



FENNTARTHATÓSÁGI JELENTÉS

Felelősen a közösség szolgálatában

2022



KÖSZÖNTŐ



Tisztelt Olvasó!

Örömmel ajánlom figyelmébe a Magyar Posta 2022-es évre vonatkozó fenntarthatósági jelentését. A Magyar Posta évek óta elkötelezett a természeti és a társadalmi környezet védelme iránt és elismeri annak szükségességét és fontosságát, ez számos intézkedésünkben is megmutatkozik. Célunk, hogy hosszú távon is olyan minőségű szolgáltatásokat nyújtsunk, amelyek fenntarthatók és képesek követni a 21. századi, rohamosan változó ügyféligényeket. Mindezt olyan formában tesszük, hogy közben ápoljuk hagyományainkat, amelyek több mint 150 éves múltra tekintenek vissza.

A tavalyi év sem telt el nehézségek nélkül. Gondoljunk csak a szomszéd országban kitört háborús konfliktusra és annak gazdasági hatásaira, amely markánsan befolyásolja azóta is mindannyiunk életét, vagy a 2022-es év elejét még meghatározó koronavírus járványra. Minden nehézség ellenére azonban a Magyar Posta sikeresen zárta az elmúlt esztendőt és stabilan tudott működni. Ez a teljesítmény minden postai munkavállaló érdeme, akik bizonyították, hogy helyt tudnak állni a megpróbáltatások ellenére is. Ez azt is bizonyítja, hogy Társaságunk számára a közösség folyamatos szolgálata kiemelt jelentőséggel bír.

A Posta érték, mivel fontos gazdasági és társadalmi összekötő szerepet tölt be. Célunk, hogy még tovább növeljük szolgáltatásaink minőségét és ügyfélközpontúságát a digitalizáció és a modernizáció lehetőségeit kihasználva. A Magyar Postánál az elmúlt évben olyan intézkedések valósultak meg, amelyek közelebb vittek ennek eléréséhez. Ide tartozik többek között a hírlapárus nyomtatványaink digitalizációja, a postai logisztikai hálózat megújítása és a működési infrastruktúra automatizációja.

A vállalati innováció és környezetvédelmi érdekek összehangolását az is jól mutatja, hogy folyamatosan növeljük elektromos meghajtású járműveink számát. Flottánk megújítása egy tudatos folyamat része, amelynek eredményeképpen a Magyar Posta rendelkezik a legkiterjedtebb elektromos járműparkkal az országban, összehasonlítva más hasonló tevékenységű vállalatokkal. A bővítés következtében egyre közelebb kerülünk ahhoz a célkitűzésünkhöz, hogy több mint 18%-kal csökkentsük a szén-dioxid kibocsátásunkat 2030-ig. A Posta fejlődését az is jól szemlélteti, hogy a tavalyi évben hét új logisztikai üzemcsarnokot létesítettünk az MPL+ program keretén belül Tatabányán, Szolnokon, Miskolcon, Kecskeméten Veszprémben, Kaposváron és Békéscsabán. Ezzel párhuzamosan a depókban az automatizált szállítópályák kiépítése is gőzerővel halad. Kiemelt figyelmet fordítottunk a csomagautomata

hálózatunk bővítésére is, amely során 200 új automatát adtunk át. Az infrastruktúra kiterjesztésének köszönhetően már több száz csomagautomata áll ügyfeleink rendelkezésére országszerte a nap 24 órájában, egyenlő arányban megosztva a főváros, valamint a vidéki települések között.

A háborúból fakadó energiaválság azonban Társaságunkra is hatással volt, amelynek következtében több település postahelyeinél is változásokat vezettünk be, és ez a munkavállalók létszámát is érintette. Ugyanakkor azon dolgozunk, hogy ezeket a kihívásokat sikeresen tudjuk kezelni, és a kialakult helyzet ne befolyásolja a szolgáltatás színvonalát és elérhetőségét. Ebből a szempontból mindenképpen fontos kiemelni Társaságunk új partnerprogramját is, amely új lehetőséget teremt a kistelepülések lakossága számára, hogy a postai szolgáltatásokat továbbra is helyben, a korábbiaknál akár hosszabb nyitvatartási időben és több szolgáltatással egyidejűleg vehessék igénybe. A program során a postai szolgáltatásokhoz kapcsolódó teljes infrastruktúrát telepítjük az adott település kisboltjába, gyógyszertárába, vegyesboltjába, a helyi vállalkozásnak csupán az ingatlant kell biztosítania.

Társaságunknál meghatározó tényező a közösség. A Posta a mindennapjaink részét képezi, ezt támasztja alá az országos jelenlét és a napi ügyfélkontaktusok magas száma is.

A fenntarthatóság egyik fontos alappillére a közösségépítés és a hagyományaink ápolása. A Magyar Posta által kiadott bélyegek egyik alapvető célja a kulturális örökségünk védelme. 2022 során is több olyan bélyeget bocsátottunk ki, amelyek ezt a célt szolgálták.

Immáron hetedik éve készítjük el minden évben fenntarthatósági jelentésünket, mely a teljes szervezet együttműködésének és csapatmunkájának az eredményeként jön létre, azzal a céllal, hogy átfogó képet nyújtsunk a fenntarthatósággal kapcsolatos céljainkról és elért eredményeinkről.

Kérem, tartson velünk és ismerje meg Társaságunk működését, fenntarthatósággal kapcsolatos céljait, legfontosabb eredményeit.

dr. Balczó Barnabás
elnök-vezérigazgató

TARTALOM



A Magyar Posta Zrt. 5

1.1 Társaságunk bemutatása	6
1.2 Felelős vállalatirányítás	8
1.3 Felelős üzleti tevékenység	9
1.4 Mérföldköveink és elismeréseink	10



Fenntarthatóság a Magyar Postánál 11

2.1 Lényegességi elemzés	15
2.2 Kitűzött célok teljesülése	17



Felelősségvállalás a szolgáltatásokban 19

3.1 Fejlesztések a szolgáltatás javítása érdekében	21
3.2 Minőségmenedzsment és elégedettség	24
3.3 Hagyományok ápolása	26



Felelős foglalkoztatás 28

4.1 Foglalkoztatás számokban	30
4.2 Munkavállalóink megtartása és javadalmazása	34
4.3 Esélyegyenlőség és sokszínűség	40
4.4 Képzések	45
4.5 Munkahelyi egészség és biztonság	49

TARTALOM



Felelősséggel a környezet iránt _____ **52**

5.1 Energiagazdálkodás és levegőtisztaság-védelem	55
5.2 Hulladékgazdálkodás	58



Felelős üzleti magatartás _____ **59**

6.1 Compliance (jogszabályoknak való megfelelés és etikus működés)	61
6.2 Ügyfeleink adatainak védelme	63
6.3 Gazdasági teljesítmény	65
6.4 Adományozás és szponzoráció, közérdekű programok támogatása	67
6.5 Beszerzés	70



Érintetti kapcsolatok _____ **71**

7.1 Érintettek	72
7.2 Szervezeti tagságok	73



A Fenntarthatósági jelentés jellemzői . **74**

09

GRI tartalmi index _____ **76**

10

Hitelesítési nyilatkozat _____ **82**

A MAGYAR POSTA ZRT.

01

1.1 Társaságunk bemutatása	6
1.2 Felelős vállalatirányítás	8
1.3 Felelős üzleti tevékenység	9
1.4 Mérföldköveink és elismeréseink	10



1.1 TÁRSASÁGUNK BEMUTATÁSA

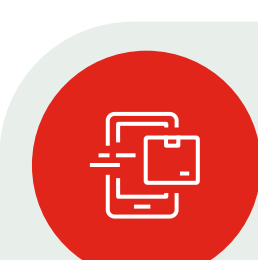
A Magyar Posta Zrt. Magyarország kijelölt egyetemes postai szolgáltatója, hazánk egyik legjelentősebb, köztulajdonban álló gazdasági társasága, tevékenységét Magyarországon végzi. A tulajdonosi jogkör gyakorlója (a továbbiakban „Részvényes”) a jelentéstételi időszakban a nemzeti vagyon kezeléséért felelős tárca nélküli miniszter, majd az év második felében a gazdaságfejlesztési miniszter.

Kézbesítési tevékenységünk fő elemei a levélkézbesítés, a csomagküldemények célba juttatása a Magyar Posta Logisztikán (MPL) keresztül, valamint a lakosságnak szóló kifizetések, nyugdíjak, családi pótlékok, egyéb járandóságok kézbesítése. Emellett számos egyéb szolgáltatást is nyújtunk ügyfeleinknek, ilyen a csekk- és pénzbefizetés lehetősége vagy az értékcikkek, pénzügyi termékek értékesítése. Az elektronikus csekkbefizetés dinamikus növekedése mellett a kézbesített belföldi csomagok mennyisége 2022-ben is meghaladta a 25 milliós darabszámot, noha az előző évhez képest némi volumen csökkenés volt tapasztalható.

Lendület

Társaságunk modellváltó fejlesztéseknek és korszerűsítéseknek köszönhetően több területen is jelentős előrelépést tett 2022-ben:

- 

jelentős technológiai és logisztikai kapacitásfejlesztés a csomagtermék esetében a piacvezető szerep megtartása érdekében (pl. depo és csomagautomata hálózat bővítése),
- 

a digitális fejlődés előnyeinek kihasználása a csekkbefizetési szolgáltatásunk kapcsán (mint a gyorsabb feldolgozás és az elektronikus befizetést lehetővé tevő iCsekk applikáció fejlesztése, KIOSK automaták¹ elhelyezése, a Posta Közigazgatási Levelezési Központ (PKLK) hibrid küldemény előállítási tevékenységének bővítése),
- 

automatizáció és digitális megoldások erősítése (pl. küldeményfeldolgozás automatizálása).

Csomagforgalom és csomagok aránya kézbesítési hely szerint

	2021	2022	Változás (2022/2021)
Belföldi csomagforgalom (db)	27 508 224	25 138 224	-8,6%
Bejövő nemzetközi küldemények (db)	18 043 600	9 844 579	-45,4%
Mobil applikáción keresztül feladott csekkek száma (db)	10 979 242	12 248 711	11,6%
ebből iCsekk (db) ²	5 059 583	5 206 150	2,9%
Belföldi B csomagok házhoz kézbesítendő / postán maradó / PartnerPonton / csomagpontra kézbesítendő aránya			
Háznál	82,81%	80,61%	- 2,2%
Postán	12,69%	13,82%	1,13%
PartnerPonton	2,22%	2,19%	-0,3
Csomagpontra	2,28%	3,37%	1,09%

¹ Mesterséges intelligenciával támogatott ügyintézési pont. Az automaták 10 közigazgatási ügytípus (pl. erkölcsi bizonyítvány igénylése, személyazonosító igazolvány, vezetői engedély pótlása önálló intézésére alkalmasak.

² A mobilapplikáción keresztül indított forgalomba beletartoznak a H2H (host to host) megoldások is (pl. wCsekk).



A Magyar Posta tevékenységét a budapesti irányítási központ (a Társaság székhelye), a Csomag Logisztikai Központ, a budaörsi Országos Logisztikai Központ, a Fóti Logisztikai Központ és a szintén fóti Komplex Logisztikai Központ, a Liszt Ferenc Nemzetközi Repülőtéren lévő Nemzetközi Posta Kicserélő Központ, valamint a nagyobb városokban lévő logisztikai üzemek, depók, regionális területi igazgatóságok révén, illetve posta és telephelyeken végzi³.

A fogyasztói szokások változására reagálva Társaságunk tevékenységi köre folyamatosan fejlődik és változik, ugyanakkor törvényi kötelezettségünknek eleget téve biztosítjuk, hogy az alapvető – felhasználói igényeknek megfelelő – postai szolgáltatásokhoz bárki diszkriminációmentesen hozzáférjen. Célunk, hogy a társadalmi elvárásoknak megfelelően fenntartsuk a postai szolgáltatások elérhetőségét, azonban a vonatkozó jogszabályok előírásainak teljesítése érdekében az energiafelhasználás csökkentése miatt egyes postahelyeink ideiglenes szüneteltetésére, illetve megszüntetésére kényszerültünk. A postahálózatra vonatkozó jogszabályi kötelezettséget ugyanakkor az intézkedések után is teljesítettük.

2022-ben az energiakorlátozásokkal kapcsolatos intézkedések következtében 35 budapesti posta szűnt meg és 359 posta működése szünetelt. Azon munkavállalóinkat, akik ezen okból elveszítették munkahelyüket, más postahelyen, logisztikai területen foglalkoztattuk tovább vagy segítettük a postapartnernél történő elhelyezkedésüket. Amennyiben ezen megoldások egyikére sem volt lehetőség, a kollektív szerződés szerinti juttatások kifizetése mellett felmondással szűnt meg a munkaviszonyuk.

A Magyar Posta számokban⁴

	2022.12.31.	Változás 2021-hez képest
 KSZ1 fix postahely	2188	-15,88%
 KSZ1 mobilposta	354	-0,1%
 Akadálymentes postai szolgáltatóhely	48,5%	1,5%
 Értékesítés nettó árbevétele ⁵	230,3 milliárd Ft	+4,5%
 Magyarországon felvett levél	485 millió db	-3%
 Bejövő nemzetközi küldemény	10 millió db	-45,4%
 Belföldi csomagforgalom	25,1 millió db	-8,6%
 Csekkforgalom értéke	1 845 milliárd Ft	-1,28%
 Foglalkoztatottak száma ⁶	24 163 fő	-6%

³ Az összes operáció száma 2022-ben: 2594 db (posták, mobilposták üzemegységek, területi igazgatóságok, vezérigazgatóság)

⁴ [Magyar Posta Zrt. - A Magyar Postáról](#)

⁵ 2022. december 31-i állományi statisztikai fő, a 30 napot meghaladóan a szervezetnél dolgozó, aktív munkavállalókat tartalmazza.

⁶ A tavalyi jelentéssel ellentétben az ELÁBÉ idén nem került kivonásra. A változások bemutatásánál mindkét évben ugyanazt az alapadatot alkalmaztuk.

1.2 FELELŐS VÁLLALATIRÁNYÍTÁS

A Magyar Posta ügyvezető szerve az Igazgatóság, mely a Társaság valamennyi környezeti, gazdasági és társadalmi hatással bíró döntés meghozataláért felelős. Elnöke dr. Balczó Barnabás, a Magyar Posta vezérigazgatója, aki a Magyar Posta első számú vezető állású munkavállalója, és 2022. november 15-i hatállyal került kinevezésre. Az összeférhetetlenség elkerülése érdekében a vezérigazgató kétfévente összeférhetetlenségi nyilatkozatot köteles tenni.

A vezérigazgató a Társaság napi munkáját és munkaszervezését az Alapszabály keretei között, a Részvényes, az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság döntéseinek megfelelően irányítja és ellenőrzi, beleértve a fenntartható fejlődéssel kapcsolatos céljaink, értékeink és nyilatkozataink kidolgozását, jóváhagyását és naprakészen tartását. Az előterjesztéseken keresztül minden lényeges döntés meghozatalában részt vesz az Igazgatóság, beleértve a szervezet gazdaságra, környezetre és emberekre gyakorolt hatásainak kezelésével kapcsolatos döntéseket, továbbá az érintetti kapcsolatok kiépítését, megtartását és támogatását is. A fenntarthatósági területeket érintő témákról belső tájékoztatásokon, valamint előterjesztéseken keresztül kapnak információt. A Felügyelő Bizottságnak az elnök-vezérigazgató nem tagja.

A Társaság 2022 végén érvényben lévő Szervezeti és Működési Szabályzata (SzMSz) [honlapunkon](#) érhető el. 2022. december 1-jéig nem történt érdemi változás a vezérigazgató-helyettesek kompetenciájában, a közvetlen vezérigazgató alá tartozó szakterületek körében és feladataiban, valamint nem változott a fenntarthatósággal összefüggő területek felelősségi köre sem. A novemberi menedzsmentváltással összefüggő, 2022. december 1-jétől hatályos szervezeti változás a következő szakterületeket érintette:

- A vezérigazgató közvetlen irányításában működő logisztikai és üzemeltetési vezérigazgató-helyettesi terület, hálózati és hálózat modernizációs vezérigazgató-helyettesi terület, informatikai vezérigazgató-helyettesi terület és a Stratégiai és Fejlesztési Főigazgatóság megszűnt.
- A szervezetirányítási vezérigazgató-helyettes közvetlen irányításába került:
 - a Logisztikai Fejlesztési Igazgatóság, a Logisztikai Üzemeltetési Igazgatóság és a Logisztikai Termékfejlesztési Igazgatóság,
 - a Hálózat Fejlesztési Igazgatóság és a Hálózati Igazgatóság (beleértve a területi igazgatóságokat is),
 - A Compliance osztály,
 - az új szervezeti egységként létrejött Jogi és Koordinációs Főigazgatóság,
 - a szintén új szervezeti egységként létrejött Informatikai Főigazgatóság.
- A Jogi és Koordinációs Főigazgatóság alárendeltségébe került a Jogi Igazgatóság, az előzőleg vezérigazgató közvetlen irányítása alatt lévő Kabinet, amely Koordinációs Igazgatóság néven folytatja munkáját, továbbá a Stratégiai és Projektmenedzsment Igazgatóság és a Digitalizációs Fejlesztési Igazgatóság.
- Az Informatikai Főigazgatóság alárendeltségébe kerültek a korábbi informatikai vezérigazgató-helyettesi terület szervezeti egységei változatlan szervezeti struktúrában.
- A Humán erőforrás Főigazgatóság alárendeltségébe került az EBK Osztály.

A komplex, rendszeres, illetve stratégiai jelentőségű feladatok kapcsán továbbra is testületi munkaszervezetek működtek, feladat és javaslattevő, döntéselőkészítő vagy döntéshozó hatáskörüket az SzMSz tartalmazza.

A Társaságunk Fenntarthatósági jelentésében szereplő információk azon előterjesztésekre épülnek, beleértve a lényeges témákat, amelyeket az Igazgatóság hagy jóvá, a Magyar Posta vezető testületi értekezleteinek és az előterjesztések készítésének eljárásrendjére vonatkozó vezérigazgatói utasításban foglalt szabályok alapján.

Az Igazgatóság - mint az Alapszabályban meghatározott kérdések és témakörök tekintetében operatív döntéshozó szerv - tevékenységének, munkájának értékelését

a jogszabályban meghatározottak szerint a Társaság Felügyelőbizottsága végzi. Az Igazgatóság tevékenységének értékelése az Igazgatósági döntések felülvizsgálatán keresztül, folyamatosan történik. A Társaság az érintetti képviselőket – a jogszabályi lehetőségeket is figyelembe véve – a működését érintő legjelentősebb kérdéseket tárgyaló Felügyelőbizottság működése során az érdekképviselők részéről delegált képviselővel biztosítja.

A vezető testületekben (Igazgatóság, Felügyelő Bizottság) a nemek reprezentációs aránya megfelelő, szakmai tapasztalatuk megfelelően összetett, életkoruk változatos. A legfőbb irányító testület tagjait a Részvényes jelöli ki, a kiválasztási szempontokat (a sokszínűséget, függetlenséget és a szervezet hatásai szempontjából releváns kompetenciákat) a Részvényes határozza meg, a Társaság érdemi befolyást nem gyakorol a kiválasztási szempontokra. Az Igazgatóság kollektív tudásának, készségeinek és tapasztalatainak fejlesztése belső tudatosító tájékoztatásokon, intranetes tartalmakon, a kapcsolódó rendezvényeken és az igazgatósági előterjesztéseken keresztül történik.

Összeférhetlenségi Politikánk szigorú szabályokat támaszt a vezető testületi tagok elé a személyi és tevékenységi összeférhetlenségre vonatkozó bejelentési kötelezettség kapcsán. A nyilatkozatokat az őrzésükre kötelezett jogi osztályunk két évente felülvizsgálja, melynek keretében jogosult a megújítást kezdeményezni a Társaság Igazgatóságának elnöke vagy a Felügyelőbizottságának elnöke felé. Társaságunk megfelelésért felelős területe rendszeres ellenőrzésekkel méri az összeférhetlenséghez kapcsolódó folyamatok működését, és az esetleges kockázatok megjelenését. A Magyar Posta az összeférhetlenségi eseteket kifelé nem közli, de minden esetben intézkedik a kezelésére.

Vezető testületek (Igazgatóság és Felügyelő Bizottság) összetétele

Időszak (2022)	Nő	Férfi	Munkavállaló	Független
2022. január 01 - január 31.	4	8	4	8
2022. február 01 - augusztus 31.	5	7	4	8
2022. szeptember 01 - december 31.	6	6	4	8

1.3 FELELŐS ÜZLETI TEVÉKENYSÉG

A Magyar Posta Zrt., mint „társadalmi közszükségletet kielégítő” közszolgáltató és egyetemes postai szolgáltató esetében különösen fontos, hogy kiemelt figyelmet fordítsunk a folyamatos üzletmenetre. A Posta társadalmi kohéziós szerepe jelentős, mivel több létfontosságú rendszerelemet, infrastruktúrát működtetünk, amelyek a társadalom és gazdaság működőképessége szempontjából kritikusak. A fentiekből adódóan Társaságunk esetében az üzletmenet-folytonosság zavartalan biztosítása fontos közösségi érdek.

Szervezetünk lényeges témákkal kapcsolatos politikáit és/vagy kötelezettségvállalásait az Egyetemes Postai Közszolgáltatási Szerződés, a Biztonsági politika, a Minőség-, környezet- és energiapolitika, Az üzletmenet-folytonosság tervezésének és végrehajtásának feladatairól szóló 104/2012. számú vezérigazgatói utasítás és az Integrált Veszélyhelyzetkezelési Szabályzat tartalmazza.

Felelős szolgáltatóként és munkáltatóként rendelkezünk a vonatkozó jogszabályokban, felügyeleti vagy szakhatósági ajánlásban előírt védekezési vagy intézkedési tervvel, eljárásrenddel (pl. üzletmenet-folytonossági, veszélyhelyzet-kezelési terv vagy pandémiás protokoll), ezek kidolgozásának, megismertetésének, illetőleg rendszeres vagy az aktuális kockázati helyzethez igazodó felülvizsgálatának folyamatát szabályozzuk. A vonatkozó belső szabályzatokat évente kötelezően, dokumentáltan felülvizsgáljuk, a kapcsolódó terveket teszteljük, a tanulságokat a vonatkozó oktatásokba visszacsatoljuk.

A pandémia és az energiaválság miatt 2022-ben is kiemelt szerepet kapott a veszélyhelyzeti kommunikáció. Ezekben a mindenkor aktuális veszélyhelyzethez igazodóan konkrét előírásokat, magatartási ajánlásokat és tanácsokat tettünk közzé. Emellett természetesen folyamatosan és prompt módon több száz állásfoglalást adtunk ki a lokálisan felmerülő kérdések kapcsán a hozzánk forduló területeknek, ezáltal is segítve a megértést és csökkentve a bizonytalanság érzését. Valamennyi veszélyhelyzeti kommunikációban hangsúlyoztuk az összefogás és az egyéni felelősség jelentőségét. A munkavállalók gyakori informálása mellett a lakossági tájékoztatások intenzitása is nőtt: közleményeket adtunk ki - a közösségi oldalakat is felhasználva - a munkavállalóink és a közösség védelmében szükséges intézkedések tudatosítása és elfogadtatása érdekében.

A 2022. év veszélyhelyzet-kezelési szempontból rendkívül mozgalmas időszak volt és a kezelendő helyzetek összetettsége is nőtt, mert egyszerre párhuzamosan több különböző típusú havária jelenségre is reagálni kellett. Emiatt a Központi Veszélyhelyzet-Kezelési Bizottság egész évben készenlétben volt, és folyamatosan értékelte a pandémia, az orosz-ukrán háború, valamint az energiaválság okozta aktuális helyzetet. Számos járványügyi, illetőleg energiaveszélyhelyzeti intézkedést adtunk ki, amelyek naprakészen tartása is rendszeres feladatot jelentett, és rendelkezünk különleges jogrend idején alkalmazandó honvédelmi intézkedési tervvel is. A központosított veszélyhelyzetkezelés eredményesnek bizonyult, mert az üzletmenetet vagy a közvéleményt jelentősen befolyásoló fennakadás nem történt és az energiahatékonyság kapcsán is jelentős megtakarítást sikerült elérni.



1.4 MÉRFÖLDKÖVEINK ÉS ELISMERÉSEINK

Érték vagy! Hétköznapi hősök díj



Az Emberi Erőforrás Minisztériuma 2022. évben az Érték vagy! nemzetközi konferencián első alkalommal adott át Megváltozott Munkaképességű Munkavállalók (MMM) foglalkoztatásához kapcsolódóan díjakat. A Mindennap Hős díjat az kaphatta, aki a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élők foglalkoztatását példaértékűen segíti.

A Magyar Posta Zrt. részéről Antal János, a Budapest 62. számú posta vezetője vehette át hazánkban elsőként ezt a különleges, Mindennapi Hős nevű díjat.

OSCAR – Ismét a legjobb kategóriában a Magyar Posta



Az ENSZ Universal Postal Union (UPU) kezdeményezése, az OSCAR (Online Solution for Carbon Analysis and Reporting), amelynek keretében egységes, az UPU által hitelesített módszertan alapján számítják ki a résztvevő postai szolgáltatók üvegházhatásúgáz kibocsátását. A Magyar Posta a jelentéstétel minősége és kiterjedtsége alapján újból a legjobb kategóriába került⁷.

Díjnyertes magyar bélyegek



A Nyomda- és Papíripari Szövetség két év kihagyást követően 2022-ben újra megrendezte a Best Print Hungary szakmai versenyt. A kategóriagyőztesek között volt a Magyar Posta két bélyege is. A „Biztonsági nyomtatványok” kategória aranyfokozatú elismerését vehette át az ANY Biztonsági Nyomda Nyrt. vezérigazgatója, Zsámboki Gábor a Magyar Posta által kibocsátott és Kara György grafikusművész tervei alapján készített „Szépművészeti Múzeum felújított Román Csarnoka” című bélyegblokkért, valamint a Berta Ágnes és Yamada Yasuko által tervezett „A magyar-japán diplomáciai kapcsolatok felvételének 150. évfordulója” elnevezésű kisívért.

Magyar Ezüst Érdemkereszt a magyar postabélyegek tervezőjének



A magyarpostabélyegektervezőjeként, 35 éves munkássága elismeréseként a Magyar Ezüst Érdemkereszt polgári tagozata kitüntetést vehette át 2022. augusztus 19-én Elekes Attila Andrét.

Szakmai elismerések



A 2021. évben megújított szakmai elismerési rendszerben⁸ – az első év tapasztalatai alapján – 2022. évben kisebb finomhangolásokat hajtottunk végre, azonban az egyes kategóriák és az átadható díjak számában nem történt változás. A díjakat hagyományainkhoz híven az októberi Postai Világnapon, illetve helyi ünnepek keretében adtuk át. 2022. évben 296 fő és 5 közösség társasági szakmai elismerésben, valamint több mint ötszáz kollégánk jubileumi elismerésben részesült. Nagy örömünkre szolgál továbbá, hogy 6 munkatárs Miniszteri elismerő oklevélben részesült munkájuk elismeréseként.

⁷ A kategóriába kerülés feltétele a közvetlen (Scope 1) és vásárolt energiából származó közvetett (Scope 2) kibocsátások teljes körű jelentése.

⁸ Szakmai elismerési rendszerünk 2021-es fejlesztéséről bővebb információt [2021-es Fenntarthatósági jelentésünkben](#) talál.

FENNTARTHATÓSÁG MAGYAR POSTÁNÁL

02

2.1 Lényegességi elemzés 15

2.2 Kitűzött célok teljesülése 17

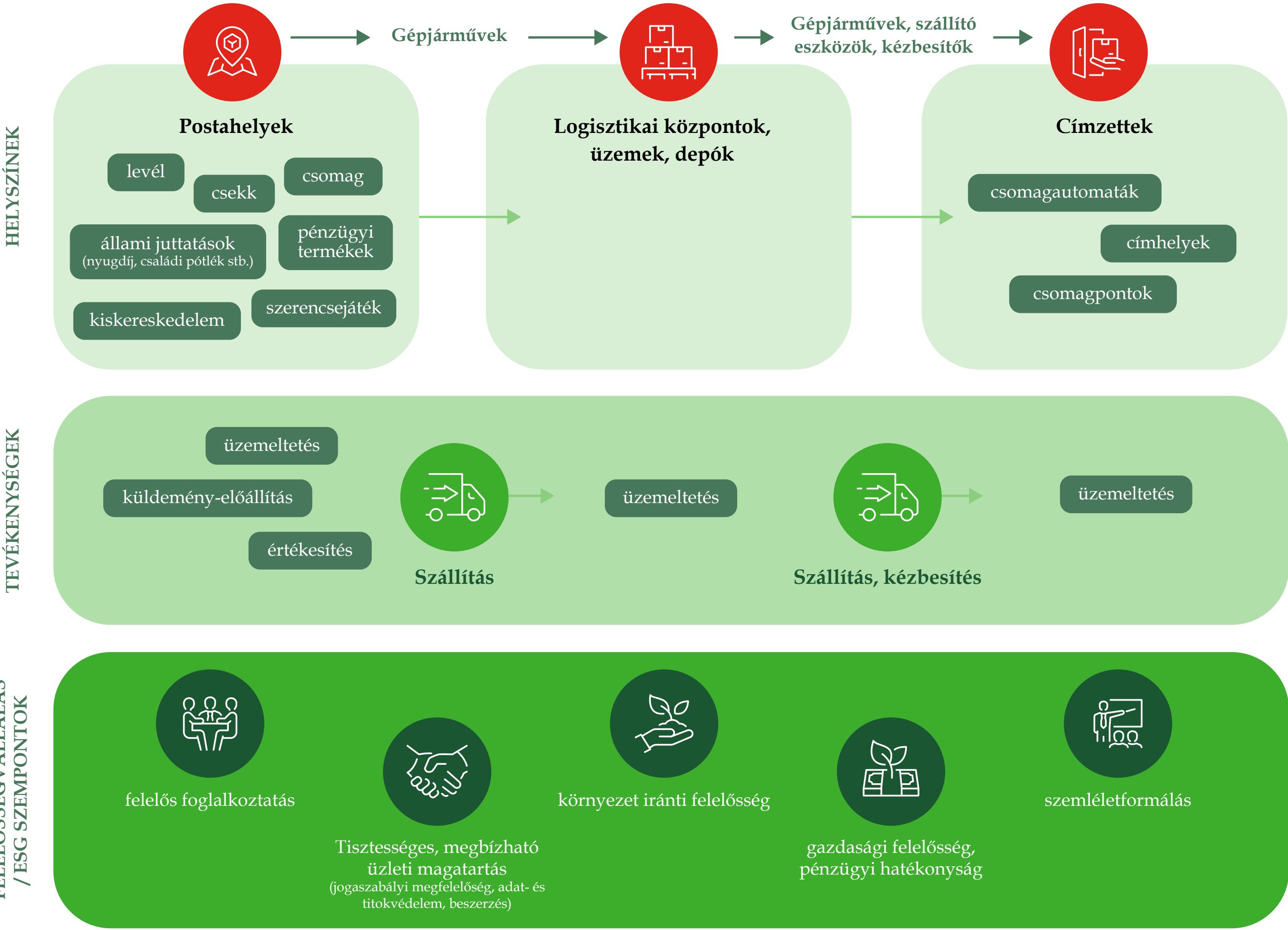


A Magyar Posta alapértékei⁹ között szerepel a fenntarthatóság és a munkavállalók, illetve a szélesebb társadalom és környezet iránti felelősségvállalás, a közösség szolgálata. Rövid és középtávon célunk egy olyan üzleti modell alapjait megteremteni, amely a Társaság nyereségessége mellett hosszú távon biztosítja a természeti környezettel való harmonikus működést, miközben képes megfelelő válaszokat adni a folyamatosan változó üzleti környezet, valamint a társadalom aktuális igényeire és elvárásaira.

Társadalmi felelősségünk és hatásaink a közszolgáltatás nyújtására, az ehhez kapcsolódó országos hálózatra, az állami tulajdonosi háttérre, illetőleg az ország legnagyobb foglalkoztatói státuszára, valamint a kiterjedt vállalati infrastruktúrára és eszközparkra vezethetők vissza. A környezet iránti felelősség éppúgy adódik a szállításból, a logisztikai feladatok ellátásából, mint a telephelyeink, eszközállományunk üzemeltetéséből. A Fenntarthatósági jelentésben a felelősségvállalás négy azonosított fő területe szerint ismertetjük tevékenységeinket és eredményeinket, bemutatva ezzel az ESG (környezeti, társadalmi és vállalatirányítási) szempontok figyelembevételét és megvalósulását működésünkben.

Etikus működés

Meggyőződésünk, hogy Társaságunk hosszú távon csak a valamennyi érintett irányában felelős magatartást elváró értékek mentén lehet sikeres. A Magyar Posta alapértékeit, az elvárt, követendő etikai normákat az [Etikai Kódex](#) rögzíti, amelyet a Vezérigazgató hagy jóvá. Általános követelmény, hogy a Kódexben foglaltakat mindazok, akik a Magyar Posta nevében, javára és felelősségére eljárnak (munkavállalók, közreműködők), magukra nézve kötelezőnek fogadják el és alkalmazzák. A Társaság rendelkezik az etikai normák betartása felett őrködő szervezetrendszerrel. Az etikai tárgyú bejelentések/esetek vizsgálata az Etikai Bizottság hatáskörébe tartozik. A Bizottság, amelynek működési részletszabályait külön Ügyrend határozza meg, állásfoglalásaival, értelmezést segítő döntéseivel irányt mutat az etikus magatartás követésére. Emellett a Társaság Biztonsági Főigazgatósága úgynevezett „whistleblowing”¹⁰ (visszaélés-bejelentési rendszert) is működtet, amely lehetővé teszi a névtelen bejelentést a munkavállalók és külső személyek számára is. A rendszer elérhetőségét és működésének leírását [honlapunkon](#), az intraneten, illetve belső köremailben is megosztottuk, valamint az része a minden új munkavállaló által megismert Általános Biztonsági Ismeretek kiadványnak és az évente megszervezésre kerülő Speciális biztonsági és csalás-megelőzési képzésnek is. A rendszer működésével kapcsolatos szabályokat a Biztonsági Szabályzat rögzíti.



⁹ Társaságunk értékeiről, küldetéséről és jövőképéről további információt talál [honlapunkon](#).

¹⁰ Szakmai kifejezés, magyarul a szó szerinti jelentése: sípfújás. A kifejezés a brit rendőrség régi szokására utal, hogy a rendőr sípjába fúj, ha valamilyen törvénsértést lát, ezzel felhívva a közvélemény és a többi rendőr figyelmét is..

ENSZ Fenntartható Fejlődési Célok
(United Nations Sustainable Development Goals, UN SDG)

Az ENSZ 193 ország által, 2015-ben elfogadott fenntartható fejlődési keretrendszere 17 fenntartható fejlődési célt tűzött ki 2030-ig, amelyek megvalósulásához mind a fejlett és fejlődő országok, mind pedig a vállalatok hozzájárulása szükséges. A Magyar Posta felelős szolgáltatói és munkáltatói magatartása révén 12 cél eléréséhez járul hozzá. A célok és tevékenységünk kapcsolatát¹¹ az alábbi ábrán foglaltuk össze, valamint a kapcsolódó SDG ikonokat a Jelentés fejezeteiben is feltüntetjük.

SDG	Kapcsolódó és releváns lényeges téma	GRI szabvány ¹²	Kapcsolódó fejezetek
	Munkaerőpiaci jelenlét: A munkaerőpiaccal való kapcsolat, minimum fizetés a minimálbérhez képest	GRI 202	4.2 Munkavállalóink megtartása és javadalmazása
	- Közvetett gazdasági hatások - Munkahelyi egészség és biztonság	GRI 203	4.5 Munkahelyi egészség és biztonság
		GRI 403	6.3 Gazdasági teljesítmény
	Képzés és oktatás	GRI 404	4.4 Képzések
	- Munkaerőpiaci jelenlét: A munkaerőpiaccal való kapcsolat, minimum fizetés a minimálbérhez képest - Foglalkoztatás és munkaerő-megtartás - Munkavállalói sokféleség és esélyegyenlőség	GRI 2-9 GRI 2-10	4.2 Munkavállalóink megtartása és javadalmazása
		GRI 202 GRI 203	4.3 Esélyegyenlőség és sokszínűség
		GRI 401 GRI 404	
		GRI 405 GRI 414	
	Energiafelhasználás, -megtakarítás	GRI 302	5.1 Energiagazdálkodás és levegőtisztaság-védelem
	- Gazdasági teljesítmény: Az érintettek felé történő kifizetések - Munkaerőpiaci jelenlét: A munkaerőpiaccal való kapcsolat, minimum fizetés a minimálbérhez képest - Felelős beszerzés: Beszállítók társadalmi és környezeti értékelése - Foglalkoztatás és munkaerő-megtartás - Munkavállalók és a vezetőség kapcsolata	GRI 2-7 GRI 2-8	4.1 Foglalkoztatás számokban
		GRI 2-30 GRI 201	4.2 Munkavállalóink megtartása és javadalmazása
		GRI 202 GRI 204	6.3 Gazdasági teljesítmény
		GRI 308 GRI 402	6.5 Beszerzés
		GRI 414	

¹¹ A Magyar Posta Zrt. SDG hozzájárulásának megállapításához a GRI által kiadott „Linking the SDGs and the GRI Standards, 2022” útmutatót vettük alapul. A dokumentum a [GRI honlapjáról](#) letölthető..

¹² A kapcsolódó és releváns lényeges témához tartozó GRI szabvány/indikátor.



