

# FENNTARTHATÓSÁGI JELENTÉS

# 2022



Együtt.  
Veled





# SOKSZÍNŰSÉG ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉG

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| Vonatkozó politikák és irányelvek .....       | 31 |
| Stratégiai célok és 2021. évi eredmények..... | 32 |
| Befogadó munkahely.....                       | 33 |
| Akadálymentes ügyfélmény .....                | 36 |
| Munka és magánélet egyensúlya .....           | 36 |
| Családbarát Magyar Telekom.....               | 38 |
| Generációk a Magyar Telekomnál .....          | 38 |



Együtt.  
Veled





5 NEMEK KÖZÖTTI  
EGYENLŐSÉG8 TISZTESSEGES  
MUNKA ÉS GAZDASÁGI  
NÖVEKEDÉS10 EGYENLŐLTENSÉGEK  
CSÖKKENTÉSE

## VONATKOZÓ POLITIKÁK ÉS IRÁNYELVEK

### Működési Kódex

A **Működési Kódex**ben foglalt szabályozások és iránymutatások a Deutsche Telekom Csoport és a Magyar Telekom Csoport minden munkavállalójára érvényesek. Hatálya rajtuk kívül vonatkozik mindazokra a személyekre, akiket a munkatársakkal funkcionálisan egyenértékűen alkalmaznak, így például a kölcsönzött munkaerőre is. Összefoglalja azokat a jogi megfelelésre és erkölcsileg feddhetetlen viselkedésre irányuló kötelezettségeket, amelyek szavatolják a Deutsche Telekom és a Magyar Telekom mindenki számára átlátható és nyomon követhető működését. A Deutsche Telekom és a Magyar Telekom ezért elvárja beszállítóitól és tanácsadóitól, hogy tartsák tiszteletben a Működési Kódexben lefektetett magatartási követelményeket, és erőfeszítéseket tesz annak érdekében, hogy erre szerződési kötelezettséget is vállaljanak.

### Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexe

A Magyar Telekom Csoport **Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexe**, valamint a mindenkor hatályos Esélyegyenlőségi terve rögzíti a vállalatcsoport általános emberi jogi alapelveit és az alapelvek implementációjára vonatkozó rendelkezéseket. A Magyar Telekom Csoport döntéshozói tudatában vannak, hogy a munkavállalói összetétel sokszínűsége a fenntartható és az esélyegyenlőséget megalapozó működés feltétele, ugyanakkor versenyelőnyt jelent, és növeli az üzleti eredményességet.

Az Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexe az alábbi nemzetközi normáknak, irányelveknek, szabványoknak megfelelően jött létre:

- alapvető nemzetközi emberi jogi szerződések,
- a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapegyezményei,
- az OECD iránymutatásai,
- az ENSZ Globális Megállapodása,
- a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet háromoldalú nyilatkozata a multinacionális vállalatokról és a szociális politikára vonatkozó elvekről (Multinacionális vállalatokra vonatkozó nyilatkozat),
- az ENSZ Üzleti és emberi jogi irányelvei.

### Csoportszintű politika a sokszínűségről, az esélyegyenlőségről és a befogadásról

A Deutsche Telekom Csoport részeként a Magyar Telekom Csoport 2021 decemberében megújította sokszínűségről, esélyegyenlőségről és befogadásról szóló politikáját, amely 2022 folyamán is változatlanul érvényben maradt. A **megújult politika** meghatározza globális felfogásunkat, amely a munkavállalói kapcsolatainkat jellemző sokszínűsége, esélyegyenlősége és a befogadás tapasztalatára irányuló interakcióinkat jellemzi.

Célja, hogy a vállalatcsoporton belül minden munkavállalónak egységes munka-, tanulási és fejlődési tapasztalatot biztosítson és erősítse a befogadottság és a bevonódás érzését. A megújult politika kulcselemei részletezik és tisztázzák a sokszínűségről, esélyegyenlőségről és befogadásról alkotott nézeteinket, és lefedik a teljes munkavállalói életciklus vállalati kultúrához kapcsolódó összes releváns aspektusát. A politika kiterjed a vállalatcsoport társadalmi és üzleti szempontú felelősségvállalására is, amennyiben meghatározza az esélyegyenlőségen és befogadáson alapuló munkahely globális kereteit, tiszteletben tartva a kulturális és helyi sajátosságok szerint eltérő helyi szabályozásoknak, jogi környezetnek és kulturális szükségszerűségeknek megfelelő alakíthatóságot.

### Szállítói megfelelés

A Magyar Telekom Csoport az emberi jogok tiszteletben tartása iránti elkötelezettséget üzleti partnereitől is elvárja. A Magyar Telekom beszállító partnerei – mielőtt megbízást kapnának – kötelesek vállalkozásukat regisztrálni a cégcsoport **Beszerezési oldalán**.

A regisztráció kötelező részeként meg kell ismerniük és saját működésük szempontjából irányadóként el kell fogadniuk a Szállítói Működési Kódexünket, amelynek más irányelvek mellett részét képezi a Működési Kódex, az Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexe és a Sokszínűségi politika.

### A Deutsche Telekom Csoport és a Magyar Telekom Csoport politikája a dolgozói kapcsolatokról

A digitalizáció, a globalizáció és a piacok nyitottabbá válása egyre inkább a tudásalapú munka világa felé vezetett. Az együttműködés és networking új formái megváltoztatják a kommunikációt, a nyilvánosságra gyakorolt hatást, a reputációval és megfelelőséggel kapcsolatos kihívásokat, és a vállalatvezetés egyéb kulcselemeire is hatással vannak. Ezért felismertük, hogy újra kell definiálnunk a munkavállalói kapcsolatainkat meghatározó közös értékeink jellemzőit, hogy egységes munkahelyi élményt biztosíthassunk minden munkavállalónknak. A Deutsche Telekom Csoport részeként a Magyar Telekom Csoport 2020 decemberében megújította dolgozói kapcsolatokról szóló csoportpolitikáját.

A **megújult politika** meghatározza people-politikánk kulcselemeit, és lefekteti azokat az értékeket, amelyek a munkavállalókkal fenntartott kapcsolatainkat jellemzik. Ezen értékek közös értékészletünkéből, illetve egyéb vállalati szabályozásainkból és politikáinkból származnak. A jelen csoportpolitika kulcsfontosságú hajtóereje a fenntarthatóság, és részletei kiterjednek a munkavállalói élet iparági szempontból jelentős aspektusaira.

### Esélyegyenlőségi terv

A Magyar Telekomnál kiemelt cél a munkahelyi diszkriminációmentesség és az esélyegyenlőség biztosítása. A Társaság az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben foglalt lehetőség, valamint a vállalatcsoport 2010 szeptembere óta bevezetett gyakorlata alapján, az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása, az esélyegyenlőség elősegítése, valamint a meghatározott hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása érdekében ötödik alkalommal fogadott el esélyegyenlőségi tervet a munkavállalói képviselő-testülettel együttműködésben. A hatályos **Esélyegyenlőségi terv** öt éves időszakra vonatkozik (2021–2025).

A terv megvalósítása során különösen a hátrányosabb helyzetű munkavállalói célcsoportok, úgymint a nők, a családok munkavállalók, a gyermekgondozási távolléten lévő munkatársak, a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkatársak, a pályakezdekők, valamint az 50 év feletti munkavállalók helyzetének folyamatos javítására tervezett intézkedéseket vállalt a vállalat. A cselekvési terv egyes akcióinak és eredményeinek előrehaladását évente egyszer vitatja meg a vállalat esélyegyenlőségi területe és az érdekképviseletek. Évente számos munkatársi véleményfelmérés segíti, hogy az egyes fejlesztések az aktuális munkatársi igényekhez és szükségletekhez igazodjanak. Az esélyegyenlőségi terv cselekvési pontjai a Fenntarthatósági stratégia sokszínűségi pillérének céljaival összehangolt módon, azokat kiegészítve kerültek megállapításra.

### Az Európai Unió Sokszínűségi Kartája

2016-ban Magyarország is csatlakozott az **Európai Unió Sokszínűségi Kartájához**, ennek során az 50 aláíró vállalat között a Magyar Telekom is deklarálta elkötelezettségét a sokszínűség mint alapérték mellett. Ezt követően minden évben, így 2022-ben is az aláírók egyike volt.

### Az ENSZ Üzleti és emberi jogi irányelvei

A Magyar Telekom Csoport az ENSZ Üzleti és emberi jogi irányelvei szellemében emberi jogi elkötelezettségére vonatkozóan a Nemzetközi Emberi Jogi Kódex és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) „Alapvető munkaügyi elvek és jogok” című dokumentumában lefektetett elveket tekinti magára vonatkozóan kötelező érvényűnek.

### Magyarország által ratifikált emberi jogi ENSZ-egyezmények

A Magyar Telekom Csoport Magyarországon bejegyzett üzleti vállalkozásként a **Magyarország által ratifikált ENSZ-egyezmények** által garantált emberi jogi alapvetések szerint működik.

2009. május 6-án Társaságunk csatlakozott az **ENSZ Globális Megállapodás** kezdeményezéséhez, és részt vállal a 10 alapelv teljesülésében a munkakörülmények, a környezetvédelem és a korrupcióellenesség területén. A női és férfi munkavállalóink esélyegyenlőségét célzó intézkedéseinket minden esetben a Globális Megállapodás következő alapelveinek szellemében alakítjuk ki:

- (1) A nemzetközileg kihirdetett emberi jogok támogatása és tisztelete
- (2) Annak biztosítása, hogy tevékenységünkben az emberi jogok ne sérüljenek
- (4) A kényszer- és kötelező munka minden formájának megszüntetése
- (6) A munkavállalással és foglalkoztatással kapcsolatos diszkrimináció megszüntetése

### Alkalmazott átvilágítási eljárások

A szociális és foglalkoztatási kérdéseket, illetve emberi jogi szempontokat is érintő fenntarthatósági tevékenység csoportszintű koordinációját 2022-ben a Sustainability Squad irányította. A Sustainability Squad működtetésében a stratégiaalkotás és stratégiairányítás külön szerepel, így működési módjában a fenntarthatósági tevékenység a stratégiaalkotás és -irányítás, illetve az operatív végrehajtás szintjén valósul meg.

