

Richtlinien der Telefónica Gruppe zu Vielfalt und Inklusion – 2. Edition – Mai 2021

Telefónica, S.A.

Telefónica, S.A.

Dieses Dokument wurde vom Vorstand in der Sitzung vom 12. Mai 2021 genehmigt.

2. Edition – Mai 2021

Index

1. EINLEITUNG.....	3
1.1 Zentrale Konzepte.....	3
1.2 Anwendungsbereich	4
2. Verantwortlichkeit	4
3. Sozialer Dialog.....	4
4. Verpflichtungen	5
4.1 Chancengleichheit bei der Einstellung, Entlohnung und beruflichen Entwicklung	5
4.2 Vergütungsrichtlinien.....	6
4.3 Sensibilisierung und Schulungsangebot.....	6
4.4 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	6
4.5 Inklusive, nicht-sexistische und nicht-diskriminierende Sprache und Kommunikation.....	7
4.6 Arbeitsumfeld frei von Belästigung und Diskriminierung.....	7
4.7 Beseitigung von physischen Barrieren	7
4.8 Weitere Stakeholder	8
5. UNTERSTÜTZENDE GREMIEN UND ROLLEN	8
6. DIVERSITÄT IM AUFSICHTSRAT.....	8
7. RÜCKFRAGEN UND KOMMUNIKATION.....	9
8. IN KRAFT TRETEN	9

1. EINLEITUNG

Bei Telefónica ist das Diversitätsmanagement ein Schlüsselement der globalen Strategie. Wir tun dies, weil wir davon überzeugt sind, dass die Förderung von Vielfalt in unseren Teams und die Förderung eines inklusiven Führungsstils sowie das Einhalten der Grundsätze sozialer Gerechtigkeit große Vorteile für das Unternehmen bieten. Es ermöglicht uns, die besten Talente anzuwerben und zu halten, Innovationen zu fördern und den Anforderungen einer vielfältigen und sich kontinuierlich wandelnden Gesellschaft gerecht zu werden.

Vielfalt und Inklusion sind übergreifende Elemente unserer Talentmanagement-Prozesse in allen Märkten, in denen wir tätig sind. Wir möchten unser Engagement dafür durch eine globale Richtlinie bekräftigen, die für alle Unternehmen, die Teil der Gruppe sind, gültig ist.

Die Richtlinie leitet sich aus unseren Grundsätzen für verantwortungsbewusstes Handeln (Responsible Business Principles) ab. In ihr bringen wir unser entschiedenes Bekenntnis zur Chancengleichheit und zur diskriminierungsfreien Behandlung von Menschen in allen Bereichen unseres Unternehmens zum Ausdruck. Darüber hinaus wenden wir uns kategorisch gegen jegliches Verhalten und jegliche Praktiken, die in Vorurteilen begründet sind, die unter anderem durch Nationalität, ethnische Herkunft, Hautfarbe, Familienstand, familiäre Verantwortung, Religion, Alter, Behinderung, sozialen Status, politische Meinung, serologischen und gesundheitlichen Status, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck begründet sind.

Da wir uns bewusst sind, dass jedes der Länder, in denen wir tätig sind, einen anderen sozialen Kontext und andere Bedürfnisse hat, setzen wir diese Richtlinie zu Vielfalt und Inklusion durch spezifische Pläne und Maßnahmen in allen Bereichen um.

1.1 Zentrale Konzepte

- **Vielfalt:** Ein Konzept, das sich auf die Vielfalt der Eigenschaften, Denkweisen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen jedes Mitarbeiters bezieht, die die Grundlage für seine Arbeit und sein Wachstum im Unternehmen bildet. Kurz gesagt, Vielfalt berücksichtigt das, was eine Person als einzigartiges und unvergleichliches Individuum in seinem jeweiligen Team leisten kann.
- **Inklusion:** Ein Konzept, das sich auf die effektive Integration und aktive Beteiligung aller Mitarbeiter bezieht und die individuellen Eigenschaften, Denkweisen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen jedes Einzelnen als Chance betrachtet, bessere Entscheidungen zu treffen und einen Wert für das Unternehmen zu stiften.

1.2 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie ist weltweit gültig und ihre Umsetzung ist in allen Unternehmen der Telefónica Gruppe verbindlich. Zu diesem Zweck werden unter der Telefónica Gruppe alle Unternehmen verstanden, an deren Kapital die Telefónica S.A. direkt oder indirekt die Mehrheit der Aktien, Anteile oder Stimmrechte hält oder deren Unternehmensführung so ernannt wurde oder die Befugnis hat, die Mehrheit seiner Mitglieder zu ernennen, sodass es das Unternehmen faktisch kontrolliert.

