

# Emberi Jogok Kódexe

Deutsche Telekom AG, Vállalati Felelősségvállalás Csoport

Aktualizálva: 2023.12.01.

Állapot: végleges

Külső

# Impresszum

---

## Kiadó

Deutsche Telekom  
Vállalati Felelősségvállalás Csoport  
53113 Bonn, Friedrich Ebert Alle 140  
Németország

---

Cím	Verzió	Alkalmazási terület
Emberi Jogok Kódexe	2.0	Belföld és külföld

---

## Összefoglalás

A Deutsche Telekom AG elkötelezettsége az emberi jogok és a környezetvédelmi szempontok tiszteletben tartása és előmozdítása, valamint az elkötelezettségünk megvalósítása érdekében elvégzett átvilágítási folyamatok.

---

# Tartalomjegyzék

1	Bevezetés.....	4
2	Célcsoportok és hatókör.....	4
3	Helyi testre szabhatóság.....	4
4	Az emberi jogok és a környezetvédelmi szempontok tiszteletben tartása iránti elkötelezettségünk.....	4
5	Emberi jogi és környezetvédelmi elveink és elvárásaink.....	5
	5.1 Munkavállalóinkkal szembeni alapelveink és elvárásaink.....	5
	A gyermekmunka tilalma.....	5
	A kényszermunka és a rabszolgaság minden formájának tilalma.....	5
	Munkahelyi egészségvédelem és biztonság a munkahelyen.....	5
	Az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalásokhoz való jog.....	5
	Az egyenlőtlen bánásmód tilalma a foglalkoztatásban.....	6
	Megfelelő bér.....	6
	Zéró tolerancia minden erőszakkal és zaklatással szemben.....	6
	Képesítés.....	6
	5.2 Alapelveink és elvárásaink az ügyfeleinkkel szemben.....	6
	Adatvédelem.....	6
	Szólás- és információszabadság.....	7
	Gyermek- és ifjúságvédelem.....	7
	5.3 Elveink és elvárásaink a társadalommal szemben és a környezetvédelem iránti elkötelezettségünk.....	7
	Megfelelőség és korrupció elleni küzdelem.....	7
	Digitális felelősségvállalás és részvétel.....	7
	A helyi közösségek jogai és a megélhetés megőrzése.....	7
	Mobilkommunikáció és egészség.....	7
	Környezetvédelem.....	8
	5.4 Alapelveink és elvárásaink a beszállítókkal szemben.....	8
6	Megalósítás: Az emberi jogokkal és a környezettel kapcsolatos átvilágítási folyamataink.....	8
	6.1 Kockázatkezelés a kulcsfontosságú üzleti folyamatokban.....	9
	6.2 Kockázatelemzés.....	10
	6.3 Megelőző intézkedések.....	11
	6.4 Javító intézkedések.....	12
	6.5 Dokumentáció és éves beszámoló.....	12
7	Belső vállalati panaszkezelési rendszer.....	13
8	Kommunikáció és felülvizsgálat.....	13
9	Hatályba lépés.....	14

# 1 Bevezetés

A „**felelősségteljes cselekvés**“ vállalati stratégiánk szerves részét képezi, és ezért a vállalatcsoport minden alkalmazottja számára követelmény. Alaptevékenységünk az emberek egymással történő összekapcsolása. Meggyőződésünk, hogy minden kapcsolat magában rejt a fenntartható fejlődés lehetőségét. Az ökológiai és társadalmi felelősségvállalás több mint két évtizede üzleti tevékenységünk alapvető eleme, és vállalatirányításunk szerves részét képezi. Alapvető vállalati folyamatainkat következetesen a fenntarthatósághoz igazítjuk.

**Az Emberi Jogok Kódexével a Deutsche Telekom Csoport elkötelezi magát az emberi jogok és a környezetvédelmi szempontok tiszteletben tartása és előmozdítása mellett.**

**Ez az Emberi Jogok Kódexe a vállalat vezetése által a német beszállítói lánc átvilágításáról szóló törvény (LkSG) 6. § (2) bekezdésének megfelelően kiadott, az emberi jogokról szóló politikai nyilatkozatnak is részét képezi, és szükség szerint további nyilatkozatokkal egészíthető ki. Ennek érdekében ez az Emberi Jogok Kódexe is nyilvánosan hozzáférhetővé válik.**

## 2 Célcsoportok és hatókör

Ez az Emberi Jogok Kódexe világszerte érvényes a Deutsche Telekom Csoporton belül, amennyiben a felelős vezető testület vagy a vezetőség felelős tagja úgy határozott, hogy az a társaságra is érvényes. Az adott vállalat vezetősége felelős annak betartásáért. Ebből az Emberi Jogok Kódexéből nem vezethetők le magánszemélyek vagy harmadik felek jogai.

## 3 Helyi testre szabhatóság

Az Emberi Jogok Kódexének a vállalatoknál történő végrehajtása során be kell tartani az irányadó nemzeti és nemzetek feletti jogszabályokat és ennek keretében a vonatkozó kulturális szokásokat, valamint - adott esetben - a felelős vagy legitimált munkavállalói képviselői szervek részvételi jogait.

A nemzeti törvényhozás és az Emberi Jogok Kódexének tartalma közötti ellentmondások esetén a "Vállalati felelősségvállalás" témakörért felelős központi egység (jelenleg: Group Corporate Responsibility – DTAG GCR) együttműködik az érintett vállalattal annak érdekében, hogy olyan hatást érjen el, amely a lehető legközelebb kerül a jelen Emberi Jogok Kódexének céljához.

