



**A MAGYAR TELEKOM CSOPORT
POLITIKÁJA A DOLGOZÓI
KAPCSOLATOKRÓL**



Tartalom

1	Bevezetés	1
2	A munkavállalói kapcsolatok alakításának alapelemei.....	2
2.1	Irányelvek.....	2
2.2	Toborzás és fejlesztés	2
2.3	Szervezeti változások felelős menedzsmentje	3
2.4	Egészség, biztonság és fenntarthatóság.....	4
2.5	Javadalmazás és elismerés.....	4
2.6	Munka-magánélet.....	4
2.7	Virtuális munkavégzés	5
2.8	Vezetői magatartás.....	5
2.9	Sokszínűség	6
2.10	A diszkrimináció és a zaklatás tilalma	6
2.11	Elkötelezettség és kommunikáció.....	7
2.12	Munkaügyi és vállalati kapcsolatok.....	7
3	Közös felelősségek.....	8
4	Bizonytalanság és a helytelen magatartás kezelése	8
5	A csoport politika hatályba lépése.....	9



1 Bevezetés

Mi a Deutsche Telekomnál hiszünk a gazdasági, társadalmi és ökológiai szempontok összeegyeztetethetőségében és elkötelezettek vagyunk amellett, hogy az értékláncunk egészében felelősen járjunk el.

Munkáltatóként jelentős mértékben járulunk hozzá a fenttartható üzleti eredményességhez. A hangsúlyt a munkavállalókra* helyezzük most is és a jövőben is. Munkáltatóként számos lehetőséget kínálunk, támogatjuk a tanulást és a fejlődést, továbbá megteremtjük az összetartozás élményét a csapatok szintjén és az országhatárokon átívelően egyaránt. Globálisan elfogadott értékeink adják a kereteket, amelyek között minden munkavállaló* hozzájárulhat üzletmenetünk erősítéséhez, üzleti céljaink eléréséhez és a vállalat értékének növeléséhez.

Mit jelent számunkra a Csoport Politika a Dolgozói Kapcsolatokról és miért van rá szükség?

A Csoport Politika a Dolgozói Kapcsolatokról lefedi a munkavégzés minden olyan területét, amelyek iparági és vállalati szempontból meghatározók. Ebben a kontextusban szükséges figyelembe venni a fenntarthatósági szempontokat is. Ennek megfelelően a „munkavállalói kapcsolatok” (labor relations) alatt a menedzsment és a munkavállalók és a demokratikusan megválasztott és/vagy jogszabályi legitimitással bíró képviselőik közötti országos és nemzetközi kapcsolatokat értjük. Az „iparági kapcsolatok” (industrial relations) alatt a menedzsment és a szakszervezetek és/vagy szakszervezeti szövetségek közötti országos és nemzetközi kapcsolatokat értjük.

A nyitottabb piacok, a digitalizáció és a globalizáció egy egyre inkább tudásalapú munkakörnyezet kialakulásához vezetett. Munkamegosztó folyamatok létesültek globális méretekben és a munkaerő összetétele is nemzetközibb lett. A kapcsolattartás új formái megváltoztatják a kommunikációt, a nyilvánosságra gyakorolt hatás, a reputáció és a megfelelőség kihívásait és a vállalatirányítás más összetevőit. Mindez elkerülhetetlenül befolyásolja a vállalati kultúrát és hogy hogyan kezeljük a munkavállalókat a globális megfelelőség elvárásai mentén. Közös értelmezésre kell jutnunk abban a tekintetben, hogy milyen kapcsolatot ápoljunk a munkavállalókkal annak érdekében, hogy mindenki számára azonos élményt jelentsen a munkavégzés. Ugyancsak magába foglalja azt is, ahogyan igyekszünk új munkavállalókat* bevonítani és hosszú távon megtartani.

