



**A MAGYAR POSTA CSOPORT
FENNTARTHATÓSÁGI
ÖSSZEFOGLALÓJA**

Tartalomjegyzék



ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK

5

- 1.1.** A Magyar Posta Zrt. bemutatása **5**
- 1.2.** A kettős lényegességi felmérés és annak eredménye **9**



KÖRNYEZETI INFORMÁCIÓK

13

- 2.1.** Éghajlatváltozás: Éghajlatváltozás mérséklése és energia **14**
- 2.2.** Körforgásos gazdaság: Hulladékgazdálkodás **18**



TÁRSADALMI INFORMÁCIÓK

20

- 3.1.** Saját munkaerő **21**
- 3.2.** Ügyfelek **30**



VÁLLALATIRÁNYÍTÁSI INFORMÁCIÓK

34

- 4.1.** Vállalatirányítás: Vállalati kultúra, korrupció és vesztegetés megelőzése **35**

ESG KÉRDŐÍV

38

Tisztelt Olvasó!

Örömmel ajánlom figyelmébe a Magyar Posta Csoport 2024-es fenntarthatósági összefoglalóját. Az összefoglaló publikálásával célunk, hogy átfogó képet adjunk a fenntarthatósági céljainkról, az ezekhez kapcsolódó intézkedéseinkről, valamint az eredményeinkről.

A 2024-es év kiemelt jelentőségű a fenntarthatósági jelentéstételi folyamataink fejlesztése szempontjából. Vállalatcsoportunk megkezdte a felkészülést a Vállalati fenntarthatósági jelentéstételi irányelv (CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive) követelményeinek való megfelelésre. Felmértük az irányelv kapcsán felmerülő szervezeti feladatokat és a csoportszintű adatgyűjtéshez szükséges rendszerek kialakítását. Ennek eredményeként a 2024-re vonatkozó fenntarthatósági adatainkat már csoportszinten, a teljes konszolidációs körre kiterjedően mutatjuk be, amely a Magyar Posta Zrt. mellett annak leányvállalatairól is átfogó képet ad.

A jelentésben bemutatott lényeges fenntarthatósági témákat idén először a kettős lényegesség elve mentén határoztuk meg, amely lehetővé tette, hogy a környezeti és társadalmi hatások mellett a fenntarthatósággal összefüggő pénzügyi kockázatokat és lehetőségeket is figyelembe vegyük.

A következő években kiemelt célunk a most megkezdett folyamatok továbbfejlesztése, hatékonyságának és teljes körűségének javítása, így

elősegítve a CSRD jelentéstételi időszakra való fokozatos felkészülést.

A Magyar Postának kettős elvárásnak kell megfelelnie: helyt kell állnia közszolgáltatóként, biztosítva az egyetemes és elvárt közszolgáltatásokat, ideértve a pénzügyi közvetítői tevékenységet is. Továbbá meg kell felelnie az elvárásoknak csomaglogisztikai szolgáltatóként is egy egyre élesedő versenypiacon azzal, hogy a megrendelt csomagokat az ország legtávolabbi pontjaira is kézbesíti. Mindemellett a folyamatosan megújuló hálózatunkban lehetőséget kell nyújtanunk ügyfeleinknek a pénzügyek intézésére is. Ezek társadalmilag nélkülözhetetlen feladatok - különösen vidéken, ahol a Magyar Posta sok esetben az egyetlen közszolgáltató. Ezeknek az elvárásoknak a teljesítése érdekében 2024-ben is sikerrel folytattuk a 2023-ban meghirdetett új típusú postapartneri programunkat, melynek eredményeképpen a 2024. évben már több mint 730 postapartnerség biztosítja a hozzáférhetőséget ezekhez a nélkülözhetetlen szolgáltatásokhoz.

Vállalatunk a hazai csomagszállítási piac meghatározó szereplője, ami kulcsfontosságú a hazai gazdasági növekedés támogatásában. Büszkék vagyunk arra, hogy társaságunk rendelkezik az állami tulajdonú vállalatok közül a legnagyobb elektromos járműparkkal az országban. A gépjárműflotta folyamatos korszerűsítésének köszönhetően egyre közelebb kerülünk ahhoz a célkitűzésünkhöz, hogy a

2017-es bázisévhez képest több mint 18%-kal csökkentsük a szén-dioxid kibocsátásunkat 2030-ig. A hulladékkezelés tekintetében folyamatos törekvésünk a működés során keletkezett hulladék mennyiségének csökkentése és a keletkezett hulladék megfelelő kezelése.

Szervezetünk kiemelt értéke a munkavállalók, ők azok, akik jelentősen meghatározzák vállalatcsoportunk sikerességét. Célunk a dolgozói lojalitás erősítése, melyet rugalmas és biztonságos munkafeltételek biztosításával és folyamatos bérfejlesztési törekvésekkel igyekszünk támogatni. Büszkék vagyunk arra, hogy a Magyar Posta az ország egyik legnagyobb megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató állami vállalata. 2024-ben is folytattuk a korábban indított kezdeményezéseinket az esélyegyenlőség megteremtésére a megváltozott munkaképességű munkavállalók támogatására indított Tegyük együtt! programmal. Például a Siketek és Nagyothallók Országos Szövetségével fennálló együttműködésünk keretében közös hiánypótló jelnyelvi adaptációkat készítettünk a hallássérült munkatársak kommunikációs akadálymentesítésének támogatására.

Az esélyegyenlőség biztosítása az ügyfeleink körében is fontos célunk. Büszkék vagyunk rá, hogy 2024-ben a Magyar Posta Zrt. szolgáltatóhelyeinek 31%-a akadálymentesen működött.



A Magyar Posta társadalmilag kiemelkedő szerepet tölt be minden településen, minden élethelyzetben, minden generáció mellett ott vagyunk több mint 150 éve. Bízom benne, hogy jelentésünk átfogó képet nyújt a jelenlegi és jövőbeli fenntarthatósági törekvéseinkről.

Dr. Láng Géza
elnök-vezérigazgató

ÁLTALÁNOS INFORMÁCIÓK



1.1 A Magyar Posta Zrt. bemutatása

A Magyar Posta Zrt. és leányvállalatai Magyarország egyik legjelentősebb vállalatcsoportját alkotják (a továbbiakban Magyar Posta Csoport, Csoport, vállalatcsoport), mely vállalatcsoport a postai alaptevékenység ellátása mellett pénzügyi, biztosítási, ingatlankezelési, nyomdai és informatikai szolgáltatások széles körét nyújtja. A Csoport anyavállalata, a Magyar Posta Zrt. (a továbbiakban Magyar Posta, Posta, Társaság, anyavállalat) Magyarország egyetemes postai szolgáltatója, köztulajdonban álló gazdasági társaság, az ország egyik legnagyobb foglalkoztatója.

A Magyar Posta célja, hogy leányvállalataival együtt 21. századi ügyfélközpontú, digitális és valós ügyfélményt adó cégcsoportként működjön. Mivel a digitalizációs folyamatok erőteljesen befolyásolják a vállalatcsoport szolgáltatásai iránti igényt, a Csoport stratégiájának fontos eleme a vállalati folyamatok racionalizálásával, a Csoport sinergiáinak kihasználásával a rugalmasabb működésre való áttérés.

A Magyar Posta üzleti működése

A Posta egyetemes szolgáltatói feladatkörének megfelelően az 1 500 lakos feletti településenként legalább egy fix postahelyet biztosít. A belterületi bejelentett lakóhellyel rendelkező lakosok 95%-a nem lehet légvonalban 5 km-nél, 99,5%-a pedig 10 km-nél távolabb az állandó postai szolgáltatóhelytől.

Az 1 500 fő alatti településeken mobilposta biztosítása az előírás.

Partnerhálózat

A postahálózat korszerűsítése érdekében a Magyar Posta 2023 februárjában új postapartneri programot indított, amely 2024-ben is tovább folytatódott. A postapartneri

program keretében önkormányzatok, vállalkozások (pl. élelmiszerboltok, gyógyszertárak, bankfiókok) és egyéb partnerek is részt tudnak venni a posták működtetésében. A partnerek a meglévő vállalkozói vagy szolgáltatói tevékenység mellett végzik a postai feladatellátást, így növelhetik az ügyfélkört és a saját árbevételüket. A modell lehetőséget teremt, hogy a postai szolgáltatások továbbra is helyben, a korábbinál akár hosszabb nyitvatartási időben legyenek elérhetőek a lakosság számára. A program keretében a felvételhez köthető tevékenység (csekkfelvétel, levél-, csomagfelvétel elősegítése) kerül partneri kezelésbe, a háznál történő kézbesítést továbbra is a Magyar Posta végzi. 2024 végére 1 692 településen 2 038 fix postahely üzemelt, melyből már 731 partnernél voltak elérhetőek a Társaság szolgáltatásai.

Forgalom és ügyfélszolgálat

Az év során több, mint 409 millió levél került felvételre. Az MPL csomagautomaták száma 2024-ben 689 darabra nőtt, emellett a csomaglogisztika is bővült – a kézbesített csomagok száma meghaladta a 32 millió darabot 2024-ben.

A logisztikai központok adják az országos kézbesítési hálózat hátterét. A fóti központban teljes logisztikai feladatot ellátó egység működik, mely raktározás mellett csomagolással és kiszállítással is foglalkozik.

2024-ben összesen kétszázhusz 1 500 fő alatti településen történt mobilpostára való átállás, ezzel országszerte 1 400 településen működik a helyi igényekhez igazodó mobilposta.

A postai szolgáltatások elérhetősége (Magyar Posta)	2023	2024
Fix működő postahely (db) ¹	2221	2 038
ebből a Magyar Posta által üzemeltetett postahely (db)	1748	1 307
ebből postapartner által üzemeltetett (db)	473	731
Mobilposta révén ellátott település (db)	1 264	1 458
Mobilposta járat/jármű (db)	376	434
Csomagautomata (db)	550	689

¹ Adott év december 31-ei adatok alapján.

A Magyar Posta Csoport leányvállalatai

Vállalat megnevezése	Tevékenység leírása
Magyar Posta Zrt.	A Magyar Posta Zrt. jelentős levél- és küldeményforgalmat bonyolít le, logisztikai szolgáltatásokat nyújt belföldön és külföldön egyaránt. A Magyar Posta kijelölt egyetemes postai szolgáltató. Egyetemes postai szolgáltatás keretében levél és csomagszolgáltatást; továbbá logisztikai szolgáltatásokat; hírlap kézbesítést; pénzügyi és pénzforgalmi szolgáltatásokat; filatéliai szolgáltatásokat; illetve egyéb, például kereskedelmi szolgáltatásokat nyújt. A cégcsoport együttműködik a Szerencsejáték Zrt.-vel; gépi szerencsejáték- és sorsjegyértékesítést végez a megbízásából. A Magyar Állam megbízásából állampapír-megtakarításokat, illetve értékpapírszámlákat kezel. Banki partnere számla, - és betéti termékeit, valamint fogyasztási hiteleit kínálja, illetve a Posta Biztosító társaságai, a Magyar Posta Életbiztosító Zrt. és a Magyar Posta Biztosító Zrt. megbízásából biztosítási termékeket közvetít.
• Díjbeszedő Holding Zrt.	Több (közmű)szolgáltató megbízásából végez számlázási, díjbeszedési, valamint mérőleolvasási tevékenységet az ügyfélszolgálati tevékenysége mellett. A közvetett és közvetlen ügyfelek száma meghaladja a 750 ezer főt, részükre évente kb. 17 millió számlát állít ki. A társaság adatfeldolgozást, web-hosting és egyéb IT szolgáltatást is nyújt. Emellett a Magyar Posta Csoport néhány tagja és a leányvállalata számára ingatlan üzemeltetést és informatikai szolgáltatásokat is nyújt ² .
- Díjbeszedő Faktorház Zrt.	Alaptevékenysége a Díjbeszedő Holding által a budapesti és az agglomerációhoz tartozó közüzemi partnerek számára nyújtott komplex díjbeszedési szolgáltatás részeként a lejárat előtt vásárolt, folyamatos követelésvásárlás, követeléskezelés.
• Magyar Posta Vagyonkezelő Zrt.	Négy 100 %-os saját tulajdonú vállalatának üzletmenet-támogatását végzi.
- MPSoft Informatikai Zrt.	2024.08.05-ig Posta InIT Zrt. néven működött. Az MPSoft Informatikai Zrt. (továbbiakban MPSoft) saját humánkapacitásával, valamint alvállalkozók bevonásával IT szolgáltatást nyújt a Magyar Posta Csoport tagvállalatai felé. Portfóliójába tartozik a Magyar Posta és a Díjnet számára informatikai fejlesztések szolgáltatása, valamint informatikai támogatás nyújtása.
- Posta Paletta Zrt	A pénzügyi termékek értékesítésében nyújt támogatást a Magyar Posta számára.
- Postautó Duna Zrt.	Portfóliójába flottakezelés, ingatlanok és járművek bérbeadása, kiskereskedelmi üzemanyag-forgalmazás, valamint csomagkézbesítés tartozik. A Magyar Posta és leányvállalatai részére, valamint külső felek, helyi vállalkozók, magánszemélyek részére szolgálat. A MOL Nyrt.-vel kötött franchise szerződés alapján egy üzemanyagkút üzemeltetését is végzi.
- POSTAFLOTTA Kft.	A Csoporton belül és külső megrendelők számára végzi járművek karbantartását, javítását, vizsgáztatását, valamint a szervízhez kapcsolódóan beszerzést. A társaság a Magyar Postának végez flotta szolgáltatást.
- EPDB Nyomtatási Központ Zrt.	Az EPDB Nyomtatási Központ Zrt. (továbbiakban EPDB) hazánk legnagyobb küldemény-előállítási gyártókapacitással rendelkező vállalata, mely digitalizációs szolgáltatást is nyújt.
- Tipo Offset SRL	Romániai székhelyű társaság, mely nyomdaipari közvetítő szolgáltatást - nagykereskedelmet - végez.
- European Chinese Supply Chain Zrt.	Konszolidátorcéként End-to-End e-kereskedelmi logisztikai szolgáltatást nyújt. jellemzően balkáni országokból és Távol-Keletről érkező küldeményeket kezel.
• DÍJNET Zrt.	Magyarország legfőbb e-számlakezelési konszolidátor szolgáltatója, elektronikus számlabemutató és fizetési megoldási lehetőségeket biztosít.
• Magyar Posta Ingatlankezelő Kft.	A Magyar Posta 100%-os leányvállalataként az általa tulajdonolt több, mint 25 ingatlan takarítását, bérbeadását és egyéb hasznosítását végzi.

2 A Díjbeszedő Holding Zrt. (továbbiakban Díjbeszedő Holding) és Díjbeszedő Faktorház Zrt. (továbbiakban Díjbeszedő Faktorház) vállalatcsoportot a jelentésben együtt Díjbeszedő Csoport elnevezéssel hivatkozunk.

Fenntarthatósággal kapcsolatos célok

A Magyar Posta fenntarthatósággal kapcsolatos célja, hogy hosszú távon is stabil és eredményesen működő állami vállalként kiszámítható megélhetést biztosítson dolgozóinak, és magas színvonalú, a jelenkor igényeire szabott szolgáltatást nyújtson ügyfelei számára. Ennek érdekében a teljes magyar társadalom számára biztosítja a postai szolgáltatásokat, valamint a fenntarthatósági szempontok figyelembevételével szervezi a csomaglogisztikát. Mindezeknek gyakorlati eszköze a kibocsátáscsökkentési cél, illetve a munkavállalói juttatási célrendszer kialakítása, és az abban megfogalmazottak teljesítése.

Fenntarthatósággal kapcsolatos feladatok az irányító testületekben

G3

A fenntarthatósággal kapcsolatos beszámolási rendszert általánosságban a Magyar Posta Megfeleléségi Politikája, részleteiben pedig a Szervezeti és Működési Szabályzat (SzMSz) részletezi. A fenntarthatósági kérdésekkel kapcsolatos feladatok különböző szakterületek felelősségi körébe tartoznak.

A Magyar Posta Igazgatósága minden környezeti, gazdasági és társadalmi hatással bíró döntés meghozataláért felelős. A fenntarthatósággal kapcsolatos témákat a stratégiai, üzleti kockázatokba ágyazottan, az ellenőrzési döntések mentén tárgyalják. Az Igazgatóság jogosult a fenntarthatósági hatások, kockázatok és lehetőségek mérlegelésére.

Tagjai kollektív felelősséget vállalnak az operatív döntésekért, illetve a stratégiába és üzleti működésbe való átültetésből eredő kockázatokért.

A Magyar Posta ügyvezetését a Felügyelőbizottság ellenőrzi, melynek legfontosabb feladata a Posta érdekeinek megóvása. A Felügyelőbizottság tagjai az ügyvezetéstől függetlenek, köztük olyan tagok is megjelennek, akik a munkavállalói érdekeket képviselik. A tagok a fenntarthatósági hatások, kockázatok és lehetőségek felügyeletéért kollektív felelősséget vállalnak, a fenntarthatósággal kapcsolatos kérdéseket a stratégiai, üzleti kockázatokba ágyazottan, az ellenőrzési döntések mentén tárgyalják.

Vezető testületek tagjai	Igazgatóság	Felügyelőbizottság
Vezető testületek tagjai összesen (fő)	6	6
Ügyvezető tagok száma	2	0
Nem ügyvezető tagok száma	4	6
Alkalmazotti képviselő tagok száma	0	2
Férfiak aránya (%)	33%	33%
Nők aránya (%)	67%	67%



Fenntarthatósági összefoglaló elkészítésével kapcsolatos feladatok

A környezeti, munkavédelmi, foglalkozás-egészségügyi tevékenységek felügyelete, az egységes környezetvédelmi, egészségvédelmi, munkabiztonsági irányítási mutatóknak való megfelelés támogatása és a Posta környezetvédelmi stratégiájának kialakítása a 2024. üzleti évben

Érdekelt felek érdekei és álláspontja

A Magyar Posta Csoport az érdekelt felekkel folytatott kapcsolatait az etikai szabályoknak, belső szabályzatának megfelelően alakítja. A vállalatcsoport az érdekelt felekkel folyamatos kapcsolatot tart fenn, ennek során a visszajelzéseknek teret biztosít, azokra reagál, illetve figyelembe vesz stratégiájának, üzleti modelljének alakításakor.

Belső érintettek

Tulajdonos: A Csoport anyavállalatának tulajdonosa, egyedüli részvényesként, a Magyar Állam, amely a Társaság Alapszabályának megfelelően – alapítói határozattal – írásban határoz a legfőbb szerv hatáskörébe tartozó kérdésekben. A célzott kapcsolattartásról a Magyar Posta Koordinációs Központja gondoskodik, amely a havi – illetve igény szerinti gyakoriságú – beszámolások alkalmával a tulajdonosi joggyakorlás szempontjából érdemi gazdálkodási, működtetési intézkedésekről és fejleményekről, egy-egy fontos projekt alakulásáról, gazdasági környezetről és teljesítményről ad tájékoztatást.

a KEM és Irányítási Rendszerek Igazgatóságának (KEMIRI) felelősségi körébe tartozott. A 2024. év során a KEMIRI volt felelős a fenntarthatósághoz kapcsolódó mérőszámok nyilvántartásáért, illetve az illetékes hatóságokkal való együttműködésért.

