

Emberi Jogok kódexe

Deutsche Telekom AG,
Group Corporate Responsibility

Verzió: 2.0
Végső

Külső használatra

Impresszum

Kiadó

Deutsche Telekom

Group Corporate Responsibility

53113 Bonn, Friedrich Ebert Alle 140

Németország

Cím	Verzió	Alkalmazás
Emberi Jogi kódex	2.0	globális

Összefoglalás

A Deutsche Telekom AG elkötelezettsége az emberi jogok és a környezetvédelmi kérdések tiszteletben tartása és előmozdítása, valamint az átvilágítási folyamatok végrehajtása iránti kötelezettségvállalásunk teljesítése érdekében.

Tartalomjegyzék

- 1 Bevezetés
- 2 Célcsoport és hatókör
- 3 Helyi alkalmazás
- 4 Elkötelezettségünk az emberi jogok tiszteletben tartása és a környezetvédelmi problémák iránt
- 5 Emberi jogi és környezetvédelmi alapelveink és elvárásaink
 - 5.1 Munkatársainkkal kapcsolatos alapelveink és elvárásaink
 - A gyermekmunka tilalma
 - A kényszermunka és a rabszolgaság minden formájának tilalma
 - Munkahelyi biztonság és egészségvédelem
 - Az egyesülés szabadsága és a kollektív tárgyaláshoz való jog
 - A foglalkoztatás során alkalmazott egyenlőtlen bánásmód tilalma
 - Megfelelő minimálbér
 - Zéró tolerancia az erőszakkal vagy zaklatással szemben
 - Képzés
 - 5.2 Ügyfeleinkkel kapcsolatos alapelveink és elvárásaink
 - Adatvédelem
 - A véleménynyilvánítás és a tájékozódás szabadsága
 - A gyermekek és fiatalok védelme
 - 5.3 Társadalmi alapelveink és elvárásaink, valamint elkötelezettségünk a környezetvédelem iránt
 - Megfelelőség és a korrupció elleni küzdelem
 - Digitális felelősségvállalás és részvétel
 - A helyi közösségek jogai és a megélhetés fenntartásának képessége
 - Mobilkommunikáció és egészségügy
 - Környezetvédelem
 - 5.4 Beszállítóinkkal kapcsolatos alapelveink és elvárásaink
- 6 Megvalósítás: emberi jogi és környezetvédelmi átvilágítási folyamataink
 - 6.1 Az alapvető üzleti tevékenységekben rögzített kockázatkezelés
 - 6.2 Kockázatelemzés
 - 6.3 Megelőző intézkedések
 - 6.4 Javító intézkedések
 - 6.5 Dokumentáció és éves jelentés
- 7 Belső panasztételi eljárás
- 8 Kommunikáció és felülvizsgálat
- 9 Hatálybalépés

1 Bevezetés

A **"felelősségteljes cselekvés"** vállalati stratégiánk szerves része, ezért a Csoport minden alkalmazottja számára követelmény. Fő tevékenységünk az emberek összekapcsolása, és biztosak vagyunk abban, hogy minden általunk létrehozott kapcsolat lehetőség a fenntartható fejlődésre. A környezeti és társadalmi felelősségvállalás több mint két évtizede mindennapi tevékenységünk alapvető eleme és vállalatirányításunk szerves része. Alapvető vállalati folyamataink következetesen a fenntarthatóságra irányulnak.

Jelen Emberi Jogi Kódex révén a Deutsche Telekom Csoport kötelezettséget vállal arra, hogy tiszteletben tartja és előmozdítja az emberi jogokat és a környezetvédelmi szempontokat.

Ez az Emberi Jogi Kódex a vállalatvezetés által a német ellátási láncról szóló törvény (German Supply Chain Due Diligence Act) 6. § (2) bekezdésével összhangban kiadandó, az emberi jogokra vonatkozó politikai nyilatkozatnak is részét képezi,¹ és szükség esetén kiegészítő nyilatkozatokkal bővíthető. E célból ez az Emberi Jogi Kódex a nyilvánosság számára is hozzáférhető.

2 Célcsoport és hatókör

Az Emberi Jogok Kódexe a Deutsche Telekom AG kapcsolt vállalkozásaira vonatkozik, feltéve, hogy az adott vezető testület határozatot hozott, vagy a vezetőség felelős tagja döntött annak érvényességéről.

Az egyes vállalatok vezetése felelős a kódex betartásáért. A jelen Emberi Jogi Kódexből semmilyen egyéni vagy harmadik felekre vonatkozó jogok nem származtathatók.

3 Helyi alkalmazás

Amikor ezt a kódexet bevezetik a kapcsolt vállalkozásoknál, figyelembe kell venni a nemzeti és szupranacionális jog és az ezen belüli kulturális normák elsőbbségét, valamint a felelős vagy meghatalmazott munkavállalói képviselők részvételi jogait.

A nemzeti jog és a jelen kódex tartalma közötti ellentmondás esetén a vállalati felelősségvállalásért felelős központi egység (jelenleg a Group Corporate Responsibility - DTAG GCR) együttműködik az érintett vállalattal annak érdekében, hogy a kódex céljához lehető legközelebb álló alkalmazás valósuljon meg.

4 Elkötelezettségünk az emberi jogok tiszteletben tartása és a környezetvédelmi problémák iránt

Ez az elkötelezettségünk az emberi jogok és a környezetvédelmi témák tiszteletben tartása és előmozdítása iránt mindenhol, ahol működünk, beleértve ellátási láncunkat és üzleti partnereinket is:

A Deutsche Telekom minden nemzetközileg elismert emberi jogi és környezetvédelmi aggályt komolyan vesz, és globális telekommunikációs vállalként elismeri vállalati felelősségét. Cégünk sikere magas minőségi színvonalunkra, integritásunkra és értékeinkre épül. Biztosítjuk, hogy mindig tiszteletben tartjuk az emberi jogokat és a környezetvédelmi aggályokat azáltal, hogy az egész csoportra kiterjedő átvilágítási folyamatokat vezetünk be, amelyeket szisztematikusan finomítunk.