Természetesen országok között mindig vannak különbségek, és gyakran azonos országban működő vállalatok között is. Ezek a különbségek a jogszabályok közötti eltérésekből, illetve a kulturális és értékrendbeli különbözőségekből adódnak. A jelen Dolgozói Kapcsolatokról szóló Csoport Politikával egy globális kulturális ernyőt kívánunk létrehozni a sokszínű és nemzetközi munkavállalói közösségünk számára. Meghatározzuk a Deutsche Telekom Csoport humánpolitikájának alapelemeit. Meghatározzuk benne azokat az értékeket, amelyek mellett világszerte kiállunk a vállalat és a munkatársaink viszonyában. Ezen kapcsolatokat közös vállalati értékeink és a más csoport szintű szabályzatok által meghatározott értékrendünk határozza meg. Ezek



közösen alkotják az alapját a munkavállalókkal fenntartott kapcsolatrendszerünknek a Deutsche Telekom Csoporton, és így a Magyar Telekom Csoporton belül.

A jelen Csoport Politika célcsoportja és személyi hatálya

A Dolgozói Kapcsolatokról szóló Csoport Politika hatálya a Deutsche Telekom Csoport minden dolgozójára és vezetőjére kiterjed világszerte, amennyiben az illetékes felsővezetői testület (menedzsment board, a Magyar Telekom Csoport esetében a Leadership Squad) a jelen szabályzatot elfogadta. A munkavállalói kapcsolatokat az egyes tagvállalatok vezetése helyi szinten, egyedileg alakítja ki a jelen csoportpolitikában lefektetett kulcselemek alapján, megfelelően a mindenkor nemzeti szintű jogi és szabályozási környezetnek és a helyi kulturális gyakorlatoknak. Amennyiben a jelen szabályzatban foglaltak bizonyos esetekben előre nem látható lokális fejlemények okán ellentmondásba kerülnek a helyi jogszabályokkal, mindig az utóbbiak maradnak irányadók.

2 A munkavállalói kapcsolatok alakításának alapelemei

2.1. Irányelvek

Irányelveink adják munkavállalói kapcsolataink kulcselemét. Értékeink képezik az alapját a munkavégzés jövőbeli világának, így azokat folyamatosan gyakorolnunk és alakítanunk kell. Irányelveink életteliek. A digitalizáció által kiváltott változások különösen megkövetelik mindenkitől a nyitottságot, bizalmat és felelős gondolkodást és tetteket. Globálisan kötelező érvényű irányelveink fontos szerepet játszanak munkavállalói kapcsolatainkban. Ezek képezik az alapját munkavállalónkhoz* fűződő viszonyunknak.

A Deutsche Telekom AG és minden tagvállalata számára az emberi jogoktiszteletben tartása jelenti az üzleti tevékenységük alapját. Támogatjuk az ENSZ Üzleti és Emberi Jogi Irányelveit, amelyek a nemzetközileg elfogadott emberi jogokon alapulnak.

A fentiek mellett a Működési Kódexünk írja elő, hogy munkavállalóink az ügyfelek, üzleti partnerek, részvényesek és általában a nyilvánosság irányában tisztességes és jogszerű módon járnak el, lefektetve az alapvető viselkedési követelményeket, amelyek szükség esetén belső szabályokban kerülnek rögzítésre.

2.2. Toborzás és fejlesztés

Üzletünk és iparágunk is folyamatosan változik. Cégcsoportunk együtt fejlődik a digitalizációval, új üzleti területek és új fókuszterületek feltárása mentén. A toborzás számára a kihívást a most és a jövőben szükséges készségekkel rendelkező emberek megtalálása jelenti. Óriási a szakemberekért folytatott verseny és a tehetségi piac nem ismer határokat. A „tehetségekért folytatott háború” számos országban zajlik. Ebből következően a nemzetközi téren is megjelenünk „új jelentős munkáltatóként”. Új globális munkáltatói márka



stratégiánkkal és munkáltatói márkakommunikációs tevékenységeink egész sorával fókuszált módon szólítjuk meg célcsoportjainkat.

Olyan környezetet kínálunk, ahol munkavállalóinkra izgalmas és sokszínű feladatok és projektek várnak, ahol felelősséget vállalhatnak és kiélhetik kreativitásukat, és széleskörű élethosszig tartó tanulási és fejlődési lehetőséget kínáló portfólióból válogathatnak.

Fontosnak tartjuk, hogy értékeink az új munkavállalók kiválasztásában is tükröződjenek. Fontos számunkra, hogy jövőbeli munkavállalóink* is élettelt töltsék meg értékrendünket. A munkaköri követelményeken és minimálisan elvárt kvalifikáción kívül arra is odafigyelünk, hogy a jelölt motivációja illeszkedjen a vállalati kultúránkba.

