság), így kisebb a kihasználatlan kapacitás.

Társaságunk környezeti hatása az energiafogyasztáshoz és az abból fakadó széndioxid kibocsátáshoz, a tevékenységünk során használt információtechnológiai és távközlési eszközök, felhasznált irodai eszközök, bútorok és anyagok életciklusához kapcsolódik, ideértve a hulladékkezelést is. Az L-SOFT 2023-ban elfogadott környezetvédelmi politikája is e hatásokra fókuszál.

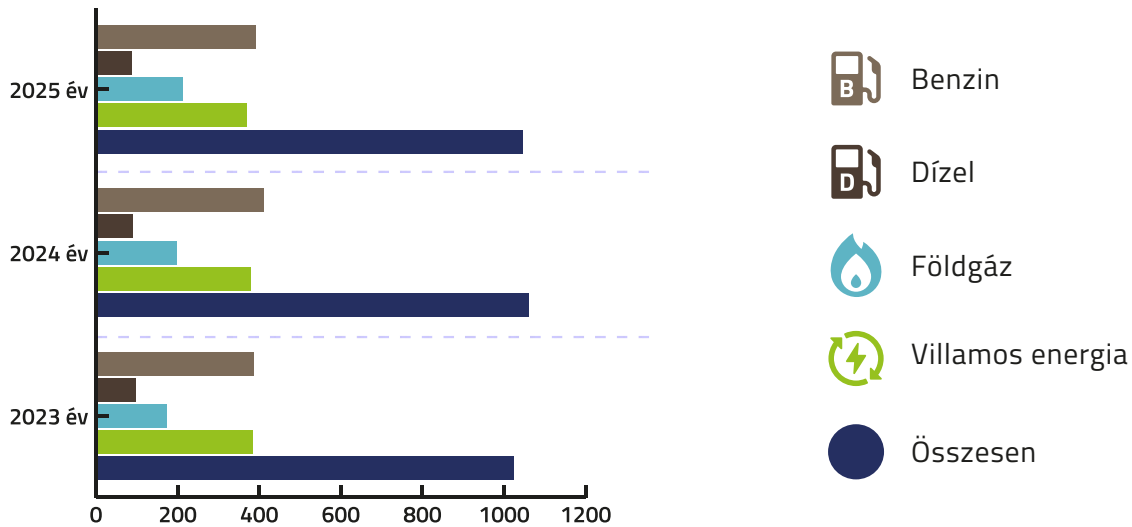
A társaság közvetlen energiafogyasztásának 45%-át adja az üzemanyagfogyasztás, melyben benne van a gépjárművek korlátozott saját használatának energia fogyasztása is.

