

VEZETŐSÉGI JELENTÉS

A Pannon Work Zrt (székhely: 1114 Budapest, Bartók Béla út 15/D. 2.em. 18. "Társaság") a Budapesti Értéktőzsde Zrt. piacműködtető által megállapított „a BET általános üzletszabályzata” (a továbbiakban Szabályzat), valamint a nyilvánosan forgalomba hozott értékpapírokkal kapcsolatos tájékoztatási kötelezettség részletes szabályairól szóló 24/2008. (VIII. 15.) PM rendelet (a továbbiakban PM rendelet) alapján elkészítette és ezúton közzéteszi a 2025-as évre vonatkozó első féléves – 2025. június 30. fordulónapra elkészített - konszolidált és egyedi beszámolóját.

1. Vállalkozás bemutatása

A Pannon-Work Csoport vezetői 1989 óta dolgoznak a munkaerőpiacon, menedzserként foglalkoznak munkaerő toborzásával, szervezésével és kiválasztásával, munkaügyi projektek teljes körű lebonyolításával, így jelentős tapasztalattal és gyakorlattal rendelkeznek a HR-szolgáltatások területén. A jogelőd Pannon-Work Kft. 2000. május 1-jei megalapítását a munkaerőpiac keresleti és kínálati oldalán jelentkező változó piaci igények készítették elő: erőteljesen növekedtek az igények a mobil, szakképzett és sokoldalú munkaerő iránt; ugyanakkor napjainkban is egyre növekszik a kereslet a cégek kapacitásigényétől függő szezonális és alkalmi munkavállalók iránt is.

A Pannon-Work Zrt. húsz éves története töretlen fejlődés és növekedés. Mindeközben a tágabb világ is elismerte teljesítményüket: minőségi díjak, kiválósági díjak, presztizisdíjak a főbb mérföldkövek ebben a folyamatban.

A Társaság 100%-os tulajdonában áll a HUNAM Personnel Solutions Kft, melynek tevékenységi köre munkaerőközvetítés, fejadászat.

A Társaság Fejér megyei tevékenységét többségi tulajdonban lévő Humán Navigátor Kft-ből végzi.

A szövetkezeti szerződések szervezése és kezelése, amely évi mintegy 6.000 diák és 2.000 nyugdíjas munkáját foglalja magába, jelentős részben a Pannon-Work Diákmunkaszervező Kft. által történik (kisebb részben közvetlenül a diákszövetkezeteken keresztül).

2. Vállalkozás üzleti környezete

A munkaerő-kölcsönzés a legelterjedtebb ún. atipikus foglalkoztatási forma. Szerte a világon alkalmazzák és országonként eltérően az alkalmazottak 1-5 %-a dolgozik ebben a foglalkoztatási formában. Magyarországon 2004 óta van jelen törvény által szabályozott formában és hamar népszerűvé vált, eleinte elsősorban az itt működő multinacionális leányvállalat vette igénybe, de mára már általánossá vált az üzleti szegmensben, bár a fő igény a gyárakban a gépsorok mellett dolgozó operátorokra van.

A szolgáltatás fő előnye a rugalmasság és a HR tevékenységek részben kiszervezése. A munkaerő-kölcsönző cégek, speciális toborzási szakértelmük révén, munkaerőhiány mellett is tudnak teljesíteni. Mélységében ismerik a piacot, a céges HR-nél sokkal gyakorlatiasabb a tudásuk a felkutatásban, megszólításban. Ha a cégek nem találnak közvetlen környezetükben megfelelő mennyiségű munkaerőt, gyakran országos, sőt külföldi toborzás szükséges, amihez sem irodájuk, sem helyismeretük nincs. A kölcsönző cégek ezt, valamint a munkavállalók szállításának megszervezését is át tudják vállalni.

A szolgáltatást igénybe vevők csökkenthetik az adminisztrációt, a toborzásra fordított energiát és költségeket. A kölcsönzők nagy mennyiségben, ezért olcsóbban hirdetnek, folyamatosan végzik a kiválasztást, akár több cégnek, így számos költséget meg tudnak osztani az ügyfelek között. Adatbázisaikban pedig lényegesen több munkavállaló található, mint bármelyik ügyfélben. Ezek az előnyök tovább értékelik fel a kölcsönző cégek szerepét a munkaerő-biztosítás terén.

