

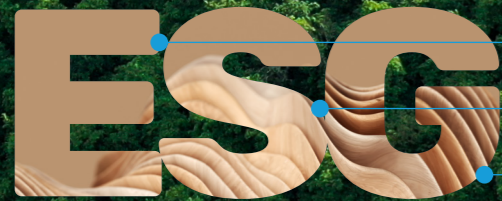
4iG

FENNTARTHATÓSÁGI
JELENTÉS



2023





environmental
social
governance

Tartalomjegyzék

A JELENTÉSRŐL	3
A lényeges témák meghatározása	3
VEZÉRIGAZGATÓI KÖSZÖNTŐ	4
A 4iG csoport bemutatása	6
Tevékenységünk	6
A szervezet vezetősége	9
A fenntarthatósági szervezeti irányítása	10
Érintett kapcsolataink	11
GAZDASÁGI TELJESÍTMÉNY	14
Rugalmas üzleti működés	14
Beszerezési gyakorlat	16
Innovatív megoldások alkalmazása	18
Ügyfélelégedettség	18
FELELŐS VÁLLALATIRÁNYÍTÁS	20
Integritás és compliance	20
Adatvédelem és információs biztonság	22
Jogsabályi megfelelés és kockázatkezelés	23
KÖRNYEZET	26
Energiahatékonyság	26
Üvegházi gázkibocsátás	30
Hulladékkezelés	33
FELELŐS FOGLALKOZTATÁS	35
Munkavállalóink	35
Javadalmazás, juttatások	44
Munkavállalói jóllét	46
Munkavállalói tudás- és készségfejlesztés	47
CSR	54
EU TAXONÓMIA JELENTÉS	55
GRI TARTALMI INDEX	64

4iG

2. A jelentésről

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5

Jelentéstételi időszak	2023. január 1. - december 31. (2023-es pénzügyi év)
Jelentéstétel gyakorisága	éves
Jelentéskészítési szabvány	GRI Standards (2021) ¹
Külső hitelesítés	A jelentés nem került hitelesítésre.
Előző jelentés dátuma	2023. 12. 13.

Bár a jelentésbe bevont leányvállalatok a fenti dátumoktól fogva tagjai a 4iG Csoportnak, a 2023. évi fenntarthatósági jelentés a leányvállalatok 2021-2023-es teljes évi adatait mutatja be, biztosítva az évek közötti összehasonlíthatóságot. A fenntarthatósági jelentéssel kapcsolatban felmerülő kérdéseket az alábbi email címen fogadjuk: esg@4ig.hu.

2.1 A lényeges témák meghatározása

GRI 3-1, GRI 3-2

A jelentésben a 4iG Csoport számára kiemelt jelentőségű témák mentén mutatjuk be a Csoport ESG tevékenységét. A lényeges témák és fókuszterületek meghatározása céljából lényegességi felmérést folytattunk, a GRI Standards (2021) nemzetközi jelentéstételi szabvány útmutatása alapján.

A felmérés első szakaszában a 4iG Csoport 2022-es lényeges témalistáját egészítettük ki benchmark elemzéssel (nemzetközi versenytársak, illetve üzleti partnerek lényeges témáinak azonosításával), valamint az MSCI és a SASB ipárgspecifikus ajánlásaival. Ezekből – hatásvizsgálatot követően – létrehoztunk egy úgynevezett hosszú listát, melyet az érintettek bevonásával súlyoztunk a kettős lényegesség szempontrendszer szerint, figyelembe véve a pénzügyi és a környezeti-társadalmi lényegességet.

Kettős lényegesség

Az Európai Parlament által elfogadott, és 2024-től érvénybe lépő vállalati fenntarthatósági jelentéstételi irányelv (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) előírja a hatálya alá eső vállalatoknak, hogy fenntarthatósági tevékenységükről lényeges témák mentén számoljanak be. A lényeges témák meghatározásában a kettős lényegesség elve a meghatározó. Míg a pénzügyi lényegesség a fenntarthatósági szempontok hatása a vállalat üzleti teljesítményére, üzleti eredményeire és helyzetére, addig a környezeti-társadalmi lényegesség a vállalat hatása a gazdaságra, környezetre és társadalomra⁶.

¹ Global Reporting Initiative (Globális Jelentéstételi Kezdeményezés, GRI)

² *2023. január 1-től az ALBtelecom és a ONE Telecommunications egyesüléséből létrejött a ONE Albania

³ Environmental, Social, Governance – környezeti, társadalmi és vállalatirányítási, a jelentésben a fenntarthatóság szinonimájaként használva

⁴ Morgan Stanley Capital International

⁵ Sustainability Accounting Standards Board

A JELENTÉSBEN SZEREPLŐ VÁLLALATOK ÉS CSATLAKOZÁSUK A 4iG CSOPORTHOZ:

CÉGNÉV	A 4iG CSOPORTHOZ CSATLAKOZOTT
4iG Nyrt.	
Invitech ICT Services Kft.	2021. szeptember 30.
"ANTENNA HUNGÁRIA" Zrt.	2022. március 31.
DIGI Távközlési és Szolgáltató Kft.	2022. január 3.
Vodafone Magyarország Távközlési Zrt.	2023. január 31.
One Crna Gora DOO	2021. december 21.
ONE Albania sh.a. ^{2*}	2022. március 21.

Hazai és külföldi leányvállalataink érintettjeit – üzleti partnereket, vezetőket és munkavállalókat – is bevontuk a lényegességi felmérésbe, melyet vezetői workshop, munkavállalói és a külső érintetti kérdőíves felmérés formájában folytattunk le. Ezek eredményeként jött létre a 4iG Csoport lényegességi mátrixa és témalistája.

A fenntarthatósági jelentés tartalmának meghatározása, illetve későbbi ESG stratégiánk a lényeges témákon alapul.

LÉNYEGES TÉMÁK LISTÁJA	KAPCSOLÓDÓ FEJEZET
1 Ügyfélelégedettség	Gazdasági teljesítmény
2 Munkatársaink jólléte	Felelős foglalkoztatás
3 Adatvédelem és információs biztonság	Felelős vállalatirányítás
4 Munkahelyi biztonság és egészségvédelem	Felelős foglalkoztatás
5 Munkavállalók készségeinek és tudásának fejlesztése	Felelős foglalkoztatás
6 Antikorrupció és versenyellenes magatartás megelőzése	Felelős vállalatirányítás
7 Innovatív megoldások alkalmazása	Gazdasági teljesítmény
8 Jogsabályi és etikai megfelelés	Felelős vállalatirányítás
9 Tehetségek bevonása és megtartása	Felelős foglalkoztatás
10 Rugalmas üzleti működés	Gazdasági teljesítmény
11 Energiahatékonyság és üvegházhatású gázkibocsátás	Környezet



VEZÉRIGAZGATÓI KÖSZÖNTŐ

Fekete Péter

Group CEO
4iG Nyrt.

Tisztelt olvasó!

A 4iG Csoport 2023-ban tovább erősítette szerepét Magyarország és a nyugat-balkáni régió meghatározó infokommunikációs vállalatcsoportjaként. Ezzel együtt felelőségünk is jelentősen megnőtt. Hosszú távon fenntartható működésünket a 2023 őszen elindított transzformációs programunk támogatja, amely a cégcsoport versenyképességének és hatékonyságának növelését célozza. Telekommunikációs vállalatunk kereskedelmi és infrastruktúra egységekre való szétválasztása, az IT/SY üzletág leválasztása a holding szervezetről alátámasztja a konszolidált, egyszerűsített és hatékony működési modellre való átállásunkat.

Célunk, hogy a technológiai fejlődés révén valós és kézzelfogható értéket teremtsünk. A Magyarországon megvalósuló 150 milliárd forintos hálózatfejlesztési programunk 2028-ig további 1,1 millió háztartást ér el szélessávú internettel, a One Albania élen jár az 5G szolgáltatás elindításában,

montenegrói leányvállalatunk, a One Crna Gora pedig az ország legdinamikusabban fejlődő ötödik generációs mobilhálózatát építi.

Mindezen eredmények mellett kötelességünk kiemelt figyelmet fordítani a fenntarthatóság iránti elkötelezettségére, hozzájárulni a fenntartható gazdasági ökoszisztémához. Az elmúlt évben jelentős eredményeket értünk el a környezeti hatások csökkentésében, gazdasági teljesítményünk növelésében és társadalmi felelősségvállalásunk magasabb szintre emelésében.

2023-ban energiaintenzitásunkat sikerült 12%-kal csökkenteni, miközben üvegházhatású gázkibocsátásunkat több mint 8%-kal mérsékeltek a korábbi évhez képest. Ezekhez jelentősen hozzájárultak a különböző fogyasztáscsökkentő intézkedések, mint például a gépjárműflotta korszerűsít

tése, az irodaházak, adatközpontok modernizációja, ideértve a klímák, folyadékhűtők, világítótestek cseréje.

Hulladékgazdálkodási programjainknak köszönhetően a keletkezett hulladékok újrahasznosítási aránya 78%-ra nőtt, míg az irodai hulladék mennyisége 14%-kal csökkent. Ezek az eredmények alátámasztják azon célunkat, hogy üzleti tevékenységünket fenntartható alapokra helyezzük.

Gazdasági teljesítményünk is jelentős növekedést mutatott: a csoport nettó árbevételének 72%-a telekommunikációs, míg 28%-a informatikai tevékenységből származott, ezzel biztosítva diverzifikált működésünk stabilitását. Az ügyfélelégedettségi felmérések alapján ügyfeleink 90%-a elégedettnek vagy nagyon elégedettnek bizonyult, különösen a digitális megoldásaink terén elért fejlesztések kapcsán.

Munkavállalóink fizikai és szellemi jóllétének támogatása érdekében új egészségvédelmi rendszert vezettünk be, biztosítva a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatón felül munkavállalóink részvételét a rendszeres szűrő- és szakorvosi vizsgálatokon.

Etikus vállalként külön figyelmet fordítottunk a megfelelőségi és korrupcióellenes gyakorlatok szigorítására, valamint a helyi beszállítókkal folytatott együttműködésre, amely beszerzéseink több mint 80%-át tette ki Magyarországon.

A 4iG Csoport számára a jövő építése egyet jelent a felelősségteljes cselekvéssel. Nagyvállalként tisztában vagyunk azzal, hogy döntéseink hatása nemcsak cégünkre, hanem közösségeinkre és a környezetünkre is kiterjed. Elkötelezettek vagyunk egy fenntartható, innovatív és kiegyensúlyozott jövő megteremtése iránt, amelyben közösségeink és partnereink is bizalommal építhetnek közös értékeinkre.

3. A 4iG Csoport bemutatása

3.1 Tevékenységünk

GRI 2-6, GRI 2-28, GRI 2-23

A budapesti központtal működő, magyar többségi tulajdonosi hátterű 4iG Csoport Magyarország és a nyugat-balkáni régió távközlési- és informatikai piacának meghatározó cégcsoportja, a tudásalapú, digitális gazdaság egyik vezető vállalatcsoportja. A vállalatcsoport anyavállalata, a 4iG Nyrt. a Budapesti Értéktőzsdén jegyzett tőkepiaci társaság.

Meghatározó piaci szereplővé válásában szilárd alapot képez a társaság határokon átívelő szakember- és tudásbázisa, tőkeereje. A 4iG dinamikus expanziós stratégiának köszönhetően kulcsszereplővé erősödött

Magyarországon és a nyugat-balkáni térség távközlési piacán. Innovatív szemlélete, valamint magyarországi piacvezető informatikai rendszerintegrátor pozíciója a régió digitális átalakulásának vezető lakossági és üzleti szolgáltatójává emeli a cégcsoportot.

A 4iG közel három évtizede jelen van Magyarországon, az innovatív technológiák területén és a digitális megoldások minden szegmensében jelentős múlttal rendelkezik. Napjainkra az informatikai és a távközlés mellett az űr- és védelmi iparban is rendelkezik érintettséggel.

A 2023-as fenntarthatósági jelentésbe bevont vállalati kör az informatikában és a távközlésben érdekelt, így a jelentés további része is ezekre fókuszál.

4IG NYRT. - INFORMATIKA

A 4iG Nyrt. megoldásai öt nagyobb csoportba oszthatóak:

- Iparágspecifikus digitalizációs megoldások – ipari digitalizációt elősegítő üzleti megoldások, termékek és szolgáltatások számos iparágra;
- Menedzselt IT szolgáltatások – kiszervezett üzemeltetési és támogatási szolgáltatások, közép- és nagyvállalati, államigazgatási igényekre, 7x24 órás, helyszíni és távoli erőforrásokkal;
- Megoldásfejlesztés, üzleti rendszerek – komplex projektek, front- és backend szoftverfejlesztés, vállalatirányítási rendszerek, üzleti adatelemzés;
- IT Infrastruktúra, rendszerintegráció – adatközponti, hálózati, felhős és kliens rendszerek, ahol a tradicionális és a következő generációs technológiai megoldások egyaránt alkalmazásra kerülnek;
- Kiberbiztonság – aktív megelőzés és utólagos beavatkozás a tanácsadástól a 7x24 órás felügyeleten át, a technológia integrációján keresztül a fejlesztői, alkalmazásbeli kódbiztonságig.

ANTENNA HUNGÁRIA ZRT.

(TOVÁBBIAKBAN: ANTENNA HUNGÁRIA) - TÁVKÖZLÉS, MŰSORSZÓRÁS, MŰSORGYÁRTÁS

Az Antenna Hungária fő tevékenységi körébe a műsorszórás, távközlés, műsorgyártás és multimédia tartozik, melyet jelentős infrastruktúrával támogat. Termék- és szolgáltatásportfóliójába:

- Digitális földfelszíni országos televízióműsor-szétosztás, valamint műsorszórás szolgáltatás (Mindig TV);
- Rádióműsor-szóró szolgáltatás;
- Üzleti távközlési szolgáltatás – integrált IP alapú üzleti kommunikációs szolgáltatás, professzionális internet szolgáltatás, virtuális magánhálózati szolgáltatás; műszaki objektumainak hasznosítása, használaton kívüli ingatlanok értékesítése; IoT, IT biztonsági szolgáltatások nyújtása, DDoS védelmi szolgáltatás, SZIP betelepülés
- CDN (Content Delivery Network) szolgáltatás (Connectmedia, mindigTV GO)

DIGI TÁVKÖZLÉSI ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.

(TOVÁBBIAKBAN: DIGI) - TÁVKÖZLÉS

A diverz tevékenységekkel rendelkező vállalat a telekommunikációs szolgáltatások; média és kommunikáció, valamint a távközlési szolgáltatói piacon aktív. Vezetékes és mobil távközlési szolgáltatásokat nyújt, a telefon (vezetékes és mobiltelefon szolgáltatás), internet (vezetékes és mobilinternet szolgáltatás,) és tévé (kábeltevé- és műholdas tévészolgáltatás) csatornákon. Elsősorban belföldi kis- és nagykereskedelmi kiszolgálást végez lakossági és üzleti felhasználók részére egyaránt.

INVITECH ICT SERVICES KFT.

(TOVÁBBIAKBAN: INVITECH) - TÁVKÖZLÉS

A távközlés, infokommunikációs szolgáltatások terén az Invitech a közép és nagyvállalati, valamint kormányzati, intézményi szektor számára nyújt szolgáltatásokat. A fókuszban az adatátvitel, telefon, szerver hosting és tárhely, felhőszolgáltatás, hálózatbiztonsági szolgáltatások állnak.

A beszállítók körében jelentős a hírközlőhálózati anyagok, berendezések, hardverek, szoftverlicenc vendorok szerepe, míg a fő ügyfélkörbe tartozik a pénzügyi szolgáltatási szektor, logisztika, termelés, kereskedelmi láncok, egészségügy és egyéb ágazatok, a gazdaság teljes horizontját lefedve.

VODAFONE

A diverz tevékenységekkel rendelkező vállalat a telekommunikációs szolgáltatások; internet-szolgáltatások, vállalati megoldások, digitális szolgáltatások, valamint a szórakoztatóipari szolgáltatások piacon aktív. Vezetékes és mobil távközlési szolgáltatásokat nyújt, a telefon (vezetékes és mobiltelefon szolgáltatás), internet (vezetékes és mobilinternet szolgáltatás,) és tévé (kábel-tévé- és műholdas tévészolgáltatás) csatornákon. Elsősorban belföldi kis- és nagykereskedelmi kiszolgálást végez lakossági és üzleti felhasználók részére egyaránt.

ONE ALBANIA

A két albán leányvállalat (One Telecommunications sh.a. és ALBtelecom sh.a. - Távközlés) 2023. évfolyamán összeolvadt, és új néven, ONE Albaniaként működik tovább. A két jogelőd cég is a telekommunikációs szektorban tevékenykedett, fő profilként mobil, fix, IPTV, optikai hálózati eszközök értékesítésével, valamint mobilhálózat üzemeltetéssel foglalkoztak Albánia egész területén.

ONE CRNA GORA DOO TÁVKÖZLÉS

A mobil távközlési szektorban tevékenykedő és egyéb távközlési tevékenységeket is végző One Crna Gora elsődleges fókuszja a mobil távközlési hálózat forgalmának biztosítása, kiépítése és hasznosítása Montenegró területén. A beszállítók között fontos szerep jut a távközlési termékek és berendezések gyártóinak, távközlési szolgáltatóknak, míg a vevők forgalmazással, megrendelések teljesítésével és kiszállításával foglalkoznak.

A 4iG Csoport életében a 2021- óta legnagyobb kihívást a szervezeti bővülés, és az ezzel kapcsolatos feladatok jelentik. A Csoporthoz csatlakozott leányvállalatok működését számos területen szükséges

összehangolni egymással, mely egységességet követel meg belső szabályzatok, politikák és folyamatok tekintetében. A fenntarthatósági jelentés összeállításakor ez a folyamat még zajlik.

3.2 A szervezet vezetősége

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-17, GRI 2-18

A 4iG Nyrt. legfontosabb irányító szervei a Közgyűlés, az Igazgatóság, míg a kontroll funkciókat a Felügyelőbizottság, valamint az Auditbizottság látják el. Az alábbiakban ismertetjük szerepüket, feladataikat és tagjaik kiválasztási módját. A testületek létszámára vonatkozó adatok a 2023. évre vonatkozó állapotot tükrözik, a mindenkor aktuális információk a [weboldalunkon](#), a vonatkozó előírások az [Alapszabályban](#) olvashatóak.

A 4iG Csoport figyelmet fordít arra, hogy irányító és kontroll testületeinek átfogó tudása összhangban legyen a szervezet ESG törekvéseivel. Biztosítva a vezetők naprakészségét a fenntarthatóság témaköreit illetően, felsővezetőink számos compliance, energiagazdálkodási és minőségirányítási képzésen vesznek részt. Az Igazgatóság munkáját támogató Szakmai Tanácsadó Testület tagjainak kiválasztása során pedig kiemelt szempont a fenntarthatósággal kapcsolatos nézőpont és kompetenciák megléte.

Közgyűlés

A legfőbb szerv a Társaság Közgyűlése, mely a részvényesek összességéből áll. A részvényesek az éves (rendes), illetve eseti (rendkívüli) közgyűlések keretében döntenek a Társaság működését meghatározó legfontosabb kérdésekben, irányítási és ellenőrzési jogukat itt gyakorolják.

A Közgyűlésen a részvényesek, illetve – tanácskozási joggal – az Igazgatóság,

a Felügyelőbizottság tagjai, valamint a könyvvizsgáló vesznek részt. A közgyűlési tisztségviselők, nevezetesen az elnök, a jegyzőkönyvvezető, a szavazatszámoló és a jegyzőkönyvHITELESÍTŐ személyére az Igazgatóság tesz javaslatot.

Igazgatóság

A Társaság Igazgatósága a részvénytársaság ügyvezető szerve, melynek tagjai a Társaság vezető tisztségviselőinek minősülnek. A vezető tisztségviselők e minőségükben a Társaság részvényesei, illetve munkavállalója által nem utasíthatók, az Igazgatóság független testületként gyakorolja jogait és teljesíti kötelezettségeit.

Az Alapszabály értelmében a Közgyűlés kizárólagos hatáskörébe tartozik az Igazgatóság tagjainak megválasztása, visszahívása, díjazásának megállapítása. A Társaság Igazgatósága 2023-ban hat főből – köztük négy független tagból – állt, saját tagjai közül megválasztva az Igazgatóság elnökét. A Társaság Igazgatóságának elnöke Jászai Gellért, a vállalat fő részvényese.

Az Igazgatóság tagjait a Közgyűlés határozatlan időtartamra választja meg, újraválaszthatja és bármikor visszahívhatja. Az Igazgatóság eljár minden olyan, a Társaság irányításával és üzletmenetével kapcsolatos kérdésben, amely a Társaság Alapszabálya vagy a jogszabály rendelkezése folytán nem tartozik a Társaság Közgyűlése kizárólagos hatáskörébe.

Felügyelőbizottság

A Felügyelőbizottság a Társaság ügyvezetésének ellenőrzését végzi a Társaság legfőbb szerve számára. E körben a vezető tisztségviselőktől felvilágosítást kérhet, a Társaság könyveit, iratait megvizsgálhatja. Tagjainak megválasztásáról, visszahívásáról és díjazásáról a közgyűlés rendelkezik. A Felügyelőbizottság 2023-ban négy, független tagból állt. Feladatait, hatáskörét és működését a Ptk., az Alapszabály és a Felügyelőbizottság ügyrendje rögzíti.

