

Richtlinie

Diversity & Inclusion Policy Telefónica Deutschland Group

Genehmigt durch den Vorstand der Telefónica Deutschland Holding AG
am 11. November 2021

Diversitäts- & Inklusionsrichtlinie Telefónica Deutschland Group

1. EINLEITUNG

Bei der Telefónica Deutschland Group verfolgen wir unser Ziel, den Zugang zur nachhaltigen digitalen Zukunft zu demokratisieren, um einen besseren Alltag für alle zu schaffen. Wir sind davon überzeugt, dass ein verantwortungsvoller Umgang mit dem Wandel ein wesentlicher Aspekt bei der Erfüllung dieser Mission ist und stellen verantwortungsvolles Handeln in den Mittelpunkt unserer Strategie.

Unser Engagement für verantwortungsvolles Handeln spiegelt sich in den bestehenden Richtlinien und Grundsätzen des Unternehmens wider. Wir verpflichten uns, die Menschenrechte zu achten und Verantwortung für unsere Wertschöpfungskette zu übernehmen, was in unseren Grundsätzen zur Achtung der Menschenrechte und in unserer Menschenrechtsrichtlinie zum Ausdruck kommt. Unser Positionspapier "Freiheit und Verantwortung im digitalen Zeitalter" dient als unser freiwilliger Verhaltenskodex im Kontext der digitalen Transformation.

Mit der vorliegenden Nichtdiskriminierungsrichtlinie wollen wir unser Engagement im Rahmen des Diversitäts- und Inklusions-Managements sowie des Einsatzes für Chancengleichheit bekräftigen. Die Richtlinie auf deutscher Ebene ist eine Ergänzung zu der bestehenden Nichtdiskriminierungsrichtlinie auf globaler Ebene der Telefónica S.A. Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit sind wesentliche Aspekte eines verantwortungsvollen Geschäftsumfelds. Wir haben sie daher als Schlüsselemente in unseren Responsible Business Plan 2025 und damit in unsere Corporate Responsibility Ziele aufgenommen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Förderung von Vielfalt in unseren Teams sowie ein integrativer Führungsstil große Vorteile für unser Unternehmen bietet. Kognitive Vielfalt ist eine Voraussetzung für ein tiefes Verständnis der Bedürfnisse unserer Kunden und kann Innovation im gesamten Unternehmen fördern.

Darüber hinaus bringt uns Vielfalt und Inklusion und damit die Nutzung der Kraft von rund 8.000 Mitarbeitern von Telefónica Deutschland einer vielfältigen, offenen und anpassungsfähigen Gesellschaft näher.

Mit dieser Richtlinie wollen wir unser Bekenntnis zu Chancengleichheit und diskriminierungsfreier Behandlung von Menschen in allen Bereichen unseres Unternehmens bekräftigen, unabhängig von ihrer Karrierestufe oder der Art ihrer Tätigkeit, und sicherstellen, dass es keine Vorurteile in Bezug auf eine der Diversitäts-Dimensionen gibt, die in der folgenden Abbildung dargestellt sind:



Abbildung 1: Diversitätsdimensionen. Quelle: Charta der Vielfalt

2. ANWENDUNGSGEBIET

Diese Richtlinie gilt für alle Einheiten der Telefónica Deutschland Group. Sie ist für alle Mitarbeiter (m/w/d) von Telefónica Deutschland während ihrer gesamten Laufbahn im Unternehmen gültig, vom ersten Kontakt mit der Organisation bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Richtlinie deckt alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses ab, einschließlich Einstellung, Vergütung, Arbeitsbedingungen, Maßnahmen zur Verbesserung der Lebensqualität, Schulung, Bewertung, Beförderung, Disziplinarverfahren und Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sie legt sowohl die Rechte als auch die Pflichten unserer Mitarbeiter (m/w/d) fest. Die Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung für die Einhaltung dieser Richtlinie.

3. SOZIALER DIALOG

Bei Telefónica Deutschland bekennen wir uns zu den grundlegenden ILO-Bestimmungen zur Beschäftigung, insbesondere zur Vereinigungsfreiheit und zu den Mitbestimmungsrechten nach dem "Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer" (MitbestG).

