

A Deutsche Telekom Csoport és a Magyar Telekom Csoport politikája a dolgozói kapcsolatokról

Az eredeti Deutsche Telekom kiadvány részletes adatai

Deutsche Telekom, Group Policy on Employee Relations
Deutsche Telekom, Competence Center Human Resources Management

Version 1.0
Last revised Feb. 15, 2011
Status Final version

Published by

Deutsche Telekom AG
Competence Center Human Resources
Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn
Germany

Title	Version	Last revised
Group Policy on Employee Relations	1.0	Jan. 21, 2011

Author	Released by	Contact
Dr. Friederike Mayer	Dr. Matthias Schuster	Dr. Friederike Mayer 0049 228 18172200 frederike.mayer@telekom.de
Nataly Leon Huertas		
Bonn, Feb. 15, 2011	Bonn, Feb. 16, 2011	Bonn, Feb. 15, 2011

Number of pages	Period of validity	Type and location of document
8	From March 15, 2011	DTAG Corporate Rule Base (http://richtlinien.telekom.de)

Summary

This policy specifies the key elements of employee relations within Deutsche Telekom. It describes what we stand for in our relationship with employees all over the globe. Every key element is explained, the responsibilities of crafting the employee relations are described as well as how to deal with cases of misconduct.

Change history

Version	Last revised	Edited by	Changes/comments
1.0	Feb 15, 2011		Final version

Note: A printout of this Group Policy may already be outdated. Please always check the Corporate Rule Base of Deutsche Telekom AG (<http://richtlinien.telekom.de>) to determine whether this is the current version of the Group Policy..

Tartalom

1	Bevezetés	4
2	A munkavállalói kapcsolatok kulcselemei.....	5
2.1	Irányelvek	5
2.2	Toborzás és fejlesztés.....	5
2.3	Felelős menedzsment a szervezeti változások idején.....	5
2.4	Egészség, biztonság és fenntarthatóság	6
2.5	Javadalmazás és elismerés	6
2.6	Munka – magánélet egyensúlya	6
2.7	Vezetői magatartás.....	7
2.8	Sokszínűség	7
2.9	A diszkrimináció és a zaklatás tilalma	8
2.10	Elkötelezettség és kommunikáció.....	8
2.11	Munkaügyi és vállalati kapcsolatok	8
3	Közös felelősségek	8
4	A bizonytalanság és a helytelen magatartás eseteinek kezelése	9
5	A csoport politika hatályba lépése	9

1 Bevezetés

A Deutsche Telekom Csoport egy olyan munkahely, ahol élményekkel gazdagodhatunk. A nemzetek és társadalmak integrálásával a munkavállalói kapcsolatok politikája elősegíti, hogy minden dolgozó, bárhol legyen is a Deutsche Telekom Csoportnál, osztozzon ezekben az élményekben.

Közös értékeink és irányelveink alapján ez a politika egy olyan keretrendszert biztosít, amely a munkavállalók közösségét képessé teszi az üzleti teljesítmény erősítésére, és arra, hogy mindenki egyénileg is hozzájáruljon az üzleti célok teljesítéséhez és a részvényesi érték növeléséhez.

Mit értünk munkavállalói kapcsolatokon?

A munkavállalói kapcsolatok a munkavállalók munkában töltött életciklusának minden aspektusát felölelik. Ezzel szemben a munkaügyi kapcsolatokon a munkatársak demokratikusan megválasztott és törvényes felhatalmazással rendelkező nemzeti és nemzetközi szintű képviselője és a menedzsment közötti kapcsolatokat értjük. A vállalati kapcsolatok pedig a munkaügyi szövetségek és/vagy egyesült konföderációk és a menedzsment közötti nemzeti és nemzetközi szintű kapcsolatokat jelenti.

Miért van szükség a munkavállalói kapcsolatok csoport szintű politikájára?

A piacok megnyílása és a globalizáció hatására a munka világa egyre inkább tudás alapúvá válik. A munkamegosztás folyamatai globalizálódnak és a munkaerő is nemzetközivé válik. Az új kapcsolatteremtési formák átalakítják a kommunikációt, a nyilvánosságra gyakorolt hatást, a hírnevet és a megfeleléssel kapcsolatos kihívásokat, továbbá a vállalatvezetés szempontjából kulcsfontosságú elemeket. Mindez elkerülhetetlenül hat vállalati kultúránkra és arra, ahogyan munkatársainkkal szemben viselkedünk. Szükségessé vált azoknak az elveknek a definiálása, ahogyan a vállalat és munkatársak közötti interakciókról gondolkodunk, hogy minden munkavállaló számára egyaránt biztosítsuk a munka élményét.

