FENNTARTHATÓSÁGI JELENTÉS

2022

Tartalomjegyzék

A JELENTÉSRŐL 3
A lényeges témák meghatározása 3
VEZÉRIGAZGATÓI KÖSZÖNTŐ 4
A 4iG csoport bemutatása 6
Tevékenységünk 6
A szervezet vezetősége 9
A fenntarhatósági szervezeti irányítása 10
Érintett kapcsolataink 11

GAZDASÁGI TELJESÍTMÉNY 14
Rugalmas üzleti működés 14
Beszerzési gyakorlat 16
Innovatív megoldások alkalmazása 18
Ügyfélelégedettség 18

FELELŐS VÁLLALATIRÁNYÍTÁS 20
Integritás és compliance 20
Adatvédelem és információs biztonság 22
Jogszabályi 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	2022. január 1. - december 31. (2022-es pénzügyi év)
Jelentéstétel gyakorisága	éves
Jelentéskészítési szabvány	GRI Standards (2021)
Külső hitelesítés	A jelentés nem került hitelesítésre.
Előző jelentés dátuma	2022. 09. 01.

Bár a jelentésbe bevont leányvállalatok a fenti dátumoktól fogva tagjai a 4iG Csoportnak, a 2022. évi fenntarthatósági jelentés a leányvállalatok 2021-2022-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 2021-es lényeges témalistáját egészítettük ki benchmark elemzéssel (nemzetközi versenytársak, illetve üzleti partnerek lényeges témáinak azonosításával), valamint az MSCI és a SASB iparágspecifikus ajánlásaival. Ezekből – hatásvizsgálatot követően – létrehoztunk egy úgynevezett hosszú listát, melyet az érintettek bevonásával súlyoztunk a kettős lényegesség szempontrendszere 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 társadalomra.

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. április 11.
DIGI Távközlési és Szolgáltató Kft.	2022. január 3.
One Crna Gora DOO	2021. december 21.
ALBtelecom sh.a. *	2022. március 4.
One Telecommunication sh.a.*	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	Jogszabályi és etikai megfelelés	Felelős vállalatirányítás
9	Tehetségek bevonzása és megtartása	Felelős foglalkoztatás
10	Rugalmas üzleti működés	Gazdasági teljesítmény
11	Energiahatékonyság és üvegházhatású gázkibocsátás	Környezet

[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

Fekete Péter

Group CEO
4iG Nyrt.

Tisztelt olvasó!

A 4iG Nyrt., Magyarország meghatározó infokommunikációs és technológiai vállalatcsoportja hatalmas fejlődésen ment keresztül 2023-ban. A cégcsoport nem csak méretében és árbevételében, de a munkavállalók létszámában is nagyot növekedett, amely óriási felelősséggel jár nemcsak a hosszútávú stratégia, de a mindennapi döntések meghozatalában is. A 4iG, mint a közép és kelet európai régió egyik legnagyobb ICT vállalata, kiemelt figyelmet szentel a fenntartható fejlődés írott és íratlan szabályainak. A 4iG Group vezetése és minden munkatársa számára a jövőorientált gondolkodás az alapvető filozófia része.

Vállalatunk környezetre gyakorolt hatása az üzleti növekedéssel párhuzamosan egyre nő, ezért a társadalmi, környezet- és klímavédelmi normák alapvető építőkövek a stratégiánk meghatározásakor. A fenntartható jövő érdekében kitűzött céljainkat dedikált programokkal valósítjuk meg, az elért eredményeket pedig a vállalatcsoport fenntarthatósági éves jelentésében foglaljuk össze.

A 4iG az elmúlt két évben nem csupán informatikai piac vezető rendszerintegrátor vállalatává vált, hanem stratégiának megfelelően jelentős távközlési érdekeltségekkel is bővült. Célunk egy olyan infokommunikációs vállalatcsoport létrehozása, amely egymásra épülő B2B és B2C szolgáltatásokkal nem csupán Magyarországon, de a régióban is meghatározó szereppel bír. Társaságaink közötti kapocs mindaz a sok évtizedes szaktudás és iparági ismeret, amely a fenntartható fejlődés katalizátora is lehet az elkövetkező években, évtizedben.

A 4iG Csoport kiemelt figyelmet fordít a megfelelés és a fenntarthatóság kérdéseire, különös tekintettel az oktatásra és a megszerzett kompetenciák tényleges alkalmazására, ennek megfelelően vállalatunk belső szabályzataiban és a munkaköri leírásokban is megtalálhatók ezek gyakorlati alkalmazásai.

A klímaváltozás hatásainak csökkentése cégcsoportunk stratégiájának egyik központi eleme, ezért kitüntetett figyelmet fordítunk egy tisztább jövő építésére. Digitális vállalatként a 4iG innovatív szolgáltatásai hozzájárulnak partnereink és megrendelőink fenntartható működéséhez is. A 4iG csoport környezetvédelmi, illetve energiairányítási rendszerei megfelelnek a nemzetközi szabványoknak, amelyeket a következő időszakban fokozatosan kiterjesztünk a cégcsoporthoz frissen csatlakozott leányvállalatokra is. Vállalatunk kifejezetten az energiahasználatot és más fogyasztási tényezők optimalizálását, csökkentését célzó megoldásokat is kínál partnereinek, amelyekkel az ipari-, illetve mezőgazdasági termelés hatékonysága növekszik, ugyanakkor ezzel párhuzamosan ezen tevékenységek karbonlábnyoma is jelentősen csökkenthető. Az elmúlt években példásan felépített, az informatikában meghonosodott fenntarthatósági kultúrát a közelmúltban cégcsoportunkhoz csatlakozott távközlési vállalatokra is kiterjesztjük. A 4iG Csoport 2022-ben kiemelt projektként kezelte az energiafogyasztás csökkentését, a meglévő infrastruktúránkat – azok élettartamának lejárata után – hatékonyabb eszközökkel pótoljuk. Törekszünk a 4iG Csoport papírfelhasználásának csökkentésére. Bevezetjük az utóminősítést, amely alapján a beszállítóinktól is elvárhatjuk a fenntarthatóságra törekvést.

Tudtában vagyunk annak, hogy a társadalmat érintő kérdésekre is válaszokat kell találni. Az informatika és a távközlés hosszú ideig hagyományosan a férfiak terepe volt, ugyanakkor évről évre egyre magasabb a 4iG vállalatainál a női munkatársak aránya. További lépéseket teszünk annak érdekében, hogy társaságainknál még vonzóbb körülményeket biztosítsunk a női munkavállalók számára és ezáltal tovább javítsuk a nemek közötti egyensúlyt. Vállalatcsoportunknál a kulturális sokszínűségre kiemelt értékként tekintünk, ennek megfelelően elutasítjuk a hátrányos megkülönböztetés bármely formáját. Elkötelezettek vagyunk a biztonságos munkakörülmények kialakításában és fenntartásában, ennek megfelelően a foglalkozás-egészségügyi szolgálaton felül támogatjuk a munkavállalóink részvételét a rendszeres szűrő- és szakorvosi vizsgálatokon. Új munkahelyi egészségvédelmi rendszert vezetünk be, amely segíti kollégáinkat egészségük megóvásában.

A 4iG Csoport mindent megtesz vállalásai teljesítésének érdekében, ezzel fenntarthatóbbá téve munkavállalói, befektetői, partnerei és közössége környezetét. Kiemelt célunk, hogy a klímaváltozás hatásai minél kisebb mértékben befolyásolják a cégcsoport működését. Hiszünk abban, hogy a digitalizáció az igazságosabb társadalom és a zöldebb jövőnk megteremtésének kulcsa!

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 2022-es fenntarthatósági jelentésbe bevont vállalati kör az első két iparágban 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 felügyeleten át, a technológia integrációján keresztül a fejlesztői, alkalmazásbeli kódbiztonságig.

ANTENNA HUNGÁRIA ZRT.

(TOVÁBBIAKBAN: ANTENNA HUNGÁRIA) - TÁVKÖZLÉS

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 szórás szolgáltatás (Mindig TV);
- Rádióműsor-szóró szolgáltatás;
- Üzleti távközlési szolgáltatás – ethernet és 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
- „Broadcast” szolgáltatás
- CDN (Content Delivery Network) szolgáltatás (Connectmedia, mindigTV GO)

DIGI TÁVKÖZLÉSI ÉS SZOLGÁLTATÓ KFT.

(TOVÁBBIAKBAN: DIGI) - TÁVKÖZLÉS

A diverz tevékenységekkel rendelkező vállalat a telekommunikációs szolgáltatások; a közlekedés, infrastruktúra és idegenforgalom; média és kommunikáció, valamint a távközlési szolgáltatói piacon aktív. Vezetékes és mobil távközlési szoltáltatásokat nyújt, a telefon (vezetékes és mobiltelefon szolgáltatás), internet (vezetékes és mobilinternet szolgáltatás,) és tévé (kábeltévé- és műholdas tévészolgáltatás) csatornákon. Elsősorban a 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.

ONE TELECOMMUNICATIONS SH.A. ÉS ALBTELECOM SH.A.
TÁVKÖZLÉS

A két albán leányvállalat 2023 folyamán összeolvadt, és új néven, ONE Albaniaként működik tovább. A két jogelőd cég is a telekommunikációs szektorban tevékenykedett, fő profilként mobil, fix, IPTV, Fiber eszközök értékesítésével, valamit 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 fókusza a mobil távközlési hálózat forgalma, 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 és 2022-es évek óta legnagyobb kihívást a szervezeti bővülés, és az ezzel kapcsolatos feladatok jelentik. A Csoporthoz csatlakozott leányvállalatok működését számos területen össze szükséges hangolni egymással, mely egységesítést 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, a Felügyelőbizottság, valamint az Auditbizottság. Az alábbiakban ismertetjük szerepüket, feladataikat és tagjainak kiválasztási módját. A testületek létszámára vonatkozó adatok a 2022-es állapotot tükrözik, a mindenkor aktuális információk a weboldalunkon, a vonatkozó előírások az Alapszabályban olvashatóak.

A 4iG Csoport figyelmet fordít arra, hogy irányító 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 jogaikat 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 szavazatszámláló 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 tisztségviselő e minőségében a Társaság részvényesei, illetve munkavállalója által nem utasítható, 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 2022-ben hat főből – köztük négy független tagból – állt, saját tagjai közül megválasztva az Igazgatóság elnökét. A Társaság Igazgatóságának elnöke Jászai Gellért, a vállalat főrészvényese.

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 vagy más társasági szervek kizárólagos hatáskörébe.