Darüber hinaus achten wir das Betriebsverfassungsgesetz und garantieren, dass die Vertreter des Betriebsrats fair und frei von Diskriminierung behandelt werden und dass ihnen alle Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden, um ihre repräsentativen Aufgaben wahrnehmen zu können.

4. VERPFLICHTUNGEN

Durch diese Richtlinie möchte unser Unternehmen sicherstellen, dass es frei von jeglichen Vorurteilen, die auf eine oder mehrere Diversitätsdimensionen zurückzuführen sind, geführt wird. Telefónica Deutschland wendet sich daher entschieden gegen jegliches diskriminierende Verhalten oder Praktiken und verpflichtet sich, weiterhin Fortschritte hinsichtlich Inklusion und Diversität am Arbeitsplatz zu erzielen, unabhängig von der Karrierestufe oder der Art der Tätigkeit und unabhängig von den in Abbildung 1 dargestellten Diversitätsdimensionen.

Als Zeichen unseres Engagements und zur weiteren Förderung von Vielfalt und Inklusion fließen Diversitätsziele als KPI in das variable Vergütungssystem des Vorstand des Unternehmens ein.

Mit den folgenden Initiativen und Maßnahmen fördern wir Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit in unserer gesamten Organisation:

4.1. Ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung

Telefónica Deutschland verpflichtet sich, diskriminierende Verhaltensweisen und Praktiken zu verhindern. Arbeitsbedingungen, die frei von jeglicher Belästigung und Diskriminierung sind, sind für uns von größter Bedeutung. Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Mitarbeiter sowie alle Stakeholder, mit denen wir interagieren, ein Umfeld schaffen, das frei von abfälligen oder feindseligen Kommentaren, Gesten oder sonstigem diskriminierendem Verhalten ist. Dies gilt für ein persönliches, hybrides oder digitales Arbeitsumfeld.

Darüber hinaus akzeptieren wir nur integrative Sprache und Kommunikation, die frei von diskriminierenden Inhalten ist. Das bedeutet, dass unsere Kommunikation frei von sexistischen, vorurteilsbehafteten oder diskriminierenden Inhalten ist, und zwar in all unseren Formulierungen, Bildern, Dokumenten, Werbe- und Kommunikationsmaterialien, sowohl intern als auch extern.

4.2. Chancengleichheit bei der Beschäftigung, der beruflichen Einstufung und der beruflichen Entwicklung

Bei Telefónica Deutschland erfolgen Einstellung, Vertragsabschluss, Entwicklung, Beförderung, Schulung und berufliche Einstufung ausschließlich auf der Grundlage objektiver Kriterien, die sich auf die Anforderungen der jeweiligen Position beziehen. Darüber hinaus fördern wir ein auf Respekt basierendes Arbeitsumfeld, das Unterschiede wertschätzt und Chancengleichheit bietet.

Wir wollen Vielfalt durch gezielte Rekrutierungs- und Entwicklungsmaßnahmen weiter verbessern, unter anderem durch ein funktionsübergreifendes "Digital Transformation Program", das darauf abzielt, eine vielfältige Gruppe von Talenten für das Unternehmen zu gewinnen und im Unternehmen auszubilden.

Um die kognitive Vielfalt in unserem Führungsteam durch eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter zu gewährleisten, stellen wir sicher, dass bei der Besetzung von Führungspositionen mindestens eine Frau auf der engsten Auswahlliste steht. Unser Engagement für Chancengleichheit in

der Karriereentwicklung spiegelt sich auch darin wider, dass Telefónica Deutschland seit 2019 im Bloomberg Gender Equality Index vertreten ist. Dieser Index hebt Unternehmen für ihre transparente, durch Kennzahlen untermauerte Förderung von Chancengleichheit für Frauen am Arbeitsplatz hervor.

Darüber hinaus haben 100% unserer Mitarbeiter Zugang zu Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten. Weiterbildungsangebote, die größtenteils digital und damit nach persönlichen Bedürfnissen sowie ohne zeitliche und örtliche Einschränkungen abgerufen werden können, sorgen dafür, dass alle im Unternehmen Zugang erhalten können. Maßgeschneiderte Entwicklungspläne, die in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Führungskraft und teilweise mit objektiver, externer Unterstützung durch spezialisierte Beratungsunternehmen entwickelt werden, berücksichtigen sowohl individuelle Stärken als auch persönliche Einschränkungen.