A Deutsche Telekom a világ egyik vezető távközlési és információ technológiai szolgáltatójává vált és a világ mintegy 50 országában jelen van. Természetesen az országok között vannak különbségek, sőt, akár még az egy adott országon belül működő vállalatok között is. Ezek a különbségek a helyi törvényekből, a kulturális sajátosságokból és értékekből fakadnak. Ugyanakkor a Deutsche Telekomon belül célunk, hogy „egy vállalattá” váljunk, és arra törekszünk, hogy mindenki számára, aki sikereinkhez hozzájárul, nagyszerű élményt biztosítsunk.

Ezzel a munkavállalói kapcsolatokról szóló csoport politikával globális kulturális ernyőt kívánunk nyitni a sokszínű és nemzetközi munkaerőnk számára, meghatározva a Deutsche Telekom humán erőforrás politikájának kulcselemeit. A politika leírja azt, amit a világ bármely részén a munkatársainkkal fenntartott kapcsolatainkban képviselünk. Ezeket a kapcsolatokat a közös értékek jellemzik, amelyek öt irányelvünkből, továbbá más csoportszintű politikákból származnak. Mindezek együtt képviselik azt az alapot, amelyre a munkavállalói kapcsolatok épülnek a Deutsche Telekom Csoporton belül.

A csoport politika tárgya és hatálya

A munkavállalói kapcsolatokról szóló politikát minden munkatársra és vezetőre alkalmazni kell a Deutsche Telekom Csoportnál a világ minden pontján, az adott tagvállalat döntéshozó testülete által

jóváhagyott keretek között. A tagvállalati menedzsment jelen politika kulcselemei alapján önállóan alakítja a munkavállalói kapcsolatok rendszerét. Az adott ország törvényeit, kulturális gyakorlatát és helyi joggyakorlatát minden esetben be kell tartani. Amennyiben a politikában foglaltak valamilyen váratlan esemény miatt ellentétbe kerülnek a nemzeti jogszabályokkal, akkor az utóbbiakat kell alkalmazni.

2 A munkavállalói kapcsolatok kulcselemei

2.1 Irányelvek

Irányelveink, amelyek a Deutsche Telekom Csoport irányelvei kulcsszerepet játszanak a munkavállalói kapcsolatok alakításában:

- Az ügyfélélmény és az egyszerűség határozza meg cselekedeteinket
- A megbecsülés és tisztesség működésünkben alapértékek
- Egy csapat vagyunk, együtt és külön is
- A Telekom a legjobb hely arra, hogy megmutasd mire vagy képes
- Telekomos vagyok, számíthatsz rám

Az irányelvek megjelennek Működési Kódexünkben, a mindennapi munkánkhoz szilárd támpontot biztosítanak. A [Kérdezz!](#) portál nyújt segítséget a [Működési kódex](#)-szel kapcsolatos kérdések megválaszolásában.

A kérdések feltehetőek az intraneten keresztül vagy a helyi megfeleléségi portál használatával.

Irányelveink életre kelnek a Csoport kompetencia modellben is, amely a vezetők és munkatársak számára egységes értékelési elveket határoz meg.

2.2 Toborzás és fejlesztés

Meggyőződésünk, hogy hosszú távon a sikereink biztosítéka a kompetens munkatársainkban rejlik. Munkatársaink és a kultúrák sokfélesége lehetővé teszi, hogy a dolgozók nagyszerű élményekkel gazdagodjanak. Jól teljesítő munkatársaink, kihívásnak, de egyben vonzónak is találják munkájukat. Gondozzuk munkatársaink tehetségét azáltal, hogy egységesen biztosítjuk számukra a lehetőséget a tanulásra és fejlődésre. Elkötelezettek vagyunk aziránt, hogy a megüresedő pozíciókat mindenekeelőtt saját dolgozóinkkal töltsük fel, így tudjuk hosszú távon megtartani a tehetségeinket.