In ihrer Eigenschaft als Muttergesellschaft ist Telefónica, S.A. dafür verantwortlich, die grundlegenden Regeln, Instrumente und Mechanismen festzulegen, die für eine angemessene und effiziente Koordinierung in Sicherheitsfragen zwischen allen anderen Unternehmen der Gruppe erforderlich sind; dies erfolgt ungeachtet der autonomen Entscheidungen, die den genannten Unternehmen entsprechen können, in Übereinstimmung sowohl mit den Unternehmensinteressen der Gesellschaft als auch mit den ihnen obliegenden treuhänderischen Pflichten.

2. Verantwortlichkeit

Diese Richtlinie gilt für alle Telefónica Mitarbeiter während ihrer gesamten Laufbahn im Unternehmen, ab dem Zeitpunkt ihrer Einstellung bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses. Die Richtlinie deckt alle Aspekte des Arbeitsverhältnisses ab, einschließlich Einstellung, Vergütung, Arbeitsbedingungen, Maßnahmen in Bezug auf ihre Lebensqualität, Schulung, Bewertung, Beförderung, Disziplinarverfahren und Beendigung des Vertrags. Sie legt sowohl die Rechte als auch die Pflichten fest, die die Mitarbeiter akzeptieren müssen.

Die Führungskräfte der Unternehmen haben eine besondere Verantwortung, die tatsächliche Inklusion aller Mitarbeiter zu gewährleisten, indem sie auf jedes Verhalten reagieren, das gegen diese Richtlinien verstößt.

3. Sozialer Dialog

Telefónica bekennt sich zu den grundlegenden ILO (International Labour Organization)-Bestimmungen zur Beschäftigung, die sich hauptsächlich auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen in allen Ländern, in denen wir tätig sind, beziehen. Wir garantieren, dass die Arbeitnehmervertreter fair und frei von Diskriminierung behandelt werden und dass ihnen alle Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden, damit sie ihre Aufgaben erfüllen können.

Telefónica hat ein Tarifverhandlungsmodell. Jegliche Änderungen im Bereich der Arbeitsbeziehungen werden immer durch Beratung und Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern (Gewerkschaften und/oder Unternehmensausschüssen) angeregt, die in den verschiedenen Betrieben gemäß lokaler Anforderungen des

jeweiligen Landes zugelassen sind. Daher fördern wir bei der Ausarbeitung der verschiedenen Gleichstellungspläne lokale Tarifverhandlungen und/oder schätzen die Beiträge der Arbeitnehmervertreter, die zu diesem Zweck geleistet werden können.

4. Verpflichtungen

In Übereinstimmung mit unseren Grundsätzen für verantwortungsbewusstes Handeln (Responsible Business Principles, s.o.) verpflichtet sich Telefónica in seinen Richtlinien für Vielfalt und Inklusion zur Einhaltung der geltenden Gesetze in den Ländern, in denen wir tätig sind, sowie der Einhaltung internationaler Standards zum Thema Menschenrechte.

Mit diesen Richtlinien stellt unser Unternehmen sicher, dass es frei von Vorurteilen geführt wird, die mit Andersartigkeit verbunden sind. Telefónica wendet sich entschieden gegen jegliches diskriminierende Verhalten oder Praktiken und verpflichtet sich, weiterhin Fortschritte bei der effektiven Integration aller Menschen am Arbeitsplatz zu erzielen, unabhängig von ihrer Nationalität, ethnischen Herkunft, Hautfarbe, ihrem Familienstand, ihrer Religion, ihrem Alter, einer Behinderung, ihrer sozialen Stellung, ihrer politischen Meinung oder ihrem serologischen und gesundheitlichen Status, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Geschlechtsidentität und ihrem Geschlechtsausdruck.

Als Zeichen unseres Engagements und mit dem Ziel, Diversität zu fördern, integrieren wir die globalen Ziele für Vielfalt in das variable Vergütungssystem für die Führungskräfte des Unternehmens.

Das globale Engagement wird durch konkrete Maßnahmen in unseren Betrieben unterstützt. Aus den oben genannten Gründen fördern wir die folgenden Maßnahmen in unserer gesamten Organisation.

4.1 Chancengleichheit bei der Einstellung, Entlohnung und beruflichen Entwicklung

Bei Telefónica basieren alle Richtlinien und Praktiken für den Recruiting-Prozess, Vertragsvergabe, Beförderung, Trainings, Vergütung und für andere Arbeitsbedingungen ausschließlich auf Kriterien von Eignung und Verdienst in Bezug auf die Anforderung der Stelle. Darüber hinaus fördern wir ein auf Respekt basierendes Arbeitsumfeld, das Verschiedenheit wertschätzt und Chancengleichheit bietet. Speziell in Bezug auf Geschlechterdiversität sorgt das Transparenz-Komitee, das aus dem Vorsitzenden und vier leitenden Direktoren besteht, dafür, dass alle Geschlechter in der Auswahlliste der Kandidaten für interne Auswahlverfahren vertreten sind.