Felügyelőbizottság

A Felügyelőbizottság a Társaság ügyvezetésének ellenőrzését végzi. E körben a vezető tisztségviselőktől felvilágosítást kérhet, a Társaság könyveit, iratait megvizsgálhatja. Tagjainak megválasztásáról, visszahívásáról és díjazásáról a közgyűlés rendelkezik.

A Felügyelőbizottság 2022-ben 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 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 fentarthatóságot 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-as terveink között szerepel az ESG tevékenységek irányítását és végrehajtását támogató szervezeti struktúra kialakítása a Csoport és a tagvállalatok közötti szinergia érdekében. Ez segíti majd az egységes fenntarthatósági adatgyűjtést és a gördülékeny adatszolgáltatást, valamint jelentését is.

A 2022-es év során az egyes tagvállalatok fenntarthatósági irányításában még jelentős különbségek mutatkoztak meg.

A ONE Crna Gora az ESG folyamatokat magasabb szinten, a teljes értékláncra kiterjedően vizsgálja és fejleszti, melyet példaértékűnek tekintünk a vállalatcsoportbon 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 környezetközpontú 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 jelenőséggel 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	SZERVEZETI TAGSÁG
4IG Nyrt.	Projektmenedzsment Szövetség Amerikai Kereskedelmi Kamara Hungarian Business Leaders Forum Neumann János Számítógép-tudományi Társaság IVSZ Informatikai, Távközlési és Elektronikai Vállalkozások Szövetsége Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért (BCSDH) Magyarországi Precíziós Egyesület 5G koalíció MI Koalíció Drón koalíció Blockchain koalíció Blockchain Magyarország Egyesület MAJOSZ MAGE Elektronikus Fizetési Szolgáltatók Szövetsége

TAGVÁLLALAT	SZERVEZETI TAGSÁG
ANTENNA HUNGÁRIA	Baranya Megyei Mérnöki Kamara Borsod-Abaúj-Zemplén Megyei Budapesti és Pest Megyei Mérnöki Kamara ÉTOSZ Érdekvédemi 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	SZERVEZETI TAGSÁG
DIGI	Hírközlési Érdekegyeztető Tanács (HÉT) MKSZ - Magyar Kommunikációs Szövetség

TAGVÁLLALAT	SZERVEZETI TAGSÁG
INVITECH	Hírközlési Érdekegyeztető Tanács (HÉT) Amerikai Kereskedelmi Kamara (AmCham) IVSZ Szövetség a Digitális Gazdaságért Magyar Kábelkommunikációs és Hírközlési Szövetség Digitális Jólét Program alatti szervezetek: 5G koalíció, MI koalíció

TAGVÁLLALAT	SZERVEZETI TAGSÁG
ONE TELECOMMUNICATIONS ÉS ALBTELECOM	Foreign Investors Association of Albania (FIAA) American Chamber of Commerce in Albania (AmCham)

TAGVÁLLALAT	SZERVEZETI TAGSÁG
ONE CRNA GORA	Global System for Mobile Communications Association (GSMA) 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

4.1 Rugalmas üzleti működés

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

Telekommunikáció

A telekommunikációval foglalkozó tagvállalatok portfoliójának 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 elérésében a működési költségek racionalizálása és a piaci trendeknek megfelelő 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 közművállalati tevékenység adta, amely mellett az IT biztonság és a felhőszolgáltatások felfutása is jelentős volt.

Az ALBÁN LEÁNYVÁLLALATOK 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

A 4iG Csoport vállalatai közül csak az Antenna Hungária részesült az államtól kapott pénzügyi támogatásban. 2021 és 2022 során, 459 818 917 forint és 602 939 833 forint támogatásnak minősülő összeget használt fel a cég beruházási, K+F és egyéb célra.

MEGTERMELT ÉS FELOSZTOTT GAZDASÁGI ÉRTÉK

Közvetlen megtermelt és felosztott gazdasági érték	Csoport	Magyarország	Albánia	Montenegró
Megtermelt gazdasági érték (m Ft)	439 134	357 013	59 880	22 241
Felosztott gazdasági érték (m Ft)				
Működési költségek	303 251	201 856	87 962	13 424
Munkavállalói bérköltség, juttatások	51 278	40 793	7 218	3 267
Tőkebefektetőknek történő kifizetések (kamat, osztalék stb.)	39 003	35 281	3 401	320
Kormányzat felé történő kifizetések (adók, büntetések)	2 287	759	638	889
Közösségi befektetések (jótékonyság, CSR stb.)	-	-	-	-
Megtartott gazdasági érték (m Ft)	43 314	78 314	-39 339	4 342

Megtermelt és felosztott gazdasági érték csoportszinten és országonként (2022)

Az Antenna Hungária tulajdonosa 23,22%-ban a magyar állam. A DIGI, az ALBtelecom, a One Telecommunications és a One Crna Gora tulajdonosi struktúrájában így (közvetetten az Antenna Hungárián keresztül) szintén megjelenik a magyar állam, mint tulajdonos. Ezen felül az ALBtelecom-ot, 13,78%-os tulajdonosa az albán pénzügyminisztérium.

4.2 Beszerzési gyakorlat

GRI 204-1

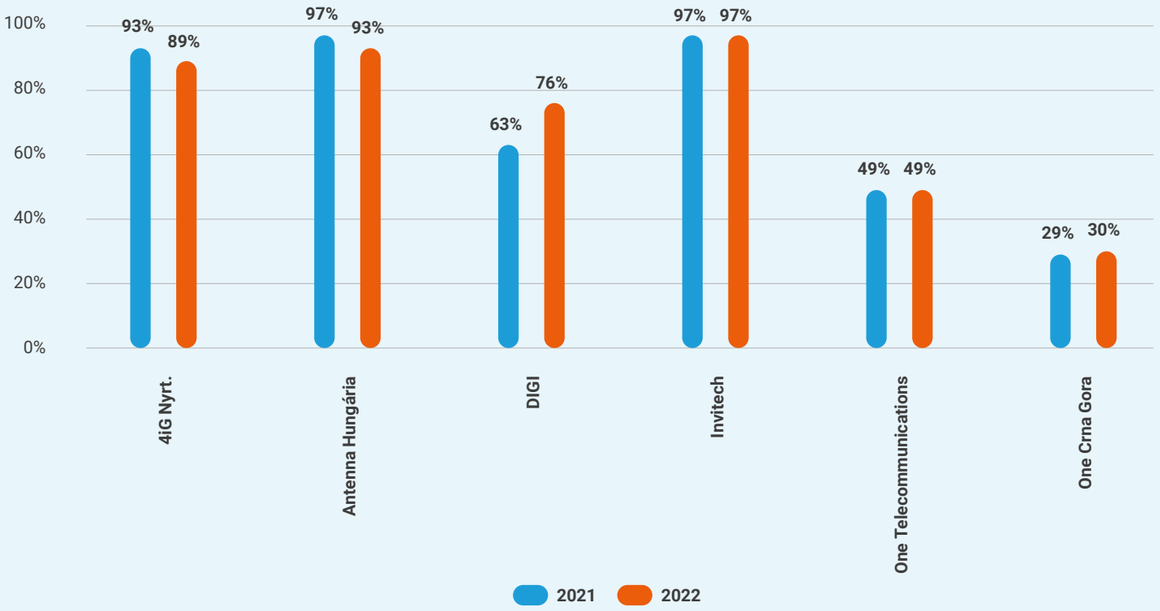
A helyi beszállítókra fordított kiadások aránya

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

A 2021 és 2022-es évet összehasonlítva jelentős változás csupán a DIGI-nél figyelhető meg, ahol 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 50, illetve 30 százaléka került kifizetésre.

A HELYI BESZÁLLÍTÓKRA FORDÍTOTT KIADÁSOK ARÁNYA



A jelentős működési helyszínek beszerzési költségvetésének százalékos aránya, amelyet helyi beszállítókra fordítanak[7]

[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 antikorrupciós 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 előminősítői gyakorlatnak megfelelően 2022-ben is vizsgáltuk beszállítóink korrupcióellenes, biztonsági, compliance, jogi és munkavédelmi tevékenységét. A beszállítók előminősítésére külön Beszállítói Minősítési Rendszer került létrehozásra. A minősítések évente ismétlésre kerülnek. A minősítési folyamat koordinálására a vállalat dedikált beszállítói weboldalt tart fenn.

4.3 Innovatív megoldások alkalmazása

GRI 3-3, 4IG-2

Egyedi digitális termékeink

A Társaság integrált szolgáltatásaival értéket teremt ügyfeleinek. 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 légijárművek (UAV) szenzor rendszerének fejlesztésétől, az ipari 3D képalkotási 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 nyolcmodulos 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 megoldásaival 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 portfóliónk 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 vihető ötleteket felkaroljuk. A cég Management Bizottsága fogadja az előterjesztett fejlesztési kezdeményezéseket vagy termékötleteket, amelyeket egy meghatározott rend mentén több szempontból értékel. 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 ügyfélkiszolgálás 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 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 műsorszórási szolgáltatás visszamérésére, minőségi és adminisztratív mutatókat 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 hosszútávú partnerkapcsolatok 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 2022-ben az értékközpontúság 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 2022-ben 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 2021-ben elfogadott Etikai és Üzleti Magatartási Kódexe részletezi az elvárásokat többek között a korrupció és tisztességtelen üzleti magatartás tilalma, az esélyegyenlőség, vagy az emberi jogok tisztelete terén. A 2022-es szervezeti változásoknak köszönhetően a kötelezettségvállalások csoportszintű összehangolása folyamatban van, így a jelentés évében a leányvállalatok még saját vállalásaiknak megfelelően működtek.
A **4iG Csoport** kötelezettséget vállalt az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata szerinti jogok tiszteletben tartására. Emellett betartja az etikus üzleti magatartás és antikorrupciós 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 dedikált compliance weboldalukon tesszük elérhetővé.
Az **Invitech** etikai kódexszel, egyenlő bánásmód és esélyegyenlőségi szabályzattal, illetve környezetvédelmi utasítással is rendelkezdett. 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 elemei az ISO 9001, 20000 és 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 megfelelőségi 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 tisztségviselők 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 összeférhetetlenségi helyzet és elvárjuk partnereinktől az Üzleti Partneri Etikai Kódexben szereplő rendelkezések betartását. Az összeférhetetlenség 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 ügyfélelvárásoknak. A cégcsoport teljes transzparenciára törekszik folyamatainak kialakítása, bemutatása és alkalmazása során. A jelentés évében versenyellenes magatartással, trösztellenes vagy 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 2022-ben 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.