Munkavállalók: A Csoport munkavállalói számára érdekképviselői fórumok (pl. Üzemi Tanács) biztosítottak, továbbá tájékozódhatnak az őket érintő információkról belső oldalakon keresztül, valamint az időszakosan érkező vezetői tájékoztatókból, belső utasításokból és szabályzatokból. Munkamegbeszélések során, belső rendezvényeken, illetve képzéseken további lehetőség van a kölcsönös visszajelzésre, kommunikációra. A munkavállalói visszajelzések feldolgozásáért és kezeléséért a Humánerőforrásgazdálkodási Központ felel, akik rendszeresen beszámolnak a beérkezett észrevételekről a vezető testületek felé.

Külső érintettek

G11

Beszállítók: A beszállítói kapcsolattartás leggyakrabban a szerződött termék, szolgáltatás tárgykörében történik, a szerződésnek és a szabályozásoknak megfelelően. A beszerzési stratégiák kialakításához és megvalósításához a felelős szervezeti egység elemzi a beszállítói piacot. A Társaság azokat a

A fenntarthatósági összefoglalót a Társaság menedzsmentje hagyja jóvá a mindenkor hatályos belső szabályzatokban rögzített eljárásrendnek megfelelően.

beszállítókat részesíti előnyben, akik a szállítás környezeti terheit a legnagyobb mértékben képesek csökkenteni, valamint törekszik az ISO 14001-gyel, vagy EMAS-szal rendelkező beszállítókkal történő üzleti kapcsolat kialakítására.

Ügyfelek: A cégcsoport fontosnak tartja, hogy ügyfeleit könnyen érthető üzenetekben tájékoztassa, bárki számára hozzáférhető csatornákon keresztül. Az ügyfelek panaszkezelési felületeken, elégedettségi kérdőíveken keresztül is megoszthatják meglátásaikat.

Versenytársak: A Magyar Posta Csoport versenytársaival szakmai szervezeteken keresztül kapcsolódik, ahol lehetőség van a piaci gyakorlatok megismerésére, gyakran egy-egy témához, (pl.: fenntarthatóság, közszolgáltatások) illeszkedve.

Hatóságok, közigazgatási szervek: A szabályoknak és számos közszolgáltatási feltételnek való megfelelés teljesítése érdekében a hatóságokkal, közigazgatási szervekkel való kapcsolattartás igény szerint zajlik.



Tanúsított irányítási rendszerek G1, G1a, G1b

A Magyar Posta és a leányvállalatok egy része tanúsított minőség-, környezetközpontú, energiagazdálkodási és információbiztonság-irányítási rendszert működtet (ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 27001)³. A rendszerek a tervezés-végrehajtás-felülvizsgálat-javítás ciklusát követik a folyamatos fejlődés érdekében. Az irányítási rendszerek működtetése szabályozott folyamatok alkalmazását várja el – politika meghatározása, eljárások kialakítása, célkitűzések meghatározása, teljesítmény nyomon követése, kockázatok feltárása, intézkedések megvalósítása, vezetőségi átvizsgálás – így biztosítva e területek irányításának kereteit.

³ Az irányítási rendszerek pontos hatálya a releváns témánál kerül bemutatásra.

1.2 A kettős lényegességi felmérés és annak eredménye

E9, E10a, G8, G12

A kettős lényegességi felmérés célja, hogy kijelölje azon fenntarthatósági kérdéseket, amelyek a Magyar Posta Csoport fenntarthatósági jelentésének és későbbi fenntarthatósági stratégiájának alapját adhatják. A Magyar Posta Csoport 2024-es kettős lényegességi felmérését az Európai Fenntarthatósági Jelentéstételi Szabványok (ESRS⁴) követelményrendszerére alapián

végezte. A vizsgálat során a hatás mértéke és a pénzügyi lényegességi szempontok kerültek azonosításra (kettőslényegességi vizsgálat), feltárva a kockázatokat és lehetőségeket a saját működés, illetve a közvetlen és közvetett beszállítók alkalmazásával kapcsolatban. A Magyar Posta csoportot, a vállalat csoport tevékenységéhez termékeket vagy szolgáltatásokat biztosító, az értékláncban a Csoport tevékenységét

megelőző (upstream) hálózatot és a Csoport termékeit vagy szolgáltatásait forgalmazó (downstream) értékláncot érintő hatások, kockázatok és lehetőségek meghatározása adta a vizsgálat alapját. Ezt az ún. hosszú táv témalistát rövidítette le egy belső szakértőkből álló csoport, majd a potenciálisan releváns témákat hatáslényegességi szempontból a pozitív vagy negatív hatás súlyossága, hatóköre, valamint negatív hatás

esetén helyrehozhatatlan jellege alapján értékelték. A pénzügyi lényegességi vizsgálat során az egyes fenntarthatósági kérdésekkel járó pénzügyi kockázatokat és lehetőségeket vitatták meg. A két értékelés elvégzését követően a leginkább lényeges fenntarthatósági témák kerültek kijelölésre. A lényeges témák listáját a Döntéshozókészítő Bizottság jóváhagyását követően az elnök-vezérigazgató validálta.

A lényegességi vizsgálat során megállapított lényeges hatásokat, lehetőségeket és kockázatokat az alábbi táblázat mutatja be.

G1

Al-altéma megnevezése	Hatás/ kockázat/ lehetőség típusa	Időtáv	Hatás / kockázat / lehetőség (IRO) bemutatása
Éghajlatváltozás (E1)			
Az éghajlatváltozás mérséklése	Tényleges negatív hatás – saját tevékenység, upstream értéklánc	Rövid, közép- hosszú táv	A Magyar Posta Csoport környezeti hatásai elsősorban a szállításból és az épületek energiafogyasztásából eredő üvegházhatású gázkibocsátásokból (ÜHG) származnak, amelyek negatív hatást gyakorolnak az éghajlatváltozás mérséklésére. Emellett az upstream partnerek – például gyártók és beszállítók – tevékenysége is számottevő mértékben növeli a Scope 3 ⁵ kategóriába tartozó ÜHG-kibocsátásokat, tovább erősítve a vállalat teljes környezeti lábnyomát.
Energia	Tényleges negatív hatás – saját tevékenység	Rövid, közép- hosszú táv	A Magyar Posta Csoport energiafelhasználásának közel fele a szállítási folyamatokhoz kapcsolódik. Emellett az ingatlanok működtetéséből és a logisztikai szolgáltatásokból eredő energiafogyasztás mértéke is jelentős, nemcsak a vállalat saját működésében, hanem az upstream partnerek – például beszállítók – esetében is.
Energia	Tényleges negatív hatás – upstream értéklánc	Hosszú táv	

⁴ European Sustainability Reporting Standards

⁵ Scope 1 kibocsátási körbe tartozik egy vállalat saját tevékenységéből adódó közvetlen üvegházhatású gáz (ÜHG) kibocsátás.

Scope 2 kibocsátási körbe tartozik a vállalat közvetett, energiafelhasználásból származó üvegházhatású gáz (ÜHG) kibocsátása.

Scope 3 kibocsátási körbe tartozik az összes egyéb, közvetett üvegházhatású gáz (ÜHG) kibocsátás, amely a jelentést tevő vállalat értékláncában keletkezik, de nem áll a vállalat közvetlen ellenőrzése alatt.

Al-altéma megnevezése	Hatás/ kockázat/ lehetőség típusa	Időtáv	Hatás / kockázat / lehetőség (IRO) bemutatása
Körforgásos gazdaság (E5)			
Hulladék-gazdálkodás	Tényleges negatív hatás - saját tevékenység	Rövid, közép-hosszú táv	A Magyar Posta Csoportnál a körforgásos gazdaság elveivel összhangban történik a hulladék okozta környezeti terhelés mérséklése - ideértve a hulladék minimalizálását, illetve a megfelelő hulladék-kezelést. A hulladék döntő többsége nem veszélyes hulladék. A kommunális hulladék mellett jelentős a papírhulladék, amelyet szelektíven gyűjtenek a társaságok.
Hulladék-gazdálkodás	Tényleges negatív hatás - upstream értéklác	Rövid, közép-hosszú táv	Az upstream értékláncon belül a papírgyártásból, illetve a beszerzett gépek gyártásából keletkezik a legjelentősebb mennyiségben hulladék, amely nem megfelelő hulladékkezelés esetén jelentős környezet-terheléssel jár.
Hulladék-gazdálkodás	Tényleges negatív hatás - downstream értéklác	Rövid, közép-hosszú táv	A postai szolgáltatások során nagy mennyiségű csomagolóanyag kerül felhasználásra, legnagyobb részben nem a Magyar Posta Csoport által, hanem a downstream értékláncon keresztül (ideértve az ügyfeleket is).

Saját munkaerő (S1)			
Munkakörülmények			
Biztos foglalkoztatás	Tényleges pozitív hatás - saját tevékenység	Rövid, közép-hosszú táv	A Magyar Posta Csoport hatása országos kiterjedésű hálózatán és meghatározó mértékű foglalkoztatási tevékenységén keresztül jelentős. A foglalkoztatási környezet és a szociális védelem nagymértékben hozzájárul a munkavállalók biztonságáért.
Munkaidő	Tényleges pozitív hatás - saját tevékenység	Rövid, közép-hosszú táv	A cégcsoport munkaidő-szervezési döntései több, mint húszezer munkavállaló, valamint családtagjaik mindennapjaira és életminőségére is jelentős hatást gyakorolnak. A Csoport legtöbb munkavállalójának munkaidő-beosztása munkaidőkeret alkalmazásával történik, figyelembe véve azt, hogy minél jobban illeszkedjen a munkavállalók igényeihez, ezáltal hozzájárul a munka-magánélet egyensúlyának megtartásához, a munkavállalói elégedettség növeléséhez. Emellett az atipikus foglalkoztatási lehetőségek alkalmazása során a rugalmas munkaidő elősegíti az egyéni élethelyzethez igazított időbeosztást, támogatja a kiegyensúlyozottabb életvitel kialakítását a stressz csökkentése és a kiegészítő megelőzése érdekében.
Megfelelő bérek	Tényleges negatív hatás - saját tevékenység	Rövid, közép-hosszú táv	A Magyar Posta Csoport által fizetett bérek szintje számos háztartás megélhetésére jelentős hatással van. A csoporton belül bérbiztonság van, a jog által előírtak betartásra kerülnek, a minimálbér és garantált bérminimum biztosított, azonban a bérfelzárkóztatás elmaradása negatív hatással lehet a munkavállalókra.
Megfelelő bérek	Tényleges kockázat	Rövid, közép-hosszú táv	A szakszervezetekkel való bérfejlesztési megállapodás eredménye pénzügyi kockázatot jelenthet. Ilyen esetek közé tartozik az üzleti tervben szereplő mértékhez képest magasabb alapbérfejlesztési igényből és - a tervezés időszakában még nem ismert - jogszabályi minimumbérek növekményéből származó kockázat.

Kollektív tárgyalások	Tényleges pozitív hatás - saját tevékenység	Rövid, közép-hosszú táv	A magas foglalkoztatotti létszám, illetve az a tény, hogy a munkavállalók jelentős része dolgozik olyan munkakörben, ahol az egyéni érdekérvényesítési képesség alacsonyabb szintű, az érdekképviseleti lehetőség a munkavállalói jólét szempontjából lényeges kérdés. A Magyar Posta Csoport biztosítja az egyesülés szabadságát és a kollektív tárgyaláshoz való jogot munkavállalói számára. A vállalatcsoport munkavállalókra gyakorolt pozitív hatását alapvetően meghatározza a kiterjedt érdekképviseleti szervezetek megléte, az azokkal való együttműködés.
Egészségvédelem és biztonság	Tényleges pozitív hatás - saját tevékenység	Rövid, közép-hosszú táv	A Magyar Posta Csoportnál számos veszélyes munkafolyamat ⁶ van. A vállalatcsoport intézkedéseivel jelentősen képes befolyásolni a munkavédelem eredményességét. Az egészség és biztonság elősegítése növeli a munkavállalók fizikai, mentális és szociális jólétét, ami javítja a munkahelyi morált és elégedettséget. A kockázatok és a bekövetkező balesetek mérséklése érdekében a munkavédelmi folyamatok erősen szabályozottak és szigorúak, a vállalatcsoport hangsúlyt helyez a biztonságos munkahely kultúrájának kialakítására.

Egyenlő bánásmód

Képzés és készségfejlesztés	Tényleges pozitív hatás - saját tevékenység	Rövid, közép-hosszú táv	A képzések és készségfejlesztés, objektív teljesítményértékelés biztosítása pozitívan járul hozzá a munkavállalók fejlődéséhez. A nagy számú foglalkoztatotti létszám miatt a munkavállalók fejlesztése jelentős mértékű pozitív hatást generál a Csoporton belüli és a teljes értékláncot érintő működésben is.
A fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatása és integrációja	Tényleges pozitív hatás - saját tevékenység	Rövid, közép-hosszú táv	A Magyar Posta Csoport pozitív hatást gyakorol a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása és integrációja révén, erre külön programot működtet, és mindez a társadalmi szemléletformálás része. A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása a Magyar Posta Csoport számára kulcsfontosságú terület, amely a menedzsment KPI-ok része.

⁶ A Postai fogalomtár alapján: Veszélyes az a munkaeszköz, anyag/keverék, munkafolyamat, technológia, (beleértve a fizikai, biológiai, kémiai kóroki tényezők expozíciójával járó tevékenységeket is) amelynél a munkavállalók egészsége, testi épsége, biztonsága megfelelő védelem hiányában károsító hatásnak lehet kitéve.

Fogyasztók és végfelhasználók (S4)

A fogyasztókra és/vagy a végfelhasználókra gyakorolt, tájékoztatással kapcsolatos hatások

A (minőségi) információk-hoz való hozzáférés	Tényleges pozitív hatás - saját tevékenység, downstream értéklánc	Rövid, közép-hosszú táv	A Magyar Posta Csoport saját tevékenysége során kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a szolgáltatásaival kapcsolatos információk - különösen a pénzügyi termékek és a szerencsejáték-szolgáltatások esetében - pontosak, tárgyyszerűek és közérthetőek legyenek, hiszen ezek az ügyfelek széles köre számára alapvető fontosságúak. Ugyanez az elvárás érvényesül a Díjbeszedő Csoport esetében is, ahol a számlák érthetősége kulcsfontosságú. A downstream értékláncban - vagyis a termékeket értékesítő partnerek esetében - a Magyar Posta Csoport elvárásai révén képes befolyásolni a partneri gyakorlatokat, így biztosítva, hogy a szolgáltatásokkal kapcsolatos információk (pl. szolgáltatás tartalma, árazás) átláthatóak és érthetőek legyenek. A termékekkel kapcsolatos tájékoztatási szabályok részben jogszabályok által is rögzítettek.
A magánélet védelme	Potenciális negatív hatás - saját tevékenység	Rövid, közép-hosszú táv	A Magyar Posta és a többségi befolyásával működő gazdasági társaságok adatkezelőként nagyszámú érintett személyes adatait kezelik. Az önálló adatkezelőként végzett adatkezelések - pl. a postai szolgáltatás teljesítéséhez szükséges adatkezelés - jellemzően alacsony kockázatúak, kereteit jogszabályok határozzák meg. Számos, nagyszámú érintettet érintő tevékenységet a társaságok adatfeldolgozóként végeznek, amely esetekben az adatkezelésekkel kapcsolatos döntéseket a megrendelő/megbízó adatkezelők hozzák meg, és az érintettek felé a megrendelő/megbízó adatkezelők felelnek a személyes adataik kezelésének megfelelőségéért.

A fogyasztók és/vagy végfelhasználók társadalmi befogadása

A hátrányos megkülönböztetés tilalma	Tényleges pozitív hatás - saját tevékenység, downstream értéklánc	Rövid, közép-hosszú táv	A Magyar Posta Csoport elkötelezett amellett, hogy termékeihez és szolgáltatásaihoz mindenki diszkriminációmentesen férhessen hozzá. A Magyar Posta Csoport az egyre nagyobb fokú akadálymentesítés elérésére törekszik. Fontos szempont a diszkriminációmentesség érvényesítése a downstream értékláncban is, ezért a Magyar Posta Csoport partnereitől is elvárja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát.
--------------------------------------	---	-------------------------	--

Vállalatirányítás (G1)

Vállalati kultúra

Vállalati kultúra	Tényleges pozitív hatás - saját tevékenység	Rövid, közép-hosszú táv	A vállalatcsoport vállalati kultúrája, etikus üzleti magatartása pozitív hatással van a munkavállalóinak és érintettjei jól-létére és elégedettségére. A vállalatcsoporton belül alapelv a jogszabályi és belső előírásoknak, etikai elvárásoknak való megfelelés.
-------------------	---	-------------------------	--

Korrupció és vesztegetés

Megelőzés és felderítés, beleértve a képzést is	Tényleges pozitív hatás - saját tevékenység	Rövid, közép-hosszú táv	Állami vállalként, egyetemes szolgáltatóként és több ország piacán való megjelenés kapcsán a Magyar Posta esetében fennáll a korrupciónak való kitettség, amit a független compliance és biztonsági terület, bejelentő rendszerek, valamint a képzések hivatottak mérsékelni.
Megelőzés és felderítés, beleértve a képzést is	Tényleges pozitív hatás - upstream értéklánc	Rövid, közép-hosszú táv	A vállalatcsoport pozitív hatása érvényesül, a beszállítói kör felé érvényesített elvárásaival és szigorú antikorrupciós intézkedései révén érezhető a Posta erős visszatartó hatása. A Posta Etikai Kódexe a teljes értékláncban elvárt etikai elveket és magatartási szabályokat megfogalmazza.



KÖRNYEZETI INFORMÁCIÓK

A Magyar Posta kötelezettséget vállal a környezet megóvása, a környezetszennyezés elkerülése és az észszerű energiagazdálkodás iránt. Kiemelt fókusszal bír a tevékenységéből eredő környezeti terhelés minimalizálása és annak rendszeres visszamérése. Munkatársaitól elvárja, hogy munkavégzésük során óvják a környezetet, ügyeljenek az erőforrások takarékos felhasználására és a megfelelő hulladékkezelésre.

2.1 Éghajlatváltozás: Éghajlatváltozás mérséklése és energia

E5, E6

A Magyar Posta Csoport szállítmányozási tevékenysége és a működéshez szükséges ingatlanok fenntartása energiaintenzív és jelentős ÜHG-kibocsátással jár. Emellett az upstream értékláncban megjelenő logisztikai központok és raktárak működtetése, a beszállítói tevékenységhez használt járművek és a papír- és csomagolóanyag-gyártási tevékenységek szintén növelik az értékláncban megjelenő karbonkibocsátást és energiafelhasználást.

