



**FENNTARTHATÓSÁGI
JELENTÉS**

2016



EGYÜTT. VELED



5.

MUNKATÁRSAINK

5.1	Emberi jogok, esélyegyenlőség	43
5.2	Munkatársak bevonása	46

5

GENDER EQUALITY



5.1 EMBERI JOGOK, ESÉLYEGYENLŐSÉG

A Magyar Telekom Csoport Szociális Chartája, valamint a mindenkor hatályos Esélyegyenlőségi terve rögzíti a vállalatcsoport általános emberi jogi alapelveit:

Szociális Charta

Esélyegyenlőségi terv

A Magyar Telekom Csoportnál kiemelt cél a munkahelyi diszkriminációmentesség és az esélyegyenlőség biztosítása. A Társaság 2008 óta – a versenyszféra szereplői körében az elsők között – a Társaságnál működő munkavállalói érdekképviseletekkel közösen Esélyegyenlőségi tervet fogad el, mely ezt megelőzően kettő, illetve három évre szólt. A hatályos Esélyegyenlőségi terv öt éves időszakra vonatkozik, és kiterjed mind a Magyar Telekom Nyrt.-re, mind a T-Systems Zrt.-re.

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.



A Magyar Telekom Csoport által biztosított – a Megfelelési terület által működtetett – „Mondd el! – etikai vonal”-on a munkáltatónál tapasztalt diszkrimináció vagy az emberi jogok megsértése miatt is lehet bejelentést tenni, amit a Csoport megfelelési terület vizsgál. Amennyiben a vizsgálat esetében a bejelentés megalapozottnak minősül, a menedzsment meghozza a szükséges intézkedéseket a konkrét helyzet megoldására és a későbbi hasonló situációk megelőzésére.

Az e téren illetékes Egyenlő Bánásmód Hatóság – mint olyan hatóság, ahol a munkavállalók közvetlen bejelentést is tehetnek – 2016 során az egyenlő bánásmód foglalkoztatás körében történő megsértése miatt nem kezdeményezett eljárást a Magyar Telekom Nyrt.-vel szemben, egy korábbi, 2015-ben kezdemé-

nyezett munkavállalói bejelentést pedig a kivizsgálást követően elutasított.

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

A roma származású munkavállalók munkaerőpiaci esélyegyenlőségének javítása érdekében továbbra is támogatjuk a Hungarian Business Leaders Forum (HBLF) Romaster tehetség-gondozó programját és az iskolázott roma álláskeresőket nagyvállalati pozíciókhoz segítő Integrom programot.

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.

2016-ban is folytatódott a Magyar Telekom munkatársai számára évek óta rendezett, személyes tapasztalatokon alapuló érzékenyítő programsorozat, a „Próbáldt már...”. A gyakran külső civil szervezetek, alapítványok bevonásával megvalósított események célja az érzékenyítés, a sérült emberek befogadását elősegítő attitűdváltozás támogatása. A HBLF Sokszínűségi HR-es munkacsoport tagjaként a Magyar Telekom is részt vállalt a HBLF által támogatott kerekesszékes kosárlabda-bajnokságban. Támogatóként két csapattal is jelen voltunk a sporteseményen, ahol a hagyományokhoz híven járnai képes kollégák mérkőztek meg egymással kerekesszékes csapatkapitányok irányítása mellett.

A Magyar Telekom által 2016-ban is megtartott egészségtek keretében a telephelyeken irodai masszázst szerveztünk, a feladattal megbízott masszőrök legalább fele látássérült volt. Ezáltal munkalehetőséget teremtettünk a látássérült masszőrök számára, másrészt érzékenyítettük a kollégákat a megváltozott munkaképességűek irányába.

Mindezek mellett – követve a korábbi évek hagyományait – több alkalommal került sor nagy sikerrel tematikus vásárookra (adventi segítő vásárok, Adni jó! sütiakció) a vállalat nagyobb telephelyein. Ezekon fogyatékossgal élő emberek által készített termékek vásárlásával és pénzadományokkal segíthettek a telekomos munkatársak a civil szervezetek autizmussal született pártfogoltjainak foglalkoztatásában.

A Magyar Telekom Csoport elutasítja a diszkrimináció minden formáját a munkahelyen, és kifejezetten támogatja az esélyegyenlőség és a sokszínűség érvényesülését a munkatársak körében, megfelelően tekintetbe véve a kulturális és jogi sajátosságokat. (Szociális Charta, 5. pont)

Fogyatékossg-barát Munkahely

A fogyatékos emberek világnapja alkalmából tartott „Jobb velünk a világ!” gálaesten osztották ki a 2015. évi Fogyatékossg-barát Munkahely díjakat. Immáron 50 magyarországi szervezet büszkélkedhet ezzel az elismeréssel, köztük mi is. Az elismerés elnyerésével két évre jogosulttá váltunk a „Fogyatékossg-barát Munkahely” logó használatára, így 2016-ban is büszkén viseltük ezt a címet.

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. A pályázat zsűrije a vállalat érzékenyítő programjait értékelte: a munkatársak felkészítését a fogyatékossg tudatos kezelésére, a fogyatékos emberek befogadására.