Auditbizottság

A három tagú Auditbizottság tisztségviselőit a Közgyűlés a Felügyelőbizottság független tagjai közül választja. Az Auditbizottság legalább egy tagjának számviteli vagy könyvvizsgálói szakképesítéssel kell rendelkeznie. Az Auditbizottság feladatait, hatáskörét és működését a Ptk., a Budapesti Értéktőzsde előírásai és az Alapszabály rögzíti.

Az Igazgatóság, a vezető tisztségviselők és a Felügyelő Bizottság szakmai életrajza megtalálható társaságunk [weboldalán](#).

3.3 A fenntarthatóság szervezeti irányítása

GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 3-1, GRI 3-2

A 4iG Csoport célja a megfelelő fenntarthatósági, környezeti és minőségirányítási stratégia kidolgozása, amely minden tagvállalatra érvényes lesz, és azonos szintre emeli a fenntarthatóságot érintő kötelezettségeket. Törekvéseinket a felsővezetői elköteleződés biztosítja: 2022 év végén a Csoport ESG működésének kialakítására és koordinálására Fenntarthatósági Bizottságot hoztunk létre.

A Bizottság csoportszintű hatáskörrel rendelkezik, elnöke a felsővezetésből kerül ki.

2023-ban megkezdtük az ESG tevékenységek irányítását és végrehajtását támogató szervezeti struktúra kialakítását a Csoport és a tagvállalatok közötti szinergia érdekében. Ez támogatja az egységes fenntarthatósági adatgyűjtést és a gördülékeny adat-szolgáltatást, valamint jelentését is. Illetve a kapcsolódó szakterületekkel való együttműködést és a jövőben tevékenységek ESG szempontoknak való megfelelését.

A 2023. év során az egyes tagvállalatok fenntarthatósági irányításában még jelentős különbségek mutatkoztak meg, melyek mérséklése a 2024 és 2025-ös évek során tervezett.

A ONE Crna Gora az ESG folyamatokat magasabb szinten, a teljes értéklánra kiterjedően vizsgálja és fejleszti, melyet példaértékűnek tekintünk a vállalatcsoporton belül. A vállalat felméri és ellenőrzi az ellátási lánc résztvevőinek környezeti lábnyomát, felelősségteljes üzleti és foglalkoztatási működést követel meg, illetve fenntartható gyakorlatokat népszerűsít a beszállítók körében azzal a céllal, hogy csökkentse a kockázatokat, növelje az ellenálló képességet, és javítsa az általános környezeti és társadalmi teljesítményt.

Emellett a Társaság felhívja a fogyasztók és más érdekelt felek figyelmét az e-hulladék újrahasznosításának fontosságára a „Visszavásárlás” kampány, a digitális e-SIM-kártya és az elektronikus számlák népszerűsítése révén. A vezetőség rendszeresen, évenként felülvizsgálja a szervezet környezetközpon-tú irányítási rendszerét, biztosítva annak folyamatos alkalmasságát, megfelelőségét és

hatékonyságát. Kijelölt felsővezető felelős a szervezet által okozott hatások kezeléséért, illetve a kapcsolódó felelősségi körök alsóbb munkavállalói szintekre is kiterjesztésre kerültek.

3.4 Érintetti kapcsolataink

GRI 2-29

A 4iG Csoport számos érintettel rendelkezik, így az Európai Unió és az országok, melyekben működünk, a vezetőség, munkatársak, alvállalkozók, beszállítók, ügyfelek, tulajdonosok és részvényesek mind nagy jelentőséggel bírnak tevékenységünk szempontjából. Az érintettek által támasztott követelmények azonosításakor a 4iG Nyrt. megkülönbözteti a kötelező jellegű követelményeket, az érintettek nem kötelező elvárásait, valamint az érintetteknek tett önkéntes elköteleződéseket. Az érdekelt felekkel való kapcsolat fenntartására jellemzően a honlapon keresztüli közzétételt és email-es kommunikációt használunk.

A munkavállalók, a beszállítók, a hatóságok és a szakmai szervezetek minden leányvállalatunknál kiemelt érintettként jelennek meg, hiszen a velük való együttműködés hatékonysága üzleti eredményeinket befolyásolja. Az érintettek bevonásának csoportszintű erősítése rövidtávú terveink között szerepel.

Szervezeti tagságok

A vállalatcsoport fontosnak tartja, hogy az egyes tagvállalatok az üzleti tevékenységek mellett szerepet vállaljanak különféle

szakmai platformokon, iparági és egyéb szakmai szervezetekben, kezdeményezésekben, és ezáltal is hozzájáruljanak a szakma egészének fejlődéséhez.

TAGVÁLLALAT

4IG Nyrt.

SZERVEZETI TAGSÁG

Projektmenedzsment Szövetség
Digital Europe
CritCom
Hírközlési és Informatikai Tudományos Egyesület
Informatikai Szolgáltatók Tanácsa (ISzT)
Magyar Innovációs Szövetség (MISz)
Amerikai Kereskedelmi Kamara (AmCham)
Hungarian Business Leaders Forum
IVSZ Informatikai, Távközlési és Elektronikai Vállalkozások Szövetsége
Neumann János Számítógép-tudományi Társaság
Magyar Védelmi Szövetség (VISz)
Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért (BCSDH)
Magyarországi Precíziós Egyesület
5G koalíció
O-RAN Alliance
Drón koalíció
GSM Association (GSMA) database/intelligence
Blockchain Magyarország Egyesület
MAJOSZ
MAGE
Elektronikus Fizetési Szolgáltatók Szövetsége

TAGVÁLLALAT

ANTENNA HUNGÁRIA

SZERVEZETI TAGSÁG

5G koalíció
Informatikai Szolgáltatók Tanácsa (ISzT)
Magyar Innovációs Szövetség (MISz)
ÉTOSZ Érdekvédelmi Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság
Hírközlési és Informatikai Tudományos Egyesület
Informatikai, Távközlési és Elektronikai Vállalkozások Szövetsége
Hírközlési Érdekegyeztető Tanács (HÉT)
Internet Szolgáltatók Tanácsa
LoRa Alliance
Magyar Logisztikai, Beszerzési és Készletezési Társaság
Magyar Projektmenedzsment Szövetség
Magyar Reklámszövetség
Magyar Ügyvédi Kamara
Magyar Távhőszolgáltatók Szakmai Szövetsége
MBT Organizacija
Nagyvállalatok Logisztikai Vezetőinek Klubja
Önszabályozó Reklám Testület
Saldo Pénzügyi Tanácsadó és Informatikai Zrt.

TAGVÁLLALAT DIGI

SZERVEZETI TAGSÁG

Hírközlési Érdekegyeztető Tanács (HÉT)
EMF-portal
Association (GSMA) database/intelligence
5G koalíció
Hírközlési és Informatikai Tudományos Egyesület
MKSZ - Magyar Kommunikációs Szövetség

TAGVÁLLALAT

INVITECH

SZERVEZETI TAGSÁG

Hírközlési Érdekegyeztető Tanács (HÉT)
Hírközlési és Informatikai Tudományos Egyesület
Informatikai Szolgáltatók Tanácsa (ISzT)
Amerikai Kereskedelmi Kamara (AmCham)
IVSZ Szövetség a Digitális Gazdaságért
Magyar Kábelkommunikációs és Hírközlési Szövetség
Digitális Jólét Program alatti szervezetek: 5G koalíció, MI koalíció

TAGVÁLLALAT

ONE TELECOMMUNICATIONS ÉS ALBTELECOM

SZERVEZETI TAGSÁG

Hírközlési Érdekegyeztető Tanács (HÉT)
Association (GSMA) database/intelligence
5G koalíció
Elektronikus Fizetési Szolgáltatók Szövetsége (EFISz)
Tudományos Egyesület (HTE)
Informatikai Szolgáltatók Tanácsa (ISzT)
Magyar Innovációs Szövetség (MISz)
Magyar Védjegy Egyesület (MVédE)

TAGVÁLLALAT ONE ALBANIA

SZERVEZETI TAGSÁG

Foreign Investors Association of Albania (FIAA)
Connect Europe
Association (GSMA) database/intelligence
American Chamber of Commerce in Albania (AmCham)

TAGVÁLLALAT

ONE CRNA GORA

SZERVEZETI TAGSÁG

Global System for Mobile Communications Association (GSMA)
Association (GSMA) database/intelligence
American Chamber of Commerce (AmCham Montenegro)
Chamber of Economy of Montenegro
Montenegrin Foreign Investors Council (MFIC)
Association of Montenegrin Managers
Montenegrin Employers Federation

4. Gazdasági teljesítmény

A 4iG Csoport dinamikus növekedését rugalmas döntéshozatali mechanizmusok támogatják. A cégcsoport ellenállóképessége a diverzifikált termékskálának és új képességek integrálásának köszönhetően jelentősen javult. A társaság az expanziója során is biztosította az ügyfelek zavartalan kiszolgálását. A legfőbb kihívást az egységes belső folyamatok kialakítása és a megnövekedett mérethez igazodó működés megvalósítása jelenti. A 4iG a tagvállalatok operációjának harmonizálására és a közös üzleti lehetőségek kihasználására törekszik, javítva a működési hatékonyságot és versenyképességet.

4.1 Rugalmas üzleti működés

GRI 3-3, 4IG-1, GRI 201-1, GRI 201-4

Telekommunikáció

A telekommunikációval foglalkozó tagvállalatok portfóliójának változása befolyásolta azok üzleti eredményességét.

Az ANTENNA HUNGÁRIA optimalizálásának eredményeként megvált rendezvényszervezési üzletágától, amely bevételcsökkenést eredményezett. Ezt ellensúlyozták azonban egyszeri tételek, melyek közül kiemelkedik a FINA vizes világbajnokság közvetítési és infrastrukturális feladatainak ellátása.

A DIGI összeolvadási folyamatai befejeződtek. A cég jövedelmezőségét befolyásoló céljainak elérését, a működési költségek racionalizálása és a piaci trendeknekkel összhangban lévő szolgáltatás-áremelések támogatták.

Az INVITECH árbevétele tovább emelkedett 2022-ben az új ügyfeleknek, a meglévő szerződések meghosszabbításának és az újonnan bevezetett szolgáltatásoknak köszönhetően. Az organikus növekedés többségét a digitális közmvállalati tevékenység adta, amely mellett az IT biztonság és a felhőszolgáltatások felfutása is jelentős volt.

A ONE ALBANIA a költségek optimalizálása és az előfizetéses szolgáltatásainak terjeszkedése révén javuló üzleti teljesítményt realizáltak. A vállalatoknál jelentős hangsúlyt fektetnek a vezetékes hálózat modernizálására, melynek eredményeképp a szolgáltatás minőségének javulása és új értékesítési lehetőségek kiaknázása válik lehetővé.

A ONE CRNA GORA gazdasági helyzete is kedvezően alakult a megújult márkának és az ügyfelek sikeres havidíjas előfizetésre terelésének köszönhetően. A vállalat technológiai modernizáláson dolgozik, melynek keretében 5G szolgáltatást tervez nyújtani az ország teljes területén.

Informatika

A 4iG IT divíziójának üzleti eredményességére negatívan hatottak a kedvezőtlen makrogazdasági trendek, a növekvő infláció, a magas energiaköltségek, valamint az állami szektor megrendeléseinek csökkenése. A negatív hatásokat azonban ellensúlyozta a versenypiaci értékesítés az innovatív szolgáltatások piacán – ipari digitalizáció, egyedi alkalmazásfejlesztés, felhőszolgáltatás – versenypiaci értékesítéseknek köszönhetően.

Az IT divízió kiemelkedően teljesített a pénzügyi szektornak nyújtott IT üzemeltetési szolgáltatások területén.

A Csoport nettó árbevételének 72%-a a telekommunikációs, míg 28%-a az informatikai divízió tevékenységéből származott.

A KORMÁNYTÓL KAPOTT PÉNZÜGYI TÁMOGATÁS

2023 során a 4iG Nyrt. 130 894 292 Ft-ot mutatott ki a költségvetési támogatásai között a 2019-1.1.-1.-PIACI-KFI-2019-00308 projekt kapcsán illetve a GINOP-2.3.4-15-2020-00010 kódszámú pályázat „Felsőoktatási és Ipari Együttműködési Központ – Kutatási infrastruktúra fejlesztése” című K+F pályázat

kapcsán. A GINOP-2.2.1-15 „K+F versenyképességi és kiválósági együttműködések” pályázathoz kapcsolódóan 84 225 300 Ft állami támogatást jelenítette meg az „ANTENNA HUNGÁRIA” Zrt. Ezen kívül 91 336 067 Ft hálózatfejlesztéshez kapcsolódó támogatást könyvelt a Vodafone Távközlési és Szolgáltató Zrt.

Az Antenna Hungária tulajdonosa 23,22%-ban a Magyar állam. Így többek között a DIGI, Invitech ONE Albania és a One Crna Gora tulajdonosi struktúrájában így (közvetetten az Antenna Hungárián keresztül) szintén megjelenik a magyar állam, mint tulajdonos.

MEGTERMELT ÉS FELOSZTOTT GAZDASÁGI ÉRTÉK

Közvetlen megtermelt és felosztott gazdasági érték	Csoport	Magyarország	Albánia	Montenegró	Bulgária
Megtermelt gazdasági érték (m Ft)	621 138	531 797	65 071	24 270	0
Felosztott gazdasági érték (m Ft)					
Működési költségek	312 361	263 863	36 762	11 736	7
Munkavállalói bérköltség, juttatások	95 569	83 138	8 628	3 803	0
Tőkebefektetőknek történő kifizetések (kamat, osztalék stb.)	65 337	62 890	2 109	338	24
Kormányzat felé történő kifizetések (adók, büntetések)	38 627	37 207	589	831	0
Közösségi befektetések (jótékonyosság, CSR stb.)	208	147	61	0	0
Megtartott gazdasági érték (m Ft)	109 036	84 552	16 922	7 562	-31

Megtermelt és felosztott gazdasági érték csoportszinten és országoként (2023)

4.2 Beszerzési gyakorlat

GRI 204-1

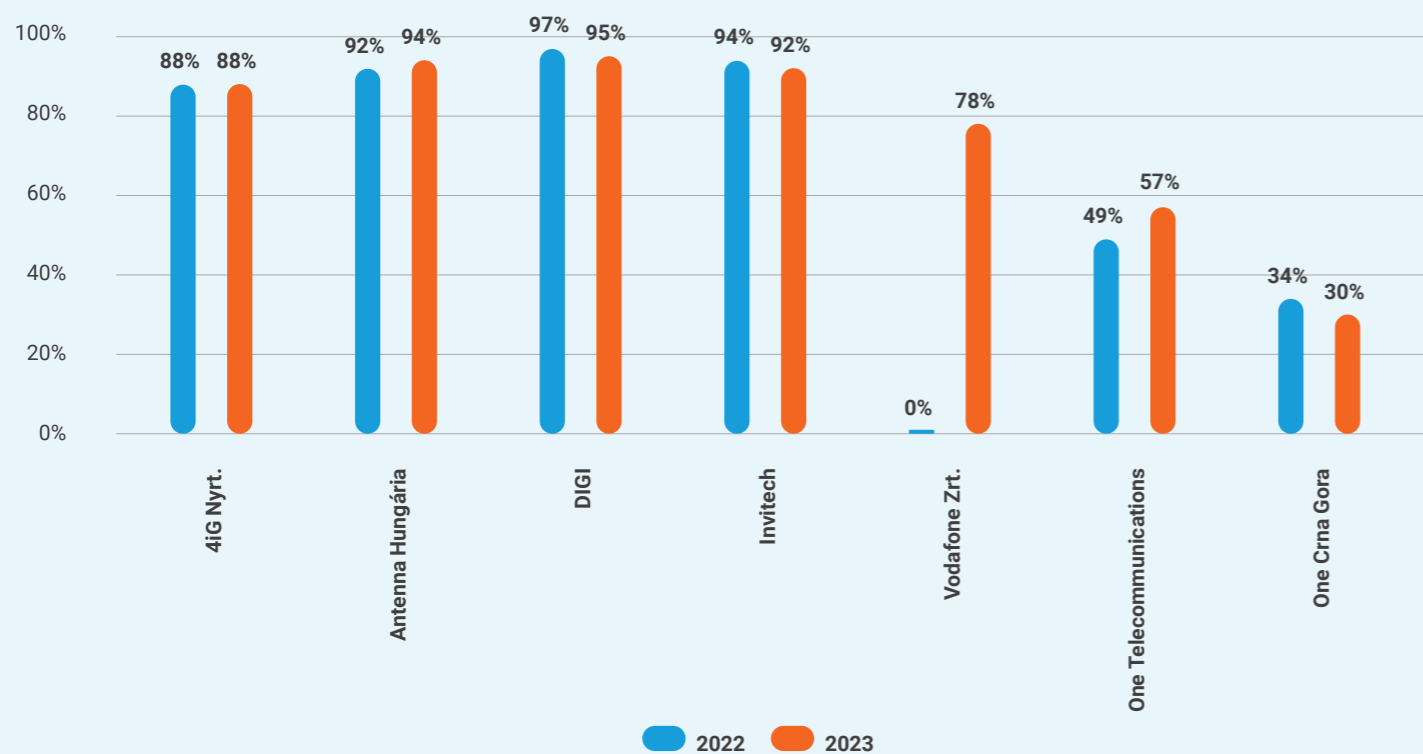
A helyi beszállítókra fordított kiadások aránya

A magyarországi leányvállalatok beszerzési költségvetésének döntő többségénél belföldi beszállítókkal dolgozik. A vállalatnak erős a helyi beágyazottsága.

A 2022-es és 2023-as évet összehasonlítva jelentős változás a Vodafone csatlakozásával figyelhető meg, így tovább növekedett a hazai beszállítói kör súlya.

Az albán és montenegrói társaságok ezzel szemben nemzetközileg is diverzifikált beszállítói hálózatot tartanak fenn. A helyi beszállítóknak a beszerzési költségvetés 57, illetve 34 százaléka került kifizetésre.

A HELYI BESZÁLLÍTÓKRA FORDÍTOTT KIADÁSOK ARÁNYA



A jelentős működési helyszínek beszerzési költségvetésének százalékos aránya a tagvállalat szintű pénzügyi adatok alapján, amelyet helyi beszállítókra fordítanak⁷

⁷ Az ALBtelecom esetében nem áll rendelkezésre adat.

Felelős beszerzés

A 4iG Csoport transzparens és átlátható beszerzési folyamat fenntartására törekszik. A vállalat teljes mértékben támogatja és saját magára nézve is kötelező érvényűnek tartja a korrupcióellenes magatartást és a korrupciós tevékenység megelőzését. Az anti-korrupciós magatartás biztosítására Csoportszinten minden szerződésében feltünteti a korrupcióellenes klauzuláját. Emellett a 4iG Csoport Üzleti Partneri Etikai Kódexe - a 4iG Csoport Etikai és Üzleti Magatartási Kódexének kivonata -, azokat az etikai normákat tartalmazza, amelyeket üzleti kapcsolatainkban különösen fontosnak tartunk, és amelyek betartását üzleti partnereinktől is elvárjuk.

A 2021-ben indult előminősítói gyakorlatnak megfelelően 2023-ban is vizsgáltuk beszállítóink korrupcióellenes, biztonsági, compliance, jogi és munkavédelmi tevékenységét. A beszállítók előminősítésére a cégcsoport nagy figyelmet kíván biztosítani. Az újonnan bevezetésre kerülő egységes beszerzés menedzsment informatikai rendszerében erre dedikált folyamat kerül kialakításra. A rendszerben az előminősítéseket 2024 novemberével elkezdjük, majd ezen minősítések évente ismétlésre kerülnek. A minősítési folyamat koordinálására az egységes informatikai rendszer mellett a vállalat dedikált beszállítói weboldalt tervez bevezetni kezdetben az ESG szempontrendszerre fókuszálva.

4.3 Innovatív megoldások alkalmazása

GRI 3-3, 4iG-2

Egyedi digitális termékeink

A Társaság integrált szolgáltatásaival értéket teremt ügyfeleink. Olyan megoldásokat

kínál, amelyek folyamatosan követik az informatikai és technológia újdonságokat, ezzel is hatékonyan támogatva a megrendelők üzleti folyamatait, illetve a digitális átalakulást a gazdaság minden szegmensében. A 4iG az elmúlt évtizedben aktív résztvevője volt a technológiai innovációra épülő, hazai és uniós finanszírozású kutatási és fejlesztési tevékenységeknek. A Társaság közel kéttucat sikeres kutatási projektben vett részt a pilóta nélküli légitűzjárművek (UAV) szenzor rendszerének fejlesztésétől, az ipari 3D képkalkotási technológiákon át, a bioinformatikai és orvosdiagnosztikai eszközök fejlesztéséig. A 4iG Csoport büszke az eddig fejlesztett termékeire, például a gyártóvállalatoknak szánt megoldáscsomagjára, a 4iOP-ra, valamint egyedi, ügyfelekre szabott szolgáltatásaira.

A 4iOP egy nyolcmódulos ipari digitalizációs platform, mely az ügyfelek igényei szerint rugalmasan módosítható. A technológia mintegy 200 fő munkáját támogatta, segítve az egyének digitális felzárkóztatását, javítva a gyártási hatékonyságot és csökkentve a gyártás során felhasznált energiaszükségletet. Az ügyfelek számára rendkívül fontos, a saját és partnereik magasszintű elvárásainak való megfelelés. A 4iG Ipar 4.0 megoldásával a termelési, gyártási, a technológiai és a logisztikai folyamatok összekapcsolhatók, támogatva az üzleti folyamatok digitalizációját, mely hozzájárul az ügyfelek hatékony működéséhez.