2025-ben a kölcsönzött munkaerő szerepe stabilizálódik: a kereskedelemben és logisztikában különösen nőhet az igény az őszi szezonban, miközben a kölcsönzés stratégiai felhasználása egyre elfogadottabb a vállalatoknál. Az Mt. és kapcsolódó rendeletek továbbra is szabályozzák a kölcsönzést; 2024–2025-ben célzott módosítások érintették a minősített kölcsönzők feltételeit és a harmadik országbeli munkavállalók foglalkoztatásának szabályozását — ezek a változások bizonytalanságot idéztek elő a szereplők körében. 2025 első felében — a Magyar Nemzeti Bank és több iparági elemzés szerint — a korábbi nagyon feszes piac látványosan enyhült, de a képzetlen, gyorsan mozgatható (pl. logisztika, raktármunka, kereskedelem) munkaerő iránt továbbra is erős a kereslet.

A 2023. december 31-ei állapot szerint a munkaerő-kölcsönzők közül 451 db székhelyként, 302 db pedig telephelyként volt regisztrálva az országban, számuk együttesen 753 db-ot tett ki. Ez utóbbi adat a 2022. december 31-ei állapothoz képest 15,5%-os növekedést jelent.

A cégek számának növekedése 2023-ban az árbevétel további emelkedésével járt együtt, ami inkább folyamatos normalizálódásnak tekinthető a COVID-19 okozta 2020. évi jelentős csökkenést követően. Az adatszolgáltatási kötelezettségnek eleget tevő cégek 2023-ban összesen 779,1 milliárd forintnak megfelelő nettó árbevételt realizáltak, amely a 2022. évinél 62,9%-kal magasabb összeget jelent. A fizikai állománycsoportban 63,9%-os, míg a szellemi esetében 55%-os növekedés látható. A munkaerő-kölcsönzők árbevételének 89,6%-a fizikai foglalkozású (698,3 milliárd Ft), 10,4%-a pedig a szellemi foglalkozású munkavállalók (80,8 milliárd Ft) után keletkezett. A tárgyévben a bevételi arányok nem változtak jelentősen a 2021-22-es arányokhoz képest a fizikai és a szellemi foglalkozású állománycsoportok kölcsönzését illetően.

2024-ben és 2025 első félévben jelentős kihívások előtt állt a szakma:

- Gazdasági bizonytalanság – iparági visszaesések (autóipar, akkugyártás) erősen hatnak a kölcsönzőkre.
- Munkaerőhiány – nehéz megfelelő szakképzett munkavállalót találni, magas a fluktuáció.
- Szabályozási kockázatok – változó jogi környezet, külföldi munkavállalókra vonatkozó korlátozások.
- Munkavállalói elvárások – bérek, juttatások, munka-magánélet egyensúlya egyre fontosabb.
- Külföldi munkaerő bevonása – engedélyezési korlátok, csökkenő igény, bizonytalanság.
- Üzleti tervezés nehézségei – gyorsan változó megrendelések, erősödő verseny.
- Technológiai kihívások – digitalizáció, automatizáció és AI bevezetése elkerülhetetlen.
- Növekvő költségek – bérek, energia, működési és finanszírozási terhek emelkednek.

3. A Társaság céljai és stratégiája

Az elmúlt 20 évben a Pannon-Work Csoport fő tevékenységei a munkaerő-kölcsönzés és a diákmunka voltak. 2018-ban a Társaság vezetése olyan új stratégiai irányt határozott meg, mely nem változtat a tevékenységek hangsúlyos voltán, de a Társaságot a továbbiakban komplex HR-szolgáltatóként pozicionálja a piacon. Ennek megfelelően további kiegészítő tevékenységek felfuttatása is cél lett, hogy az ügyfelek valóban a teljes HR-palettáról válogathassanak, ha a Pannon-Work Csoporttal üzleti kapcsolatban vannak.

A Pannon-Work Zrt. a 2024-es évben - a piac meghatározó szereplőjeként - jelentős stratégiai partnereket megtartva árbevétel tekintetében minimálisan csökkent, ugyanakkor több jelentős befektetést eszközölt, gazdálkodás piaci környezete stabil, jelentős kockázatokat nem hordoz.