## 4 Az emberi jogok és a környezetvédelmi szempontok tiszteletben tartása iránti elkötelezettségünk

Az emberi jogok és a környezetvédelmi szempontok tiszteletben tartása és előmozdítása iránti elkötelezettségünket minden olyan helyen, ahol tevékenységünket végezzük, beleértve beszállítói láncainkat és üzleti partnereinket is, a következőképpen határozzuk meg:

**A Deutsche Telekom komolyan veszi a nemzetközileg elismert emberi jogokat és környezetvédelmi szempontokat, és mint globálisan tevékenykedő távközlési vállalat felismeri vállalati felelősségét. Vállalatunk sikere a magas minőségi előírásokon, az integritáson és az értékorientáltságon alapul. Biztosítjuk az emberi jogok és a környezetvédelmi szempontok tiszteletben tartását, és ennek érdekében a csoport egészére kiterjedő átvilágítási folyamatokat hajtunk végre és fejlesztünk következetesen.**

A jogi követelményeken túlmenően elköteleztük magunkat a következő nemzetközi emberi jogi és környezetvédelmi referenciaeszközök mellett, amelyek jelenleg a következők:

- **Az Egyesült Nemzetek emberi jogokra vonatkozó nemzetközi törvénykönyve**, azaz az ENSZ Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata és a Polgári és Szociális Paktumok, amelyek meghatározzák a polgári, politikai és szociális jogokat, amelyek minden embert megilletnek méltósága érdekében;
- **A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapvető munkaügyi normái (ILO)** az egyesülési szabadságra és a kollektív tárgyalásokhoz való jogra, a kényszermunka és a gyermekmunka felszámolására, a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés tilalmára, valamint a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozó öt alapelvvel;
- **„OECD – Iránymutatások a multinacionális vállalatok számára“** A Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet iránymutatásai;
- az **ENSZ Globális Egyezményének** alapelvei;
- **háromoldalú nyilatkozat a multinacionális vállalatokra és a szociálpolitikára vonatkozó alapelvekről** (MNE-nyilatkozat);
- **Az Egyesült Nemzetek Szervezetének az üzleti és emberi jogokra vonatkozó irányadó elvei**

## 5 Emberi jogi és környezetvédelmi elveink és elvárásaink

Az alábbiakban ismertetett emberi jogi és környezetvédelmi elvek és elvárások **üzleti tevékenységünk alapját** képezik. Egyöntetűen megszólítják **munkavállalóinkat**, valamint **beszállítóinkat és üzleti partnereinket is**. Meghatározzák értékeinket és normáinkat, amelyeket **a csoport belső iránymutatásai, utasításai és folyamatai konkretizálnak**, és így alkotják a cselekvési kereteinket.

### 5.1 Munkavállalóinkkal szembeni alapelveink és elvárásaink

Olyan belső szabályozásokat és folyamatokat építünk be, amelyek **elősegítik munkavállalóink jogainak tiszteletben tartását**. Ez különösen az alábbiakat foglalja magában:

#### A gyermekmunka tilalma

Tiszteletben tartjuk a gyermekek jogait. Csoportunk vállalatainál tiltjuk a gyermekmunka alkalmazását. Minden vállalati gyakorlatnak legalább a módosított 138. és 182. számú ILO-egyezménynek meg kell felelnie, és biztosítani kell, hogy minden munkavállaló elérje a törvényes alsó korhatárt a vonatkozó nemzeti szabályozásnak megfelelően.

#### A kényszermunka és a rabszolgaság minden formájának tilalma

Elköteleztünk vagyunk a kényszermunka és a rabszolgaság minden formájának tilalma mellett, beleértve a rabszolgaság modern formáit és az emberkereskedelmet is. Minden vállalati gyakorlatnak legalább az ILO alapvető munkaügyi normáin kell alapulnia, azok aktuális változatában.

#### Munkahelyi egészségvédelem és biztonság a munkahelyen

Munkaadóként legalább a hatályos jogszabályok keretein belül garantáljuk a munkavédelmet és a munkahelyi biztonságot munkavállalóink számára, és támogatjuk a folyamatos továbbfejlesztést a munkakörnyezet javítása érdekében. Ez magában foglalja a munkaszervezési intézkedések végrehajtását is a túlzott fizikai és szellemi fáradtság megelőzése érdekében a munkaidővel és a pihenőszünetekkel kapcsolatban. A külső cégektől érkező munkavállalók alkalmazása során betartjuk a vonatkozó munkavédelmi előírásokat.

#### Az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalásokhoz való jog

Elismerjük az **egyesülési szabadsághoz és a kollektív tárgyalásokhoz való** alapvető jogot, valamint a **sztrájkhoz való jogot** a nemzeti szabályozás és a meglévő megállapodások keretein belül. Elköteleztünk vagyunk továbbá a **demokratikusan legitimált munkavállalói képviselőkkel való nyílt és bizalomteljes**

**együttműködés mellett** a konstruktív szociális párbeszéd alapján és az érdekek méltányos egyensúlyának elérése érdekében. Nem akadályozzuk és nem korlátozzuk munkavállalóinkat e jogok gyakorlásában. Az önszerveződéshez való jogukat gyakorló munkavállalókkal szembeni megtorlással történő fenyegetés sem elfogadható, és nem is tolerálható.

### Az egyenlőtlen bánásmód tilalma a foglalkoztatásban

Kiállunk a diszkriminációmentesség és az esélyegyenlőség mellett a sokszínűség hét dimenziója mentén: **1. Kor, 2. Nem és nemi identitás, 3. Nemzetiség és etnikai hovatartozás, 4. Szexuális irányultság, 5. Szellemi és fizikai képességek/állapot, 6. Hit és világnézet és 7. társadalmi háttér (a szülői család iskolázottsága és anyagi helyzete).**

E dimenziók tekintetében folyamatosan dolgozunk a **befogadás rendszerszintű akadályainak felszámolásán is** (pl. épületeinkben, informatikai rendszereinkben).

