Yettel.

Fenntarthatósági jelentés 2025



Tartalom

Vezetői köszöntő **3**

1. A Yettel Magyarország bemutatása **4**
1.1 Vállalati profil, működés és jogi struktúra 4
1.2 Üzleti modell és értéklánc 5
1.2.1 Országos jelenlét és ügyfélkiszolgálás 5
1.2.2 Termék- és szolgáltatásportfólió 6
1.2.3 Vállalatirányítási struktúra és döntéshozatal 7
1.2.4 Üzleti kapcsolatok és értéklánc 8
1.3 Küldetés, jövőkép és vállalati értékek 8
1.4 A fenntarthatóság szerepe az üzleti stratégiában 9
1.5 Díjak, elismerések és külső értékelések 10

2. Jelentéskészítés módszertan, általános közzétételek **11**
2.1 A jelentés célja, hatálya és lefedettsége 11
2.2 Fenntarthatósági irányítás 12
2.2.1 Szerepek és felelősségi körök 12
2.2.2 A vezetés és a menedzsment fenntarthatósági szerepe 12
2.3 Lényeges hatások, kockázatok és lehetőségek azonosításának folyamata, a kettős lényegesség elemzés 13
2.3.1 Üzleti modell és értéklánc feltérképezése 13
2.3.2 Hatások, kockázatok és lehetőségek azonosítása 13
2.3.3 Hatások, kockázatok és lehetőségek értékelése 14
2.3.4 Validáció és jóváhagyás 14
2.4 Azonosított lényeges témák 15
2.5 Érintettek azonosítása és bevonása 16
2.5.1 Saját munkavállalók 16
2.5.2 Beszállítói partnerek 17
2.5.3 Vevői és felhasználói csoportok 17
2.5.4 Szervezeti tagságok és szakmai együttműködések 17
2.6 A fenntarthatósági szempontok integrációja az üzleti stratégiába és döntéshozatalba 18
2.7 Mérőszámok és célok, a fenntarthatósági célkitűzések igazodása a fenntartható fejlődési célokhoz 18

3. Környezeti pillér (Environment – E) **21**
3.1 Energiafogyasztás és CO_2-kibocsátás csökkentése 21
3.1.1 Energiafogyasztás 21
3.1.2 Üvegházhatásúgáz-kibocsátások és csökkentési intézkedések 23
3.1.3 Csoportszintű törekvések és eredmények 2025-ben 26
3.2 Erőforrás-felhasználás - hulladékgazdálkodás és körforgásos megoldások 27
3.3 Beszállítók környezeti teljesítménye, fenntartható beszerzés 29
3.4 Képzés, kommunikáció 31

4. Társadalmi pillér (Social – S) 32
4.1 A Yettel Magyarország saját munkavállalóival kapcsolatos politikái 32
4.1.1 Yettel People Policy 32
4.1.2 Diverzitás, esélyegyenlőség, befogadás politika 34
4.1.3 Juttatási szabályzat 34
4.1.4 Képzés és készségfejlesztés stratégia 35
4.1.5 Családbarát munkahely keretrendszer 35
4.1.6 Munkavállalói párbeszéd és képviselet - MyVoice Policy 36
4.2 Saját munkavállalókkal kapcsolatos mérőszámok 37
4.2.1 Sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás 37
4.2.2 Képzés és készségfejlesztés 38
4.2.3 Munkakörnyezet, jóllét, egészség és biztonság 39
4.3 Munkavállalók a beszállítói láncban 40
4.4 Ügyfelek és végfelhasználók 40
4.5 Közösségi szerepvállalás 41

5. Vállalatirányítási pillér (Governance – G) **43**
5.1 Üzleti etika, korrupcióellenes intézkedések és jogszabályi megfelelés 43
5.2 Visszaélést bejelentők védelme 44
5.3 Kockázatkezelés 44
5.4 Vállalati kultúra 45
5.5 Felelős beszerzés, beszállítói kapcsolatok és fizetési gyakorlatok 45
5.6 Fenntartható beszerzés és ellátási lánc irányítása 46
5.7 Beszállítói magatartási elvárások, értékelés és együttműködés 46
5.8 Infrastruktúra védelme, hálózati működés és üzletmenetfolytonosság biztosítása 47
5.9 Vállalatspecifikus lényeges téma: Adatvédelem és információbiztonság 47

Mellékletek **48**

Vezetői köszöntő

A Yettelnél hiszünk abban, hogy a konnektivitás képes előmozdítani a fejlődést és hosszú távú értéket teremteni a társadalom számára. Ezzel a lehetőséggel együtt jelentős felelősség is jár: működésünket fenntartható és etikus módon kell alakítanunk, egyensúlyt teremtve a gazdasági eredményesség, a környezeti felelősségvállalás és a pozitív társadalmi hatások között. A fenntarthatósági szempontok hosszú évek óta meghatározzák stratégiai döntéseinket és üzleti működésünket. Ahogy az ESG-vel kapcsolatos elvárások egyre strukturáltabbá és kiforrottabbá váltak, továbbra is élen járunk ezen az úton: önkéntesen alkalmazzuk a nemzetközileg elismert keretrendszereket és jelentéstételi standardokat, miközben aktívan hozzájárulunk azokhoz az együttműködésekhez, amelyek egy fenntarthatóbb digitális jövő megteremtését szolgálják.

A 2025-ös évben jelentősen erősödött üzleti ügyfeleink érdeklődése fenntarthatósági teljesítményünk és vállalásaink iránt. Ezt elsősorban az ellátási láncokra vonatkozó átvilágítási követelmények növekvő jelentősége, valamint a Scope 3 kibocsátások csökkentésére irányuló nemzetközi törekvések ösztönözték. Ennek megfelelően mindkét területen tovább erősítettük erőfeszítéseinket: szorosabb együttműködést alakítottunk ki beszállítóinkkal és partnereinkkel, valamint fenntarthatósági elvárásainkat ügyfeleink és egyéb érintettjeink elvárásaihoz igazítottuk. Beszállítóinkkal folytatott együttműködésünk célja, hogy fenntarthatósági elvárásaink ne csupán saját működésünkben, hanem teljes értékláncunkban is érvényesüljenek.

A globális trendek és a szabályozási környezet folyamatos változása mellett a tanúsított irányítási rendszerek alkalmazása mára alapvető elvárássá vált, és önmagukban a vállalások már nem elegendőek. A fenntarthatósági teljesítménynek mérhetőnek, ellenőrizhetőnek és összehasonlíthatónak kell lennie. Bár a jelentéstétel sokszor kevésbé látható eleme a fenntarthatósági törekvéseknek, kiemelt szerepet játszik abban, hogy biztosítsa azt az átláthatóságot, összehasonlíthatóságot és elszámoltathatóságot, amelyet érintettjeink egyre inkább elvárnak. 2025-ben ezen a területen is jelentős előrelépést tettünk. Eredményeinket saját kezdeményezéseink mellett az e& és az e& PPF Telecom Group törekvései is támogatták, amelyek hozzájárultak ahhoz, hogy még pontosabban megértsük működésünk hatásait és azok keletkezési pontjait. Ezek a fejlesztések erősítik képességünket arra, hogy megalapozott döntéseket hozzunk, releváns prioritásokat határozzunk meg, valamint kézzelfogható intézkedéseket valósítsunk meg.

Büszke vagyok arra, hogy egy olyan vállalat része lehetek, amely működését következetesen értékei és célkitűzései vezérlik. Eredményeink mögött kollégáink elkötelezettsége és szakmai hozzáállása áll, akiket közös cél köt össze: fenntarthatósági teljesítményünk folyamatos fejlesztése, valamint hosszú távú értékteremtés ügyfeleink, közösségeink és a jövő generációi számára.



Igor Prerovsky
Vezérigazgató

1. A Yettel Magyarország bemutatása

1.1 Vállalati profil, működés és jogi struktúra
(ESRS 2 BP-1)

A Yettel Magyarország Zrt. - jogelődei révén - 1994 óta meghatározó szereplője a hazai telekommunikációs szektornak. Vezető mobiltávközlési szolgáltatóként a vállalat célja, hogy lakossági és üzleti ügyfelei számára magas minőségű, megbízható és egyre inkább digitális élményre épülő szolgáltatásokat nyújtson, miközben működését az innováció és a fenntarthatóság szempontjai egyaránt vezérlik.

A vállalat Pannon GSM néven kezdte meg működését 1994-ben, majd 2010-től Telenor Magyarországként folytatta tevékenységét. 2018 óta a társaság a PPF Csoport tulajdonában áll. 2022 márciusától Yettel Magyarország Zrt. néven működik, a csoportszintű márkastratégia részeként.

2024 októberében a PPF Csoport stratégiai partnerséget kötött az Emirates Telecommunication Group Company-val (e&). A tranzakció eredményeként létrejött az e& PPF Telecom Group, amelyben az e& 50% + 1 részvény tulajdonosa. A partnerség célja, hogy a vállalatcsoport a kelet-közép-európai távközlési piac fejlődéséhez és versenyképességéhez érdemben hozzájáruljon.

A Yettel működése 2020 óta egy olyan, Magyarországon elsőként bevezetett modellre épül, amely elválasztja az infrastruktúra-szolgáltatói és a mobilszolgáltatói tevékenységet.

A lakossági és vállalati ügyfelek kiszolgálására, valamint a kereskedelmi és digitális szolgáltatásfejlesztésre a Yettel Magyarország fókuszál, míg a hálózat fejlesztését és üzemeltetését műszaki partnerként, a CETIN Hungary Zrt. végzi. A jelen fenntarthatósági beszámoló hatóköre kizárólag a Yettel Magyarország Zrt. tevékenységére terjed ki.

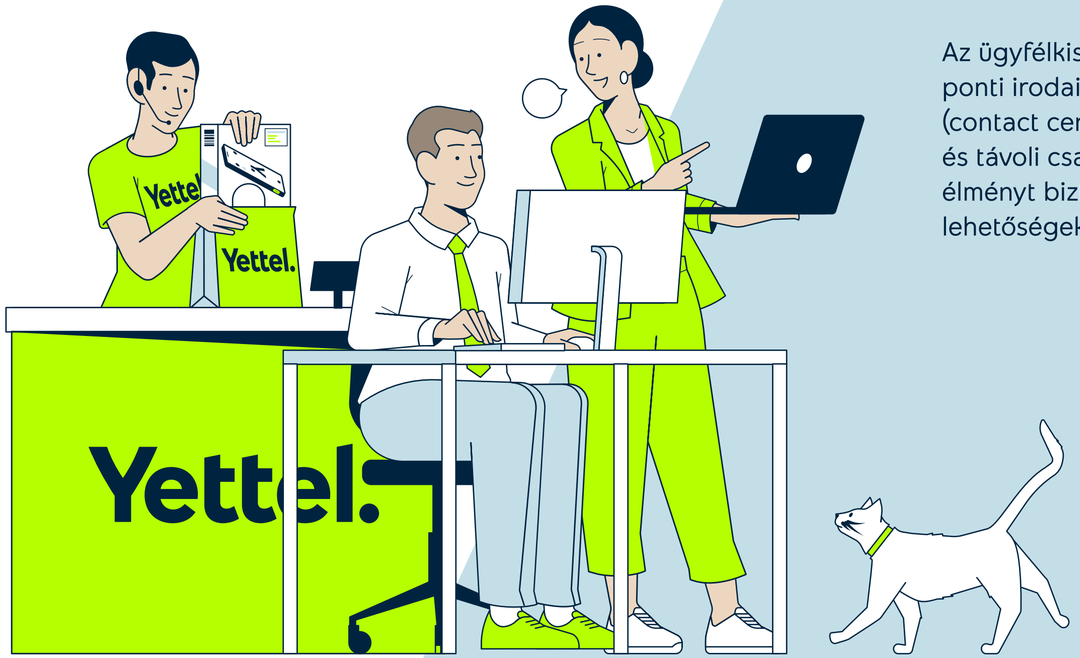
A Yettel Magyarország több millió ügyfelet szolgál ki, és több mint 1700 munkavállaló számára biztosít munkahelyet. Mérete és társadalmi-gazdasági szerepe alapján a felelős és átlátható működés a vállalat számára kiemelt jelentőségű. Az ESG-szemlélet a Yettel működésében nem kizárólag megfelelési kérdésként jelenik meg, hanem az üzleti döntésekbe és a napi működési folyamatokba integrált módon.

A vállalat működését a jogszabályi megfelelés és a kockázatalapú irányítás elvei támogatják. A stratégiai és operatív döntéshozatal során a Yettel Magyarország törekszik arra, hogy az ügyfélélmény, a szolgáltatásbiztonság, az információbiztonság, a munkavállalói szempontok és a fenntarthatósági célok együtt jelenjenek meg, és a szervezeti felelősségek egyértelműen kiosztottak legyenek.



1.2 Üzleti modell és értéklánc
(ESRS 2, SBM-1)

A vállalat üzleti modelljének alapját, a mobil- és kapcsolódó digitális szolgáltatások nyújtása adja lakossági, üzleti és kormányzati ügyfélszolgáltatásokon keresztül.
Az értéklánc kiemelt szerepet töltenek be az infrastruktúra- és technológiai partnerek, a készülék- és szolgáltatásbeszállítók, valamint a downstream oldalon a felhasználók és viszonteladók.



1.2.1 Országos jelenlét és ügyfélkiszolgálás

A Yettel Magyarország ügyfélkiszolgálása több-csatornás modellre épül: országos üzlethálózaton, telefonos ügyfélszolgálaton, valamint digitális felületeken keresztül támogatja ügyfeleit a szolgáltatások igénybevételében és a mindennapi ügyintézésben.

Az ügyfélkiszolgálást országos üzlethálózat, központi irodai működés és telefonos ügyfélszolgálati (contact center) kapacitás egészíti ki. A személyes és távoli csatornák kombinációja egységes ügyfélélményt biztosít, miközben a digitális ügyintézési lehetőségek folyamatos fejlesztése is zajlik.

	2025	2024	Változás (24-ról 25-re)	Változás (%)
Üzletek darabszáma	**130**	**130**	**-**	**-**
Munkavállalói létszám	**1766**	**1 716**	**+49**	**+2,85%**
Yettel üzletek	630	637	-7	-1,10%
Contact Center (Szeged)	142	146	-4	-2,74%
Központi irodaház	993	993	-	-
Ügyfelek száma	**3 269 867**	**3 264 029**	**+5 838**	**+0,18%**
Lakossági	1 862 860	1 908 706	-45 846	-2,40%
Vállalati	728 474	705 818	+22 656	+3,21%
M2M	678 533	649 505	+29 028	+4,47%

1.2.2 Termék- és szolgáltatásportfólió

A Yettel Magyarország mobilkommunikációs és kapcsolódó digitális szolgáltatásokat nyújt lakossági, üzleti és kormányzati ügyfelek számára. Tevékenységének középpontjában az ügyfélélmény, a technológiai innováció és a fenntartható működés áll; a zavartalan operációt a szükséges frekvenciahasználati jogosultságok, valamint infrastruktúra-partneri együttműködések támogatják.

A szolgáltatások elsősorban saját értékesítési csatornákon keresztül érhetők el: a lakossági ügyfelek kiszolgálását országos üzlethálózat támogatja, míg a vállalati és intézményi partnereket dedikált értékesítési szakértői csapat segíti. A Yettel Magyarország rendelkezik a mobilfrekvenciák használatához szükséges jogosultságokkal, ugyanakkor a szolgáltatásnyújtáshoz szükséges fizikai infrastruktúra jelentős része nem áll a tulajdonában; annak biztosítását infrastruktúra-szolgáltató partnerként a CETIN Hungary Zrt. végzi.

A Yettel Magyarország szolgáltatási területei:

Mobilkommunikációs szolgáltatások

Internetelérés, adatátvitel, hangszolgáltatások, SMS és MMS küldés - mindez különböző tarifacsomagokban, előfizetéses vagy feltöltőkártyás konstrukcióban, a különböző ügyfélszegmensek igényeihez igazítva.

Vezetékes szolgáltatások

Szélessávú internetkapcsolat, adatátviteli megoldások, televíziós szolgáltatások, otthoni internet és streaming szolgáltatások, amelyek saját mobilhálózaton keresztül nyújtott FWA (Fixed Wireless Access) technológiával, illetve más szolgáltatók hálózataihoz való nagykereskedelmi hozzáférés révén érhetők el.

Eszközértékesítés

Mobiltelefonok, kiegészítők és egyéb, a távközlési szolgáltatásokhoz kapcsolódó eszközök értékesítése, amelyek hozzájárulnak a digitális kapcsolódás erősítéséhez és az ügyfélélmény javításához.



A vállalat értékajánlatának középpontjában a megbízható hálózati elérés, a különböző ügyféligényekhez illeszkedő, rugalmas tarifacsomagok, valamint a digitális ügyintézési megoldások állnak. Ezt a készülék- és kiegészítőportfólió, továbbá az ügyfélszegmenstől függően integrált vállalati megoldások egészítik ki. A bevételi modell az előfizetéses és feltöltőkártyás szolgáltatások díjbevételeire, valamint a készülékértékesítésre épül. Az eltérő igények lehető legjobb kiszolgálása érdekében a vállalat lakossági, kisvállalkozói és vállalati ügyfélszegmenseket különböztet meg, célzott szolgáltatásokat ajánlva a különböző vásárlói csoportok számára.

1.2.3 Vállalatirányítási struktúra és döntéshozatal
(ESRS 2 GOV-1)

A Yettel Magyarország Vezetői

Igor Prerovsky
Vezérigazgató

Takács József
Pénzügyi vezérigazgató-helyettes

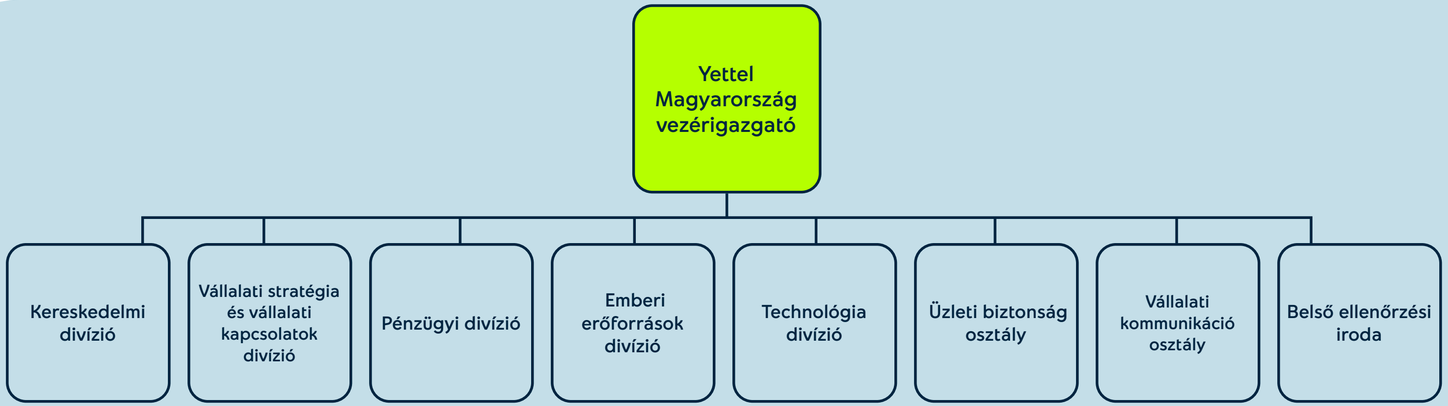
Nemanja Zilovic
(a jelentés tárgyévében, 2026. július 1-től Tomas Reznicek)
Kereskedelmi vezérigazgató-helyettes

Koller György
(a jelentés tárgyévében, 2026. január 1-től Peter Jantosovic)
Műszaki vezérigazgató-helyettes

Szalai Enikő
HR vezérigazgató-helyettes

Dávid Zoltán
Stratégiai vezérigazgató-helyettes

A vezető testület szakértelmének és pályafutásának részletesebb bemutatása elérhető a vállalat weboldalának **“Yettel Magyarország vezetői”** menüpontjában.





1.2.4 Üzleti kapcsolatok és értéklánc
(ESRS 2 SBM-1, SBM-3)

A Yettel Magyarország számára kiemelt jelentőségű az átlátható és felelős működés biztosítása a teljes értéklánc mentén. Ez a szemlélet támogatja a teljesítmény folyamatos fejlesztését, valamint a környezeti és társadalmi hatások azonosítását és nyomon követését, a beszerzéstől a szállításon, a fejlesztésen és a felhasználáson át egészen az eszközök életciklusának lezárásáig.

A távközlési ágazat értéklánca összetett, és számos szereplő együttműködésére épül. A környezeti hatások több ponton jelennek meg: az alapanyagok kitermelése és feldolgozása, az elektronikai eszközök gyártása és összeszerelése, valamint a csomagolás és a szállítás egyaránt hozzájárul az ökológiai lábnyomhoz. Jelentős tényezőt jelent továbbá az eszközök és hálózatok üzemeltetése során felhasznált energia is.

Az értéklánc ugyanakkor társadalmi szempontból is meghatározó. Ide tartozik többek között az emberi jogok tiszteletben tartása, a digitális szolgáltatásokhoz való hozzáférés elősegítése, valamint a jogszabályoknak megfelelő, átlátható működés. Utóbbi a vállalatirányítási gyakorlat alapvető eleme, és közvetetten a környezeti és társadalmi teljesítményre is hatással van.

A Yettel Magyarország tevékenységei, beleértve az üzleti partnerekkel kialakított kapcsolatokat is, együttesen alakítják a vállalat teljes fenntarthatósági lenyomatát.

