



FENNTARTHATÓSÁGI JELENTÉS

2017



EGYÜTT. VELED



5. MUNKATÁRSAINK

| | |
|---|----|
| 5.1 Emberi jogok, esélyegyenlőség | 39 |
| 5.2 Munkatársak bevonása | 43 |

1

NO
POVERTY

5

GENDER
EQUALITY

8

DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH

10

REDUCED
INEQUALITIES

16

PEACE AND JUSTICE
STRONG INSTITUTIONS

17

PARTNERSHIPS
FOR THE GOALS

5.1 EMBERI JOGOK, ESÉLYEGYENLŐSÉG

Vonatkozó politikák és irányelvek

Működési Kódex

A 2018 elején megújult **Működési Kódexben** foglalt szabályozások és iránymutatások a Deutsche Telekom Csoport és a Magyar Telekom Csoport minden munkavállalójára érvényesek. Hatálya rajtuk kívül vonatkozik mindazokra a személyekre, akiket a munkatársakkal funkcionálisan egyenértékűen alkalmaznak, így például a kölcsönzött munkaerőre is. Összefoglalja azokat a jogi megfelelésre és erkölcsileg feddhetetlen viselkedésre irányuló kötelezettségeket, amelyek szavatolják, hogy a Deutsche Telekom 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 ők 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.

Sokszínűségi Politika

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



Szállítói megfelelés

A Magyar Telekom Csoport elkötelezett az emberi jogok tiszteletben tartása iránt, és ezt üzleti partnereitől is elvárja. A Telekom és a T-Systems beszállító partnerei – mielőtt megbízást kapnának – kötelesek vállalkozásukat regisztrálni a cégcsoport **Beszerezési oldalán**.

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

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, csoportosintézi Esélyegyenlőségi terv öt éves 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. A Telekom 2017-ben is az aláíró vállalatok egyike volt.

ENSZ Üzleti és emberi jogi irányelvek

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

Magyarország által ratifikált ENSZ emberi jogi egyezmények

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

Alkalmazott átvilágítási eljárások

A Magyar Telekom megfeleléségi struktúrát dolgozott ki, amelynek célja, hogy biztosítsa a jogi és etikai kérdésekkel kapcsolatos elszámoltathatóságot a Magyar Telekom Csoport összes tagvállalatánál. A megfeleléségi struktúra a csoport megfeleléségi vezetőből és a különféle funkcionális területek megfeleléségi képviselőiből áll, akik a Csoport Megfeleléségi Bizottság tagjaként működnek közre. A Vállalati Megfeleléségi Program célja annak biztosítása, hogy hatékony lépéseket tegyünk az etikus viselkedés biztosítása érdekében, valamint a törvényekben, jogszabályokban, irányelvekben, előírásokban vagy a Működési Kódexben foglaltak megszegésének megelőzése és észlelése érdekében. 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 – 2017 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 megfeleléségi 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-vezérgazdát helyettesítő biztositja Társadalmi Megfeleléségi Nyilatkozat formájában.

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 helytelent. Ezért a vállalati megfeleléségi terület által kezelt biztonságos belső csatornák állnak a munkatársak rendelkezésére. A vállalat munkatársai visszaélésekkel és szabálysértésekkel kapcsolatos panaszait és megjegyzéseiket a Magyar Telekom Csoport Mondd el! vonalán vagy a Deutsche Telekom Csoport által kezelt Tell me! vonalon közölhetik. A Magyar Telekom Csoport Kérdezz! vonalához fordulhatnak a munkatársak minden esetben, ha kérdésük vagy aggályuk merül fel, bizonytalanok abban, hogy mi a helyes cselekedet bármely helyzetben, vagy ha úgy vélik, hogy a törvénybe vagy a Működési Kódexbe ütköző cse-

lekmény történt. A visszaélésekkel és szabálysértésekkel kapcsolatosan bejelentett panaszok és észrevételek kivizsgálása során alkalmazott fő irányelvek, valamint a folyamatra vonatkozó vállalati utasítás a vállalat belső munkatársi felületén elérhető. Az alkalmazott irányelvek kulcsszempontja az anonimitás, titoktartás és a személyes biztonság védelme.

