

A photograph of two young women sitting outdoors at what appears to be a music festival. The woman in the foreground is holding a smartphone and looking at it, while the woman behind her looks on. They are both wearing festival wristbands. The background is filled with green foliage and out-of-focus festival lights, creating a bokeh effect. A large magenta rectangle is overlaid on the left side of the image, containing white text.

FENNTARTHATÓSÁGI JELENTÉS

2018

T..

EGYÜTT. VELED



5.

MUNKATÁRSAINK

5.1 Emberi jogok, esélyegyenlőség	33
5.2 Munkatársak bevonása	36

5 NEMEK KÖZÖTTI
EGYENLŐSÉG8 TISZTESSÉGES
MUNKA ÉS GAZDASÁGI
NÖVEKEDÉS10 EGYENLŐTLENSÉGEK
CSÖKKENTÉSE

5.1 EMBERI JOGOK, ESÉLYEGYENLŐSÉG

Vonatkozó politikák és irányelvek

Működési Kódex

A 2018 elején megújult **Működési Kódexben** 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, hogy a Deutsche Telekom Csoport és a Magyar Telekom Csoport mindenki számára átlátható és nyomon követhető módon működjön. 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. A 2017-ben elfogadott Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexe a korábbi Szociális Chartát váltotta fel egy, az emberi jogok védelmét és a sokszínűséget magába foglaló vállalati szellemiséget hangsúlyosan képviselő keretrendszerként.

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.

Sokszínűségi Politika

A Magyar Telekom Csoport **Sokszínűségi Politikája** hangsúlyozza elkötelezettségünket a fejlődési lehetőségek következetes meghatározása és felhasználása mellett. Tudatosan elismerjük munkatársaink, piacaink, beszállítóink, részvényeseink, valamint azon társadalom sokszínűségét, amelyben élünk, és üzleti környezetünk iránt proaktív megközelítésmódot tanúsítva ösztönözzük ezt a sokszínűséget.

Szállítói megfelelés

A Magyar Telekom Csoport elkötelezett az emberi jogok tiszteletben tartása iránt, és ezt üzleti partnereitől is elvárja. A Magyar Telekom Csoport 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 Szállítói Működési Kódexünket, melynek 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 munkavállalói kapcsolatokról

A **politika** 2011-óta belső szabályozás formájában, 2018-tól pedig publikusan is elérhető vállalati politikaként szabályozza a vállalat és a munkavállalók kapcsolatát meghatározó keretrendszert, amely a munkavállalók munkában töltött életciklusának minden aspektusát felöleli, képessé téve a munkavállalók közösségét az üzleti teljesítmény erősítésére.

Esélyegyenlőségi terv

A Magyar Telekom Csoportnál kiemelt cél a munkahelyi diszkriminációmentesség és az esélyegyenlőség biztosítása. A Magyar Telekom Csoport 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 negyedik alkalommal fogadott el esélyegyenlőségi tervet a munkavállalói képviselő-testületekkel együttműködésben. A hatályos, csoportszintű Esélyegyenlőségi terv öt éves időszakra vonatkozik (2016–2020).

Az Európai Unió Sokszínűségi Chartája

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.

Alkalmazott átvilágítási eljárások

A Magyar Telekom Csoport megfeleléségi struktúrát dolgozott ki, amelynek célja, hogy biztosítsa a jogi és etikai kérdésekkel kapcsolatos elszámoltathatóságot a Magyar Telekom Csoport összes tagvállalatánál. A megfeleléségi struktúra a csoport megfeleléségi vezetőből és a különféle funkcionális területek megfeleléségi képviselőiből áll, akik a Csoport Megfeleléségi Bizottság tagjaiként működnek közre. A Vállalati Megfeleléségi Program célja annak biztosítása, hogy hatékony lépéseket tegyünk az etikus viselkedés biztosítása érdekében, valamint a jogszabályokban, irányelvekben, előírásokban vagy a Működési Kódexben foglaltak megszegésének megelőzése és észlelése érdekében. 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. Az e téren illetékes Egyenlő Bánásmód Hatóság – mint olyan hatóság, ahol a munkavállalók közvetlen bejelentést is tehetnek – 2018 során az egyenlő bánásmód foglalkoztatás körében történő megsértése miatt nem kezdeményezett eljárást a Magyar Telekom Nyrt.-vel szemben.

A Deutsche Telekom Csoport tagvállalataként a Magyar Telekom Csoport évente részt vesz az anyavállalat emberi jogokat és szociális alapelveket érintő belső megfeleléségi felülvizsgálati folyamatában. 2017-től a Deutsche Telekom Csoport alapelveit a Szociális Chartát felváltó Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexe tartalmazza. Az ezeknek való megfelelést felelős felső vezetőként a Magyar Telekom humán erőforrás-vezérgazdátóhelyettese biztosítja Társadalmi Megfeleléségi Nyilatkozat formájában.

2018-ban az Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexében foglaltaknak való megfelelés céljával, valamint 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 képzés a vállalat működése során felmerülő potenciális emberi jogi érintettségű helyzetekre, azok kezelési módjaira, illetve a vállalatban belül működő panaszkezelési csatornákra hívja fel a figyelmet. Az online képzést 2018 szeptemberéig közel 10 000-en végezték el. Az emberi jogi tananyag 2018 októberétől a Magyar Telekom kötelező munkavédelmi képzései között szerepel, így annak elvégzése minden jelenlegi és leendő munkavállaló számára kötelező.

A Deutsche Telekom Csoport meghatározott időszakonként belső auditfolyamaton keresztül ellenőrzi tagvállalatainak megfelelését a közös, munkatársi kapcsolatokról szóló politikában foglaltaknak. A Magyar Telekomot érintő audit 2018 júniusában zajlott.