Lényeges altémák az éghajlatváltozás kapcsán

Téma	Éghajlatváltozás (E1)	0
Altéma	Az éghajlatváltozás mérséklése	Energia

A Posta köztes energiagazdálkodási célként évente fogyasztási célszinteket határoz meg, amely a működésből származó ÜHG-kibocsátás alakulását is befolyásolja. 2024-re, ez a földgázfogyasztás 1%-kal, villamos energia és távhő pedig 0,5%-kal való csökkentését jelentette. A 2024. évi földgázfogyasztás esetében az energia-veszélyhelyzeti intézkedések hatása miatt nem az előző évi, hanem a 2021. évi fogyasztáshoz képest történő

legalább 1%-os csökkentés volt a cél, amelyet a Posta jelentősen túlteljesített.

2024. évre a Posta 1 liter üzemanyaggal 4 darab vagy annál több egységküldemény⁷ szállítását irányozta elő. A mutató éves kumulált eredménye 2024-ben 5,18 db/liter volt. Ez jelentős javulást mutat az előző évekhez képest: 2023-ban 4,42, 2022-ben 4,5, míg 2021-ben 4,22 egységküldemény jutott egy liter üzemanyagra. A folyamatos növekedés

azt jelzi, hogy a Posta üzemanyag-felhasználásának hatékonysága évről évre javul, ami a logisztikai folyamatok optimalizálásának és a környezettudatos működés erősödésének eredménye.

A Díjbeszedő Csoport teljes energiafogyasztása közel 20%-kal csökkent a távhőfogyasztás mérséklődésének köszönhetően, azonban a villamosenergia és a földgázfogyasztás kismértékben növekedett.

A Magyar Posta Csoport energiafogyasztása és energiaszerkezete	2024
Összes fosszilisenergia-fogyasztás (MWh)	174 203
Fosszilis források aránya az összes energiafogyasztáson belül (%)	85,9%
Szénből és széntermékekből származó tüzelőanyag-fogyasztás (MWh)	-
Nyersolajból és kőolajtermékekből származó tüzelőanyag-fogyasztás (MWh)	91 100
Földgázból származó tüzelőanyag-fogyasztás (MWh)	58 892
Egyéb fosszilis forrásokból származó tüzelőanyag-fogyasztás (MWh)	10
Fosszilis forrásokból vásárolt vagy beszerzett villamos energia, hő, gőz és hűtés fogyasztása (MWh)	24 201
Nukleáris forrásokból származó fogyasztás (MWh)	15 155
Nukleáris forrásokból származó energiafogyasztás aránya az összes energiafogyasztáson belül (%)	7,5%
Összes megújulóenergia-fogyasztás (MWh)	13 415
A megújuló források aránya az összes energiafogyasztáson belül (%)	6,6%
Tüzelőanyag-fogyasztás megújuló források tekintetében, beleértve a biomasszát (biológiai eredetű ipari és települési hulladék, biogáz, megújuló hidrogén stb.) (MWh)	6 383
Megújuló forrásokból vásárolt vagy beszerzett villamos energia, hő, gőz és hűtés fogyasztása (MWh)	6 787
Saját előállítású, nem tüzelőanyagból származó megújuló energia fogyasztása	245
Összes energiafogyasztás (MWh)	202 773

⁷ Egy darab egységküldemény alatt 300 db levél; 0,7 db csomag vagy 100 darab hírlap küldeményt értünk.

A vállalatcsoport energiafogyasztásának több, mint 95%-át a Magyar Posta teszi ki, melynek a teljes energiafogyasztása 201 644 MWh volt 2024-ben. Az anyavállalaton kívül a POSTAFLOTTA és az EPDB minősül még nagyobb energiafogyasztónak.

Az anyavállalatnál saját termeléséből származó megújuló energiájának részaránya 2024-ben 0,12% volt. Országosan a szolgáltatótól vásárolt villamosenergia megújuló részaránya átlagosan 6,2% volt.⁸

A Magyar Posta Csoport nyomon követi a működéséből, tevékenységéből fakadó közvetlen kibocsátások (Scope 1), és a vásárolt energia felhasználása során keletkező, közvetett (Scope 2) kibocsátások alakulását.

A CSRD irányelvnek megfelelően a Scope 2 piaci és helyi alapon is meghatározásra került, a helyi-alapú módszer az adott földrajzi elhelyezkedéshez tartozó átlagos villamosenergia-hálózati emissziós faktorokat veszi figyelembe, míg a piaci alapú számítási módszer a vállalat által kötött energiaellátási szerződések és a megújuló energiaforrások tényleges hatását tükrözi, lehetővé téve a vállalati energiafelhasználás fenntarthatósági döntéseinek pontosabb elismerését.

8 Származási garanciával rendelkező, termékként vásárolt "zöld áram" és Magyarországon kívülről vásárolt villamos energia beszerzés nem történt.

9 A kibocsátások számításához használt emissziós faktorok pontos forrása: Az üzemanyag és tüzelőanyag kibocsátási tényezői: NIR (National Inventory Report) a bioüzemanyag nem biogén kibocsátásai: DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs); a villamosenergia piaci alapú kibocsátási tényezői: energiaszolgáltatók, ennek hiányában: AIB (Association of Issuing Body) residual mix. A helyi alapú Scope 2: AIB production mix tényezője. A távhő: MATÁSZSZ (Magyar Távhőszolgáltatók Szakmai Szövetsége).

10 A helyben eltűzelt földgáz mennyiség, gépjárművek által felhasznált üzemanyag mennyiség, légkondicionáló és szerverhűtő használatából származó kibocsátások.

11 A működés során felhasznált villamos energia, távhő. (Az elektromos gépjárművek adatait a villamosenergia fogyasztási adatok tartalmazzák.)

12 Az ÜHG-kibocsátási intenzitás kiszámításához használt nettó bevétel a pénzügyi kimutatásokkal egyezik, az Értékesítés nettó árbevétele.



A Magyar Posta Csoport Scope 1-2 kibocsátása 2024-ben ⁹	
Scope 1 kibocsátás ¹⁰	
Bruttó ÜHG kibocsátás (tCO ₂ e)	36 767-
Szabályozott kibocsátáskereskedelmi rendszerekből származó ÜHG-kibocsátás aránya (%)	0
Scope 2 kibocsátás ¹¹	
Helyi alapú bruttó ÜHG-kibocsátás (tCO ₂ e)	7 288
Piaci alapú bruttó ÜHG-kibocsátás (tCO ₂ e)	9 307
Teljes Scope 1-2 kibocsátás	
ÜHG-összkibocsátás (helyi alapú) (tCO ₂ e)	44 055
ÜHG-összkibocsátás (piaci alapú) (tCO ₂ e)	46 074

A Magyar Posta 2030-ra vonatkozó kibocsátáscsökkentési célja, hogy a 2017-as bázisévhez képest több, mint 18,1%-kal csökkentse a piaci alapon mért bruttó szén-dioxid kibocsátását. A Scope 1 és Scope 2 kibocsátás vonatkozásában a kitűzött cél megvalósítása a 2024. üzleti év kibocsátási adatai alapján időarányosan teljesült.

A Magyar Posta Csoport ÜHG intenzitása (Scope 1-2) ¹¹	
Nettó bevétel (millió Ft)	271 924
Nettó bevételre jutó ÜHG-összkibocsátás (helyi alapú) (tCO ₂ e/millió Ft)	0,1620
Nettó bevételre jutó ÜHG-összkibocsátás (piaci alapú) (tCO ₂ e/millió Ft)	0,1694



Politikák

A Magyar Posta a teljes szervezetre kiterjedő Energiagazdálkodási Irányítási Rendszert (EgIR, ISO 50001) és a meghatározott logisztikai telephelyekre, illetve a speciális technológiai központokra kiterjedő Környezetközpontú Irányítási Rendszert (KIR, ISO 14001-et) működtet. A leányvállalatok közül az EPDB-nél működik Környezetközpontú Irányítási Rendszer.

A Magyar Posta Beszerzési Szabályzata meghatározza a beszállítók felé támasztott környezetvédelmi követelményeket. A szabályzatban rögzített alapelvek a költségtakarékossági és műszaki paraméterek mellett a környezetbarát termékek/szolgáltatások beszerzését is ösztönzik.

Az EPDB esetén a Minőség-, környezet- és információbiztonság politika részletezi a környezetvédelem, valamint az erőforrások minél gazdaságosabb és energiahatékonyabb felhasználása melletti elköteleződést.

A Postautó Duna és a POSTAFLOTTA közös Környezetvédelmi szabályzata foglalja össze azokat a legfontosabb eljárási és magatartási szabályokat, amelyeket a Környezetvédelmi Törvénnyel és a vonatkozó jogszabályokkal összhangban be kell tartani. A szabályzat kitér a talaj- és talajvízvédelem, a levegőtisztaság, zaj- és rezgésvédelem, valamint a hulladékok témakörére is.

Intézkedések

E34

A Magyar Posta és az EPDB környezetterhelés csökkentésére irányuló intézkedései a Környezetközpontú Irányítási Rendszerben meghatározott fenntarthatósági lépések, amelyek a szervezeti egységek számára meghatározott energiahatékonysági célok teljesítéséhez járulnak hozzá. A kibocsátás-csökkenéssel járó, tervezett dekarbonizációs eszközök három nagy csoportra oszthatóak: a vállalatcsoport saját tevékenysége során felhasznált energia csökkentését szolgáló intézkedések, az energiahatékonyságot növelő lépések, valamint a tüzelőanyagváltás, adott esetben megújuló energiaforrásra való átállást jelentő kezdeményezések.

A Magyar Postánál E-közüzem-rendszer működik, ami az egyes postahelyek fogyasztását segít követni. A rendszer 2024-ben 600 ingatlanra került kiterjesztésre. A fogyasztásmérő rendszer napra, hónapra lebontva mutatja a fogyasztást, így követhető a hatékonyság javulása.

Az anyavállalat, valamint a Díjbeszedő Holding és a Díjbeszedő Faktorház alkalmazza a járatoptimalizálást segítő útvonaltervezést. A tervezés eredményeként az energiafogyasztás és a munkaidő során megtett út is csökkent.

2024-ben a Magyar Posta Csoport flottája a 180 új, korszerű kézbesítőjárműnek köszönhetően csökkenteni tudta a csomagszállítással járó energiafogyasztást.

A Magyar Posta Csoport telephelyeinek energiahatékonysági fejlesztése során elsősorban a kazánok, elektromos hálózat, illetve a légkondicionáló berendezések javítása, cseréje valósul meg. 2024-ben összesen 46 postahely korszerűsítése zajlott le. Az intézkedéseknek köszönhetően az energiamegtakarítás összesen 293 MWh/év volt. A Magyar Posta új logisztikai központjának tervezésénél kiemelt szerepet kapott a zöldenergia és az energiahatékonyság. Ezen tervezési folyamatok 2024-ben indultak.

Eghajlatváltozás mérséklésére fordított összeg mértéke	Összeg (millió Ft)
Fűtőkorszerűsítés (szabályozás, gázbekötés)	472
Tetőfelújítás (hőszigetelés)	121
Világításkorszerűsítés, hálózati felújítás	67
Nyílászárócseré	13
Összesen	673

A modellváltásnak köszönhetően, miszerint az 1 500 fő alatti településeken a fix postahelyek helyett postapartneri szerződés vagy mobilposta formájában is ellátható a szolgáltatás, a Magyar Posta energiafogyasztása és a fenntartási költségei is csökkentek.

A folyamatos munkavállalói ismeretterjesztéssel a Magyar Posta olyan vállalati közeg kialakításán dolgozik, ahol a gazdasági fenntarthatóság mellett a környezet- és klímatudatos működés is fontos elemét képezi a mindennapi munkavégzésnek.

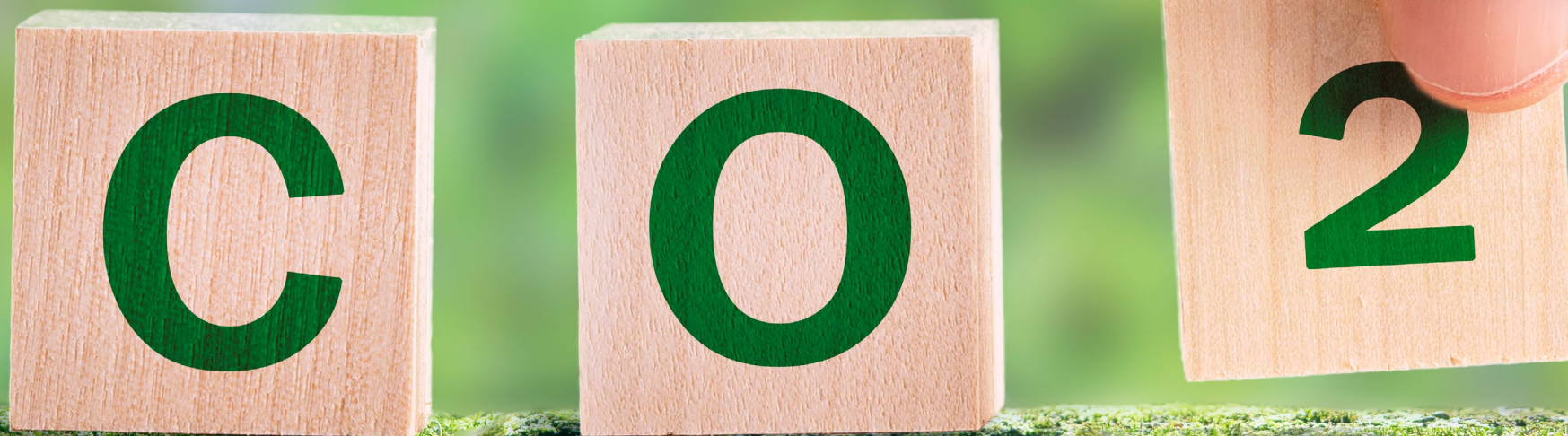
Ezt rendszeres tájékoztatásokkal, ismeretterjesztő anyagokkal és környezettudatos postahelyi pályázatok meghirdetésével segíti elő. A munkavállalói ismeretterjesztést szolgáló anyagok elérhetőek a belső vállalati intranetes felületen, illetve A mi Postánk magazinban, amely a kollégák számára elektronikusan és néhány példány erejéig nyomtatott formában is hozzáférhető vállalati tájékoztató magazin. A fenntarthatósághoz kapcsolódó munkavállalói szemléletformálás a Díjbeszedő Csoportban tudatosító kampányokon és ESG képzésen keresztül valósul meg.

Célok

E17, E17a

A Magyar Posta Csoport célja a Scope 1-2 kibocsátás kapcsán a 2024-es bázisévhez viszonyított éves 4,2%-os csökkentés, mellyel 2030-ra 37 339 tCO₂e csökkenhet a vállalatcsoport kibocsátása ezekben a kategóriákban. A célkitűzés illeszkedik a tudományos alapú célértékekhez.

A Magyar Posta 2030-ra vonatkozó abszolút értékben meghatározott kibocsátáscsökkentési célja, hogy a 2017-as bázisévhez képest több, mint 18,1%-kal csökkentse a piaci alapon mért bruttó szén-dioxid kibocsátását a Scope 1 és Scope 2 kibocsátás vonatkozásában. A 2030-ra kitűzött cél megvalósítása időarányosan teljessült.



2.2 Körforgásos gazdaság: Hulladékgazdálkodás

E38, E42

A cégcsoport felelős vállalként törekszik a tevékenysége során keletkező hulladék mennyiségének minimalizálására, valamint a körforgásos hulladékgazdálkodás szempontjainak figyelembevételére.

Lényeges altéma a körforgásos gazdaság kapcsán

Téma	Körforgásos gazdaság (E5)
Altéma	Hulladékgazdálkodás

A Magyar Posta Csoport teljes értéklánca mentén beazonosította a keletkező hulladékok típusát, valamint felmérte a kezelésére és elszállítására irányuló lehetőségeket. Az upstream értékláncban legfőképp a papírgyártás, illetve a beszerzett gépek gyártása során termelődik hulladék. A saját működés során jelentős kommunális-, és papírhulladék keletkezik, melynek szelektív gyűjtéséről a vállalatcsoport gondoskodik. A Csoportnál nem jellemző a hulladék telephelyen történő kezelése, ez legtöbbször külső fél

tevékenységi körébe tartozik, azonban a hulladékok nyilvántartását minden tagvállalat folyamatosan a jogszabályi elvárásoknak megfelelően végzi. A downstream értékláncban a nagy mennyiségű csomagolóanyag jelenti a hulladékkezelés szempontjából a legnagyobb kihívást.

A Csoportnál 3 661 tonna hulladék keletkezett 2024-ben, melynek 97,5%-a nem veszélyes hulladék. A Magyar Posta esetében az összes veszélyes hulladék mennyisége

20 tonnát, míg a keletkezett, nem veszélyes hulladék 2 171 tonnát tesz ki. A nem veszélyes hulladékok között csoportszinten a papír, fém, elektronikai és kommunális hulladék jellemző, míg a veszélyes hulladékok között az abszorbensek, felitató anyagok, tonerek, festékpátronok, elemek és akkumulátorok jelennek meg. A hulladékok 60%-a az anyavállalatnál keletkezett (már magában foglalva a Magyar Posta Ingatlankezelő, a Magyar Posta Vagyonkezelő, az MPSoft és a Posta Paletta hulladékát).

	Veszélyes hulladék	Nem veszélyes hulladék	Összesen
A Magyar Posta Csoport ártalmatlanítástól elvont hulladéka (tonna)			
Újrahasználatra való előkészítés	0-	0	0
Újrafeldolgozás	44,2	2 046,00	2 090,30
Egyéb hasznosítás	20,8	351,1	371,9
Összesen	65	2 397,10	2 462,10
A Magyar Posta Csoport ártalmatlanításra kerülő hulladéka (tonna)			
Hulladékégetés	6,1	975	981,2
Hulladéklerakás	18,9	199,2	218,1
Egyéb elhelyezés	0	0	0
Összesen	25	1 174,20	1 199,30
Teljes keletkezett hulladékmennyiség			
Ártalmatlanítástól elvont és ártalmatlanításra kerülő hulladék összesen			3 661,40
A nem újrafeldolgozott hulladék százalékos aránya (%)		32,75%	

A Magyar Postánál és a Díjbeszedő Csoportnál a legjelentősebb mennyiségű hulladék a szolgáltatásnyújtáshoz és működéshez felhasznált csomagolóanyag, amelyek között legnagyobb arányú a papír, ezt követi a karton és a műanyag. Emellett az EPDB Nyomtatási Központ Zrt. esetében nagy mennyiségű papírhulladék keletkezett.

