



**FENNTARTHATÓSÁGI
JELENTÉS
2020**



EGYÜTT. VELED



4.

**SOKSZÍNŰSÉG ÉS
ESÉLYEGYENLŐSÉG**

5 NEMEK KÖZÖTTI
EGYENLŐSÉG8 TISZTESSÉGES
MUNKA ÉS GAZDASÁGI
NÖVEKEDÉS10 EGYENLŐTLENSÉGEK
CSÖKKENTÉSE

Vonatkozó politikák és irányelvek

Működési Kódex

A **Működési Kódex**ben foglalt szabályozások és iránymutatások a Deutsche Telekom Csoport és a Magyar Telekom Csoport minden munkavállalójára érvényesek. 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 egy, 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 elért eredményeiről szóló beszámolót a Közpon-ti Üzemi Tanács 2020 végén elfogadta.

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 2020-ban 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 fogad-

niuk ezeket az értékeket a beszerzési honlapon való regisztrálással.

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 vezetőiből és a különféle funkcionális területek megfelelési képviselőiből áll, akik a Csoport Megfelelési Bizottság tagjaként működnek közre. A Vállalati Megfelelési Program célja annak biztosítása, hogy hatékony lépéseket tegyünk az etikus viselkedés biztosítása érdekében, valamint a törvényekben, jogszabályokban, irányelvekben, előírásokban vagy az Működési Kódexben foglaltak megszegésének megelőzése és észlelése érdekében. Külső átvilágítást jelent a Magyarországon működő Országos Munkavédelmi és Munkaügyi Főfelügyelőség által végzett ellenőrzés, amelyet 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 – 2020 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 felsővezetőként a Magyar Telekom Chief People Officere biztosítja Társadalmi Megfelelési Nyilatkozat formájában.

2018-ban az Emberi Jogok és Szociális Alapelvek kódexében foglaltaknak való megfelelés céljával és az emberi jogok 70. évfordulója előtt tisztelegve, a Magyar Telekom Csoport teljes munkavállalói körére és a márkaképviselő területén érintett partneri körre kiterjedő kötelező emberi jogi képzést hajtottunk végre. A tananyag 2018 októberétől a Magyar Telekom kötelező munkavédelmi képzései között szerepel, így annak elvégzése 2020-ban is minden munkavállaló számára kötelező volt.

A Deutsche Telekom Csoport meghatározott időszakonként belső auditfolyamaton keresztül ellenőrzi tagvállalatainak megfelelést 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 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 megkülönböztetni egymástól a helyest és a helytelen. Ezért a vállalati megfelelési terület által kezelt biztonságos belső csatornákat

használják 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! vonalra 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. Emberi jogokat és esélyegyenlőséget érintő kérdéseikkel a vállalat esélyegyenlőségi referenséhez fordulhatnak. A visszaélésekkel és szabálysértésekkel kapcsolatosan bejelentett panaszok és észrevételek kivizsgálása során alkalmazott fő irányelvek, valamint a folyamatra vonatkozó vállalati utasítás a vállalat belső munkatársi felületén elérhető. Az alkalmazott irányelvek kulcsszempontjai az anonimitás, a titoktartás és a személyes biztonság védelme.

Sokszínűség és esélyegyenlőség

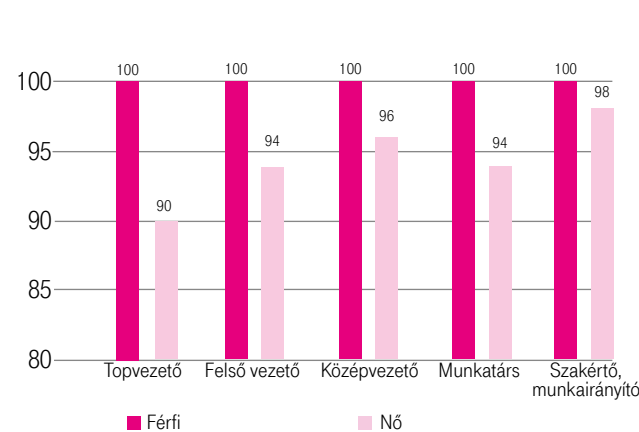
2016–2020 közötti Fenntarthatósági stratégiánk 2018-ban a Sokszínűség és esélyegyenlőség témakörével bővült, melynek prioritásait, céljait és eredménymérőit munkatársaink visszajelzései alapján határoztuk meg. Felmérésünket legalább két évente megismételjük, és eredményeinek megfelelően prioritázzuk feladatainkat. A 2020 elején megismételt felmérés eredményei alapján a kollégáink nyitottabb, biztonságosabb és befogadóbb munkahelynek tartják a Telekomot, és elismerik a vállalati sokszínűségi kultúra és az esélyegyenlőségre épülő foglalkoztatási háttér megteremtésére irányuló fejlesztések eredményességét. 2020-ban a Magyar Telekom tudattalan előítéletek (unconscious bias) tudatosítását támogató, **publikus e-learning-tananyagát** számos hazai vállalat is integrálta kultúrafejlesztési folyamatába, amihez a Magyar Telekom szakértői is segítséget nyújtottak. 2020 májusában megkezdődött a jelenleg gyermekvállalás miatti távollélen lévő kollégák tájékoztatása az elérhető új kapcsolattartási, illetve képzési/fejlesztési lehetőségeikről. Az elérhető támogató lehetőségek bővítését az érintettek bevonásával végezzük.

