



# ESÉLYEGYENLŐSÉGI ÉS ETIKAI CHARTA

Sokszínűség és befogadás a VIDEOTON  
vállalatcsoportnál

## Tartalom

1. Preambulum .....	2
2. Általános célok és elvek.....	3
2.1 Az Esélyegyenlőségi Charta hatálya .....	3
2.2 Általános alapelvek.....	3
2.2.1 Esélyegyenlőség.....	3
2.2.2 Etikus viselkedés.....	4
2.2.3 Zaklatás tilalma.....	5
2.3 Alapelvek megsértése .....	6
3. Sokszínűség és befogadás .....	7
3.1 Igen a nemekre – a nemek közti egyenlőség elősegítése .....	7
3.1.1 Esélyegyenlőség a toborzásban.....	7
3.1.2 Ösztöndíjprogram nőknek .....	7
3.1.3 VIDEOTON a Nőkért / VIDEOTON for Women .....	8
3.2 Nem kor kérdése – generációs sokszínűség.....	8
3.2.1 Kezdj a VIDEOTON-ban.....	8
3.2.2 Mentor program.....	9
3.2.3 Támogatjuk a tapasztalatot.....	9
3.3 A VIDEOTON családjai – Családbarát működés, munkavállalói jóllét .....	9
3.3.1 Home office és rugalmas munkavégzés .....	10
3.3.2 VIDEOTON szülők, gyerekek.....	10
3.3.3 Jól érzem magam – wellbeing programok.....	10
3.4 A VIDEOTON-ban van helyed – Megváltozott munkaképességűek támogatása .....	11
3.5 Együtt fejlődünk – Hátrányos helyzetű térségekben való beruházás, foglalkoztatás.....	11

## 1. Preambulum

Jelen Esélyegyenlőségi Charta tartalmazza a VIDEOTON HOLDING ZRt. és tagvállalatai (a továbbiakban: VIDEOTON, VIDEOTON vállalatcsoport vagy Vállalatcsoport) által elfogadott és követendőnek tarott értékeket és etikai normákat, minden, a VIDEOTON vállalatcsoportnál munkaviszonyban álló, különös tekintettel a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint a munkáltató azon irányelveit és intézkedéseit, melyek az érintett munkavállalói csoportok esélyegyenlőségének biztosítását szolgálják. Emellett a Charta részletesen kifejti a VIDEOTON vállalatcsoport jövőbeni törekvéseit, amely a VIDEOTON munkatársainak magasabb fokú sokszínűségéhez járul hozzá.

A Charta célja, hogy megismertesse a munkavállalókat a VIDEOTON HOLDING ZRt. és tagvállalatai által képviselt elvekkel, célkitűzésekkel és lehetőségekkel, illetve az irányelvek megfogalmazásával a Chartában foglalt alapértékeknek való megfelelésre ösztönözze a munkavállalóit. A Chartában foglalt értékeknek való megfelelés minden, a VIDEOTON vállalatcsoport bármely tagvállalatánál alkalmazásban álló munkatársra kötelező érvényű.

## 2. Általános célok és elvek

### 2.1 Az Esélyegyenlőségi Charta hatálya

Jelen Esélyegyenlőségi Charta 2024. január 01-től lép hatályba, és hatályba lépésétől kezdve határozatlan időre szól. A VIDEOTON vállalatcsoport jelen Esélyegyenlőségi Charta vonatkozásában fenntartja az egyoldalú módosítás jogát.

### 2.2 Általános alapelvek

#### 2.2.1 Esélyegyenlőség

A VIDEOTON vállalatcsoport elkötelezetten támogatja az esélyegyenlőség elvének érvényesülését. Hiszünk abban, hogy minden embernek joga van ahhoz, hogy tisztelettel és méltósággal bánjanak vele a munkahelyén és azon kívül is. Tiszteletben tartjuk a munkavállalók emberi értékeit és egyediségét.

Tisztában vagyunk azzal, hogy a VIDEOTON vállalatcsoport munkatársai között meghatározhatóak hátrányos helyzetű csoportok. Célunk, hogy támogató közeg kialakításával, ezen csoportokkal kiemelt érzékenységgel foglalkozva, a helyzetükből fakadó hátrányokat elimináljuk, egyediségüket megőrizzük és hozzájáruljunk értékeik megőrzéséhez.