Az értéklánc három fő szakaszra bontható:

1. Beszállítók (upstream)	2. Saját működés (operations)	3. Értékesítés, használat és életciklus vége (downstream)

Az értéklánc mentén a működést befolyásoló főbb függőségek és kockázatok közé tartozik a technológiai beszállítói koncentráció, a globális ellátási láncok zavarai (pl. eszköz- és alkatrészhiány), a szabályozói környezet változása, valamint a kiberbiztonsági fenyegetések erősödése. E kockázatok kezelésére a beszerzési és beszállítói folyamatokban kockázatértékelési megközelítés érvényesül, a kritikus szolgáltatások esetében üzletmenet-folytonossági megközelítés alkalmazandó, és kiemelt figyelem irányul a szolgáltatásminőség és az információbiztonság fenntartására.



1.3 Küldetés, jövőkép és vállalati értékek
(G1-1)

A Yettel Magyarország küldetése, hogy ügyfeleit magas színvonalú kapcsolódási és digitális szolgáltatásokkal támogassa, és ezzel hozzájáruljon Magyarország digitális fejlődéséhez. A vállalat célja, hogy a digitális szolgáltatásokhoz való hozzáférés minél szélesebb körben elérhető legyen, elősegítve a gazdasági növekedést és a társadalmi felzárkózást.

A vállalat jövőképe egy olyan digitális ökoszisztéma kialakítására irányul, amelyben a mobiltechnológia kézzelfogható értéket teremt a mindennapokban: megkönnyíti a kapcsolattartást, támogatja a tanulást és munkavégzést, valamint hozzájárul a hatékonyabb, erőforráskímélőbb megoldások elterjedéséhez.

A Yettel működését olyan alapértékek határozzák meg, mint az ügyfélközpontúság, az innováció, az egyszerű és érthető megoldások iránti törekvés, a felelős döntéshozatal, valamint a kollégák és partnerek iránti tisztelet. Ezek az elvek irányt mutatnak a szolgáltatásfejlesztésben, a munkáltatói működésben és a társadalmi szerepvállalásban is.

1.4 A fenntarthatóság szerepe az üzleti stratégiában

(ESRS 2 SBM-3, MDR-P)

A hosszú távon fenntartható üzleti működés feltétele, hogy a pénzügyi szempontok mellett a környezeti és társadalmi hatások rendszerszintű mérlegelése is megtörténjen. A vállalat célja, hogy a digitális szolgáltatásokhoz való hozzáférést minél szélesebb körben biztosítsa, valamint termékei és szolgáltatásai révén ösztönözze az innovációt és a fenntartható növekedést. A vállalat fenntarthatósági megközelítése szerint a tevékenységek és döntések felelős, etikus és átlátható módon valósulnak meg, egyúttal törekedve a lehetséges kedvezőtlen társadalmi és környezeti hatások megelőzésére, csökkentésére, illetve - indokolt esetben - kompenzálására.

A Yettel Magyarország fenntarthatósági stratégiája az e& PPF Telecom Group csoportszintű irányelveivel összhangban került kialakításra. A hazai célok meghatározása során szempont volt, hogy azok tükrözzék a magyarországi működés sajátosságait és az érintetti elvárásokat, valamint illeszkedjenek a vállalat aktuális helyzetéhez és bevett gyakorlataihoz. A célrendszer kialakítása során az volt a szempont, hogy az egyszerre legyen megvalósítható és előremutató. A 2028-ig tartó stratégiai célkitűzések négy fő pillér mentén kerültek meghatározásra.

I. Mobiltechnológia a fenntarthatóbb jövőért

- A társadalmi egyenlőtlenségek csökkentése mindenki számára elérhető, megbízható mobilhálózat révén.
- A digitális oktatás és tudatos internethasználat elősegítése.
- Az információbiztonság és a személyes adatok védelme.



II. Környezeti lábnyomunk csökkentése

- Szén-dioxid-kibocsátásunk csökkentése saját működésünkben és az értéklánchan megjelenő közvetett kibocsátásokban.
- A körforgásos gazdaság támogatása.



III. Munkavállalóink a működésünk középpontjában



- Közösségek értékeinken alapuló támogatása.
- Munkavállalóink egészségének, biztonságának és jóllétének védelme.
- Fogyatékossággal élő munkavállalóink munkahelyi integrációjának felgyorsítása, befogadó munkahely megteremtése.
- Női munkavállalóink karrierútjának támogatása.

IV. Etikus és átlátható működés



- Felelősségteljes és fenntartható beszerzés.
- A Yettel Magyarország stratégiájának szerves részeként a fenntarthatóság előmozdítása.

A fenntarthatósági szempontok a stratégiaalkotásban és a kulcsfolyamatokban, így például a termék- és szolgáltatásfejlesztésben, a beszerzésben, az ügyfélkommunikációban és a működésbiztonságban, következetesen érvényesülnek.

1.5 Díjak, elismerések és külső értékelések

A 2025-ös időszakban a pénzügyi teljesítmény és az ESG-eredmények egyaránt kedvezően alakultak; ezt az év során elnyert, fenntarthatósági fókuszú díjak és külső szakmai elismerések is alátámasztják. A közösségi hatások, a munkavállalói jóllétet támogató kezdeményezések és a partneri együttműködések kézzelfogható szakmai visszaigazolást kaptak. Ezek a visszajelzések nemcsak a vállalati hitelességet és reputációt erősítik, hanem hozzájárulnak a hatásorientált, hosszú távon is fenntartható civil-vállalati partnerségek ösztönzéséhez is.

Digitális innovációt és társadalmi hatást elismerő díjak

Prizma és PREXA Ezüst díjak

„Nekem like, neked sértés – az első magyar emoji körkép"

A Yettel hazánkban elsőként indított reprezentatív kutatást arról, hogy a különböző generációk miként értelmezik az emojikat és milyen félreértések alakulhatnak ki a digitális kommunikáció során. A kutatás rámutatott arra, hogy az online kommunikációban használt szimbólumok jelentése generációnként eltérhet, ami befolyásolja a digitális kapcsolattartás minőségét. Az eredmények hozzájárulnak a digitális tudatosság erősítéséhez és a generációk közötti kommunikáció jobb megértéséhez. A kezdeményezés szakmai visszaigazolásaként a projekt egyaránt ezüst minősítésben részesült a Prizma Kreatív PR Díj, valamint a Magyar Public Relations Szövetség PREXA (PR Excellence Hungary Award) versenyén.

Hipnózis díjak – ARtMemes

A Szépművészeti Múzeummal közösen megvalósított ARtMemes kezdeményezés a digitális technológia és a kultúra összekapcsolásával teremtett új élményt a látogatók számára. Az alkalmazás segítségével a felhasználók kiterjesztett valóság alapú tartalmakon keresztül fedezhették fel a műalkotásokat, miközben a projekt edukációs és közösségi célokat is szolgált. A kezdeményezés a Hipnózis szakmai versenyen arany díjat nyert a mobilra optimalizált megoldások és mobilalkalmazások kategóriájában, valamint bronz elismerésben részesült az immerzív technológiára építő kampányok kategóriájában.

Ügyféléményt és ügyfélkiszolgálás minőségét elismerő díjak

Client1st elismerések az ügyfélkiszolgálás területén

A Yettel ügyfélszolgálati fejlesztéseit 2025-ben külső szakmai elismerések is visszaigazolták: a Client1st megmérettetésen az elektronikus ügyfélkiszolgálás 3. helyezést és minősített kiszolgálás tanúsítványt, a telefonos ügyfélszolgálat pedig szintén minősített tanúsítványban részesült. A mystery kutatásokon és ügyfélelégedettségi felméréseken alapuló eredményekhez hozzájárult, hogy a telefonos várakozási idő 22 másodpercre csökkent, az e-mailes válaszadás pedig 12 órán belülre gyorsult. A vállalat emellett az „Ügyfélélmény sztárjai" különdíjban is részesült, elismerve a munkatársak kiemelkedő ügyfélközpontú teljesítményét.

Munkáltatói és társadalmi felelősségvállalást elismerő díjak

Top Employers Institute – Top Employer minősítés

A Yettel 2025-ben ismét elnyerte a TOP Employers Institute Top Employer minősítését, így sorozatban második alkalommal került a legjobb hazai munkáltatók közé. A nemzetközi intézet független auditja átfogóan értékeli a HR-gyakorlatokat, és visszaigazolja a generációkon átívelő, inspiráló munkahely kialakítására irányuló törekvéseket. A vállalat 2025-ben a szervezeti kultúra további finomhangolására, a munkáltatói márka építésére és a kiválasztási folyamat fejlesztésére fókuszált, miközben kiemelt juttatási csomaggal és a munkavállalói életciklus tudatos támogatásával (pl. kiterjesztett apasági és nagyszülői szabadság, biztosítások, magánegészségügy, tanácsadói program, Szolidaritási Alap) erősítette a kollégák jóllétét.

Hungarian Business Leaders Forum (HBLF) Sokszínű és Méltányos Munkahely díj – Elismerést elnyerő vállalat

A vállalat második alkalommal részesült elismerésben a HBLF Sokszínű és Méltányos Munkahely pályázatán, amely transzparens, objektív indikátorok mentén méri és minősíti a szervezetek diverzitás és inklúzió (D&I) iránti elkötelezettségét. A minősítés célja a befogadó munkahelyi kultúra és az esélyegyenlőségi gyakorlatok fejlesztésének ösztönzése, valamint azoknak a vállalatoknak a visszaigazolása, amelyek már kézzelfogható, mérhető lépéseket tettek ezen a területen.

2. Jelentéskészítés módszertan, általános közzétételek

(ESRS 2 SBM-3, MDR-P)

A társadalmi dimenzióban a legjelentősebb hatások a munkavállalókra, valamint az ügyfelekre és szolgáltatáshasználatukra vonatkoznak, különös tekintettel a hozzáférésre, a szolgáltatások használatára és az esetleges kockázatokra.



2.1 A jelentés célja, hatálya és lefedettsége

A cégcsoport 2006 óta készít fenntarthatósági jelentést. A magyarországi leányvállalat, jogelődei révén, 2008-tól publikálja jelentéseit a GRI keretrendszer alapján. Yettel Magyarország, jelenlegi jogi entitásként működve, 2021 óta állít össze önálló fenntarthatósági jelentést, amely kizárólag a hazai működésre helyezi a fókuszt, ezzel bemutatva a vállalat fenntarthatósági elkötelezettségét és eredményeit.

Noha a Yettel Magyarország adatai konszolidálásra kerülnek a csoportszintű jelentésben, a vállalat kiemelt célja, hogy teljesítményéről önálló módon is tájékoztassa a hazai érintetteket. A jelentésben szereplő ESG-adatok megegyeznek az anyavállalat számára szolgáltatott, konszolidációt támogató adatokkal.

A 2025. január 1. és december 31. közötti időszakot lefedő jelentés önkéntes alapon készült, mivel a Yettel Magyarország még nem tartozik a fenntarthatósági jelentést készítő kötelezett entitások körébe. A magyar számviteli törvény alapján, amely az európai uniós vállalati fenntarthatósági jelentéstételi kötelezettséget implementálja Magyarországon, az első kötelező jelentés 2028-ban válik esedékessé.

A jelentés szerkezete igazodik a European Sustainability Reporting Standards (ESRS) szabványok felépítéséhez, elősegítve a jövőbeni megfelelést, ugyanakkor az ESRS teljes körű alkalmazása még folyamatban van. Ez összhangban áll a 2022-ben indított cégcsoportszintű felkészülési stratégiával.

2.2 Fenntarthatósági irányítás

2.2.1 Szerepek és felelősségi körök

(ESRS 2 GOV-1, GOV-2)

A Yettel fenntarthatósági irányítási rendszere a csoportszintű irányelvekhez igazodik, amelynek keretében a fenntarthatósági stratégia és kapcsolódó célok meghatározása és felügyelete a felső vezetés irányítása alatt történik, biztosítva az ESG szempontok szervezeti szintű koordinációját és megvalósítását. A fenntarthatósághoz kapcsolódó szerepek és felelősségi körök több szinten kerülnek meghatározásra: a Board felelős a stratégia és politikák jóváhagyásáért, míg a felsővezetés és a dedikált ESG testületek (pl. ESG Executive Committee, ESG Steering Committee) biztosítják a fenntarthatósági kezdeményezések koordinációját, végrehajtását és nyomon követését.

A működési szintű feladatmegosztás biztosítja, hogy az egyes fenntarthatósági területekhez kapcsolódó felelősségek, például adatvédelem és információbiztonság, dedikált szervezeti egységekhez kapcsolódjanak, így támogatva az egyértelmű kontrollkörnyezet kialakítását.

2.2.2 A vezetés és a menedzsment fenntarthatósági szerepe

(ESRS 2 GOV-1, GOV-2)

A vezetés és a menedzsment kulcsszerepet játszik a fenntarthatósági szempontok integrálásában azáltal, hogy felelős az ESG stratégia kialakításáért, jóváhagyásáért és végrehajtásáért, valamint annak biztosításáért, hogy a fenntarthatósági szempontok beépüljenek a vállalati működésbe és döntéshozatalba.

A Csoport-szintű ESG Executive Committee, rendszeres ülések keretében határozza meg a fenntarthatósági célokat, koordinálja a megvalósítást, valamint felügyeli az előrehaladást, míg az igazgatóság éves szinten ellenőrzi a stratégia végrehajtását és a jelentős fenntarthatósági hatások kezelését.

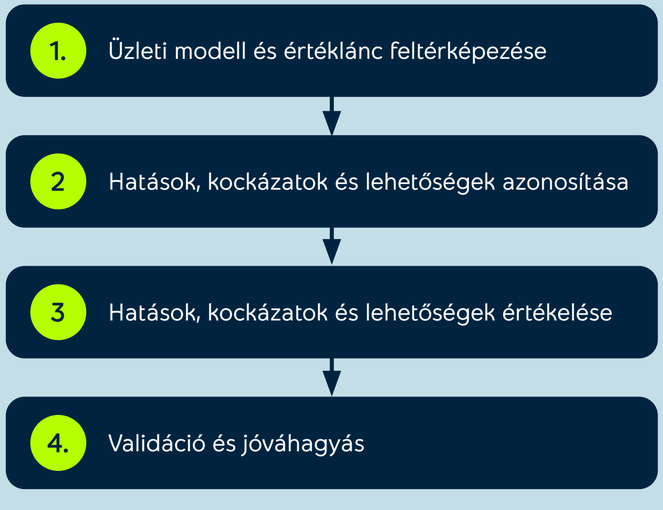


2.3 Lényeges hatások, kockázatok és lehetőségek azonosításának folyamata, a kettős lényegesség elemzés

(ESRS 2 IRO-1, IRO-2)

2024-ben a vállalatcsoport elkészítette első, kettős lényegességi elemzését, amely az értéklánc teljes egészére kiterjed. Az elemzés a European Sustainability Reporting Standards (ESRS) módszertana alapján készült, és a kettős lényegesség elvének megfelelően egyaránt vizsgálta a vállalat környezetre és társadalomra gyakorolt hatásait, valamint az ezekből eredő pénzügyi kockázatokat és lehetőségeket.

A folyamat négy egymásra épülő lépésből állt:



2.3.1 Üzleti modell és értéklánc feltérképezése

A módszertani megközelítés első lépéseként a vállalatcsoport feltérképezte üzleti modelljét és értékláncát, beleértve az upstream és downstream tevékenységeket is, annak érdekében, hogy pontosan meghatározható legyen a lényegességi elemzés hatóköre.

2.3.2 Hatások, kockázatok és lehetőségek azonosítása

(ESRS 2 RO-1)

A második lépésben a vállalatcsoport az ESRS által meghatározott témák, altémák és al altémák mentén azonosította a releváns hatásokat, kockázatokat és lehetőségeket (angolul impacts, risks and opportunities, melyekre az egyszerűség kedvéért a jelentésben, összefoglaló módon az IRO rövidítéssel utalunk). A folyamat során a vállalatcsoport belső és külső forrásokat egyaránt felhasznált, beleértve a teljesítménymutatókat, felméréseket és iparági adatokat. A hatások, kockázatok és lehetőségek az ESRS szerinti témák mentén kerültek azonosításra, figyelembe véve többek között a GRI (Global Reporting Initiative) és a GSMA (Global System for Mobile Communications Association - a mobil távközlési iparág globális szakmai szövetsége) keretrendszereket és benchmark elemzéseket is. Az azonosítás során külön figyelem irányult azokra a területekre, amelyek a távközlési szektor sajátosságaiból fakadóan magasabb kockázati kitettséget jelentenek, így különösen az energiafelhasználásra, az ellátási lánc működésére, az ügyfélkapcsolatokra, a munkavállalói viszonyokra és a vállalatirányítási működésre.

Az elemzés során a vállalat az üzleti modell és az értéklánc feltérképezésével, valamint belső és külső adatok, érintetti visszajelzések és szakértői inputok felhasználásával azonosítja azokat a kulcsfontosságú hatásokat és kockázatokat, amelyek a teljes értéklánc mentén jelentkeznek, beleértve például az adatvédelemhez, információbiztonsághoz és digitális szolgáltatásokhoz való hozzáféréshez kapcsolódó társadalmi kérdéseket.

A távközlési tevékenység sajátosságai miatt a vállalat jelentős környezeti hatásokkal számol az értéklánc különböző szakaszaiban, különösen az energiafelhasználás, az infrastruktúra működtetése, valamint az elektronikai eszközök életciklusához kapcsolódó hatások és a hulladékképződés terén.

Ezzel párhuzamosan a vállalat törekszik arra, hogy szolgáltatásain és digitális infrastruktúráján keresztül pozitív társadalmi hatásokat generáljon, különösen a digitális hozzáférés, a kapcsolódás és a biztonságos digitális környezet biztosítása révén. A fenntarthatósági hatások, kockázatok és lehetőségek kezelése szorosan kapcsolódik a vállalat üzleti működéséhez,

mivel az azonosított IRO k beépülnek a szervezet meglévő kockázatkezelési, stratégiai és operatív folyamataiba, beleértve a döntéshozatalt és a teljesítménykövetést.

A vállalat ezen folyamatok során figyelembe veszi a csoportszintű irányelveket, az érintetti elvárásokat és a helyi működési sajátosságokat, biztosítva, hogy a fenntarthatósági szempontok a stratégiai tervezés és üzleti döntéshozatal szerves részét képezzék.

2.3.3 Hatások, kockázatok és lehetőségek értékelése

(ESRS 2 IRO-1, IRO-2)

Az azonosított hatások, kockázatok és lehetőségek értékelése workshopok keretében történt, amelyek során a releváns területek szakértői aktívan részt vettek az egyes tényezők pontozásában. Az értékelés egységes, 1-től 5-ig terjedő skálán történt. A hatáslényegesség meghatározása során figyelembe vett szempontok közé tartozott a hatás súlyossága, mértéke, orvosolhatósága és a bekövetkezésének valószínűsége.

A pénzügyi lényegesség esetében a hatás mértéke és a bekövetkezés valószínűsége került értékelésre. Az értékelés során a vállalat nemcsak a rendelkezésre álló történeti adatokat, hanem jövőbeli forgatókönyveket és becsléseket is figyelembe vett annak érdekében, hogy a potenciális pénzügyi hatások megfelelően megalapozottak legyenek. A módszertan részeként lényegességi küszöbértéket is meghatároztak, amely szerint az 1-5 skálán legalább 2,5 értéket elérő hatások, kockázatok és lehetőségek minősültek lényegesnek, és kerültek be a jelentéstételi körbe.

A fenntarthatósági kockázatok kezelése a vállalat működése során a meglévő irányítási és kockázatkezelési rendszerekbe integráltan történik, amely magában foglalja a környezeti, társadalmi és vállalatirányítási tényezőkhöz kapcsolódó kockázatok folyamatos nyomon követését és kezelését.

Kiemelt kockázati területet jelentenek többek között az adatvédelemhez és információbiztonsághoz kapcsolódó kockázatok, amelyek kezelése érdekében a vállalat átfogó szabályozási és kontrollkörnyezetet működtet, beleértve a megfelelőségi előírásokat, auditokat és incidenskezelési mechanizmusokat.

A Yettel emellett célzott elemzésekkel is támogatja a fenntarthatósági kockázatok azonosítását és kezelését, különösen a klímaváltozással kapcsolatos hatások, kockázatok és lehetőségek értékelése terén, amely során fizikai és átállási kockázatokat azonosít, majd azok hatását és bekövetkezési valószínűségét különböző forgatókönyvek mentén elemzi.

A vállalat törekszik a pozitív társadalmi és környezeti hatások erősítésére, különösen a digitalizáció, a biztonságos szolgáltatásnyújtás és a fenntartható működés támogatásával.

2.3.4. Validáció és jóváhagyás

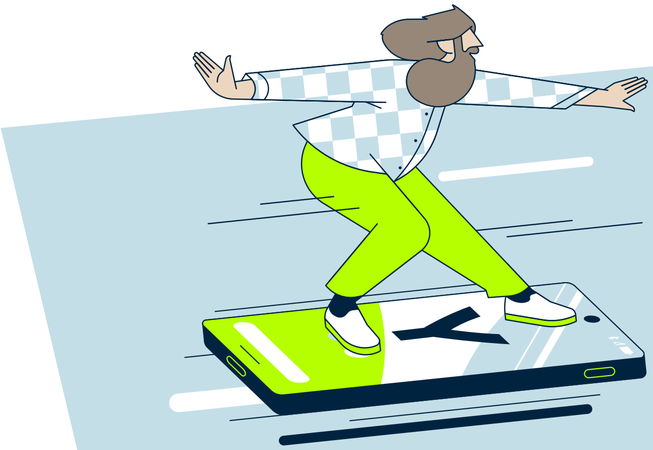
(ESRS 2 IRO-1, GOV-2)

A folyamat végén a lényegesként azonosított hatásokat, kockázatokat és lehetőségeket a vállalatcsoport fenntarthatósági irányítási struktúrája validálta, amelynek keretében az eredményeket az anyavállalati szintű ESG Steering Committee és az ESG Executive Committee áttekintette és megerősítette.

Ezt követően a véglegesített eredmények jóváhagyása a Board of Directors szintjén történt, amely biztosítja a kettős lényegességi elemzés stratégiai szintű beágyazását és felügyeletét.

