



**FENNTARTHATÓSÁGI
JELENTÉS**

2021



**Együtt.
Veled**

SOKSZÍNŰSÉG ÉS ESÉLYEGYENLŐSÉG

Vonatkozó politikák és irányelvek	24
Stratégiai célok és 2021. évi eredmények.....	25
Befogadó munkahely	25
Akadálymentes ügyfélmény	28
Munka és magánélet egyensúlya	28
Családbarát Magyar Telekom.....	29
Generációk a Magyar Telekomnál	30



Együtt.
Veled

5 NEMEK KÖZÖTTI
EGYENLŐSÉG8 TISZTESSÉGES
MUNKA ÉS GAZDASÁGI
NÖVEKEDÉS10 EGYENLŐLTENSÉGEK
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. 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 a Deutsche Telekom és a Magyar Telekom mindenki számára átlátható és nyomon követhető működését. 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.

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.

Csoportszintű politika a sokszínűségről, az esélyegyenlőségről és a befogadásról

A Deutsche Telekom Csoport részeként a Magyar Telekom Csoport 2021 decemberében megújította sokszínűségről, esélyegyenlőségről és befogadásról szóló politikáját. A **megújult politika** meghatározza globális felfogásunkat, amely a munkavállalói kapcsolatainkat jellemző sokszínűsége, esélyegyenlősége és a befogadás tapasztalatára irányuló interakcióinkat jellemzi.

Célja, hogy a vállalatcsoporton belül minden munkavállalónak egységes munka-, tanulási és fejlődési tapasztalatot biztosítson, és erősítse a befogadottság és a bevonódás érzését. A megújult politika kulcselemei részletezik és tisztázzák a sokszínűségről, esélyegyenlőségről és befogadásról alkotott nézeteinket, és lefedik a teljes munkavállalói életciklus vállalati kultúrához kapcsolódó összes releváns aspektusát. Kiterjed a vállalatcsoport társadalmi és üzleti szempontú felelősségvállalására is, amennyiben meghatározza az esélyegyenlőségen és befogadáson alapuló munkahely globális kereteit, tiszteletben tartva a kulturális és helyi sajátosságok szerint eltérő helyi szabályozásoknak, jogi környezetnek és kulturális szükségserőségeknek megfelelő alakíthatóságot.

Szállítói megfelelés

A Magyar Telekom Csoport az emberi jogok tiszteletben tartása iránti elkötelezettséget üzleti partnereitől is elvárja. A Magyar Telekom 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 digitalizáció, a globalizáció és a piacok nyitottabbá válása egyre inkább a tudásalapú munka világa felé vezetett. Az együttműködés és networking új formái megváltoztatják a kommunikációt, a nyilvánosságra gyakorolt hatást, a reputációval és megfelelőséggel kapcsolatos kihívásokat, és a vállalatvezetés egyéb kulcselemeire is hatással vannak. Ezért felismertük, hogy újra kell definiálnunk a munkavállalói kapcsolatainkat meghatározó közös értékeink jellemzőit, hogy egységes munkahelyi élményt biztosíthassunk minden munkavállalónknak. A Deutsche Telekom Csoport részeként a Magyar Telekom Csoport 2020 decemberében megújította dolgozói kapcsolatokról szóló csoportpolitikáját. A **megújult politika** meghatározza people-politikánk kulcselemeit és lefekteti azokat az értékeket, amelyek a munkavállalókkal fenntartott kapcsolatainkat jellemzik. Ezen értékek közös értékészletünkéből, illetve egyéb vállalati szabályozásainkból és politikáinkból származnak. A jelen csoportpolitika kulcsfontosságú hajtóereje a fenntarthatóság, és részletei kiterjednek a munkavállalói élet iparági szempontból jelentős aspektusaira.

Esélyegyenlőségi terv

A Magyar Telekomnál 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 ötödik alkalommal fogadott el esélyegyenlőségi tervet a munkavállalói képviselő-testülettel együttműködésben. A hatályos **Esélyegyenlőségi terv** öt éves időszakra vonatkozik (2021–2025).

A terv megvalósítása során különösen a hátrányosabb helyzetű munkavállalói célcsoportok, úgymint a nők, a családok munkavállalók, a gyermekgondozási távolléten lévő munkatársak, a megváltozott munkaképességű vagy fogyatékkal élő munkatársak, a pályakezdekők, valamint az 50 év feletti munkavállalók helyzetének folyamatos javítására tervezett intézkedéseket vállalt a vállalat. A cselekvési terv egyes akcióinak és eredményeinek előrehaladását évente egyszer vitatja meg a vállalat esélyegyenlőségi területe és az érdekképviseletek. Évente számos munkatársi véleményfelmérés segíti, hogy az egyes fejlesztések az aktuális munkatársi igényekhez és szükségletekhez igazodjanak. Az esélyegyenlőségi terv cselekvési pontjai a Fenntarthatósági stratégia sokszínűségi pillérének céljaival összehangolt módon, azokat kiegészítve kerültek megállapításra.

Az Európai Unió Sokszínűségi Kartája

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. Ezt követően minden évben, így 2021-ben is az aláírók egyike volt.

Az ENSZ Üzleti és emberi jogi irányelvei

A Magyar Telekom Csoport az ENSZ Üzleti és emberi jogi irányelvei 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 emberi jogi ENSZ-egyezmények

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

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:

- (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

Alkalmazott átvilágítási eljárások

A szociális és foglalkoztatási kérdéseket, illetve emberi jogi szempontokat is érintő fenntarthatósági tevékenység csoportszintű koordinációját 2021-ben a Sustainability Committee (SC) (korábban: Csoport Fenntarthatósági Koordinációs Tanács (CSFKT)) irányította. Az SC (2022-től Sustainability Squad) működtetésében a stratégiaalkotás és stratégiairányítás külön szerepel, így működési módjában a fenntarthatósági tevékenység a stratégiaalkotás és -irányítás, illetve az operatív végrehajtás szintjén valósul meg.

Csoportutasítás szerint az Sustainability Squad rendszeresen, legalább negyedévente ülésezik a társasági és csoportszintű fenntarthatósági feladatok hatékony koordinálása érdekében, a döntéseket az SC tagjai hozzák meg szavazás útján. A Sustainability Squad a CEO és a CPO számára rendszeresen biztosít beszámolókat, előterjesztéseket, amelyek alapján ők meghatározzák a Magyar Telekom fenntarthatósági tevékenységének fő irányvonalát, és döntést hoznak az egyes témakörökben, a Leadership Squad (felső-vezetés) tagjainak tájékoztatása mellett. A Sustainability Squad működését a jelen fenntarthatósági jelentés **Felelős vállalatirányítás** fejezete részletezi.