Kiemelendő eredményeink a 2022-es évből:

- ISO 37001-es antikorrupciós szabványnak való megfelelés Magyarországon először
- Csoportszintű Etikai Kódex kialakítása
- Visszaélésbejelentési szabályzat publikálása
- Beszállítói minősítői folyamat kialakítása az együttműködésből keletkező esetleges kockázatok felmérésére és a beszállítói lánc feletti kontroll növelésére

5.2 Adatvédelem és információs biztonság

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 adatkezelési eljárások bevezetésével, bővítésével.

2022-ben a 4iG Csoport egyetlen tagvállalatánál, a DIGI-nél merültek fel adatvédelemmel kapcsolatos megalapozott panaszos esetek. Egy külső féltől és két szabályozó szervtől érkezett panasz, illetve száz ügyféladat-szivárgással kapcsolatos esetet azonosítottak.

A 4iG Csoport az adatvédelem területén fejlesztéseket hajtott végre: adatvédelmi tisztviselőt nevezett ki, aki az adatkezelésről, adatfeldolgozókról és adatvédelmi incidensekről nyilvántartást vezet. A tisztviselő feladata alkalmazni és betartani a szerződéses kontrollokat. A cégcsoport minden egyes adatvédelemmel kapcsolatos aggály felmerülése esetén kockázatértékelést folytat le.

Az éves adatvédelmi tréning minden munkavállalónk számára kötelező. Feladatkörükből fakadóan a nagy kockázattal bíró szakterületeknek külön adatvédelmi képzést írunk elő. Az adatvédelemmel való ismerkedés minden munkavállalónál a belépés napján elkezdődik, hiszen a „Welcome Day” keretein belül compliance fókuszú bemutatóra is sor kerül.

5.3 Jogszabályi megfelelés és kockázatkezelés

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

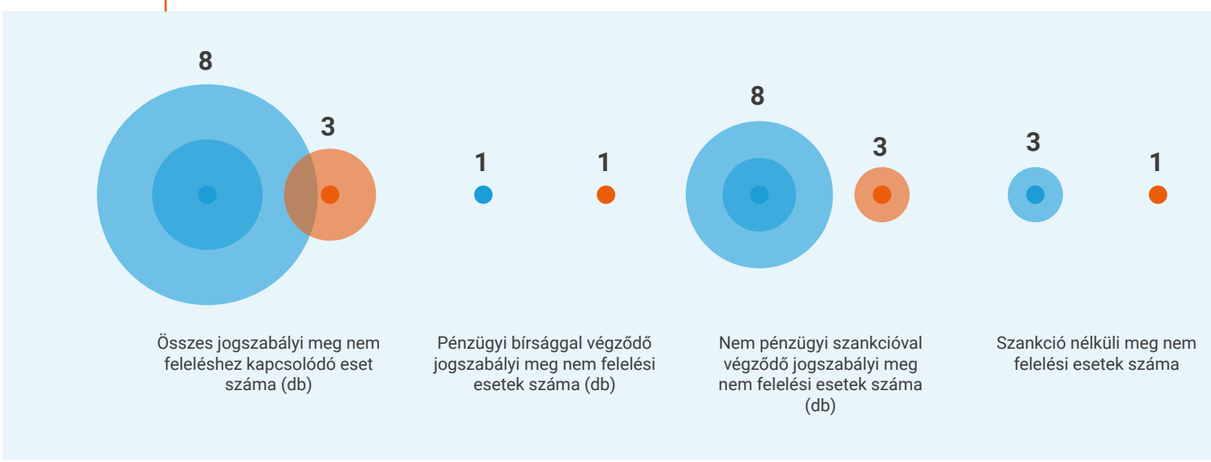
Mint minden üzleti működés során, a 4iG Csoportnál is felmerülnek problémás esetek, hiányosságok, melyek mielőbbi kiküszöbölése és megfelelő kommunikációja elengedhetetlen a megbízhatóság javításához. A 4iG Csoport a problémás helyzetek megfelelő kommunikálása, illetve az esetleges hírnévvesztés kiküszöbölése 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 meg nem felelések), 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.

Jelentős jogszabályi meg nem felelések

2021-ben összesen tizenkét jelentős jogszabályi meg nem felelés történt, melyek száma 2022-ben öt esetre csökkent. A jelentés évében két eset a DIGI, három eset pedig a One Crna Gora leányvállalatnál fordult elő, összesen egy, a DIGI-t érintő pénzügyi bírságot eredményezve.

Az egyes tagvállalatok különféle módon határozták meg, hogy mit tekintenek jelentős jogszabályi nem megfelelésnek, ezeknek csoportszintű egységesítése tervben van.

JOGSZABÁLYI MEG NEM FELELÉSEK SZÁMA - 4IG CSOPORT



A **DIGI**-t érintően két vizsgálat indult 2022-ben jogszabályi meg nem felelés okán. Egy esetben a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság (NAIH) a határozatában megállapította, hogy a DIGI nem adott megfelelő előzetes tájékoztatást az érintettnek a telefonos ügyfélszolgálata által kezdeményezett telefonhívások rögzítésével kapcsolatban, illetve, hogy a vállalat telefonos ügyfélszolgálata által kezdeményezett telefonhívások rögzítésével kapcsolatos 2021. június 30. és 2022. március 9. között alkalmazott általános adatkezelési tájékoztatás nem volt megfelelő. A határozat 5 millió forintos pénzügyi bírságot vont maga után.

A **One Crna Gorára** vonatkozó mindhárom jogszabályi meg nem feleléshez kapcsolódó eset a vállalati eljárások be nem tartásának eredménye volt, melyek közül a nem pénzügyi szankcióval végződő esetek a munkavállalók fegyelmi felelősségével kapcsolatos eljárások be nem tartásából adódtak.

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 compliance officer 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 leányvállalatoknál** 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

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

Munkavállalók és üzleti partnerek tanácsokat, iránymutatást is kérhetnek a compliance officertől, illetve az Etikai Bizottságtól. Bejelentést követően a független 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.

Anyavállalatunkban 2021-ben a compliance officer részére egy bejelentés érkezett, mely azonban nem minősült etikai ügynek. Az alacsony esetszámra tekintettel 2022-ben ismét nagy hangsúlyt fektettünk a képzésekre, a jogok és kötelezettségek tudatosítására. A jelentéstételi időszakban nem érkezett további bejelentés.

A panaszkezelésért felelő egység leányvállalatonként eltérő, jellemzően a jogi vagy compliance funkció látja el a feladatokat, szükség esetén más területekkel is egyeztetve. Leányvállalataink közül az Antenna Hungária, a ONE Telecommunications, az ALBtelecom és a ONE Crna Gora működtetett 2022-ben a visszaélést bejelentők védelmére vonatkozó mechanizmusokat.

A Csoport – összhangban európai uniós irányelvekkel – 2023-tól visszaélésbejelentési (whistleblowing) rendszer bevezetését tervezi, melyen keresztül a munkavállalók, partnerek, ügyfelek, illetve az eseményről információval rendelkező más személyek anonim bejelentést tehetnek. Ezen felül a 4iG Csoport nyilvánosan is elérhető etikai bejelentési felület üzemeltetését tervezi, mely rendszer működése és deklarált alapelvei biztosítják a bejelentők anonimitását és védelmét. A rendszer kizárólag visszaélések, illetve szabálytalanságok jelzésére fog szolgálni.

6. Környezet

Elhivatottak vagyunk a tevékenységünkhöz szükséges energiafelhasználás és az üvegházhatást okozó gázkibocsátás csökkentésére. Kiemelt figyelmet fordítunk a munkavégzésünk során keletkező környezetkárosító 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. 2022-ben megkezdtük a gépjárműflotta átalakítását, valamint egyik irodaházunk teljes átépítését és modernizációját a fogyasztás csökkentése céljából.

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 energiamennyiség 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.

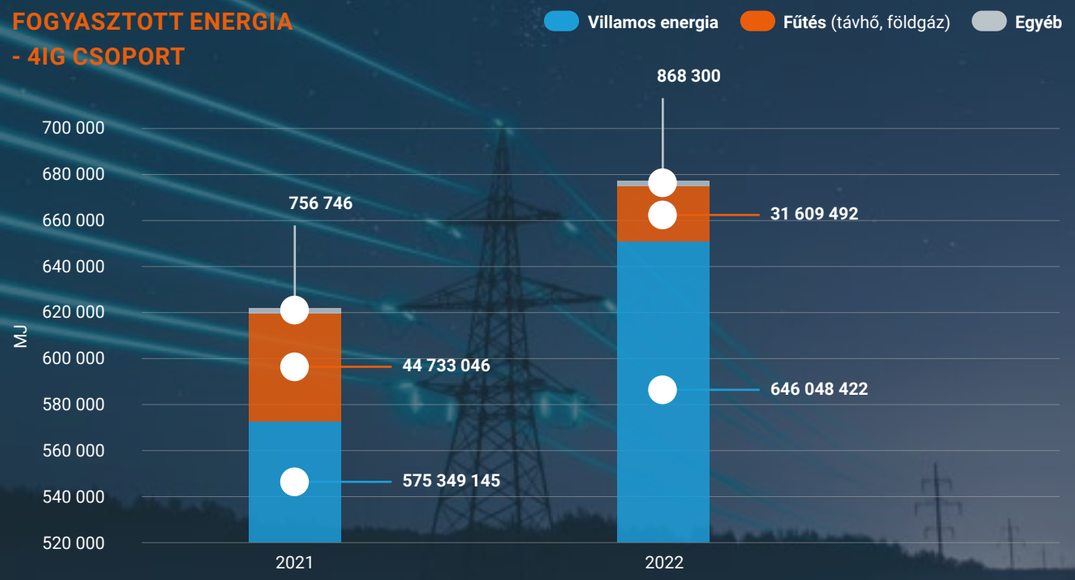
2022-ben a Csoport folytatta az autóflotta-csökkentési programját, valamint elektromos rollereket biztosít terepen lévő kollégái számára.