Családbarát Telekom és T-Systems Magyarország

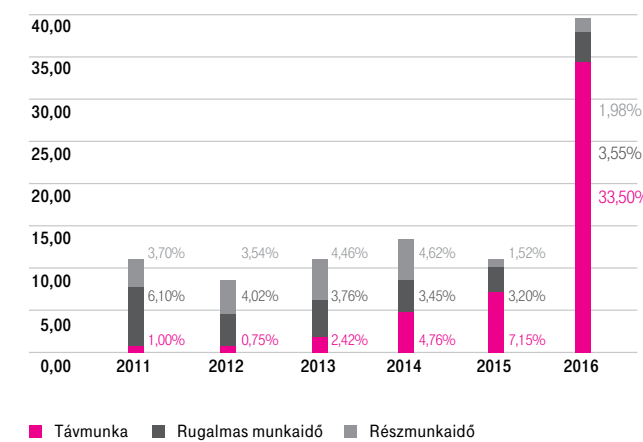
Az atipikus foglalkoztatási formák egyre szélesebb alkalmazásával azt is támogatja vállalat, hogy a családostok egyenlő eséllyel állhassanak helyt munkavállalóként és szülőként, nagyszülőként is. Részmunkaidős, rugalmas és kötetlen munkavégzés alkalmazása mellett stratégiailag is fontos a vállalat számára, hogy a vállalati kultúra részévé váljon a távmunka. Ehhez számos, a napi működésbe épített gyakorlat, illetve a távmunkavégzést speciálisan támogató, nagy légtérű iroda, a Future Work is hozzájárul. A 2012 óta havi rendszerességgel meghirdetett „Dolgozz otthonról nap” felhívás nyomán folyamatosan növekszik az adott napon távoli hozzáféréssel munkát végzők létszáma.

Munkatársaink 2016-ban összesen 87 276 napot távmunkáztak, amivel megközelítőleg 3 millió kilométert és 15 évnyi utazást spóroltunk.

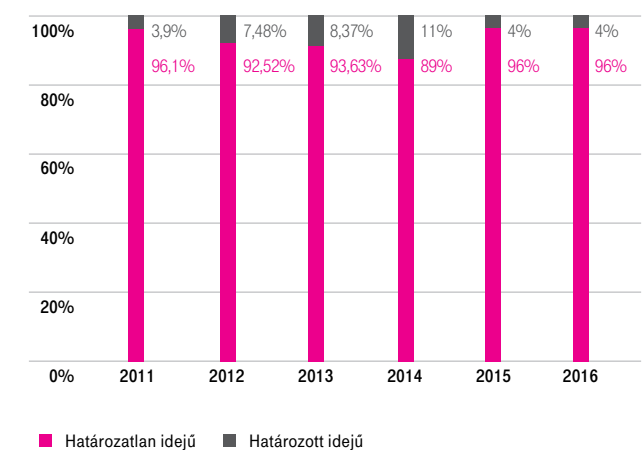
A távmunka alkalmazásában és további elterjesztésében jelentős előrelépés, hogy a Telekom egy érdekképviseleti folyamatban is együttműködik más vállalatok képviselőivel a Munkáltatók Esélyegyenlőségi Fóruma Egyesület (MEF) keretein belül.

A „Dolgozz otthonról napok” kampányról és a Future Work projektről a 2014. évi Fenntarthatósági jelentésünkben olvashatnak.

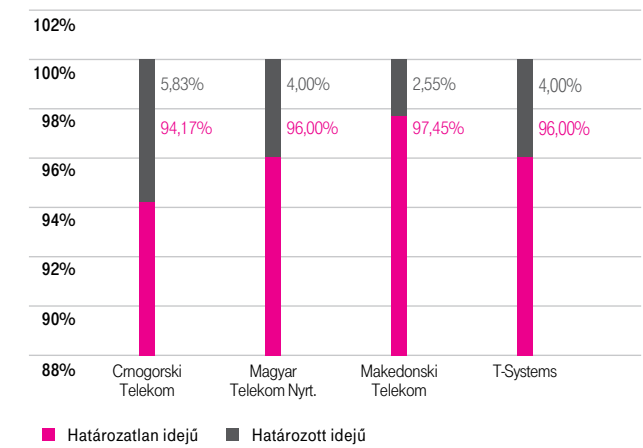
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL A DOLGOZÓK ÖSSZLÉTSZÁMÁNAK ARÁNYÁBAN ✓



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



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



A gyermekgondozási távolléten (gyesen/gyeden/szülési szabadságon) levő munkatársak helyzetének javítását és a velük való kapcsolattartást 2016-ban is a Kismama-program keretében támogatta a cég. Az inaktív kollégák tájékoztatását internetes Kismama-oldallal, szükség szerint frissített Kismama-tájékoztatóval, dedikált e-mail-es elérhetőséggel, „Családos vagyok a Telekomnál” zárt közösségi oldallal is biztosítja a vállalat. Számos nagyvállalati rendezvényen a gyermeküket otthon nevelő kollégák családosztól is részt vehettek. A Mozdulj Telekom Családi Napon külön programhelyszínen a családi közös feladatvállalásra érzékenyítő játékos feladatsorral várták a résztvevőket a Kismama-program szervezésében.

A munka és a magánélet harmóniájának megteremtése okán is szükséges családon belüli feladat- és tehervállalás elosztását, 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-mail-es 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 Királylány Mozgalom által alapított „Családbarát Vállalat” címre, mellyel működésünk családbarát jellegének széles eszköztárát ismerték el. A minősítést magasabb szintre emelve stratégiai keretmegállapodást kötött a mozgalommal a vállalatcsoport. Ennek nyomán számos alkalommal nyilvános szakmai szereplésen osztottuk meg jó gyakorlatainkat, és 2016-os aktivitásaink eredményeként elnyertük a Családbarát Vállalat Mentorszervezet címet is.