#### *Hátrányos helyzetű célcsoportok*

A VIDEOTON vállalatcsoporton belül foglalkoztatottak közül –nem kizárólagos jelleggel- hátrányos helyzetűnek tekintjük, ezáltal a foglalkoztatás során különös érzékenységgel kezeljük az alábbi csoportokat:

- a nőket
- az 40 évnél idősebb munkavállalókat, beleértve a nyugdíjasokat is,
- a megváltozott munkaképességűeket és a fogyatékkal élőket
- a 25 év alattiakat
- a roma származásúakat
- a GYES-ről, GYED-ről visszatérőket, a GYES illetve GYED mellett dolgozni akarókat
- a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelőket

Tisztában vagyunk azzal, hogy a fentiekben túl bármely munkatársunk tartozhat hátrányos helyzetű csoportokba vallási-, vagy politikai meggyőződése, szexuális orientációja, származása, faja, nemzetisége okán, ugyanakkor ezen jellemzőket a VIDEOTON Vállalatcsoport nem tartja nyilván, és sem kötelező, sem önbevallásos alapon erről nem gyűjt vagy tárol információkat, ezért ebben a tekintetben a munkavállalók nem sorolhatók prioritizálási célcsoportokba, nem tervezhetőek rájuk szabott esélyegyenlőségi programok. Mindazonáltal jelen Esélyegyenlőségi Charta ezen munkavállalók érdekeit is maradéktalanul védi, és a továbbiakban megfogalmazott alapelvek és viselkedési normák a velük szemben esetlegesen alkalmazott hátrányos megkülönböztetés tilalmára is vonatkoznak.

### *A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód*

A VIDEOTON vállalatcsoport a foglalkoztatás során tiltja a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételre, foglalkoztatottságra, a munkabérekre, a jövedelmekre, juttatásokra, képzésre illetve továbbképzésre – és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, szexuális orientációjuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

### *Az emberi méltóság tiszteletben tartása*

A foglalkoztatás során a VIDEOTON vállalatcsoport tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatának tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

### *Partneri kapcsolat, együttműködés*

A VIDEOTON vállalatcsoport a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

### *Társadalmi szolidaritás*

A VIDEOTON vállalatcsoport elkötelezett amellett, hogy a foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi, egészségi állapotú, vallású, szexuális orientációjú munkavállaló sem értékeesebb a társadalom számára a másikinál.

### *Méltányos és rugalmas ellátás*

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgozunk ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

## 2.2.2 Etikus viselkedés

A VIDEOTON vállalatcsoport minden munkavállalójától -különös tekintettel a vezetőkre- elvárja a fenti alapelveknek megfelelő etikus viselkedést, illetve a fenti alapelvek gyakorlati megvalósítását.

A munkavégzés során különböző tulajdonságokkal bíró, különböző korú, nemű, családi állapotú, szexuális orientációjú, nemzetiségű, fajú, vallású, politikai meggyőződésű munkatársak kerülnek egymással kapcsolatba, amely tény minden munkavállalónak el kell fogadnia. A munkáltató az egyes munkatársak munkakörének vagy munkacsoportjának meghatározása során nem fogad el semmilyen –a fenti csoportokat hátrányosan érintő- követelést, kérést vagy javaslatot, ugyanakkor üdvözli azon gyakorlatot, amely a hátrányos helyzetű csoportok munkavégzését, integrációját segíti elő.

Munkavégzés során nem megengedett az olyan bánásmód, amelyet bárki lealacsonyítónak érezhet, különös tekintettel a munkatársak korára, nemére, családi állapotára, szexuális orientációjára, nemzetiségére, fajára, származására, vallására vagy politikai meggyőződésére vonatkozóan. Emellett szigorúan tilos, minden diszkriminatív gesztus, olyan kifejezés vagy fizikai kontaktus, amely szexuális-, erőszakos-, kényszerítő-, fenyegető tartalmú, sértő vagy kihasználó jellegű.

A fentiekén túl tartózkodni kell mások korán, nemén, családi állapotán, szexuális orientációján, nemzetiségén, faján, származásán, vallásán vagy politikai meggyőződésén alapuló bárminemű sértéstől, élcélődéstől, csipkelődéstől, illetve tilos ezt felhasználva ellenséges légkör teremtése, előmenetel befolyásolása. Nem toleráljuk továbbá a másokra vonatkozó személyes információkkal való visszaélést és a rossz szándékú pletykát.