A 4iG Csoport energiafogyasztása (2021-2022)	2021[8]	2022
Teljes energiafogyasztás a szervezeten belül (MJ)	769 802 189	808 487 742
Nem megújuló energiafelhasználás (MJ)	769 802 189	808 487 742
Fogyasztott energia típusa (MJ)	620 838 937	678 526 214
Villamos energia	575 349 145	646 048 422
Fűtés (távhő, földgáz)	44 733 046	31 609 492
ebből földgáz	26 622 046	21 180 650
ebből távhő	18 111 000	10 428 842
Egyéb[9]	756 746	868 300
Üzemanyag	148 963 252	129 961 528
Benzin (MJ)	20 778 686	23 074 385
Dízel (MJ)	128 184 566	106 887 143
Megújuló energiafelhasználás (MJ)	0	0

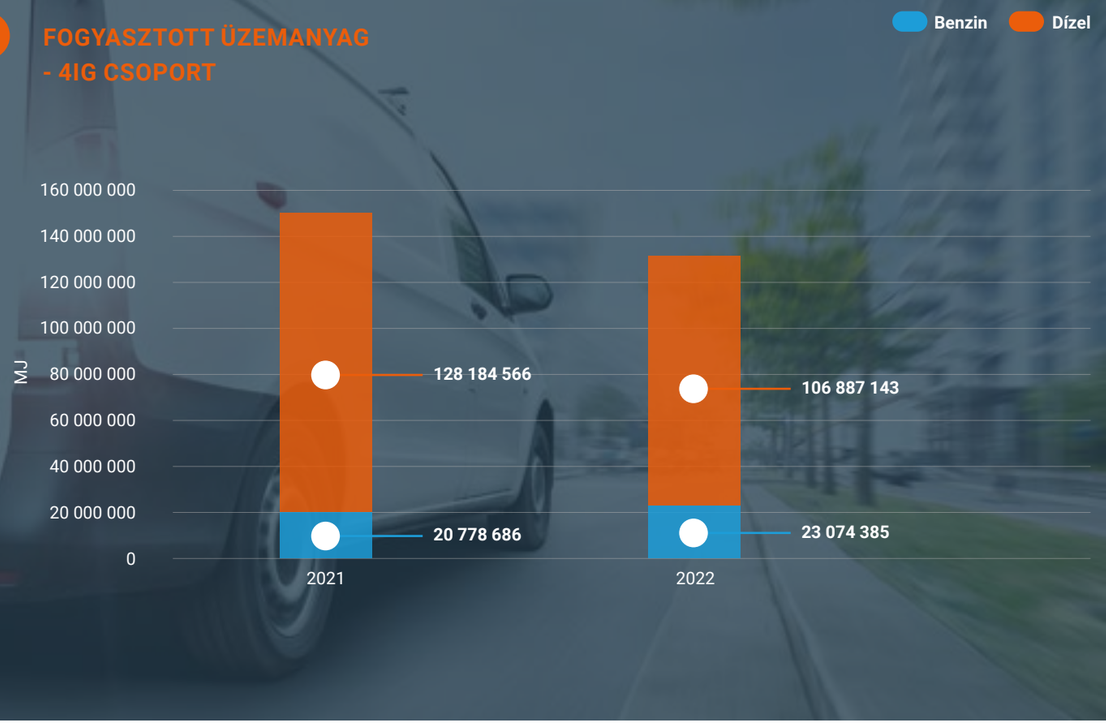
[8] A 2021-es energiafogyasztási és kibocsátási adatok csak a két albán leányvállalat közül csak a One Telecommunications-re vonatkoznak, az ALBtelecom-ra vonatkozóan nem áll rendelkezésre adat.

[9] Antenna Hungária esetében: PB és propán

FOGYASZTOTT ENERGIA - 4IG CSOPORT



FOGYASZTOTT ÜZEMANYAG - 4IG CSOPORT

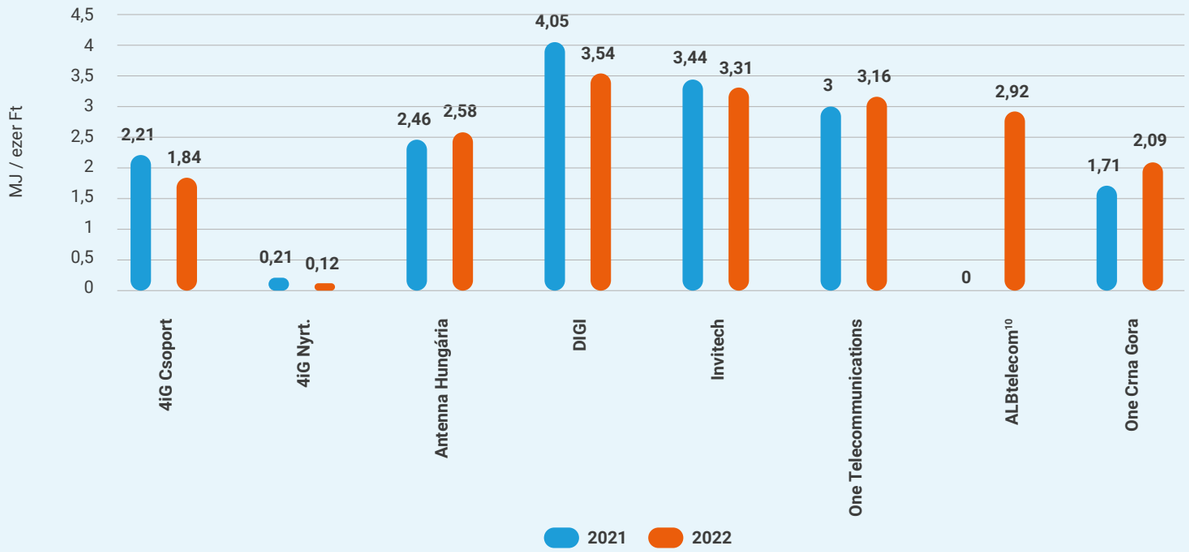


Energiaintenzitás

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.

A Csoport által folytatott tevékenység minőségének, színvonalának javítása és a környezetterhelés csökkentése érdekében a 4iG munkatársainak energia- és környezettudatosságát folyamatosan fejlesztjük. 2022-ben megkezdtük a gépjárműflotta átalakítását, valamint egyik irodaházunk teljes átépítését és modernizációját a fogyasztás csökkentése céljából.

ENERGIAINTENZITÁS



[10] Az ALBtelecom-ra vonatkozóan 2021-es energiaintenzitási érték az energiafogyasztási adat hiányában nem áll rendelkezésre.

A takarékossági 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. 2021-ben – nagyrészt a Petzvál József utcai épületek fűtéskorszerűsítése miatt – 1 394 820 MJ csökkentést, míg 2022-ben - ennek 6,7-szeresét, 9 413 700 MJ megtakarítást sikerült elérni, köszönhetően a KH adóhálózaton bevezetett MDCL technológiák alkalmazásának, valamint az emődi, pécs-misinai 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.[11]

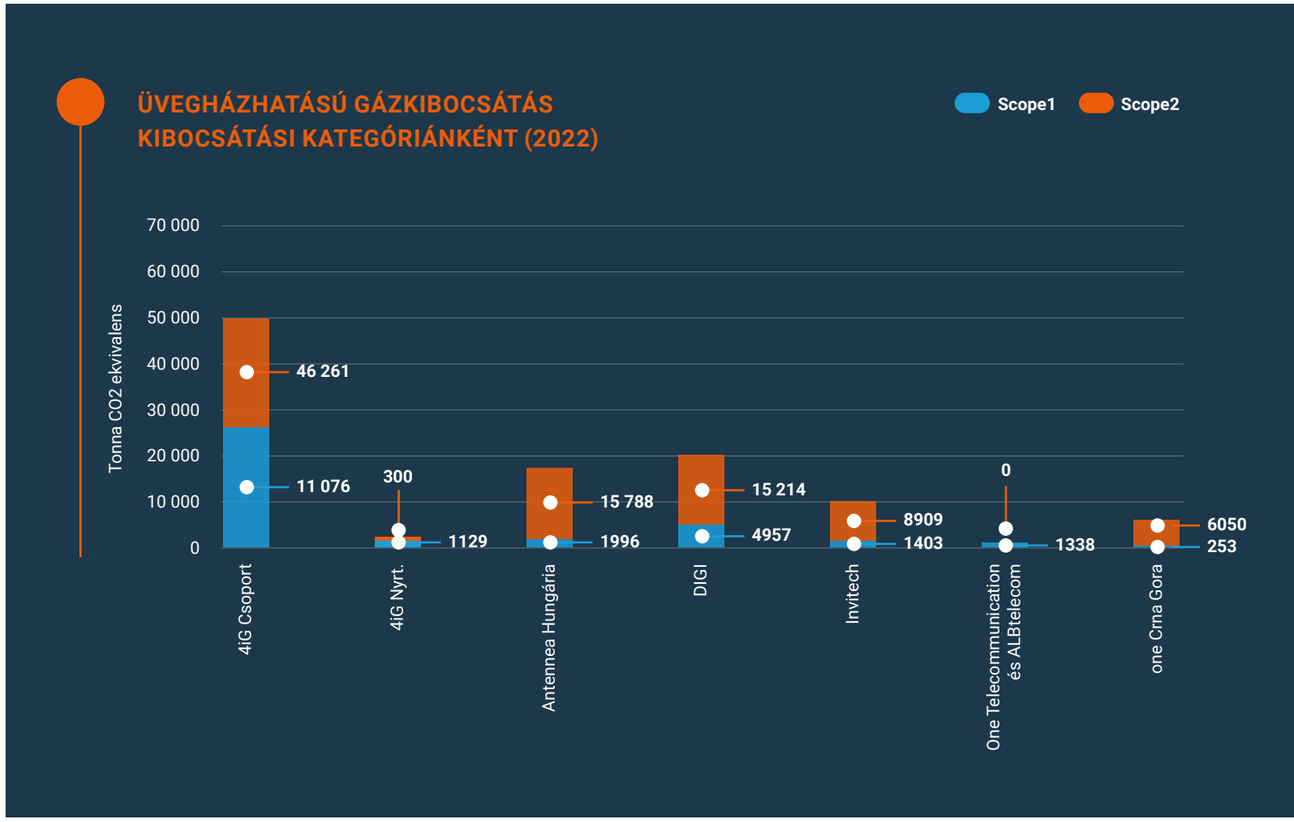
- A saját közvetlen kibocsátás (Scope 1) a vállalat tulajdonában levő, vagy ellenőrzése alatt álló forrásokból származik.
- A saját közvetett kibocsátás (Scope 2) a vásárolt energia előállításából származik. A hálózati villamosenergia-termelésből származó kibocsátásokat például ebbe a kategóriába kell 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 egyesével, még nem egységes módszertan szerint mérték a Scope 1 és Scope 2 kibocsátásukat. A jövőben cél a kibocsátás mérésének csoportszintű összehangolása, illetve a mérési körbe a Scope 3 kibocsátás bevonása.