GYERMEKVÁLLALÁS MIATTI HUZAMOS TÁVOLLÉT ÉS VISSZATÉRÉS ✓

	FÉRFI	NŐ	ÖSSZESEN
Huzamos távollétre kerülők	2	34	36
Huzamos távollétról visszatérők	1	137	138
Huzamos távollétról visszatérők, akik a belépést követően 12 hónappal még alkalmazásban álltak	0	80	80
Huzamos távollétról visszatérők továbbfoglalkoztatási aránya	0	58,39%	57,9%

A családos telekomosok napközbeni gyermekelhelyezési terheinek csökkentéséhez a Dimenzió Kölcsönös Biztosító és Önszegélyező Egyesület Családsegítési programja járult hozzá. Ennek keretében bölcsődei és óvodai ellátás támogatást vehettek igénybe a kollégák 2016 első félévében.

2016-ban működött a korábbi években létrehozott hat gyerekbarát iroda is. Ezek olyan élethelyzetekre kínálnak egyszerű megoldást, amikor a munkavállalók egy-egy rövidebb iskolai szünet vagy betegségéből lábadozó gyermekük miatt kénytelenek megoldani a gyermekfelügyeletet. Így néhány órában, esetleg pár napig a munkahelyen erre a célra kialakított munkahelyeken láthatják el feladataikat, miközben együtt lehetnek gyermekeikkel.

A huzamos távollétról visszatérők továbbfoglalkoztatási aránya 1%-kal nőtt 2015-höz képest.

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

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

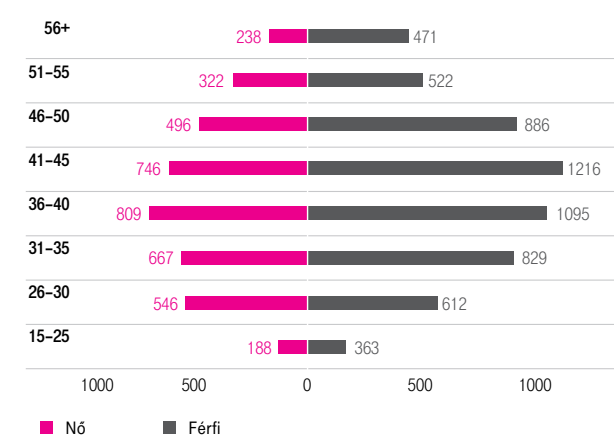
Fiatal munkavállalók számára a vállalat családbarát jellege a családtervezéshez és -alapításhoz, a gyermekes szülőként való boldoguláshoz nyújt támogatást. A távmunka lehetősége nemcsak a kisgyermekesek, hanem a még függetlenül élők számára is vonzó lehetőség az életvitel térben és időben kötetlenebb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

A cég korfájának legnagyobb részét jelentő, tapasztalt szakemberekből álló munkavállalói csoport a felfelé vezető karrierpálya némileg szűkülő lehetősége mellett nagyrészt oldalirányban, más szakmai területen szerezhethet piacépes 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.

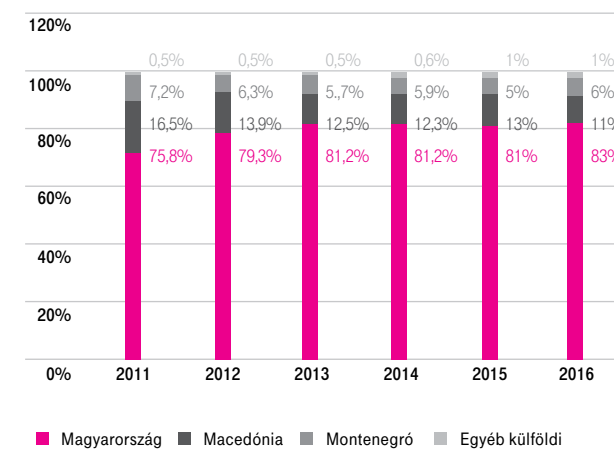
A nyugdíjas éveik közelében járók esetenként rendelkezési állományba is vonulhatnak. Többek között ezzel nyújt egzisztenciát és gondoskodó kapcsolódást a vállalat mindazoknak, akik ezt

az átmenetet választják az aktív állományból a nyugállomány felé. A rendelkezési állományból visszahívhatja a vállalat a munkavállalót, ha a további foglalkoztatás kölcsönösen előnyt jelent.

