



FENNTARTHATÓSÁGI JELENTÉS 2019



EGYÜTT. VELED



4.

SOKSZÍNŰSÉG ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉG

5 NEMEK KÖZÖTTI
EGYENLŐSÉG8 TISZTESSEGES
MUNKA ÉS GAZDASÁGI
NÖVEKEDÉS10 EGYENLŐTLENSÉGEK
CSÖKKENTÉSE

EMBERI JOGOK, ESÉLYEGYENLŐSÉG

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. A kódex 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 és a Magyar Telekom mindenki számára átlátható és nyomon követhető vállalat legyen. 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 az emberi jogok védelmét, a sokszínűséget és az inkluzív 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. Elismerjük munkatársainknak, piacainknak, beszállítóinknak, részvényeseinknek, valamint annak a társadalomnak a sokszínűségét, amelyben élünk, és üzleti környezetünk iránt proaktív megközelítésmódot tanúsítva ösztönözzük ezt a sokszínűséget.

Szállítói megfelelés

A Magyar Telekom Csoport az emberi jogok tiszteletben tartása iránti elkötelezettséget üzleti partnereitől is elvárja. A Telekom és a T-Systems 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, 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 dolgozói 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 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 negyedik alkalommal fogadott el esélyegyenlőségi tervet a munkavállalói képviselő-testületekkel együttműködésben. A hatályos, csoportszintű **Esélyegyenlőségi terv** ötéves időszakra vonatkozik (2016–2020).

Az Európai Unió Sokszínűségi Chartája

2016-ban Magyarország is csatlakozott az **Európai Unió Sokszínűségi Chartájához**, ennek során az 50 aláíró vállalat között a Magyar Telekom is deklarálta elkötelezettségét a sokszínűség mint alapérték mellett. Ezt követően minden évben, így 2019-ben is az aláírók egyike volt.

Alkalmazott átvilágítási eljárások

A Magyar Telekom Csoport Működési Kódexe a vállalati megfelelési 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 mindenre 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 regisztráláskor.

A Magyar Telekom megfelelési struktúrát dolgozott ki, amelynek célja, hogy biztosítsa a jogi és etikai kérdésekkel kapcsolatos elszámoltathatóságot a Magyar Telekom Csoport összes tagvállalatánál. A megfelelési struktúra a csoport megfelelési vezetőből és a különféle funkcionális területek megfelelési képviselőiből áll, akik a Csoport Megfelelési Bizottság tagjaiként működnek közre. A Vállalati Megfelelési Program célja annak biztosítása, hogy hatékony lépéseket tegyünk az etikussá válás érdekében, valamint a törvényekben, 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 – 2019 során az egyenlő bánásmód foglalkoztatás körében történő megsértése miatt nem kezdeményezett eljárást a Magyar Telekom Nyrt.-vel szemben.

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

2018-ban az Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexben foglaltaknak való megfelelés céljával, és az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 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 októbertől a Magyar Telekom kötelező munkavédelmi képzései között szerepel, így annak elvégzése 2019-ben is minden munkavállaló számára kötelező volt.

A Deutsche Telekom Csoport meghatározott időszakonként belső audit folyamaton keresztül ellenőrzi tagvállalatainak megfelelését a munkatársi kapcsolatokról szóló közös 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 kérdéseket, 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 meg-

különböztetni egymástól a helyest és a helytelen. Ezért a vállalati megfelelési terület által kezelt biztonságos belső csatornák állnak a munkatársak rendelkezésére. A vállalat munkatársai vizsgálódásokkal 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 törvénybe vagy a Működési Kódexbe ütköző cselekmény történt. 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