SDG	Kapcsolódó és releváns lényeges téma	GRI szabvány ¹²	Kapcsolódó fejezetek
	Közvetett gazdasági hatások	GRI 203	6.3 Gazdasági teljesítmény
	- Munkavállalói sokféleség és esélyegyenlőség - Ellátásbiztonság; Közszolgáltatások biztosítása - Ügyfél-elégedettség	GRI 405 KSZ ÜE	1.3 Felelős üzleti tevékenység 3.2 Minőségmenedzsment és elégedettség 4.3 Esélyegyenlőség és sokszínűség
	- Ellátásbiztonság; Közszolgáltatások biztosítása - Ügyfél-elégedettség	KSZ ÜE	1.3 Felelős üzleti tevékenység 3.2 Minőségmenedzsment és elégedettség
	- Energiafelhasználás, -megtakarítás - Üvegházhatású gáz kibocsátás - Hulladék, körkörös gazdaság	GRI 302 GRI 305 GRI 306	5.1 Energiagazdálkodás és levegőtisztaság-védelem 5.2 Hulladékgazdálkodás
	- Gazdasági teljesítmény: Az érintettek felé történő kifizetések - Energiafelhasználás, -megtakarítás - Üvegházhatású gáz kibocsátás - Klímaváltozás	GRI 201 GRI 302 GRI 305	5.1 Energiagazdálkodás és levegőtisztaság-védelem 6.3 Gazdasági teljesítmény
	- Korrupció kiküszöbölése - Versenyyellenes viselkedés kiküszöbölése - Vevők személyes adatainak védelme	GRI 2-15 GRI 2-23 GRI 205 GRI 206 GRI 418	6. Felelős üzleti magatartás 6.1 Compliance (jogszabályoknak való megfelelés és etikus működés) 6.2 Ügyfeleink adatainak védelme 6.5 Beszerzés

¹² A kapcsolódó és releváns lényeges témához tartozó GRI szabvány/indikátor.

2.1 LÉNYEGESSÉGI ELEMZÉS

A lényeges témák meghatározását a 2023. január 1-jétől hatályos GRI 3: Lényeges témák szabvány által megfogalmazott irányelvekkel összhangban végeztük el.

Működésünk során folyamatosan figyelemmel kísérjük tevékenységeinket és üzleti kapcsolatainkat, azok fenntarthatósági kontextusát, meghatározzuk azokat az érintetteket (egyéneket/csoportokat), amelyekre Társaságunk tevékenysége hatással lehet. Mivel a jelentéskészítés időpontjában nincs elérhető szektorspecifikus GRI sztenderd az iparágunkra vonatkozóan, ezért benchmark elemzés keretében mértük fel a jelentősebb nemzetközi postai szolgáltatást nyújtó szereplők lényeges témáit.

2022 folyamán napi tevékenységünk szerves részeként rendszeresen azonosítottuk és értékeltük hatásainkat, együttműködve érintettjeinkkel. (Érintettjeinkkel való kapcsolattartás módjáról és gyakoriságáról a [7.1 Érintettek fejezetben](#) olvashat részletesebben.) Kéthavonta végzett tracking kutatásban mérjük az ügyfél-, valamint a lakossági elégedettséget, ezenkívül munkavállalói elkötelezettségi felmérésekkel és a panaszkezelési folyamatunkon keresztül érkezett visszajelzések figyelembevételével követtük nyomon azokat a témákat, amelyekkel leginkább hatást gyakorol Társaságunk tevékenysége.

Mindezek alapján külső és belső szakértőkkel közösen azonosítottuk a Magyar Posta potenciálisan lényeges környezeti, társadalmi és gazdasági témáit, amelyekre Társaságunknak hatása lehet saját működése és üzleti tevékenysége során. A hatáselemzés során az iparági vállalatok körében végzett benchmark vizsgálat, külső szakértői elemzés és felsővezetői értékelés alapján állapítottuk meg, hogy a Társaság milyen és mennyire jelentős (tényleges vagy lehetséges; pozitív vagy negatív; rövid, közép- vagy hosszú távú) hatással bír a különböző területek esetén, továbbá pontozással értékeltük ezeknek a hatásoknak a mértékét, terjedelmét és visszafordíthatatlanságát.

A fenti lépéseket kiegészítettük a 2021-ben készített kérdőíves felmérés eredményeivel, amely során érintettjeink alkottak véleményt a környezeti, társadalmi és gazdasági témákról. Az értékelésben 9 érintetti csoportból összesen 43 fő vett részt. Az elemzés során megkeresett érintetti csoportok: tulajdonosi jogok gyakorlója; piacfelügyeleti hatóság, felügyeleti szerv; leányvállalat; vevő, ügyfél; munkavállaló / munkavállalói képviselő; beszállító; szakmai szervezet, egyéb fenntarthatósági szakértő; média; versenytárs. A tulajdonosi jogok képviselője kivételével valamennyi érintetti csoportból érkezett válasz.

A lényeges témák köre a 2021-es Fenntarthatósági jelentésünkhöz képest nem változott jelentősen: bizonyos korábban lényeges témák 2022-ben nem kerültek fókuszba a hatáselemzés alapján, mint például az anyagfelhasználás és a víz. Ugyanakkor az iparági elemzés és a vezetői hatáselemzés alapján lényeges témává vált Társaságunk számára a felelős beszerzés.

Az így kialakított **2022-es lényeges témákhoz végül hozzárendeltük a megfelelő GRI témaspecifikus szabványokat**, ezek köré épül a Fenntarthatósági jelentés. Ezen felül az egyes területek bemutatását olyan információkkal egészítettük ki, amelyek még teljesebb képet adnak Társaságunk működéséről és teljesítményéről.





A Magyar Posta lényeges fenntarthatósági témái és a kapcsolódó GRI indikátorok

Lényeges téma	Téma- specifikus GRI szabvány	Lényeges téma hatása
Környezetvédelem		
Energiafelhasználás, -megtakarítás	GRI 302 Energia	■
Üvegházhatású gáz kibocsátás	GRI 305 Légnemű kibocsátások	▲
Hulladék, körkörös gazdaság	GRI 306 Hulladék	■
Klímaváltozás	GRI 302 Energia GRI 305 Légnemű kibocsátások	■
Felelős foglalkoztatás		
Munkaerőpiaci jelenlét	GRI 202 Piaci jelenlét	■
Foglalkoztatás és munkaerő-megtartás	GRI 401 Foglalkoztatás	■
Munkavállalók és a vezetéség kapcsolata	GRI 402 Munkavállalók és vezetéség kapcsolata	▼
Munkahelyi egészség és biztonság	GRI 403 Munkahelyi egészség és biztonság	■
Képzés és oktatás	GRI 404 Képzés és oktatás	■
Munkavállalói sokféleség és esélyegyenlőség	GRI 405 Sokféleség és esélyegyenlőség	■
Jogszabályi megfeleléség, compliance		
Környezetvédelmi compliance	GRI 2 Általános közzétételek	■
Társadalmi-gazdasági compliance	GRI 2 Általános közzétételek	■
Korrupció kiküszöbölése	GRI 205 Korrupció kiküszöbölése	▼
Versenyellenes viselkedés kiküszöbölése	GRI 206 Versenyellenes magatartás kiküszöbölése	▼
Vevők személyes adatainak védelme	GRI 418 Személyes adatok védelme	■
Felelős beszerzés: Beszállítók társadalmi és környezeti értékelése	GRI 204 Beszerzés	▼
	GRI 308 Beszállítók környezeti átvilágítása	
	GRI 414 Beszállítók társadalmi átvilágítása	
Gazdasági teljesítmény		
Gazdasági teljesítmény	GRI 201 Gazdasági teljesítmény	▲
Közvetett gazdasági hatások	GRI 203 Közvetett gazdasági hatások	■
Ellátásbiztonság, Közszolgáltatások biztosítása ¹³		▲
Ügyfél-elégedettség		■

▼ Alacsony ■ Közepes ▲ Magas

¹³ Az Ellátásbiztonság, Közszolgáltatások biztosítása és az Ügyfél-elégedettség lényeges témákhoz nem tartozik téma-specifikus GRI szabvány. A lényeges témákhoz tartozó információt Társaságunk saját indikátorai mentén tesszük közzé.

2.2 KITŰZÖTT CÉLOK TELJESÜLÉSE

✓ Teljesült + Folyamatban ✗ Nem teljesült

Célkitűzés	Státusz	Előrehaladás 2022-ben
Szolgáltatásfejlesztés		
Az MPL+ projekt megvalósítása a teljes logisztikai infrastruktúra átalakításával, többek között a központi csomagfeldolgozó központ (hub) mellett 23 depó kialakításával és a csomagautomata-hálózat bővítésével 2022-ig.	+	A Magyar Posta Zrt. tovább folytatta csomaglogisztikai fejlesztéseit. 2022 során 7 teljesen új logisztikai depó került átadásra vidéki nagyvárosokban több, mint 33 000 négyzetméternyi területen. Ezzel számuk 15-re emelkedett, megközelítve az iparági sztenderdeket. Mindemellett 6 depóba telepített szállítópályákat a Társaság a feldolgozási tevékenységek automatizálása érdekében. A 2023-ban átadásra kerülő depók és szállítópályák esetében is megkezdődtek az előkészületek. A depók kialakítása mellett azok gépesítése és az informatikai támogatásuk is megtörtént, illetve a fejlesztések folyamatosan zajlanak. A csomagautomata hálózat kiépítése és forgalmának felfuttatása szintén kiemelt feladata volt a 2022. évnek. Az év végi csomagforgalmi csúcsidőszakra a Társaság már 254 db automatát működtetett országszerte és az év végére számuk 300-ra emelkedett.
A FÓKUSZ2022 program megvalósítása a hat kijelölt stratégiai irány mentén 2022-re.	✓	Jelentős technológiai és logisztikai kapacitásfejlesztés a csomagtermék esetében a piacvezető szerep megtartása érdekében, a digitális fejlődés előnyeinek kihasználása, automatizáció és digitális megoldások erősítése.
A kiszolgálásra vonatkozó minőségi és várakozási idő célok folyamatos teljesítése.	✓	A kiszolgálásra vonatkozó, elvárt célok teljesültek; folyamatosan dolgozunk a szolgáltatási színvonal fejlesztésén.
A digitalizáció folytatása.	✓	A digitális fejlődés előnyeinek kihasználásával a csekkbefizetési szolgáltatásunk kapcsán folytattuk fejlesztéseink (mint a gyorsabb feldolgozás és az elektronikus befizetést lehetővé tevő iCsekk applikáció fejlesztése, KIOSK automaták elhelyezése, a Posta Közigazgatási Levelezési Központ (PKLK) hibrid küldemény előállítási tevékenységének bővítése).
A Magyar Posta honlapja, a posta.hu akadálymentesítésének befejezése.	+	A szerkesztőségi tartalmak akadálymentesítése megtörtént, a weblap informatikai háttérrendszereinek akadálymentesítése további beszerzést igényel.
Humánerőforrás		
A Digitális HR program keretében elektronikus felület létrehozása és kapcsolódó folyamat megvalósítása a munkaidő-beosztásra és nyilvántartásokra, a képzésszervezésre, valamint a teljesítménymenedzsment adminisztrációjának fejlesztése 2023-ra.	+	Megvalósult fejlesztések például a cafeteria papírmentes, elektronikus formában történő benyújtása, az e-jelenléti ív megoldás bevezetése, és a munkaerőfelvétel és kiléptetés adatainak egyszeri rögzítését lehetővé tevő (robotizációs) szoftver bevezetése.
Vállalati onboarding program bevezetése 2022-ben.	✓	Megvalósult.
Munkavállalói elkötelezettségmérés előkészítése 2023. első negyedévi megvalósítással.	✗	A beszerzés műszaki dokumentációja elkészült. A beszerzésre nem került sor.
Munkavállalói márkaépítés koncepciójának kialakítása 2022-ben.	✓	A munkavállalói márkaépítés koncepciója elkészült.
Új Talent Club hirdetése 2023-ban.	+	A program 2020-2021-ben valósult meg, és 2022. évben került lezárásra, melynek keretében a résztvevő csoportok bemutatták eredményeiket, a munka folyamatát, kihívásait. 2023-ban a további folytatás lehetőségeinek vizsgálata folyamatban van.

Célkitűzés	Státusz	Előrehaladás 2022-ben
Humánerőforrás		
A teljesítménymenedzsment továbbfejlesztése 2023-ig.	+	A teljesítménymenedzsment modul fejlesztésére sor került. A tartalmi fejlesztések az alábbiak. Nőtt a kézbesítők jövedelmében a teljesítményarányos juttatás, és kiterjesztésre került a kézbesítői volumen alapú ösztönző. Megszűnt az Összevont munkahelyi pótlék, és a pénzkezelési pótlék. Egy hónappal lerövidült a negyedéves teljesítményösztönző elszámolása és a vezetői ösztönző rendszer hozzá lett igazítva az új postahelyi struktúrához. Továbbá kiemelt hangsúlyt kapott a SMART elveknek való megfelelésnek a teljesítményértékelő rendszerekben.
Egyéves felkészítési program indítása fiatal diplomások számára 2022-ben.	✓	Megvalósult.
2021-2022- es Esélyegyenlőségi Terv megvalósítása.	✓	A Magyar Posta elkötelezett az Esélyegyenlőségi tervben foglaltak betartásáért. 2022-ben fő fókusz volt a pályakezdők bevonása és megtartása, ennek érdekében komplex, 1 éves időtartamú Postart programot indítottunk. A munkáltató egyenlően biztosítja a munkavállalók részére az oktatási programokhoz való hozzáférést. A megváltozott munkaképességű munkatársak foglalkoztatásának támogatására „Tegyünk együtt!” programot működtet. Az Esélyegyenlőségi nagykövet támogatja az Esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott célcsoportokhoz kapcsolódó programokat.
Környezetvédelem		
Középtávú társasági klímapolitikai célkitűzés és mutatók meghatározása: 2030-ra 18,1%-kal mérsékeljük bruttó szén-dioxid-kibocsátásunkat a 2017-es bázisévhez képest.	+	2022-ben a Társaság szén-dioxid kibocsátása némileg csökkent, aminek legfőbb oka, hogy az energia-veszélyhelyzettel összefüggésben csökkent a fűtésre használt földgáz mennyisége, habár a gépjárművek által felhasznált üzemanyagokhoz kapcsolódó károsanyag-kibocsátás kisebb mértékű növekedése is megfigyelhető volt.
A GRI Standards Core szintjének megfelelő Fenntarthatósági jelentés kiadása a 2021-es évre vonatkozóan.	✓	A jelentést kiadtuk.
A villamosenergia felhasználás 1%-kal, a földgáz és távhő felhasználás 0,5%-kal történő csökkentése 2022-ben 2021-hez képest.	✓	A célkitűzések részben teljesültek. A villamosenergiafelhasználás 0,77%-kal, a földgázfelhasználás 10,84%-kal, a távhőfelhasználás pedig 11,95%-kal csökkent.
Az üzemanyagfogyasztásra vetített egységküldemény elérje vagy meghaladja a 4,5 egységküldemény db/litert 2022-ben.	✗	A célkitűzés nem teljesült, az okok feltárása megkezdődött.
A papíralapú csomagolóanyagok 5%-os csökkentése 2021-hez képest.	✓	Megvalósult. A csomagolópapír 6%-kal, az egységdobozok pedig 8,7 %-kal csökkentek.
Átállás megkezdése a körforgásos hulladékgazdálkodásra.	✓	Elkezdődött, a Magyar Posta alapítóként részt vett a Körforgásos Gazdaság Technológiai Platform munkájában. A Társaság a Környezetvédelmi Szabályzatában leírtak szerint a keletkező hulladékait szelektíven gyűjti, ezen hulladékainak közel 99%-át (papír, fém, műanyag, elektronikai hulladék stb.) újrahasznosításra adta át a szerződött partnereknek 2022-ben is.
Zöld beszerzési kódex kialakítása 2022-ben.	✓	A Zöld beszerzési kódex kialakításra került a Beszerzési Szabályzat függelékeként
Felelős üzleti magatartás		
Felülvizsgált Etikai Kódex közzététele, érzékenyítő, tudatosító program kialakítása az Etikai Kódex alkalmazásához kapcsolódóan 2022-ben.	✗	Az Etikai Kódex tartalmában és formájában is megújult, azonban az év közben történt menedzsmentváltás miatt nem került közzétételre. ¹⁴

¹⁴ A kibocsátás 2023-ban valósult meg.

FELELŐSSÉGVÁLLALÁS A SZOLGÁLTATÁSOKBAN

03

3.1 Fejlesztések a szolgáltatás javítása érdekében	21
3.2 Minőségmenedzsment és elégedettség	24
3.3 Hagyományok ápolása	26





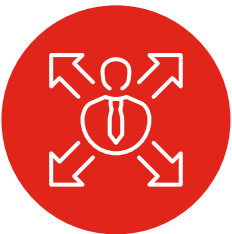
Miért fontos?

Szolgáltatásaink egy része alapvető társadalmi és gazdasági igények teljesülését biztosítja, illetve kistelepüléseken egyes szolgáltatások és termékek egyedül a Magyar Postán keresztül érhetőek el. Kézbesítési szolgáltatásunk – egyebek mellett – a szociális háló működtetésében is szerepet játszik.



Célok, alapelvek

Célunk a szolgáltatásminőség folyamatos fejlesztése, ügyféligényekhez illeszkedő szolgáltatási kör kialakítása, ügyfeink elégedettségének növelése – lehetőség szerint minél akadálymentesebb és versenyképesebb módon. Kiemelt figyelmet fordítunk a törvényi megfelelésre és a korrekt ügyfélkezelésre – beleértve a kommunikáció és tájékoztatás valamennyi formáját.



Irányítás

A szolgáltatásnyújtás és -fejlesztés irányításában természetesen számos terület közreműködik. A minőségmérések és szabványosított irányítási rendszerek működtetésének koordinációját és megvalósítását a Minőségmenedzsment Osztály végzi. A fejlesztésekért részben a Stratégiai és Projektmenedzsment Igazgatóság, részben a hálózati és hálózat modernizációs vezérigazgató-helyettes, valamint az MPL+ projekt vonatkozásában a logisztikai és üzemeltetési vezérigazgató-helyettes felelt 2022-ben.

A Magyar Posta fejlesztései társadalmi szempontból erősítik az ügyfelek bizalmát, lojalitásukat. A Posta szerepet játszik a szociális háló fenntartásában, valamint a társadalom szélesebb szegmenseit is bevonzza a szolgáltatások igénybevételére. A növekvő ügyfélelégedtség esetén erősödik a Postába vetett bizalom, ami a fenntartható üzleti működés egyik legfontosabb alapja.

Társaságunk elfogadta a „Fixponti stratégiát”, amely a csomagautomaták hasznosításának fejlesztését célozza, ezáltal növelve az egy címre jutó csomagsűrűséget és egyúttal csökkentve az egységnyi energiafelhasználást.



Hozzájárulásunk az ENSZ
Fenntartható Fejlődési Céljaihoz



3.1 FEJLESZTÉSEK A SZOLGÁLTATÁS JAVÍTÁSA ÉRDEKÉBEN

Az ügyféligények minél magasabb szintű kiszolgálása, valamint a Magyar Posta versenyképességének erősítése érdekében továbbra is a logisztikai infrastruktúra, valamint az elektronikus folyamatok és szolgáltatások fejlesztésére fókuszálunk.

Új depók, MPL+

Az MPL+ projekt keretében 2022-ben depó átadásokra került sor Tatabányán, Szolnokon, Miskolcon, Kecskeméten Veszprémben, Kaposváron és Békéscsabán annak érdekében, hogy megteremtsük az országos lefedettséget biztosító csomaglogisztikai raktárhálózatot. Emellett Miskolcon, Tatabányán, Nyíregyházán, Székesfehérváron, Kecskeméten és Szolnokon a depókban automatizált logisztikai szállítópályákat adtunk át. A 2023-ra tervezett depók és szállítópályák esetében is megkezdődtek az előkészületek. A szállítópályák kialakítása mellett azok gépesítése és az informatikai támogatásuk is megtörtént, illetve a fejlesztések folyamatosan zajlanak.

Csomagautomata-hálózat bővítése

Csomagautomata-hálózat bővítése.Összefüggésben a csomagszolgáltatások fejlesztésével, a csomagautomata hálózat kiépítése és forgalmának felfuttatása szintén kiemelt feladata volt a Magyar Postának 2022-ben. A csomagforgalmi csúcsidőszakra a Társaság 254 db csomagautomatát működtetett országszerte, számuk az év végére 300-ra emelkedett. A csomagautomaták elhelyezésének alapjául szolgáló modellezést jelentős részben öntanuló algoritmus végzi, a költséges és időigényes személyes bejárás kiváltása érdekében.

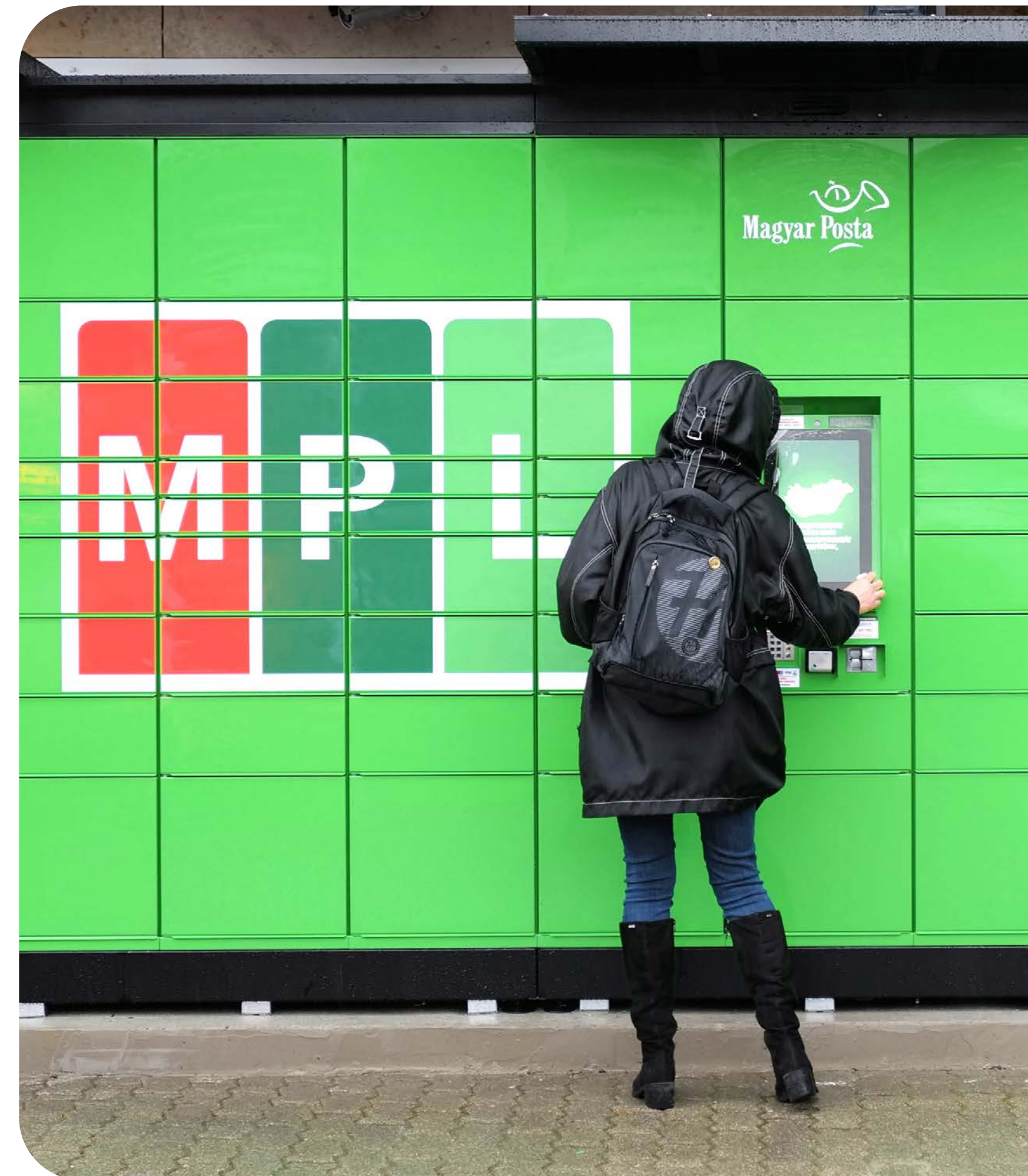
Digitális fejlesztések

A Magyar Posta kiemelt feladatának tekinti a digitális megoldások kiterjedt alkalmazását, fejlesztését és népszerűsítését az ügyfélélmény növelése és a magas szintű automatizáció érdekében.

2022-ben is folytatódott az iCsekk alkalmazás fejlesztése, amelynek köszönhetően több csekk befizetésének lehetőségét biztosítjuk egy tranzakción belül. Továbbá elérhetővé tettük az alkalmazáson belül az ÉnPostám virtuális hűségkártyát különböző hűségprogram funkciókkal úgy, mint a pontgyűjtés, a kedvezmények igénybevétele, valamint megtekinthetővé vált az aktuális egyenleg, a ponttörténet és az elérhető kedvezmények listáját is.

A 2022-es évben a Magyar Posta 40 darab KIOSK automata (mesterséges intelligenciával támogatott ügyintézési pont) elhelyezését hajtotta végre. Az automaták 10 közigazgatási ügytípus önálló intézésére alkalmasak, így segítségükkel lehetőség nyílik a gépjármű forgalomból történő kivonására, születési és házassági anyakönyv kivonat, valamint erkölcsi bizonyítvány igénylésére, személyazonosító igazolvány, vezetői engedély pótlására, valamint lakcímbjelentés kezdeményezésére.

További innováció volt tavaly a Posta Közigazgatási Levelezési Központ hibrid küldemény előállítási tevékenységének bővítése, amely által növekedett az igénybe vevőknek a köre. A szolgáltatást a Magyar Posta a Digitális Magyarország Ügynökség Zrt.-vel közösen kötött szerződés alapján fejlesztette.





Ügyfélszolgálat

Országosan 176 postán elérhető az ügyfélhívó rendszer korszerű, érintőképernyős totemje, ami az igényelt szolgáltatás kiválasztását segíti.

2022 júniusában ügyfélelégedettséget mérő applikációt vezettünk be, amelynek segítségével a kézbesített csomagküldemény címzettje értékelheti a Társaság, illetve a kézbesítést végző futár munkáját. Az év során több mint 520 ezer ügyfélvisszajelzés érkezett, ebből több, mint 309 ezer az utolsó negyedévben. A címzettek általános elégedettségi aránya fél év alatt egy 10-es skálán 9,45 pontot ért el, ami minden releváns összehasonlításban kiemelkedő eredménynek számít.

A minőségjavító intézkedéseknek köszönhetően az ügyfélszolgálati mutatók az elmúlt évekre visszatekintve mind a telefonos, mind pedig az írásos csatornákon kiemelkedőek. A központi telefonos ügyfélszolgálat híváskiszolgálási mutató 2021-ről 2022-re 4,4 %-kal javult, amely az elmúlt 5 év legmagasabb szolgáltatási szintjét jelenti. Szintén jelentős javulás következett be az ügyfelek elektronikus megkereséseire adott válaszok átlagos kezelési idejében is.

Az év végére növeltük azon ügyintézők körét, akik csomagautomata használat terén támogatást tudtak nyújtani ügyfeleinknek.

Több területen – együttműködve a felügyeleti szerv Nemzeti Média- és Hírközlési Hatósággal – egyszerűsítették panaszkezelési folyamatokat. A reklamációkezelés területét érintő fejlesztő intézkedések és a minőségbiztosításban tett módszertani változások, valamint a munkatársak tudásának univerzálisabbá tétele jelentős és fontos javulást eredményezett a panaszkezelések átlagos válaszadási idejében: a mutató 2021-ről 2022-re 12,33 %-kal javult.

Aküldemények életútjairántérdeklődő ügyfelek számára adata szolgáltatások válaszadási ideje a javító intézkedések hatására 2022-ben szintén csökkentek, a belföldi adatszolgáltatásnál 1,9 %-kal, míg a nemzetközi adatszolgáltatások esetében 5,1 %-kal jobb az elintézési idők értékei a megelőző év azonos adatánál.

Magyar Falu Program

A Magyar Posta mindent megtesz azért, hogy a kistelepüléseken az alacsony postai forgalom ellenére hosszútávon megmaradjon a postai szolgáltatás elérhetősége.

A Társaság a kormányzat által indított Magyar Falu Program keretében 2022-ben elindította együttműködéseit a sikeresen pályázó partnerekkel. A megvalósuló partneri együttműködések hosszútávú, legalább 5 éves üzemeltetést irányoznak elő a nyertes vállalkozások részére, melynek keretében a helyi igényeket kielégítő termékportfólióval várják a lakosságot. A postapartnerségek a partner alaptevékenységének, vagyis az élelmiszer kiskereskedelmi tevékenységnek helyet adó saját ingatlanban látják el a felvételt elősegítő feladatokat.

A Magyar Falu Program keretében a 2000 fős vagy ennél alacsonyabb lakosságszámú településeken kerülnek kialakításra partneri együttműködések, a teljes Programot tekintve 220 településen, melyből 2022-ben összesen 144 szolgáltatóhely kezdte meg működését. A teljes kiterjesztés várhatóan 2023 végén fejeződik be.



Kommunikációs fejlesztések

A Magyar Posta számára rendkívül fontos, hogy az ügyfeleivel aktív kapcsolatot tartson, hogy hitelesen és szakszzerűen tájékoztasson. Ennek jegyében folyamatosan törekszünk az írásbeli kommunikáció fejlesztésére minden az ügyfelek által elérhető felületen és módon, legyen az papír alapú vagy elektronikus levelezés.

A Társaság aktívan jelen van a social médiában is (Facebook, és LinkedIn) és rendszeresen kommunikál a Posta weboldalán. A [LinkedIn](#)-en közel 10 000, a [Facebookon](#) mintegy 45 000, míg az [Instagramon](#) mintegy 3 000 követővel rendelkezik a vállalat.

A www.posta.hu több mint 4 000 aktív aloldala naponta többször frissül. A weboldalunkon kiemelt helyen érhetők el az ügyfelek által leggyakrabban keresett információk: a nyomkövetés, a posta- és irányítószámkereső, valamint a díjkalkulátor, emellett megtalálható weboldalunkon valamennyi postai szolgáltatás bemutatása, valamint az aktuálisan zajló ügyfélakciók és a Társasággal, annak szolgáltatásaival kapcsolatos hírek, közlemények.

A Posta nagy hangsúlyt helyez saját dolgozóinak naprakész tájékoztatására is: az átadandó információ jellegétől függően a havonat megjelenő A mi Postánk elnevezésű belső társasági újságban (nyomtatott és elektronikus formátumban), intraneten, valamint belső online hírlevélben egyaránt folyamatosan tájékoztatjuk, informáljuk munkatársainkat.

A Magyar Posta egységes szóbeli és írásbeli kommunikációs irányelvei közé az alábbiak tartoznak:



udvarias
hangnem



lényegre
koncentráció



tényszerűség



szakszerűség



teljeskörűség



gördülékenység



értelmezhető
közlési sorrend



egyesedőség

Meseposta

A 2022-es évben a kisgyermekeknek több rendezvényen is lehetőségük nyílt a Meseposta színes programjain részt venni. Ilyen volt a Huniflex bélyegvilágbajnokság, ahol a világ leghíresebb bélyeggyűjteményei mellett érdekes programok várták a legkisebbeket. Az MPL családi napok keretén belül a kicsik a Meseposta mellett ugrálhattak az ugrálóvárban, vagy kipróbálhatták az íjászatot, a Delizsánszban tartott nyári táborban pedig a kiállítóterem egy délelőtti Mesepostává változott.



Akadálymentes kiszolgálás

2022-ben az összes szolgáltató hely 48,5%-a volt akadálymentes. Jellemzően a szélesebb szolgáltatáskörrel és nagy ügyfélforgalommal rendelkező posták kerekesszékekkel is igénybe vehetők. A még nem akadálymentes, nagy ügyfélforgalmat lebonyolító postákon elsősorban műemlékvédelmi korlátja van az akadálymentesítésnek.

3.2 MINŐSÉGMENEDZSMENT ÉS ELÉGEDETTSÉG

A Magyar Posta célja, hogy az ügyfelek minden szempontból elégedettek legyenek a biztosított szolgáltatásokkal és ügyintézással. Szolgáltatási színvonalunk folyamatos fejlesztéséhez és ezáltal ügyfeleink elégedettségének növeléséhez minden visszajelzés egyaránt fontos, amely termékeinkkel, szolgáltatásainkkal, eljárásainkkal, munkatársainkkal, illetve a Magyar Posta egészével kapcsolatban megfogalmazódik. A Társaság vezetése a minőségi szolgáltatásnyújtásra való elkötelezettségét a Minőség-, környezet- és energiapolitikában nyilvánította ki, amely elérhető a posta.hu weboldalon és kifüggesztésre került minden postahelyen az ügyfelek által is jól látható módon. Társaságunknál a minőségmenedzsment kiemelt területnek minősül, továbbá ISO9001 szabványt is működtetünk.

Panaszkezelés

Az ügyfelek információszolgáltatási igényeinek és a panaszok kezelésének elsődleges célja a gyors és szakszerű válaszadás annak érdekében, hogy mind a lakossági, mind az üzleti partnereink elégedettek legyenek, kiemelten fontos a Postába vetett bizalom fenntartása, elégedettségüknek elnyerése és növelése.

Az ügyfélszolgálati tevékenységük során a postai munkavállalók elkötelezettek abban, hogy megtartsák, illetve lehetőség szerint folyamatosan növeljék ügyfeleink elégedettségét. Ehhez az ügyek gyors és hatékony kivizsgálása is hozzájárul.

Az Ügyfélszolgálati Igazgatóság (ÜI) köteles gondoskodni a hibaokok feltárására irányuló vizsgálatok eredményeinek továbbításáról illetékesség szerint a minőségmenedzsment, az üzleti és az üzemeltetési szakterületek részére. Az ÜI az információszolgáltatások és panaszok összesített adatállományából a szolgáltatások minőségének folyamatos javítása érdekében rendszeres, illetve ad hoc jelleggel kimutatásokat, adatszolgáltatásokat, elemzéseket készít a vezetőség és a szervezeti egységek felé.

Hálózati és logisztikai szervezetek esetében a panaszban érintett szervezeti egység vezetőjét a vizsgálat során megállapításra került szabálytalanságról a vizsgáló szervezet munkatársa tájékoztatja. A szervezeti egység vezetője a megszüntetés érdekében a szükséges intézkedéseket köteles megtenni. A saját hatáskörben vizsgált, megalapozottnak (jogosnak) minősített panaszok esetében

meg kell állapítani a jogosság alapjául szolgáló hiba okát. Az ismételt felmerülés elkerülése érdekében a szükséges javító intézkedéseket kötelezően meg kell tenni, melyet a vizsgálati lapon a „Tett intézkedések” rovatban jelölni kell.

Elégedettségi felmérés

A Magyar Posta kiemelt figyelmet fordít arra, hogy ügyfeleink elégedettek legyenek a szolgáltatásainkkal. Ennek okán rendszeresen felmérjük ügyfeleink elégedettségét. Piackutatói osztályunk kéthavonta készít kutatásokat a Postával kapcsolatos elégedettségről, amelyben helyet kap a postások megbízhatóságával kapcsolatos kérdés is. A válaszadóknak egy 1 és 100 pont közötti skálán volt lehetősége jelölni válaszaikat. A belső kutatás eredményei alátámasztják, hogy az ügyfelek megbíznak a Magyar Postában (a 100-as skálán az elmúlt két év átlageredményei alapján 60 és 65 közötti pontot kaptunk a megbízhatóságra vonatkozó kérdésekre). Mindemellett a visszamérés azt is kimutatta, hogy a Posta könnyen elérhető, valamint fejlődő tendenciát mutat.



Várakozási idő mérése

Az ügyfél-elégedettség növelése és a postai erőforrások optimális felhasználása, a munkavállalók forgalomérzékeny beültetése érdekében 2022. októberig 176 postán, 2022. novembertől pedig 163 postán folyamatos várakozási idő mérést végeztünk az ügyfélhívó rendszer szervere által szolgáltatott adatok alapján, valamint mobil informatikai eszközökkel további 34 postán végeztük el a mérést.

A vizsgálat fókusza a 7 percen belül, illetve a 15 percen túl megkezdett ügyfélkiszolgálás arányának megállapítása, amely a mérési időszak alatt valamennyi postai szolgáltatást igénybe vevő ügyfélre kiterjed.

Az eredmények országos szinten az elvárásoknak megfelelően teljesültek:



a rövid tranzakciós idejű szolgáltatást igénybe vevő ügyfelek 84,7%-ának kiszolgálása 7 percen belül elkezdődött az ügyfélhívóval rendelkező postákon, ez az arány a mobil informatikai eszközökkel mért postahelyeken 93,8% volt;



az ügyfelek 2,8%-át 15 percen túl kezdték el kiszolgálni az ügyfélhívókkal rendelkező postákon, míg ez az arány a mobil informatikai eszközökkel mért posták esetében 0,7% volt.

Belföldi könyvelt és vakok írását tartalmazó küldemények kézbesítési idejének mérése

Az Egyetemes Postai Közszolgáltatási Szerződésben és a Postatörvényben meghatározott követelményeknek való megfelelés érdekében folyamatosan nyomonkövetjük a küldemények átfutási idejét. A belföldi közönséges és könyvelt postai küldeményekre, valamint a vakok írását tartalmazó küldeményekre az elvárt átfutási idők 2022-ben teljesültek, és többségében javultak a megelőző évhez képest. A méréseket a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság által elfogadott módszertan alapján független mérőszervezet közreműködésével végeztük.

