



CSOPORT POLITIKA A SOKSZÍNŰSÉGRŐL, AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGRŐL ÉS A BEFOGADÁSRÓL (DE&I)

SOKSZÍNŰSÉGI POLITIKA



Tartalom

1	Bevezetés	3
2	A csoport politika személyi hatálya és alkalmazási területe	3
3	A csoport politika helyi alkalmazása.....	3
4	Sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás a Magyar Telekom Csoportnál	4
5	A sokszínűség, az esélyegyenlőség és a befogadás megvalósítása	6
6	A csoport politika felülvizsgálata	7
7	A csoport politika hatályba lépése.....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.



1 Bevezetés

A sokszínűség, az esélyegyenlőség és a befogadás (DE&I) a vállalati siker döntő tényezője. Globális vállalatcsoporti működésünk keretében a DE&I értékek hosszú távú üzleti sikerünk kulcstényezői és társadalmi felelősségvállalásunk fontos alkotóelemei.

Vállalati kultúránk sokszínű, tükrözi a társadalom összetettségét és ezáltal képes megszólítani ügyfeleink sokrétű és eltérő igényeit. Ezt a sokszínűséget üzleti sikerünk érdekében is kiaknázzuk, mert a sokszínű szervezet hatékonyabb és innovatívabb. Ez az érték szemlélet hozzájárul ahhoz, hogy vonzó munkáltatók és üzleti partnerek maradjunk.

„A digitális világ tüneményeivel mindenkit a saját élete nyertesévé teszünk.” A globálisan is vezető infokommunikációs vállalatok egyikeként célkitűzésünkkel kielégítjük a kapcsolattartás iránti alapvető emberi igényt, amit technológiáinkkal és a digitalizációval minden ember számára elérhetővé szeretnénk tenni világszerte.

Elköteleződésünket, célkitűzéseinket és vállalati irányelveinket a mindenkor üzleti és társadalmi változásokhoz igazítjuk, amilyen a globális demográfiai változás, a globalizáció és a digitalizáció. Elköteleződésünk háttérében az inklúzióra, befogadás elősegítésére irányuló szándékunk áll, ami diszkriminációmentesen, holisztikusan és a szükséges társadalmi érzékenységre tekintettel értelmezi újra a sikeres múltat visszatekintő, „A tisztelet és etikusság nálunk alap” irányelvünk tartalmát.

A Magyar Telekom Nyrt és T-Systems Magyarország Zrt. valamint irányítás alatt levő leányvállalataik (a továbbiakban: a Magyar Telekom Csoport) a sokszínűség minden dimenziójára kiterjedően (lásd 4.1.) méltányolja és elősegíti a különböző képességekben, véleményekben és ötletekben rejlő innovatív lehetőségeket. Olyan munkakörnyezetet teremtünk, ahol érvényesülnek ezek a szempontok és minden munkavállaló a közösséghez tartozónak érezheti magát.

Ahhoz, hogy a vállalat és a munkavállalók számára fenntartható változást és fejlődést érjünk el, elengedhetetlen, hogy minden érintett részt vegyen a folyamatokban és személyes felelősséget vállaljon a sokszínűségről, az esélyegyenlőségről és a befogadról szóló csoport politikában foglaltak teljesüléséért.

2 A csoport politika személyi hatálya és alkalmazási területe

Jelen irányelv globálisan vonatkozik minden foglalkozottra (a Magyar Telekom Csoportnál dolgozó igazgatótanácsi és igazgatósági tagokra, ügyvezető igazgatókra, vezetőkre és minden munkavállalóra, illetve minden olyan személyre, aki funkciója alapján munkavállalónak tekinthető, például a kölcsönzött munkaerőre), ha a mindenkor illetékes vállalatvezetési szerv, illetve a vállalatvezetés illetékes tagja elrendelte jelen irányelv érvényességét. A csoport politika személyi hatálya nem terjed ki vállalatcsoporton kívüli harmadik félre, ezért számukra védelmet sem biztosít.