Ahhoz, hogy elérjük a célul kitűzött kultúrát, az új munkatársak kiválasztása során is alkalmazzuk az irányelveinket. A munkaköri követelményeknek való megfelelésen és minimális végzettségi elvárásokon túlmenően azt is vizsgáljuk, hogy a jelölt motiváltsága beilleszkedik-e kultúránkba.

2.3 Felelős menedzsment a szervezeti változások idején

Napjaink gyorsan változó üzleti környezetében előfordul, hogy egyre fokozódó külső elvárások miatt lépéseket kell tennünk a vállalat átszervezése, a létszámfelvétel vagy a leépítés érdekében. Csak így tudjuk biztosítani azt a fenntartható üzleti gyakorlatot, amely dolgozóink és a jövő generáció érdekeit szolgálja. Ez azt is jelenti, hogy nem csak a szervezeti felépítést és a folyamatokat, hanem időnként a kultúrát és a technológiát is változtatni szükséges.

Nem egyedül rajtunk áll mi az, amit meg kell változtatni – de egyedül mi dönthetjük el, hogyan alakuljanak ezek a változások és hogyan hajtsuk őket végre a szervezetünkben. Felelősen járunk el üzleti döntéseinkben az alapján, hogy milyen hatással járhatnak a változások munkatársainkra és magánéletükre. Mindig szem előtt tartjuk jogos érdekeiket. Alternatív megoldásokban is gondolkodunk az átszervezések elkerülése érdekében. Az ilyen helyzetek kezelése során mindig figyelünk az üzleti, jogi, szakmai és etikai megfontolásokra. Ha mégis elkerülhetlenné válik az átszervezés, szervezeteink, csapataink és munkatársaink érdekében mindent megteszünk, hogy az intézkedés negatív hatásait csökkentsük. Amikor a változás részlegeket, csapatokat és egyéneket érint vállalatunknál, bevetjük teljes, változásmenedzsmenttel kapcsolatos szakértelmünket.

A munkatársak cégek közötti átvétele során is alkalmazzuk a változásnál használt folyamatokat, hogy segítsük beilleszkedésüket kultúránkba és értékeinkbe.

2.4 Egészség, biztonság és fenntarthatóság

Felelősséget vállalunk munkatársaink és környezetünk 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.

Úgy véljük, 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 prioritást élvez a gazdasági megfontolások felett. Ezért előre gondolkodunk és tanulmányozzuk a vonatkozó nemzeti törvényi rendelkezéseket és normákat, ezeket minimum elvárásként tekintjük, de gyakran túlteljesítjük. 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.

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, jutalmazuk és felismerjük azokat, akik kiemelkedően teljesítenek.

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 egyensúlya

A technológiai újítások és a távközlési piacok radikális fejlődése munkaszervezésünk módját is megváltoztatják. Úgy kell szerveznünk a munkát, hogy munkavállalóink rugalmas foglalkoztatása

illeszkedjen a vállalat érdekeihez. Ugyanakkor a munkának már igazodnia kell a munkavállalók azon igényeihez, hogy a munkaidő szervezés során nagyobb felelősségük és autonómiájuk legyen. Arra törekszünk, hogy a munka és magánélet harmonikus kapcsolata terén nemzetközileg az élen járjunk. Ezen jövőképünknek megfelelően, „a munkatársak sokféleségének elősegítésére irányuló erőfeszítésünk részeként” támogatjuk munkatársainkat a munka és a magánélet egészséges egyensúlyának kialakításában. Ebből a célból a Deutsche Telekom elindította „worklife@telekom” című programot, amelynek célja, hogy segítsen a munka és a magánélet összehangjának megteremtésében. A program arra irányul, hogy a fiatalabb és idősebb, az egyedül élő és családos munkatársak össze tudják egyeztetni munkájukat és magánéletüket, és ezáltal ez az érték állandó elemként legyen jelen a Deutsche Telekom társasági és vezetési kultúrájában.

2.7 Vezetői magatartás

„A Telekom a legjobb hely arra, hogy megmutasd mire vagy képes” vállalati irányelvünk kötelező minden vezető munkatárs számára, és megköveteli, hogy a vezetésről alkotott felfogás egységes legyen a Deutsche Telekom Csoportnál. Ez az egyedüli útja a munkavállalók motiválásának, annak érdekében, hogy a Deutsche Telekom Csoport a legelfogadottabb szolgáltatóvá váljon az iparágban.