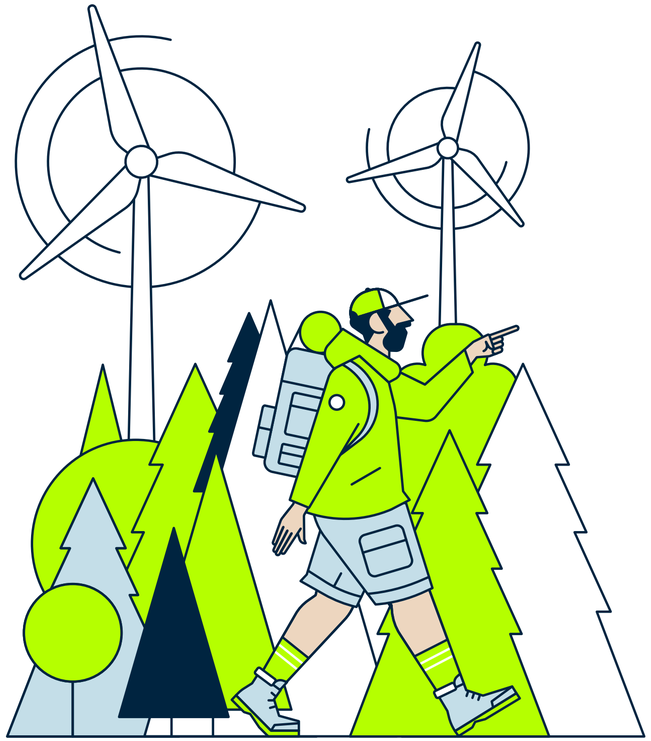
Az anyavállalat által elvégzett kettős lényegesség elemzés része volt a helyi, magyarországi vállalatra szabott lényegességi felmérés elvégzése, a szakmai területek bevonásával.

A kettős lényegesség elemzés vállalatcsoport szinten 2025-ben felülvizsgálatra került. Ahogy a 2024-es évben, úgy a 2025-ös évre vonatkozó magyar jelentésben is megjelennek a csoportszintű elemzés eredményei, a hazai sajátosságok figyelembevételével. Ahogy a megelőző évben, úgy ezúttal is készült benchmark elemzés a lényeges témákra vonatkozóan, melynek eredménye szintén beépült a Yettel Magyarország fenntarthatósági jelentésébe. A vállalat tervei szerint a következő teljes körű újraértékelésre 2026-ban kerül sor.



2.4 Azonosított lényeges témák
(ESRS 2 IRO-2)

A kettős lényegesség elemzés eredményeként a vállalatcsoport meghatározta azokat a fenntarthatósági témákat, amelyek a működésére és érintettjeire a legjelentősebb hatást gyakorolják, illetve pénzügyi szempontból is relevánsak.



Az ESRS szerinti aggregálás alapján a legfontosabb lényeges témák közé tartozik:

- Éghajlatváltozás (E1)
- Erőforrás-felhasználás és körforgásos gazdaság (E5)
- Saját munkavállalók (S1)
- Fogyasztók és végfelhasználók (S4)
- Üzleti etika és vállalatirányítás (G1), beleértve az információbiztonság és kiberbiztonság kérdését is

A környezeti hatások elsősorban az energiafelhasználáshoz, a hálózati infrastruktúra működéséhez, valamint az ellátási lánc mentén jelentkező kibocsátásokhoz és erőforrás felhasználáshoz kapcsolódnak. A társadalmi dimenzióban a legjelentősebb hatások a munkavállalókra, valamint az ügyfelekre és szolgáltatáshasználatukra vonatkoznak, különös tekintettel a hozzáférésre, a szolgáltatások használatára és az esetleges kockázatokra. A vállalatirányítási témák elsősorban az üzleti etikai működéshez, a beszállítói kapcsolatok kezeléséhez és a megfelelőségi kérdésekhez kapcsolódnak, amelyek a teljes értéklánc mentén hatással vannak a vállalat működésére.

A megelőző évhez képest a lényeges témák tekintetében változás, hogy az S2 – „Az értékláncban dolgozók" téma kikerült a tételes lényeges téma listából. Az értékláncban dolgozók és kifejezetten a beszállítók munkavállalóira vonatkozó hatások és kockázatok kezelése az üzleti etika és vállalatirányítás lényeges téma által kerül lefedésre.

2.5 Érintettek azonosítása és bevonása

(ESRS 2 SBM-2)

A fenntarthatósági fókuszterületek kijelölésekor a vállalat figyelembe veszi az ügyfelek, munkavállalók, beszállítók, tulajdonosok, a szabályozó hatóságok, valamint a helyi közösségek elvárásait. A távközlési szektor sajátossága, hogy a digitális hozzáférés bővítése és a szolgáltatásbiztonság erősítése egyszerre jelent üzleti lehetőséget és társadalmi értéket, miközben a technológiai működés energia- és erőforrásigénye környezeti felelősséget is teremt.

2.5.1 Saját munkavállalók

(S1-2, S1-4, S1-5)

A fenntarthatósági prioritások kialakítása során a munkavállalók, mint kiemelt érintetti csoport véleménye különösen fontos támpontként szolgál, mivel közvetlen rálátással rendelkeznek a működés mindennapi folyamataira és a fenntarthatósági célok gyakorlati megvalósulására. Ennek megfelelően a munkavállalói visszajelzések strukturált gyűjtése és értékelése hozzájárul a stratégiai irányok finomhangolásához és a működési integráció erősítéséhez.

A Yettel által a munkavállalók körében végzett felmérés eredményei alapján a fenntarthatósági témák általánosan magas fontossági megítélést kaptak és összhangban vannak a kettős lényegesség elemzés során azonosított lényeges témákkal.

A fenntarthatósági témák észlelt fontosságának megítélése a Yettel szempontjából a munkavállalói felmérés alapján (N=45)

1-től 5-ig terjedő skálán, ahol 1 - egyáltalán nem fontos, 5 - nagyon fontos



A válaszok alapján a legfontosabb fókuszterületek között kiemelten jelennek meg az energiahatékonyság javításához, az üvegházhatású gázok kibocsátás csökkentéséhez és a megújuló energiaforrások arányának növeléséhez kapcsolódó intézkedések. A környezeti szempontok mellett hangsúlyos szerepet kap a működés biztonsága is: az adatvédelemhez és kiberbiztonsághoz kapcsolódó területek, különösen az informatikai rendszerek védelme és az ügyféladatok biztonsága, a legmagasabb prioritások között kerültek azonosításra.

A társadalmi dimenzióban a munkavállalói jóllét, az egészség és biztonság, valamint a készségfejlesztés meghatározó elvárásként jelenik meg. Ezzel párhuzamosan a felhasználók biztonságával kapcsolatos szempontok, valamint az üzleti etika, a jogszabályi megfelelés és a korrupcióellenesség erősítése is kiemelt fontosságú területként értékelhető, összhangban a vállalat irányítási és működési keretrendszerével.

A visszajelzések alapján az előrelépést leginkább támogató tényezők között a működési folyamatok egyszerűsítése, a világos célok és teljesítménymutatók meghatározása, valamint a vezetői elszámoltathatóság erősítése jelenik meg. Emellett hangsúlyos igény mutatkozik a munkavállalói bevonás erősítésére és a fenntarthatósági szempontok egyéni szintű érvényesülésének támogatására, ami a fenntarthatósági célok mindennapi működésbe történő beágyazásának jelentőségét erősíti.

A nyílt kérdésekre adott válaszok tovább árnyalják a képet: a jövőbeli fókuszok között az energia- és klímateljesítmény javítása mellett a vállalati kultúra és a vezetői működés fejlesztése, a hulladékcsökkentés, valamint a fenntarthatósági szempontok operatív integrációja is hangsúlyosan megjelenik.

Összességében a munkavállalói visszajelzések azt jelzik, hogy a fenntarthatósági célok elérését a szervezet nem kizárólag tematikus kezdeményezések révén tudja biztosítani, hanem egy olyan működési megközelítésen keresztül, amelyben az átlátható célrendszer, a vezetői irányítás és a napi működési gyakorlatok szorosan összekapcsolódnak.

2.5.2 Beszállító partnerek

(ESRS 2 SBM-2)

A Yettel működését és szolgáltatásainak minőségét kiterjedt, több iparágat lefedő partneri együttműködési rendszer támogatja. Tevékenysége jellegéből adódóan a kiemelt beszállító partnerekkel elsősorban az alábbi területeken működik együtt a vállalat:

- Hálózati infrastruktúra és IT szolgáltatások nyújtása
- Készülékek és tartozékok beszerzése
- Mobilfizetés és pénzügyi szolgáltatások nyújtása
- Marketing és kommunikációs szolgáltatások nyújtása
- Logisztika és postai szolgáltatások nyújtása
- Biztosítás és flottakezelés



2.5.3 Vevői és felhasználói csoportok

(ESRS 2 SBM-2)

Értéklánc-elemzésünk keretében meghatároztuk azokat a kiemelt vevői csoportokat, amelyek termékeinket és szolgáltatásainkat igénybe veszik. E partnerek többféle szektort képviselnek, és eltérő igényeik révén hozzájárulnak működésünk sokszínűségéhez.

Elektronikai eszközöket vásárló ügyfelek:

- Üzleti partnerek (kis- és középvállalkozások, nagyvállalatok)
- Lakossági ügyfelek
- Kormányzati szervezetek

Szolgáltatásokat igénybe vevő ügyfelek:

- Üzleti partnerek (kis- és középvállalkozások, nagyvállalatok)
- Viszonteladók
- Lakossági ügyfelek
- Kormányzati szervezetek

2.5.4 Szervezeti tagságok és szakmai együttműködések

(ESRS 2 SBM-2)

Meggyőződésünk, hogy a jövő kihívásainak kezeléséhez szükséges tudás és innováció a szereplők közötti együttműködésre épül. Ennek megfelelően aktívan részt veszünk szakmai szervezetek munkájában. Tagságaink egyrészt támogatják szakmai fejlődésünket, másrészt lehetőséget biztosítanak arra, hogy hozzájáruljunk az iparág jövőjét meghatározó párbeszédhez, valamint a bevált gyakorlatok megosztásához és elterjesztéséhez.

Szervezeti tagságok szakmai és érdekvédelmi szervezetekben

(ESRS 2 SBM-2)

GSM Association (GSMA)	Hírközlési Érdekegyeztető Tanács (HÉT)	Hírközlési és Informatikai Tudományos Egyesület (HTE)	Informatikai, Távközlési és Elektronikai Vállalkozások Szövetsége (IVSZ)
Magyar Mobiltárca Szövetség	Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság Technikai segítségnyújtó Rendszer (NMHH TSR)	Önszabályozó Reklám Testület	Szervezeti tagságok érdekvédelmi szervezetekben
American Chamber of Commerce (AmCham)	Magyar Üzleti Vezetők Fóruma (HBLF)	Magyarországi Üzleti Tanács a Fenntartható Fejlődésért (BCSDH)	5G Koalíció

2.6 A fenntarthatósági szempontok integrációja az üzleti stratégiába és döntéshozatalba

(ESRS 2 SBM-3, GOV-2)

A Yettel a fenntarthatósági szempontokat működésének és üzleti döntéshozatalának szerves részeként kezeli.
A vállalat ennek keretében törekszik a potenciális negatív társadalmi és környezeti hatások megelőzésére és mérséklésére, miközben a fenntarthatóságot hosszú távú értékteremtési tényezőként kezeli.

2.7 Mérőszámok és célok, a fenntarthatósági célkitűzések igazodása a fenntartható fejlődési célokhoz

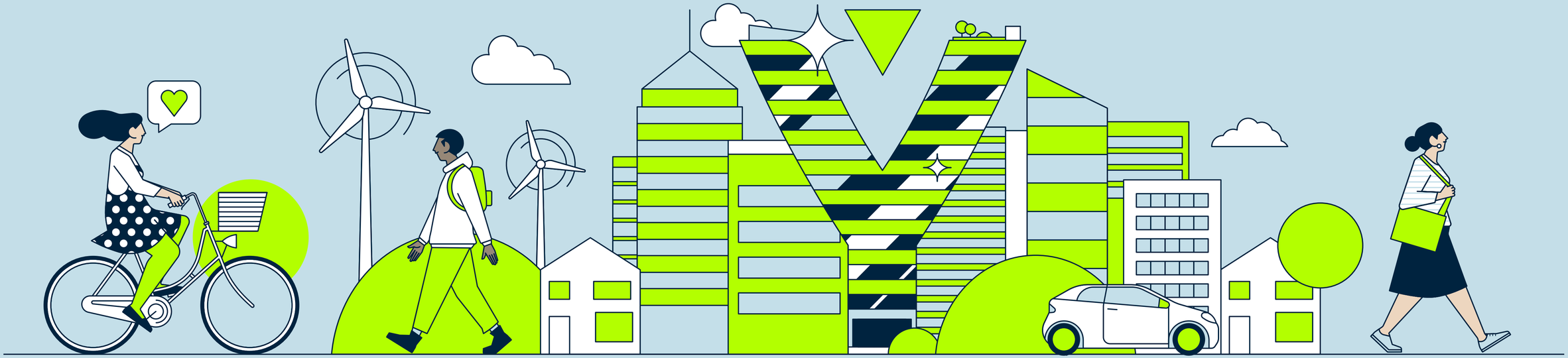
(ESRS 2 MDR-A , MDR-M, MDR-T)

2024-ben az e& PPF Telecom Group megalakulásával a Yettel Magyarország számára is új fenntarthatósági irányvonalak és elvárások jelentek meg, amelyek a 2025-ös célkitűzések újragondolását tették szükségessé.

Fenntarthatósági céljainkat több évre előre, a vállalatcsoport irányelveivel összhangban, ugyanakkor a magyarországi működés sajátosságait is figyelembe véve határozzuk meg.

A célrendszer egyszerre ambiciózus és megvalósítható, egyértelmű felelősségekkel, mérési pontokkal és nyomon követési folyamatokkal. Az előrehaladást rendszeresen értékeljük, a tapasztalatokat pedig beépítjük a következő időszak intézkedési terveibe.

A fókuszterületeket négy pillér – környezet, emberek, technológia és átláthatóság – mentén rendezzük, így a fenntarthatóság üzleti stratégiánk szerves részeként, egységes keretrendszerben jelenik meg.



I. pillér – Környezeti lábnyomunk csökkentése

Célkitűzés	Elsődleges SDG	Támogató SDG-k	Indoklás	Előrehaladás a 2025-ös év során
Scope 1, 2 és 3 üvegházhatású gázkibocsátás csökkentése az e& PPF Telecom Group stratégiájával összhangban	SDG 13 - Éghajlatváltozás elleni fellépés (13.2)	SDG 7 - Tiszta energia (7.2, 7.3); SDG 12 - Felelős fogyasztás és termelés (12.6)	Az üvegházhatásúgáz-kibocsátás átfogó, értéklánc-szintű csökkentése a vállalati klímastratégia legközvetlenebb megvalósítása. A Scope 2 csökkentés feltételezi a megújuló energia arányának növelését (SDG 7), a Scope 3 kezelése pedig felelős beszerzési és fogyasztási gyakorlatokat igényel (SDG 12)	Scope 1, Scope 2 és Scope 3 kibocsátások összesített értéke 2024 és 2025 között 40,72%-kal mérséklődött.
Zöld villamos energia felhasználásának növelése 2028-ig	SDG 7 - Megfizethető és tiszta energia 7.2 - megújuló energia részarányának növelése	SDG 13 - Éghajlatváltozás elleni fellépés SDG 12 - Felelős fogyasztás és termelés	A zöld villamos energia felhasználásának növelése közvetlenül hozzájárul a megújuló energia részarányának növeléséhez az energiamixben (SDG 7.2), ezáltal csökkenti az üvegházhatású gázkibocsátást és támogatja az éghajlatvédelmi célokat. A vállalat a villamosenergia-fogyasztás megújuló forrásból történő fedezésének biztosítása érdekében származási garanciákat szerzett be, valamint 2028-ig szóló szerződést kötött ezen fedezet fenntartására.	A vállalat 2025. évi villamosenergia-fogyasztását teljes mértékben származási garanciákkal fedezte. Emellett a megújuló villamosenergia-fedezet biztosítása érdekében 2028-ig szóló szerződést kötött.
2030-ra 4%-os visszavételi arány az újonnan értékesített mobiltelefonoknál; a begyűjtött eszközök 100%-ának megjavítása, felújítása, viszonteladása vagy újrahasznosítása	SDG 12 - Felelős fogyasztás és termelés (12.5)	SDG 13 - Éghajlatváltozás elleni fellépés (13.2); SDG 9 - Ipar, innováció és infrastruktúra (9.4)	A visszavételi és felújítási program a körforgásos gazdaság elvét valósítja meg, csökkentve a hulladékképződést (12.5). Az újragyártás és újrahasználat mérsékli az új gyártásból eredő kibocsátásokat (SDG 13), és az innovatív üzleti modelleket erősíti (SDG 9)	2025-ben 7% lett a visszavételi arány.
20 000 kg használt készülék (mobiltelefonok, tabletek, mobil routerek) begyűjtése 2028-ig Ügyfélközpontú kezdeményezések révén évente 4 050 kg használt készülék hulladéklerakóba kerülésének megakadályozása	SDG 12 - Felelős fogyasztás és termelés (12.4, 12.5)	SDG 11 - Fenntartható városok (11.6); SDG 13 - Éghajlatváltozás elleni fellépés	A veszélyes anyagokat is tartalmazó használt készülék begyűjtése és szakszerű kezelése közvetlenül szolgálja a hulladékcsökkentési célokat (12.4, 12.5) és a települési környezetminőség javítását (11.6)	2025-ben leadott használt készülék mennyisége 3 548,57 kg Eddig összesen 1 3748 kg került begyűjtésre.

II. pillér – Munkavállalóink a működésünk középpontjában

Célkitűzés	Elsődleges SDG	Támogató SDG-k	Indoklás	Előrehaladás a 2025-ös év során
Foglalkoztatási program létrehozása megváltozott munkaképességű személyek számára 2026-ig	SDG 10 - Egyenlőtlenségek csökkentése (10.2)	SDG 8 - Tisztességes munka (8.5)	A megváltozott munkaképességű személyek célzott foglalkoztatása közvetlenül csökkenti a társadalmi kirekesztettséget (10.2) és előmozdítja a mindenki számára elérhető, produktív foglalkoztatást (8.5)	Elindult a ReStart preintegrációs program, ami a krónikus betegséggel vagy tartós egészségügyi problémával élő munkavállalókat támogatja. A program anyagi, HR és tanácsadási támogatást biztosít.
Munkahelyi halálos kimenetelű vagy maradandó sérülésekkel járó balesetek elkerülésének fenntartása	SDG 8 - Tisztességes munka és gazdasági növekedés (8.8)	SDG 3 - Egészség és jóllét (3.9)	A munkahelyi egészségvédelem és biztonság a tisztességes munka alapfeltétele (8.8). A súlyos balesetek megelőzése közvetlen egészségügyi eredmény (3.9)	2025-ben is 0 halálos kimenetelű munkahelyi baleset, megbetegedés történt

Célkitűzés	Elsődleges SDG	Támogató SDG-k	Indoklás	Előrehaladás a 2025-ös év során
Helyi közösségek támogatása adományokkal és aktív részvétellel	 SDG 17 - Partnerségek a célokért (17.17)	 SDG 11 - Fenntartható városok és közösségek (11.a)	A közösségi szerepvállalás a szektorközi partnerségek és a helyi fejlesztés eszköze (17.17). Az aktív közösségi részvétel - pl. önkéntesség, lokális együttműködések - a fenntartható településfejlesztést szolgálja (11.a)	A 2025-ös KicsiPakk kezdeményezés keretében a Yettel munkavállalói közel 100 állami gondozásban élő gyermek személyre szabott karácsonyi kívánságát teljesítették.

III. pillér – Mobiltechnológia a fenntarthatóbb jövőért

Célkitűzés	Elsődleges SDG	Támogató SDG-k	Indoklás	Előrehaladás a 2025-ös év során
5G hálózat kiépítésébe történő beruházások folytatása	 SDG 9 - Ipar, innováció és infrastruktúra (9.1, 9.c)	 SDG 11 - Fenntartható városok (11.6);  SDG 13 - Éghajlatváltozás elleni fellépés (13.2)	Az 5G infrastruktúra a következő generációs digitális innováció alapja (9.1, 9.c). Az energiahatékonyabb hálózati technológia csökkenti az egységnyi adatforgalomra jutó energiafelhasználást (SDG 13), míg az okosváros-alkalmazások lehetővé tétele a fenntartható urbanizációt szolgálja (SDG 11)	5G hálózati lefedettség 2025 során 49,5%-ról 52%-ra emelkedett.
Évente 15 000 új résztvevő (tanárok, gyermekek, felnőttek) képzése digitális oktatási programban	 SDG 4 - Minőségi oktatás (4.4, 4.7)	 SDG 10 - Egyenlőtlenségek csökkentése (10.2);  SDG 5 - Nemek közötti egyenlőség (5.b)	A digitális készségfejlesztés közvetlenül szolgálja a minőségi oktatáshoz és releváns kompetenciákhoz való hozzáférést (4.4). A hátrányos helyzetű csoportok bevonása csökkenti a digitális szakadékot (SDG 10), a női résztvevők digitális felzárkóztatása pedig a nemek közötti egyenlőséget erősíti (SDG 5)	2025-ben összesen 19 025 fő vett részt a digitális oktatási programokon.
Adatvédelmi megoldások (NETPAJZS) biztosítása az ügyfelek legalább 20%-a számára	 SDG 16 - Béke, igazságosság és erős intézmények (16.10)	 SDG 9 - Ipar, innováció és infrastruktúra (9.5)	A személyes adatok védelme és az online biztonság a digitális jogok és az információhoz való szabad hozzáférés alapja (16.10). Az innovatív kiberbiztonsági megoldások fejlesztése technológiai innovációnak is minősül (9.5)	Elért ügyfelek aránya 20%

IV. pillér – Etikus és átlátható működés

Célkitűzés	Elsődleges SDG	Támogató SDG-k	Indoklás	Előrehaladás a 2025-ös év során
Kötelező fenntarthatósági képzés minden új munkavállaló számára	 SDG 12 - Felelős fogyasztás és termelés (12.6, 12.8)	 SDG 4 - Minőségi oktatás (4.7);  SDG 16 - Béke, igazságosság és erős intézmények (16.6)	A szervezeti szintű fenntarthatósági tudatosság az elszámoltatható és felelős vállalati működés alapja (12.6). A fenntarthatósági kompetenciák fejlesztése felnőttoktatási célokat is szolgál (4.7), az átlátható intézményi kultúra kialakítása pedig a jó kormányzás része (16.6).	A bevezetés előkészítése 2025-ben megkezdődött, 2026-tól lesz fokozatosan kiterjesztve minden új belépő kolléga felé.
ESG-ismeretfrissítő képzés minden munkavállaló és vezető számára legalább kétévente	 SDG 16 - Béke, igazságosság és erős intézmények (16.6)	 SDG 4 - Minőségi oktatás (4.7);  SDG 12 - Felelős fogyasztás és termelés (12.6)	A rendszeres, vezetőket is bevonó ESG-képzés biztosítja, hogy a fenntarthatósági szempontok stratégiai döntésekbe épüljenek (16.6). A frissítő jelleg a folyamatos tanulás kultúráját erősíti (4.7).	A kétévente kötelező képzés 2026-ban lesz ismét esedékes, megújult tartalommal és formátummal.