Várakozási idő mérése és a küldemények átfutási ideje

Indikátor	Célérték (%)	2019	2020	2021	2022
Várakozási idő mérés: 7 percen belüli kiszolgálás megkezdése ügyfélhívóval mért postahelyen	min. 76%	78,20%	87,70%	86,80%	84,70%
Várakozási idő mérés: 7 percen belüli kiszolgálás megkezdése mobil eszközzel mért postahelyen	min. 76%	88,70%	90,50%	94,50%	93,80%
Várakozási idő mérés: 15 percen túl megkezdett kiszolgálás ügyfélhívóval mért postahelyen	max. 5%	4,40%	1,70%	2,10%	2,80%
Várakozási idő mérés: 15 percen túl megkezdett kiszolgálás mobil eszközzel mért postahelyen	max. 5%	1,90%	1,00%	0,60%	0,70%
Elsőbbségi levélküldemények átfutási ideje a feladást követő napon	min. 85%	88,50%	90,00%	91,00%	90,10%
Nem elsőbbségi levélküldemények átfutási ideje a feladást követő 5 munkanapon belül	min. 97%	95,50%	97,40%	97,30%	97,80%
Egyetemes szolgáltatás keretében feladott postacsomag küldemények átfutási ideje a feladást követő 2 munkanapon belül	min. 85%	99,00%	98,30%	98,80%	99,10%
Vakok írását tartalmazó küldemények átfutási ideje a feladást követő 5 munkanapon belül	min. 97%	100 %	97,50%	100%	100%
Hivatalos irat küldemények átfutási ideje a feladást követő 5 munkanapon belül	min. 97%	98,70%	99,10%	99,40%	99,80%

3.3 HAGYOMÁNYOK ÁPOLÁSA

Számos postai szolgáltatás nagy múlttal rendelkezik és egykor meghatározó szerepet töltött be a lakosság kommunikációjában, a kapcsolattartás különböző formáiban. Gyorsan változó világunkban nap mint nap újabb kommunikációs lehetőségek és szokások alakulnak ki és terjednek korábban nem ismert sebességgel. Amellett, hogy ezekhez a trendekhez illeszkedő szolgáltatáskörrel álljunk ügyfeleink rendelkezésére, célunk, hogy megőrizzük az értéket jelentő hagyományokat.

Bélyegkibocsátás

A bélyegkibocsátás túlmutat a funkcionalitáson, olyan kulturális és szakmai hagyomány, amelyet büszkén és felelősségteljesen ápolunk. Törekszünk arra, hogy valamennyi bélyegünk az értékörzés mellett az értékkeremtést is betöltse. Évről évre számos újonnan kibocsátott bélyegünk kapcsolódik a fenntarthatósághoz és a társadalmi felelősségvállaláshoz.

A postabélyeg kibocsátás a Magyar Posta, mint egyetemes postai szolgáltató kizárólagos joga hazánkban, melyet – témakijelölő bizottság javaslata alapján – a postaügyért felelős miniszter által jóváhagyott, éves kibocsátási program alapján végzünk.

Társaságunk folyamatosan várja és gyűjti azokat a javaslatokat, amelyek alapját képezhetik a megjelenő bélyegeknek. Egy évre akár 200-300 témajavaslat is beérkezhet, ezzel szemben minden évben csak 20-25 témában adunk ki bélyeget, tehát komoly bizottsági, szakértői munka a javaslatok közül a megvalósításra kerülő témák kiválasztása, amelynek során többek között kereskedőkkel és a Magyar Bélyeggyűjtők Országos Szövetsége képviselőivel is együttműködünk.

Legfontosabb bélyegkibocsátási irányelvek:

01

Bélyegkibocsátási témajavaslatot bárki (magánszemély, szervezet stb.) tehet,

02

elsődlegesen az 50-nel osztható (kerek) évfordulók alkalmából bocsátunk forgalomba bélyeget,

03

a Magyar Posta élő személyt nem ábrázol postabélyegen,

04

a Magyar Posta a jeles személyiségek (kerek) születési évfordulójáról emlékezik meg bélyeg kiadásával, halálozási évfordulóról nem ad ki bélyeget,

05

a Magyar Posta a bélyegeken elsősorban hazánk kultúráját, flóráját, faunáját, történelmünk kiemelkedő eseményeit, személyiségeit, évfordulóit, a hazánkban vagy a világban megrendezésre kerülő nagy jelentőségű nemzetközi kulturális és sporteseményeket, nemzetközileg jelentős évfordulókat, aktuális témákat mutatja be.



2022-es bélyegmegjelenések a fenntarthatóság és társadalmi felelősségvállalás témájához kapcsolódóan:



- Ifjúságért 2022: Petőfi Sándor-émlékév – A négy címletből álló feláras kisív 10 000 példányban Benedek Imre tervei alapján készült.
- 200 éve született Louis Pasteur, francia mikrobiológus és kémikus – Az 50 000 példányban kibocsátott alkalmi bélyeget ifj. Szunyoghy András tervezte.
- 150 éves a Néprajzi Múzeum – A négy bélyeget tartalmazó bélyegkisív 20 000 példányban készült Domé Eszter tervei alapján.
- Magyarországi arborétumok és botanikus kertek I. – Az Európai Botanikus Kertek IX. Kongresszusa, Budapest – Az öt bélyeget tartalmazó bélyegsorozat 20 000 példányban Petényi Tibor Zoltán tervei szerint került kiadásra.
- Őshonos magyar baromfifajták I. – A három címletű bélyegsorozat 26 000 példányban Berta Ágnes tervei szerint valósult meg.
- 150 éve született Richter Gedeon, magyar gyógyszerész, a modern hazai gyógyszeripar megteremtője – Az alkalmi bélyeg 50 000 példányban jelent meg, tervezője: Czirják-Nagy Zsuzsanna
- 200 éve született Gróf Lónyay Menyhért, magyar arisztokrata politikus, pénzügyminiszter, a Magyar Tudományos Akadémia elnöke, aki többek között szerepet vállalt a Tisza árvízmentesítésében, róla nevezték el később a Lónyay-főcsatornát. Nevéhez köthető a Nyíregyháza–Ungvár vasútvonal építtetése. – A 20 000 példányban megjelent alkalmi bélyeget Baticz Barnabás tervezte.
- XXIV. Téli Olimpiai Játékok, Peking – A bélyegblokk 50 000 példányban, Kara Orsolya terve alapján készült.
- 150 éve született Roald Amundsen, norvég sarkkutató, felfedező, a sarkvidékek legeredményesebb felfedező utazója – Az alkalmi bélyeget Kara Orsolya tervezte és 50 000 példányban került forgalomba.



Egymásért!

Az **Egymásért!** elnevezésű feláras forgalmi bélyeg forgalmazásával 2022. március 30-tól kezdődően az ukrajnai krízis menekültjeinek megsegítésére gyűjtött a Magyar Posta. A bélyeg felárából 5 396 100 Ft folyt be, amely a Magyar Ökumenikus Segélyszervezet közreműködésével jutott el a rászorulókhhoz.

FELELŐS FOGLALKOZTATÁS

04

4.1 Foglalkoztatás számokban	30
4.2 Munkavállalóink megtartása és javadalmazása	34
4.3 Esélyegyenlőség és sokszínűség	40
4.4 Képzések	45
4.5 Munkahelyi egészség és biztonság	49





Miért fontos?

Az esélyegyenlőség, kollégáink tisztességes alkalmazása, a biztonságos és egészséges munkakörülmények, valamint a megfelelő továbbképzés különösen fontos számunkra, nem csupán önmagukban, hanem azért is, mert munkavállalóink megfelelő felkészültsége kulcsfontosságú az ország zavartalan működése szempontjából, a bérszínvonal pedig rengeteg család megélhetését befolyásolja.



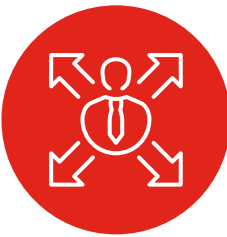
Hozzájárulásunk az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljaihoz



Célok, alapelvek

Humánerőforrás-gazdálkodásunk meghatározó célja felkészült, széleskörűen alkalmazható kompetenciákkal rendelkező, magas szakmai színvonalon teljesítő, a vállalati értékek mentén teljesítő, elkötelezett és motivált munkaerő biztosítása. Ennek érdekében a HR stratégia fő fókuszában a munkaerő bevonása, integrációja, fejlesztése és megtartása áll a munkavállalói elégedettség és elkötelezettség növelésével. Az alkalmazottak magas átlagéletkorából adódó kockázatok kezelése érdekében is cél az utánpótlás és a lojalitás erősítése, kiemelten kezelve az esélyegyenlőség területét, ezen belül is a megváltozott munkaképességű alkalmazottak létszámának növelését. Társaságunk átlátható munkakör besorolási és értékelési rendszert működtet.

Nagy hangsúlyt fektetünk a tudásmegosztásra, a képességek és kompetenciák fejlesztésére, valamint a munkáltatói márka építésére. A munkavédelem kapcsán célunk a munkavégzés kockázatainak felmérése és az ezek elleni védelem biztosítása, ezáltal olyan biztonságos munkahelyi környezet megteremtése, amellyel munkabalesetek és a foglalkozási megbetegedések kockázata minimalizálható.



Irányítás

A Humánerőforrás Főigazgatóság kompetenciája a foglalkoztatás-politika és a vállalati kultúrafejlesztés irányainak meghatározása, valamint a képzési, munkaerő-megtartó és karriermenedzsment programok rendszerének működtetése, az érdekképviselletekkel a kapcsolattartás és az esélyegyenlőségi terv kidolgozása. A Társaság munkavédelmi tevékenységének stratégiai, szakmai irányítását 2022-ben az Egészségvédelmi, Balesetmegelőzési és Környezetvédelmi Osztály vezetője látta el.



4.1 FOGLALKOZTATÁS SZÁMOKBAN

A Magyar Posta meghatározó szerepet tölt be a hazai munkaerő-piacon, valamint jelentős mértékben járul hozzá a helyi foglalkoztatáshoz. Rugalmas foglalkoztatási formákat is biztosít gyermekek nevelő és hátrányos helyzetű munkavállalóinak, valamint visszafoglalkoztatási lehetőséget nyújt nyugdíjasok számára, jelentős mennyiségű munkahelyet teremtve ezzel a magyar lakosság számára.

Alkalmazottként foglalkoztatottak

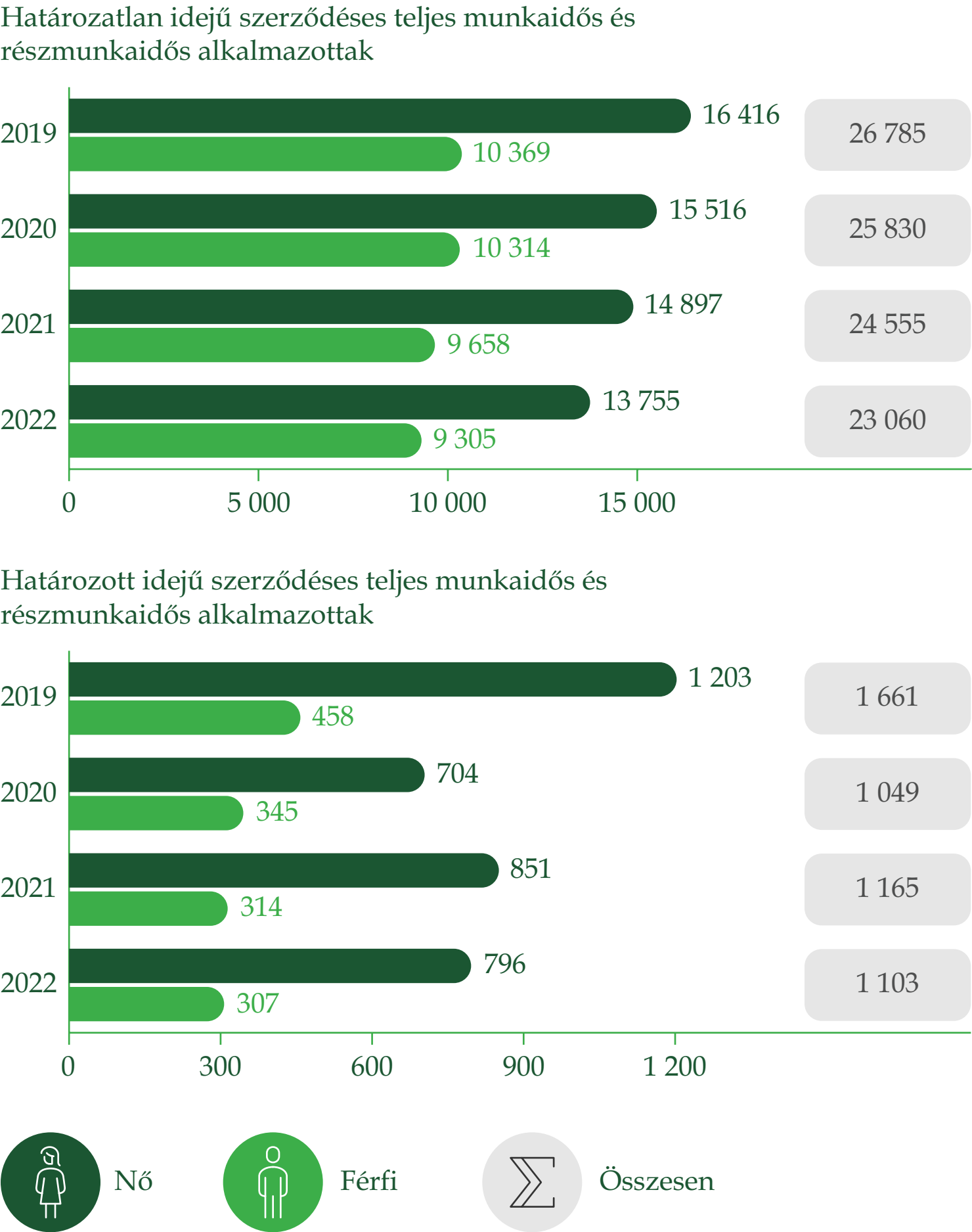
A Magyar Posta országosan összesen 24 163 főt foglalkoztatott alkalmazottként¹⁵ 2022 végén, amely 6%-kal kevesebb az előző évinél. A női alkalmazottak aránya 60%, a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak aránya 95%, míg a részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya 14% volt 2022-ben. A 2019-2022-es időszak részletes adatait a grafikonokon látszanak. Munkatársaink azért dolgoznak, hogy ügyfeleink minél jobb és gyorsabb kiszolgálásban részesüljenek. Felelős foglalkoztatóként valamennyi régióban, illetve vármegyében jelen vagyunk, hozzájárulunk a helyi foglalkoztatáshoz.

Foglalkoztatottak száma és nemek szerinti bontása

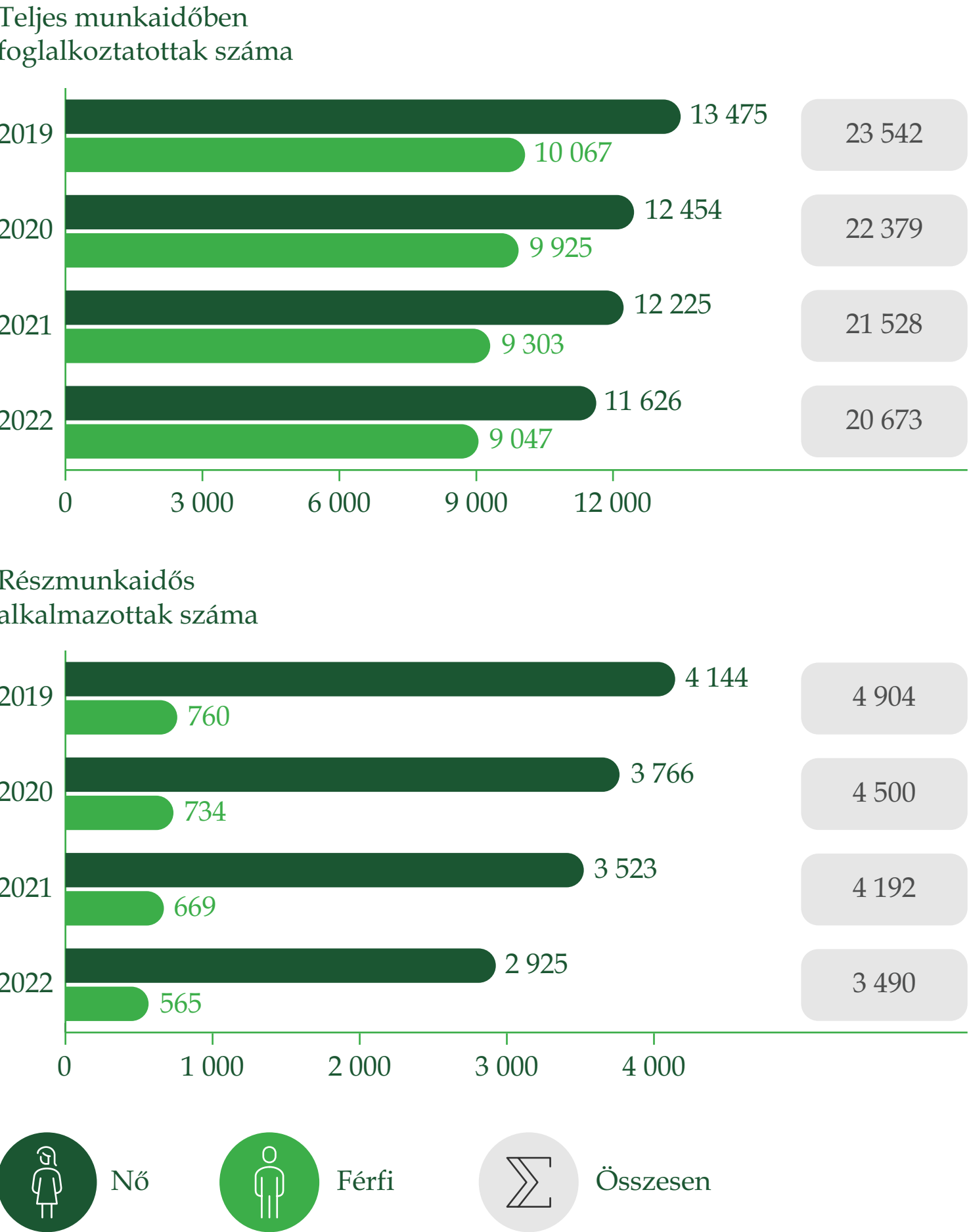
	2019	2020	2021	2022
Női	17 619	16 220	15 748	14 551
Férfi	10 827	10 659	9 972	9 612
Összesen	28 446	26 879	25 720	24 163

¹⁵ Állományi statisztikai fő, a 30 napot meghaladóan a szervezetnél dolgozó, aktív munkavállalókat tartalmazza. A foglalkoztatottakra vonatkozó adatok a belső nyilvántartásunkból, a beszámolási időszak végéről (2022.12.31.) származnak, (nem becslésen alapulnak).

Foglalkoztatottak nemek és szerződés típusa szerint



Foglalkoztatottak nemek és foglalkoztatási forma szerint



Foglalkoztatottak száma vármegyénként¹⁶

Vármegyék	2019	2020	2021	2022
Bács-Kiskun	1 279	1 178	1 125	1 032
Baranya	1 281	1 221	1 159	1 105
Békés	837	794	780	712
Borsod-Abaúj-Zemplén	1 916	1 805	1 795	1 718
Budapest Főváros	6 239	5 887	5 474	5 159
Csongrád-Csanád	1 071	994	981	930
Fejér	1 075	1 030	977	933
Győr-Moson-Sopron	1 375	1 313	1 255	1 192
Hajdú-Bihar	1 445	1 295	1 291	1 184
Heves	850	810	778	735
Jász-Nagykun-Szolnok	925	867	846	816
Komárom-Esztergom	741	690	666	646
Nógrád	493	470	459	444
Pest	3 567	3 504	3 266	3 017
Somogy	981	925	894	833
Szabolcs-Szatmár-Bereg	1 333	1 257	1 218	1 125
Tolna	600	569	557	524
Vas	680	636	627	597
Veszprém	1 061	985	939	873
Zala	697	649	633	588
Összesen:	28 446	26 879	25 720	24 163

¹⁶A foglalkoztatottakra vonatkozó adatok a belső nyilvántartásunkból, a beszámolási időszak végéről (2022.12.31.) származnak, pontosak (nem becslésen alapulnak).

Foglalkoztatottak száma szerződés típusonként, vármegyei bontásban

Vármegyék	2019		2020		2021		2022	
	Határozatlan	Határozott	Határozatlan	Határozott	Határozatlan	Határozott	Határozatlan	Határozott
Bács-Kiskun	1 264	15	1 158	20	1 099	26	999	33
Baranya	1 188	93	1 162	59	1 107	52	1 039	66
Békés	793	44	766	28	741	39	696	16
Borsod-Abaúj-Zemplén	1 850	66	1 753	52	1 722	73	1 655	63
Budapest Főváros	5 984	255	5 776	111	5 367	107	5 080	79
Csongrád-Csanád	1 013	58	924	70	924	57	896	34
Fejér	1 004	71	958	72	903	74	860	73
Győr-Moson-Sopron	1 314	61	1 271	42	1 217	38	1 151	41
Hajdú-Bihar	1 407	38	1 276	19	1 238	53	1 137	47
Heves	812	38	788	22	756	22	689	46
Jász-Nagykun-Szolnok	812	113	801	66	756	90	725	91
Komárom-Esztergom	675	66	642	48	598	68	581	65
Nógrád	470	23	453	17	434	25	425	19
Pest	3 273	294	3 404	100	3 198	68	2 967	50
Somogy	949	32	896	29	845	49	790	43
Szabolcs-Szatmár-Bereg	1 250	83	1 189	68	1 164	54	1 066	59
Tolna	552	48	534	35	506	51	477	47
Vas	616	64	591	45	563	64	535	62
Veszprém	985	76	913	72	867	72	791	82
Zala	575	122	574	75	550	83	500	88
Összesen:	26 786	1 660	25 829	1 050	24 555	1 165	23 059	1 104



Foglalkoztatottak száma foglalkoztatási forma szerint, vármegyei bontásban

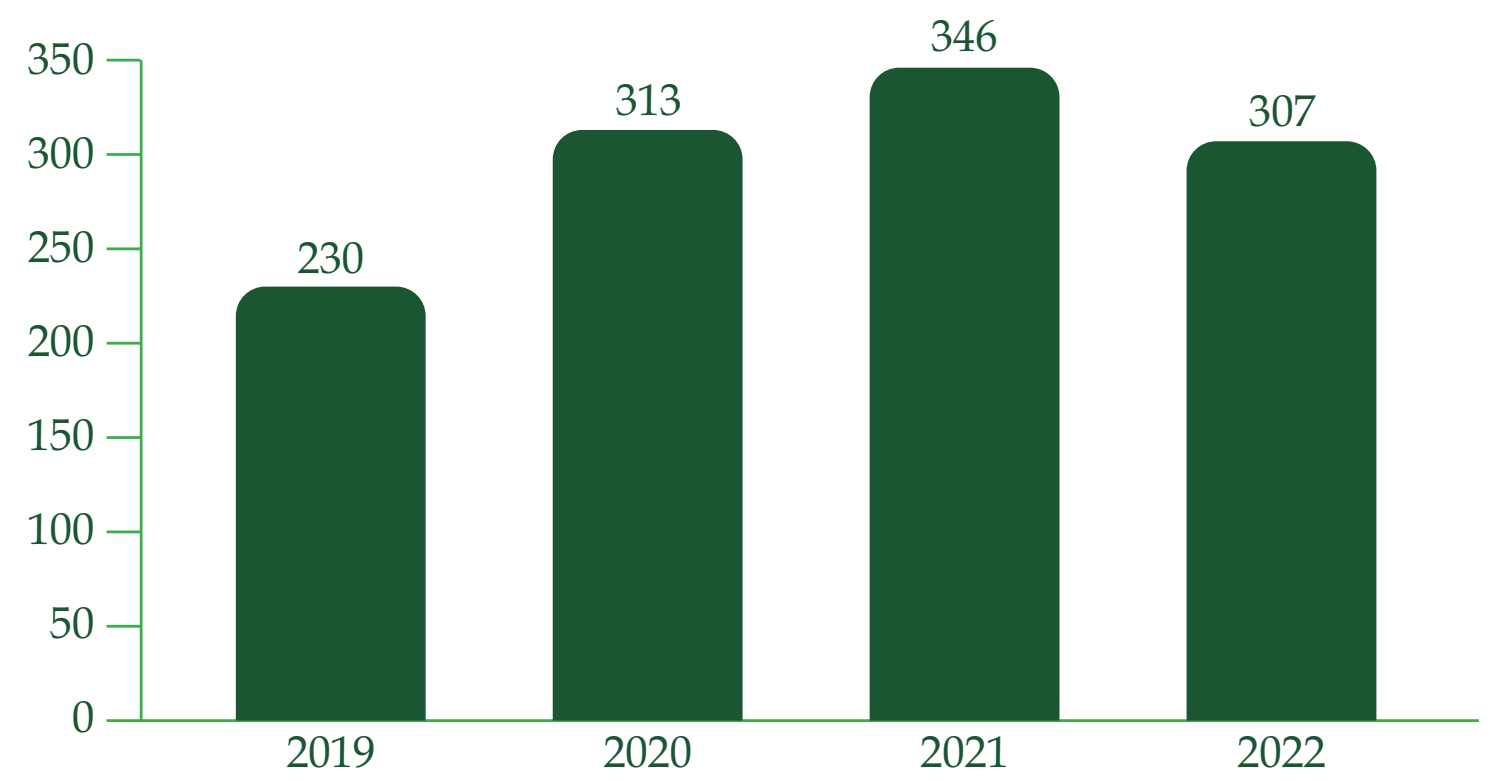
Vármegyék	2019		2020		2021		2022	
	Teljes	Részmunka	Teljes	Részmunka	Teljes	Részmunka	Teljes	Részmunka
Bács-Kiskun	1 077	202	989	189	939	186	886	146
Baranya	992	289	967	254	963	196	926	179
Békés	627	210	590	204	582	198	573	139
Borsod-Abaúj-Zemplén	1 401	515	1 292	513	1 331	464	1 318	400
Budapest Főváros	5 908	331	5 637	250	5 229	245	4 918	241
Csongrád-Csanád	951	120	878	116	858	123	833	97
Fejér	851	224	842	188	803	174	801	132
Győr-Moson-Sopron	1 011	364	989	324	974	281	955	237
Hajdú-Bihar	1 225	220	1 067	228	1 063	228	1 003	181
Heves	646	204	631	179	597	181	565	170
Jász-Nagykun-Szolnok	788	137	710	157	699	147	712	104
Komárom-Esztergom	570	171	537	153	526	140	535	111
Nógrád	332	161	317	153	322	137	324	120
Pest	3 172	395	3 158	346	2 939	327	2 734	283
Somogy	777	204	740	185	723	171	702	131
Szabolcs-Szatmár-Bereg	954	379	881	376	863	355	840	285
Tolna	431	169	418	151	415	142	416	108
Vas	481	199	453	183	451	176	440	157
Veszprém	798	263	763	222	731	208	688	185
Zala	550	147	520	129	520	113	504	84
Összesen:	23 542	4 904	22 379	4 500	21 528	4 192	20 673	3 490



Nem alkalmazotti munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók száma

A Magyar Posta 2022-ben 307 főt¹⁷ foglalkoztatott nem alkalmazotti státuszban, köztük ügynökségek által közvetített kölcsönzött munkaerőt, diákmunkásokat és nyugdíjszövetkezeten keresztül foglalkoztatott munkavállalókat, jellemzően a küldeményfeldolgozás és anyagmozgatás területén.

A nem alkalmazotti munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalók száma (fő) országos szinten



A saját munkaerő állomány kiegyensúlyozott biztosítása és a költségoptimalizálás érdekében a Magyar Posta törekedett a munkaerő-kölcsönzés csökkentésére, emiatt a nem alkalmazottként foglalkoztatott munkavállalók száma 11%-kal csökkent 2021-hez képest.

¹⁷A nem alkalmazottként foglalkoztatott munkavállalók száma belső nyilvántartásunkból, a beszámolási időszak végén lett meghatározva.

¹⁸Az atipikus módon foglalkoztatott munkavállalók esetén a távmunkások száma belső nyilvántartásunkból, míg a többi kategória esetén a felmerülhetőség szerint került számba vételre. A létszámok beszámolási időszak végén lettek meghatározva.

¹⁹A HR Elsámolások Szabályzatának melléklete szerint azon munkakörökben foglalkoztatottak létszáma, amelyekben munkaidőkeret alkalmazható. Rugalmas, ill. kötetlen munkarend: a munkaköri jegyzék besorolása alapján összesített létszám.

Rugalmas foglalkoztatási formák

A Magyar Posta nagy hangsúlyt helyez a munkaerő megtartására és az új munkaerő bevonzására. Ennek érdekében igyekszik a kisgyermekeket nevelő vagy hátrányos helyzetű munkavállalók esetében az atipikus és rugalmas foglalkoztatási formákat elérhetővé tenni.

Atipikus foglalkoztatási lehetőségekben résztvevők száma¹⁸

	2019	2020	2021	2022
Munkaidőkeret ¹⁹	23 996	24 095	22 514	21 318
Távmunka szerződéssel rendelkezők	116	118	276	451
Rugalmas munkaidő	135	135	130	83
Kötetlen munkaidő	1 012	1 015	1 001	926

Kollektív szerződés

A munkaviszonnyal kapcsolatos kérdéseket a Munka Törvénykönyve mellett a Kollektív Szerződés is szabályozza, amelynek hatálya – a vezető állású munkavállalókkivételével (2022.12.31-én 7 fő) – valamennyi Magyar Posta Zrt.-vel munkaviszonyban álló munkatársra, így a munkavállalók 99,97%-ára terjedt ki 2019-2022 között minden évben.

4.2 MUNKAVÁLLALÓINK MEGTARTÁSA ÉS JAVADALMAZÁSA

Az ország legnagyobb foglalkoztatójaként, a Magyar Posta Zrt.-nek kiemelt szerepe van a hazai munkaerőpiacon. A távozó munkavállalók miatt kialakuló létszámhiány enyhítése érdekében nemcsak az új munkaerő bevonása, hanem a többéves munkaviszonnal rendelkező munkatársak megtartása is kiemelt feladattá vált, amelyet megfelelő juttatásokkal, generációkhoz illeszkedő, jó munkakörülményekkel igyekszünk megvalósítani. Az iparági benchmark alatti átlagkereset miatti fluktuáció által csökkenhet a munkaerő, ami nemcsak a munkaerő-állomány előregedéshez vezethet, hanem befolyásolja az országos utánpótlás kérdését. A munkaerőpiaci tendenciák, valamint egyre növekvő bérigények és bérköltségek következtében a jövőben új pénzügyi konstrukciókat, tervezéseket és kalkulációkat szükséges felhasználni, amely által megnyílhat a lehetőség több munkavállalót bevonítani. Mindez a működésünk fejlesztése mellett a lakossági – kiemelkedően a falvak és kistélepülések esetén - foglalkoztatási ráta növekedésére is hatással lehet. Azonban a megnövekedett infláció következtében az elmaradó bérfelzárkóztatás, valamint a megszűnő munkahelyek a falvakban és kistélepüléseken a jövőben negatív hatásokat eredményezhetnek.

Javadalmazási politikánk

Társaságunk mint 100%-ban állami tulajdonú gazdasági társaság, – mely jogszabályban meghatározott módon, transzparensten és átláthatóan működik, – az irányító és ellenőrző vezető testület tagjaira és a felsővezetők javadalmazására és ezen adatok közzétételére a vonatkozó jogszabályokban foglaltakat alkalmazza. A határozatlan idejű munkaviszony munkáltató általi felmondással történő megszüntetése esetén a vezetőkre a felmondási idő és a végkielégítés tekintetében az Munka Törvénykönyvének előírásait alkalmazzuk.

A Magyar Posta Zrt. vezetőire, vezető tisztségviselőire és felügyelőbizottsági tagjaira vonatkozó egyéb előírásokat (javadalmazás módja, mértéke, jogviszony megszüntetése esetén járó juttatások, költségtérítés, béren kívüli és egyéb juttatási feltételek, versenytilalmi megállapodások) a Javadalmazási Szabályzat rögzíti. Vannak fix (alapbér) és változó juttatásaik (prémium) a vonatkozó Kormányhatározat figyelembevételével, illetőleg költségtérítésben is részesülnek a Javadalmazási Szabályzatban rögzített mértékben és szabályok szerint. Azon tagok részére, akik nem munkavállalói a Magyar Posta Zrt.-nek, csak tiszteletdíj kerül kifizetésre tekintettel a 2009. évi CXXII. törvény 6. § (4) bekezdésére.

Munkavállalóink esetében az évenkénti alapbérfejlesztés mértékét befolyásolják az adott évre meghatározott törvényi minimumberek, az adott évi üzleti tervben meghatározott bértömeg, a gazdasági környezet változása, infláció alakulása. A központi bérfejlesztés irányait, elveit, mértékét, valamint az ösztönzési rendszert és az egyéb béren kívüli juttatásokat a meghatározó érdekképviselőkkel folytatott egyeztetések alkalmával a résztvevő szervezetek képviselőivel közösen alakítjuk ki a megállapodás alapján a részletszabályokat belső utasításban rögzítjük. A módosítások következtében sor kerül egyeztetésre a Kollektív Szerződés vonatkozásában is. Javadalmazási bizottság és javadalmazási tanácsadó nem vesz részt a javadalmazási politikák kialakításában.

Éves kompenzációs arány²⁰

Éves teljes kompenzációs arány

	2019	2020	2021	2022
A legjobban fizetett személy éves kompenzációja	64 908 077	72 197 228	72 000 001	71 455 769
Az összes alkalmazott éves teljes kompenzációjának mediánja (a legjobban fizetett személy nélkül)	3 062 809	3 312 140	3 384 351	3 824 892
Éves teljes kompenzációs arány	21,19	21,80	21,27	18,68

Éves teljes kompenzációs arány változása

	2020	2021	2022
A legjobban fizetett személy éves teljes kompenzációjának százalékos növekedése	11,23%	-0,27%	-0,76%
Az összes munkavállaló éves összjavadalmazásának százalékos növekedési mediánja a legmagasabb fizetésű személy kivételével	8,14%	2,18%	13,02%
Az éves teljes kompenzációs arány változása	1,38	-0,13	-0,06

²⁰ A közzétett információ a Magyar Posta Zrt. SAP BW adat lekérdezéséből származik.

Munkaerőpiaci jelenlét

A Magyar Posta által fizetett bérek szintje hatással van a hazai munkaerőpiacra, és ezáltal számos háztartás megélhetésére. A bérfejlesztéssel²¹ Társaságunk elismeri munkatársaink teljesítményét és elkötelezettségét, egyben javítja saját versenyképességét a munkaerőpiacon.

A kiemelkedő teljesítményt nyújtó munkavállalóinknak elismerésére több elemből (értékesítési ösztönzők, egyéni és csoportos teljesítményértékelés és volumen alapú ösztönzők) álló ösztönző rendszert működtetünk. A digitálisan is elérhető ösztönző rendszeren keresztül, munkavállalóinkat objektív értékelésen keresztül igyekszünk érdekeltté tenni teljesítményük fejlesztésében, valamint a társasági és szervezeti elvárások teljesítésében.

A többletjövedelem-szerzést biztosító ösztönzési rendszer a Társasággal munkaviszonyban álló munkavállalói körre terjed ki, nem tartoznak hatálya alá a vezető állású munkavállalók, továbbá az Egyszerűsített Foglalkoztatás keretében alkalmazott munkavállalók.

Az ösztönzési rendszer felépítését és az egységes alkalmazást biztosító folyamatokat az Ösztönzési Szabályzat határozza meg, melynek céljai a következők:

- 01

az ösztönzéssel kapcsolatos tevékenységek rendszerben történő, folyamatalapú, hosszú távon egységes szabályozása,
- 02

az ösztönzéssel kapcsolatos SzMSz szerinti feladatok és felelőségek folyamatszintű elhatárolása,
- 03

az ösztönzéssel kapcsolatos egyéb feladatok folyamatszabályozáson alapuló, társasági szinten egységes végrehajtásának biztosítása.

A rendszer céljait és elemeit évről-évre felülvizsgáljuk, amennyiben szükséges, módosítjuk azokat. A felülvizsgálat szempontjai többnyire a munkaerőpiaci kutatások eredményei, a vállalati tapasztalatok, valamint az üzleti jövőkép.

Az adott ösztönzőbe bevont munkavállalókat a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőnek, vagy az utasítási jogkörgyakorlónak a munkavállalóra vonatkozó teljesítményértékelési és ösztönzési elem(ek)ről, az azokhoz kapcsolódó feladatokról, valamint az ösztönző mértékéről és kifizetésének feltételeiről minden esetben tájékoztatnia kell.



Nők és férfiak belépő szintű béreinek aránya a minimálbérhez képest, vármegyei bontásban²²

Vármegye	Nők	Férfiak
Bács-Kiskun vármegye	128,94%	132,23%
Baranya vármegye	126,53%	132,45%
Békés vármegye	128,51%	134,05%
Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye	126,23%	126,73%
Budapest Főváros vármegye	168,42%	208,12%
Csongrád-Csanád vármegye	135,39%	128,11%
Fejér vármegye	118,88%	118,31%
Győr-Moson-Sopron Vármegye	115,25%	132,73%
Hajdú-Bihar vármegye	129,33%	133,10%
Heves vármegye	131,28%	132,29%
Jász-Nagykun-Szolnok vármegye	126,30%	132,79%
Komárom-Esztergom vármegye	120,84%	127,21%
Nógrád vármegye	122,80%	112,60%
Pest vármegye	130,70%	135,04%
Somogy vármegye	113,94%	132,01%
Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye	118,61%	123,42%
Tolna vármegye	109,84%	121,31%
Vas vármegye	119,23%	124,42%
Veszprém vármegye	118,87%	131,76%
Zala vármegye	125,42%	129,28%

Országosan a Magyar Posta munkavállalóinak nyújtott kezdő fizetések minimálbérhez viszonyított aránya a nőknél 139,3%, míg a férfiak esetén 151,3% volt. Vármegyei szinten 2022 végén a munkavállalók 37,9%-a dolgozott olyan munkakörben, amelynek bérezése a minimálbérhez kötött, de csak töredéküket foglalkoztattuk ténylegesen minimálbéren (2022.12.31-én 85 fő /a foglalkoztatottak 0,4%-a/). A Társaság munkavállalói mindössze 4%-ának alaphére nem haladja meg a garantált bérminimumot.