A csoporton belüli együttműködés globálisan alkalmazható alapja képezi **csoporthányelveinket**, valamint a **„Code of Conduct” Magatartási kódexünket**. A **„sokszínűség, az esélyegyenlőség és a befogadás”** témakörét az azonos nevű „VC&E” csoporthányelvünkben, és a „Leadership Anchors”, a DT vezetői magatartásra vonatkozó iránymutatásaiban rögzítettük.

### Megfelelő bér

Tiszteletben tartjuk a méltányos és megfelelő bérezéshez való jogot szerződéses alapon, amely az adott nemzeti munkaerőpiacon a mindenkor törvényes minimálbéren alapul, és lehetővé teszi munkavállalóink számára a **megfelelő megélhetés biztosítását a 4. pontban említett nemzetközi referenciaeszközök értelmében.**

### Zéró tolerancia minden erőszakkal és zaklatással szemben

A Telekom olyan hely, ahol **zéró tolerancia érvényesül a fizikai, lelki vagy szexuális erőszakkal, az ilyen erőszakkal való fenyegetéssel és egyéb zaklatással szemben.** Ugyanez vonatkozik a **magán- vagy közbiztonsági erők megbízásával vagy alkalmazásával** kapcsolatban is egy üzleti projekt védelmében, ha fennáll a veszélye annak, hogy a biztonsági erők bevetése során megsértik ezt az elvet, például az ellenőrzési lehetőségek vagy a megfelelő utasítás hiánya miatt.

### Képesítés

A **digitalizált munka világa** egyre összetettebbé és változatosabbá válik, és nagyfokú rugalmasságot igényel. Támogatjuk munkatársaink továbbképzését és átképzését, ami a vállalat érdekeit is szolgálja, a következetesen magas szintű teljesítmény és a magas színvonalú szolgáltatás biztosítása érdekében. Az általunk kínált tanulási formák különösen olyan **jövőbeli témákat** vetítenek előre, amelyek a folyamatosan **digitalizálódó munka világára való átállással és a technológiai, ökológiai és társadalmi változásokkal kapcsolatos munkahelyi kihívásokkal** foglalkoznak. Olyan **digitális tanulási formákra is támaszkodunk, amelyek a lehető legjobban támogatják a független, rugalmas, egyéni igényeknek megfelelő tanulást.**

## 5.2 Alapelveink és elvárásaink az ügyfeleinkkel szemben

### Adatvédelem

A Deutsche Telekom Csoporttal kapcsolatban állók személyes adatainak védelme az egyik legfontosabb célkitűzésünk.

A személyes adatok jogszerű feldolgozását az általános emberi jogokkal összhangban garantáljuk. Elkötelezettek vagyunk az adatvédelemhez és az **információs önrendelkezéshez** való alapvető jog mellett az EU-ban, és támogatjuk annak világszintű elismerését. Folyamatosan fejlesztjük a technikai szabványokat, és elkötelezettek vagyunk az **átláthatóság** maximalizálása mellett. Ennek érdekében az adatvédelmi intézkedéseket és szabályozásokat átfogóan beépítettük a csoport folyamataiba. Ez különösen a **dmesterséges intelligencia (AI) vagy más algoritmusokat tartalmazó alkalmazások fejlesztése és használata során** az emberi jogokkal kapcsolatos szempontok adatvédelmi szempontoknak megfelelő kialakítását és figyelembevételét is magában foglalja.

Ugyanakkor elköteleztük magunkat annak biztosítása mellett, hogy minden **egyénnek megmaradjon az adatai felhasználása feletti kontroll**. Ez magában foglalja azt is, hogy tájékoztatást nyújtunk arra vonatkozóan, hogyan működnek az adatvezérelt üzleti modellek, és például hogyan tarthatják szemmel a **digitális szuverenitásukat** az ügyfélkörünkhöz tartozó emberek.

Annak érdekében, hogy a Csoporton belül egységesen magas szintű adatvédelmet érjünk el, különböző belső irányelveket vezettünk be. A **"Binding Corporate Rules Privacy/Kötelező vállalati adatvédelmi szabályok"** alkotják azt a csoportszintű adatvédelmi szabályozást, amely mellett a Deutsche Telekom Csoport vállalatai - amennyire ez jogilag lehetséges - elkötelezték magukat.

### **Szólás- és információszabadság**

Tiszteletben tartjuk és védjük a véleménynyilvánítás szabadságát, hogy megelőzzük vagy minimalizáljuk például az esetleges kormányzati korlátozások hatását. Ezeknek a korlátozásoknak összhangban kell lenniük a nemzeti és/vagy nemzetközi követelményekkel és jogszabályokkal, valamint szükségesnek és arányosnak kell lenniük a megfelelő céllal, például a nemzetbiztonsággal vagy a gyermekek védelmével.

### **Gyermek- és ifjúságvédelem**

A digitális média használata során védjük a gyermekeket és fiatalokat, ezért szolgáltatásaink és termékeink fejlesztése során figyelembe vesszük a vonatkozó ifjúságvédelmi kritériumokat.

## **5.3 Elveink és elvárásaink a társadalommal szemben és a környezetvédelem iránti elkötelezettségünk**

### **Megfelelőség és korrupció elleni küzdelem**

Megfelelési kultúránk az **integritáson és megbecsülésen alapuló vállalati irányítás** kulcsfontosságú építőköve. Az etikai elvek és a törvények betartása iránt az egész vállalatcsoporton belül elköteleztük magunkat. Ezt az iránymutatásainkban és a magatartási kódexünkben **„Code of Conduct“** rögzítettük.