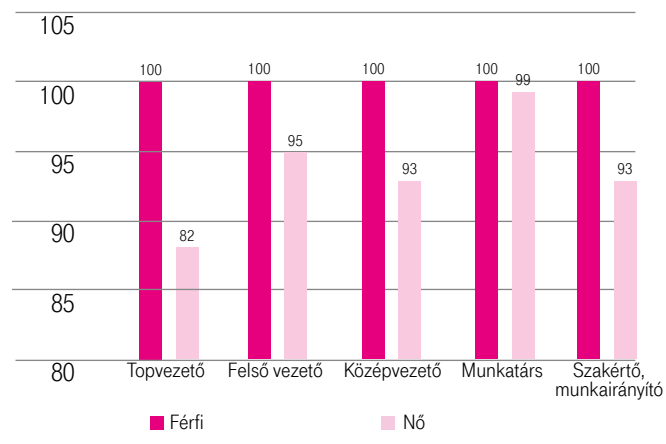
2016–2020 közötti Fenntarthatósági stratégiánk 2018-ban a Sokszínűség és Esélyegyenlőség témakörével bővült, melynek prioritásait, céljait és eredménymérőit munkatársaink visszajelzései alapján határoztuk meg. Felmérésünket legalább kétévenként megismételjük és eredményeinek megfelelően priorizáljuk feladatainkat. 2019-ben egyik legfontosabb feladatunk a kultúrafejlesztés volt, melynek keretében a magyarországi vállalatok között elsőként hoztunk létre egy, a tudattalan előítéletek (unconscious bias) tudatosítását támogató e-learning tananyagot, amelyet a vállalat munkatársainak 92%-a végzett el 2019. október végéig. A tananyagot ezt követően mindenki számára **szabadon elérhetővé**, felhasználhatóvá tettük a vállalatunkon kívül is.

Emellett megújítottuk a gyermekvállalás miatti huzamos távolléttel és onnan való visszatéréssel kapcsolatos folyamatunkat, és kiterjesztettük gondoskodási és családbarát megoldásainkat is. Sokszínűségi és esélyegyenlőségi folyamataink külső és belső láthatóvá tétele ugyancsak mérföldkő volt 2019-ben. Munkavállalóink eligazodását részletes tematikus intranetoldalakkal támogatjuk. Sokszínűségi prioritásaink 2019 őszétől publikus oldalainkon is **elérhetőek**.

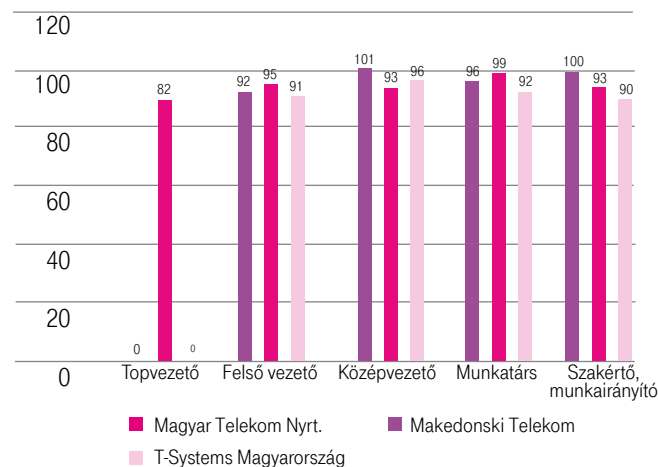
Munkavállalói elvárások és esélyegyenlőség

Humánstratégiánk pillérei az adaptív vállalati struktúra és kultúra megteremtésére, az átalakuló munkaerő-állomány hatékony támogatására, illetve egy sokszínű és vonzó munkahely megteremtésére építenek. 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.

ALAPFIZETÉSEK EGYMÁSHOZ VISZONYÍTOTT ARÁNYA BEOSZTÁSI KATEGÓRIÁK ÉS NEMEK SZERINT (%), MAGYAR TELEKOM NYRT., 2019 ✓



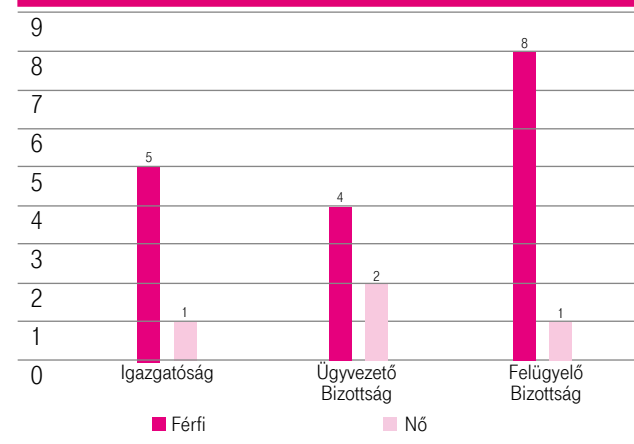
A NŐI ALAPFIZETÉSEK ARÁNYA A FÉRFI-ALAPFIZETÉSEKHEZ (100%) KÉPEST, BEOSZTÁSI KATEGÓRIÁK SZERINT, MAGYAR TELEKOM CSOPORT, 2019 ✓