A Magyar Telekom Csoport Működési Kódexe a vállalati megfelelési követelmények összefoglalását tartalmazza, rögzíti a Csoport közös értékeit, és egyben a Magyar Telekom Nyrt. erős pozíciójának, reputációjának és sikeres jövőjének záloga is. A Működési Kódex a Magyar Telekom Csoporton belül mindenkire érvényes, a munkatársaktól az igazgatósági tagokig. Ezenfelül a Magyar Telekom szerződéses partnereinek is meg kell ismerniük és el kell fogadniuk ezeket az értékeket a beszerzési honlapon való 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 megfelelőségi struktúra a csoport megfelelőségi vezetőből és a különféle funkcionális területek megfelelőségi képviselőiből áll, akik a Csoport Megfelelőségi Bizottság tagjaként működnek közre. A Vállalati Megfelelőségi 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.

A Deutsche Telekom tagvállalataként a Magyar Telekom Csoport évente részt vesz az anyavállalat emberi jogokat és szociális alapelveket érintő belső megfelelőségi felülvizsgálati folyamatában. 2017-től a Deutsche Telekom alapelveit az Emberi Jogok és Szociális Alapelvek Kódexe, a Dolgozói kapcsolatokról szóló csoportpolitika, illetve a Sokszínűségről, esélyegyenlőségről és befogadásról szóló csoportpolitika tartalmazza. Az ezeknek való megfelelést minden év januárjában az előző lezárt üzleti évről vonatkozóan, felelős felső vezetőként a Magyar Telekom Nyrt. Chief People Officer (CPO) biztosítja Társadalmi Megfelelőségi Nyilatkozat formájában.

2018-ban az Emberi Jogok és Szociális Alapelvek kódexében foglaltaknak való megfelelés céljával a Magyar Telekom Csoport teljes munkavállalói körére és a márkaképviselő területén érintett partneri körre kiterjedő kötelező emberi jogi képzést hajtottunk végre, amely azóta a Magyar Telekom kötelező munkavédelmi képzései között szerepel, így annak elvégzése 2021-ben is minden munkavállaló számára kötelező volt.

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. A kötelező orientációs képzés része a fent említett emberi jogi tananyag, illetve a Magyar Telekom által 2019-ben létrehozott tananyag a tudattalan előítéletek tudatosításáról.

Túl ezen a folyamaton a vállalat tisztában van azzal, hogy néha nehéz megkülönböztetni egymástól a helyest és a helytelen. Ezért a vállalati megfelelőségi terület által kezelt biztonságos belső csatornáknál 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 tehe-

tik 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

Az egyik legnagyobb hazai ICT-munkáltatóként hisszük, hogy a sokszínűség nagymértékben hozzájárul a vállalkozások és bármely egyéb szervezet sikeréhez, az innováció és a kreativitás növeléséhez, az új ügyfelek és üzleti, valamint egyéb partnerek bevonásához, a változásokra való gyors reagáláshoz, a törvényekben meghatározott és etikai normáink szerint való, diszkriminációmentes kultúra fenntartásához.

A 2021-ben elfogadott, 2030 végéig tartó vállalati fenntarthatósági stratégia egyik fókuszterülete a klímavédelem és a digitalizáció mellett a sokszínűség és az esélyegyenlőség munkavállalói és ügyféloldali megvalósulása. Célunk, hogy a Magyar Telekom fenntartsa vezető szerepét vállalatként és infokommunikációs szolgáltatóként. Ehhez egyre többet teszünk, és egyre többeket teszünk képessé a társadalomból arra, hogy a digitalizáció lehetőségeit a saját életük előmozdítására használják. Éppen ezért 2030-ig szeretnénk 100%-ban inkluzív munkatársi élményt, szolgáltatóként pedig 100%-ban akadálymentes ügyfélélményt elérni.

STRATÉGIAI CÉLOK (2021–2030) ÉS 2021. ÉVI EREDMÉNYEK

BEFOGADÓ MUNKAHELY

- Akadálymentes munkavállalói élmény
- Több nő a vezetésben
- Bérszakadék csökkentése
- Esélyegyenlőség a gondoskodásban
- LMBTQI-befogadó munkahely
- Romaintegráció

AKADÁLYMENTES ÜGYFÉLÉLMÉNY

- Akadálymentes ügyfélkezelés
- Akadálymentes szolgáltatás

BEFOGADÓ MUNKAHELY

Akadálymentes munkavállalói élmény

Nyitott és befogadó munkavállalói élmény elérésére törekszünk, amelyben háttértől és képességektől függetlenül mindenki akadálymentes munkakörnyezetben hozhatja ki magából a legtöbbet. Ehhez kapcsolódóan dolgozunk a 100%-ban akadálymentes munkavállalói élmény elérésén a toborzástól a teljes munkatársi életcikluson keresztül a digitális és a fizikai munkavégzés tereiben egyaránt.



2021-ben vehettük át a 2020-ban elnyert és a Salva Vita Alapítvány, az Amerikai Kereskedelmi Kamara, a Szövetség a Kiválóságért Közhasznú Egyesület és az Emberi Erőforrások Minisztériuma képviselőiből álló adományozó testület által odaítélt Fogycatékosság-barát Munkahely díj arany fokozatát. Emellett a vezetői jelölések alapján négy munkatársunk részesült FBM Példakép díjban, míg vállalati esélyegyenlőségi szakértőnk munkáját a testület Munka-Társ díjjal ismerte el.

Annak érdekében, hogy biztosítsuk megváltozott munkaképességű vagy fogycatékossággal élő leendő munkatársaink esélyegyenlőségét, 2010 óta a Magyar Telekom által használt elektronikus toborzási felületen (<http://www.telekom.hu/rolunk/karrier>) a fogycatékossággal élők – önkéntes bevallás alapján – feltüntethetik, ha a kiválasztási folyamatban való akadálymentes részvétel érdekében bármilyen speciális igényük van.



Megváltozott munkaképességű vagy fogycatékossággal élő munkatársaink beilleszkedését, a mindennapi közös munka gördülékenységét mozgássérült, látássérült, hallássérült és értelmi fogycatékossággal élő modul tartalmazó, viselkedési alapelveket összefoglaló tananyaggal és igény szerinti workshopokkal segítjük.

A 2019-ben bevezetett „Tudattalan előítéletek tudatosítása” kötelező képzésünkhöz kapcsolódó vezetői kultúrafejlesztési workshopjaink hozzájárultak a vezetők fogycatékossággal élő munkavállalókkal kapcsolatos informáltságához és nyitottsághoz. Ennek eredményeként sikerült növelnünk fogycatékossággal élő kollégáink számát.

2020-ban végzett sokszínűségi és esélyegyenlőségi kultúrafelmérésünk 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 fogycatékossággal élő munkavállalók integrációja szempontjából nyitott és befogadó munkahelynek tartja.