¹ A törvény hivatalos címe: Az ellátási láncokban elkövetett emberi jogi jogsértések megelőzésére vonatkozó vállalati átvilágítási kötelezettségekről szóló törvény", németül: Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz "LkSG".

A jogi követelmények mellett elköteleztük magunkat számos nemzetközi emberi jogi és környezetvédelmi referenciadokumentum betartása mellett. Ezek jelenleg:

- "Emberi Jogok Nemzetközi Törvénye", amely az "Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatából", a "Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányából" áll, és amely rögzíti azokat a polgári, politikai és társadalmi jogokat, amelyek mindenkit megilletnek;
- "A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) nyilatkozata a munka világára vonatkozó alapvető elvekről és jogokról", amely meghatározza öt alapelvét, nevezetesen az egyesülési szabadságot és a kollektív tárgyaláshoz való jog tényleges elismerését, a kényszermunka vagy kötelező munka minden formájának megszüntetését, a gyermekmunka tényleges megszüntetését, a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott megkülönböztetés megszüntetését, valamint a biztonságos és egészséges munkakörnyezetet.
- „OECD irányelvek multinacionális vállalatok számára” a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet részéről
- az ENSZ Globális Megállapodás elvei;
- A multinacionális vállalatokra és a szociálpolitikára vonatkozó elvekről szóló háromoldalú nyilatkozat (multinacionális vállalatokról /MNE/ szóló nyilatkozat)
- Az üzleti vállalkozások emberi jogi felelősségére vonatkozó ENSZ-irányelvek.

5 Emberi jogi és környezetvédelmi alapelveink és elvárásaink

Az alábbiakban részletezett emberi jogi és környezetvédelmi alapelvek képezik minden üzleti tevékenységünk alapját. Egyenlő mértékben vonatkoznak alkalmazottainkra, beszállítóinkra és üzleti partnereinkre. Felvázolják értékeinket és normáinkat, amelyeket részletesebben lefektetünk belső csoportszabályzatainkban, eljárási utasításainkban és folyamatainkban, és így megteremtik cselekvési kereteinket.

5.1 Munkatársainkkal kapcsolatos alapelveink és elvárásaink

Rögzítjük azokat belső szabályozásokat és folyamatokat, amelyek célja a munkavállalói jogok tiszteletben tartásának előmozdítása. Ezek különösen a következők:

A gyermekmunka tilalma

Tiszteletben tartjuk a gyermekek jogait. Tiltjuk a gyermekmunka alkalmazását. Minden munkáltatói gyakorlatnak legalább a 138. és 182. számú ILO-egyezmény jelenlegi változatával kell összhangban lennie, és biztosítania kell, hogy minden munkavállaló elérje a vonatkozó nemzeti szabályozásnak megfelelő törvényes alsó korhatárt.

A kényszermunka és a rabszolgaság minden formájának tilalma

Kifejezetten elköteleztük magunkat a kényszer- vagy kötelező munka és a rabszolgaság minden formájának tilalma mellett, beleértve a modern rabszolgaságot és az emberkereskedelmet is. Minden munkáltatói gyakorlatot össze kell hangolni legalább az ILO alapvető munkaügyi normáinak jelenlegi változatával.

Munkahelyi biztonság és egészségvédelem

Munkáltatóként olyan munkahelyi biztonságot és egészségvédelmet biztosítunk munkavállalóink számára, amely legalább megfelel a vonatkozó jogszabályoknak, és támogatjuk a munkafeltételek javítását célzó folyamatos fejlesztéseket. Ez magában foglalja a megfelelő munkaszervezés végrehajtását a munkaidő és a pihenőidő tekintetében jelentkező túlzott fizikai és szellemi fáradtság megelőzése érdekében. Betartjuk a munkahelyi biztonságra vonatkozó előírásokat, amikor alvállalkozó cégek alkalmazottait alkalmazzuk.

Az egyesülés szabadsága és a kollektív tárgyaláshoz való jog

Elismerjük az **egyesüléshez és a kollektív tárgyaláshoz való alapvető jogot**, valamint a **sztrájkhoz való jogot** a nemzeti szabályozások és a hatályos megállapodások keretein belül. Emellett elköteleztettek vagyunk a **legitim, demokratikusan megválasztott munkavállalói képviselőkkel való nyílt és bizalommal történő, konstruktív társadalmi párbeszéd**en alapuló együttműködés mellett, az érdekek igazságos egyensúlyának elérése érdekében. Nem akadályozzuk vagy korlátozzuk munkavállalóinkat ezen jogok gyakorlásában. Nem fogadjuk el és nem toleráljuk az önszerveződési jogokkal élő munkavállalókkal szembeni megtorlással való fenyegetést.

A foglalkoztatás során alkalmazott egyenlőtlen bánásmód tilalma

Megvédjük az esélyegyenlőséget és a megkülönböztetésmentességet a sokféleség hét dimenziójában:

1. Kor, 2 Nem és nemi identitás, 3. Etnikai háttér és nemzetiség, 4. Szexuális irányultság, 5. Szellemi és fizikai képességek/állapot, 6. Vallás és világnézet, valamint 7. Szociális háttér (a származási család oktatási és pénzügyi helyzete).