### 2.2.3 Zaklatás tilalma

A zaklatás minden formája – irányuljon az a munkatársak vagy bármilyen partner felé – szigorúan tilos a Vállalatcsoport minden dolgozója számára!

A zaklatás akkor valósul meg, ha a magatartás másokat sért, függetlenül annak szándékosságától.

- Tilos úgy viselkedni, hogy azt bárki erőszakosnak, megfélemlítőnek, gyűlölködőnek vagy sértőnek érezhesse!
- Szigorúan tilos a szexuális zaklatás bármely formája! A szexuális zaklatás magában foglal minden szexuálisan meghatározott nemkívánatos viselkedést, mint pl. testi kontaktus, közeledés, szexuális színezetű megjegyzések, üzenetek, viccek.

## 2.3 Alapelvek megsértése

Amennyiben a VIDEOTON vállalatcsoport bármely dolgozója munkája során a fenti alapelvek megsértésével, vagy akár közvetlen akár közvetett hátrányos megkülönböztetéssel találkozik, arról minden esetben köteles értesíteni a felettesét vagy a Vállalatcsoport HR igazgatóját.

A VIDEOTON HOLDING ZRt. a jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre vonatkozó információ bejelentésének és kivizsgálásának lehetővé tétele érdekében kommunikációs csatornát és eljárásrendet működtet.

A bejelentés megtehető szóban vagy írásban.

A bejelentés megtételére az alábbi kommunikációs csatornák állnak rendelkezésre:

- Postai úton: az írásbeli bejelentés megtehető levél formájában a VIDEOTON HOLDING ZRt. címére (8000 Székesfehérvár, Berényi út 72-100.), az Etikai Bizottság részére. A borítékon javasoljuk feltüntetni a „BIZALMAS” és a „BEJELENTÉS” megjelöléseket.
- Elektronikus úton: az írásbeli bejelentés megtehető elektronikus levél formájában a [bejelentes@videoton.hu](mailto:bejelentes@videoton.hu) e-mail címre. A tárgy mezőben javasoljuk feltüntetni a „BIZALMAS” megjelölést. A Társaság a nem a fenti e-mail címre érkezett bejelentéseket is kivizsgálja, ez esetben ugyanakkor nem tudja garantálni azt, hogy a bejelentésben foglaltakat csak a bejelentés kivizsgálására kijelölt személyek láthassák.
- Személyesen: a szóbeli bejelentés megtehető a Társaság székhelyén (8000 Székesfehérvár, Berényi út 72-100.), a Társaság Humánpolitikai Igazgatójánál, előzetes időpontegyeztetés alapján. Az időpontegyeztetést a 06 22 533 330 telefonszámon szükséges előzetesen megtenni.

A bejelentés megtételekor a bejelentő nevét, lakcímét és elérhetőségét, jogi személy bejelentő esetén annak székhelyét és a bejelentést benyújtó képviselőjének nevét, elérhetőségét köteles megadni, továbbá nyilatkoznia kell arról, hogy a bejelentést jóhiszeműen teszi olyan körülményekről, amelyekről tudomása van, vagy kellő alappal feltételezi, hogy azok valósak.

A bejelentések fogadására a Társaság a Humánpolitikai Igazgatót és a Jogi Igazgatót jelöli ki.

### 3. Sokszínűség és befogadás

A VIDEOTON vállalatcsoportnál hisszük, hogy munkatársaink sokszínűsége hozzájárul üzleti sikereinkhez, befogadó környezet kialakításával és a hátrányos helyzetű csoportok számára indított esélyegyenlőséget javító programokkal pedig olyan vállalati környezetet teremtünk, amely nemcsak versenyképességünket javítja, de hozzájárul a társadalmi igazságosság eléréséhez.

Tisztában vagyunk azzal, hogy az esélyegyenlőség, sokszínűség és befogadó környezet megteremtése még nincs befejezve, ez a feladat napi üzletmenetünk része kell, hogy legyen. Ugyanakkor minden döntésünkkel törekszünk rá, hogy olyan környezetet hozzunk létre, ahol valamennyi munkatársunk érzi a megbecsülést, egyénileg és a csapat tagjaként is bővíteni tudja tudását, és ahol bármilyen nemű megkülönböztetés nélkül végezheti feladatait. Olyan munkahelyet kívánunk létrehozni és megőrizni, ahol bárki megtalálhatja a helyét, ahol a munkatársak önmaguk lehetnek, és ahol előmenetelükben nem akadályozza egyetlen kollégánkat sem neme, egészségi- vagy családi állapota, szexuális orientációja, nemzetisége, faja, származása, vallása vagy politikai meggyőződése.