2018 őszétől 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 fogycatékossággal 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, ezt követően pedig hibrid munkavégzésre rendezkedjen be. Mozgásukban korlátozott kollégáink esetében 2021-ben is fenntartottuk a 100% távmunka lehetőségét, miközben székházunkban további infrastruktúra-fejlesztéseket hajtottunk végre az akadálymentes helyváltoztatás érdekében.

Nők a vezetésben

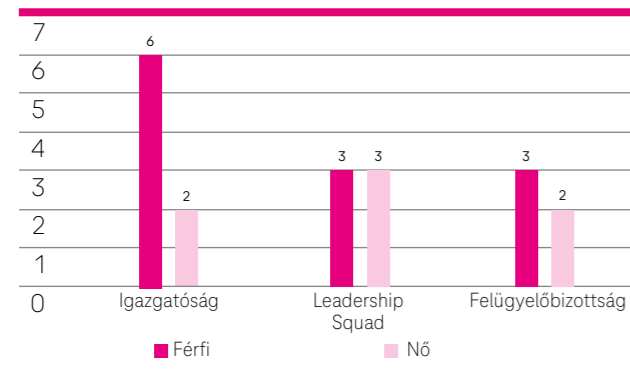
Vállalatunk a sokszínűség alapértéke mellett elkötelezett munkáltatóként kiemelten fontosnak tartja a nők vezetésben betöltött létszamarányának növelését. Fenntartási stratégiánk sokszínűségi pillérének célkitűzése értelmében elkötelezetten dolgozunk azon, hogy kiterjesszük a legfelsőbb vezetésünkben megvalósuló 50–50%-os, kiegyensúlyozott arányt, és a teljes vezetői körünkben legalább 40% legyen a női vezetők aránya. Célunk megvalósítását az EU 2022 márciusában hozott, a tőzsdei cégekre vonatkozó 40%-os női vezetői kvótát érintő döntésével összhangban kívánjuk elérni. 2021-ben a női vezetők aránya a vállalatcsoportban 25,85% volt.

2021-ben mindhárom női vezérigazgató-helyettesünk csatlakozott az **Egyenlítő Alapítvány**hoz, amely a nők döntéshozatalban való részvételi arányának társadalmi szintű növelésén dolgozik.

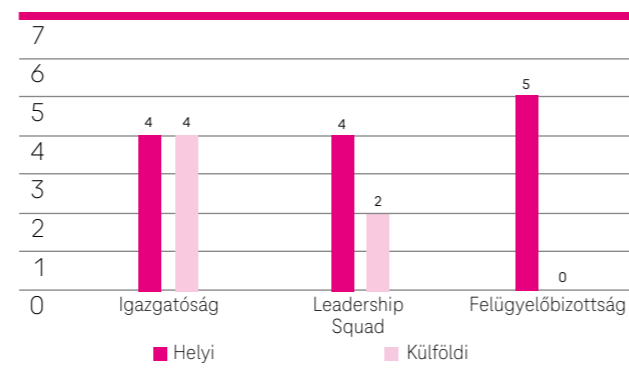
A Magyar Telekom Nyrt. 2021-ben támogatóként és szakértőként is részt vett az Egyenlítő Alapítvány kutatásában és **„Női vezetők kiválasztásának támogatása nagyvállalatoknál”** című white paperének létrehozásában.



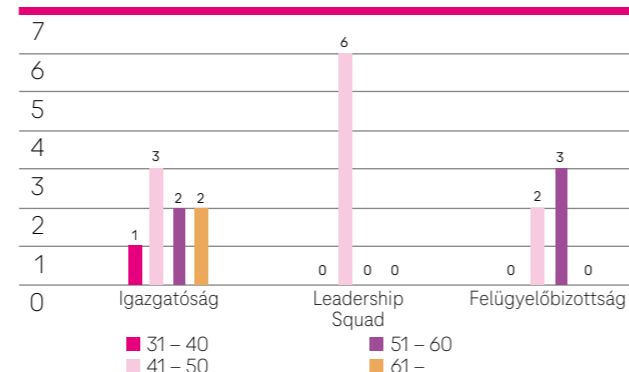
A Magyar Telekom Csoport vezető testületi tagjainak nemek szerinti megoszlása 2021-ben (fő) ✓



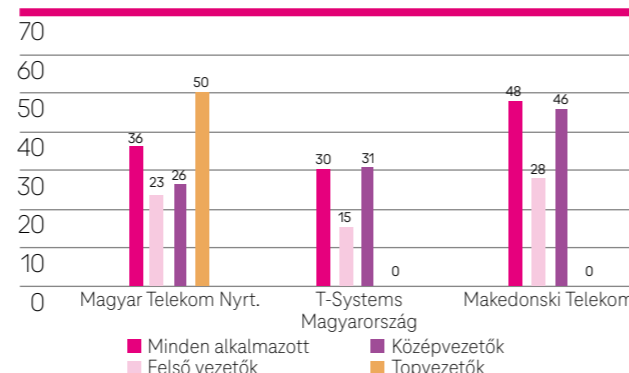
A Magyar Telekom Csoport vezető testületi tagjainak származási hely szerinti megoszlása 2021-ben (fő) ✓



A Magyar Telekom Csoport vezető testületi tagjainak életkor szerinti megoszlása 2021-ben (fő) ✓



Nők aránya tagvállalatonként 2021-ben (%) ✓



Nemek közötti bérszakadék csökkentése

Munkatársaink igénye a biztonság, 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 bérkülönbségek megszüntetését. Javadalmazási rendszerünk transzparens, ezért alpbér-tarifatáblánk és a vonatkozó szabályozások minden munkavállalónk számára elérhetőek. 2021-től megújítottuk munkaköri rendszerünket is egy egyszerűbb, átláthatóbb szervezet kialakítása érdekében. A munkaköri rendszer dimenzióit a Hay munkakör-értékelési rendszer szervezetek munkaköri besorolására vonatkozó szintjei, valamint az agilis szervezetek kompetenciaszintjei adják.

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 vállalként tisztában vagyunk a nemek közötti bérszakadék társadalmi jelenségével, és elköteleztünk vagyunk az előidéző okok megszüntetésében. A bérszakadék kialakulásának okait és visszaszorításának lehetőségeit a bérszakadék-dashboardon keresztül követjük nyomon, amely 9 indikátorcsoportban enged rálátni az esetleges gócpontokra.

2020-ban csatlakoztunk az Amnesty International Magyarország Egy lépéssel közelebb kampányához, melyben vállaltunk arra, hogy nyilvánosságra hozzuk a nemek közötti bérszakadék – nők és férfiak átlagbére közötti különbség – vállalatunkon belül mért mértékét, ezáltal hozzájárulva a jövedelemhátrány vállalaton belüli és társadalmi tudatosításához és csökkentéséhez. 2019 és 2021 között a vállalaton belül mért átlagos bérszakadék mértéke 3,5%-kal kisebb lett, 18,5%-ról 15%-ra csökkent.

