

# **Richtlinie**

---

# **Diversity & Inclusion Policy** **Telefónica Deutschland**

Genehmigt durch den Vorstand der Telefónica Deutschland Holding AG

am 27. November 2024

# Diversity & Inclusion Policy Telefónica Deutschland

## 1. Einleitung

Bei der Telefónica Deutschland ist unser Ziel, den Zugang zur nachhaltigen digitalen Zukunft zu demokratisieren, um einen besseren Alltag und Teilhabe für alle zu schaffen. 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.

Die vorliegende Richtlinie zeigt unseren Ansatz und unser Engagement im Rahmen des Managements von Diversität, gelebter Teilhabe und ganzheitlicher Inklusion. Die Richtlinie auf deutscher Ebene ist eine Ergänzung zu der bestehenden Nichtdiskriminierungsrichtlinie auf globaler Ebene der Telefónica S.A. Vielfalt, ganzheitliche Inklusion und gelebte Teilhabe sind wesentliche Aspekte eines verantwortungsvollen Geschäftsumfelds. Wir haben sie daher als Schlüsselemente in unseren Responsible Business Plan 2025 aufgenommen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Förderung von Vielfalt in unseren Teams sowie eines inklusiven Arbeitsumfeldes große Vorteile für unser Unternehmen bietet. Perspektivenvielfalt ist eine Voraussetzung für ein tiefes Verständnis der Bedürfnisse unserer Kund:innen und hilft uns dabei, innovativ zu sein. Wir sind überzeugt: Die Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur fördert ein Umfeld, in dem alle Mitarbeitenden ihr volles Potenzial entfalten können und durch gelebte Perspektivenvielfalt neue Innovationspotenziale freisetzen. Diversität und die ganzheitliche Inklusion verschiedener Perspektiven und Lebensrealitäten sind für Telefónica daher zentrale Bausteine unseres Unternehmenserfolges, die wir aktiv fördern und managen.

Darüber hinaus stehen wir als Unternehmen für die Verbindung zwischen Menschen und eine starke Demokratie. Gemeinsam mit unseren rund 7.000 Mitarbeiter:innen gehen wir in den Dialog und treiben Projekte voran, die eine vielfältige, offene und resiliente Gesellschaft fördern.

Mit dieser Richtlinie wollen wir unsere Haltung und Arbeit für Vielfalt, gleichberechtigte Teilhabe und eine inklusive Unternehmenskultur von Menschen in allen Bereichen unseres Unternehmens bekräftigen.



Abbildung 1: Diversitätsdimensionen. Quelle: Charta der Vielfalt

## 2. Anwendungsgebiet

Diese Richtlinie gilt für alle Gesellschaften der Telefónica Deutschland Gruppe. Sie ist für alle Mitarbeiter:innen von Telefónica Deutschland während ihrer gesamten Laufbahn im Unternehmen gültig. Das gilt 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:innen fest. Diversity, Equity und Inclusion braucht alle im Unternehmen – aber Führungskräfte ganz besonders. Demnach tragen Führungskräfte 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 stellen sicher, dass die Vertreter:innen des Betriebsrats fair und frei von Diskriminierung behandelt werden und dass ihnen alle notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um ihre repräsentativen Aufgaben wahrnehmen zu können.

### **4. Verpflichtungen**

Durch diese Richtlinie möchte unser Unternehmen sicherstellen, dass Stereotypisierungen, Vorurteile oder Benachteiligungen jeglicher Art, die auf eine oder mehrere Diversitätsdimensionen zurückzuführen sind, verhindert werden. Telefónica Deutschland wendet sich daher entschieden gegen jegliches diskriminierende Verhalten oder Praktiken und verpflichtet sich, weiterhin Fortschritte hinsichtlich Vielfalt, gelebter Teilhabe und ganzheitlicher Inklusion zu erzielen.