A Magyar Telekom Csoport munkatársai a belépésüket követő két hónapban történő orientációs folyamat részeként mások mellett a fenti szociális és foglalkoztatási kérdésekkel, illetve emberi jogokat érintő politikákkal és irányelvekkel is megismerkednek, tartalmukat magukra nézve kötelezőnek fogadják el. Túl ezen a folyamaton, a vállalat tisztában van azzal, hogy néha

nehéz megkülönböztetni egymástól a helyest és a helytelent. Ezért a vállalati megfeleléségi terület által kezelt biztonságos belső csatornák állnak a munkatársak rendelkezésére. A vállalat munkatársai 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. 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, vagy ha úgy vélik, hogy a jogszabályba vagy a Működési Kódexbe ütköző cselekmény történt. Esélyegyenlőséget érintő kérdésekkel 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 kulcsszempontja az anonimitás, titoktartás és a személyes biztonság védelme.

Sokszínűség és esélyegyenlőség

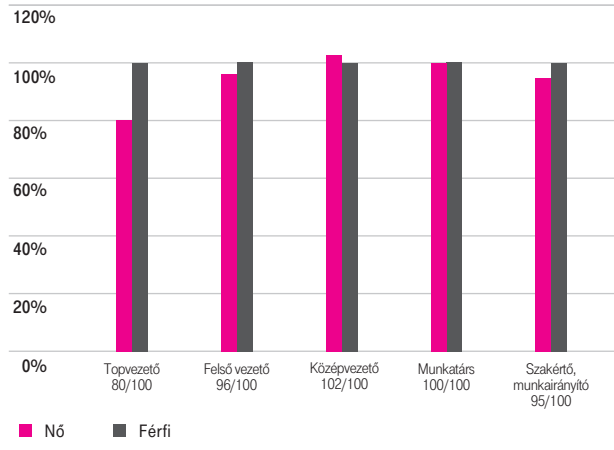
2016–2020 közötti fenntarthatósági stratégiánk egyik célkitűzése a vállalati sokszínűségi kultúra fejlesztése és mérése. 2018 januárjában közel 1300 munkatárs részvételével anonim felmérést végeztünk a sokszínűségi és esélyegyenlőségi kultúra vállalatban belüli helyzetéről; e felmérés eredményeire támaszkodva jött létre a vállalat sokszínűségi és esélyegyenlőségi koncepciója.

A feladatokban a vonatkozó politikák és irányelvek megléte mellett figyelmet fordítunk a kultúrafejlesztésre, valamint a nemi és egyéb háttérre vonatkozó esélyegyenlőségi törekvések beépítésére a működési folyamatok szövetébe. A munkatársi életciklushoz kapcsolódóan érintjük a toborzást, a távollétre kerülés és visszatérés folyamatait, a sérülékeny munkavállalói csoportokból érkező munkavállalók munka-magánélet feszültségének enyhítését célzó megoldásokat és a női vezetők előrehajlását támogató megközelítéseket a vezetői utánpótlás tervezésének területén.

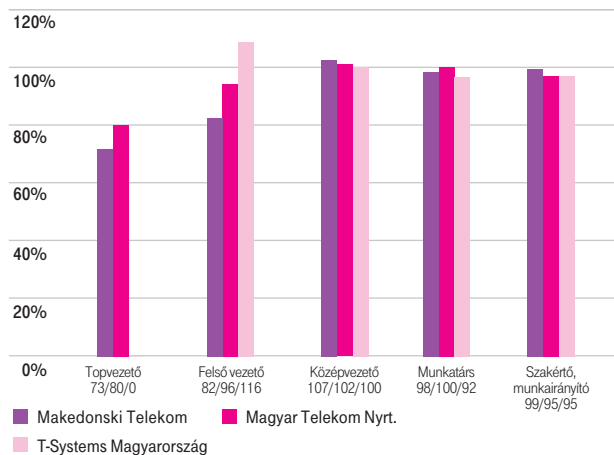
Munkavállalói elvárások és esélyegyenlőség

Humánstratégiánk pillérei az adaptív vállalati struktúra és kultúra megteremtésére, az átalakuló munkaerő-állomány hatékony támogatására, illetve egy sokszínű és vonzó munkahely megteremtésére épülnek. Munkatársaink igénye a biztonság, stabilitás, 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. Ezt a célt szolgálja a Hay-módszer szerint kialakított sávos bérezési rendszerünk. Javadalmazási rendszerünk transzparens, ezért alapbér-tarifatáblánk és a vonatkozó szabályozások minden munkavállalónk számára elérhetőek. 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.

ALAPFIZETÉSEK EGYMÁSHOZ VISZONYÍTOTT ARÁNYA BEOSZTÁSI KATEGÓRIÁK ÉS NEMEK SZERINT, MAGYAR TELEKOM NYRT., 2018 ✓

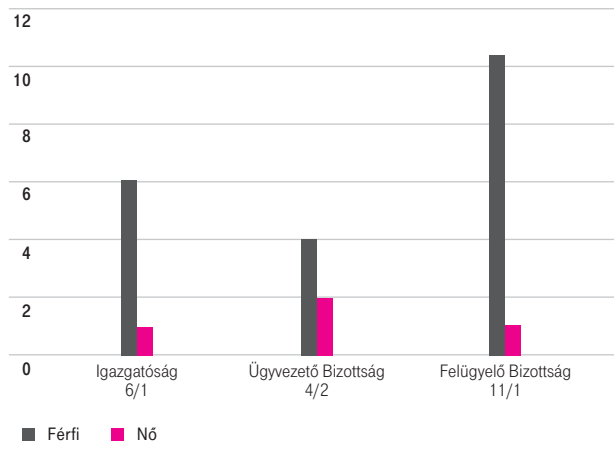


A NŐI ALAPFIZETÉSEK ARÁNYA A FÉRFI ALAPFIZETÉSEKHEZ (100%) KÉPEST, BEOSZTÁS KATEGÓRIÁK SZERINT, MAGYAR TELEKOM CSOPORT, 2018 ✓