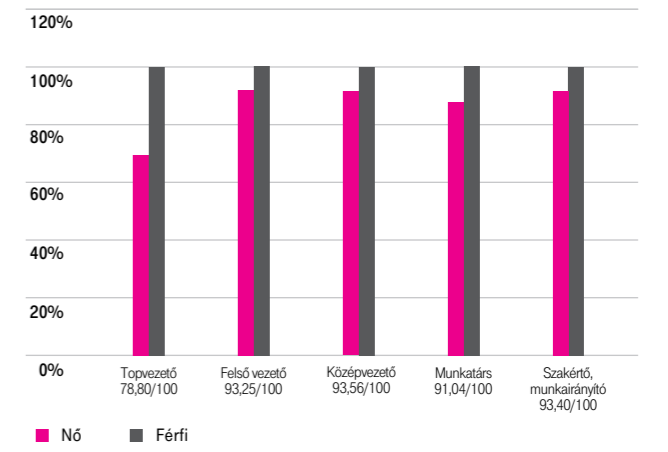
Sokszínűség és esélyegyenlőség

2016–2020 közötti fenntarthatósági stratégiánk egyik célkitűzése a vállalati sokszínűségi kultúra fejlesztése és mérése. 2017 decembere és 2018 januárja között kérdőív segítségével mértük fel a vállalat belüli sokszínűségi kultúra helyzetét. Ezt követően stratégiai lépések kialakításával, célok és eredmény-mérők meghatározásával, illetve az ezeken keresztül megvalósuló komplex vállalati implementációs modell segítségével dolgoztunk a vállalati sokszínűség és esélyegyenlőség hatékony előmozdításán.

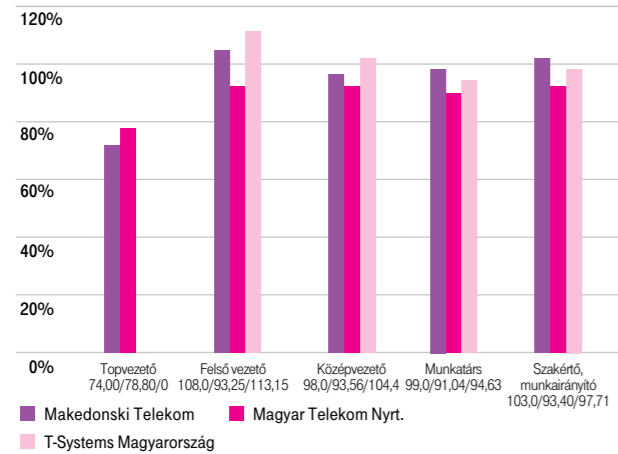
Munkavállalói elvárások és esélyegyenlőség

Humánstratégiánk pillérei a munkatársaink igényeinek való megfelelésre, illetve a versenyképes és jövőorientált munkaerőpiaci szerep megtartását érintő kihívásokra épülnek. Munkatársaink igénye a biztonság, stabilitás, fejlődési lehetőség és a versenyképes jövedelem. A Magyar Telekom az esélyegyenlőség mellett elkötelezett vállalként kiemelten fontosnak tartja a bérek harmonizációját és az indokolatlan bérkülönbségek kialakulásának megszüntetését. Ezt a célt szolgálja a Hay-módszer szerint kialakított sávos bérezési rendszerünk. Javadalmazási rendszerünk transzparens, ezért alpbér-tarifatáblánk és a vonatkozó szabályozások minden munkavállalónk számára elérhetőek. Kiemelt figyelmet fordítunk arra, hogy a hasonló típusú feladatokat ellátó kollégák között ne alakuljon ki indokolatlan kereseti különbség, és az eltérő jellegű munkát végzők közötti jövedelemarányok valóban a tényleges munkavégzés eltérésein alapuljanak.

ALAPFIZETÉSEK EGYMÁSHOZ VISZONYÍTOTT ARÁNYA BEOSZTÁSI KATEGÓRIÁK ÉS NEMEK SZERINT MAGYAR TELEKOM NYRT. 2017 ✓

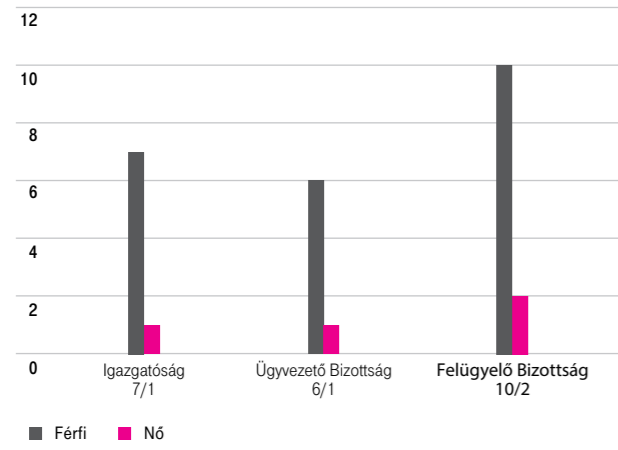


A NŐI ALAPFIZETÉSEK ARÁNYA A FÉRFI ALAPFIZETÉSEKHEZ (100%) KÉPEST, BEOSZTÁS KATEGÓRIÁK SZERINT, MAGYAR TELEKOM CSOPORT, 2017 ✓