Meg vagyunk győződve arról, hogy kompetens munkavállalóink elengedhetetlenek hosszútávú sikerességünkhöz. Munkavállalóink és kultúránk sokszínűsége lehetővé teszi, hogy mindannyian értékes tapasztalatokkal gazdagodjunk. Ezért támogatjuk az élethosszig tartó tanulást a munkaviszony minden szakaszában és erősítjük digitális kompetenciáinkat. Munkavállalóinkat* konkrét képzési és továbbképzési ajánlatokkal segítjük. Jelentősen bővítjük digitális képzési palettánkat. Tehetségeinket méltányos tanulási és fejlődési lehetőségekkel támogatjuk. Az üres pozíciókat elsősorban saját munkavállalóink körében hirdetjük meg. Ez lehetővé teszi, hogy tehetséges kollégáinkat hosszútávon megőrizzük.

2.3. Szervezeti változások felelős menedzsmentje

Napjaink gyorsan változó üzleti környezetében szükségessé válhat, hogy a növekvő külső igényekhez igazodva lépéseket tegyünk szervezeteink átstrukturálására, szükség szerinti bővítésére vagy éppen egyszerűsítésére. Csak így garantálhatók azok a fenntartható üzleti gyakorlatok, amelyek munkavállalóink és a jövő generációi érdekeit szolgálják. Ez a szervezeti felépítésünk és a folyamataink mellett a kultúránk és a technológiánk megújulását is igényli.

Nem rendelkezünk teljeskörű kontrollal minden szükséges változás felett, de azt egyedül mi határozzuk meg, hogy hogyan alakítjuk ezeket a változásokat és hogyan illesztjük be őket a szervezetünkbe. Tekintettel arra, hogy az egyes változásoknak milyen hatása lehet a munkavállalóinkra és családjaikra, mindenkor felelősségteljesen járunk el az üzleti döntéseink és az általuk generált változási folyamatok tekintetében. Mindig szem előtt tartjuk dolgozóink jogos érdekeit. Törekszünk a szerkezetváltások elkerülésére gondosan megvizsgálva minden egyéb alternatívát. Nem tévesztjük szem elől az ilyen helyzetek üzleti, jogi, szakmai és etikai aspektusait. Ha mégis elkerülhetlenné válik az átszervezés, szervezeteink, csapataink és munkatársaink érdekében mindent megteszünk, hogy az intézkedés negatív hatásait csökkentjük. Amikor a változás részlegeket, csapatokat és egyéneket érint vállalatunknál, bevetjük teljes, változásmenedzsmenttel kapcsolatos szakértelmünket. Ezen túlmenően, amennyiben outsourcing keretei között munkavállalókat veszünk át, változáskezeléssel integráljuk őket kultúránkba és értékrendünkbe.



2.4. Egészség, biztonság és fenntarthatóság

Felelősséget vállalunk személyi állományunk és a környezet védelméért. A jövő generáció érdekében felelősen gondolkodunk, tevékenységünk során olyan fenntartható üzleti gyakorlatot követünk, melybe integráltuk a fenntarthatóság iránti elkötelezettségünk elveit és az azokból következő gyakorlatot és az emberek jólétének előmozdításával építjük a társadalom bizalmát. Úgyvéljük, hogy az egészség és a biztonság fontos előfeltételei a vállalat sikerességének, szerepet játszanak a munkatársak elégedettségében, jólétében, az általuk végzett munka minőségében, a vállalati kultúrában, de hatással lehetnek a költséghatékonyságra is. Munkatársaink testi épségének és életének védelme elsőbbséget élvez a gazdasági megfontolások felett. Ezért előre gondolkodunk és tanulmányozzuk a vonatkozó nemzeti törvényi rendelkezéseket és normákat, ezekre minimum elvárásként tekintjük, melyeket gyakran túlteljesítünk. Nem csak munkatársaink egészségvédelmére törekszünk, hanem lelki jólétük elősegítésére is. Folyamatosan dolgozunk az egészség és biztonság javítása érdekében a Csoport minden egységénél és munkavállalóinkat is aktívan bevonjuk ezen intézkedések megvalósításába. Célunk, hogy olyan korszerű irányítási rendszert dolgozzunk ki, amely biztosítja, hogy az egészséget és biztonságot szolgáló politikánk végrehajtása eredményes legyen. Ugyanakkor igyekszünk működésünk környezeti hatásait minimalizálni vagy eliminálni. Saját klímastratégiával rendelkezünk, támogatjuk a hulladékok újbóli felhasználását és törekszünk rá, hogy ügyfeleinknek fenntarthatóbb termékeket és megoldásokat biztosítsunk.