Tekintettel ezekre a dimenziókra, folyamatosan azon dolgozunk, hogy támogassuk a **befogadás rendszerszintű akadályainak felszámolását** (pl. épületeinkben és informatikai rendszereinkben).

A Csoporton belüli együttműködés globálisan alkalmazható alapját az **"Irányelveink"** és a **"Magatartási kódexünk"** képezik Ennek az alapnak a további erősítése érdekében a **sokszínűség, a méltányosság és a befogadás** kérdéseit rögzítjük azonos nevű politikánkban, a **„DE&I Csoport szabályzatában”**, valamint a DT **"Management Anchors"** c. vezetői magatartási irányelveiben.

Megfelelő minimálbér

Tiszteletben tartjuk a tisztességes és megfelelő szerződéses javadalmazáshoz való jogot, amely tükrözi a nemzeti munkaerőpiacon törvényes minimálbért, és amely legalább tisztességes életszínvonalat biztosít munkavállalóink számára a fenti 4. pontban említett nemzetközi referenciadokumentumok tekintetében.

Zéró tolerancia az erőszakkal vagy zaklatással szemben

A Deutsche Telekom **zéró toleranciát tanúsít a fizikai, pszichológiai vagy szexuális erőszakkal, az ezzel való fenyegetéssel vagy bármilyen más típusú zaklatással szemben.** Ez vonatkozik a **magán- vagy állami biztonsági erők** üzleti projekt védelmére történő megbízására vagy alkalmazására is, ha az oktatás vagy ellenőrzés hiánya miatt a biztonsági erők alkalmazása ezen alapelv megsértéséhez vezethet.

Képzés

A **munka digitális világa** egyre összetettebbé és változatosabbá válik, és nagyfokú rugalmasságot igényel. Támogatjuk a továbbképzést és az átképzést mind alkalmazottaink, mind a vállalat érdekében, hogy biztosítsuk a folyamatosan magas színvonalú teljesítményt és a magas színvonalú szolgáltatást. Az általunk kínált tanulási formák különösen az előrettekintő **jövőbeli témákra** összpontosítanak, amelyek a munka **egyre inkább digitalizált világával és az ezzel járó munkahelyi kihívásokkal és technológiai, környezeti és társadalmi változásokkal foglalkoznak.** Olyan digitális tanulási formátumokat használunk, amelyek a lehető legjobb környezetet biztosítják a **független, rugalmas, a munkavállalók igényeihez igazított tanuláshoz.**

5.2 Ügyfeleinkkel kapcsolatos alapelveink és elvárásaink

Adatvédelem

A Deutsche Telekom Csoporttal kapcsolatban álló személyek személyes adatainak védelme kulcsfontosságú célkitűzés számunkra. Biztosítjuk a személyes adatok jogszerű kezelését, figyelembe véve az alapvető emberi jogokat. Elköteleztettek vagyunk az adatvédelemhez és az információs önrendelkezéshez való alapvető jog Európai Unióban érvényes szabályai mellett, és elősegítjük annak globális elismerését. Folyamatosan fejlesztjük a műszaki szabványokat és a személyes adatok kezelését érintően elősegítjük a maximális **átláthatóságot.** Ennek elérése érdekében átfogóan érvényes

adatvédelmi intézkedéseket és szabályozásokat alkalmazunk a Csoport folyamataiban. Ez magában foglalja az **emberi jogi szempontok adatvédelmi szempontból megfelelő meghatározását és figyelembevételét is a mesterséges intelligencia (MI) vagy más algoritmusalapú alkalmazások fejlesztése és használata során.**

Ugyanakkor azon dolgozunk, hogy **minden érintett megőrizze az ellenőrzést adatai felhasználása felett.** Ez magában foglalja az adatvezérelt üzleti modellek működésével kapcsolatos tájékoztatást, valamint például azt, hogy ügyfeleink hogyan gyakorolhatják **digitális szuverenitásukat.**

Számos belső szabályzatot vezetünk be annak érdekében, hogy biztosítsuk az egységesen magas szintű adatvédelmet a Csoporton belül. Ezek közül a **"Kötelező érvényű vállalati adatvédelmi szabályok"** az a csoportszintű adatvédelmi szabályozás, amely mellett a Deutsche Telekom Csoport vállalatai elkötelezték magukat - amennyire ez jogilag lehetséges.

A véleménynyilvánítás és a tájékozódás szabadsága

Tiszteletben tartjuk és védjük a véleménynyilvánítás szabadságát, hogy megelőzhessük vagy minimalizálhassuk például az esetleges állami korlátozások hatásait. Ezeknek a korlátozásoknak meg kell felelniük a nemzeti és/vagy nemzetközi rendelkezéseknek és jogszabályoknak, valamint szükségesnek és megfelelőnek kell lenniük a kívánt cél eléréséhez, például a nemzetbiztonsághoz vagy a gyermekek védelméhez.

A gyermekek és fiatalok védelme

Védjük a gyermekeket és a fiatalokat, amikor digitális médiát használnak, és termékeink és szolgáltatásaink fejlesztése során figyelembe vesszük a gyermekek és fiatalok védelmére vonatkozó kritériumokat.

5.3 A társadalomra vonatkozó elveink és elvárásaink, valamint a környezetvédelem iránti elkötelezettségünk

Megfelelőség és a korrupció elleni küzdelem

Megfelelőségi kultúránk a **feddhetetlenségen és tiszteleten alapuló vállalatirányítás** kulcsfontosságú eleme. Csoportként elköteleztünk vagyunk az etikai elvek, valamint a jogi és törvényi követelmények betartása iránt. Ezt az elköteleződést rögzítettük **„Írányelveinkben”** és **„Működési Kódexünkben”**.