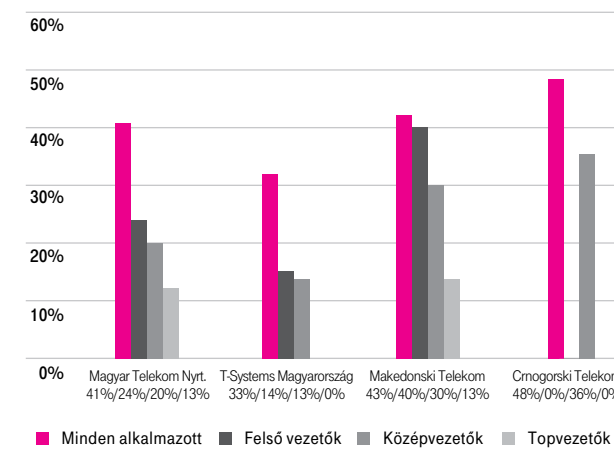
MAGYAR TELEKOM CSOPORT – KORFA, 2016. DECEMBER 31. ✓



FOGLALKOZTATOTTAK RÉGIÓNKÉNTI MEGOSZLÁSA ✓

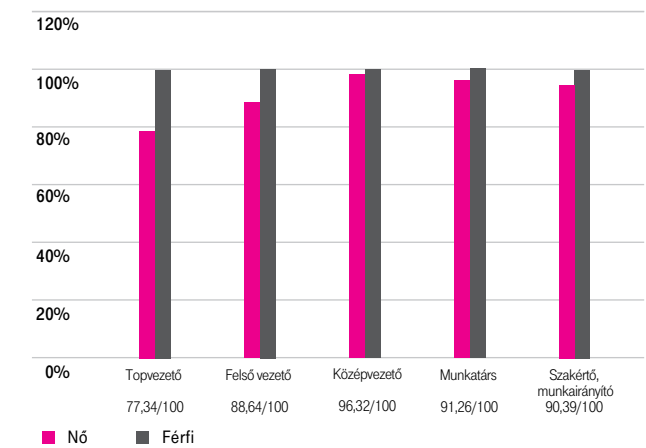


NŐK ARÁNYA TAGVÁLLALATONKÉNT ✓

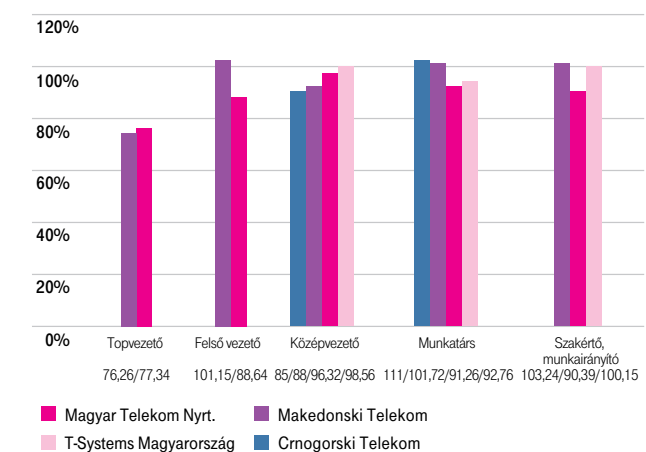


A T-Systems Magyarország Zrt. jelenleg 203 fő 50 év feletti munkavállalót foglalkoztat, akik közül 2 fő nyugdíj mellett dolgozik a vállalatnál. A Telekom New Media Zrt. új tartalomszolgáltatási munkatársait kifejezetten a friss diplomások köréből kerestük, és így bővítettük a munkavállalók számát. A generációk együttműködésének fontosságáról vállalatunk meghívására az egészséghetek keretében Tari Annamária, a téma hazai szaktekinetelye tartott előadást.

ALAPFIZETÉSEK EGYMÁSHOZ VISZONYÍTOTT ARÁNYA BEOSZTÁSI KATEGÓRIÁK ÉS NEMEK SZERINT MAGYAR TELEKOM CSOPORT, 2016 ✓



A NŐI ALAPFIZETÉSEK ARÁNYA A FÉRFI ALAPFIZETÉSEKHEZ (100%) KÉPEST, BEOSZTÁSKATEGÓRIÁK SZERINT MAGYAR TELEKOM CSOPORT, 2016 ✓



A Magyar Telekom a munkavállalói esélyegyenlőség mellett elkötelezett vállalként kiemelten fontosnak tartja a bérek harmonizációját és az indokolatlan bérkülönbség megszüntetését. Ezt a célt szolgálja a Hay-módszeren szerint kialakított sávos bérezési rendszerünk. Javadalmazási rendszerünk transzparens, ezért alpbér-tarifatáblánk és a vonatkozó szabályozások minden munkavállalónk számára elérhetőek.

Tapasztalataink szerint még mindig eltérés figyelhető meg a női és férfi munkavállalóink alapfizetésének egymáshoz viszonyított arányában, azonban esélyegyenlőségi intézkedéseink bevezetése és alkalmazása óta folyamataink javuló tendenciát mutatnak. Nemtől függetlenül az egyéni munkavállalók fizetése változhat az alapfizetésen túl, aminek oka a munkavállalók egyéni teljesítménye, munkakészsége, munkaeredménye és hozzáállása. Ennek érdekében, hogy ezt a különbséget mégis áthidaljuk, a Magyar Telekom csoportnál 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.

Az iparági sajátosságoknak megfelelően vállalatunknál is megfigyelhető tendencia, hogy ha a tevékenységek szintjén végezzük az összehasonlítást, sokkal kisebb az eltérés, illetve pár esetben meg is fordul az arány. A piacon is jobban fizetett munkakörökben jellemzően férfiak dolgoznak. Azonos munkaköri szinteket vizsgálva ez eltorzítja az arányokat. Jellemző szempont a nemekhez kötődő társadalmi sztereotípiák megjelenése az egyes munkakörökre pályázók esetében. Így például call-centeres munkakörbe jellemzően nők jelentkeznek, míg a technikai, informatikai feladatköröket még mindig jellemzően inkább férfiak választják.