Munkavállalói elvárások és esélyegyenlőség

A Magyar Telekom HR-szervezete nevében és működésében is átalakult, hogy egy még hatékonyabb, agilis, ügyfélközpontú People Unit támogassa a vállalat üzleti stratégiájában kitűzött célokat. 2020-ban a meglévő stratégiai prioritások kiegészültek a járványhelyzet által előidézett kihívások gyors és biztonságos kezelését, a munkavállalók és ügyfeleink egészségének védelmét és a munkavégzés módjának és körülményeinek átalakulását segítő célokkal. 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., 2020

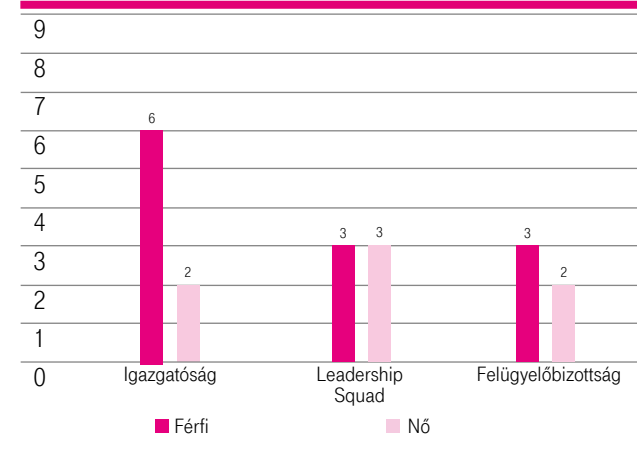


Javadalmazási rendszerünk transzparens, ezért bérsávjaink és a vonatkozó szabályozások minden munkavállalónk számára elérhetőek. Kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy a hasonló típusú feladatokat ellátó kollégák között ne alakuljon ki indokolatlan kereseti különbség, és az eltérő jellegű munkát végzők közötti jövedelemarányok valóban a tényleges munkavégzés eltérésein alapuljanak. Ugyanakkor vállalatként tisztában vagyunk a nemek közötti bérszakadék társadalmi jelenségével, és elköteleztük magunkat az előidéző okok megszüntetésében.

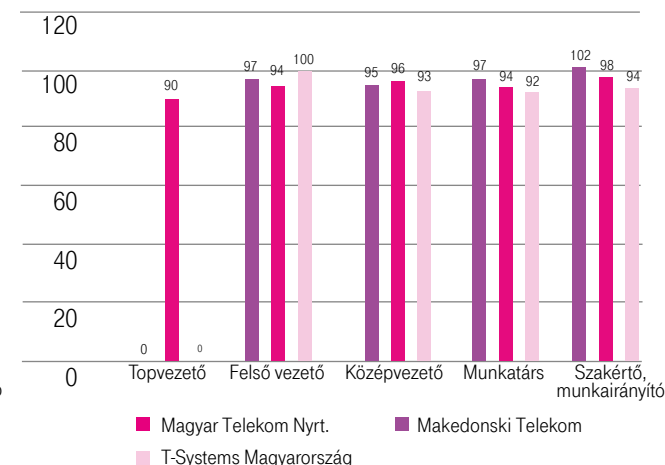
2020 júliusában végzett komplex elemzésünkben 9 indikátor alapján vizsgáltuk a nemek közötti bérszakadék jelenségét vállalatunkban. Ezek alapján az azonos szinteken dolgozó kollégáink bére közötti eseti különbségek nem érnek el szignifikáns határt.

Nők arányának növelése vezető pozícióban

A MAGYAR TELEKOM CSOPORT VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK NEMEK SZERINTI MEGOSZTLÁSA 2020-BAN



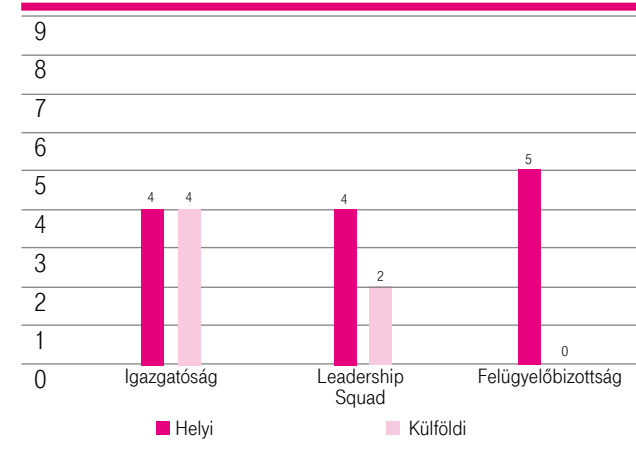
A NŐI ALAPFIZETÉSEK ARÁNYA A FÉRFI-ALAPFIZETÉSEKHEZ (100%) KÉPEST, BEOSZTÁSI KATEGÓRIÁK SZERINT, MAGYAR TELEKOM CSOPORT, 2020



A detektált bérszakadék a következő tényezőkre vezethető vissza: a férfi munkavállalók létszámfölénye a vállalat egészében, a műszaki/technológiai területen és a magasabb fizetési kategóriákban; a szülői huzamos távollét a női munkavállalók esetében visszatérési nehézséget és karrierszakadékot idéz elő, ami hátrányt jelent. Az eredmények alapján esélyegyenlőségi cselekvési tervet határoztunk meg az anyasági deficit és a női karrierszakadék csökkentése érdekében.