A 4iG Csoport 2022-es kibocsátási leltára a Greenhouse Gas Protocol előírásainak megfelelően készült. A tagvállalati szintű Scope 1 és Scope 2 kibocsátás arányát az alábbi táblázat mutatja be.

[11] Definíciók forrása: GHG Protocol.

Üvegházhatású gázkibocsátás vállalatonként 2022-ben:[12]



Kategória (tonna CO2-ekvivalens)	4iG Csoport	Antenna Hungária	DIGI	Invitech	4iG Nyrt.	One Telecommunication és ALBtelecom	One Crna Gora
Scope 1 Saját közvetlen kibocsátás	11076	1996	4957	1403	1129	1338	253
Scope 2 (piaci alapú) Saját közvetett kibocsátás	46261	15788	15214	8909	300	0	6050
Scope1 + Scope 2 Saját működés kibocsátása	57338	17784	20171	10312	1429	1338	6304

[12] A kibocsátási értékek a kerekítés szabályai szerint egész számként kerülnek bemutatásra.

A 2022-es kezdeményezések közvetlen eredményeként az üvegházhatású gázkibocsátás csökkenés az Antenna Hungária[13] esetében 874,79; az Invitech esetében pedig 9,13 tonna CO2-ekvivalens volt. A számításba bevont gázok köre ez előbbi esetben CO2-re és HFC-kre (fluorozott szénhidrogén); utóbbi esetben csak a CO2-re terjedt ki. Az Antenna Hungária csökkentéseinek oka a közvetlen (Scope 1) kibocsátást tekintve a földgáz-megtakarítás és a klímacserék hatása, míg a közvetett energia (Scope 2) kibocsátás esetén a villamosenergia megtakarítás volt.

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, folyadékhűtők, világítótestek cseréjét – mind az ÜHG kibocsátás csökkenését eredményezik.

Az üvegházhatású gázok kibocsátásának intenzitása

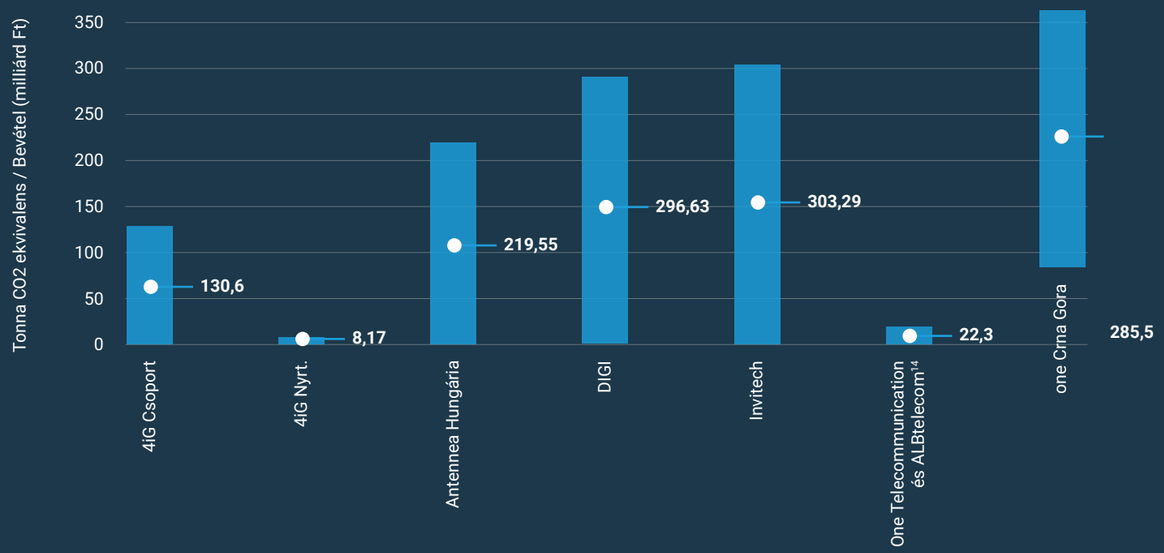
Az üvegházhatású gázok (röviden: ÜHG) kibocsátásának intenzitása indikálja, hogy egységnyi (milliárd forint) megtermelt gazdasági értékhez mennyi üvegházhatású gáz – jelen esetben szén-dioxid ekvivalens – kibocsátása kapcsolódik. A jelentés évében a 4iG Csoport ÜHG intenzitása 130,6 tonna/milliárd forint volt.

6.2 Hulladékkezelés

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

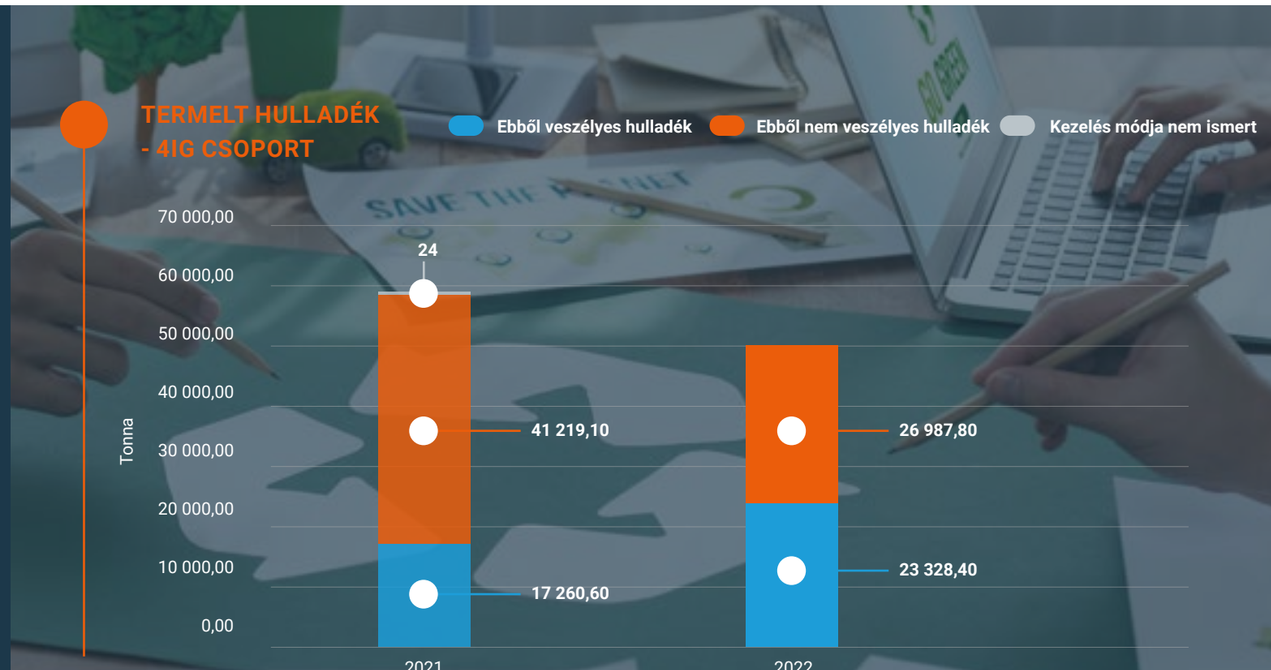
A jelentős tényleges és potenciális hulladékképződéssel járó tevékenységek köre a Csoportban vállalatonként eltérő. Az infrastruktúra karbantartása, az IT üzemeltetés, illetve a hálózatok fenntartása elektronikus és egyéb, például csomagolóanyagokból származó hulladékok keletkezésével járnak. Emellett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

ÜVEGHÁZHATÁSÚ GÁZOK KIBOCSÁTÁSÁNAK INTENZITÁSA A MEGTERMELT GAZDASÁGI ÉRTÉK ALAPJÁN (2022)



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

TERMELT HULLADÉK - 4IG CSOPORT



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

Termelt hulladék	2021[8]	2022
Összes termelt hulladék (tonna)	**58 503,7**	**50 316,1**
ebből veszélyes hulladék	17 260,6	23 328,4
ebből nem veszélyes hulladék	41 219,1	26 987,8
Kezelés módja nem ismert	24,0	0,0
Ártalmatlanításból kivont hulladék	**13 313,0**	**25 551,3**
Ártalmatlanításból kivont veszélyes hulladék	9 200,9	21 448,9
Ártalmatlanításból kivont nem veszélyes hulladék	4 112,1	4 102,4
Kezelés módja nem ismert	0,0	0,0
Ártalmatlanított hulladék	45 190,7	24 764,9
Ártalmatlanított veszélyes hulladék	894,0	0,1
Ártalmatlanított nem veszélyes hulladék	1 053,0	407,0
Kezelés módja nem ismert	43 243,7	24 357,7

A Csoport által termelt hulladék mennyisége 2021-ről 2022-re megközelítőleg 14%-kal csökkent. Ezen belül pedig jelentősen, majdnem 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.

[14] Az ÜHG-leltár elkészítésekor a két albán leányvállalat egyben volt kezelve.

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 2022-es 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 2021-ben a jelentésbe foglalt tagvállalatok munkavállalóinak létszáma 1395 főt számlált, addig 2022-ben ez az érték már 4741 fő volt, ami több mint, háromszoros növekedést jelent. A dolgozók 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-es és 2022-es 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.[15]

Munkavállalók száma foglalkoztatási forma és nemek szerint	Magyarország		Albánia		Montenegró		Teljes vállalat	
	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021	2021
A foglalkoztatottak teljes száma	3 985	3 556	1 145	833	321	352	5451	4741
nő							1 916	1 606
férfi							3 535	3 135
Határozatlan szerződéssel foglalkoztatottak száma	3 978	3 551	1 127	833	273	286	5378	4670
nő							1 877	1 562
férfi							3 501	3 108
Határozott szerződéssel foglalkoztatottak száma	7	5	18	0	48	66	73	71
nő							39	44
férfi							34	27
Teljes munkaidőben dolgozó alkalmazottak száma	3 901	3 477	1 144	832	320	348	5365	4657
nő							1 872	1 563
férfi							3 493	3 094
Részmunkaidőben dolgozó alkalmazottak száma	84	79	1	1	1	4	86	84
nő							44	43
férfi							42	41

[15] A jelentésben közétett munkavállalói létszámok az adott naptári évek utolsó napján fennálló munkavállalói állományt tükrözik.