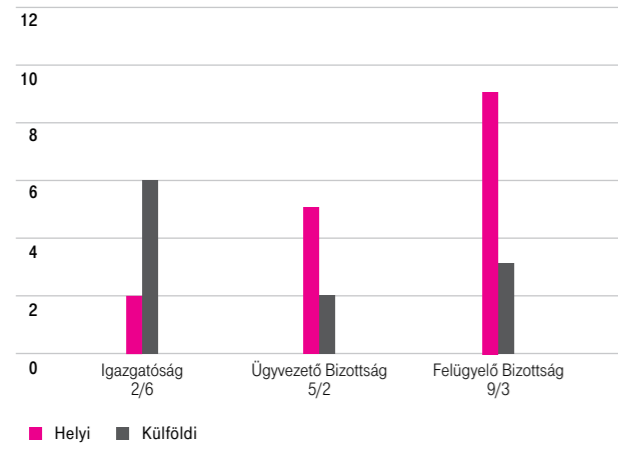


Nők arányának növelése vezető pozícióban

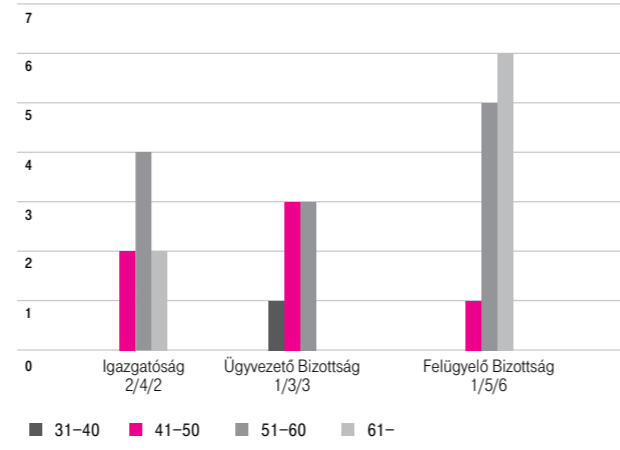
A MAGYAR TELEKOM CSOPORT VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK NEMEK SZERINTI MEGOSZTLÁSA 2017-BEN ✓



A MAGYAR TELEKOM CSOPORT VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK SZÁRMAZÁSI HELY SZERINTI MEGOSZTLÁSA 2017-BEN ✓



A MAGYAR TELEKOM CSOPORT VEZETŐ TESTÜLETI TAGJAINAK ÉLETKOR SZERINTI MEGOSZTLÁSA 2017-BEN ✓



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

2017-ben top management szinten 19,35% a nők aránya, míg közép- és felső vezetői szinten ugyanez az arány 27,93%. A nők aránya a teljes vezetői rétegben 27,27%. Célunk, hogy a vezetői szintek között jelenleg érzékelhető szakadékot áthidaljuk, és több tehetséges nő szakember vezetői pozícióba kerülését segítsük elő.

A munkavállalói esélyegyenlőség érvényesítését célzó politikák, charták és kezdeményezések mellett felelősségvállalásunk vállalati fenntarthatósági stratégiánkkal összhangban történő erősítését szolgálják a Magyar Telekom Nyrt. 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

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 (gyes/gyed/szülési szabadság) levő munkatársak

d. Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő munkatársak

e. Pályakezdők

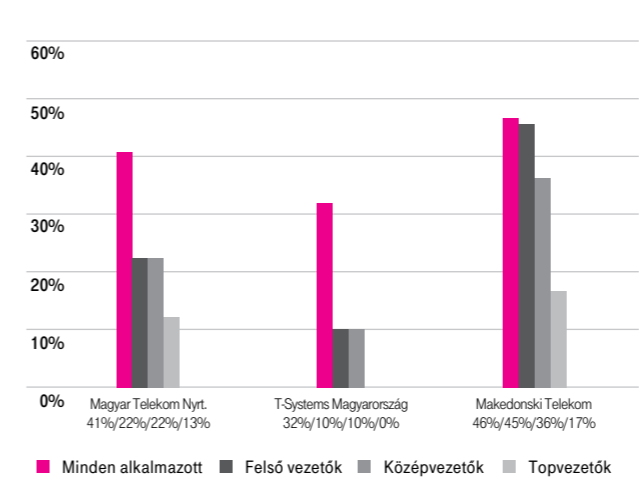
f. 50 év feletti munkavállalók

g. Vezető beosztású női munkavállalók

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 ✓



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

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

Hátrányos megkülönböztetés elleni tevékenység, munkaerőpiaci integráció

A 2016–2020. évi Esélyegyenlőségi tervben megjelölt munkavállalói célcsoportok helyzetének javítására 2017-ben az alábbiak szerint valósultak meg intézkedések a munkáltató kezdeményezésére.