A POSTAFLOTTA és a Postaautó Duna a gépjármű-karbantartás során zömmel olajos hulladékot termel. Ezen felül selejt gumiabroncsok és csomagolóanyagok, valamint fém-, üveg- és műanyag hulladékok keletkeznek.

Politikák

A Magyar Posta hulladékgazdálkodással kapcsolatos megközelítését a Minőség-, Környezet- és Energiapolitika tartalmazza, ami a vonatkozó jogszabályok betartása mellett a természeti erőforrások felhasználásának csökkentésére is kiterjed.

A Társaság Környezetvédelmi Szabályzata tartalmazza a hulladékgazdálkodással kapcsolatos részletes belső szabályokat, valamint elősegíti a jogszabályoknak való megfelelést. A Társaság elvárja, hogy valamennyi munkavállalója úgy végezze a tevékenységét, hogy annak során a lehető legkevesebb hulladék keletkezzen. A munkavállalók felé elvárás, hogy a keletkezett hulladékot a dokumentumban előírtak szerint gyűjtsék és lehetőség szerint hasznosítsák újra.

A Magyar Posta Beszerzési Szabályzata az upstream értékláncból fakadó hulladékkal kapcsolatos hatások mérséklése érdekében elvárja a keletkező hulladék megelőzését az anyag- és erőforrásigény újragondolása révén, valamint a javítható termékek preferálásával. Megjelenik az újrafelhasználás, az újra felhasznált alapanyagból történő termékek vásárlásának elve is.

Az EPDB Minőség-, környezet és információbiztonság politikája, Etikai Kódexe, illetve a Postaautó Duna Etikai kódexe egyaránt kitér a hulladékgazdálkodáshoz kapcsolódó elvárt magatartásformák bemutatására, valamint az erőforrások takarékos felhasználásának, a hulladékmennyiség csökkentésének, illetve az újrahasznosítható anyagok szelektív gyűjtésének fontosságára.

Intézkedések

E40

A Magyar Posta hulladékeletkezés megelőzésére irányuló folyamatos intézkedései közé tartozik a szolgáltatásokhoz és a működéshez felhasznált csomagolóanyagok (pl.: papír, kartondoboz, műanyag tasak) újrahasznosítása. Ezzel nemcsak a keletkező hulladék mennyisége csökken, de a beszerzés és a hulladékkezelés költségei is mérséklődnek. Hosszabb távon a digitalizáció fejlesztése is tovább csökkentheti a papírfelhasználásból eredő hulladékeletkezést, ami emellett

javítja a működési és szolgáltatási folyamatok hatékonyságát.

A hasznosításra és ártalmatlanításra átadható hulladékok elkülönítve kerülnek kezelésre. A veszélyes hulladékok esetén a Társaság kiemelt figyelmet fordít a környezetszennyezés megelőzését biztosító, zárt és biztonságos gyűjtésre, tárolásra.

Hulladékokat csak megfelelő hulladék kíséőjeggyel lehet szállítani. Az üzemi gyűjtőhelyekre betárolt hulladékok – beleértve az ártalmatlanításra szoruló hulladékok – elszállítását csak a megfelelő engedéllyel rendelkező cégek végezhetik el. Az illetékes környezetvédelmi munkatárs feladata a hasznosításra és ártalmatlanításra átadandó hulladékok beazonosítása.

Az EPDB a nyomtatás, borítékolás melléktermékeként jelentős mennyiségű papírhulladékot termel. Ennek folyamatos csökkentése költségmegtakarítási oldalról része a mindennapi működésnek.



TÁRSADALMI INFORMÁCIÓK



3.1 Saját munkaerő¹³

A Magyar Posta Csoport vállalatainak meghatározó célja, hogy felkészült, magas szakmai színvonalú, a vállalati értékek mentén teljesítő, elkötelezett és motivált munkaerőt foglalkoztasson. A Magyar Posta Csoport által végzett feladatok kifejezetten munkaerőigényesek, a vállalatcsoport országosan közel 22 000 alkalmazottat foglalkoztat. Számos munkavállaló alacsonyabb képzettséget igénylő munkakörben dolgozik, így a jóllétük, az esélyegyenlőség, a kollégák tisztességes alkalmazása, a biztonságos és egészséges munkakörülmények, valamint a megfelelő képzés különösen fontos a Társaság számára.

A Magyar Posta Csoport 21 805 fős kollektívájából a legnagyobb részt, több mint 21 000 főt a Magyar Posta foglalkoztatja. A többi tagvállalatban dolgozók létszáma nem éri el a Csoport 5%-át. A munkavállalók meghatározó része (97,8%) határozatlan idejű szerződéssel rendelkezik, a teljes munkaidős munkavállalók aránya 89,1%.

Lényeges altémák és al-altémák a saját munkaerő kapcsán

Téma	Saját munkaerő (S1)	
Altéma	Munkafeltételek	Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség
Al-altéma	– Biztos foglalkoztatás – Kollektív tárgyalások – Munkaidő – Megfelelő bérek – Egészségvédelem és biztonság	– Képzés és készségfejlesztés – A fogyatékkal élő személyek foglalkoztatása és integrációja

A Magyar Posta Csoport létszámadatai (fő)

	Férfi	Nő	Összesen
Foglalkoztatottak összesen	9 356	12 449	21 805
Teljes munkaidős munkavállaló	8 863	10 566	19 429
Részmunkaidős munkavállaló	493	1 883	2 376

Alkalmazási forma

Állandó alkalmazottak (határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak)	9 187	12 141	21 328
Ideiglenes alkalmazottak (határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak)	169	308	477

Alkalmazottak földrajzi megoszlása

Állandó alkalmazottak (határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak)	9 353	12 446	21 799
Ideiglenes alkalmazottak (határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak)	3	3	6

A fluktuáció mértékét, valamint a foglalkoztatási adatokat a Társaság folyamatosan nyomon követi, és általános cél, hogy a fluktuációs szint csökkenjen.

Távozott alkalmazottakkal kapcsolatos mérőszámok a Magyar Posta Csoport esetében

Távozott alkalmazottak összesen (fő)	6 477
Fluktuációs ráta (%)	29,7%
Férfi	31,0%
Nő	28,7%

¹³ A fejezet adataiban nem szerepelnek a Postaautó Duna és a POSTAFLOTTA adatai. A Magyar Posta adatai tartalmazzák a Magyar Posta Ingatlankezelő, az MPSoft, a Magyar Posta Vagyonkezelő és Posta Paletta adatait.

A Magyar Posta Zrt esetében a 2024. évi kilépési adatok alapján megállapítható, hogy a munkaviszony megszűnések több, mint 10%-a tervezett esemény, például nyugdíjazás vagy határozott idejű szerződés lejárta miatt történt. A kilépések közel 30%-a a próbaidő alatti időszakban következett be, míg több mint 30%-a közös megegyezéssel zárult. Az utóbbi két esetben jellemzően tudatos, felelős döntéshozatali folyamat előzi meg a munkaviszony megszüntetését, amely mind a munkavállalói, mind a munkáltatói oldalról a kölcsönös érdekek figyelembevételével történik.

3.1.1. Munkafeltételek

Magyarország egyik legjelentősebb munkáltatójaként a biztos foglalkoztatás megteremtése a Magyar Posta Csoport működésében kulcsfontosságú. A munkavállalók biztonságérzetét növeli, hogy jelentős részük kollektív szerződés hatálya alá tartozik. Az érdekképviselői szervként eljáró szakszervezet és Üzemi Tanács szerepe jelentős, hiszen a munkavállalók nagy része alacsony érdekérvényesítési képességű munkakörben dolgozik.

A munka-magánélet egyensúlyának biztosítása érdekében a munkaidő-szervezés a munkavállalók igényeinek megfelelően rugalmas. A munkahelyi biztonság fenntartása érdekében a munkavédelmi folyamatok szigorúak.

Az aggályok felvetésére több csatornán van lehetősége a munkavállalóknak. A magyar és nemzetközi jogrend által biztosított külső korrekciós mechanizmusokon és jogorvoslati lehetőségeken (pl. Alapvető Jogok Biztosa, munkaügyi bíróságok, emberi jogi fórumok stb.) túl a Csoport vállalatai a sérelmet szenvedett munkavállalók számára bejelentési lehetőséget és korrekciós mechanizmust biztosítanak. A Magyar Postánál a HR ügyfélszolgálatnak bejelentési felülete van a munkáltatóval kapcsolatos észrevétel, panasz megtételére. A fenti, tagvállalatok által működtetett csatornákon keresztül kifejezetten panaszként egy bejelentés érkezett 2024-ben.

Politikák¹⁴

A saját munkaerőre vonatkozó gyakorlatok kapcsán a vállalatcsoport számos politikát, illetve szabályzatot alkalmaz.

S20

Etikai kódex

Mind a Magyar Postánál, mind a Díjbeszedő Csoportnál az Etikai Kódex keretezi a saját munkaerővel kapcsolatos tevékenységeket, meghatározva a vállalati kultúrát. A kódex megfogalmazza az emberi jogok tiszteletben tartása és a hátrányos megkülönböztetés tilalma iránti elkötelezettséget, iránymutatást adva a dolgozóknak. Részletezi a biztos foglalkoztatással, a munka- és egészségvédelemmel, illetve az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos előírásokat.

Foglalkoztatással kapcsolatos szabályzatok

A Foglalkoztatási Szabályzat a Magyar Posta minden munkavállalójára, valamint a munkajogviszony mellett munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyra¹⁵ kiterjed, rögzíti a munkavállalókra vonatkozó konkrét szabályokat és azok alkalmazási feltételeit.

A szabályzat célja:

- a foglalkoztatással kapcsolatos tevékenységek rendszerben történő, folyamatalapú, hosszú távon egységes szabályozása;
- az SzMSz és munkaköri rendszer szerinti feladatok és felelősségek folyamatszintű elhatárolása;
- a foglalkoztatással kapcsolatos egyéb feladatok folyamatszabályozáson alapuló, társasági szinten egységes végrehajtásának biztosítása.

A Foglalkoztatási Szabályzat a Munka törvénykönyvéhez¹⁶ igazodva külön kitér a speciális foglalkoztatási formákra is: megváltozott munkaképességű munkavállalókra, fiatal, várandós, illetve GYES, GYED mellett munkát végzőkre, szakképzési munkaszerződéssel létesített munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókra.

A Díjbeszedő Csoport Munkaügyi szabályzata minden munkavállalóra kiterjedően határozza meg a munkaviszonyból származó egyes jogokat és kötelezettségeket, rendszerbe foglalja ezek gyakorlásának, illetve teljesítésének módját és eljárási rendjét, elősegíti a munkavállalók jóllétének és a munkáltató gazdasági érdekeinek összhangba hozatalát.

14 A Fenntarthatósági összefoglalóban bemutatott politikák, illetve szabályzatok jellemzően a Magyar Postára és a Díjbeszedő Csoportra, mint a legnagyobb munkáltatókra fókuszál, ahol szignifikáns eltérés figyelhető meg, ott megjelenítésre kerülnek a további leányvállalati politikák is.

15 Megbízási és vállalkozási jogviszony, munkavégzési kötelezettséggel járó, szövetkezeti, tagsági viszony, gazdasági társaság vezető tisztségviselői, vagy Felügyelőbizottsági tagsági tevékenységére irányuló jogviszony, egyéni vállalkozás -, illetve - a toborzás és munkaerő-pótlás kapcsán - a kölcsönzött munkaerő.

16 A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.

Kollektív tárgyalások

A vállalatcsoportban kiterjedt az érdekképviselői szervezetek jelenléte és a velük való együttműködés. A szociális párbeszéd ugyanakkor nem csak a szakszervezeteken keresztül valósul meg. Az érdekképviselő a rendezett munkaügyi kapcsolatok működését segíti elő, a munkavállalók bizalmát is erősíti, továbbá hozzájárul a transzparens működéshez. A Magyar Posta Csoport és munkavállalói közötti együttműködésnek, valamint a munkáltatói részvételi jogok érvényesülésének alappillére a munkáltató véleménykérdési kötelezettsége. Az érdekképviselők által jelzett panaszok társasági kivizsgálásának folyamatát a Társadalmi Párbeszéd Kézikönyvben szabályozott, egységes panaszkezelési rend rögzíti.

A Magyar Posta és a POSTAFLOTTA is rendelkezik Kollektív Szerződéssel, így a Csoport munkavállalóinak mintegy 96%-a tartozik a kollektív megállapodás hatálya alá.

A Magyar Posta Kollektív Szerződése a munkavállalók érdekeinek figyelembevételével határozza meg a munkáltató és a munkavállalók jogait és kötelezettségeit, illetve ezek gyakorlásának kereteteit. A szerződés tartalmazza a szerződést kötő felek közötti kapcsolatrendszer, a munkaviszony-létesítés, illetve munkaviszonymegszűnés során alkalmazandó eljárásrendet, szabályozza a munka- és pihenőidőt, valamint a munka díjazását. A Kollektív Szerződés személyi hatálya minden, a Magyar Postával munkaviszonyban álló

munkavállalóra vonatkozik, kivéve a vezérigazgatót, helyetteseit, valamint a vezető tisztségviselőket.

A Csoporthoz tartozó vállalatok SzMSZ-e és a működést leíró dokumentumaik általános jelleggel állapítják meg a munkáltató és munkavállaló közötti együttműködési kötelezettséget, és annak módját pozíciótól függetlenül.

Megfelelő bérek

A Magyar Posta Csoporton belül a Magyar Posta és a POSTAFLOTTA esetében a bérezés kapcsán a Kollektív Szerződés az irányadó. Ezen vállalatok esetében a szabályzatokban meghatározott pótlékok mértéke és a jogosultság feltétele a mindenkor hatályos kollektív szerződést aláíró szakszervezetekkel való egyeztetés során kerül meghatározásra.

A munkavállalók a szakszervezeteken keresztül juttathatják érvényre érdekeiket a Kollektív Szerződés kapcsán. A bértárgyalás folyamatát, a Kollektív Szerződéshez, valamint egyéb kollektív jogokhoz kapcsolódó tárgyalásokat a Humán erőforrás Főigazgatóság működteti.

A Magyar Posta esetében a vezetők juttatásait és javadalmazását több belső szabályzat határozza meg, amelyek egységes keretet biztosítanak a bérezési, ösztönzési és egyéb juttatási elemek kialakításához. A vezetőállású munkavállalók javadalmazásának kereteit a Csoport valamennyi tagja esetében a Javadalmazási Szabályzat határozza meg.

A javadalmazási rendszert és annak gyakorlati alkalmazását tovább részletezik az alábbi dokumentumok:

- a Kollektív Szerződés
- a HR Elszámolások Szabályzata
- az Ösztönzési Szabályzat
- a központi bérfejlesztéseket meghatározó (reprezentatív szakszervezettel kötött) bérmegállapodások és az ehhez kapcsolódó bérfejlesztési utasítások,
- az egyedi bérfejlesztések szabályait leíró HR tervezési és gazdálkodási szabályzat.

Egészségvédelem és biztonság

A Csoport vállalatai a jogszabályi előírásoknak megfelelően rendelkeznek munkavédelmi és egészségvédelmi szabályokkal. A munkakörönként különböző előírások miatt a képernyő előtti munkavégzés, az egyéni védőeszköz, a munkaruha kapcsán is külön szabályzat van érvényben.

A Magyar Posta kiemelt figyelmet fordít az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkakörülményekre, és annak személyi, tárgyi és szervezeti feltételeire. A Társaság Biztonság Politikája megfogalmazza, hogy a biztonság a vállalatirányítási rendszer szerves része, mely valamennyi vállalati és üzleti folyamatot áthat. A Politika hangsúlyozza a balesetveszély és kockázatok felismerésének fontosságát, valamint a kockázattal arányos elhárítás szükségességét.

A Magyar Posta Munkavédelmi Szabályzata tartalmazza a munkavédelmi és a foglalkozás-egészségügyi előírásokat. A dokumentum kitér arra, hogy a vállalat ezen feladatok ellátása érdekében foglalkozás-egészségügyi hálózatot működtet. A Magyar Posta rendelkezik a biztonságos munkavégzéshez szükséges feltételekkel és eszközökkel. A foglalkozás-egészségügyi és munkavédelmi tevékenységének stratégiai, szakmai irányítását a KEMIRI látja el.

A Díjbeszedő Csoport mindkét vállalatában külön Munkavédelmi szabályzat ad keretet a munkavédelmi eljárásoknak. A szabályzat a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően a társaságok sajátosságainak figyelembevételével határozza meg a munkavédelmi tevékenység valamennyi fontos kérdését.



Intézkedések

Biztos foglalkoztatás

S21, S28, S29, S30

A munkavállalók lehetőség szerinti megtartása kiemelt jelentőségű téma a Magyar Posta Csoport számára. Az elmúlt években indított racionalizálási, hatékonyságjavítást célzó intézkedések következményeként a létszám folyamatosan csökken.

A Társaság egyszerre törekszik a versenyképességének növelésére és a működési hatékonyság javítására, valamint a biztos foglalkoztatás kereteinek megtartására.

- A fiatalok elhelyezkedési esélyeit növelve a Magyar Posta a diákok, hallgatók és friss diplomások számára szakmai gyakorlati, valamint a postai tevékenységhez illeszkedő szakdolgoztatási lehetőséget biztosít. A középfokú szakképzésben, valamint a felsőfokú képzésben résztvevők szakmai gyakorlaton vehetnek részt.

- Több tagvállalat, közöttük a Magyar Posta nyugdíj melletti munkavégzési, valamint az atipikus foglalkoztatási formában alkalmazási lehetőséget kínál nyugdíjasoknak, illetve a munka világába visszatérőknek.
- A Foglalkoztatási Szabályzatban és a Kollektív Szerződésben foglaltakkal összhangban a munkavállalók az öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül védettnek minősülnek. Amennyiben a munkaviszonyuk ebben az időszakban munkáltatói felmondással szűnik meg, úgy három havi távolléti díj összegével emelkedik a végkielégítés összege. Továbbá nyugdíj melletti „visszafoglalkoztatásra” is lehetőséget nyújt az anyavállalat irányítási és kézbizítási területen is.

Munkaidő

S25, S32, S34, S33, S37

A folyamatos és kiszámítható működés érdekében a Csoport munkaidőkeret alkalmazásával szervezi meg a munkavállalók 89%-ának munkaidő-beosztását, figyelembe véve a munkafolyamatok aktuális terhelése mellett azt is, hogy az minél jobban illeszkedjen a munkavállalók igényeihez. A munkaidőkeret elkerülhetővé teszi a rendszeres túlórázást, valamint a szabadidő rugalmasabb beosztási lehetőségével hozzájárul a munka-magánélet egyensúlyának megtartásához és a stressz csökkentéséhez. Általános, rugalmas, kötetlen munkarend, illetve távmunka a munkavállalók 11%-a számára biztosított. Rugalmas munkarend bevezetésére az irányítási szintű és a szolgáltatói szervezeti egységekben van lehetőség, mivel ezeken a területeken a munkaköri feladatok – a munkafolyamatok nagyobb

önállósággal való megszervezése miatt – ezt lehetővé teszik.