Ergänzt wird dies durch verschiedene globale Aktionen und Programme, die dazu beitragen, vielfältige Talente im Unternehmen anzuwerben, auszubilden und zu entwickeln, die Sichtbarkeit zu erhöhen und die Karrieren von Fachkräften zu fördern,

die mit spezifischen Hindernissen konfrontiert sind. Diese Programme werden in unseren Bereichen durch Aktionen und Programme ergänzt, die individuell an die einzelnen Standorte angepasst sind.

4.2 Vergütungsrichtlinien

Unsere Vergütungsrichtlinien basieren auf den Kriterien Verdienst und Eignung in Bezug auf die Anforderungen der Stelle. Aus diesem Grund und um ein Gleichgewicht zwischen globaler Strategie und lokalen Praktiken zu gewährleisten, haben wir eine globale Vergütungspolitik entwickelt, die die Praktiken konzernweit anpasst. In ähnlicher Weise haben wir für die Führungskräftegruppe ein Nominierungs-, Vergütungs- und Good Governance-Komitee innerhalb des Board of Directors.

Im Rahmen unserer Responsible Business Principles haben wir uns verpflichtet, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern und zu beseitigen. Zu diesem Zweck veröffentlichen und überwachen wir die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles nach Ländern, wobei wir zwischen Brutto- und Netto-Lohngefälle unterscheiden. Darüber hinaus berichten wir über die Durchschnittsvergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Ebene und Alter.

4.3 Sensibilisierung und Schulungsangebot

Um ein gleichberechtigtes und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern, in dem alle Mitarbeiter die Freiheit haben, sich so auszudrücken, wie sie sind, entwickeln wir Schulungen für alle Mitarbeiter des Konzerns aus einer globalen Perspektive.

In Anbetracht der Tatsache, dass Schulungen und Bewusstseinsbildung von entscheidender Bedeutung sind für die Entwicklung hin zu einem vielfältigeren und inklusiveren Unternehmen, entwickeln wir unterschiedliche Schulungsformate (z.B. Workshops, Konferenzen oder Kurse) in unseren Betrieben, die sich auf den Abbau unbewusster Vorurteile („unconscious biases“) für die gesamte Belegschaft konzentrieren und sich insbesondere an Mitarbeiter richten, die Teams leiten und/oder an Auswahlprozessen beteiligt sind. Ebenso wird die Bildung von Gruppen gefördert, die sich auf verschiedene Aspekte von Vielfalt konzentrieren, um Räume für Gespräche und Bestärkung zu schaffen, Stereotype abzubauen und auf Basis von Weiterbildung zu arbeiten.

4.4 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Wir bieten unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle, mit dem Ziel, Berufs- und Privatleben, inklusive dem Familienleben besser miteinander zu vereinen. Zu diesem Zweck fördern wir neue Organisationsmodelle, die sich auf die Art und Weise auswirken, wie wir arbeiten, und die es uns ermöglichen, Talente zu managen und gleichzeitig die Produktivität und das Engagement unserer Mitarbeiter zu verbessern. Zu diesem Zweck

erkennt Telefónica auf globaler Ebene ausdrücklich das Recht aller Mitarbeiter auf „digitales Abschalten“ an.

Das globale Engagement wird durch spezifische Pläne und Maßnahmen in unseren Betrieben unterstützt, wobei neue Modelle zur Organisation der Arbeitszeiten an die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Länder angepasst werden.

4.5 Inklusive, nicht-sexistische und nicht-diskriminierende Sprache und Kommunikation

Wir fördern den Gebrauch einer inklusiven Sprache, die frei ist von diskriminierenden Verweisen auf Menschen u. a. aufgrund ihrer Nationalität, ethnischen Herkunft, Hautfarbe, ihres Familienstandes, ihrer familiären Verantwortung, ihrer Religion, ihres Alters, einer Behinderung, ihres sozialen Status, ihrer politischen Meinung, ihres serologischen und gesundheitlichen Status, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder ihrer Geschlechtsidentität und ihres Geschlechtsausdrucks.

In unserer Kommunikation verwenden wir keine sexistischen, vorurteilsbehafteten oder diskriminierenden Bezüge auf eine Gruppe, weder in Bildern und Dokumenten noch in Werbe- und Handelsmaterialien (sowohl intern als auch extern).