A roma származású munkavállalók munkaerőpiaci esélyegyenlőségének javítása érdekében továbbra is támogattuk a Hungarian Business Leaders Forum (**HBLF**) **Romaster** tehetség-gondozó programját.

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

A Magyar Telekom számára a toborzási folyamatba épített akadálymentesítés mellett a vállalat mindennapi életében is fontos szerepet kap az érzékenyítés és a bevonódás elősegítése. A külső, civil szervezetek, alapítványok bevonásával évről évre megvalósított „Próbáld már?...” érzékenyítő programsorozat mellett Évindítónkon, a Mozdulj, Telekom! családi és sportnapon, illetve az őszi egészségprogramok keretében is számos olyan lehetőséget teremtettünk, melynek során munkatársaink személyes tapasztalatokat szerezhettek a mozgásszervi vagy érzékszervi fogyatékkal élők mindennapi kihívásairól, máskor pedig inspirációt jelenthettek számukra paralimpikonjaink személyes beszámolóit a küzdeni akarásról, versenyszellemről, kitartásról. Ez utóbbira kínált különleges alkalmat a Magyar Telekom Évindítója, ahol ép és paraszportolók közösen lelkesítették a munkatársakat.

A HBLF Sokszínűségi HR-es munkacsoportjának 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 járn képes kollégák mérkőztek meg egymással kerekesszékes csapatkapitányok irányítása mellett.

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

Fogyatékos-barát Munkahely



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

A díjat a Salva Vita Alapítvány ítélte oda, elősegítve az állásra készülő 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 fogyatékos tudatos kezelésére, a fogyatékos emberek befogadására.

Emberi jogok tiszteletben tartása, a gyermekmunka, illetve a kényszermunka minden formája elleni fellépés

A Magyar Telekom infokommunikációs vállalatként elkötelezett az emberi és szociális jogok mindenkor tiszteletben tartása és támogatása mellett a technológiai fejlődésből és digitalizációból fakadó feladatok terén. Az Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexében nyilvánítt irányelveknek megfelelően kiáll a nemzetközi emberi jogi szerződésekben foglalt emberi jogok védelme mellett, így a lelkiismereti és vélemény szabadság védelme mellett is.

Emellett a vállalat elutasítja a gyermekmunkát, mindenféle kényszermunkát, kötelező munkavégzést, illetve a rendelkezésére álló eszközökkel küzd az emberkereskedelem és a modern kori rabszolgaság minden formája ellen. A vállalatcsoport globális szállítóinak megfelelését a Deutsche Telekom anyavállalati szinten kezeli, és auditokon keresztül monitorozza. További információ a globális szállítók minőségének módszeréről és eredményeiről ezen az oldalon olvasható.

Egyesületi jog és kollektív szerződés

A Magyar Telekom Csoport Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexében ismeri 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 érdekképviselőkkel. Az Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexe, illetve a Magyar Telekom vezetésének a munkavállalói érdekképviselőkkel hosszú évek alatt kialakított kapcsolata a garancia ezen jogok tiszteletben tartására. A vállalatcsoport magyarországi alkalmazottainak összességében mintegy 100%-a dolgozik saját munkáltatóra kiterjedő kollektív szerződés hatálya alatt.

A szerződés, amely bármely fél által három hónapos felmondási idővel felmondható, a vezérigazgatótól a Magyar Telekom Nyrt. minden alkalmazottjára érvényes, függetlenül szakszervezeti tagságuktól. A kollektív szerződésben foglalt bérre vonatkozó feltételeket évente újra kell tárgyalni. A munkavállalók – a munkáltató működésével összefüggő okból történő munkaviszony-megszüntetés esetén – meghatározott összegű többlet-végkielégítésre jogosultak, amely a munkaviszonyuk időtartamától függően változik.

A kollektív szerződésen túl a magyarországi egységek munkavállalóira általánosan érvényes A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, amely számos megkötést tartalmaz a munkaviszony nem önkéntes megszüntetésére vonatkozóan. A munka törvénykönyve a munkavállalói érdekeket két különböző szervezeten keresztül védi, ezek a szakszervezet és az Üzemi Tanács.