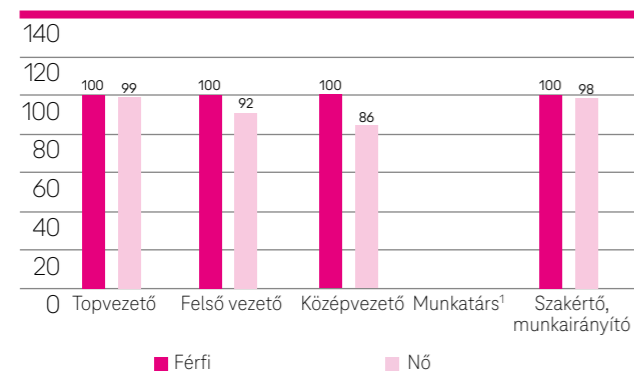


A bérszakadék-csökkentést a következő intézkedésekkel értük el:

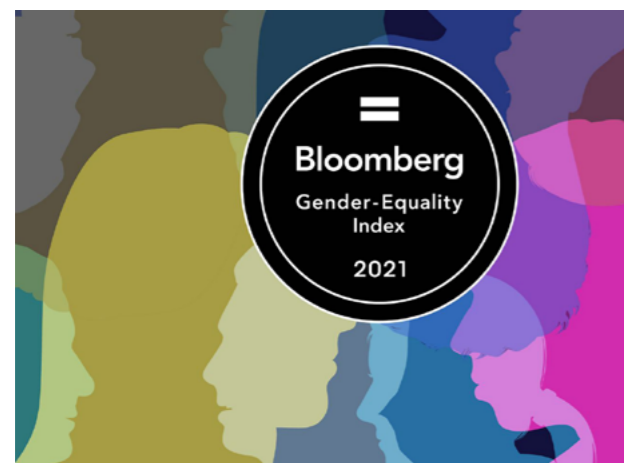
- **A bérszakadék dashboard monitoring a kompenzációs folyamatok része** – Folyamatos monitoringra van lehetőség 9 indikátorcsoporton keresztül, ami a kompenzáció- és juttatástervezési folyamataink integráns része. HR business partneri támogatással a vezetők is transzparens képet kapnak a területükre vonatkozó, nemenkénti összehasonlításról, ami tapasztalataink szerint jelentős mértékben járul hozzá a béregyenlőség érvényesüléséhez.
- **Shortlistkvóta** – Minden kiemelt pozíció esetén arra törekszünk, hogy legalább 2 megfelelő női jelöltet is hozunk a jelöltek rövid listáján. Tisztában vagyunk azzal, hogy így olykor növekedhet a toborzási idő, és nagyobb rugalmasságot kíván meg a keresés, de ehhez ragaszkodunk minden olyan esetben, ahol szakmai szempontból erre lehetőségünk van.
- **Esélyegyenlőségi fókusz a jelölési rendszerben** – Házon beüli utánpótlás-tervezési és jelölési folyamatainkban, illetve az egyes szervezeti átalakulások folyamán is törekszünk a kiegyensúlyozott női-férfi vezetői arány felállítására. Erre jelenleg legkevesebb lehetőségünk a technológiai területünkön van, ám 2021-ben itt is sikerült áttörést elérnünk az első női Tribe Tech Lead kinevezésével. Aktívan részt veszünk a női STEM-pályák népszerűsítésében, és bízunk abban, hogy hamarosan társaságunknál is még több nő fog dolgozni műszaki területen.
- **Gyermekvállalás miatti távollét és a visszatérés folyamatának reformja** – A tudatos karriertervezéssel, a távollét alatti kapcsolattartással, a képzési-fejlesztési megoldások elérhetővé tételével és a visszatérést követően akár 100%-os távmunka biztosításával tervezhetőbb, kiszámíthatóbb folyamattá tettük a gyermekvállalás és a munka összehangolását, ezáltal jelentősen csökkent az ún. anyasági deficit, illetve a nők és a férfiak életkori csoportokhoz kötődő átlagbére közötti különbség, az ún. generációs olló is.

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

Alapfizetések egymáshoz viszonyított aránya beosztási kategóriák és nemek szerint, Magyar Telekom Nyrt., 2021 (%) ✓

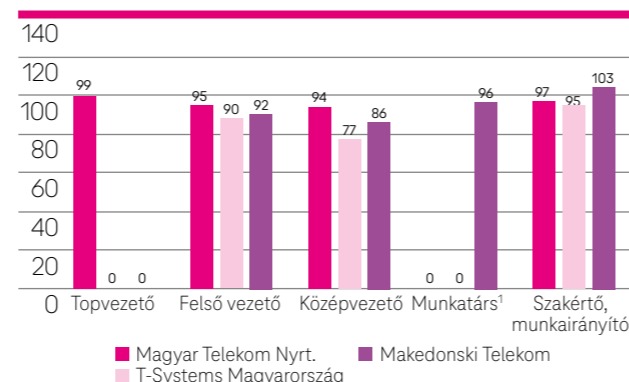


A Deutsche Telekom Csoport tagvállalataként a Magyar Telekom is hozzájárult esélyegyenlőségi eredményeivel ahhoz, hogy a vállalatcsoport 2021-ben is bekerült a Bloomberg Gender Equality Indexbe (GEI).



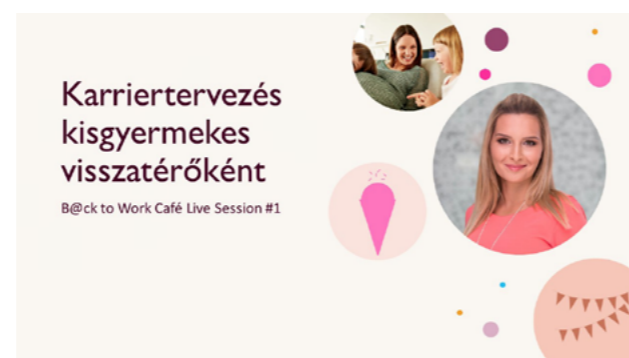
¹A Munkatárs kategória 2021-től összevonásra került a Szakértő, munkairányító kategóriával, így erről külön adat nem áll rendelkezésre.

A női alapfizetések aránya a férfi alapfizetésekhez (100%) képest, beosztási kategóriák szerint, Magyar Telekom Csoport, 2021 (%) ✓



Esélyegyenlőség a gondoskodásban

2021 első félévében elindítottuk a gyermekvállalás miatti huzamos távolléten lévő kollégáink számára rendezett B@ck to Work Café online rendezvényeinket. Az ötkalmas beszélgetéssorozatban a vállalat képzési-fejlesztési, toborzási, karriertervezési szakértőivel beszélgethettek a résztvevők a visszatérés tervezését és a távollét alatti képzést-fejlesztést érintő kérdésekről, személyes tapasztalatokat osztottak meg nemégiben visszatért kisgyermekes kollégák és kisgyermek mellett vállalkozóvá lett édesanyák is.