A korrupció sérti a nemzeti és nemzetközi jogot. **Elutasítjuk a korrupció minden formáját** – mind a megvesztegetést mint aktív korrupciót, mind a korrupciót mint passzív korrupciót - a köz- és a magánszektorban. Tartózkodni kell mindenfajta korrupciótól és az ilyennek értelmezhető cselekedettől.

### **Digitális felelősségvállalás és részvétel**

Arra törekszünk, hogy mindenkor tiszteletben tartsuk és előmozdítsuk az emberi jogokat, beleértve a technológiai változásokból és a digitalizációból eredő felelősséget is - célunk, hogy **technológiáink használata humanista értékrendre** épüljön.

Elkötelezettségünk célja, hogy hozzájáruljunk egy olyan digitális társadalom kialakításához, amely alapvető demokratikus értékeinken alapul, és amelyben minden ember biztonságosan, hozzáértően és magabiztosan vehet részt: Szeretnénk a digitális világot mindenki számára toleráns és biztonságos térré alakítani, és képessé tenni a társadalmat a digitális szakadék leküzdésére.

### **A helyi közösségek jogai és a megélhetés megőrzése**

Tiszteletben tartjuk és védjük a **helyi közösségek, például az őslakosok** jogait. Ahol a helyi közösségekben élő embereket érintheti tevékenységünk, igyekszünk elkerülni az emberi jogokra gyakorolt káros hatásokat. **Aktívan konzultálunk** a potenciálisan érintett közösségekkel a megállapodás vagy beleegyezés elérése érdekében.

A személyek megélhetését biztosító föld, erdők és vízfelületek megszerzése, beépítése vagy más módon történő hasznosítása során tiszteletben tartjuk a **jogellenes kilakoltatás és a föld, erdők és vízfelületek jogellenes elkobzása tilalmának végrehajtását**.

### **Mobilkommunikáció és egészség**

Az elektromágneses mezők hálózatos világunk alapvető részét képezik. Biztosítjuk a vonatkozó jogszabályi határértékek betartását. A Nemzetközi Sugárzásvédelmi Bizottság ajánlásait követjük. A **„Rádiófrekvenci-**

ás elektromágneses mezők“ (EMF) című közzétett iránymutatásunk további információkat nyújt, ismereti megközelítésünket, és éves jelentésekkel egészül ki.

## Környezetvédelem

Elköteleztük magunkat a környezetvédelem mellett, különösen az éghajlatváltozás mérsékléséhez való hozzájárulásunkkal és az éghajlatváltozásról szóló Párizsi Megállapodásnak való megfeleléssel. **A környezeti kockázatértékelések szerves részét képezik a környezetvédelmi átvilágítási folyamatainknak, többek között a fúziók és felvásárlások (M&A) során is.** Ide tartozik **minden olyan környezeti kérdés,** amelyre üzleti tevékenységünk negatív hatással van, beleértve a **skáros talajváltozásokat, a víz- és levegőszennyezést, a zajkibocsátást vagy a túlzott vízfogyasztást,** valamint az **erdőirtást és a biológiai sokféleség csökkenését,** ami az emberek egészségének és/vagy a természeti erőforrásoknak a jelentős mértékű károsodásához vezethet.

**Arra törekszünk, hogy amennyire csak lehetséges, elkerüljük a hulladék keletkezését,** ösztönözzük az újrafelhasználást és az újrahasznosítást, és - ahol ez nem lehetséges - a **hulladék újrahasznosítását** helyezzük előtérbe.

Globális beszállítói láncunkban betartjuk a **Stockholmi Egyezmény hatálya alá tartozó anyagok (tartósan megmaradó szerves szennyező anyagok "POP-ok")** tiltott előállítására és/vagy felhasználására, valamint a **POP-okat tartalmazó hulladékok** környezetvédelmi szempontból nem megfelelő kezelésére, és a **Bázei Egyezményben meghatározott veszélyes hulladékok** nem megfelelő szállítására vonatkozó előírásokat.

A **Minamata-Egyezmény szabályozza a higany és a higanytartalmú hulladékok előállítását, felhasználását és/vagy ártalmatlanítását.** Az üzleti tevékenységeinkkel kapcsolatos környezeti kockázatok elkerülése érdekében ezeket a kockázatokat is bevonjuk az átvilágítási folyamatainkba.

**Integrált klímavédelmi stratégiánk** négy pilléren nyugszik: Az értékláncból származó kibocsátások; megújuló energia; energiahatékonyság; és engedélyezés. A négy pillér mindegyikére vonatkozóan konkrét célokat tűzünk ki, és ezekről beszámolunk. Az **egész csoportra kiterjedő és tanúsított környezetvédelmi vezetési rendszer** teremti meg az alapot a környezetvédelmi átvilágítási kötelezettségek rögzítéséhez.

## 5.4 Alapelvünk és elvárásaink a beszállítókkal szemben

Az alábbi kötelezettségeket különösen azon **közvetlen beszállítóinkkal** szemben vállaljuk, akikkel szerződéses kapcsolatban állunk, és megfelelő intézkedéseket hozunk azok végrehajtására:

- Beszállítóinktól **évek óta,** elvárjuk, hogy elismerjék az emberi jogok és a környezetvédelmi szempontok tiszteletben tartását és az ezekkel kapcsolatos elveink betartását (5.1-5.3. szakasz) **kötelezettséget vállalnak arra** hogy , **megfelelő kockázatalapú átvilágítási eljárásokat alakítanak ki,** és ezt az elvárást saját beszállítóiknak is átadják
- Olyan folyamatokat hozunk létre - szükség esetén a beszállítókkal együtt -, amelyek lehetővé teszik a megfelelés **ellenőrzését.**
- Különösen nagy hangsúlyt fektetünk a **nyersanyagok felelős beszerzésére** a teljes beszállítói lánc mentén, és ezért megköveteljük a fémek, különösen a **konfliktusos ásványi anyagok kezelésére vonatkozó szabványok betartását.** Ezen kívül elsősorban az **ásványi anyagok eredetének nyomon követésére szolgáló globális rendszer** létrehozására irányuló kezdeményezéseket támogatjuk, amely ésszerű lépés az átláthatóság javítása felé a teljes beszállítói láncunkban.