A szakszervezetnek – mint a foglalkoztatás feltételeiről folyó tárgyalásokban a munkavállalók hivatalos érdekképviselői szervének – joga van minden olyan vállalati intézkedésről tájékoztatást kapni, amely jelentősen befolyásolja a munkavállalók érdekeit, és joga van a Magyar Telekom Nyrt. ellen jogi keresetet indítani a foglalkoztatással kapcsolatos olyan magatartásra vonatkozóan, amely valamely foglalkoztatási szabályt sért. Emellett az Üzemi Tanács közvetlenül képviseli a munkavállalói érdekeket a vezetőséggel való kapcsolattartásban, és a vezetőséggel közösen dönt az olyan ügyekben, amelyek a munkatársi jóléti alapokat és intézményeket érintik. Az Üzemi Tanácsot félévente tájékoztatni kell a gazdasági teljesítményünkről befolyásoló kérdésekről, valamint a bérek, foglalkoztatási körülmények és a munkaidő változásairól. Az Üzemi Tanács véleményét ki kell kérni az olyan vállalati intézkedésekben is, melyek a munkavállalókra hatással vannak.

Meggyőződésünk, hogy jó kapcsolatot ápolunk a munkavállalóinkkal. Megalakulásunk óta nem volt még példa munkabeszüntetésre.

Munkaerő-csökkentés és -átcsoportosítás

A Magyar Telekom a stratégiai növekedéshez kapcsolódó tevékenységek erőforrás-szükségletének biztosítása érdekében a 2017. év folyamán megállapodott a Társaságnál működő érdekképviselőkkel a 2018. évi létszámleépítésről, valamint a bérfejlés mértékéről.

A Társaság közel 350 anyavállalati munkavállaló elbocsátásáról állapodott meg az érdekképviselőkkel. További kb. 160 fős létszámleépítés a társasági projektek erőforrásigényeinek csökkenésével összefüggésben került megvalósításra. Az érintett munkavállalók jelentős része 2017 végével 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 újra el tudjanak helyezkedni.

A fenti intézkedéssel felszabaduló személyi jellegű költség-tömeg jelentős része a stratégiai növekedéshez kapcsolódó tevékenységek erőforrás-bővítését biztosítja. A Társaság munkavállalói átlagosan 5%-os bérfeljesztésben részesültek 2018. január 1-jétől.

Munka és magánélet egyensúlya

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

Az atipikus foglalkoztatási formák egyre szélesebb alkalmazásával a vállalat támogatja a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését, illetve lehetőséget kínál az esetleges túlórák visszaszorítására is. Részmunkaidős, rugalmas és kötetlen munkavégzés alkalmazása mellett stratégiaileg 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 (pl. Future Work, FutureLab) is hozzájárul. A 2012 óta havi rendszerességgel meghirdetett „Dolgozz otthonról nap” felhívás nyomán folyamatosan növekszik az adott napon távoli hozzáféréssel munkát végzők létszáma.

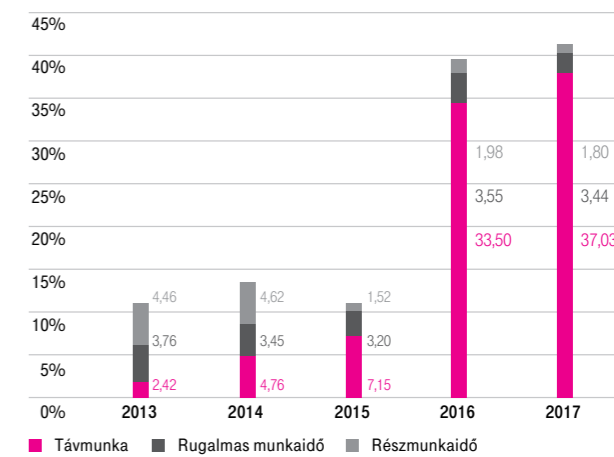
2017-ben 123 227 távmunkás napot regisztráltunk, ezzel kollégáink közel 4 millió km utat és 20 évnyi utazási időt spóroltak meg.

Munkavállalóink személyi és családi körülményeikre való tekintettel (pl. beteg vagy idős hozzátartozó otthoni ápolása céljából) akár tartós fizetés nélküli szabadságban is részesülhetnek. A magyarországi jogszabályoknak megfelelően véradás, illetve gyermekek után többletszabadságot biztosítunk munkavállalóinknak. 40% feletti egészségkárosodás esetén rehabilitációs