A Magyar Posta munkavállalói életszakaszuknak, családi helyzetüknek megfelelően a foglalkoztatási aktivitás és motiváció megőrzése érdekében számos rugalmas, atipikus foglalkoztatási lehetőséggel élhetnek. Meghatározott, jellemzően informatikai munkakörökben lehetőség van távmunka, részmunkaidő, osztott szolgálat, munkaidőkeret, rugalmas és kötetlen munkaidőben való munkavégzés kezdeményezésére. A vállalat támogatja a gyermeket vállalók, valamint a gyermeket nevelők atipikus munkavégzését. Bizonyos munkakörök rugalmasságát a kötetlen munkarend segíti.

Családi szabadságra jogszabály alapján jogosultak a munkavállalók, az igénybevételt az alábbi tábla mutatja be:

Családi szabadságok a Magyar Posta Csoportnál	Férfi	Nő	Összesen
Igénybe vevők száma (fő)	325	480	805
Arány a teljes létszámhoz viszonyítva (%)	1,80%	4,30%	3,20%

A családi szabadság kategóriájába tartozik a szülési szabadság, az apasági szabadság, a szülői szabadság és a gondozói szabadság. Utóbbi azon munkavállalók számára biztosított szabadság, akik súlyos

egészségügyi okból jelentős mértékű gondozásra vagy támogatásra szoruló hozzátartozójuknak vagy a munkavállalóval közös háztartásban élő személynek személyes gondozást vagy támogatást nyújtanak.



Egészségügyi probléma, súlyos betegség vagy magánéleti nehézségek esetén különböző foglalkoztatási formák biztosítottak. A munkaidőt és a különböző foglalkoztatási formák igénybevételét a vállalatcsoport folyamatosan nyomon követi.

Megfelelő bérek

G6

A munkatársak megtartása és a fluktuáció mérséklése érdekében a bérek és juttatások megfelelő szintre emelése fontos célkitűzésként jelenik meg a Csoport működésében. A munkatársak lojalitásának honorálása mellett a Csoport törekszik a különböző generációk eltérő igényeit is lekövetni.

Bérszint a Magyar Posta Csoportnál

A Magyar Posta elkötelezett abban, hogy a vállalat teljesítőképességéhez igazítsa a bérek emelését.

A bérfelzárkózás az elmúlt években folyamatos volt, az elmúlt két évben átlagosan 23%-kal nőttek a bérek. A garantált bérminimum 2024-ben 10%-kal volt magasabb a 2023-as szinthez képest. A Posta 2024-es

alanyi jogú, differenciálás nélküli alaphérfelzárkózásának mértéke 3% volt. Továbbá alanyi jogon járt a Hay szint szerinti minimum bér eléréséig szükséges kiegészítés.

Ugyan több munkakör a minimálbérhez rögzített, a Társaság célja, hogy a garantált bérminimum szintjét biztosítsa a legalacsonyabb bérkategóriákban dolgozóknak is. A következő két év béremelését a szakszervezetekkel történt megállapodás rögzítette.

Teljesítményösztönzés

A bérek egy része az egyéni teljesítményeken alapul. A Posta az alaphérfelzárkózás 3%-ának megfelelő összeget különített el az extra teljesítmények díjazására, a munkavállalók motiválására volumenösztönzők, hatékonysági bónusz, negyedéves teljesítményösztönzők, jelenléti bónusz, és irányítási bónusz formájában. Az ösztönzőkkel kapcsolatos tudás- és elégedettségi szint mérésére kétfévente kerül sor, feltérképezve a beavatkozást igénylő területeket.

Egészségvédelem és biztonság

S22

A Magyar Posta egészségügyi szűrővizsgálatokat szervez munkavállalóinak a jogszabályban előírtakon felül is, ezt kitelepült rendezvények keretében, valamint a Swiss Medicallal való együttműködés során teszi.

A Magyar Posta Csoportnál munka- és tűzvédelmi képzés elvégzése minden munkavállaló számára kötelező, ez az intézkedés elengedhetetlen a balesetmentes munkavégzéshez.

A Csoport munkavállalóinak munkakörétől függően egyéni védőeszközt biztosít. A társaság belső ellenőrzésekkel igyekszik feltárni és megelőzni az esetleges veszélyeket, veszélyhelyzeteket, kialakítja a munkabiztonság vállalati szintű kockázatelemzését és kockázatértékelési módszertanát.

A Posta kézbesítővédelmi rendszerében hangsúlyos a kézbesítők biztonsági felkészítése. A kézbesítést támogató géppark folyamatos megújítása során a munkatársak biztonságát célzó funkciók is előtérbe kerülnek. A kézbesítő kollégák számára a pénzfestés elvén működő, támadáskor a pénzt használhatatlanná tevő pénztárcák kerültek beszerzésre, ami hozzájárul a biztonságérzet növeléséhez. A legutóbb beszerzett PDA készülékeken már elérhető a segélyhívó funkció is, amelynek az aktiválásával a kézbesítő az ellene irányuló támadás, roszszullét vagy baleset esetén azonnal segítséget tud kérni.

A kiemelt kockázatú szolgáltatási időszakokban (pl. az emelt ellátások kifizetése, év végi csúcsforgalom) a Biztonsági Főigazgatóság felkéri a rendőrséget és a polgárőrséget, hogy fordítsanak a járőrözési tevékenységük során fokozott figyelmet a kézbesítőkre és a postahelyek környékére, valamint kezeljék kiemelten a postai bejelentéseket.

Mivel az elmúlt években jelentősen emelkedett a postai munkavállalókkal, főként a kézbesítőkkal szembeni agresszív fellépések száma, a Biztonsági Főigazgatóság egy átfogó, többszintű preventív programot indított el. Ennek részeként:

- a tulajdonos részére előterjesztésre került a Postatörvény¹⁷ módosítására vonatkozó normaszöveg-javaslat a kézbesítők esetében testkamera jogszerű és veszélyeztetettség szerinti alkalmazhatósága érdekében;
- elindult az országos multiplatform kommunikációs kampány az ügyfélkapcsolati munkatársak védelme érdekében „POSTÁSNAK LENNI NEM KÜZDŐSPORT” elnevezéssel, amelynek célja a jelenségre való figyelemfelhívás;
- Kelet-Magyarországon a közfeladatot ellátó postai munkavállalók bűnmegelőzési célú biztonsági előadássorozat került megszervezésre a rendőrséggel együttműködve 158 kézbesítő bázisposta bevonásával;
- előkészítésre került a postahelyek ügyfélterében jól láthatóan

¹⁷ A postai szolgáltatásokról szóló 2012. évi CLIX. törvény.



kifüggesztendő figyelemfelhívó plakát és a plazma tv-s tartalom a közfeladatellátás helyszíni tudatosítása érdekében.

A Magyar Posta és a Díjbeszedő Holding 2024-ben is szerződéssel rendelkezett csoportos és élet- és balesetbiztosításra, mely minden munkavállalójára kiterjedt és melynek keretében a biztosítási eseménynek minősülő balesetek bekövetkezése esetén közreműködött a munkavállaló biztosító előtti eljárása során.

18 A nem alkalmazott munkavállalók körében nem volt halálos és súlyos munkabaleset.

Egészségvédelmi és biztonságirányítási mutatók a Magyar Posta Csoportnál	2024
Egészségvédelmi és biztonságirányítási rendszer hatálya alá tartozó alkalmazottak összesen (alkalmazottak és nem alkalmazottak) (fő)	21 411
Egészségvédelmi és biztonságirányítási rendszer hatálya alá tartozó alkalmazottak aránya (%)	98,2%
Egészségvédelmi és biztonságirányítási rendszer hatálya alá tartozó nem alkalmazottak aránya (%)	97,8%
Összes munkanapkieséssel járó munkabaleset száma (alkalmazottak és nem alkalmazottak) (fő)	664
Halálos munkabaleset az alkalmazottak körében (db)	2
Súlyos munkabaleset (halálesetek nélkül) az alkalmazottak körében (db)	0
Munkanap kieséssel járó (súlyosnak nem minősülő) munkabaleset az alkalmazottak körében (db)	648
Munkanap kieséssel járó munkabaleset a nem alkalmazottak körében ¹⁸ (db)	14
Munkával összefüggő balesetek aránya 1 millió munkaóra vetítve	17,73
Munkanap kiesések száma munkabaleset okán (nap)	17 122
Összes sérülés (alkalmazottak és nem alkalmazottak) (fő)	620
Sérülés (munkanap kieséssel nem járó) az alkalmazottak körében (db)	606
Sérülés (munkanap kieséssel nem járó) a nem alkalmazottként foglalkoztatottak körében (db)	14

3.1.2 Egyenlő bánásmód

Az egyenlő bánásmód kiemelkedő jelentőséggel bír a Magyar Posta Csoport számára, mivel elősegíti a munkavállalók fejlődését és társadalmi integrációját, különösen a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása révén. Több, mint 100 féle munkakörben foglalkoztat a Magyar Posta Csoport megváltozott munkaképességű munkavállalókat. A legtöbben kézbesítői, a postai felvevői és a küldeményfeldolgozói munkakör valamelyikében dolgoznak.

A képzések és készségfejlesztés, objektív teljesítményértékelés biztosítása pozitívan járul hozzá a munkavállalók fejlődéséhez. A vállalatcsoport országos jelenléte, valamint a munkavállalók nagy létszáma miatt a fejlesztések társadalmi szinten is lényeges pozitív hatással bírnak. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására a Társaság külön programot működtet, amely elősegíti e Csoport integrációját, foglalkoztatásának bővítését és a társadalmi szemléletformálást.

Politikák

Képzés és készségfejlesztés

S7, G13

A Csoport minden vállalata gondoskodik a jogszabály vagy egyéb szabályozás által előírt kötelező képzések megtartásáról. Ezek nagy része munkakörhöz vagy

tevékenységhez kötött (pl. gépjármű jogosítványok, gépjárművezetők képzése, liftkezelés, pénzmosás megelőzése, műszaki ellenőri képzések, auditor felkészítések, informatikai biztonsági képzés). A Magyar Posta kötelező képzései közé tartozik az elsősegély oktatás.

A Magyar Posta Képzési politikájának fő célkitűzése, hogy a munkavállalók számára különböző képzési, fejlesztési lehetőségeket kínáljon. A politika megfogalmazza, hogy a Posta munkaerő-fejlesztése magában foglalja a dolgozók szakmai képzését, a képzettségi hiányok megszüntetését, a szakmai kitekintést jelentő továbbképzéseken való részvételt, a készségek fejlesztését.

A Díjbeszedő Csoport is Képzési tervben rögzíti a jogszabályon vagy egyéb kötelező érvényű dokumentumon alapuló, időszakonként ismétlődő jelleggel végrehajtandó képzéseket, illetve a szabadon elérhető, szakmai és készségfejlesztésre irányuló képzéseket is.

A fogyatékkal élő személyek foglalkoztatása és integrációja

A Magyar Posta több éve elkötelezett a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása iránt. Hosszútávú megtartásuk érdekében, tudatosan építkezve indította el 2020-ban a „Tegyünk együtt! – inkluzívan a foglalkoztatásért” programot.

A program tervezetten nem külön vállalati politikák kialakításával operál, mivel a Társaság egyenrangú emberként tekint azokra, akik fogyatékkal vagy egészségkárosodással élnek és dolgoznak.

A Tegyük együtt! program fókuszában 4 terület található:

1. személetformálás, edukáció
2. befogadó támogatás, intézkedések
3. tudás, ismeretek átadása és növelése
4. belső inputok, jó gyakorlatok

Célja a megváltozott munkaképességű munkavállalók (MMM) foglalkoztatottsági szintjének emelése érdekében a szervezeti kultúrában az elfogadás erősítése, a tévhitek eloszlatása, a tartós, hosszú távú megtartás, valamint az észszerű alkalmazkodás mentén az egyénre szabott támogatás.

A Társaság főállású speciális foglalkoztatási szakembert és rehabilitációs mentorokat alkalmaz, valamint a HR szakterület komplex támogatást is nyújt a foglalkoztatás elősegítése, a közösségek szemléletformála, az inkluzív munkahely kialakítása, illetve a belső programok akadálymentesítése kapcsán.

A Magyar Posta jelentős eredménynek értékeli, hogy program első évében 60%-kal emelkedett az érintetti létszám,

2024-re pedig – a csökkenő összlétszám mellett is – megduplázódott a Társaságnál a megváltozott a megváltozott munkaképességű munkavállalók száma.

A program eredményeként MMM-es munkakörök alakultak ki, technológiai és folyamatok változások történetek, így az MMM-s foglalkoztatás – több mint 100 féle munkakörben – sokrétű, a fizikai dolgozótól a kvalifikáltabb, illetve diplomás szakemberig széles spektrumon mozog. Vannak speciális MMM-es munkakörök, mint például csomagautomata-feltöltő, logisztikai küldeményfeldolgozó, illetve -szortírozó, azonban egyértelműen kijelenthető, hogy a Magyar Posta szinte valamennyi munkaköre nyitott az megváltozott munkaképességűek számára.

Az eredményesség érdekében a Posta tíz civil szervezettel működik együtt a megváltozott munkaképességű jelöltek toborzása, az interjúk lebonyolítása, az edukáció és a beillesztés terén. Hagyományosan négyévente kerül megrendezésre az a civil kerekasztal, melyen az együttműködő partnerekkel a beszélgetések kitérnek az előző évhez kapcsolódóan a megváltozott munkaképességűek foglalkozása során szerzett tapasztalatokra és a kitűzött célok elérése érdekében szükséges konkrét lépések, programok meghatározására.

Intézkedések

Fogyatékossgal élő személyekkel kapcsolatos intézkedések

G14

2024-ben a Magyar Posta Csoport alkalmazottjainak 1,9%-a (425 fő) megváltozott munkaképességű munkavállaló volt.

A fogyatékossgal élők, megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását a Magyar Posta számos intézkedés megvalósításával segíti:

- A vállalat azzal a céllal indította el a Tegyük együtt! programját, hogy növelje a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatottságát és erősítse a szervezeti kultúrában az elfogadást. Ehhez kapcsolódóan számos egyéb akciót is megvalósított a munkavállalói szemléletformálástól az inkluzív munkahelyek kialakításán keresztül a belső programokig.

2024-ben kiemelt program volt az Országos Logisztikai Központban (OLK) a targoncamentes övezet kialakítása és működtetése, amely a hallássérült és más fogyatékossgal élő munkavállalók biztonságos foglalkoztatását támogatja.

A módosítás a munkaterületeket és a közlekedési útvonalakat érintette, a mellékhelyiségek és pihenőhelyek akadálymentesítése pedig több éve megtörtént, így minden munkavállaló számára biztonságos és inkluzív környezetet teremtett.

A Magyar Posta Csoport fogyatékossgal élő saját alkalmazottjai	Összesen	Férfi	Nő
Összesen (fő)	425	184	241
A fogyatékossgal élő alkalmazottak százalékos aránya (%)	1,9%	2,0%	1,9%

A targoncamentes övezet nappali és éjszakai műszakban is működik, lehetővé téve a hallássérült munkavállalók teljes körű részvételét. A kommunikációs akadálymentesítés részeként jelnyelvi tolmácsolást biztosít a Társaság a kiválasztás, betanítás és munkáltatói tájékoztatások során, valamint edukáló anyagokat készítettünk a többségi kollégák és vezetők számára. A gyakorlat bemutatása a Posta más logisztikai üzemeinkben is elősegítette a targoncamentes övezetek felmérését és kialakítását: 2024-ben az alsószolcai Operatív Osztályon is létrejött a targoncamentes övezet, ahol hallássérült munkavállalók is dolgoznak.

A Magyar Posta kiemelt civil partnere a Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége (SINOSZ), akivel hosszú távon dolgoznak együtt a siket és nagyothalló munkavállalók társadalmi befogadásának és önálló életvezetésének támogatásában. A kezdeményezés egyértelműen pozitív hatással van az autista személyek foglalkoztathatóságára is, sőt a nehezen mozgók, vagy pszichoszociális fogyatékossgal élők számára is egy megfelelőbb munkahelyi környezetet biztosít.

- Az érintett kollégák vezetői – adott esetben még a munkábaállás előtt – érzékenyítő tréningen vehetnek részt.
- 2024-ben is folytatódott a HR generalisták belső képzése, hiszen kiemelten fontos, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására felkészült és naprakész legyen a vállalat.
- Három civil partnerrel, az AURA Egyesülettel, a Kézenfogva Alapítvánnyal és a Salva Vita Alapítvánnyal közösen befogadó program került megvalósításra. A közös programokban 10-en vettek részt, közülük 5-en a Postánál helyezkedtek el.
- Partneri együttműködések keretében támogatja a vállalat a fogyatékossgal élőket, többek között a Piarista Kilátó Központ által szervezett pályaaorientációs napot és a fogyatékossgal élő személyek elhelyezkedése érdekében rendezett speciális állásbörzét. A társaság továbbá részt vett az AURA Egyesület által szervezett első autista állásbörzén.
- A SINOSZ és a Magyar Posta közös munkájának eredményeként elkészült három hiánypótló jelnyelvi adaptáció, amelyek hallássérült személyek kommunikációs akadálymentesítését támogatják. A vállalat segíti a munkahelyen a munkavédelmi és

tűzvédelmi képzések megvalósítását, az orvosi alkalmassági vizsgálat zökkenőmentes végigvitelét.

- A Társaság rendszeresen szervez munkavállalói számára társadalmi és környezetvédelmi szemléletformáló programokat. 2024-ben megünnepelte a vállalat a különböző típusú fogyatékossgal élők világnapjait („Mozgássérültek esélyegyenlőségéért”; „Fogyatékos emberek világnapja”). A Posta kiállítóként és előadóként vett részt a nemzetközi Érték vagy! konferencián. Rendszeresen működik együtt a Társaság olyan szervezetekkel, mint a SINOSZ, vagy a Kézenfogva Alapítvány.
- A megváltozott munkaképességű munkavállalók számára minden évben tematikus MMM munkacsoport¹⁹ alkalmak kerülnek meghirdetésre az adott év célkitűzéseikhez kapcsolódó teendők átbeszélésére.
- A Posta Kürt alapítvány évente több alkalommal támogatja a hátrányos helyzetű munkavállalókat és családokat (iskolakezdés, táboroztatás, nyaralási lehetőség, lakhatási támogatás).

¹⁹ MMM munkacsoport = megváltozott munkaképességű munkavállalókból álló munkacsoport.