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

A MAGYAR TELEKOM CSOPORT VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK SZÁRMAZÁSI HELY SZERINTI MEGOSZTLÁSA 2020-BAN

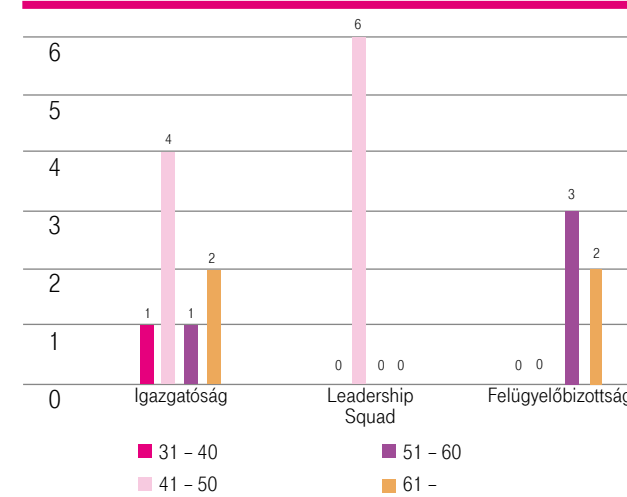


Vállalatunk a sokszínűség alapértéke mellett elkötelezett munkáltatóként kiemelten fontosnak tartja a nők vezetésben betöltött létszámarányának növelését. 2020 májusától a vállalat – történetében először – elérte, hogy kiegyensúlyozott 50% legyen a nemek aránya a felső vezetésben. Részvételük a teljes vezetői rétegben ugyanakkor 27% volt 2020 végén, azaz nem sikerült elérni a kitűzött 30%-os célt. Elkötelezettségünk változatlan, így a bérszakadék visszaszorítását célzó cselekvési terv részeként tovább dolgozunk rajta.

A célt mások mellett belső jelölési, vezetői utánpótlás-tervezési folyamataink esélyegyenlőségre épülő átalakításával érjük el. Cselekvési tervünknek megfelelően a felsővezetői szintű kiválasztási folyamatunkban +2 megfelelő női jelöltet hozó shortlist kvótát vezettünk be. 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 megnyitásával ezek számának csökkenésében bízunk. A tudatos karriertervezés támogatásával segítjük a gyermekvállalás utáni visszatérés tervezhetőségét, a távollét alatti képzési tervekkel támogatjuk a munkaerőpiaci tudás felzárkózását a hosszabb szülői távollétek esetén.

A járványhelyzet mentén átalakult működésünkben a vállalat közel 80%-a teljes távmunkára állt át, amit terveink szerint a pandémia végeztével ún. hibrid működési modellben, a feladatkörökhöz illeszkedően továbbviszünk annak érdekében, hogy nyitott pozícióinkat elérhetővé tegyük olyan szakemberek számára is, akik kisgyermek mellől térnének vissza, az ország távolabbi pontjain élnek, vagy egyéb helyváltoztatási nehézséggel küzdenek. Családbarát megoldásainkkal és digitális képzési-fejlesztési portfólióinkkal nemtől függetlenül támogatjuk kollégáink karriertervezését. Vállalati kultúránkban 2020-ban is erőteljes szerepet kapott családosa férfi kollégáink felelős apai elköteleződésének és a családon belüli gondoskodási feladatok megosztásának támogatása.

A MAGYAR TELEKOM CSOPORT VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK ÉLETKOR SZERINTI MEGOSZTLÁSA 2020-BAN



Az otthoni gondoskodás, az érzelmi házimunka és a családon belüli szerepek témájában a nemzetközi nőnap hetében tartottunk szakértői kerekasztal-beszélgetést munkatársaink aktív részvételével.

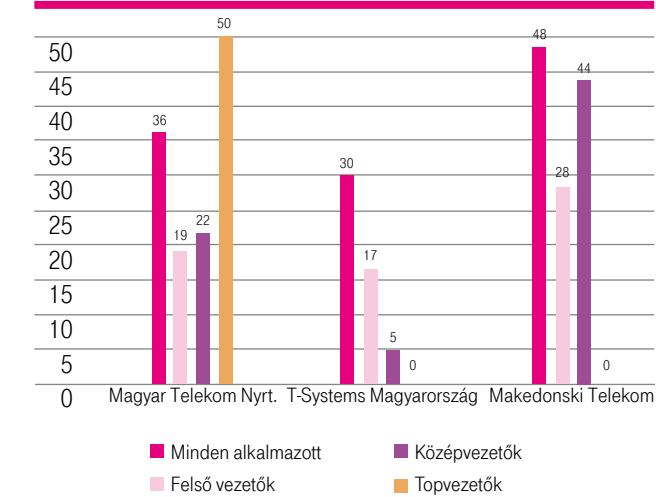
2020-ban a nők munkaerőpiaci esélyegyenlősége iránt elkötelezett vállalatként a Magyar Telekom főtámogatóként állt az őszi Forbes Women's Summit mellé. Szabó Melinda, a Telekom kereskedelmi vezérigazgató-helyettese egy női felső vezetői panel-beszélgetésben vett részt, a Telekom saját workshoptermében pedig szakértőink segítségével vállalatvezetőknek tartottunk workshopot a tudattalan előítéletek tudatosítását célzó kultúrafejlesztési megközelítésről. Novemberben ismét aranyfokozatú támogatóként csatlakoztunk a TEDxLibertyBridgeWomen Szabadság? Másképp. elnevezésű rendezvényéhez.