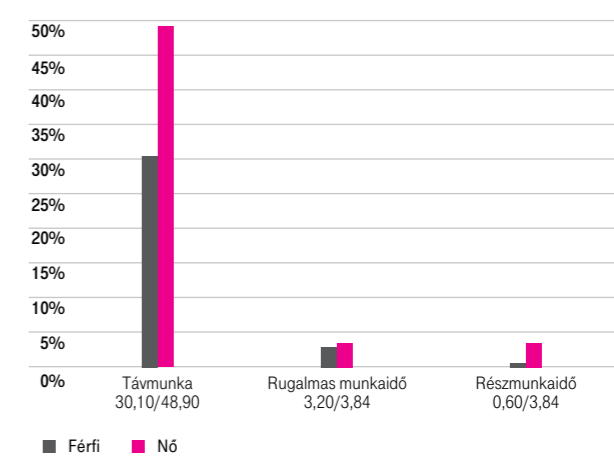
pótszabadság illeti meg a munkavállalókat (+5 nap/év). Ezenfelül, belső szabályozásunknak megfelelően, az elvégzett önkéntes munka után is járhat pluszszabadság.

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

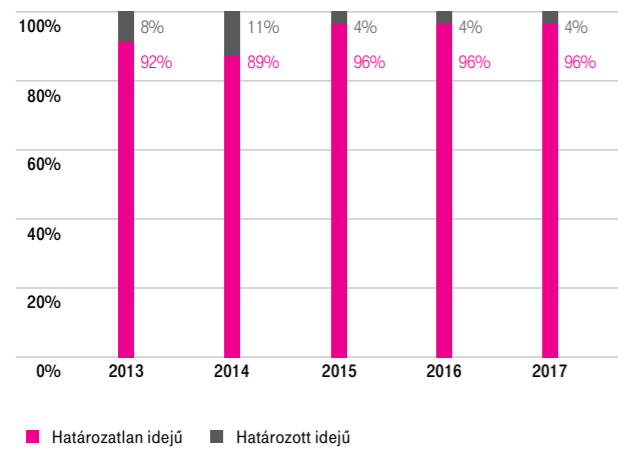
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL A DOLGOZÓK ÖSSZLÉTSZÁMÁNAK ARÁNYÁBAN



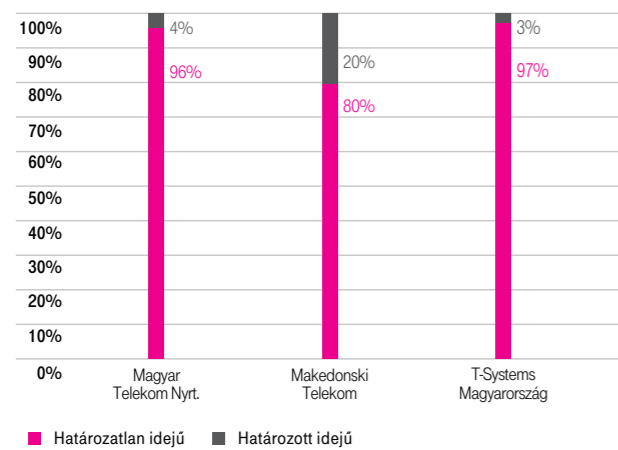
ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL NEMENKÉNTI BONTÁSBAN 2017-BEN



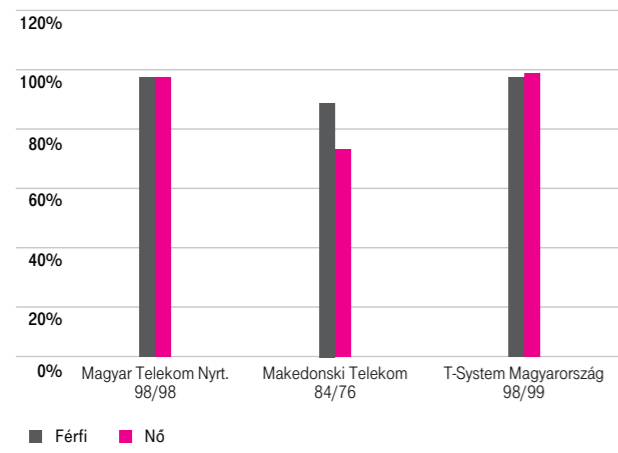
A HATÁROZOTT ÉS HATÁROZATLAN IDEJŰ MUNKAVISZONY ARÁNYA A MAGYAR TELEKOM NYRT.-NÉL ✓



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



HATÁROZATLAN IDEJŰ SZERZŐDÉSEK ARÁNYA NEMENKÉNTI BONTÁSBAN A MAGYAR TELEKOM CSOPORTBAN ✓



Családbarát Magyar Telekom és T-Systems Magyarország

A gyermekgondozási távolléten (gyesen/gyeden/szülési szabadságon) levő munkatársak helyzetének javítását és a velük való kapcsolattartást 2017-ben is a Kismama-program keretében támogatta a cég. Az inaktív kollégák tájékoztatását online 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 családosától 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 feladatmegosztás, a közös tehervállalás és az apaszerep fontosságát az „Apa, kezdődik!” program is törekszik tudatosítani.