AZ L-SOFT ZRT. ENERGIAFOGYASZTÁSÁNAK ÖSSZETÉTELE - 2025

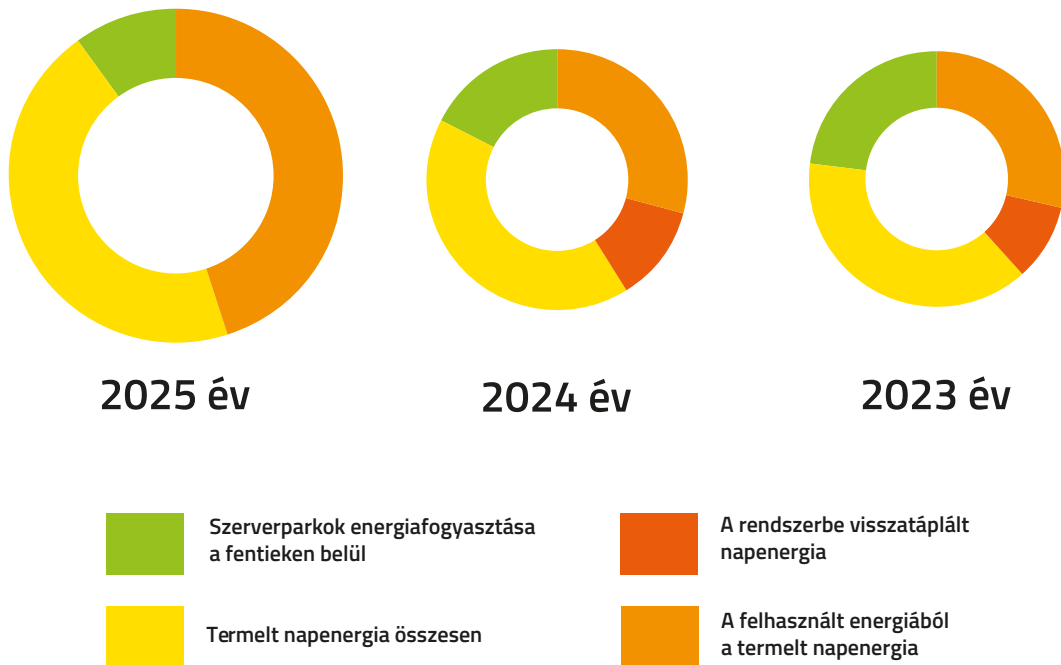


"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

AZ L-SOFT ZRT. ENERGIAFOGYASZTÁSA (GJ)



AZ L-SOFT ZRT. ENERGIAFOGYASZTÁSA (GJ)



A táblázat adatai a tényleges fogyasztási adatokból, azok fűtőértékei alapján számítottak egészsre való kerekítéssel.

"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészsben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

Az L-SOFT Zrt. energiafogyasztása (GJ)

	2025	2024	2023
Benzin	387	406	381
Dízel	83	84	92
Földgáz	208	194	168
Villamos energia	365	373	378
ÖSSZESEN:	1042	1056	1018
A felhasznált villamos-energiából a termelt napenergia	184	73	69
A rendszerbe visszatáplált napenergia	-	30	23
Termelt napenergia összesen	184	103	92
Szerverparkok energiafogyasztása a fentiekben belül	40	43	55

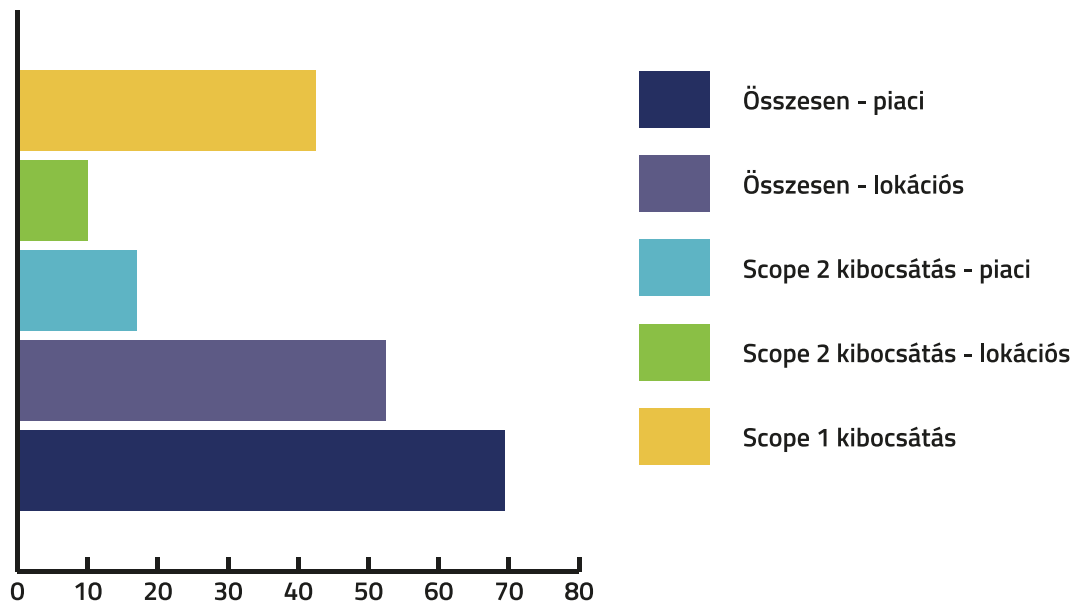
A táblázat adatai a tényleges fogyasztási adatokból, azok fűtőértékei alapján számítottak egészre való kerekítéssel.