## 6 Megvalósítás: Az emberi jogokkal és a környezettel kapcsolatos átvilágítási folyamataink

A Deutsche Telekom Csoport a 4. fejezetben felsorolt nemzetközi referenciaeszközökkel összhangban átfogó emberi jogi és környezetvédelmi átvilágítási programot dolgozott ki, amely már több éve működik. E megállapítások alapján, külső és belső szakértő bevonásával azonosítottuk azon **embercsoportokat,**



akikre üzleti tevékenységünk potenciálisan negatív vagy pozitív hatást gyakorolhat (emberi jogi hatáselemzés):

- Csoportunk vállalatainak munkavállalói
- Közvetlen vagy közvetett beszállítóink munkavállalói
- Személyek az ügyfélkörünkből
- Gyermek és ifjúsági korosztály
- Személyek a közösségekben

Átvilágítási folyamataink során ezért különös figyelmet fordítunk a különösen **sérülékeny csoportok** érdekeire, mint például az alábbiakra: **Gyermek, fiatalok, nők, migráns munkavállalók és más nemzeti vagy etnikai, vallási és nyelvi kisebbségekhez tartozó személyek.** A sebezhető embercsoportok azonosítását folyamatosan fejlesztjük, de évente legalább egyszer, miután elvégeztük az éves emberi jogi és környezeti kockázatelemzést.

Az új megállapításokat a **Deutsche Telekom AG éves emberi jogi és környezetvédelmi politikai nyilatkozatában ("Éves jelentés LkSG")** tesszük közzé a [honlapunkon](#).

## 6.1 Kockázatkezelés a kulcsfontosságú üzleti folyamatokban

Az **egész csoportra kiterjedő kockázatkezelési rendszerünk** minden lényeges üzleti tevékenységben olyan folyamatlépéseket valósít meg, amelyek célja az **emberi jogi és környezeti kockázatok azonosítása és minimalizálása**, valamint a **környezeti vagy emberi jogi kötelezettségek megsértésének megelőzése, megszüntetése vagy mértékének minimalizálása.** A csoportszintű kockázatkezelési rendszer a Deutsche Telekom Csoport minden olyan vállalatára kiterjed, amely felett a Deutsche Telekom meghatározó befolyást gyakorol (a továbbiakban "csoportvállalatok").

A kockázatkezelési rendszer fő folyamatlépései a következők:

- A kockázatkezelés felügyeletéért felelős személy meghatározása
- **Panaszkezelési eljárás** létrehozása
- **Éves kockázatelemzés** a saját üzletágunkhoz tartozó csoportvállalatokra és közvetlen beszállítóikra vonatkozóan
- **Eseményhez kapcsolódó kockázatelemzések** a teljes beszállítói láncra vonatkozóan, beleértve az üzleti partnereket is.
- Továbbá a közvetlen beszállítók esetében: **folyamatos kockázatazonosítás**
- **Megelőző és korrekciós intézkedések levezetése és végrehajtása**
- **Ellenőrzési és hatékonysági vizsgálatok**
- **Dokumentálás és archiválás**
- **Éves beszámoló**

Meghatároztuk az átvilágítási folyamataink teljesítésével és betartásával kapcsolatos **felelősségi köröket**:

- A legmagasabb vezetői szinten a Deutsche Telekom AG igazgatótanácsa és a csoporthoz tartozó vállalatok vezetőségei felelősek az emberi jogok és a környezetvédelmi kötelezettségek tiszteletben tartásáért.
- A döntéshozó testületekben, pl. az igazgatótanácsokban az emberi jogokról vagy a környezetvédelmi eredményekről szóló rendszeres és/vagy eseményvezérelt belső jelentéstétel biztosítja, hogy mindig megalapozott döntéseket lehessen hozni.

A Deutsche Telekom AG szintjén a csoportszintű átvilágítási folyamatok ellenőrzésére támogató funkcióként kineveztek egy személyt (az úgynevezett emberi jogi tisztviselőt vagy LkSG **megbízottat**). Ez a személy közvetlenül a Deutsche Telekom AG igazgatótanácsában az elnöki pozíciót betöltő személynek tartozik beszámolási kötelezettséggel, és egyéb támogató funkciókat lát el.

Ahol a nemzeti jogszabályok ezt előírják (például a német beszállítói lánc átvilágításáról szóló törvény), ott a csoporthoz tartozó vállalatok is kijelölnek ilyen típusú felügyelőt az üzleti területükre.

## 6.2 Kockázatelemzés

A kockázatkezelés részeként **évente kockázatelemzést** készítünk az emberi jogi és környezeti kockázatok meghatározására. Ez a csoport vállalataira és közvetlen beszállítóikra vonatkozik az adott pénzügyi évben. **A kockázatok elemzése és értékelése során különös figyelmet fordítunk a potenciálisan érintett személyek érdekeire.**

**Kockázat akkor áll fenn**, ha legalább tényleges jelek arra utalnak, hogy a 4. szakasz szerinti emberi jogi vagy környezetvédelmi kötelezettségek megsértése lehetséges, vagy hogy egy konkrét jogsértés ténylegesen megtörtént, és hogy a csoporthoz tartozó vállalat okozta vagy hozzájárult ehhez. Ilyen kockázatot jelenthetnek az emberi jogok vagy a környezetvédelmi kötelezettségek megsértése miatt már **bekövetkezett jogsértések** is, feltéve, hogy a tényállás megisméltődését nem lehet megfelelő megelőző intézkedésekkel mérsékelni.