A vezetőknek példamutatóan az irányelveknek megfelelően kell eljárniuk, és így az elképzeléseik megvalósíthatóak lesznek csapatukban. Elvárjuk vezetőinktől, hogy kihívást jelentő, de egyben reális célokat tűzzenek ki csapatuknak, és motiválják is őket azok elérésében. A csapatok motiválása kiemelkedően fontos, mivel a csapatban elért teljesítmény és sikeresség több, mint pusztán az egyéni teljesítmények összessége. A nemzetközi irányultság, a csoport szintű kapcsolatrendszerek és az „egy vállalat” elképzelés megvalósítása azok a kiemelt elvárások és készségek, amelyeket megkövetelünk vezetőinktől működésük során. Vezetői képzési program biztosításával támogatjuk vezetőink fejlődését és elvárjuk tőlük, hogy magasabb szinten is megjelenítsék és továbbfejlesszék vezetői készségeiket.

2.8 Sokszínűség

A munkavállalóink képessége és személyisége segíti elő a technológiai megújulásunkat és ezen keresztül üzleti sikerességünket. Emberi erőforrásaink, tehetség menedzselési politikánk és gyakorlatunk egyaránt értékeli a minden személyben meglévő potenciált és tapasztalatot. Ezt hangsúlyozza a „Tisztelet és megbecsülés irányítja viselkedésünket” irányelv is. Lényeges a nemzeti és kulturális határokon átívelő beállítottság és gondolkodásmód.

Ha mindezeket a dimenziókat figyelembe vesszük, a vállalat minden erejével azon van, hogy egyenlő esélyeket biztosítson minden jelenlegi és jövőbeli munkatársának nemre, származásra, fogyatékosságra, szexuális irányultságra, vallásra, szakszervezeti tagságra és politikai meggyőződésre, stb. való tekintet nélkül.

Ugyanígy célunk olyan platformok létrehozása, amelyek felgyorsítják a korábban hátrányos helyzetű egyének tehetségének kibontakozását. Ezt alátámasztják a toborzás során alkalmazott gyakorlataink, amelyek elegendő, megbízható – szakmailag alátámasztott – támogatást és mentorálást biztosítanak.

Komolyan vesszük a nemek közötti megkülönböztetés tilalmának politikáját és a nagy nemzetközi cégek között élenjárva 2010-ben bevezettük a női kvótát. Arra törekszünk, hogy 2015. végére a felső- és középszintű pozíciók 30 százalékát nők töltsék be. Ez a szabály nemzetközi szinten érvényesül, kivéve azon országokat, ahol ezt a nemzeti törvények nem teszik lehetővé. De ez utóbbi esetekben is feltett szándékunk a vezetői szinten dolgozó munkatársak sokszínűségének növelése. A tehetség kibontakoztatásával kapcsolatban valljuk, hogy a vezetői szinteken lévők sokszínűsége hosszú távon a vállalat minőségét javítja.

2.9 A diszkrimináció és a zaklatás tilalma

„A tisztelet és integritás irányítják viselkedésünket” irányelv értelmében elvárjuk, hogy minden vezető és munkatárs kölcsönös tiszteletet, elismerést és megbecsülést mutasson kapcsolataiban. Nem tűrünk semmilyen formájú diszkriminációt, zaklatást vagy kirekesztést, és kifejezetten elköteleztünk vagyunk a munkavállalók esélyegyenlőségének és sokszínűségének előmozdítása mellett, figyelembe véve az egyes országok kulturális és törvényi sajátosságait.

2.10 Elkötelezettség és nyílt kommunikáció

A munkatársakkal szembeni elkötelezettség kommunikációt is jelent. A Deutsche Telekom Csoportnál olyan munkakörnyezetet kívánunk létrehozni és fenntartani, amelyet a nyílt kommunikáció és a visszajelzés kultúrája jellemez, ahol a vezetők és a munkatársak egyenlő feltételek mellett tevékenykednek. A kommunikáció számunkra a tájékoztatásnál többet jelent. Azt is jelenti, hogy meghallgatjuk egymást és párbeszédet folytatunk. Hiszünk abban, hogy legjobb megoldásaink a nagyszerű csapatmunkából fakadnak. Ezért bátorítjuk munkatársainkat arra, hogy nyíltan kommunikáljanak a különböző csatornákon, mint például a munkatársi fórumokon, párbeszéd során, informális összejöveteleken és különböző felmérések során, amelyek a visszajelzésen alapuló kultúránk kulcselemeit jelentik. Célunk, hogy egy olyan légkört teremtsünk, melyben a munka élményt jelent és lehetővé teszi a munkavállalóink számára, hogy véleményüknek nyíltan és tárgyilagosan hangot adjanak, anélkül, hogy megtorlástól vagy a megfélemlítéstől kellene tartaniuk.