Csoportutasítás szerint a Sustainability Squad rendszeresen, legalább negyedévente ülésezik a társasági és csoportszintű fenntarthatósági feladatok hatékony koordinálása érdekében, határozatait a tagok egyszerű többségével hozza meg. A Sustainability Squad a vezérigazgató (CEO) és a Chief People Officer számára rendszeresen biztosít beszámolókat, előterjesztéseket, amelyek alapján ők meghatározzák a Magyar Telekom Csoport fenntarthatósági tevékenységének fő irányvonalát, és döntést hoznak az egyes témakörökben, a Leadership Squad (Felső vezetés) tagjainak tájékoztatása mellett. A Sustainability Squad működését az éves Fenntarthatósági jelentés **Felelős vállalatirányítás** fejezete részletezi.

A Magyar Telekom Csoport Működési Kódexe a vállalati megfelelőségi követelmények összefoglalását tartalmazza, rögzíti a Csoport közös értékeit, és egyben a Telekom erős pozíciójának, reputációjának és sikeres jövőjének záloga is. A Működési Kódex a Magyar Telekom Csoporton belül mindenkiére érvényes, a munkatársaktól az igazgatósági tagokig. Ezenfelül a Magyar Telekom szerződéses partnereinek is meg kell ismerniük és el kell fogadniuk ezeket az értékeket a beszerzési honlapon való regisztrálásukkor.

A Magyar Telekom megfelelőségi struktúrát dolgozott ki, amelynek célja, hogy biztosítsa a jogi és etikai kérdésekkel kapcsolatos elszámoltathatóságot a Magyar Telekom Csoport összes tagvállalatánál.

A Vállalati Megfelelőségi Program célja annak biztosítása, hogy hatékony lépéseket tegyünk az etikus viselkedés biztosítása érdekében, valamint a törvényekben, jogszabályokban, irányelvekben, előírásokban vagy a Működési Kódexben foglaltak megszegésének megelőzése és észlelése érdekében. A megfelelőségi terület munkatársai a megfelelőségi vezető vezetésével megelőzési és vizsgálati típusú feladatokat látnak el, így nemcsak reaktív, de proaktív módon is segítik a Működési Kódexben vallott alapértékek teljesülését. A vélt vagy valós visszaélési eseteket nemcsak belső munkatársak, hanem külső partnerek és ügyfelek is jelezhetik anonim módon. Az eddigi telefonos és e-mailes lehetőségek mellett 2022 júliusától egy felhőalapú applikáción keresztül is lehetővé vált a bejelentés. A Csoport Megfelelőségi Menedzsmentrendszer rendszeres külső tanúsítási vizsgálatoknak van alávetve mint Deutsche Telekom-leányvállalat. Külső átvilágítást jelent a Magyarországon működő Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség által végzett ellenőrzés, amely közérdekű panaszok, bejelentések, valamint kérelem nyomán is indítható a munkáltatóknál. A szervezet az ellenőrzés mellett tanácsadással is támogatja a jogszabályoknak történő megfelelést.

A Deutsche Telekom tagvállalataként a Magyar Telekom Csoport évente részt vesz az anyavállalat emberi jogokat és szociális alapelveket érintő belső megfelelőségi felülvizsgálati folyamatában. 2017-től a Deutsche Telekom alapelveit az Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexe, a Dolgozói kapcsolatokról szóló csoportpolitika, illetve a Sokszínűség-ről, esélyegyenlőségről és befogadásról szóló csoportpolitika tartalmazza. Az ezeknek való megfelelést minden év januárjában, az előző lezárt üzleti évre vonatkozóan, felelős felső vezetőként a Magyar Telekom Chief People Officere biztosítja Társadalmi Megfelelőségi Nyilatkozat formájában.

2018-ban az Emberi Jogok és Szociális Alapelvek kódexében foglaltaknak való megfelelés céljával, és az emberi jogok 70. évfordulója előtt tisztelegve, a Magyar Telekom Csoport teljes munkavállalói körére és a márkaképviselő területén érintett partneri körre kiterjedő kötelező emberi jogi képzést hajtottunk végre. A tananyag 2018 októberétől a Magyar Telekom kötelező munkavédelmi képzései között szerepel, így annak elvégzése 2022-ben is minden munkavállaló számára kötelező volt.

A Magyar Telekom Csoport munkatársai a belépésüket követő két hónapban történő orientációs folyamat részeként mások mellett a fenti szociális és foglalkoztatási kérdéseket, illetve emberi jogokat érintő politikákkal és irányelvekkel is megismerkednek, tartalmukat magukra nézve kötelezőnek fogadják el.

A kötelező orientációs képzés része a fent említett Emberi jogi tananyag, illetve a Magyar Telekom által 2019-ben létrehozott tananyag a **Tudattalan előítéletek tudatosításáról**.

Túl ezen a folyamaton a vállalat tisztában van azzal, hogy néha nehéz megkülönböztetni egymástól a helyest és a helytelent. Ezért a vállalati megfelelőségi terület által kezelt biztonságos belső csatornák állnak a munkatársak rendelkezésére. A visszaélésekkel és szabálysértésekkel kapcsolatos panaszait és megjegyzéseiket a Magyar Telekom Csoport „Mondd el!” vonalán vagy a Deutsche Telekom Csoport által kezelt „Tell me!” vonalon tehetik meg, míg 2022 nyarától egy külsős szolgáltató által kezelt **platformot** is alkalmaz a vállalatcsoport annak érdekében, hogy az EU visszaélések bejelentésére vonatkozó új irányelvnek teljes mértékben meg tudjon felelni. A felületek nemcsak a munkavállalók, de külsős partnerek és ügyfelek számára is elérhetőek. A Magyar Telekom Csoport „Kérdezz!” vonalához fordulhatnak a munkatársak minden esetben, ha kérdésük vagy aggályuk merül fel, bizonytalanok abban, hogy mi a helyes cselekedet bármely helyzetben. Emberi jogokat és esélyegyenlőséget érintő kérdéseikkel a vállalat esélyegyenlőségi referenséhez fordulhatnak. A visszaélésekkel és szabálysértésekkel kapcsolatosan bejelentett panaszok és észrevételek kivizsgálása során alkalmazott fő irányelvek, valamint a folyamatra vonatkozó vállalati utasítás a vállalat belső munkatársi felületén elérhető. Az alkalmazott irányelvek kulcsszempontjai az anonimitás, a titoktartás és a személyes biztonság védelme.

### Sokszínűség és esélyegyenlőség

Az egyik legnagyobb hazai ICT-munkáltatóként hisszük, hogy a sokszínűség nagymértékben hozzájárul a vállalkozások és bármely egyéb szervezet sikeréhez, az innováció és a kreativitás növeléséhez, az új ügyfelek, üzleti és egyéb partnerek bevonásához, a változásokra való gyors reagáláshoz, a törvényekben meghatározott és etikai normáink szerinti, diszkriminációmentes kultúra fenntartásához.

2022-ben folytattuk a 2021-ben elfogadott és 2030 végéig tartó vállalati fenntarthatósági stratégiánk megvalósítását. Egyik fókuszterülete a klímavédelem és a digitalizáció mellett a sokszínűség és az esélyegyenlőség munkavállalói és ügyféloldali megvalósulása. Célunk, hogy a Magyar Telekom fenntartsa vezető szerepét vállalként és infokommunikációs szolgáltatóként. Ehhez egyre többet teszünk, és egyre többeket teszünk képessé a társadalomból arra, hogy a digitalizáció lehetőségeit a saját életük előmozdítására használják. Éppen ezért 2030-ig szeretnénk 100%-ban inkluzív munkatársi élményt, szolgáltatóként pedig 100%-osan akadálymentes ügyfélélményt elérni.