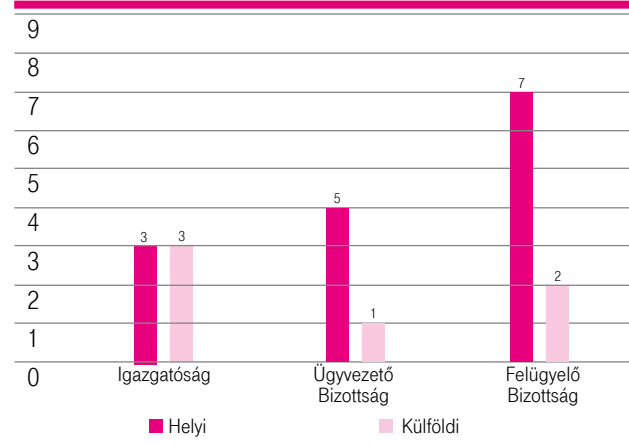
Ezt a célt szolgálja a Hay-módszer szerint kialakított sávos bérezési rendszerünk. Javadalmazási rendszerünk transzparens, ezért alapbér-tarifatáblánk és a vonatkozó szabályozások minden munkavállalónk számára elérhetőek. Kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy a hasonló típusú feladatokat ellátó kollégák között ne alakuljon ki indokolatlan kereseti különbség, és az eltérő jellegű munkát végzők közötti jövedelemarányok valóban a tényleges munkavégzés eltérésein alapuljanak.

Nők arányának növelése vezető pozícióban

A MAGYAR TELEKOM CSOPORT VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA 2019-BEN ✓



A MAGYAR TELEKOM CSOPORT VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK SZÁRMAZÁSI HELY SZERINTI MEGOSZLÁSA 2019-BEN ✓



Vállalatunk a sokszínűség alapértéke mellett elkötelezett munkáltatóként kiemelten fontosnak tartja a nők vezetésben betöltött létszamarányának növelését. A **Deutsche Telekom Csoport** tagjaként 2010-ben azt a célt tűztük ki magunk elé, hogy 2020-ig 30%-ra növeljük a nők arányát a vezetői pozíciókban. Ez a törekvés – az anyavállalat által meghatározott célkitűzés teljesítése mellett – a vezetés sokszínűségében rejlő és egyre több tanulmány által igazolt üzleti előny kihasználását is célozza.

2019-ben a női felső vezetői létszám növekedése miatt az Ügyvezető Bizottságban 40% lett a női tagok aránya. A Magyar Telekom Nyrt. felső vezetésében a nők aránya 28%-ra növekedett, a teljes vezetői rétegbeli részvételük pedig 2019 végén 26% volt. Ezt a belső jelölési folyamataink esélyegyenlőségre épülő átalakításával érjük el. A felső vezetői szintű utánpótlás-tervezésnél 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 stratégiánkkal 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 tartása, egészséges és biztonságos munkakörnyezet
4. Partneri kapcsolat, együttműködés
5. Társadalmi szolidaritás

A MAGYAR TELEKOM CSOPORT VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK ÉLETKOR SZERINTI MEGOSZLÁSA 2019-BEN ✓



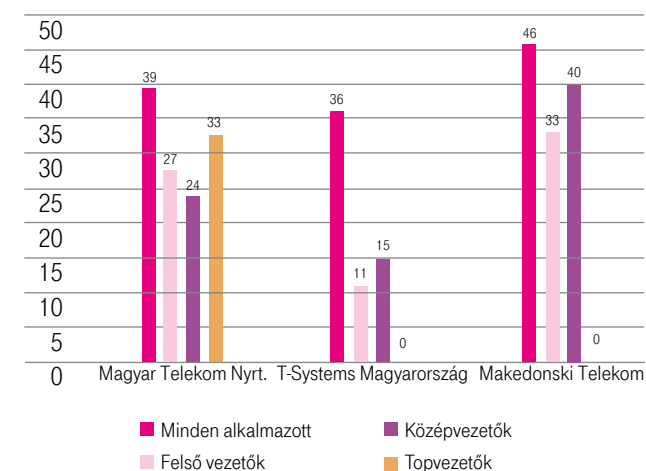
Az Esélyegyenlőségi terv megvalósítása során különösen az alábbi munkavállalói célcsoportok helyzetének javítására terveznek intézkedéseket a munkáltatók:

