

Politika Grupe o odnosu sa zaposlenicima

Uvod

Deutsche Telekom je mjesto koje nudi vrhunska iskustva. Integrirajući sve nacionalnosti i sva društva, Politika odnosa sa zaposlenicima promovira vrhunska iskustva svakog zaposlenika u cijeloj Grupi Deutsche Telekom. Na temelju naših zajedničkih vrijednosti i Vodećih načela, ova Politika nudi okvir koji omogućuje svim zaposlenicima da povećaju radni učinak, da daju osobni doprinos ostvarenju poslovnih ciljeva i da povećaju vrijednost za dioničare.

Što podrazumijevamo pod odnosima sa zaposlenicima?

Odnosi sa zaposlenicima pokrivaju sve aspekte života i rada koji su značajni za radni odnos. Za razliku od toga, pod odnosima sa predstavnicima radnika razumijemo odnose između rukovodećih osoba i demokratski izabраниh i/ili zakonito ovlaštenih predstavnika radnika na nacionalnoj i međunarodnoj razini. Pod odnosima sa socijalnim partnerima podrazumijevamo odnose između rukovodećih osoba i sindikata i/ili udruga sindikata na nacionalnoj i međunarodnoj razini.

Zašto nam je potrebna Politika Grupe odnosa sa zaposlenicima?

Otvaranje tržišta i globalizacija dovela je do radnog okruženja koje se sve više temelje na znanju. Uspostavljeni su procesi dijeljenja radnog mjesta na svjetskoj razini, a radna snaga je internacionalizirana. Novi oblici umreženja mijenjaju komunikacije, učinak na javno manjenje, ugled, izazove vezane za sukladnost i druge ključne elemente upravljanja društvom. Sve to neminovno utječe na našu korporativnu kulturu i na način kako postupamo sa zaposlenicima poštujući svjetska pravila sukladnosti. Potrebno je da utvrdimo naš globalni stav o tome što treba karakterizirati našu interakciju prema zaposlenicima i obratno da bismo osigurali konzistentno radno iskustvo za svakog zaposlenika.

Društvo Deutsche Telekom jedan je vodećih davatelja usluga u svijetu na području telekomunikacijske i informacijske tehnologije, a prisutno je u oko 50 zemalja svijeta. Naravno, razlike postoje od zemlje do zemlje, a nekada čak od društva do društva koje radi unutar iste zemlje. Ove razlike nastaju zbog lokalnih zakona kao i zbog individualnih kulturnih obilježja i vrijednosti. Deutsche Telekom ipak želi biti „Jedno društvo” i nastoji pružati vrhunska iskustva svakome tko doprinosi uspjehu društva.

Ovom Politikom Grupe odnosa sa zaposlenicima želimo stvoriti globalni kulturni okvir za našu različitu i međunarodnu radnu snagu. Ova Politika detaljno opisuje ključne elemente politike ljudskih resursa društva Deutsche Telekom. Ona opisuje što predstavljamo u našim odnosima sa zaposlenicima svugdje u svijetu. Ove odnose karakteriziraju naše zajedničke vrijednosti, a izvedeni su iz naših pet Vodećih načela kao i iz drugih politika Grupe. U cjelini predstavljaju temelj izgradnje odnosa sa zaposlenicima unutar Grupe Deutsche Telekom.

Ciljna skupina i područje primjene ove Politike Grupe

Politika Grupe odnosa sa zaposlenicima primjenjuje se u cijelom svijetu na sve zaposlenike i rukovodeće osobe u Grupi Deutsche Telekom, u mjeri u kojoj je nadležno izvršno tijelo (Uprava Društva) odobrilo valjanost ove Politike. Rukovodeće osobe na nacionalnoj razini uređuju odnose sa zaposlenicima nezavisno i individualno, na temelju ključnih elemenata opisanih u ovoj Politici. Pri tome se uvijek mora postupati sukladno specifičnim zakonima zemlje, kulturnim praksama i lokalnim zakonskim odredbama. Ukoliko bilo što iz ove Politike zbog neočekivanih lokalnih okolnosti dođe u sukob s lokalnim zakonima, prednost se daje lokalnim zakonima.