3. Környezeti pillér (Environment – E)

(E1-2, E1-3, E5-1, E5-2, MDR-P, MDR-A)

A Yettel Magyarország környezeti politikájának alapját az energiahatékonyság folyamatos növelése, a megújuló energiaforrások egyre szélesebb körű használata, valamint a körforgásos gazdaság elveinek érvényesítése adja. Tevékenységét az MSZ EN ISO 14001:2015 szabvány szerint tanúsított környezetközpontú irányítási rendszer keretében végzi, amely biztosítja a jogszabályi megfelelést és az érintett felek elvárásainak teljesítését. A környezeti működés az alábbi célok mentén szerveződik:



3.1 Energiafogyasztás és CO2-kibocsátás csökkentése

3.1.1 Energiafogyasztás

(E1-2, E1-3, E1-4, E1-5)

A klímaváltozás mérséklése stratégiai prioritás a Yettel működésében. A vállalat célja, hogy üzleti tevékenységét egyre alacsonyabb környezeti terheléssel valósítsa meg, támogatva a Párizsi Megállapodás 1,5 °C-os célkitűzését. Ennek érdekében folyamatosan növeli az energiahatékonyságot, csökkenti az üvegházhatású gázok kibocsátását, és előnyben részesíti a megújuló energiaforrásokat, különösen a hőszivattyús rendszereket és a technológiai hulladékhő hasznosítását. Ezek a törekvések a hálózati infrastruktúrára, az irodai működésre és a munkavállalói szemléletformálásra egyaránt kiterjednek.

Energiafelhasználásunk jellemzői

Energiafelhasználásunk túlnyomó részét továbbra is az irodai és műszaki létesítményeink villamosenergia-igénye teszi ki. Az adatok értelmezésekor fontos figyelembe venni, hogy 2023-tól a számítás módszertana megváltozott: míg 2021–2022-ben a teljes székház fogyasztását szerepeltettük, azóta kizárólag a Yettel Magyarország által üzemeltetett, CETIN Hungary nélküli épületrészek adatait vesszük figyelembe.

A volatilis energiapiaci környezetben az energiahatékonyság növelése és a fogyasztás optimalizálása környezeti, társadalmi és üzleti szempontból egyaránt kiemelt feladat marad.

100%-ban megújuló villamosenergiával fedezett működés

2025-ben jelentős előrelépés történt: a vállalat teljes elektromos energiafogyasztását származási garanciákkal fedte le, így a működés villamosenergia-igénye igazoltan megújuló forrásból származott. Ez fontos mérföldkő a karbonlábnyom csökkentésében és a klímavédelmi célok elérésében.

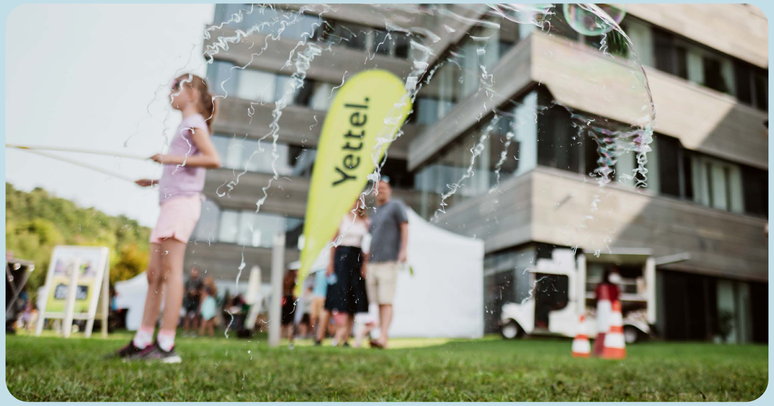
A megvásárolt származási garanciák alapján 2025-ben a villamosenergia-fogyasztás 100%-a megújuló forrásból származónak minősül. A megújuló villamosenergia ebben az összefüggésben olyan forrásokból termelt energiát jelent, mint a nap-, szél- és vízenergia. Ezért az alábbi táblázatban a fosszilis és nukleáris forrásból származó villamosenergia-fogyasztás értéke 0, míg a megújuló villamosenergia-fogyasztás az előző évhez képest jelentősen növekedett.

Energiafogyasztás és szerkezet

	2025	2024	Változás 2024 és 2025 között	
			(MWh)	(%)
Nyersolajból és kőolajtermékekből származó tüzelőanyag-fogyasztás (MWh)	3 417,89	3 729,47	-311,59	-8,35%
Földgázból származó tüzelőanyag-fogyasztás (MWh)	896,01	927,35	-31,33	-3,38%
Egyéb fosszilis forrásokból származó tüzelőanyag-fogyasztás (MWh)	231,94	194,45[1]	37,49	19,28%
Fosszilis forrásokból vásárolt vagy beszerzett villamosenergia, hő, gőz és hűtés fogyasztás (MWh)	0	2 256,75	-2 256,75	-100%
Összes fosszilisenergia-fogyasztás (MWh)	**4 545,83**	**7 108,01***	**-2 562,18**	**-36,05%**
Fosszilis források aránya az összes energiafogyasztáson belül (%)	48.25%	78,93%	n/a	-30,69 százalékpont
Nukleáris forrásokból származó fogyasztás (MWh)	**0**	**1 237,09**	**-1 237,09**	**-100%**
Nukleáris forrásokból származó energiafogyasztás aránya az összes energiafogyasztáson belül (%)	0	14%	n/a	-14 százalékpont
Megújuló forrásokból vásárolt vagy beszerzett villamos energia, hő, gőz és hűtés fogyasztása (MWh)	4 836,77	588,94	4 247,83	721,27%
Saját előállítású, nem tüzelőanyagból származó megújuló energia fogyasztása (MWh)	39,05	43,00	-3,95	-9,18%
Összes megújulóenergia-fogyasztás (MWh)	**4 875,82**	**631,94**	**4 243,88**	**671,56%**

	2025	2024	Változás 2024 és 2025 között	
			(MWh)	(%)
A megújuló források aránya az összes energiafogyasztáson belül (%)	51,75%	7%	n/a	44,73 százalékpont
Elektromos flotta áram fogyasztása (MWh)	97,36	27,92	69,43	248,64%
Összes energiafogyasztás (MWh)	**9 421,66**	**9 004,97**	**416,69**	**4,63%**

A jelen jelentésben az összes energiafogyasztás meghatározása a magasabb szintű átláthatóság érdekében kiterjed az elektromos flotta villamosenergia-felhasználására is. A 2025. évi adatok esetében ez a fogyasztás - a beszerzett származási garanciák alapján - a megújuló energiafogyasztás részeként került figyelembevételre.



Yettel Ház – a zöldépítészet hazai példája

A törökbálinti székház 2009-es átadásakor Közép-Európa egyik legnagyobb környezettudatos irodaház-fejlesztése volt, és azóta is a hazai zöldépítészet kiemelkedő referenciája. Az épület a nyolchektáros terület mindössze 7,55%-át foglalja el, közvetlen szomszédságában Natura 2000-es természetvédelmi területtel; a kerítés nélküli kialakítás révén szervesen illeszkedik a környező zöldövezetbe.

Energiaellátását geotermikus fűtési-hűtési rendszer és egy 168 m^2-es napkollektor-rendszer biztosítja, amelyekkel évente mintegy ötszáz háztartás energiafogyasztásának és CO_2-kibocsátásának megfelelő megtakarítás érhető el. A napkollektorok jelentős mértékben fedezik az iroda melegvízigényét, csökkentve a fosszilis energiahordozóktól való függőséget.

A munkavállalói jóllétet panorámaterasz, kültéri sportpályák, konditerem, szauna és a 2020 óta működő Garden Office szolgálja. A székház mellett közösségi biokert is működik, ahol önkéntes munkavállalók vegyszermentesen termesztenek zöldségeket, a termés egy részét pedig jótékony célra ajánlják fel a helyi közösségnek.

1 Az adat a korábbi jelentésben szereplő értékhez képest számítási hiba miatt felülvizsgálatra és javításra, újraközlésre kerül. Az adatváltozás kihatással van az "Összes fosszilisenergia-fogyasztás" értékére, annak százalékos arányára valamint az "Összes energiafogyasztás" értékére is, melyek szintén újraközlésre kerülnek.

3.1.2 Üvegházhatásúgáz-kibocsátások és csökkentési intézkedések

(E1-3, E1-5)

Az e& PPF Telecom Group 2021 óta egységes módszertan szerint méri tagvállalatainak üvegházhatásúgáz-kibocsátását a Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) irányelvei mentén. A számítási keret lefedi a közvetlen (Scope 1), a vásárolt energiából eredő közvetett (Scope 2), valamint az értéklánc mentén jelentkező egyéb közvetett kibocsátásokat (Scope 3).

A Yettel Magyarország 2022-ben és 2023-ban kibocsátásszámításait egy továbbfejlesztett, részletesebb és kiterjesztett módszertan alapján végezte, amely több szektorra kiterjedő adatgyűjtést és pontosabb becslési eljárásokat alkalmaz. A 2024. és a 2025. évi számítások e módszertani keretrendszerrel összhangban kerültek elvégzésre, biztosítva az adatok időbeli összehasonlíthatóságát és konzisztenciáját.

A GHG Protocol előírásainak megfelelően a kibocsátási leltár hét kiemelt üvegházhatású gázt foglal magában: szén-dioxid (CO_2), metán (CH_4), dinitrogén-oxid (N_2O), kén-hexafluorid (SF_6), nitrogén-trifluorid (NF_3), hidrofluor-karbonok (HFC-k) és perfluor-karbonok (PFC-k). E gázok teljes körű figyelembevétele biztosítja a vállalat üvegházhatásúgáz-kibocsátásainak átfogó és konzisztens nyomon követését.

Scope 1 kibocsátás

(ESRS 2 BP-2, E1-6)

A Scope 1 kategória a vállalat által birtokolt vagy közvetlenül irányított forrásokból származó közvetlen üvegházhatásúgáz kibocsátásokat foglalja magában. A Yettel esetében e három fő forrásból erednek:

- **Mobil égés:** a vállalat tulajdonában lévő vagy bérelt gépjárműflotta üzemanyag felhasználásából származó kibocsátások.
- **Szivárgó kibocsátás:** a hűtő és klímaberendezésekből származó hűtőközeg szivárgások.
- **Helyhez kötött tüzelőberendezések emissziói:** a vállalat által üzemeltetett épületekben és létesítményekben felhasznált tüzelőanyagok elégetéséből származó kibocsátások.

A kibocsátások számítása során a DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs) által közzétett konverzió- és faktorokat alkalmaztuk, biztosítva ezzel a nemzetközileg elismert módszertani keretrendszerrel való összehasonlíthatóságot és konzisztenciát.

Kibocsátás kategória (**tCO_2eq**)	2025	2024	Változás	Változás (%)
1.1 Helyhez kötött tüzelőberendezések emissziói	160	0	160	N/A
1.2 Mobil égés	831	893	-62	-7%
1.3 Szivárgó kibocsátások	8	36	-28	-78%
Scope 1 összesen	**999**	**929**	**70**	**8%**

2025-ben a Scope 1 kategóriába tartozó közvetlen üvegházhatásúgáz-kibocsátás összesen 999 tonna CO_2-egyenértéket tett ki, ami 8%-os növekedést jelent az előző évhez képest. A növekedés értelmezésekor fontos figyelembe venni, hogy az éves változás jelentős részben módszertani és kategorizálási pontosításokhoz kapcsolódik. A vállalat 2025-ben felülvizsgálta az egyes telephelyekhez és létesítményekhez kapcsolódó energiafelhasználások GHG Protocol szerinti besorolását, amelynek eredményeként bizonyos, korábban más kategóriában szerepeltetett fogyasztások a megfelelő kibocsátási kategóriába kerültek át.

Ennek részeként a központi irodaház földgázfelhasználása, amelyet korábban a facility management díj részeként, a vásárolt szolgáltatások között jelentettek, 2025-ben a helyhez kötött tüzelőberendezések emissziói alá került besorolásra. A kategória 160 tonna CO_2-egyenérték kibocsátása ezért nem új működési tevékenység megjelenését, hanem a közvetlenül irányított energiafelhasználás pontosabb, a GHG Protocol logikájához jobban illeszkedő kimutatását tükrözi. Mivel 2024-ben ehhez a sorhoz nem kapcsolódott kimutatott kibocsátás, a százalékos változás nem értelmezhető.

A vállalat emellett részletesen áttekintette az üzletek fűtési megoldásait is annak megállapítása érdekében, hogy az egyes lokációk energiafelhasználása a szabályozhatóság és az operatív kontroll alapján melyik GHG Protocol kategóriába sorolandó. Ez az egyedi szintű besorolási gyakorlat hozzájárul a kibocsátási leltár pontosságának javításához, valamint ahhoz, hogy a Scope 1, Scope 2 és Scope 3 kategóriák közötti határok a működési kontroll szempontjából következetesebben kerüljenek meghatározásra.

A mobil égésből származó kibocsátás ezzel szemben 831 tonna CO_2-egyenértékre csökkent, ami 7%-os mérséklődést jelent 2024-hez képest. A csökkenés arra utal, hogy a vállalati gépjárműflotta üzemanyag-felhasználásához kapcsolódó közvetlen kibocsátások kedvező irányba mozdultak el. Ez összhangban áll a vállalat azon törekvésével, hogy a közlekedéshez kapcsolódó karbonlábnyomot fokozatosan mérsékelje, többek között a flotta összetételének optimalizálásával és az alacsonyabb kibocsátású mobilitási megoldások előtérbe helyezésével.

A szivárgó kibocsátások szintén jelentősen csökkentek: a 2024. évi 36 tonna CO_2-egyenértékről 2025-ben 8 tonna CO_2-egyenértékre mérséklődtek, ami 78%-os csökkenést jelent. Ez a hűtő- és klímaberendezésekhez kapcsolódó hűtőközeg-veszteségek alacsonyabb kibocsátási hatására utal, és kedvező fejlemény a vállalat közvetlen működéséből eredő klímahatások szempontjából.



Összességében a Scope 1 kibocsátások 2025. évi növekedése nem a mobil égéshez vagy a szivárgó kibocsátásokhoz kapcsolódó teljesítményromlásból ered, mivel mindkét kategória csökkenést mutatott az előző évhez képest. Az éves növekményt elsősorban a helyhez kötött tüzelőberendezések kibocsátásainak megfelelő kategóriába sorolása magyarázza. Ezzel párhuzamosan a Szeged Contact Centerhez kapcsolódó, korábban vásárolt hőként jelentett fogyasztás a fűtés szabályozhatóságának hiánya miatt 2025-ben az upstream lízingelt eszközök kategóriájába került átsorolásra. A pontosított besorolások összességében támogatják a kibocsátási adatok átláthatóságát, összehasonlíthatóságát és a jövőbeli dekarbonizációs intézkedések célzottabb meghatározását.

Scope 2 kibocsátás

(E1-6, E1-5)

A Scope 2 kategória azokat a közvetett üvegházhatású-gáz-kibocsátásokat foglalja magában, amelyek a vállalat által vásárolt villamos energia, gőz, fűtés és hűtés felhasználásához kapcsolódnak. A kibocsátások számítása során - a Greenhouse Gas Protocol ajánlásainak megfelelően - a piaci és a lokáció-alapú módszertant egyaránt alkalmaztuk.

- **Lokációalapú (helyi) módszer:** a kibocsátások meghatározása az adott földrajzi régióra jellemző átlagos energiamix alapján történik. Ez a megközelítés nem veszi figyelembe a vállalat konkrét energia-beszerzési döntéseit, hanem a régió általános kibocsátási intenzitását tükrözi.
- **Piaci alapú módszer:** a kibocsátások számítása a vállalat által ténylegesen beszerzett energiaforrások figyelembevételével történik, beleértve a zöldenergia-tanúsítványokat, szerződéses megállapodásokat és egyéb releváns beszerzési adatokat.

A számítások során - a nemzetközi gyakorlatnak és a GHG Protocol iránymutatásának megfelelően - az AIB (Association of Issuing Bodies) maradványmixre vonatkozó kibocsátási tényezőit, valamint a DEFRA által közzétett konverziós faktorokat alkalmaztuk, biztosítva az adatok összehasonlíthatóságát és módszertani konzisztenciáját.

Kibocsátás kategória (tCO_2eq)	2025	2024	Változás	Változás (%)
Scope 2 – piaci alapú ÜHG kibocsátás	**43**	**1 459**	**-1 416**	**-97%**
2.1 Vásárolt villamosenergia – piaci alapú	0[2]	1 345	-1 345	-100%
2.2 Vásárolt gőz, fűtés, hűtés	43	114	-71	-62%
Scope 2 – helyi alapú ÜHG kibocsátás	**1 165,82**	**929,29**	**237**	**25%**
Vásárolt villamosenergia – helyi alapú	1 112,46	815,26	297	36%
Vásárolt gőz, fűtés, hűtés	53,36	114	-61	-53%

2025-ben a Scope 2 kibocsátások alakulását elsősorban a villamosenergia-beszerzéshez kapcsolódó változások határozták meg. A piaci alapú módszertan szerint számított Scope 2 kibocsátás 43 tonna CO_2-egyenértékre csökkent, ami 97%-os mérséklődést jelent az előző évhez képest. A csökkenés fő oka, hogy a Yettel Magyarország 2025-ben teljes elektromosenergia-fogyasztását származási garanciákkal fedte le, így a vásárolt villamos energiához kapcsolódó piaci alapú kibocsátás értéke 0 tonna CO_2-egyenérték lett.

2 2025-ben a vállalat teljes elektromos energiafogyasztását származási garanciákkal fedte le, amely a market based számításnál figyelembe vehető

A piaci alapú Scope 2 kibocsátáson belül a fennmaradó 43 tonna CO_2-egyenérték a vásárolt gőz, fűtés és hűtés felhasználásához kapcsolódik. Ez az érték szintén jelentős, 62%-os csökkenést mutat 2024-hez képest, ami a kapcsolódó energiafelhasználás és/vagy annak kibocsátási intenzitásának mérséklődésére utal. A villamosenergia-beszerzés karbonlábnyomának csökkentése összhangban áll a vállalat dekarbonizációs törekvéseivel és a megújuló energiaforrások arányának növelésére vonatkozó célkitűzéseivel.

A lokációalapú módszertan szerint számított Scope 2 kibocsátás ugyanakkor 1 165,82 tonna CO_2-egyenértéket tett ki, ami 25%-os növekedést jelent az előző évhez képest. E megközelítés a magyarországi villamosenergia-rendszer átlagos kibocsátási tényezőit veszi alapul, ezért nem tükrözi a vállalat konkrét megújulóenergia-beszerzési döntéseinek hatását. A lokációalapú kibocsátás növekedését elsősorban a vásárolt villamos energiához kapcsolódó kibocsátás emelkedése magyarázza, amely 815,26 tonna CO_2-egyenértékről 1 112,46 tonna CO_2-egyenértékre nőtt.

A két módszertan közötti eltérés jól szemlélteti a villamosenergia-beszerzési stratégia jelentőségét. Míg a lokációalapú érték az országos energiamix kibocsátási intenzitását mutatja, addig a piaci alapú számítás a Yettel tényleges energiabeszerzési döntéseit is figyelembe veszi. Ennek alapján a származási garanciák alkalmazása 2025-ben érdemi szerepet játszott a vállalat közvetett, vásárolt energiához kapcsolódó kibocsátásainak csökkentésében, és hozzájárult a Scope 2 karbonlábnyom jelentős mérsékléséhez.



Scope 3 kibocsátás

(E1-3, E1-4, E1-6)

A Scope 3 kategória azokat az üvegházhatásúgáz-kibocsátásokat foglalja magában, amelyek a vállalat működéséhez kapcsolódóan, az értéklánc mentén közvetetten jelentkeznek, mind az upstream (beszerzési oldal), mind a downstream (értékesítési oldal) folyamatokban.

A Yettel esetében a Scope 3 kibocsátások kiemelt jelentőségűek, mivel a hálózati infrastruktúra üzemeltetésével kapcsolatos kibocsátások a CETIN-nel történő szétválást követően teljes egészében ebbe a kategóriába kerültek.