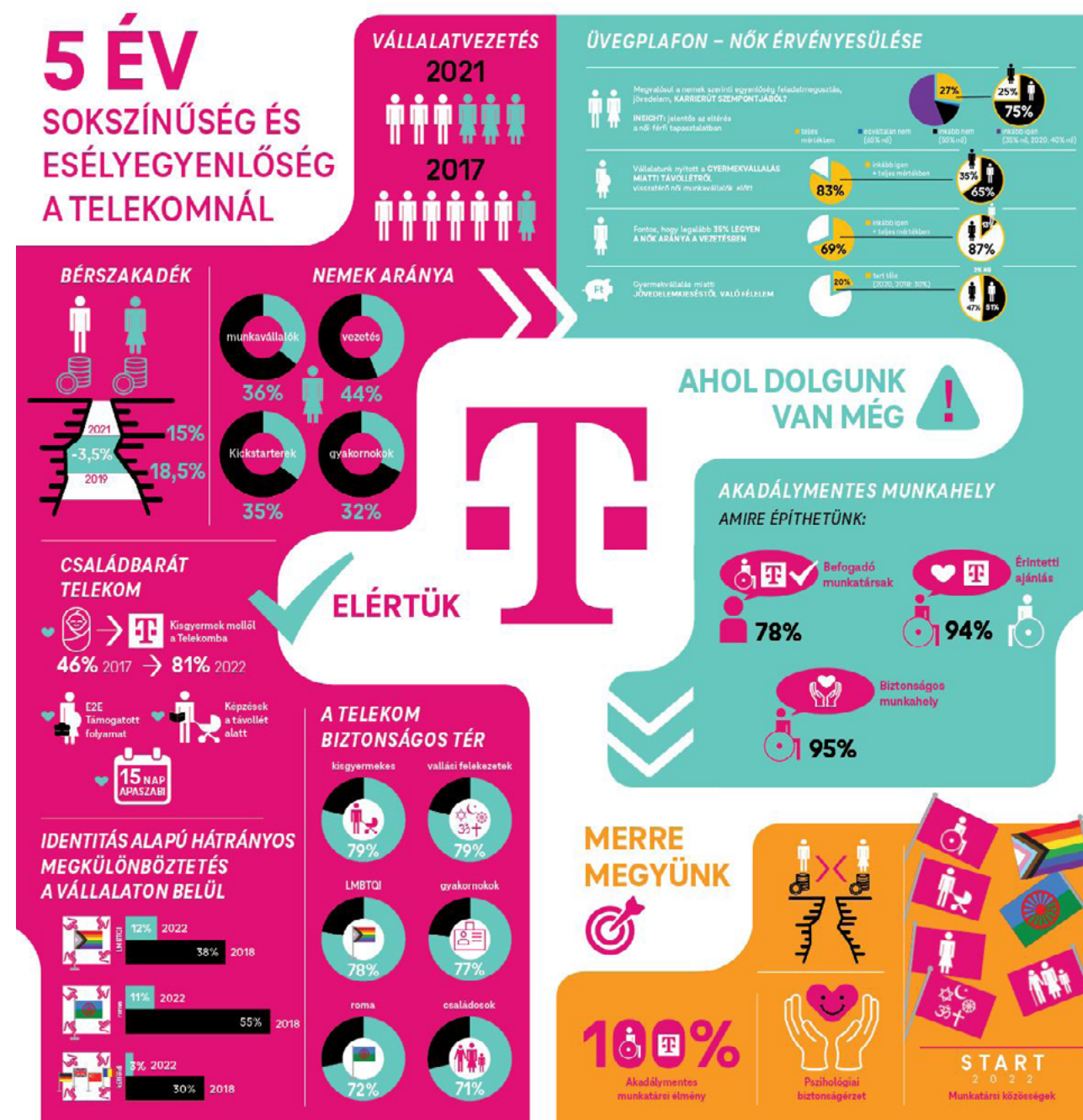
## STRATÉGIAI CÉLOK (2021–2030) ÉS 2022. ÉVI EREDMÉNYEK

### BEFOGADÓ MUNKAHELY

- Akadálymentes munkavállalói élmény
- Több nő a vezetésben
- Bérszakadék csökkentése
- Esélyegyenlőség a gondoskodásban
- LMBTQI-befogadó munkahely
- Romaintegráció

### AKADÁLYMENTES ÜGYFÉLÉLMÉNY

- Akadálymentes ügyfélkezelés
- Akadálymentes szolgáltatás



\* Nők aránya a felsővezetésben 2022. szeptember 15-től 50% helyett 33,33%, a kereskedelmi vezérigazgató helyettes nemzetközi kinevezést kapott.



## BEFOGADÓ MUNKAHELY

### Akadálymentes munkavállalói élmény

Nyitott és befogadó munkavállalói élmény elérésére törekszünk, amelyben háttértől és képességektől függetlenül mindenki akadálymentes munkakörnyezetben hozhatja ki magából a legtöbbet. Ehhez kapcsolódóan dolgozunk a 100%-ban akadálymentes munkavállalói élmény elérésén a toborzástól a teljes munkatársi életcikluson keresztül a digitális és a fizikai munkavégzés tereiben egyaránt.

Annak érdekében, hogy biztosítsuk megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő leendő munkatársaink esélyegyenlőségét, 2010 óta a Magyar Telekom által használt elektronikus toborzási felületen (<http://www.telekom.hu/rolunk/karrier>) a fogyatékossgal élők – önkéntes bevallás alapján – feltüntethetik, ha a kiválasztási folyamatban való akadálymentes részvétel érdekében bármilyen speciális igényük van. Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő munkatársaink beilleszkedését, a mindennapi közös munka gördülékenységét mozgássérült, látássérült, hallássérült és értelmi fogyatékossgal élő modul tartalmazó, viselkedési alapelveket összefoglaló tananyaggal és igény szerinti workshopokkal segítjük.

A Magyar Telekom számára kiemelten fontos a megváltozott munkaképességű kollégák számának növelése, illetve az érintett csoport cégen belüli támogatása. Emiatt 2022-től rehabilitációs mentor is segíti az érintetteket cégen belül.



2022-ben kidolgoztuk a megváltozott munkaképességgel kapcsolatban fontos információkat tartalmazó kézikönyvet, amely minden munkavállaló számára elérhető az intranet-felületen. Ezenkívül a megváltozott munkaképességű kollégáknak összeállítottunk egy támogatási csomagot, amely tartalmaz plusz egy nap fizetett szabadságot, továbbá egy egyszeri pénzbeli juttatást is, amelynek célja, hogy anyagi szempontból könnyítse a rehabilitációs folyamatot, ezzel is segítve az érintett munkatársak gyógyulásának, egészségi állapotának javulását.

A 2019-ben bevezetett „Tudattalan előítéletek tudatosítása” kötelező képzésünkhöz kapcsolódó vezetői kultúrafejlesztési workshopjaink hozzájárultak a vezetők fogyatékossgal élő munkavállalókkal kapcsolatos informáltságához és nyitottságához. Ennek eredményeként sikerült növelnünk fogyatékossgal élő kollégáink számát.

2022-ben végzett sokszínűségi és esélyegyenlőségi kultúrafelmérésünk munkatársi visszajelzései alapján 2020-hoz képest tovább javult a munkatársak megítélése szerint a munkavégzés fizikai és digitális infrastruktúrájának akadálymentessége. Az érintett válaszadók 84%-a a Magyar Telekomot a fogyatékossgal élő munkavállalók integrációja szempontjából nyitott és befogadó munkahelynek tartja.

2018 őszétől a Magyar Telekom új székházba költözött, amely mozgáskorlátozottak számára teljes mértékben akadálymentes. A beköltözést követően, 2018 végén egy belső audit során tártuk fel a további akadálymentesítési fejlesztésekhez kapcsolódó irányokat fogyatékossgal élő kollégáink segítségével. A székház 2019 júliusában megszerezte a végleges BREEAM Excellent minősítést az új építésű ingatlanok kategóriájában, ezzel Magyarország legnagyobb irodaháza, egyben az ország egyik legmagasabb BREEAM minősítéssel rendelkező épülete lett. 2020-ban a járványhelyzet miatt mások mellett a Magyar Telekom call center területe is arra kényszerült, hogy az irodai környezeti munkavégzésről a veszélyhelyzet fennállásig 100%-ban távmunkában lássa el a feladatát, ezt követően pedig hibrid munkavégzésre rendezkedjen be. Mozgásukban korlátozott kollégáink esetében 2022-ben is fenntartottuk a 100%-os távmunka lehetőségét, miközben székházunkban további infrastruktúra-fejlesztéseket hajtottunk végre az akadálymentes helyváltoztatás érdekében.

### Nők a vezetésben

Vállalatunk a sokszínűség alapértéke mellett elkötelezett munkáltatóként kiemelten fontosnak tartja a nők vezetésben betöltött létszamarányának növelését. Fenntartóhatósági stratégiánk sokszínűségi pillérének célkitűzése értelmében elkötelezetten dolgozunk azon, hogy kiterjesszük a legfelsőbb vezetésünkben megvalósuló 50–50%-os, kiegyensúlyozott arányt, és a teljes vezetői körünkben legalább 40% legyen a női vezetők aránya. Célunk megvalósítását az EU 2022 márciusában hozott, a tőzsdei cégekre vonatkozó 40%-os női vezetői kvótát érintő döntésével összhangban kívánjuk elérni. 2022-ben a női vezetők aránya a vállalatcsoportban 27,27% volt.

2022-ben is mindhárom<sup>1</sup> női vezérigazgató-helyettesünk folytatta a közös munkát az **Egyenlítő Alapítvánnyal**, illetve a **Menedzserszövetséggel** együttműködve mentoringfolyamatban is segítették a jövő női vezetőit.

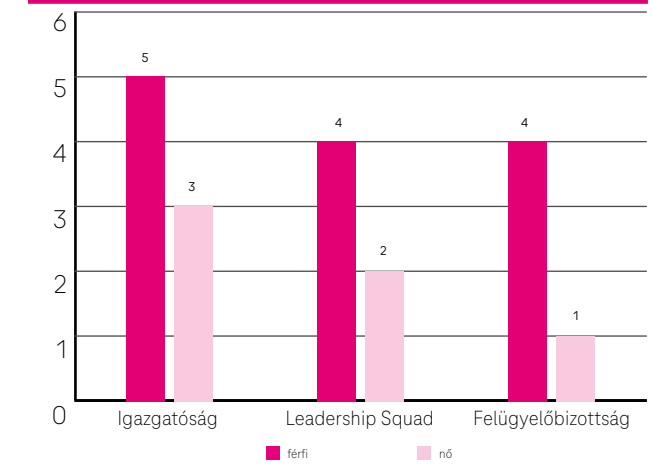
A Magyar Telekom budapesti székháza adott otthont az Egyenlítő Alapítvány nőnap konferenciájának. Az esemény a női vezetés, női vezetők kérdéskörét járta körbe. A különböző kerekasztal-beszélgetésekben három női vezetőnk képviselte vállalatunkat és osztotta meg gondolatait a témáról. 2022 júniusában „Nők a Telekomban” címmel tartottunk kerekasztal-beszélgetést azzal a céllal, hogy létrejöjjön a „Nők a Telekomban” munkatársi közösség.