Niemand darf rassistisch oder wegen seines Geschlechtes, seiner sexuellen Ausrichtung oder Geschlechtsidentität, seines Alters, seiner Behinderung, seiner Abstammung, seiner Hautfarbe, seiner Sprache, seiner Heimat und sozialer Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Als Zeichen unseres Engagements und zur weiteren Förderung von Vielfalt und Inklusion fließt der Anteil von Frauen in leitenden Führungspositionen als KPI in das variable Vergütungssystem 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, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist. Wir setzen alles daran, diskriminierende Verhaltensweisen und Praktiken zu verhindern. Wir fördern Arbeitsbedingungen, die auf Respekt, Wertschätzung und Chancengleichheit beruhen – für alle Menschen, unabhängig von den in Abbildung 1 aufgeführten Kerndimensionen der Diversität. Dies gilt gleichermaßen für persönliche Begegnungen im Arbeitskontext und für die hybride oder digitale Zusammenarbeit.

Telefónica Deutschland bemüht sich in seiner Kommunikation um eine inklusive, diskriminierungssensible Sprache, die Vielfalt als Realität und Gewinn anerkennt und Stereotypisierungen vermeidet. Dies bezieht sich auf all unsere Formulierungen, Bilder, Dokumente, 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, Offenheit und Wertschätzung basierendes Arbeitsumfeld, das Vielfalt fördert und von einer inklusiven Unternehmenskultur geprägt ist.

Wir wollen unsere Vielfalt durch gezielte Rekrutierungs- und Entwicklungsmaßnahmen weiter verbessern, indem wir unterschiedliche Lebensrealitäten und Bedürfnisse berücksichtigen und im Rahmen von Angeboten und Programmen abbilden.

Lebenslanges Lernen für alle ist ein wichtiger Baustein unserer Unternehmenskultur. Daher haben 100% unserer Mitarbeiter:innen 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 barrierefrei Zugang zu Weiterentwicklungsmöglichkeiten erhalten können. Maßgeschneiderte Entwicklungspläne, die in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Führungskraft und teilweise mit objektiver, externer Unterstützung durch spezialisierte Beratungsunternehmen entwickelt werden, berücksichtigen dabei sowohl individuelle Stärken als auch persönliche Einschränkungen.

Als Telefónica Deutschland fördern wir individuelle Karrierewege und wollen allen Mitarbeiter:innen gleichermaßen den Zugang zu neuen Karrieremöglichkeiten ermöglichen - unabhängig von Diversitätsmerkmalen. Durch gezielte Mobilitätsmaßnahmen, die auf die horizontale und vertikale Karriereentwicklung von Mitarbeiter:innen im Unternehmen einzahlen, leisten wir einen Beitrag zur Stärkung der Vielfalt und sozialen Mobilität bei Telefónica Deutschland für alle Mitarbeiter:innen.

Gelebte Vielfalt und Teilhabe sind ein Weg und kein Ziel. Daher erheben wir die Chancengleichheit im Unternehmen regelmäßig in unseren Mitarbeiter:innenbefragungen. Ein konstant hoher Anteil von über 90% der Mitarbeiter:innen gibt dabei an, dass Telefónica Deutschland allen 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.

Um die Vielfalt in unserem Führungsteam zu gewährleisten, stellen wir sicher, dass bei der Besetzung von Führungspositionen mindestens eine Frau auf der engsten Auswahlliste steht. Telefónica Deutschland unterstreicht sein Engagement für ein vielfältiges Führungsteam durch ambitionierte Ziele für eine Frauenquote auf Führungsebene.

Unser Engagement für Chancengleichheit in der Karriereentwicklung spiegelt sich auch darin wider, dass Telefónica 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.