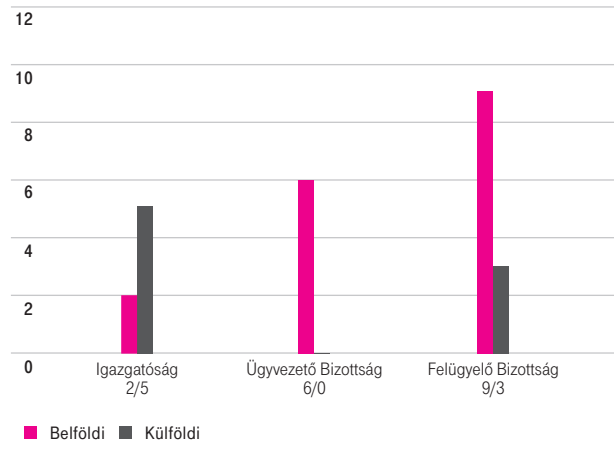


Nők arányának növelése vezető pozícióban

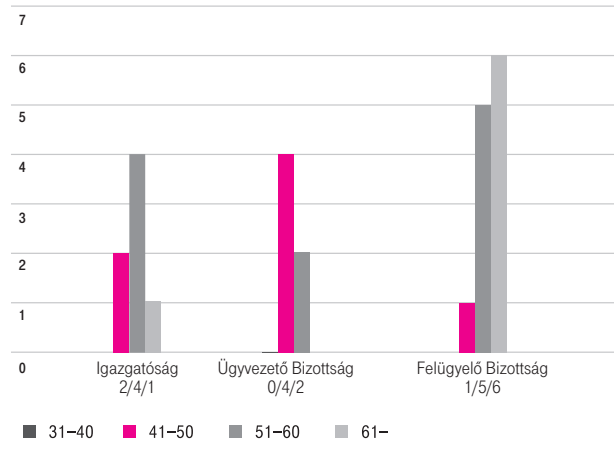
A MAGYAR TELEKOM NYRT. VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK NEMEK SZERINTI MEGOSZTLÁSA 2018-BAN ✓



A MAGYAR TELEKOM NYRT. VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK SZÁRMAZÁSI HELY SZERINTI MEGOSZTLÁSA 2018-BAN ✓



A MAGYAR TELEKOM NYRT. VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK ÉLETKOR SZERINTI MEGOSZTLÁSA 2018-BAN ✓



Vállalatunk a sokszínűség alapértéke mellett elkötelezett munkáltatóként kiemelten fontosnak tartja a nők vezetésben betöltött létszámarányának növelését. A **Deutsche Telekom Csoport** tagjaként 2010-ben kitűzött cél a nők arányának 30%-ra növelése a vezetői pozíciókban 2020-ig. Ez a törekvés – az anyavállalat által meghatározott célkitűzés teljesítése mellett – a vezetés sokszínűségében rejlik és egyre több tanulmány által igazolt üzleti előny kihasználását is célozza.

2018-ban a női felső vezetői létszám növekedése miatt az Ügyvezető Bizottságban 33,33% lett a női tagok aránya. A Magyar Telekom Nyrt. felső vezetésében a nők aránya 27,50%-ra nőtt, a teljes vezetői rétegbeli részvételük pedig 2018 végén 21,94% volt. Ezt a belső jelölési folyamataink esélyegyenlőségre épülő átalakításával értük el. A felső vezetői utánpótlás tervezésénél törekszünk arra, hogy minden pozícióra legyen a szakmai elvárásoknak megfelelő női jelölt is. Bizonyos szakterületek esetében az adott pályákat érintő társadalmi sztereotípiák miatt előfordul, hogy nincs megfelelő női jelölt, de a jelölési

folyamat horizontjának irányításával, illetve a pályák fokozatos megnyílásával ezek számának csökkenésében bízunk.

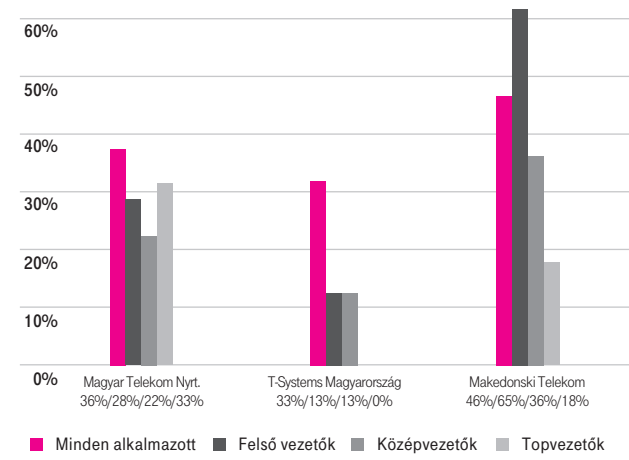
A munkavállalói esélyegyenlőség érvényesítését célzó politikák, charták és kezdeményezések mellett felelősségvállalásunk vállalati fenntarthatósági stratégiákkal összhangban történő erősítését szolgálják a Magyar Telekom és a T-Systems Magyarország Esélyegyenlőségi tervének alapelvei (2016–2020):

1. Megkülönböztetés tilalmának, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése
2. Méltányos és rugalmas bánásmód, sokszínűség
3. Az emberi méltóság tiszteletben tartása, egészséges és biztonságos munkakörnyezet
4. Partneri kapcsolat, együttműködés
5. Társadalmi szolidaritás

Az Esélyegyenlőségi terv megvalósítása során különösen az alábbi munkavállalói célcsoportok helyzetének javítására terveznek intézkedéseket a munkáltatók:

- a. Nők
- b. Családos munkavállalók, ezen belül különösen:
 - három vagy több 18 év alatti gyermeket nevelő munkatársak,
 - gyermeküket egyedül nevelő munkatársak,
 - fogyatékos gyermeket nevelő, illetve
 - tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkatársak.
- c. Gyermekgondozási távolléten (szülési szabadság/gyed/gyes) levő munkatársak
- d. Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő munkatársak
- e. Pályakezdők
- f. 50 év feletti munkavállalók
- g. Vezető beosztású női munkavállalók