2022 év végén a Csoport összesen 168 fő, nem alkalmazásban álló munkavállalót foglalkoztatott. Többségük diákszövetkezeten keresztül foglalkoztatott diák vagy megbízási szerződéssel rendelkező munkavállaló. 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 fiatal 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 2022-ben 29%-ra nőtt a 2021-es 23,7%-ról. A magas fluktuációs ráta indoka egyrészről az volt, hogy tagvállalati szinten a szinergiák kihasználása és a hatékonyság növelése érdekében egyes pozíciók összevonásra kerültek, melynek eredményeként csökkent a foglalkoztatotti létszám a 2021-es összesített munkavállalói állományhoz képest. A létszámcsökkenésre emellett hatással volt az IT szektorra jellemző általánosan magas fluktuációs ráta is.

A távozók mellett számos új belépő is érkezett: összesen 701 fő csatlakozott a 4iG Csoport különböző szakterületeire.

Új- és kilépő munkavállalók[16]	2021		2022	
	fő	%	fő	%
Összes munkavállaló	**5 451**	**100%**	**4 741**	**100%**
Új munkavállalók összesen	**1 023**	**19%**	**701**	**15%**
nő	454	44%	294	42%
férfi	579	56%	407	58%
30 év alatti	489	48%	324	46%
30-50 éves	471	46%	319	46%
50 év feletti	73	7%	58	8%
Magyarország	780	76%	536	77%
Albánia	205	20%	94	13%
Montenegró	38	4%	71	10%
Kilépő munkavállalók összesen	**1 290**	**24%**	**1 387**	**29%**
nő	470	36%	294	42%
férfi	820	64%	407	58%
30 év alatti	423	33%	324	32%
30-50 éves	711	55%	319	56%
50 év feletti	156	12%	58	13%
Magyarország	1 031	80%	947	68%
Albánia	228	18%	401	29%
Montenegró	31	2%	39	3%

[16] Az új belépők aránya a tárgyévben belépő munkavállalók számának és a munkavállalói állomány év végi záró-létszámának hányadosa. A fluktuáció aránya a tárgyévben kilépő munkavállalók számának és a munkavállalói állomány év végi zárólétszámának hányadosa.

Az új kollégák között megtalálhatók a pályakezdő, valamint a nagyobb tapasztalattal rendelkező szakemberek is. A munkavállalók integrálása az új szervezetbe izgalmas kihívást jelent. A Csoport arra törekszik, hogy teljesítse munkavállalói igényeit és növelje elkötelezettségüket.

A 4iG anyavállalata, és a leányvállalatok nagy része nem rendelkezik kollektív szerződéssel. A jelentésbe bevont vállalati kör esetében 2022-ben a munkavállalók 16,25%-a tartozik kollektív szerződés alá.

Sokszínűség

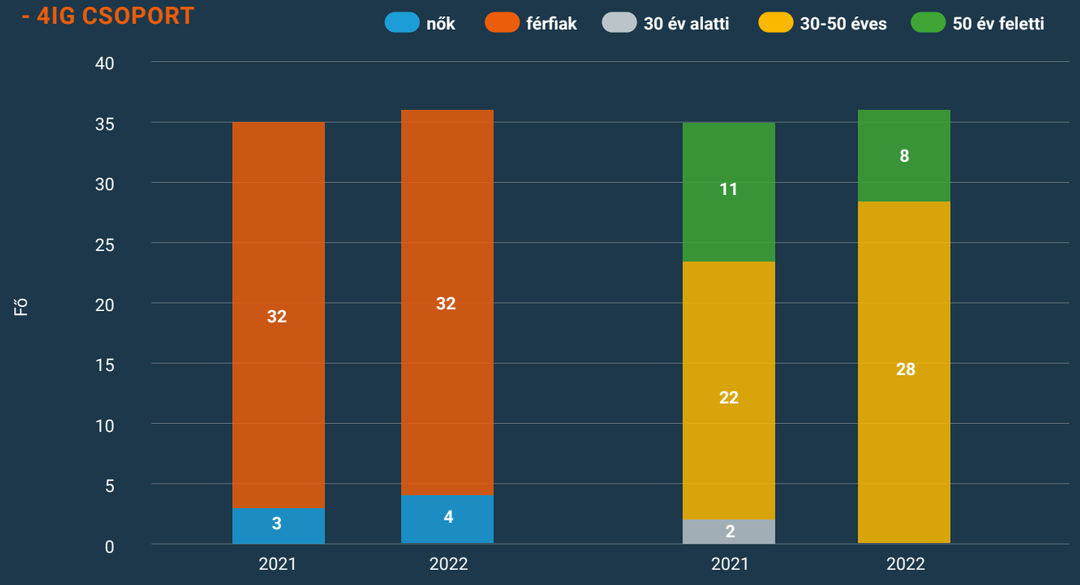
A vállalatcsoport bővülése páratlan lehetőséget biztosított arra, hogy a különböző hátterű, tapasztalatú és kultúrájú leányvállalatok csatlakozásával a sokszínűség jelentette érték érvényesüljön. A 4iG Csoport Etikai Kódexében hangsúlyozza a diverzitás és az esélyegyenlőség előmozdítását, az egymás iránti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

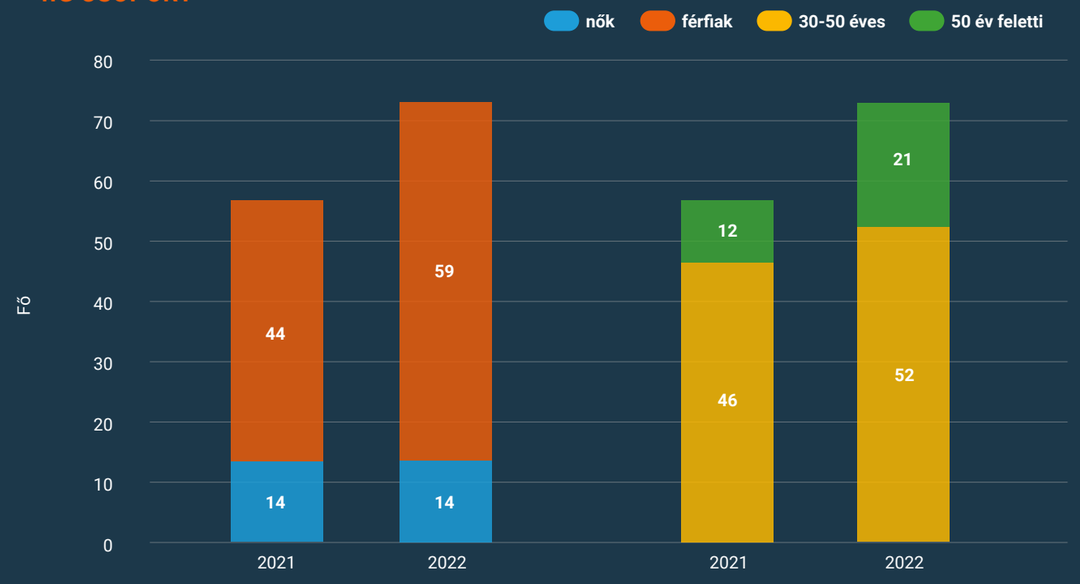
Törekszünk rá, hogy a munkavállalói körben a nemek közti egyensúlyt megteremtsük, ezt már a toborzáskor is figyelembe veszünk. Iparágunkban jellemzően alacsonyabb a nők aránya, azonban elvárásként kerül megfogalmazásra a toborzásban segédkező fejvadászok számára, hogy az egyes pozíciókra összeállított 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.