A számítások a Greenhouse Gas Protocol által meghatározott 15 alkategória közül azokra összpontosítanak, amelyek a Yettel működése szempontjából relevánsak. Az alábbi táblázat az upstream és downstream kibocsátási kategóriák éves alakulását szemlélteti.

Kibocsátás kategória (tCO_2eq)	2025	2024	Változás	Változás (%)
Scope 3 – Upstream (tCO_2eq)	**55 566**	**96 810**	**-41 244**	**-43%**
3.1 Vásárolt áruk és szolgáltatások	43 318	87 459	-44 141	-50%
3.2 Tőkejavak	8 985	6 990	1 995	29%
3.3 Üzemanyaghoz és energiához kapcsolódó tevékenységek (nem Scope 1 vagy 2)	418	799	-381	-48%
3.4 Upstream szállítás és elosztás	1 608	412	1 196	291%
3.5 Hulladékkezelés az üzleti műveletek során	0	22	-22	-100%
3.6 Üzleti utak	49	25	24	94%
3.7 Munkavállalók közlekedése	1 177	1 102	75	7%
3.8 Upstream lízingelt eszközök	11		9	n/a
Scope 3 – Downstream (tCO_2eq)	**3 825**	**2 741**	**1 084**	**40%**
3.11 Az eladott termékek felhasználása	2 637	2 586	51	2%
3.12 Az eladott termékek kezelése az életciklus végén	75	39	36	90%
3.13 Downstream lízingelt eszközök	1 113	116	997	861%
Összesen (tCO_2eq)	**59 393**	**99 551**	**-40 158**	**-40%**

2025-ben a Scope 3 kibocsátások összesen 59 391 tonna CO_2-egyenértéket tettek ki, ami 40%-os csökkenést jelent az előző évhez képest.

Az ÜHG-kibocsátási teljesítmény főbb eredményei összefoglalva

Kibocsátás kategória (tCO_2eq)	2025	2024	Változás	Változás (%)
Scope 1 összesen	999	929	70	7,53%
Scope 2 - piaci alapú	43	1 459,05	-1 416,05	-97,05%
Scope 3	59 393	99 551,14	-40 158,14	-40,34%
Scope 1,2,3 összege	60 435	101 939,19	-41 504,19	-40,72%

A 2025. évi ÜHG-kibocsátási adatok alapján a Yettel Magyarország teljes, Scope 1, Scope 2 market based és Scope 3 kategóriákat lefedő kibocsátása 2024-hez képest mintegy 41%-kal csökkent. A mérséklődés elsősorban a Scope 2 piaci alapú kibocsátások jelentős visszaesésének, valamint a a Scope 3 upstream értéklánc kibocsátások csökkenésének tudható be, miközben a Scope 1 kibocsátások alakulását részben módszertani és besorolási pontosítások befolyásolták. Az eredmények összhangban állnak a 2.7 fejezetben bemutatott célkitűzéssel, amely a Scope 1, 2 és 3 üvegházhatásúgáz-kibocsátás csökkentését irányozza elő az e& PPF Telecom Group stratégiájával összhangban. A kibocsátások további mérséklése szempontjából továbbra is kiemelt jelentőségű a megújulóenergia-beszerzés fenntartása, az energiahatékonysági intézkedések erősítése, valamint a beszállítói és értéklánc-szintű együttműködések fejlesztése.

A 2025. évi Scope 3 kibocsátások számítási módszertana a pontosság javítása érdekében módosult, beleértve a költség-alapú megközelítésről a termékalapú adatok szélesebb körű alkalmazására való áttérést. Ennek következtében a 2025. évi Scope 3 kibocsátások nem hasonlíthatók össze közvetlenül a korábbi évek adataival. A Csoport tervezi teljes ÜHG-leltárának és bázisévének felülvizsgálatát, majd ezt követően megvizsgálja, hogy az SBTi újraközlési kritériumai alapján szükséges-e a célkitűzések módosítása.

3.1.3 Csoportszintű törekvések és eredmények 2025-ben

(E1-1, E1-4)

A vállalatcsoport ambiciózus célkitűzéseinek megvalósításához a Yettel Magyarország is aktívan hozzájárul, és elkötelezetten biztosítja a szükséges támogatást a rendelkezésére álló legjobb képességei mentén. 2025 során a csoport két jelentős előrelépést is elért klímavédelmi célkitűzései terén.

Hitelesített célkitűzések

A Csoport klímavédelmi célkitűzéseit a Science Based Targets initiative (SBTi) 2025-ben hivatalosan hitelesítette, megerősítve azok tudományos megalapozottságát és ambíciószintjét. Ennek keretében a vállalatcsoport vállalja, hogy a 2022-es bázisévhez viszonyítva 2030-ra 42%-kal csökkenti az abszolút Scope 1 és 2 üvegházhatásúgáz-kibocsátását, valamint 25%-kal mérsékli a Scope 3 kibocsátásokat, különös tekintettel a beszerzési tevékenységekre, a tőkejavakra és az energiafelhasználásra.

A hitelesítésre építve a Csoport átfogó klímaátmeneti tervet dolgoz ki, amely az energiahatékonyság növelésére, a tiszta energia beszerzésére és a helyszíni megújuló energiaforrások alkalmazására fókuszál. A Scope 3 kibocsátások csökkentése érdekében továbbfejleszti a beszállítói adatgyűjtést, valamint a környezeti szempontok integrációját a beszerzési folyamatokba.



CDP minősítés

Az e& PPF Telecom Group a Carbon Disclosure Project (CDP) klímaváltozási értékelésében a 2025-ös értékelés során A–minősítést kapott, aminek eredményeként a vállalatcsoport a „Leadership" kategóriába került.

3.2 Erőforrás-felhasználás – hulladékgazdálkodás és körforgásos megoldások

(E5-1, E5-2, E5-5, MDR-M)

A Yettel Magyarország környezeti politikájának egyik meghatározó alapelve a természeti erőforrásokkal való felelős, hatékony és átlátható gazdálkodás. Ennek részeként a vállalat törekszik az anyagok, eszközök és elektronikai berendezések életciklusának meghosszabbítására, valamint az újrahasználatot, javítást, felújítást és újrahasznosítást támogató megoldások alkalmazására.

A távközlési szektor sajátosságaiból adódóan a körforgásos gazdaság szempontjai különösen relevánsak az elektronikai eszközök kezelésében. A Yettel ezért kiemelt figyelmet fordít a használt mobilkészülékek, tartozékok és egyéb elektronikai eszközök visszagyűjtésére, szakszerű kezelésére és lehetőség szerinti további hasznosítására. A hulladékgazdálkodási gyakorlatokat a vállalat a körforgásos gazdaság elveivel összhangban alakítja, ezáltal mérsékelve a környezeti terhelést és támogatva az erőforrások minél hosszabb ideig történő körforgásban tartását.

A vállalat saját működéséből származó hulladék jelentős része az irodai tevékenységhez, az üzlethálózat működtetéséhez, valamint az elektronikai eszközök kezeléséhez kapcsolódik. A legjellemzőbb hulladéktípusok közé tartozik a kommunális hulladék, a papír- és kartonhulladék, a műanyag, valamint kisebb mennyiségben az elektronikai és veszélyes hulladék. A Yettel a hulladékképződés megelőzését és mérséklését több intézkedéssel támogatja, többek között szelektív hulladékgyűjtők alkalmazásával, a működési folyamatok digitalizálásával, az elektronikus számlázás és digitális aláírás használatával.

A keletkezett hulladékokra vonatkozó információkat az alábbi táblázat foglalja össze:

E5 - erőforrás-kiáramlás - hulladék	2025	2024	Változás (%)
Keletkezett hulladék összmennyisége (tonna)	**66,86**	**10 107,19**	**-99,34%**
Ártalmatlanítástól elvont hulladék teljes mennyisége (tonna)	**14,37**	**10 066,84**	**-99,86%**
Veszélyes hulladék			
újrahasználatra való előkészítés	-	-	-
újrafeldolgozás	-	-	-
egyéb hasznosítási műveletek	-	-	-
Összesen	**-**	**-**	**-**
Nem veszélyes hulladék			
újrahasználatra való előkészítés	-	14,11	-100,00%
újrafeldolgozás	4,42	10 052,73	-99,96%
egyéb hasznosítási műveletek	9,95	0,00	-
Összesen	**14,37**	**10 066,84**	**-99,86%**
Ártalmatlanításra kerülő hulladék teljes mennyisége (tonna)	52,49	40,35	30,10%
Veszélyes hulladék			
hulladékégetés	-	-	-
hulladéklerakás	0,00	0,32	-100,00%
egyéb ártalmatlanítási műveletek	0,64	0,00	n/a
Összesen	**0,64**	**0,32**	**100,31%**
Nem veszélyes hulladék			
hulladékégetés	-	-	-
hulladéklerakás	44,70	40,03	11,67%
egyéb ártalmatlanítási műveletek	7,15	-	-
Összesen	**51,85**	**40,03**	**29,54%**

	2025	2024	Változás (%)
Veszélyes hulladék összmennyisége (tonna)	0,64	0,32	100,31%
Nem újrafeldolgozott (nem hasznosított) hulladék összmennyisége (tonna)	52,49	40,35	30,10%
Nem újrafeldolgozott (nem hasznosított) hulladék százalékos aránya	78,51%	0,40%	78,11 százalék-pont



A keletkezett hulladékok kezelésének módjára vonatkozó információkat a következő táblázat tartalmazzák:

Kezelés módja	Mennyiség (tonna) 2025	Mennyiség (tonna) 2024	Változás (%)
Újrahasznosításra átadás			
Ipari hulladék (szennyvíz)	0,00	10 026	n/a
Papír és karton	3,99	26,73	-85,08%
Műanyag	0,43	0,22	95,45%
Elektromos hulladék	5,24	13,05[3]	-60,81%
Ipari hulladék	0,71	0,84	-15,12%
Fa hulladék	11,15	0,00	n/a
Összesen	**21,52**	**10 067**	**-99,79%**
Elhelyezés lerakóban			
Háztartási hulladék	43,80	40,03	9,42%
Lomhulladék	0,90	0,00	n/a
Veszélyes hulladék lerakás			
Használt készülék	0,36	0,14	159,29%
Akkumulátor	0,28	0,18	54,44%
Elhelyezés lerakóban összesen	**45,34**	**40,35**	**12,37%**
Hulladék összesen (2024-re szennyvízzel együtt)	**66,86**	**10 107,19**	**-99,34%**
Hulladék összesen, szennyvíz nélkül	**66,86**	**81,35**	**-17,81%**

3 A 2024-ben újrahasznosításra átadott elektromos hulladék mennyiségére vonatkozó adat a korábbi közzétételhez (13,19 tonna) képest korrigálásra került; a táblázat a helyesbített adatot (13,05 tonna) tartalmazza.

A 2024. és 2025. évi hulladékkezelési adatok összehasonlításakor figyelembe kell venni, hogy a két év közötti jelentős eltérések részben módszertani és besorolási tényezőkre vezethetők vissza.

A nem veszélyes hulladékok egyes kategóriái - például a kommunális és a szelektíven gyűjtött papírhulladék - esetében a pontos tömegadatok nem minden esetben állnak rendelkezésre. Ilyen esetekben a vállalat az elszállított konténerek száma és az átlagos konténertömeg alapján becsült értékeket alkalmazott. Ez a becslési módszer mindkét tárgyévben alkalmazásra került, támogatva az adatok következetes bemutatását.

A 2024. évi adatokban a szennyvíz tanácsadói javaslat alapján hulladékként került besorolásra, 10 026 tonna mennyiségben. E besorolás 2025-ben felülvizsgálatra került, és a szennyvíz a 2025. évi hulladékadatok között már nem szerepel. Ez a módszertani pontosítás jelentős hatással van a teljes hulladékmennyiség alakulására, ezért az adatok értelmezésekor a szennyvízzel és szennyvíz nélkül számított értékek külön bemutatása is indokolt.

A besorolási pontosítás célja, hogy a hulladékkezelési adatok a nemzetközi jelentéstételi elvárásokkal összhangban, átlátható és összehasonlítható módon kerüljenek bemutatásra. A Yettel elkötelezett a fenntarthatósági adatok minőségének folyamatos fejlesztése mellett, ezért a jövőben is törekszik az egységes módszertan alkalmazására és a környezeti teljesítmény pontosabb nyomon követésére.

A körforgásos gazdaság támogatása a kereskedelmi működésben

A Yettel hosszú távú célja, hogy működésében és kereskedelmi tevékenységében egyre erőteljesebben érvényesítse a körforgásos gazdaság elveit. A hulladékmegelőzési, visszagyűjtési, javítási és újrahasznosítási programok nemcsak a vállalat környezeti lábnyomának csökkentését támogatják, hanem hozzájárulnak a fenntarthatóbb fogyasztási szokások erősítéséhez is.

A vállalat célkitűzése szerint 2030-ra az újonnan értékesített mobiltelefonokhoz viszonyítva 4%-os készülék-visszavételi arányt kíván elérni. Ezt a célt a Yettel már 2025-ben túlteljesítette, amikor a visszavételi arány elérte a 7%-ot. A vállalat további célja, hogy 2030-ig a begyűjtött eszközök 100%-a javításra, felújításra, viszonteladásra vagy újrahasznosításra kerüljön, ezáltal csökkentve az elektronikai hulladék mennyiségét és támogatva az eszközök életciklusának meghosszabbítását.

A Yettel lakossági kampányai révén 2028-ig összesen 20 000 kg használt készülék - többek között mobiltelefonok, tabletek és mobil routerek - begyűjtését tűzte ki célul. Ügyfélközpontú kezdeményezéseivel a vállalat évente 4 050 kg elektronikai hulladék hulladéklerakóba kerülésének megelőzéséhez kíván hozzájárulni. 2025-ben a leadott használt készülék mennyisége 3 548,57 kg volt, míg a program keretében eddig összesen 13 748 kg használt készülék került begyűjtésre.

A 2025. évi eredmények újra megerősítik, hogy a vállalati kezdeményezések és az ügyfelek aktív részvétele kézzelfogható előrelépést eredményezhet az elektronikai hulladék csökkentése és a körforgásos megoldások elterjesztése terén.

3.3 Beszállítók környezeti teljesítménye, fenntartható beszerzés

(E1-2, E1-3, E1-4, E1-5, G1-2)

Célunk, hogy beszállítóink és szerződéses partnereink működése összhangban álljon a Yettel környezetvédelmi elveivel és célkitűzéseivel. Ennek érdekében ösztönözzük partnereinket arra, hogy saját tevékenységük során is érvényesítsék a fenntarthatósági szempontokat, és lehetőség szerint igazodjanak az általunk képviselt normákhoz. Környezeti teljesítményüket folyamatosan nyomon követjük.

Beszerzési döntéseink során egyre inkább figyelembe vesszük a termékek és szolgáltatások környezeti hatásait, és lehetőség szerint a teljes életciklusra kiterjedő környezetvédelmi elvárásokat támasztunk.

Beszállítói Magatartási Kódexünk egyértelmű elvárásokat fogalmaz meg partnereink számára. Ennek értelmében a beszállítók kötelesek üzleti tevékenységüket felelős módon végezni, szem előtt tartva a környezet és a természeti erőforrások védelmét. Elvárt, hogy – lehetőségeikhez mérten – környezetvédelmi intézkedéseket vezessenek be, ideértve a környezetbarát technológiák és a megújuló energiaforrások alkalmazását, valamint törekedjenek működésük környezeti terhelésének minimalizálására.

A beszállítóknak biztosítaniuk kell a hatályos környezetvédelmi jogszabályok és nemzetközi előírások teljes körű betartását, beleértve a hulladékkezeléssel, kibocsátásokkal és veszélyes anyagokkal kapcsolatos követelményeket. Emellett garantálniuk kell, hogy termékeik, az alapanyagoktól az alkatrészekig, megfelelnek ezeknek az előírásoknak, és kizárólag olyan csomagolóanyagokat alkalmaznak, amelyek szintén megfelelnek a vonatkozó szabályozásoknak.

Továbbá elvárás, hogy beszállítóink megfelelő rendszereket működtessenek környezeti kockázataik kezelésére, valamint a GHG Protocol és más releváns szabványok mentén azonosítsák, nyomon kövessék, dokumentálják és lehetőség szerint csökkentsék Scope 1, 2 és 3 üvegházhatásúgáz-kibocsátásaikat.



Jelentős energiamegtakarítás értékláncunk kulcsszereplőjénél

A Yettel Magyarország fenntarthatósági teljesítményének szerves részét képezi értékláncunk szereplőinek környezeti felelősségvállalása. Mobil távközlési infrastruktúra-partnerünk, a CETIN Hungary jelentős előrelépést ért el energiahatékonysági céljai megvalósításában, amely közvetetten hozzájárul a Yettel által nyújtott szolgáltatások fenntarthatóbbá tételéhez.

A digitális szolgáltatások iránti kereslet a streaming, videokommunikáció, IoT-eszközök és a mesterséges intelligencia térnyerése következtében exponenciálisan növekszik. Ebben a környezetben kiemelt jelentőségű, hogy az adatforgalom növekedését ne kísérje arányos energiafogyasztás-növekedés. A CETIN Hungary 5Green programja pontosan erre a kihívásra ad választ: az energiahatékonyságot a hálózatfejlesztés és -üzemeltetés középpontjába helyezi. A program megvalósításának négy éve alatt több, mint 102 milliárd forint értékű fejlesztés valósul meg a teljes hálózati infrastruktúra modernizációja terén.



A program öt pillére

1. **Mobilhálózat modernizálása:** Többfrekvenciás korszerű berendezések telepítése és nagy kapacitású 5G infrastruktúra kiépítése, amely egységnyi adatforgalomra vetítve a legalacsonyabb energiafogyasztást biztosítja.
2. **Intelligens energiagazdálkodás:** A rádiós és átviteli berendezések dinamikusan alkalmazkodnak a valós idejű forgalmi igényekhez, a felhasználói élmény változatlan minősége mellett.
3. **Tápellátó rendszerek korszerűsítése:** Az új berendezések csökkentett hő- és konverziós veszteséggel működnek.
4. **Adatközpontok optimalizálása:** A szerverkapacitás a mindenkori terheléshez igazodik, lehetővé téve az alacsony kihasználtság idején történő energiatakarékos üzemet.
5. **Hűtési rendszerek átalakítása:** Légkondicionáló berendezések cseréje, szabadhűtés (free cooling) bevezetése, valamint a megengedett üzemi hőmérséklet biztonságos, szabályozott emelése. Mindez jelentősen csökkenti a hűtési energiafelhasználást.

Mérhető környezeti eredmények:

- A gigabyte-onkénti fajlagos energiafogyasztás mintegy 47%-kal csökkent két év alatt.
- Az éves villamosenergia-megtakarítás 9,9 GWh, ami több mint 4500 átlagos magyar háztartás éves áramfogyasztásának felel meg.
- A CETIN Hungary programja Fenntartható Infokommunikációért Szakmai Kiválóság Díjban részesült.

A fejlesztés hatása a Yettel fenntarthatósági teljesítményére

A CETIN Hungary eredményei több szempontból is támogatják a Yettel fenntarthatósági céljait:

- **Alacsonyabb szén-dioxid-intenzitású szolgáltatás:** Ügyfeleink egyre fenntarthatóbb módon nyújtott mobilszolgáltatásokat vehetnek igénybe.
- **Klímacélok elérésének támogatása:** A partneri teljesítmény hozzájárul a Yettel hosszú távú dekarbonizációs vállalásaihoz.
- **Felelős értéklánc-menedzsment:** A CETIN Hungary példája megerősíti, hogy beszállítói és partneri kapcsolatainkban a fenntarthatósági szempontok érvényesülnek.

A CETIN Hungary energiahatékonysági beruházása kiváló példája annak, hogy a technológiai iparban a nagyléptékű üzleti működés egyszerre lehet gazdaságilag versenyképes és környezeti szempontból felelős.

3.4 Képzés, kommunikáció
(ESRS 2 MDR-A, S1-13)

A vállalat rendszeresen biztosít képzési lehetőségeket a munkavállalók számára annak érdekében, hogy szakmai és fenntarthatósággal kapcsolatos ismereteik naprakészek maradjanak. A képzések lefedik többek között a környezetvédelmi szempontokat, a vállalati fenntarthatósági célok megértését, valamint az ezekhez kapcsolódó gyakorlati feladatokat. A cél az, hogy a munkavállalók a mindennapi működés során is figyelembe vegyék a környezeti hatásokat, és hozzájáruljanak azok csökkentéséhez. A képzési rendszer felépítéséről, valamint az éves képzési óraszámokról részletesebb információ a Társadalmi pillért bemutató fejezetben található a 38. oldalon.

A vállalat fontosnak tartja, hogy a jogszabályi és egyéb előírások betartása mellett folyamatos párbeszédet folytasson az ügyfelekkel és a szélesebb társadalommal. Ennek során törekszik arra, hogy megismerje a belső és külső érintettek elvárásait, és azokat működésében figyelembe vegye. A visszajelzések beépítése hozzájárul a képzések tartalmának alakításához, valamint a fenntarthatósággal kapcsolatos ismeretek szervezeti szintű bővítéséhez, ezzel erősítve a vállalat hosszú távú működéséhez szükséges bizalmat.



4. Társadalmi pillér (Social – S)

4.1 A Yettel Magyarország saját munkavállalóival kapcsolatos politikái (ESRS S1-1)

4.1.1 Yettel People Policy
(S1-1, S1-2, S1-3, S1-4)

A Yettel Magyarország People Policy elnevezésű dokumentuma rögzíti azokat az alapelveket és követelményeket, amelyek a vállalat emberi erőforrás menedzsmentjét és vállalati kultúráját meghatározzák. A szabályzat a hierarchiában elfoglalt pozíciótól függetlenül minden munkavállalóra vonatkozik, és kifejezett célja a felelős, elszámoltatható és etikus működés biztosítása. A munkavállalói jóllét több, egymással összekapcsolódó pilléren keresztül valósul meg.