Folyamatosan dolgozunk az új megoldások kidolgozásán, értékesítésén és a meglévő portfólióink szinergiáinak kihasználásán.

Az innováció ösztönzése

A 4iG Csoportnál a termékeket és szolgáltatásokat a piaci igényeknek és az ügyfelek elvárásának megfelelően alakítjuk ki. Ennek érdekében folyamatosan követjük az aktuális iparági trendeket, nyitottan állunk hozzá a beszállítói fejlesztésekhez és két irányú kommunikációt folytatunk az ügyfelekkel. A cégcsoport menedzsmentje és vállalati kultúrája egyaránt támogatja az újító elképzeléseket.

Több tagvállalat dedikált digitális csatornát (weboldal, email) tart fenn az fejlesztési javaslatok megfogalmazására. A rendszeres dolgozói elégedettségi felmérésekben is lehetőséget kínál az ötletek megosztására. Ezen felül a kereskedelmi terület ötletládát helyezett el a központi irodaházban. A javaslatokat összegyűjtjük és a potenciálisan sikerre viheto ötleteket felkaroljuk. A cég Management Bizottsága fogadja az előterjesztett fejlesztési kezdeményezéseket vagy termékötleteket, amelyeket egy meghatározott rend mentén több szempontból értékeli. A bizottság nyitott az innovatív gondolatok kétoldalú megbeszélésére, bemutatására.

A 4iG az innovációt beemelte az elismerési rendbe, melynek keretében – munkavállalói szavazás eredményeként – a nyertesek pénzjutalomban részesülnek munkájuk elismeréseként. Az elismerések támogatják az új ötletek generálását, valamint az innovatív megközelítés erősítését a szervezetben.

4.4 Ügyfélelégedettség

GRI 3-3, 4IG-3

A magas szintű ügyfélszolgálat és ügyfélelégedettség elérése a mindennapi munka elengedhetetlen része. A szoros partneri együttműködés és az ügyfelek elégedettségének formális és informális visszamérése meghatározó. Az informális ügyfélelégedettség-mérés a személyes kapcsolattartáson alapul. A cégcsoport kereskedelmi és szolgáltatásnyújtó munkatársai bizalmi kapcsolatot ápolnak az ügyfelekkel, melynek része az ügyféligények felmérése, a problémák mielőbbi megértése és kezelése. Az egyes tagvállalatok ügyfélkörüknek és szolgáltatásiaknak megfelelően más-más formális ügyfélelégedettségi módszertant alkalmaznak. A kapott eredményeket minden vállalat feldolgozza és arra törekszik, hogy a megszerzett visszajelzéseket beépítse a mindennapi működésébe.

A **4iG Nyrt.** üzleti partnerei körében 2022-ben végzett elégedettségmérést, melynek keretében mintegy 362 ügyfél kapott felkérést a cég szolgáltatásával kapcsolatos általános kérdések megválaszolására. A felmérés eredménye szerint a legtöbb válaszadó elégedett volt a kapott szolgáltatással. A felmérést kitöltők többsége a vállalatot együttműködőnek és széleskörű szolgáltatásokat nyújtónak tartja. Míg a válaszadók az innovációt, mint jellemzőt, tulajdonították a legkevésbé a vállalatnak. A fejlődést jól mutatja, hogy a válaszadók döntő többségének javult a véleménye a 4iG-vel kapcsolatban az elmúlt egy év közös munkája során.

Az **Antenna Hungáriánál** negyedévente kerül sor a műsorszórás szolgáltatás visszamérésére, minőségi és adminisztratív mutatók vizsgálatával. A mérés keretében

három szempont kerül figyelembevételre, amely a végső pontszámot határozza meg:

- **Műszaki/üzemviteli okból eredő szolgáltatáskiesés és minőségromlás**
- **Kereskedelmi reklamációk**
- **Szerződésmódosítással összefüggő kötelezettségek teljesítésének vizsgálata**

A fenti szempontok felmerülése csökkenti a 100 pontos maximum elérhető értékelést a meghatározott súlyozási rendszerben. A skálán elért pontszám a következő értékelést jelenti: 49,9 pont alatt nagyon elégedetlen, 50-69,9 pont között elégedetlen, 70-84,9 pont között közömbös, 85-94,9 között elégedett, 95-100 pont között nagyon elégedett ügyféllel lehet számolni. Az eredmények szerint az összes mért ügyfél elégedett vagy nagyon elégedett kategóriába esett az egész év során.

A **DIGI** a TRI*M és NPS (Net Promoter Score) módszertant alkalmazza ügyfelei elégedettségének és a céghez való viszonyulásának megismeréséhez. Mindkét módszer elterjedt kutatási eljárás, amelyeket gyakran használnak lakossági ügyfelekkel rendelkező vállalatok.

A TRI*M index az ügyfélmegtartási képességet mutatja, és összehasonlíthatóvá teszi egymással a versenytársakat. Az index négy elégedettségre és lojalitásra irányuló kérdésből áll.

Az NPS az ajánlási hajlandósággal méri az elégedettséget. Az NPS kérdésre a válaszadó egy 0-tól 10-ig terjedő skálán adhatja le értékelését. A 0-6 közötti értéket adó ügyfél elutasító a cég szolgáltatásával szemben, míg a 7-8 közötti értéket adók semlegesek, a 9-10-es értéket adók pedig támogatók. Az NPS pontszám a támogatók százalékos

aránya mínusz az elutasítók százalékos aránya. A végső érték -100 és +100 közé esik. Míg az NPS az elégedettség oldaláról fejezi ki a teljesítményt, addig a TRI*M index a lojalitást is magába foglalja.

A kutatás alapján a DIGI vezetékes szolgáltatást kínáló ügyfelei körében jobb TRI*M indexet ért el, mint a műholdas szolgáltatást igénybe vevői között, jelezve a vállalat felé, mely területen érdemes további fejlesztéseket eszközölnie. Az NPS mérésből kiderül, hogy az vállalat ügyfelei elégedettebbek voltak a mindigTV megoldásával a vezetékes és műholdas szolgáltatásokhoz képest.

Az **Invitech** is NPS alapú ügyfélelégedettségi felmérést végzett 2022-ben, amely során magas elégedettséget mért. A cég a jövőben is jó kapcsolat kialakítására és fenntartására törekszik ügyfeleivel.

A montenegrói **One Crna Gora** leányvállalat nagyszámú lakossági ügyfélkörének megfelelően, szintén az NPS módszertan szerint szerez visszajelzést ügyfeleitől negyedéves rendszerességgel. Az NPS mellett az ügyfeleknek lehetősége van hagyományos elégedettségi kérdés megválaszolására is. A mérés országos reprezentatív mintán történik gördülő adatfelvételt alkalmazva, melynek során a minta 50%-a az előző negyedév, a másik 50%-a az aktuális negyedév ügyfeleiből származik. Az eredmények alapján a One Crna Gora hasonló vagy jobb ügyfélelégedettségi mutatókkal rendelkezik, mint a helyi versenytársak.

A cégcsoport a jövőben is törekszik termékei és szolgáltatásai fejlesztésére, az ügyfelek igényeinek teljeskörű kiszolgálásra és a partnerkapcsolatok hosszútávú megtartására.

5. Felelős vállalatirányítás

A 4iG Csoport hazánk és a Nyugat-Balkán távközlési- és informatikai piacának meghatározó cégcsoportjaként jó példával kíván elől járni a felelős vállalatirányítás terén is.

A cégcsoport dinamikus expanziós stratégiájának köszönhetően számos változás történt 2023-ban az érték központúság erősítése, az egységes struktúra létrehozása, illetve a központi irányítás és autonómia harmóniájának megteremtése érdekében.

5.1 Integritás és compliance

GRI 3-3, GRI 2-15, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-27, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3, GRI 206-1

Az etikus működés és a versenyjogi megfelelés biztosítása folyamatos monitorozással érhető el. A compliance területen dolgozó kollégák minden szerződést véleményeznek, így jelentős meg nem felelési eset nem volt 2023-ban a 4iG Nyrt.-ben.

A jelentés évében a compliance területhez beérkezett összes megkeresést határidőn belül megválaszolta a társaság a megfelelő kompetenciák bevonásával. A pontos ütemezés mellett folyamatosan figyeli és javítja a folyamatokat a 4iG a kontrollindikátorok használatával és szükség esetén átszervezéssel.

Etikus működés

A 4iG Csoport elkötelezett az etikus működés iránt. A vállalat 2020-ban elfogadott [Etikai és Üzleti Magatartási Kódexe](#) részletezi az elvárásokat, többek között a korrupció és tisztességtelen üzleti magatartás ti-

lalma, az esélyegyenlőség, vagy az emberi jogok tisztelete terén. A 2022-es szervezeti változásoknak köszönhetően a kötelezettségvállalások csoportszintű összehangolása a 2023. évben megkezdődött mely a 2024. évben tovább folytatódik, így a jelentés évében részben a leányvállalatok még saját vállalásaiknak részben a csoport elvárásainak megfelelően működtek.

A **4iG Csoport** kötelezettséget vállalt az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata szerinti jogok tiszteletben tartására. Emellett betartja az etikus üzleti magatartás és anti-korrupciós megfelelés OECD irányelveit. A kötelezettségvállalások betartásáért többek között a compliance és a minőségirányítási szervezeti egységek felelősek, jóváhagyásuk pedig a legmagasabb szinten történik. A kötelezettségvállalásokkal kapcsolatos kockázatok felmérése, értékelése és kezelése a kockázatkezelési szabályzat hatálya alá esik. Kötelezettségvállalásainkat külső és belső érintettek számára hírlevelünkön, intranet felületünkön, illetve a 4iG Nyrt. nyilvánosan elérhető weboldalán dedikált compliance oldalunkon tesszük elérhetővé.

Az **Invitech** etikai kódexszel, egyenlő bánásmód és esélyegyenlőségi szabállyal, illetve környezetvédelmi utasítással is rendelkezett. Mindhárom kötelezettségvállalási kezdeményezést vezérigazgatói szinten hagyták jóvá. Betartásuk a pénzügyi, kontroll, jogi szerződéses kontroll területek közös felelőssége. A kötelezettségvállalás a szervezeti stratégiákba, működési politikákba és eljárásokba integrálódott. Az Invitech a szerződéses feltételek részeként hajtotta végre vállalásait üzleti kapcsolatain keresztül, illetve a vállalások egyes ele-

mei az ISO 9001, ISO/IEC 20000-1 és ISO/IEC 27001 képzésekben is megjelennek.

Az **albán leányvállalatok** kötelezettségvállalásainak megvalósítására vonatkozó folyamatokért, a végrehajtás koordinálásáért és a képzésekért a Compliance & Corporate Governance osztály felelt. A bizottságok és/vagy az illetékes vezető tisztviselő az igazgatótanács elé terjesztették az operatív politikára vonatkozó intézkedéseket és ajánlásokat. Az üzleti partnereknek kötelessége volt az Üzleti partneri magatartási kódex és megfelelési nyilatkozat elfogadása. Emellett a vállalat minden szerződésébe beépített több, a kötelezettségvállalásokat érintő passzust.

A **ONE Crna Gora** felsővezetése és igazgatósága által elfogadott kötelezettségvállalások a környezetvédelmi politikára tértek ki. A Társaság a környezet védelme érdekében az ISO 14001 sztenderdnek megfelelően működött. Előírták a due diligence és az elővigyázatosság elvének betartását, illetve az emberi jogok tiszteletben tartását a tiszta környezethez való jognak megfelelően, különösen a hulladék- és energiagazdálkodás terén.

Összeférhetetlenség

Az 4iG Csoport felelőssége és üzleti érdeke annak biztosítása, hogy a Csoport kötelezettségvállalásai és érdekeltségei ne ütközzenek a vezető tisztségviselőkével és munkavállalókéval. Definiáltuk az összeférhetetlenségi helyzeteket és eljárást vezettünk be annak érdekében, hogy az azokhoz kapcsolódó esetleges kockázatokat feltárhassuk és kezelhessük.

A munkavállalók, illetve a vezető tisztség-

viselők kötelesek bejelenteni valamennyi összeférhetetlenségi helyzetet, melynek kezeléséről, illetve megszüntetéséről a Csoport Összeférhetetlenségi Szabályzatában meghatározottak szerint születik döntés. A bejelentéseket és a vonatkozó döntéseket a compliance officer tartja nyilván, mely adatok nem nyilvánosak.

Beszállítóinkat és alvállalkozóinkat is vizsgáljuk, hogy fennáll-e összeférhetlenségi helyzet és elvárjuk partnereinktől az [Üzleti Partneri Etikai Kódexben](#) szereplő rendelkezések betartását. Az összeférhetlenség kiküszöbölésére vonatkozó további rendelkezéseket az [Alapszabály](#), a [Felelős Társaságirányítási Jelentés és Nyilatkozat](#) és az [Etikai és üzleti magatartási kódex](#) tartalmazza.

Tisztességes verseny és korrupcióellenesség

A 2022-ben végbement változások is arra ösztönözték a vállalatot, hogy megfeleljen az egyre szigorodó új tulajdonosi-, szabályozói- és ügyfélvárásoknak. A cégcsoport teljes transzparenciára törekszik folyamatainak kialakítása, bemutatása és alkalmazása során. A jelentés évében versenyellenes magatartással, trösztellenes (ideértve a monopóliumellenes) jogszabályok megsértésével kapcsolatos jogi eljárás nem indult a cégcsoport vállalatai ellen.

Kiemelkedő mérföldkövet jelent, hogy a 4iG Nyrt. első piaci szereplőként felelt meg Magyarországon az ISO 37001-es antikorrupciós szabványnak, mely erős korrupcióellenes kontrollt és monitoring rendszert biztosít. A korrupciós kockázatokat szervezeti egységek alapján méri fel és

értékeli a társaság. Az azonosított jelentős kockázatok között szerepel a beszállítók, alvállalkozók kiválasztása, a beszállítókhoz és az ügyfelekhez kapcsolódó kockázat, a közbeszerzésekkel kapcsolatos kockázat, a konzorcium keretében kötött ügyletek, az egyéb, hivatalos személyekkel fennálló kapcsolat, a szponzoráció és adományozás, ajándékozás, felvásárlás és összeolvadás. A jelentéstételi időszak alatt a cégcsoport egy vállalatánál sem történt megerősített korrupciós eset és 2023-ban nem folyt korrupcióval kapcsolatban indított nyilvános jogi eljárás sem a tagvállalatoknál, sem a munkavállalóknál.

Az antikorrupciós politikák és eljárások ismerete minden igazgatósági tag és operatív menedzsment tag számára kötelező érvényű.

- ISO 37001-es antikorrupciós szabványtanúsítás folyamatos fenntartása
- Csoportszintű Etikai Kódex kialakítása
- Csoportszintű etikai és antikorrupciós követelmények leányvállalati szintű kialakításának megkezdése
- Beszállítói minősítési folyamat kialakítása az együttműködésből keletkező esetleges kockázatok felmérésére és a beszállítói lánc feletti kontroll növelésére

5.2 Adatvédelem és információbiztonság

GRI 3-3, 418-1

A 4iG minden tagvállalata elkötelezett az ügyfelek adatvédelme, az információbiztonsági előírások betartása, valamint a panaszos esetek teljes körű kivizsgálása mellett. A Csoport ügyfélköre folyamatosan változik, egyre bővül a lakossági ügyfelek száma. Ennek tudatában kiemelt figyelmet fordít ügyfelei védelmére új adatvédelmi követelmények bevezetésével, bővítésével. 2023-ban a 4iG Csoport tagvállalatainál működő adatvédelmi tisztviselők vizsgálták ki az adatvédelemmel kapcsolatos panaszok megalapozottságát.

A 4iG Csoport az egyes tagvállalatok tekintetében adatvédelmi tisztviselők közreműködésével törekszik biztosítani, hogy megfelelő adatvédelmi szakmai tanácsadással, valamint adatvédelmi ellenőrzésekkel támogassa az adatvédelmi megfelelést. A cégcsoport minden egyes adatvédelemmel kapcsolatos aggály felmerülése esetén kockázatértékelést folytat le, melyben az illetékes adatvédelmi tisztviselő véleményét is kikéri.

A 4iG Csoport ezzel párhuzamosan megkezdte az egységes adatvédelmi képzés kialakítását a 4iG Csoport munkavállalói számára. Ennek keretében új képzési anyagot tett a 2023-as évben kötelezően teljesítendővé a 4iG Nyrt. munkavállalói számára. Emellett a Vodafone Magyarország Zrt. tart fenn évente kötelezően ismétlődő adatvédelmi tréninget.

5.3 Jogszabályi megfelelés és kockázatkezelés

GRI 3-3, GRI 2-16, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 2-27

Mint minden üzleti működés során, a 4iG Csoportnál is felmerülnek problémás esetek, hiányosságok, melyek mielőbbi kiküszöbölése és megfelelő kommunikációja elengedhetetlen a megbízhatóság javításához.

A 4iG Csoport a problémás helyzetek megfelelő kommunikálása, illetve az esetleges hírnévvesztés kiküszöbölése érdekében válságkommunikációs kézikönyvet hozott létre. Ebben meghatározza a kritikus problémákra való felkészülés menetét, a válság esetén alkalmazandó kommunikációs folyamatokat és az alapvető feltételeket.

Sem a hatóságoktól érkező visszajelzések (jogszabályi nem megfelelések), sem az ügyfelek és munkavállalók által jelzett hiányosságok (panaszkezelés) nem maradhatnak megoldatlanul. Cél, hogy a

problémás helyzeteket feloldja, a negatív hatásokat kezelje, és mindezt megfelelően kommunikálja érintetteknek a 4iG.

A „jelentős jogszabályi nem megfelelés” fogalmát a 4iG Nyrt. részben az eljáró hatóság, szerv által kiszabott pénzügyi bírság vagy kötelezettség mértéke (5m Ft feletti bírság), részben az eljáró hatóság vagy szerv által meghozott jogerős határozatban foglalt reputációs és stratégiai kockázat alapján határozza meg. Az egyes tagvállalatok alapvetően ezt a fogalom meghatározási módszert alkalmazzák, de a kiszabott pénzügyi bírság vagy kötelezettség mértékét, a reputációs és stratégiai kockázatot a specifikus hírközlési tevékenységhez igazíthatják. Az egyes tagvállalatok különféle módon határozták meg, hogy mit tekintenek jelentős jogszabályi nem megfelelésnek „jelentős jogszabályi nem megfelelés” fogalmának csoportszintű egységesítése folyamatban van.



Kockázatkezelés

A 4iG Csoport olyan munkakörnyezet és vállalati kultúra kialakításán dolgozik, amely alkalmas a kockázatok bekövetkezésének veszélyét felismerni és elhárítani, valamint a bekövetkezett károk rendezését biztosítani.

A kritikus kockázatok és negatív hatások jelzésének elsődleges fóruma a kockázatmenedzsment rendszer, melynek keretében az érintetteknek lehetőségük van jelezni és súlyozni az általuk észlelt valós és potenciális kockázatokat. Minden munkavállalónak az Etikai Kódexben és egyéb –, például munkavédelmi – szabályzatokban rögzített kötelessége a kritikus helyzetek és kockázatok kezelése. A kockázati lista évente kerül elfogadásra, a Csoport Compliance vezető pedig havonta összesített jelentést ad le az Etikai Bizottság elnöke felé a bejelentésekről.

Negatív hatások helyreállítása

A 4iG Nyrt. tevékenysége során felmerülő negatív hatások kezelése az ISO 9001 szabvány szerinti minőségirányítási rendszernek megfelelően történik. A működési folyamatokkal, valamint a termék vagy szolgáltatás minőségével kapcsolatos hibák, eltérések feltárása, megelőzése minden munkavállaló kötelessége.

Az Invitech-nél a negatív hatások helyreállításának fontos része a tanulságok levonása alapján

- szükséges esetben a szabályok frissítése,
- a képzési anyag pontosítása,
- indokolt esetben intranetes kommunikáció.

Külső partnerek esetén előtérbe kerül a célzott kommunikáció, amelyben kulcselem a transzparencia és őszinteség.

Az **albán leányvállalatnál** a megfelelési és kockázati bizottságok foglalkoztak a negatív hatások kapcsán végrehajtandó intézkedésekkel. Amennyiben a negatív hatás jelentős mértékű volt, értesítették az Igazgatótanácsot. A meg nem feleléssel kapcsolatos bejelentéseket az ügyfélszolgálat, az értékesítési terület és a HR kezeli, akik a bejelentésről értesítik a compliance területet is. A negatív hatások helyreállítási folyamatának hatékonyságának nyomon követésére külső és belső ellenőrzések révén kerül sor.

Panaszkezelés, visszaélés-bejelentések kezelése

A Társaság ösztönzi a belső meg nem felelések, illetve a fejlesztési javaslatok bejelentését. A munkavállalók és üzletfelek panaszait, reklamációjukat, eltéréseket anonim csatornákon is bejelenthetik. Panaszkezelési folyamatunk biztosítja az érdekelt felek visszajelzéseinek kezelését, kiértékelését, valamint a szükséges intézkedések meghozatalát

Általános panaszkezelés mellett a munkavállalók, vezető tisztségviselők, iránymutatót kérhetnek a compliance officertől, illetve az Etikai Bizottságtól abban az esetben, ha a jogszabályi követelmények, valamint Etikai Kódex, illetve belső szabályzatok alapján bizonyos magatartási követelmények, elvárások tekintetében további eligazodásra van szükségük.