Az elmúlt évekhez képest az energia fogyasztás növekedése megállt, kisebb csökkenés is mutatkozik. Az L-SOFT Zrt. több, az energiafogyasztás csökkentésére irányuló tevékenységet kezdett meg az elmúlt időszakban. Többek között folyamatos a dízel üzemű gépjárművek cseréje (EU ezzel kapcsolatos elvárásainak figyelem-bevételével) benzin meghajtásúra. Megtörtént az irodai helyiségek hőmérséklet mérése és szabályozása, az ügyfeleknél történő munkavégzésnél (felmérés, oktatás, ügyfél-látogatás) az online platformok kerültek előtérbe. 2021-ben az irodaépület bérbeadója leszigetelte az épületet, és napelemet telepített. A világítás korszerűsítése is megtörtént a neont led izzós világítást váltotta fel. Az energiafogyasztás csökkenésére irányuló tevékenységek mellett

"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

szintén az üvegházhatású gázokat csökkenti, hogy a klímaberendezések cseréje során szemponttá vált a korszerű, semleges gázokat használó berendezések beszerzése. 2025-ben klímaberendezés hűtőközeg utántöltés nem történt.

ÜVEGHÁZHATÁSÚGÁZ KIBOCSÁTÁS (tCO²) 2025



A lokációs kibocsátás a magyarországi átlag kibocsátási tényezővel számolt érték; a piaci kibocsátás a szolgáltató által rendelkezésre bocsátott érték hiányában az országos szinten, a kifejezetten alacsony vagy zero kibocsátásúként értékesített energia nélkül számított maradványenergia átlagos kibocsátási tényezőjével számolt érték.

Társaságunknál repülőgépes üzleti célú utazás nem volt, munkatársaink üzleti céllal saját gépjárműveiket nem használták, így ilyen vonatkozású Scope 3 kibocsátás nem merült fel.

A szelektív hulladékgyűjtés kialakítását 2023-ban kezdte meg a társaság, ez évben került kidolgozásra a hulladékgazdálkodási szabályzat is. Ennek célja többek között a keletkezett hulladék mennyiségének mérséklése, évenkénti követése, az újra-hasznosításra kerülő hulladék számontartása és a papírmentes iroda elvének elérése. A keletkező hulladék mennyiségére vonatkozóan 2025-re részleges adat áll rendelkezésre: 4 m3 papír, 4 m3 műanyag és fémhulladék került szelektíven gyűjtésre, ezek súlya mintegy 1,5 tonna.

"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

**CÉLKITŰZÉSEK:**

- A céges autók tekintetében az üzleti célú fajlagos fogyasztás mérésének ki-alakítása.
- Az L-SOFT Zrt. tulajdonosi köre döntött, hogy a Scope 1 kibocsátást (57 tCO₂), illetve a Scope 2 kibocsátást (lokációs: 28 tCO₂) 5 éven belül 10%-al csökkenti a 2022. bázis évihez képest.
- Környezettudatossági képzés a munkatársak számára.

KÖZÖSSÉGI SZEREPVÁLLALÁS

Az L-SOFT Zrt. szociálisan érzékeny vállalat, elkötelezett a helyi közösségek segítése iránt, támogatni kívánja a civil kezdeményezéseket, fontos társadalmi ügyeket. Felelősségvállalása segélyszervezetek támogatásával, adománygyűjtéssel valósul meg.

Társaságunk 2024 elején dolgozta ki támogatási irányelveit, amely a jelenlegi gya-korlatok és fókuszok rögzítése mellett a munkavállalók erőteljesebb bevonását tűzi ki célul, egyrészt önkéntesség, adománygyűjtés révén, másrészt a támogatottak kiválasztásába való bevonás révén.

**CÉLKITŰZÉSEK:**

- Kisebb, helyi civil szervezetek/ kifejezetten helyi programok támogatásának növelése.

FELELŐS BESZERZÉS

Az L-SOFT Zrt. közel 112 beszállítóval volt kapcsolatban 2025-ben, így lényeges, hogy beszerzéseit milyen elvek szerint valósítja meg. A társaság számára fontos, hogy beszerzési folyamatai során, ha az adott területen elérhetőek, helyi szolgáltatókhoz forduljon, ezáltal támogatva a helyi gazdaság fejlődését. 2025-ben a helyi (Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyén belüli) beszállítók aránya az összes beszállítóhoz mérve az előző évihez képest ugyan csökkent 6% ponttal, - ugyan-akkor az összes beszállító számának csökkenése ettől magasabb, 13 %-os volt -, a helyi beszállítóktól történő vásárlások értékének aránya azonban növekedett az előző évihez képest 5% ponttal.