### Nők aránya tagvállalatonként 2022-ben (%)

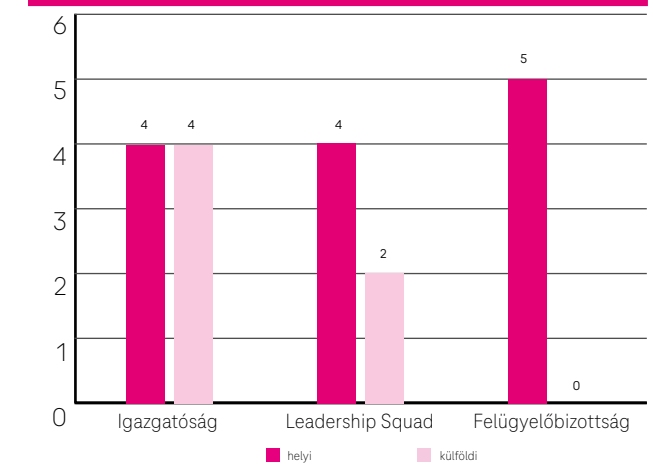


<sup>1</sup>2022. szeptember 15-ig, ezt követően 2 fő; a kereskedelmi vezérigazgató helyettes nemzetközi kinevezést kapott.

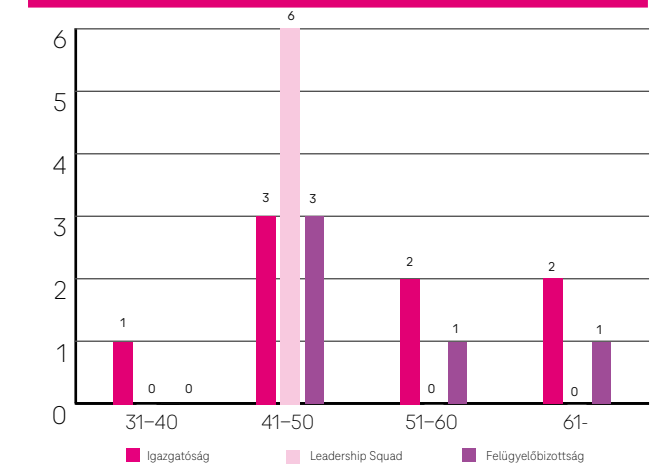
### A Magyar Telekom Csoport vezető testületi tagjainak nemek szerinti megoszlása 2022-ben (fő)



### A Magyar Telekom Csoport vezető testületi tagjainak származási hely szerinti megoszlása 2022-ben (fő)



### A Magyar Telekom Csoport vezető testületi tagjainak életkor szerinti megoszlása 2022-ben (fő)





### Nemek közötti bérszakadék csökkentése

Munkatársaink igénye a biztonság, a stabilitás, a fejlődési lehetőség és a versenyképes jövedelem. A Magyar Telekom az esélyegyenlőség mellett elkötelezett vállalként kiemelten fontosnak tartja a bérek harmonizációját és az indokolatlan bérkülönbség megszüntetését. Javadalmazási rendszerünk transzparens, ezért bérsávjaink és a vonatkozó szabályozások minden munkavállalónk számára elérhetőek a Kollektív Szerződésben. A munkaköri rendszer dimenzióit az agilis szervezetek kompetenciaszintjei adják, illetve van még néhány szervezet, ahol a Hay-szintek alapján került meghatározásra a munkakör, hiszen ezek a szervezetek nem agilis módszertan szerint működnek.

Kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy a hasonló típusú feladatokat ellátó kollégák között ne alakuljon ki indokolatlan kereseti különbség, és az eltérő jellegű munkát végzők közötti jövedelemarányok valóban a tényleges munkavégzés eltérésein alapuljanak. Ugyanakkor vállalként tisztában vagyunk a nemek közötti bérszakadék társadalmi jelenségével, és elkötelezték vagyunk az előidéző okok megszüntetése iránt. A bérszakadék kialakulásának okait és visszaszorításának lehetőséget a bérszakadékdashbordunkon keresztül követjük nyomon, amely 9 indikátor-csoportban enged rálátni az esetleges gócpontokra. 2020 júliusától évente két alkalommal komplex nemek közötti bérszakadék-analízist hajtottunk végre, melynek során esélyegyenlőségi cselekvési tervet határoztunk meg az anyasági deficit és a női karrierszakadék csökkentése érdekében.

2020-ban csatlakoztunk az Amnesty International Magyarország „Egy lépéssel közelebb” kampányához, melyben vállaltunk arra, hogy nyilvánosságra hozzuk a vállalatunkon belül mért nemek közötti bérszakadék – nők és férfiak átlagbére közötti különbség – mértékét, ezáltal hozzájárulva a jövedelemhátrány vállalaton belüli és osztársadalmi tudatosításához és csökkentéséhez.



### A bérszakadék-csökkenést a következő intézkedésekkel értük el:

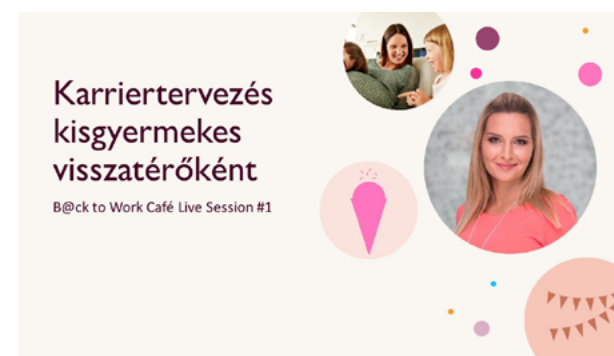
- **Bérszakadékdashboard a kompenzációs folyamatok része** – folyamatos monitoring lehetőséget nyújt 9 indikátorcsoporton keresztül, ami a kompenzáció tervezési folyamataink integráns része. HR business partneri támogatással a vezetők is transzparens képet kapnak a területükre vonatkozó nemenkénti összehasonlításra, ami tapasztalataink szerint jelentős mértékben járul hozzá a béregyenlőség érvényesüléséhez.
- **Shortlistkvóta** – Minden kiemelt pozíció esetén arra törekszünk, hogy legalább 2 megfelelő női jelöltet is hozunk a jelöltek rövid listáján. Tisztában vagyunk azzal, hogy így olykor növekedhet a toborzási idő, és nagyobb rugalmasságot kíván meg a keresés, de ehhez ragaszkodunk minden olyan esetben, ahol szakmai szempontból erre lehetőségünk van.
- **Esélyegyenlőségi fókusz a jelölési rendszerben** – Házon beüli utánpótlás-tervezési és -jelölési folyamatainkban, illetve az egyes szervezeti átalakulások folyamán is törekszünk a kiegyensúlyozott női-férfi vezetői arány felállítására. Erre jelenleg a legkevesebb lehetőségünk a technológiai területünkön van, ám 2021-ben itt is sikerült áttörést elérnünk az első női Tribe Tech Lead kinevezésével. Aktívan részt veszünk a női STEM-pályák népszerűsítésében, és bízunk abban, hogy hamarosan még többen lehetünk.
- **Gyermekvállalás miatti távollét és a visszatérés folyamatának reformja** – A tudatos karriertervezés támogatásával, a távollét alatti kapcsolattartással, a képzési-fejlesztési megoldások elérhetővé tételével és a visszatérést követően akár 100%-os távmunka biztosításával tervezhetőbb, kiszámíthatóbb folyamatá tettük a gyermekvállalás és a munka összehangolását, ezáltal jelentősen csökkent az ún. anyasági deficit, illetve a nők és a férfiak életkori csoportokhoz kötődő átlagbére közötti különbség, az ún. generációs olló is.

A jelen fejezetben bemutatott ábrákon az alapfizetések nemenkénti arányát a GRI-szabványnak megfelelő módon ábrázoljuk.

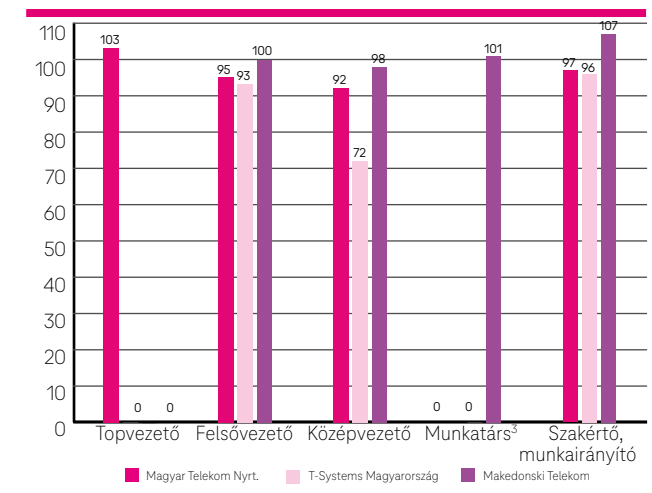
### Alapfizetések egymáshoz viszonyított aránya beosztási kategóriák és nemek szerint, Magyar Telekom Nyrt., 2022 (%)



A Deutsche Telekom Csoport tagvállalataként a Magyar Telekom is hozzájárult esélyegyenlőségi eredményeivel ahhoz, hogy a vállalatcsoport 2022-ben is bekerült a Bloomberg Gender Equality Indexbe (GEI).



### A női alapfizetések aránya a férfi alapfizetésekhez (100%) képest, beosztási kategóriák<sup>1,2</sup> szerint, Magyar Telekom Csoport, 2022 (%)



### Esélyegyenlőség a gondoskodásban

A 2021 első félévében elindított, gyermekvállalás miatti huzamos távollétén lévő kollégáink számára rendezett B@ck to Work Café online rendezvényeink videófelvételeit elérhetővé tettük a tartósan távol lévő kollégák számára. Az ötalkalmas beszélgetéssorozatban a résztvevők a vállalat képzési-fejlesztési, toborzási, karriertervezési szakértőivel beszélgettek a visszatérés tervezését és a távollét alatti képzést-fejlesztést érintő kérdésekről, valamint személyes tapasztalatokat osztottak meg nemrégiben visszatért kisgyermekes kollégák és kisgyermek mellett vállalkozóvá lett édesanyák is.