Karácsonykor minden 3 és 10 év közötti gyermeket nevelő telekomos és T-Systems-es kollégát megajándékoztunk az „Anyukám/Apukám a Telekomnál dolgozik” című mesekönyvvel, amely játékos formában vezeti be az óvodás/kisiskolás korosztályt a telekommunikáció varázslatos világába, és a tudatos képernyő- és internethasználat családi szabályalkotásában is segítséget nyújt. Azok a munkatársak, akiknek a gyermeke még nem érte el ezt az életkort, a kisgyermekük 3. születésnapján ajándékba kapják a mesekönyvet, az érdeklődő nagyszülők, nagynénik és nagybácsik pedig ugyancsak előjegyezhetik a köteteket, amelyekből így közel 1500 példány jutott a gyerekeknek.

Gyermekvállalás miatti huzamosabb távollét és visszatérés, Magyar Telekom, 2021 ✓

GYERMEKVÁLLALÁS MIATTI HUZAMOS TÁVOLLÉT ÉS VISSZATÉRÉS	FÉRFI	NŐ	ÖSSZESEN
Huzamos távollétre kerülők	0	70	70
Huzamos távollétról visszatérők	4	124	128
Huzamos távollétról visszatérők, akik a belépést követően 12 hónappal még alkalmazásban álltak	2	102	104
Huzamos távollétról visszatérők továbbfoglalkoztatási aránya	50%	82%	81%



A család születésének meghitt, háborítatlan időszakát támogatva a 2021. évi érdekegyeztető tanácsi megállapodásnak megfelelően a Magyar Telekom további 10 nappal egészíti ki az apáknak járó pótszabadságot, így összesen 15 nap (ikrek esetén 17 nap) áll rendelkezésükre. A szülőtársak a család igényeinek megfelelően a +10 nap szabadnapot a gyermek születésétől számított 6 hónapon belül rugalmasan használhatják fel, emellett a hibrid vagy időszakosan akár 100%-os távmunkavégzés is változatlanul biztosított.

A munka és a magánélet harmóniájának megteremtése okán is szükséges családunk belüli feladatmegosztás, a közös tehervállalás és az apaszerep fontosságát az „Apa, kezdődik!” program is törekszik tudatosítani. 2010 óta jelenti meg a vállalat a belső kommunikációs portálján az „Apatájékoztató” című kiadványt, melyben az apukák számára leghasznosabb tudnivalókat összegezték.

LBMTQI-befogadó munkahely

Sokszínű és inkluzív munkahely megteremtéséért dolgozunk, ezért stratégiai célunk csökkenteni az identitásalapú hátrányos megkülönböztetés tapasztalatát vállalatunkon belül. Ennek mérését a két évente megismételt, anonim sokszínűségkultúra-felmérésünk eredményei biztosítják, amelyben a munkatársak név nélkül és önkéntesen nyilatkoznak az általuk tapasztalt esetleges identitásalapú hátrányos megkülönböztetés mértékéről.

2021-ben a vállalatcsoport történetében először a Magyar Telekom, a T-Systems és a Deutsche Telekom IT Solutions Hungary munkatársi közösségének szervezésében részt vettünk a Budapest Pride Fesztiválon. Emellett 2021-ben tovább dolgoztunk az LBMTQI-inkluzív munkavállalói élmény biztosításán. A már meglévő LBMTQI-inkluzív HR-gyakorlatunkat transzbefogadó intézkedésekkel bővítettük.



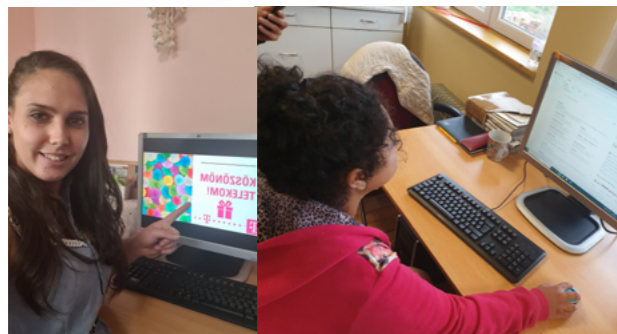
Célunk, hogy minden érintett munkatársunk a nemi identitását tükröző nevet használhassa a munkavállalói azonosítás minden területén, ahol ez a vállalatunkon belül lehetséges. Támogató folyamatunkban 'buddy' rendszerben segítjük érintett munkavállalóinkat, illetve személyre szabott tréningekkel segítjük a vezetőket és a csapatokat a beilleszkedés, a coming-out és a nemi tranzíció teljes ideje alatt. Folyamatosan együttműködünk helyi és nemzetközi érdekvédelmi szervezetekkel, hogy a lehető legjobb támogatást nyújthassuk munkatársainknak vállalati közösségünk biztonságos terében. Megosztjuk a legjobb gyakorlatainkat, és útmutatást adunk más cégeknek szakmai egyeztető fórumokon, hogy ezzel is elősegítsük a támogató, befogadó, biztonságos magyarországi munkakultúrát. Szakmai partnereink: **Háttér Társaság, Open for Business, East meets West.**

Romaintegráció

Stratégiai célunknak megfelelően dolgozunk azon, hogy csökkentsük magukat roma származásúnak valló munkatársaink vállalatban belüli hátrányos megkülönböztettségének érzését, amit ugyancsak a fenti anoním sokszínűség-kultúra-felméréssel követünk nyomon.

2021-ben mentorvállalként továbbra is részt vettünk az Integrom munkaerőpiaci integrációs programjaiban. A részt vevő fiatalokat pályázási tanácsadással, próbainterjúkkal, illetve önéletrajzírást érintő tanácsadással segítjük. Toborzási gyakorlatunkat ugyancsak integrációs elveinkhez igazítottuk. Ennek megfelelően lehetőséget biztosítunk a programokban részt vevő fiataloknak, hogy álláspályázatuk belső nyomon követését kérjék. A folyamatok során felvett munkatársaknak ugyancsak igény szerint belső mentort biztosítunk.

2021 nyarán számítógép-adományokkal segítünk öt Romaster-diákokat és egy tanodát. 2021 őszétől 4 éven keresztül támogatjuk a **Hungarian Business Leaders Forum (HBLF)** Romaster programját, amelyen keresztül két tehetséges fiatal továbbtanulásához járulunk hozzá ösztöndíjjal és mentorálással. Utóbbit önkéntes munkavállalóink biztosítják, akik a klasszikus mentori szerepek mellett nyelvtanulásban, pályaelemzésben, karriertervezésben és számos más területen vállalták a teljes HBLF Romaster-diákközösség támogatását.