A Deutsche Telekom Csoport tagvállalataként a Magyar Telekom is hozzájárult esélyegyenlőségi eredményeivel ahhoz, hogy a vállalatcsoport 2020-ban is bekerült a Bloomberg Gender Equality Indexbe (GEI).

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. A 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

NŐK ARÁNYA TAGVÁLLALATONKÉNT 2020-BAN (%)



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

- Nők
- Családosi 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.
- Gyermekgondozási távolléten (szülési szabadság/gyed/gyes) levő munkatársak
- Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos-sággal élő munkatársak
- Pályakezdők
- 50 év feletti munkavállalók
- Vezető beosztású női munkavállalók

2009. május 6-án Társaságunk csatlakozott az **ENSZ Globális Megállapodás** kezdeményezéséhez, és részt vállalt 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:

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

A Magyar Telekom széles körben – vállalaton belüli és kívüli közösségi csatornáin is – népszerűsítette a Deutsche Telekom által is támogatott Women's STEM Award 2020-at. A pályázat elsődleges célja a különböző STEM-területek népszerűsítése a nők körében, az ilyen területre készülő érdeklődők ösztönzése. A versenyre olyan nők adhatták be jelentkezésüket, akik szakdolgozatukat egy-egy STEM-témakörben (Cloud, IoT, AI) angol nyelven írták.

Hátrányos megkülönböztetés elleni tevékenység, munkaerőpiaci integráció

A 2016–2020. évi Esélyegyenlőségi tervben megjelölt munkavállalói célcsoportok helyzetének javítására 2020-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 önéletrajz írást érintő tanácsadással segítjük. Toborzási gyakorlatunkat ugyancsak integrációs elveinkhez igazítottuk. Ennek megfelelően lehetőséget biztosítunk a programokban részt vevő fiataloknak, hogy álláspályázatuk belső nyomon követését kérjék. A folyama-

tok során felvett munkatársaknak ugyancsak igény szerint belső mentort biztosítunk.

A Budapest Pride Fesztivállal párhuzamosan létrehoztuk LMBTQI támogató tér elnevezésű munkatársi közösségünket, melynek alakuló eseményét a körülményekhez igazodva online tartottuk meg. A fesztivál idején a Telekom videotékában tematikus filmválogatással jelentkeztünk.

2019-ben publikált Tudattalan előítéletek tudatosítása online tananyagunkat minden magyar nyelven működő vállalat és entitás részére ingyenesen felhasználhatóvá tettük. A 2020. évi HBLF Sokszínűségi Hét, a MEF Műhely, az Egyenlítő Alapítvány, a Forbes Women's Summit és a HR Fest online eseményein és konferenciáin mutattuk be más vállalatok vezetőinek a tananyag létrejöttének vállalati hátterét, és támpontokat adtunk arra vonatkozóan, hogyan tudják saját kultúrafejlesztési gyakorlatukba is beépíteni azt a diszkriminációmentes vállalati kultúra előmozdítása érdekében.

Fogyatékos-ság-barát Munkahely

A Magyar Telekom 2020-ban is büszkén viselte a Fogyatékos-ság-barát munkahely elismerést, amelynek újbóli elnyerésére 2020 szeptemberétől részt vett a pályázati és auditfolyamatban. A díjat a Salva Vita Alapítvány ítéli 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 fogyatékos-sággal élő leendő munkatársaink esélyegyenlőségét, 2010 óta a Magyar Telekom által használt elektronikus **toborzási felületen** a fogyatékos-sággal élő jelöltek – önkéntes bevallás alapján – feltüntethetik, ha a kiválasztási folyamatban való akadálymentes részvételhez bármilyen speciális igényük van. Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékos-sággal élő munkatársaink beilleszkedését, a mindennapi közös munka gördülékenységét mozgássérült, látássérült, hallássérült és értelmi fogyatékos-sággal élő modul tartalmazó, viselkedési alapelveket összefoglaló tananyaggal és igény szerinti workshopokkal segítjük.

2019-ben bevezetett Tudattalan előítéletek tudatosítása kötelező képzésünkhöz kapcsolódó vezetői kultúrafejlesztési workshopjaink hozzájárultak a vezetők fogyatékos-sággal élő munkavállalókkal kapcsolatos informáltságához és nyitottsághoz. Ennek eredményeként sikerült növelnünk fogyatékos-sággal élő kollégá-

ink számát. 2020-ban végzett sokszínűségi és esélyegyenlőségi kultúrafejlesztésünk munkatársi visszajelzései alapján 2018-hoz képest tovább javult a munkatársak megítélése szerint a munkavégzés fizikai és digitális infrastruktúrájának akadálymentessége. Az érintett válaszadók 81%-a a Magyar Telekomot a fogyatékos-sággal élő munkavállalók integrációja szempontjából nyitott és befogadó munkahelynek tartja.