A 4iG Csoport tagvállalatai – alkalmazandó jogszabályi követelmények szerint

– ezen túlmenően visszaélés-bejelentési csatornát alakítottak ki, ahol a lehetséges jogszabályba, valamint az Etikai Kódexbe és belső szabályzatokba ütköző magatartások tekintetében tehető bejelentés.

Bejelentést követően a független és pártatlan compliance officer kivizsgálja az ügyet, és annak súlyosságától függően önállóan vagy az Etikai Bizottság, végül pedig a megfelelő menedzsment szint bevonásával kezelik a felmerült valós vagy potenciális negatív hatást.

A -ban a compliance officer részére nem érkezett bejelentés, amely korrupcióra utalt volna. Etikai normák megsértésére utaló bejelentés a DIGI Távközlési és Szolgáltató Kft. esetén érkezett, azonban a compliance officer által folytatott vizsgálat alapján végül etikai normasértés nem volt megállapítható.

A tudatosság növelése érdekében 2023-ban nagy hangsúlyt fektettünk a képzésekre, a jogok és kötelezettségek megismertetésére, valamint az Etikai Kódexben rögzített követelmények tudatosítására.

A visszaélés-bejelentésekért felelő egység leányvállalatunként eltérő, jellemzően a jogi vagy compliance funkció látja el a feladatokat, szükség esetén – a vizsgálat lefolytatásához szükséges mértékben – más területek bevonásával. Leányvállalataink közül az Antenna Hungária, a DIGI, az Invitech, a Vodafone, a ONE Albania és a ONE Crna Gora működtetett 2023-ban a visszaélést bejelentők védelmére vonatkozó mechanizmusokat. A tagvállalatok egy része a 2023-as évben már rendelkezett önálló compliance funkcióval (pl. 4iG, Vodafone), illetve van olyan tagvállalat,

ahol ez a 2023-as év folyamán került kialakításra (pl. DIGI). A compliance funkció önálló kialakításának célkitűzése a tagvállalatoknál a 2024-es év során is kiemelt prioritással fog bírni.

A Csoport azon magyarországi leányvállalatai, amelyek még nem rendelkeztek visszaélés-bejelentési rendszerrel, – összhangban európai uniós irányelvekkel és az azt átültető magyar jogszabályi követelményekkel összhangban – 2023-tól visszaélésbejelentési (whistleblowing) rendszert alakítottak ki, melyen keresztül a munkavállalók, partnerek, ügyfelek, illetve az eseményről információval rendelkező más személyek bejelentést tehetnek. Ezen felül a 4iG Nyrt. a tagvállalati visszaélés-bejelentési csatornákkal párhuzamosan csoportszinten nyilvánosan is elérhető etikai bejelentési felületet üzemeltet mely rendszer működése és deklarált alapelvei biztosítják a bejelentők védelmét, emellett anonim bejelentés is tehető. A rendszer kizárólag visszaélések, illetve szabálytalanságok jelzésére szolgál.



6. Környezet

Elhivatottak vagyunk a tevékenységünk-höz szükséges energiafelhasználás és az üvegházhatást okozó gázkibocsátás csökkentésére. Kiemelt figyelmet fordítunk a munkavégzésünk során keletkező környeztkárosító hatások megelőzésére, illetve folyamatos mérséklésére, az egyre hatékonyabb energia- és természeti erőforrás felhasználásra. E törekvés jegyében a 4iG Nyrt. bevezette és működteti az MSZ EN ISO 14001:2015 környezetirányítási és az MSZ EN ISO 50001:2019 energiagazdálkodási szabvány szerinti irányítási rendszereket.

A Csoport által folytatott tevékenység minőségének, színvonalának javítása és a környezetterhelés csökkentése érdekében a 4iG munkatársainak energia- és környezettudatosságát folyamatosan fejlesztjük.

6.1 Energiahatékonyság

GRI 3-3, GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4

A 4iG Csoport beszerzési területe fokozott figyelmet fordít az energiahatékonysági lépések alkalmazására és üvegházhatású gázkibocsátás csökkentésére. A Csoport egy kifejezetten energiaigényes iparágban működik, ahol több energiamegtakarításra irányuló intézkedést vezetett be jelentősebb beruházási költség igénybevétele nélkül.

A vállalati szektorban jellemző az energiaszolgáltatókkal a szerződött energiamentiség kötelező felhasználását előíró megállapodások alkalmazása. Amennyiben a vállalat a szerződéses mennyiséget nem

használja fel, büntetés fizetésére kötelezett az energiaszolgáltató felé. A 4iG Csoport ezt sikeresen kiküszöbölte. A beszerzési terület olyan szerződésekkel biztosítja az energiahatékonyság növelését, amely büntetés nélkül lehetővé teszi a vállalat számára az energiamegtakarítást, mozgásteret biztosítva ezzel a hatékonysági programoknak.

Beszerzési kézikönyvünk előírja az energiahatékonysági mutatók figyelembevételét, beépítve a fenntarthatósági szempontokat a beszállítók értékelésébe és kiválasztásába.

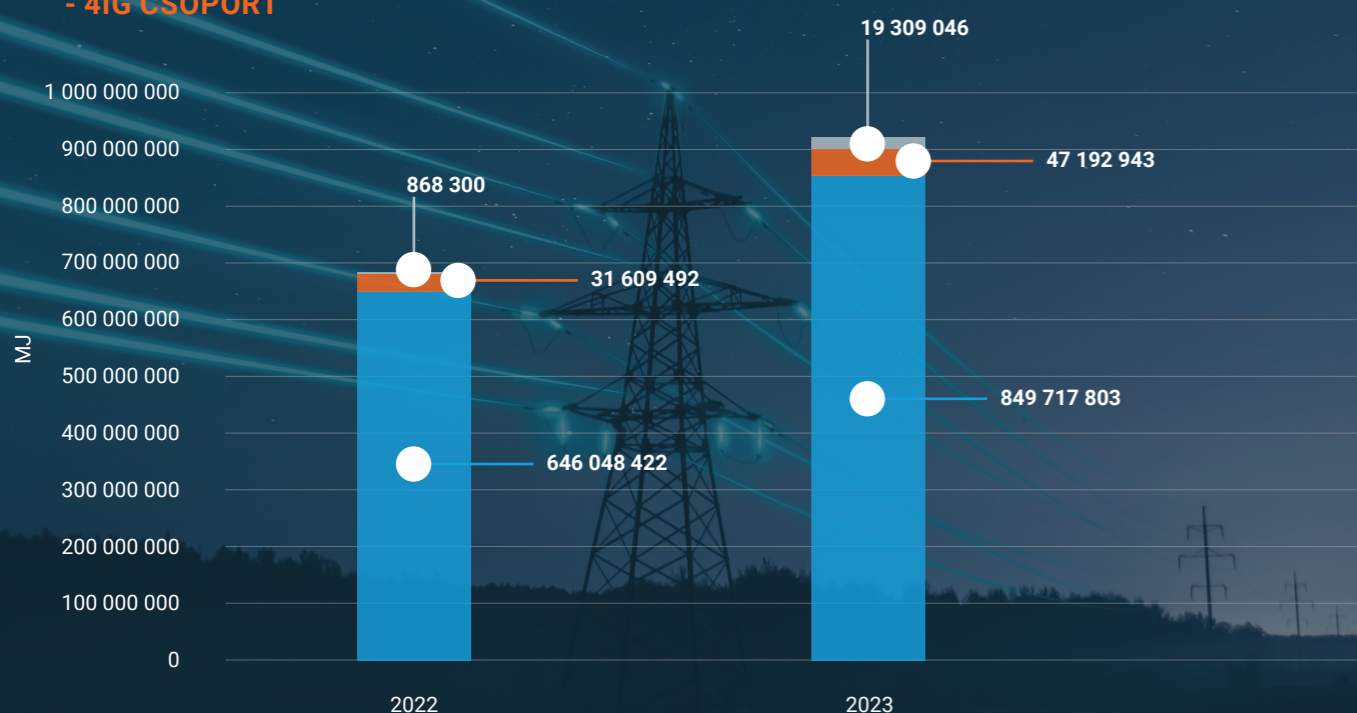
A szervezet a jelentéstételi időszakban nem használt fel megújuló forrásból származó energiát, azonban célul tűztük ki a zöldenergia beszerzését hosszútávú megállapodások keretében. A Csoport legnagyobb energiafogyasztással bíró vállalata az Antenna Hungária és DIGI.

2023-ban a Csoport folytatta az autóflotta-csökkentési programját, valamint elektromos rollereket biztosít terepen lévő kollegái számára.

A 4iG Csoport energiafogyasztása (2022-2023)	2022	2023
Teljes energiafogyasztás a szervezeten belül (MJ)	808 487 742	1 379 427 829
Nem megújuló energiafelhasználás (MJ)	808 487 742	1 379 427 829
Fogyasztott energia típusa (MJ)	678 526 214	983 040 350
Villamos energia	646 048 422	849 717 803
Fűtés (távhő, földgáz)	31 609 492	47 192 943
ebből földgáz	21 180 650	26 758 522
ebből távhő	10 428 842	1 125 376
Egyéb[1]	868 300	19 309 046
Üzemanyag	129 961 528	482 517 083
Benzin (MJ)	23 074 385	43 064 802
Dízel (MJ)	106 887 143	439 452 281
Megújuló energiafelhasználás (MJ)	0	0

FOGYASZTOTT ENERGIA - 4IG CSOPORT

Villamos energia Fűtés (távhő, földgáz) Egyéb



FOGYASZTOTT ÜZEMANYAG - 4IG CSOPORT

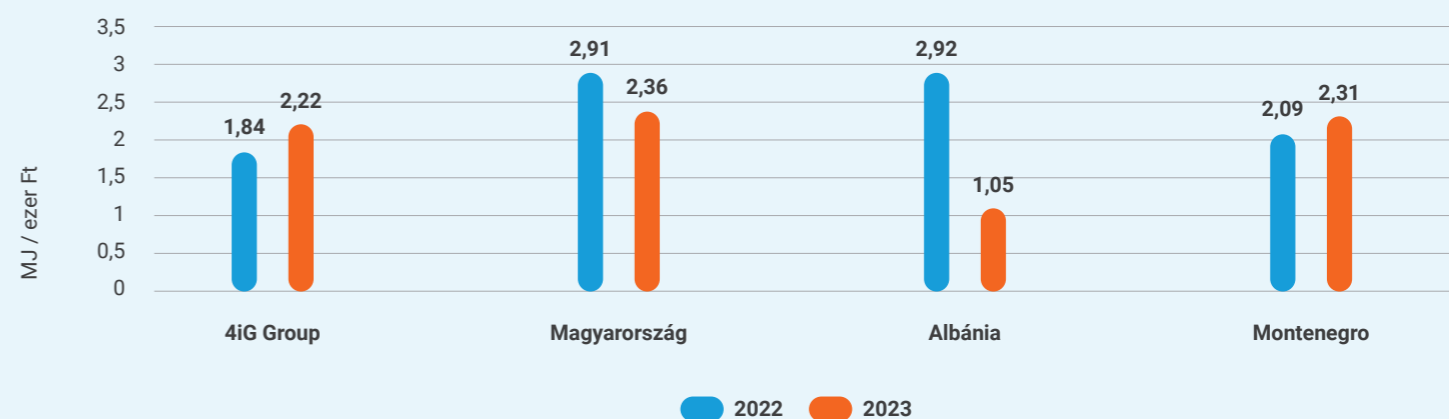


Energiaintenzitás

Az energiaintenzitás a szervezet energiafelhasználásának és az általa megtermelt gazdasági értéknek a hányadosa. A mérőszám megmutatja, hogy egységnyi bevétel előállításához mennyi energiafelhasználás

szükséges. Így a Csoport vállalatai az energiaintenzitásuk csökkentésére törekednek, hiszen minél kisebb az érték, annál kevesebb energia felhasználásával történik egységnyi gazdasági érték létrehozása.

ENERGIAINTENZITÁS



Energiaintenzitás (MJ/eFt)	2022	2023
4iG Csoport	1,84	2,22
Magyarország	2,91	2,36
Albánia	2,92	1,05
Montenegró	2,09	2,31

A takarékosági és energiahatékonysági kezdeményezések eredményeként az Antenna Hungária is jelentős energiafogyasztás-csökkenést ért el. Bár a Társaság energiaintenzitása nőtt az árbevétel változása miatt, az energiafelhasználásban jelentős redukció mutatkozott meg. 2022-2023-ban 8948,76 GJ megtakarítást sikerült elérni, köszönhetően a KH adóhálózaton bevezetett MDCL technológiák alkalmazásának, valamint az emődi, pécs-misina és tárnoki épületek fűtési korszerűsítésének.

6.2 Üvegházhatású gázkibocsátás

GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-4, GRI 305-5, GRI 305-7

Az üvegházhatású gázok, mint például a szén-dioxid vagy a metán – felmelegítik a Föld légkörét, kibocsátásuk mérséklése napjainkra minden vállalat számára akut kérdéssé vált.

Az üvegházhatású gázkibocsátásnak különböző kategóriáit különböztetjük meg az alábbiak szerint.⁸

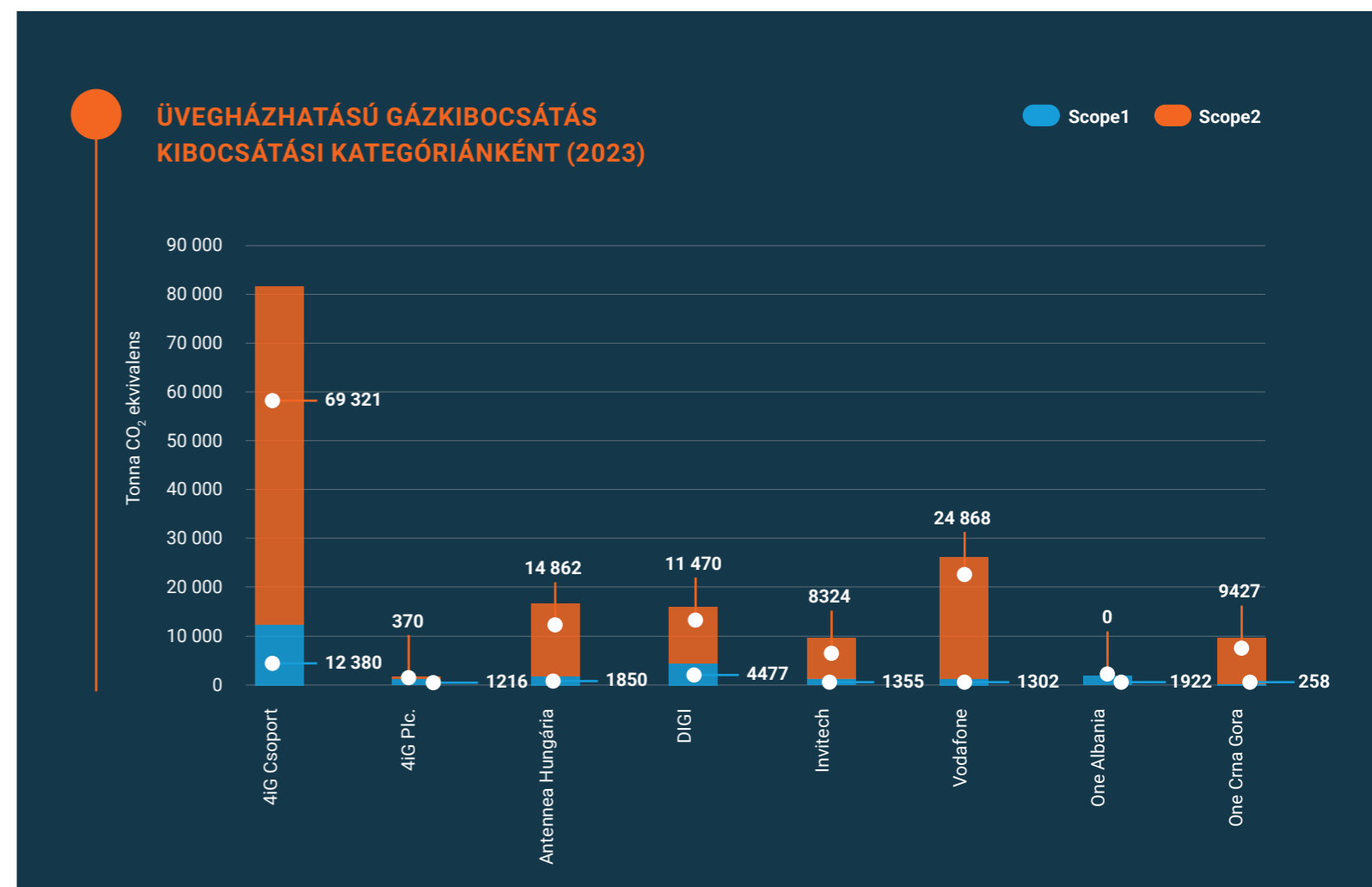
- A saját közvetlen kibocsátás (Scope 1) a vállalat tulajdonában levő, vagy ellenőrzése alatt álló forrásokból származik.
- A saját közvetett kibocsátás (Scope 2) a vásárolt energia előállításából származik. A hálózati villamosenergia-termelésből származó kibocsátásokat például ebbe a kategóriába kell sorolni.

- A közvetett kibocsátás (Scope 3) a szervezet működésének eredménye, de nem a vállalat tulajdonában vagy ellenőrzése alatt álló forrásból származik.

A jelentés évében a Csoport vállalatai egységes módszertan szerint mérték a Scope 1 és Scope 2 kibocsátásukat. A jövőben cél a, hogy a mérési körbe a Scope 3 kibocsátás bevonásra kerüljön.

A 4iG Csoport 2023-as kibocsátási leltára a Greenhouse Gas Protocol előírásainak megfelelően készült. A tagvállalati szintű Scope 1 és Scope 2 kibocsátás arányát az alábbi táblázat mutatja be.

Üvegházhatású gázkibocsátás vállalatonként 2023-ban:⁹



Kategória	4iG Csoport	Antenna Hungária	DIGI	Invitech	4iG Nyrt.	Vodafone	One Albania	One Crna Gora
Scope 1 Saját közvetlen kibocsátás	12 380	1 850	4 477	1 355	1 216	1 302	1 922	258
Scope 2 (piaci alapú) Saját közvetett kibocsátás	69 321	14 862	11 470	8 324	370	24 868	0-	9 427
Scope 1 + Scope 2 Saját működés kibocsátása	81 701	16 712	15 947	9 679	1 586	26 170	1 922	9 685

⁸ Definíciók forrása: GHG Protocol.

⁹ A kibocsátási értékek a kerekítés szabályai szerint egész számként kerülnek bemutatásra.

A 2023-as évben a 4iG Csoport Scope1 és Scope2-es kibocsátása növekedett az előző évhez képest, melynek oka, a Vodafone akvizíció volt, mely összesen 26 170 t CO2e kibocsátás növekedést eredményezett.

A 4iG Nyrt.-nél elindult különböző energiahatékonyságot célzó és fogyasztáscsökkentő intézkedések, mint például a gépjárműflotta átalakítás, a Montevideo utcai irodaház teljes átépítése és modernizációja – beleértve a klímák, folyadékűtők, világítótestek cseréjét – mind az ÜHG kibocsátás csökkenését eredményezik.

Az üvegházhatású gázok kibocsátásának intenzitása

Az üvegházhatású gázok (röviden: ÜHG) kibocsátásának intenzitása indikálja, hogy egységnyi (milliárd forint) megtermelt gazdasági értékhez mennyi üvegházhatású gáz – jelen esetben szén-dioxid ekvivalens – kibocsátása kapcsolódik. A jelentés évében a 4iG Csoport ÜHG intenzitása 131,53 tonna CO2e/milliárd forint volt.