Ključni elementi uređenja odnosa sa zaposlenicima

Vodeća načela

Naša Vodeća načela, usmjerena prema svim društvima Grupe Deutsche Telekom u svijetu, igraju ključnu ulogu u uređenju odnosa sa zaposlenicima u društvu Deutsche Telekom:

- Pokreće nas oduševljenje korisnika
- Poštovanje i integritet osnova su našeg ponašanja
- Tim smo uvijek – i kada smo zajedno i kada smo odvojeni
- Najbolje mjesto za visoka postignuća i osobni razvoj
- Ja sam T – na mene računajte

Vodeća načela opisana su u našem Kodeksu ponašanja i omogućuju da u našim svakodnevnim poslovima ostvarimo solidan i praktičan učinak. Portal "Pitaj me!" pomaže nam i odgovara na pitanja vezana za Kodeks ponašanja. Pitanja se mogu postavljati putem Intraneta ili korištenjem lokalnog portala za usklađenost poslovanja.

Naša Vodeća načela ostvaruju se u našem modelu usklađenosti poslovanja Grupe koji nudi rukovodećim osobama i zaposlenicima standardizirani način vrednovanja vidljivih radnji.

Zapošljavanje i razvoj

Uvjereni smo da su kompetentni zaposlenici od ključnog značaja za naš dugoročni uspjeh. Različitost naših ljudi i kultura daje zaposlenicima priliku za stjecanje velikog iskustva. Zaposlenici koji su spremni predano raditi naći će izazovan i atraktivan posao. Njegovamo talente našeg osoblja nudeći svim zaposlenicima poštene prilike za učenje i razvoj. Predani smo popunjavanju slobodnih radnih mjesta prvenstveno vlastitim radnicima. Ovim načinom rada uspijevamo dugoročno zadržati talentirane zaposlenike.

Da bismo došli do naše ciljane kulture, Vodeća načela primjenjujemo i u okviru selekcije novih zaposlenika. Osim zahtjeva radnog mjesta i minimalne stručne spreme također se provjerava uklapa li se motivacija kandidata u našu kulturu.

Odgovorno upravljanje organizacijskim promjenama

U današnjem poslovnom okruženju koje je podložno brzim promjenama može nastati potreba da se prilagodimo sve većim vanjskim zahtjevima, poduzimanjem koraka u smjeru restrukturiranja, povećanja i smanjenja naše organizacije. Samo se tako mogu jamčiti održive poslovne prakse koje služe interesima naših zaposlenika i budućih generacija. To znači da ne mijenjamo samo strukture i procese nego i našu kulturu i tehnologiju.

Nemamo isključivu kontrolu nad stvarima koje treba mijenjati – ali sami odlučujemo kako oblikovati promjene i kako ih implementirati u našoj organizaciji. Prepoznavamo učinak koji promjene mogu imati na naše zaposlenike i na živote njihovih obitelji, stoga postupamo odgovorno pri donošenju poslovnih odluka i provođenju odgovarajućih procesa promjena. Uvijek razmatramo legitimne interese naših zaposlenika. Nastojimo izbjeći potrebu restrukturiranja pažljivim razmatranjem niza alternativnih rješenja. Koncentriramo se na prepoznavanje poslovnih, pravnih, stručnih i etičkih aspekata u rješavanju takvih situacija. Kada je projekt restrukturiranja neizbježan, poduzimamo razumne napore da u najvećoj mogućoj mjeri smanjimo negativne socijalne učinke takvih situacija, i to primjenom svih stručnih znanja i iskustava u provođenju promjena kada su promjenom pogođene jedinice, timovi i pojedinci našeg društva. Osim toga, kada preuzimamo zaposlenike u okviru našeg poslovanja u postupku outsourcing-a, također primjenjujemo naše procese promjena da bismo ove zaposlenike uključili u naše kulture i vrijednosti.

Zdravlje, sigurnost i održivost

Prihvaćamo društvenu odgovornost za zaštitu naših zaposlenika kao i našeg okoliša. Ponašamo se društveno odgovorno i usmjeravamo naša razmišljanja i postupanja prema održivim poslovnim praksama u interesu budućih generacija, i gradimo društveno povjerenje promovirajući dobrobit ljudi.