#### 3.1 Igen a nemekre – a nemek közti egyenlőség elősegítése

A VIDEOTON elkötelezett a nemek közti egyenlőség és a nők jogainak és helyzetének javítása iránt. Tisztában vagyunk azzal, hogy a VIDEOTON vállalatcsoport üzleti szektoraiban különösen tudományos, műszaki és mérnöki területeken a női munkavállalók alulreprezentáltak, ugyanakkor a jobb nemi egyensúly elérése abszolút prioritás a VIDEOTON számára. A nemek közti esélyegyenlőség előmozdítása érdekében a toborzás és alkalmazás során egyenlő esélyeket biztosítunk, és törekszünk arra, hogy a nők számára is vonzóvá tegyük a műszaki pályát, mérnöki karriert.

##### 3.1.1 Esélyegyenlőség a toborzásban

Az egészségesebb nemi egyensúly elérése a toborzással kezdődik, ezért nagy hangsúlyt fektetünk arra, hogy a meghirdetett pozíciók leírása semmilyen módon ne közvetítsen nemi diszkriminációt. A jelentkezőket nem szűrjük nem szerint, és törekszünk arra, hogy közel annyi női jelentkezőnek biztosítsunk lehetőséget, mint férfiakkal. Azonos munkakörre jelentkező, azonos kvalitásokkal rendelkező női és férfi pályázóknak azonos bért ajánlunk fel.

##### 3.1.2 Ösztöndíjprogram nőknek

Tekintettel arra, hogy a nők aránya a műszaki és mérnöki pályákon alacsonyabb, amelynek az okai az oktatásban tapasztalható nemi eltolódásra vezethető vissza, a VIDEOTON vállalatcsoport tervezi, hogy meghatározott egyetemeken és felsőoktatási intézményekben a műszaki, mérnöki és természettudományok területén tanuló tehetséges nők számára nyújt ösztöndíjat.

Emellett a VIDEOTON vállalatcsoport törekszik arra, hogy részt vegyen olyan civil- vagy kormányzati kezdeményezésű programokban, amelynek célja, hogy a nők számára tegye vonzóbbá a műszaki pályát.

### 3.1.3 VIDEOTON a Nőkért / VIDEOTON for Women

A VIDEOTON hosszú távú tervei közt szerepel a VIDEOTON a Nőkért vállalati támogató csoport létrehozása, amelynek tagjai olyan női vezetők illetve önkéntesen bármely munkavállaló, aki szívügyének érzi és hajlandó tenni a nők vállalati helyzetének javításáért. A szervezet különböző kezdeményezésekkel, programokkal, tréningekkel és a tehetséges női munkavállalók támogatásával fogja segíteni a célkitűzések elérését.

## 3.2 Nem kor kérdése – generációs sokszínűség

Hiszünk abban, hogy a tehetség nem kor kérdése. Törekszünk rá, hogy vállalatcsoportunkban a generációs sokszínűség gyakorlata megvalósuljon, és az egyes generációk egymástól tanulva, egymást erősítve járulnak hozzá sikereinkhez. Mindent megteszünk azért, hogy a fiatalokat segítsük a fejlődésben és kiteljesedésben, míg büszkék vagyunk arra, hogy sok munkatársunk tapasztalatára nyugdíjazásáig, vagy azon is túl is építhetünk.

### 3.2.1 Kezdj a VIDEOTON-ban

A tehetséges fiatalok, különös tekintettel a fiatal diplomások számára kívánunk jó lehetőséget nyújtani az alábbi programjainkkal:

#### *Duális képzési program*

Egyetemisták részére duális képzéseket indítunk, amely során a hallgatóknak lehetősége van arra, hogy a megszerzett elméleti tudást azonnal átültesse a gyakorlatba, mivel az egyetemi évek alatt már az első félévtől kapcsolatban áll a vállalattal.

Az egyetemi időszakon felül a hallgató a vállalatnál is releváns időt tölt, ahol az adott szakmához szükséges elméleti, és egyetemi gyakorlati tudnivalóval tapasztalt kollégák ismertetik meg.