- 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

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

NŐK ARÁNYA TAGVÁLLALATONKÉNT 2019-BEN (%) ✓



A Magyar Telekom 2019-ben is csatlakozott a Lányok napja nemzetközi kezdeményezéshez. A Magyar Telekom és a T-Systems közös székházában 95, az ország különböző középiskolaiból érkezett diáklánynak kínáltunk a vállalatot bemutató programokat, ahol nemcsak egy nagyvállalat működésébe kaphattak betekintést, de megismerhették olyan kolléganőink karriertörténetét, akik a STEM területén érték el sikereket a Magyar Telekom Csoportban. A program sikerességét igazolja, hogy a résztvevők 85%-a értékelte ötösrre a programot egy ötfokozatú skálán, és 75%-uk jelentkezne műszaki/informatikai felsőoktatásba.

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.

2019-ben a Telekom együttműködött a Budapesti Corvinus Egyetem tudatos női karriertervezésre fókuszáló diákszervezetével, az FMN-nel is. Az együttműködés keretében a lányok először egy karriertréningen vehettek részt, ahol többek között kipróbálhatták a Telekom által is használt innovatív videóinterjú-szoftvert, ezzel felkészülve egy olyan egyre gyakoribbá váló, éles helyzetre, ahol az állásinterjú megelőzően egy online kiválasztási körön is részt kell venniük. Az együttműködés részeként a Telekom előadót biztosított az FMN számára „Sikeres élettörténetek” elnevezésű előadás-sorozatukhoz, melynek keretében a diákok sikeres női karriereket, példaképeket ismerhetnek meg közelebbről.

A Magyar Telekom széles körben – vállalatban belüli és kívüli közösségi csatornáin – is népszerűsítette a Deutsche Telekom által is támogatott Women Stem Award 2019-et. A pályázat elsődleges célja a különböző STEM-területek népszerűsítése a nők körében, ilyen területre készülő érdeklődők ösztönzése. A versenyre olyan nők adhathák be jelentkezésüket, akik szakdolgozatukat egy-egy STEM-témakörben (Cloud, IoT, AI) angol nyelven írták. A kampány arca egy IT-területen dolgozó telekomos gyakornok volt.

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.

Mentorvállalatként részt veszünk az Integrom és a HRom munkaerőpiaci integrációs programokban. A programokban részt vevő fiatalokat pályázási tanácsadással, próbainterjúkkal, illetve önéletrajzírást érintő tanácsadással segítjük. Toborzási gyakorlatunkat ugyancsak integrációs elveinkhez igazítottuk. Ennek megfelelően lehetőséget biztosítunk a programokban részt vevő fiataloknak, hogy állaspályázatuk belső nyomon követését kérjék. A folyamatok során felvett munkatársaknak ugyancsak igény szerint belső mentort biztosítunk.

A Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fórumának (MEF) tagjaként részt vettünk a MEF és a Háttér Társaság LMBTQI nyitott és befogadó munkahely munkacsoportjának munkájában.

Fogyatékosság-barát Munkahely

A fogyatékos emberek világnapja alkalmából tartott „Jobb velünk a világ!” gálaesten osztották ki a 2017. évi Fogyatékosság-barát Munkahely díjakat. Immáron 50 magyarországi szervezet büszkélkedhet ezzel az elismeréssel, köztük mi is. Az elismerés elnyerésével két évre jogosulttá váltunk a „Fogyatékosság-barát Munkahely” logó használatára. Az elismerés pályázatát 2019-ben nem írták ki, így az odaítélő testület döntése értelmében a 2017-ben elnyert elismerést a vállalatok 2019-ben is használhatták, új pályázatot pedig 2020-ban adhatnak be.