2010 óta jelenteti meg a vállalat a belső kommunikációs portálján az „Apatájékoztató” című kiadványt, melyben az apukák számára leghasznosabb tudnivalókat összegezték. Az újdonsült apukák e-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, 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 számos alkalommal nyilvános szakmai szereplésen osztottuk meg jó gyakorlatainkat 2017-ben is.

A családos telekomosok a Dimenzió Kölcsönös Biztosító és Önszegélyező Egyesület Családsegítési programja keretében kedvezményes nyári táborozási támogatást vehettek igénybe 2017-ben.

A munka és magánélet egyensúlyának megteremtését segítik elő családos munkatársaink számára létrehozott gyerekbarát irodáink, melyek 4 budapesti és vidéki telephelyen érhetőek el a kollégák számára. 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,

GYERMEKVÁLLALÁS MIATTI HUZAMOS TÁVOLLÉT ÉS VISSZATÉRÉS ✓

| | FÉRFI | NŐ | ÖSSZESEN |
|--|-------|-----|----------|
| Huzamos távollétre kerülők | 5 | 116 | 121 |
| Huzamos távollétről visszatérők | 3 | 139 | 142 |
| Huzamos távollétről visszatérők, akik a belépést követően 12 hónappal még alkalmazásban álltak | 3 | 62 | 65 |
| Huzamos távollétről visszatérők továbbfoglalkoztatási aránya | 100% | 45% | 46% |

esetleg pár napig a munkahelyen erre a célra kialakított munkahelyeken láthatják el feladataikat, miközben együtt lehetnek gyermekeikkel.

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

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

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

Generációk a Magyar Telekomnál

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

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

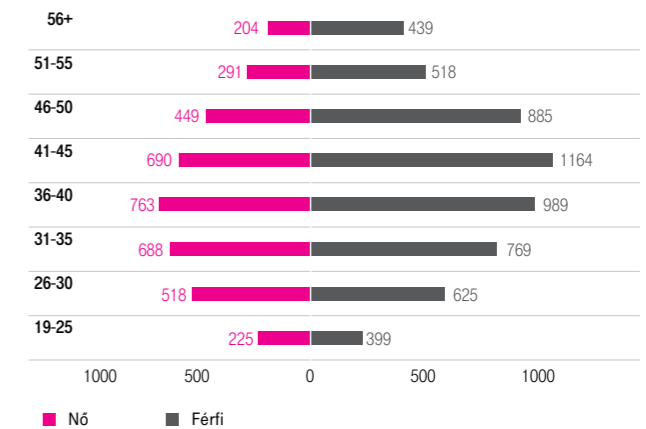


A cég korfájának legnagyobb részét jelentő, tapasztalt szakemberekből álló munkavállalói csoport a felfelé vezető karrierpálya némileg szűkülő lehetősége mellett nagyjából oldalirányban, más szakmai területen szerezhet piacképes tudást. Ezt segíti a vállalat külső és belső képzésekre fordított jelentős erő-

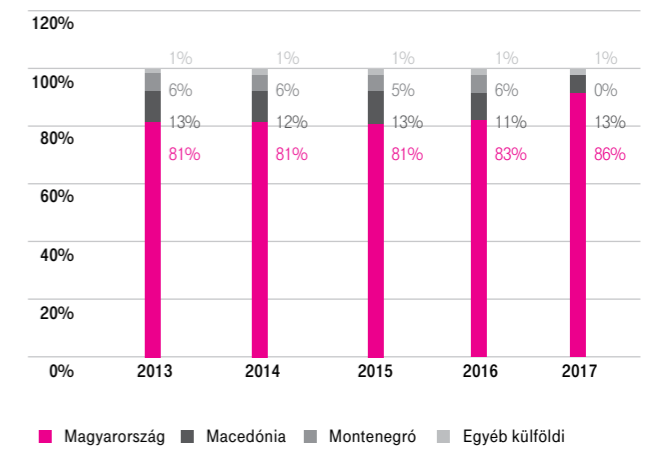
forrása, a nagy részben vállalaton belül meghirdetett állások. A Magyar Telekom számos elismeréssel – Lojalitásért díj, Életműdíj – nyilvánítja ki megbecsülését tapasztalt munkavállalói iránt.