NŐK ARÁNYA TAGVÁLLALATONKÉNT 2018-BAN ✓



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
- (3) A nemek közötti egyenlőség előmozdítása
- (4) A kényszer- és kötelező munka minden formájának megszüntetése
- (5) A munkavállalók és a munkaadók közötti párbeszéd előmozdítása
- (6) A munkavállalással és foglalkoztatással kapcsolatos diszkrimináció megszüntetése

A Magyar Telekom több alkalommal is csatlakozott a Lányok napja nemzetközi kezdeményezéshez. A Magyar Telekom és a T-Systems Magyarország székházában, illetve innovációs laborunkban, a Kitchen Budapestnél is kínáltunk a vállalatot megismertető programokat az ország különböző középiskoláiból érkezett diáklányoknak. Projektjeink mellett bemutatjuk, milyen a csapatunkban dolgozni női informatikusként, és gyakorlati tanácsokat adunk a pályaválasztáshoz.

A Lányok napja az Európai Unióban is ugyanezen a napon meghirdetett interaktív nyílt nap, amelyet egy-egy vezető szerepet betöltő vállalatnál, cégnél vagy egyetemi laboratóriumban tölthetnek középiskolás lányok. A programok során a diáklányok megismerhetnek olyan nőket, akik már sikeres karriert futottak be a kutatásban, illetve a mérnöki pályán.

Hátrányos megkülönböztetés elleni tevékenység, munkaerőpiaci integráció

A 2016–2020. évi Esélyegyenlőségi tervben megjelölt munkavállalói célcsoportok helyzetének javítására 2018-ban az alábbiak szerint valósultak meg intézkedések a munkáltató kezdeményezésére.

A roma származású munkavállalók munkaerőpiaci esélyegyenlőségének javítása érdekében 2018-ban is részt vettünk mentorvállalatként az Integrom és a HRom munkaerőpiaci integrációs programokban. A programokban részt vevő fiatalokat pályázási tanácsadással, próbainterjúkkal, illetve önéletrajzírást érintő tanácsadással segítettük. 2018 szeptemberében toborzó munkatársaink sérülékeny munkavállalói csoportokból származó munkavállalók munkaerőpiaci integrációját segítő szakmai képzésen vettek részt, amelynek szellemében toborzási gyakorlatunkat integrációs elveinkhez igazítottuk. Ennek megfelelően lehetőséget biztosítunk a programokban részt vevő fiataloknak, hogy állaspályázatuk belső nyomon követését kérjék. Így az egyes toborzási fordulókról minden esetben részletes szöveges visszajelzést kapnak, kiemelve az értékes és a fejlesztendő területeket is. A folyamatok során felvett munkatársaknak ugyan-csak igény szerint belső mentort biztosítunk.

Emellett a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fórumának tagjaként szakmai gyakorlatunk és tapasztalataink megosztásával részt vettünk az Autonómia Alapítvány által jegyzett **Sokszínű és befogadó munkahelyek romáknak és másoknak című kiadvány** elkészülésében.

Fogyatékoság-barát Munkahely



A fogyatékos emberek világnapja alkalmából tartott „Jobb velünk a világ!” gálaesten osztották ki a 2017. évi Fogyatékoság-barát Munkahely díjakat. Immáron 50 magyarországi szervezet büszkélkedhet ezzel az elismeréssel, köztük mi is. Az elismerés elnyerésével két évre jogosulttá váltunk a „Fogyatékoság-barát Munkahely” logó használatára, amelyet 2018-ban is büszkén viseltünk.

A díjat a Salva Vita Alapítvány ítélte oda, elősegítve az álláskereső, fogyatékossgal élők és a foglalkoztatásukra nyitott munkáltatók egymásra találását. Azok a munkáltatók pályázhattak, amelyek vállalták, hogy folyamatosan fejlesztik a fogyatékos emberek toborzásával, foglalkoztatásával, megtartásával kapcsolatos gyakorlatukat.

Annak érdekében, hogy biztosítsuk megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élők leendő munkatársaink esélyegyenlőségét, 2010 óta a Magyar Telekom által használt elektronikus **toborzási felületen** a fogyatékossgal élők – önkéntes bevallás alapján – feltüntethetik, ha a kiválasztási folyamatban való akadálymentes részvétel érdekében bármilyen speciális igényük van.

A 2018 januárjában végzett sokszínűségi és esélyegyenlőségi felmérésünknek a megváltozott munkaképességű munkavállalókat, illetve a telephelyeink akadálymentességét érintő válaszait használtuk fel az akadálymentes munkahelyet célzó fejlesztéseink kidolgozására.

2018 őszén 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 akadálymentes fejlesztésekhez kapcsolódó irányokat fogyatékossgal élő kollégáink segítségével, ennek alapján és a BREEAM-szabványnak megfelelően akadálymentesítjük az épületet.

A Magyar Telekom mindennapi életében is fontos szerepet kap az érzékenyítés és a bevonódás elősegítése. A külső, civil szervezetek, alapítványok bevonásával évről évre megvalósított „Próbáld már?...” érzékenyítő programsorozattal a Mozdulj, Telekom! családi és sportnapon a munkatársaink személyes

tapasztalatokat szerezhettek a mozgásszervi vagy érzékszervi fogyatékkal élők mindennapi kihívásairól.

Mindezek mellett – követve a korábbi évek hagyományait – a karácsonyi Adni jól sütiakció keretében fogyatékossgal élő emberek által készített termékek vásárlásával és pénzadományokkal segíthettek a telekomos munkatársak az Autistic Art Alapítvány által támogatott lakóotthonok pártfogoltjainak foglalkoztatásában.