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 a fogyatékos-sággal élő kollégáink segítségével. A székház 2019 júliusában megszerezte a végleges BREEAM Excellent minősítést az új építésű ingatlanok kategóriájában, ezzel Magyarország legnagyobb irodaháza, egyben az ország egyik legmagasabb BREEAM minősítéssel rendelkező épülete lett. 2020-ban, a járványhelyzet miatt mások mellett a Magyar Telekom call center területe is arra kényszerült, hogy az irodai környezeti munkavégzésről a veszélyhelyzet fennállásáig 100%-ban távmunkában lássa el a feladatát. A változásokhoz a teljes terület, így az itt dolgozó érintett munkavállalói kör is kiválóan alkalmazkodott. A távmunka ideje alatt, 2020 májusában, egy újabb akadálymentességi audit után infrastruktúra-fejlesztéseket hajtottunk végre székházunkban. Néhány sűrűn használt folyosóra motoros ajtókat szereltünk, hogy a majdani visszatérés előtt további megoldásokkal segítsük érintett call centeres munkatársaink akadálymentes helyváltoztatását.

A Magyar Telekom mindennapi életében is fontos szerepet kap az érzékenyítés és a bevonódás elősegítése. Emellett fontos célunk az is, hogy tovább javítsunk az akadálymentes ügyfélművelésen úgy munkatársaink, mint ügyfeleink szempontjából. Ennek érdekében a Hírközlési Érdekegyeztető Tanács tagvállalataként és felelős szolgáltatóként már most dolgozunk azon, hogy digitális ügyfélszolgálati pontjaink megfeleljenek az Európai Unió 2025-ben életbe lépő akadálymentesítési irányelvben foglaltaknak. 2020-ban lezártuk digitális felületeink akadálymentes auditját, és a fejlesztési igényeket a technológiai prioritások mentén integráltuk weboldal- és webshopfejlesztésünk folyamatába.

Munkaerő-csökkentés

A Magyar Telekom folytatta költségcsökkentési programját, melynek keretében (anyagvállalati szinten) mintegy 100 kollégát bocsájt el 2021-ben az érdekképviseletekkel 2020 folyamán kötött megállapodás alapján. (A létszámleépítés mértékét sikerült alacsonyan tartani, 2020-ban 450 fő volt, 2019-ben 400 fő). Lehetőség volt arra is, hogy a munkavállaló önként jelezze távozási szándékát vezetőjének. Az érintett munkavállalók jelentős része 2021. január 1-jével távozott 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 új állást tudjanak találni.

Munka és magánélet egyensúlya

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

A munka és magánélet egyensúlyának megteremtését segítik elő családosi munkatársaink számára létrehozott családbarát irodáink, a Telekom HQ-területén működtetett Gyermekszoba, illetve a kávéterem-rendszerben választható elemként adómentesen igénybe vehető bölcsődei-óvodai támogatás is, amely anyagilag is hozzájárul a kisgyermekes szülők terheinek csökkentéséhez. Munkavállalóink személyi és családi körülményeikre való tekintettel (pl. beteg vagy idős hozzátartozó otthoni ápolása céljából) akár tartós fizetés nélküli szabadságban is részesülhetnek. A járványhelyzet okozta megváltozott helyzetben munkatársaink fizikai és lelki egészségét online edzések és coachingalkalmak biztosításával is támogattuk.

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 munka-idő-elszámolás vagy a tömörített munkahét fogalmait a kollektív szerződés tisztázza, a részmunkaidős foglalkoztatás időkeretét a munkaszerződés rögzíti, a munkavállaló belső időgazdálkodási felületen menedzselhetik munkaidejüket. Emellett stratégiaileg is fontos a vállalat számára, hogy a vállalati kultúra részévé váljon a távmunka. A 2020. évi járványhelyzet kezelési folyamatának sikerességét nagyban meghatározta a Telekom nagy múltra visszatekintő távmunkakultúrája és a digitális munkavégzést biztosító munkaeszközök rendelkezésre állása. 2020-ban a járványhelyzet következtében a teljes call center terület 100%-os távmunka-integrációja is megtörtént.