2.5. Javadalmazás és elismerés

Vállalatunk egyik fő sikertényezője olyan javadalmazási rendszer alkalmazása, amely egyrészt motiváló, másrészt pedig figyelembe veszi a helyi piac sajátosságait.

Munkatársainknak így a nemzeti viszonyokhoz igazodó, igazságos és versenyképes bért ajánlunk. Figyelembe vesszük a jogszabályi előírásokat és a kollektív szerződés rendelkezéseit. Annak érdekében, hogy vonzó és versenyképes munkáltatóként legyünk jelen a munkaerőpiacon, teljesítmény alapú kultúrát alakítottunk ki, kedvező javadalmazási és béren kívüli juttatási csomagot biztosítunk. Különösen fontos, hogy elismerjük, jutalmazzuk és felismerjük azokat, akik kiemelkedően teljesítenek

Különösen fontos, hogy elismerjük és jutalmazzuk a kiemelkedő teljesítményt felmutató embereket. A Deutsche Telekom felsővezetői számára a Globális Javadalmazási Irányelv az irányadó keretszabály. Minden más munkatárs esetén a javadalmazási és az elismerés rendszerre a vállalati igényeken túl a helyi piacok és azok kulturális szempontjai is hatást gyakorolnak.

2.6. Munka-magánélet

Munka-magánélet stratégiánk és ajánlataink a vállalat folyamatban lévő kultúraváltását tükrözik: A jelenlét kultúrájától az eredmények kultúrája felé mozdulunk el. A munka és a magánélet összeegyeztethetőségét döntő fontosságú versenyképességi tényezőnek tartjuk. Ez az összeegyeztethetőség egyértelműen nagyobb szabadságfokot, nagyobb személyes felelősségvállalást és nagyobb rugalmasságot kíván, melyek a társadalom egésze és a Deutsche Telekom csoport, ezen belül a Magyar Telekom Csoport termékeinek és megoldásainak digitalizációja révén könnyebben megvalósíthatók, mint korábban bármikor. Korunkban mobil



eszközökkel bármikor bárhol dolgozhatunk. A munka-magánélet ajánlataink azt is megakadályozzák, hogy a magánélet és a szakmai mindennapok határai elmosódjanak.

A munka-magánélet összeegyeztetésére vonatkozó intézkedések sokszínű portfólióját kínáljuk. Tudjuk: az élet nem mindig egyforma, vannak különösen kihívásokkal teli szakaszai – mind szakmailag, mind a magánéletben. Ezt is figyelembe vesszük ajánlatainkban. A gyorsuló változások nagyobb rugalmasságot követelnek a munkavállalóktól. Tiszteletben tartjuk az egyének életterveit és támogatjuk a rugalmasságot innovatív jutalmazási formákkal, rugalmas (mind határozott, mind határozatlan idejű) munkaszerződésekkal és korszerű munkakörnyezettel.

2.7. Virtuális munkavégzés

Ugyanúgy támogatjuk a digitalizációt, ahogyan a hatékonyság és innováció térnyerését. Az agilis csapatok újfajta együttműködési formáival (pl. Tribe-ok, Squad-ok), illetve a rugalmas munkakörnyezettel és munkamódszerekkel az együttműködés új kultúrájában élünk. Több területen is elmozdulunk a jelenléti kultúrájától az eredmények kultúrája felé.

A digitális együttműködés eszközei mindennapjaink részévé váltak. Ezért fokozni fogjuk az igényalapú informatikai eszközökre és berendezésekre irányuló beruházásainkat a digitális együttműködés támogatása és ezen eszközök használatának szorgalmazása érdekében. Kinyilvánított szándékunk a folyamatok optimalizálása és felgyorsítása ezen eszközök bevezetése érdekében. Megfelelő vezetői és digitális együttműködési képzéseket biztosítunk és számos egyéb intézkedéssel járunk hozzá ahhoz, hogy különösen vezetők körében tudatosítsuk a fentieket. A munkavállalók is számos fejlődési ajánlat és továbbképzési lehetőség közül választhatnak. Különösen a digitális eszközökkel kapcsolatos szükséges képzettségi szint elérését célzó képzési lépcsőket vezetünk be.