Smatramo da su zdravlje i sigurnost bitne pretpostavke za uspjeh kompanije, jer igraju važnu ulogu u kontekstu zadovoljstva i dobrobiti zaposlenika, kvalitete rada, korporativne kulture, ali i troškovne učinkovitosti. Zaštita života i fizičke sigurnosti naših zaposlenika ima prioritet nad gospodarstvenim faktorima. Stoga razmišljamo unaprijed i smatramo da su odgovarajuće zakonske odredbe i standardi minimalni zahtjevi koje često premašujemo. Cilj nam je ne samo zaštititi zdravlje naših zaposlenika nego i pozitivno djelovati na njihovo psihičko stanje. Radimo na stalnom poboljšanju zdravlja i sigurnosti u svim jedinicama naše Grupe, a zaposlenike aktivno uključujemo u naše mjere osiguravanja zdravlja i sigurnosti. Želimo uspostaviti suvremeni sustav upravljanja i time osigurati da se naša politika zdravlja i sigurnosti implementira na učinkoviti način.

Plaće i nagrađivanje

Primjena sustava plaća za naše zaposlenike koji su motivirajući i prilagođeni lokalnim tržišnim uvjetima u velikoj je mjeri pridonijela uspjehu našeg društva. Našim zaposlenicima nudimo fer i konkurentne plaće bazirane na standardnim plaćama dotičnih nacionalnih tržišta rada. Poštujemo zakonske propise i kolektivne ugovore gdje god su primjenjivi. Aktivno koristimo prakse nagrađivanja i davanja pogodnosti da bismo postali fer i konkurentnim poslodavcem na tržištima rada u kojima poslujemo i zahtijevamo kulturu visokog učinka. Izuzetno je bitno da prepoznamo i nagrađujemo radnike za izuzetan učinak. Globalne smjernice nagrađivanja su važeći okvir svugdje u svijetu na direktore/upravu Deutsche Telekom. Za sve druge zaposlenike važi da će, osim potreba društva, lokalna tržišta kao u kulturni aspekti oblikovati odgovarajući sustav nagrađivanja i davanja priznanja.

Život i rad

Tehnološki razvoj i nagli rast na telekomunikacijskim tržištima mijenjaju načine kako organiziramo naš posao. Posao se mora organizirati tako da je interes društva uklopljen u fleksibilan i djelotvoran rad naših zaposlenika. Istovremeno, rad mora voditi računa o potrebama zaposlenika za većom autonomijom i kontrolom nad načinom kako će koristiti svoje vrijeme.

Želimo biti vodeći u svijetu kada je u pitanju povezanost života i rada. Na temelju naše vizije i kao dio naših napora da se promovira različitost unutar naše radne snage, našim zaposlenicima pružamo podršku u održavanju zdrave ravnoteže između posla i obiteljskog života. U tu svrhu smo pokrenuli program "worklife@telekom" kojime se želi promovirati usklađenost rada i privatnog života. Program je jednako usmjeren prema mlađim i starijim zaposlenicima, prema neoženjenima i prema obiteljima, a cilj mu je da se uskladi posao i privatni život te da se uspostavi ravnoteža između života i rada u društvu Deutsche Telekom, što je stalna karakteristika naše korporativne kulture kao i kulture rukovođenja.

Rukovođenje

Naše Vodeće načelo "Najbolje mjesto za visoka postignuća i osobni razvoj" obvezuje sve rukovodeće osobe i zahtijeva usklađeno shvaćanje rukovođenja unutar cijelog Deutsche Telekom. Samo se tako mogu motivirati zaposlenici da Deutsche Telekom učine "najcjjenjenijim pružateljem usluga" u ovoj industrijskoj grani.