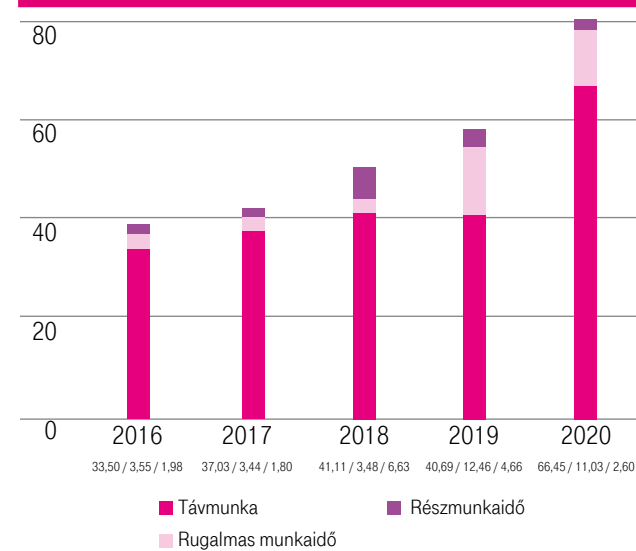
A járványhelyzettől független, általános működésünk során székházunkban változatlanul shared desk elven dolgozunk. A munkahelyi állomások, közösségi és kreatív terek, valamint a konferenciabeszélgetéseket támogató tárgyalóterek is a rugalmas, nem helyhez kötött munkavégzést támogatják. Ugyancsak ezt a célt támogatja a napi munkavégzéshez szükséges irodai szolgáltatások stabil távoli hozzáférést biztosító hálózat folyamatos fejlesztése és rendelkezésre állása is. A munkatársak kötelező képzéseken sajátítják el a teendőket a távoli hozzáférés során felmerülő esetleges adatbiztonsági kockázatok elkerülésére – amire külön hangsúlyt fektettünk a pandémia által előidézett új, távoli munkarend támogatása során is. A műszakbeosztásban dolgozó kollégáknak távmunka nem áll rendelkezésükre, de beosztásaikat igény szerint magánéleti kötelezettségeik figyelembevételével alakítják ki.

2020-ban 610 269 távmunkás napot regisztráltunk – a 2019-es évhez képest ezek száma megháromszorozódott –, ezzel kollégáink közel 20 millió km utat és 108 évnyi utazási időt spóroltak meg.

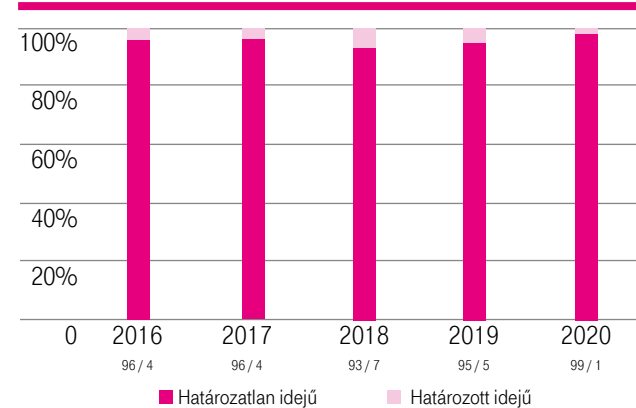
Munkavállalóink személyi és családi körülményeikre való tekintettel (pl. beteg vagy idős hozzátartozó otthoni ápolása céljából), a Munka törvénykönyve által szabályozott módon akár tartós fizetés nélküli szabadságban is részesülhetnek. A szabadságot indokló tényeket igazolni kell a munkáltató felé, időtartama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

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

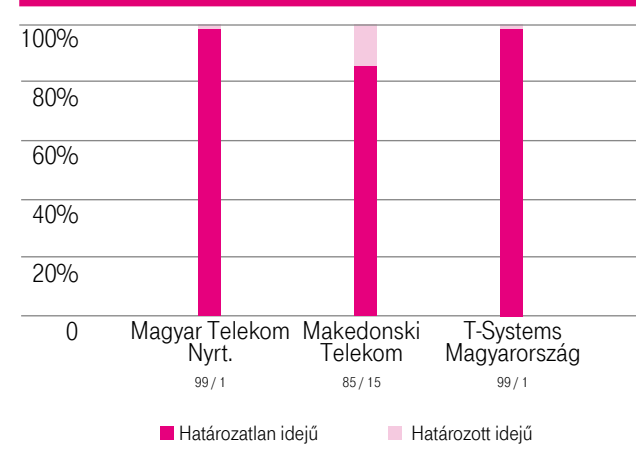
ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL A DOLGOZÓK ÖSSZLÉTSZÁMÁNAK ARÁNYÁBAN (%) ✓



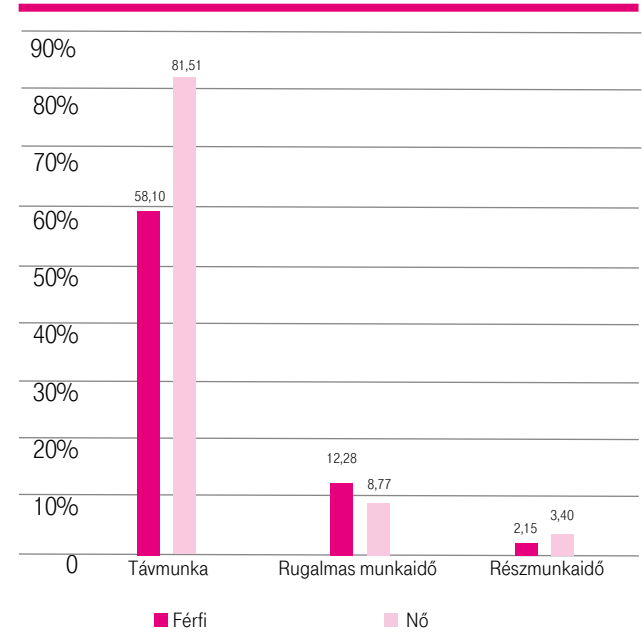
A HATÁROZOTT ÉS HATÁROZATLAN IDEJŰ MUNKAVISZONY ARÁNYA A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL (%) ✓