Munkatársi közösségeinken, hálózatainkon és multiplikátorainkon keresztül olyan új munkamódszereket alakítunk ki és kommunikálunk, mint például a design thinking. Bátorítjuk a munkavállalókat az új dolgok kipróbálására és nyitottak vagyunk az olyan innovatív technikák használatára, amelyek elősegítik a virtuális és hatékony együttműködést, miközben nem tévesztjük szem elől az ügyfelek igényeit. Vezetőink képviselik ezt a fajta bátorságot, és támogatják és ösztönzik a munkavállalókat a folyamatsorán.

A társadalmunk előtt álló kihívások ismeretében aktív párbeszédet folytatunk és tapasztalatot cserélünk a vállalaton kívüli partnereinkkel is.

2.8. Vezetői magatartás

A vezetőinket arra sarkalljuk, hogy irányelveinknek megfelelő példaképként járjanak elől, tetteiket ezek a szellemisége hassa át, hogy ezáltal csapataik személyes tapasztalatként élhessék át irányelveink működését.

Értelmezésünk szerint a vezetői gyakorlatunk alapja a bizalom és átláthatóság. A virtuális vezetés új kihívásokkal szembesít mindannyiunkat. Még fontosabb, hogy vezetőink világos célokat fogalmazzanak meg,



adjanak visszajelzést és mérjék az eredményeket. Vezetőinktől elvárjuk, hogy aktívan alakítsák az új munkamódszereket irányítási területükön és nagyobb döntéshozói felelősséget rójanak a csapataikra. A munkavállalók aktív, elkötelezett és meggyőződéses résztvevőivé válnak a munka világának. Ennek érdekében arra bátorítjuk a dolgozókat, hogy önállóan vegyenek részt a folyamatok és eljárások alakításában és mutassanak rá az akadályokra.

Azt várjuk vezetőinktől, hogy kihívást jelentő és reális célokat határozzanak meg és motiválják csapataikat azok elérésére. A csapatok motiválása kiemelkedően fontos, mivel a csapatban elért teljesítmény és sikeresség több, mint pusztán az egyéni teljesítmények összessége. A nemzetközi orientáció, a csoportszintű kapcsolatépítés, a fokozott felelősségdelegálás és az olyan új munkamódszerek, mint az agilis menedzsment, az „egy vállalat” koncepció megvalósítása ugyancsak a vezetők fontos feladatai. A sebesség, agilitás és a döntéshozás rugalmassága egyre fontosabb. Ebből fakadóan a hierarchia egyre kevésbé fontos. A felelősség és a döntéshozás egyre szélesebb kör vállán nyugszik.

Elvárjuk vezetőinktől, hogy a széles képzési portfólió segítségével továbbfejlesszék vezetői készségeiket.

2.9. Sokszínűség

A munkavállalóink képessége és személyisége segíti elő a technológiai innovációs kapacitásunkat és ezen keresztül üzleti sikerességünket. Emberi erőforrás menedzsmentünk, tehetség politikánk és gyakorlatunk minden egyéni potenciált és tapasztalatot elismer és értékeli. A nemzeti és kulturális határokon átívelő szemlélet és gondolkodásmód alapvető számunkra.

Ezen dimenziók mentén a vállalat mindent megtesz annak érdekében, hogy esélyegyenlőséget biztosítson minden jelenlegi és potenciális munkavállalójának nemre, életkorra, származásra, fogyatékosagra, szexuális orientációra, vallásra, szakszervezeti tagságra és politikai beállítottságra stb. való tekintet nélkül.

A nemi diszkrimináció tilalmát komolyan vesszük, és 2010-ben a globális nagyvállalatok körében úttörőként vezettük be a női kvótát. Célértékek kerültek meghatározásra a közép- és felsővezetés rétegeiben, és jelenleg is számos intézkedéssel és folyamattal dolgozunk a kvóták teljesítésén. A tehetségeink körének bővítésén a munkavállalói és vezetői sokszínűségünk fejlesztéséből eredően hosszútávú vállalati értéknövekedésre számítunk.