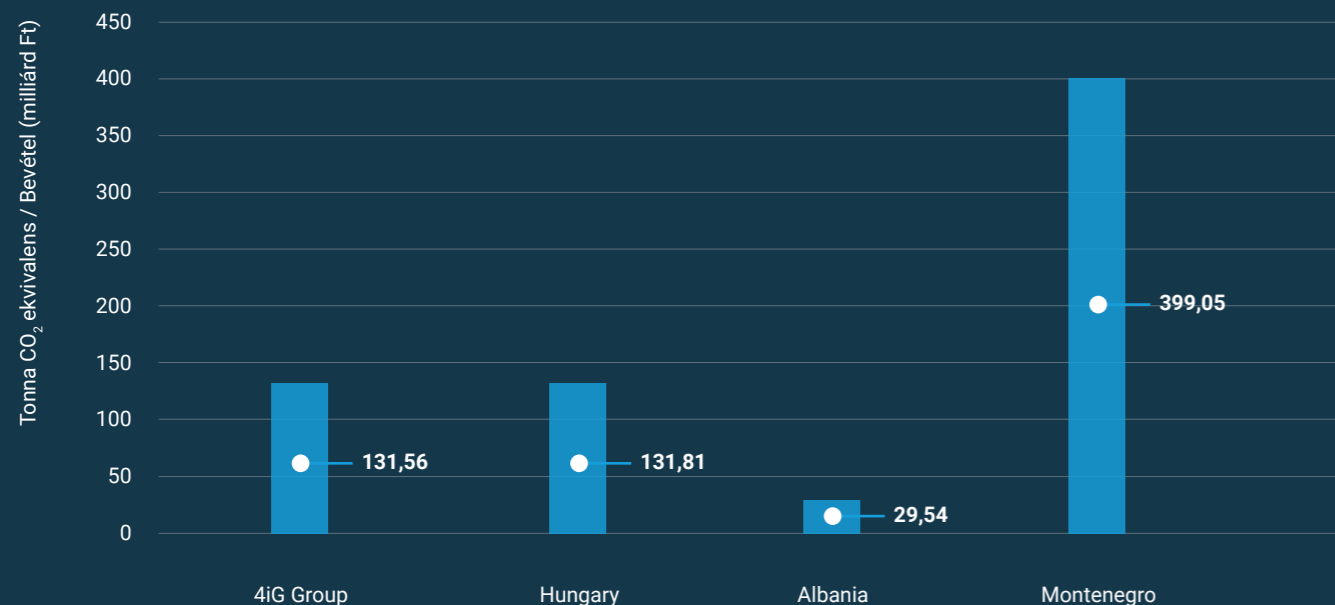
ÜHG-intenzitás (Tonna CO2-ekvivalens/ Bevétel (milliárd Ft))	2023
4iG Csoport	131,53
Magyarország	131,81
Albánia	29,54
Montenegró	399,05

6.2 Hulladékkezelés

GRI 306-1, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5

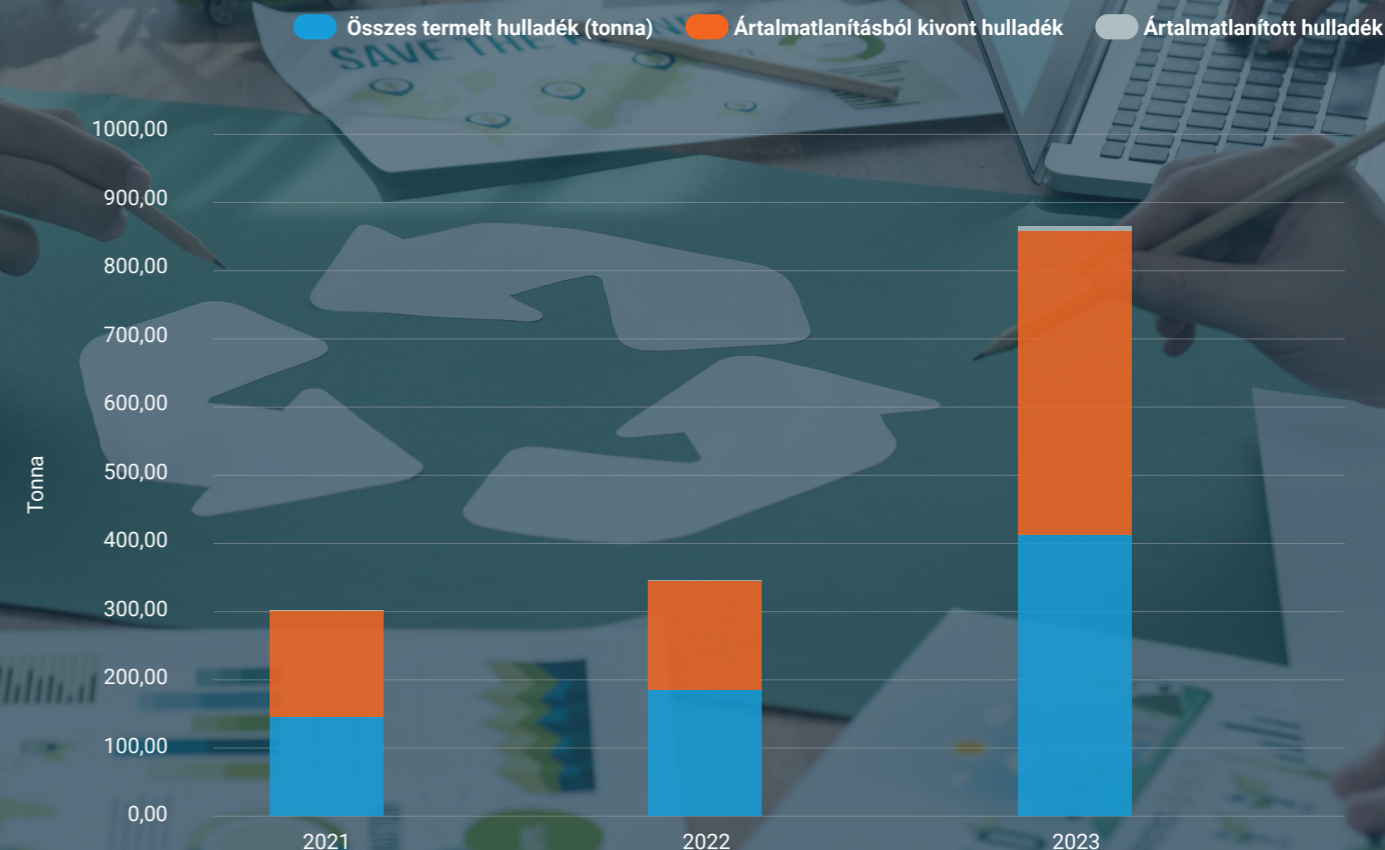
A jelentős tényleges és potenciális hulladékképződéssel járó tevékenységek köre a Csoportban vállalatonként eltérő. Az infrastruktúra karbantartása, az IT üzemeltetés, illetve a hálózatok fenntartása elektronikus és egyéb, például csomagolóanyagokból származó hulladékok keletkezésével járnak. Emellett hulladék képződik a beszerzés és a forgalmazás során is.

ÜVEGHÁZHATÁSÚ GÁZOK KIBOCSÁTÁSÁNAK INTENZITÁSA A MEGTERMELT GAZDASÁGI ÉRTÉK ALAPJÁN (2023)



¹³ Az Antenna Hungária kibocsátási kalkuláció konszolidációs megközelítésében a működési kontrollt vette figyelembe és viszonyítási alapként alapszintet használt. Az alkalmazott módszerek a nyilvántartási adatokra, szakreferenciális jelentésre, EKR-ben auditált és értékesített megtakarításra (MDCL technológiák 2022) építettek.
¹⁴ Az ÜHG-eltár elkészítések a két albán leányvállalat egyben volt kezelve.

TERMELT HULLADÉK – 4iG CSOPORT



Termelt, ártalmatlanításból kivont és ártalmatlanított hulladék (4iG Csoport)

Termelt hulladék	2021	2022	2023
Összes termelt hulladék (tonna)	154,21	185,61	440,41
ebből veszélyes hulladék	8,20	18,77	53,17
ebből nem veszélyes hulladék	146,01	166,84	387,24
Kezelés módja nem ismert	0,00	0,00	0,00
Ártalmatlanításból kivont hulladék	148,50	181,33	428,08
Ártalmatlanításból kivont veszélyes hulladék	8,01	18,43	42,03
Ártalmatlanításból kivont nem veszélyes hulladék	140,49	162,90	386,05
Kezelés módja nem ismert	0,00	0,00	0,00
Ártalmatlanított hulladék	5,71	4,28	12,33
Ártalmatlanított veszélyes hulladék	0,00	0,00	0,00
Ártalmatlanított nem veszélyes hulladék	4,77	0,59	0,29
Kezelés módja nem ismert	0,94	3,69	12,04

A 2021-2022-es termelt/ártalmatlanításból kivont/ártalmatlanított hulladék adat változása, annak következménye, hogy az egyik tagvállalatunk nem tonnában adta meg a hulladékos adatokat, hanem az ország jogszabályaiban előírt mennyiségi egységében. A Csoport által termelt hulladék mennyisége 2022-ről 2023-ra megközelítőleg 14%-kal csökkent. Ezen belül pedig jelentősen, majd-

nem duplájára nőtt az ártalmatlanításból kivont hulladék mennyisége, miközben az ártalmatlanított hulladék mennyisége 45%-kal csökkent. Az eredmény jelzi a Csoport elkötelezettségét a hulladéktermelés csökkentése és a keletkező hulladék további felhasználásának növelése mellett. A növekedést a Vodafone integrációja okozta a cég csoporton belül.

7. Felelős foglalkoztatás

7.1 Munkavállalóink

GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-30, GRI 401-1, GRI 405-1, GRI 406-1

A 4iG Csoport legfontosabb értékének a munkavállalóit tekinti, akik szakmai tudásukkal és személyiségükkel hozzájárulnak a vállalat sikeres működéséhez és folyamatos növekedéséhez.

2022-ben a legnagyobb kihívást a vállalatcsoport dinamikus növekedése jelentette. A különböző tagvállalatok beolvadása jelentős és folyamatos harmonizációt kívánt és kíván meg, kiemelten a munkavállalókat érintő kérdésekben. A 2023-as év így már az építkezésről, a közös vállalati értékrend kialakításáról szólt, amely a következő években is meghatározó marad a cégcsoport életében. Célunk, hogy előnyt kovácsoljunk abból, hogy minden tagvállalatnak van olyan erőssége, tudásbázisa, jó gyakorlata, amiben példát mutathat a többieknek. Ezekre a meglévő értékekre támaszkodunk a 4iG Csoport vállalati kultúrájának kialakítása során.

Munkavállalói létszám

A vállalatfelvásárlások révén a Csoport munkavállalóinak összlétszáma jelentősen növekedett. Míg 2022-ben a jelentésbe foglalt tagvállalatok munkavállalóinak létszáma 4741 főt számlált, addig 2023-ban ez az érték már 7599 fő volt, ami több mint, háromszoros növekedést jelent. A munkavállalóink többsége magyarországi tagvállalatokkal áll szerződésben. Az akvizícióknak köszönhetően több mint ezer új kollégát köszöntött a Csoport Albániában és Montenegróban, tovább színesítve ezzel a 4iG munkavállalói közösségét.



Az egyes tagvállalatok a 2022-es év során különböző időszakokban olvadtak be a Csoportba, így azok tevékenysége csak részben a 4iG-hez tartozva valósult meg, az anyavállalat belső politikáinak és kultúrájának hatása működésükön egyelőre korlátozottan érzékelhető. Az összehasonlíthatóság érdekében azonban úgy döntöttünk,

hogy a 2021-2023-as adatokat az egyes leányvállalatok teljes naptári éveit nézve tesszük közzé, ezzel biztosítva, hogy a későbbiekben az adatok változásából a megfelelő következtetéseket vonhassuk le. Az alábbi táblázat összefoglalja az elmúlt két év munkavállalói létszámának alakulását nem és foglalkoztatási forma szerint.¹⁰

Munkavállalók száma foglalkoztatási forma és nemek szerint	Magyarország		Albánia		Montenegró		Teljes vállalat	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
A foglalkoztatottak teljes száma	3556	6548	833	698	352	353	4741	7599
nő							1606	2958
férfi							3135	4641
Határozatlan szerződéssel foglalkoztatottak száma	3551	6485	833	698	286	353	4670	7536
nő							1562	2923
férfi							3108	4613
Határozott szerződéssel foglalkoztatottak száma	5	63	0	0	66	0	71	63
nő							44	35
férfi							27	28
Nem garantált munkaidőben foglalkoztatottak száma	0	0	0	0	0	0	0	0
nő							0	0
férfi							0	0
Teljes munkaidőben dolgozó alkalmazottak száma	3477	6313	832	698	348	350	4657	7361
nő							1563	2806
férfi							3094	4555
Részmunkaidőben dolgozó alkalmazottak száma	79	235	1	0	4	3	84	238
nő							43	152
férfi							41	86

¹⁰ A jelentésben közzétett munkavállalói létszámok az adott naptári évek utolsó napján fennálló munkavállalói állományt tükrözik.



2023 év végén a Csoport összesen 2211 fő, nem alkalmazásban álló munkavállalót foglalkoztatott. Többségük diákszövetkezeten keresztül foglalkoztatott diák vagy megbízási szerződéssel rendelkező kolléga. Előbbiek több szakterület támogatási, diszpécseri, adminisztratív feladataival segítik a belsős kollégák munkáját, míg utóbbiak raktárosi vagy egyéb célfeladatot látnak el.

HR stratégiánkban nagy hangsúlyt kap a gyakornoki program, melynek keretében a pályakezdő kollégák megismerkedhetnek egy-egy szakterület folyamataival. A vállalat hisz

a fiatal tehetségek támogatásában és arra törekszik, hogy a program végén már pályakezdő munkavállalóként foglalkoztathassa tovább a résztvevőket. A gyakornoki program megtartási rátája 70-80%, így kifejezetten sikeresnek mondható. Ennek megfelelően, a gyakornoki létszám tudatosan kerül bővítésre a továbbiakban. A legnagyobb gyakornoki és megbízási szerződéses munkavállalói létszámmal az anyavállalat rendelkezett

Fluktuáció

A cégcsoportban bekövetkezett változások mellett a munkavállalói létszámot a természetes fluktuáció is befolyásolta. A fluktuáció cégcsoport szinten 2023-ban 18,8%-ra csökkent a 2022-es 29,5%-ról. A 2022-es évben a tagvállalati szinten a szinergiák kihasználása és a hatékonyság növelése érdekében egyes pozíciók összevonásra kerültek, ami jelentős létszámcsökkenést eredményezett, azonban a 2023-as évben ilyen intézkedésekre nem volt szükség, ezáltal ez a fluktuációt gerjesztő hatás már nem jelentkezett. Másrészt a létszámcsökkenésre továbbra is hatással volt az IT és

Telekommunikációs szektorra jellemző általánosan magas fluktuációs ráta is.

A 4iG anyavállalata és a leányvállalatok nagy része nem rendelkezik kollektív szerződéssel. A jelentésbe bevont vállalati kör esetében 2023-ban a magyarországi munkavállalók 15,1%-a, míg az albániai és montenegrói tagvállalatok munkavállalóinak 100%-a tartozik kollektív szerződés alá.

One Crna Gora DOO: A vállalat háromévente kollektív megállapodást köt a munkavállalók képviselőivel (szakszervezetekkel), és ez a megállapodás részben az emberi jogok témájára vonatkozik (mobing, egészségügy stb.). A megállapodás leírja a munkavállalói

Új- és kilépő munkavállalók[1]	2022		2023	
	fő	%	fő	%
Összes munkavállaló	4741	100%	7599	100%
Belépők száma	701	15%	1195	16%
Ebből nő	294	6%	507	7%
Ebből férfi	407	9%	688	9%
Ebből 30 év alatti	324	7%	510	7%
Ebből 30-50 év közötti	319	7%	567	7%
Ebből 50 év feletti	58	1%	118	2%
Magyarország	536	77%	1 032	15,8%
Albánia	94	13%	108	15,5%
Montenegro	71	10%	55	15,6%
Kilépők száma	1387	29%	1428	19%
Ebből nő	588	12%	612	51%
Ebből férfi	799	17%	816	161%
Ebből 30 év alatti	437	9%	399	58%
Ebből 30-50 év közötti	776	16%	824	162%
Ebből 50 év feletti	176	4%	205	36%
Magyarország	947	68%	1 195	18,2%
Albánia	401	29%	201	19,5%
Montenegro	93	3%	32	7,7%

képviselőkkel való együttműködést, a szakszervezeti képviselők jogát. Azt is meghatározzák, hogy minden munkavállalónak joga van a kreatív hozzájáruláshoz, és a Társaság üzleti folyamatainak javítására. A munkavállalók is küldhetnek ilyen javaslatokat a szakszervezetnek. A szakszervezet ezeket a javaslatokat szakmai támogatással továbbítja a megfelelő szervezeti egységnek, amely köteles tájékoztatni a szakszervezetet a benyújtott javaslattal kapcsolatos hozzáállásáról.

A ONE Albania

A ONE Albania kollektív megállapodást kötött a vállalat és az Albania Post & Telecom munkavállalói szakszervezet között. A ONE Albania az ISO 37301:2021 nemzetközi szabvány szerint tanúsított megfelelőségirányítási rendszert is alkalmaz, amelyben külön politikát, azaz az emberi jogok és szociális alapelvek kódexét vezetjük be. A Kollektív Szerződés a Munka Törvénykönyvén és más ratifikált nemzetközi megállapodásokon alapul, az Emberi jogok és szociális elvek kódexe pedig leírja a vállalat elkötelezettségét az emberi jogok és alapvető szociális elvek tiszteletben tartása és előmozdítása iránt, tiszteletben tartva és előmozdítva azon nemzetek és társadalmak kulturális, etikai, társadalmi, politikai és jogi sokszínűségét, amelyekben működik. A fenti kódex összhangban van a nemzetközileg elismert normákkal, irányelvekkel és szabványokkal, különösen az Emberi Jogok Nemzetközi Törvénykönyvével, az ILO alapvető egyezményeivel, az OECD iránymutatásokkal, az ENSZ Globális Megállapodásával, az MNE Nyilatkozattal és az ENSZ Üzleti és Emberi Jogi Irányelvekkel, elismerve a vállalat felelősségét, hogy vezető európai távközlési vállalatként technológiáját, termékeit és szolgáltatá-

sait az emberi jogok tiszteletben tartásának előmozdítására használja.

Sokszínűség

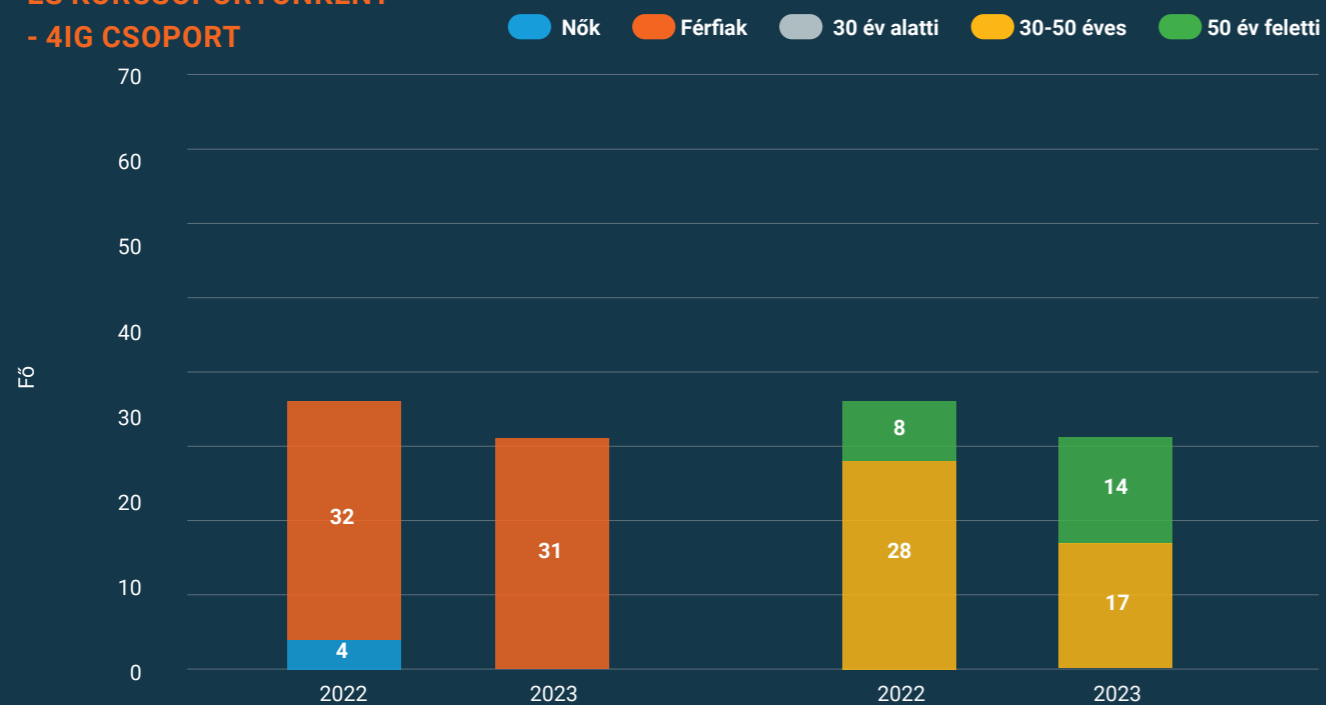
A vállalatcsoport bővülése páratlan lehetőséget biztosított arra, hogy a különböző háttérű, tapasztalatú és kultúrájú leányvállalatok csatlakozásával a sokszínűség jelentette érték érvényesüljön. A 4iG Csoport Etikai Kódexében hangsúlyozza a diverzitás és az esélyegyenlőség előmozdítását, az egymás iránti tisztelet megtartását.

Célunk, hogy mindenkinek egyenlő esélyeket biztosítsunk, és hogy a jelentkezőket és a munkavállalókat személyes jellemzőiktől, például faji vagy etnikai hovatartozástól, bőrszíntől, vallási vagy politikai világnézet-től, származástól, nemtől, szexuális beállítottságtól, kortól, nemi identitástól vagy annak kifejeződésétől, nemzetiségtől, családi állapottól, várandósságtól, gyermekszüléstől, genetikai tulajdonságtól, egészségügyi állapottól, illetve az alkalmazandó jogszabályok által védett egyéb helyzetétől, tulajdonságától vagy jellemzőjétől függetlenül egyenlő bánásmódban részesítsük.