A vakáció első napján, a „Muti, hol dolgozol?” nap keretében közel 500 gyerek látogatta meg székházunkat, és ismerkedett meg vállalatunk digitális termékeivel, illetve azzal, mivel foglalkoznak itt dolgozó szüleik. 2022-ben is folytatódott a tavalyi évben elkészült, 3–10 éves korosztálynak szóló, „Anyukám/Apukám a Telekomnál dolgozik” című mesekönyvünk kiosztása. A „Muti, hol dolgozol?” napon minden újonnan csatlakozott, az érintett korosztályba tartozó, vagy időközben a 3. életévét betöltött gyermeket nevelő, már korábban is nálunk dolgozó Telekomos és T-Systems-es kollégáknak adtuk át a mesekönyvet. Új elemként a gyermeket nem nevelő kollégák – nagypapák, nagymamák, nagybácsik, nagynénik – is átvehették a könyvet. A kiadvány játékos formában vezeti be az óvodás/kisiskolás célcsoportot a telekommunikáció varázslatos világába, emellett a tudatos képernyő- és internethasználat családi szabályalkotásában is segítséget nyújt.

Dolgozói nyílt napunk nagyvállalati kategóriában első díjat nyert a #mutiholdolgozol megvalósítói pályázat.

<sup>1</sup> A munkavállalói kategóriák meghatározása a Magyar Telekom HU esetében: Top vezető: CEO and CXO; Felsővezető: Leadership team tagjai; Középvezető: CoEL, Chapter Lead, osztályvezető (minden más M-es vezető, aki a fenti 2 körbe nem tartozik); Szakértő, munkairányító: minden munkavállaló, aki nem szerepel a fenti kategóriában.

<sup>2</sup> A munkavállalói kategóriák meghatározása a Makedonski Telekom esetében: Felsővezető: (első vonalbeli vezetők/felügyelők); Egységvezetők / csoportvezetők / felügyelők; Középvezető: Igazgatók és felsővezetők; Munkatárs: minden egyéb besorolási fokozatú alkalmazott (L1, L2, L3 alacsonyabb fokozat); Szakértő, munkairányító: szakértő/vezető szakemberek (L3-as szint fokozat).

<sup>3</sup> A Munkatárs kategória 2021-től összevonásra került a Szakértő, munkairányító kategóriával, így erről külön adat nem áll rendelkezésre a Magyar Telekom és a T-Systems Magyarország esetében.



## Gyermekvállalás miatti huzamosabb távollét és visszatérés, Magyar Telekom Csoport, 2022

| GYERMEKVÁLLALÁS MIATTI HUZAMOS TÁVOLLÉT ÉS VISSZATÉRÉS                                         | FÉRFI | NŐ   | ÖSSZESEN |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|----------|
| <b>Magyar Telekom Nyrt.</b>                                                                    |       |      |          |
| Huzamos távollétre kerülők                                                                     | 0     | 249  | 249      |
| Huzamos távollétről visszatérők                                                                | 0     | 84   | 84       |
| Huzamos távollétről visszatérők, akik a belépést követően 12 hónappal még alkalmazásban álltak | 0     | 61   | 61       |
| Huzamos távollétről visszatérők továbbfoglalkoztatási aránya                                   | 0     | 73%  | 73%      |
| <b>T-Systems Magyarország Zrt.</b>                                                             |       |      |          |
| Huzamos távollétre kerülők                                                                     | 0     | 26   | 26       |
| Huzamos távollétről visszatérők                                                                | 0     | 12   | 12       |
| Huzamos távollétről visszatérők, akik a belépést követően 12 hónappal még alkalmazásban álltak | 0     | 10   | 10       |
| Huzamos távollétről visszatérők továbbfoglalkoztatási aránya                                   | 0     | 83%  | 83%      |
| <b>Makedonski Telekom</b>                                                                      |       |      |          |
| Huzamos távollétre kerülők                                                                     | 0     | 19   | 19       |
| Huzamos távollétről visszatérők                                                                | 0     | 21   | 21       |
| Huzamos távollétről visszatérők, akik a belépést követően 12 hónappal még alkalmazásban álltak | 0     | 21   | 21       |
| Huzamos távollétről visszatérők továbbfoglalkoztatási aránya                                   | 0     | 100% | 100%     |

A család születésének meghitt, háborítatlan időszakát támogatva a 2021. évi érdekegyeztető tanácsi megállapodásnak megfelelően 2022 januárjától a Telekom és a T-Systems további 5 nappal egészíti ki az apáknak járó pótszabadságot, így összesen 15 nap (írek esetén 17 nap) áll rendelkezésükre. Az apukák részére biztosított 5 nap pótszabadság felhasználását a Munka törvénykönyvében foglalt előírásoknál rugalmasabban kezeljük. Az 5+5 nap „apaszabit” a születést követő 6. naptól 6 hónapon belül vehetik igénybe az érintett kollégák, és a teljes időtartamra 100%-os távolléti díjat biztosítunk nekik. A hibrid vagy időszakosan akár a 100%-os távmunkavégzés is változatlanul biztosított számukra.

A munka és a magánélet harmóniájának megteremtése okán is szükséges családon belüli feladatmegosztás, a közös tehervállalás és az apaszerep fontosságát az „Apa, kezdődik!” program is törekszik tudatosítani. 2010 óta jelenteti meg a vállalat a belső kommunikációs portálján az „Apatájékoztató” című kiadványt, amelyben az apukák számára leghasznosabb tudnivalókat összegezték.

## LMBTQI-befogadó munkahely

Sokszínű és inkluzív munkahely megteremtéséért dolgozunk, ezért stratégiai célunk csökkenteni az identitásalapú hátrányos megkülönböztetés tapasztalatát vállalatunkon belül. Ennek mérését a kétfévente megismételt, anonim sokszínűségi kultúra-felmérésünk eredményei biztosítják, amelyben a munkatársak név nélkül és önkéntesen nyilatkoznak az általuk tapasztalt esetleges identitásalapú hátrányos megkülönböztetés mértékéről.

2022-ben tovább dolgoztunk az LMBTQI inkluzív munkavállalói élmény biztosításán, aminek legfontosabb eleme, hogy első munkatársi támogató közösségként hivatalosan is megalakult a Magenta Pride csoport a Magyar Telekom és a T-Systems munkatársainak részvételével. Az újonnan alakult munkatársi közösség számos aktivitást szervezett, ezek közül a legtöbb munkatársat megmozgató esemény a Budapest Pride Fesztiválon való részvétel volt.

Vállalatunknál továbbra is működnek transzbefogadó intézkedéseink, amellyel célunk, hogy érintett kollégáink számára a vállalat minden belső azonosítást célzó felületén, ahol erre lehetőségünk van, biztosítsuk a saját név használatának lehetőségét. Emellett érintett kollégáinkat buddyrendszerben, vezetőiket és csapataikat pedig inkluzív tréningekkel és személyre szabott tanácsadással segítjük a coming-out és a tranzíciós folyamat teljes ideje alatt.

Változatlanul együttműködünk a hazai és nemzetközi érdekvédelmi szervezetekkel, hogy a lehető leghatékonyabb segítséget nyújthassuk érintett kollégáink számára a vállalatunkon belül, jó gyakorlataink megosztásával, vállalatok közötti szakértői együttműködéssel pedig **Háttér Társaság, Open for Business, East meets West**.





## Romaintegráció

Stratégiai célunknak megfelelően dolgozunk azon, hogy csökkentsük a magukat roma származásúnak valló munkatársaink vállalatban belüli hátrányos megkülönböztettségének érzését, amit ugyancsak a fenti anonim sokszínűségi kultúrafelméréssel követünk nyomon.

2022-ben második évébe lépett a HBLF Romaster programmal történő együttműködésünk, amelynek keretében 4 éven keresztül két tehetséges fiatal továbbtanulását támogatjuk ösztöndíjjal és mentorálással. Utóbbit önkéntes munkavállalóink biztosítják, akik a klasszikus mentori szerepek mellett nyelvtanulásban, pályaorientációban, karriertervezésben, továbbá számos más területen vállalták a teljes HBLF Romaster diákközösség támogatását. A programban 2021-ben egy középiskolás és egy egyetemista diák vett részt, 2022-től – a sikeres felvételi vizsgának köszönhetően – már két egyetemi hallgatót támogatunk.

További lépéseket tettünk a roma munkavállalói közösség elindításáért, amelynek magját a Romaster program mentorai alkotják.

Az **Open Minded Companies Award** keretén belül, amely a vállalatok munkahelyi sokszínűségért, nyitottságért, elfogadásért tett kezdeményezéseit és eredményeit díjazza, a Magyar Telekom Nyrt. végzett az első helyen a Legelfogadóbb Vállalat kategóriában.

## AKADÁLYMENTES ÜGYFÉLÉLMÉNY

### Akadálymentes ügyélkezelés és akadálymentes szolgáltatások

A Magyar Telekom 2022-ben csatlakozott a Hírközlési Érdekegyeztető Tanács által megalkotott, az elektronikus hírközlési szolgáltatásoknak a fogyatékos végfelhasználók számára történő akadálymentesítéséről szóló Ajánlásához, és hozzájárult az abban foglalt ajánlások fokozatos megvalósításához, amelyek végső célja, hogy a fogyatékos személyek még az Európai Unió által az akadálymentesítés megvalósítására meghatározott 2025-ös határidő előtt egyenlő eséllyel férhessenek hozzá valamennyi elektronikus hírközlési szolgáltatáshoz, akár digitális ügyfélfelérési pontról, akár személyes ügyintézésről legyen szó.