3 A csoport politika helyi alkalmazása

Jelen irányelv helyi alkalmazásakor a nemzetközi vállalatoknál figyelembe kell venni az elsőbbséget élvező nemzeti jogszabályokat és a nemzetek feletti jog rendelkezéseit, illetve az adott keretek között érvényesülő kulturális szokásokat. Adott esetben ugyancsak tiszteletben kell tartani az illetékes és legitim munkavállalói érdekképviselői szervek részvételi jogait. A szükséges módosításokat jelen irányelv kiadójával egyeztetve kell elvégezni.

A magyarországi bevezetésnél figyelembe kell venni az elsőbbséget élvező magyar és nemzetek felett álló jogot, valamint a hatályos kollektív szerződések szabályozásait, illetve az illetékes munkavállalói érdekképviselői szervek részvételi jogát.



4 Sokszínűség, esélyegyenlőség és befogadás a Magyar Telekom Csoportnál

4.1. A sokszínűség, az esélyegyenlőség és a befogadás fogalmi meghatározása, stratégiája, célkitűzései és előnyei

A **sokszínűség** munkatársaink demográfiai, személyes vagy társadalmi tényezőkből fakadó különbözőségét írja le. A sokszínűséget jellemző dimenzió az életkor, a nem, nemi identitás és nemi identitás kifejezése, az eltérő fizikai és szellemi képességek, a nemzetiségi hovatartozás, a társadalmi és etnikai származás, a társadalmi pozíció, a vallás és világnézet, a politikai vélemény, az egészségi állapot és a szexuális orientáció.

Az **esélyegyenlőség** egy alapvető hozzáállás, ami mindenkinek egyéni adottságaitól függetlenül korrekt lehetőségeket, valamint hozzáférési és fejlődési lehetőséget biztosít.

A **befogadás** az a magatartás, amely révén az érintetteket (ezek lehetnek munkavállalók, de például ügyfelek is) tudatosan bevonjuk munka- és döntéshozatali folyamatainkba. Ez lehetővé teszi, hogy vállalatcsoportunknál érezzék az összetartozást és a megbecsülést.

Tudatosan mozdítjuk elő a változást: Nálunk a DE&I koncepció elsődleges célja jelentős hozzáadott értéket teremteni a Magyar Telekom Csoport üzleti sikereinek megvalósulásához azzal, hogy elismerjük, elfogadjuk, befogadjuk, részvételi szerepet adunk, támogatjuk, méltányos bánásmódban részesítjük és részvételi szerepet adunk sokszínű háttérrel rendelkező érdekelt feleinknek (munkavállalóink, befektetőink, ügyfeleink és szállítóink).

Munkatársaink sokszínűségének elismerése és támogatása hozzájárul ahhoz, hogy a Magyar Telekom Csoportnál a DE&I a vállalati kultúra élhető és meghatározó részévé váljon. A Magyar Telekom Csoport ezen kívül aktív és felelős társadalmi szereplőként tekint önmagára. Tevékenységi területeinken felhasználjuk alakító befolyásunkat és sikrasszállunk egy nyílt, sokszínű, digitálisan és fizikailag inkluzív, egyenrangú társadalomért.

4.2. A sokszínűség elismerése

A Magyar Telekom Csoport elismeri és a DE&I koncepció végrehajtásánál figyelembe veszi a fent említett sokszínűségi dimenziókat. Az összefüggésekből adódóan egyéb dimenziókra is ügyelünk, mint például végzettség, szülői szerep, családi állapot, kultúra, nyelv, a vállalatnál alkalmazásban eltöltött idő, a gondolkodásmód vagy a tapasztalat. Tudatosan elismerjük az érdekelt felek és társadalmi környezetünk sokszínűségét. Üzleti és társadalmi környezetünket proaktívan mozdítjuk elő ezt a sokszínűséget. Így olyan kapcsolatokat hozunk létre és tartunk fenn, amelyek lehetővé teszik az összes előny és lehetőség teljes kihasználását.

4.3. Egyenjogúság és esélyegyenlőség

Az esélyegyenlőség egy alapvető hozzáállás, ami mindenkinek egyéni adottságaitól függetlenül korrekt lehetőségeket, valamint hozzáférési és fejlődési lehetőséget biztosít. Ezen kívül elismerjük, hogy rendkívüli intézkedésekkel kell támogatni az alulreprezentált csoportokat ahhoz, hogy megfelelő és részvételi esélyük legyen és megszüntessük a hozzáférési akadályokat.