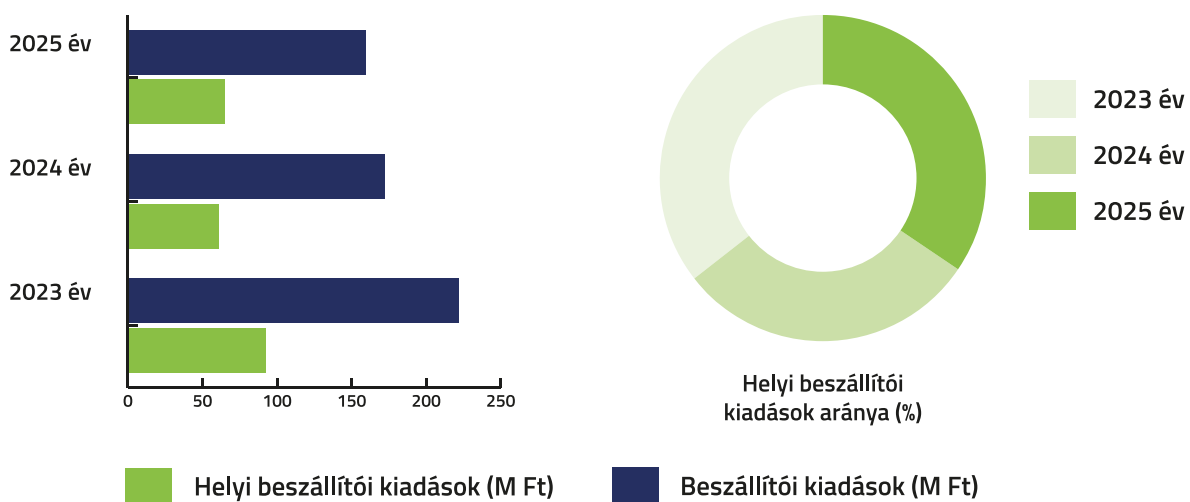
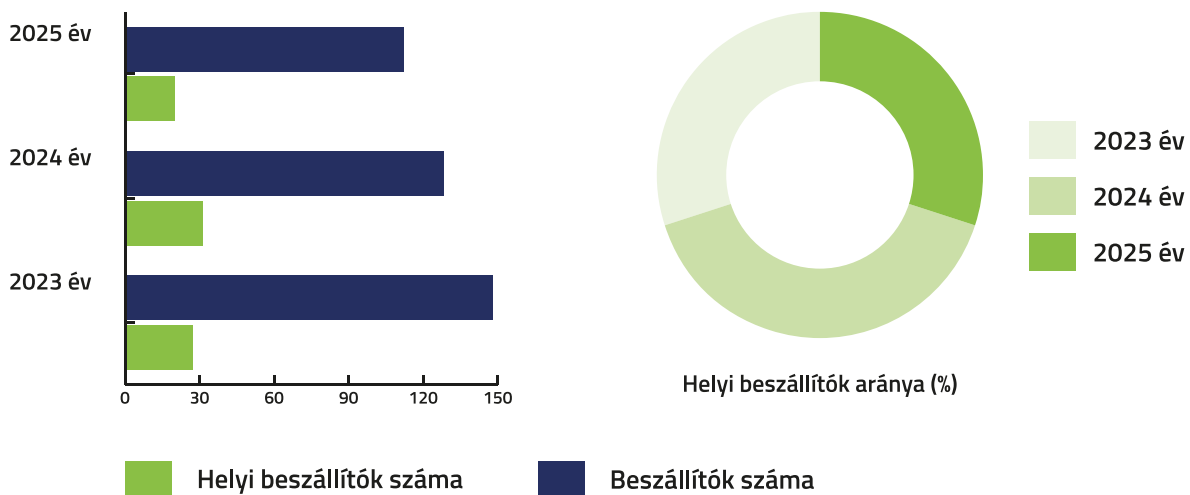
"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

Az L-SOFT Zrt. a fenntartható fejlődés iránti elkötelezettség további megerősítéseként 2023-ban elkészítette és elfogadta felelős beszerzési politikáját. A politika a felelős beszerzés társadalmi és környezeti aspektusát is lefedi, egyrészt minimálisan teljesítendő követelményeket rögzítve, másrészt meghatározva a felelős választás szempontjait. A dokumentum külön hangsúlyt helyez az IT termékek beszerzésére, ahol az energiahatékonyság kiemelten kezelendő. E termékek beszerzésének szabályait külön szabályozás fogja rögzíteni.



CÉLKITŰZÉSEK:

- Az Etikai kódex elfogadtatása a beszállítókkal a szállítói szerződések részeként.
- Felelős beszerzés képzés a beszerzési munkatársak számára.