Az éves kockázatelemzésen kívül **ad hoc jelleggel** további kockázatelemzéseket végzünk, ha tényleges jelek utalnak arra, hogy a fent leírt értelemben vett kockázat lehetséges, vagy ha az beszállítói láncban jelentősen megváltozott vagy jelentősen kibővült kockázati helyzetre kell számítanunk. Ez a csoport valamennyi vállalatára, közvetlen és közvetett beszállítójára, valamint más üzleti partnereinkre is vonatkozik.

Az emberi és környezeti kockázatokat szisztematikusan elemzik **a vállalatfelvásárlások (fúziók és felvásárlások) előkészítése során** is.

A rendszeres kockázatelemzési folyamat fő lépései **a következőkből állnak:**

**1. lépés:** A saját üzleti területünkön lévő, fokozott kockázati diszpozícióval rendelkező csoportvállalatok/ágazatok/települések és közvetlen beszállítóik azonosítása a következők révén

- A külső és belső információk és források összehasonlítása,
- Az **országspecifikus politikai keretfeltételek feltérképezése** (pl. kockázati feltérképezés üzleti területek, telephelyek, termékek vagy származási országok szerint).
- A **beszállítói terület** kockázatelemzésénél ebben a lépésben a **termékcsoport- és termékspecifikus kockázatokat** is figyelembe vesszük.

A felhasznált források az ország- és ágazati kockázatokról szóló nyilvánosan elérhető jelentések, a meglévő irányítási folyamatokból származó belső információk, pl. panaszkezelési eljárások, a csoport vállalatainak kockázati kérdőívei, munkavállalói felmérések, auditok és tanúsítványok. Figyelembe vesszük továbbá a releváns **szakértőktől, üzleti partnerektől és kiválasztott érdekelt felektől**, köztük a ténylegesen vagy potenciálisan érintett csoportok képviselőitől származó belső és külső emberi jogi és környezetvédelmi ismereteket.

A **külső, szakosodott szolgáltatóktól származó kockázati adatokat is felhasználjuk a magas kockázatú közvetlen beszállítók** azonosításához. Ez lehetővé teszi számunkra, hogy folyamatosan figyelemmel kísérjük globális beszállítói láncainkat kockázati alapon, és folyamatosan elemezzünk számos nyilvánosan hozzáférhető forrást.

Egyre nagyobb erőfeszítéseket teszünk a **különösen veszélyeztetett csoportok (például gyermekek, etnikai és vallási kisebbségek, emberi jogvédők, nők és őslakosok)** azonosítására, valamint az őket érintő emberi jogi kockázatok **alaposabb elemzésére.**

**2. lépés:** Az 1. lépés eredményeinek plauzibilitási ellenőrzése, valamint a konkrét emberi jogi és környezeti kockázatok súlyozása és rangsorolása a csoport vállalatainál/ágazatainál/helyszíneinél/beszállítóinál egy ágazatközi kockázati párbeszéd részeként. A központi szakosztályokból és az LkSG tisztviselőiből álló **szakértői bizottság** (LkSG Kockázati Testület) a közös kockázati párbeszéd részeként elvégzi a plauzibilitási ellenőrzést, valamint a súlyozást és a rangsorolást.

**Minden megállapítást** (beleértve a kockázatokat és jogsértéseket is) **kockázatnövelő vagy kockázatcsökkentő jelleggel értékelnek**, pontozási skálára fordítják, és egy további lépésben rangsorolják, különösen az alább ismertetett **megfelelési kritériumok** alapján:

- **Az üzleti tevékenység jellege és hatóköre** : „Termékcsoport-osztályozás” (pl. olyan termékcsoporthoz, amelyekben olyan nyersanyagokat használnak, amelyeket bizonyítottan konfliktusos vagy magas kockázatú régiókban bányásznak, vagy amelyeket általában az emberi jogok megsértésével vagy a környezetre gyakorolt káros hatásokkal hoznak összefüggésbe; veszélyes gépek és/vagy vegyi anyagok használata az (előzetes) termékek előállításának során; alacsony képzettségű, kézi munkaerő, migráns munkavállalók, távoli/nehezen megközelíthető munkahelyek és/vagy szezonális/ingadozó munkaerőigényű termelés nagy aránya).
- **Képesség** a közvetlenül felelős fél befolyásolására
- **A jogsértés jellemzően várható súlyossága és a jogsértés bekövetkezésének valószínűsége**: az érintett személyek száma, hatékony megelőző intézkedések megléte.
- **Hozzájárulás az ok-okozati összefüggéshez**: közvetlen szennyező vagy társszennyező

Az ily módon minden évben létrehozott **kockázati mátrixot vagy kockázati skálát**, amely megkülönbözteti a **magas, közepes vagy alacsony emberi jogi vagy környezeti kockázattal** rendelkező vállalatokat/beszállítókat, a **Csoport igazgatótanácsa hagyja jóvá**, és ez képezi az **intézkedések további levezetésének**, valamint a belső és külső kommunikációnak az alapját, **és beépül a vállalati döntéshozatali folyamatokba**.

Az eredményeket alapul vesszük a belső szabályozások, folyamatok és képzések kialakításához és szükség esetén kiigazításához, hogy figyelembe vegyünk az átvilágítási folyamatok változó követelményeit.