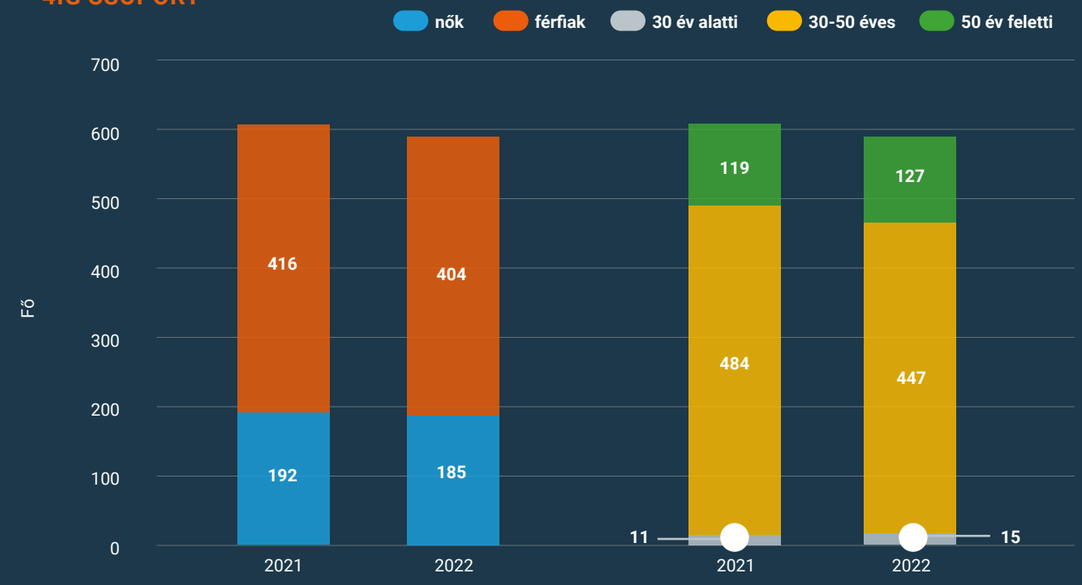
IRÁNYÍTÓ TESTÜLET SOKSZÍNŰSÉGE NEMENKÉNT ÉS KORCSOPORTONKÉNT - 4IG CSOPORT



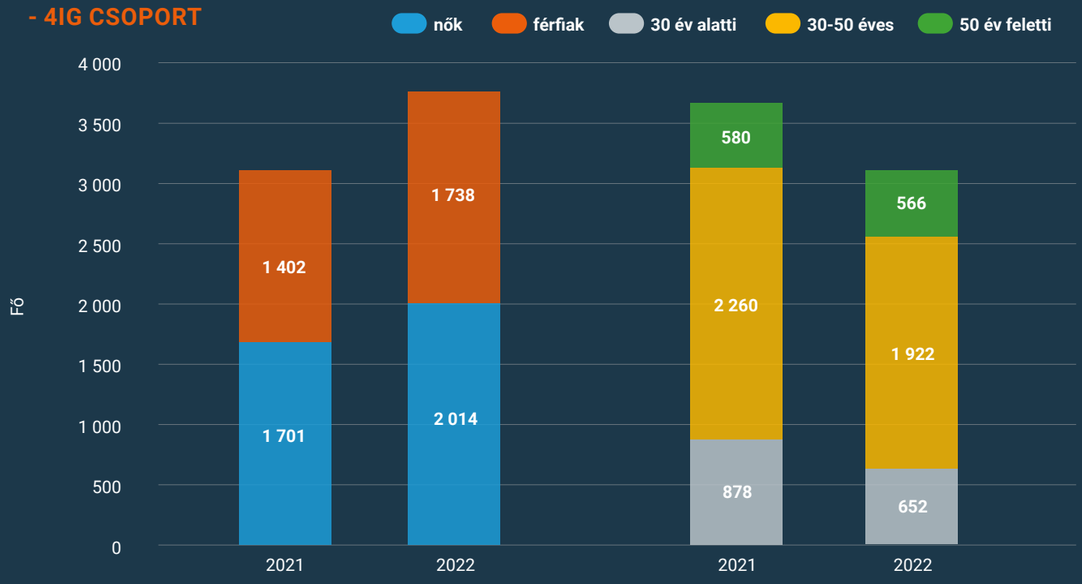
FELSŐVEZETŐK SOKSZÍNŰSÉGE NEMENKÉNT ÉS KORCSOPORTONKÉNT - 4IG CSOPORT



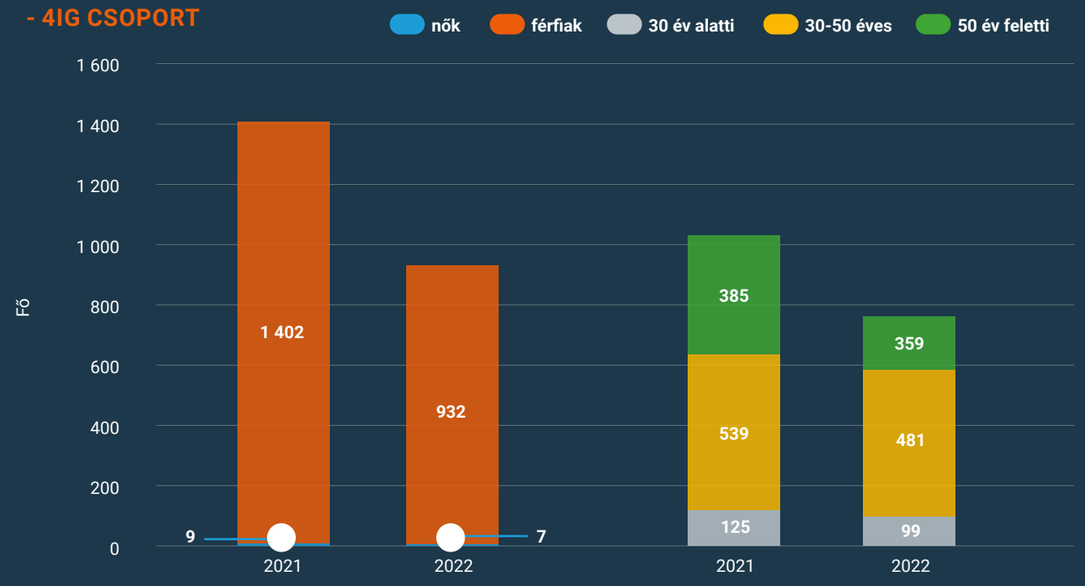
KÖZÉPVEZETŐK SOKSZÍNŰSÉGE NEMENKÉNT ÉS KORCSOPORTONKÉNT - 4IG CSOPORT



SZELLEMI BEOSZTOTTAK SOKSZÍNŰSÉGE NEMENKÉNT ÉS KORCSOPORTONKÉNT - 4IG CSOPORT



FIZIKAI BEOSZTOTTAK SOKSZÍNŰSÉGE NEMENKÉNT ÉS KORCSOPORTONKÉNT - 4IG CSOPORT



LÁNYOK NAPJA ÉS HBLF X

A technológiai szektorban elhelyezkedő nők arányának javítása érdekében a 4iG Csoport részt vett a Lányok Napja programsorozat megvalósításában. A Lányok Napja egy országos, STEM (Science/Természettudományok, Technology/Technológia, Engineering/Mérnöki tudományok and Math/Matematika) területekhez közel álló szakmákat népszerűsítő pályaorientációs nap diáklányok részére. Ezen a napon felsőtagozatos általános- és középiskolás lányok látogatják meg az ország vállalatait, egyetemeit és kutatóintézeteit, ahol interaktív programokon keresztül, gyakorló szakemberektől ismerhetik meg a tudományok, a technológia és az informatika világát.

A Lányok Napja kezdeményezés mellett a 4iG részt vesz a HBLF X mentorprogramban. A program célja női vezetők következő generációjának összekapcsolása nemzetközi és helyi döntéshozókkal, vezetőkkel.

Az egyenlő lehetőségek megteremtése mellett fontos a diszkrimináció minden formájának megelőzése. A 4iG Csoport határozottan fellép minden diszkriminációgyanús 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.

Munkavállalói sokszínűség	2021		2022	
	db	%	db	%
Irányító testület	**35**	**100%**	**36**	**100**
nők	3	8,6%	4	11,1%
férfiak	32	91,4%	32	88,9%
30 év alatti	2	5,7%	0	0%
30-50 éves	22	62,9%	28	77,8%
50 év feletti	11	31,4%	8	22,2%
Felsővezetők	**58**	**100%**	**73**	**100%**
nő	14	24%	14	19%
férfi	44	76%	59	81%
30 év alatti	-	0%	-	0%
30-50 éves	46	79%	52	71%
50 év feletti	12	21%	21	29%
Középvezetők	**608**	**100%**	**589**	**100%**
nő	192	32%	185	31%
férfi	416	68%	404	69%
30 év alatti	11	2%	15	3%
30-50 éves	484	80%	447	76%
50 év feletti	119	20%	127	22%
Beosztottak – szellemi	**3 715**	**100%**	**3 140**	**100%**
nő	1 701	46%	1 402	45%
férfi	2 014	54%	1 738	55%
30 év alatti	878	24%	652	21%
30-50 éves	2 260	61%	1 922	61%
50 év feletti	580	16%	566	18%
Beosztottak – fizikai	**1 049**	**100%**	**939**	**100%**
nő	9	1%	7	1%
férfi	1 040	99%	932	99%
30 év alatti	125	12%	99	11%
30-50 éves	539	52%	481	51%
50 év feletti	385	36%	359	38%

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 2022-ben 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 független 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	2021		2022	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi
4iG Nyrt.	285%	259%	231%	233%
Antenna Hungária	197%	252%	210%	280%
DIGI[17]	-	-	-	-
Invitech	252%	282%	216%	290%
ONE Telecommunication	220%	264%	181%	198%
Albtelecom	163%	213%	172%	196%
ONE Crna Gora	154%	154%	108%	108%

[17] A DIGI esetében a belépő szintű bérek átlaga nem volt elérhető a jelentés készítésekor.

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	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
4iG Nyrt.	71%	70%	79%	92%	77%	76%	-	89%
Antenna Hungária	102%	107%	100%	103%	75%	78%	-	-
DIGI	-	-	-	82%	-	71%	-	51%
Invitech	38%	52%	81%	85%	81%	81%	-	-
ONE Telecommunication	50%	60%	85%	79%	79%	84%	38%	32%
ALBtelecom	189%	99%	105%	99%	78%	80%	100%	99%
One Crna Gora	80%	80%	96%	80%	83%	84%	-	-

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.

	2022
4iG Nyrt.	775%
Antenna Hungária	577%
DIGI	1 139%
Invitech	638%
ONE Telecommunication	130%
ALBtelecom	647%
ONE Crna Gora	927%

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 csapathatékonysági képzésekkel támogattuk, amelyet aktívan felhasználhatnak a megfelelő csapatdinamikák kialakításhoz. 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 monitorozni. Átfogó munkavállalói elégedettségmérést legutóbb 2021-ben végeztünk, ennek módszertanát a jövőben tovább kívánjunk 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 működő 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 menedzserszűrésen is részt vehetnek.

Az alkalmazottak munkaalkalmassági eredményeinek aggregált, anonim feldolgozásával megállapíthatóak a legjellemzőbb egészségügyi problémák, melyekre célzott megoldásokkal adhatunk. A számítógép előtti munkavégzés miatt például gyakoriak a látásproblémák – az eredményt látva a 4iG Csoport megemelte a szemüvegtámogatásra 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 előadássorozat 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: 2021-ben és 2022-ben 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 „blended 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 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.

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

A képzések biztosításával azon megrendelőik 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	2021	2022
Képzési órák összesen	**58 562**	**72 778**
Egy főre jutó képzési óraszám - összesen	**10,74**	**15,35**
nő	12,70	16,96
férfi	9,68	14,53
felsővezetők	2,86	1,91
középvezetők	3,84	8,30
beosztott - szellemi	13,75	15,86
beosztott - fizikai	21,95	14,45

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 Talent Program.

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

A Talent Program második elemeként egy olyan mentorrendszert tervezünk létrehozni, 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.