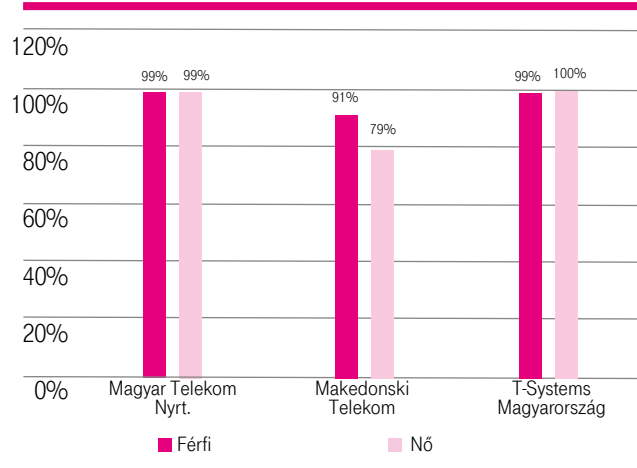
A HATÁROZOTT ÉS HATÁROZATLAN IDEJŰ MUNKAVISZONY ARÁNYA A MAGYAR TELEKOM CSOPORTNÁL 2020-BAN (%) ✓



ATÍPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL NEMENKÉNTI BONTÁSBAN 2020-BAN (%) ✓



HATÁROZATLAN IDEJŰ SZERZŐDÉSEK ARÁNYA NEMENKÉNTI BONTÁSBAN A MAGYAR TELEKOM CSOPORTNÁL 2020-BAN ✓



Családbarát Magyar Telekom és T-Systems Magyarország

A Telekom sokszínűségi koncepciójának egyik kulcseleme 2020-ban is a gyermekgondozási távolléten (szülési szabadságon/gyeden/gyesen) levő munkatársak helyzetének javítása, a kapcsolattartás és a munkaerőpiaci reintegráció támogatása. A 2019 második felében megújult „huzamos távollét és visszatérés” folyamat lehetőségeiről 2020-ban több ízben is tájékoztattuk érintett munkavállalóinkat, majd fogadtuk és feldolgoztuk kapcsolattartási igényeiket. Az új folyamatban a tudatos karriertervezés 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 elem, hogy a munkavállaló távolléte teljes ideje alatt elérhető a vállalati intranetfelület, így amellyel, hogy naprakész marad a vállalati híreket illetően, továbbra is teljeskörűen hozzáfér az őt érintő HR-információkhoz, kérdéseire akár az élő munkavállalói HR chat funkcióval keresztül is választ kaphat. Emellett a távollét teljes időtartama alatt elérhető marad a vállalat mindenkor ingyenes képzési-fejlesztési portfóliója, melynek elemeit akár mobilapplikáción keresztül, akár desktop környezetben használhatja.

Gyermekvállalás miatti huzamos távollét és visszatérés 2020-ban ✓

	Férfi	Nő	Összesen
Huzamos távollétre kerülők	3	87	90
Huzamos távollétról visszatérők		123	123
Huzamos távollétról visszatérők, akik a belépést követően 12 hónappal még alkalmazásban álltak		79	79
Huzamos távollétról visszatérők továbbfoglalkoztatási aránya	N/A	64%	64%

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-

gészít. Az újdonsült apukák e-mailes gratuláló üzenetet is kapnak a vállalattól azt követően, hogy élnek az őket gyermekük megszületésekor megillető „apaszabi” lehetőségével. 2020 márciusában influencer apák részvételével kerekasztal-beszélgetést tartottunk a nemi szerepek, a gondoskodás és az érzelmi házimunka témájában.



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, amelyeken munkavállalóink családostól is részt vehetnek. Fejlesztéseink eredményeként a huzamos távollétet követő visszafoglalkoztatási arányunk stabilan javuló pályára állt.



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, 2016-tól pedig „Családbarát Mentorvállalat” vagyunk. A minősítést magasabb szintre emelve a vállalatcsoport – határozatlan időre – stratégiai keretmegállapodást kötött a mozgalommal, hogy jó gyakorlataink megosztásával, fejlődni kívánó vállalatok mentorálásával segítsük egy családbarát munkahelyi kultúra megteremtését. Kollégáink évről évre nagy létszámban vesznek részt a mozgalom által szervezett Iránytű – Család és karrier előadásorozat eseményein. A párkapcsolati, önismereti, lelkiegészség-megőrzési, illetve családszervezési témákban kínált előadásokat az ország vezető szakemberei tartják évente egy tavaszi és egy őszi szemeszterhez igazodva. A Magyar Telekom 2020-ban is büszkén viselte a 2019-ben elnyert bronz fokozatú „Családbarát Hely” minősítést.

A családok 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 magánélet egyensúlyának megteremtését segítik elő családok munkatársaink számára létrehozott gyerekbarát irodáink. 2019 júliusától Gyermekkuckót üzemeltetünk, amely ingyenes és szaksterű néhány órás gyermekfelügyeletet biztosít a nehezebben szervezhető iskolaszüneti napokon, amikor a távmunkát megszakitva a kollégának fontos munkaügyben mégis a székházban kell dolgoznia. A Gyermekkuckó megnyitását alapos munkavállalói igényfelmérés előzte meg, gyermekeink, unokáink pedig egy rajzverseny keretében mondhatták el, milyen rendezést, játékokat szeretnének. A Gyermekkuckó 2020-ban a járványhelyzetre való tekintettel sajnos egész évben zárva tartott.