#### **4.4. Vereinbarkeit und Balance von Privat- und Berufsleben**

Unsere Prinzipien hybrider Arbeit bilden die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit in einer hybriden und digitalen Arbeitswelt und werden im Kontext sich stetig wandelnder Arbeitsweisen und -bedingungen kontinuierlich weiterentwickelt. Ein wichtiges Ziel der Prinzipien ist es, das Engagement und die Bindung der Mitarbeiter:innen durch flexible Arbeitsmöglichkeiten zu stärken. Damit soll das Potential der Mitarbeiter:innen über alle Generationen, Geschlechter sowie fachlichen und persönlichen Hintergründe hinweg ausgeschöpft werden und die Vereinbarkeit ihrer verschiedenen Lebensmodelle mit der beruflichen Karriere gefördert werden. Gleichmaßen stärken persönliche Begegnungen in den Büros die Förderung der Kultur und Zusammenarbeit sowie verlässliche Netzwerke im Unternehmen. So erfahren auch junge und neue Mitarbeiter:innen ein Arbeitsumfeld, in dem sie die Möglichkeit haben Kontakte zu knüpfen und stabile und vertrauensvolle Beziehungen aufzubauen.

Die Prinzipien lauten:

- Flex and Connect – Kombination mobiler Arbeit mit persönlichen Begegnungen vor Ort
- Working Anytime – größtmögliche Zeitflexibilität
- Outcome-based Leadership – konsequenter Fokus auf Ergebnisse
- Digital Excellence – Offenheit für digitale Arbeitsweisen und Werkzeuge
- Responsible Travel – Verantwortungsbewusste Reisen

Mit diesen Prinzipien ermöglicht die Telefónica Deutschland Gruppe die Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensmodelle mit beruflichen Anforderungen und stärkt gleichzeitig die Zusammenarbeit. Dies fördert eine inklusive Unternehmenskultur und wirkt sich positiv auf Vielfalt auf.

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 Perspektivenvielfalt beitragen.

#### **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. Stärkung digitaler Teilhabe durch Barrierefreiheit

Als Gestalter und Treiber der Digitalisierung in Deutschland möchten wir sicherstellen, dass auch Menschen mit Behinderungen die Chancen der digitalen Transformation nutzen 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:innen in einem Umfeld mit gleichen Arbeitsbedingungen arbeiten können. Telefónica Deutschland übernimmt die Kosten für individuelle Anpassungen des Arbeitsplatzes, wenn diese erforderlich sind, damit die Mitarbeiter:innen ihre Arbeit effektiv ausführen können.

#### 4.7. Sensibilisierung und Schulung

Um ein gleichberechtigtes und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern, in dem sich alle Mitarbeitenden psychologisch sicher fühlen und gleiche Chancen haben, sind Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ein fester Bestandteil des Schulungsplans bei Telefónica Deutschland.

Diese verpflichtenden Kurse werden alle drei Jahre digital durchgeführt, um maximale Zugänglichkeit zu gewährleisten. Jede Schulung endet mit einem Test. Ziel ist es, zentrale Prinzipien zu Vielfalt, Gleichbehandlung und Inklusion zu vermitteln und das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile zu schärfen – besonders bei Führungskräften und Personen, die an der Personalauswahl beteiligt sind.

### 5. Unterstützende Organisationen

Diese Richtlinie wird vom „**Global Diversity Council**“ unterstützt, einem Zusammenschluss von internationalen Diversity-Botschafter:innen 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:innen bis 25 Jahre und fördert ihr Wohlergehen und ihre Entwicklung im Unternehmen.

Darüber hinaus besteht eine eigene Vertretung von Arbeitnehmer:innen mit Behinderungen. Die **Schwerbehindertenvertretung** unterstützt und berät Mitarbeiter:innen mit Behinderungen, vertritt ihre Interessen und fördert die Inklusion sowohl bei der Einstellung als auch im laufenden Betrieb.

Das Direktorat **“Corporate Innovation, DE&I and Culture”** treibt die Themen rund um Vielfalt, gleichberechtigte Teilhabe und eine inklusive Unternehmenskultur durch gezielte, nachhaltige und strategische Maßnahmen im Unternehmen voran. Das Direktorat

verantwortet Projekte zur Erhöhung und Stärkung der Vielfalt im Unternehmen sowie die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfeldes, in dem Perspektivenvielfalt gefördert wird und alle ihr volles Potenzial entfalten können.