Munkaerő-csökkentés és -átcsoportosítás

A Magyar Telekom a stratégiai növekedéshez kapcsolódó tevékenységek erőforrás-szükségletének biztosítása érdekében 2018. év folyamán megállapodott a Társaságnál működő munkavállalói érdekképviselletekkel a 2019. évi létszámleépítésről, valamint a bérfejlesztés mértékéről.

A Magyar Telekom közel 400, a Társaságnál foglalkoztatott elbocsátásáról állapodott meg az érdekképviselletekkel. Az érintett munkavállalók jelentős része 2018 végével, illetve 2019. március 1-jével távozik a Társaságtól. A Magyar Telekom a távozó munkatársak újraelhelyezkedését a jól működő Esély program keretén belül aktív álláskereséssel, munkaerőpiaci tréninggel és személyes tanácsadással támogatja, bízva abban, hogy ezen eszközeivel is hozzájárul ahhoz, hogy a távozó, korszerű szaktudással rendelkező, szakképzett munkavállalók mihamarabb újra el tudjanak helyezkedni.

A fenti intézkedéssel felszabaduló személyi jellegű költségtömeg jelentős része a stratégiai növekedéshez kapcsolódó tevékenységek erőforrás-bővítését biztosítja.

A Társaság munkavállalói átlagosan 5%-os bérfejlesztésben részesülnek 2019. április 1-jétől.

Munka és magánélet egyensúlya

A Magyar Telekom a munkatársai iránti elsődleges kötelezettségeként tartja számon a munkahelyi stressz, a túlterheltség és a kiégés veszélyeinek minimalizálását. Amellett, hogy munkatársaink számára biztosítjuk az egészséges életmód megteremtésének feltételeit, képzésekkel és coachinggal segítjük őket a feladataik hatékony és sikeres menedzselésének fejlesztésében.

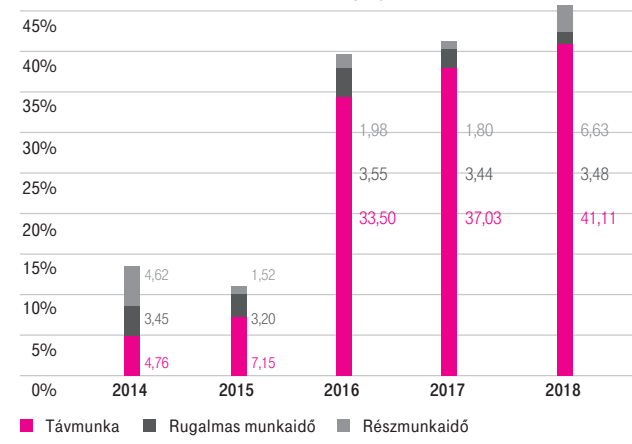
Az atipikus foglalkoztatási formák egyre szélesebb alkalmazásával a vállalat támogatja a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését, illetve lehetőséget kínál az esetleges túlórák visszaszorítására is. Részmunkaidős, rugalmas és kötetlen munkavégzés alkalmazása mellett stratégiaiilag is fontos a vállalat számára, hogy a vállalati kultúra részévé váljon a távmunka. A Magyar Telekom 2018 őszén elfoglalt új székházának shared desk elven alapuló munkaállomásai, közösségi és kreatív terei, valamint a konferenciabeszélgetéseket támogató tárgyalóterei 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.

2018-ban 143 396 távmunkás napot regisztráltunk, ezzel kollégáink közel 5 millió km utat és 25 évnyi utazási időt spóroltak meg.

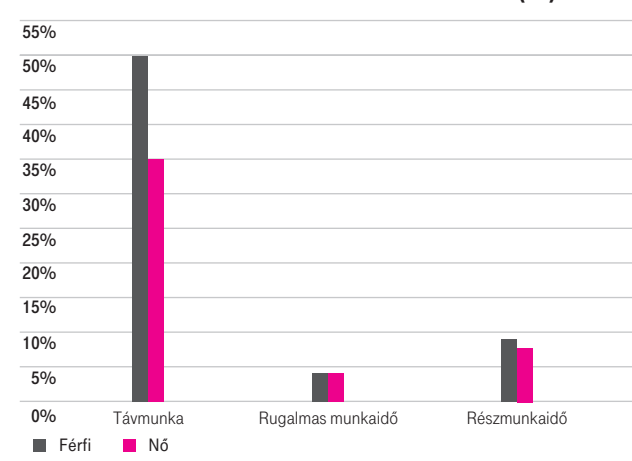
Munkavállalóink személyi és családi körülményeikre való tekintettel (pl. beteg vagy idős hozzátartozó otthoni ápolása céljából) akár tartós fizetés nélküli szabadságban is részesülhetnek. A magyarországi jogszabályoknak és a belső szabályozásunknak megfelelően véradás, illetve gyermekek utáni pótszabadságot 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 pluszszabadnap.

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

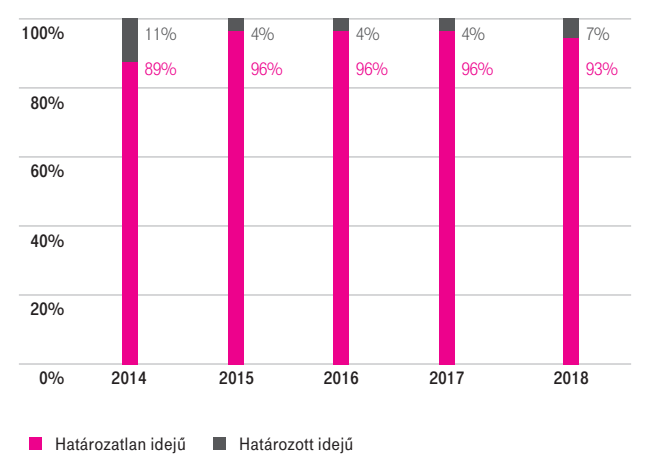
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL A MUNKAVÁLLALÓK ÖSSZLÉTSZÁMÁNAK ARÁNYÁBAN (%) ✓