Igyekszünk csökkenteni üzleti modellünk fizikai vagy digitális akadályait és a gazdasági szempontok mellett nagy jelentőséget tulajdonítunk az esélyegyenlőségi kritériumoknak is. Célravezető intézkedéseinkkel (például technológiai segédeszközökkel) továbbra is támogatjuk a fogyatékosokkal élő munkahelyi integrációját, mert célunk az esélyegyenlőség biztosítása a munkakörülményekben is.

A munka és magánélet jobb összeférhetősége érdekében sokrétű és változatos portfóliót alakítottunk ki, amit az érintettek változó igényei szerint folyamatosan módosítunk. Az egyre gyorsabb változások egyre nagyobb



rugalmaságot követelnek munkatársainktól. Tiszteletben tarjuk az egyéni életterveket és a rugalmas bérezési és munkaidő-modellek, illetve a flexibilis foglalkoztatás (határozott vagy határozatlan időre szóló munkaszerződések) és modern munkakörülmények megteremtésével növeljük a rugalmasságot.

4.4. A befogadás vállalati értékeink szerves része

A befogadás az a magatartás, amely révén az érintetteket (ezek lehetnek munkavállalók, de például ügyfelek is) tudatosan bevonjuk munka- és döntéshozatali folyamatainkba. Ez lehetővé teszi, hogy vállalatcsoportunknál mindenki érezze az összetartozást és a megbecsülést. Az összes érdekelt féllel megvalósuló, fenntartások nélküli, nyitott és kellően érzékeny bánásmód alapvető előfeltétele üzleti lehetőségeink optimális kiaknázásának. Ezért odafigyelünk alkalmazottainkra és minden véleményt megpróbálunk meghallgatni. Azáltal, hogy kötelezzük magunkat az érintettek összekapcsolására, olyan kultúrát és munkakörnyezetet teremtünk vállalatunknál, ahol mindenki érzi az elfogadást és az összetartozást.

4.5. A tisztelet és etikusság nálunk alap

A Magyar Telekom Csoport felelősséget vállal a DE&I értékek fenntarthatóságáért. Munkatársainktól elvárjuk, hogy a jelen csoport politikával összhangban cselekedjenek és viselkedjenek.

A kölcsönös megbecsülés és a tisztesség hosszú távú üzleti sikerünk garanciája. Sokszínűségre és felelősségteljes magatartásra törekszünk mindenkor. Úgy bánunk embertársainkkal, ahogyan szeretnénk, hogy velünk bánjanak.

A tisztesség azt jelenti, hogy helyesen cselekszünk. Nemcsak a vállalati irányelveket, szabályokat és a jogszabályokat tartjuk be, hanem mindig szem előtt tartjuk „A tisztelet és etikusság nálunk alap” irányelvünket. Fejlesztjük a tudatosan etikus hozzáállást és az értékalapú magatartást, hogy minden helyzetben megfelelően viselkedhessünk. Bátor szervezetenként kiállunk az erkölcstelen és etikátlan viselkedés ellen. Az üzleti működésben megvalósuló bátor magatartás elengedhetetlen kelléke egy őszinteségen, megbízhatóságon, közösséghez tartozáson és társadalmi szolidaritáson alapuló érték-iránytű. Egyértelműen a nevének nevezünk kritikus témákat és felszólalunk az etikátlan vagy hibás magatartással szemben. Minden munkatársunk tisztességesen és etikusan jár el.

A Magyar Telekom Csoport dolgozói sem online, sem offline nem tűrik a közvetlen vagy közvetett erőszakot, a diszkriminációt és a munkahelyi zaklatást. Ugyancsak elfogadhatatlan számunkra a rasszizmus és az antiszemitizmus minden formája. Ezért a Magyar Telekom Csoport munkatársai a cégcsoporton belül és kívül is tartózkodnak minden olyan viselkedéstől, amely diszkriminatív és/vagy zaklató hatású lehet másokra nézve. Ugyanez vonatkozik a Magyar Telekom Csoport arculatára is (például marketing eszközeink esetében).

Zéró toleranciát tanúsítunk a munkahelyi szexuális zaklatás bármilyen formájával szemben. Minden incidenst komolyan vesszünk és minden szexuális zaklatási vádnak utánajárunk. Minden felróható, tudatos vétséget a hatályos törvényi, illetve munkajogi /közszolgálati jogi előírások rendelkezéseinek megfelelően szankcionálunk, az érintett munkatárs vállalatcsoportnál betöltött pozíciójától és beosztásától függetlenül.