A korrupció sérti a nemzeti és nemzetközi jogot. Elutasítjuk a korrupció minden formáját - mind a megvesztegetést mint aktív korrupciót, mind a megvesztegethetőséget mint passzív korrupciót - mind az állami, mind a magánszektorban. A korrupció minden formájától, valamint az akként értelmezhető cselekedetektől tartózkodni kell.

Digitális felelősségvállalás és részvétel

Mindig arra törekszünk, hogy megvédjük és tiszteletben tartsuk az emberi jogokat a technológiai változások és a digitális átalakulás eredményeként felmerülő felelőségek tekintetében. Célunk, hogy **technológiánk humanista értékek alapján valósuljon meg.**

Eltökélt szándékunk, hogy hozzájáruljunk egy olyan digitális társadalom kialakításához, amely alapvető demokratikus értékeinken alapul, és amelyben minden ember biztonságosan, hozzáértően és autonóm módon vehet részt: A digitális világot toleráns, biztonságos térré akarjuk tenni mindenki számára, és lehetővé akarjuk tenni a társadalom számára, hogy áthidalja a digitális szakadékot.

A helyi közösségek jogai és a megélhetés fenntartásának képessége

Tiszteletben tartjuk és védjük a **helyi közösségek, például az őslakos népek jogait.** Ahol a tevékenységek hatással lehetnek a helyi közösségekben élő emberekre, mindent megteszünk annak érdekében, hogy elkerüljük az emberi jogokra gyakorolt negatív hatásokat. **Aktívan konzultálunk** a potenciálisan érintett közösségekkel, hogy megállapodásra jussunk vagy beleegyezést érjünk el.

Amikor olyan földet, erdőt vagy vizet szerzünk meg, építünk vagy más módon használunk, amelynek használata biztosítja az emberek megélhetését, elköteleztük magunkat, hogy **megvalósuljon** a jogellenes kilakoltatás és a föld, erdők és vizek elvételének tilalma.

Mobilkommunikáció és egészségügy

Az elektromágneses mezők összekapcsolt világunk kulcsfontosságú elemei. A Nemzetközi Sugárvédelmi Bizottság ajánlásai alapján biztosítjuk a vonatkozó törvényi küszöbértékek betartását. A **nagyfrekvenciás elektromágneses mezők (EMF)** témájában közzétett irányelvek további információkat nyújtanak, felvázolják megközelítésünket, és a témáról szóló éves jelentéssel egészülnek ki.

Környezetvédelem

Elköteleztük magunkat a környezetvédelem iránt, és különösen hozzájárulunk az éghajlatváltozás mérsékléséhez és a Párizsi Megállapodás teljesítéséhez. **A környezeti kockázatértékelés szerves részét képezi a környezettel kapcsolatos átvilágítási folyamatainknak**, beleértve az egyesüléseket és felvásárlásokat is. Ezek az értékelések kiterjednek minden olyan **környezeti kérdésre**, amelyre üzleti tevékenységünk negatív hatással lehet, **beleértve pl. káros talajváltozásokat, víz- vagy levegőszennyezést, káros zajkibocsátást vagy túlzott vízfogyasztást, erdőirtást és a biológiai sokféleség csökkenését**, amelyek jelentősen károsíthatják az emberek egészségét és/vagy megélhetésének természetes alapjait.

Amennyire csak lehetséges, **elkerüljük a hulladékot, és támogatjuk a folyamatos felhasználást és újrafelhasználást**, valamint - ahol ez nem lehetséges - a **hulladék elsőbbségi újrafeldolgozását**.

Globális ellátási láncunkon belül figyelembe vesszük a **Stockholmi Egyezmény** hatálya alá tartozó anyagok (**környezetben tartósan megmaradó szerves szennyező anyagok: POP-ok**) tiltott előállítását és/vagy felhasználását, a POP-okat tartalmazó hulladékok környezetvédelmi szempontból nem megfelelő kezelését, valamint a **veszélyes hulladékok Bázeli Egyezmény értelmében vett nem megfelelő szállítását**.

A **minamatai egyezmény** szabályozza a **higany** és a higanytartalmú hulladékok előállítását, felhasználását/alkalmazását és/vagy ártalmatlanítását. Annak érdekében, hogy elkerüljük az üzleti tevékenységünkhöz kapcsolódó környezeti kockázatokat ebben a tekintetben, ezt figyelembe vesszük átvilágítási folyamataink során.

Integrált klímastratégiánk négy pilléren nyugszik: az értékláncból származó kibocsátás; megújuló energia; energiahatékonyság és hozzájárulás mások kibocsátásának csökkentéséhez. Mind a négy pillérhez konkrét célkitűzéseket határozzunk meg, és ezekről beszámolunk. **Csoportszintű környezetvédelmi irányítási** rendszerrel rendelkezünk, amely megalapozza a környezetvédelmi átvilágítást.

5.4 Beszállítóinkkal kapcsolatos alapelveink és elvárásaink

Különösen a következő kötelezettségeket várjuk el azoktól a **közvetlen beszállítóktól**, akikkel szerződéses kapcsolatban állunk, és megfelelő intézkedéseket hozunk e kötelezettségek teljesítésének biztosítása érdekében:

- **Hosszú évek óta** elvárjuk beszállítóinktól, hogy **kötelezzék el** magukat az emberi jogok és a környezetvédelmi szempontok tiszteletben tartása mellett, és **tartsák be alapelveinket ezekben a kérdésekben (5.1, 5.3. pontok), vállalják a kockázaton alapuló megfelelő átvilágítási folyamatok kialakítását**, és ezeket az elvárásokat adják át saját beszállítóiknak.
- Felülvizsgálati folyamatokat alakítunk ki - szükség esetén a beszállítókkal együtt -, amelyek lehetővé teszik ezen elvárásoknak való megfelelést.
- Különösen azon dolgozunk, hogy ellátási láncunk egészében biztosítsuk a **nyersanyagok felelősségteljes beszerzését**, ezért megköveteljük a **fémek, különösen a konfliktusövezetből származó ásványok kezelésére vonatkozó szabványok betartását**. Ezen túlmenően különösen támogatjuk az ásványok eredetének nyomon követésére szolgáló globális rendszer létrehozására

irányuló kezdeményezéseket, amelyeket hasznos lépésnek tartunk az ellátási láncunk átláthatóságának javítása felé.