²¹Az ösztönző rendszer 2021-es informatikai fejlesztéséről bővebb információt az előző évi Fenntarthatósági jelentésünkben talál.
²²Számítási módszertan: belépők teljes munkaidős átlagbére / minimálbér (alkalmi munkavállalók nélkül). A kezdőbérek meghatározása tekintetében nem teszünk különbséget működési helyszínek között.

Béren kívüli juttatások, kedvezmények

A juttatások listája:

- 

Ösztönző
- 

Éleslátást biztosító szemüveg térítés meghatározott összegben
- 

Választható Béren Kívüli Juttatások (VBKJ)
- 

Rászorultság szerint segély
- 

Lakáscélú támogatás (Lakáskölcsön)
- 

Nyugdíjba vonuló munkavállalók ajándéka
- 

Csoportos életbiztosítás – minden munkavállalóra
- 

Pótlékok, takarítási díj
- 

Meghatározott munkaköri besorolási szint felett egészségbiztosítás
- 

Mentorálási díj (lásd [4.4. fejezet](#))
- 

Egészségpénztár munkáltatói támogatás
- 

Szakmai elismerések utáni díjazás
- 

Albérleti hozzájárulás
- 

Kedvezményes vásárlási lehetőségek új és régi partnerekkel kötött együttműködés alapján meghatározott termékekre és szolgáltatásokra
- 

Munkába járási költségtérítés

A szabályozások alapján egyes juttatások jogosultság függvényében, az így meghatározott munkavállalói csoportokra vonatkoznak. A felsorolt valamennyi juttatást kaphatják részmunkaidőben foglalkoztatottak is, arányosított összegben.

A gyermekvállalás miatti huzamosabb távollét²³

A munkahely és a magánélet közötti összhang megteremtésében kiemelt szerepe van a családbarát foglalkoztatási megoldásoknak. A kisgyermekesek számára a Magyar Posta törekszik az atipikus és rugalmas foglalkoztatási formák lehetővé tételére (lásd [4.1. fejezet](#)), és a rendkívüli munkavégzés elrendelése során egyéni elbírálást is biztosít. A szabadságolásoknál figyelembe veszi Társaságunk az iskolai, óvodai, bölcsődei szüneteket és törekszünk gyermekfoglalkozások szervezésére. A Postakürt Alapítványon keresztül speciális juttatásokat is biztosítunk egyes élethelyzetekben.

Nyugdíjasok

Társaságunk értékként tekint a szakmai tapasztalattal rendelkező nyugdíjasokra, ezért törekszünk és egyben lehetőséget teremtünk a nyugdíj melletti visszafoglalkoztatásukra, jellemzően postai-kézbesítői területen.

A gyermekvállalás miatti huzamosabb távollét és visszatérés

	2019		2020		2021		2022	
	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő
A gyermekvállalási távollétre jogosult alkalmazottak teljes száma (fő)	1 072	2 111	774	1 800	658	1 741	591	1 719
A gyermekvállalási távollétet igénybe vevő alkalmazottak teljes száma (fő)	12	1 780	7	1 443	9	1 456	10	1 406
A gyermekvállalási távollét lejártát követően a jelentési időszakban a munkába visszatért alkalmazottak teljes száma (fő)	3	416	4	246	2	213	2	228
A gyermekvállalási távollét lejártát követően a jelentési időszakban a munkába vissza nem tért (kilépett) alkalmazottak teljes száma (fő)	3	171	1	111	2	116	5	153
A gyermekvállalási távollét lejártát követően munkába visszatért alkalmazottak teljes száma, akiket 12 hónappal a munkába való visszatérésük óta továbbra is foglalkoztattak (fő)	2	296	3	272	4	213	2	186
Munkába való visszatérési arányszám (%)	50	71	80	69	50	65	29	60
Munkaerő megtartási arányszám (%)	n/a	n/a	100	65	100	87	100	87

²³ A gyermekvállalási távollét időtartama a hazai jogszabályok alapján kerül meghatározásra, más belső szabályzat vagy szerződéses megállapodás nem rendelkezik róla Társaságunknál.



Fluktuáció és érkező kollégák

A Magyar Posta célja a megfelelő munkaerő bevonása és a meglévő elkötelezett munkaerő megtartása, amelynek érdekében számos intézkedést igyekszik megvalósítani. A foglalkoztatási aktivitás és rugalmasság érdekében számos atipikus foglalkoztatási lehetőség – távmunka, munkaerőkölcsonzés, diákmunka, részmunkaidő, osztott szolgálat, munkaidőkeret, rugalmas munkaidő, kötetlen munkaidő – kerül alkalmazásra. Foglalkoztatási programjaink a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtését is támogatják, ezáltal is növelve a munkavállalói elkötelezettség mértékét, a sokszínű és befogadó munkakultúra kialakulását.

A nyugdíj melletti munkavégzés, valamint a munkahely-magánélet egyensúlyát is elősegítő atipikus foglalkoztatási formák alkalmazásának lehetősége mindemellett biztosítja a munka világába visszatérők foglalkoztatását, valamint a kisgyermekes szülők reintegrációját (lásd [4.1 fejezet](#)).

A foglalkoztatási szint növeléséhez, a fluktuáció mérsékléséhez számos HR intézkedés járul hozzá. 2022-ben indítottuk el az új belépők részére a „Welcome Time” onboarding programot, amelyen keresztül segítjük elő a beilleszkedést és a szakmai betanítást. Mentorprogramunkban a mentor által nyújtott támogatás segíti az új belépő munkavállalót a beilleszkedésben, a munkaköri leírásában szereplő feladatok elvégzéséhez szükséges tudás, az önálló munkavégzéshez nélkülözhetetlen szakmai és gyakorlati ismeretek mielőbbi megszerzésében, melyért a mentor díjazásban részesül. A mentori rendszer működtetése – meghatározott munkakörökben – a vezetők belépési folyamat támogatási feladatát is fókuszba helyezi.

A mentorprogram mellett Társaságunk folyamatosan elérhető képzési és oktatási anyagokkal, programokkal (lásd [4.4 fejezet](#)) törekszik az új és tapasztalt munkaerő megtartására, valamint több munkafeladat egyidejű ellátásához is támogatását nyújtunk. Munkatársainkat az intranetes portálunkon található “HR Navigátor” felületen keresztül tájékoztatjuk a szabályozásokról, a humánerőforrást érintő szakmai tartalmakról, valamint a munkaviszony létesítésének, megszűnésének folyamatáról és a munkaviszony ideje alatti változások kezeléséről.

Az évenként több alkalommal megrendezésre kerülő nagypostavezetői értekezleteken is kiemelt téma a fluktuáció, illetve a Magyar Posta témában megtett lépései, a vezetők felelőssége, valamint az esetleges beavatkozási lehetőségek.

2021-es évre elsősorban a munkaerőhiány nyomta rá bélyegét, és megnövekedett a betöltetlen pozíciók száma, valamint a koronavírus járvány is még jelentősen éreztette hatását. 2022-ben pedig a növekvő energiaárak, az infláció, a piaci benchmark alatti átlagkeresetek és az erősödő munkaerőpiaci verseny eredményezett kihívásokat a munkaerőpiacon. A fluktuáció aránya nagyobb, míg az újonnan belépő kollégák száma kisebb mértékben emelkedett a 2020-as és 2021-es évekhez képest. 2021-hez képest az alkalmazotti létszám valamivel több mint 1500 fővel csökkent 2022 decemberére. Csoportos létszámcsökkentés 2022-ben volt a Társaságunknál.

Új alkalmazottak száma és aránya²⁴

	2019		2020		2021		2022	
	Létszám (fő)	Arány (%)	Létszám (fő)	Arány (%)	Létszám (fő)	Arány (%)	Létszám (fő)	Arány (%)
Nemek szerint								
Férfi	2 747	25%	2 400	23%	1 863	19%	2 336	24%
Nő	3 945	22%	2 148	13%	2 605	17%	2 670	18%
Életkor szerint*								
<30	2 293	34%	1 584	35%	1 490	33%	1 662	33%
30-50	3 038	45%	2 093	46%	2 094	47%	2 337	47%
50<	1 361	20%	871	19%	884	20%	1 007	20%
Vármegyék szerint								
Bács-Kiskun	330	26%	130	11%	185	16%	255	25%
Baranya	199	16%	139	11%	110	9%	174	16%
Békés	125	15%	64	8%	84	11%	97	14%
Borsod-Abaúj-Zemplén	435	23%	209	12%	346	19%	484	28%
Budapest	1 349	22%	1 298	22%	883	16%	936	18%
Csongrád	175	16%	101	10%	152	15%	115	12%
Fejér	339	32%	249	24%	230	24%	232	25%
Győr-Moson-Sopron	300	22%	205	16%	172	14%	256	21%
Hajdú-Bihar	273	19%	120	9%	200	15%	152	13%
Heves	256	30%	173	21%	147	19%	197	27%
Jász-Nagykun-Szolnok	253	27%	161	19%	194	23%	259	32%
Komárom-Esztergom	229	31%	126	18%	150	23%	214	33%
Nógrád	115	23%	72	15%	68	15%	90	20%
Pest	1 136	32%	846	24%	713	22%	687	23%
Somogy	171	17%	100	11%	159	18%	168	20%
Szabolcs-Szatmár-Bereg	265	20%	182	14%	219	18%	233	21%
Tolna	178	30%	88	15%	94	17%	87	17%
Vas	142	21%	60	9%	105	17%	103	17%
Veszprém	261	25%	166	17%	169	18%	176	20%
Zala	161	23%	59	9%	88	14%	91	15%
Összes új alkalmazott	6 692		4 548		4 468		5 006	

*Az életkor szerinti megoszlások esetében az arányok az egyes kategóriák létszámának teljes foglalkoztatotti létszámhoz viszonyított arányát mutatják.

²⁴Állományi statisztikai fő létszám szerint megállapítva, 2022.12.31-én

²⁵Állományi statisztikai fő létszám szerint megállapítva, 2022.12.31-én

Fluktuáció²⁵

	2019		2020		2021		2022	
	Létszám (fő)	Arány (%)	Létszám (fő)	Arány (%)	Létszám (fő)	Arány (%)	Létszám (fő)	Arány (%)
Nemek szerint								
Férfi	2 913	27%	2 296	22%	2 321	23%	2 454	26%
Nő	3 748	21%	2 777	17%	2 592	16%	3 349	23%
Életkor szerint*								
<30	1 832	28%	1 274	25%	1 220	25%	1 253	22%
30-50	3 245	49%	2 369	47%	2 410	49%	2 966	51%
50<	1 584	24%	1 430	28%	1 283	26%	1 584	27%
Vármegyék szerint								
Bács-Kiskun	290	23%	206	17%	199	18%	312	30%
Baranya	220	17%	153	13%	145	13%	188	17%
Békés	123	15%	85	11%	94	12%	137	19%
Borsod-Abaúj-Zemplén	399	21%	243	13%	316	18%	489	28%
Budapest	1 596	26%	1 377	23%	1 146	21%	1 117	22%
Csongrád	164	15%	154	15%	147	15%	144	15%
Fejér	336	31%	271	26%	237	24%	252	27%
Győr-Moson-Sopron	262	19%	230	18%	183	15%	298	25%
Hajdú-Bihar	301	21%	221	17%	183	14%	207	17%
Heves	214	25%	192	24%	189	24%	230	31%
Jász-Nagykun-Szolnok	220	24%	162	19%	176	21%	240	29%
Komárom-Esztergom	225	30%	148	21%	159	24%	209	32%
Nógrád	96	19%	76	16%	72	16%	105	24%
Pest	1 139	32%	796	23%	862	26%	841	28%
Somogy	180	18%	121	13%	155	17%	205	25%
Szabolcs-Szatmár-Bereg	231	17%	190	15%	210	17%	287	26%
Tolna	175	29%	104	18%	86	15%	120	23%
Vas	108	16%	64	10%	87	14%	97	16%
Veszprém	221	21%	209	21%	177	19%	205	23%
Zala	161	23%	71	11%	90	14%	120	20%
Összes távozó alkalmazott	6 661		5 073		4 913		5 803	

A távozó munkatársak aránya 2022-ben emelkedett a megelőző évekhez képest. A 30 és 50 év közötti munkavállalók fluktuációja volt a legmagasabb arányú a tavalyi évben, szintén magasabb, mint előző években. A legmagasabb fluktuáció Komárom-Esztergom vármegyében és Hajdú-Bihar vármegyékben volt. A fluktuáció aránya összességében magasabb volt 2022-ben, mint az azt megelőzőekben.

Munkavállalók és vezetőség kapcsolata és érdekképviselet

A vezetőségi és a társasági általános elköteleződés hozzájárul a munkavállalók lojalitásához is. A Posta munkavállalói számára mindemellett számos fórumon biztosított az érdekképviselés, amely nemcsak a rendezett munkaügyi kapcsolatok működését segíti elő, hanem a munkavállalók bizalmát is megerősíti a Társaság transzparens működése iránt.

A társadalmi párbeszéd fórumrendszere az előző évekkel nagyrészt azonos volt.

- Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság (PÁPB):** konzultációs és tárgyaló fórumként segíti a munkavállalók és munkáltatók közötti folyamatos együttműködést, kollektív tárgyalások folytatását, valamint megállapodások kötését a postai szolgáltatás ágazatban. A testület kétoldalú szociális párbeszédet folytat a szektoron belüli foglalkoztatási és szociálpolitikai javaslatok megvitatására, egyben érdekképviselési, érdekvédelmi, érdekközvetítő és érdekegyeztető feladatokat is ellát. A PÁPB lehetőséget biztosít a kérelmet benyújtó szervezeteken túl más, az érintett ágazati párbeszéd bizottságban részt venni kívánó – egyidejűleg a törvény által meghatározott részvételi feltételeknek is megfelelni képes – munkáltatói és munkavállalói érdekképviselési szervezetek számára a részvételi szándékuk jelzésére.
- Postai Érdekegyeztető Tanács (PÉT):** az érdekegyeztetés kétoldalú, a munkáltató és a tag szakszervezetek folyamatosan működő fóruma. Elsődleges célja, hogy a munkáltató és a szakszervezet(ek) e fórumon rendezzék és fejlesszék a munkaügyi kapcsolatokat, biztosítsák az együttműködést a munkáltató és a munkavállalók érdekeit szem előtt tartva, gondoskodjanak az alapvető gazdasági, jövedelmi, szociális és munkaügyi kérdések tisztázásáról. Célja a konfliktusok megelőzése, a folyamatos információcsere biztosítása. A PÉT tagjai mindenkor konszenzusra törekednek.
- Participációs értekezlet:** a munkáltató és az Üzemi Tanács (ÜT) közötti kapcsolati fórum. A participációs értekezlet összehívásáról az ÜT gondoskodik

A munkáltató és a munkavállaló közötti együttműködésnek, valamint a munkáltatói részvételi jogok érvényesülésének alappillére a munkáltató véleménykérési kötelezettsége. Erre tekintettel a munkáltató döntése előtt kikéri az érdekképviselések véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről, a munkáltató

személyében bekövetkező változásról. Az érdekképviselések által jelzett panaszok társasági kivizsgálásának folyamatát a Társadalmi Párbeszéd Kézikönyvben szabályozott, egységes panaszkezelési rend rögzíti.

A felmondási idő mind az alkalmazottak, mind pedig a Kollektív Szerződéssel rendelkező szervezetek esetén 30 nap, vagyis 4 hét volt 2022-ben, az előző évekhez hasonlóan. A felmondás feltételeivel, valamint a munkavállalók konzultációs lehetőségével kapcsolatosan a vonatkozó jogszabály, a Kollektív Szerződés, valamint az érdekképviselésekkel kötött együttműködési megállapodások alapján járunk el. Az Üzemi Tanács részére a véleményezésre átadásra kerülő, munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetét egyidejűleg megküldjük a postai szakszervezetek részére is az Mt. 264. § szerint legalább 15 nappal a döntés előtt, ezzel biztosítva számukra a véleménynyilvánítás lehetőségét.

Kommunikáció a munkatársakkal

A vállalati célok elérése érdekében a Társaság vezetése kiemelten fontosnak tartja a területek közötti együttműködést és a csapatmunkát, valamint elkötelezett a transzparens és rendszeres kommunikáció iránt. A Magyar Posta Zrt. számára fontos, hogy a munkatársak folyamatosan értesüljenek céljainkról, az elért eredményeinkről, valamint a munkavállalókat leginkább érdeklő és érintő témákról. Belső kommunikációs felületeink közül kiemelendő:

-  „A mi Postánk” szakmai és közösségi lapunk (nyomtatott és elektronikus formátum).
-  A PostaTV-csatornán számos, főként értékesítőknak szóló kisfilm és podcast található.
-  Intranetes felületünkön és belső hírlevelekben a fejlesztések előrehaladásáról tájékoztatjuk munkavállalóinkat és vezetőségünket.

Utánpótlást célzó kezdeményezések, fiatal munkavállalók bevonása

A Magyar Posta munkaerőpiaci jelenléte társadalmi szempontból hozzájárul az új munkavállalók bevonásához, valamint a javadalmazások transzparens megjelenítésével a jelenlegi és potenciális munkavállalók felé történő bizalom építéséhez. Társaságunk különböző gyakornoki programokat és szakmai gyakorlatokat biztosít, amelyek által szélesebb munkavállalói kört nagyobb eséllyel szólíthatunk meg.

A munkaerő-utánpótlás biztosítására Munkavállalói Ajánlási Programot is működtetünk megújult karrieroldalunkon²⁶. A megfelelő szaktudású munkatársak bevonása érdekében továbbra is folyamatos kapcsolatot tartottunk a Foglalkoztatási Hivatallal, képzőintézményekkel, illetve nonprofit szervezetekkel.

Társaságunk diákok, hallgatók és friss diplomások számára elérhető szakmai gyakorlati, valamint szakdolgozatírási lehetőségeket kínál a postai tevékenységéhez illeszkedően. A szakmai középfokú szakképzésben részt vevő tanulóknak, valamint a felsőfokú képzésben részesülő hallgatóknak kötelező szakmai gyakorlatot biztosítunk. Akkreditált gyakorlóhelyeinken – szakembereink irányításával – fogadjuk a postai üzleti ügyintéző szakmát tanulókat (logisztikai, postai, irodai), akik számára lehetővé tesszük mind az évközi, mind a nyári szakmai gyakorlatot.



²⁶ A munkaerő utánpótlást célzó programokról és fejlesztésekről bővebb információt talál előző Fenntarthatósági jelentésünkben.

4.3 ESÉLYEGYENLŐSÉG ÉS SOKSZÍNŰSÉG

Társaságunk fontos célja a sokszínűség és az esélyegyenlőség elvének érvényesítése. Az esélyegyenlőségi tevékenységeket a kétéves, 2021-2022-re vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv szabályozza és lefekteti alapelveinket, céljainkat. A Terv a munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű csoportokra és egyénekre terjed ki, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidő mértékétől vagy az alkalmazás időtartamától.

A Magyar Posta kiemelt figyelme a téma iránt pozitív hatással van a hátrányos helyzetű és megváltozott munkaképességű munkavállalókra, lehetőséget és megélhetést biztosítva nekik. A Posta edukációs, érzékenyítő programok biztosításával és civil szervezeti együttműködéssel javítani tudja a hátrányos helyzetű és a megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetét. Ennek köszönhetően fokozódik a Társaság társadalmi szerepvállalása is. E munkavállalók segítése hozzájárul a foglalkoztatási arány és az aktív keresők számának növeléséhez. Azonban a pályakezdekők csökkenésével és a nyugdíj mellett dolgozók arányának fokozódásával előregedhet a munkaerőállomány.

Az irányítószervek tagjainak sokszínűsége

	2019		2020		2021		2022	
	Igazgatóság	Felügyelő-bizottság	Igazgatóság	Felügyelő-bizottság	Igazgatóság	Felügyelő-bizottság	Igazgatóság	Felügyelő-bizottság
30 év alatti	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
30-49 év közötti	67%	67%	67%	17%	50%	33%	83%	29%
50 év feletti	33%	33%	33%	83%	50%	67%	17%	71%
Nő	17%	33%	17%	33%	33%	33%	50%	43%
Férfi	83%	67%	83%	67%	67%	67%	50%	57%
Összlétszám (fő):	6	6	6	6	6	6	6	7

Sokszínűség a munkatársak körében

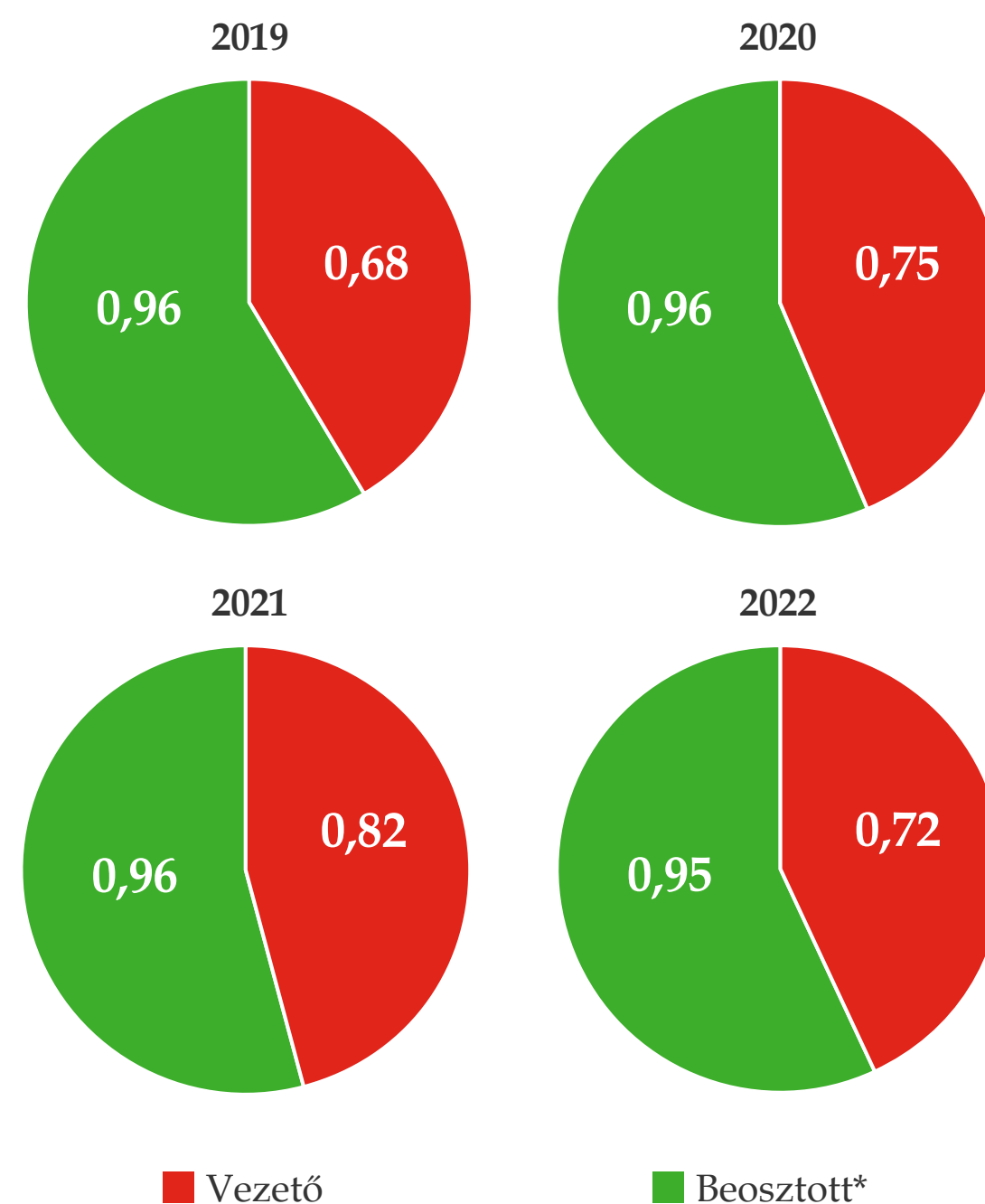
	2019			2020			2021			2022		
	Összes alkalmazott	Vezetők	Beosztottak	Összes alkalmazott	Vezetők	Beosztottak	Összes alkalmazott	Vezetők	Beosztottak	Összes alkalmazott	Vezetők	Beosztottak
30 év alatti	11%	4%	12%	10%	4%	11%	9%	4%	10%	9%	4%	10%
30-49 év közötti	52%	60%	51%	51%	57%	50%	50%	55%	49%	48%	52%	47%
50 év feletti	36%	36%	37%	38%	38%	38%	41%	41%	41%	43%	44%	43%
Férfi	38%	15%	41%	40%	15%	43%	39%	14%	43%	40%	15%	44%
Nő	62%	85%	59%	60%	85%	57%	61%	86%	57%	60%	85%	56%
Összlétszám (fő):	28 438	3 577	24 861	26 871	3 572	23 299	25 712	3 502	22 210	24 156	3 159	20 997



Esélyegyenlőség a javadalmazás terén

MagyarPostánálországosszintenfigyelmetfordítunkarra,hogymunkavállalóink az alaphérukhöz mérten magasabb javadalmazásban részesüljenek minden szinten. Az alaphézetések és javadalmazások nemek szerinti különbségét elsősorban a társaság munkaerejének összetétele, a munkavállaló életkora és szolgálati ideje határozza meg.

A női alaphézetések és javadalmazások aránya a férfi alaphézetéshez és javadalmazáshoz képest, munkavállalói kategóriák szerint



*Mindenki, aki nem vezető a "Beosztott" kategóriába tartozik munkakörétől és tapasztalattól függetlenül és ez okozza, hogy a női munkavállalók fizetése alacsonyabb.

Hátrányos helyzetű munkavállalók

A hátrányos helyzetű munkavállalók, illetve családjaik támogatását a Postakürt Alapítvány közreműködésével biztosítja a Magyar Posta. Az Alapítvány 2022-ben - a megelőző évekhez hasonlóan - pályázati rendszerben nyújtott támogatást többek között postás gyermekek nyári elhelyezéséhez, családok támogatásához, illetve hátrányos helyzetű munkavállalók gyermekei tanulmányainak részfinanszírozásához, vagy a munkavállalók egészségügyi rekreációjához.

Az Alapítvány legnagyobb mértékű támogatásai a 2022. évben:



Nagycsaládok támogatása



Üdültetés támogatása

2022-ben az Alapítvány 2 657 pályázó postás munkatársunknak, illetve családtagjaiknak nyújtott támogatást.

Társaságunknál már hagyomány a Postakürt Alapítvánnyal közösen meghirdetett karácsonyi pályázat a hátrányos helyzetű postáscsaládoknak, és adománygyűjtés a leginkább rászorulóknak, hogy meglephessék és megajándékozhasák gyermekeiket. Az összegyűlt 12 millió forint terven felüli támogatást a gyermekeket nevelő, legalacsonyabb jövedelemmel rendelkező családok között osztotta ki az alapítvány. Mindemellett pedig ingyenes kulturális programokat és kikapcsolódási lehetőségeket biztosítottunk a postáscsaládoknak az ünnepek alatt.

A Magyar Posta évente két alkalommal összesített és anonim elemzéseket készít a hátrányos helyzetű csoportba tartozók foglalkoztatotti létszámáról és a teljes foglalkoztatotti létszámhoz viszonyított arányáról, a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősülő tulajdonságok, állapotok szerint. Az adatokat a munkáltató megküldi az Esélyegyenlőségi Koordinációs Bizottság tagjai részére is. Az elemzések személyes adatot nem tartalmaznak. Etikai Bizottságunk éves szinten tájékoztatja az Esélyegyenlőségi Koordinációs Bizottságot a munkavállalói bejelentések tartalmi elemeiről, a vizsgálat megállapításairól és az intézkedésekről.



Megváltozott munkaképességű munkavállalók (MMM)

A Tegyünk együtt! programhoz számos kezdeményezés, rendezvény és közös ünnepség kapcsolódott. Több civil szervezettel vettük fel, illetve tartottunk kapcsolatot, tájékoztató és edukációs célú programokat szerveztünk, és a jövőre gondolva megkezdjük azon további munkakörök felmérését, amelyekben a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztathatók.

2022 januárjában a Magyar Posta részt vett az Érték vagy! konferencián, ahol a Társaság vezérigazgatója bemutatta a Magyar Posta Tegyünk együtt! programját és eredményeit, valamint egy kiállító standdal is jelen voltunk. A Tegyünk együtt! program célkitűzése a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatási szintjének emelése és személyre szabott támogatása, az egyéni kompetenciákra építve az ellátandó feladatok meghatározása, és a szervezeti kultúránkban az elfogadás erősítése.

2022-ben második alkalommal szervezte meg a civil szervezetek közötti tudásmegosztást a Magyar Posta a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése érdekében. Az alapítványok közötti tudásmegosztás egyedülálló a témában, és jelentősen előmozdítja

a fogyatékos munkavállalók és az őket foglalkoztató munkáltatók ügyét. A kerekasztal fő témái voltak a toborzási tapasztalatok, a mentorálás folyamatai, és a munkaerőmegtartás hatékony eszközei.

A Tegyünk együtt! program éves tervezésébe a szervezet a „semmit rólunk, nélkülünk” elv alapján minden évben bevonja a Társaságnál dolgozó megváltozott munkaképességű munkavállalók önkénteseit. Velük együttműködve értékeljük az előző év eredményeit, és határozzuk meg a program következő évi prioritásait.

A postai munkavállalóknak rendezett Postás Piknikeken játékos formában tapasztalhatták meg a résztvevők, hogy milyen érzés hátránnyal élni: kerekesszékekkel mentek végig akadálypályán, szemkötővel különböző ügyességi feladatokat teljesítettek, vagy a Braille írást próbálhatták ki a kollégák és családjaik a kihelyezett Láthatatlan Kiállítás révén. Aki az intenzívebb mozgást választotta, a Down Alapítvány jó hangulatú Zumba programján is részt vehetett. A HR sátonál a megváltozott munkaképességű munkavállalói témakörben keresztretjvény megfjrtésével volt lehetőség megismerkedni a postai gyakorlatokkal.

A tavalyi évben is kulcskérdésnek tartottuk a vezetők felkészítését, ezért az újonnan belépő, megváltozott munkaképességű munkavállalók mellett a vezetőik részére is több inkluzív tréninget szerveztünk. A vállalati jó gyakorlatok megismerése és szervezetbe illesztése érdekében megváltozott munkaképességű egyéneket foglalkoztató cégeknél üzemlátogatásokat tettek kollégáink, ahol a HR és a szakterület vezetőinek, illetve kulcsmunkatársainak alkalmuk volt a házigazdákkal tapasztalatokat cserélni, tanulni, továbbá megtekinthették a speciális foglalkoztatás körülményeit.

Tavaly is folytatódott a közvetlen munkatársi kapcsolatra ható HR generalisták belső képzése, hiszen kiemelten fontos, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásához kapcsolódó témákban, mint például a jogszabályi változások, munkahelyi beillesztés vagy speciális interjúztatási technikák, naprakész információkkal rendelkezzenek. Mindemellett 3 rehabilitációs mentorunk vett részt az Autizmus Alapítvány egy napos képzésen a megváltozott munkaképességű munkavállalók létszámának növelése érdekében.

Folytattuk a 2020-ban megkezdett tudatos belső kommunikációt; „A mi Postánk” belső magazinban rendszeresített MMM oldalon az elfogadás, a tolerancia értékét közvetítjük. Szakmai tapasztalataink azt mutatják, hogy a tévhitek jelentős része feloldható a célirányos, világos és folyamatos tájékoztatással.

Állami vállalatok HR Konferenciája

A Szerencsejáték Zrt. meghívására az Állami vállalatok konferenciáján a tudásmegosztás szellemében mutatta be a Magyar Posta a Tegyünk együtt! programját, számot adva a nehézségekről és összegezve a jó gyakorlatokat, a foglalkoztatás érdekében tett operatív lépéseket.

A Magyar Posta a Szerencsejáték Zrt. meghívására részt vett a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának elősegítése érdekében megvalósított Tarts velünk egy akadálymentes jövőért! című kampányban is.

Munkahelyi mentorprogram

Munkatársaink részt vettek a Kézenfogva Alapítvány által rendezett munkahelyi belső mentorprogramon, amely a megváltozott munkaképességű személyek munkapiaci integrációját hivatott elősegíteni. A mentorprogram célja megismertetni a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának jogi hátterét, tapasztalatokhoz juttatni a munkatársakat a különböző fogyatékosági állapotokról, és feltérképezni a támogató eszközöket az interjúhelyzettől kezdve az első napi munkába lépésen keresztül a beilleszkedésig. A programban, amelyhez a helyszínt is biztosítottuk, Társaságunkkal együtt hét munkáltató vett részt.



Befogadó program

A Befogadó program keretein belül a Kézenfogva Alapítvány által oktatott, felügyelt és mentorált pályakezdő fiatalok számára kínált a Magyar Posta ismételten munkakipróbálási lehetőséget 2022-ben a Pesti Levélcentrumban. Az öt fős, fiatalok alkotta csoport négy héten keresztül, heti négy nap, napi öt órában ismerkedett a munka világával a Postán, a szervezet pedig lehetőséget kapott arra, hogy munkájukat éles munkakörnyezetben megfigyelje, és a munkavégzésükkel kapcsolatos tapasztalatokat a jövőben munkáltatóként is hasznosítsa.

Felkészítés álláskeresésre

A Magyar Posta a civil szervezetek ügyfelei számára díjmentesen kínál foglalkoztatási, álláskeresési (próbainterjú, önéletrajz készítő) és informatikai felkészítéseket. Ezzel a szervezet HR munkatársai is és a jelöltek is tapasztalatot szerezhetnek. Plusz előny, hogy a civilek az említett szolgáltatásokért cserébe térítésmentesen nyújtják a toborzást és a mentorálást. Megváltozott munkaképességű munkavállaló csatlakozása előtt érzékenyítő programot szervezünk az adott munkahely munkatársai és vezetői számára.

IX. MEF KONFERENCIA:
Hogyan teremtsünk értéket megváltozott munkaképességű kollégákkal?

A MEF konferencián a „Jó gyakorlatok, sikeres példák, problémafelvetések a toborzás területén” pódiumbeszélgetésen vett részt a Magyar Posta.

Toborzás

A tavalyi évben a Siketek és Nagyothallók Országos Szövetségével (SINOSZ) toborzási kampányt indított el a Magyar Posta. Célunk az volt, hogy a siket és nagyothalló közösséget is megszólítsuk az álláslehetőségekkel. A toborzási kampány videójában és posztjaiban 4 hallássérült kolléga vett részt, akik személyes üzenetekkel hívták fel a figyelmet az üzemlátogatási lehetőségekre és az álláshelyekre. Az üzemlátogatások a Budapest 70 postán, a Pesti Levélcentrumban és az Országos Logisztikai Központban valósultak meg. A toborzási kampányunk eredményeként 6 új kollégával bővültünk.

Lantegi munkakör elemzéssel²⁷ felmértük a csomagkézbesítő munkakört, melyből kialakítottuk a Csomagautomata feltöltő munkakört, amelynek specialitása, hogy nincs közvetlen ügyfél kontakt, kiemelt feladat a csomagok elhelyezése és visszavételezése az automatákból, így nagyothallók is el tudják látni a feladatot. 2022 decemberében 2 fő nagyothalló személy dolgozott ebben a feladatkörben.

A civil partnerek által az ügyfelek számára meghirdetett állásbörzén vett részt a Magyar Posta, ahol az érdeklődőknek bemutattuk az aktuálisan elérhető munkaköröket, tájékoztatást adva a jelentkezés formáiról, illetve az adatbankba kerülés lehetőségéről is.

A Magyar Posta a civil partnerekkel való együttműködés mellett a posta.hu karrier oldalán és az „Érték vagy!” portálon is toboroz.

²⁷ Belső erőforrásból munkakör elemzéseket végzünk, hogy megismerjük milyen munkakörök milyen érintettséggel foglalkoztathatóak, milyen feladatköröket tudnak jól ellátni érintett személyek az adott munkakörben.

Szemléletformálás és érzékenyítés

A megváltozott munkaképességű munkatársak munkahelyi közösségbe való beilleszkedéséhez elengedhetetlen a vezetők és a közvetlen munkatársak edukálása, érzékenyítése. 2022-ben több száz kollégának tartott érzékenyítő tréninget a Magyar Posta Humánerőforrás Fejlesztési Osztálya. Vezetőknek a megváltozott munkaképességű pályázó állásinterjúja előtt, közvetlen munkatársaknak pedig a kolléga érkezését megelőzően került sor a foglalkozásra.

Targoncamentes övezet kialakítása és vezetők edukálása

Az Országos Logisztikai Központban kialakítottunk egy targoncamentes övezetet, ahol a hallássérült személyek biztonságosan közlekedhetnek. Így elhárult az akadály, és foglalkoztathatók ezen a területen is siket és nagyothalló személyek. Mérföldkőnek tekinthető, hogy MMM-s foglalkoztatás érdekében egy üzem működése megváltoztatásra került. Jelenleg közel 20 siket/nagyothalló kolléga dolgozik ezen a targoncamentes területen.