Képzés és készségfejlesztéssel kapcsolatos intézkedések

S21, G13

A Csoport minden vállalatánál elérhetőek a kötelező tréningek különböző munkakörök számára. A képzési programok célja, hogy a munkavállalók képesek legyenek a folyamatosan változó környezeti, technológiai, stratégiai, piaci és jogszabályi körülmények közötti és abból fakadó feladatok ellátására, és hozzájáruljanak a hosszú távú sikeres működéshez, valamint a szolgáltatási színvonal emeléséhez. Az oktatások a végrehajtói munkakörökben továbbra is a képzettség megszerzésére, a vezetők esetében a munkaerő megtartását célzó fejlesztésekre irányulnak. A Magyar Postánál, valamint a Díjbeszedő Csoportnál a soft skill képzések (vezetőfejlesztés, asszertív kommunikáció, stresszkezelés, prezentációs technikák) közül szabadon választhatnak a szakterületek.

Az elérhető belső képzéseket a Társaság online Képzési Katalógusa tartalmazza. A fejlesztési programok között találhatóak az utasítási jogkörgyakorló és a közvetlen vezető támogatása mellett „szabadon” elérhető képzések, és vannak célirányos, bizonyos munkatársi körnek kínált oktatások, tréningek is.

A belső szabályozásokban előírt, kötelező képzések körébe a pénzügyi termékek (pl. hiteltermékek, számlatermékek), illetve szolgáltatások

ügyfélszolgálati tevékenysége, valamint a védelmi oktatások tartoznak. Az informatikai eszközök működtetéséhez kapcsolódó speciális (pl. Oracle, Azure) külső képzések esetében vezetői döntés értelmében történik az IT szakemberek beiskolázása. Emellett külső képzéseken, konferenciákon, továbbképzéseken is van lehetőség részt vennie a munkavállalóknak.

Számos központi képzés-fejlesztés zajlott 2024-ben, amelyek a teljes szervezetet érintették:

- országos kézbesítői képzési program közel 3000 fő részvételével;
- online vezetőfejlesztési program közel 2200 fő részvételével;
- vezetői utánpótlás program;
- onboarding program több mint 1100 fő (új belépők és munkába visszatérők) részvételével.

A Díjbeszedő Holdingnál az Érdekeltségi szabályzat, valamint a Kulcsember Program²⁰ szolgálja a munkavállalók ösztönzését, ad lehetőséget a teljesítményértékelésre. Az éves képzési terv foglalja rendszerbe a jogszabályon vagy egyéb kötelező érvényű dokumentumon alapuló, időszakonként ismétlődő jelleggel végrehajtandó képzéseket.

20 A Kulcsember Program a DB Csoport által 2022-ben indított program, amelynek három eleme van: életpálya terv, szakmai fejlődés és megtartás.

Egy főre eső külső képzési óraszám a Magyar Posta Csoportnál

2024

Átlagosan

28,3

Pozíció alapján

Felső vezető	18,2
Középvezető	73,9
Beosztott	26,3

Nemek szerinti megoszlásban

Férfi	19,2
Nő	35,3

A rendszeres teljesítmény- és szakmai előmeneteli felülvizsgálatokban részt vevők száma és aránya

2024

	Száma (fő)	Aránya
Rendszeres teljesítmény- és szakmai előmeneteli felülvizsgálatokban részt vevő alkalmazottak	21 650	99,3%
Felsővezetők	51	91,1%
Vezetők	945	98,5%
Beosztottak	20 654	99,4%



3.2 Ügyfelek



A vállalatcsoport célja a szolgáltatásminőség folyamatos fejlesztése, az ügyféligényekhez illeszkedő szolgáltatási kör kialakítása, ügyfelek elégedettségének növelése. A törvényi megfelelés és a korrekt ügyfélkezelés, beleértve a kommunikáció és tájékoztatás

valamennyi formája kiemelt fókuszban van a vállalati működés során. A Csoport célja a szolgáltatásokhoz való hozzáférés növelése és a postai közszolgáltatás zavartalan üzemeltetése közvetlenül, partnerhálózatok vagy digitális megoldások révén.

Lényeges altémák és al-altémák az ügyfelek kapcsán

Téma	Fogyasztók és végfelhasználók (S4)	
Altéma	Fogyasztókra és/vagy végfelhasználókra gyakorolt, tájékoztatással kapcsolatos hatások	Fogyasztók és/vagy végfelhasználók személyes biztonsága
Al-altéma	– Magánélet védelme – Minőségi információkhoz való hozzáférés	– Megkülönböztetés tilalma

3.1.1. Tájékoztatással kapcsolatos hatások: minőségi információkhoz való hozzáférés és a magánélet védelme

A Magyar Posta Csoport szolgáltatásait korosztály és társadalmi státusz tekintetében különböző ügyfelek veszik igénybe. A szolgáltatások körére, árazására vonatkozó információk érthető és átlátható biztosítása – különösen a pénzügyi termékek esetén – kiemelt jelentőségű.

A Magyar Posta, leányvállalatai, illetve a postapartnerek adatkezelőként nagyszámú érintett személyes adataihoz férnek hozzá, ezért a magánélet védelme és az adatvédelem kiemelt jelentőségű. A Magyar Posta által a postai szolgáltatás, illetve a saját jogú pénzforgalmi szolgáltatás (sárga, fehér és rózsaszín csekk, kifizetési utalvány) teljesítése során végzett adatkezelés jellemzően alacsony kockázatú, kereteit jogszabályok határozzák meg.

Adatfeldolgozóként jelenik meg a Magyar Posta a közvetített pénzügyi szolgáltatások, a Postaautó Duna a csomagkézbesítési szolgáltatások, az EPDB a nyomdai és digitalizálási szolgáltatások, a Díjbeszedő Holding a közüzemi szolgáltatások díjának elszámolásakor, valamint a postapartnerek a Magyar Posta számára végzett tevékenységük során.

Politikák

Minőségi információkhoz való hozzáférés

A Magyar Posta biztosítja az ügyfelek hiteles és pontos tájékoztatását. A Magyar Posta kialakította a megfelelő tájékoztatás biztosításának folyamatát és azt szabályozottan működteti az online felületein és a postahelyeken. A vállalat az általános szerződési feltételeiben transzparensszerűen, struktúráltan rögzíti a szolgáltatások igénybevételi feltételeit, közöttük a szolgáltatásokért fizetendő díjakat, valamint az adatszolgáltatási kötelezettségeit. Biztosítja továbbá, hogy az ügyfelek hozzáférjenek az általuk igénybe vett szolgáltatások adataihoz a szolgáltatás igénybevételét követően.

Magánélet védelme: adatvédelem és kiberbiztonság

A Magyar Posta ISO/IEC 27001 szabvány szerint tanúsított Információbiztonsági Irányítási Rendszerrel rendelkezik az adatkezelésben és közvetítésben kiemelt tevékenységeket végző üzemegekre vonatkozóan.

Az irányítási rendszer az Országos Feldolgozási Kiemelt Központ, valamint a Posta Elszámoló Központra terjed ki. A Díjbeszedő Holding Zrt., a Díjbeszedő Faktorház Zrt. és az EPDB Nyomtatási Központ Zrt. szintén rendelkezik az ISO/IEC 27001 nemzetközi szabvány szerint kialakított Információbiztonság Irányítási Rendszerrel.

A Magyar Posta Informatikai Biztonsági Szabályzata magas szinten szabályozza a kiberbiztonságot. Előírja az incidensek, események és esetleges hiányosságok esetén az érdekelt számára folyamatosan rendelkezésre álló kontaktpont kijelölését, valamint a megfelelő válaszlépések megfelelő időben történő végrehajtását.

A Díjbeszedő Csoport Információbiztonsági Politikája meghatározza az információbiztonsági stratégiát és a rendszer főbb elemeit.

A Magyar Posta Belső Adatvédelmi Szabályzata rögzíti a Magyar Posta adatvédelmi szervezetrendszerét a kapcsolódó belső szabályokkal együtt, szabályozza az adatvédelmi folyamatokat, felelősségeket, az adatvédelmi incidensek kezelésének folyamatát a GDPR követelményeinek való megfelelés érdekében.

A Magyar Posta valamennyi leányvállalata rendelkezik adatvédelmi szabályozással, jellemzően együtt szabályozva az adatvédelmi megfelelési követelményeket és az adatvédelmi incidensek kezelését.

A Díjbeszedő Holding, a Díjbeszedő Faktorház, és az EPDB Nyomtatási Központ esetében az adatvédelmi megfelelési követelmények, valamint az adatvédelmi incidenskezelés folyamata viszont külön szabályozásban került rögzítésre. A társaságok az adatvédelmi követelményekkel összhangban nagy hangsúlyt fektetnek az esetelegesen előforduló incidensek körülményeinek feltárására, ezen tapasztalatokat pedig beépítve intézkedéseikbe elősegítik az adatbiztonság szintjének növelését, csökkentik egyúttal az adatvédelmi incidensek és az incidensekben érintettek számát, valamint az abból eredő potenciális károkat.

Intézkedések

Minőségi információkhoz való hozzáférés

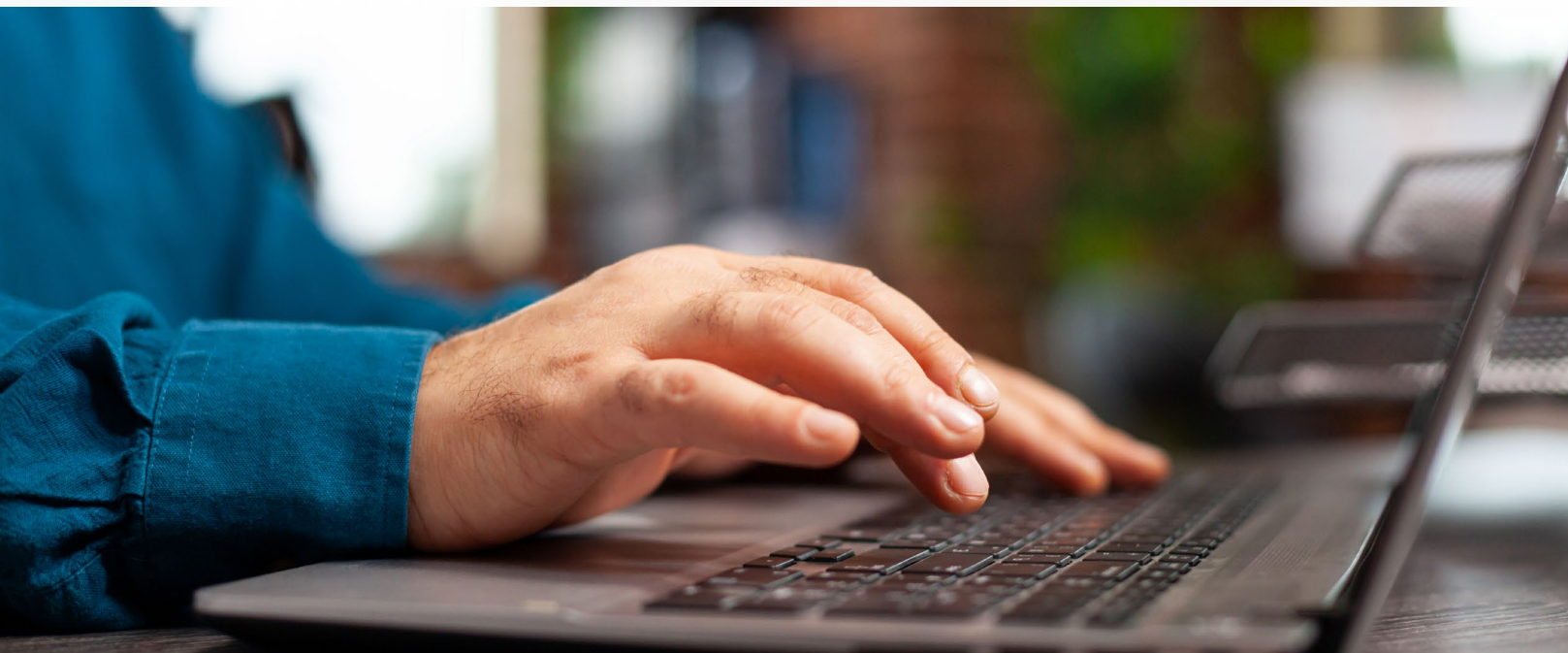
A Magyar Posta a kézbesítésben használt digitális készülékekkel teszi lehetővé egyes küldemények valós idejű, teljes körű nyomkövetését, illetve azt, hogy a küldemények kézbesítésének folyamatáról az ügyfelek online informálódhassanak.

A Díjbeszedő Csoport esetében az egyéni ügyfelekkel való kapcsolattartást a megbízók utasításai és a hatályos jogszabályok szabályozzák. A Díjbeszedő Holding folyamatosan dolgozik a számlák érthetőségének javításán, rövidítésén annak érdekében, hogy a jogszabályokban előírt kötelező tartalmat az ügyfelek számára átláthatóbban jelenítse meg. A Díjbeszedő Faktorház minden releváns esetben tájékoztatja a kötelezetteket a részletfizetési megállapodás lehetőségéről, az önkormányzatok családsegítőin keresztül kérelmezhető, vissza nem térítendő támogatások lehetőségéről.

Magánélet védelme, adatvédelem

Adatkezelési tájékoztatás és hozzáférési eljárás

A Magyar Posta az érintetteket számukra könnyen hozzáférhető módon tájékoztatja személyes adataik kezeléséről. A postahelyen igénybe vehető szolgáltatásokkal kapcsolatos adatkezelésről a postahelyeken, az elektronikus szolgáltatásokhoz, tevékenységekhez kapcsolódó



adatkezelésről a Magyar Posta honlapján keresztül ad tájékoztatást. A teljeskörű hozzáférhetőség érdekében az adatkezelési tájékoztató részponzív, az adott eszökhöz igazodó módon került kialakításra. A kontrasztos nézet és a szoftveres felolvasási lehetőség vak és gyengénlátó személyek számára is hozzáférhetővé teszi a dokumentumot.

A Magyar Posta és leányvállalatai az adatfeldolgozásban érintett üzleti partnereiktől is elvárják a személyes adatok védelmét.

Adatvédelmi képzés

A valódi adatvédelem megvalósulásának egyik kulcsa, hogy az adatokkal dolgozók tudatosan figyeljenek az adatvédelmi szempontokra, követelményekre. Ezért a Magyar Postánál, a Díjbeszedő Holdingnál, a Díjbeszedő Faktorháznál, és az EPDB-nél a munkavállalók minden évben kötelező adatvédelmi oktatásban részesülnek. Az oktatási anyagok e-learning vagy papír alapú tananyag formájában jutnak el valamennyi munkavállalóhoz, a Magyar Posta esetében vak és gyengén látó kollégák részére felolvasó szoftverrel olvasható formában. 2024-ben a Magyar Posta munkavállalóinak 99,65%-a tett sikeres vizsgát adatvédelemből.

Adatvédelmi incidensek

A Magyar Posta 2024-ben négy esetben jelentett be adatvédelmi incidenst a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatósághoz.

A Társaság leányvállalatai esetében adatvédelmi incidens bejelentésére nem került sor. Adatvédelmi közigazgatási bírság kiszabására sem a Magyar Postával, sem pedig leányvállalataival szemben nem került sor.

Adathalászat, online csalások megelőzése

Az adatvédelem és IT biztonság legfőbb kihívása jelenleg a megfelelő adatvédelmi tudatosság hiánya, és az internetes tevékenységek során önkéntesen megosztott nagy mennyiségű személyes adat. A személyes adatok védelme érdekében az érintettek maguk is sokat tehetnek, ezért a Társaság külön felhívja ügyfelei figyelmét ennek fontosságára.

Az adathalász bűnözők egyre gyakrabban élnek vissza a Magyar Posta nevével, logójával, arculati elemeivel. Az online kereskedelem növekedése szintén hozzájárul az esetszám emelkedéséhez, egy-egy kiemelt időszakban (pl. karácsony, akciók és kiadásítások) pedig kifejezetten gyakoriak a támadások. Felelős szolgáltatóként a Társaság évek óta aktív szerepet vállal az adathalász bűncselekmények megelőzésében, a tudatosság erősítésében. Az áldozattá válás kockázatának csökkentése érdekében rendszeresen tesz közzé a vállalat figyelmeztetéseket, valamint együttműködik hivatalos szervekkel és több csatornán – köztük a Magyar Posta hivatalos weboldalán és a közösségi médiában – folyamatosan edukálja a lakosságot.



Hasonlóan kiemelten kezeli a Társaság a kiberbiztonság témáját, a káresetek megelőzését. A Magyar Posta megkezdte a felkészülést a NIS2 EU-s kiberbiztonsági irányelv hazai implementációjára, részt vesz a Nemzeti Kiberbiztonsági Koordinációs Tanács munkacsoporti ülésein. A Magyar Posta honlapján elérhető biztonsági oldal oldal összekötésre került a Kiberpajzs program oldalával, hogy ezzel is támogassa a Társaság ügyfeleinek tájékoztatását a legújabb internetes csalási módszerekről.

A Biztonsági Főigazgatóság kiberbiztonsági szaktevékenységéről évente tájékoztatja a menedzsmentet és a Felügyelőbizottságot. 2024-ben 4439 adathalászat tárgyú ügyfélbejelentés érkezett.

A Magyar Posta egyes szervezeteire, a Díjbeszedő Holding, a Díjbeszedő Faktorház, a Díjnet és az EPDB egyaránt ISO/IEC 27001 szerint kialakított Információbiztonsági Irányítási Rendszert működtet, mely összetett védelmi rendszerének segítségével kellő biztonsággal, ugyanakkor rugalmassággal tudja kezelni a vállalatra bízott, illetve saját információkat. A védelmi rendszer technikai és szabályozás szintű elemeket is tartalmaz. A rendszerüzemeltetők szem előtt tartják a technikai fejlődésből adódó lehetséges újabb kockázatokat és védelmi rendszereket, melyek relevánsak lehetnek a vállalat számára. A rendszert ezeknek megfelelően folyamatosan felülvizsgálják, értékelik, és fejlesztik. A Társaság minden munkatársban tudatosítja az információbiztonság fontosságát, a lehetséges kockázatokat, és a védelmi intézkedéseket.



3.2.2. A fogyasztók és/vagy végfelhasználók társadalmi befogadása - a hátrányos megkülönböztetés tilalma

A Magyar Postának egyetemes szolgáltatóként feladata azt biztosítani, hogy az alapvető felhasználói igényeknek megfelelő postai szolgáltatásokhoz minden állampolgár diszkriminációmentesen hozzáférjen. A kézbesítési szolgáltatás a szociális háló működtetésében is szerepet játszik, így a Magyar Posta működésében az ügyfelek esélyegyenlőségének, illetve a termékekhez és szolgáltatásokhoz való akadálymentes hozzáférésnek a biztosítása kulcsfontosságú. A postahelyek, ügyfélszolgálatok és weboldalak akadálymentesítése, a csomagautomaták megközelíthetősége fontos feladatokat jelentenek a vállalat számára.