Jelen irányelv vélt vagy valós megsértése esetén a munkatárs először közvetlen feletteséhez fordulhat. Amennyiben ez az út nem járható, a munkatárs az 1. számú mellékletben található panasztételi szervhez fordulhat. Amennyiben törvénybe ütköző magatartás vélelme áll fenn, azt a Magyar Telekom Csoport "Mondd el!" (mondd.el@telekom.hu) e-mail címén lehet jelenteni. A „Mondd el!” a névtelen bejelentést is lehetővé teszi.

4.6. Belső és külső hivatkozások

A jelen Sokszínűségről, Esélyegyenlőségről és Befogadról szóló Csoport Politika DE&I értékekkel egészíti ki és fejleszti tovább eddigi vállalati irányelveinket és politikánkat, vagyis a Működési Kódexünket, a csoport szintű



irányelveinket, az Emberi jogok és szociális alapelvek kódexét, a Csoport Politikánkat a Dolgozói kapcsolatokról szóló csoport politikánkat, valamint az Etikai és Digitális Etikai kódexünket.

Ezen kívül dolgozunk azon, hogy a DE&I értékeinket a teljes szállítói láncunkra is kiterjesszük a Beszállítói Működési Kódexünkön keresztül. Arra törekszünk, hogy ez legyen a beszállítókkal és tanácsadókkal megvalósuló együttműködésünk alapja.

Elköteleztünk vagyunk a DE&I témákat tartalmazó alapvető keretszabályozásokban foglalt betartása és előmozdítása iránt. Ilyen szabályozás többek között az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a multinacionális vállalatokra vonatkozó ILO-nyilatkozat, az OECD iránymutatásai, a multinacionális vállalatokra vonatkozó irányelvek és az ENSZ Globális Megállapodásában szereplő tíz elv. Ezen kívül figyelembe vesszük az Európai Unió megkülönböztetést tiltó irányelveit és tevékenységi területünk egyes országainak nemzeti jogszabályait.

5 A sokszínűség, az esélyegyenlőség és a befogadás megvalósítása

5.1. A sokszínűség, az esélyegyenlőség és a befogadás megvalósítása

A Magyar Telekom Csoportnál az emberi erőforrásokat és jogi, szabályozási, megfelelőségi ügyeket kezelő vezetői területek felelnek a jelen csoport politikából következő DE&I intézkedések stratégiájáért és irányításáért. A DE&I végrehajtása vállalati céljaink és stratégiánk mentén történik. A következő javaslatok és intézkedések garantálják, hogy a DE&I tartósan is megmutatkozzon mindennapi cselekedeteinkben és a Magyar Telekom Csoport üzleti modelljében.

5.2. Deutsche Telekom Csoport központ

Ez a fejezet tartalmazza az egyes területek együttműködési intézkedéseinek nem teljeskörű felsorolását, mert a sokszínűség, az esélyegyenlőség és a befogadás előnyeit csak közös erőfeszítésekkel lehet megvalósítani.

Felelős vállalati irányítás és jelentés

- A Deutsche Telekom AG igazgatótanácsa és felügyelőbizottsága, tehát a legfelsőbb vezetői szint olyan specifikus célkitűzések és előirányzatok alapján biztosít állandó támogatást a DE&I számára, melyek tükröződnek felelős vállalati irányítási nyilatkozatunkban.
- Teljesítjük a törvényi előírásokban megszabott bejelentési kötelezettségeinket, illetve megválaszolunk minden olyan kérdést és megkeresést, amit külső érintettek (például befektetők) küldenek a Deutsche Telekom AG-nak.
- A DE&I vállalati felelősségének biztosítása érdekében több területtel működik együtt.

Bevezetési tervek

- Az igazgatósági területek kidolgozzák a felsővezetői szinten érvényes stratégiát és súlypontokat.
- Tanácsadás és a vezetői csapatok támogatása a konszern-szintű intézkedések DE&I tartalmának növelése érdekében.
- Az egyes területek felelőseivel közösen ellenőrizzük az eredményeket.