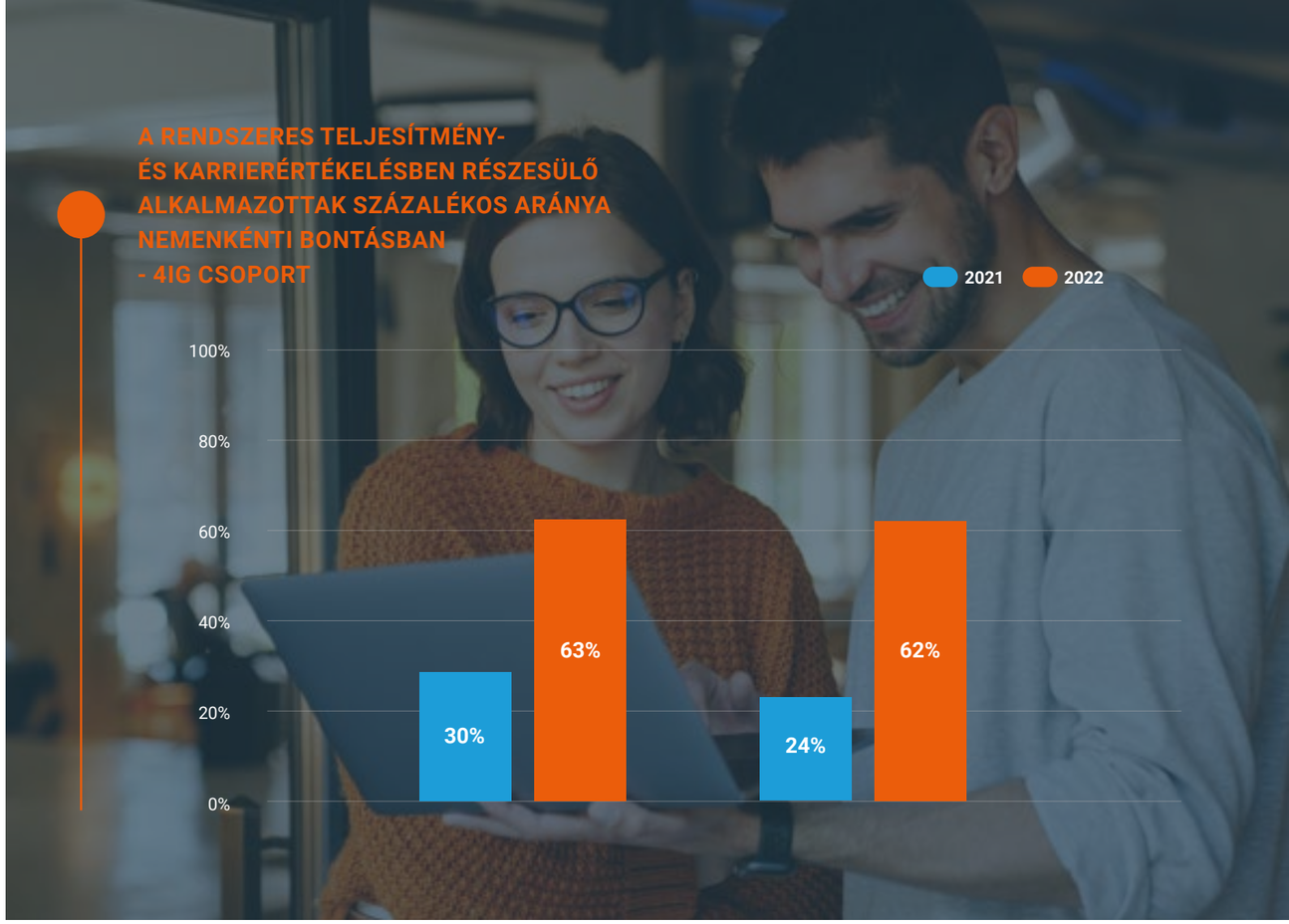
Munkatársainknak lehetőségük van belső coaching és/vagy mentálhigiénés támogatás igénybevételére minden olyan témában, amely nagyobb kihívást jelent számukra, vagy amelyben egyéni megküzdési stratégiájukat erősíteni szeretnék. A szolgáltatás bizalmi jellegéből adódóan anonim módon érhető el.

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 előadások és gyakorlati képzések területén is támogatást nyújt.

További terveink között szerepel a rendszeres teljesítmény- és karrierértékelés kiterjesztése a teljes vállalatcsoportra. 2021 és 2022 között jelentősen, 36 százalékponttal nőtt az értékelésben részesülő munkavállalók aránya a jelentésbe bevont vállalatoknál.

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	2021	2022
Összesen	**26%**	**62%**
nő	30%	63%
férfi	24%	62%



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 kíván 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 mobiltornyokra – 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 és 2022 során nem volt példa munkával kapcsolatos megbetegedésre.

Emellett a munkával kapcsolatos balesetek is alacsony számban fordulnak elő a munkavállalók körében.

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.

Az ALBtelecom, illetve 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
Összes ledolgozott munkaóra	11 320 172	10 197 140
Halálos balesetek száma	1	0
1 millió munkaórára jutó halálos balesetek száma	0,09	0
Jelentős következménnyel járó balesetek száma	0	0
Jelentős következménnyel járó balesetekre vonatkozó arányszám	0	0

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 fogyatékossággal élő emberek esetében egyaránt. Emiatt, illetve a 4iG 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 társadalmi felelősségvállalási projektjei közül kiemelkedik az Ökumenikus Segélyszervezettel való együttműködés. Ennek keretében a vállalat 12 millió forintot adományozott az ukrajnai humanitárius katasztrófa enyhítésére. A szervezet támogatta továbbá a Szegedi Tudományegyetem nyári iskoláját 1 millió forinttal, melynek keretében a 4iG Mensor 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' (Eligibility), 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 teszik ki a Taxonómia szempontból releváns tevékenységek.

Igazodó gazdasági tevékenységek

Amennyiben egy vállalat rendelkezik igazítható tevékenységekkel, második lépésben azt szükséges megvizsgálnia, 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 között 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 eléméhez.

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

A kiválasztott tevékenységek megfelelősége, 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 tartalmazzák.

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 2022-es fenntarthatósági jelentés elkészítésének keretei között zajlott. Ahogy a 4iG Csoport fenntarthatósági jelentésében rögzítjük, a 2022-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, ALBtelecom sh.a, ONE Telecommunications 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 aránya (%)	Az árbevétel abszolút összege (millió forint)	Lényeges hozzájárulási kritériumok						DNSH-kritérium (A jelentős károkozás elkerülése)						Minimum biztosítékok	Az árbevétel taxonómiához igazodó hányada 2022-ben (%)	Az árbevétel taxonómiához igazodó hányada 2021-ben (%)	Kategória (T: támogató tevékenység)	Kategória (Á: átállási tevékenység)
				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					
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	0,42%	1 862																	
Információ-technológiai szolgáltatás	8.2 A	11,61%	50 981																	
Adatközpontú megoldások az ÜHG-kibocsátás csökkentésére	8.2 M	0,30%	1 307																	
Műsorösszeállítás, műsorszolgáltatás	8.3	11,07%	48 608																	
Épületek energiahatékonyságával kapcsolatos szakmai szolgáltatások	9.3	0,01%	46																	
Film, videó gyártás, televízióműsor gyártása, hangfelvétel kiadás	13.3	1,67%	7 327																	
Taxonómiához igazítható, de környezeti szempontból nem fenntartható tevékenységek (Taxonómiához nem igazodó tevékenységek) árbevétel-e (A.2)		25,08%	110 131													25,08%	N/A		
Összesen (A.1 + A.2)		25,08%	110 131													25,08%	N/A		
B. Taxonómiához nem igazítható tevékenységek																				
B. Taxonómiához nem igazítható tevékenységek árbevétel-e (B)		62,89%	328 999																	
Összesen (A+B)		100,00%	439 131																	

Gazdasági tevékenység	Kódok	A CAPEX abszolút összege (millió forint)	A CAPEX aránya (%)	Lényeges hozzájárulási kritériumok						DNSH-kritérium (A jelentős károkozás elkerülése)						Minimum biztosítékok	Az CAPEX taxonómiához igazodó hányada 2022-ben (%)	Az CAPEX taxonómiához igazodó hányada 2021-ben (%)	Kategória (T: támogató tevékenység)	Kategória (Á: átállási tevékenység)
				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					
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	46	0,15%																	
Épületek vásárlása és tulajdonjoga	7.7	1	0,00%																	
Adatfeldolgozási szolgáltatás	8.1	27	0,09%																	
Adatközpontú megoldások az ÜHG-kibocsátás csökkentésére	8.2 M	433	1,41%																	
Műsorösszeállítás, műsorszolgáltatás	8.3	354	1,15%																	
Film, videó gyártás, televízióműsor gyártása, hangfelvétel kiadás	13.3	41	0,13%																	
Taxonómiához igazítható, de környezeti szempontból nem fenntartható tevékenységek (taxonómiához nem igazodó tevékenységek) CAPEX-e (A.2)		902	2,95%														2,95%	N/A		
Összesen (A.1 + A.2)		902	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)						Minimum biztosítékok	Az OPEX taxonómiához igazodó hányada 2022-ben (%)	Az OPEX taxonómiához igazodó hányada 2021-ben (%)	Kategória (T: támogató tevékenység)	Kategória (Á: átállási tevékenység)
				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					
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	2 240	26,66%																	
Közúti áruszállítás	6.6	14	0,17%																	
Elektromos járművek töltőállomásainak üzembe helyezése, karbantartása és javítása épületeken belül (és az épületekhez tartozó parkolóhelyeken)	7.4	16	0,19%																	
Épületek vásárlása és tulajdonjoga	7.7	666	7,93%																	
Adatfeldolgozási szolgáltatás	8.1	227	2,70%																	
Adatközpontú megoldások az ÜHG-kibocsátás csökkentésére	8.2 M	22	0,26%																	
Műsorösszeállítás, műsorszolgáltatás	8.3	2 631	31,32%																	
Film, videó gyártás, televízióműsor gyártása, hangfelvétel kiadás	13.3	693	8,25%																	
Taxonómiához igazítható, de környezeti szempontból nem fenntartható tevékenységek (taxonómiához nem igazodó tevékenységek) CAPEX-e (A.2)		6 508	77,48%																	
Összesen (A.1 + A.2)		6 508	77,48%														77,48%	N/A		
B. Taxonómiához nem igazítható tevékenységek																				
B. Taxonómiához nem igazítható tevékenységek OPEX-e (B)		1 892	22,52%																	
Összesen (A+B)		8 399	100,00%																	

A pénzügyi indikátorok kiszámítása a 2021/2178/EU felhatalmazáson alapuló rendelet útmutatásai szerint történt.
A vállalatcsoport tevékenységei egyelőre nem taxonómiához igazodóak, az „Alignment” feltételei közül több esetben is hiányosság tapasztalható. A 4iG 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 újraközlése	3	Újraközlés nem történt, azonban 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	
	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		
	3-2 A lényeges témák listája		
	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 Ügyfélelégedettség	18	
GRI 202: Piaci jelenlét 2016	202-1 Az általános belépő bér aránya a helyi minimálbérhez viszonyítva, nemek szerinti bontásban	44	
GRI 204: Beszerzési gyakorlatok 2016	204-1 A helyi beszállítókra fordított kiadások aránya	16	

GRI Standard	GRI közzététel	Oldalszám	
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 Újonnan 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 405: Diverzitás és egyenlő lehetőségek 2016	404-1 Egy munkavállalóra jutó átlagos, éves képzési órák	47	
	404-2 A munkavállalók készségeinek fejlesztését célzó programok és az átmenetet segítő programok	47	
	404-3 A rendszeres teljesítmény- és karrierértékelésben részesülő alkalmazottak százalékos 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 ügyféladatok elvesztésével kapcsolatos megalapozott panaszok	22	

4iG
www.4ig.hu