Rukovodeće osobe moraju djelovati kao uzori za naša Vodeća načela i ostvariti ovu viziju za svoje timove. Od naših rukovodećih osoba očekujemo da postavljaju ciljeve koji su izazov, ali i realni, te da motiviraju svoje timove da ostvare te ciljeve. Motivacija timova od velike je važnosti, jer je učinak i uspjeh tima više od samog zbroja rezultata pojedinaca. Međunarodna usmjerenost, umreženost na razini Grupe i implementacija koncepcije "Jednog društva" ključna su obilježja i vještine koje tražimo od naših rukovodećih osoba. Uz pomoć širokog

raspona edukacije očekujemo da će naše rukovodeće osobe pokazati i dalje unaprijediti svoje vještine rukovođenja na visokoj razini.

Različitost

Široki raspon vještina i osobnosti jača našu sposobnost ostvarivanja tehnoloških inovacija i time našeg poslovnog uspjeha. Naše politike i prakse ljudskih resursa i talenta poštuju potencijal i iskustvo svakog pojedinog zaposlenika. To je naglašeno Vodećim načelom " Poštovanje i integritet osnova su našeg ponašanja." Pri tome je ključno da se na ovaj način razmišlja u svim zemljama i kulturama, bez obzira na granice.

S obzirom na ove dimenzije, društvo poduzima sve napore da stvori jednake prilike za sve sadašnje i moguće buduće zaposlenike, bez obzira na spol, porijeklo, invaliditet, seksualnu orijentaciju, vjeroispovijest, članstvo u sindikatu, političku orijentaciju itd. Isto tako želimo stvoriti platforme za brži razvoj talenta pojedinaca koji su ranije bili u nepovoljnom položaju. U tome nas podržavaju i prakse zapošljavanja koje stvaraju odgovarajuću podršku i strukture mentorstva, uz solidne rezultate rada.

Pravilo nediskriminacije na temelju spola shvaćamo ozbiljno i stoga smo u 2010. godini uveli žensku kvotu – kao prvi od velikih globalnih kompanija. Do kraja 2015. godine, žene će se nalaziti na najmanje trideset posto položaja gornjeg i srednjeg menadžmenta. Ovo pravilo se primjenjuje u cijelom svijetu, osim gdje nacionalni zakoni to ne dopuštaju, a u tom slučaju formulirana je namjera da se različitost radne snage na razini menadžmenta s vremenom poveća. Osim povećanja broja raspoloživih talenata očekujemo da ćemo dugoročno povećati vrijednost kompanije kroz veću različitost na razini menadžmenta.

Zabrana diskriminacije i uznemiravanja

Implementacija Vodećeg načela „Poštovanje i integritet osnova su našeg ponašanja” postavlja zahtjev da svi naši zaposlenici i rukovodeće osobe pokažu uzajamno priznanje, poštovanje i razumijevanje u zajedničkom radu. Ne toleriramo nikakav oblik diskriminacije, uznemiravanja i mobinga, i izričito se zalažemo za jednake prilike i različitosti među zaposlenicima, uzimajući u obzir kulturološke i pravne posebnosti pojedinih zemalja.

Angažiranost i komunikacija

Angažiranost zaposlenika obuhvaća i komunikaciju. Želimo uspostaviti i održavati radnu okolinu unutar Grupe Deutsche Telekom koju obilježava kultura otvorene komunikacije i povratnih informacija, u kojoj rukovodstvo i zaposlenici rade na ravnopravnoj osnovi. Komunicirati nama znači više od samog informiranja. Komunikacija znači i slušati, uključiti se u dijalog. Vjerujemo da su naša najbolja rješenja rezultat timskog rada. Stoga potičemo naše zaposlenike da otvoreno komuniciraju raznim kanalima poput skupova radnika i kroz dijalog, putem javnih sastanaka i kroz razne ankete kao glavnim sastavnim dijelovima naše kulture davanja povratnih informacija. Na ovim osnovama želimo ostvariti klimu koja promovira uživanje na radu i omogućuje našim zaposlenicima da otvoreno i objektivno izraze svoja mišljenja, bez straha od negativnih posljedica.

Odnosi sa predstavnicima radnika i socijalnim partnerima

Rukovodeće osobe nacionalnih društava i njihova funkcijska područja odgovorna su za oblikovanje odnosa sa predstavnicima radnika i socijalnim partnerima u okviru naših zajedničkih vrijednosti, uzimajući u obzir nacionalne zakone i običaje.