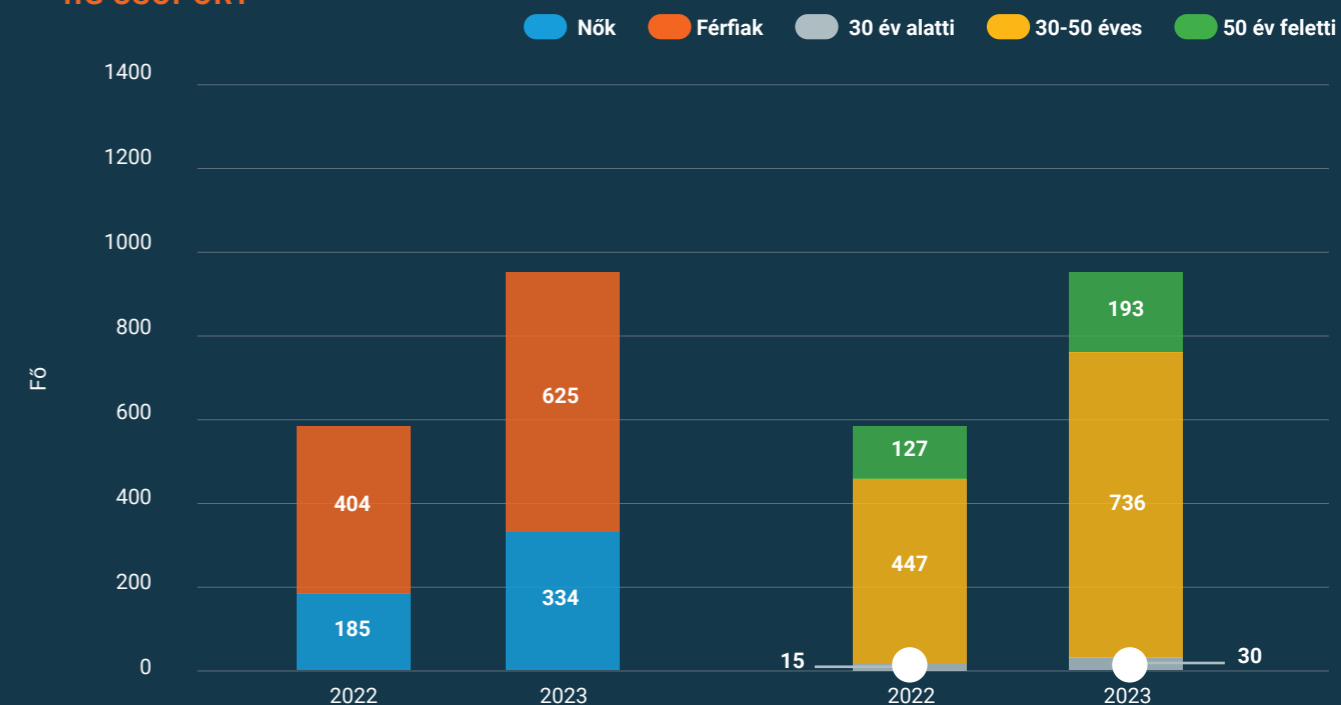
Törekszünk rá, hogy a munkavállalói körben a nemek közti egyensúlyt megteremt-sük, ezt már a toborzáskor is figyelembe vesszünk. Iparágunkban jellemzően alacsonyabb a nők aránya, azonban elvárásaként kerül megfogalmazásra a toborzásban résztvevő fejedelmek számára, hogy az egyes pozíciókra összeállított jelölti listán mindig legyen női jelölt is.

Az alábbi táblázatok bemutatják a cégcsoport jelentésbe bevont tagvállalatainak összesített munkavállalói megoszlását, valamint az irányító testületek tagjainak megoszlását nem és életkor szerint.

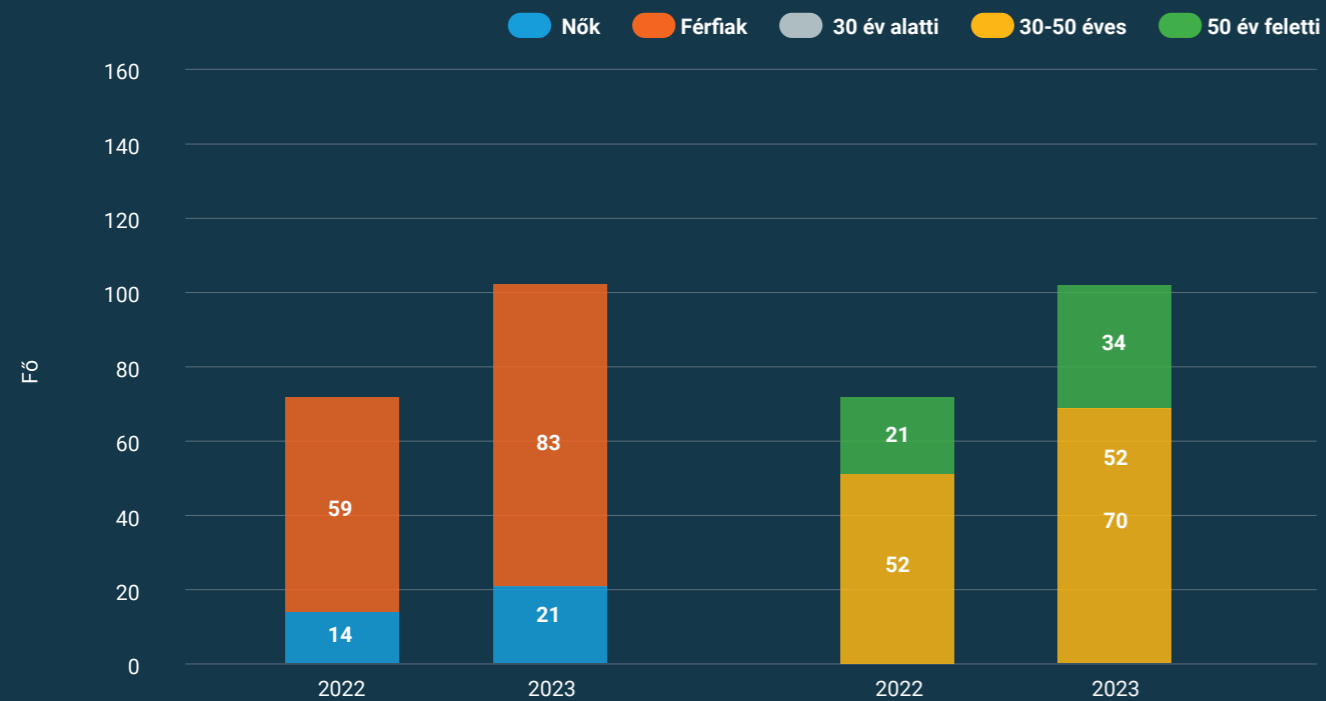
**IRÁNYÍTÓ TESTÜLET
SOKSZÍNŰSÉGE NEMENKÉNT
ÉS KORCSOPORTONKÉNT
- 4IG CSOPORT**



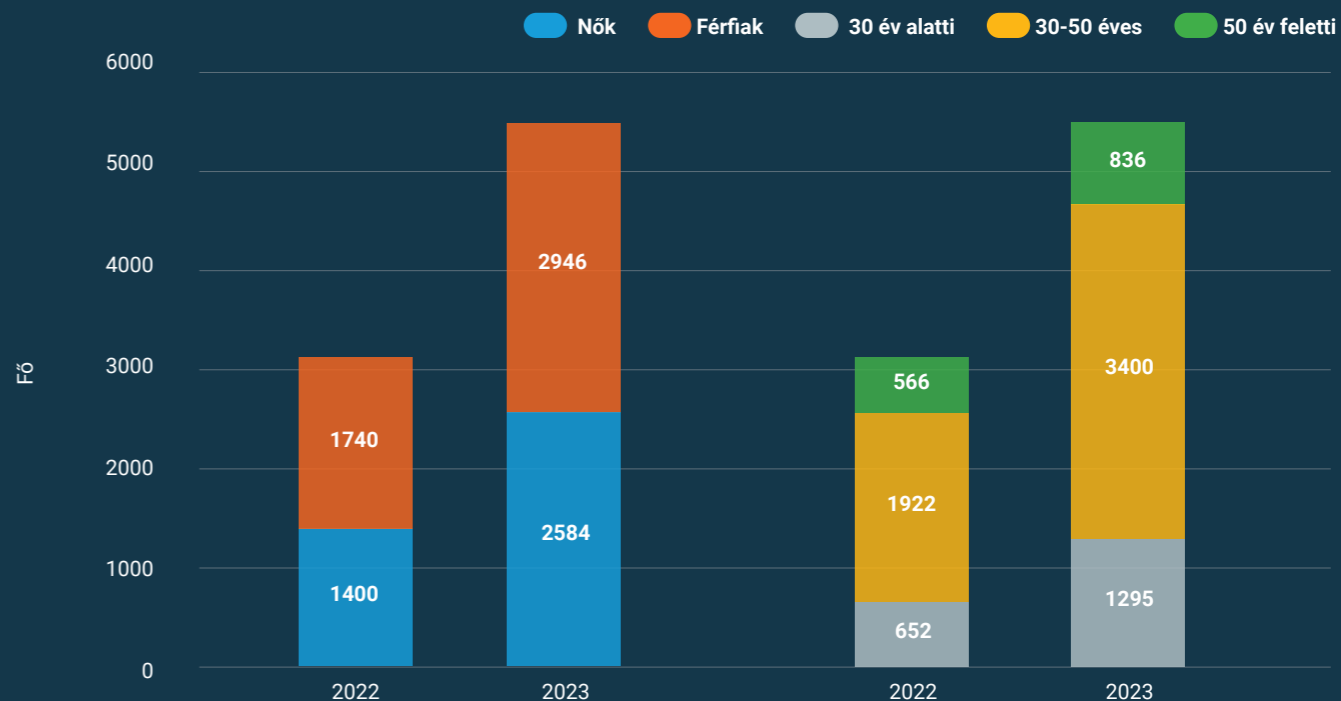
**KÖZÉPVEZETŐK SOKSZÍNŰSÉGE
NEMENKÉNT ÉS KORCSOPORTONKÉNT
- 4IG CSOPORT**



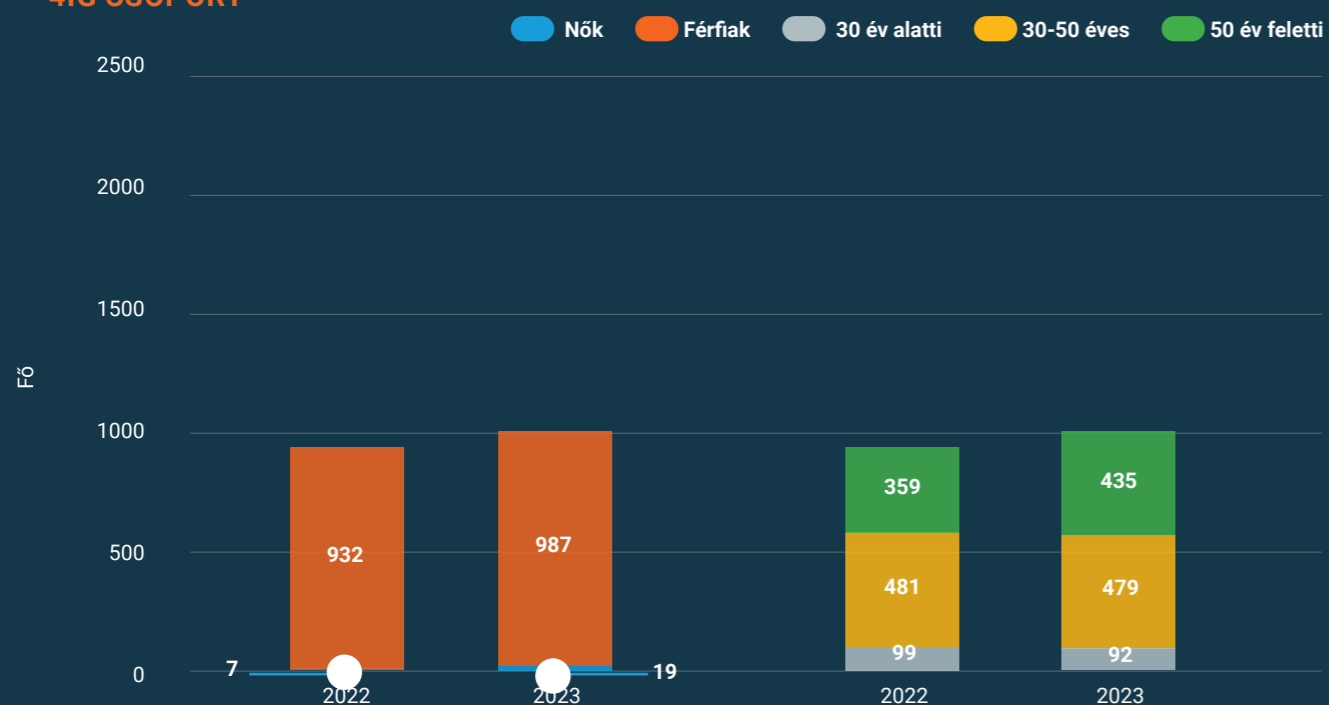
**FELSŐVEZETŐK SOKSZÍNŰSÉGE
NEMENKÉNT ÉS KORCSOPORTONKÉNT
- 4IG CSOPORT**



**SZELLEMI BEOSZTOTTAK SOKSZÍNŰSÉGE
NEMENKÉNT ÉS KORCSOPORTONKÉNT
- 4IG CSOPORT**



**FIZIKAI BEOSZTOTTAK SOKSZÍNŰSÉGE
NEMENKÉNT ÉS KORCSOPORTONKÉNT
- 4IG CSOPORT**



Munkavállalói sokszínűség	2022		2023	
	db	%	db	%
Irányító testület	36	100%	31	100%
nők	4	11,1%	0	0%
férfiak	32	88,9%	31	100%
30 év alatti	0	0%	0	0%
30-50 éves	28	77,8%	17	%
50 év feletti	8	22,24%	14	%
Felsővezetők	73	100%	104	100%
nő	14	19%	21	20%
férfi	59	81%	83	80%
30 év alatti	-	0%	0	0%
30-50 éves	52	71%	70	67%
50 év feletti	21	29%	34	33%

Munkavállalói sokszínűség	2022		2023	
	db	%	db	%
Középvezetők	589	100%	959	100%
nő	185	31%	334	35%
férfi	404	69%	625	65%
30 év alatti	15	3%	30	3%
30-50 éves	447	76%	736	77%
50 év feletti	127	22%	193	20%
Beosztottak – szellemi	3140	100%	5530	100%
nő	1400	45%	2584	47%
férfi	1740	55%	2946	53%
30 év alatti	652	21%	1295	23%
30-50 éves	1922	61%	3400	61%
50 év feletti	566	18%	836	15%
Beosztottak – fizikai	939	100%	1006	100%
nő	7	1%	19	2%
férfi	932	99%	987	98%
30 év alatti	99	11%	92	9%
30-50 éves	481	51%	479	48%
50 év feletti	359	38%	435	43%

HBLF X

A 4iG részt vett a HBLF X mentorprogramban. A program célja női vezetők következő generációjának összekapcsolása nemzetközi és helyi döntéshozókkal, vezetőkkal.

Az egyenlő lehetőségek megteremtése mellett fontos a diszkrimináció minden formájának megelőzése. A 4iG Csoport határozottan fellép minden diszkrimináció-gyanús esetben, és valamennyi munkavállalójától elvárja, hogy tartózkodjon minden olyan magatartástól, intézkedéstől, feltételtől, mulasztástól, utasítástól vagy gyakorlattól, amely (közvetlen vagy közvetett) hátrányos megkülönböztetéshez,

zaklatáshoz, kiközösítéshez, jogellenes elkülönítéshez vagy megtorláshoz vezet. Büszkék vagyunk rá, hogy a jelentéstételi időszak során nem volt bejelentett diszkriminációs eset a Csoporthoz tartozó társaságoknál.

7.2 Javadalmazás, juttatások

GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21, GRI 202-1, GRI 405-2

A 4iG Csoport elkötelezett a vonatkozó jogszabályoknak megfelelő tisztességes javadalmazási politika folytatása mellett. A cégcsoport 2023-ban is arra törekedett, hogy változatos és vonzó juttatási csomaggal honorálja az alkalmazottai munkáját. Béren felüli juttatásként cafetéria, nyelvtanfolyamok, tréningek, mobiltelefon-vásárlás, flottás mobilcsomag kiterjesztése családtagok részére, sportolási és magánegészségügyi kedvezmény is igénybe vehető volt.

A vállalat javadalmazási politikájának értelmében a legfelsőbb irányító testület fix tiszteletdíjban részesül, teljesítménytől függetlenül egyéb juttatásban nem. A vezérigazgató csak igazgatósági döntés esetén részesülhet egyszeri, kiváltó eseményhez köthető juttatásban. A cégcsoport felsővezetése általánosan fix bérrel rendelkezik, emellett változó javadalmazásban is részesülhetnek meghatározott stratégiai célok, feladatok teljesítése, illetve a tagvállalatok pénzügyi

eredményéhez kötött célok elérése esetén. A vállalat jelenleg nem rendelkezik ESG teljesítményhez vagy fenntarthatósági célokhoz kapcsolódó juttatási elemmel. A transzparencia jegyében az igazgatósági tagok kompenzációja a javadalmazási jelentésben kerül publikálásra.

A javadalmazás meghatározásának folyamatát független javadalmazási bizottság felügyeli. A kialakításra került javadalmazási politikával kapcsolatban a közgyűlés kérdéseket tehet fel, melyeket a javadalmazási bizottság köteles megválaszolni. A véglegesített javadalmazási politikát a közgyűlésnek kell elfogadnia.

A 4iG Csoport a kezdő bérezések meghatározásakor is arra törekszik, hogy a piaci körülményeknek megfelelő és a magas hozzáadott értékű munkával arányos javadalmazásban részesítse kollégáit. Általánosságban elmondható, hogy mind a női, mind a férfi kollégák esetében a belépő szintű bér jóval magasabb a helyi minimálbérnél.

Az általános belépő szintű bér százalékos aránya a helyi minimálbérhez viszonyítva	2022		2023	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi
4iG Nyrt.	231%	233%	219%	239%
Antenna Hungária	210%	280%	219%	280%
DIGI	216%	290%	153%	163%
Invitech	252%	258%	208%	235%
Vodafone	196%	203%	186%	233%
ONE Albania	172%	196%	188%	186%
ONE Crna Gora	108%	108%	126%	149%
ONE Crna Gora	154%	154%	108%	108%

A női egyenjogúság előmozdítása érdekében a 4iG Csoportban félévente felmérésre kerülnek a női-férfi munkabérek közötti különbségek. A vállalatcsoport dinamikus bővüléséből kifolyólag ezek a felmérések a jelentési időszakban elsődlegesen a jelenlegi helyzet megismerését, a különbségek mögött álló okok feltérképezését szolgálják.

A 4iG Csoportnál a munkabérek a piaci és szabályozói elvárásoknak megfelelően

kerülnek meghatározásra. A pozícióknak megfelelő bérsávon belül, a felvételt nyert munkavállalóknak lehetőségük van bértárgyalásra. A jelentkezők megfogalmazott bérigényében való különbségek mellett az azonos szinten lévő munkavállalók közötti béreltérést jelentős mértékben meghatározza a munkavállalók szaktudása, képesítése vagy nyelvismerete.

Nők alapfizetésének aránya a férfiakéhoz képest	Felsővezetők		Középvezetők		Beosztottak - szellemi		Beosztottak - fizikai	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
4iG Nyrt.	70%	78%	92%	98%	76%	86%	89%	-
Antenna Hungária	-	-	103%	87%	78%	81%	-	-
DIGI	-	-	82%	83%	71%	76%	51%	68%
Invitech	-	-	85%	84%	81%	90%	-	-
Vodafone	107%	69%	110%	86%	128%	77%	110%	95%
ONE Albania	-	72%	79%	84%	84%	83%	32%	78%
One Crna Gora	80%	80%	80%	87%	84%	82%	-	-

Az alábbi táblázat bemutatja, hogy a jelentésbe bevont vállalatok körében a szervezet legjobban fizetett alkalmazottjának éves kompenzációja mekkora arányát teszi ki az összes alkalmazott (a legjobban fizetett alkalmazottat kivéve) éves teljes kompenzációjának a mediánjához képest.

	2023
4iG Nyrt.	1369%
Antenna Hungária	707%
DIGI	1033%
Invitech	867%
One Albania	1248%
ONE Crna Gora	1186%
VFHU	1317%

7.3 Munkavállalói jóllét

GRI 3-3

A 4iG Csoport számára kulcsfontosságú a munkavállalói jóllét és elégedettség növelése. Hisszük, hogy az elkötelezett munkavállalók olyan értéket jelentenek, ami nélkülözhetetlen az üzleti és működési siker eléréséhez.

A munkavállalókra csapatszinten is odafigyelünk. Vezetőink készségeit csapathatékonyági képzésekkel támogattuk, amelyet aktívan felhasználhatnak a megfelelő csapatdinamikák kialakításához. A csapatvezetők széles mozgástérrel rendelkeznek a csapatépítő tréningek kezdeményezési lehetőségét illetően. A HR területtel szorosan együttműködve rendszeresen kerülnek megszervezésre az igényeknek megfelelő rövidebb workshopok vagy akár több napos elvonulások. A munkavállalók elégedettségének megteremtése kihívást jelent a 4iG Csoport gyors növekedési periódusában, ezért a munkatársak attitűdjét tagvállalattól függően évente változó gyakorisággal ún. Pulse Survey kérdőívekkel igyekszünk nyomon követni. Átfogó munkavállalói elégedettségmérést legutóbb 2023-ban végeztünk, ennek módszertanát a jövőben tovább kívánjuk fejleszteni. A szervezet stratégiai célja egy mérési rendszer kialakítása, melynek segítségével pontosabb képet kaphatunk a belső működés fejlesztendő területeiről.