A duális képzésben részt vevő fiatalok a tanulmányaik befejezése után olyan gyakorlatorientált tudás birtokában lesznek, amely lehetőséget teremt arra, hogy ne teljesen pályakezdőként lépjenek be a munka világába.

#### *VIDEOTON Talentum Program (VITAL)*

A pályázat program célja, hogy a Videoton Vállalatcsoport tevékenységéhez kötődő tanulmányokat folytató hallgatóknak betanulási lehetőséget biztosítson, ezáltal segítve elhelyezkedésüket, pályakezdésüket; másrészt hogy a Videoton Vállalatcsoport részére biztosítsa a megfelelő szakember-utánpótlást hosszú távra. A sikeres pályázó a tanulmányi kötelezettséggel érintett hónapokra havi rendszeres ösztöndíjban részesül, amennyiben a tanulmányi átlageredménye eléri a meghatározott szintet.

### *VIDEOTON YOUTH*

A VIDEOTON YOUTH program során olyan tehetséges, friss diplomás vagy fiatal munkavállalóknak kínálunk lehetőséget, akik még nem feltétlenül tudják, hogy pontosan mivel szeretnének foglalkozni. A VIDEOTON vállalatcsoport méretének és tevékenységei sokszínűségének köszönhetően a fiatal kolléga egyéniségednek, érdeklődésednek legmegfelelőbb pozíció megtalálásában tud segítséget nyújtani, és egyéni igényekre szabva karrierutat biztosítani.

#### **3.2.2 Mentor program**

Hosszú távú terveink közt szerepel a generációk közti tudásmegosztást elősegítő mentorrendszer kidolgozása. A program során a Vállalatcsoporthoz újonnan felvett fiatal munkavállalók (elsősorban szellemi munkakörökben) beilleszkedését és szakmai fejlődését segítik a programban részt vevő nagy szakmai tapasztalattal és / vagy speciális szaktudással rendelkező szenior mentor kollégák.

#### **3.2.3 Támogatjuk a tapasztalatot**

A VIDEOTON elismeri a szenior kollégák tapasztalatát és szaktudását, és értékeli a vállalatcsoport felé tanúsított lojalitást. Különösen büszkék vagyunk azon kollégáinkra, akik nyugdíjba vonulásukig a VIDEOTON-ban dolgoznak, és méltó módon gondoskodunk róluk a pihenés jól megérdemelt éveit alatt is.

#### *Törzsgárda program*

Értékeljük a lojalitást, ezért a hosszú ideje vállalatcsoportunk kötelékébe tartozó dolgozóink hűségét törzsgárda díjjal jutalmazzuk. Törzsgárda jutalmat kap minden olyan VIDEOTON-os kolléga, aki 10-15-20-25 stb. éve valamely VIDEOTON tagvállalat alkalmazásában áll.

#### *VIDEOTON után*

Azon munkatársaink számára, akik hosszú évek kemény munkája után vállalatcsoportunktól mennek nyugdíjba, havi rendszerességgel tartunk nyugdíjas klubokat, illetve meghívjuk őket különböző vállalati rendezvényeinkre, ezáltal is segítve, hogy kapcsolatban maradjanak a VIDEOTON-nal. Nyugdíjba vonult kollégáink egészségmegőrzése érdekében rendszeresen biztosítunk vitaminokat, továbbá rászoruló nyugdíjasainkat folyamatosan támogatjuk.

### **3.3 A VIDEOTON családjai – Családbarát működés, munkavállalói jóllét**

A VIDEOTON-nál hiszünk abban, hogy a megfelelő munka-magánélet egyensúly biztosítása, illetve az egészségesebb munkakörnyezet megteremtése és a munkatársak fizikai és mentális egészségvédelme végeredményben versenyképességünk javulásához járul hozzá. Emiatt nagy hangsúlyt fektetünk a munkavállalói jóllét és a családbarát működés feltételeinek biztosítására.

### 3.3.1 Home office és rugalmas munkavégzés

Azokban a munkakörökben, ahol a munkahelyi feladatok hatékony ellátását nem akadályozza, vezetői jóváhagyás esetén biztosítjuk a kollégák számára a kötetlen munkaidőben és / vagy távoli munkavégzési helyen történő munkavégzés lehetőségét.