2.11 Munkaügyi és vállalati kapcsolatok

A tagvállalat vezetésének feladata a közös értékeink alkotta kereteken belül, valamint a nemzeti jogszabályok és szokások figyelembe vétele mellett a munkaügyi és vállalati kapcsolatok alakítása. Nemzetközi piacon működő vállalatcsoportként tiszteljük a munkavállalókat és a demokratikus és/vagy törvényi felhatalmazás útján létrejött munkavállalói képviselő formáit minden tagvállalatunknál. Ezen túlmenően elköteleztünk vagyunk a kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapuló együttműködés iránt. A nemzeti szabályok, szokások és a már meglévő megállapodások keretében tiszteljük a szervezkedés és kollektív cselekvés szabadságát. Nem avatkozunk be, nem korlátozzuk, és nem kényszerítjük munkavállalóinkat ezeknek a jogoknak a gyakorlása során. Nem alkalmazzuk a fenyegetés, a megtorlás vagy az erőszak eszközét, nem ígérünk semmilyen hasznot, amikor kifejezzük nézetünket vagy véleményünket azok dolgozókkal kapcsolatban, akik élnek a szervezkedés szabadságának jogával.

3 Közös felelősségek

Minden munkatársunknak, legyen az vezető vagy csapattag felelőssége van a munkavállalói kapcsolatokban. Minden munkatársunknak ezért ezen Politikának megfelelően kell eljárnia, hogy hatékony munkakapcsolatokat 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 munkatársak és a csapat új tagjai is megismerjék és világosan értsék a benne foglaltakat. Vezetőinktől továbbá aktív vezetést várunk, és azt, hogy olyan módon cselekedjenek, ami tiszteletben tartja és felöleli közös értékeinket. Céljuk, hogy dinamikus munkakörnyezetet hozzanak létre, ami erősíti a nyílt és közvetlen kommunikációt és képessé

teszi a dolgozókat arra, hogy a megtorlástól való félelem nélkül adjanak hangot az őket foglalkoztató kérdéseknek.

Vezetőink és nemzeti HR csapataink kiemelt szerepet játszanak a munkavállalói kapcsolatok alakításában közös értékeink alapján. Ennek a folyamatnak a részeként a helyi HR 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 HR funkciók biztosítják a konfliktus jelzését és a politikától való szükséges mértékű eltérést, amire a helyi törvényeknek vagy szabályoknak történő megfelelés miatt van szükség.

4 A bizonytalanság és a helytelen magatartás eseteinek 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. Sok más egyéb helyzet is előfordulhat, amely olyan látszatot kelthet, hogy a törvények és/vagy a vállalati elvek sérültek. Ilyen esetekben, ami jelentheti akár ezen a csoportpolitika megsértését vagy annak gyanúját, a dolgozóknak elsősorban közvetlen felettesüket kell megkeresniük. Amennyiben ez kizárt, a helytelen viselkedés eseteit a [Mondd el!](#) portál segítségével is jelenteni lehet, vagy a helyi fórumokon, postai küldeményben, faxon, illetve email formájában is. Névtelenül küldhetőek tippek az intranetes [Tell me!](#) portál használatával is. Ezt azonban csak kivételes esetekben szabad alkalmazni, amikor a dolgozóknak fenntartásaik vannak, vagy attól tartanak, hogy súlyos személyes, szakmai vagy társadalmi hátrány érheti őket.

A Deutsche Telekom Csoport sikeresen, a jogszabályi keretek között fegyelmezi a munkatársak törvénytelen és vétkes cselekedeteit, továbbá szabálysértéseit a munkatárs vállalaton belül betöltött rangjától vagy pozíciójától függetlenül.

5 A csoport politika hatályba lépése

Ez a Politika a Deutsche Telekom által kiadott Csoport Politikával összhangban az utasításban foglaltak szerint lép hatályba.