6 Végrehajtás: emberi jogokkal és környezettel kapcsolatos átvilágítási folyamataink

A Deutsche Telekom Csoport a 4. pontban felsorolt nemzetközi referenciadokumentumokkal összhangban átfogó emberi jogi és környezetvédelmi átvilágítási programot dolgozott ki; a program már évek óta működik. A megszerzett ismeretek alapján, valamint belső és külső szakértők bevonásával azonosítottuk az **emberek azon csoportjait, akikre üzleti tevékenységünk potenciálisan negatív vagy pozitív hatással lehet** (emberi jogi hatásvizsgálat):

- **Csoportunk vállalatainak alkalmazottai**
- **Közvetlen vagy közvetett beszállítóink alkalmazottai**
- **Ügyfeleink**
- **Gyermekek és fiatalok**
- **Konkrét közösségek tagjai**

Átvilágítási folyamataink során ezért különös figyelmet fordítunk a különösen sérülékeny csoportok érdekeire, mint például: gyermekek, fiatalok, nők, migráns munkavállalók és más nemzeti vagy etnikai, vallási vagy nyelvi kisebbségek tagjai. Gondoskodunk arról, hogy a veszélyeztetett csoportok azonosítása folyamatosan fejlődjön, és évente legalább egyszer felülvizsgáljuk az emberi jogokkal és a környezettel kapcsolatos éves kockázatértékelés elvégzését követően.

Az új megállapításokat honlapunkon a [Deutsche Telekom AG éves emberi jogi stratégiáról és környezettel kapcsolatos kérdésekről szóló politikai nyilatkozatában](#) ("LkSG éves jelentés") tesszük közzé.

6.1 Az alapvető üzleti tevékenységekben rögzített kockázatkezelés

Csoportszintű kockázatkezelési rendszerünk folyamatlépéseket hajt végre minden alapvető üzleti tevékenységben azzal a céllal, hogy **azonosítsa és minimalizálja az emberi jogi és környezetvédelmi kockázatokat, valamint megelőzze, megszüntesse vagy minimalizálja a környezettel kapcsolatos vagy emberi jogi kötelezettségek megsértésének mértékét.**

A csoportszintű kockázatkezelési rendszerek kiterjednek a Csoport minden olyan vállalatára, amely felett a Deutsche Telekom meghatározó befolyást gyakorol (a továbbiakban: "Csoport-vállalatok").

A csoportszintű kulcsfontosságú folyamatlépések a következők:

- A kockázatkezelés ellenőrzéséért felelős személy kijelölése
- **Panasztételi eljárás** létrehozása
- **Éves kockázatelemzés** a saját üzletághoz tartozó vállalatcsoportok és közvetlen beszállítók számára
- **Ad hoc kockázatelemzés** a teljes ellátási láncra vonatkozóan, beleértve az üzleti partnereket is
- Emellett a közvetlen beszállítók esetében: a **kockázatok folyamatos azonosítása**
- **A megelőző és javító intézkedések** levezetése és végrehajtása
- **Ellenőrzések és eredményességi felülvizsgálatok**
- **Dokumentáció és archiválás**
- **Éves jelentés**

Felelősségi köröket határoztunk meg átvilágítási folyamataink gyakorlásával és betartásával kapcsolatban:

- A legmagasabb vezetői szinten a Deutsche Telekom AG igazgatótanácsa felelős az emberi jogok és a környezettel kapcsolatos kötelezettségek tiszteletben tartásáért.

- Az emberi jogokkal vagy a környezettel kapcsolatos eredményekről szóló rendszeres és/vagy eseti belső jelentéstétel a döntéshozó testületekben, például a vállalat igazgatótanácsában azt jelenti, hogy a döntések mindig megfelelő információk alapulnak.

Támogató funkcióban egy személyt neveznek ki a Deutsche Telekom AG szintjén a **csoportszintű átvilágítási folyamatok felügyeletére** („**emberi jogi tisztviselőként**” vagy „**LkSG tisztviselőként**” ismert). Ez a személy közvetlenül a Deutsche Telekom AG igazgatótanácsának elnöke felé tartozik beszámolási kötelezettséggel, és további támogató funkciókkal is rendelkezik.

Ahol a nemzeti jogszabályok ezt előírják (például a német ellátási lánc átvilágításáról szóló törvény), a csoport vállalatai is kijelölnek ilyen típusú felügyeleti személyt üzleti területükre.

6.2 Kockázatelemzés

Kockázatkezelési rendszerünk **éves kockázatelemzést** tartalmaz, amelynek célja az emberi jogokkal és a környezettel kapcsolatos kockázatok meghatározása. A kockázatelemzést a Csoport vállalataira és közvetlen beszállítóira vonatkozóan végzik el az adott pénzügyi év tekintetében. A kockázatok mérlegelése és értékelése során különös figyelmet fordítunk az érintettek/sérülékeny csoportba tartozók érdekeire.