A munkavállalói életciklus tisztességes kezelése. A toborzási folyamat tisztességes, átlátható és diszkriminációmentes; a kiválasztás tapasztalat, kompetenciák és a vállalati kultúrával való értékbeli illeszkedés alapján történik. A pozícióváltások szakmai alapon kerülnek elbírálásra és a nyitott pozíciók legalább belsőleg meghirdetésre kerülnek az egészséges verseny érdekében. A kilépési folyamat tiszteletteljes és diszkriminációmentes.

Felelős munkáltatói magatartás és diszkriminációmentesség. A Yettel felelős munkáltatóként következetes, pontos és diszkriminációmentes gyakorlatot tart fenn. A munkáltató és a munkavállaló közötti viszony alapja a kölcsönös tisztelet és a párbeszéd. A vállalat semmilyen formában nem tűri a faj, bőrszín, nem, szexuális irányultság, életkor, fogyatékosság, nyelv, vallás, érdekképviselet, politikai vélemény, nemzeti vagy szociális származás, vagyoni helyzet, születés vagy egyéb státusz alapján történő közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, valamint a megalázó bánásmódot, a mentális és szexuális zaklatást.

Teljesítménymenedzsment és fejlődés. A Yettel az úgynevezett Impact Dialogue keretében biztosítja a folyamatos visszacsatolást: rendszeres egyeztetések, kollegiális és vezetői visszajelzések, valamint mérések segítik az elköteleződés és a fejlődés nyomon követését. A dialógus során éves célokat állapítanak meg, kihangsúlyozásra kerülnek az erősségek, fejlesztési területeket és karrieraspirációkat azonosítanak, és tudatos egyéni fejlesztési terv készül. A Yettel Magyarország teljesítményértékelési rendszere minden munkavállalóra kiterjed, függetlenül a munkakörtől, szervezeti egységtől vagy foglalkoztatási helytől.



Tanulás és szakmai fejlődés. Az élethosszig tartó tanulás iránti elkötelezettség jegyében a vállalat erős digitális fókusszal kínál szervezett képzést és önálló tanulást: digitális tanulást, online és tantermi kurzusokat, szakmai tréningeket, konferenciákat, meetupokat és tudásmegosztó fórumokat. Célzott fejlesztési programok is rendelkezésre állnak: vezetőfejlesztés, tehetséggondozó program, coaching és mentorálás.

Kompenzáció és juttatások. A Yettel olyan javadalmazást nyújt, amely képes vonzani és megtartani a megfelelő szaktudású és motivációjú munkatársakat, miközben erős hangsúlyt fektet a belső és külső méltányosságra, kiemelten a nemek közötti egyenlőségre. A „pay for performance" elv mellett a fizetési politika rendszeresen összevetésre kerül a piaci viszonyokkal. Az alapfizetés és bónuszlehetőség mellett a vállalat rugalmas és fix juttatásokat is biztosít: a rugalmas keret a személyes igényekhez igazítható, míg a fix juttatások a munkavállalók egészségéről és fizikai jóllétéről való gondoskodást fejezik ki.

Munkahelyi kultúra és magatartás. A vállalat tiltja a zaklatást, az erőszakos bánásmódot és a gyűlöletbeszédet; az ilyen bejelentéseket bizalmasan vizsgálja ki. A közösségi médiában megengedett a vélemény szabad kifejezése a vonatkozó irányelvek betartásával. A munkahely drog- és alkoholmentes, ami a biztonságot és hatékonyságot szolgálja.

Vezetői felelősség és munka-magánélet egyensúly. A vezetők példamutató szerepet töltenek be: integritást, etikus magatartást és szabálykövetést várnak el, miközben felelősek az egészséges és fenntartható munka-magánélet egyensúly biztosításáért, a folyamatos visszajelzésért, valamint az olyan kultúra kialakításáért, amelyben a munkatársak megtorlástól való félelem nélkül emelhetnek szót aggályaikkal.

Munkaügyi normák és érdekképviselet. A Yettel tiszteletben tartja az International Labour Organisation (ILO) nyolc alapegyezményét, az egyesülés szabadságát és a kollektív tárgyalás jogát. Biztosítja, hogy a munkaidő ne legyen túlzott, és a munkavállalók megfelelő pihenőidőhöz jussanak.

Munkavédelem és egészségmegőrzés. A vállalat a szakmai egészség, biztonság és munkavállalói biztonság területén iparági vezető szerepet tűz ki célul: azonosítja és csökkenti a kockázatokat a balesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzése érdekében, és minden munkavállaló számára egészséges, fenntartható munka-magánélet egyensúlyt biztosít.

A politika minden Yettel munkavállalóra kiterjed. A benne megfogalmazott alapelvekkel, vagy bármilyen más, saját munkavállalókat érintő kérdéssel kapcsolatban a havi elégedettségfelmérésben is kifejezhetik véleményüket a munkavállalók.





4.1.2 Diverzitás, esélyegyenlőség, befogadás politika

(S1-1, S1-4, S1-12)

Mind a Yettel Magyarország Zrt., mind anyavállalata az e& PPF Telecom Group elkötelezett a sokszínűség, méltányosság és befogadás (Diversity, Equity, Inclusion - DEI) elvei mellett, amelyek szerves részét képezik a vállalat hosszú távú fenntarthatósági stratégiájának. A csoport célja, hogy minden munkavállaló számára biztonságos, nyitott és támogató munkahelyet teremtsen, ahol mindenki önazonosan, tiszteletteljes légkörben dolgozhat, és a különbözőségek értéket jelentenek a szervezet számára. A DEI alapelvek érvényesítése hozzájárul a vállalat versenyképességéhez, a munkavállalói elégedettséghez, valamint a társadalmi felelősségvállalás erősítéséhez.

A csoport DEI stratégiája négy fő pillérre épül:

1. A DEI alapelvek egységesítése a teljes csoporton belül, minden HR és emberi erőforrás folyamatban.
2. Az elfogultság elleni küzdelem, különös tekintettel a vezetői szintű tudatosságnövelésre és képzésekre.
3. Tehetséggondozás és vezetői utánpótlás biztosítása, a helyi és csoportszintű programok szinergiájával.
4. Kisebbségi csoportok támogatása, célzott képzésekkel és fejlesztési lehetőségekkel.

A DEI politika kiterjed a toborzásra, előléptetésre, bérezésre, munkavállalói jóllétre, tanulásra és fejlesztésre, valamint a munka-magánélet egyensúly támogatására. A vállalat zéró toleranciát hirdet mindenféle diszkriminációval, zaklatással és megtorlással szemben, és kiemelten kezeli az emberi jogok védelmét, beleértve a gyermekmunka, kényszermunka és emberkereskedelem elleni fellépést.

A DEI elvek érvényesítése minden munkavállaló és vezető közös felelőssége, amelyet a PPF Csoport Etikai Kódexe és belső szabályzatai is támogatnak.

4.1.3 Juttatási szabályzat

(S1-10, S1-11)

A vállalatnál dolgozó minden munkavállaló tisztességes bérezésben részesül, amely megfelel az ország minimálbérre vonatkozó jogszabályainak. Az alapbéren túl a munkavállalók széles körű béren kívüli juttatásban részesülnek.

A Yettel juttatási szabályzata a munkavállalók jóllétének és motivációjának növelését célozza, miközben hangsúlyt helyez a társadalmi felelősségvállalásra és a hosszú távú fenntarthatóságra. A szabályzat a béren kívüli juttatások széles körét biztosítja, amelyek igazodnak a munkavállalók egyéni szükségleteihez, támogatják a munka-magánélet egyensúlyát, és elősegítik a szervezeti elkötelezettséget.

A cafeteria rendszer lehetőséget ad a munkavállalóknak, hogy az élethelyzetükhöz illeszkedő juttatási elemeket válasszanak, például lakhatási támogatást, egészségügyi szolgáltatásokat, kulturális utalványokat, valamint családbarát juttatásokat (bölcsődei, óvodai térítés, szülői/nagyszülői távollét). A rendszer átlátható, igazságos, és minden munkavállalóra kiterjed, elősegítve a diverzitást és az esélyegyenlőséget.

A szabályzat kiemeli a Recharge juttatást, amely a hosszú távú munkavállalói elkötelezettséget és regenerációt támogatja, összhangban a 2024-es jelentésben megfogalmazott egészségmegőrzési és munkahelyi jólléti célokkal. A juttatások adózása és elszámolása transzparens, a fenntartható pénzügyi működést szolgálja.

A Yettel juttatási rendszere hozzájárul a munkavállalók egészségéhez, biztonságához, és a társadalmi fenntarthatósághoz, miközben támogatja a vállalat hosszú távú értékteremtését és felelős működését.



4.1.4 Képzés és készségfejlesztés stratégia
(S1-4, S1-13)

A Yettel tanulási és fejlesztési politikája a munkavállalók hosszú távú jóllétének, elkötelezettségének és fenntartható fejlődésének támogatását célozza. A rendszer átlátható, igazságos, és minden munkavállalóra kiterjed, elősegítve a diverzitást és az esélyegyenlőséget.

A képzési igények gyűjtése alulról felfelé és felülről lefelé történik, így a személyes fejlődési célok és a szervezeti stratégia összhangban valósulnak meg. A tanulási lehetőségek között szerepelnek outdoor tréningek, e-learning platformok (pl. Udemy), belső workshopok, mentorálás, coaching, valamint stresszkezelési tréningek, amelyek a 2025-ös szervezeti igényekre reagálnak.

A politika szorosan kapcsolódik a 2024-es jelentésben megfogalmazott egészségmegőrzési és munkahelyi jólléti célokhoz, és támogatja a vállalat hosszú távú értékteremtését, felelős működését és társadalmi fenntarthatóságát. A tanulási rendszer hozzájárul a munkavállalók egészségéhez, biztonságához, valamint a szervezeti elkötelezettség és regeneráció erősítéséhez.

4.1.5 Családbarát munkahely keretrendszer
(S1-15)

A Yettel családbarát stratégiája szervesen illeszkedik a vállalat fenntarthatósági és emberközpontú működésébe. A családbarát szemlélet és a munka-magánélet egyensúly támogatása nemcsak a munkavállalói elkötelezettséget és megtartást erősíti, hanem hozzájárul a hosszú távú szervezeti teljesítményhez is. A vállalat célja, hogy rugalmas és támogató munkahelyi környezetet teremtsen, amely lehetővé teszi a munkatársak számára a szakmai és családi kötelezettségek összehangolását, miközben a juttatások egy része a családtagokra is kiterjed.

A családbarát intézkedések széles körű hozzáférhetőségét jelzi, hogy a családi szabadságra jogosult alkalmazottak aránya a vállalatnál 100%, ami biztosítja, hogy valamennyi munkavállaló élhessen a kapcsolódó juttatási és támogatási lehetőségekkel.



A keretrendszer fő pillérei:

- **Törvényi előírásokon túlmutató támogatások:** például egyszeri születési támogatás, plusz apasági szabadság, nagyszülői távollét, valamint a Recharge program, amely minden ötödik ledolgozott év után 20 nap extra fizetett szabadságot biztosít.
- **Anyagi és védelmi intézkedések:** a szülési szabadság alatt is elérhető céges eszközök, biztosítások, dolgozói kedvezmények, valamint a Szolidaritási Alap, amely rendkívüli családi krízis esetén nyújt segítséget.
- **Rugalmas munkavégzés:** hibrid munkavégzés, részmunkaidő, rugalmas munkaidő, munkakör-megosztás és tömörített munkahét lehetőségei.
- **Szülési szabadságon lévők támogatása és visszaintegrálása:** dedikált információs platform, közösségi csoportok, strukturált visszatérési folyamat.
- **Családorientált közösségi programok:** éves családi nap, jótékonysági akciók, gyermekeknek szóló események, országos kezdeményezésekhez való csatlakozás.
- **Kiegészítő szolgáltatások:** pénzügyi tanácsadás, egészségügyi szűrések, jólléti és diverzitási napok, rendszeres elégedettségmérés.

A vállalat többszörös díjazott a Családbarát Vállalat programban, ami a hosszú távú, strukturált megközelítést igazolja.

A keretrendszer folyamatos fejlesztésének fókuszában a szülési szabadság utáni visszatérés további strukturálása, az információáramlás fejlesztése, új családbarát infrastruktúra, valamint a rugalmas munkavégzés folyamatos fejlesztése állnak.

4.1.6 Munkavállalói párbeszéd és képviselet – MyVoice Policy

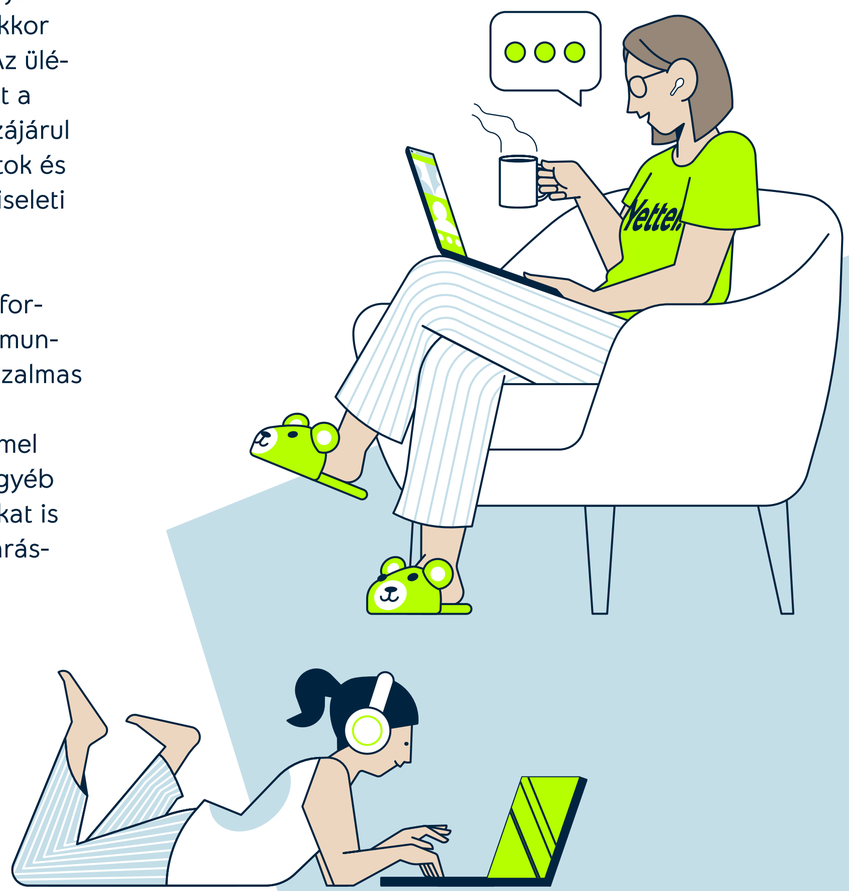
(S1-2, S1-3)

A Yettel Magyarország elismeri a munkahelyi párbeszéd és a munkavállalói visszajelzések jelentőségét, ezért a vállalat a munkavállalók közötti nyitott kommunikáció és a szervezett párbeszéd támogatására MyVoice néven belső munkavállalói fórumot működtet. A MyVoice célja, hogy rendszeres és strukturált lehetőséget biztosítson minden munkavállaló számára a munkahelyi közérzetet, jóllétet, szolgáltatásokat és vállalati programokat érintő témák megosztására, valamint az ezekhez kapcsolódó javaslatok megfogalmazására.

A fórum a vállalat munkavállalói jóllétéhez és munkakörnyezetéhez kapcsolódó kérdéseket kíséri figyelemmel, és lehetőséget ad arra, hogy a munkavállalói szempontok szervezett formában jelenjenek meg a vállalati működésben. A MyVoice nem egyéni panaszkezelési vagy munkáltató-munkavállaló közötti alkufórumként működik; az egyéni munkavállalói kérelmeket, panaszokat vagy etikai, megfelelőségi jellegű bejelentéseket a megfelelő vállalati csatornákhoz, így a People Division érintett munkatársaihoz vagy az Ethics & Compliance Officerhez irányítja tovább. Ez biztosítja, hogy a munkavállalói visszajelzések és a formális bejelentések kezelése a megfelelő felelősségi körök mentén történjen.

A MyVoice működését állandó és választott tagok biztosítják. A MyVoice üléseit bármely tag kezdeményezheti, ugyanakkor a fórum legalább negyedévente ülésezik munkaidőben. Az ülések napirendjéhez bármely munkavállaló javasolhat témát a választott képviselőjén keresztül. A fórum működése hozzájárul ahhoz, hogy a munkavállalói vélemények, jólléti szempontok és munkahelyi tapasztalatok rendszeres, strukturált és képviseleti alapon megjelenjenek a vállalat belső párbeszédében.

A My Voice fórum mellett a Yettel Magyarország további formális visszajelzési és bejelentési csatornákat is biztosít a munkavállalók számára. Az Etikai Kódexben meghatározott bizalmas bejelentési mechanizmusokon keresztül a munkavállalók a munkakörülményekkel, a munkahelyi egészségvédelemmel és biztonsággal, a tisztességes bánásmóddal, valamint egyéb munkaviszonnyal kapcsolatos aggályaikat vagy panaszaikat is jelezhetik. A bejelentések kivizsgálása meghatározott eljárásrend szerint történik, biztosítva a munkavállalók számára a megfelelő jogorvoslati és visszajelzési lehetőségeket.



4.2 Saját munkavállalókkal kapcsolatos mérőszámok
(S1-6)

Az alábbi táblázatok összefoglaló információkat tartalmaznak a munkavállalóinkra vonatkozóan. A munkavállalói adatok létszámként értendőek és az éves átlagos létszámot mutatják.

Munkavállalók létszáma és a létszám változása nem, szerződéstípus és munkarend szerinti megoszlásban

	Nő (fő)			Férfi (fő)			Összesen (fő)			
	2025	2024	Változás	2025	2024	Változás	2025	2024	Változás	Változás (%)
Munkavállalók száma	927	919	+8	839	797	+42	1 766	1 716	+50	+2,9%
Állandó munkavállalók száma	871	854	+17	800	748	+52	1 671	1 602	+69	+4,3%
Ideiglenes munkavállalók száma	56	65	-9	39	49	-10	95	114	-19	-16,7%
Teljes munkaidős munkavállalók száma	879	864	+15	835	791	+44	1 714	1 655	+59	+3,6%
Részmunkaidős munkavállalók száma	48	55	-7	4	6	-2	52	61	-9	-14,8%

A vállalatot az év során elhagyó munkavállalók száma

	2025	2024
A vállalkozást elhagyó munkavállalók száma (fő)	234	305
A vállalkozást elhagyó munkavállalók aránya (%)	13,25%	17,77%[4]



4 A 2024. évi fluktuációs arány a korábbi fenntarthatósági jelentésben hibásan 15,98%-ként került közzétételre. A tárgyévi adatok felülvizsgálata során megállapításra került, hogy a 2024. évi helyes fluktuációs arány 17,77%.

4.2.1 Sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás
(S1-9, S1-12)

A felsővezetés nemek szerinti megoszlása (S1-9)

	2025		2024		Változás
	Fő	Arány	Fő	Arány	Fő
Férfi	5	83,3%	5	83,3%	0
Nő	1	16,7%	1	16,7%	0
Összes	6	100%	6	100%	0

A munkavállalók életkor szerinti megoszlása (S1-9)

	2025		2024	
	Fő	Arány	Fő	Arány
30 évesnél fiatalabbak	413	23,4%	429	25%
30–50 évesek	1 158	65,6%	1 132	66%
50 évesnél idősebbek	195	11%	155	9%
Összes	1 766	100%	1 716	100%

Restart program

Fogyatékkal élő munkavállalók száma (S1-12)

	2025	2024
A vállalkozás alkalmazottai körében a fogyatékossággal élő személyek száma	15	5
A vállalkozás alkalmazottai körében a fogyatékossággal élő személyek százalékos aránya	0,85%	0,29%

4.2.2 Képzés és készségfejlesztés

(S1-13, S1-4)

	Nő (fő)			Férfi (fő)			Összesen (fő)		
	2025	2024[5]	Változás	2025	2024	Változás	2025	2024	Változás
Kötelező és jogszabályban előírt képzések összesített száma (óra)	18 980	11 249	68,72%	14 962	9 119	64,08%	33 942	20 368	66,64%
Karrier és készségfejlesztési képzések összesített száma (óra)	3 277	2 020	62,23%	2 602	1 582	64,48%	5 879	3 602	63,64%
Képzési órák összesen	22 257	13 269	67,73%	17 564	10 701	64,14%	39 821	23 970	66,13%
Munkavállalókra jutó képzési órák átlaga (óra/fő)	24,01	14,44	66,27%	20,94	13,43	55,95%	22,55	13,97	61,43%

A vállalat 2025-ben is biztosította a munkavállalók számára a szakmai fejlődést támogató képzési lehetőségeket. A képzési tevékenység alakulását az összesített képzési óraszám és az egy főre jutó képzési órák alapján követi nyomon a Yettel. A képzések a szakmai és általános készségek fejlesztését egyaránt támogatják, és a munkavállalók széles köre számára elérhetők, hozzájárulva a szervezet működéséhez szükséges kompetenciák folyamatos fejlesztéséhez.

A képzési és karrier fejlesztési igények meghatározását a minden munkavállalóra kiterjedő Impact Dialogue teljesítményértékelési folyamat is támogatja, amelynek során az egyéni fejlesztési területek és karriercélok rendszeresen azonosításra kerülnek. 2025-ben a Yettel Magyarország munkavállalóinak 100%-a részesült a munkaköréhez, készségfejlesztéséhez vagy karrierfejlődéséhez kapcsolódó képzésben.



5 A 2024. évi képzési adatok korrekcióra kerültek. A korábbi jelentésben a kötelező és a karrierfejlesztési képzések óraszámai kategóriatévesztés miatt felcserélve szerepeltek. A jelen jelentés a helyes, újramegállapított adatokat tartalmazza.