A látássérültek nemzetközi napja, a Fehér bot világnapja alkalmából számos programot szerveztünk abból a célból, hogy felhívjuk a munkatársak figyelmét a vakok és gyengénlátók sajátos helyzetére, valamint a foglalkoztatásukra való lehetőségekre, segítve a munkatársi közegbe való teljesebb beilleszkedésüket. Társaságunk munkatársai részt vehettek egy tapasztalt szakértővel tartott kerekasztal beszélgetésen, valamint kérhettek masszázst vak masszőröktől az Országos Logisztikai Központban, illetve látásvizsgálatra is jelentkezhetnek Budapesten, Debrecenben és Pécsen. A programok nagyon népszerűek voltak a kollégák körében, a látásszűrésen például több mint százötven munkatárs vett részt.

Esély! magazin: Országos Logisztikai Központ jó gyakorlatának bemutatása

Az Országos Logisztikai Központban az elmúlt években jelentősen megnőtt a megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya a számukra kialakított munkakör miatt, melyet az MTVA magazinja, az Esély! magazin mutatott be.

A folyamatos edukációs tevékenység és a nyitott vezetői hozzáállás eredményeként 2022 végére 20 megváltozott munkaképességű munkatársunk dolgozott az üzemben.



A Magyar Posta a fogyatékkal élő emberek világnapja alkalmából karácsonyi vásárt rendezett, melyen megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató cégek, fogyatékos egyéneket segítő alapítványok és szervezetek (Down Alapítvány, Esőemberekért Egyesület, Seed Bonbon Handmade Kft., Fehér Bot Alapítvány, Vakok Állami Intézete, Autistic Art) árulták kézműves termékeiket.

A DOWN Alapítvánnyal együttműködve pedig országszerte hat helyszínen egy fotókiállítást rendeztünk meg, amelyen Down szindrómával élő fiatalok sajátos látásmódjával készült műveit nézhették meg az érdeklődők.

Az autista világnap megünneplésében a Magyar Posta dolgozói is aktívan részt vettek. Az alkalomra összeállított autizmus kvízt 643 munkatárs küldte be a sorsolásra, ahol három nyertes a munkatársaival együtt részt vehetett az autistákat foglalkoztató Kockacsoki Kft. csokikóstolásán.

Népszerű volt a „Viselj valami kéket!” akció is, melyben a résztvevők az autizmus melletti kiállítás jeleként kék ruhadarabot vagy kiegészítőt viseltek. Mintegy 300 kolléga szerepel az akcióról beküldött fotókon, amelyből egy montázs készült, ami a Magyar Posta közösségi média felületein kapott helyet.

Társaságunk számos helyszínen szervezett személyes és online érzékenyítő és befogadó képzéseket és programokat, amelyeken 84 fő vett részt.

A megvalósult érzékenyítő és befogadó programok:

- 01

Szemléletformálás - siketek és nagyothallók csoportja
- 02

Szemléletformálás
- 03

Befogadó Program
- 04

Szemléletformálás - autizmus
- 05

Belső mentor képzés

A gyermekgondozás miatti távollétet követő visszatéréshez speciális segítséget nyújtunk kollégáinknak és a távollét ideje alatt is folyamatosan tartjuk velük a kapcsolatot (lásd [4.2 fejezet](#)).

4.4 KÉPZÉSEK

A Posta által tartott képzések és oktatások hozzájárulnak a munkavállalók szakmai fejlődéséhez, amelyet a Társaság mentorprogrammal, valamint szakmai és vezetői készségfejlesztő képzésekkel is támogat. A tehetséges kollégák számára további fejlesztési, képzési lehetőségek is rendelkezésre állnak. Emiatt a Magyar Posta vonzóbb munkahellyé válhat, ami segíti a hatékony működést. A Társaság országos jelenléte, valamint a munkavállalók nagy létszáma miatt a fejlesztések az egész társadalomra pozitív hatással vannak, hozzájárulva olyan területekhez, mint a digitális írástudás fejlesztése, készségek mélyítése a mindennapi, munkaidőn kívüli viselkedésben, valamint az online ügyintézekben. Azonban a vidéki, kistélepüléseken foglalkoztatott munkavállalók számára a szakmai képzések hiánya csökkentheti a szolgáltatások hatékonyságát. A képzések, konferenciák díjának emelkedése a rendelkezésre álló forrásokra negatív hatással van, korlátozva a felhasználás széleskörűségét.

Társaságunk 2022-ben is nagy hangsúlyt fektetett a munkavállalók szakmai képzésére, valamint kompetenciáik fejlesztésére. A képzéseinken összesen 146 474 vett részt 2022-ben.

A Magyar Posta Zrt. munkaerő-fejlesztése magában foglalja a dolgozók szakmai képzését, a képzettségi hiányok megszüntetését, a szakmai kitekintést jelentő továbbképzéseken való részvételt, a készségek fejlesztését a jelen feladatokra és a jövőre való felkészítést egyaránt. A 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 irányultak.

A Társaság a Humánerőforrás Fejlesztési Központ (HRFK) által végzett tevékenységet tekinti felnőttképzési tevékenységnek²⁸, a központ által kínált belső képzéseket az online Képzési Katalógus tartalmazza. Szakmai képzések, Digitális írástudás, Készségfejlesztések, Kötelező képzések és Kiemelt programok kategóriákban találhatók információk a fejlesztési programokról. A 24 különböző soft skill²⁹ fejlesztésére szolgáló belső képzések országosan éves szintre vonatkozó – negyedévente frissített - képzési programnaplóban kerülnek meghirdetésre, amelyekre a munkatársak munkahelyi vezetőjük támogatásával tudnak jelentkezni. A Katalógusban egyedi igényekre kialakított, a szervezeti egységekre szabott tartalmak is megjelennek, amelyeket az éves tervezésen túl az évközi, szakterületi visszajelzések alapján is bővítünk. Amennyiben a meghirdetett képzési időpont nem felel meg, vagy nincs elegendő időpont, a HRFK a jelentkezések és a kapacitás függvényében újabb képzési csoportot, csoportokat indít.

A belső képzések mellett külső képzéseken, konferenciákon, továbbképzéseken is van lehetőség részt venni³⁰. Mind a belső, mind a külső képzések között vannak a teljesítmény értékelési rendszerben kijelölt programok.

²⁸A Magyar Posta Zrt. a Felnőttképzési törvénynek megfelelően bejelentett felnőttképző, nyilvántartási száma: B/2020/000866

²⁹Például: problémamegoldás és döntéshozatal, személyes hatékonyság, értő figyelem, munkahelyi konfliktusok kezelése, önérvényesítés.

A postai üzleti ügyintéző szakképesítés megszerzésére országosan elszórtan, kis létszámban jelentkeznek. A jelentkezési létszám növelése érdekében a Magyar Posta Zrt. munkatársai pályaaorientációs eseményeken vesznek részt, ahol tájékoztatást kapnak az elhelyezkedési és karrier lehetőségekről, valamint a duális képzésben megszerezhető szakmai gyakorlatról. Emellett Társaságunk az Ágazati Készségtanácsban is képviselteti magát, ahol a szakképzéssel kapcsolatos kérdések kerülnek átbeszélésre, értelmezésre.

A pályaaorientációs napok hatékonyságát szóban, a szakképző iskolákkal együtt értékeljük. Elsődlegesen az érdeklődők száma ad visszajelzést a hatékonyságról, amelyet a szakképzőkhöz történő jelentkezések száma egészíthet ki. A sikeres szakmai vizsgát követően minden végzöst megkeresünk a postai elhelyezkedés elősegítése érdekében.

Minden postaszakmai képzés vizsgával zárul, amelynek eredménye az egyén, a vezetője és a szakmai oktatást végzők számára is visszajelzés. Egyes szolgáltatások - jellemzően pénzforgalmi termékek értékesítése - szintén vizsgához kötött az ügyfelek hiteles, valós tájékoztatása, a rendszerek üzembiztos használata és a téves kezelések, ügyfél visszaírások számának elkerülése érdekében. Az esetlegesen nehezen megválaszolható, nagyobb hibaszázalékot mutató kérdések folyamatos vizsgálata, az ügyletek oktatáson történő feldolgozása támogatja az oktatások hatékonyságát.

A fejlesztési programok tartalmának aktualizálása, célcsoportra szabása és finomítása, a szervezésre vonatkozó visszajelzések, oktatói és tréneri tapasztalatok alapján történő változtatások a szervezett oktatásokért felelős Humánerőforrás Fejlesztési Központ feladata. Külső partnerek bevonása abban az esetben történik, ha a visszajelzés tartalmát a központ vezetője a belső megrendelő felé továbbításra érdemesnek, érdemlegesnek ítéli. A visszajelzésekre szóban kerül sor, amely megbeszéléseken - tartalomtól függően - vesznek részt a trénerek, szervezők.

³⁰A közvetlen és utasítási jogkörgyakorló vezető támogatásán túl a központosított oktatási forrásokért felelős vezető (HRFK vezető) jóváhagyása is szükséges a beiskolázáshoz - a beszerzési eljárás indításához, ezzel biztosítva a felelős forrásgazdálkodást.

Képzéseken résztvevők³¹ számának alakulása³²



³¹Egy fő többször és több képzésen is részt vehetett.

³²A Magyar Posta Zrt. nem képzési óraszámokban tartja nyilván a képzéseket, ezért nem óraszámban, hanem érintetti létszámban történik az adatszolgáltatás.

³³Például: a kézbesítők esetében 4, a felvételi tevékenységek végzők esetében témánként 2-3, a logisztikai munkatársak esetében 6 naposak.

³⁴Például: Oktatók szabadegeteme, Hálózati Campus, Előttem az utódom.

³⁵A Postakürt Alapítvány tevékenységéről bővebben ld. 4.2 és 6.4 fejezetet.

Képzéseken résztvevők képzési kategória szerint (belső és külső képzések)

	2019	2020	2021	2022
Belső képzések	86 190	101 963	108 236	142 590
Szakmai képzések	1 503	1 145	737	1 149
Nyíltvizsgák	309	199	6 864	7 428
Pénzügyi és bankszakmai képzések	16 845	12 266	20 775	33 133
Járművezetési képzések	1 996	1 928	2 044	1 845
Készségfejlesztések	837	692	1 290	1 695
Biztonsági képzések	61 792	82 309	53 531	75 077
Informatikai képzés	239	742	484	666
Egyéb funkcionális továbbképzések	2 669	2 682	22 511	21 597
Külső képzések	3 000	1 623	2 716	3 817
Törvényi kötelezettség	551	700	737	1 566
Jogosultság megszerzése	40	0	0	0
Képzettség szint növelése	25	18	1	1
Értékesítési képesség növelése	12	8	0	0
Vezetőfejlesztés	642	476	1 150	1 144
IT munkatársak speciális képzése	131	51	63	193
Tevékenységbővítéshez kapcsolódó képzés	1 573	133	88	285
TM rendszerhez képzési igények	0	223	677	628
Digitális írástudás	26	14	0	0
Iskola rendszerű képzések	58	70	68	67

Készségfejlesztési és képzési programjaink 2022-ben

Folyamatosan nyomon követjük a változó piaci elvárásokat és a munkaköri tudás- és készségigényeket, így képzési programjainkat az igényeknek megfelelően negyedévente frissítjük. A meghirdetett képzések hossza tartalom és módszertan függő: a készségfejlesztési programok 1-3, a szakmai képzések³³ 2-6 naposak, míg a komplexebb képzései programok³⁴ 1-1,5 évesek. Az 1 napos szakmai továbbképzéseinket e-learning és frontális oktatás keretében is megtartjuk.

Minden pénzügyi közvetítői tevékenységhez kapcsolódó termék és szolgáltatás bevezetéshez társul felkészítés, az ügyfélkiszolgálás csak sikeres vizsga után lehetséges. A hálózat korszerűsítésében érintett munkatársak számára, a partnernél történő elhelyezkedés előtt felkészítési lehetőséget kínál, a kézbesítés modernizációját beiskolázásokkal támogatja a szervezet.

Munkavállalóink munkaviszonyuk megszűnése után a Postakürt Alapítványhoz³⁵ fordulhatnak átképzési támogatásért. Az érintetteket minden esetben tájékoztattuk a Human Assistance szolgáltatásról, amely többek között pályamódosító és pályakorrekciós egyéni konzultációt, a minimálbér mértékéig képzési támogatást, valamint egyszeri szociális támogatást tartalmaz.



Szakképzési rendszer: postai üzleti ügyintézőképzés gyakorlati oktatása

A gyakorlati program – a Magyar Posta Zrt. mint duális partner által elkészített programterv mentén – a Gyulai SzC Ady Endre- Bay Zoltán Technikum és Szakképző Iskolával közös együttműködésben valósul meg a Postai üzleti ügyintéző szakképesítés alapképzését sikeresen teljesítő 11. évfolyamos tanulók esetében. 11 tanulóval kötött a Magyar Posta Zrt. 2022-ben szakképzési munkaszerződést, és a fiatalok októbertől havi egy héten keresztül vesznek részt a két postahelyen zajló gyakorlati oktatásban, melyet a Magyar Posta Zrt. oktatói, valamint a postahelyek gyakorlatvezetői irányítanak. A tanulók az oktatási intézményben elsajátított elméleti ismeretek postaszpecifikus sajátosságait ismerhetik meg, valamint a megszerzett tudást a gyakorlatban is elmélyíthették a megfelelő felügyelet mellett.



Postart Program

2022 májusában postahelyi vezető-utánpótlás céllal indítottuk el Postart programunkat friss diplomás fiatalok számára. A több mint 60 jelentkezőből, a kiválasztási folyamatot követően 14 fiatal számára tettajánlatot a Magyar Posta Zrt., és végül 12 fő kezdte meg az egy éves felkészítési programot.

A program során az első félévben elméleti képzéseken, informatikai és készségfejlesztési tréningeken, üzemlátogatásokon és – legnagyobb részben – postahelyi gyakorlati felkészítésen vettek részt a juniorok, míg a második félév a területi igazgatóságok és a vezérigazgatóság szakterületeinek megismerésére, valamint a postavezetői feladatkörhöz szükséges elméleti és gyakorlati ismeretek megszerzésére fókuszált. A résztvevők számára szakmai és mentori támogatást nyújtottunk a program során, hogy teljes körűen megismerhessék a postai tevékenységeket és a leendő vezetői feladatokat. A program mindkét féléve egy-egy komplex vizsgával ér véget, míg a teljes program 2023. évben zárul majd.



Vezetőfejlesztési program: Hálózati Campus

A Hálózati Campus program is folytatódott 2022-ben. A program célja, hogy felkészítse a munkatársakat a jövőbeni vezetői feladatokra. A 4 alkalmas fejlesztő tréningeket, csoportos coaching egészítette ki, amelynek keretében, e-learning fejlesztési alkalmakkal is támogatta a Magyar Posta a résztvevők teljeskörű felkészítését. A program utókövetése 2023-ban valósul meg.



Vezető utánpótlási program: Elöttem az utódom

2022-ben is folytatódott a már évek óta sikeresen működtetett Elöttem az utódom, vezető utánpótlás fejlesztési program. A hálózati és logisztikai szakterület összesen 63 főt jelölt, akik közül a kiválasztási folyamat eredményeképp 30 fő jutott be a komplex programba. A felkészítés összetett, több elemből áll, egyrészt fókuszál a jelöltek általános menedzsment ismereteinek fejlesztésére, az egyéni képességek támogatására, valamint a szakmai tudás bővítésére. A két éves program végén komplex vizsga keretében számolnak be tudásukról a munkatársak. 2022. évben 33 fő tett komplex vizsgát.





Vezetőfejlesztési program: Postavezetők Konzultációs Programja

2022. évben is folytatódott az új, munkáltatói jogkörgyakorló postavezetők felkészítésének támogatása a Postavezetők Konzultációs Programjának keretében. 2022. évben 39 fő vett részt a program 2*2 napos szakmai konzultációján, valamint a fejlesztő típusú kompetenciamérés eredményei alapján meghatározott csoportos készségfejlesztésen.



Tehetségek támogatása: Talent Club program

A 2020-ban indult Talent Club program egyik fő célkitűzése volt, hogy megtalálja és bevonja a társasági stratégiát támogató fejlesztésekbe a Társaság lelkes tehetségeit. A program 2020-2021-ben valósult meg, és 2022. évben került lezárásra, melynek keretében a résztvevő csoportok bemutatták eredményeiket, a munka folyamatát, kihívásait. A programot tervezetten 2024-ben, új fókuszok mentén tervezzük újraindítani.



Teljesítmény- és karrierértékelés

Ösztönzési Szabályzatunk részét képezi a teljesítményértékelés és az ahhoz kapcsolódó ösztönzők meghatározása, amelynek megfelelően valamennyi munkavállaló részesül teljesítményértékelésben. Kivételt képeznek ez alól az Mt. 208. § szerinti vezetők, az érdekképviselői tisztségviselők, valamint a gyakornok és 2022. évben a junior menedzser munkakörben foglalkoztatott munkavállalók. Közvetlen karrierépítési áttekintés a munkavállalók többségére nem valósul meg.

Teljesítményértékelésen részt vevő munkatársak százalékos aránya

	2019	2020	2021	2022
Σ	99,88%	99,86%	99,85%	99,78%
👤	99,93%	99,88%	99,88%	99,82%
👤	99,80%	99,82%	99,80%	99,72%

Teljesítményértékelésben érintett munkavállalóink

	2019	2020	2021	2022
Beosztott	99,90%	99,88%	99,86%	99,81%
Vezető	99,75%	99,75%	99,77%	99,56%

4.5 MUNKAHELYI EGÉSZSÉG ÉS BIZTONSÁG

A Magyar Posta Zrt. felelős munkáltatóként kiemelt figyelmet fordít az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi, tárgyi és szervezeti feltételeinek a biztosítására megelőzve ezzel a munkabaleseteket és a foglalkozással összefüggő megbetegedéseket.

A Társaság munkavédelmi tevékenységének stratégiai, szakmai irányítását 2022-ben az Egészségvédelmi, Balesetmegelőzési és Környezetvédelmi Osztály vezetője látta el a Magyar Posta munkavédelmi vezetőjének szakmai támogatása mellett. Az Osztály témafelelős munkatársai rendelkeznek a munkavédelmi feladatok ellátásához szükséges megfelelő képesítéssel. Legfontosabb munkavédelmi és egészséget érintő szabályainkat a Biztonsági Politika, a Munkavédelmi Szabályzat és a Munkavédelmi érdekképviselői rendjéről szóló vezérigazgató-helyettesi rendelkezés tartalmazza.

Az egészséget és biztonságot veszélyeztető esetek feltárására és megelőzésére munkavédelmi kockázatértékelési folyamatainkon keresztül kerül sor, az érintett szakterületek bevonásával. Munkavállalóinknak rendszeres munkavédelmi oktatást biztosítunk, valamint védőeszköz juttatási rendünkkel és belső szakmai ellenőrzésekkel igyekszünk feltárni és megelőzni az esetleges veszélyek, veszélyhelyzetek kialakulását, és kezelni, illetve megszüntetni a fennálló veszélyforrásokat. A munkavédelmi oktatási és védőeszköz-ellátási, valamint ellenőrzési rendszer a kölcsönzött munkaerőre is kiterjed. A vonatkozó balesetmegelőzési előírásokat a Magyar Posta üzemi területére belépő valamennyi személynek be kell tartania. A veszélyes munkakörülményeket, helyzeteket az ezt észlelő személyek a 7/24 órában folyamatosan elérhető postai Főügyeletnek jelenthetik, amelyet a Biztonsági Főigazgatóság üzemeltet. A munkavédelmi helyzetről Társaságunk minden évben tájékoztatást nyújt a Központi Munkavédelmi Bizottság részére.

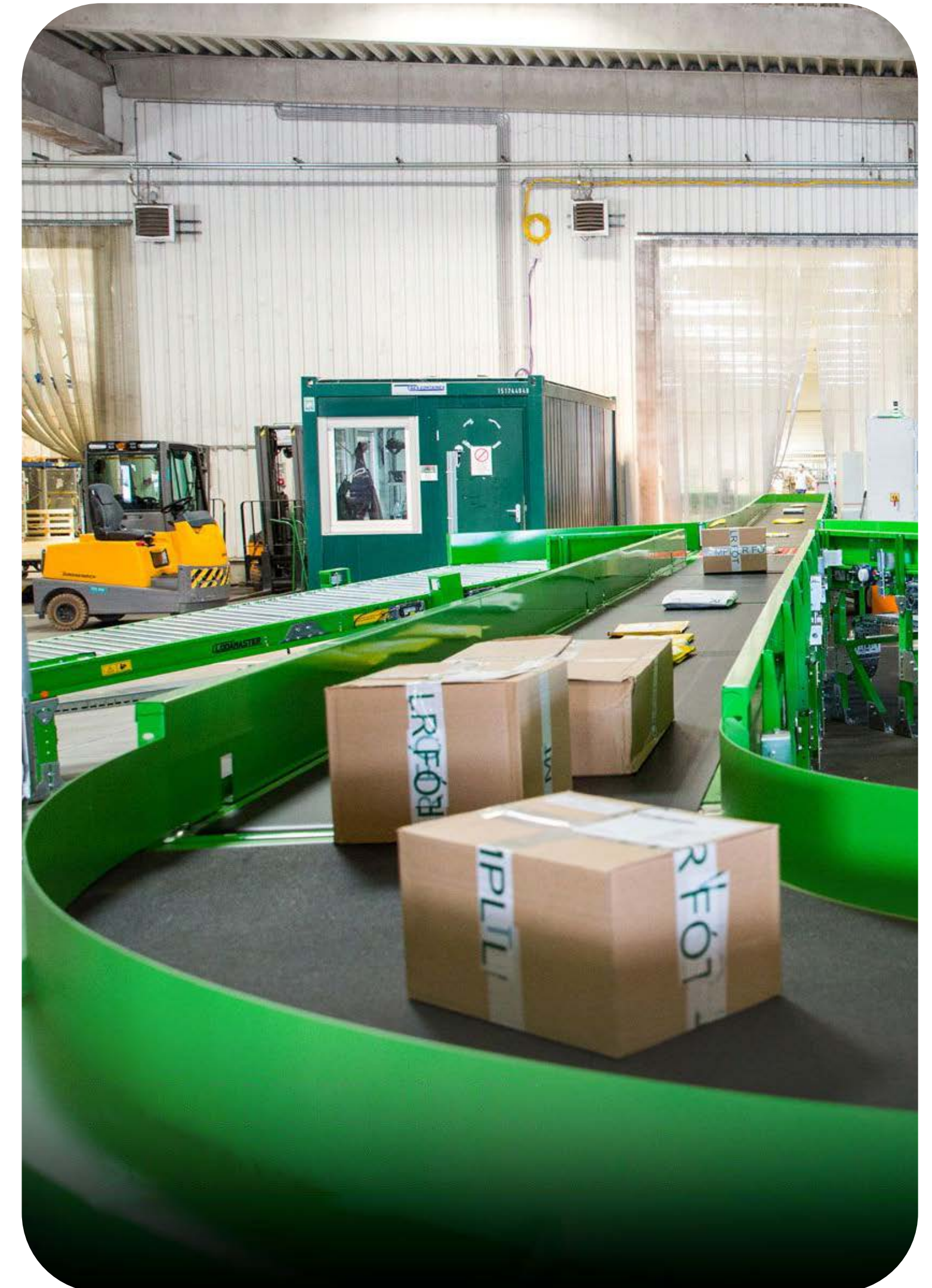
Kockázatértékelés

A munkavégzéssel kapcsolatos egészségkárosító veszélyek azonosítása és a kockázatok értékelése, valamint a megelőzést célzó teendők meghatározása továbbra is tevékenységenként és munkakörönként valósul meg. Az értékelést központi kérdőív alapján munkavédelmi szakembereink végzik, a kockázatértékelés gyakorisága a jogszabályi elvárásokhoz igazodik. Amennyiben munkavállalónk jelez munkavédelmi veszélyt vagy veszélyes helyzetet, úgy a Központi Munkavédelmi Bizottság elnöke azt a HR terület kapcsolattartó munkatársának juttatja el, aki továbbadja az illetékes szakterületnek megválaszolásra, illetve intézkedésre. A további fejlesztések érdekében a kockázatcsökkentési intézkedésekről a vezetők és a munkavállalók részéről is érkezik visszacsatolás.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételeiről, a munkahelyi balesetek kivizsgálásának folyamatáról és körülményeiről, a kockázatok felméréséről és a javító intézkedések meghatározásáról a Munkavédelmi Szabályzat rendelkezik. Valamennyi alkalmazott és munkavállaló esetében a jogszabályi előírások szerint történik a balesetek kivizsgálása.

Szintén a Munkavédelmi Szabályzat szabályozza a kockázatcsökkentési hierarchia alkalmazását. A kockázatértékelés megállapításai alapján történik a tevékenységre, helyi sajátosságokra szabott egyéni és/vagy kollektív védelmi módok meghatározása. Új eszköz, technológia alkalmazását vagy épület létesítését megelőzően az éles üzembehelyezést minden esetben munkavédelmi kontroll előzi meg, illetőleg végrehajtási folyamatainkban a kockázati kitettséghez igazítjuk az egyéni védőeszközök használati kötelezettséget.

Társaságunk a foglalkozás-egészségügyi alapszolgáltatásait képesített szerződéses partnerrel való együttműködés keretében biztosítja. A foglalkozás-egészségügyi alapellátáson való részvétel idejére a munkavállalót távolléti díj illeti meg.



Munkavédelmi érdekképviselet

A Magyar Posta Zrt. biztosítja a munkavédelmi képviselők részére a konzultációhoz és tájékoztatáshoz való jogot az egészségre és munkabiztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedések kellő időben történő előzetes megismeréséhez és megvitatásához. A képviselők maguk közül hozzák létre a Központi Munkavédelmi Bizottságot, amely a munkavédelmi érdekképviselet legmagasabb fóruma. A Bizottság ülésein az EBK Osztály képviselője is jelen van. Társaságunknál emellett hat főből álló Paritásos Munkavédelmi Testület működik, amelyben a munkavállalói és a munkaadói oldal azonos létszámmal és szavazati joggal képviselteti magát. A munkavédelmi kérdések egyeztetése a Postai Érdekegyeztető Tanács (lásd [4.2 fejezet](#)) ülésein is rendszeres. Ezek az érdekképviseleti testületek évente legalább egyszer, vagy szükség szerint az elnök döntésétől függően ülést tartanak és észrevételeket, javaslatokat fogalmazhatnak meg a munkáltató részére.

Munkavédelmi képzés

A munkavédelmi képzések rendjét a Munkavédelmi Szabályzat határozza meg. A munkavédelmi feladatokat munkavédelmi megbízottként ellátó kollégák ötévente részesülnek vizsgával záruló képzésben. Az előzetes munkavédelmi oktatások mellett, az ismétlődő típusú munkabaleseteket követően a munkavállalók és a kölcsönzött munkaerő rendkívüli munkavédelmi oktatásban részesülnek, amelynek keretében áttekintik a balesetet kiváltó okokat és a megelőzésük módjait is.

Egészségügyi szolgáltatások, egészséges életmódot ösztönző kampányok

A foglalkozás-egészségügyi vizsgálatokon túl is kiemelten kezeljük a munkatársainkat érő rendkívüli pszichés terheléset enyhítő mentális segítségnyújtást. Továbbá mozgásszervi megbetegedésben szenvedő munkavállalóknak minden évben lehetőséget biztosítunk rehabilitációs üdülés igénybevételére.

Egészségügyi szolgáltatásaink mellett 2022-ben számos egészségmegőrzési tudatosító programot biztosítottunk munkatársainknak.



Társadalmi felelősségvállalásunk részeként véradásokat szerveztünk. A Sárkányhajó verseny és a Postás Piknikek helyszínén, valamint a Fehér Bot világnapja alkalmából egészségügyi szűréseket és tanácsadást biztosítottunk.



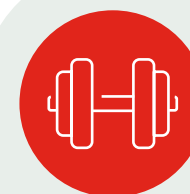
A pandémia miatti kétéves kihagyás után újra lehetőség nyílt részt venni a Nemzeti Átfogó Egészségvédelmi Szűrőprogramban, amelynek keretében - önkéntes részvétellel - több száz munkavállaló kapott átfogó képet az egészségi állapotáról és ismereteket a megelőzés fontosságáról.



A Dohányzásmentes világnap alkalmából 2022. május 31-én központi tájékoztatóban hívtuk fel a figyelmet a dohányzás egészségkárosító hatásaira, illetve leggyakorlati tanácsokat adtunk a leszokáshoz.



A csökkent fűtési intenzitás miatt ősszel az ülőmunkát végző munkavállalók részére készítettünk két gyógytornász által összeállított videós segédletet „ÁTMOZGATÓ IRODAI TORNA MINDENKINEK” címmel. A gyakorlatok az ülőmunka általános egészségügyi kockázataira fókuszálnak, valamint kis helyigénye miatt bármely munkahelyen könnyen elvégezhető a munkaközi szünetekben.



A Magyar Posta Zrt. továbbra is számos sportolási lehetőséget biztosít munkavállalói számára. Az All You Can Move (AYCM) kedvezményes áron megvásárolható sportbérlettel országszerte 800 helyen különböző sport és szabadidős létesítményt látogathatnak meg. Emellett munkatársaink továbbra is csatlakozhatnak a Kelet-Magyarországi (KPSE) és a Dunántúli (DPSE) Postás Sportegyesületekhez, amelyek egész évben tömeg- és családi sportrendezvényeiket szerveznek a postásoknak és családtagjaiknak, támogatva ezzel a rendszeres testmozgást, az egészséges életmódot és az aktív kikapcsolódást.



Munkahelyi balesetek és megbetegedések

A munkabalesetek száma nem változott a 2021. évhez képest, a csökkenő létszám miatt a munkabaleseti ráta viszont emelkedett. Halálos kimenetelű, valamint súlyos sérüléssel járó baleset nem történt 2022-ben.

Munkabalesetek száma és a baleseti ráta alakulása³⁶

	2019	2020	2021	2022
Alkalmazottak				
Összes ledolgozott óra száma	47 596 560	45 643 663	43 625 467	40 797 746
Súlyos balesetek száma	0	2	0	0
Súlyos baleseti ráta – 1 millió munkaórára	-	0,04	-	-
Összes baleset száma	623	592	567	567 ³⁷
Baleseti ráta – 1 millió munkaórára	13,1	13	12,9	13,9
Nem alkalmazottként foglalkoztatott munkavállalók				
Összes ledolgozott óra száma	480 757	653 631	722 016	641 209
Súlyos balesetek száma	0	0	0	0
Súlyos baleseti ráta – 1 millió munkaórára	-	-	-	-
Összes baleset száma	20	9	12	15 ³⁸
Baleseti ráta – 1 millió munkaórára	41,6	13,8	16,6	23,39

³⁶Az adatszolgáltatás a Magyar Posta Zrt. minden munkavállalóját magába foglalta. A táblázat adatai a balesetvizsgálatokon alapulnak.

³⁷Összesen 271 férfi és 296 női alkalmazottat ért baleset 2022-ben.

³⁸Összesen 12 férfi és 3 női munkavállalót ért baleset 2022-ben.

³⁹Az adatszolgáltatás a Magyar Posta Zrt. minden munkavállalóját magába foglalta.

⁴⁰2021-ben jelentésköteles megbetegedés nem történt.

Társaságunknál a munkabalesetekben leggyakrabban érintett munkavállalói csoportok a kézbesítők, valamint a küldeményfeldolgozási és a rakodási területen munkát végzők.

A kivizsgált baleseteknél leggyakrabban előforduló sérülések az alábbiak voltak 2022-ben:

Felületi sérülések

Húzódások, rándulások

Nyílt sebek

Zárt törések

Állatok támadása

2022-ben összesen 76 kutyatámadásos munkabaleset történt. A támadások számának csökkenése ellenére továbbra is a kutyatámadás az egyik legjellemzőbb, postai kézbesítőket érintő munkabaleseti forrás. Minden kutyatámadást és veszélyeztetést jelzünk a helyi önkormányzatoknak a szabályos ebtartás előmozdítása érdekében, a súlyosabb sérüléssel járó támadások esetén pedig rendőrségi feljelentést teszünk. Kézbesítőinknek emellett külön kötelező oktatást tartunk a kutyaharapás okozta balesetek megelőzése érdekében, ahol felhívjuk a figyelmet a helyes magatartási szabályokra és eljárásokra. 2022-ben a hatósági és bírósági határozatok figyelembevételével a kutyatámadás megelőzését szolgáló oktatás tudomásul vételi rendjét is szigorítottuk.

A jelentésköteles foglalkozási megbetegedésekről 2019-ben és 2020-ban egy-egy férfi, 2022-ben egy női munkavállalói³⁹ esetet tartunk nyilván.⁴⁰ A megbetegedések között szerepel a kézi anyagmozgatás miatt keletkező lágyéksérv, valamint a koronavírus miatti megfertőződés. Utóbbi elszigetelt esetet a foglalkozás-egészségügyi főorvosunk bevonásával vitattuk. A hatóság döntésének megtámadására azonban nem volt további jogi eszközünk.

Társaságunk mind a balesetek, mind a foglalkozási megbetegedések tekintetében fokozott figyelmet fordít a megelőzésre és munkavállalóink megfelelő oktatására – technológiai és munkavédelmi vonatkozásban egyaránt – valamint a védőeszközök megfelelő használatára és a Munkavédelmi Szabályzatnak megfelelő ellenőrzésére. Az üzleti kapcsolatokkal összefüggésben speciális veszélyforrás nem azonosítható.

FELELŐSSÉGGEL A KÖRNYEZET IRÁNT

05

5.1 Energiagazdálkodás és levegőtisztaság-védelem 55

5.2 Hulladékgazdálkodás 58





Miért fontos?

A Magyar Posta legjelentősebb környezeti hatásai a szállításból és az épületek energiafogyasztásából fakadnak. Társaságunk ugyanakkor az egyéni közlekedési igények csökkentésével, járatok optimalizálásával hozzájárul a szállításból fakadó környezetterhelés mérsékléséhez. Emellett kiemelt figyelmet fordítunk a jogszabályi kötelezettségek figyelembevételével az üzleti és háttér folyamatok papírintézkedésére. A csomagolás környezeti terhei kapcsán a Magyar Posta befolyása kisebb, mert a kézbesítendő csomagok és levelek csomagolását elsődlegesen az ügyfelek végzik.

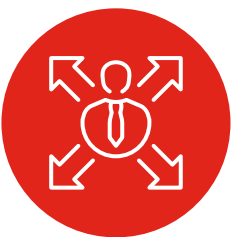
Hozzájárulásunk az ENSZ Fenntartható Fejlődési Céljaihoz



Célok, alapelvek

A Magyar Posta integrált [Minőség-, Környezet és Energiapolitikájában](#) vállal kötelezettséget a környezet megóvása, a környezetszennyezés elkerülése és az ésszerű energiagazdálkodás iránt. A Társaság döntéseiben meghatározó elemként jelenik meg az életciklus-szemlélet, valamint a gazdasági haszon és a környezeti hatás együttes mérlegelése. A Környezetvédelmi Szabályzat deklarálja a környezetvédelmi jogszabályoknak való megfelelést, illetve elkötelezettségünket a környezetvédelmi rendszer hatékony működtetése és folyamatos javítása iránt. Intézkedéseink hatékonyságát az ISO 14001 szabvány Környezetközpontú Irányítási Rendszer célok mentén monitorozzuk. A Társasága jogszabályi előírásokon túl példát kíván mutatni, és felelős vállalként a körforgás gazdaság kialakítását támogatva kiemelten kezeli az ellátási értéklánc minden szakaszában a tevékenységből eredő környezeti terhelés minimalizálását, a környezeti teljesítménye rendszeres visszamérését.

A környezetvédelmi és energiahatékonysági szempontokat a beszerzések és termékfejlesztések során is érvényesítjük. Munkatársainktól elvárjuk, hogy munkavégzésük során óvják a környezetet, ügyeljenek az erőforrások takarékos felhasználására és a megfelelő hulladékkezelésre. Környezettudatos postahely pályázatot hirdetünk meg, valamint rendszeresen tudatosító kampányokat és tájékoztatókat szervezünk érintettjeink számára.



Irányítás

A környezetvédelmi kérdéseket az Egészségvédelmi, Baleset-megelőzési és Környezetvédelmi Osztály kezeli. Az osztály végzi a Társaság környezetvédelmi és klímapolitikai célkitűzéseinek kialakítását és a teljesülés visszamérését, a környezetmenedzsment rendszerének tervezését, szervezését, irányítását és a végrehajtás folyamatos ellenőrzését, a kockázatok rendszeres elemzését és értékelését, a belső környezettudatosság fejlesztését. A végső döntéseket a vezérigazgató hozza meg. A Környezetközpontú Irányítási Rendszer (KIR) a logisztikai területre, illetve a speciális üzemekre és központokra terjed ki.

A Társaság energia-stratégiáját az Infrastruktúra Igazgatóság alakítja ki és valósítja meg, emellett ellátja az Energiagazdálkodási Irányítási Rendszer (EgIR) szakmai működtetését is. A szállításhoz és járműüzemeltetéshez kapcsolódóan a Logisztikai Üzemeltetési Igazgatóság végzi az energetikai feladatok szakmai felügyeletét. Az Energiagazdálkodási Irányítási Rendszer a teljes szervezetre kiterjed, koordinálását a KIR-rel együtt a Minőségmenedzsment Osztály végzi.

A környezettudatos szemlélet átadása már a munkaerőfelvételi eljárás során elindul, hiszen minden új munkavállalónk egy külön kiadványban kap ismereteket, tanácsokat az elsajátítandó és alkalmazandó helyes környezetvédelmi munkahelyi gyakorlatokról és tippeket nyújtani az energiahatékonyság elősegítéséhez. Igyekszünk a környezetvédelmet minél több kommunikációs csatornán és felületen a napi munkavégzési gyakorlat részévé tenni. A környezettudatossággal kapcsolatos képzések során is felhívjuk munkatársaink figyelmét arra, hogy energiahatékonysági ötleteiket e-mailben vagy postai úton eljuttathatják a munkáltatóhoz.