Kockázat akkor áll fenn, ha legalább tényleges jelek utalnak arra, hogy a 4. szakasz értelmében az emberi jogokkal vagy a környezettel kapcsolatos kötelezettségek megsértése megtörténhet, vagy hogy egy konkrét jogsértés ténylegesen megtörtént, és hogy a Csoport vállalata okozta vagy hozzájárult ehhez. Ilyen kockázat származhat olyan **jogsértésekből** is, amelyek az emberi jogok vagy a környezetvédelmi kötelezettségek megsértése miatt már bekövetkeztek, amennyiben a tények megisméltődése megfelelő megelőző intézkedésekkel nem mérsékelhető.

Az éves kockázatelemzés mellett további ad hoc kockázatelemzéseket végzünk azokban az esetekben, amikor tényleges jelzéseink vannak arra, hogy a fent vázolt típusú kockázat lehetséges, vagy ha jelentősen megváltozott vagy kibővített kockázati helyzetre kell számítanunk az ellátási láncban. Ez vonatkozik a Csoport összes vállalatára, közvetlen és közvetett beszállítóira, amelyeket ismerünk, valamint más üzleti partnerekre.

Egyesülés vagy felvásárlás előtt az emberi jogokkal és a környezettel kapcsolatos kockázatokat is szisztematikusan elemezzük.

A rendszeres kockázatelemzés legfontosabb folyamatlépései a következők:

1. lépés: A saját üzleti területünkön található, nagyobb kockázatvállalási hajlandóságú vállalatcsoportok/fióktelepek/telephelyek, valamint közvetlen beszállítóik azonosítása

- Külső és belső információk és források összehasonlítása
- Országspecifikus politikai feltételek feltérképezése (pl. kockázati térképek üzleti területek, telephelyek, termékek vagy származási országok szerint)
- Az anyagcsoport- és termékspecifikus kockázatok vizsgálata a beszállítókkal kapcsolatos kockázatok elemzése érdekében.

Ennek forrásai az ország- és ágazati kockázatokról szóló nyilvános jelentések, az általunk alkalmazott irányítási folyamatokból származó belső információk, például panasztételi eljárások, kockázati kérdőívek a Csoport vállalatainál, munkavállalói felmérések, auditok és tanúsítások. Beépítjük a **szakértők, üzleti partnerek és kiválasztott érdekelt felek belső és külső emberi jogi szakértelmét is, beleértve az érintett vagy potenciálisan érintett csoportok képviselőit is.**

A kockázatnak kitett **közvetlen beszállítók** azonosításához **szakosodott külső szolgáltatóktól származó kockázati adatokat is felhasználunk.** Ez lehetővé teszi számunkra, hogy folyamatosan figyelemmel kísérjük globális beszállítói láncainkat a kockázatok alapján, és folyamatos értékelést végezzünk számos nyilvánosan elérhető forrás alapján.

Egyre inkább törekszünk a **különösen kiszolgáltatott csoportok (például gyermekek, etnikai és vallási kisebbségek, az emberi jogok védelmezői, a nők vagy az őslakos népek) azonosítására**, és az őket fenyegető emberi jogi kockázatok **részletesebb elemzésére**.

2. lépés: Az 1. lépés eredményeinek valószínűségi ellenőrzése, valamint a konkrét emberi jogi és környezeti kockázatok **súlyozása és rangsorolása** egy adott kontextusban a vállalatoknál / fióktelepeken / telephelyeken / beszállítóknál egy szervezeti egységek közötti kockázati párbeszéd részeként. A központi szakosított osztályokból és a kockázatkezelési szakértők (Supply Chain Act Risk Board) álló **szakértői bizottság** valószínűségi ellenőrzést, valamint a kockázatok súlyozását és rangsorolását közös kockázati párbeszéd keretében végzi.

Minden megállapítást (kockázatokat és szabálysértéseket) a kockázat növelése vagy minimalizálása szempontjából értékelnek, és pontskálára vetítik, majd a következő lépésben az alábbi megfelelőségi kritériumok alapján **rangsorolják őket, pl.**

- **Az üzleti tevékenység jellege és mértéke:** "Anyagcsoportok osztályozása" (pl. olyan anyagcsoportok, amelyekben nyersanyagokat használnak fel, amelyeket bizonyíthatóan konfliktus- vagy nagy kockázatot jelentő térségekben bányásznak, vagy amelyek általában az emberi jogok megsértésével vagy környezeti károkkal járnak; veszélyes gépek és/vagy vegyi anyagok használata (upstream) termékek gyártása során; alacsony képzettséget igénylő fizikai munkaerő nagy arányú igénybevételével történő termelés, migráns munkavállalók, távoli/nehezen megközelíthető munkahelyek és/vagy szezonális/ingadozó munkavállalói kereslet);
- **A közvetlenül felelős fél befolyásolásának képessége;**
- **A jogsértés jellemzően várható súlyossága és előfordulásának valószínűsége:** az érintett személyek száma, hatékony megelőző intézkedések megléte;
- **Okozati összefüggés:** az a fél, aki közvetlenül/közvetve felelős.

Az ezen az alapon évente összeállított **kockázati mátrixot vagy kockázati skálát**, amely megkülönbözteti azokat a vállalatokat/beszállítókat, melyeknél **magas, közepes vagy alacsony kockázata** van az emberi jogok megsértésének vagy a környezeti károknak, a **Csoport igazgatótanácsa** hagyja jóvá, és ez képezi a **további intézkedések**, valamint a belső és külső kommunikáció alapját, és része a **vállalati döntéshozatali folyamatoknak**.

Az eredményeket alapul vesszük a belső rendelkezések, folyamatok és képzések összeállításához és szükség esetén kiigazításához, hogy reagáljunk az átvilágítási folyamatainkkal szemben támasztott változó igényekre.