4.2.3 Munkakörnyezet, jóllét, egészség és biztonság

(S1-4, S1-14)

	2025	2024	Változás
A vállalat egészségvédelmi és biztonságirányítási rendszerének hatálya alá tartozó személyek százalékos arányát a vállalat saját munkaerején belül (%)	100%	100%	0%
Munkával összefüggő sérülések miatt bekövetkezett halálesetek száma (db)	0	0	0%
Munkával összefüggő megbetegedések miatt bekövetkezett halálesetek száma (db)	0	0	0%
Munkával összefüggő, nyilvántartásba veendő balesetek száma (db)	0	3	-100%
Munkával összefüggő, nyilvántartásba veendő balesetek aránya egymillió ledolgozott munkaórára vetítve	0	1,23	-100%
Mennyi a munkával összefüggő, nyilvántartásba veendő megbetegedések száma az alkalmazottak között, figyelembe véve az adatgyűjtésre vonatkozó jogszabályi korlátozásokat?	0	0	0%

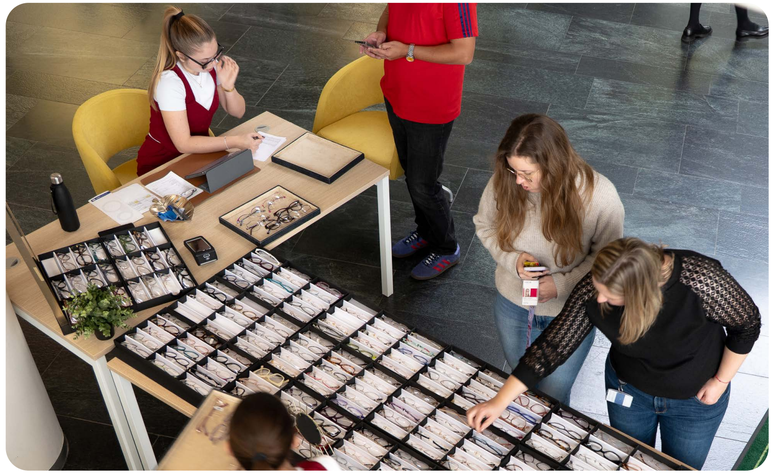
A vállalat működésében a munkavállalók egészségének, biztonságának és jóllétének védelme a People Policy-ben meghatározott elvek mentén történik, amely kiterjed a kockázatok azonosítására és a megelőző intézkedések alkalmazására.

A Yettel Magyarország valamennyi működési helyszínén rendszeresen végez munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kockázatértékelést az alkalmazandó jogszabályi és belső követelményeknek megfelelően. A vállalat egészségvédelmi és biztonságirányítási rendszere 2025-ben is teljes körű lefedettséget biztosított, amely a munkavállalók 100%-ára kiterjed, változatlanul a 2024-es szinthez képest. A jelentéstételi időszakban nem történt munkával összefüggő halálos baleset, valamint munkával összefüggő megbetegedésből eredő haláleset sem. A munkával összefüggő, nyilvántartásba veendő balesetek száma 2025-ben 0 volt, szemben a 2024-es 3 esettel, amely 100%-os csökkenést jelent.

A munkavállalók képzése az egészségvédelmi és biztonsági rendszereknek megfelelően történik, amely magában foglalja a kötelező, belépés során történő képzéseket, valamint a rendszeres ismétlő oktatásokat. A vállalat rendszeres tudatosságnövelő kampányokat is folytat, amelyek a biztonságos munkavégzés, valamint az egészséges életmód és a munka-magánélet egyensúly fontosságára hívják fel a figyelmet. A munkavállalói jóllét támogatása kiterjed a mentális egészségre is, amelynek keretében a vállalat különböző programokat és kezdeményezéseket biztosít a munkából fakadó stressz kezelésére. A munkavállalók számára elérhetőek olyan képzések és programok is, amelyek a stresszkezeléshez, érzelmi egészséghez és a fizikai aktivitás ösztönzéséhez kapcsolódnak.

A munkavállalók bevonása rendszeres felméréseken és visszajelzési csatornákon keresztül történik, amelyek lehetőséget biztosítanak a munkakörnyezet és a jólléti intézkedések folyamatos fejlesztésére.





4.3 Munkavállalók a beszállítói láncban
(ESRS S2-1, S2-3, S2-4)

A vállalat működése során az értékláncban dolgozó munkavállalókra vonatkozó elvárásokat elsősorban a Yettel Beszállítói Magatartási Kódex és a kapcsolódó belső szabályozások határozzák meg, amelyek kiterjednek a beszállítókra, alvállalkozókra és üzleti partnerekre, valamint azok munkavállalóira is.

A Beszállítói Magatartási Kódex előírja az emberi jogok tiszteletben tartását, a kényszermunka és gyermekmunka tilalmát, a diszkriminációmentességet, valamint a biztonságos és egészséges munkafeltételek biztosítását, továbbá minimumkövetelményeket határoz meg a munkaidő, bérezés és munkakörülmények tekintetében. A vállalat beszállítóival szemben elvárja ezen követelmények betartását a teljes beszállítói láncban, és a megfelelés biztosítása érdekében monitoring és ellenőrzési lehetőségekkel él, beleértve az auditálás lehetőségét is. A beszállítói követelmények nemzetközi normákhoz igazodnak, köztük az ILO alapelveire és az ENSZ Global Compact elveire.

Az értékláncban dolgozó munkavállalók számára elérhető panasztételi lehetőséget a vállalat visszaélés-bejelentő rendszeren keresztül biztosítja, amelyhez a beszállítók munkavállalói is hozzáférhetnek, és amely keretében a bejelentéseket kivizsgálják.

A vállalat a beszállítói láncban dolgozó munkavállalókhoz kapcsolódóan nem azonosított külön lényeges hatásokat, kockázatokat vagy lehetőségeket a jelenlegi lényegességi vizsgálat során, és ehhez kapcsolódóan nem határozott meg specifikus intézkedéseket vagy célkitűzéseket.

4.4 Ügyfelek és végfelhasználók (S4-1, S4-2, S4-3, S4-4, S4-5)

A Yettel működésének fontos része, hogy az ügyfelek és végfelhasználók mennyire könnyen férnek hozzá a digitális szolgáltatásokhoz, és hogyan használják ezeket a mindennapokban. A vállalat megközelítésének két alapvető eleme a megbízható és széles körben elérhető szolgáltatások biztosítása, valamint az ügyféladatok és az online biztonság védelme a növekvő digitális kockázatok mellett. A kapcsolódó szabályozások és folyamatok helyi szinten kerülnek kialakításra, a jogszabályi környezethez igazodva, ugyanakkor a csoportszintű elvekkel és a GDPR követelményeivel összhangban.

Az ügyfelek visszajelzéseinek megértése és beépítése a szolgáltatásfejlesztésbe rendszeres adatgyűjtésen alapul. A vállalat ennek érdekében ügyfél-elégedettségi felméréseket végez, amelyek eredményei támogatják a termékek és szolgáltatások finomhangolását.

Az adatvédelem és az adatbiztonság a szolgáltatásnyújtás alapvető feltételei közé tartozik. A vállalat működését részletes adatvédelmi és információbiztonsági szabályzatok támogatják, amelyek biztosítják a személyes adatok jogszerű kezelését, a hozzáférések kontrollját és az információk védelmét. Az információbiztonsági rendszerek működtetését dedikált szakmai területek felügyelik, és a kapcsolódó folyamatokat rendszeres auditok és ellenőrzések támogatják. A csoport valamennyi működési egysége ISO 27001 szabvány szerinti információbiztonsági irányítási rendszert alkalmaz, amelyet külső auditok is alátámasztanak.

A digitális környezetben megjelenő kockázatok kezelése érdekében a vállalat különböző megoldásokat kínál az online fenyegetésekkel szemben, beleértve az adathalász támadások és egyéb visszaélések elleni védelmet. A csoportszintű megközelítés része az ügyfelek tudatosságának növelése is, amelyet célzott kommunikáció és edukációs kezdeményezések támogatnak.

Az ügyfélkapcsolati folyamatok kialakítása során a vállalat törekszik arra, hogy az ügyfelek számára elérhetőek legyenek a kérdések és panaszok kezelésére szolgáló csatornák. Az ügyfelek több platformon keresztül léphetnek kapcsolatba a vállalattal, és a beérkező visszajelzések feldolgozása strukturált módon történik, beleértve az adatvédelemmel és kiberbiztonsággal kapcsolatos bejelentéseket, valamint az etikai visszaélések jelzését is.

A szolgáltatások megbízhatóságának fenntartása érdekében a vállalat üzletmenet-folytonossági keretrendszert alkalmaz, amely kiterjed a kockázatok azonosítására, a kiesések megelőzésére és a gyors helyreállítás biztosítására. Ez magában foglalja többek között a rendszerredundanciát, a tartalék erőforrásokat és az incidenskezelési folyamatokat, amelyek célja a szolgáltatás folytonosságának biztosítása váratlan események esetén is.

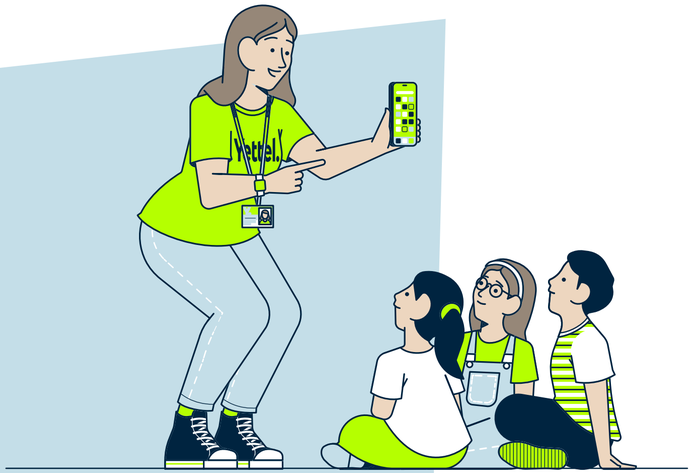
4.5 Közösségi szerepvállalás

(S3-1, S3-4, S3-5)

A Yettel közösségi szerepvállalási tevékenységei elsősorban a digitális edukáció, a társadalmi befogadás, valamint a közösségek támogatása köré szerveződnek, és céljuk, hogy a technológiai fejlődés előnyei minél szélesebb körben elérhetővé váljanak.

Digitális kompetenciák fejlesztése

A vállalat kiemelt figyelmet fordít a fiatal generációk digitális kompetenciáinak fejlesztésére, amelyet a ProSuli programon keresztül valósít meg. A program keretében különböző oktatási és versenyformátumok támogatják a diákok technológiai ismereteinek és készségeinek fejlődését, például robotika-versenyeken és országos tudásmegmérettetéseken keresztül.



A fiatalok tudatos internethasználatának fejlesztése szintén fontos terület, amelynek keretében a vállalat országos szintű kezdeményezésekhez kapcsolódik. A TudatosNet teszt például játékos formában segíti a fiatalokat abban, hogy felismerjék az online térben jelentkező kockázatokat, és megfelelő válaszokat adjanak ezekre.

A digitális oktatás támogatása nemcsak a diákokra, hanem a pedagógusokra is kiterjed, a ProSuli képzésein keresztül, ahol a tanárok a digitális eszközök és a mesterséges intelligencia gyakorlati alkalmazását sajátíthatják el.

A vállalat tevékenységei túlmutatnak az egyes programokon, és hozzájárulnak a szélesebb gazdasági és társadalmi ökoszisztéma fejlesztéséhez is. Ennek részeként a Yettel olyan kezdeményezésekben vesz részt, amelyek a hazai vállalkozások digitalizációját támogatják, elősegítve ezzel versenyképességük növelését és hosszú távú fejlődésüket.

A közösségi szerepvállalási tevékenységek szorosan kapcsolódnak a vállalat alaptevékenységéhez, különösen a digitális megoldások szélesebb körű elterjesztéséhez és a társadalmi csoportok közötti hozzáférési különbségek csökkentéséhez.





Társadalmi befogadás és esélyegyenlőség

A Yettel közösségi szerepvállalásának fontos eleme a társadalmi befogadás és az esélyegyenlőség előmozdítása is. Ennek részeként a vállalat olyan programokat szervez, amelyek célja a különböző társadalmi csoportok közötti megértés és együttműködés erősítése, például az akadálymentességi kezdeményezések és érzékenyítő programok révén.

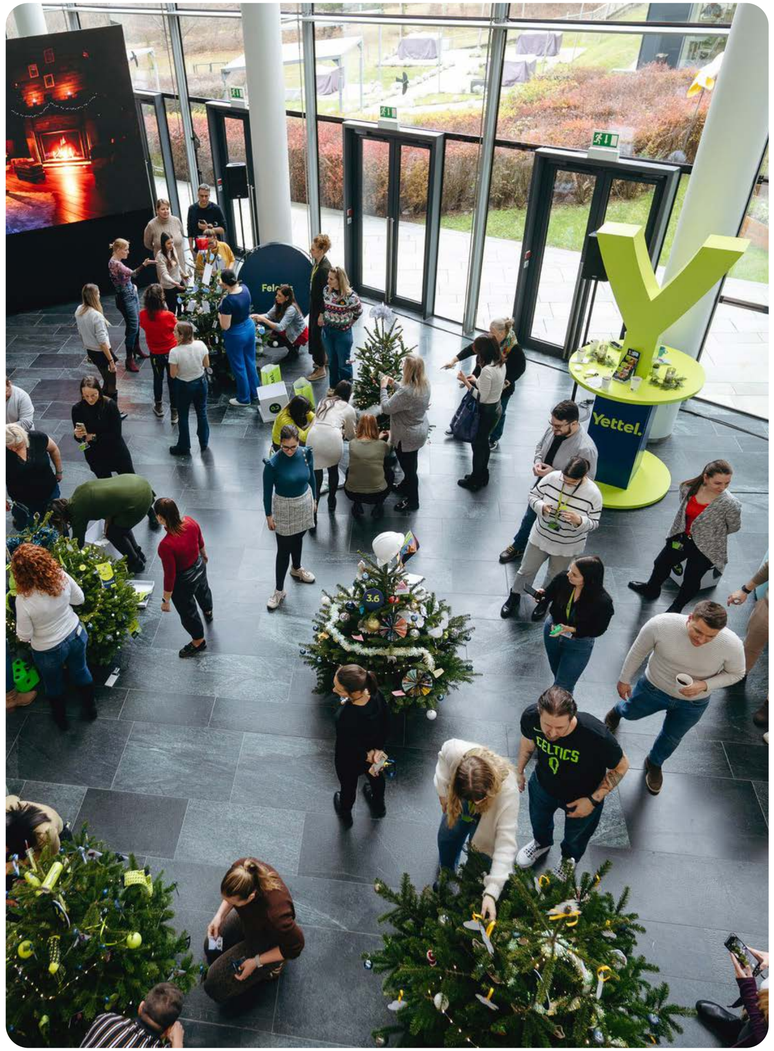
A közösségi szemléletformálást a vállalat a belső munkavállalói programokon keresztül is támogatja, amelyek hozzájárulnak a befogadó és tudatos vállalati kultúra erősítéséhez. Ilyen például az egészségmegőrzést, mentális jóllétet és életminőséget támogató programok és kezdeményezések szervezése.



Jótékonyság és adományozás

A vállalat a társadalmi felelősségvállalás részeként aktívan részt vesz jótékonysági és adományozási kezdeményezésekben is. A „KicsiPakk" program révén például munkatársai közvetlenül járulhatnak hozzá rászoruló gyermekek egyéni kívánságainak teljesítéséhez, ezáltal személyesebb formában támogatva a közösségeket.





5. Vállalatirányítási pillér (Governance – G)

(G1-1, ESRS 2 GOV-1, GOV-2)

5.1 Üzleti etika, korrupcióellenes intézkedések és jogszabályi megfelelés

(G1-1, G1-3)

Magatartási kódex, üzleti etika és megfelelőség

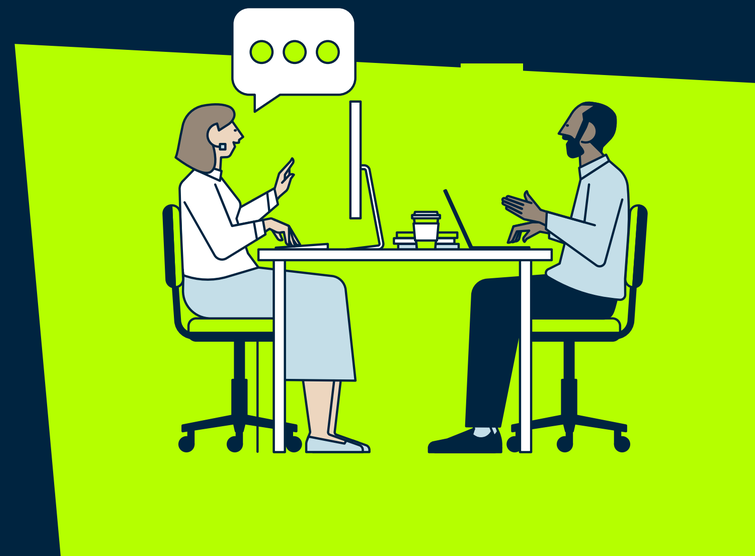
A vállalat működésének etikai alapját az e& PPF Csoport Etikai Kódexe és a Yettel Etikai Kézikönyve adja. Ezek a dokumentumok rögzítik a szervezetre és az üzleti partnerekre vonatkozó magatartási normákat, a jogszabályi megfelelési elvárásokat, valamint az üzleti etika alapelveit, beleértve a korrupció elleni fellépést is.

A Yettel Magyarország irányítási és üzleti magatartási keretrendszere az etikus, átlátható működés és a jogszabályi megfelelés biztosítására épül. A megfelelőségi keretrendszer részét képezik a belső kontrollok, audit- és jelentési mechanizmusok, valamint a visszaélés-bejelentő rendszer, amely biztosítja a nem megfelelő magatartások jelentését és kivizsgálását, a felsővezetés és az Audit, Risk & Compliance Committee felügyelete mellett.

A vállalat zéró toleranciát alkalmaz a korrupció minden formájával szemben, amelyet belső szabályzatai és működési gyakorlata is alátámaszt. A korrupció megelőzése és kezelése strukturált módon történik: a megelőzést a szabályozási keretrendszer, a felderítést és a kezelést pedig a bejelentési mechanizmusok és az Integrity funkció biztosítja. A vállalat rendelkezik olyan mechanizmusokkal, amelyek támogatják a korrupcióval és vesztegetéssel kapcsolatos esetek kezelését, beleértve az Etikai Kódexben és a kapcsolódó szabályzatokban rögzített előírásokat, valamint a visszaélés-bejelentési rendszer működtetését, amely lehetővé teszi az esetek azonosítását és kivizsgálását.

A vállalat rendszeresen elemzi a korrupciós kockázatokat, és ezen elemzések alapján fejleszti kontrollmechanizmusait. A beszámolási időszakban nem kerültek azonosításra megerősített korrupciós vagy vesztegetési esetek, és nem történt a munkavállalókhoz köthető fegyelmi eljárás vagy intézkedés ilyen jellegű incidensek miatt. A vállalatnál ezen időszak alatt nem volt szükség üzleti partnerekkel kötött szerződések megszüntetésére korrupcióval vagy vesztegetéssel összefüggő okokból, és nem indultak a vállalattal vagy munkavállalóival szemben ilyen jellegű nyilvános jogi eljárások. Emellett a rendelkezésre álló információk alapján nem kerültek azonosításra olyan konkrét hiányosságok sem, amelyek korrupcióval vagy vesztegetéssel kapcsolatos incidensekhez vezettek volna.

A governance rendszer részeként az igazgatóság felel az etikai keretrendszer felügyeletéért, míg az Integrity funkció rendszeres jelentéseket készít az etikai incidensekről és azok kezeléséről. Ez biztosítja az üzleti magatartással kapcsolatos kérdések vezetői szintű nyomon követését és kezelését.
A megelőzési intézkedések részeként a vállalat képzéseket és tudatosságnövelő programokat is alkalmaz, amelyek támogatják a munkavállalókat az etikai normák betartásában és a potenciális visszaélések felismerésében.



5.2 Visszaélést bejelentők védelme
(G1-1, G1-3)

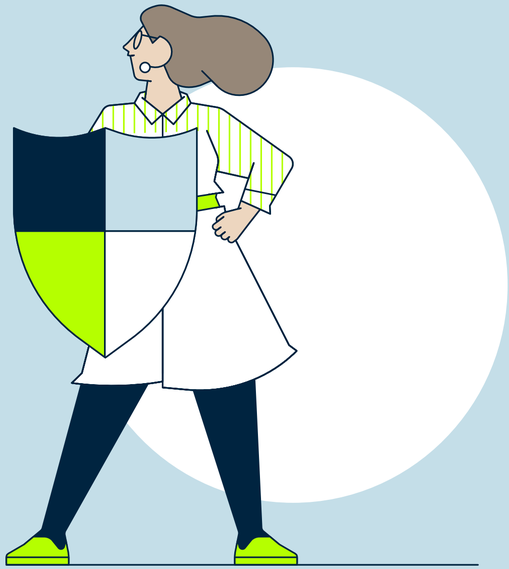
A Yettel Magyarország többcsatornás visszaélés-bejelentési rendszert működtet, amely lehetővé teszi az etikátlan, jogsértő vagy a belső szabályzatokkal ellentétes magatartás biztonságos jelentését. A rendszer célja, hogy a munkavállalók és külső érintettek számára is olyan környezetet biztosítson, ahol az etikai aggályok következményektől való félelem nélkül jelezhetők.

A bejelentések több csatornán keresztül tehetők meg, beleértve a közvetlen vezető felé történő jelzést, az Integrity funkció dedikált elérhetőségeit, ideértve az anonim módon is igénybevehető online bejelentő felületet. A rendszer nem kizárólag a munkavállalók, hanem minden, a vállalattal kapcsolatba kerülő érintett (pl. beszállítók, üzleti partnerek) számára is elérhető.