A munkavállalók jóllétének fejlesztését számos belső program célozza, melyek közül kiemelkedő a Covid-19 járvány óta mű-

ködő a 4iG Care. A program célja eleinte a minden munkavállalóra kiterjedő egészség-és életbiztosítás bevezetése volt, melyet a felmerülő igényeknek megfelelően folyamatosan bővítettünk. Mára a 4iG Care-rel komplex munkavállalói jóléti szolgáltatáscsomagot nyújtunk, hangsúlyozva a fizikai és mentális egészség fontosságát. A későbbiekben a szolgáltatások körét egészségpénztári hozzájárulással tervezzük bővíteni.

A Care program piramis formában épül fel. A legtöbb szolgáltatás minden munkavállalói szinten elérhető. A vezetői beosztású kollégák kiegészítésként menedzserszűren is részt vehetnek

Az alkalmazottak munkaalkalmassági eredményeinek aggregált, anonim feldolgozásával megállapíthatóak a legjellemzőbb egészségügyi problémák, melyekre célzott megoldásokkal adhatunk válaszokat. A számítógép előtti munkavégzés miatt például gyakoriak a látásproblémák – az eredményt látva a 4iG Csoport megemelte a szemüveg-támogatásra fordítható keretösszeget.

A 4iG Care keretén belül rendszeresen szervezünk a fizikai és mentális egészséget érintő témákban előadásokat. A nyári hónapokban bőrbetegségekkel kapcsolatos előadás keretében hívtuk fel a figyelmet a napozás veszélyeire; az orosz-ukrán háború kitörését követően pedig a pénzügyi bizonytalanság kezelése érdekében a pénzügyi tudatosságot támogató előadás-sorozat került megtartásra.

A 4iG Care programban a sport népszerűsítésére is hangsúlyt helyezünk, mely az egészségmegőrző hatása mellett kiváló közösségépítő erővel bír. A 4iG életében meghatározó szerepet játszik a sport, cégcsoport és leányvállalati szinten is. Munkavállalói igényfelmérést követően sportköröket indítottunk, melyek vezetését több esetben a munkavállalók vállaltak magukra. A sportolási lehetőségek támogatása elkülönített költségvetésből történik: 2022-ben és 2023-ban is 10-10 millió forintot, fordítottunk erre a célra.

A sportkörökön felül a juttatási csomagban számos kedvezményes sportolási lehetőség érhető el a munkavállalók számára.

Munka és magánélet egyensúlya

A megfelelő munka-magánélet egyensúly javítja a munkahelyi jóllétet, és hosszú távon megelőzi a munkavállalók kiégését és esetleges távozását. A részmunkaidős foglalkoztatást, illetve a részlegesen otthoni munkavégzés lehetőségét továbbra is biztosítjuk munkatársaink számára.

Családbarát munkahelyként anyagi támogatást biztosítunk 4iG-s és Invitech-es munkavállalóink gyerekeinek nyári táboroztatásához. Az év során saját szervezésű programokkal is várjuk a gyermekeket: többek között rajzversenyt és mikulás ünnepséget bonyolítottunk le. A 4iG Csoport hisz abban, hogy a bevezetett intézkedések és gyakorlatok hozzájárulnak a munkavállalói elkötelezettség növeléséhez.

7.4 Munkavállalói tudás- és készségfejlesztés

GRI 3-3, GRI 404-1, 404-2, 404-3

Munkavállalók készségeinek és tudásának fejlesztése

Meggyőződésünk, hogy a tudás a legnagyobb érték minden vállalat számára. Különösen igaz ez az IT és telekommunikációs iparágban, ahol a folyamatos fejlődés és innováció elengedhetetlen a versenyképes, magas minőségű termék- és szolgáltatásportfólió fenntartásához. Munkavállalóink szaktudásának, kompetenciáinak fejlesztése elsődleges személyes fejlődésük és a szervezet hatékonyságának biztosítása érdekében. Ennek megfelelően a képzésekre biztosított keretösszeget az elmúlt években folyamatosan növeltük.

A 4iG Csoport képzési stratégiájának értelmében a vállalat az úgynevezett „blend-ed learning” megközelítést alkalmazza: a munkavállalók képességei 70%-ban munkavégzésük során, 20%-ban mentoringnak és coachingnak köszönhetően, 10%-ban pedig tréningek keretében kerülnek fejlesztésre. Az egyéni képzésterv kialakítása során elsődleges a kvalifikációhoz tartozó képzések nyújtása a törvényi előírások és megrendelői elvárások szerint. Másodlagos szempont a szakmai projektekhez szükséges egyéb kvalifikációk megszerzése.

A 4iG Nyrt. 2021 óta működő saját e-learning felülete változatos képzési és fejlesztési lehetőséget kínál a munkavállalók számára. Adott témakörökben a tréningek mellett szakkönyvek és filmek, testre szabott fejlesztési javaslatok is rendelkezésre állnak. A felületen minden munkavállaló megtalálja a munkájához leginkább illeszkedő képzésformát.

Az e-learning oktatásokon túl a munkatársak szakmai képzéseken, nyelvtanfolyamokon is részt vehetnek. A képzések spektruma rendkívül széles, több mint 1000 különböző opcióból lehet válogatni. A képzések lebonyolításában a 4iG Cso-

port jellemzően külső partnerek szakértelmére támaszkodik. A képzési portfólióban megközelítőleg 70 százalék a szakmai képzések, és 30 százalék a soft skill képzések aránya.

A vállalatcsoport különös hangsúlyt fektet a vezetők képzésére. A kulcsfontosságú képességeket összegző vezetői kompetenciamátrixunkat rendszeresen felülvizsgáljuk, igazodva a cég életében bekövetkezett változásokhoz. A vezetői képzések jellemzően offline tréningek és workshopok formájában valósulnak meg, melyeket a vezetők igényeinek figyelembevételével alakítunk ki.

A képzések biztosításával azon megrendelőink elvárásainak is eleget teszünk, akik – például a tendereken való sikeres részvétel érdekében – megkövetelik a 4iG Csoport munkavállalói részéről a különböző kvalifikációk megszerzését.

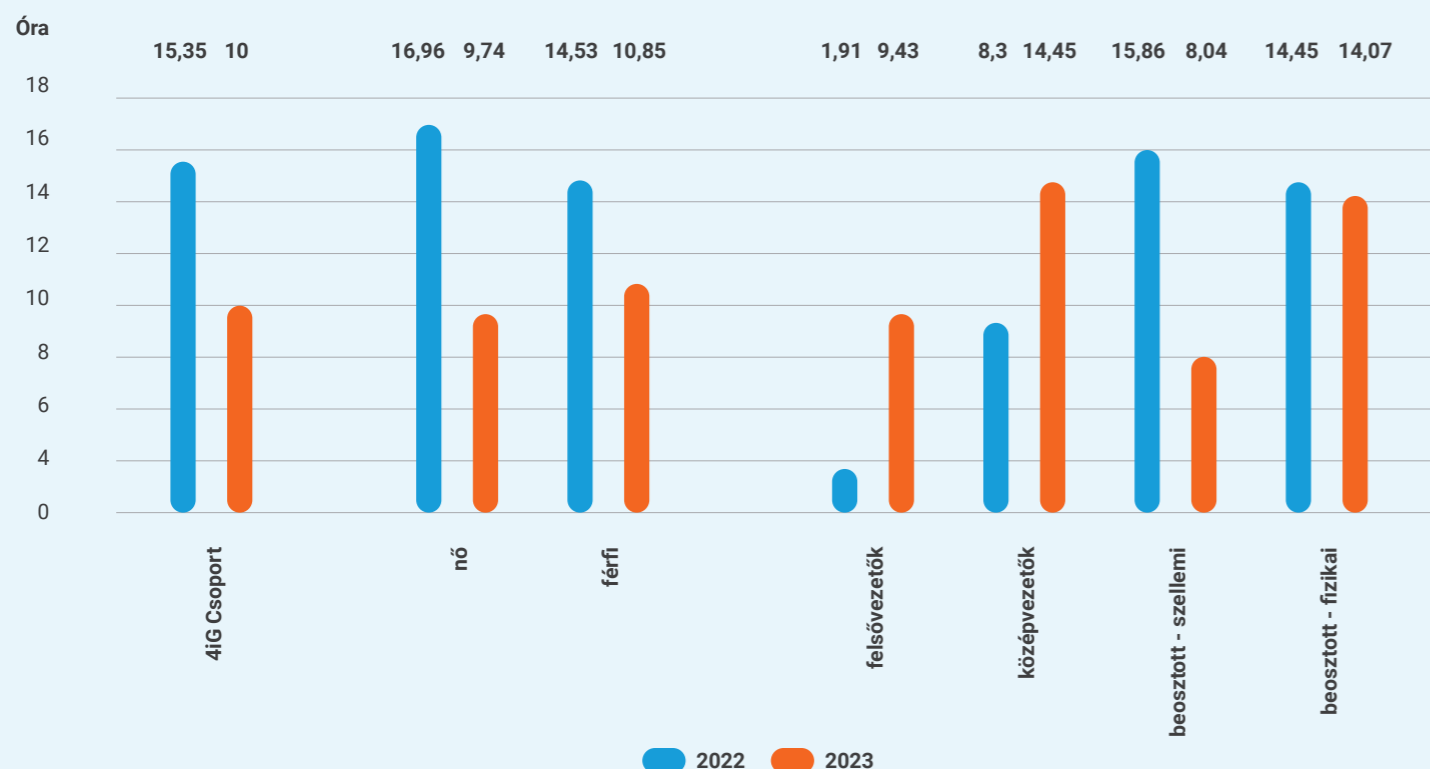
Fontos számunkra kollégáink egyéni fejlődésének támogatása. Ennek szellemében több munkavállalónkat tanulmányi szerződéssel útján támogatjuk a felsőfokú tanulmányok elvégzésében is, valamint nyelvtanfolyamok indításával a nyelvtudásuk

fejlesztésében. Mindez hozzájárul a munkavállalók munkapiaci értékének növeléséhez is.

A képzések száma az elmúlt években jelentősen emelkedett. A jövőre nézve a HR terület célként fogalmazta meg egy egységes képzés-irányítási és elemzési rendszer felállítását, mellyel hatékonyabban nyomon követhető a képzések iránti érdeklődés, illetve a képzések hatékonysága.

Képzési órák száma nemenként és munkavállalói kategóriánként	2022	2023
Képzési órák összesen	72 778	79 177
Egy főre jutó képzési óraszám - összesen	15,35	10
nő	16,96	9,74
férfi	14,53	10,85
felsővezetők	1,91	9,43
középvezetők	8,30	14,45
beosztott - szellemi	15,86	8,04
beosztott - fizikai	14,45	14,07

EGY FŐRE JUTÓ KÉPZÉSI ÓRÁK SZÁMA NEMENKÉNT ÉS MUNKAVÁLLALÓI KATEGÓRIÁNKÉNT - 4iG CSOPORT



Tehetségmenedzsment

A vállalatcsoport bővülése kihívást jelentett a tehetségek azonosítása és megtartása kapcsán is. 2022-ben ennek megoldására különböző tehetségmenedzsment programok kialakítását kezdtük meg anyavállalati szinten, melyek közül a legfontosabb a 4iG Csoport Talent Program, mely 2023 során is folytattunk.

A kulcs tehetségek azonosítására egy egységes, a teljes vállalatcsoportra alkalmazható tehetségmenedzsment-keretrendszer (3A modell) létrehozásán kezdtünk dolgozni. A modell véglegesítése 2023-ra volt tervezve, bevezetése 2024-től várható.

A tehetségmanagement egyik elemeként Mentorprogramot vezettünk be, az EmpowerMe!-t melyben a vállalat sikeres vezetői tapasztalatukkal segíthetik a fiatalok szakmai fejlődését. A mentorálás a szervezet sokszínűségi céljait is támogatja: lehetőség szerint a mentor-mentorált pár tagjai eltérő cégekből, akár eltérő országokból kerülnek majd ki.

Munkatársainknak lehetőségük van belső coaching és/vagy mentálhigiénés támogatás igénybevételére minden olyan témában, amely nagyobb kihívást jelent számukra,

vagy amelyben egyéni megküzdési stratégiájukat erősíteni szeretnék. A szolgáltatás bizalmi jellegéből adódóan anonim módon érhető el.

A tehetségeknek nemcsak a fejlesztése, hanem a szervezeten kívüli megtalálása is fontos a vállalatcsoport számára. A 4iG Csoport stratégiai partnerségre lépett meghatározó magyarországi egyetemekkel (Szegedi Tudományegyetem, Debreceni Egyetem, Óbudai Egyetem, Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem) az utánpótlásképzés támogatására. Az együttműködés keretében a 4iG Csoport előadások és gyakorlati képzések területén is támogatást nyújt.

Büszkék vagyunk a kiemelkedő teljesítményt nyújtó munkavállalóinkra, akiket évente „Az év dolgozója” díj keretében ismerünk el szélesebb körben, bízva abban, hogy eredményeik inspirálóan hatnak a vállalati kultúrára.

A rendszeres teljesítmény- és karrierértékelésben részesülő alkalmazottak százalékos aránya	2022	2023
Összesen	62%	26%
nő	63%	21%
férfi	62%	30%



7.5 Munkahelyi biztonság és egészségvédelem

GRI 3-3, GRI 403-2, GRI 403-3, 403-5, 403-9, 403-10

A 4iG Csoport tevékenységéből fakadóan a legszigorúbb munkavédelmi előírásoknak kíván megfelelni. A baleseteknek és egészségügyi kockázatoknak a vállalatcsoport szabálykövető magatartásával, folyamatos ellenőrzésekkel, az egymásra való maximális odafigyeléssel, valamint a biztonságos munkakörnyezet kultúrájának megteremtésével kívánja elejét venni.

A Csoport munkavédelmi szabályzata rögzíti a munkavédelem személyi, tárgyi és

szervezeti feltételeit. A jelentésbe bevont leányvállalatok mindegyike átfogó munkahelyi kockázatértékelési és munkavédelmi rendszert működtet, melyet munkavédelmi képviselő, esetlegesen külső munkavédelmi szolgáltató támogat. A munkavédelmi kockázatértékelés kiterjed a tagvállalatok által üzemeltetett infrastruktúrákra – például a hálózati lefedettséget biztosító mobiltoronyokra – is.

A tagvállalatok tevékenységétől függően a következő területeket, folyamatokat vizsgálva végzünk kockázatelemzést:

- munkahelyek, munkahelyi környezet
- gépek és berendezések
- képernyős munkahelyek, munkavállalók pszicho-szociális terheltsége
- kézi anyagmozgatás
- veszélyes anyagok

A munkavédelem szigorú elvárásainak való megfelelés és a biztonságos munkahely megteremtése érdekében a Csoport munkavállalói rendszeresen részt vesznek munkavédelmi oktatásokon a helyi jogszabályoknak megfelelően. Emellett a Csoport biztosítja a képzéseket olyan speciális munkakörökben, amelyek különleges munkavédelmi előkészületek igényelnek (pl. magasban történő munkavégzés). A legtöbb tagvállalatban elsősegélynyújtó képzésben is részesülnek a munkavállalók.

A munkavállalók kötelesek a veszélyt jelentő rendellenességről, üzemzavarról a munkáltatót azonnal tájékoztatni, azt tőlük elvárhatóan megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni a felettesüktől. A Csoportnál az egészséget veszélyeztető helyzetben a munkavégzés megtagadásának joga, illetve a megtorlás elleni védelem biztosított.

A munkavállalók rendelkezésére számos bejelentési forma áll rendelkezésére, úgy mint:

- a közvetlen felettes értesítése,
- a tűz-és munkavédelmi szakértőnek történő bejelentés,
- dedikált email címre üzenet írása,
- kapcsolatfelvétel a munkavédelmi képviselővel.

A munkabiztonsági és egészségvédelmi törekvéseknek köszönhetően a jelentésbe bevont vállalatok körében 2021-2023 során nem volt példa munkával kapcsolatos megbetegedésre. Emellett a munkával kapcsolatos balesetek is alacsony számban fordulnak elő a munkavállalók körében.

A 2023-ban tapasztalt sérülések fő típusai első sorban a következők voltak: végtag csont törése, zúzódása, vágott nyílt és zúzódott végtagok, izomzat húzódása/szakadása, ízületi ficam, áramütés.

A 2022-ben tapasztalt sérülések fő típusai első sorban a következők voltak: zúzódás, ficam, felületi sérülések, törés, áramütés, illetve vágás.

A balesetek megelőzése mellett a 4iG Csoport a munkavállalók fizikai egészségének megőrzését is alapvető feladatának tekinti. A munkavállalói jóllét című alfejezetben bemutatott 4iG Care program elemein túl egyéb szolgáltatások is elérhetőek a munkavállalók számára. A munkával kapcsolatos egészségügyi veszélyek megelőzése, valamint a kockázatok csökkentése érdekében a jelentésbe bevont leányvállalatok

eltérő megközelítést alkalmaznak. A rendszeres foglalkozás-egészségügyi vizsgálatok mellett a 4iG Nyrt. munkavállalói 10 százalékos kedvezményt kapnak az anyavállalat egészségügyi szolgáltató partnerénél. A ONE Albania egészségbiztosítást nyújt a munkavállalói számára, míg a ONE Crna Gora, és a DIGI rendszeres egészségügyi vizsgálatokat és szűrővizsgálatokat tart a kockázatosnak ítélt munkakörökben.

Munkával kapcsolatos sérülések	2021	2022	2023
Összes ledolgozott munkaóra	11 320 172	10 197 140	13 510 633
Halálos balesetek száma	1	0	0
1 millió munkaórára jutó halálos balesetek száma	0,09	0	0
Jelentős következménnyel járó balesetek száma	0	0	1
Jelentős következménnyel járó balesetekre vonatkozó arányszám	0	0	0,07

8. CSR

A 4iG Csoport társadalmi felelősségvállalási tevékenységét az erre a célra létrehozott alapítvány, a 4iG A Digitális Társadalomért Alapítvány koordinálja. Az alapítvány kuratóriumának tagjai a vezérigazgatóból és a felsővezetésből állnak, mely mutatja a szervezet vezetőségi szintű elkötelezettségét.

Meggyőződésünk, hogy a jelenleginél sokrétűbb és átfogóbb informatikai tudásra van szükség minden korosztályban, ép és fogyatékossgal élő emberek esetében egyaránt. Emiatt, illetve a 4iG Csoport tevékenységéből adódóan, az alapítvány kiemelt figyelmet fordít az elmaradott régiók digitális felzárkóztatására és a digitális oktatásra.

Az alapítvány céljai a következők:

- oktatási intézmények (óvoda, általános iskola, középiskola, felsőoktatás) digitális infrastruktúrájának fejlesztése és támogatása, az oktatás digitális fejlődésének, illetve átállásának támogatása;
- hazai és külföldön bejegyzett társadalmi és szakmai szervezetek támogatása a digitalizációval, informatikai fejlesztésekkel, képzéssel és ismeretterjesztéssel összefüggő területeken;
- hátrányos helyzetű és megváltozott munkaképességű emberek informatikai oktatása, valamint hátrányos helyzetű társadalmi csoportok digitális környezetének fejlesztése, továbbképzése;
- ösztöndíj jellegű tehetséggondozás az informatikai, és informatikával összefüggő képzési, oktatási területeken;

- a 4iG Nyrt. üzletpolitikájával megegyező, határon túli területeken a jövő generációk informatikai ismereteinek, képzésének, oktatásának, valamint szaktudásának fejlesztése;
- az egészségügy digitalizációjának támogatása;
- a digitalizáció támogatása, digitális infrastruktúra fejlesztése a kultúra, sport és egyéb területeken;
- digitális ismeretterjesztés;
- társadalmilag kiemelkedő jelentőségű ügyek felkarolása és támogatása

A 4iG Csoport társadalmi felelősségvállalási projektjei közül kiemelkedik az Ökumenikus Segélyszervezettel való együttműködés. Ennek keretében a vállalat 12 millió forintot adományozott az ukrainai humanitárius katasztrófa enyhítésére. A szervezet támogatta továbbá a Szegedi Tudományegyetem nyári iskoláját 1 millió forinttal, melynek keretében a 4iG Mentor vezető szakembere a 3D nyomtatás technológiájáról osztotta meg ismereteit az érdeklődőkkel. Emellett a szervezet 2 millió forinttal támogatta a Swiss Rákkutatásért és Fájdalommal Élőkért Alapítványt, melyből egy mobil orvosi rendelő működési költségeit finanszírozták.

A 4iG Csoport az adományozás mellett a szponzorációban is aktív szerepet vállal: első sorban olyan digitalizációval, infokommunikációval kapcsolatos eseményeket szponzorál, mint például a Media Hungary vagy az Internet Hungary.

9. EU Taxonómia jelentés

A Taxonómiáról

Az Európai Bizottság által elfogadott EU Taxonómia szabályozás (2020/852/EU) hivatott kialakítani a fenntartható gazdasági tevékenységek osztályozási rendszerét. Célja annak meghatározása, hogy az egyes gazdasági tevékenységek milyen feltételek teljesítése esetén minősülnek fenntarthatónak. A szabályozás közös értelmezési keretrendszert biztosít az EU területén, visszaszorítva a „zöld” vagy „fenntartható” megnevezések megalapozatlan használatát. A szabályozás emellett beszámolási kötelezettséget támaszt a pénzügyi és nem pénzügyi vállalatok bizonyos körével szemben arról, hogy a tevékenységük milyen arányban feleltethető meg a szabályozás fenntarthatósági kritériumainak.