A legnagyobb érdekképviselői szervezetek közreműködésével átfogó felmérést indítottunk, amelyben a teljes szolgáltatásportfólió fogyatékossgal élő ügyfeleink általi hozzáférhetőségét vizsgáltuk. A SINOSZ (Siketek és Nagyothallók Országos Szövetsége), az AOSZ (Autisták Országos Szövetsége), az MVGYOSZ (Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetsége) és a MEOSZ (Mozgássérültek Egyesületeinek Országos Szövetsége) részvételével és támogatásával összegyűjtöttük azokat az ügyféltapasztalatokat, insightokat, amelyek leginkább meghatározzák fogyatékossgal élő ügyfeleink mindennapi hozzáférést a szolgáltatásainkhoz.

A felmérés és tudásmegosztás következményeként kezdte meg munkáját az ügyféloldali szakértő területeinkből összeállított Accessibility UX virtuális squad, amelynek elsődleges feladata az összegyűjtött tapasztalatok feldolgozása és azon megoldások kidolgozása és megvalósítása, melyek beépítésével a fogyatékossgal élő ügyfeleink töretlen, panaszmentes és komplexen hozzáférhető szolgáltatásélményhez jutnak a Magyar Telekom minden szolgáltatási szegmensében.

**A stratégiai prioritások mellett az Esélyegyenlőségi ter-  
vünk teljesülését célzó alábbi gyakorlatokat folytattuk  
2022-ben:**

„Tudattalan előítéletek tudatosítása” című e-learning-tananyagunk része az onboarding folyamatunknak. 2022-ben tovább dolgoztunk azon, hogy más vállalatok számára is átadhassuk ún. „dobozos tananyagként”, így a saját képzési folyamataikba illeszthetően használhatják. A diszkriminációmentes vállalati kultúra megteremtése érdekében tett társadalmi felelősségvállalásunk értelmében a tananyagot minden esetben ingyenesen bocsájtjuk rendelkezésre. A járványhelyzet következtében átalakult működésünkben a vállalat közel 80%-a teljes távmunkára állt át, amit a veszélyhelyzet elhárulásával ún. hibrid működési modellé alakítottunk át. Az elsajátított jó gyakorlatainkat az egyes feladatkörökhöz illeszkedően továbbvittük az inkluzívabb, rugalmasabb foglalkoztatás érdekében (pl. távolról vagy kisgyermek mellől, esetleg helyváltoztatási nehézséggel küzdő szakemberek esetén). Családbarát megoldásainkkal és digitális képzési-fejlesztési portfóliónkkal nemtől függetlenül támogatjuk kollégáink karriertervezését. Vállalati kultúránkban változatlanul erőteljes szerepe van családos férfi kollégáink felelős apai elköteleződésének és a családon belüli gondoskodási feladatok megosztásának, amivel kapcsolatban rendszeresen szervezünk szakértői találkozókat, tudásmegosztó alkalmakat.

#virághelyett címmel megrendezett nőnap rendezvény-sorozatunk 2022-ben is inkluzív volt, vagyis nemtől függetlenül minden női esélyegyenlőség iránt érdeklődő kolléga számára nyitott volt. A mentális egészség, a munka-magánélet egyensúlya, a testi-lelki feltöltődés és a testpozitivitás is megjelent szakértői eseményeinken, amelyek felvételeit utána elérhetővé tettük minden kollégánk számára. Munkatársaink emellett részt vehettek az Egyenlítő Alapítvány nőnap nemzetközi konferenciáján is, amelynek budapesti székházunk adott otthont. Az esemény a női vezetés, női vezetők kérdéskörét járta körbe. A különböző kerekasztal-beszélgetésekben 3 női vezetőnk képviselte vállalatunkat és osztotta meg gondolatait a témáról. 2022. június 30-án, a Kapcsolatnap keretében „Nők a Telekomban” címmel tartottunk kerekasztal-beszélgetést, amely egyben a „Nők a Telekomban” munkatársi közösség megalakulása felé mutató első eseményünk is volt.



2022 októberében a Magyar Telekom és a T-Systems nagy sikerrel tartotta meg a Lányok Napja eseményt, ahol női példaképek és izgalmas digitális megoldások által mutattuk be a technológiai pályák szépségeit. Női példaképeket és karrierutakat mutattunk be a digitalizáció változatos területeiről egy kerekasztal-beszélgetésben, ezt követően pedig a pályaválasztás előtt álló lányok szakmai bemutatókon ismerhették meg a legmodernebb technológiákat, és megtekinthették a Telekom innovatív Kraft Labját is.

Októberben a Hintalovon Gyermekjogi Alapítvánnyal közösen „Digitális szülő vagyok” címmel rendeztünk konferenciát, ahol azt vitattuk meg, hogy felelős szülőként hogyan lehet biztonságos online környezetet teremteni a gyerekek számára.

## MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

A Magyar Telekom munkatársai iránti elsődleges kötelezettségeként tartja számon a munkahelyi stressz, a túlterheltség és a kiegész veszélyeinek minimalizálását. Amellett, hogy munkatársaink számára biztosítjuk az egészséges életmód megteremtésének feltételeit, képzésekkel és coachinggal, valamint Employee Assistance Programmal segítjük őket a feladataik hatékony és sikeres menedzselésének fejlesztésében. 2022-ben – folytatva a korábbi évek gyakorlatát – továbbra is biztosítottuk a fizikai, lelki és érzelmi feltöltődést nyújtó megoldásokat, amelyek szakértői előadások, coaching és tematikus Teams-alkalmak formájában, illetve a Telekom budapesti székházának TGym edzőtermében zajló személyi edzésekkel és a fittebb életmódot népszerűsítő és a közösséget formáló Magenta túra aktivitással segítették a kollégák feltöltődését.

A munka és magánélet egyensúlyának megteremtését segítik elő családos munkatársaink számára létrehozott, a gyerekek átmeneti megőrzését biztosító helyiség, a Telekom budapesti székházában működtetett Gyermekkuckó, illetve a cafetéria-rendszerben választható elemként adómentesen igénybe vehető bölcsődei-óvodai támogatás is, amely anyagiilag is hozzájárul a kisgyermekes szülők terheinek csökkentéséhez.

Az atipikus foglalkoztatási formák egyre szélesebb alkalmazásával a vállalat támogatja a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését, illetve lehetőséget kínál az esetleges túlórák visszaszorítására is. Részmunkaidős (4 vagy 6 órás), rugalmas és kötetlen munkavégzésre vonatkozó belső szabályozásaink, módszertanaink segítik a kollégákat a leginkább optimális megoldások kiválasztásában. A rugalmas munkaidő, a munkaidő-elszámolás vagy a tömörített munkahét fogalmait a kollektív szerződés tisztázza, a részmunkaidős foglalkoztatás időkeretét a munkaszerződés rögzíti, a munkavállalók belső időgazdálkodási területen menedzselhetik munkaidejüket. Emellett stratégiaileg is fontos a vállalat számára, hogy a vállalati kultúra részévé váljon a távmunka. A veszélyhelyzetet követően hibrid munkavégzésre álltunk át, amelyet megtartottunk 2022-ben is.

Általános működésünk során székházunkban változatlanul shared desk elven dolgozunk. A munkaállomások, közösségi és kreatív terek, valamint a konferenciabeszélgetéseket támogató tárgyalóterek is a rugalmas, nem helyhez kötött munkavégzést támogatják. Ugyancsak ezt a célt támogatja a napi munkavégzéshez szükséges irodai szolgáltatások stabil távoli hozzáférést biztosító hálózat folyamatos fejlesztése és rendelkezésre állása is. A munkatársak kötelező képzéseken sajátítják el a teendőket a távoli hozzáférés során felmerülő esetleges adatbiztonsági kockázatok elkerülésére – amire külön hangsúlyt fektettünk a pandémia által előidézett új, távoli munkarend támogatása során is.



A műszakbeosztásban dolgozó kollégáknak a távmunka lehetősége korlátozottan áll rendelkezésükre, de beosztásaikat igény szerint magánéleti kötelezettségeik figyelembevételével alakítják ki.

**2022-ben 557 591 távmunkás napot regisztráltunk – a pandémiás évekhez képest ezek száma 8,6%-kal csökkent a járványhelyzet után kialakult hibrid működés következtében.**

Munkavállalóink személyi és családi körülményeikre való tekintettel (pl. beteg vagy idős hozzátartozó otthoni ápolása céljából), a Munka törvénykönyve által szabályozott módon akár tartós fizetés nélküli szabadságban is részesülhetnek. A szabadságot indokló tényeket igazolni kell a munkáltató felé, időtartama legfeljebb 2 év lehet. A magyarországi jogszabályoknak megfelelően véradás, illetve gyermekek után többszabadsnapot biztosítunk munkavállalóinknak. 40% feletti egészségkárosodás esetén rehabilitációs pótszabadság illeti meg a munkavállalókat (+5 nap/év). Ezenfelül – belső szabályozásunknak megfelelően – az elvégzett önkéntes munka után is járhat pluszsabadsnap.

A kiégés megelőzése, az esetlegesen felborult munka-magánélet egyensúly helyreállítása érdekében 2016 óta elérhető az „alkotói szabadság”, részben finanszírozott formában, 1–6 hónap időtartamra.

#### 4 napos munkahét

Magyarországon a nagyvállalati szektorban elsőként a Magyar Telekom Csoport jelentette be, hogy kísérleti programot indít a 4 napos munkahét tesztelésére. Pilot jelleggel négy hónapon keresztül négy csapat dolgozott négy napos munkarendben, változatlan alapbér mellett.

A 4 napos munkarend kísérleti fázisában végzett felmérések biztató eredményt mutatnak: a fix munkaidőben ügyfélkapcsolati feladatokkal foglalkozó munkatársak önmagukhoz viszonyított teljesítménye a pilot előtti teljesítményükhöz képest tíz százalékkal nőtt a 4 napos munkahét teszt időszakának bevezetése után.