2.10. A diszkrimináció és a zaklatás tilalma

Elvárjuk dolgozóinktól és vezetőinktől, hogy tisztelettel, elismeréssel és megbecsüléssel viseltesenek egymás iránt. Nem tűrjük meg a diszkrimináció, zaklatás vagy kirekesztés semmilyen formáját. A kirekesztés és erőszak bármely formájának elkerülése érdekében határozott intézkedéseket vezetünk be. Elkötelezettek vagyunk az esélyegyenlőség és sokszínűség elősegítése mellett, figyelembe véve az egyes országok egyedi kulturális és jogi sajátosságait.



2.11. Elkötelezettség és kommunikáció

Vezető infokommunikációs vállalatként folyamatosan dolgozunk azon küldetésünk beteljesítésén, hogy közelebb hozzuk egymáshoz az embereket. Ez különös felelősséget ró menedzsmentünkre és munkavállalóinkra* egyaránt. Nem csupán a hálózatainkkal alakítjuk a digitális világot. A digitális környezetben folytatott kommunikációnk minőségével szintén hozzájárulunk az együttéléshez. Itt, a Telekomnál olyan értékek mellett állunk ki, amilyen a tolerancia, nyitottság és kultúrák közötti együttműködés, és síkra szállunk a diszkrimináció és populizmus minden formája ellen. A vállalaton belül és kívül is az elismerésen alapuló együttműködésre, valamint az ezt tükröző kommunikációs kultúra érvényesítésére törekszünk. A munkavállalói elkötelezettség a kommunikációt is magában foglalja. Olyan munkakörnyezetet igyekszünk teremteni és fenntartani a Deutsche Telekom Csoportban, azon belül a Magyar Telekom Csoportban, amelyet nyílt kommunikáció és visszajelzési kultúra jellemez, és ahol a vezetők és munkavállalók egyenlő felekként cselekszenek. A kommunikáció számunkra több, mint tájékoztatás. A másik fél meghallgatását és az aktív párbeszédet is magában foglalja. Hiszünk benne, hogy a legjobb megoldásaink a remek csapatmunkából születnek. Ezért arra bátorítjuk munkavállalóinkat, hogy nyíltan kommunikáljanak a különböző olyan csatornákon, mint a megbeszélések, munkavállalói találkozók, „town hall” fórumok és különböző felmérések, amelyek visszajelzési kultúránk kulcselemei. Értéknek tekintjük munkavállalóink megnyilvánulási szabadságát, figyelembe véve elsősorban az emberi méltóság, az egyén jogai, a diszkrimináció tilalma, a munkajog és a Működési Kódexünk tekintetében fennálló viselkedési követelményeket.

Az átlátható vállalati kultúrát célzó különböző kezdeményezéseink segítettek felmérni, mennyire etikusan járnak el munkavállalóink. Az ezek hatására kialakult benyomások és az ezek nyomán elindult folyamatok segítségével erősítjük az értékalapú vállalati kultúránkat. Igyekszünk olyan légkört teremteni, amely támogatja az örömteli munkavégzést és lehetővé teszi, hogy munkavállalóink nyíltan, objektívan és megtorlástól való félelem nélkül felvállalhassák véleményüket.

2.12. Munkaügyi és vállalati kapcsolatok

Az adott országban dolgozó menedzsment és funkciói felelősek a munkaügyi és vállalati kapcsolatok alakításáért közös értékeink keretei között, figyelembe véve a helyi jogszabályokat és szokásokat.

Nemzetközi piacokon működő vállalatcsoportként elismerjük a munkavállalókkal vagy képviselőikkel folytatott demokratikus és/vagy jogi úton létrejött munkavállalói képviselő formáit minden tagvállalatunknál. Kifejezetten elkötelezzük magunkat a kölcsönös megbecsülésen és bizalmon alapuló együttműködés mellett. Tiszteletben tartjuk és tudomásul vesszük az egyesületi és kollektív fellépési szabadság gyakorlását a helyi törvények, szokások és fennálló megállapodások keretei között. Nem fogjuk akadályozni vagy korlátozni munkavállalóinkat ezen jogok gyakorlásában. Az önszerveződésre jogosult munkavállalók szankciókkal történő fenyegetése nem elfogadható és nem tolerálható.