Környezeti célkitűzéseink és eredményeink

Kitűzött célok 2022-re	Célérték	Eredmények	Státusz
Üzemanyagfogyasztásra vetített egységküldemények száma	4,5 db/liter	4,02 ek. db/liter	Nem teljesült
Villamosenergia fogyasztás az előző évhez képest	<=99%	99,23%	Nem teljesült
Földgázfogyasztás az előző évhez képest	<=93%	89,16%	Teljesült
Távhő fogyasztás az előző évhez képest	<=99,5%	88,05%	Teljesült
Szén-dioxid-kibocsátás 2017-hez képest ⁴¹	<=99%	96,27%	Az időarányos cél teljesült
A papíralapú csomagolóanyagok csökkentése az előző évhez képest	-5%	Csomagolópapír: -5,97% Egységdoboz: -8,71%	Megvalósult
Átállás megkezdése a körforgásos gazdaságra	Megvalósult		

⁴¹Célkitűzésünk a piaci alapú számításra vonatkozik és a közvetlen (Scope 1) és a vásárolt energiához kapcsolódó közvetett (Scope 2) szén-dioxid-kibocsátást foglalja magában. 2017-ben a kibocsátás értéke 55 232 tCO₂e volt.

5.1 ENERGIAGAZDÁLKODÁS ÉS LEVEGŐTISZTASÁG-VÉDELEM

A Magyar Posta postahelyeinek működtetéséből, valamint szállítási és kézbesítői tevékenységéből fakadóan nagy energiaigénnyel rendelkezik. Az energiamegtakarítási intézkedések mellett Társaságunk energiaigényét törekszik egyre több megújuló energiaforrás – elsősorban napenergia – felhasználásával fedezni. Társaságunk a villamosenergia-, távhő- és földgázfelhasználás, valamint a gépjárművek használata kapcsán megfogalmaz célkitűzéseket és fejlesztési lehetőségeket, hogy a fosszilis tüzelőanyagokból származó felhasználást mérsékelni tudjuk.

A korábbi tendenciákhoz hasonlóan 2022-ben is tovább bővült az e-kereskedelem, amely által növekedett a gépjárműflotta kiszállításokból származó üzemanyag- és energiafelhasználása. A Posta belső ismeretterjesztő és szemléletformáló programjai és kötelező képzései szintén tudatosítják a munkavállalókban az energiahatékony munkavégzésre vonatkozó elvárást, amely a Magyar Posta energiaigényének csökkentésével kapcsolatos cél elérését támogatja.

Mindemellett telephelyeink energiahatékonsági fejlesztése folyamatos; ez világításkorszerűsítést, telephelyeken lévő kazánok, illetve a légkondicionáló berendezések cseréjét jelenti elsősorban.

A Magyar Posta 2022-ben több energiamegtakarítási beruházást⁴² is megvalósított, többek között:

- kazáncsere, fűtőkorszerűsítés 48 telephelyen
- klímacsere 19 telephelyen
- egyéb, elsősorban villamos hálózat felújítása 47 telephelyen.

Az energiafogyasztást folyamatosan nyomon követjük, törekedve a felesleges használat megelőzésére.

A Magyar Posta energiafelhasználása

Közvetlen energiafelhasználás (GJ)⁴³

	2021	2022	Változás (2021/2022)
Összesen	659 123	625 020	-5,17%
Nem megújuló energiaforrások	632 251	593 990	-6,05%
Gázolaj (ásványi) ⁴⁴	311 831	306 179	-1,81 %
Benzin (ásványi) ⁴⁵	13 674	14 421	5,47%
Földgáz	306 395	273 168	-10,84%
CNG	352	223	-36,65%
Megújuló energiaforrások	26 872	31 030	15,47%
Gázolaj (bio)	21 978	21 579	-1,81 %
Benzin (bio)	980	1 033	5,47%
Tűzifa	3 915	8 973	129,19%

Közvetett energiafelhasználás (GJ)

	2021	2022	Változás (2021/2022)
Összesen	187 746	180 440	-3,89%
Nem megújuló energiaforrások	186 398	179 331	-3,79%
Villamos energia	135 990	134 946	-0,77%
Vásárolt hő	50 408	44 385	-11,95%
Megújuló energiaforrások	1 348	1 109	-17,76%
Napenergia (napkollektorok, napelem)	476	468	-1,66%
Vásárolt hő (termálvíz)	872	641	-26,53%

Az energiafogyasztási adatok pontosak, mérésből származnak. Ahol szükséges volt, a vonatkozó jogszabály, illetve iparági becslések fűtőértékeit használtuk.

A Magyar Posta teljes energiafelhasználása 806 016 GJ volt 2022-ben, amely megközelítőleg 5%-kal kevesebb a korábbi évhez képest. A csökkenést döntően a földgázéstáv hő felhasználásának mérséklődése befolyásolta. A földgázfogyasztás eredményes csökkenéséhez jelentősen hozzájárult az energiaveszélyhelyzet okán a tulajdonosi elvárásnak megfelelően bevezetett belső energiahatékonsági intézkedési csomag.

A vásárolt megújuló energiaforrások használata valamelyest csökkent a korábbi évhez viszonyítva, azonban Társaságunk folyamatosan keresi az alternatív energiaforrások alkalmazását, és a lehetséges műszaki megoldásokat. Az üzemanyagfogyasztáshoz kapcsolódó növekedést elsősorban nem a postai szállítások, hanem a személyi használatához köthető utazások indukálták, amelyek a vírushelyzet visszaszorulásával a pandémia előtti értékeket érték el.

⁴²A Magyar Posta Zrt. Energiahatékonsági éves összefoglaló jelentése (2022.év).
Forrás link: [Energiahatékonsági jelentés 2022 Magyar Posta.pdf](#)

⁴³A megjelenített értékek minden postai telephely adatait tartalmazzák.

⁴⁴A megjelenített értékek tartalmazzák mind a személyi, mind a posta technológiai utakat.

⁴⁵A megjelenített értékek tartalmazzák mind a személyi, mind a posta technológiai utakat.

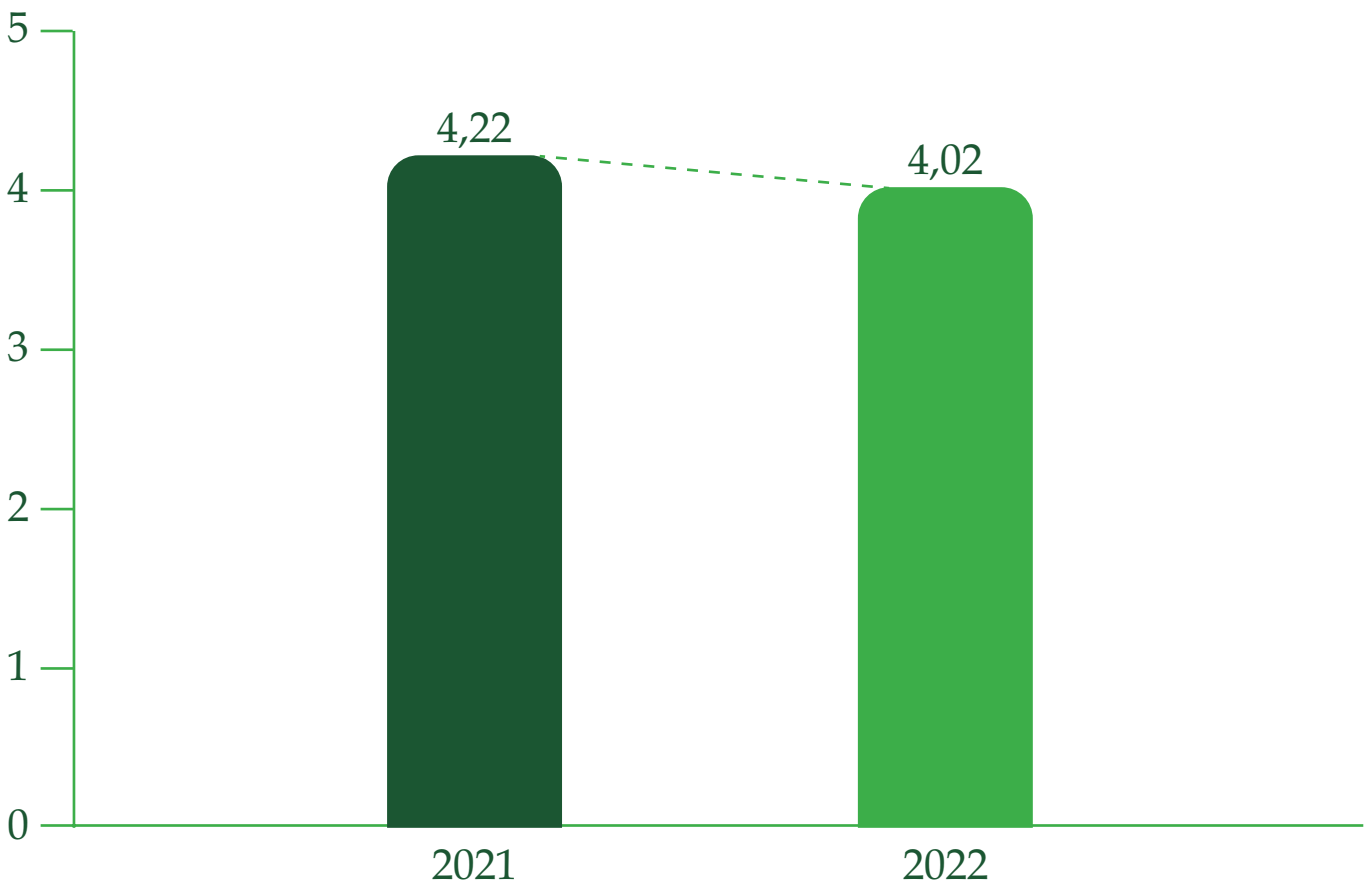
Energiaintenziás

A Magyar Posta energiafelhasználása 42%-ban⁴⁶ a szállítási folyamatokban realizálódik. Ennek megfelelően fontos, hogy Társaságunk energiafogyasztásának egyik jelentős forrását, a járművek beszerzését és azok energiahatékony működését folyamatosan nyomon kövessük és fejlesszük. A beszerzéseknél ezért kiemelt szempont a minél kevésbé környezetterhelő, biztonságos eszközök kiválasztása, az üzemeltetésben pedig a szervizelések, javítások megfelelő színvonalú elvégzése. Mindezek mellett az eco-driving alkalmazásának széleskörű terjesztése és a járatszervezés optimalizálása is folyamatosan napirenden van Társaságunknál.

Az elektromos meghajtású kézbesítőeszközök állománya 2022-ben 43 darab N1 kategóriájú elektromos személygépjárműből, valamint 249 darab három kerekű elektromos segédmotorkerékpárból állt, amelyet saját állományban, valamint tartós bérlet útján tartjuk fennt. A járművek töltése minden esetben saját vagy bérelt telephelyen történik.

A szállításhoz kapcsolódó energiaintenzitás mutatójának egy meghatározó szempont annak érdekében, hogy a gépjárművekhez kapcsolódó energiafelhasználást csökkenteni tudjuk. Különös tekintettel arra, hogy a tavalyi évhez képest 2022-ben kevesebb volt az egy liter üzemanyagra jutó egységküldeményszám.

Üzemanyagfogyasztásra vetített egységküldemények mennyisége (ek. db/liter)⁴⁷



Üvegházhatású gázok (ÜHG) kibocsátása

A Magyar Posta épületeinek fenntartása és szállítótevékenysége ma még elsősorban fosszilis energiaforrásokra épül, így az ebből származó ÜHG kibocsátás mérséklésére kiemelt figyelmet fordítunk. Az energiahatékonysági beruházások, törekvések és célkitűzések hozzájárulnak a közvetlen (Scope 1) és a vásárolt energiához kapcsolódó közvetett (Scope 2) kibocsátások csökkentéséhez. Társaságunknál jelenleg nem áll rendelkezésre adat a szervezet közvetlen működésén kívüli energiafogyasztásról és kapcsolódó Scope 3 szintű kibocsátásról, azonban felmérésének és jelentésének bevezetése a jövőben hozzájárulhat a Magyar Posta transzparens nem-pénzügyi közzétételeinek fejlesztéséhez.



Társaságunk 2020-ban kitűzött hosszú távú célja, hogy 2030-ra 18,1%-kal mérsékeljük bruttó ÜHG kibocsátásunkat a 2017-es bázisévhez képest.

A munkavállalói ismeretterjesztés folytatásával és elmélyítésével a Magyar Posta olyan vállalati közeg kialakításán dolgozik, ahol a gazdasági fenntarthatóság mellett a környezet- és klímatudatos működtetés is fontos elemét képezi a mindennapi munkavégzésnek és hosszútávú fejlesztési céloknak.

Az ÜHG kibocsátást negyedévente mérjük és szerepet vállalva a klímaváltozás elleni küzdelemben célértéket, valamint határidős kibocsátás-csökkentő vállalásokat határozzunk meg.



⁴⁶A Magyar Posta Zrt. Energiahatékonysági éves összefoglaló jelentése (2022.év). Forrás link: [Energiahatekonysagi_jelentes_2022_Magyar_Posta.pdf](#)

⁴⁷Egy liter üzemanyagra vetítve, amely kizárólag a posta technológiai utazásokhoz kapcsolódik.



ÜHG kibocsátás a Magyar Postánál

Társaságunk ÜHG kibocsátása némileg mérséklődött⁴⁸ a 2021-es évhez képest⁴⁹. A csökkenés - az energiafogyasztásunk mérséklésén túl, - a folyamatos energiahatékonysági intézkedéseinknek is köszönhető. A biogén kibocsátás 1 746 tonna CO₂e volt 2022-ben.

A Magyar Posta Scope 1 és Scope 2 szerinti ÜHG kibocsátása (tCO₂e)

	2017 bázis	2021	2022	2030 célérték	Változás 2022-2021
Scope 1	39 173	41 147	38 865	n/a	-5,55%
Scope 2 – piaci alapú	16 059	12 210	14 306	n/a	17,16%
Scope 2 – lokáció alapú	n/a	12 388	13 033	n/a	5,2%
Scope 1 + 2 – piaci alapú	55 232	53 357	53 170	45 235	-0,35%
Scope 1 + 2 – lokáció alapú	n/a	53 535	51 898	n/a	-3,06%

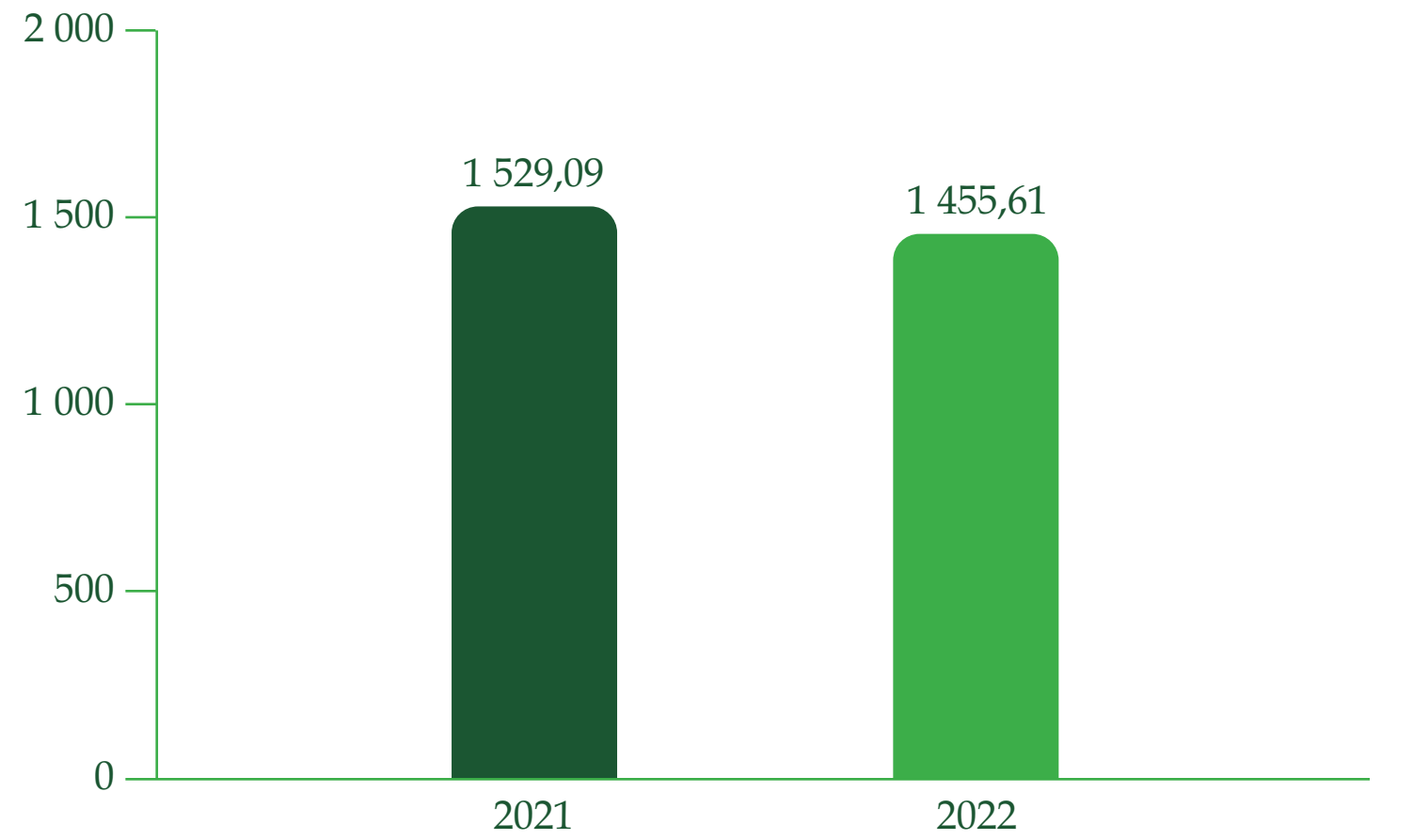
A 2030-as célérték a bruttó ÜHG kibocsátásunk 2017-es bázisévhez képesti 18,1 %-os csökkenését jelenti, amely a piaci alapú számításra vonatkozik és a közvetlen (Scope 1) és a vásárolt energiához kapcsolódó közvetett (Scope 2) szén-dioxid-kibocsátást foglalja magában.

A 2021-es évhez viszonyítva a közvetlen kibocsátás körülbelül 5%-kal csökkent, amely háttérében jellemzően a földgázhasználat mérséklődése állt, habár a gépjárművek által felhasznált üzemanyagokhoz kapcsolódó károsanyag-kibocsátás kisebb mértékű növekedése is megfigyelhető volt.

Az energiahatékonysági intézkedések eredményeként megvalósuló kibocsátás-csökkentés kalkulációjára a metodika kialakítása folyamatban van, terveink szerint az elkövetkező 3 éven belül dolgozzuk ki.

A mindennapi munkavégzéshez használt személygépkocsiknak a logisztikai járművekhez képest lényegesen kisebb környezeti hatása van. A személygépjárművek leányvállalatunk tulajdonát képezik, a Társaság bérlieket. Az egységküldeményre jutó kibocsátásunk⁵⁰ csökkent a korábbi évhez képest, azonban Társaságunk továbbra is különös figyelmet fordít a logisztikai folyamatok optimalizálására és a megfelelő, kevesebb károsanyag-kibocsátással rendelkező járművek beszerzésére.

Üzemanyagfogyasztásra vetített egységküldemény mennyiséghez kapcsolódó ÜHG kibocsátás (ek.db/tCO₂e)



⁴⁸Az üvegházhatású gázok csökkenésbe a szén-dioxid-kibocsátás megváltását (offset) nem számítjuk bele.

⁴⁹Az üvegházhatású gázok (ÜHG) közül csak a szén-dioxid-kibocsátás került figyelembevételre, kivéve a légkondicionálókhoz kapcsolódó kibocsátásoknál, amely CO₂-egyenértéken valamennyi ÜHG-re kiterjed. A kibocsátási tényezők jogszabályokból, hivatalos adatokból és iparági szervezetek adatszolgáltatásából származnak. A GWP értékek az IPCC 4. Értékelési jelentése alapján kerültek kiszámításra.

⁵⁰Az üzemanyagfogyasztáshoz kapcsolódó kibocsátások számításánál kizárólag a posta technológiai utazásokat vettük figyelembe.

5.2 HULLADÉKGAZDÁLKODÁS

A Magyar Posta integrált Minőség-, környezet- és energiapolitikájában kötelezettséget vállal a környezet megóvására és a környezetszennyezés elkerülésére. Felelős vállalként törekszünk a tevékenységünk során keletkező hulladék mennyiségének minimalizálására, valamint a körforgásos hulladékgazdálkodás szempontjainak figyelembevételére.

Elsődleges célunk a hulladékkeletkezés megelőzése. Ennek egyik módja a szolgáltatásokhoz és a működéshez felhasznált csomagolóanyagaink (pl. papír, kartondoboz, műanyag tasak) újrahasznosítása, amivel nem csak a környezeti terhelést csökkentjük, de a beszerzés és hulladékkezelés költségeit is mérsékeljük. Hosszabb távon - mivel a legnagyobb keletkező hulladékmennyiség a papírfelhasználásból ered - a digitalizáció fejlesztése szolgál a keletkezett hulladék mennyiségének minimalizálására. A digitális megoldások a papírhasználat csökkentése mellett javítanak a működési és szolgáltatási folyamatok hatékonyságán, elérhetőségén. A hulladék mennyiségének csökkenését célzó intézkedések nyomon követése az ISO 14001 szabvány szerinti Környezetirányítási rendszer segítségével történik.

A Magyar Posta működése során 2022-ben 1 639 tonna szelektíven gyűjtött hulladék keletkezett⁵¹, melynek 99%-a nem veszélyes hulladék (pl. papír, fém, elektronikai hulladékegy része). A veszélyes hulladékmennyiségének nagy részét az abszorbensek, felitató anyagok, valamint a tonerek és festékpatronok adták. A Társaság a Környezetvédelmi Szabályzatában leírtak szerint gyűjti és szelektálja a keletkező hulladékot. A veszélyes hulladékok esetén kiemelt figyelmet fordít a környezetszennyezés megelőzését biztosító gyűjtésre, tárolásra. A hulladékok nyilvántartását a jogszabályi elvárásoknak megfelelően végezzük - a kommunális hulladékon kívül - a keletkezett mennyiségeket pontosan nyomon követhetőek.

⁵¹A kézbesítésre kerülő küldemények csomagolóanyagából keletkező hulladék nem a Magyar Posta hulladékát jelenti. Mennyiségére vonatkozóan nem rendelkezünk becsléssel.

2022-ben a keletkezett hulladék közel 86%-át adtuk át újrahasznosításra, a fennmaradó rész pedig ártalmatlanításra⁵² került. A keletkező hulladékainkat csak megfelelő környezetvédelmi engedélyekkel rendelkező szolgáltató partnereknek adjuk át, akiknek tevékenységét telephelyi bejárások során ellenőrizzük. Valamennyi hulladékfajta hasznosítása és ártalmatlanítása külső helyszínen történik.

A kézbesítendő csomagok és levelek csomagolását elsődlegesen az ügyfelek végzik, így ennek környezeti terheivel kapcsolatos felelősség sem Társaságunknál jelenik meg.

2022-ben keletkezett, hasznosított, és ártalmatlanított hulladék mennyisége fajtánként

	Keletkezett hulladék	Hasznosított hulladék	Ártalmatlanított hulladék
Veszélyes hulladék (t)	17	1	16
Tonerek, festékpatronok	6	0	6
Abszorbensek, felitató anyagok	7	0	7
Elemek, akkumulátorok	1	1	0
Egyéb hulladék	3	0	3
Nem veszélyes hulladék (t)	9 712	1 405	8 307
Elektronikai	67	67	0
Papír, papír csomagolás	1 195	1 195	0
Fémek	39	39	0
Egyéb hulladék	320	104	216
Kommunális hulladék	8 091	0	8 091
Összesen (t)	9 729	1 406	8 323

⁵²A kommunális hulladék ártalmatlanítása hulladéklerakó udvarra szállítással történik. A további feldolgozásról (mint égetés vagy egyéb módszerek) információval nem rendelkezünk.

Hasznosított hulladék mennyisége a hasznosítási művelet szerint (2020-22)

	2020	2021	2022
Veszélyes hulladék (t)	3	3	1
Egyéb ártalmatlanítási műveletek	3	3	1
Nem veszélyes hulladék (t)	1 710	1 633	1 406
Egyéb ártalmatlanítási műveletek	1 710	1 633	1 406
Összes hasznosított hulladék (t)	1 713	1 636	1 407

Ártalmatlanításra átadott hulladék mennyisége az ártalmatlanítási művelet szerint (2020-22)

	2020	2021	2022
Veszélyes hulladék (t)	18	21	16
Égetés (energia-visszanyeréssel)	0,4	0,6	0,4
Hulladéklerakás	15	17	15
Egyéb ártalmatlanítási műveletek	3	3	1
Nem veszélyes hulladék (t)	8 197	8 291	8 308
Égetés (energia-visszanyeréssel)	0,5	0,3	0,2
Hulladéklerakás	8 196	8 291	8 156
Egyéb ártalmatlanítási műveletek	0	0	152
Összes ártalmatlanított hulladék (t)	8 215	8 312	8 324

FELELŐS ÜZLETI MAGATARTÁS

06

6.1 Compliance (jogszabályoknak való megfelelés és etikus működés)	61
6.2 Ügyfeleink adatainak védelme	63
6.3 Gazdasági teljesítmény	65
6.4 Adományozás és szponzoráció, közérdekű programok támogatása	67
6.5 Beszerzés	70





Miért fontos?

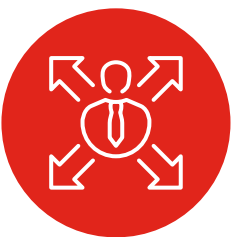
Jelentős közbizalmat élvező, a hazai lakosság számára több mint 150 éve közérdekű szolgáltatásokat nyújtó, és köztulajdonban lévő társaságként még inkább felelősségünk a tisztességes, átlátható, jogszerű és pénzügyileg hatékony, nem pazarló működés és az elszámoltathatóság biztosítása. Ügyfeink a magas színvonalú szolgáltatások mellett jogosan várják el a fogyasztói érdekek, valamint a személyes adatok védelmét is. A Magyar Posta a társadalomban betöltött szerepéhez és gazdasági lehetőségeihez mérten vállal szerepet a helyi közösség erősítésében. Adományaink és szponzorációnk segítségével is kapcsolódunk az ENSZ Fenntartható fejlődési céljaihoz.



Célok, alapelvek

Elköteleztünk vagyunk, hogy megfeleljünk a mindenkor hatályos jogszabályi és belső előírásoknak, etikai elvárásoknak, követett értékeknek, és e megfelelés, érték alapú működés elvárt minden vezetőnkől, munkavállalónktól, a szolgáltatások ellátásában közreműködő partnerünktől, valamint beszállítónktól is. A teljes értékláncban elvárt etikai elvek és magatartási szabályok rendszerét az Etikai Kódex fogalmazza meg.

A belénk vetett bizalmat a Magyar Posta Zrt. társadalmi szerepvállalás formájában viszonzozza, amelynek kereteit a Támogatási, Adományozási és Szponzorációs Politika fekteti le. Adományozásainkban és szponzorációnkban törekszünk arra, hogy hozzájáruljunk a jó ügyekhez; illetőleg partnereinket, ügyfeleinket is ösztönözzük a társadalmi célok elérésének támogatására.



Irányítás

A normatív irányítás rendjét és eszközeit, a döntési szinteket és feladatkompetenciákat, a különböző testületi munkaszervezetek hatásköreit a Szervezeti és Működési Szabályzat határozza meg. A Társaság szabályozási rendszere komplex, a vállalat méretéhez és tevékenységeinek összetettségéhez igazodó, a tevékenységének teljes körét és a szervezet minden szintjét lefedi, támogatja az egymáshoz kapcsolódó folyamatok végrehajtását, elősegíti az eredményes munkavégzéshez szükséges információk áramlását, megteremti az elszámoltathatóság feltételeit.

Az Etikai Kódex mellett a szabályos működés másik alappillére a Megfelelőségi Politika, amely meghatározza a megfelelés-biztosítási és a megfelelés-támogatási funkciók szerepét, illetve a megfeleléségi kockázatok kezelését. A megfelelést ernyő-szervezetként a Compliance Osztály koordinálja. A megfelelési felelős vezető évente legalább egyszer jelentést készít a felsővezetés, az Igazgatóság és a Felügyelőbizottság számára. A Jogi Igazgatóság alapvető feladata, hogy biztosítsa a jogszerű társasági működés keretfeltételeit. E feladat megvalósítása érdekében a Jogi Igazgatóság egyes szervezeti egységei – kompetenciáik alapján – részben előkészítik, illetve véleményezik a Magyar Posta Zrt. szerződéseit, belső szabályozásait, vezető testületi előterjesztéseit.



6.1 COMPLIANCE (JOGSZABÁLYOKNAK VALÓ MEGFELELÉS ÉS ETIKUS MŰKÖDÉS)

A Magyar Posta kiemelt célja megfelelni a rá, illetve tevékenységére vonatkozó hatályos szabályozásoknak. A megfelelésnek köszönhetően a jövőben tovább fokozódhat az emberek Társaságunkba vetett bizalma, valamint erősödhetnek társadalmi kapcsolataink. A Társaság tisztában van azzal, hogy nem-megfelelés esetében potenciális negatív hatásként az eredményesség csökkenése és a Társaság iránti bizalom visszaesése, reputációs veszteség merülhet fel.

Környezetvédelmi beruházásaink és fejlesztéseink elősegítik tevékenységeinkből származó környezetterhelés csökkentését. Környezetvédelmi megfelelőségünk további erősítésére részt veszünk a jövő társadalmi programjainak és céljainak megvalósításában. Munkavállalóink a környezetvédelemmel kapcsolatos képzéseinknek köszönhetően nagyobb figyelmet fordítanak a környezet védelmére, több területen is környezettudatosabbak lehetnek a jövőben, valamint a megszerzett tudást átadhatják másoknak is.

A megfelelés biztosítási és támogató (compliance) funkció független a Társaság üzleti tevékenységeitől és üzleti funkcióitól, illetve a további kockázatkezelésben eljáró és kontrollfunkciót betöltő szervezeti egységektől. Működésének kereteit a Compliance Szabályzat tartalmazza, amelyet 2022-ben aktualizáltunk. A Compliance Osztály koordinációja mellett, a Társaság szerteágazó tevékenysége miatt, a megfelelési funkció ellátásában több terület működik közre.

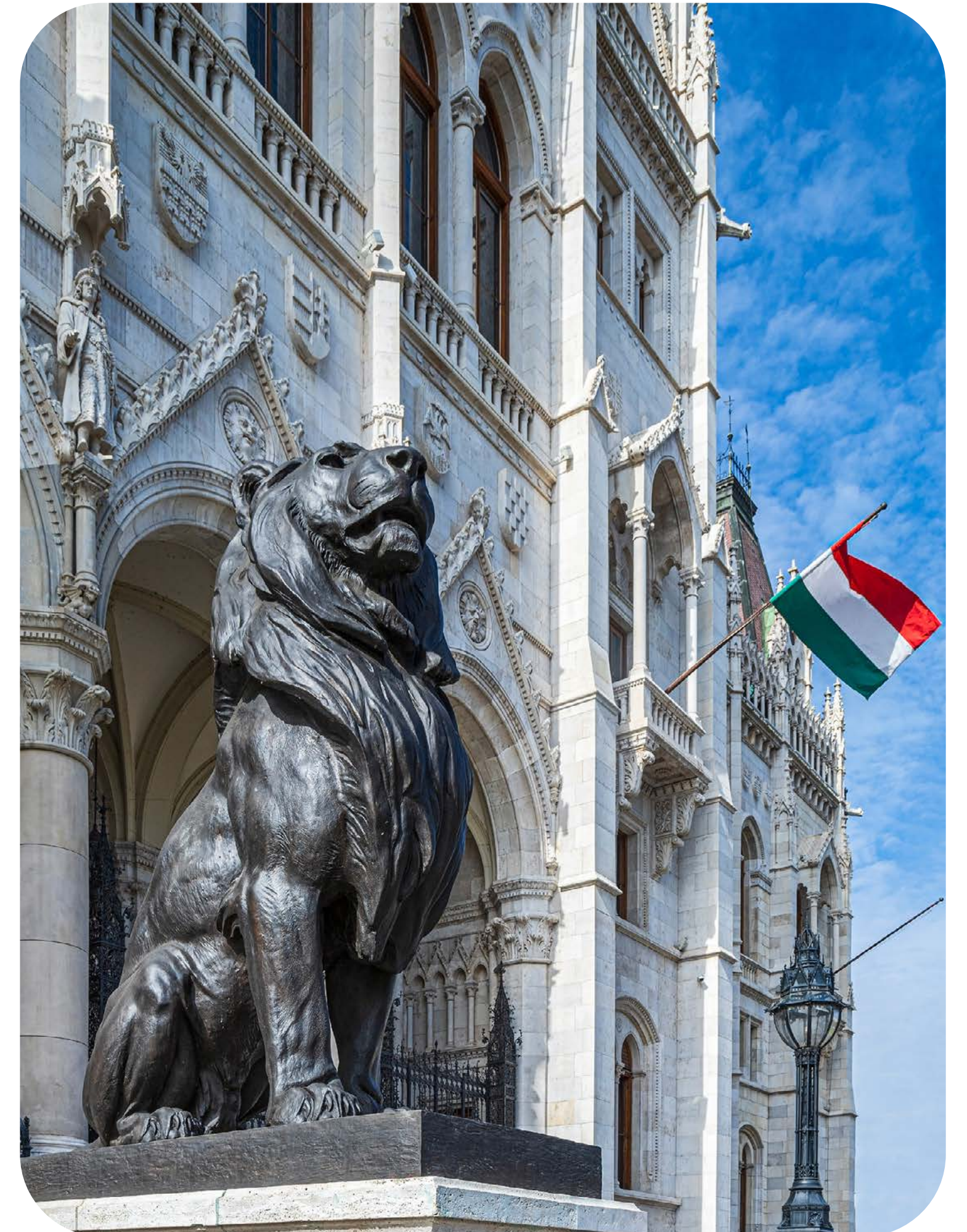
Megfeleléségi Politikánkban is rögzített cél és elvárás a releváns, hatályos jogszabályoknak, hatósági elvárásoknak történő megfelelés. A vonatkozó Politikánk célja annak bemutatása, hogy Társaságunk hogyan határozza meg a megfelelés biztosítását, és a megfelelést támogató funkciók szerepét, valamint az ezzel kapcsolatos megfelelési kockázatok kezelését. A Megfeleléségi Politika a vezérigazgatói utasítás formájában kiadott Compliance Szabályzat melléklete, amely minden munkavállaló számára elérhető. Minden belső szabályozás és előírás megalkotásánál figyelembe vesszük a jogszabályi elvárásokat, biztosítva ezzel a Politikában foglalt elvárások, kompetenciák és elvek érvényesítését.

Szerződéses kapcsolataink, szerződéskötési folyamataink a felelős üzletmenetre vonatkozó elvárásoknak megfelelően kerültek kialakításra. A megfelelés szintjét figyelemfelhívó kampányokkal, tájékoztatókkal, a jövőben belső oktatásokkal biztosítjuk.

A Társaságnál működő megfelelésért felelős szervezeti egység meghatározott kompetenciái körében segítséget nyújt az üzletpolitikák implementálásához, a vezetői döntések meghozatalához a jogszabály, felügyeleti, hatósági elvárások nyomán, azoknak megfelelően.

A Compliance terület rendszeres ellenőrzésekkel biztosítja, hogy a folyamatok gazdái és végrehajtói megfelelő mélységben ismerjék az elvárt gyakorlatot, a felelős üzleti politikák körét és alkalmazásának módját. A jogszabályi megfelelést célzott belső vizsgálatokkal és ellenőrzésekkel, valamint a belső szabályozások és megkötendő szerződések véleményezésével mérjük, amelybe szükség szerint bevonjuk a belső kontrollfunkciót biztosító további szervezeti egységeket. A Társaság jogszabályi megfelelése jónak mondható, kritikus megfelelési hiányosság nem került megállapításra. A megfelelés szintjének növelését célzott oktatásokkal és tudásszint-méréssel is segítjük. A Társaság jogos üzleti érdekeit, biztonságát, jó hírnevét veszélyeztető tevékenységet végző munkavállaló ösztönző-juttatása csökkenthető, illőleg az arányosság elvét betartva munkajogi és/vagy büntetőjogi következményeket is maga után vonhat az ilyen magatartás. Megfelelési vezetőnk és a Compliance Officer többszintű jelentési formában számol be a Társaságnál jogszabályi kötelezettség és előírás alapján kialakított belső kontrollrendszer működéséről és a megfelelési funkciókról a felsővezetésnek. 2022-ben a Megfelelési vezető jelentésében a megfelelési funkciót érintően 5 kockázatot tárt jelentésében a Társaság Felügyelőbizottsága elé, melyek közül a legtöbb a társasági információáramlási hiányra vonatkozott.

A feltárt kockázatok kapcsán a megfelelési vezető intézkedési tervet készített, és jelentésével együtt, annak részeként bemutatta azokat. Az intézkedési tervben meghatározottak szerint a releváns társasági folyamatok ennek megfelelően átalakultak és kiegészültek.