6.3 Megelőző intézkedések

Ha a kockázatelemzés során magas kockázatot azonosítunk és rangsorolunk, **azonnal megtesszük a megfelelő, kockázatalapú megelőző intézkedéseket**, például:

Saját csoportvállalataink esetében (saját üzletág):

Politikákat és iránymutatásokat vezetünk be az emberi jogokkal és a környezettel kapcsolatos stratégiáink végrehajtására, és szükség szerint kiigazítjuk azokat. Ezek közé tartoznak például:

- Emberi Jogi kódex
- Magatartási kódex
- Az átvilágítási kockázatkezelés leírása
- Globális beszerzési politika
- Minőségi, egészségügyi, biztonsági és környezetvédelmi irányítási rendszer
- Környezetvédelmi irányelvek
- A sokszínűséggel, méltányossággal és befogadással foglalkozó csoport szabályzata

Emellett helyszíni **képzéseket és kockázatalapú ellenőrzési intézkedéseket** is megvalósítunk, például emberi jogi hatásvizsgálatokat, valamint belső és külső **helyszíni auditálást**.

A beszállítókkal kapcsolatban:

A közvetlen beszállítókkal kapcsolatos emberi jogi és környezetvédelmi **elveink és elvárásaink évek óta szerződéseink alapvető elemei, amelyeket figyelembe veszünk a beszállítók kiválasztásakor.**

Ezenkívül további **megfelelő kockázatalapú** intézkedéseket hozunk, például szerződéses garanciákat, beleértve a **megfelelő ellenőrzési mechanizmusok létrehozását**, például:

- Megállapodás különleges szerződéses feltételekről a **kockázatalapú ellenőrzési intézkedések** végrehajtására, mint például a beszállítói auditok, a közvetlen beszállítók támogatása a közvetlen beszállítókkal szemben az azonosított kockázatokkal kapcsolatos intézkedések végrehajtásában
- **Képzés** nyújtása az emberi jogi és környezetvédelmi elvárásainkról
- Részvétel **ágazatközi kezdeményezésekben**

Számos ellenőrzési mechanizmussal rendelkezünk a saját üzleti területünkön, illetve közvetlen vagy közvetett beszállítóink számára bevezetett megelőző intézkedések **hatékonyságának éves vagy eseti nyomon követésére**, és ezeket az intézkedéseket szükség szerint frissítjük. Ezek a hatékonysági és ellenőrzési mechanizmusok például a következőket foglalják magukban:

- A Csoport szabályzatok végrehajtásának ellenőrzése a Csoport vállalatainál végzett felmérés segítségével, éves kockázattértékelés keretében
- Munkavállalói felmérések elvégzése
- A képzéseken való részvételi arány nyomon követése
- Belső és külső auditok és tanúsítás elvégzése

6.4 Javító intézkedések

Ha kockázatelemzésünk alapján megállapítjuk, hogy emberi jogi vagy környezetvédelmi kötelezettségeink **megsértése már megtörtént vagy annak közvetlen veszélye áll fenn**, azonnal megteszük a megfelelő korrekciós intézkedéseket, és szükség esetén rangsoroljuk azokat a 6.2. szakaszban leírt megfelelőségi kritériumoknak megfelelően: különösen:

a következő javító intézkedés:

A Csoportunk saját vállalatai számára (saját üzletág), konkrétan:

- Azonnali intézkedések a jogsértés megelőzése, megszüntetése vagy mértékének minimalizálása céljából
- Képzések tartása
- A politikák kiegészítése és a folyamatok kiigazítása
- Munkajogi intézkedések meghozatala
- További szakosodott egységek és munkavállalói képviselői testületek bevonása a koncepció kidolgozásába

A helyreigazító intézkedés célja a **jogsértés megszüntetése**.

A beszállítókkal kapcsolatban :

Közvetlen beszállítóinkkal azonnal felvesszük a kapcsolatot, megvitatjuk a helyzetet, és felszólítjuk az emberi jogokat vagy a környezettel kapcsolatos kötelezettségeket sértő magatartás megszüntetésére. Ha a belátható jövőben nem lesz lehetséges a jogsértés megszüntetése, készen állunk arra, hogy megállapodjunk a beszállítóval egy **közös koncepcióról** a jogsértés megszüntetésére vagy minimalizálására, beleértve a konkrét ütemtervet is. Ehhez külső partnereket és ágazati kezdeményezéseket is igénybe veszünk.

Ha kiderül vagy nyilvánvalóvá válik, hogy a beszállító nem fog megfelelni az igényeknek, mérlegeljük az üzleti kapcsolat ideiglenes felfüggesztését és/vagy a beszállító törlését a szerződés odaítélési listájáról. Ha a jogsértés súlyos és/vagy nem szüntethető meg, akkor, a legvégső esetben, az üzleti kapcsolat megszüntetése is felmerülhet. Tekintettel arra, hogy nincs szerződéses kapcsolatunk **közvetett beszállítókkal**, szabálysértés esetén először a közvetlen beszállítóinkkal vesszük fel a kapcsolatot, ha szükséges, a lehető legnagyobb mértékben. Ilyen esetekben is arra törekszünk, hogy minden érintettel együtt dolgozzunk ki egy koncepciót a jogsértés megelőzésére, megszüntetésére vagy minimalizálására,

és együtt dolgozzunk ennek a koncepciónak a megvalósításán. **Vizsgáljuk a releváns ágazati kezdeményezésekben való részvételt is.**

Számos ellenőrzési mechanizmussal rendelkezünk a fent leírt korrekciós intézkedések hatékonyságának legalább évi egyszeri, illetve eseti alapon történő ellenőrzésére. Ezek a hatékonysági és ellenőrzési mechanizmusok a következőket foglalják magukban:

- Konkrét kérdések hozzáadása a munkavállalói felmérésekhez
- A képzéseken való részvételi arány nyomon követése
- Belső és külső auditok és tanúsítás elvégzése

6.5 Dokumentáció és éves jelentés

Folyamatosan dokumentáljuk azon törekvéseinket, hogy hatékonyan teljesítsük átvilágítási kötelezettségeinket.