Kao Grupa koja posluje na međunarodnom tržištu poštujuemo demokratske i/ili zakonito ovlaštene oblike suradnje sa zaposlenicima i predstavnicima zaposlenika u zemljama u kojima posluju naša društva kćeri. Osim toga, predani smo suradnji baziranoj na uzajamnom povjerenju i poštovanju.

Poštujuemo i priznajemo pravo na udruživanje i kolektivne akcije u okviru nacionalnih propisa, običaja i važećih

sporazuma. Zaposlenike nećemo ometati ili ograničavati u ostvarenju ovih prava, ili vršiti prisilu na njih. Neće biti nikakvih prijetnji negativnim posljedicama niti obećanja pogodnosti kada se iznose pogledi, argumenti ili mišljenja, prema zaposlenicima koji koriste svoje pravo na samoorganiziranje.

Zajedničke odgovornosti

Svaki zaposlenik, bio on u funkciji rukovodeće osobe ili člana tima, ima određenu odgovornost u odnosima sa zaposlenicima. Svi su zaposlenici obvezni postupati sukladno ovoj Politici Grupe da bi odnosi na poslu bili što produktivniji i da se ostvari dinamično radno okruženje.

Svi zaposlenici, a posebno naše rukovodeće osobe, aktivno su uključeni u oblikovanje naše korporativne kulture i našeg iskustva kao sastavnog dijela Grupe Deutsche Telekom. Stoga očekujemo od njih da promoviraju ključne elemente definirane ovom Politikom Grupe te da osiguraju da su zaposlenici i novi članovi tima upoznati s ovim elementima i da ih razumiju. Nadalje, očekujemo da naše rukovodeće osobe aktivno vode i postupaju na način koji poštuje i prihvaća naše zajedničke vrijednosti. Njihov je cilj stvoriti dinamično radno okruženje koje potiče otvorenu i izravnu komunikaciju i koje omogućuje zaposlenicima da kažu što ih zabrinjava, bez straha od negativnih posljedica.

Naše rukovodeće osobe i nacionalni HR timovi imaju vodeću ulogu u oblikovanju odnosa sa zaposlenicima na temelju naših zajedničkih vrijednosti. Lokalna jedinica ljudskih resursa u ovom kontinuiranom procesu pruža profesionalnu podršku u predmetima vezanim za odnose sa zaposlenicima te u optimizaciji kvalitete ovih odnosa.

Ako bilo koje odredbe iz ove Politike dođu u sukob s lokalnim zakonskim odredbama ili praksama, funkcija ljudskih resursa obvezna je obavijestiti nas o sukobu i o nužnim koracima poduzetim u cilju poštivanja lokalnih zakonskih odredbi ili propisa.

Postupanje u slučaju dvojbe i u slučaju nepropisnog ponašanja

U svakodnevnom poslovanju mogu nastati situacije u kojima zaposlenici imaju pitanja vezana za važeće politike ili su u dvojbi što učiniti. Postoji i niz drugih situacija u kojima nastaje dojam da je došlo do kršenja zakona ili politike društva. U takvim slučajevima, uključujući kršenje ili sumnja u kršenje ove Politike Grupe, zaposlenici trebaju odmah kontaktirati svog nadređenog rukovoditelja. Ako takav pristup ne dolazi u obzir, slučajevi nepropisnog ponašanja mogu se i prijaviti putem portala "Reci mi!" ili putem lokalnog portala za dojavu, telefonom ili običnom poštom, ali i telefaksom ili e-poštom. Obavijesti se mogu dostaviti i anonimno, putem web-baziranog portala "Reci mi!". Međutim, to treba činiti samo u iznimnim slučajevima kada su zaposlenici zabrinuti ili strahuju da će doći do ozbiljnih osobnih, poslovnih ili društvenih negativnih posljedica.

Grupa Deutsche Telekom Group učinkovito kažnjava pojedince koji su namjerno postupali nepropisno, kao i slučajeve kršenja zakonskih propisa, a kazne se izriču bez obzira na status ili položaj zaposlenika unutar kompanije.