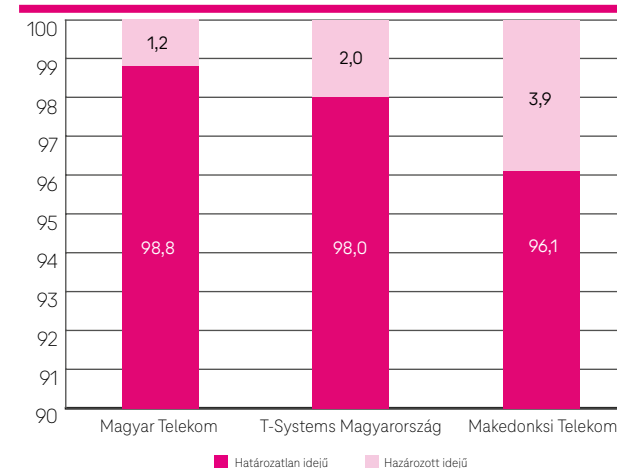
A bevont kollégák körében végzett belső felmérés rámutatott arra, hogy a 4 napos pilot programban résztvevő munkatársak 92%-a érezte úgy, hogy munkája mellett elegendő ideje jut a magánéletre, és a pilot időszak végén 90% választotta azt, hogy szívesen folytatná a 4 napos munkavégzést.

Az eredményeket látva a Magyar Telekom folytatja a 4 napos munkahét tesztelését, 2023. február 1-től további csapatok bevonásával, a résztvevő kollégák létszámának megduplázásával, valamint 6 hónapra tágitva a tesztelési periódust.

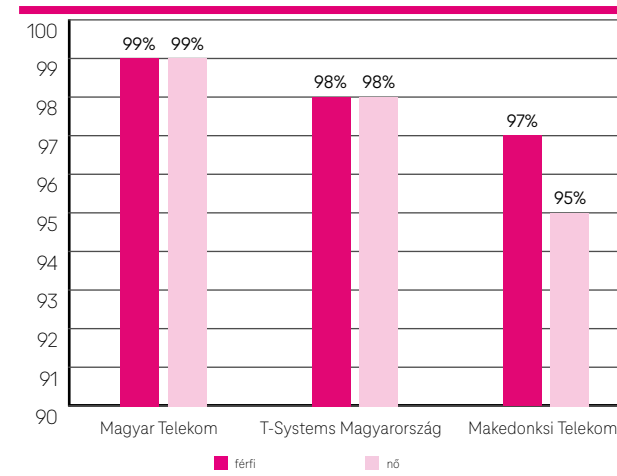
A vállalat a második fázisban 36 órás munkahét keretében, változatlan bérezés és az eddigi hatékonyság fenntartása mellett folytatja a projektet, amelyben vizsgálni fogja többek között a 4 napos munkahét hatását a toborzás-kiválasztásra, munkáltatói márkára, valamint elemezni fogják a tesztcsoportokon belüli fluktuáció alakulását és a betegsabságok napjainak esetleges változását is.



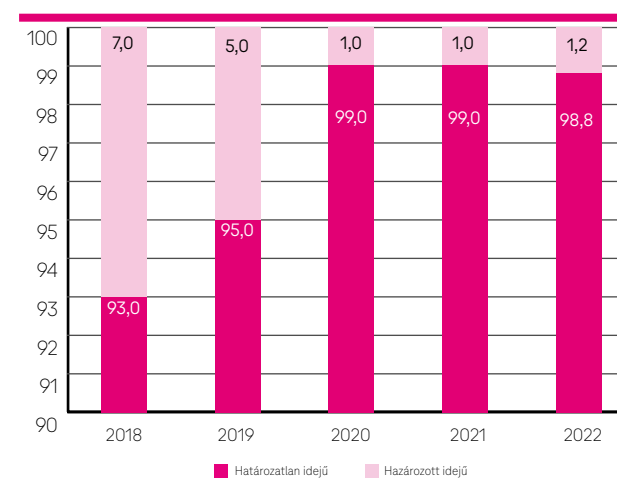
#### A határozott és határozatlan idejű munkaviszony aránya a Magyar Telekom Csoportnál 2022-ben (%)



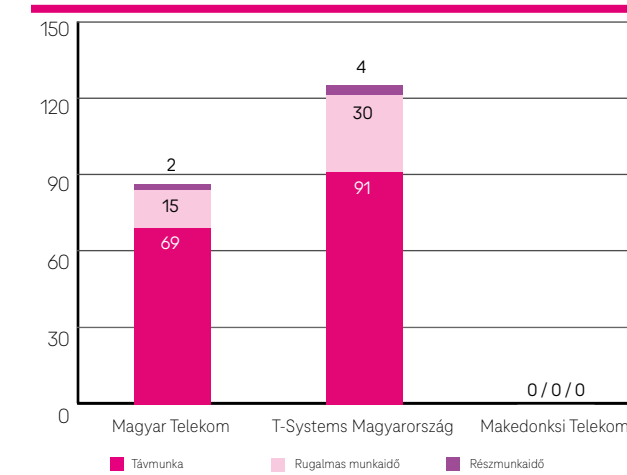
#### Határozatlan idejű szerződések aránya nemenkénti bontásban a Magyar Telekom Csoportban 2022-ben (%)



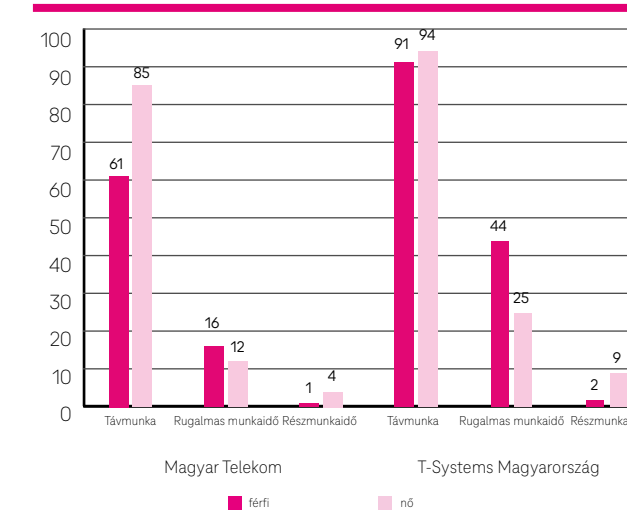
#### A határozott és határozatlan idejű munkaviszony aránya a Magyar Telekom Nyrt.-nél (%)



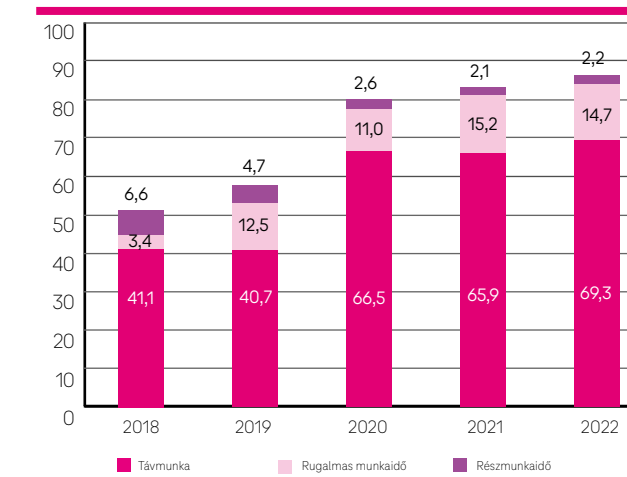
#### Atipikus foglalkoztatási formák a Magyar Telekom Csoportban, 2022-ben (%)



#### Atipikus foglalkoztatási formák nemenkénti bontásban 2022-ben, Magyar Telekom HU



#### Atipikus foglalkoztatási formák a Magyar Telekom Nyrt.-nél a dolgozók összlétszámának arányában (%)





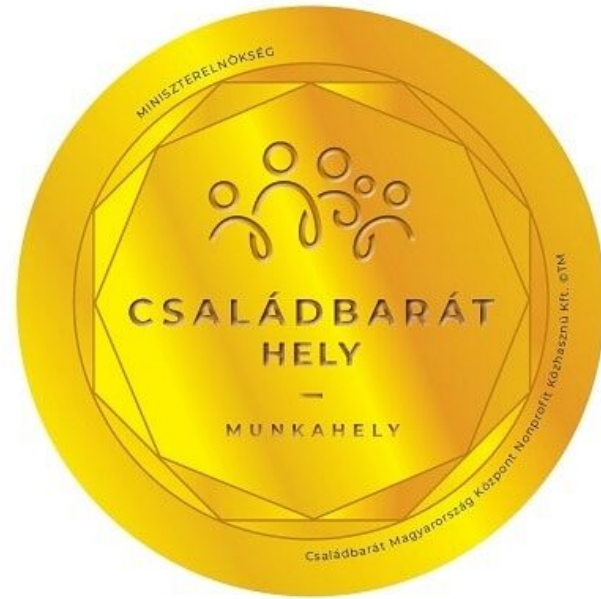
## CSALÁDBARÁT MAGYAR TELEKOM

A Telekom sokszínűségi koncepciójának egyik kulcseleme 2022-ben is a gyermekgondozási távolléten (szülési szabadságon/gyeden/gyesen) levő munkatársak helyzetének javítása, a kapcsolattartás és a munkaerőpiaci reintegráció támogatása. A „huzamos távollét és visszatérés” folyamat lehetőségeiről 2022-ben is több ízben tájékoztattuk érintett munkavállalóinkat, majd fogadtuk és feldolgoztuk kapcsolattartási igényeiket. A távollétre való felkészülést belső folyamat segíti, amely a munkavállalót és a vezetőt is támogatja a távollét előtti feladatok gördülékeny tervezésében. A munkavállaló távolléte teljes ideje alatt eléri a vállalati intranetfelületet, így amellet, hogy naprakész marad a vállalati híreket illetően, továbbra is teljeskörűen hozzáfér az őt érintő HR-információkhoz, kérdéseire akár az élő munkavállalói HR chat funkción keresztül is választ kaphat. Emellett a távollét teljes időtartama alatt elérhető marad a vállalat mindenkor ingyenes képzési-fejlesztési portfóliója, amelynek elemeit akár mobilapplikáción keresztül, akár desktop környezetben használhatja.