AKADÁLYMENTES ÜGYFÉLÉLMÉNY

Akadálymentes ügykezelés és akadálymentes szolgáltatások

A Magyar Telekom mindennapi életében is fontos szerepet kap az érzékenyítés és a bevonódás elősegítése. Emellett fontos célunk az is, hogy tovább javítsuk az akadálymentes ügyfélményt úgy munkatársaink, mint ügyfeleink szempontjából. Ennek érdekében a Hírközlési Érdekegyeztető Tanács tagjaként és felelős szolgáltatóként már most dolgozunk azon, hogy digitális ügyfélelértékpontjaink megfeleljenek az Európai Unió 2025-ben életbe lépő akadálymentesítési irányelvében foglaltaknak. 2020-ban lezártuk digitális felületeink akadálymentes auditját, és a fejlesztési igényeket a technológiai prioritások mentén integráltuk weboldal- és webshopfejlesztésünk folyamatába. 2021-ben előkészítettük az ügyféloldali szakértő területeinkből összeálló Accessible UX virtuális squad indulását, amely sokszínűségi és esélyegyenlőségi koordináció mellett a konkrét fogyatékossgal élő ügyfelek igényeinek felmérésével kezdi meg munkáját 2022 elején.

A stratégiai prioritások mellett a 2021–2025. évi Esélyegyenlőségi tervünk teljesülését célzó alábbi gyakorlatokat folytattuk 2021-ben:

„Tudattalan előítéletek tudatosítása” című e-learning-tananyagunk része az onboarding folyamatunknak. 2021-ben megteremtettük a folyamat háttérét annak, hogy más vállalatok számára is átadhassuk ún. „dobozos” tananyagként, így a saját képzési folyamataikba illeszthetően használhatják. A diszkriminációmentes vállalati kultúra megteremtése érdekében és társadalmi felelősségvállalásunk értelmében a tananyagot minden esetben ingyenesen bocsátjuk rendelkezésre.

A járványhelyzet miatt átalakult működésünkben a vállalat közel 80%-a teljes távmunkára állt át, amit a veszélyhelyzet elhárulásával időszakosan ún. hibrid működési modellé alakítottunk át. Az elsajátított jó gyakorlatainkat az egyes feladatkörökhöz illeszkedően tovább visszük az inkluzívabb, rugalmasabb foglalkoztatás érdekében (pl. távolról vagy kisgyermek mellől dolgozó, esetleg helyváltoztatási nehézséggel küzdő szakemberek esetében). Családbarát megoldásainkkal és digitális képzési-fejlesztési portfóliónkkal nemtől függetlenül támogatjuk kollégáink karriertervezését. Vállalati kultúránkban változatlanul erőteljes szerepe van családos férfi kollégáink felelős apai elköteleződésének és a családon belüli gondoskodási feladatok megosztásának, amivel kapcsolatban rendszeresen szervezünk szakértői találkozókat, tudásmegosztó alkalmakat.

2021 márciusát teljes egészében a nőknek, a nőnapnak szenteltük. Az otthoni gondoskodás, az érzelmi házimunka és a családon belüli szerepek témái mellett a tudatos karriertervezés, illetve a mentális egészség megőrzésének és a kiegészítő elkerülésének témái is megjelentek a nemzetközi nőnap hetében tartott online szakértői találkozóinkon. Munkatársaink mellett részt vehettek az Egyenlítő Alapítvány nőnapon nemzetközi konferenciáján is.

2021 októberében a Magyar Telekom nagy sikerrel tartotta meg hosszú idő után az első, személyes részvétellel zajló Lányok Napja eseményt, ahol női példaképek és izgalmas digitális megoldások által mutattuk be a technológiai pályák szépségeit. Női példaképeket és karrierutakat mutattunk be a digitalizáció változatos területeiről egy kerekasztal-beszélgetésben, ezt követően pedig szakmai bemutatókon ismerhették meg a pályaválasztás előtt álló lányok a legmodernebb technológiákat, a Telekom SNOC (Service and Network Operations Center) központját, az 5G hálózatot, a adatközpontot és az üzleti mesterséges intelligenciát, Vanda működését.

A Magyar Telekom széles körben – vállalaton belüli és kívüli közösségi csatornáin is – népszerűsítette a Deutsche Telekom által is támogatott Women's STEM Award 2021-et. 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-területen (Cloud, IoT, AI) angol nyelven írták.

MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

A Magyar Telekom munkatársai iránti elsődleges kötelezettségeként tartja számon a munkahelyi stressz, a túlterheltség és a kiegészítő veszélyeinek minimalizálását. Emellett, hogy munkatársaink számára biztosítjuk az egészséges életmód megteremtésének feltételeit, képzésekkel és coachinggal, valamint Employee Assistance Programmal segítjük őket feladataik hatékony és sikeres menedzselésének fejlesztésében. 2021-ben a hosszú pandémiás időszak okozta leterheltség következtében nagyobb hangsúlyt kaptak a fizikai-lelki és érzelmi feltöltődést nyújtó megoldások, amelyek a szakértői előadásoktól a coaching alkalmakon és tematikus kerekasztal-beszélgetéseken keresztül egészen a személyi edzéseket, gerinctornát vagy relaxációs jogát elérhetővé tevő videóig számos formában segítették a feltöltődést.



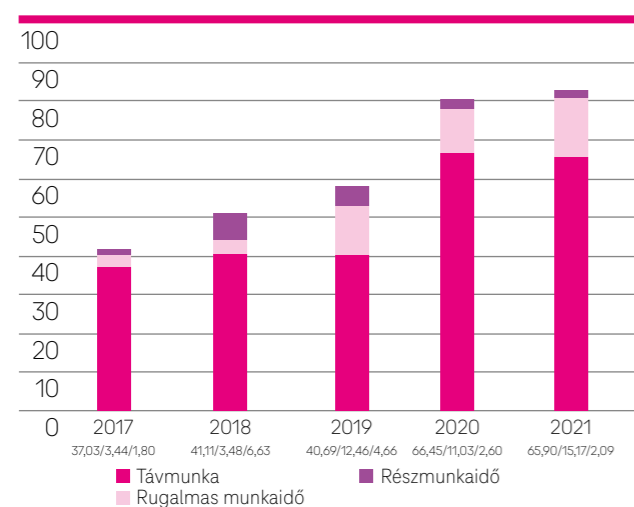
A munka és magánélet egyensúlyának megteremtését segítik elő a családos munkatársaink számára létrehozott családbarát irodáink, a Telekom-székház területén működtetett Gyermekkuckó, illetve a kávéterem-rendszerben választható elemként adómentesen igénybe vehető bölcsődei-óvodai támogatás is, amely anyagilag is hozzájárul a kisgyermekes szülők terheinek csökkentéséhez.