A díjat a Salva Vita Alapítvány ítélte oda, elősegítve az álláskereső fogyatékos emberek 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 fogyatékossággal élő leendő munkatársaink esélyegyenlőségét, 2010 óta a Magyar Telekom által használt elektronikus **toborzási felületen** a fogyatékossággal élők – önkéntes bevallás alapján – feltüntethetik, ha a kiválasztási folyamatban való akadálymentes részvétel érdekében bármilyen speciális igényük van. Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossággal élő munkatársaink beilleszkedését, a mindennapi közös munka gördülékenységét mozgássérült, látássérült, hallássérült és értelmi fogyatékossággal élő modul tartalmazó, viselkedési alapelveket összefoglaló tananyaggal és igény szerinti workshopokkal segítjük.

A 2018 januárjában végzett sokszínűségi és esélyegyenlőségi felmérésünk 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 fogyatékossággal élő kollégáink segítségével. A székház 2019 júliusában megszerezte a végleges BREEAM Excellent minősítést az új építésű ingatlanok kategóriájában, ezzel Magyarország legna-

gyobb irodaháza, egyben az ország egyik legmagasabb BREEAM minősítéssel rendelkező épülete lett.

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 munkatársaink személyes tapasztalatokat szerezhettek a mozgásszervi vagy érzékszervi fogyatékkal élők mindennapi kihívásairól.

Mindezek mellett – követve a korábbi évek hagyományait – a karácsonyi Adni jó! sütiakció keretében fogyatékossággal élő emberek által készített termékek vásárlásával és pénzadományokkal segíthettek a telekomos munkatársak a civil szervezetek autizmussal született pártfogoltjainak foglalkoztatásában.

Legyél Te is Informatikus! – akadálymentesen

2019-ben közel 1300 diák látogatott el a Telekom és a T-Systems közös székházába összesen 20 településről és 42 középiskolából, akik között 35 autista és mozgássérült diák is volt.

A Legyél Te is Informatikus! pályaorientációs program célja a műszaki és IT-területek bemutatása, népszerűsítése a pályaválasztás előtt álló fiatalok körében. Megismerkedhetnek különböző informatikai munkakörökkel, és betekintést kaphatnak a nagyvállalati munkavégzés mindennapjaiba is.

A diákok visszajelzése alapján a székháztúra volt a legizgalmasabb programelem, valamint a pályaorientációs beszélgetés és az IT-s kollégákkal való találkozás, akik személyes karrierútjuk bemutatásával színesítették az előadást. A diákok a Közterem jóvoltából készségfejlesztő tréningen is részt vettek, ahol olyan tulajdonságok kerültek a középpontba, mint az agilitás vagy adaptivitás fejlesztése. Emellett megismerkedhettek a Kitchen Budapesttel, a T-Systems innovációs laborjával is.

A diákok közel 70%-a értékelte ötösrre a program hasznosságát egy ötfokozatú skálán, és a Legyél Te is Informatikus! hatására mintegy 76%-uk jelentkezne műszaki/informatikai felsőoktatásba is.

Munkaerő-csökkentés és -átcsoportosítás

A Magyar Telekom a stratégiai növekedéshez kapcsolódó tevékenységek erőforrás-szükségletének biztosítása érdekében 2019 folyamán megállapodott a Társaságnál működő érdekképviselőkkel a 2020. évi létszámleépítésről, valamint a bérfejlesztés mértékéről.

A Társaság közel 450 anyavállalati munkavállaló elbocsátásáról állapodott meg az érdekképviselőkkel. Az érintett munkavállalók jelentős része 2020. március 1-jével távozik a Társaságtól. A Magyar Telekom a távozó munkatársak elhelyezkedését 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 várhatóan 2020. július 1-jétől.