3. Közös felelősségek

Minden munkatársunknak, legyen az vezető vagy csapattag közös felelőssége a munkavállalói kapcsolatok fenntartása. Minden munkatársunknak ezen Politikának megfelelően kell eljárnia, hogy hatékony munkakapcsolatok és dinamikus munkakörnyezetet alakíthassunk ki.

Minden munkavállaló, de különösen vezetőink, aktívan formálják a társaságunk kultúráját és azt az élményt, hogy mit jelent a Deutsche Telekom részének lenni. Ezért elvárjuk, hogy támogassák a csoportpolitikában megfogalmazott kulcselemeket és biztosítsák, hogy a munkavállalók ismerjék és értsék azokat. Vezetőinktől továbbá aktív vezetést várunk, és azt, hogy olyan módon cselekedjenek, ami tiszteletben tartja és képviseli közös értékeinket. Céljuk, hogy olyan dinamikus munkakörnyezetet alakítsanak ki, amely elősegíti a nyílt és közvetlen kommunikációt és lehetővé teszi, hogy a munkavállalók megtorlástól való félelem nélkül felvállalhassák véleményüket.

Vezetőinknek és az egyes országokban található humán erőforrás/people területeknek vezető szerepe van az érdekképviseleti kapcsolatok a közös értékek alapján történő kialakításában. Ennek a folyamatnak a részeként a helyi people unit szakmai támogatást nyújt a dolgozói kapcsolatok kérdéseinek kezelésében és ezen kapcsolatok minőségének optimalizálásában.

Amennyiben az ebben a Politikában foglalt állítások összeütközésbe kerülnek a helyi törvényekkel vagy gyakorlatokkal, a people funkciók biztosítják a konfliktus jelzését és a politikától való szükséges mértékű eltérést, amire a helyi törvényeknek vagy szabályoknak történő megfelelés miatt van szükség.

4. Bizonytalanság és a helytelen magatartás kezelése

A rutinszerű üzletvitel során előállhatnak olyan helyzetek, amikor a munkavállalókban kérdések merülnek fel a jelen Politika vonatkozásában vagy bizonytalanok abban, miként is kell eljárniuk. Ugyanakkor más helyzetekben úgy tűnhet, hogy a jogszabályokat és/vagy a szabályzatban foglaltakat megszegték. Ezen esetekben, beleértve a jelen szabályzatvélt vagy tényleges megszegését, a munkavállaló először a közvetlen munkahelyi feletteséhez fordulhat. Amennyiben ez lehetetlen, a szabálytalanság bejelenthető a helyi közérdekű bejelentő portálon. Bejelentést továbbá lehet tenni a „Mondd el!” portálon keresztül is. Amennyiben a bejelentő nem kívánja megadni a nevét, névtelenül is tehet bejelentést. Amennyiben nem adnak meg olyan adatokat, amelyekből kilétünkre következtetni lehet, a rendszer technikailag megőrzi névtelenségünket.

A Deutsche Telekom Csoport sikeresen, a jogszabályi keretek között fegyelmezi a munkatársak törvénybe ütköző vagy helytelen magatartását, továbbá szabálysértéseit a munkatárs vállalaton belül betöltött rangjától vagy pozíciójától függetlenül.



A jelen csoportszintű politika betartását egy csoportszintű monitoring rendszeren keresztül ellenőrizzük. Amennyiben az ellenőrzés feltárja, hogy az önkéntesen vállalt kötelezettségeinket nem teljesítettük kielégítő mértékben, megvizsgáljuk az erre utaló jeleket és korrekciós lépéseket teszünk.

5. A csoport politika hatályba lépése

A Politika a Deutsche Telekom Csoport Menedzsment Board határozata és a Magyar Telekom Csoport Leadership Squad határozata alapján 2020.12.15-i érvénnyel lép hatályba, kiváltva a 2011.02.15-i Érdekképviselési Csoportszintű Szabályzatot. A tagvállalatoknál a szabályzat az illetékes vezetői testület (menedzsment board) határozatával lép hatályba.