## 6.3 Megelőző intézkedések

Amint a kockázatelemzés részeként magas kockázatot azonosítunk, **azonnal megfelelő és kockázatalapú megelőző intézkedéseket** teszünk, pl:

### **A csoport saját vállalatai (saját üzletág esetében):**

Az emberi jogi és környezetvédelmi stratégiák végrehajtása érdekében az iránymutatásokat és utasításokat szükség szerint végrehajtják vagy kiigazítják, pl:

- Emberi jogok kódexe
- Magatartási kódex „Code of Conduct“
- Az LkSG kockázatkezelési rendszerének leírása
- Global Procurement Policy/Globális közbeszerzési politika
- Minőség, egészség, biztonság és környezetvédelem irányítási rendszere
- Környezetvédelmi irányelv
- A csoport sokszínűsége, esélyegyenlőségre és befogadásra vonatkozó politikája

A **helyszínen képzéseket** és **kockázatalapú ellenőrzési intézkedéseket** is végzünk, pl. emberi jogi hatásvizsgálatokat, belső és **külső auditokat**.

### **A beszállítói ágazat számára:**

A közvetlen beszállítókkal szembeni emberi jogi és környezetvédelmi **elveinket és elvárásainkat megfelelően figyelembe vesszük** a beszállítók kiválasztásakor, **és ezek évek óta szerves részét képezik szerződéseinknek**.

Emellett **megfelelő és kockázatalapú** intézkedéseket hozunk, pl:

- Különleges szerződéses záradékokra vonatkozó megállapodás a **kockázatalapú ellenőrzési intézkedések** végrehajtására, mint például a beszállítói auditok, a közvetlen beszállító vállalat támogatása a közvetett beszállító vállalatokkal szembeni intézkedések végrehajtásában az eseti alapon azonosított kockázatokkal kapcsolatban.
- Képzést nyújtunk emberi jogi és környezetvédelmi elvárásainkról

- Iparágak közötti kezdeményezésekhez való csatlakozás

A saját üzleti területünkön, illetve közvetlen vagy közvetett beszállítóinknál bevezetett megelőző intézkedések **hatékonyságát legalább évente egyszer vagy ad hoc jelleggel, a kialakított ellenőrzési mechanizmusok segítségével** felülvizsgáljuk, és szükség esetén frissítjük. Az ilyen hatékonyság és ellenőrzési mechanizmusok közé tartoznak a következők:

- A csoport szintű iránymutatások végrehajtásának felülvizsgálata a csoport szintű társaságok éves kockázatelemzés keretében történő megkeresésével.
- Munkavállalói felmérések elvégzése
- A képzési részvételi arány felülvizsgálata
- Belső és külső auditok és tanúsítások elvégzése

## 6.4 Javító intézkedések

Ha kockázatelemzésünk részeként megállapítjuk, hogy az emberi jogokkal kapcsolatos vagy környezetvédelmi kötelezettség **megsértése már megtörtént vagy küszöbön áll**, azonnal megteesszük a megfelelő korrekciós intézkedéseket és rangsoroljuk azokat, figyelembe véve a fent említett megfelelőségi kritériumokat is (lásd 6.2.):

**A csoport saját vállalatai (saját üzletág)** esetében:

- Azonnali intézkedések megtétele a kár megelőzése vagy megszüntetése, illetve a kár mértékének minimalizálása érdekében.
- Képzések megvalósítása
- Az iránymutatások kiegészítése és a folyamatok kiigazítása
- munkajogi intézkedések
- Más szakterületek és a munkavállalók képviselőinek bevonása a koncepció kidolgozásába.

**A beszállítói ágazat számára:**

Azonnal felvesszük a kapcsolatot **közvetlen beszállítóinkkal**, megbeszéljük a helyzetet, és követeljük a jogsértések megszüntetését. Amennyiben a jogsértés belátható időn belül nem orvosolható, kérjük a megszüntetésre vagy minimalizálásra vonatkozó **közös koncepció** kidolgozását, konkrét ütemtervvel együtt. Külső partnerekre és ipari kezdeményezésekre is támaszkodunk.

Ha előrelátható vagy előreláthatóvá válik, hogy a szállító vállalat nem teljesíti a követelményeket, megvizsgálják az üzleti kapcsolatok ideiglenes felfüggesztését vagy a szállító vállalatnak az odaítélési listáról való törlését. Ha a jogsértés súlyos és/vagy nem szüntethető meg, az üzleti kapcsolat felmondását, mint a legvégső megoldás, kell fontolóra venni.

A **közvetett beszállítókkal** való szerződéses kapcsolat hiányában, amennyiben szükséges és lehetséges, közvetlen beszállítóinkkal is felvesszük a kapcsolatot. Itt is arra törekszünk, hogy minden érintett féllel együttműködve kidolgozzunk egy koncepciót ennek megelőzésére, megszüntetésére vagy minimalizálására, és azt **partnerségben megvalósítsuk. A vonatkozó iparági kezdeményezésekhez való csatlakozást is vizsgáljuk.**

A **fent említett korrekciós intézkedések hatékonyságát legalább évente egyszer vagy eseti alapon, a kialakított ellenőrzési mechanizmusok segítségével** felülvizsgáljuk. Az ilyen hatékonyság és ellenőrzési mechanizmusok közé tartoznak a következők:

- Kérdések beillesztése a munkavállalói felmérésekbe
- A képzési részvételi arány felülvizsgálata
- Belső és külső auditok és tanúsítások elvégzése

## 6.5 Dokumentáció és éves beszámoló

Folyamatosan dokumentáljuk az emberi jogi és környezetvédelmi átvilágítási kötelezettségeink hatékony végrehajtása érdekében tett erőfeszítéseinket.