Munka és magánélet egyensúlya

A Magyar Telekom munkatársai iránti elsődleges kötelezettségként 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 (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, részmunkaidős foglalkoztatás időkeretét a munkaszerződés rögzíti, a munkavállalók belső időgazdálkodási felületen menedzselhetik munkaidejüket. Emellett stratégiaileg 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

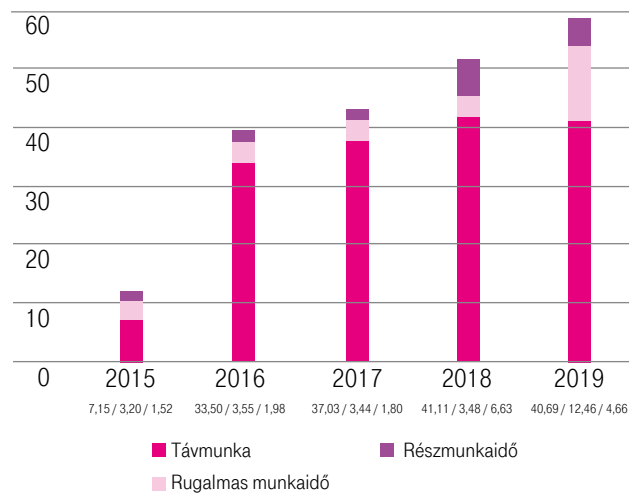
elkerülésére. A műszakbeosztásban dolgozó kollégáknak távmunka nem áll rendelkezésükre, de beosztásaikat igény szerint magánéleti kötelezettségeik figyelembevételével alakítják ki.

2019-ben 169 161 távmunkás napot regisztráltunk, ezzel kollégáink közel 5 millió km utat és 25 évnyi utazási időt spóroltak meg.

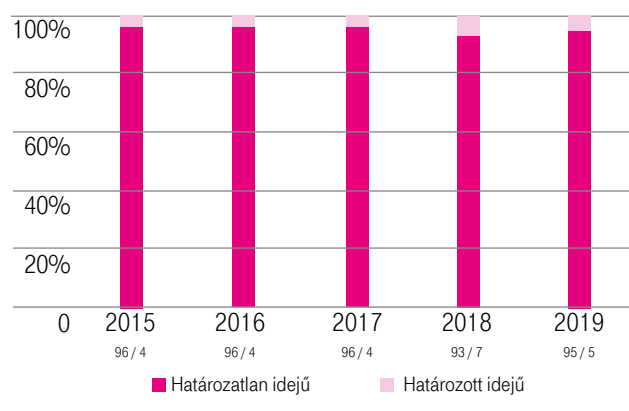
Munkavállalóink személyi és családi körülményeire való tekintettel (pl. beteg vagy idős hozzátartozó otthoni ápolása céljából), a Munka törvénykönyve által szabályozott módon akár tartós fizetés nélküli szabadságban is részesülhetnek. A szabadságot indokló tényeket igazolni kell a munkáltató felé, időtartama legfeljebb 2 év lehet. A magyarországi jogszabályoknak megfelelően véradás, illetve gyermekek után többszabadságot 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 pluszszabadsnap.

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

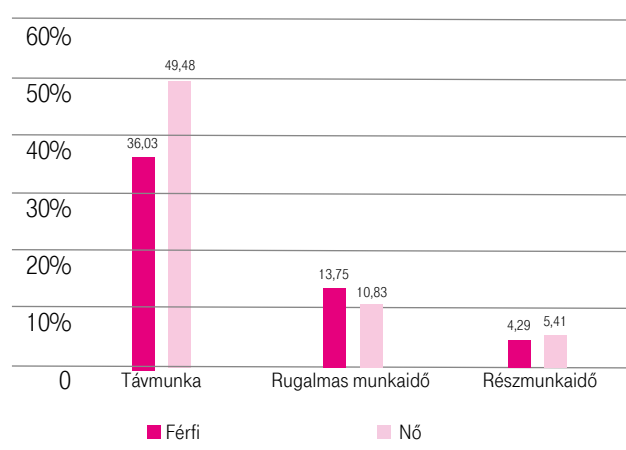
ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL A DOLGOZÓK ÖSSZLÉTSZÁMÁNAK ARÁNYÁBAN (%) ✓