Az atipikus foglalkoztatási formák egyre szélesebb alkalmazásával a vállalat támogatja a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtését, illetve lehetőséget kínál az esetleges túlórák visszaszorítására is. Részmunkaidős (4 vagy 6 órás), rugalmas és kötetlen munkavégzésre vonatkozó belső szabályozásaink, módszertanaink segítik a kollégákat a leginkább optimális megoldások kiválasztásában. A rugalmas munkaidő, a munkaidő-elszámolás vagy a tömörített munkahét fogalmait a kollektív szerződés tisztázza, a részmunkaidős foglalkoztatás időkeretét a munkaszerződés rögzíti, a munkavállalók belső időgazdálkodási felületen menedzselhetik munkaidejüket.

Emellett stratégiai 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. Ezt 2021-ben is megtartottuk a veszélyhelyzet fennállásának idejére, ezt követően pedig hibrid munkavégzésre álltunk át.

A járványhelyzettől független, általános működésünk során székházunkban változatlanul shared desk elven dolgozunk. A munkaállomások, 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.

Atipikus foglalkoztatási formák a Magyar Telekom Nyrt.-nél a dolgozók összlétszámának arányában (%) ✓

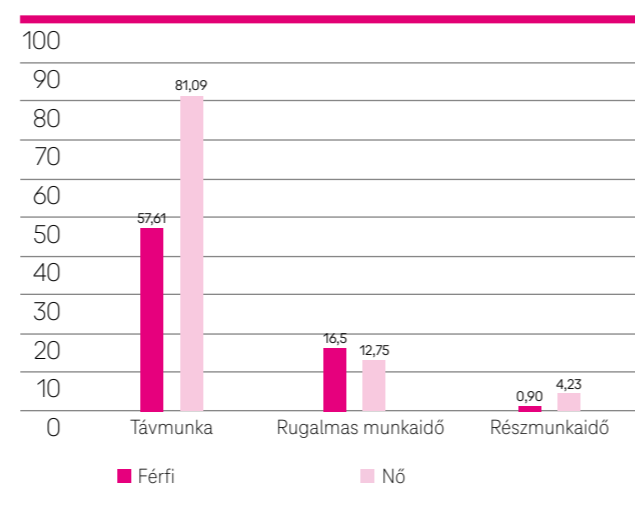


2021-ben 650 646 távmunkás napot regisztráltunk, ezzel kollégáink közel 22 millió kilométer utat és 115 évnyi utazási időt spóroltak meg.

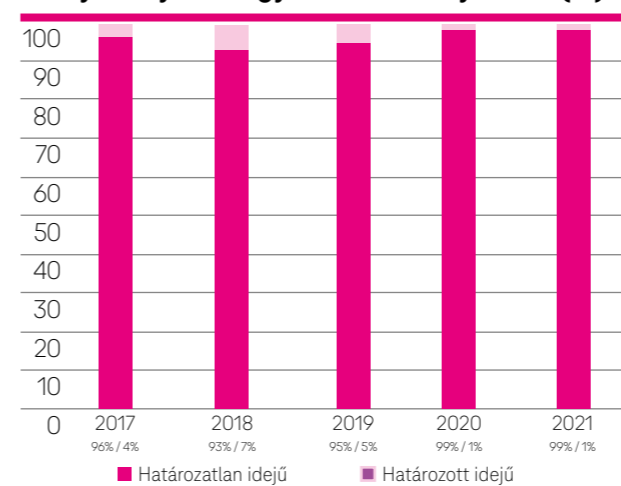
Munkavállalóink személyi és családi körülményeikre való tekintettel (pl. beteg vagy idős hozzátartozó otthoni ápolása céljából), a Munka törvénykönyve által szabályozott módon akár tartós fizetés nélküli szabadságban is részesülhetnek. A szabadságot indokló tényeket igazolni kell a munkáltató felé, időtartama legfeljebb 2 év lehet. A magyarországi jogszabályoknak megfelelően véradás, illetve gyermekek után többlétszabadságot biztosítunk munkavállalóinknak. 40% feletti egészségkárosodás esetén rehabilitációs pótszabadság illeti meg a munkavállalókat (+5 nap/év). Ezenfelül – belső szabályozásunknak megfelelően – az elvégzett önkéntes munka után járhat pluszszabadság.

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

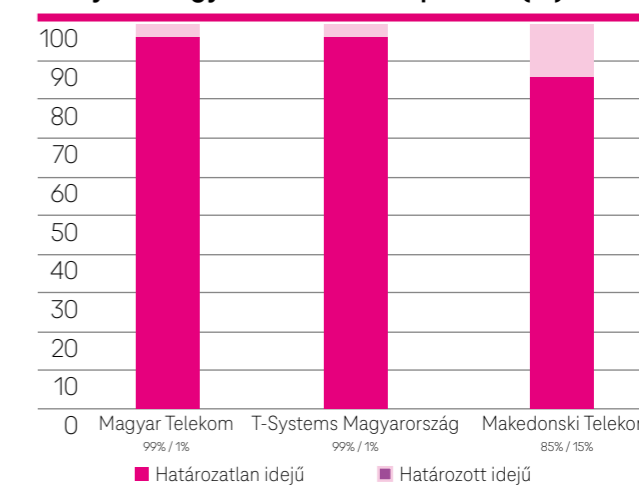
Atipikus foglalkoztatási formák a Magyar Telekom Nyrt.-nél nemenkénti bontásban 2021-ben (%) ✓



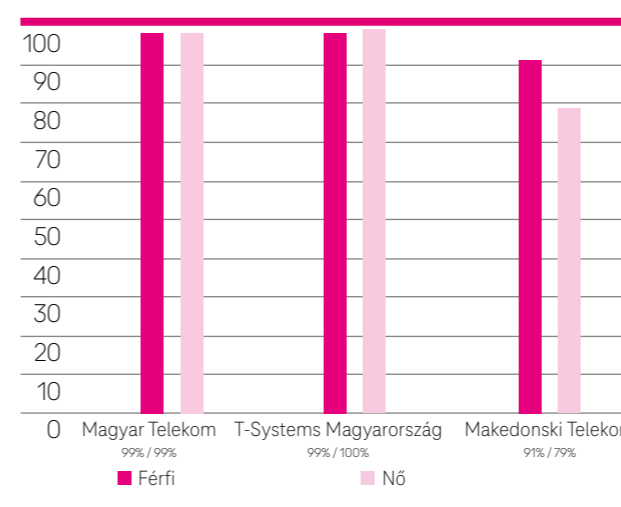
A határozott és határozatlan idejű munkaviszony aránya a Magyar Telekom Nyrt.-nél (%) ✓



A határozott és határozatlan idejű munkaviszony aránya a Magyar Telekom Csoportnál (%) ✓



Atipikus foglalkoztatási formák a Magyar Telekom Nyrt.-nél nemenkénti bontásban 2021-ben (%) ✓



CSALÁDBARÁT MAGYAR TELEKOM

A Magyar Telekom sokszínűségi koncepciójának egyik kulcseleme 2021-ben is a gyermekgondozási távolléten (születési 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 intranet-felület, így amellyel, hogy naprakész maradjon a vállalati híreket illetően, továbbra is teljeskörűen hozzáfér az őt érintő HR-információkhoz, kérdéseire akár az élő munkavállalói HR chat funkció keresztül is választ kaphat. Emellett a távollét teljes időtartama alatt elérhető marad a vállalat mindenkor ingyenes képzési-fejlesztési portfóliója, melynek elemeit akár mobilalkalmazáson keresztül, akár desktop környezetben használhatja.