### 3.3.2 VIDEOTON szülők, gyerekek

Fontosnak tartjuk, hogy a VIDEOTON-nál dolgozó szülők gyermekvállalási és nevelési terheinek könnyítéséhez hozzájáruljunk.

#### *Kisgyermekes szülők reintegrációja, szülési szabadság alatti munkavégzés*

A GYED/GYES-en lévő szülőkkel folyamatosan tartjuk a kapcsolatot, vállalati rendezvényeinkre meghívjuk őket, így is biztosítva őket arról, hogy újbóli munkába állásukra számíthatunk. Visszatérésük minden esetben biztosított, és amennyiben a szülő korábbi munkakörébe nem tud visszajönni, törekszünk arra, hogy megtaláljuk számára a legmegfelelőbb pozíciót. Nyitottak vagyunk a részmunkaidős foglalkoztatásra is, amennyiben ezt a szülő igényli. Vállalatcsoportunk azon kismamák / kispapák számára is lehetőséget tud biztosítani, akik igénylik a GYES / GYED melletti munkavégzést, és vállalják a munkavégzés feltételeit.

#### *Babacsomag*

Egy kisbaba érkezése mindig örömteli esemény, és Vállalatcsoportunk is szeretne osztozni az újdonsült szülők boldogságában. Ezért amennyiben valamilyen munkavállalónknak gyermeke születik, megajándékozunk egy VIDEOTON-os babacsomaggal.

#### *Nyári táborok*

A gyermekek nyári programjának szervezése sok szülő számára nagy anyagi és szervezési terhet jelent. Ezen kívánunk könnyíteni a VIDEOTON Dolgozókért Alapítvány szervezésében tartott napközis táborokkal, ahol minden munkavállalónk általános iskolás gyermeke ingyenesen juthat tartalmas kikapcsolódáshoz a nyári szünetben.

### 3.3.3 Jól érzem magam – wellbeing programok

A munkavállalók jóllétének elősegítése érdekében számos programot, szolgáltatást nyújtunk, mert hiszünk abban, hogy az a munkavállaló, aki jól érzi magát, lojálisabb és hatékonyabb.

#### *Vállalati üdülési lehetőségek*

Fontosnak tartjuk, hogy munkatársaink megfelelő körülmények között pihenhessék ki az egész éves munka fáradalmait, ezért Vállalatcsoportunk tulajdonában lévő különböző balatoni üdülőinkben kedvezményes üdülési lehetőséget biztosítunk minden dolgozónk számára.

### *Szűrőprogramok, egészségmegőrzés*

Az egészségmegőrzés a VIDEOTON számára prioritás, ezért minden évben több alkalommal szűréseket tartunk, amelyen elsősorban a rizikó-korcsoportokba tartozó munkavállalóink számára nyújtunk átfogó kivizsgálási lehetőségeket. Emellett dolgozóink számára több ingyenes szakrendelés érhető el saját orvosi rendelőinkben.

### *Sportolás- és kikapcsolódás*

Munkatársaink számára többféle sportolási lehetőség érhető el, támogatjuk az önszerveződő sportköreinket, emellett számos családi napot, sportnapot és tagvállalatok közti sportvetélkedőket rendezünk.

### *Munkavállalói kedvezmények*

Munkatársaink számára VIDEOTON-kártyát biztosítunk, amelynek segítségével több szolgáltatás vagy üzletben való vásárlás kedvezményesen érhető el.

## **3.4 A VIDEOTON-ban van helyed – Megváltozott munkaképességűek támogatása**

A VIDEOTON-ban hiszünk abban, hogy nálunk mindenki megtalálhatja a helyét. Szorgalmazzuk a megváltozott munkaképességű munkatársak foglalkoztatását, számukra törekszünk a legmegfelelőbb pozíció megtalálására, és mindent megteszünk azért, hogy befogadó környezettel támogassuk ezen kollégákat.

## **3.5 Együtt fejlődünk – Hátrányos helyzetű térségekben való beruházás, foglalkoztatás**

A VIDEOTON vállalatcsoport kiemelt prioritásként kezeli a vállalatcsoportnak otthont adó települések támogatását, mert hiszünk abban, hogy együtt tudunk igazán fejlődni. Emellett jelentős munkahelyteremtő beruházásokat hajtottunk végre olyan régiókban, ahol magas a munkanélküliségi ráta (pl. Bulgária, Törökszentmiklós, Marcali), így több ezer ember számára biztosítunk megélhetési lehetőséget.