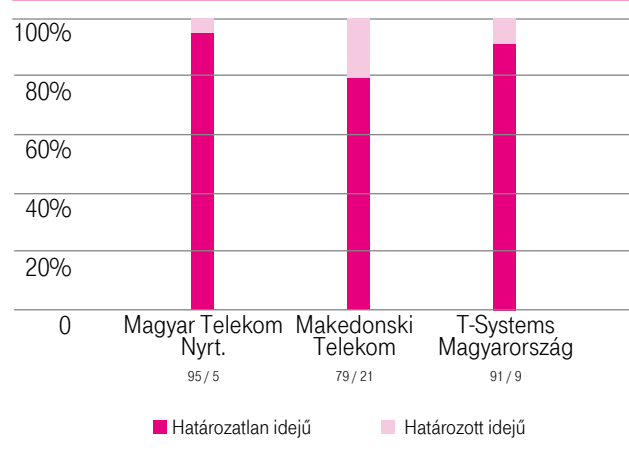
A HATÁROZOTT ÉS HATÁROZATLAN IDEJŰ MUNKAVISZONY ARÁNYA A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL (%) ✓



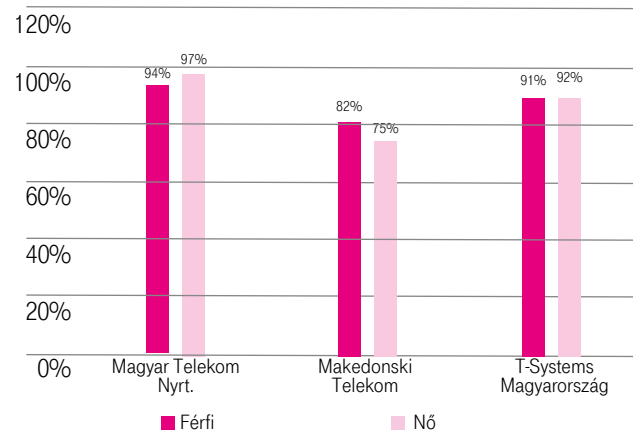
ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL NEMENKÉNTI BONTÁSBAN 2019-BEN (%) ✓



A HATÁROZOTT ÉS HATÁROZATLAN IDEJŰ MUNKAVISZONY ARÁNYA A MAGYAR TELEKOM CSOPORTNÁL 2019-BEN (%) ✓



HATÁROZATLAN IDEJŰ SZERZŐDÉSEK ARÁNYA NEMENKÉNTI BONTÁSBAN A MAGYAR TELEKOM CSOPORTNÁL 2019-BEN ✓



Családbarát Magyar Telekom és T-Systems Magyarország

A Telekom sokszínűségi koncepciójának egyik kulcseleme 2019-ben és 2020-ban a gyermekgondozási távollét (szülési szabadságon/gyeden/gyesen) levő munkatársak helyzetének javítása, a kapcsolattartás és a munkaerőpiaci reintegráció támogatása. 2019 második felében megújítottuk a huzamos távollétre kerülés folyamatát, melynek során a tudatos tervezés mellett a távollét alatti kapcsolattartás formái újultak meg. A távollétre való felkészülést belső folyamat segíti, amely a munkavállalót és a vezetőt is támogatja a távollét előtti feladatok gördülékeny tervezésében. Új elemként vezettük be, hogy a munkavállaló távolléte teljes ideje alatt továbbra is elérje a vállalati intranetfelületet, így amellet, hogy naprakész marad a vállalati híreket illetően, továbbra is teljeskörűen hozzá tud férni az őt érintő HR-információkhoz, kérdéseire akár az élő munkavállalói HR chat funkción keresztül is választ kaphat. Másik újításunk, hogy a munkavállaló távolléte teljes időtartama alatt hozzáférhet a vállalat mindenkor ingyenes képzési portfóliójához, melynek elemeit akár mobilapplikáción keresztül, akár desktop környezetben használhatja.

2018-tól alkalmazotti státuszban foglalkoztatjuk a gyakornokokat. A gyakornoki szerződések részmunkaidőre és határozott időre szólnak, így ez a változás megjelenik az atipikus foglalkoztatási formák és a szerződések típusait bemutató ábrákon.



Gyermekvállalás miatti távollétról visszatérni kívánó munkavállalóink munkaerőpiaci integrációját a jogszabályi kötelezettségeinken túl is támogatjuk, külön a számukra létrehozott és működtetett toborzó csatornánk segítségével.

Ezek mellett továbbra is tartjuk a kapcsolatot a hagyományos levelezési csatornákon, a „Családos vagyok a Telekomnál” zárt Facebook-csoportban, illetve személyesen is a Magyar Telekom családi és sporteseményein, ahol a munkavállalóink családostól is részt vehetnek.