Wir messen die Chancengleichheit im Unternehmen regelmäßig in unseren Mitarbeiterbefragungen und erreichen dabei einen außerordentlich hohen Anteil von über 90% der Mitarbeiter, die angeben, dass Telefónica Deutschland jedem die gleichen Chancen bietet.

4.3. Diversität auf Führungspositionen

Die Besetzung von und Entwicklung hin zu senioren Führungspositionen folgt einem strukturierten Prozess, der sicherstellt, dass Nominierungen für derartige Führungspositionen neben anderen Kriterien die Zusammensetzung des Managementteams berücksichtigen und Vielfalt von Wissen, Erfahrung, Geschlecht, Nationalität und anderen Dimensionen fördern.

Telefónica Deutschland unterstreicht sein Engagement für ein vielfältiges Führungsteam durch ambitionierte KPIs für eine Frauenquote auf Führungsebene.

4.4. Vereinbarkeit und Balance von Privat- und Berufsleben

Wir bieten unseren Mitarbeitern größtmögliche Flexibilität in Bezug auf den Arbeitszeiten und -ort. Unser hybrides Arbeitsmodell ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individuellen Lebensmodellen. Indem wir als Pioniere die Arbeit der Zukunft mitgestalten, einschließlich der Umsetzung unserer 5 Bold Moves, bestehend aus "Working Anywhere", "Working Anytime", "Digital by Default", "Outcome-based Leadership" und "70% weniger interne Reisen", möchten wir es unseren bestehenden Mitarbeitern (m/w/d) ermöglichen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen, indem sie arbeiten können, wo und wann sie am produktivsten sind. Darüber hinaus möchten wir ein ortsunabhängigeres Recruiting ermöglichen. Beide Aspekte wirken sich positiv auf Vielfalt und Inklusion aus.

Im Zusammenhang mit digitalen Arbeitsformen erkennt Telefónica Deutschland ausdrücklich das Recht auf „digitales Abschalten“ an. Wir sind der Überzeugung, dass persönliche Interessen abseits der Arbeit ein wichtiger Bestandteil für persönliches Wachstum und Wohlbefinden sind und zur kognitiven Vielfalt beitragen. Daher wollen wir unseren Mitarbeitern (m/w/d) genügend Raum und freie Zeit einräumen, um ihren persönlichen Interessen nachzugehen.

4.5. Vergütung

Unsere Vergütungsrichtlinien basieren auf den Kriterien Erfahrung und Fähigkeiten in Bezug auf die Anforderungen der jeweiligen Stelle. Wir haben ein einheitliches Vergütungssystem innerhalb der Telefónica Germany GmbH & Co. OHG eingeführt, das eine objektive Bewertung und Gleichbehandlung von Positionen und Gehältern gewährleistet.

Darüber hinaus verpflichten wir uns, Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern weiter zu verringern und die Entwicklung der bereinigten Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern jährlich zu überwachen. Wir erfüllen die Anforderungen der Vorschriften zur Transparenz der Vergütung (Entgelttransparenzgesetz).

4.6. Demokratisierung des Zugangs

Im Rahmen unseres Engagements, der Gesellschaft Technologien im breiten Umfang zur Verfügung zu stellen, möchten wir sicherstellen, dass Menschen mit Behinderungen von der digitalen Transformation profitieren können und damit eine zugänglichere Welt schaffen. Aus diesem Grund verpflichten wir uns, Kriterien für die Barrierefreiheit in unsere Produkte und Dienstleistungen aufzunehmen sowie die Barrierefreiheit unserer Prozesse und Einrichtungen, einschließlich der Shops, des Kundendienstes und der Informationskanäle, zu verbessern.