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

MAGYAR TELEKOM CSOPORT KORFA, 2017. DECEMBER 31. ✓



FOGLALKOZTATOTTAK RÉGIÓNKÉNTI MEGOSZLÁSA ✓



5.2 MUNKATÁRSOK BEVONÁSA

Mozgó Piac

2014 decemberében járt először a vállalat székházában a Mozgó Piac, ahol termelői árukat vásárolhattak a munkatársak. A kezdeményezés pozitív visszajelzést kapott, így a Telekom rendszeresítette a programot. 2017-ben a kollégák a Krisztina körúti, a Szerémi úti telephelyeken, valamint a T-Systems székházában vásárolhattak a termelői piac portékáiból.

A Föld órája

A Magyar Telekom 2008 óta minden évben részt vesz a WWF A Föld órája elnevezésű kezdeményezésében. 2017. március 25-én 20:30–21:30 között a Telekom-üzletekben és a Magyar Telekom ingatlanjaiban kapcsolták le a munkatársak a fényforrásokat.



TeleBike

Az időjáráshoz igazítva idén március 30-tól október 30-ig vehették igénybe a munkatársak a TeleBike-rendszert, tavasszal meghosszabbított napi üzemidővel, 7:30 és 18:30 között tudták használni a kerékpárokat. 2017-ban 3800 alkalommal bringáztak a kollégák a telekomos irodaházak között, 5000 kilométert tekertek le, így körülbelül 1 tonna szén-dioxidtól mentesítették a légkört.

Átadtuk a hello holnap! pontgyűjtés díjait

A munkatársak minden évben a fenntarthatósághoz kapcsolódó aktivitásokon vehetnek részt, és ezekért hello holnap! pontokat kapnak. A 2016. április 1. és 2017. március 31. közötti pontgyűjtési időszak alatt 2547 munkatárs vett részt ilyen aktivitásokon, és összesen 7023 pont talált gazdára. A díjazottaknak május 2-án az Ügyvezető Bizottság személyesen gratulált, és átadta a Csepel kerékpár vásárlására vagy elektromos autó használatára szóló utalványokat.



Mozdulj, Telekom!

2017-ben 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 10-én, a Mozdulj, Telekom! napon sportversenyeken vehettek részt a kollégák, valamint mindenkinek lehetősége volt különleges sportok, új mozgásformák kipróbálására is.

2017-ben 1600 felnőtt és 1100 gyermek sportolt együtt a rendezvényen. 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 egészségállapot-felmérésen, melanómaszűrésen és masszázson is részt vehettek a kollégák.



Telekom Önkéntes Nap

A Magyar Telekom és leányvállalata, a T-Systems Magyarország önkéntes napot szervezett 2017. október 13-án. Az országos megmozduláson a vállalatcsoport közel 1000 munkatársa vett részt, akiknek köszönhetően 32 helyszínen, köztük számos telekomos telephely és közterület, illetve óvodák, iskolák, szociális intézmények, fogyatékosokkal élők lakóotthonainak környezete újult és szépült meg.

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



Munkatársi véleményfelmérés a fenntarthatóságról

2017-ben hetedik alkalommal válaszolhattak a munkatársak a vállalati fenntarthatósággal kapcsolatos kérdésekre. A minden év novemberében kitölthető felmérésben 2017-ben a résztvevők 73%-a jelölte meg a vállalatot a fenntarthatóságban vezető nagyvállalként. A fenntarthatóság fogalmának ismerete munkatársi körben 81% volt.

Adni jól! sütiakció

Az önkéntesek világnapjához kapcsolódó Adni jól! sütiakció során 2017. december 4-én a vállalat munkatársai és a Fenntarthatósági Média Klub tagjai házi készítésű finomságait 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. 240 munkatárs süteményét sok ezren fogyasztották el adomány fejében. 16 helyszínen 1,7 millió forintot gyűjtöttek a munkatársak az alapítvány számára.



Téli Önkéntes Program

2017. december 4. és 22. között ismét megrendeztük a hagyományos Téli Önkéntes Programot, amelynek során az adventi időszakban a háttérben dolgozó munkatársaknak lehetőségük nyílt önkéntes munkában támogatni a Telekom-üzletekben, call centerekben, valamint a HSI-területen dolgozó kollégákat. 105 telekomos önkéntes nyerhetett bepillantást az ügyfélközpontú folyamatokba, és közel 800 órában végeztek önkéntes munkát a megjelölt időszakban.

2017-ben 4 regisztrált karitatív csapatépítést szerveztek kollégák, valamint 363 kolléga adott vért legalább egyszer a 33 szervezett véradás alkalmával Budapesten vagy vidéki helyszíneken. 2017-ben több mint 1200 telekomos önkéntes összesen 13 641 munkaórában önkénteskedett. A programokkal 58,7 millió forint elvi önkéntes hozzájárulást nyújtottunk a társadalomnak.