A Csoport a hátrányos megkülönböztetés tilalmát partnereitől is elvárja.

Politikák

A Magyar Posta Etikai Kódexe kimondja, hogy a vállalat által kialakított környezetnek mentesnek kell lennie a zaklatás, megfélemlítés, megalázás, megszegyenítés, kirekesztés, diszkrimináció minden fajtájától, a nem megfelelő hangnemtől és a sértő szóhasználatától a partnerek és ügyfelek viszonylatában is. A Kódex rendelkezik a fogyatékkal élő ügyfelekkel történő kommunikáció és ügyintézés során elvárt viselkedési normákról is a partnerek és ügyfelek viszonylatában.

A leányvállalatok Etikai Kódexei is rendelkeznek a tolerancia és egyenlő bánásmód elveiről.

Intézkedések

Akadálymentes kiszolgálás

S16

Jellemzően a szélesebb szolgáltatáskörrel és nagy ügyfélforgalommal rendelkező postákon kerekesszékekkel is igénybe vehetők a szolgáltatások. A még nem akadálymentes, nagy ügyfélforgalmat lebonyolító postákon elsősorban műemlékvédelmi korlátja van az akadálymentesítésnek. 2024-ben a Magyar Posta Szolgáltatóhelyeinek 31%-át akadálymentesen működtetett.

A Magyar Posta honlapja, valamint az informatikai háttérrendszer akadálymentesítésre került. A digitális csatornákra vonatkozóan az akadálymentességi előírásoknak való megfelelés biztosítását a Társaság 2024-ben előkészítette.

A jogszabályi előírásoknak megfelelően a Díjbeszedő Faktorház lehetőséget biztosít a személyes és a megbízott útján történő ügyintézésre. A fogyatékkal élő ügyfelekkel történő megfelelő kapcsolattartás és kiszolgálás érdekében:

- telefonos ügyfélszolgálatot működtet, ahol az ügyfeleknek lehetősége van meghatározott ügytípusok intézésére,
- általános belső fogyasztóvédelmi szabályozást, valamint ezen utasítás alapján speciális szabályokat dolgozott ki, valamint
- a Társaság az újonnan belépő ügyfélszolgálati előadók részére a belépést követően, a többiek számára pedig évente kötelező oktatást tart a fogyatékkal élő ügyfelekkel történő megfelelő bánásmódról.

VÁLLALATIRÁNYÍTÁSI INFORMÁCIÓK



4.1 Vállalatirányítás: Vállalati kultúra, korrupció és vesztegetés megelőzése

G8

A Magyar Posta és leányvállalatai kiemelt figyelmet fordítanak a hatályos jogszabályoknak való megfelelésre, a belső előírások és etikai normák betartására. Az etikus működés és a vállalati értékek következetes képviselete hozzájárul a társadalmi bizalom erősítéséhez, a kockázatok csökkentéséhez, valamint a környezeti és társadalmi felelősségvállalás érvényesüléséhez. A cégcsoportban tilos mindennemű korrupciós magatartás, beleértve a jogtalan előnyök nyújtását, elfogadását, az összejátszást és a nyomásgyakorlást. Az Etikai Kódex a vezetők, a munkavállalók, a partnerek és a beszállítók felé egyértelmű elvárásokat fogalmaz meg, elősegítve a tisztességes, korrupció mentes üzleti gyakorlatot, valamint a vállalat reputációjának erősítését. A normák betartása a munkatársak ügyfélkapcsolati tevékenysége és magatartása révén hozzájárul a Magyar Posta társadalmi megítélésének folyamatos javításához.

Lényeges altémák a vállalatirányítás kapcsán

Téma	Vállalatirányítás (G1)
Altéma	Vállalati kultúra Korrupció és vesztegetés

Politikák

G8

A Magyar Posta Compliance Szabályzatának mellékletét képező Megfelelőségi Politika rögzíti a jogszabályi és hatósági elvárásoknak való megfelelést, a megfelelőségi és kockázatkezelési funkciók szerepét.

A Magyar Posta Etikai Kódexe rögzíti a munkavállalói és vezetői magatartási normákat, az etikus működés elveit, valamint a korrupció megelőzésével, felderítésével kapcsolatos alapvető szabályokat. Az Etikai Kódex továbbá tartalmazza a partnerekre vonatkozó üzleti etikai követelményeket, az információk közzétételével, szellemi tulajdonnal és a tisztességes versennyel kapcsolatos szabályozásokat is.

A Magyar Posta Csoport nem alkalmaz egységes, csoportszintű etikai kódexet. Az egyes leányvállalatok vagy az anyavállalat etikai kódexét fogadják el és alkalmazzák magukra érvényesnek, vagy saját etikai előírásokkal rendelkeznek, amelyek igazodnak a vállalatok sokrétű és eltérő tevékenységi köréhez, azonban alapelvek szintjén összhangban vannak a Magyar Posta etikai kódexével.

Az antikorrupciós alapelvekre – az Etikai Kódexen felül, – a Csoport összeférhetetlenségi szabályzatai is kitérnek. A Magyar Posta Pénzmosás-megelőzési Szabályzata, illetve azon, a Pmt.²¹ hatálya alá tartozó leányvállalatok, melyek kötelesek pénzmosás-megelőzési szabályzatot alkotni, ezen társaságok pénzmosás-megelőzési szabályzata a pénzmosás minden formájának tiltását és az annak megelőzésével kapcsolatos feladatokat rögzíti.

Intézkedések

Felelős és etikus vállalatirányítás, jogi megfelelési kultúra

A Magyar Postánál önálló, a vezetőségtől független testületi munkaszervezetként Etikai Bizottság működik, melynek tevékenységét az Etikai Bizottság Működési Rendje szabályozza. Az Etikai Bizottság feladata, hogy állásfoglalásaival és iránymutatásával hozzájáruljon az etikus magatartás érvényesítéséhez, felügyelje és kezelje az etikai bejelentéseket és ügyeket.

Tekintettel a Csoport méretére, évente megfelelési jellegű kockázatelemzés készül és kerül felülvizsgálatra, több terület közreműködésével. A feltárt kockázatok csökkentése érdekében az egyes szabályozásokban is megjelennek ilyen intézkedések, a leányvállalatok és az anyavállalat szakterületei negyedévente jelentik a területen felmerült kockázatokat, amikhez intézkedési tervet is készítenek, határidővel és felelőssel.

Az etikus üzletmenet biztosítása érdekében a Társaság figyelemfelhívó kampányokat, belső tájékoztatókat és célzott oktatásokat szervez, valamint a tudásszint mérésével folyamatosan támogatja a megfelelés szintjének növelését.

A szerződéses kapcsolatok, szerződéskötési folyamatok a felelős üzletmenetre vonatkozó elvárásoknak megfelelően kerültek kialakításra.

A Társaság kiemelten kezeli üzleti érdekei, biztonsága és jó hírneve védelmét: a szabályok megszegése, az etikai normák megsértése vagy a

²¹ 2017. évi LIII. törvény a pénzmosás és a terrorizmus finanszírozása megelőzéséről és megakadályozásáról

Társaság érdekeinek veszélyeztetése az ösztönző-juttatások csökkentésével, és az arányosság és fokozatosság elvét betartva munkajogi és/vagy büntetőjogi következményekkel járhat.

A 2024. üzleti évre vonatkozó jogszabályi megfelelést célzó belső vizsgálatok és ellenőrzések során kritikus megfelelési hiányosság nem került megállapításra.

Etikai képzés

A Csoportban minden munkavállaló belépéskor köteles az adott társaság által elfogadott Etikai Kódexet megismerni, erről írásban nyilatkozatot tenni, valamint részt venni az évente kötelező etikai és megfelelőségi képzésen. A Magyar Posta esetén kötelező vizsgát tenni az etikai képzés tartalmából, a vizsgát nem teljesítő munkavállalókat a Munkaerő-Fejlesztési Szabályzat szerint szankcionálják.

A képzés és a vizsga biztosítja, hogy a munkavállalók képesek legyenek megérteni, átlátni és készség szinten kezelni az etikai és pénzügyi fogyasztóvédelmi kérdésekkel összefüggő folyamatokat, megismerjék a compliance funkció működését és struktúráját, továbbá a folyamatok mentén képesek legyenek az e körben felmerülő észrevételeik, aggályaik, felvetéseik és kérdéseik hatékony közlésére. Az anyavállalatnál 2024-ben minden munkavállaló elvégezte a képzést.

Etikai eljárás, visszaélés-bejelentés

G5, G5a

A Magyar Posta elkötelezett az etikus, átlátható és tisztességes üzleti gyakorlat mellett. Ennek részeként a Társaság egy folyamatosan elérhető visszaélés-bejelentési rendszert működtet, amely lehetővé teszi a névtelen bejelentést munkavállalók és külső felek számára egyaránt. A rendszer elérhető a vállalat belső kommunikációs csatornáin, valamint szerepel az Általános biztonsági ismeretek kiadványban és az évente tartott speciális biztonsági és csalás-megelőzési képzés anyagában, így minden munkavállalóhoz több csatornán is eljut.

A bejelentések kezelését, vizsgálatát és a rendszer működését a Biztonsági Szabályzat szabályozza. Külső partnerek számára a rendszer használata és működése a vállalat honlapján és az Etikai Kódexben is elérhető, minden szerződés részét képezve a partnerek által is elfogadásra kerül.

A vállalat kiemelten védi az intézményen belüli jogsértést, vagy annak gyanúját bejelentők, a bejelentésben érintettek, valamint a bejelentésben foglaltakról érdemi információval rendelkezők személyes adatait. Jóhiszemű, jogszerű bejelentés miatt senkit sem érhet hátrányos megkülönböztetés vagy szankció, a bejelentőt pedig felelősség nem terheli. A bejelentést akadályozó vagy a bejelentőt hátrányosan kezelő magatartás szabálysértésnek minősül.



Amennyiben a Magyar Posta munkavállalói olyan magatartást tapasztalnak, amelynek kapcsán felmerül az Etikai Kódex megsértése a munkáltatói jogkör gyakorlóhoz vagy közvetlenül az Etikai Bizottsághoz fordulhatnak. A leányvállalatok munkavállalói a társaságok Etikai Kódexében meghatározott szervezethez fordulhatnak.

Az integritást sértő események bejelentésének és kivizsgálásának eljárásrendjét a Posta esetében a Compliance szabályzat tartalmazza részleteiben. Az Etikai Kódexek megsértése esetén az eljárás és a szankcionálás a Társaságok belső szabályozásaiban meghatározott elvek szerint történik.

Integritást sértő esemény vagy jogszabályi, illetve etikai nem megfelelés esetén a Magyar Posta minden esetben a hatályos jogszabályok szerint jár el. Szükség esetén feljelentést vagy hatósági bejelentést tesz, továbbá korrekciós intézkedéseket kezdeményez, melyek hatékonyságát utóvizsgálat ellenőrzi. Etikai vétség esetén a jogsértés súlyához arányos munkajogi következményeket alkalmaz.

Az anyavállalat visszaélés-bejelentési rendszere elérhető a Magyar Posta honlapján²², az intraneten, illetve belső köremailben is megosztásra kerül, valamint része a minden új munkavállaló által megismert Általános biztonsági ismeretek kiadványnak és az éves speciális biztonsági és csalás-megelőzés képzésnek is.

²² https://www.posta.hu/visszaeles_bejelento_rendszer

Ez a mechanizmus a a Panasztörvény előírásainak²³ megfelel.

A Díjbeszedő Holding és Díjbeszedő Faktorház saját visszaélés-bejelentő rendszert működtet, amely személyes, telefonos és írásos bejelentést is lehetővé tesz. Bejelentés, panasz tehető jogellenes, vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre, mulasztásra, illetve egyéb visszaéléssel kapcsolatos ügyre vonatkozólag.

Az integritást sértő események eljárásrendjével kapcsolatban a jogszabályokban és a hatósági iránymutatásokban megfogalmazottaknak megfelelően biztosított a bejelentők anonimitása. A nem névtelen bejelentő személyét a bejelentést vizsgálók kívül más nem ismerheti meg. A bejelentést vizsgálók a vizsgálat lezárásáig vagy a kivizsgálás eredményeképpen történő formális felelősségre vonás kezdeményezéséig a bejelentés tartalmára és a bejelentésben érintett személyekre vonatkozó információkat kötelesek titokban tartani.

Az EPDB, a Postaautó Duna és a POSTAFLOTTA esetében a társaságok etikai kódexei tartalmazzák a bejelentés és a kivizsgálás részletes szabályait. A visszaélés-bejelentés lehetősége külső és belső érintettek számára is rendelkezésre áll. A POSTAFLOTTA esetében a visszaélés-bejelentés lehetősége a munkavállalókra terjed ki.



A korrupció és vesztegetés megelőzése és felderítése

A korrupciógyanús eseteket az érintettek az etikai eljárás keretében vagy a visszaélés bejelentő rendszerben is jelezhetik. A Magyar Posta vonatkozásában a Compliance Osztály KRI (kulcskockázati mutató) riporting rendszert működtet, melyre a felelős területek minden hónapban fel tudják tölteni az általuk azonosított kockázati tényezőket és eseteket. A felületen többek között az etikai tárgyú, pénzmosás-megelőzési és visszaélésekkel kapcsolatos bejelentéseket lehet jelenteni.

A Posta szervezetén belül a Biztonsági Főigazgatóság hatáskörébe tartozik a

csalás-megelőzési és kezelési kontroll tevékenység ellátása, a visszaélések felderítése, valamint azok kivizsgálása.

A vállalat a visszaélések kapcsán a zero tolerancia elvét alkalmazza. Olyan belső kontrollrendszert alakított ki és működtet, amely minden tevékenységi kör esetében alkalmas az etikai értékek és integritás tényleges érvényesítésének biztosítására, valamint a korrupció és a visszaélések hatékony megelőzésére, feltárására. A belső kontroll funkciók és védelmi vonalak egymástól elkülönítve, de egymást támogatva, erőforráshatékonyan működnek. Az integritáskontroll alapvetően a vezetőség feladata,

azonban valamennyi munkavállaló és szakterület felelős a saját tevékenységét vagy folyamatait érintő korrupciós kockázatok felismeréséért, értékeléséért és a szükséges kockázatcsökkentő lépések végrehajtásáért.

A korrupciómegelőzés része a kötelező Compliance képzés, amely külön kitér a vezetői felelősségre és az ajándékelfogadás szabályaira. A leányvállalatoknál (pl. Díjbeszedő Holding, Díjbeszedő Faktorház, EPDB) az oktatás éves papír alapú vagy e-learning képzés formájában valósul meg.

²³ A panaszkezelési mechanizmus megfelel a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény.

ESG KÉRDŐÍV



A Magyar Posta Zrt. válaszai az ESG törvény szerinti szállítói átvilágítást segítő kérdőívre²⁴

Kérdés száma	Kérdés	Magyar Posta Zrt. válasza
E1	Vállalkozása rendelkezik minősített zöld termékkel, zöld szolgáltatással, vagy értékesít-e saját előállítású zöld energiát?	Nem
E2	Vállalkozásának van környezetvédelmi megfelelése vagy minősítése? Vesz-e igénybe működéséhez minősített zöld terméket vagy szolgáltatást	A vállalat ISO 14001 minősítéssel és Környezetközpontú Irányítási Rendszerrel rendelkezik. A 2024. üzleti évben nem vett igénybe minősített zöld terméket vagy szolgáltatást.
E3	Vállalkozása végeztet a beszállítóival környezetvédelmi értékelést bármely terméke vagy szolgáltatása vonatkozásában?	Nem
E4	Vállalkozása állít ki valamely termékéről környezetvédelmi terméknyilatkozatot (EPD)?	Nem
E5	Vállalkozásában mekkora volt a teljes energiafogyasztás (önfogyasztással együtt)? [MWh]	Szövegben megtalálható (Itt érhető el).
E6	Vállalkozásában a felhasznált villamos energia hány százaléka származott megújuló forrásokból?	Szövegben megtalálható (Itt érhető el).
E9	A lényegesség elve alapján hogyan értékeli a vállalkozása működése során annak a társadalomra és a környezetre gyakorolt hatását? A fenntarthatóság érvényesítése érdekében figyelembe veszi-e a Nemzeti Fenntartható Fejlődési Keretstratégiában foglaltakat a tevékenysége során? Ha igen, hogyan teszi ezt?	Részben a szövegben (Itt érhető el) A vállalat figyelembe veszi az ENSZ fenntartható fejlődési céljait, de nincs kiemelt cél vagy politika a Nemzeti Fenntartható Fejlődési keretstratégia alkalmazására.
E10	Vállalkozása rendelkezik olyan folyamattal, amelynek segítségével azonosítja, értékeli a környezeti és társadalmi kockázatokat és lehetőségeket és reagál azokra?	Igen
E10a	<i>Amennyiben az E10 kérdésre igennel válaszolt, kérjük, mutassa be e folyamatokat.</i>	Szövegben megtalálható (Itt érhető el)
E12	Vállalkozásában az elmúlt két üzleti évben mekkora volt az üvegházhatású gázok teljes, közvetlen (Scope 1) kibocsátása?	2023: 35 310 tCO ₂ e 2024: 35 296 tCO ₂ e
E13	Vállalkozásában az elmúlt két üzleti évben mekkora volt az üvegházhatású gázok teljes közvetett (Scope 2) kibocsátása a LOKÁCIÓ alapú megközelítés szerint?	2023: 11 267 tCO ₂ e 2024: 7 142 tCO ₂ e

²⁴ A vállalkozások fenntarthatósági célú átvilágítási kötelezettségei teljesítésének részletszabályairól szóló [13/2024. \(VIII. 15.\) SZTFH rendeletnek](#) megfelelően.