A bejelentések kezelésére vonatkozó szabályokat az Etikai Kódex és a kapcsolódó belső szabályzatok rögzítik, amelyek előírják a bejelentések bizalmas kezelését és az objektív kivizsgálás követelményét. A kivizsgálásért az Integrity funkció felelős, amely a bejelentések feldolgozását koordinálja és szükség esetén intézkedéseket kezdeményez.

A rendszer működése során biztosított - a visszaélést bejelentő személyek védelméről szóló **(EU) 2019/1937 irányelvnek,** valamint annak magyarországi implementációját biztosító **2023. évi XXV. törvény** (Panaszokról és közérdekű bejelentésekről szóló törvény) követelményeineknek megfelelően - a bejelentők védelme, amely magában foglalja a bizalmas adatkezelést, az anonim bejelentés lehetőségét, valamint a megtorlással szembeni zéró tolerancia elvét.

A bejelentések kezelésére vonatkozó eljárásokat az Etikai Kódex, az Etikai Kézikönyv és az Integrity szabályzat tartalmazza, amelyek rögzítik, hogy a bejelentéseket bizalmasan kell kezelni, és azokat az Integrity funkció vizsgálja ki.



5.3 Kockázatkezelés
(G1-3)

A Yettel működését a jogszabályi megfelelés és a kockázatalapú irányítás elvei mentén végzi, és a stratégiai döntéshozatal során törekszik arra, hogy a szolgáltatásbiztonság, információbiztonság és fenntarthatósági szempontok együtt jelenjenek meg.

A vállalat kockázatkezelési megközelítése kiterjed az üzleti magatartással kapcsolatos kockázatok azonosítására és kezelésére, beleértve a korrupciós, megfelelőségi és beszállítói kockázatokat. Az értéklánc mentén azonosított főbb kockázatok az **„Üzleti kapcsolatok és értéklánc”** alfejezeten belül kerültek közzétételre a 8.oldalon.

A csoport beszállítói kockázatkezelési programja az IntegrityNext platformra épül, amely lehetővé teszi a csoport szinten több mint 2500 beszállító kockázati szempontok szerinti azonosítását és priorizálását.

A beszállítókkal kapcsolatos kockázatok kezelését a Beszállítói Magatartási Kódex és az Általános Beszerzési Feltételek (ABF) támogatják. Az ABF felhatalmazza a vállalatot a beszállítók ellenőrzésére, beleértve a helyszíni vizsgálatokat és dokumentumellenőrzést.

A Yettel jelenleg is dolgozik a folyamatainak további fejlesztésén. 2026-ban a csoport szintjén tervezett az ESG beszállítói szűrés összehangolása más beszállítói szűrési folyamatokkal annak érdekében, hogy egységesebb képet adjon a beszállítói kockázatokról. Továbbá folyamatban van a lokális Beszállító Átvilágítási Szabályzat publikálása, amely a magyarországi ESG törvényi megfeleléshez illeszkedő módszertant rögzíti. Az átvilágítási folyamat során kapott eredmények alapján mérlegelésre kerül a beszállítóinkkal folytatott munka és a beszállítókat ösztönzi a vállat az ESG szabályoknak és elvárásoknak megfelelő működésre.

5.4 Vállalati kultúra

(G1-1)

A vállalati kultúra központi eleme az etikus működés, az átláthatóság és a felelősségteljes döntéshozatal, amelyet a vezetői szint aktív szerepvállalása és a belső szabályozási keretrendszer támogat.

A munkavállalók számára kötelező az Etikai Kódex ismerete, betartása és évenkénti elfogadása, amelyet rendszeres képzések támogatnak. Ezek a képzések tudásfelméréssel zárulnak, amely biztosítja, hogy a szabályok gyakorlati alkalmazása a napi működés részévé váljon.

A visszaélést bejelentő rendszer működése és az Integrity funkció által biztosított visszacsatolás további eszközt jelent a vállalati kultúra folyamatos fejlesztésére.



5.5 Felelős beszerzés, beszállítói kapcsolatok és fizetési gyakorlatok

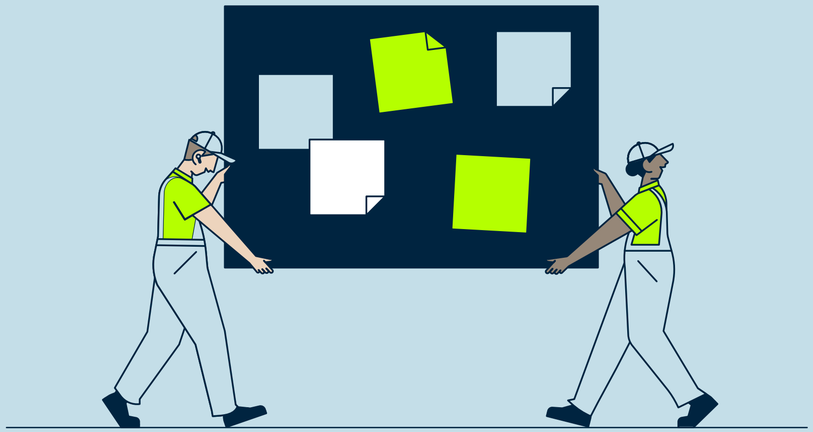
(G1-2, G1-6)

A Yettel beszerzési kapcsolatait a szerződéses keretek és az egységes beszerzési feltételek szabályozzák, amelyek a Partnerrel való jóhiszemű és tisztességes együttműködést is rögzítik. A vállalat a fizetési gyakorlatát is ezekhez a keretekhez igazítja: a fizetés minden esetben számla ellenében, átutalással történik, és a szerződéses feltételek szerint a kifizetés a számla kézhezvételétől számított 60 naptári napon belül esedékes.

A tényleges fizetési gyakorlat ugyanakkor a beszámolási időszakban kedvezőbben alakult a szerződéses feltételekhez képest: 2025-ben az átlagos fizetési idő 42 nap volt, ami jelentős csökkenést jelent a 2024-ben mért 60 naphoz viszonyítva. A fizetési fegyelem stabilitását mutatja, hogy sem 2024-ben, sem 2025-ben nem volt folyamatban lévő jogi eljárás késedelmes kifizetésekhez kapcsolódóan.

A vállalat a beszállítóival szemben a szerződéses kötelezettségeken túl szociális, etikai és jogszabályi megfelelési elvárásokat is megfogalmaz, és elvárja ezen normák betartását az üzleti kapcsolatok teljes időtartama alatt. Ezek az elvárások hozzájárulnak a beszállítói kapcsolatok kiszámíthatóságához és a felelős működés érvényesüléséhez a beszerzési folyamatokban.

Jelenleg folyamatban van az EcoVadis fenntarthatósági minősítés megszerzése, amely egy független, harmadik fél által végzett értékelés keretében vizsgálja a vállalat környezeti, társadalmi és irányítási (ESG) teljesítményét. Az EcoVadis értékelés lehetőséget biztosít arra, hogy a partnerek és egyéb érintettek egy standardizált, külső validáción alapuló, összehasonlítható képet kapjanak a vállalat fenntarthatósági működéséről.



5.6 Fenntartható beszerzés és ellátási lánc irányítása

(G1-2, MDR-P, MDR-A)

A Yettel fenntartható beszerzési és ellátási lánc irányítási gyakorlata fokozatosan egyre strukturáltabbá válik, amelyben egyaránt megjelennek a csoportszintű keretrendszerek és a helyi szabályozási megfeleléshez kapcsolódó intézkedések.

2025-ben a csoport szintjén működő beszállítói ESG kockázatkezelési program az IntegrityNext platformra épült, amely lehetővé tette a beszállítók kockázati alapon történő priorizálását és értékelését. A folyamat részeként a legjelentősebb beszállítók ESG önértékelési kérdőívet kaptak, illetve a beszállítók kockázati besorolása földrajzi és iparági tényezők figyelembevételével történt. A csoporton belül az értékelésbe bevont beszállítók esetében mérhető válaszadási arány és strukturált visszajelzés is rendelkezésre állt, amely alapot teremtett a további fejlesztésekhez.

A csoportszintű megközelítéshez illeszkedve a Yettel Magyarország 2025-ben megkezdte a beszállítói ESG átvilágítás második körét, amely már kiterjesztett adatgyűjtést és finomhangolt módszertant alkalmazott. A hazai szabályozói környezethez való igazodás részeként a vállalat egy beszállítói átvilágítási szoftvert is bevezetett, amely lehetővé teszi az ESG törvénynek megfelelő kérdőívek strukturált kiküldését és értékelését.

A következő 2026-os jelentéstételi időszakra a csoport célja a beszállítói ESG követelmények további harmonizálása, valamint a beszállítói kockázatok egységesebb, integrált kezelése a különböző szűrési folyamatok összehangolásán keresztül.

Ezekkel az intézkedésekkel párhuzamosan a helyi működésben is folyamatban van a beszállítói átvilágítási keretrendszer további formalizálása, amely az ESG törvény követelményeihez illeszkedő, egységes megközelítést fog biztosítani.



5.7 Beszállítói magatartási elvárások, értékelés és együttműködés

(G1-2, S2-1, S2-4)

A Yettel beszállítóival szemben egyértelmű etikai, jogszabályi és fenntarthatósági elvárásokat fogalmaz meg, amelyek a teljes értékláncra kiterjednek, és alapját képezik a hosszú távú együttműködésnek. Ezeket az elvárásokat a csoportszintű Beszállítói Magatartási Kódex, illetve a Yettel Beszállítói Magatartási Kódex rögzítik, amelyek a jogszabályok betartásán túl a korrupcióellenes működésre, az emberi jogok tiszteletben tartására és a környezeti felelősségvállalásra is kiterjednek.

A beszállítói megfelelés biztosítása érdekében a Yettel az ABF alapján, szerződéses jogosultsággal rendelkezik arra, hogy a Partnerek és alvállalkozóik működését monitorozza és ellenőrizze, beleértve az ütemezett és váratlan helyszíni auditok, valamint dokumentumalapú vizsgálatok végrehajtását.

2026-tól a csoport szintjén a beszállítói értékelési keretrendszer továbbfejlesztése is tervezett, amely strukturáltabb visszacsatolást és szükség esetén helyesbítő intézkedési tervek alkalmazását is magában foglalja.

5.8 Infrastruktúra védelme, hálózati működés és üzletmenet folytonosság biztosítása

(S4-4, S4-5)

A távközlési szektor sajátosságaiból adódóan a hálózati működés folyamatosságának és biztonságának biztosítása kulcsfontosságú a vállalat működésében.

A Yettel Magyarország Zrt. vezetése elkötelezett egy átfogó, az ISO 22301:2019 szabvánnyal összhangban lévő Üzletmenet-folytonossági Irányítási Rendszer kiépítése és működtetése mellett. Elsődleges célunk, hogy megvédjük folyamatainkat, munkatársainkat és eszközeinket, valamint biztosítsuk a kritikus tevékenységek időben történő helyreállítását bármilyen zavar esetén. Az üzletmenet-folytonossági szemléletet kiterjed a szolgáltatások kiesésének megelőzésére, valamint az esetleges fennakadások kezelésére és gyors helyreállítására.

A vállalat működési modellje alapján a hálózati infrastruktúra fejlesztését és üzemeltetését a CETIN Hungary Zrt. végzi dedikált partnerként, amely lehetővé teszi a szolgáltatás-minőség és működési hatékonyság folyamatos biztosítását. A CETIN a Yettellel egységes alapokon és metodológiával működteti az üzletmenet-folytonossági keretrendszert.

A működés során a vállalat biztosítja a szabályozói megfelelést, valamint részt vesz iparági és hatósági együttműködésekben, amelyek támogatják a szolgáltatások biztonságos és jogszabályoknak megfelelő működését.

5.9 Vállalatspecifikus lényeges téma: Adatvédelem és információbiztonság

Az adatvédelem és információbiztonság a Yettel működésében kiemelt jelentőségű terület, amely szorosan kapcsolódik a vállalat megfelelőségi és kockázatkezelési rendszeréhez.

Az Etikai Kódex egyértelműen rögzíti, hogy az információk kezelése felelősséggel jár, és a bizalmas adatok védelme valamennyi munkavállaló alapvető kötelezettsége. A szabályozás kiterjed arra is, hogy az üzleti vagy személyes adatokhoz csak a szükséges mértékben és jogosultság alapján lehet hozzáférni, valamint minden esetben biztosítani kell az illetéktelen hozzáférés elleni védelmet.

Az esetleges adatvédelmi incidenseket haladéktalanul jelenteni kell, és a vállalat dedikált szervezeti egységek, így különösen az adatvédelmi és információbiztonsági funkciók, bevonásával kezeli azokat. A Yettel Magyarország Zrt. biztosítja, hogy minden adatvédelmi incidens a vonatkozó jogszabályi előírásoknak megfelelően bejelentésre kerül az illetékes hatóság felé. A jelentett incidensek jellemzően kisebb súlyú, adminisztratív jellegű esetek, amelyek többnyire az ügyfélkapcsolati folyamatok során kezelt elérhetőségi adatok pontatlanságából vagy aktualitásából fakadó helyzetekhez kapcsolódnak (például tévesen megadott e-mail-cím vagy nem bejelentett címváltozás). Az érintett személyes adatok köre ezekben az esetekben jellemzően korlátozott, például postai címre, telefonszámra vagy e-mail-címre terjed ki. A vállalat minden esetet kivizsgál, meghatározza a szükséges helyesbítő és megelőző eszközöket, és megteszi a vonatkozó korrekciós intézkedéseket az ismétlődés megelőzése érdekében. A beszámolási időszakban nem kerültek azonosításra olyan adatvédelmi incidensek, amelyek jelentős hatást gyakoroltak volna az érintettekre vagy a vállalat működésére.

A vállalat stratégiai céljai között szerepel az információbiztonsági megoldások fejlesztése és az ügyféladatok védelmének folyamatos erősítése, amely hozzájárul a bizalom fenntartásához és a szolgáltatások megbízhatóságához.

A vállalat az adatvédelem területén rendszeres tudatosságnövelő és oktatási programokat biztosít munkavállalói számára. Az incidenskezelési folyamat során szerzett tapasztalatokat a Yettel rendszeresen felhasználja belső eljárásai, kontrolljai és ügyféladat-védelmi intézkedései felülvizsgálatához és továbbfejlesztéséhez, támogatva ezzel a folyamatos fejlődést és a magas szintű adatvédelmi megfelelést.

A Yettel a 2024. évi LXIX. törvény (Kibertv.) hatálya alá tartozó szervezetként működik, egyéb hatályos jogszabályok és követelmények mellett az információbiztonsági irányítási rendszert a NIS2 előírásainak megfelelően alakítja és fejleszti. A Digitális Állampolgárság Programhoz (DÁP) kapcsolódó követelmények teljesítése keretében a vállalat 2025-ben sikeresen teljesítette a NIS2 megfelelőségi auditot.

Mellékletek

A Yettel Magyarország jelen jelentését önkéntes alapon készítette el. Bár a jelentés szerkezete és egyes közzétételei az ESRS követelmények logikáját követik, a jelentés nem minősül teljes körű ESRS szerinti fenntarthatósági jelentésnek.

A mellékletben szereplő ESRS-hivatkozások és adatpont-referenciák elsősorban a jelentés szerkezeti tájékozódását és a jövőbeni megfelelésre való felkészülést szolgálják. A hivatkozások önmagukban nem értelmezendők úgy, mint az érintett ESRS követelmények teljes körű alkalmazásának vagy valamennyi kapcsolódó közzétételi előírás teljesítésének igazolása.

Jelentésben szereplő indikátorok indexe

Adatpont	ESRS közzétételi követelmény kapcsolódás	Oldalszám
ESRS 2		
A beszámoló elkészítésének alapja		
BP-1	A fenntarthatósági nyilatkozat elkészítésének általános alapja	4
BP-2	Egyedi körülményekkel kapcsolatos közzétételek	23
Irányítás		
GOV-1	Az ügyviteli, ügyvezető, illetve felügyelő testületek szerepe	7, 12, 43
GOV-2	Az ügyviteli, ügyvezető, illetve felügyelő testületeknek nyújtott információk és az általuk kezelt fenntarthatósági ügyek	12, 14, 18, 43
Stratégia		
SBM-1	Stratégia, üzleti modell és értéklánc	5, 8
SBM-2	Az érdekelt felek érdekei és álláspontja	16,17
SBM-3	Lényeges hatások, kockázatok és lehetőségek, valamint azok kölcsönhatása a stratégiával és az üzleti modellel	8, 9,11,18
A hatások, a kockázatok és a lehetőségek kezelése		
IRO-1	A lényeges hatások, kockázatok és lehetőségek azonosítására és értékelésére szolgáló eljárás leírása	13, 14
IRO-2	A vállalkozás fenntarthatósági nyilatkozatai által lefedett, ESRS szerinti közzétételi követelmények	13-15
MDR-P	A lényeges fenntarthatósági ügyek kezelésére elfogadott politikák	9, 11, 21, 46
MDR-A	A lényeges fenntarthatósági ügyekhez kapcsolódó intézkedések és erőforrások	18, 21, 31, 46
MDR-M	A lényeges fenntarthatósági ügyekhez kapcsolódó mérőszámok	18-20, 27
MDR-T	A lényeges fenntarthatósági ügyekhez kapcsolódó célok	18-20
ESRS E1 Éghajlatváltozás		
E1-1	Az éghajlatváltozás mérséklésére irányuló átállási terv	26
E1-2	Az éghajlatváltozás mérséklésére és az ahhoz való alkalmazkodásra irányuló politikák	21,29
E1-3	Az éghajlatváltozással kapcsolatos politikákhoz kapcsolódó intézkedések és erőforrások	21, 23, 25, 29
E1-4	Az éghajlatváltozás mérsékléséhez és az ahhoz való alkalmazkodáshoz kapcsolódó célok	21, 25-26, 29
E1-5	Energiafogyasztás és -szerkezet	21, 23-24, 29
E1-6	Az 1., 2. és 3. körbe tartozó bruttó és összes ÜHG-kibocsátás	23-25
ESRS E5 Körforgásos gazdaság		
E5-1	Az erőforrás-felhasználással és körforgásos gazdasággal kapcsolatos politikák	21, 27
E5-2	Az erőforrás-felhasználással és körforgásos gazdasággal kapcsolatos intézkedések és erőforrások	21, 27
E5-5	Erőforrás-kiáramlások	27-28
ESRS S1 Saját munkaerő		
S1-1	A saját munkaerővel kapcsolatos politikák	32, 34
S1-2	A saját munkavállalókkal és a munkavállalói képviselőkkel a hatások terén folytatott együttműködés érdekében alkalmazott folyamatok	16, 32
S1-3	A negatív hatások korrekciójának folyamatai és a saját munkavállalók számára az aggályok megfogalmazására lehetőséget biztosító csatornák	32
S1-4	A saját munkaerőre gyakorolt lényeges hatásokkal kapcsolatos intézkedések, valamint megközelítések a lényeges kockázatok kezelésére és a lényeges lehetőségek kihasználására	16, 32, 34-39
S1-5	A lényeges negatív hatások kezeléséhez, a pozitív hatások előmozdításához, valamint a lényeges kockázatok és lehetőségek kezeléséhez kapcsolódó célok	16, 37
S1-6	A vállalkozás munkavállalóinak jellemzői	37
S1-9	Sokszínűségi mérőszámok	37
S1-10	Megfelelő bérek	34-35
S1-11	Szociális védelem	34-35
S1-12	Fogyatékossággal élő személyek	34,37
S1-13	Képzési és készségfejlesztési mutatók	31,35,38

Adatpont	ESRS közzétételi követelmény kapcsolódás	Oldalszám
S1-14	Egészségvédelem és biztonság	39
S1-15	A munka és a magánélet közötti egyensúly	35
ESRS S2 Az értékláncban dolgozók		
S2-1	Az értékláncban dolgozókkal kapcsolatos politikák	40,46
S2-3	A negatív hatások orvoslását szolgáló folyamatok és az értékláncban dolgozók számára biztosított panaszkezelési csatornák	40
S2-4	Intézkedések az értékláncban dolgozókra gyakorolt lényeges hatásokkal kapcsolatban, valamint megközelítések a lényeges kockázatok kezelésére és a lényeges lehetőségek kihasználására	40,46
ESRS S4 Fogyasztók és végfelhasználók		
S4-1	A fogyasztókkal és végfelhasználókkal kapcsolatos politikák	40
S4-2	A fogyasztókkal és végfelhasználókkal folytatott párbeszéd folyamatai a hatásokról	40
S4-3	A negatív hatások korrekciójának folyamatai és a fogyasztók és a végfelhasználók számára az aggályok megfogalmazására lehetőséget biztosító csatornák	40
S4-4	Intézkedések a fogyasztókra és végfelhasználókra gyakorolt lényeges hatásokkal kapcsolatban, valamint megközelítések a lényeges kockázatok kezelésére és a lényeges lehetőségek kihasználására	40,47
S4-5	Célok a lényeges negatív hatások kezeléséhez, a pozitív hatások előmozdításához, valamint a lényeges kockázatok és lehetőségek kezeléséhez	40,47
ESRS G1 Üzleti magatartás		
G1-1	A vállalati kultúrára és az üzleti magatartásra vonatkozó politikák, valamint a vállalati kultúra	8, 43-45
G1-3	A korrupció és vesztegetés megelőzése és felderítése	43,44
G1-6	Fizetési gyakorlatok	45
Vállalat-specifikus	Adatvédelem és információbiztonság / kiberbiztonság	47



Yettel.

Kapcsolatfelvételi információ és visszajelzési mechanizmus:

Kérjük, hogy a jelentéssel kapcsolatos esetleges kérdéseit vagy észrevételeit az alábbi e-mail címen ossza meg velünk: fenntarthatosag@yettel.hu