Annak érdekében, hogy Vállalati Fenntarthatósági Stratégiánkkal összhangban erősítsük felelősségvállalásunkat, számos politikát és chartát is megfogalmaztunk, illetve olyan kezdeményezésekhez csatlakoztunk, amelyek elősegítik a munkavállalói esélyegyenlőség érvényesítését:

- A Magyar Telekom **Szociális Chartája** elutasítja a diszkriminációt minden formáját a munkahelyen, és kifejezetten támogatja az esélyegyenlőség és a sokszínűség érvényesülését a munkatársak körében, megfelelően tekintetbe véve a kulturális és jogi sajátosságokat.

A Magyar Telekom Csoport tiszteletben tartja a szerződésen alapuló elfogadható fizetés alkalmazásának elvét az adott ország munkaerőpiacán előírt és törvényesen garantált minimális bér figyelembevételével.

https://www.telekom.hu/static-tr/sw/file/Szocialis_Charta.pdf

- A Magyar Telekom Nyrt. és a T-Systems Magyarország Zrt. **Esélyegyenlőségi tervének alapelvei** (2016. 01. 01.–2020. 12. 31.):

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 2016–2020. évi 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 (gyes/gyed/szülési szabadság) levő munkatársak
- d. Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő munkatársak
- e. Pályakezdők
- f. 50 év feletti munkavállalók

- g. Vezető beosztású női munkavállalók
A nők vezetésben betöltött létszámarányának növelése pedig az anyavállalat által meghatározott célkitűzés teljesítése mellett a vezetés sokszínűségében rejlik – és egyre több tanulmány által igazolt – üzleti előny kihasználását is célozza.

http://www.telekom.hu/static-tr/sw/file/Magyar_Telekom_Eselyegyenlosegi_Terv_2016_2020.pdf

- **Sokszínűségi Politikánk** elismeri a sokszínűség gazdasági hasznát, és működésünk során betartjuk az EU diszkriminációellenes irányelveit: https://www.telekom.hu/static-tr/sw/file/Sokszinusegi_Politika.pdf

- **Női kvóta – több nőt a csúcra**

A **Deutsche Telekom Csoport** tagjaként 2010-ben kitűzött cél a nők arányának 30%-ra növelése a vezetői pozíciókban 2020-ig. A 2015-ös jelentés alapján 19%-ról 25%-ra emelkedett a női vezetők aránya.

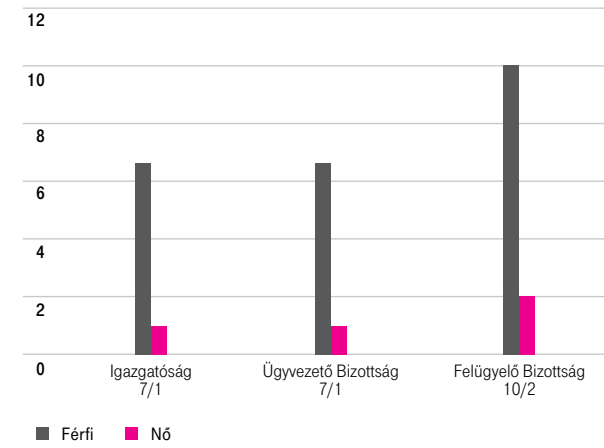
http://www.cr-report.telekom.com/site16/sites/default/files/pdf/cr_en_2015_dt_final.pdf

<http://www.cr-report.telekom.com/site16/employees/diversity-and-equal-opportunities>

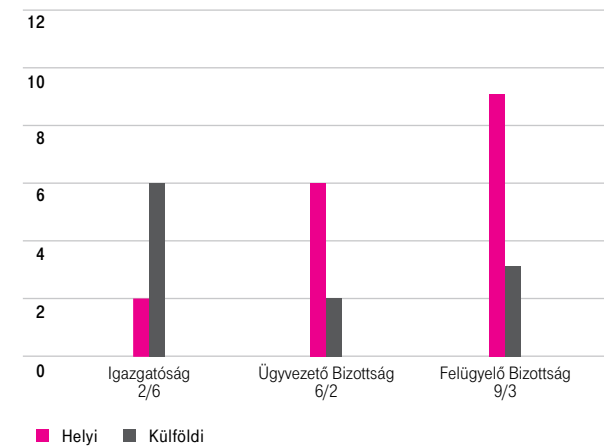
- 2009. május 6-án Társaságunk csatlakozott az ENSZ Globális Megállapodás kezdeményezéséhez, és részt vállal a 10 alapelv teljesülésében a munkakörülmények, a környezetvédelem és a korrupcióellenesség területén. A női és férfi munkavállalóink esélyegyenlőségét célzó intézkedéseinket minden esetben a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

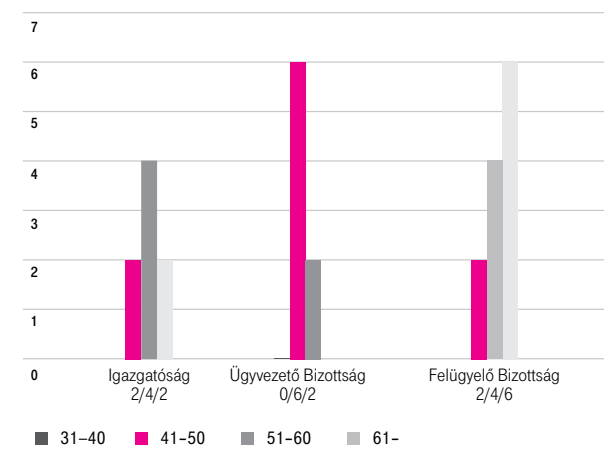
A MAGYAR TELEKOM CSOPORT VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA 2016-BAN ✓