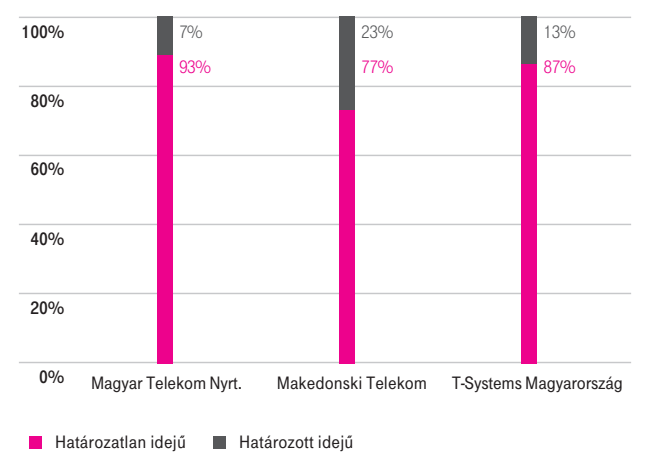
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL NEMENKÉNTI BONTÁSBAN 2018-BAN (%) ✓



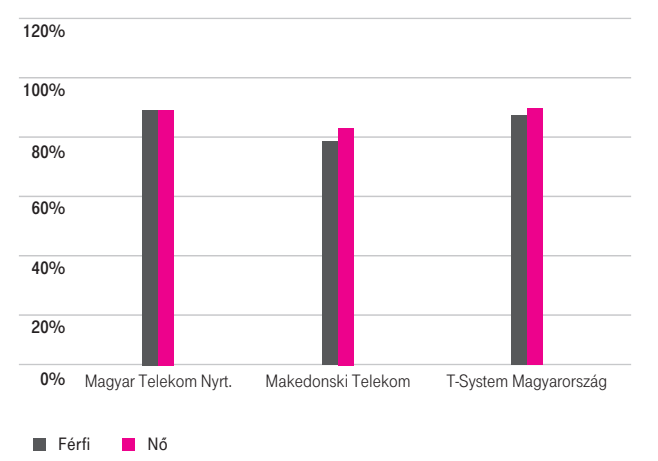
A HATÁROZOTT ÉS HATÁROZATLAN IDEJŰ MUNKAVISZONY ARÁNYA A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL ✓



A HATÁROZOTT ÉS HATÁROZATLAN IDEJŰ MUNKAVISZONY ARÁNYA A MAGYAR TELEKOM CSOPORTNÁL ✓



HATÁROZATLAN IDEJŰ SZERZŐDÉSEK ARÁNYA NEMENKÉNTI BONTÁSBAN A MAGYAR TELEKOM CSOPORTBAN ✓



2018-tól munkaviszony keretében foglalkoztatjuk a gyakornokokat, míg 2017-ben és az azt megelőző időszakban diákszövetkezeteken keresztül kerültek foglalkoztatásra. A gyakornoki szerződések tipikusan részmunkaidőre és határozott időre szólnak, így ez a változás megjelenik az atipikus foglalkoztatási formák és a szerződések típusait bemutató ábrákon.

Családbarát Magyar Telekom és T-Systems Magyarország

A gyermekgondozási távollétén (szülési szabadságon/gyeden/gyesen) levő munkatársak helyzetének javítását és a velük való kapcsolattartást 2018-ban is a Kismamaprogram keretében támogatta a cég. Az inaktív kollégák tájékoztatását dedikált e-mailes elérhetőséggel, „Családos vagyok a Telekomnál” zárt közösségi oldallal is biztosítja a vállalat. Számos nagyvállalati rendezvényen a gyermeküket otthon nevelő kollégák a családdal együtt is részt vehettek. A Mozdulj, Telekom! családi és sportnapon a távollétén lévő munkavállalókkal való kapcsolattartás fejlesztését célzó kérdőívet töltöttek ki a munkavállalók, amelynek eredményeire és javaslataira építve fejlesztjük tovább kapcsolattartási folyamatunkat. A családi napon külön programhelyszínen a családi közös feladatvállalásra érzékenyítő játékos feladatsorral várták a résztvevőket a Kismamaprogram szervezésében.

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, melyben az apukák számára leghasznosabb tudnivalókat összegezték. Az újdonsült apukák e-mailes gratuláló üzenetet is kapnak a vállalatától azt követően, hogy élnek az őket gyermekük megszületésekor megillető „apaszabi” lehetőségével.



GYERMEKVÁLLALÁS MIATTI HUZAMOS TÁVOLLÉT ÉS VISSZATÉRÉS

	FÉRFI	NŐ	ÖSSZESEN
Huzamos távollétre kerülők	1	205	206
Huzamos távollétról visszatérők	4	118	122
Huzamos távollétról visszatérők, akik a belépést követően 12 hónappal még alkalmazásban álltak	4	110	114
Huzamos távollétról visszatérők továbbfoglalkoztatási aránya	100%	93%	93%

A Magyar Telekom a T-Systems Magyarországgal közösen 2014-ben és 2015-ben is sikerrel pályázott a Három Királyfi, Három Királylány Mozgalom által alapított „Családbarát Vállalat” címre, majd 2016-os aktivitásaink eredményeként elnyertük a Családbarát Vállalat Mentorszervezet címet is. A minősítést magasabb szintre emelve – határozatlan időre – stratégiai keretmegállapodást kötött a mozgalommal a vállalatcsoport. Ennek nyomán 2018-ban a Családbarát Vállalat elismeréseket odaítélő Családbarát Gálán osztottuk meg jó gyakorlatainkat.

A családos telekomosok napközbeni gyermekelhelyezési terheinek csökkentéséhez a Dimenzió Kölcsönös Biztosító és Önségélyező Egyesület Családsegítési programja keretében kedvezményes nyári táborozási támogatást vehettek igénybe a kollégák 2018-ban.