Tréning és elsajátítás

- Átfogó DE&I témájú tréninglehetőségeket biztosít a munkavállalók számára.
- A HR folyamatoknál és termékeknél figyelembe vesszük a DE&I elveket, ezáltal csökkentjük a tudatalattalan előítéletek működéséből fakadó kockázatokat.
- A sokszínűséget folyamatosan megjelenítjük a tehetségmenedzsment és vezetői utánpótlástervezés során is.



Kommunikáció és hálózatok

- Speciális intézkedésekkel folyamatosan javítjuk az alulreprezentált csoportok láthatóságát és elismerését.
- Sokszínűségi témájú rendezvényeket szervezünk, a DE&I elvek külső és belső terjesztése és támogatása érdekében.
- Több munkacsoporton keresztül szoros kapcsolatot tartunk fenn több különböző vállalatcsoporton belüli és kívüli, DE&I közösséggel.

5.3. Nemzeti és nemzetközi tagvállalat-csoportok

Az egyes tagszervezeteknél és leányvállalatoknál a Deutsche Telekom Csoport országos és nemzetközi vállalatai és vállalatcsoportjai felelősek a DE&I elvek további, helyi szintű megvalósulásáért. Magyarországon ezek képviseletéért a Magyar Telekom Csoport, vagyis a Magyar Telekom Nyrt. és T-Systems Magyarország Zrt. felel. Az erre alkalmas intézkedéseket a következő, nem teljes felsorolás tartalmazza:

- Az aktuális sokszínűségi helyzet elemzése mennyiségi vagy minőségi adatok segítségével, a három legfontosabb demográfiai tényező, tehát a nemi identitás, az életkor és a nemzetiség csapateredményt befolyásoló kihatása szempontjából. Az eredmények megjelennek a csoportszintű végrehajtási tervben.
- Az adott szervezet üzleti céljaihoz és a vállalatcsoport DE&I célkitűzéseire igazodó, reális, de mégis ambiciózus, DE&I célkitűzések folyamatos adaptálása.
- DE&I megbízottak kinevezése és/vagy olyan DE&I csapatok és/vagy munkacsoportok felállítása, melyben több működési terület vezetője részt vesz.
- Jó gyakorlatok megosztása a többi vállalatcsoporttal.
- Éves státuszvizsgálat és az illetékes felelős vállalatirányítási szervek tájékoztatása.

5.4. Személyes elkötelezettség

A vállalatunk és munkavállalóink érdekében történő változások és fejlődés eléréséhez minden érintett személyes elköteleződésére és felelősségvállalására szükség van.

- Példaképpént tekintünk a multiplikátor szerepet betöltő igazgatótanács tagokra, ügyvezető igazgatókra és a vállalatcsoport vezető munkatársaira. Ők felelősek azért, hogy a sokszínűség, az esélyegyenlőség és a befogadás a gyakorlatban is megvalósuljon, ugyancsak az ő feladatuk az ezzel kapcsolatos elkötelezettség támogatása és elismerése.
- A vállalatcsoport minden dolgozója helyi és nemzetközi szinten, tevékenységi területétől és beosztásától függetlenül munkája szerves részeként tekint a DE&I-re.

Jelen konszernirányelvvel bevezetjük a holisztikus, DE&I menedzsmentet, valamint a befogadás és összetartozás kultúrájával megerősítjük eziránti elkötelezettségünket és felelősségünket.

6 A csoport politika felülvizsgálata

Az illetékes HR terület legkésőbb három év elteltével felülvizsgálja a jelen csoport politika rendelkezéseit, szükség esetén azokat módosítja és kiigazítja.



7 A csoport politika hatályba lépése

Jelen sokszínűségi, esélyegyenlőségi és befogadási csoport politika a Deutsche Telekom AG igazgatótanácsának 2021. július 1-i határozata alapján a Deutsche Telekom AG-nál 2021. december 1-i hatállyal lép életbe és egyben hatályon kívül helyezi a 2005. április 1-jén kelt Csoport Sokszínűségi Politikát. A vállalatcsoport tagvállalatainál a jelen politika a mindenkor illetékes vállalatvezetési szerv, illetve a vállalatvezetés illetékes tagja által hozott határozat, illetve döntés szerint lép hatályba.