Korrupció megelőzése

Alapelveink között szerepel a korrupció kiküszöbölése, amely hozzájárul mind a társasági, mind a társadalmi szintű korrupció csökkentéséhez. Erre irányuló tevékenységeink által megelőzésre kerülnek a különböző visszaélések, növekszik a hozzájárulás a vagyon védelméhez, valamint erősödik az átlátható, transzparens működés. A jogszabályok betartása értékközösséget teremt Társaságunkon belül és segíti a tiszta, etikus működését. Antikorrupciós oktatásunknak köszönhetően a munkavállalók felelősségvállalása is nő. A belső ellenőrzési funkció szabályszerűen kiépített, működtetése folyamatos és a tulajdonosi elvárásokkal összhangolt.

A visszaélések kapcsán a zéró tolerancia elvét alkalmazzuk. Olyan belső kontrollrendszert alakítottunk ki és működtetünk, amely minden egyes tevékenységi kör esetében alkalmas az etikai értékek és integritás tényleges érvényesítésének biztosítására, valamint a korrupció és a visszaélések hatékony megelőzésére, feltárására. Egymástól elkülönülten, de egymást támogatva, erőforráshatékonyan (a redundanciákat elkerülve) működnek a belső kontroll funkciók, védelmi vonalak. Az integritáskontroll alapvetően a vezetőség feladata, de ennek keretein belül valamennyi munkavállalónk és szakterületünk felelős a saját tevékenységét vagy folyamatait érintő korrupciós kockázatok felismeréséért, értékeléséért és a szükséges kockázatcsökkentő lépések végrehajtásáért. Társaságunknál leginkább a beszerzések területén azonosíthatók lehetséges korrupciós kockázatok, de kockázati szempontból a kontroll a teljes társasági működésre kiterjed. Kontrollkörnyezetünk éves szinten felmérésre kerül, és jelentés készül belőle, valamint a beszerzési eljárásokban érintetteknek vagyony nyilatkozási kötelezettsége van.

A Beszerzési Szabályzat, a Megfelelőségi, a Kockázatkezelési és a Biztonsági Politika jelöli ki azokat az alapelveket, amelyek a jogszerű, kockázattudatos, toleráns, tisztességes vállalati működést megalapozzák és a vállalaton belül egyfajta értékközösséget teremtenek, figyelembe véve a vonatkozó jogszabályokat, ajánlásokat, tulajdonosi és társadalmi elvárásokat, valamint a piaci legjobb gyakorlatokat. Az ajándékok, egyéb előnyök elfogadásának korlátait és a korrupció tilalmát az [Etikai Kódex](#) is rögzíti. A Kódex tervezett felülvizsgálata megtörtént, kiadása, valamint az ehhez kapcsolódó érzékenyítő kampány és oktatás 2023-ban valósul meg. Valamennyi munkavállalónak meg kell ismernie a Kódex tartalmát, a partnerek esetében a szerződésekben kötelezettségként kerül megfogalmazásra, hogy megismerik, és magukra kötelezőnek ismerik el az Etikai Kódexet.

A vezérigazgató évente a Compliance terület által koordinált és összeállított felmérés alapján a belső kontrollrendszert értékelő vezetői nyilatkozatot tesz, amelyet a Felügyelőbizottság fogad el. Az Igazgatóság (legfőbb irányító testület) tagjai közül 6 személy (tagok 100 %-a) felé kommunikáltuk a korrupció ellenes politikánkat 2022-ben. Társaságunknál „négy szem” elvű ellenőrzési és önellenőrzési mechanizmusok működnek, valamint szabályszegés esetére szankciókat alkalmazunk. A kockázatok azonosítása, elemzése, értékelése önértékeléssel és kulcskockázati mutatók kialakításával történik. Társaságunk részt vesz az Állami Számvevőszék integritás kérdőívének kitöltésében és a kapcsolódó adatszolgáltatásban.

2022-ben, az előző évekhez hasonlóan, nem tártunk fel korrupciós incidenst és a visszaélés bejelentő vonalon sem jelentettek be ilyen tárgyú incidens-gyanút.

Hatósági és egyéb jogi eljárások

Társaságunknál tevékenységünk komplexitásából és kiterjedtségéből adódóan rendszeresen zajlanak felügyeleti ellenőrzések, illetve vizsgálatok. 2022-ben nem került sor jelentős mértékű (az árbevétel 0,5-1 %-át meghaladó) bírság kiszabására és kifizetésére.

2022-ben 10 darab eset kapcsolódott a fogyasztóvédelmi szabályok megsértéséhez, visszajelzés hiányában azonban ezen esetek lezárásra kerültek. Kormányhivatali panaszos eljárás nem volt. Összesen 73 felügyeleti eljárást kezdeményezett a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság, azonban ezek közül összesen 1 darab panaszügy alakult bírósági eljárássá. 3 darab adóügyi eljárás indult Társaságunkkal szemben, amelyből 1 eset zárult 25 ezer forintos bírsággal.

Versenyellenes magatartás kiküszöbölése

Kiemelt figyelmet fordítunk a jogszabályok betartására és a tiszta verseny biztosítására, melynek köszönhetően biztosított a hazai vállalatok működésének támogatása Társaságunk szolgáltatásain keresztül, mindamellett, hogy növeljük a bizalmat az üzleti közösségben.

Versenyjogi, tröszt és monopólium-ellenes szabályok megsértésével kapcsolatos eljárás nem indult a Társasággal szemben és folyamatban sem volt ilyen ügy.

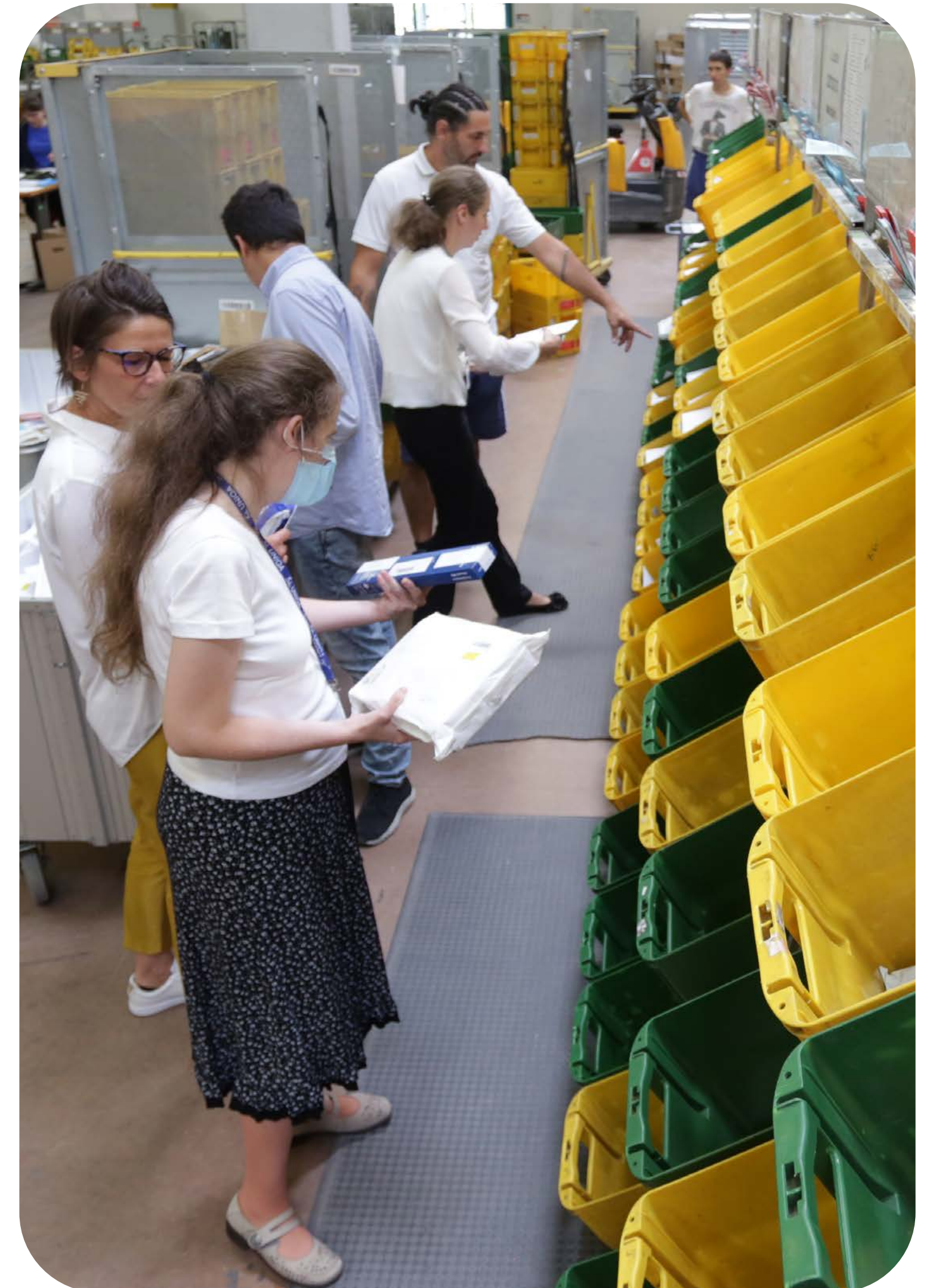
6.2 ÜGYFELEINK ADATAINAK VÉDELME

Az adathalász bűnözők – Társaságunk közismertségét és közszolgáltatói imidzsét kihasználva – 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, Black Friday) dőmpingszerűek a támadáskampányok. Felelős szolgáltatóként Társaságunk évek óta aktív szerepet vállal az adathalász bűncselekmények megelőzésében, a tudatosság erősítésében. Az áldozattá válás kockázatának csökkentése érdekében rendszeresen teszünk közzé figyelmeztetéseket, együttműködünk hivatalos szervekkel és több csatornán folyamatosan edukáljuk a lakosságot, köztük a posta.hu hivatalos weboldalon és a közösségi médiában is.

Honlapunk főoldalán folyamatosan elérhető az aktuális biztonsági riasztás a legújabb adathalász módszerekről, ismérvekről és ellenőrzési lehetőségekről:

A riasztás tartalmát akkor frissítjük, ha újabb típusú adathalász módszerek jutnak a tudomásunkra. A frissített felhívásunkat, rendszeresen közli valamely országos médium, amit a többi médium is gyorsan átvesz, így ez az intenzív médiajelenlét hozzájárul ahhoz, hogy a figyelemfelhívásaink a legszélesebb körhöz eljussanak. Társadalmi szempontból az adathalászat megelőzése érdekében indított edukációs akcióink hozzájárulnak a munkavállalók és az ügyfelek tudatosságának erősítéséhez, ezáltal az adatok védelméhez. A vállalatirányítási tevékenységeink szintén pozitívan hatnak mind az üzleti partnerek bizalmára, mind pedig a vevők biztonságára, valamint erősítik az információk védelmét. Összességében mindez hozzájárulhat ahhoz, hogy csökkenjen az adathalászat áldozatainak a száma és növekedjen a társadalom Magyar Postába vetett bizalma.

Kiemelt figyelmet fordítottunk a munkavállalók és a lakosság edukációjára az „unokázós” csalások felismerése és elkerülése tárgyában is: az ORFK-valegyeztetett plakátokat helyeztünk ki a postahelyeken, biztonsági figyelmeztetéseket adtunk ki a honlapon és a közösségi oldalakon, továbbá ismeretterjesztő cikkeket tettünk közzé a témában „A mi Postánk” belső magazinban. Emellett az „unokázós” csalási kísérletek megakadályozásában eredményes munkavállalókat postabiztonsági elismerésben részesítette a biztonsági főigazgató.



Szabályozás

Társaságunk elkötelezett ügyfeink személyes adatainak védelme iránt, amit a honlapon is nyilvánosan elérhető [Belső Adatvédelmi Szabályzat](#), valamint az [Adatkezelési Tájékoztató](#) is demonstrál az érintettek felé.

Az online tájékoztató reszponzív kialakítása az olvasására használt eszközhöz igazodik, kontrasztos nézete a gyengénlátók számára, a felolvasó szoftverrel való felolvashatóság a vak személyek számára is lehetővé teszi megismerését. A tájékoztatónkat továbbá úgy strukturáljuk, hogy az egyes szolgáltatásokhoz, tevékenységekhez tartozó adatkezelések körülményeit külön fejezetekben ismertetjük, ugyanis meggyőződésünk, hogy az érintettek nem adatkezelésekért jönnek be hozzánk, hanem szolgáltatásokért, így számukra is könnyebben érthető és áttekinthető egy, a Társaságunkkal fennálló kapcsolatuk, az általuk igénybe vett szolgáltatás szerint strukturált tájékoztatás.

2022-ben is aktualizáltuk Adatkezelési Tájékoztatónkat, hogy az érintettek megfelelően tudjanak tájékozódni személyes adataik kezelésének körülményeiről. A tájékoztatás módosítását 2021-es évben történt kivezetését követő 18 hónapos adatörzési idő lejárta, és ezzel az adatkezelés megszűnése; a postai szolgáltatásokról szóló 2012. évi CLIX. törvény küldeményátvételle, valamint az adatok megőrzésére vonatkozó szabályainak módosulása; illetve az adatfeldolgozók személyében bekövetkezett változások tették indokolttá.

A bevezetett új adatkezelésekhez, így például csomagküldemény kézbesítésével kapcsolatos elégedettségi kérdőívének kiküldéséhez a jogszabályi elvárásoknak megfelelően külön adatkezelési tájékoztatókat is közzétettünk az érintettek számára az átláthatóság biztosítása érdekében. Az adatkezelési tájékoztatásokat az adatkezelés jellegére figyelemmel azokon a csatornákon tesszük elérhetővé, ahol a legkönnyebb a hozzáférés a számukra releváns tartalomhoz, vagyis a postahelyen igénybe vehető szolgáltatásokkal kapcsolatos adatkezelésekről a tájékoztatást elérhetővé tesszük a postahelyeken, az elektronikus szolgáltatásokhoz, tevékenységekhez kapcsolódó adatkezelésekről pedig – a postahelyen elérhető szolgáltatásokkal együtt – ügyfeink számára közvetlenül hozzáférhetően és Társaságunk honlapján is tájékoztatást adunk.

A személyes adataik védelme érdekében az érintettek maguk is sokat tehetnek, ezért külön felhívjuk ügyfeink figyelmét ennek fontosságára. Nemcsak az érintettekkel fennálló közvetlen kapcsolatainkban, hanem üzleti kapcsolatainkban is megköveteljük az adatkezelésünkben közreműködő partnereinktől a személyes adatok védelmét.

Adatvédelmi szervezetrendszer

Az adatvédelmi szempontok üzleti folyamatokban való érvényesítése érdekében adatvédelmi tisztviselőt foglalkoztatunk, valamint továbbra is működtetjük a teljes szervezetünket átfogó Adatvédelmi Megbízotti Hálózatot. A Hálózatot minden szervezeti egységünknel az adott egység működését jól ismerő, és emellett adatvédelmi szemlélettel is felvértezett kollégák alkotják. Ők kapcsolattartóként működnek az adatvédelmi tisztviselő és a szervezeti egység között, valamint biztosítják az adatvédelmi szemlélet érvényesítését az üzleti koncepciók és tervek kidolgozásában.

Az adatvédelmi tisztviselő tevékenységéről évente beszámol a Magyar Posta Igazgatóságának és Felügyelőbizottságának.

Képzés

Az adatvédelem kulcsa, hogy az adatokkal dolgozók tudatosan figyeljenek az adatvédelmi szempontokra, követelményekre, ezért munkavállalóink minden évben, így 2022-ben is kötelező adatvédelmi oktatásban részesültek. Az oktatási anyagot e-learning vagy papír alapú tananyag formájában juttattuk el valamennyi munkavállalónkhoz, vak és gyengén látó kollégáink részére felolvasó szoftverrel olvasható formában. Az oktatás vizsgával zárult minden résztvevő számára.

Az adatvédelmi követelmények tudatosítását, a napi munkavégzésbe való beépítését szolgálja továbbá, hogy az adatvédelmi tisztviselő specializáltan is oktatja szervezeti egységeinket a tevékenységükhöz kapcsolódó adatvédelmi szempontokról, tapasztalatokról. 2022-ben is sor került ilyen oktatásra, például az ügyfélszolgálati feladatokat ellátó munkavállalók esetében.

Adatvédelmi esetek

2022-ben nem tettünk adatvédelmi incidensről bejelentést a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóságnak (NAIH).

A NAIH 2022-ben nem indított olyan hatósági ügyet Társaságunkkal szemben, ahol szankciót alkalmazott volna.

2022-ben sem szabtak ki adatvédelmi közigazgatási bírságot Társaságunkkal szemben.

6.3 GAZDASÁGI TELJESÍTMÉNY

Közvetett gazdasági hatásaink társadalmi oldalról javítják a szolgáltatások kínálatát a folyamatos infrastruktúra fejlesztésnek köszönhetően, és segítik a helyi közösségeket is. A Fixponti stratégia következtében az egy főre jutó csomagok kiszállítása növekszik, biztosítva ezzel a gyors csomagszállítást. A postapartneri programunk a kistelepüléseken működő vállalkozások számára fejlődési lehetőséget teremt és a helyi lakosság számára is előnyös (pl. hosszabb nyitvatartás).

Piacvezető postai szolgáltatóként gazdasági teljesítményünk számos tényezőre van hatással. Társadalmiszempontból hozzájárulunk számos érintett bevételeéhez, növeljük a foglalkoztatást, valamint szélesítjük a beszállítói kapcsolatokat. Számottevő karitatív tevékenységet végzünk, alapítványt működtetünk és adományozásokat, szponzorációkat bonyolítunk le. Társaságunk ezáltal hozzájárul a jó ügyekhez, valamint partnereinket és ügyfeleinket egyaránt ösztönözhetjük a társadalmi célok elérésére. Gazdasági szempontból hozzájárulunk az államkassza bevételeihez és a hazai gazdasági növekedéshez.

Üzleti eredményeinket az Éves jelentés mutatja be. A gazdasági teljesítményt az üzleti tervben megfogalmazott elvárások mentén értékeljük, ezek jelennek meg az egyes felelősségi egységek szintjén. Az elvárásokat a tulajdonos hagyja jóvá. Pénzügyi és gazdálkodási tevékenységünk, valamint a kapcsolódó beszámolási rend szabályozott. A Társaság 2022. évi célértékei teljesültek. A 2022. évben elért adózás előtti eredmény 6 627 M Ft, ami magasabb a tervezett eredményszintnél. Az eredmény terven felüli alakulásának következtében a tulajdonos által meghatározott további gazdálkodási mutatók is terv felett teljesültek, a saját tőke (ROE) és árbevétel (ROS) arányos nyereség meghaladta a célértéket.

2022-ben a keletkezett gazdasági értékünk 5%-kal növekedett a 2021-es évhez képest. Működési költségeink az energiaárak növekedése, valamint az infláció következtében 17%-kal növekedtek továbbá a magasabb hitelállomány és kamatlábak miatt a tőkebefektetőknek szánt kifizetések is jelentősen, 79%-kal emelkedtek. Exportbevételünk, - amely 9%-át teszi ki teljes bevételünknek - is növekedett, összességében 18%-kal. Visszatartott nyereségünk jelentős mértékben csökkent a 2021-es értékhez képest.

A Magyar Posta gazdasági teljesítménye 2022-ben

Keletkezett és felosztott gazdasági érték (M HUF)	2019	2020	2021	2022
Keletkezett gazdasági érték	204 945	201 699	223 384	233 932
Bevételek	204 945	201 699	223 384	233 932
Felosztott gazdasági érték	203 248	207 564	212 121	228 504
Működési költség	62 669	64 849	67 866	81 819
Alkalmazott bérek és juttatások	131 736	133 865	137 557	139 050
Tőkebefektetőknek szánt kifizetések	187	342	239	1 134
Államkasszába történő befizetések	8 510	7 371	6 217	6 316
Közösségi befektetések	146	1 137	242	185
Visszatartott nyereség	1 697	-5 865	11 263	5 428



Az éghajlatváltozás hatásai a Magyar Posta gazdasági teljesítményére

Az éghajlatváltozásnak számos lehetséges hatása van Társaságunkra. Egyrészt a felmelegedésazaztkísérőerőshőmérsékletingadozás, valamintanövekvőszámú extrém időjárási események befolyásolják munkavállalóink munkakörülményeit és egészségét, valamint az ügyfeleink szolgáltatás igénybevételi szokásait (az időjárási körülmények miatt nem tudnak például elmenni postára).

Év közben a hőség, majd a hideg elleni küzdelem is meghatározó szerepet kapott a vállalatbiztonsági feladatrendszerben: a 2022-es nyár volt a legmelegebb 1901 óta, június végétől augusztus végéig öt hóhullámos időszak volt az ország időjárásában, és a tartós kánikulát súlyos csapadékhiány is tetézte. Hőségriasztás idején kiemelt figyelmet fordítunk zárttéri munkahelyeken is a 26 °C értéket meghaladó hőmérséklet esetén a pihenő idő (óránként legalább 5-10 perc) kiadására és betartására, valamint a védőital ellátás biztosítására, különös tekintettel a szabadban munkát végzőkre. A Munkavédelmi Szabályzatunk alapján a III. fokú hőségriadó időszakában a működő klímaberendezések nélküli közönségkapcsolati munkahelyeken a munkaruházat viselése alól felmentés adható.

Ősztől pedig az energiaveszélyhelyzet okán a jogszabály által elvárt földgáz-felhasználás megtakarítás miatti csökkentett fűtési aktivitás melletti munkavégzés megszervezése jelentett új típusú kihívást. A téli védőruha-ellátásban nem részesülő munkavállalói kör (15 ezer fő) részére polár pulóverek beszerzésére intézkedtünk, ami nem tervezett költséget jelentett.

Emellett szélsőséges viharok is egyre több esetben eredményeznek a postai infrastruktúrában és eszközökben anyagi károkat.

Társaságunk egyre nagyobb mértékben állítja munkába elektromos járműveit, ezzel is megteremtve a biztonságos és szélsőségektől védő levél és csomagszállítás feltételeit. A kézbesítők zárt terű elektromos járművekkel történő ellátása jelentősen növeli komfortérzetüket, és hozzájárul egészségük megőrzéséhez. A logisztikai járatfejlesztés jelentősen csökkenti a szükséges üzemanyag és a kibocsátott károsanyag mennyiségét. Ehhez járul még hozzá az elektromos járművek számának növelése is. Jelenleg több mint 1000 elektromos jármű segíti a kézbesítők munkáját, emellett flottánkat folyamatosan bővítjük. Ezzel és a járat optimalizálással a Magyar Posta jelentősen csökkenti a szállítási munkák károsanyagkibocsátását, hozzájárulva a kibocsátási célok eléréséhez,

ugyanakkor a járműbeszerzés költségei ennek köszönhetően növekednek. A postai szolgáltatások interneten történő elérése lehetővé teszi a lakosság részére az ügyintézés időjárástól függetlenül. Az ügyfelek által igényelt változásokra reagálva Társaságunk fejlesztí szolgáltatásai internetes elérésének módjait a hagyományos postahelyi elérés mellett. A fejlesztések magában foglalják a Posta által épített csomaglogisztikai depókat, amelyek jelentősen csökkentik a szállítási útvonalak hosszát, ezáltal költségeket takarítunk meg, valamint redukáljuk a környezetszennyezést is, ugyanakkor a fejlesztések, amelyek az elektromos jármű beszerzéshez kapcsolódnak növelik is költségeinket. A klímaváltozás pénzügyi hatásainak kalkulációját lehetővé tevő rendszert az elkövetkező 3 évben tervezzük kialakítani.

Nyugdíjazási program

A Magyar Posta a nyugdíjazási programját általános forrásból fedezi. 2022-ben összességében a kötelezettségek becsült értéke 307 517 080 Ft volt, ami a 2022. évi személyi jellegű ráfordítások 0,22%-a és 28%-kal volt kevesebb, mint 2021-ben, a munkavállalói létszám és a munkáltatói hozzájárulásban részesülő önkéntes nyugdíjpénztári tagok számának csökkenése miatt. Társaságunk szinte az összes önkéntes nyugdíjpénztárral szerződésben áll. A Magyar Posta Takarékszövetkezet Önkéntes Nyugdíjpénztár a Magyar Posta kezdeményezésére alakult meg. A pénztártag munkavállalók részére egységes összegű - 3500 Ft/fő/hó - munkáltató hozzájárulást biztosítunk, melyet a béren kívüli juttatásokra jogosult munkavállalók a cafeteria keretük terhére tudnak igénybe venni. Az SAP Tagságok infótípuson rögzített adatok és a 2022. évi statisztikai létszám alapján az Önkéntes Nyugdíjpénztári tagok 2022. évi átlagos statisztikai létszáma: 5611,47 fő.

Támogatások

A Magyar Posta Zrt. mint köztulajdonban álló gazdasági társaság számára tiltott az államtól származó támogatás. Ez alól kivétel kijelölt egyetemes postai szolgáltatóként a Magyar Államtól kapott azon támogatás, amelynek célja, hogy kompenzálja az egyetemes szolgáltatási kötelezettség miatti, a piac által meg nem fizetett többletköltséget (méltánytalan többletteleher). Emellett lezárult a „Hivatalos küldeménykövető” megnevezésű kiemelt projekt megvalósítása, amely kapcsán még 2 millió Ft európai uniós⁵³ támogatásban is részesültünk az Európai Szociális Alapból.

A Magyar Posta által kapott támogatások, millió Ft

	2019	2020	2021	2022
Méltánytalan többletteleher támogatás	4 396	4 937	4 934	5 348
Hivatalos küldeménykövető projekt	241	119	62	2

Gazdasági hatásaink

A Magyar Posta speciális és összetett portfóliójú gazdasági tevékenységet végez: működtet a magyar gazdaság szempontjából létfontosságú rendszerelemeket (például készpénzforgalom), ellátja a postai egyetemes közszolgáltatási szerződésben foglalt tevékenységeket (mint például hivatalos iratok kézbesítése), továbbá tisztán üzleti szolgáltatásokat is nyújt (például a biztosítás-közvetítés).

Társaságunknak, Magyarország egyetemes postai szolgáltatójaként számos hatása van a nemzetgazdaság működésére és számos olyan infrastrukturális vagy egyéb beruházást hajtunk végre, amelynek érdemi társadalmi kihatása is van. Közvetlenül számos munkahelyet teremtünk, az MPL+ programunknak köszönhetően pedig jelentős mértékű lokális munkaerő felvételére van lehetőség az új depókba, amellyel hozzájárulunk a vidéki nagyvárosok ellátottságának a növeléséhez. A Magyar Falu Programra épülő postapartneri programnak általános gazdaságélénkítő hatása van, valamint a kisvállalkozók esetén a program jövedelem kiegészítéssel jár. Gépjárműflottánk modernizálása által pedig redukáljuk a negatív hatásokat a környezetre, és növeljük az emberek életminőségére gyakorolt pozitív hatásokat. Szolgáltatásaink egyetemesek, illetve speciálisak, így számunkra nem releváns az összehasonlításuk más vállalatokkal.

⁵³A projekt 2019-ben lezárult, a projekt vonatkozásában igényelt támogatási összegek kifutnak, 2023-tól meg is szűnik.

6.4 ADOMÁNYOZÁS ÉS SZPONZORÁCIÓ, KÖZÉRDEKŰ PROGRAMOK TÁMOGATÁSA

Társaságunk számára a társadalmi felelősségvállalás kulcs, mellyel tovább kívánjuk erősíteni a belénk vetett közbizalmat. Tevékenységünkkel támogatjuk azt a közösséget, amelyben tevékenykedünk.



A kapcsolódó Támogatási, Szponzorációs és Adományozási politikában a támogatások deklarált fő fókuszai a gyermekek egészséges testi-lelki fejlődésének és tehetségük kibontakoztatásának támogatása és a családok életminőségének javítása.



Kizárólag olyan célokat támogatunk melyek erkölcsileg vállalhatók és amelyek minőséget képviselnek mind a helyi közösségek, mind pedig a lakosság széles rétegeinek a számára (ld. egészségvédelem, sport, kultúra, oktatás, fenntartható fejlődés).



Továbbá a postai alapítású és érdekeltségű alapítványok, egyesületek, szervezetek támogatásával ápoljuk saját hagyományainkat, segítjük kollégáinkat.

A Támogatási, Szponzorációs és Adományozási politikánkban meghatározottak szerint nyújtunk anyagi vagy természetbeni támogatást. A hivatkozott politika a 2020-2023 közötti időszakra az üzleti célokkal összhangban meghatározza azokat az alapelveket, célokat, eszközöket, amelyek hozzájárulnak társadalmi kapcsolataink fejlesztéséhez, társadalmi elismertségünk növeléséhez, a Magyar Posta iránti bizalom erősítéséhez. Ez a politika rögzíti a támogatásból és szponzorációból kizárt szervezetek / tevékenységek körét is. Civil szervezeteken keresztül mindig csoportokat és ügyeket, sosem egyéneket támogatunk. Évente jelöljük ki és hirdetjük meg, hogy mely programokhoz kapcsolódva biztosítunk (kizárólag közvetlen módon) támogatást szervezeteknek. A támogatási, szponzorációs és adományozási tevékenységek koordinációja, a döntések előkészítése és azok végrehajtása a Marketingkommunikációs Igazgatóság hatásköre. A pályázatok kiírásának jóváhagyását és a pályázatra beérkezett kérelmek elbírálását a Támogatási, Szponzorációs és Adományozási Bizottság végzi.

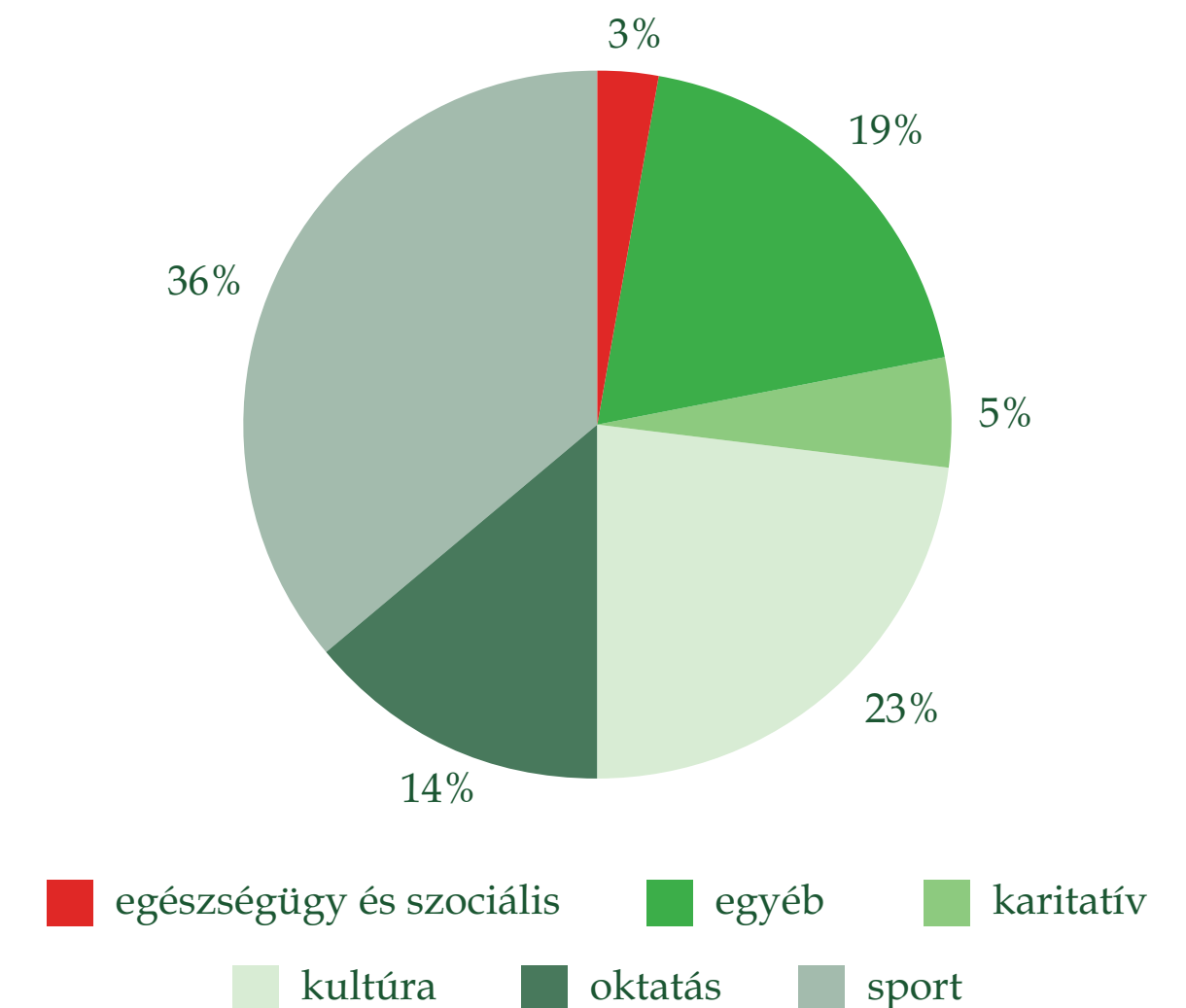


Támogatás mértéke

Társaságunk az üzleti terv szerinti nettó bevétel arányában, annak egy ezrelékében határozza meg a támogatás és szponzoráció tervezett összegét. 2022-ben ez 231,5 millió Ft-ot tett ki, melyből 112 millió Ft-ot fordítottunk adományozásra, 16 millió Ft-ot szponzorációra, 74 millió Ft-ot térítésmentes szolgáltatásokra, további 6 millió Ft-ot pedig a Postások Szakmai Egyesülete tagdíjára.

2022-ben is támogattuk a postai tevékenységekhez köthető szervezeteket (pl. Postakürt Alapítvány, Wekerle Sándor Üzleti Főiskola). A legmagasabb mértékű támogatásban az Országos Polgárőr Szövetség, a Dunántúli és a Kelet-magyarországi Postás Sportegyesület és a Magyar Ökumenikus Segélyszervezet részesült.

A Magyar Posta által kapott támogatások, millió Ft





Postakürt Alapítvány

A Postakürt Művelődési és Szociális Közhasznú Alapítványnak két fő célja van: a rászoruló postások segítése és a postás közösségek építése a szakmaiság megőrzésével és színvonalas kulturális programok biztosításával. Ezen kívül fontos szerepet tölt be az esélyegyenlőség érvényesítésében is, amelyről a [4.3 Esélyegyenlőség és sokszínűség](#) fejezetben találhatók további részletek.

Az Alapítvány 2016 óta üzemelteti a Postamúzeum 10 kiállítóhelyét, a Bélyegmúzeumot és a Benczúr Ház néven működő postás művelődési intézményt.

Magyar Ökumenikus Segélyszervezet

A Magyar Ökumenikus Segélyszervezet a Társaság legnagyobb karitatív partnere, a postákon kihelyezett perselyekkel támogatjuk adománygyűjtésüket, média felületek vásárlásával is segítjük tevékenységüket, valamint térítésmentes logisztika szolgáltatásokat és csomagfeladást biztosítunk részükre. 2022-ben az iskolakezdési kampányukat egy online videó forgatásával is támogattuk, annak érdekében, hogy minél többen adakozzanak a rászoruló gyermekek részére. A másik nagy kampánya a szervezetnek a szeretet éhség adventi adománygyűjtés, melynek része Budapesten a Bazilika előtti karácsonyi vásárban felállított Adománpont, ahol munkatársaink önkéntesként vettek részt a jótékonyági mézeskalács sütésben.

2022-ben az „Egymásért” feláras bélyeg postai árusításával az ukrajnai háború menekültjeit támogattuk a Segélyszervezeten keresztül (lásd [3.3 fejezet](#)).

Országos Polgárőr Szövetség

A Magyar Posta évek óta támogatja az Országos Polgárőr Szövetség törvényes és szakszerű működését. A Szövetség fontos szerepet tölt be a közbiztonság megszilárdításában, miközben cselekvési lehetőséget biztosít a közbiztonság fenntartásában részt venni kívánó, a környezetük biztonságáért felelősséget érző állampolgárok számára.

Áldozatsegítő Szolgálat

Társaságunk 2022 áprilisában csatlakozott az Igazságügyi Minisztérium által életre hívott áldozatsegítő védőhálórendszerhez, az Áldozatsegítő Szolgálathoz. Az Áldozatsegítő Szolgálat célja, hogy az, aki valamilyen bűncselekmény vagy tulajdon elleni szabálysértés áldozatává válik, kapjon segítséget, ha emiatt fizikai, lelki problémái jelentkeznek, vagy anyagi nehézségekkel kell szembenéznie.

Az Áldozatsegítő Szolgálatról, annak munkájáról a kollégáinkat minden létező vállalati kommunikációs felületen tájékoztattuk, így a belső online hírlevelünkben, az intraneten, a vállalati magazin hasábjain, országosan a postákra kihelyezett tájékoztató plakátokon, valamint a Postás Piknik rendezvénysorozaton, melyen országosan három helyszínen több ezer postás ismerhette meg a szolgálat tevékenységét.

Az áldozattá válás kockázatának csökkentése a rendőrfőkapitányságokkal együttműködve

A vármegyei rendőrfőkapitányságokkal együttműködve helyszíni bűnmegelőzési célú oktatást szerveztünk országosan több postahelyen, kifejezetten a kézbesítői célcsoport számára. Ennek keretében a rendőrség szakemberei interaktív módon általános elővigyázatossági tanácsokat adtak a jelenlévőknek, és felhívták a figyelmet a jelzőrendszer jelentőségére, valamint az esetlegesen bekövetkező rendkívüli események kezelésének lehetőségeire. Erről a prevenciós programról a helyi média is beszámolt.

MNB együttműködés - Pénzügyi tudatosság elmélyítése

A munkavállalók felkészítése mellett az ügyfeleink tudatosítására is figyelmet fordítunk. A Magyar Posta és a Magyar Nemzeti Bank között létrejött megállapodás alapján 2022-ben is folytatódott 850 postahelyen a pénzügyi tudatosság elmélyítése érdekében indított ügyféltájékoztató kampány.