A MAGYAR TELEKOM CSOPORT VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK SZÁRMAZÁSI HELY SZERINTI MEGOSZLÁSA 2016-BAN ✓



A MAGYAR TELEKOM CSOPORT VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK ÉLETKOR SZERINTI MEGOSZLÁSA 2016-BAN ✓



A Magyar Telekom 2016-ban is csatlakozott a Lányok napja nemzetközi kezdeményezéshez. A Magyar Telekom és a T-Systems székházában is kínáltunk a vállalatot megismertető programokat az ország különböző középiskoláiból érkezett diáklányoknak.

A Lányok napja az Európai Unióban is ugyanezen a napon meghirdetett interaktív nyílt nap, amelyet egy-egy vezető szerepet betöltött 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.

A **Crnogorski Telekom** aktív szerepet vállal az esélyegyenlőség előmozdításában, és ezt az elvet érvényesíti a munkavállalói életciklus minden szakaszában. A munkavállalói esélyegyenlőséget a következő vállalati szabályok és rendelkezések biztosítják: Vállalati Toborzási és Kiválasztási Irányelv, Magartartási Kódex, munkavállalói kapcsolatokra vonatkozó vállalati utasítás stb. Esélyegyenlőségi irányelveinket képviseljük nyilvános megjelenéseinkben, álláshirdetéseinkben és a vállalat weboldalán is, ahol egyértelműen hangsúlyozzuk a Crnogorski Telekom egyenlő esélyeket biztosító munkáltatói elkötelezettségét.

A fiatal munkavállalók körében a Crnogorski Telekom a legvonzóbb munkavállaló. Emellett munkatársaink 13%-a az idősebb, 50 év feletti, tapasztalt munkavállalói rétegből került ki 2016-ban, ami az egy évvel korábbi 15%-os arányhoz képest egy kis visszaesést mutat.

A Crnogorski Telekom rendszeresen frissíti és közli a munkavállalói kapcsolatokra vonatkozó vállalati utasítást. A 2015 decemberében az EMB által elfogadott utasításban szerepel a mobbing (munkahelyi pszichológiai nyomásgyakorlás) tilalmáról szóló munkavállalói tájékoztatás, amely az utasítás elválaszthatatlan részét képezi. Az utasítást validációs eszközként is használjuk a Deutsche Telekom AG és a teljes Csoport számára hatályos Szociális Chartában foglalt alapelvek megvalósulásának ellenőrzésére.

Gyermekmunka

Szociálisan felelős vállalként a gyermekmunka felszámolása mellett köteleztük el magunkat. 2010-től rendszeresen nyomon követjük a 18 év alatti alkalmazottak létszámát. Adatbázisunk szerint a Magyar Telekom Nyrt. 2016-ban nem foglalkoztatott 18 év alatti munkavállalót.

Kényszermunka és kötelező munkavégzés

A Magyar Telekom Csoport tagvállalatai által követett munkaügyi gyakorlat megfelel a nemzetközi egyezményekben a kényszermunka ellen lefektetett alapelveknek. A Magyar Telekom Csoport tagvállalatai kötelezően betartják az egyes országoknak a kényszermunka tilalmára vonatkozó jogszabályait és egyéb rendelkezéseit. A Magyar Telekom Csoport tagvállalatai a munkavállalók személyes iratait – az egyes országok adatvédelmi jogszabályaiban előírtaknak megfelelően – csak a munkaviszonnyal, illetve a juttatások megállapításával kapcsolatban kezelik, a szükséges és megengedett mértékben és ideig.

A Magyar Telekom Csoport tagvállalataival szemben a kényszermunkára vonatkozóan az illetékes hatóságoknál 2016-ban sem történt bejelentés, ilyen irányú eljárás, vizsgálat nem indult a vállalatl szemben.

Egyesületi jog és kollektív szerződés

A Magyar Telekom Csoport **Szociális Chartájában** ismerte el a szervezkedési szabadsághoz és a kollektív szerződéshez való alapvető jogot. A Magyar Telekom a nyíltságon és bizalmon alapuló konstruktív párbeszédre és együttműködésre törekszik a munkavállalói érdekképviseletekkel. A Szociális Charta, illetve a Magyar Telekom vezetésének a munkavállalói érdekképviseletekkel hosszú évek alatt kialakított kapcsolata a garancia ezen jogok tiszteletben tartására. A vállalatcsoport magyarországi alkalmazottainak összességében mintegy 100%-a, macedóniai alkalmazottainak 95%-a, montenegrói alkalmazottainak 100%-a dolgozik saját munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés hatálya alatt. Macedóniában emellett minden alkalmazott egy, a magán-szektorra vonatkozó általános kollektív szerződés hatálya alá tartozik, így ezen munkavállalókat is figyelembe véve a macedóniai alkalmazottak 100%-a dolgozik kollektív szerződés hatálya alatt.