"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

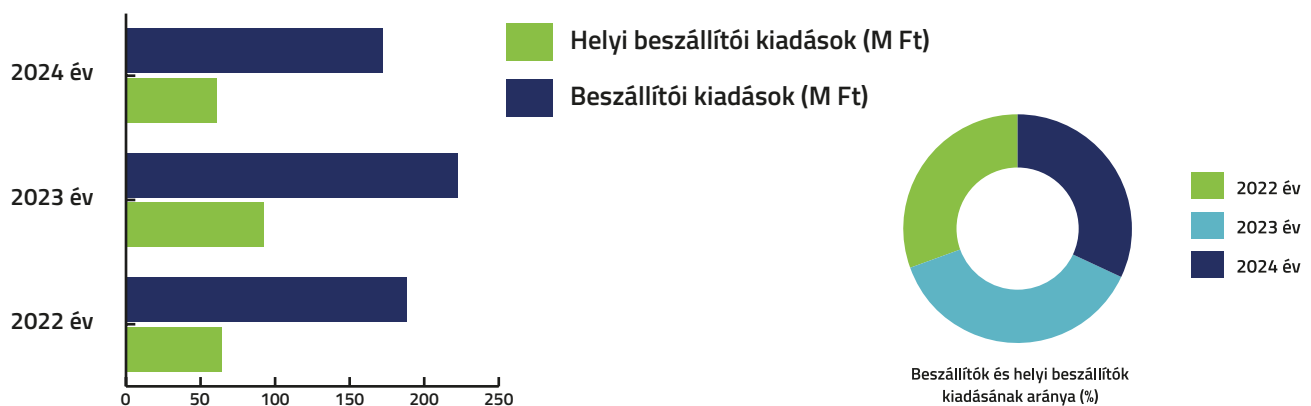
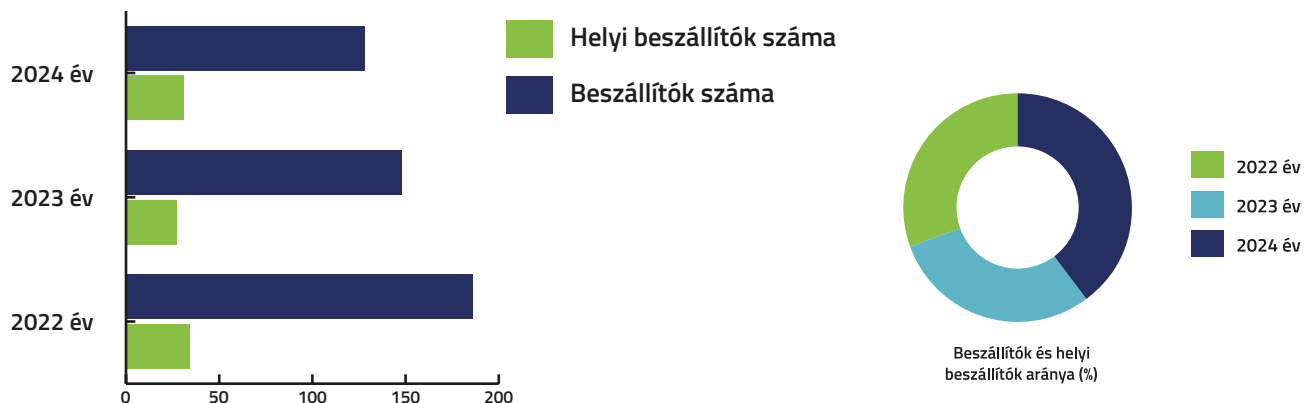
IRÁNYÍTÁS

A fenntarthatósági/ESG feladatok eredményes kezelése érdekében szükséges a hatékony ESG fókuszú irányítás, az L-SOFT Zrt. ezért szükségesnek tartja a szabályozott keretek kialakítását.

2023 során kinevezésre került a társaság ESG-felelőse, aki közvetlenül a vezérigazgató felé tesz jelentéseket. Az ESG-felelős a feladatok koordinálását végzi el-sősorban, a megvalósításban a szervezeti egységek játszanak kulcsszerepet.