Életmentésre felkészítő kampány

A postai szolgáltatások igénybevétele a mindennapi élet része, a vállalat kézbesítőivel a lakosok többsége napi szinten találkozik. Sok esetben pedig ők jelentik az ügyfelek számára az egyetlen kapcsot a külvilággal, akiknek így feltétlen bizalmát élvezik. Az is megesik, hogy a postások bajba jutott emberrel találkoznak. Postásaink pedig észreveszik, ha baj van, és segítenek.

Annak érdekében, hogy a segítségnyújtás minél szakszerűbb legyen, a munkatársaink életmentő tréningeken vettek részt. Az Országos Mentőszolgálat szóvivője, Győrfi Pál gyakorlatorientált képzésen országosan több helyszínen mintegy 530 munkatársnak tanította meg, hogy egészségügyi krízishelyzetben hogyan kell hatékonyan segítséget nyújtani.

Életet mentettek a postások

A postások az elmúlt évek során nemegyszer bizonyították, hogy az ügyfelek nem csak a küldemények kézbesítésében számíthatnak rájuk. Kollégáink sokszor szerves részei az adott kiszolgálási területnek, szomszédságnak, szívükön viselik az ügyfelek sorsát. Így tehát nem kérdés, hogy segítséget nyújtanak az éppen bajba jutott embertársainknak. Az elmúlt évben több olyan eset is történt, amikor kollégáink lélekjelenlétén múlott ügyfelünk egészsége vagy akár élete. Pesterzsébeten két alkalommal mentettek életet munkatársaink. Az első esetben egy idős úrnak nyújtottak segítséget, a második alkalommal pedig egy rosszul lévő hölgynek segítettek. Kollégánk Seregélyesen is kitűnően helyt állt, amikor egy idős ügyfél szorult sürgős segítségre.

TeSzedd!

2022-ben is újra összefogtunk és csatlakoztunk a TeSzedd! - Önkéntesen a tiszta Magyarországért! szemétyűjtési akcióhoz. A Biztonsági Főigazgatóság szervezésében 2022. május 6-ra meghirdetett szemétszedési akcióra több mint félszáz tetre kész, környezetért tenni akaró önkéntes munkatársunk jött el a budapesti Duna-partra, és több tucat lebomló szemeteszsákot pakoltak tele a legkülönbébb hulladékokkal.

Hol vagy, Kajla?

A Magyar Posta 2022-ben is csatlakozott a Hol vagy, Kajla? országos turisztikai programhoz, melynek keretében alsó tagozatos diákok fedezhették fel Magyarország természeti és kulturális értékeit egész évben. Társaságunk térítésmentes szolgáltatásokkal támogatta a programot üzemeltető szervezetet, a Posta a program logisztikai partnere. A karácsonyi „Hol vagy, Kajla?” kampány keretében a programban részt vevő gyerekek a karácsonyi képeslapokat díjmentesen adhatták fel.

Szentendre-Szabadtéri Néprajzi Múzeum Közalapítvány

A szentendrei Szabadtéri Néprajzi Múzeum területén megépült az Erdély tájegység, melyben létrehozták a székelyudvarhelyi postahivatalt (berendezését a Postamúzeum kölcsönzi). Annak érdekében, hogy a látogatók minél inkább egy valóban működő Posta világába csöppenjenek, képeslapokat és levelezőlapokat árusítanak. Hogy a látogató ezeket fel is adhassa, előre, személyes bélyeg felhasználásával bérmentesítik. A Posta a Múzeum (Skanzen) által megadott grafikával ellátott személyes bélyegeket térítésmentes szolgáltatásként nyújtja az Alapítvány számára.



6.5 BESZERZÉS

Felelős beszerzőként pozitív hatással vagyunk az energiahatékonysági alapelvek érvényesülésére, és fokozzuk a piaci alapú versenyt a beszállítók körében.

Társaságunk beszerzéseit alapvetően a közbeszerzési előírások és Beszerzési Szabályzatunk határozzák meg. Beszerzési alapelveink 2022-ben változatlanok maradtak, de kiegészültek még részletesebb környezetvédelmi szempontokkal. A közzétett Beszerzési Szabályzatunk továbbra is kimondja, hogy a beszerzéseknél az ár mellett a fenntarthatósági (pl. környezetvédelmi, energiahatékonysági) kritériumokat is értékelni kell. Az előírt zöld beszerzési szempontok érvényesítése során az életciklusköltségeket is figyelembe vesszük. Beszerzési Tervünket rendszeresen nyomon követjük, valamint SAP ARIBA-t alkalmazunk az érdekelt felekkel történő kapcsolattartás során.

A 2022-es évben összességében 97 milliárd forint költséget jelentettek a beszerzési kiadásaink, amelynek a 96,5%⁵⁴-át helyi⁵⁵ beszállítókra fordítottuk.

Zöld Beszerzési Kódex

A fenntarthatósági célok elérése érdekében a Közbeszerzési Hatóság 2021-ben létrehozta a Fenntarthatósági Munkacsoportját, melybe maga mellé a legnagyobb hazai ajánlatkérők mellett és egyéb jelentős állami szereplők mellett Társaságunkat is meghívta. A testület rendszeresen ülésezett, melynek eredménye a 2021-ben közreadott Zöld Beszerzési Kódex. Ennek a központi kiadványnak a figyelembevételével 2022-ben kiadtuk a beszerzési folyamatokhoz kapcsolódó belső Zöld Beszerzési Kódexet.

A Zöld Beszerzési Kódex lefekteti és tartalmazza a beszerzések során alkalmazandó szabályokat és eljárási rendet. Ebbe beletartozik, hogy az ajánlattevőknek világosan és érthetően tájékoztatást kell nyújtania a környezetvédelmi szempontokról, amelyeknek közvetlenül a beszerezni kívánt szolgáltatásra, vagy termékekre kell vonatkoznia. Természetesen alkalmazzuk az egyenlő elbírálás elvét, amely alapján nem zárunk ki vagy részesítünk előnyben egy beszállítót sem a környezetvédelmi szempontok szerint, azonban minden esetben arra törekszünk, hogy a leginkább környezetbarát megoldást válasszuk.

Beszállítói lánc

A beszállítói láncban nem történt érdemi változás a 2021-es évhez képest, a legnagyobb szállítók tevékenységi köre változatlan. A közzétett Beszerzési Szabályzatunkban előírt eljárásrendet minden esetben betartjuk a beszállítók megfelelő kiválasztása, értékelése és minősítése során. 2022-ben 2059 aktív partnere⁵⁶ volt Társaságunknak, és 438 új beszállítóval kötöttünk szerződést. Társadalmi és környezeti szempontú átvilágítás és értékelés nem történt a beszállítóinkkal szemben, eszerint a negatív hatásait sem értékeltük.

Éves beszerzési érték alapján fő beszállítóink voltak:

- a Magyar Posta leányvállalatai (MPT Security Zrt., Magyar Posta Ingatlankezelő Kft., Postaflotta Kft., Posta Kézbesítő Kft., Posta InIT Zrt.);
- IT fejlesztő, szolgáltató, értékesítő cégek (T-Systems Magyarország Zrt.);
- logisztikai szolgáltatók (Leonardo S.P.A., BHS Trans Kft., Garuda Invest Kft.);
- kommunikációs szolgáltatók (Central Média csoport Zrt., Mediaworks Hungary Zrt.).

Társaságunk munka- és formaruháit megváltozott munkaképességű munkavállalókat is foglalkoztató gazdasági társaság készíti.

Beszerzési alapelveink

 versenyeztetés/ költséghatékonyság	 beszerzési feladatmegosztás	 információ bizalmas kezelése	 etikusság
 egycsatornás kommunikáció	 szinergiák kihasználása	 kompetencia	 egyenlő bánásmód
 dokumentáltság/ nyomonkövethetőség	 vagyonnyilatkozat- tételi kötelezettség a beszerzésben résztevőknek	 környezettudatosság	 leányvállalattal kötött közvetlen szerződések elsődlegessége

⁵⁴94 milliárd forint.

⁵⁵Helyi beszállítóknak tekintjük a magyarországi székhellyel rendelkező társaságokat, amelyekkel beszállítói kapcsolatban állunk.

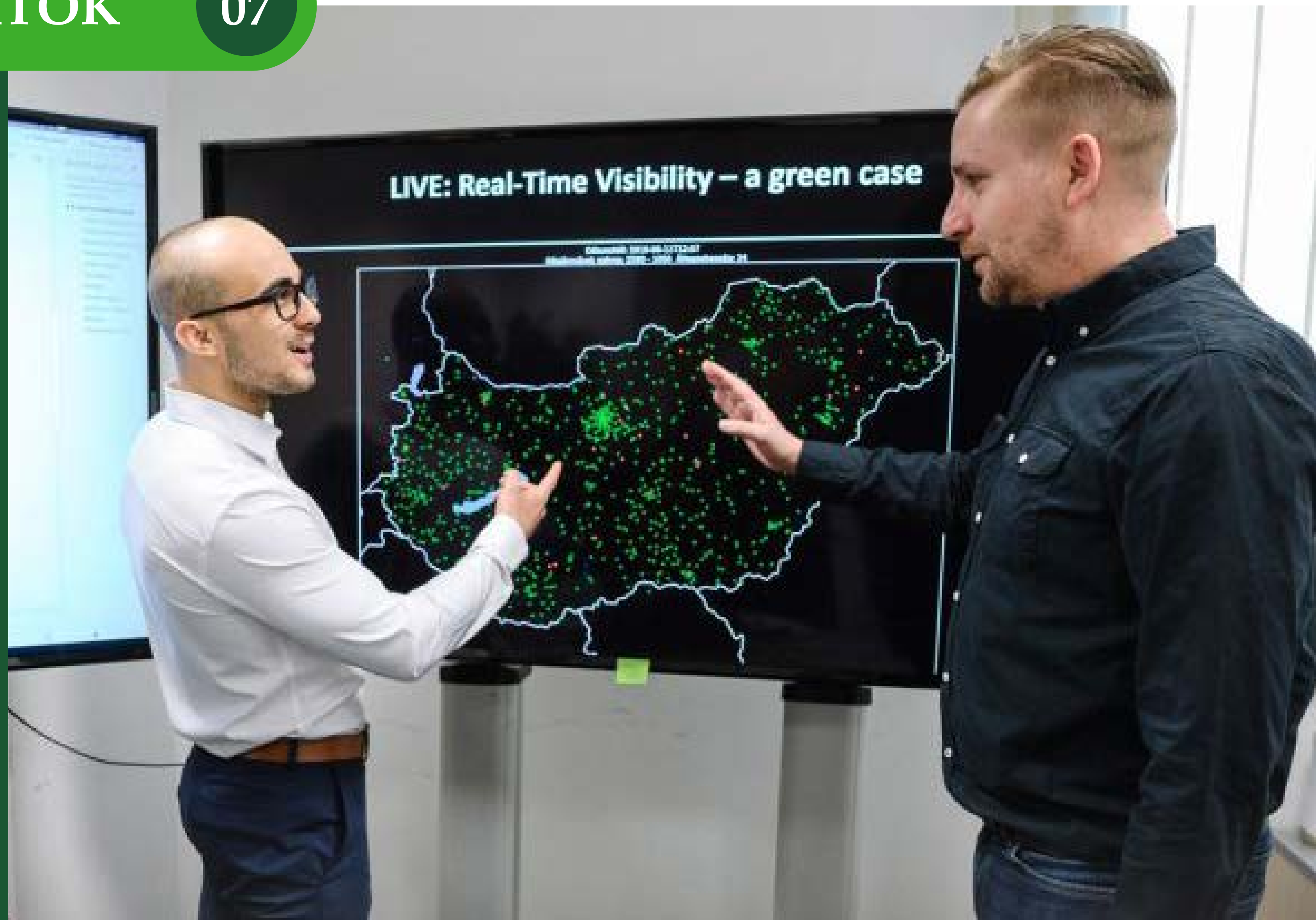
⁵⁶Ebből az összes beszállítónk 98%-a, 2022 darab beszállító helyi szintű beszállító.

ÉRINTETTI KAPCSOLATOK

07

7.1 Érintettek	72
----------------	----

7.2 Szervezeti tagságok	73
-------------------------	----



7.1 ÉRINTETTEK

A Magyar Posta sokszínű és nagyszámú érintettel rendelkezik és egyetemes szolgáltatói jellegéből adódóan, valamint legnagyobb foglalkoztatóként csaknem a teljes lakossággal valamilyen módon kapcsolatban áll. Társadalmi szerepe mellett kiterjedt ellátási láncá révén is számos érintetti csoporttal teremt kapcsolatot.

Társaságunk az érintetti kapcsolatokat valamennyi érintett-csoporttal az üzleti etika szabályainak megfelelően alakítja. Teljesítjük a kapcsolattartást érintő jogszabályi elvárásokat, mint a tájékoztatás, adatszolgáltatás, panaszkezelés és érdekképviselés. Az adott témában magas szakértelemmel bíró civil szervezetekkel többféleképpen is együttműködünk: például adományok (lásd [6.4 fejezet](#)), szolgáltatások révén támogatjuk munkájukat, bevonjuk őket a bélyegkibocsátások témáinak meghatározásába, illetve posta-szakmai kérdésekben és környezeti ügyek kapcsán is építünk tudásukra.

A következő táblázatban foglaltuk össze azokat az érintetti csoportokat, akik felé kétoldalú párbeszéd révén a Magyar Posta aktívan elkötelezett.

Az érintetti csoportokat a Magyar Posta egyetemes postai szolgáltatói, köztulajdonban álló gazdasági társasági és legnagyobb foglalkoztatói státusza, valamint országos kiterjedtségű hálózata alapján azonosítottuk.

⁵⁷A versenytársakkal kizárólag a szakmai szervezeteken keresztül tartunk közvetlen kapcsolatot.

Érintettek	Kapcsolattartás fő eszközei	Kapcsolattartás gyakorisága	Témák
 Tulajdonosi jogok gyakorlója	rendszeres beszámolás	havi, illetőleg igény és szükség szerinti jelleggel az egyedi adatszolgáltatások	szolgáltatás jellemzői, gazdasági teljesítmény, stratégiai projektek
 Leányvállalatok	rendszeres beszámolás és együttműködés	változó, szükség és igény szerint	tulajdonosi és szakmai irányítás, gazdasági teljesítmény, stratégiai projektek, szolgáltatásnyújtás a Magyar Posta számára
 Alkalmazottak	tájékoztatás a belső kommunikációs csatornákon,menedzsment látogatások, ötletláda	mindennapi, de az egyes fórumokon különböző gyakoriságú	fluktuáció, bérfejlesztés, munkaügyi és munkavédelmi kérdések, fejlődési lehetőségek
 Érdekképviseltek	munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedésekről, munkáltatói utasítások módosításáról elektronikus csatornán, illetve személyes egyeztetésen, tárgyalásokon keresztül	mindennapi, illetve évente többszöri	tájékoztatás, munkavállalói érdekek képviselése, érvényesítése, Kollektív Szerződéshez és bérfejlesztéshez kapcsolódó tárgyalások
 Vásárlók, ügyfelek (lakossági és vállalati)	tájékoztatások, próbavásárlások, minőségmérések, elégedettségmérések, észrevételek és panaszok	mindennapi, illetve évente többszöri	várakozási idő, tájékoztatás, minőségi és jogszabályi elvárások teljesítése, termékinformációk, figyelemfelhívás a személyes adatok védelme kapcsán
 Beszállítók	a szerződésteljesítéshez szükséges módokon, amelyet elektronikus beszerzési rendszer támogat	az üzleti kapcsolat függvényében	szerződéshez kapcsolódó jogszabályi előírások és társasági szabályozások teljesítése
 Közigazgatás (önkormányzatok, kormányzat, hatóságok)	ellenőrzések a közigazgatási szervek részéről, adatszolgáltatás, beszámolások, együttműködések	változó, szükség és igény szerint	jogszabályi megfelelés, közszolgáltatási feltételek, részvétel tájékoztató kampányokban
 Természeti környezet (civil szervezetek)	konzultáció, támogatás	rendszeresen	klímaváltozás, környezet tisztasága
 Támogatott szervezetek	egyeztetések, beszámolók	szükség szerint, rendszeresen	támogatásokkal kapcsolatos elvárások, együttműködési lehetőségek
 Szakmai szervezetek ⁵⁷	szakmai rendezvények, kiadványok, egyeztetések	évi több alkalom	fenntarthatóság, iparági összehasonlítások, bélyegkibocsátás

7.2

SZERVEZETI TAGSÁGOK

A Magyar Posta több szakmai szervezetnek is tagja. A fenntarthatósággal kapcsolatos együttműködések révén más szakmai szervezetekkel vagy éppen nemzetközi postai szolgáltatókkal közösen áll módunkban fenntarthatóbb működési lehetőségeket kidolgozni, más társaságok működési gyakorlataiból ötletet meríteni.

A körforgásos gazdaságra áttérés előmozdítása

2022 márciusában a Magyar Posta is csatlakozott - sok más hazai céggel és nagyvállalattal együtt - a Körforgásos Gazdaság Technológiai Platformhoz (KGTP), amely az érintett és érdekelt hazai szervezetek szakmai, konzultációs és érdekképviselési fórumaként funkcionál a jövőben. A KGTP küldetése, hogy az Európai Zöld Megállapodás (European Green Deal), valamint Magyarország vonatkozó nemzeti stratégiáival összhangban felgyorsítsa a körforgásos gazdaságra történő átállást.

A Magyar Posta jelentősebb tagságai

	UPU Universal Postal Union
	PostEurop Európai Postüzemeltetők Egyesülete
	IPC International Post Corporation
	STRATOSZ Stratégiai és Közszolgáltató Társaságok Országos Szövetsége
	MEF Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma (alapító tag)
	DIMSZ Direkt és Interaktív Marketing Szövetség
	KGTP Körforgásos Gazdaság Technológiai Platform
	PÁPB Postai Ágazati Párbeszéd Bizottság



A FENNTARTHATÓSÁGI JELENTÉS JELLEMZŐI

08



08

A FENNTARTHATÓSÁGI JELENTÉS JELLEMZŐI

A Magyar Posta Zrt. a GRI (2021) szabványoknak megfelelően készítette el a 2022. január 1-től 2022. december 31-ig tartó időszakra vonatkozó fenntarthatósági jelentését, az alkalmazott GRI 1 szabvány: Alap GRI 1 (2021). Teljesítményünk jobb megítélhetősége és az összehasonlíthatóság érdekében az adatokat a 2019-2022-es időszakra mutatjuk be, és törekszünk a tágabb kontextus és a tendenciák okainak bemutatására és magyarázatára.

A fenntarthatósági jelentés jellemzői		
01	Jelentésben lefedett szervezet	Magyar Posta Zrt. ⁵⁸
02	Jelentéstételi időszak ⁵⁹	2022.01.01.-2022.12.31.
03	Jelentéstételi ciklus	Éves
04	Jelentés közzétételének napja	2023.10.27.
05	Az információk újbóli közlése	A korábbi jelentéstételi időszakra vonatkozó információk nem kerültek újbóli közzétételre.
06	Külső tanúsítás	Független (harmadik fél által) hitelesítve

⁵⁸A Magyar Posta Zrt. éves és fenntarthatósági jelentéseiben lefedett szervezetek (Magyar Posta Zrt.) megegyeznek.
⁵⁹A Magyar Posta Zrt. éves és fenntarthatósági jelentéseinek beszámolási időszaka megegyezik.



GRI TARTALMI INDEX

09



09

GRI TARTALMI INDEX

Alkalmazási nyilatkozat	A Magyar Posta Zrt. a GRI (2021) szabványoknak megfelelően készítette el a 2022. január 1-től 2022. december 31-ig tartó időszakra vonatkozó fenntarthatósági jelentését.
Alkalmazott GRI 1	Alap GRI 1 (2021)

GRI indikátor	Indikátor elnevezése	Kiadás	Közvetlen válasz & Kihagyás	Oldal
2 Általános közzétételek				
2-1	Szervezeti részletek	2021		6, 7
2-2	Szervezet fenntarthatósági jelentésében szereplő entitások	2021		75
2-3	Jelentési időszak, gyakoriság és kapcsolattartói pont	2021		75, 84
2-4	Az információk újbóli közlése	2021		75
2-5	Külső tanúsítás	2021		75, 83
2-6	Tevékenységek, értéklánc és egyéb üzleti kapcsolatok	2021	Társaságunknál nem áll rendelkezésre az értéklánchoz kapcsolódó egyéb információk, úgy mint a jelentősebb üzleti kapcsolatok és az értéklánc részletesebb felbontása.	6, 22, 70
2-7	Alkalmazottak	2021	A Társaság nem rendelkezik nem garantált idejű foglalkoztatottakkal.	30, 31, 32
2-8	Munkavállalók, akik nem alkalmazottak	2021		33
2-9	Vállalatirányítási struktúra és felépítés	2021		8
2-10	A legfőbb irányító testület kinevezése és kiválasztása	2021		8
2-11	A legfőbb irányító testület elnöke	2021		8
2-12	A legfőbb irányító testület szerepe a hatások kezelésének felügyeletében	2021		8
2-13	A hatások kezelésével kapcsolatos felelősség átruházása	2021		8, 20, 29, 53, 60
2-14	A legfőbb irányító testület szerepe a fenntarthatósági jelentésben	2021		8
2-15	Összeférhetetlenségek	2021		8
2-16	A jelentős aggályok kommunikációja	2021		60, 61
2-17	A legfőbb irányító testület kollektív ismeretei a fenntarthatóságról	2021		8
2-18	A legfőbb irányító testület teljesítményének értékelése	2021		8
2-19	Javadalmazási politikák	2021		34
2-20	A javadalmazás megállapításának folyamata	2021		34
2-21	Éves teljes kompenzációs arány	2021		34
2-22	Nyilatkozat a fenntartható fejlődési stratégiáról	2021		2
2-23	Szakpolitikai kötelezettségvállalások	2021		60, 61, 62
2-24	A szakpolitikai kötelezettségvállalások beépítése	2021		60, 61

GRI indikátor	Indikátor elnevezése	Kiadás	Közvetlen válasz & Kihagyás	Oldal
2-25	A negatív hatások helyreállítását szolgáló folyamatok	2021		20, 24
2-26	A tanácskérés és az aggályok felvetésének mechanizmusai	2021		12
2-27	Törvényi és rendeleti előírásoknak való megfelelés	2021		62
2-28	Szervezeti tagságok	2021		74
2-29	Az érintettek bevonásának megközelítése	2021		72
2-30	Kollektív szerződések	2021		33
3 Lényeges témák				
3-1	Lényeges témák meghatározásának folyamata	2021		15, 16
3-2	Lényeges témák felsorolása	2021		15, 16
Környezetvédelmi compliance				
3-3: 2-27	Lényeges témák kezelése	2021		61
Társadalmi-gazdasági compliance				
3-3: 2-27	Lényeges témák kezelése	2021		61
Ellátásbiztonság; Közszolgáltatások biztosítása				
3-3: KSZ	Lényeges témák kezelése	2021		6, 7, 20
KSZ1	Postahelyek száma	-		7
Ügyfél-elégedettség				
3-3: ÜE	Lényeges témák kezelése	2021		20, 24, 25
ÜE1	Várakozási idők	-		25
201 Gazdasági teljesítmény				
3-3: 201	Lényeges témák kezelése	2021		60, 65, 66
201-1	Közvetlen keletkezett és felosztott gazdasági érték	2016	Vállalatunk által generált és felosztott gazdasági érték bemutatása nem jelentős regionális vagy piaci szinten.	65, 67
201-2	Az éghajlatváltozás pénzügyi vonzatai és egyéb kockázatai és lehetőségei	2016	Vállalatunknál a fejlesztésekhez kapcsolódó pénzügyi költségek vizsgálata még nem zajlott le.	65, 67
201-3	Meghatározott juttatási és egyéb nyugdíjazási programokhoz kapcsolódó kötelezettségek	2016		65, 66
201-4	Államtól kapott pénzügyi támogatások	2016		65, 66
202 Munkaerőpiaci jelenlét				
3-3: 202	Lényeges témák kezelése	2021		29, 35, 60
202-1	A nemenkénti kezdőfizetések aránya a helyi minimálbérhez viszonyítva	2016	Az indikátor b) és c) alpontja nem releváns a Magyar Posta Zrt. működésére vonatkozóan. A kezdőbérek meghatározása tekintetében nem teszünk különbséget működési helyszínek között.	35
202-2	A helyi közösségből származó felsővezetés aránya	2016	A felsővezetés 100%-ban helyi közösségből származik, ami területileg Magyarországot, a kizárólagos működési telephelyet jelenti.	-

GRI indikátor	Indikátor elnevezése	Kiadás	Közvetlen válasz & Kihagyás	Oldal
203 Közvetett gazdasági hatások				
3-3: 203	Lényeges témák kezelése	2021		60, 66
203-1	Infrastrukturális beruházások és támogatott beruházások	2016	Nem értelmezhető a Magyar Postánál az a) pont.	66
203-2	Jelentős közvetett gazdasági hatások	2016		66
204, 308, 414 Felelős beszerzés: Beszállítók társadalmi és környezeti értékelése				
3-3: 204, 308, 414	Lényeges témák kezelése	2021		60, 70
204-1	A helyi beszállítókra fordított kiadások aránya	2016		70
308-1	Környezetvédelmi kritériumok alapján átvilágított új beszállítók	2016	Nem alkalmaz a Magyar Posta környezetvédelmi kritériumok alapján történő átvilágítást, de külön értékelési szempont van rá minden beszerzésnél	70
308-2	Negatív környezeti hatások az ellátási láncban és a megtett intézkedések	2016	Nem alkalmaz a Magyar Posta környezetvédelmi kritériumok alapján átvilágítást, így a negatív környezeti hatásokat sem értékeljük. Vizsgálja a bevezetés lehetőségét.	70
414-1	Társadalmi követelmények szempontjából vizsgált új beszállítók	2016	Nem alkalmaz a Magyar Posta társadalmi kritériumok alapján történő átvilágítást.	70
414-2	Negatív társadalmi hatás a beszállítói láncban és a megtett intézkedések	2016	Nem alkalmaz a Magyar Posta társadalmi kritériumok alapján átvilágítást, így a negatív társadalmi hatásokat sem értékeljük. Vizsgálja a bevezetés lehetőségét.	70
205 Korrupció kiküszöbölése				
3-3: 205	Lényeges témák kezelése	2021		60, 62
205-1	Korrupcióval kapcsolatos kockázatok szempontjából felmért működési területek	2016		62
205-2	Kommunikáció és képzés a korrupcióellenes politikákról és eljárásokról	2016		62
205-3	Megerősített korrupciós esetek és megtett intézkedések	2016		62
206 Versenyellenes viselkedés kiküszöbölése				
3-3: 206	Lényeges témák kezelése	2021		60, 62
206-1	A versenyellenes magatartás, valamint a trösztellenes és monopol gyakorlatok elleni jogi intézkedések	2016		62
302 Energiafelhasználás, -megtakarítás				
3-3: 302	Lényeges témák kezelése	2021		30, 53, 54, 55, 56
302-1	Energiafogyasztás a szervezeten belül	2016		55
302-2	Energiafogyasztás a szervezeten kívül	2016	A szervezeten kívüli energiafogyasztásról Társaságunk információt nem gyűjt, így nem állnak rendelkezésre adatok az indikátor bemutatásához. Az információ beszerzését 3 éves időtávon belül tervezzük.	-
302-3	Energiaintenzitás	2016		56
302-4	Energiamegtakarítás	2016		55

GRI indikátor	Indikátor elnevezése	Kiadás	Közvetlen válasz & Kihagyás	Oldal
302-5	A termékek és szolgáltatások energiaigényének csökkentése	2016	Az indikátor kapcsán Társaságunk információt nem gyűjt, így nem állnak rendelkezésre adatok a bemutatáshoz. Az energiahatékonysági intézkedések eredményeként megvalósuló kibocsátás-csökkentés kalkulációjára a metodika kialakítása folyamatban van, terveink szerint az elkövetkező 3 éven belül dolgozzuk ki.	-
305 Üvegházhatású gáz kibocsátás				
3-3:305	Lényeges témák kezelése	2021		53, 54, 56, 57
305-1	Közvetlen (Scope 1) ÜHG kibocsátás	2016		57
305-2	Közvetett (Scope 2) ÜHG kibocsátás	2016		57
305-3	Egyéb közvetett (Scope 3) ÜHG kibocsátás	2016	Az egyéb közvetett (Scope 3) ÜHG kibocsátásról Társaságunk információval nem rendelkezik, így nem állnak rendelkezésre adatok az indikátor bemutatásához. Az információ beszerzését 3 éves időtávon belül tervezzük.	-
305-4	ÜHG-kibocsátás intenzitási aránya	2016		57
305-5	ÜHG-kibocsátás csökkentése	2016	Társaságunk az ÜHG-kibocsátás csökkentésére vonatkozó intézkedésekhez számszerű eredményeket nem tud kapcsolni, így az indikátort bemutatása az intézkedésekre korlátozódik.	57
306 Hulladék, körkörös gazdaság				
3-3: 306	Lényeges témák kezelése	2021		53, 54, 58
306-1	Hulladékkezelés és a hulladékkal kapcsolatos jelentős hatások	2020		58
306-2	Jelentős hulladékkal kapcsolatos hatások kezelése	2020		58
306-3	Keletkezett hulladék	2020		58
306-4	Hasznosított hulladék mennyisége	2020		58
306-5	Ártalmatlanításra átadott hulladék	2020		58
401 Foglalkoztatás és munkaerő-megtartás				
3-3: 401	Lényeges témák kezelése	2021		29, 37, 38
401-1	Új alkalmazottak felvétele és fluktuáció	2016		37, 38
401-2	Teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak nyújtott juttatások, amelyek ideiglenes vagy részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóknak nem biztosítottak	2016	Társaságunknál nincs olyan juttatás, mely kizárólag a teljes munkaidős foglalkoztatottakra vonatkozik.	36
401-3	Gyermekvállalás miatti huzamosabb távollét	2016		36
402 Munkavállalók és a vezetőség kapcsolata				
3-3: 402	Lényeges témák kezelése	2021		29, 39
402-1	Minimum felmondási idő a működési változásokra vonatkozóan	2016		39

GRI indikátor	Indikátor elnevezése	Kiadás	Közvetlen válasz & Kihagyás	Oldal
403 Munkahelyi egészség és biztonság				
3-3: 403	Lényeges témák kezelése	2021		29, 49
403-1	Munkahelyi egészség és biztonság menedzsment rendszer	2018	A Magyar Posta Zrt. nem alkalmaz munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszert.	-
403-2	Veszélyek azonosítása, kockázatértékelés és incidensek kivizsgálása	2018		49
403-3	Munkahelyi egészségügyi szolgáltatások	2018		49
403-4	Munkavállalói részvétel, konzultáció és kommunikáció a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozóan	2018	A Magyar Posta Zrt. nem alkalmaz munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszert.	50
403-5	Munkavállalói egészségvédelemi és biztonsági képzés	2018		50
403-6	A munkavállalók egészségének előmozdítása	2018		50
403-7	Az üzleti kapcsolatokhoz közvetlenül kapcsolódó munkahelyi egészségügyi és biztonsági hatások megelőzése és mérséklése	2018		51
403-8	Munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszer hatálya alá tartozó munkavállalók	2018	A Magyar Posta Zrt. nem alkalmaz munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítási rendszert.	-
403-9	Munkahelyi sérülések	2018		51
403-10	Munkahelyi megbetegedések	2018	Halálos kimenetelű megbetegedés nem történt. Nem alkalmazottként foglalkoztatott munkavállaló nem betegedett meg 2022-ben.	51
404 Képzés és oktatás				
3-3: 404	Lényeges témák kezelése	2021		29, 45, 46
404-1	Átlagos éves képzési óraszám munkatársanként	2016	A Magyar Posta Zrt. nem képzési óraszámokban tartja nyilván a képzéseket, emiatt nem órászámban, hanem létszámban történik az adatszolgáltatás.	46
404-2	Programok a munkatársak készségfejlesztésére és segítség a munkahelyváltáshoz leépítés vagy nyugdíjazás esetén	2016		46
404-3	A munkatársak százalékos aránya, akik rendszeres teljesítmény- és karrierfejlesztő értékelést kapnak	2016	A munkavállalókat érintő Teljesítménymenedzsment rendszerekben közvetlenül nincs karrierfejlesztési modul, téma, vagy értékelési szempont, azonban a teljesítményértékelés végeredményét (egyéb további információkkal) közvetetten alkalmazzuk a karrierfejlesztéshez is.	48
405 Munkavállalói sokféleség és esélyegyenlőség				
3-3: 405	Lényeges témák kezelése	2021		29, 40, 41
405-1	Sokszínűség az irányítótestületekben és a munkatársak körében	2016		40
405-2	A nők és a férfiak alapfizetésének és javadalmazásának aránya	2016		40, 41
418 Ügyféladatok védelme				
3-3: 418	Lényeges témák kezelése	2021		60, 63, 64
418-1	Megalapozott panaszok az ügyfelek magánéletének megsértéséről és az ügyfelek elvesztéséről	2016		63, 64

HITELESÍTÉSI NYILATKOZAT

10



Minősítő levél a Magyar Posta Zrt. 2022. évre vonatkozó Fenntarthatósági jelentéséről

Az RTG Vállalati Felelősség Kft. (továbbiakban: RTG) a Magyar Posta Zrt. 2022. évre vonatkozó Fenntarthatósági jelentésének (továbbiakban: Jelentés) külső fél általi minősítésére kapott megbízást, amelynek eredményét jelen Minősítő levél tartalmazza. A Minősítő levelet kizárólag a Jelentésben történő közzététel céljából készítettük el, független harmadik fél általi felhasználásáért nem vállalunk felelősséget.

A Magyar Posta Zrt. felelőssége

A GRI (Globális Jelentéstételi Kezdeményezés) Standards 2021 szerint készülő Jelentés elkészítéséért a Magyar Posta Zrt. felelős, azt a Magyar Posta Zrt. elnök-vezérigazgatója hagyta jóvá.

Az RTG felelőssége

Az RTG felelőssége a korlátozott bizonyosságot nyújtó szolgáltatásra szóló megbízás értelmében, olyan eljárások elvégzése, amelyek alapján következtetéseit meg tudja fogalmazni a Jelentésre vonatkozóan a fenntarthatósági szempontok és összefüggések alkalmazása, illetve a GRI Standards elvárásainak teljesülése kapcsán. Az RTG független a Magyar Posta Zrt.-től.

Módszertan, elvégzett munka

Az RTG hitelesítési mátrixát végig szem előtt tartva folytattuk le a hitelesítést, az alábbi feladatok elvégzésével:

1. Jelentéstételi folyamat vizsgálata a GRI alapelvek teljesülésével: interjú a jelentéstételt koordináló csapattal, és szakterületekkel, adatgyűjtési folyamat vizsgálata.
2. A Jelentés tételes átvizsgálása a GRI Tartalmi index alapján.
3. Öt szűrőpróbaszerűen kiválasztott – a fenntarthatóság több területét érintő – indikátorhoz kapcsolódó információk és számadatok adatszintű vizsgálata:
 - 2-23: Szakpolitikai kötelezettségvállalások
 - 305-1: Közvetlen (Scope 1) ÜHG kibocsátás
 - 305-2: Közvetett (Scope 2) ÜHG kibocsátás
 - 401-3: Gyermekvállalás miatti huzamosabb távollét
 - 404-3: A munkatársak százalékos aránya, akik rendszeres teljesítmény- és karrierfejlesztő értékelést kapnak



Tóth Gabriella
projektvezető
RTG Vállalati Felelősség Kft.



- ✓ Adatok és információk hitelessége
- ✓ Fenntarthatósági összefüggések és témák bemutatása
- ✓ GRI alapelvek nyomon követése és adatközlés minősége
- ✓ Érintetti bevonás mértéke
- ✓ Fenntarthatósági kihívások és célok bemutatása
- ✓ Fejlődési potenciálok azonosítása

4. Következtetések levonása: a független minősítő levél és a minősítési folyamat záródokumentációjának átadása a Magyar Posta Zrt. részére.

Következtetés

Az RTG által a Magyar Posta 2022. évre vonatkozó Fenntarthatósági jelentése kapcsán végzett korlátozott bizonyosságot nyújtó vizsgálat során megbizonyosodtunk róla, hogy a Jelentés a GRI Standards 2021 in accordance elvárásainak megfelel, és nem merült fel olyan tényező, amely alapján feltételezhetnénk, hogy a Jelentés lényeges hibás állítást tartalmaz. A minősítés során nem merült fel olyan tényező, amely a közölt adatok hitelességét megkérdőjelezné, a szerzett információk, valamint bizonyítékok elegendő és megfelelő alapot nyújtanak következtetéseink levonásához. Nincsen olyan kötelező indikátor, sem az általános adatközlések között, sem az azonosított lényeges témákhoz kapcsolódóan, amelyről a Jelentés ne tartalmazna információt.

A jelentés pozitívumának tartjuk a UN SDG-khez való kapcsolódás összefoglaló megjelenítését, a jövedelmek transzparens bemutatását és az információk kiegyensúlyozott bemutatását.

Jövőbeni fejlődési lehetőségek

A Magyar Posta jelentéstételi gyakorlatának fejlődési lehetőségei:

- A lényegességi elemzés során a benchmarkok következetesebb használata.
- Az adat- és információgyűjtés során a jóváhagyás dokumentáltságának fejlesztése.
- A jövőre vonatkozó, lehetőség szerint közép-, hosszú távú célkitűzések bővítése és hangsúlyosabb megjelenítése.

Budapest, 2023. október 25.



Radnai Tamás
ügyvezető
RTG Vállalati Felelősség Kft.



Magyar Posta

Várjuk visszajelzését!

Véleményét, észrevételeit ossza meg velünk a kornyezetudatos_posta@posta.hu e-mail címen!

Impresszum

Felelős kiadó: Magyar Posta Zrt., 2023