A jelentéstételi kötelezettség elvárásait a 2021/2178-as számú felhatalmazáson alapuló jogi aktus (Disclosure Delegated Act) részletezi. A szabályozás hatálya alá tartozó vállalatoknak két szempont – igazítható és igazodó gazdasági tevékenységek – szerint kell 3-3 pénzügyi indikátort bemutatnia.

A két szempont esetén bemutatandó pénzügyi indikátorok az adott tevékenységekhez köthető árbevétel, CAPEX és OPEX értékek. A mutatók pontos értelmezését a 2021/2178-as számú rendelet részletezi.

Igazítható gazdasági tevékenységek

Az első szempont az 'igazíthatóság' (Eli-

gibility), mely azt mutatja meg, hogy a jelentést tevő szervezet gazdasági tevékenységei között mekkora arányt képviselnek azok, amelyek szerepelnek az EU által összeállított „Eligible” tevékenységek listáján. Ez a lista tartalmazza azokat a jogosult/igazodó tevékenységeket, melyeket megfelelő feltételek mellett fenntarthatónak lehet minősíteni. A kapcsolódó pénzügyi mutatószámokkal kiszámítható, hogy egy szervezet tevékenységének mekkora részét teszi ki a Taxonómia szempontból releváns tevékenységek.

Igazodó gazdasági tevékenységek

Amennyiben egy vállalat rendelkezik igazítható tevékenységekkel, második lépésben azt szükséges megvizsgálni, hogy ezeket a tevékenységeket fenntartható módon végzi-e, vagy sem. A második szempont az 'igazodás' (Alignment), mely azt mutatja meg, hogy egy jelentést tevő szervezet gazdasági tevékenységei között milyen arányban vannak az igazodó tevékenységek, vagyis azok, amelyeket az EU által lefektetett kritériumrendszer alapján ténylegesen fenntarthatóan végez. 'Alignment' kritériumok kizárólag a jogosult tevékenységekhez tartoznak, következésképp az 'Alignment' kapcsán jelentett arány nem lehet magasabb, mint az 'Eligibility' kapcsán jelentett arány. A két arány közötti eltérés azt mutatja, hogy vannak olyan tevékenységei az adott szervezetnek, melyeket EU-s kritériumok szerint lehetséges fenntarthatóan végezni, azonban ezeknek a feltételeknek az adott szervezet aktuálisan nem felel meg. Ilyen formán ez a különbség kijelöli a szervezet fejlődési potenciálját.

Hat környezetvédelmi célnak való megfelelés

A taxonómiához való igazodás vizsgálata három lépésben valósul meg:

1) A gazdasági tevékenységnek jelentős mértékben hozzá kell járulnia hat környezetvédelmi célkitűzés legalább egyik eleméhez.

A hat környezetvédelmi cél:

1. Az éghajlatváltozás mérséklése
2. Az éghajlatváltozáshoz való alkalmazkodás
3. A víz és a tengeri erőforrások fenntartható használata és védelme
4. A körforgásos gazdaságra való átállás
5. A szennyezés megelőzése és csökkentése
6. A biológiai sokféleség és az ökoszisztémák védelme és helyreállítása

A kiválasztott tevékenységek megfelelése, környezeti célokhoz való hozzájárulása a technikai vizsgálati kritériumokban meghatározott feltételek fennállása esetén értelmezhető. A 2022-es évhez kapcsolódóan egyelőre csak az első két környezeti célhoz kapcsolódóan kell megvizsgálnia a szervezeteknek az igazodás mértékét.

2) Az „Igazodás” második kritériuma, hogy az egyik környezeti cél támogatása mellett a tevékenység nem károsíthatja jelentősen a fennmaradó öt környezeti célt (Do No Significant Harm – DNSH elv). A jelentős károkozás elkerülésének feltételeit szintén

a technikai vizsgálati kritériumok tartalmazták.

3) A harmadik feltétel a minimum biztosítékok alkalmazása (Minimum Safeguards). Ennek értelmében a vállalatnak emberi jogokat érintő nemzetközi egyezményeknek megfelelő felelős üzleti magatartást kell tanúsítania, összhangban a következőkkel: az OECD multinacionális vállalkozásokra vonatkozó irányelvei és az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó ENSZ-irányelvek, beleértve a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról szóló nyilatkozatában azonosított nyolc alapvető egyezményben, valamint az Emberi Jogok Nemzetközi Törvényében rögzített elveket és jogokat.

A taxonómiához igazodó tevékenységek:

Az EU Taxonómia megfelelés vizsgálata a 2023-as fenntarthatósági jelentés elkészítésének keretei között zajlott. Ahogy a 4iG Csoport fenntarthatósági jelentésében rögzítjük, a 2032-es jelentés nem a teljes konszolidált vállalati körre terjedt ki, emiatt az EU Taxonómia megfelelés is csak a fenntarthatósági jelentésbe foglalt vállalatokra korlátozódik (ezek a következők: 4iG Nyrt, Antenna Hungária Zrt., DIGI Távközlési és Szolgáltató Kft., Invitech ICT Services Kft, Vodafone, ONE Albania sh.a és a One Crna Gora DOO).

A vizsgált vállalati körben az alábbi tevékenységek relevánsak:

6.5 Motorkerékpárok, személygépkocsik és könnyű haszongépjárművek által végzett szállítás

6.6 Közúti áruszállítás

7.3 Energiahatékonysági berendezések üzembe helyezése, karbantartása és javítása

7.4 Elektromos járművek töltőállomásainak üzembe helyezése, karbantartása és javítása épületeken belül (és az épületekhez tartozó parkolóhelyeken)

7.7 Épületek vásárlása és tulajdonjoga

8.1 Adatfeldolgozási szolgáltatás

8.2.A Információ-technológiai szolgáltatás

8.2.M (Az éghajlatváltozáshoz való alkalmazkodás) Adatközpontú megoldások az ÜHG-kibocsátás csökkentésére

8.3 Műsorösszeállítás, műsorszolgáltatás

9.3 Épületek energiahatékonyságával kapcsolatos szakmai szolgáltatások

13.3 Film, videó gyártás, televízióműsor gyártása, hangfelvétel kiadás

A taxonómiai közzététel a 2021/2139/EU rendelet alapján az alábbi táblázatokban került részletezésre:

Gazdasági tevékenység	Kódok	Az árbevétel abszolút összege (millió forint)	Az árbevétel aránya (%)	Lényeges hozzájárulási kritériumok										DNSH-kritérium (A jelentős károkozás elkerülése)						
				Az éghajlatváltozás mérséklése	Az éghajlatváltozáshoz való alkalmazkodás	A víz és a tengeri erőforrások fenntartható használata és védelme	A körforgásos gazdaságra való átállás	A szennyezés megelőzése és csökkentése	A biológiai sokféleség és az ökoszisztémák védelme és helyreállítása	Az éghajlatváltozás mérséklése	Az éghajlatváltozáshoz való alkalmazkodás	A víz és a tengeri erőforrások fenntartható használata és védelme	A körforgásos gazdaságra való átállás	A szennyezés megelőzése és csökkentése	A biológiai sokféleség és az ökoszisztémák védelme és helyreállítása	Minimumum biztosítékok	Az árbevétel taxonómiához igazodó hányada 2023-ban (%)	Az árbevétel taxonómiához igazodó hányada 2021-ben (%)	Kategória (T: támogató tevékenység)	Kategória (A: átállási tevékenység)
A. Taxonómiához igazítható tevékenységek																				
A.1. Környezeti szempontból fenntartható (taxonómiához igazodó) tevékenységek																				
A környezeti szempontból fenntartható (Taxonómiához igazodó) tevékenységek árbevétele (A.1)		0	0%													0%	N/A			
A.2 Taxonómiához igazítható, de környezeti szempontból nem fenntartható tevékenységek (taxonómiához nem igazodó tevékenységek)																				
Adatfeldolgozási szolgáltatás		8.1	2 497	0,42%																
Információ-technológiai szolgáltatás		8.2 A	69 023	11,61%																
Adatközpontú megoldások az ÜHG-kibocsátás csökkentésére		8.2 M	1 784	0,30%																
Műsorösszeállítás, műsorszolgáltatás		8.3	65 812	11,07%																
Épületek energiahatékonyságával kapcsolatos szakmai szolgáltatások		9.3	59	0,01%																
Film, videó gyártás, televízióműsor gyártása, hangfelvétel kiadás		13.3	9 928	1,67%																
Taxonómiához igazítható, de környezeti szempontból nem fenntartható tevékenységek (Taxonómiához nem igazodó tevékenységek) árbevétel-e (A.2)			149 103	25,08%	25,08%											25,08%	N/A			
Összesen (A.1 + A.2)			149 103	25,08%													25,08%	N/A		
B. Taxonómiához nem igazítható tevékenységek																				
B. Taxonómiához nem igazítható tevékenységek árbevétel-e (B)			445 407	74,92%																
Összesen (A+B)			594 510	100,00%																

Gazdasági tevékenység	Kódok	A CAPEX abszolút összege (millió forint)	A CAPEX aránya (%)	Lényeges hozzájárulási kritériumok										DNSH-kritérium (A jelentős károkozás elkerülése)				
				Az éghajlatváltozás mérséklése	Az éghajlatváltozáshoz való alkalmazkodás	A víz és a tengeri erőforrások fenntartható használata és védelme	A körforgásos gazdaságra való átállás	A szennyezés megelőzése és csökkentése	A biológiai sokféleség és az ökoszisztémák védelme és helyreállítása	Az éghajlatváltozás mérséklése	Az éghajlatváltozáshoz való alkalmazkodás	A víz és a tengeri erőforrások fenntartható használata és védelme	A körforgásos gazdaságra való átállás	A szennyezés megelőzése és csökkentése	A biológiai sokféleség és az ökoszisztémák védelme és helyreállítása	Minimum biztosítottékok	Az CAPEX taxonómiához igazodó hányada 2023-ban (%)	Az CAPEX taxonómiához igazodó hányada 2021-ben (%)
A. Taxonómiához igazítható tevékenységek																		
A.1. Környezeti szempontból fenntartható (taxonómiához igazodó) tevékenységek																		
A környezeti szempontból fenntartható (Taxonómiához igazodó) tevékenységek CAPEX-e (A.1)		0	0%													0%	N/A	
A.2 Taxonómiához igazítható, de környezeti szempontból nem fenntartható tevékenységek (taxonómiához nem igazodó tevékenységek)																		
Energiahatékonysági berendezések üzembe helyezése, karbantartása és javítása	7.3	65	0,15%															
Épületek vásárlása és tulajdonjoga	7.7	0	0,00%															
Adatfeldolgozási szolgáltatás	8.1	39	0,09%															
Adatközpontú megoldások az ÜHG-kibocsátás csökkentésére	8.2 M	614	1,41%															
Műsorösszeállítás, műsorszolgáltatás	8.3	501	1,15%															
Film, videó gyártás, televízióműsor gyártása, hangfelvétel kiadás	13.3	57	0,13%															
Taxonómiához igazítható, de környezeti szempontból nem fenntartható tevékenységek (taxonómiához nem igazodó tevékenységek) CAPEX-e (A.2)		1285	2,95%														2,95%	N/A
Összesen (A.1 + A.2)		1285	2,95%														2,95%	N/A
B. Taxonómiához nem igazítható tevékenységek																		
B. Taxonómiához nem igazítható tevékenységek CAPEX-e (B)		29 731	97,05%															
Összesen (A+B)		30 633	100,00%															

Gazdasági tevékenység	Kódok	Az OPEX abszolút összege (millió forint)	Az OPEX aránya (%)	Lényeges hozzájárulási kritériumok										DNSH-kritérium (A jelentős károkozás elkerülése)				
				Az éghajlatváltozás mérséklése	Az éghajlatváltozáshoz való alkalmazkodás	A víz és a tengeri erőforrások fenntartható használata és védelme	A körforgásos gazdaságra való átállás	A szennyezés megelőzése és csökkentése	A biológiai sokféleség és az ökoszisztémák védelme és helyreállítása	Az éghajlatváltozás mérséklése	Az éghajlatváltozáshoz való alkalmazkodás	A víz és a tengeri erőforrások fenntartható használata és védelme	A körforgásos gazdaságra való átállás	A szennyezés megelőzése és csökkentése	A biológiai sokféleség és az ökoszisztémák védelme és helyreállítása	Minimum biztosítékok	Az OPEX taxonómiához igazodó hányada 2023-ban (%)	Az OPEX taxonómiához igazodó hányada 2021-ben (%)
A. Taxonómiához igazítható tevékenységek																		
A.1. Környezeti szempontból fenntartható (taxonómiához igazodó) tevékenységek																		
A környezeti szempontból fenntartható (Taxonómiához igazodó) tevékenységek OPEX-e (A.1)		0	0%													0%	N/A	
A.2 Taxonómiához igazítható, de környezeti szempontból nem fenntartható tevékenységek (taxonómiához nem igazodó tevékenységek)																		
Motorkerékpárok, személygépkocsik és könnyű haszongépjárművek által végzett szállítás	6.5	6 079	26,66%															
Közúti áruszállítás	6.6	39	0,17%															
Elektromos járművek töltőállomásainak üzembe helyezése, karbantartása és javítása épületeken belül (és az épületekhez tartozó parkolóhelyeken)	7.4	43	0,19%															
Épületek vásárlása és tulajdonjoga	7.7	1 808	7,93%															
Adatfeldolgozási szolgáltatás	8.1	616	2,70%															
Adatközpontú megoldások az ÜHG-kibocsátás csökkentésére	8.2 M	59	0,26%															
Műsorösszeállítás, műsorszolgáltatás	8.3	7 142	31,32%															
Film, videó gyártás, televízióműsor gyártása, hangfelvétel kiadás	13.3	1 881	8,25%															
Taxonómiához igazítható, de környezeti szempontból nem fenntartható tevékenységek (taxonómiához nem igazodó tevékenységek) CAPEX-e (A.2)		17 667	77,48%															
Összesen (A.1 + A.2)		17 667	77,48%														77.48%	N/A
B. Taxonómiához nem igazítható tevékenységek																		
B. Taxonómiához nem igazítható tevékenységek OPEX-e (B)		5 135	22,52%															
Összesen (A+B)		22 802	100,00%															

A pénzügyi indikátorok kiszámítása a 2021/2178/EU felhatalmazáson alapuló rendelet útmutatásai szerint történt.

A vállalatcsoport tevékenységei egyelőre nem taxonómiához igazodóak, az „Align-

ment” feltételei közül több esetben is hiányosság tapasztalható. A 4iG Csoport célja ezen feltételek javítása a későbbi években, a jobb megfelelés érdekében.

10. GRI Tartalmi Index

A GRI szabvány által kijelölt indikátorok mellett a Csoport fenntarthatósági teljesítményének mérésére saját indikátorokat is használt 4IG-X megjelöléssel.

GRI Standard	GRI közzététel	Oldalszám	
GRI 2: Általános közzétételek 2021	2-1 Szervezeti adatok	3	
	2-2 A szervezet fenntarthatósági jelentésében szereplő entitások	3	
	2-3 Beszámolási időszak, gyakoriság és kapcsolattartás	3	
	2-4 Az információk újra közlése	3	Újra közlésre került a 2021-2023-as hulladékos adat, valamint a jelentésbe bevont vállalatok köre jelentősen változott.
	2-5 Külső hitelesítés	3	
	2-6 Tevékenységek, értéklánc és egyéb üzleti kapcsolatok	6	
	2-7 Munkavállalók	35	
	2-8 Nem alkalmazásban álló dolgozók	35	
	2-9 Vállalatirányítási struktúra és összetétel	9	
	2-10 A legfelsőbb irányítói testület tagjainak nominálása és kiválasztása	9	
	2-11 A legfelsőbb irányítói testület elnöke	9	
	2-12 A legfelsőbb irányító testület szerepe a hatások kezelésének felügyeletében	10	
	2-13 A felelősség megosztása a hatások kezelése érdekében	10	
	2-14 A legfelsőbb irányító testület szerepe a fenntarthatósági jelentéskészítésben	10	
	2-15 Összeférhetetlenség	20	

GRI Standard	GRI közzététel	Oldalszám	
GRI 2: Általános közzétételek 2021	2-16 A kritikus problémák kommunikációja	23	
	2-17 A legfőbb irányítói testület átfogó tudása	9	
	2-18 A legfelsőbb irányítói testület teljesítményének értékelése	9	A 2022-es évben a teljesítmény értékelésbe nem kerültek fenntarthatósági szempontok.
	2-19 Javadalmazási politikák	44	
	2-20 A javadalmazás meghatározásának folyamata	44	
	2-21 Éves teljes kompenzációs ráta	44	
	2-22 A fenntartható fejlődési stratégiával kapcsolatos nyilatkozat		
	2-23 Irányelvek iránti elköteleződés	6	
	2-24 Az irányelvek iránti elköteleződés integrálása	20	
	2-25 A negatív hatások helyreállításának folyamatai	23	
	2-26 Tanácsok kérésének és aggályok felvetésének mechanizmusa	23	
	2-27 Törvényeknek és jogszabályoknak való megfelelés	23	
	2-28 Szervezeti tagságok	20	
	2-29 Érintetti kapcsolatfelvétel megközelítése	11	
2-30 Kollektív szerződések	35		
GRI 3: Lényeges témák 2021	3-1 A lényeges témák meghatározásának folyamata	3	
	3-2 A lényeges témák listája	3	
	3-3 A lényeges témák kezelése	51	
Üzleti működés 4IG	3-3 Lényeges témák	51	
	4IG-1 Rugalmas üzleti működés	14	
Innováció 4IG	3-3 Lényeges témák	51	
	4IG-2 Innovatív megoldások alkalmazása	17	
Ügyfél-elégedettség 4IG	3-3 Lényeges témák	51	
	4IG-3 Ügyfél-elégedettség	18	
GRI 201: Gazdasági Teljesítmény 2016	201-1 Közvetlen megtermelt és elosztott gazdasági érték	14	
	201-4 A kormánytól kapott pénzügyi támogatás	14	
GRI 202: Piaci jelenlét 2016	202-1 Az általános belépő bér aránya a helyi minimálbérhez viszonyítva, nemek szerinti bontásban	44	

GRI Standard	GRI közzététel	Oldalszám	
GRI 204: Beszerzési gyakorlatok 2016	204-1 A helyi beszállítókra fordított kiadások aránya	16	
GRI 205: Antikorrupció 2016	205-1 A korrupcióval kapcsolatos kockázatok szempontjából értékelt műveletek	20	
	205-2 Kommunikáció és képzés a korrupcióellenes politikákról és eljárásokról	20	
	205-3 Megerősített korrupciós esetek és a megtett intézkedések	20	
GRI 206: Versenyellenes magatartás 2016	206-1 Versenyellenes magatartás, trösztellenes és monopolhelyzet miatt indított jogi eljárások	20	
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energiafogyasztás a szervezeten belül	26	
	302-3 Energiaintenzitás	26	
	302-4 Az energiafogyasztás csökkentése	26	
GRI 305: Kibocsátások 2016	305-1 Közvetlen (Scope 1) ÜHG-kibocsátás	30	
	305-2 Energia közvetett (Scope 2) ÜHG-kibocsátás	30	
	305-4 Az üvegházhatású gázok kibocsátásának intenzitása	30	
	305-5 Az üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentése	30	
	305-7 Nitrogén-oxidok (NOx), kén-oxidok (SOx) és egyéb jelentős légszennyező anyagok kibocsátása	30	
GRI 306: Hulladék 2020	306-1 Hulladéktermelés és a hulladékkal kapcsolatos jelentős hatások	33	
	306-3 Termelt hulladék	33	
	306-4 Az ártalmatlanításból kivont hulladék	33	
	306-5 Az ártalmatlanításra irányított hulladék	33	
GRI 401: Munkáltatói gyakorlatok 2016	401-1 Újjonnan felvett és kilépett munkavállalók	35	
GRI 403: Munkahelyi egészség és biztonság 2018	403-2 Veszélyek azonosítása, kockázatértékelés és baleset vizsgálat	51	
	403-3 Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatások	51	
	403-5 Munkavállalói képzés a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal kapcsolatban	51	
	403-9 Munkával kapcsolatos sérülések	51	
	403-10 Munkával kapcsolatos megbetegedés	51	

GRI Standard	GRI közzététel	Oldalszám	
GRI 404: Képzés és oktatás 2016	404-1 Egy munkavállalóra jutó átlagos, éves képzési órák	17	
	404-2 A munkavállalók készségeinek fejlesztését célzó programok és az átmenetet segítő programok	17	
	404-3 A rendszeres teljesítmény- és karrierértékelésben részesülő alkalmazottak százalékos aránya	17	
GRI 405: Diverzitás és egyenlő lehetőségek 2016	405-1 Az irányító testületek és a munkavállalók sokszínűsége	47	
	405-2 A nők és a férfiak alapfizetésének és javadalmazásának aránya	47	
GRI 405: Diverzitás és egyenlő lehetőségek 2016	405-1 Az irányító testületek és a munkavállalók sokszínűsége	35	
	405-2 A nők és a férfiak alapfizetésének és javadalmazásának aránya	44	
GRI 406: Diszkrimináció mentesség 2016	406-1 A diszkriminációs esetek és a meghozott korrekciós intézkedések	35	
GRI 418: Fogyasztói adatvédelem 2016	418-1 Az ügyfelek magánéletének megsértésével és az ügyfeladatok elvesztésével kapcsolatos megalapozott panaszok	22	



4iG

www.4ig.hu