A munka és magánélet egyensúlyának megteremtését segítik elő családos munkatársaink számára létrehozott gyerekbarát irodáink, amelyek Budapesten kívül még Debrecenben, összesen 4 telephelyen álltak rendelkezésre 2018 szeptemberéig. Ekkor a budapesti telephelyek új székházba történt összehívásával a gyermekbarát irodák is felszámolásra kerültek az elköltöztetett telephelyeken. A költözés előtt intranetoldalunkon tettük közzé a legfontosabb információkat az új székház környékén található bölcsődékről, óvodákról és magánbölcsődékről, az épületben pedig megkezdtek a munkatársi igényeknek leginkább megfelelő támogatási forma kialakítását.

Emellett a kafetériarendszerünkben választható elemként szerepel az adómentesen igénybe vehető bölcsődei-óvodai támogatás is, amely anyagilag is hozzájárul a kisgyermekes szülők terheinek csökkentéséhez.

A vállalatcsoportban nagy arányban lehetővé tett távmunka kiemelten támogatja, hogy a már aktívan dolgozó szülők és nagyszülők sikeresen egyeztethessék össze családi és munkavállalói szerepüket.

Sokféle generáció van egyidejűleg jelen a vállalatban, ebből fakadóan különböző élethelyzetekben lévő munkavállalóknak kell lehetőséget, kiteljesedést biztosítani a cégben.

Generációk a Magyar Telekomnál

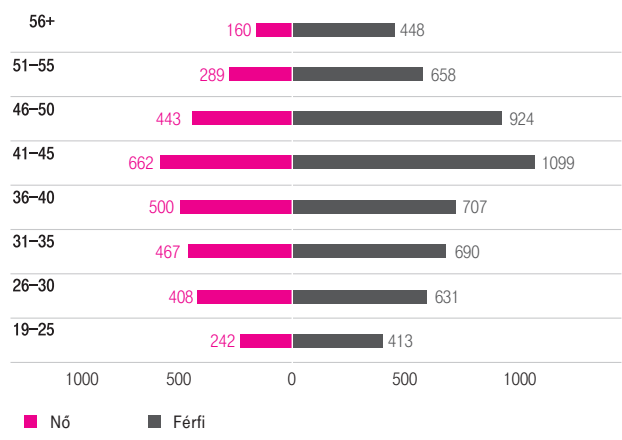
A pályakezdők számára kidolgozott Gyakornoki program számos fiatalnak kínál első munkahelyet a vállalatcsoport.

Fiatalkorú munkavállalóink 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 vonzó lehetőség az életvitel térben és időben kötetlenebb szervezéséhez.

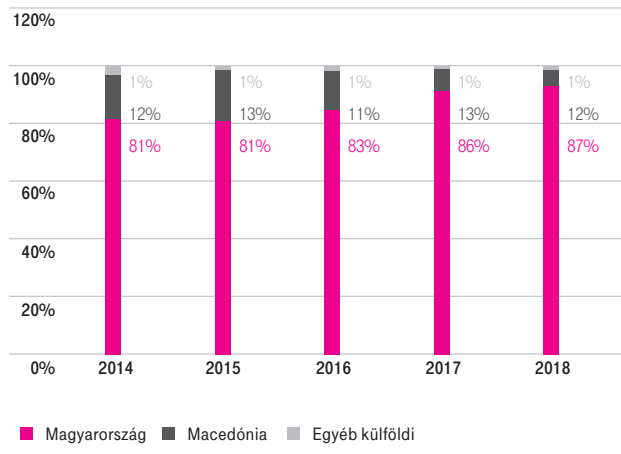
A cég korfájának legnagyobb részét jelentő, tapasztalt szakemberekből álló munkavállalói csoport a felfelé vezető karrierpályánémileg szűkülő lehetősége mellett nagyjából oldalirányban, más szakmai területen szerezhet piacképes tudást. Ezt segíti a vállalat külső és belső képzésekre fordított jelentős erőforrása, a nagy részben vállalaton belül meghirdetett állások. A Magyar Telekom számos elismeréssel – Lojalitásért díj, Életműdíj – nyilvánítja ki megbecsülését tapasztalt munkavállalói iránt.

Az 50+ korú munkavállalók – bizonyos feltételek teljesülése esetén – rendelkezési állományba is vonulhatnak. Többek között ezzel nyújt egzisztenciát és gondoskodó kapcsolódást a vállalat mindazoknak, akik ezt az átmenetet választják az aktív állományból a nyugállomány felé. A rendelkezési állományból visszahívhatja a vállalat a munkavállalót, ha a további foglalkoztatás kölcsönösen előnyös jelent.

MAGYAR TELEKOM CSOPORT KORFA, 2018. DECEMBER 31.



FOGLALKOZTATOTTAK RÉGIÓNKÉNTI MEGOSZTLÁSA



5.2 MUNKATÁRSOK BEVONÁSA

Telekom Önkéntes Nap

A Magyar Telekom és leányvállalata, a T-Systems Magyarország önkéntes napot szervezett 2018. október 13-án. Az országos megmozduláson a vállalatcsoport több mint 900 munkatársa vett részt, akiknek köszönhetően 38 helyszínen segítettünk digitálisan és hagyományos formában egyaránt.

A 2016-tól 2020-ig terjedő fenntarthatósági stratégiában a vállalatcsoport célul tűzte ki, hogy a társadalom számára nyújtott elvi hozzájárulását tovább növeli: 50 ezer önkéntes munkaórát kíván végezni 2020 végéig.