A jelen Emberi Jogok Kódexében közzétett emberi jogi és környezetvédelmi stratégián kívül a **Deutsche Telekom AG további beszámolókat tesz közzé** az átvilágítási kötelezettségeinek teljesítéséről, ezek jelenleg a következők:

- **évente kiegészítő nyilatkozat a Deutsche Telekom AG kiemelt emberi és környezeti kockázata-íróla német beszállítói lánc átvilágításáról szóló törvény szerinti** éves kockázatelemzésének végrehajtása után, amelyet a [honlapunkon](#) is közzéteszünk – „Jahresbericht LkSG“.
- éves fenntarthatósági jelentés a vonatkozó, időről időre módosított, jogszabályban előírt fenntarthatósági jelentéstételi kötelezettségeknek megfelelően

## 7 Belső vállalati panaszkezelési rendszer

A „**TellMe**“ bejelentő- és panasztételi portálon keresztül minden érdekcsoportnak lehetőséget biztosítunk arra, hogy a Deutsche Telekom-ot és beszállítói láncát érintő emberi jogi vagy környezetvédelmi problémákkal kapcsolatos sérelmeket jelezzon, és felhívja rájuk a figyelmünket.

Az eljárási szabályzat nyilvánosan elérhető a [honlapunkon](#), valamint a csoporthoz tartozó vállalataink honlapján. Annak érdekében, hogy a panasztételi eljáráshoz a **lehető legszélesebb körben lehessen hozzáférni**, a tájékoztatás és a panasztétel **különböző csatornákon** keresztül történhet:

- **Telefonon keresztül** a **ingyenes nemzetközi ügyfélszolgálati számon keresztül: +8000 3824 835**
- **e-mail-ben:** [tell-me@telekom.de](mailto:tell-me@telekom.de)
- **levélben:** **Deutsche Telekom AG; Hinweisgeberportal TellMe; Friedrich-Ebert-Allee 140; D-53113 Bonn**
- **anonim online adatbevitel:**

Minden beérkező adatot a kockázatkezelési területen képzett munkatársaink rögzítenek a további feldolgozás céljából, a jogi követelményeknek megfelelően és a panaszos védelmének figyelembevételével. Az átvételi elismervényt és az eljárás további menetére vonatkozó elérhetőséget általában hét napon belül megküldik. Szakértői csapatunk ellenőrzi a bejelentés érvényességét, és meghatározza a további feladatokat. A tényállás tisztázása érdekében szükség esetén a panaszossal konzultálva további feleket is be lehet vonni. Célunk, hogy a panaszt a beérkezés visszaigazolásától számított körülbelül három hónapon belül tájékoztassuk az eredményről és az esetleges intézkedésekről.

A **panaszkezelési eljárás hatékonyságát folyamatosan, legalább évente egyszer felülvizsgáljuk** és továbbfejlesztjük. A panasztételi eljárás megállapításait figyelembe vesszük az éves kockázatelemzés során, és ezek eseményvezérelt kockázatelemzést indíthatnak el. Ezen túlmenően megvizsgáljuk az intézkedések további kezdeményezését a megfelelő jogi lehetőségek, pl. munkajogi és/vagy büntetőjogi lépések ki-merítésével.

## 8 Kommunikáció és felülvizsgálat

Ezt az Emberi Jogok Kódexét megfelelő formában a Deutsche Telekom Csoport valamennyi munkavállalója és az őket képviselő szervezetek rendelkezésére bocsátjuk és közzétesszük.

Ezen irányelv tartalmát megfelelő módon, elvárásként továbbítjuk csoportunk vállalatainak üzleti partnerei és beszállítói felé.

Tisztában vagyunk azzal, hogy az emberi jogokra - beleértve a környezetvédelmi kérdéseket is - helyezett hangsúly a vállalat fejlődésével együtt változhat. Ezért folyamatosan felülvizsgáljuk ezeket a témákat és a kapcsolódó átvilágítási kötelezettségeket az emberi jogok és a környezetvédelmi kötelezettségeket, és szükség szerint kiigazítjuk a jelen Emberi Jogok Kódexét.

## 9 Hatályba lépés

Ez az Emberi Jogok Kódexe a Deutsche Telekom AG igazgatótanácsának döntését követően 2023. december 1-jén lép hatályba a Deutsche Telekom AG számára, és a 2017 novemberétől hatályos "Emberi Jogok Kódexe és Szociális Alapelvek", valamint a "Munkavállalói Kapcsolatok Politikája" című csoportszintű iránymutatás helyébe lép. Az Emberi Jogok Kódexe a Csoport vállalatainál a felelős vezető testület határozata vagy a vezetőség felelős tagjának döntése alapján lép hatályba.

Bonn, 2023. December 1.

### A Deutsche Telekom AG igazgatótanácsának tagjai

#### **Timotheus Höttges**

Igazgatótanács elnöke

#### **Adel Al-Saleh**

Igazgatótanács tagja  
T-Systems és IT Csoport

#### **Birgit Bohle**

Az igazgatótanács emberi erőforrás és jogi ügyekért felelős tagja, munkaügyi igazgató

#### **Srini Gopalan**

Igazgatótanács tagja,  
Németország

#### **Christian P. Illek**

Igazgatótanács tagja, Pénzügyek

#### **Thorsten Langheim**

Az Igazgatótanács tagja  
USA és Csoportszintű fejlesztés

#### **Dominique Leroy**

Igazgatótanács tagja, Európa

#### **Claudia Nemat**

Igazgatótanács tagja  
Technológia és innováció