Gleichzeitig verpflichten wir uns, die Inklusion am Arbeitsplatz voranzutreiben, einschließlich technischer Hilfsmittel und Unterstützung, um Barrieren abzubauen und zu beseitigen, damit unsere Mitarbeiter in einem Umfeld mit gleichen Arbeitsbedingungen arbeiten können. Telefónica Deutschland übernimmt die Kosten für individuelle Anpassungen des Arbeitsplatzes, wenn diese erforderlich sind, damit der Mitarbeiter (m/w/d) seine Arbeit effektiv ausführen kann.

4.7. Sensibilisierung und Schulung

Um ein gleichberechtigtes und integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeiter frei äußern und gleiche Chancen ergreifen können, sind Diversitäts- und Inklusions-Trainings ein obligatorischer Bestandteil der regulären Schulungspläne aller Mitarbeiter von Telefónica Deutschland. Die Kurse müssen alle drei Jahre wiederholt werden und werden in Form von digitalen Kursen angeboten, um eine maximale Zugänglichkeit der Schulungen zu ermöglichen. Jede Schulung muss mit einem Test abgeschlossen werden. Ziel der Schulungen ist es, die wichtigsten Grundsätze zu Vielfalt und Integration zu vermitteln und das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile in der gesamten Belegschaft zu schärfen, insbesondere bei denjenigen, die Teams leiten, sowie bei denjenigen, die an Personalauswahlverfahren beteiligt sind.

5. UNTERSTÜTZENDE ORGANISATIONEN

Diese Richtlinie wird vom „**Global Diversity Council**“ unterstützt, einem Zusammenschluss von internationalen Diversity-Botschaftern mit dem Ziel, Vielfalt in der gesamten Telefónica-Organisation zu fördern. Der Global Diversity Council trifft sich einmal im Quartal, um interne und externe Best Practices und Maßnahmen zu diskutieren. Darüber hinaus überprüft der Global Diversity Council regelmäßig die Leistung des Unternehmens in Bezug auf Vielfalt.

Die JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) dient als Vertretungsorgan für junge, erwachsene Arbeitnehmer bis 25 Jahre und fördert ihr Wohlergehen und ihre Entwicklung im Unternehmen.

Darüber hinaus besteht eine eigene Vertretung von Arbeitnehmern (m/w/d) mit Behinderungen. Die **Schwerbehindertenvertretung** unterstützt und berät Mitarbeiter (m/w/d) mit Behinderungen, vertritt ihre Interessen und fördert die Inklusion sowohl bei der Einstellung als auch im laufenden Betrieb.

UN Standards of Conduct for Business – Telefónica hat die UN-Grundsätze gegen LGBTI-Diskriminierung unterzeichnet. Dies ist ein Zeichen unseres Engagements für die Achtung und Stärkung der Rechte von LGBTI-Personen und für die Förderung der Gleichberechtigung von LGBTI-Personen.

Charta der Vielfalt – Ziel der Charta ist die Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Sie soll die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Arbeitswelt in Deutschland voranbringen. Organisationen, die die Charta der Vielfalt unterzeichnen, verpflichten sich, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiter sollen wertgeschätzt werden, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Schirmherrin der Initiative ist Angela Merkel.

6. MELDEKANÄLE

Telefónica Deutschland hat einen Whistleblowing-Kanal eingerichtet, über den Mitarbeiter Rechtsverstöße, z.B. in Bezug auf Diskriminierung und Belästigung, melden können. Ansprechpartner des Whistleblowing-Kanals ist ein externer Rechtsanwalt als Ombudsperson. Dieser ermöglicht es, Verstöße anonym zu melden. Eine interne Richtlinie legt den Umgang mit eingehenden Meldungen fest. Alle Meldungen werden streng vertraulich, umsichtig und respektvoll sowie in Übereinstimmung mit den Datenschutzbestimmungen und den Geschäftsgrundsätzen von Telefónica behandelt.

Informationen zum Whistleblowing-Kanal sind über folgende Adressen aufrufbar:

- Die Website von Telefónica Deutschland: [Ombudsperson Telefónica Germany](#)
- Das Intranet: [Whistleblowing-Channel](#)

Darüber hinaus stellt Telefónica Deutschland allen internen und externen Stakeholdern einen Kontakt per E-Mail zur Verfügung, der als Meldestelle für Menschenrechtsverletzungen dient: [Human Rights Channel](#).



Diversity and
Inclusion Policy_EN.