Gyermekvállalás miatti huzamos távollét és visszatérés ✓

	Férfi	Nő	Összesen
Huzamos távollétre kerülők	2	201	203
Huzamos távollétról visszatérők	2	96	98
Huzamos távollétról visszatérők, akik a belépést követően 12 hónappal még alkalmazásban álltak	1	52	53
Huzamos távollétról visszatérők továbbfoglalkoztatási aránya	50%	54%	54%

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 össze-

gezték. Az újdonsült apukák e-mailes gratuláló üzenetet is kapnak a vállalattól azt követően, hogy élnek az őket gyermekük megszületésekor megillető „apaszabi” lehetőségével.

A Magyar Telekom a T-Systemsszel közösen 2014-ben és 2015-ben is sikerrel pályázott a Három Királyfi, Három Királynő Moz-

galom 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 2019-ben a „Családbarát Vállalat” elismeréseket odaítélő Családbarát Gálán osztottuk meg jó gyakorlatainkat. 2019-ben a Magyar Telekom elnyerte az – ebben az évben bronz fokozattal elindult – auditált „Családbarát Hely” minősítést.

A családos telekomosok napközbeni gyermekelhelyezési terheinek csökkentéséhez a Dimenzió Kölcsönös Biztosító és Önszegélyező Egyesület Családsegítési programja keretében kedvezményes nyári táborozási támogatást vehettek igénybe a kollégák 2019-ben. Emellett a káféteria-rendszerben választható elemként szerepel az adómentesen igénybe vehető bölcsődei-óvodai támogatás is, amely anyagilag is hozzájárul a kisgyermekes szülők terheinek csökkentéséhez.

A munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését segítik elő a 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 összevonásával a gyermekbarát irodák is megszűntek az elköltöztetett telephelyeken. A költözés előtt intranetoldalunkon tettük közzé a legfontosabb információkat az új székház környékén található bölcsődékről, óvodákról és magánbölcsődékről. 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, a gyermekeink, unokáink pedig egy rajzverseny keretében mondhatták el, milyen berendezést, játékokat szeretnének. A rajzverseny eredményhirdetését a tavaszi szünet első napján a #mutiholdolgozol nap keretében tartottuk meg, amikor összesen 150 gyermekünk tarthatott velünk egy munkanapunkon.

A vállalatcsoportban nagy arányban lehetővé tett 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.

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

Generációk a Magyar Telekomnál

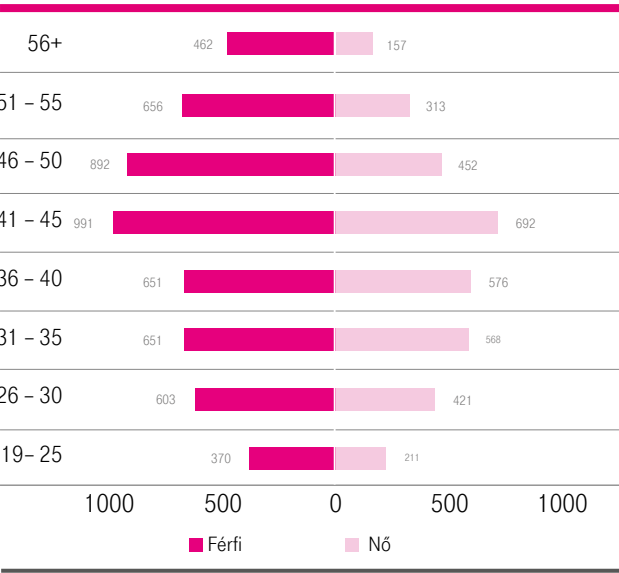
A pályakezdők számára kidolgozott Gyakornoki program következő lépcsőjében számos fiatalnak kínál első munkahelyet a vállalatcsoport.

Fiatal 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 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 nagyobb részét oldalirányban, más szakmai területen szerezhethet 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, Életmű-díj – 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 előnyt jelent.

A MAGYAR TELEKOM CSOPORT KORFÁJA, 2019. DECEMBER 31. ✓



A FOGLALKOZTATOTTAK RÉGIÓNKÉNTI MEGOSZLÁSA (%) ✓