5.2 MUNKATÁRSÁK BEVONÁSA

Mozgó Piac

2014 decemberében járt a vállalat székházában a Mozgó Piac, ahol termelői árukat vásárolhattak a munkatársak. A kezdeményezés pozitív visszajelzést kapott, így a Telekom rendszeresítette a programot. 2016-ban a kollégák a Krisztina körúti, a Szerémi úti telephelyeken, valamint a T-Systems székházában vásárolhattak a termelői piac portékáiból.

Föld órája

A Magyar Telekom 2008 óta minden évben részt vesz a WWF Föld órája elnevezésű kezdeményezésében. 2016. március 19-én 20:30–21:30 között a Telekom-üzletekben és a Magyar Telekom ingatlanjainban kapcsolták le a munkatársak a fényforrásokat.

TeleBike

Március 30-tól október 30-ig vehették igénybe a munkatársak a TeleBike-rendszert, tavasszal meghosszabbított napi üzem-

idővel, 7:30 és 18:30 között tudták a munkatársak használni a kerékpárokat. 2016-ban 5965 alkalommal bringáztak a kollégák a telekomos irodaházak között, 10 683 kilométert tekertek le, így körülbelül 2035 kilogrammnyi szén-dioxidtól mentesítették a légkört.



TeleBike-kerékpárok

Átadtuk a hello holnap! pontgyűjtés díjait

Minden évben a munkatársak fenntarthatósághoz kapcsolódó aktivitásokon vehetnek részt, és ezekért hello holnap! pontokat kapnak. A 2015. április 1. és 2016. március 31. közötti pontgyűjtési időszak alatt 1017 munkatárs vett részt ilyen aktivitásokon, és összesen 2321 pont talált gazdára. A legaktívabbakat 2016-ban is megjutalmaztuk. Harmadik helyen végzett 31 ponttal Szatmári Lajos, második lett 33 hello holnap! pontot összegyűjtve Mária Zsuzsanna, míg az év legaktívabb gyűjtője Szabó Attila volt, aki 49 pont büszke tulajdonosa lett. A díjazottaknak május 17-én az Ügyvezető Bizottság személyesen gratulált, és átadta a Csepel kerékpár vásárlására szóló utalványokat.



A munkatársi hello holnap! pontgyűjtés díjazottjai

Kiállítás és családi alkotónap a Telekomban

Partnerünk, az Autistic Art autista művészek és kortárs alkotók műveiből összeállított kiállítását tekinthették meg az érdeklődők és a munkatársak október 17–24. között a Krisztina körúti székházban. A kiállítás a civil stratégiai együttműködés részeként azt a célt szolgálta, hogy a vállalat felületet adjon az autizmus, valamint az autista művészek munkáinak szélesebb körben való megismerésére. Október 22-én a kiállítási program részeként családi alkotónapra és interaktív tárlatvezetésre invitálták a kollégákat.

Mozdulj Telekom!

2016-ban a korábbi évek hagyományait követve ismét megrendeztük a vállalati családi és sportnapot Mozdulj, Telekom! néven. Egy nap tele sporttal, tele élménnyel, munkatársaknak és családtagoknak. Június 11-én, a Mozdulj, Telekom! napon sportversenyeket rendeztek, valamint mindenkinek lehetősége volt különleges sportok, új mozgásformák kipróbálására is. A gyerekeket színes programok várták a Gyermekligetben, a játékos felnőttek pedig a Digitális játszótéren kapcsolódhattak ki. A sport mellett az egészségre, a betegségmegelőzésre is figyeltünk, a helyszínen egészségi állapot-felmérésen és melanómaszűrő-szen is részt vehettek a kollégák. A lazulni vágyók még egy masszázsszóra is befekhetek. 2016-ban 1882 felnőtt és 1143 gyermek sportolt együtt a rendezvényen.



Mozdulj Telekom! családi nap

Telekom Önkéntes Nap

A Magyar Telekom és tagvállalata, a T-Systems Magyarország önkéntes napot szervezett 2016. október 15-én. Az országos megmozduláson a vállalatcsoport több mint 1000 munkatársa és családtagjaik vettek részt, akiknek köszönhetően 29 helyszín, köztük számos telekomos telephely és közterület, illetve óvodák, iskolák, szociális intézmények, fogyatékosokkal élő lakóotthonainak környezete újult és szépült meg. Az esemény keretében elsősorban fákat és bokrokat ültettek a vállalatcsoport munkatársai, de emellett végeztek környezetrendezési, valamint karbantartási munkálatokat is. Így a nap végére több



500 fát elültettünk a Telekom Önkéntes Napon

mint 1000 fával és cserjével gyarapodott az ország és a **hello holnap! pagony** névre keresztelt virtuális erdő, ahova az azonos nevű mobilos Facebook-applikáció segítségével bárki feltöltheti az ország bármely pontján a saját maga által ültetett fát, fákat. A vállalatcsoport a megmozdulás keretében annak a jelentős mérföldkönek is jelképet kívánt állítani, hogy a Magyar Telekom Csoport működése karbonsemlegessé vált 2015-ben. A 2016–2020-ig terjedő fenntarthatósági stratégiában a vállalatcsoport célul tűzte ki, hogy a társadalom számára nyújtott elvi hozzájárulását tovább növeli: 50 ezer önkéntes munkáját kíván végezni 2020 végéig.