In enger Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten arbeiten sie an einem inklusiven Arbeitsumfeld, das aktiv Barrieren abbaut und Vielfalt als Chance begreift.

**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.

**PROUT AT WORK** – Die gemeinnützige PROUT AT WORK Stiftung schafft eine sicht-, spür- und erlebbare Öffentlichkeit von queeren Menschen am Arbeitsplatz. Als Telefónica Deutschland arbeiten wir gemeinsam mit unserem Kooperationspartner daran, Chancengleichheit für die LGBTIAQ+ Community umzusetzen, damit Talente und Potenziale voll ausgeschöpft werden können und ein inklusives Zugehörigkeitsgefühl etabliert wird. Als PROUT EMPLOYER arbeitet Telefónica Deutschland strategisch und nachhaltig in Zusammenarbeit mit PROUT AT WORK an der Identifikation und Implementierung passgenauer Maßnahmen für mehr LGBTIAQ+-inklusion und eine inklusive Unternehmenskultur.

**2hearts** - Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bringen besondere Potenziale, Stärken und Ressourcen mit, die in der Arbeitswelt dringend gebraucht werden. Als Community für Menschen mit internationalen Familiengeschichten und hybriden Identitäten setzt sich 2hearts für Tech Talente mit Zuwanderungsgeschichte in der Tech-Branche ein. Als Telefónica Deutschland erweitern wir im Rahmen der Kooperation unseren Talentpool und fördern kulturelle Diversität. Beim Recruiting neuer Mitarbeiter:innen spricht Telefónica Deutschland in Zusammenarbeit mit der Kooperation 2hearts gezielt Menschen mit Migrationshintergrund an.

**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 Mitarbeitenden sollen wertgeschätzt werden, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Der Schirmherr der Initiative ist Bundeskanzler Olaf Scholz.

## 6. Meldekanäle

Telefónica Deutschland hat ein Hinweisgeberverfahren eingerichtet, das es Einzelpersonen, Unternehmen und sonstigen Organisationen, wie zum Beispiel Nichtregierungsorganisationen, ermöglicht, auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken oder Verstöße i.S.d. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG), sowie Verstöße gegen geltendes Recht i.S.d § 2 Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) sowie sonstiges Recht, gegen die internen Richtlinien, [Geschäftsgrundsätze](#), die [Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte](#), die [Supply Chain Sustainability Policy](#) oder Bedenken in Bezug auf eine potenzielle oder tatsächliche Verletzung dieser Regelungen hinzuweisen. Das



Hinweisgeberverfahren soll sicherstellen, dass alle eingehenden Hinweise auf transparente und faire Weise untersucht und aufgearbeitet werden. Das Verfahren für Beschwerden und Hinweise sowie alle Meldekanäle sind auf der Webseite beschrieben [Hinweisgeberverfahren \(telefonica.de\)](https://www.telefonica.de/Hinweisgeberverfahren).

Der interne Meldekanal (tell-us@telefonica.com) wird intern von der TEF Compliance-Abteilung betreut. Der Ombudsmann ist ein externer Anwalt, der an TEF Compliance berichtet. 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 Deutschland behandelt.

Informationen zum Whistleblowing-Kanal sind über folgende Adressen aufrufbar:

Website von Telefónica Deutschland: [Ombudsperson Telefónica Germany](#)

- Der [Whistleblowing-Channel](#) auf der Website von Telefónica Deutschland; [Hinweisgeberverfahren \(telefonica.de\)](https://www.telefonica.de/Hinweisgeberverfahren)

## **7. Menschenrechtliche Grundsatzklärung**

Ergänzend sind weitere Maßnahmen zur Beachtung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in den risikobasierten menschenrechtlichen Due Diligence-Prozess (menschenrechtliche Grundsatzklärung) eingebettet.