A jelen Csoportpolitikában közzétett emberi jogi és környezetvédelmi stratégia mellett **a Deutsche Telekom AG további jelentéseket is közzétesz** átvilágítási kötelezettségeinek teljesítéséről. Ezek jelenleg:

- **Éves politika nyilatkozat a Deutsche Telekom AG lehetséges kiemelt emberi jogi és környezetvédelmi kockázatairól**, miután az éves kockázatelemzést **elvégezték az ellátási lánc átvilágításáról szóló törvénynek megfelelően**. A politikai nyilatkozatot [honlapunkon tesszük közzé](#) – LkSG Éves jelentés
- Éves fenntarthatósági jelentés a vonatkozó, jogszabályban előírt fenntarthatósági jelentési kötelezettségeknek megfelelően

7 Belső panasztételi eljárás

Az egész csoportra kiterjedő visszaélés-bejelentő portálunk, a TellMe minden érdekcsoport számára lehetőséget biztosít arra, hogy többek között bejelentse a Deutsche Telekommal kapcsolatos emberi jogi vagy környezetvédelmi aggályokat, és felhívja a figyelmünket ezekre a kérdésekre.

A nyilvánosság honlapunkon és a Csoport vállalatainak weboldalain keresztül **férhet hozzá az eljáráshoz**. A panasztételi eljárás lehető **legszelesebb körű hozzáférhetőségének** biztosítása érdekében az aggályokat és panaszokat **többféleképpen** lehet kifejezni:

- **Telefonon**, az ingyenes nemzetközi szolgálati számon **+8000 3824835**
- **E-mailben**: tell-me@telekom.de
- **Postai úton** Deutsche Telekom AG, Hinweisgeberportal TellMe, Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn, Németország
- **Anonim online bejelentés**

Minden felvetett aggályt képzett megfeleléségi munkatársaink rögzítenek, hogy a törvény által előírtak szerint és a panaszt tevő személy védelmének megfelelő figyelemmel kezeljék. Általános szabály, hogy az aggály vagy panasz beérkezéséről szóló visszaigazolást hét napon belül elküldik az eljárás következő lépéseire vonatkozó kapcsolattartó ponttal együtt. Szakértői csapatunk felméri a felvetett aggály megalapozottságát, és további feladatokat jelöl ki. A tények tisztázása érdekében szükség esetén és a panaszt benyújtó személlyel konzultálva célszerű lehet más feleket is bevonni. Célunk, hogy a panasz eredményét és a panaszról származó intézkedéseket a kézhezvétel visszaigazolásának elküldésétől számított körülbelül három hónapon belül közöljük a panaszt benyújtó személlyel.

Folyamatosan, de legalább évente egyszer figyelemmel kísérjük a **panasztételi eljárás hatékonyságát**, és szükség szerint fejlesztjük az eljárást. A panasztételi eljárás megállapításait figyelembe vesszük éves kockázatelemzésünk során, és ezek katalizátorként szolgálhatnak az ad hoc kockázatelemzés elvégzéséhez. Emellett vizsgáljuk az intézkedések további kezdeményezését a vonatkozó jogi lehetőségek, pl. munkajogi és/vagy büntetőjogi lépések megtételével.

8 Kommunikáció és felülvizsgálat

Ezt az Emberi Jogi Kódexet a Deutsche Telekom Csoport minden munkavállalója és a munkavállalói érdekképviseleti szervek számára hozzáférhetővé kell tenni és közzé kell tenni.

A jelen Kódex tartalmát megfelelően közölni kell a Csoportunk vállalatainak beszállítóival és üzleti partnereivel, a velük szemben támasztott elvárásainknak megfelelően.

Tisztában vagyunk azzal, hogy az emberi jogokkal kapcsolatos kulcsfontosságú pontok, beleértve a környezetvédelmi témákat is, vállalatunk fejlődésével és átalakulásával változhatnak. Ezért folyamatosan felülvizsgáljuk ezt a témát és a kapcsolódó emberi jogi és környezetvédelmi átvilágítási kötelezettségeket, és szükség szerint kiigazítjuk ezt a kódexet.

9 Hatálybalépés

A Deutsche Telekom AG igazgatótanácsának jóváhagyását követően a jelen Emberi Jogi Kódex 2023. december 1-jén lép hatályba a Deutsche Telekom AG számára, és felváltja a Csoport "Emberi Jogi és Szociális Alapelvek Kódexe" és a Csoport "Munkavállalói kapcsolatok politikája" című szabályzatát. A vállalatok esetében az Emberi Jogok Kódexe az illetékes irányító szerv vagy az igazgatótanács felelős tagja által elfogadott határozat szerint lép hatályba.

Bonn, 2023. december 1.

Igazgatótanács: Deutsche Telekom AG

Timotheus Höttges

Chairman of the Board of Management, CEO

Adel Al-Saleh

Board member
T-Systems and Group-IT

Birgit Bohle

Board member for Human Resources and Legal Affairs,
Labor Director

Srini Gopalan

Board member for Germany

Christian P. Illek

Board member for Finance

Thorsten Langheim

Board member USA and Group Development Deutsche Telekom AG

Dominique Leroy

Board member Europe

Claudia Nemat

Board member Technology and Innovation