Munkatársi véleményfelmérés a fenntarthatóságról

2016-ban hatodik alkalommal válaszolhattak a munkatársak a vállalati fenntarthatósággal kapcsolatos kérdésekre. A minden év novemberében kitölthető felmérésben 2016-ban a résztvevők 64%-a jelölte meg a vállalatot a fenntarthatóságban vezető nagyvállalként. A válaszadók 82%-a büszke arra, hogy a Telekomnál érték a fenntarthatóság. A fenntarthatóság fogalmának ismerete munkatársi körben 86% (2015-ben 79% volt).

Adni jól! sütiakció

Az önkéntesek világnapjához kapcsolódó Adni jól! sütiakció során 2016. december 5-én a vállalat munkatársai és a Fenntarthatósági Média Klub tagjai házi készítésű finomságokat



Adni jól! sütiakció



2016-ban is csatlakoztunk a Föld órája kezdeményezéshez

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.

230 munkatárs süteményét sok ezren fogyasztották el adomány fejében. 15 helyszínen több mint 1,7 millió forintot gyűjtöttek a munkatársak az alapítvány számára, ezt egészítette ki a vállalat, így közel 5 millió Ft-ot adományoztunk a szervezetnek.

Adventi önkénteskedés

2016-ban az adventi időszakban a háttérben dolgozó munkatársaknak lehetőségük nyílt önkéntes munkában támogatni a Telekom-üzletekben, call centerekben, valamint a HSZI-területen dolgozó kollégákat. 209 telekomos önkéntes nyerhetett bepillantást az ügyfélközpontú folyamatokba.

Önkéntes programok szervezésével is növeltük munkatársaink társadalmi érzékenységét, az év során szervezett 9 karitatív csapatépítésen összesen 462 munkatárs vett részt, valamint 21 alkalommal szerveztünk véradást Budapesten és a vidéki helyszíneken 611 munkatárs részvételével. 2016-ban 1500 ✓ telekomos önkéntes vett részt a közel 250 önkéntes lehetőség valamelyikén összesen 11 412 ✓ munkaórában. A programokkal 56,3 ✓ millió forint elvi önkéntes hozzájárulást nyújtottunk a társadalomnak.

A **T-Systems KIR-programja** – amelynek a célja a munkatársak környezeti tudatosítása – keretében 2016-ban a következő programok valósultak meg:

- Újabb bejegyzések készültek a Zöld blogba, amelynek célja, hogy személyesebbé tegyük a környezetvédelem, fenntartható fejlődés témakörét. Ezek mellett olyan programokra hívjuk fel a kollégák figyelmét, amelyekkel magánemberként is sokat tehetnek környezetünk védelméért. 2016-ban összesen 17 blogbejegyzés készült.
- Minden munkavállaló 1000 Ft-os facsemete-utalványt kapott, hogy a faültetéssel hozzájáruljon a klímavédelemhez, valamint 52 kkv- és 45 nagy ügyfelünket is megajándékoztuk összesen 106 fával.
- Hagyományainkhoz híven 2016-ban is kiálltunk a Föld órája mellett. Munkatársaink tájékoztatása és bevonása céljából készített diasorozatot vetítettünk épületünk recepcióján, illetve a folyosókon elhelyezett monitorokon. Az anyagot a Magyar Telekom is átvette. Emellett az intranetoldalunkon publikált cikk, illetve blogbejegyzés formájában is igyekeztünk felhívni munkatársaink figyelmét a globális mozgalom célkitűzéseire és a személyes bevonódás erejére.

A **Crnogorski Telekom** 2016-ban támogatta a munkavállalók bevonását az alábbi vállalati fenntarthatósági tevékenységekbe:

- A Crnogorski Telekom munkavállalóinak több mint 80%-a számára elérhető a szelektív hulladékgyűjtés lehetősége.

Ennek köszönhetően 2016-ban 1498 kg papír, 21 kg műanyag és 5 kg fémhulladék gyűlt össze irodáinkban.

- Vállalatunk minden évben csatlakozik a Föld órájához, és arra buzdítjuk munkatársainkat, hogy maguk is vegyék ki részüket a globális összefogásból egyéni felelősségvállalásukkal.

- 2016-ban a vállalat folytatta a Montenegrói Vérellátó Központtal együttműködésben szervezett véradások megrendezését. Sikeresen hívtuk fel a figyelmet a véradás mint közös társadalmi felelősségünk fontosságára, ezért számos munkavállalónk adott vért.

Ugyancsak 2016-ban munkavállalóink három jótékonyági eseményt kezdeményeztek a rászorulóknak megsegítésére.

- A család nemzetközi napján munkatársaink élelmiszer-adományokat gyűjtöttek, melyeket a podgoricai Vöröskereszt közreműködésével juttattak el a rászoruló családoknak.
- 2016. április 23-án, a könyv és a szerzői jogok nemzetközi világnapján munkatársaink könyvgyűjtést kezdeményeztek Bioče település iskolakönyvtárának részére.
- A hagyományos újévi partikon megrendezett jótékonyági tombolán a podgoricai gyermekklinika kemoterápiás-onkológiai részlegének felújítására gyűjtöttünk adományokat.

A **Makedonski Telekom** munkatársainak társadalmi szerepvállalásáról részletesen jelentésünk **6. Társadalmi szerepvállalás** fejezetének **6.2 Munkatársaink a társadalmi szerepvállalásban** alfejezetében olvashatnak.