A Magyar Telekom 2016-tól a Három Királyfi, Három Királylány Mozgalom családbarát mentorvállalata. 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” előadás-sorozat eseményein. A párkapcsolati, önismereti, lelkiegészség-megőrzési, illetve családszervezési témákban kínált előadásokat az ország vezető szakemberei tartják évente egy tavaszi és egy őszi szemeszterhez igazodva.

2021-ben a Magyar Telekom a Családbarát Gála egyik támogatójaként Családbarát Mentorvállalat vándordíjat indított, amelynek célja, hogy még szorosabbra fűzze a tudásátadást a mentorvállalatok és az újonnan családbarát minősítést elnyert vállalatok között, így támogatva a célirányos fejlődést és növekedést konkrét családbarát vállalati folyamatok megosztásával a kisgyermekesek kezelésétől az adatalapú inklúzióig keresztül az on-campus gyermekmegőrző létrehozásáig. A Telekom vándordíját 2021-ben a Murexin Kft. és a Tamási-Hús Húsipari Kft. nyerte el. A vándordíjat 2022-ben egy másik családbarát mentorvállalat ítéli majd oda.



A Magyar Telekom 2021-ben is büszkén viselte a 2019-ben elnyert bronz fokozatú „Családbarát Hely” minősítést, amelynek soron következő auditja 2022-ben lesz.

A családtelekomosok napközbeni gyermekelhelyezési terheinek csökkentéséhez a Dimenzió Kölcsonös Biztosító és Önszervező Egyesület Családsegítési programja keretében kedvezményes nyári táborozási támogatást vehettek igénybe a kollégák 2021-ben. Emellett a kafeletéria-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 családunk munkatársaink számára létrehozott gyerekbarát irodáink. 2019 júliusától Gyermekkuckót üzemeltetünk, amely ingyenes és szakzerű néhány órás gyermekfelügyeletet biztosít a nehezebben szervezhető iskolaszüneti napokon, amikor a távmunkát megszakítva a kollégának fontos munkáiban 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, 2021 nyarán és őszén viszont ismét teljes kapacitással üzemeltetett.

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 intenzitásának megfelelően a vállalatcsoport gyors és hatékony megoldásokkal alkalmazkodott a kialakult helyzetekhez a munkatársak és ügyfelek egészségét és biztonságát szem előtt tartva.

A 2020. évi első hullám kezdetétől munkatársaink mintegy 80%-a átvált 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 munkakörnyezetéről, 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 munkabérelelőleg iránti kérelmek elbírálását.

2021-ben is működött a Magenta Összefogás Alapítvány, amely 2020 áprilisában a járványhelyzet miatt nehéz helyzetbe került munkatársaink megsegítésére jött létre a Leadership Squad kezdeményezésére, Rékasi Tibor vezérigazgató alapításával. Az alapítvány 2021-ben elnyerte a Deutsche Telekom Team Awardot. A díjjal járó összeget Tim Höttges, a Deutsche Telekom vezérigazgatója megduplázta, így juttatva 50 000 euró adományt az alapítvány számára.

GENERÁCIÓK A MAGYAR TELEKOMNÁL

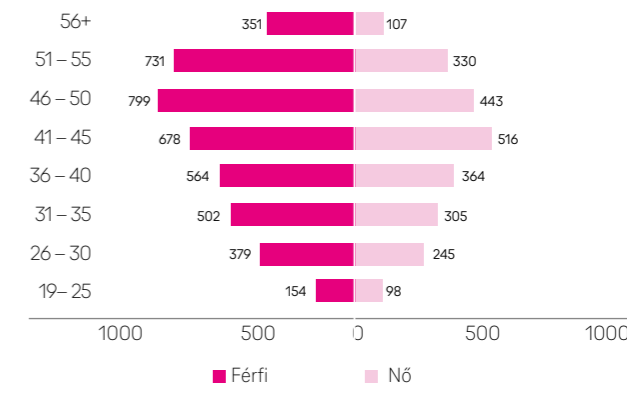
Sokféle generáció van egyidejűleg jelen a vállalatban, ebből fakadóan felelős munkáltatóként elkötelezetten dolgozunk azon, hogy a különböző élethelyzetekben lévő munkavállalóknak egyenlő esélyeket biztosító karriertervezési lehetőségeket tegyünk elérhetővé. A pályakezdők számára kidolgozott Gyakornoki program következő lépcsőjében számos fiatalnak kínál első munkahelyet a vállalatcsoport.

Fiatal munkavállalóink számára a vállalat családbarát jellege a családtervezéshez és -alapításhoz, a gyermekes szülőként való boldoguláshoz nyújt támogatást. A távmunka lehetősége nemcsak a kisgyermekesek, hanem a még függetlenül élők számára is könnyebbé teszi az életvitel terében és időben kötetlenebb szervezését.

A cég korfájának legnagyobb részét jelentő, tapasztalt szakemberekből álló munkavállalói csoport a felfelé vezető karrierpálya némiképp szűkülő lehetősége mellett nagyjából oldalirányban, más szakmai területen szerezhethet piacképes tudást. Ezt segíti a vállalat külső és belső képzésekre fordított jelentős erőforrása, a nagy részben vállalatban belül meghirdetett állások. A Magyar Telekom számos, a munkatársi elköteleződést és lojalitást méltányoló díjjal (pl. Példakép díj, Telekom sikersztori, Lojalitásért díj, Hős7-es) és elismeréssel nyilvánítja ki megbecsülését tapasztalt munkavállalói iránt.

A PwC Magyarország évente átfogó kutatást végez annak érdekében, hogy feltárja a legfontosabb munkahelyválasztási tényezőket. A felmérés eredményeként – immár negyedik éve – 2021 őszén is a Magyar Telekom nyerte el a Legvonzóbb Munkahely díjat a telekommunikációs szektorban. A felmérésben a 16 évnél idősebb fiatalok, pályakezdők és tapasztalt munkavállalók véleményét is kikérték. Összesen 29 600 fő töltötte ki az online preferencia-kérdőívet, melynek eredményeként 15 fókuszterület került meghatározásra. A kutatásból kiderül, hogy a 16–28 éves korosztály három legfontosabb munkahelyválasztási szempontja az alapbér, a rugalmas munkarend, a munkaidő és a kiszámítható időbeosztás.

A Magyar Telekom Csoport korfája, 2021. december 31. (fő) ✓



Foglalkoztatottak régióinkénti megoszlása, Magyar Telekom Csoport (%) ✓