A stratégiai terv, hogy mindezen tevékenységek eredményeként valóban komplex HR-szolgáltatóvá váljon a Társaság 2025-ben is folytatódik. De, úgy gondoljuk, hogy már az eddig elért eredmények és beruházások is szignifikáns előrehaladást jelentenek e cél felé.

4. A Társaság Kötvénykibocsátása

2020. október 30-án a Pannon-Work Zrt kötvény bocsátott ki a MNB Növekedési Kötvényprogramjának keretében. Értékpapírra vonatkozó nyilvános ajánlatétel útján került forgalomba a Budapesti Értéktőzsde Zrt által működtetett MMTZ1 Kereskedelmi Rendszerben

Kötvény elnevezése Pannon-Work NKP 2030/I.

Kamatozás módja fix kamatozás, kamatláb évi 3%.

A Kötvények kibocsátásakor a forgalomba hozott Kötvények névértékének összege 3.480.000 e Ft, futamidő 10 év (2020. október 30. napjától 2030. október 30. napjáig).

Névérték kötvényenként 60.000 e Ft, a kibocsátott kötvények darabszáma 58 db.

Társaság által kibocsátott Kötvényekből befolyó forrásból naperőmű parkokba történő befektetésre került felhasználásra, illetve a fennálló hitelfinanszírozás kiváltására fordította.

5. A Társaság 2025 első félév pénzügyi beszámolója 2025. évi kilátásai, főbb erőforrásai és kockázatai és az ezekkel kapcsolatos változások és bizonytalanságok

A Pannon-Work Zrt. 2025. első féléves konszolidált árbevétele meghaladta a 13,1 milliárd Ft-ot (1%-kal alacsonyabb az elmúlt év hasonló időszakához képest), melynek jelentős hányada munkaerőkölcsönzésből származik. Üzemi tevékenység eredménye -307 millió Ft volt, illetve a korrigált adózott eredmény pedig -434 millió Ft volt.

Figyelembe véve a 2025-ös első félév teljesítményét a 2025 év konszolidált nettó árbevétele várhatóan eléri a 2024-es év árbevételét, figyelemmel a két naperőmű árbevételének tervhez képesti túlteljesítésére, illetve a munkaerő-kölcsönzés korábbi csökkenő tendenciája megállt. Továbbra is meghatározó a munkaerő-kölcsönzési tevékenységből származó árbevétel, illetve meghatározó mértékben megjelenik a 2020-as évben megvásárolt leányvállalatból (HR-FACE Kft.) származó bérszámfejtéssel kapcsolatos árbevétel is.

2025. június 26-án megtörtént a Társaság, illetve annak a 2020-as üzleti évében a Magyar Nemzeti Bank által meghirdetett Növekedési Kötvényprogramban kibocsátott és a Budapesti Értéktőzsdére bevezetett vállalati kötvényeinek a Scope Ratings GmbH nemzetközi hitelminősítő cég által kiadott hitelminősítésének felülvizsgálata, melynek eredményeképpen a Scope Ratings GmbH leminősítette mind a Társaságot „B+”-ról „B”-re vállalati minősítését pedig stabilról negatív kilátásra változtatta, valamint a kibocsátott kötvények „B+” besorolását „B”-re.

A munkaerő-kölcsönzési üzletág nem intenzíven növekvő üzleti terület. Ugyanakkor becsléseink szerint, a gazdaság mutatószámai és a foglalkoztatás bővülésének viszonya nagymértékben változik a korábbi évekhez képest, ez jelentős foglalkoztatás növekedést eredményez. A foglalkoztatás szerkezeti

átalakulása továbbra is folytatódik 2025-ban. Az energiaárak és a háború miatti gazdasági visszaesés fel fogja erősíteni az alkalmi munkaerőkölcsönzési tevékenységet, továbbá jelentős újabb megrendelések merülhetnek fel a debreceni giga beruházások következtében, úgy, mint CATL, BMW gyár, Vitesco Technologies és számos kisebb beruházás következményeként. Ezen beruházások becsült munkaerő igénye meghaladja a több ezer főt. Gazdálkodási évünkben a költségek minimalizálására törekszünk, ugyanakkor belső folyamataink szabályozásával, informatikai támogatásával és értékesítési stratégiánkkal tovább erősítve kívánunk e behatárolt piacon további növekedést elérni.

Budapest, 2025 szeptember 24.



Dr. Homonnay Géza

Igazgatóság Elnöke