Az L-SOFT Zrt. 2023 során több – az előzőekben bemutatott – dokumentumot hozott létre az ESG kereteit szabályozva: ezek az Etikai kódex, Környezetvédelmi politika, Hulladékgazdálkodási szabályzat, Beszerzési politika, Adományozási irányelvek. E dokumentumok kapcsán a munkatársak képzésben részesültek. A dokumentumok felső vezetői, illetve munkatársi véleményezést követően több pontosításon mentek keresztül.

Ügyfél igény alapján az L-SOFT Zrt. az ESG rendszerét egy nemzetközileg elismert



"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

fenntarthatóságot értékelő szervezettel, az EcoVadis-al minősítette. Az értékelés során 2025-ben az előző évihez hasonlóan bronz minősítést értünk el. A minősítés során az előző évihez képest javulást értünk el több területen is. Az értékelés rövid leírása a honlapunkon megtekinthető.

Az L-SOFT Zrt. nyomon követi az EU célkitűzéseit, a jogszabályi, ügyfelei és saját magával szemben támasztott megfeleléssel kapcsolatos eredményeit. Többek között monitorozza a korrupciós, az információbiztonsági, a diszkriminációs, valamint a visszaélésekkel kapcsolatos esetek számát, amelyek kapcsán 2025-ben nem történt nem megfelelés.

ETIKAI KPI-OK, 2025	
Üzleti etikával kapcsolatos bejelentések száma*	Nem volt ilyen eset
Megerősített korrupciós esetek száma	Nem volt ilyen eset
Megerősített információbiztonsági esetek száma	Nem volt ilyen eset
Diszkriminációval kapcsolatos eset (munkavállalók és minden más érintett) száma	Nem volt ilyen eset
2025 során a munkatársak számára volt lehetőség bejelentést tenni.	

Vállalatunk az ügyfél és vállalati adatok biztonsága érdekében ISO/IEC 27001 irányműködési rendszert működtet integrált irányítási rendszer keretében. Irányítási politikánk honlapunkon elérhető:

https://www.lsoft.hu/minosegiranyitas_az_l_soft_na

Az egyik 2025. évi célkitűzésünk volt, a NIS2-nek való megfelelés kialakítása (2024. évi LXIX. törvény Magyarország kiberbiztonságáról), a külső auditon való megfelelés. Az L-SOFT információbiztonsága mindig magas szinten volt, így a felkészülés nem okozott nagyobb kihívást az érintettek számára. Az auditon a 100-as értékből 94,4-es erősséget értünk el.



CÉLKITŰZÉSEK:

- A jogszabályoknak és az etikai normáknak megfelelő működés fenntartása
- NIS2-nek való megfelelés fenntartása
- ISO/IEC 27001 irányítási rendszernek való megfelelés fenntartása

"Jelen dokumentumban található adatok, információk részben vagy egészben történő másolása, üzleti vagy egyéb célú felhasználása kizárólag az L-SOFT Zrt. hozzájárulásával történhet. Ez a nyilatkozat a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. törvény 96.§-ban foglaltak szerint tiltó nyilatkozatnak minősül."

DIGITALIZÁCIÓ ÉS INNOVÁCIÓ

Az L-SOFT küldetése, hogy a leginnovatívabb magyar HR szolgáltató legyen. Így folyamatosan vizsgáljuk, hogy portfelióink és azok továbbfejlesztése hogyan tud hozzájárulni ügyfeleink vállalati stratégia célkitűzéseinek megvalósításához, magába foglalva a HR munkaszervezési célkitűzéseit, a munkavállalók elégedettségének növelését, a vállalati fenntarthatósági stratégiai célkitűzések megvalósítását az elérhető legmodernebb digitalizációs technológiák felhasználásával.

Meggyőződésünk, hogy a fenntarthatósághoz való hozzájárulásunk a digitalizáció előmozdításával és az innováció révén lehet a legeredményesebb. Üzleti működésünk és tevékenységeink alapvető célkitűzése az ügyféligények folyamatos, minél magasabb színvonalú kiszolgálása, mely a hosszú távú gazdasági eredményesség záloga. Vállalatunk 1999 óta ISO 9001 szabvány szerinti minőségirányítási rendszert működtet. A termékfejlesztésre fordított órák száma 2019 óta folyamatos növekedést mutat.



CÉLKITŰZÉS:

- A digitalizációs fejlesztések továbbvitele
- Felhőalapú termékek és ahhoz kapcsolódó szolgáltatások továbbfejlesztése



2026. ©L-SOFT ZRT. Minden jog fenntartva!