A 2019-ben nagy sikerrel megtartott #mutiholdolgozol napon több száz telekomos gyerek lepte el a székházat, hogy közelről is megnézzék, hogyan és mit dolgoznak a szüleik. Rajzversenyünk eredményhirdetése mellett ajándékokkal és az éttermeink gyermekmenüivel is kedveskedtünk nekik. 2020-ban sem szeretnénk volna lemondani gyermekeink bevonásának lehetőségéről, így áprilisban rendhagyó #mutihogytanultok alkotói versenyt indítottunk, melynek során rajzos vagy multimédiás művészeti kategóriákban pályázhattak gyermekeink, és bemutathatták, hogyan birkózik meg a család az otthoni munkavégzés és a távoktatás kihívásaival. 2020. december elején Gryllus Vilmos előadóművész részvételével online Mikulás-ünnepséget rendeztünk a legkisebbeknek.

A vállalatcsoportban nagy arányban működő távmunka kiemelten támogatja, hogy a már aktívan dolgozó szülők és a még aktívan dolgozó nagyszülők sikeresen egyeztethessék össze családi és munkavállalói szerepüket. A munkavállalók közeli hozzátartozó ápolása esetére a Munka törvénykönyvében szabályozott módon

és keretek között fizetés nélküli szabadságot vehetnek igénybe. A fentiek mellett országos információs adatbázissal is támogatjuk munkavállalóinkat a sérült vagy tartósan beteg hozzátartozókat érintő ápolási feladataikban.

A járványhelyzet első hullámának kezdetétől munkatársaink mintegy 80%-a átállt a teljes távmunkára. Azokban a munkakörökben, ahol erre nem volt lehetőség, például a létesítéssel és hibaelhárítással foglalkozó műszaki kollégák, illetve a személyes ügyfélszolgálati pontokon dolgozó kollégák számára gondoskod(t)unk a szükséges védőfelszerelésről és a megfelelő munkakörnyezetről, hogy a fokozott higiéniai szabályok betartásával biztonságosan végezhesék munkájukat.

Azon 14 év alatti kisgyermeket nevelő kollégák számára, akik az oktatási intézmények bezárása miatt nem tudták megoldani gyermekük felügyeletét, távolléti díjat biztosítottunk, meggyorsítottuk a vállalati rendkívüli segély, illetve munkabérelőleg iránti kérelmek elbírálását. Április elején a Leadership Squad kezdeményezésére, személyes felelősségvállalásukból és anyagi felajánlásukból Rékasi Tibor vezérigazgató alapításával létrejött a Magenta Összefogás Alapítvány a járványhelyzet miatt nehéz helyzetbe került munkatársaink megsegítésére. Az alapítvány adományozói és kérelmezői körébe minden Telekom- és T-Systems-munkatárs beletartozik. 2020 végéig közel 5,7 millió forint adomány gyűlt össze a munkatársak felajánlásaiból.

Generációk a Magyar Telekomnál

Sokféle generáció van egyidejűleg jelen a vállalatban, ebből fakadóan felelős munkáltatóként elkötelezetten dolgozunk azon, hogy a különböző élethelyzetekben lévő munkavállalóknak egyenlő esélyeket biztosító karriertervezési lehetőségeket tegyünk elérhetővé.

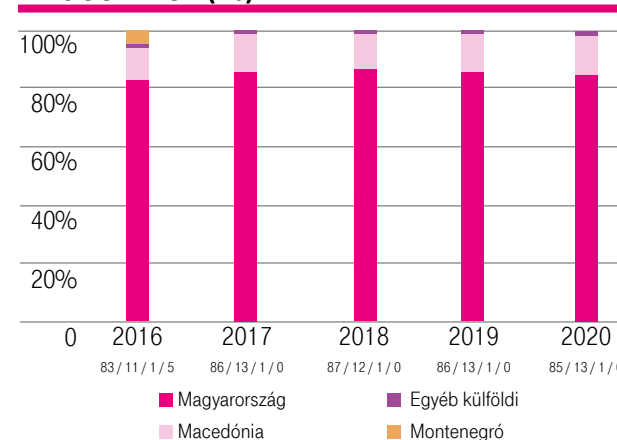
A pályakezdeők számára kidolgozott Gyakornoki program következő lépcsőjében számos fiatalnak kínál első munkahelyet a vállalatcsoport.

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 könnyebbé teszi az életvitel térben és időben kötetlenebb szervezését.

A cég korfájának legnagyobb részét jelentő, tapasztalt szakemberekből álló munkavállalói csoport a felfelé vezető karrierpálya némileg szűkülő lehetősége mellett nagyjából 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, a munkatársi elköteleződést és lojalitást méltányoló díjjal (pl. Példakép díj, Telekom sikersztori, Lojalitási díj) és elismeréssel 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 FOGLALKOZTATOTTAK RÉGIÓNKÉNTI MEGOSZLÁSA (%) ✓



A MAGYAR TELEKOM CSOPORT KORFÁJA, 2020. DECEMBER 31. ✓