E14	Vállalkozásában az elmúlt két üzleti évben mekkora volt az üvegházhatású gázok teljes közvetett (Scope 2) kibocsátása a PIACI alapú megközelítés szerint?	2023: 12 347 tCO ₂ e 2024: 11 487 tCO ₂ e
E15	Vállalkozásában az elmúlt két üzleti évben mekkora volt az üvegházhatású gázok teljes nem saját tulajdonú közvetett (Scope 3) kibocsátása a felsorolt kategóriákban?	A vállalat 2023-ban és 2024-ben nem mérte a Scope 3 kibocsátását.
E16	Vállalkozása rendelkezik az emissziós célokat támogató átállási tervvel vagy dekarbonizációs stratégiával?	Nem
E17	Vállalkozása rendelkezik üvegházhatású gázkibocsátásának csökkentésére vonatkozó célkitűzésekkel?	Igen
E17a	Amennyiben az E17 kérdésre a válasz igenlő (bármelyik 'Igen' kezdetű), kérjük adja meg a célkitűzésre vonatkozó következő információkat: – - Bázisév (pl. 2019) – - Célév (pl. 2050) – - Kibocsájtáscsökkentés fókusza (pl. Scope 1, 2, 3) – - Célkitűzés típusa (pl. Abszolút kibocsátás, intenzitás, karbonsemlegesség, Net Zero) – - Kibocsátáscsökkentés mértéke (%-ban kifejezve)	Szövegben megtalálható (Itt érhető el).
E18	Az EU fenntartható finanszírozás taxonómiája alapján az elmúlt két üzleti évben bevételeinek és/vagy kiadásainak mekkora hányada sorolandó a Taxonómiához igazítható („eligible”), illetve a Taxonómiához igazodó („aligned”) tevékenységek köréhez? (az „eligible” és „aligned” kategóriák közül legalább egy-egy, tehát összesen kettő mutató megadása kötelező)	Az Európai Unió taxonómiára vonatkozó irányelvének 2025. üzleti év során folyamatban lévő változása miatt a 2024. üzleti évről nem készült számítás.
E19	Vállalkozása emisszió-kereskedelmi rendszer hatálya alá tartozik?	Nem
E23	Vállalkozása tevékenysége során használ/gyárt/importál/exportál higanytartalmú anyagot/terméket vagy keletkezik higanytartalmú hulladéka?	Nem
E24	Vállalkozása eleget tesz a környezetben tartósan megmaradó szerves szennyező anyagok előállítására és felhasználására vonatkozó nemzetközi tilalomnak, illetve van engedélye ilyen anyagok előállítására vagy felhasználására?	Igen, eleget tesz, ugyanakkor nincs engedélye ilyen anyagok előállítására.
E25	Vállalkozása importál vagy felhasznál veszélyes vegyi anyagokat, vagy peszticideket? Ha igen, melyek ezek?	Nem
E28	Vállalkozásának az elmúlt két üzleti évben mekkora volt a vízfelhasználása?	Kommunális: 2023: 177 765 m ³ (a vállalat csak vezetékes ivóvizet használt) 2024: Nem érhető el az információ. Egyéb vízfogyasztás nem merül fel.

E29	Vállalkozásában a teljes vízfelhasználás hány százaléka származott újrafelhasznált/visszaforgatott vízből?	0%
E33	Vállalkozása folytat kereskedelmet veszélyeztetett vadon élő állat- és növényfajok élő példányaival, a preparátumaival, a belőlük készült dísz tárgyakkal vagy használati eszközökkel?	Nem
E34	Vállalkozása az elmúlt két üzleti évben hajtott végre fenntartható/zöld gazdasági tevékenység megvalósítására irányuló beruházást?	Szövegben megtalálható (Itt érhető el)
E35	Vállalkozása az elmúlt két üzleti évben végzett zöld- és/vagy barnamezős beruházást?	Igen. A beruházások a következők voltak: A HUB Logisztikai központ (Ecser) 8,3 hektár területen, 25 000 négyzetméteres, első sorban a csomaglogisztika üzletágat kiszolgáló, logisztikai központi, valamint zöldmezős beruházást hajt végre.
E36	Vállalkozása végez védett természeti területen, Natura 2000 területen, vagy ezek közvetlen szomszédságában tevékenységet?	Nem
E37	Vállalkozása végzett az éghajlatváltozás mérséklésére, illetve a biológiai sokféleség és az ökoszisztémák védelmére, helyreállítására, illetve a vállalkozásának működéséből fakadó káros hatások ellentételezésére irányuló tevékenységet?	Igen, a biodiverzitás megóvásra madárvédelmi intézkedéseket hajtott végre a Magyar Posta Zrt. a 2024-es üzleti év során.
E38	Vállalkozása kötelezett hulladékkal kapcsolatos adatszolgáltatás végzésére (hulladékbevallás benyújtására)?	Igen
E40	Vállalkozásának van engedélye a környezetben tartósan megmaradó szerves szennyező anyagok hulladékká válásuk után környezetet nem szennyező módon történő kezelésére, összegyűjtésére, szállítására, tárolására és lerakására? Igen válasz esetén kérjük röviden kifejteni.	Nem
E41	Vállalkozása részt vesz veszélyes hulladékok országhatárokat átlépő szállításában? Ha igen, milyen módon?	Nem
E42	Vállalkozásában az elmúlt két üzleti évben mekkora volt a következő kategóriák szerinti keletkezett hulladék mennyisége, mekkora volt ezek hasznosítási aránya, illetve mekkora volt a veszélyes és nem veszélyes hulladék mennyisége?	Szövegben megtalálható (Itt érhető el)
E42a	Vállalkozásában mekkora volt az elmúlt két üzleti évben a terméké átminősített hulladék mennyisége?	A Magyar Posta Zrt. nem rendelkezik terméké minősített hulladékkal.
S4	Az elmúlt két üzleti évben hány olyan alkalmazott dolgozott a vállalkozásánál, akinek a teljes munkaidőre vetített bére nem haladta meg a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) 105 százalékát?	2023: 660 fő (a teljes létszám 3%-a) 2024: 162 fő (a teljes létszám 0,8%-a)
S7	A vállalkozás munkavállalói között van(nak) képzett elsősegélynyújtó(k)?	Igen

S7a	<i>Ha az S7 kérdésre a válasz „Igen”, abban az esetben a képzett elsősegélynyújtó személyek száma az összes munkavállaló számának hány százaléka? [%]</i>	A jogszabályi előírásoknak megfelelően (3/2002 SZCSM-EüM együttes rendelet) a Magyar Posta Zrt-nél jelenleg is nagyságrendileg 3500 fő elsősegélynyújtó van. Jelenleg is zajlik 200 fő instruktor kiképzése az OMSZ-szel közösen, ők fogják betanítani a munkatársakat, a cél, hogy 2025 végére 5000 fő munkavállaló szerzett életmentő készségeket.
S8	Vállalkozása önállóan vagy más vállalkozással, szervezettel közösen szervez ismétlődő jelleggel véradást a munkavállalói számára?	Igen
S9	Mekkora volt az elmúlt két üzleti évben a vállalkozás saját munkavállalóinak munkanap kieséssel járó munkabaleseteinek 1 millió munkaóra vetített arányszáma (LTIF)?	2023: 612 nap 2024: 627 nap
S13	Vállalkozása részt vesz Európán kívüli, fejlődő országokban megvalósuló, lokális fejlesztési programban vagy humanitárius kezdeményezésben?	Nem
S15	Vállalkozása rendelkezik Családbarát Hely tanúsító védjeggyel vagy Családbarát Munkahely Díjjal?	Nem
S16	A vállalkozás székhelyének legalább egy bejárata megközelíthető babakocsival vagy akadálymentesített?	Igen (Itt érhető el)
S17	A vállalkozás telephelyein balaset vagy rosszhullét esetén mindenki számára jól láthatóak a vészhelyzeti értesítési telefonszámok, illetve a képzett elsősegélynyújtók elérhetőségei?	Igen
S19	Vállalkozásában működik dokumentált kismama-program vagy tesz a kismamák helyzetét pozitívan befolyásoló intézkedést a jogszabályban előírtakon túlmenően?	Nem
S20	Vállalkozásában működik a gyermekgondozáshoz kapcsolódó ellátás, támogatás (pl. GYES, GYED) igénybevétele alatt keresőtevékenységet nem folytató munkatársakkal való szervezett, dokumentált – szakmai és munkaközösségi fókuszú – kapcsolattartás, mentális támogatás?	Igen (Itt érhető el)
S21	Vállalkozásában működik visszatérést segítő szakmai képzés, átképzés vagy személyes mentorprogram gyermekgondozási és ápolási szabadságon lévők számára?	Igen (Itt érhető el)
S22	Vállalkozása szervez egészségügyi szűrővizsgálatokat vagy foglalkozás-egészségügyi vizsgálatokat a munkatársaknak a jogszabályokban előírtakon felül?	Igen (Itt érhető el)
S23	Vállalkozása biztosít állandó jelleggel (pl. bölcsőde, óvoda, játszószoza) gyermekfelügyeletet a munkavállalók gyermekeinek?	Nem

S24	Vállalkozása biztosít eseti jelleggel, pl. iskolai szünetek alatt gyermekfelügyeletet (pl. napközis tábor, gyermekek részére szervezett munkahelyi nyílt nap) a munkavállalók gyermekeinek?	Igen (Postakürt Alapítvány)	
S25	Vállalkozása biztosít rugalmas, családbarát munkarendet a gyermeket nevelő szülőknek?	Igen (Itt érhető el)	
S26	Vállalkozása biztosít az édesapáknak a jogszabályban előírt apasági szabadságon felül további munkaidő-kedvezményt?	Nem	
S27	Vállalkozása biztosítja a következő családbarát kezdeményezések bármelyikét munkavállalói számára?	Gyermeüket egyedül nevelő szülők támogatása külön intézkedésekkel:	Igen (Postakürt Alapítvány)
		Munkavállalók gyermekei tehetséggondozásának támogatása:	Igen (Postakürt Alapítvány)
		Családi élettel összefüggő jogi/pszichológiai segítségnyújtás:	Igen (Postakürt Alapítvány)
		Iskolakezdési támogatás:	Igen (Postakürt Alapítvány)
		Tanácsadás (gyermeknevelés, családtervezés, párkapcsolat, generációk közötti együttműködés területén – egyéni vagy csoportos):	Nem
		Lakásvásárlási vagy egyéb célú kedvező munkáltatói kölcsön):	Igen
		Nagyszülői programok:	Nem
		Aktív és egészséges idősödés támogatása:	Nem
		Vezetők részvétele érzékenyítő képzésen az alábbi témákban: egyszülős munkavállalók támogatása, kapcsolati erőszak áldozatainak támogatása:	Nem
		Munkaidő kedvezmény kompetenciafejlesztési képzéseken való részvételhez):	Igen
		Fejlődési rendellenességgel bíró, korai fejlesztésre szoruló gyermekek és családjaik támogatása):	Igen
		Munkaidő kedvezmény nemek közötti esélyegyenlőségi képzésen való részvételhez:	Nem
Munka és a családi élet összeegyeztetését ösztönző egyéb intézkedések a szövegben található):	Igen		
S28	Vállalkozása törekszik a fiatalabb és idősebb munkavállalók közötti munkaidő-megosztás egyensúlyára?	Igen (Itt érhető el)	

S29	Vállalkozása biztosít a 60 év feletti, illetve nyugdíj előtt álló munkavállalók számára rugalmas munkavégzési lehetőséget?	Igen (Itt érhető el)
S30	Vállalkozása rendelkezik olyan belső szabállyal, amely védi az idősebb munkavállalókat?	Igen (Itt érhető el)
S31	Vállalkozása honorálja a vállalkozásnál a hosszabb munkaviszonyban töltött időt?	Igen
S32	Vállalkozása figyelemmel kíséri a dolgozók testi, lelki jóllétét, reflektál a munkatársak pszichés állapotára, krízishelyzetekre, esetleg a kiégésre?	Igen, a Magyar Posta Zrt. együttműködik a Postakürt Alapítvánnyal és az Áldozatsegítő Központtal. (Itt érhető el).
S33	Vállalkozása biztosít segítséget a munkahelyi stressz, illetve a konfliktuskezelés területén?	Igen (Itt érhető el)
S34	Vállalkozása nyújt támogatást nehéz, illetve krízishelyzetbe került munkavállalói számára (haláleset, kapcsolati erőszak, súlyos betegség)?	Igen, egészségügyi nehézségek, betegségek esetén. (Itt érhető el)
S35	Vállalkozása biztosítja szolgáltatási környezetében a következő családbarát kezdeményezések bármelyikét ügyfelei/ szolgáltatásainak résztvevői számára?	Nem
S36	Kérjük adja meg a foglalkoztatott, új és a távozott munkavállalók életkor szerinti besorolását, illetve a fluktuációs rátát az elmúlt két üzleti év vonatkozásában. [fő, %]	Fluktuációs ráta: 2023: 30,3% 2024: 29%
S37	Vállalkozása alkalmaz atipikus foglalkoztatási formákat?	Igen, pontosítás a szövegben található (Itt érhető el).
S38	Az elmúlt két üzleti évben mekkora volt vállalkozásában a felsorolt munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók száma, aránya? [fő, %]	Teljes foglalkoztatotti létszám: 2023: 22 013 fő 2024: 21 007 fő
		Határozatlan idejű szerződés: 2023: 20 319 fő (96,8%) 2024: 20 535 fő (97,8%)
		Határozott idejű szerződés: 2023: 694 fő (3,2%) 2024: 472 fő (2,2%)
S39	Mekkora a vállalkozása által foglalkoztatott, megváltozott munkaképességű munkavállalók száma, aránya?	416 fő (1,98%)
S40	Mekkora a vállalkozás összes - teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatott - munkavállalóját tekintve a hátrányos helyzetűnek minősülő munkavállalók száma, aránya?	416 fő (1,98%)

S41	Milyen erőfeszítéseket tesz a vállalkozás a helyi munkaerő minél magasabb arányú foglalkoztatása érdekében?	Az ország teljes területén foglalkoztat munkavállalókat, a helyi munkaerő alkalmazását a postai működés széleskörű ismereteit lefedő onboarding folyamattal és továbbképzési lehetőséggel teszi lehetővé.	
G1	Vállalkozása mely területeket érintően rendelkezik irányítási rendszerrel vagy stratégiával/ politikával a következők közül?	Környezeti:	Igen
		Energiagazdálkodás:	Igen
		Munkahelyi egészségvédelem és biztonság:	Igen
		Antikorrupció:	Igen
		Minőségirányítás:	Igen
		Felelős anyagbeszerzés:	Igen
		Információbiztonság:	Igen
	Társadalmi felelősségvállalás	Igen	
G1a	Ha a G1 kérdésre a 'Nem rendelkezik' válaszlehetőségtől eltérően választott, vállalkozása mely kiválasztott területek vonatkozásában rendelkezik külső tanúsított irányítási rendszerrel?	A környezet, energiagazdálkodás, minőségirányítás, információbiztonság területek esetén.	
G1b	A G1a kérdés vonatkozásában megjelölt (tanúsítással rendelkező) területek kapcsán milyen külső tanúsítással rendelkezik a vállalkozás?	Környezet: ISO 14001 szabvány szerint	
		Energiagazdálkodás: ISO 50001 szabvány szerint	
		Minőségirányítás: ISO 9001 szabvány szerinti levél- és csomagszolgáltatási folyamat, valamint a logisztikai szolgáltatás.	
		Információbiztonság: ISO 27001 szabvány szerint a Posta Elszámoló Központ, Országos Feldolgozási Kiemelt Központ és Hálózat Logisztikai Kiemelt Központ	
G2	Vállalkozása kinevezett olyan felsővezetőt, aki a környezeti, társadalmi vagy vállalatirányítási (ESG) ügyekkel foglalkozik?	Nem	
G3	Vállalkozása menedzsmentjében mekkora a női felsővezetők aránya? [%]	Szövegben megtalálható (Itt érhető el).	
G4	Vállalkozása közzétesz vállalati társadalmi felelősségvállalás (CSR)/ fenntarthatósági/CSRD jelentést?	Igen	
G4a	Ha a G4 kérdésre a válasz igenlő (bármelyik 'Igen' kezdetű), a legutóbbi jelentésüket valamely harmadik fél auditálta?	Nem	
G5	Vállalkozásának van panaszkezelési mechanizmusa vagy dokumentált panasztételi eljárása?	Igen (Itt érhető el)	

G5a	Ha a G5 kérdésre a válasz „Igen”, a vállalkozás panaszkezelési mechanizmusa a panaszokról, a közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló 2023. évi XXV. törvény alapján létrehozott belső visszaélés-bejelentési rendszer formájában került kialakításra?	Igen (Itt érhető el)	
G6	Vállalkozása méri a munkavállalói elégedettségét?	Igen (Itt érhető el)	
G7	Vállalkozása beépítette működésébe az ESG céljaihoz kapcsolt javadalmazást?	Nem	
G8	Vállalkozásának van az üzleti etikára vonatkozó hivatalos politikája vagy etikai kódexe?	Igen (Itt érhető el)	
G8a	Ha a G8 kérdésre a válasz „Igen”, a következő területek közül melyiket fedi le ez a politika?	Korrupcióellenesség és pénzmosás:	Igen
		Adatvédelem és adatbiztonság:	Igen
		Pénzügyi felelősség:	Nem
		Információk közzététele:	Igen
		Tisztességes verseny és trösztellenesség:	Igen
		Összeférhetetlenség:	Igen
		Hamisított alkatrészek:	Nem
		Szellemi tulajdon:	Igen
		Exportszabályozás és gazdasági szankciók:	Nem
	A visszaélések bejelentése és a megtorlás elleni védelem:	Igen	
G8b	Ha a G8 kérdésre a válasz „Igen”, szerveznek az alkalmazottak számára képzést erre a politikára vonatkozóan?	Igen, minden MP alkalmazott köteles évente vizsgát tenni a vállalat etikai kódexéből.	
G9	Vállalkozása kapott az elmúlt két üzleti évben közigazgatási bírságot?	Nem	
G11	Vállalkozása beszerzési folyamatának részeként a beszállítóknak kötelező-e megfelelni az ESG bármely területével kapcsolatos követelményeknek?	Igen (Itt érhető el)	

G11a	<i>Ha a G11 kérdésre a válasz igenlő (bármelyik 'Igen' kezdetű), az ESG mely területei szerepelnek a beszállítói szerződésekben, illetve mely ESG-követelményeknek kell eleget tenniük, amennyiben ez utóbbiak nincsenek szerződésbe foglalva?</i>	Magyar posta Zrt. és leányvállalatai a mindenkor hatályos törvényeknek és Európai Unió előírásainak megfelelően folytatják beszerzési eljárásaikat, a beszállítók átvilágítását, így kizárva a többek között fenntarthatósági elveknek sem megfelelő jelölteket (kényszermunka, gyermekmunka, korrupció, vesztegetés, kibocsátási értékhatárok megszegése stb.) Kiemelten a Fenntarthatósághoz köthető szempontokról a Magyar Posta Beszerzési Szabályzatának Zöld beszerzés alapelvei fejezet rendelkezik, ez kiterjed a Körforgásos Gazdaságra, a fenntartható termelésre és fogyasztásra.
G12	Vállalkozása végzett fenntarthatósági kockázatértékelést az elmúlt két üzleti évben?	Igen (Itt érhető el)
G12a	<i>Ha a G12 kérdésre a válasz „Igen”, mire terjedt ki a kockázatértékelés?</i>	Igen (Itt érhető el)
G12b	<i>Ha a G12 kérdésre a válasz „Igen”, milyen gyakran végzett vállalkozása kockázatértékelést?</i>	Évente
G13	Vállalkozása biztosít a munkavállalók részére képzéseket?	Igen (Itt érhető el)
G14	Vállalkozása szervez ismétlődő jelleggel munkavállalói számára társadalmi, környezetvédelmi szemléletformáló programokat vagy részt vesz ilyen programokon?	Igen (Itt érhető el)