A Magyar Telekom 2016-tól a Három Királyfi, Három Királynő Mozgalom családbarát mentorvállalata. A minősítést magasabb szintre emelve a vállalatcsoport – határozatlan időre – stratégiai keretmegállapodást kötött a mozgalommal, hogy jó gyakorlataink megosztásával, fejlődni kívánó vállalatok mentorálásával segítsük egy családbarát munkahelyi kultúra megteremtését. Kollégáink évről évre nagy létszámban vesznek részt a mozgalom által szervezett „Iránytű – Család és karrier” előadás-sorozat eseményein. A párkapcsolati, önismereti, lelkiegészség-megőrzési, illetve családszervezési témákban kínált előadásokat az ország vezető szakemberei tartják évente egy tavaszi és egy őszi szemeszterhez igazodva.

**A Magyar Telekom családbarát vállalati folyamatait, értékrendjét és munkavállalói számára nyújtott megoldásait auditált folyamat során a Családbarát Magyarország Nonprofit Közhasznú Kft. Családbarát Hely arany fokozatú minősítéssel ismerte el.**

A családi telekomosok napközbeni gyermekelhelyezési terheinek csökkentéséhez a Dimenzió Kölcsonös Biztosító és Önszegélyező Egyesület Családsegítési programja keretében kedvezményes nyári táborozási támogatást vehettek igénybe a kollégák 2022-ben. Emellett a cafetéria-rendszerben választható elemként szerepel az adómentesen igénybe vehető bölcsődei-óvodai támogatás is, amely anyagilag is hozzájárul a kisgyermekes szülők terheinek csökkentéséhez.



A munka és magánélet egyensúlyának megteremtését segítik elő családi munkatársaink számára létrehozott gyerekbarát irodáink. 2019 júliusától Gyermekkuckót üzemeltetünk, amely ingyenes és szakszerű néhány órás gyermekfelügyeletet biztosít a nehezebben szervezhető iskolaszüneti napokon, amikor a távmunkát megszakítva a kollégának fontos munkaügyben mégis a székházban kell dolgoznia. A Gyermekkuckó megnyitását alapos munkavállalói igényfelmérés előzte meg, gyermekeink, unokáink pedig egy rajzverseny keretében mondhatták el, milyen rendezést, játékokat szeretnének. A járványhelyzet elmúltával a Gyermekkuckó 2022-ben ismét teljes kapacitással üzemelt az iskolaszüneti időszakokban.

A vállalatcsoportban nagy arányban működő távmunka kiemelten támogatja, hogy a már aktívan dolgozó szülők és a még aktívan dolgozó nagyszülők sikeresen egyeztethessék össze családi és munkavállalói szerepüket. A munkavállalók közeli hozzátartozó ápolása esetére a Munka törvénykönyvében szabályozott módon és keretek között fizetés nélküli szabadságot vehetnek igénybe. A fentiek mellett országos információs adatbázissal is támogatjuk munkavállalóinkat a sérült vagy tartósan beteg hozzátartozókat érintő ápolási feladataikban.

A járványhelyzetet követően kialakult hibrid munkavégzéssel a távmunka rugalmasságát és a közösségi összetartozást egyaránt támogató kultúrát alakítunk. Ahol a munka jellege azt lehetővé teszi és a fókuszált munkavégzést támogatja, teljes távmunkában dolgoznak kollégáink (ilyen például az ügyfélszolgálati call center). A teljes vállalatban a távmunka aránya pedig továbbra is meghaladta a 70%-ot.

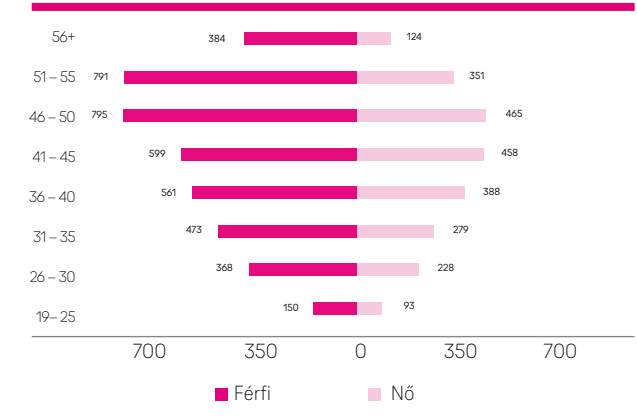
2022-ben is működött a Magenta Összefogás Alapítvány, amely 2020 áprilisában a járványhelyzet miatt nehéz helyzetbe került munkatársaink megsegítésére jött létre a Leadership Squad kezdeményezésére, Rékasi Tibor vezérigazgató alapításával. Az alapítvány 2022-ben kibővítette a támogatási célok körét a súlyos, hosszas rehabilitációt igénylő betegséggel küzdő munkatársaink, illetve ilyen hozzátartozóval együtt élő munkavállalók támogatásával. 2022-ben több mint 100 kolléga részére nyújtott támogatást az alapítvány.

## GENERÁCIÓK A MAGYAR TELEKOMNÁL

Sokféle generáció van egyidejűleg jelen a vállalatban, ebből fakadóan felelős munkáltatóként elkötelezetten dolgozunk azon, hogy a különböző élethelyzetekben lévő munkavállalóknak egyenlő esélyeket biztosító karriertervezési lehetőségeket tegyünk elérhetővé. A pályakezdők számára kidolgozott Gyakornoki program következő lépcsőjében számos fiatalnak kínál első munkahelyet a vállalatcsoport.

Fiatalkorú munkavállalók számára a vállalat családbarát jellege a családtervezéshez és -alapításhoz, a gyermekes szülőként való boldoguláshoz nyújt támogatást. A távmunka lehetősége nemcsak a kisgyermekesek, hanem a még függetlenül élők számára is könnyebbé teszi az életvitel térben és időben kötetlenebb szervezését.

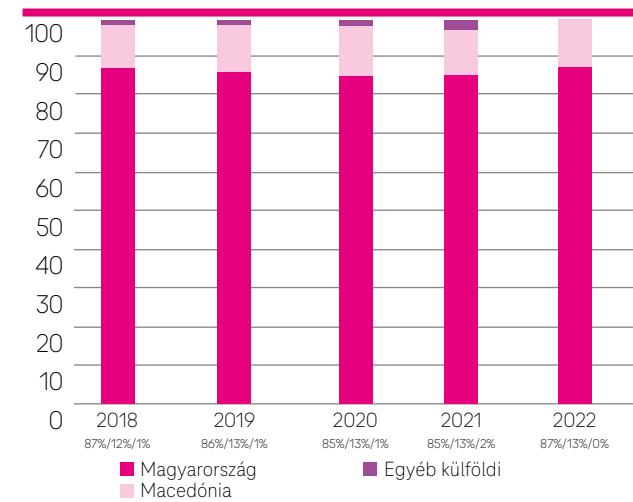
### A Magyar Telekom Csoport korfája, 2022. december 31. (fő)



A cég korfájának legnagyobb részét jelentő, tapasztalt szakemberekből álló munkavállalói csoport a felfelé vezető karrierpálya némileg szűkülő lehetősége mellett nagyobb részt oldalirányban, más szakmai területen szerezhethet piacépítő tudást. Ezt segíti a vállalat külső és belső képzésekre fordított jelentős erőforrása, a nagy részben vállalaton belül meghirdetett állások. A Magyar Telekom számos, a munkatársi elköteleződést és lojalitást méltányoló díjjal (pl. Példakép díj, Telekom sikersztori, Lojalitásért díj, Hős7-es) és elismeréssel nyilvánítja ki megbecsülését tapasztalt munkavállalói iránt.



### Foglalkoztatottak régiókénti megoszlása, Magyar Telekom Csoport, 2022 (%)



A PwC Magyarország évente átfogó kutatást végez annak érdekében, hogy feltárja a legfontosabb munkahelyválasztási tényezőket. A felmérés eredményeként immár ötödik éve, 2022 őszén is a **Magyar Telekom nyerte el a Legvonzóbb Munkahely díjat a telekommunikációs szektorban**. A felmérésben a 16 évnél idősebb fiatalok, pályakezdők és tapasztalt munkavállalók véleményét is kikérték. Online preferencia-kérdőívünk eredményeként 15 fókuszterületet határoztak meg. A kutatásból kiderült, hogy a 16–28 éves korosztály három legfontosabb munkahelyválasztási szempontja az alapbér, a rugalmas munkarend, munkaidő és az inspiráló vezető.

2022-ben a Zyntern.com állásportál országos kutatásában, amelynek fókuszában a fiatalok (16–28 éves korosztály) munkaerőpiaci preferenciáinak vizsgálata állt, a Magyar Telekom végzett az első helyen, mint a legvonzóbb munkáltató a pályakezdők körében. A felmérést ötödik alkalommal végezték el 2022 májusában, és közel 3000 fiatal töltötte ki a részletes kérdőívet. A kutatás kérdései többek között kitértek a fiatalok munkahelyválasztási tényezőire, pályakezdő fizetési igényükre és a legvonzóbb munkaadókra.

A 2022-ben kilencedik alkalommal átadott Randstad Awardon, amellyel a legvonzóbb hazai munkáltatók teljesítményét ismerik el, a Magyar Telekom Nívódíjat kapott, hiszen sorozatban negyedik éve érdemli ki a telekommunikációs szektor legvonzóbb munkahelye különdíjat.