A 2018. évi Telekom Önkéntes Nap keretében országszerte 25 helyszínen került sor hagyományos önkéntes munkára. Budapesten és környékén többek között a Heim Pál és a Tűzoltó utcai Gyermekkórház udvarát szépitették meg telekomos önkéntesek. Emellett megújult és megszépült a MÁV Gyermekvasút Normafa és Széchenyi-hegy állomásának területe, valamint az Ebremény Egyesület Strázsa Kutyaotthonának 18 kenneleje. Több természetvédelmi területen folyt párhuzamosan



az őshonos növényeket kiszorító, invazív fajok irtása, valamint az önkéntesek az Autistic Art Alapítvány által támogatott három autista lakóotthonba (Kozármisleny, Szakáld, Miskolc) is ellátogatottak, hogy segítsenek az otthonok körüli teendőknél.

2018-ban első alkalommal nyílt lehetőség a Telekom Önkéntes Nap keretében digitális oktatásokat tartani általános iskolákban. A kollégák közreműködésével országos szinten 13 iskolában mintegy 2000 felső tagozatos diák számára tartottunk digitális oktatást.



Adni jó! sütiakció

Az önkéntesek világnapjához kapcsolódó Adni jó! sütiakció során 2018. december 5-én a vállalat munkatársai és a Fenntarthatósági Média Klub tagjai házi készítésű finomságaikat kínálták a vállalat irodaházaiban. A felajánlott önkéntes adományokkal az Autistic Art – Mosoly Otthon Alapítványt és így az autista fiatalokat és az önkifejezésük könnyítését szolgáló művészetterápiát támogatták. Országszerte 9 helyszínen 1,2 millió forintot gyűjtöttek a munkatársak az alapítvány számára.



Téli Önkéntes Program

2018. december 5. és 21. között ismét megrendeztük a hagyományos Téli Önkéntes Programot, amelynek során az adventi időszakban a háttérben dolgozó munkatársaknak lehetőségük nyílt önkéntes munkában támogatni a Telekom-üzletekben, call centerekben, valamint a hálózati szolgáltatás területén dolgozó kollégákat. 76 telekomos önkéntes nyerhetett bepillantást az ügyfélközpontú folyamatokba, és közel 608 órában végeztek önkéntes munkát a megjelölt időszakban.

2018-ban 2 regisztrált karitatív csapatépítést szerveztek kollégák, valamint 356 kolléga adott vért legalább egyszer a 29 szervezett véradás alkalmával Budapesten vagy vidéki helyszíneken. A T-Systems Magyarország a munkahelyi véradáson megjelent legtöbb véradó száma alapján 2018-ban az Országos Vérellátó Szolgálat összesítésében kiemelkedő helyet foglalt el. 2018-ban 1059 telekomos önkéntes összesen 11 988 munkaórában önkénteskedett. A programokkal 42 millió forint elvi önkéntes hozzájárulást nyújtottunk a társadalomnak.

Munkatársi véleményfelmérés a fenntarthatóságról

2018-ban nyolcadik alkalommal válaszolhattak a munkatársak a vállalati fenntarthatósággal kapcsolatos kérdésekre. A minden év novemberében kitölthető felmérésben 2018-ban a résztvevők 95%-a jelölte meg a vállalatot a fenntarthatóságban vezető nagyvállalként. A fenntarthatóság fogalmának ismerete munkatársi körben 80% volt.

TeleBike

Az időjárásához igazítva 2018-ban március 30-tól október 30-ig vehették igénybe a munkatársak a TeleBike-rendszert, tavasszal meghosszabbított napi üzemidővel, 7:30 és 18:30 között tudták használni a kerékpárokat. 2018-ban 2147 alkalommal bringáztak a kollégák a telekomos irodaházak között, 3220 kilométert tekertek le, így körülbelül 0,6 tonna szén-dioxidtól mentesítették a légkört.



Átadtuk a hello holnap! pontgyűjtés díjait

A munkatársak minden évben a fenntarthatósághoz kapcsolódó aktivitásokon vehetnek részt, és ezekért hello holnap! pontokat kapnak. Az indulás óta közel 11 000 jelenlegi és volt kolléga részvételével összesen 29 351 munkatársi hello holnap! pont került kiosztásra. A 2017. április 1. és 2018. március 31. közötti pontgyűjtési időszak alatt összesen 10 486 pont talált gazdára a munkatársak körében. A díjazottaknak április 24-én az Ügyvezető Bizottság személyesen gratulált, és átadta a Feldobox ajándékkártyákat. Ezen a díjátadón a 2017/2018-as pontgyűjtés legjobbjai mellett díjazták azt a kollégát is, aki az elmúlt 5 év pontgyűjtési időszaka során a legtöbb pontot gyűjtötte.



Föld órája

A Magyar Telekom 2008 óta minden évben részt vesz a WWF A Föld órája elnevezésű kezdeményezésében. 2018. március 24-én 20:30–21:30 között a Telekom-üzletekben és a Magyar Telekom ingatlanjaiban kapcsolódtak le a munkatársak a fényforrásokat.

Mozgó Piac

2014 decemberében járt először a vállalat székházában a Mozgó Piac, ahol termelői árukat vásárolhattak a munkatársak. A kezdeményezés pozitív visszajelzést kapott, így a Telekom rendszeresítette a programot. 2018-ban a kollégák a Krisztina körúti, a Szerémi úti telephelyeken, valamint a T-Systems székházában, novembertől pedig a Magyar Telekom Könyves Kálmán krt.-i új székházában vásárolhattak a termelői piac portékáiból.

Mozdulj, Telekom!

2018-ban a korábbi évek hagyományait követve ismét megrendeztük a vállalati családi és sportnapot Mozdulj, Telekom! Élménynap néven. Egy nap tele sporttal, tele élménnyel, munkatársaknak és családtagoknak. Június 19-én 2200 kolléga és családtagjaik részvételével került megrendezésre a 2018-as Mozdulj, Telekom! Élménynap, amelynek során sportversenyeken vehettek részt a kollégák, különleges sportokat, új mozgásformákat is kipróbálhattak, valamint egészségügyi szűréseken is részt vehettek.