4.6 Arbeitsumfeld frei von Belästigung und Diskriminierung

Telefónica wendet sich ausdrücklich gegen jedes diskriminierende Verhalten und alle diskriminierenden Praktiken. So wird vorrangig das Ziel verfolgt, Arbeitsbedingungen zu fördern, die Belästigungen am Arbeitsplatz und sexuelle Belästigungen unter anderem aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität und des Geschlechtsausdrucks sowie jegliches diskriminierende Verhalten aufgrund der Nationalität, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Familienstand, der familiären Verantwortung, der Religion, des Alters, einer Behinderung, des sozialen Stands, der politischen Meinung, des serologischen und gesundheitlichen Zustands sowohl in der physischen als auch in der digitalen Arbeitsumgebung verhindern, und es werden spezifische Verfahren festgelegt, um dies zu gewährleisten. Darüber hinaus setzen wir uns dafür ein, dass unsere Mitarbeiter sowie alle Stakeholder, mit denen wir interagieren, dies in einer Umgebung tun, die frei von abfälligen oder feindlichen Kommentaren, Gesten oder anderen diskriminierenden Verhaltensweisen ist.

4.7 Beseitigung von physischen Barrieren

Als Teil unserer Verpflichtung, Technologie für die Gesellschaft verfügbar zu machen, ohne jemanden zurückzulassen, wollen wir sicherstellen, dass Menschen mit Behinderungen die Vorteile der digitalen Transformation nutzen können, um eine zugänglichere Welt zu schaffen. Wir verpflichten uns daher, Kriterien der Barrierefreiheit in unsere Produkte und Dienstleistungen einzubauen und gleichzeitig die Zugänglichkeit aller unserer Prozesse und Einrichtungen zu verbessern, einschließlich unserer Shops, Erlebniszentren, Kundenservice und Informationskanäle.

Gleichzeitig verpflichten wir uns, weiterhin Fortschritte bei der effektiven Integration von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz zu ermöglichen, indem wir technische Hilfsmittel und Unterstützungen einführen, um physische Barrieren zu verringern und/oder zu beseitigen, damit sie an einem Umfeld mit gleichen Arbeitsbedingungen teilnehmen können. Darüber hinaus übernimmt Telefónica bei Mitarbeitern mit einer anerkannten Behinderung die Kosten für individuelle Anpassungen des Arbeitsplatzes, wenn diese für das Wohlbefinden des Mitarbeiters notwendig sind und damit er oder sie seine oder ihre Arbeit effektiv ausführen kann, sofern diese Kosten nicht durch staatliche Zuschüsse gedeckt sind.

4.8 Weitere Stakeholder

Wir dehnen unsere Grundsätze der Antidiskriminierung durch die Nachhaltigkeitsrichtlinie in der Lieferkette auf unsere gesamte Wertschöpfungskette aus; diese legt die Verpflichtung des Lieferanten fest, bei seinen Einstellungs-, Ausbildungs- und Beförderungsrichtlinien keine Gruppe zu diskriminieren.

In ähnlicher Weise gelten diese Prinzipien für alle Menschen, die für Telefónica arbeiten, einschließlich Auftragnehmern, Beratern, Zeitarbeitern und solchen, die andere Dienstleistungen erbringen.

Da wir uns unserer Verantwortung in den Märkten bewusst sind, in denen wir als großes multinationales Unternehmen agieren, nehmen wir aktiv an verschiedenen Zusammenkünften und Arbeitsgruppen mit internationalen Organisationen teil und unterstützen eine Vielzahl von Aktionen, die die Integration, die Gleichberechtigung und das Wohlbefinden aller Menschen auf dem Arbeitsmarkt fördern.

5. UNTERSTÜTZENDE GREMIEN UND ROLLEN

Die Richtlinien werden durch das Global Diversity Council unterstützt, das sich aus leitenden Angestellten zusammensetzt und dessen Ziel es ist, die Diversitätsstrategie des Unternehmens zu fördern und zu überwachen, um kulturelle Vielfalt sowie die Vielfalt von Geschlechtern, Profilen und Erfahrungen unter unseren Fachkräften zu gewährleisten.

Wir haben einen Chief Diversity Officer, der für die Koordination der Diversitäts- und Inklusionsstrategie des Konzerns verantwortlich ist. Des Weiteren haben wir Diversity Champions, die als interne Agenten des Wandels in allen Abteilungen des Unternehmens agieren. Darüber hinaus gibt es Diversity Manager, die diese Strategie in den Betrieben, in denen wir präsent sind, aktiv kommunizieren.

6. DIVERSITÄT IM AUFSICHTSRAT

Telefónica, S.A. verfügt über eine Richtlinie zu Vielfalt in Bezug auf den Aufsichtsrat der Telefónica, S.A. und die Auswahl der Vorstandsmitglieder, die vom zuständigen

Aufsichtsrat genehmigt wurde. Die Richtlinie garantiert, dass Vorschläge für die Ernennung oder Wiederwahl von Vorstandsmitgliedern auf einer vorherigen Analyse der vom Aufsichtsrat der Gesellschaft geforderten Fähigkeiten beruhen. Gefördert werden Vielfalt in Bezug auf Wissen, , Ausbildung und Berufserfahrung, in Bezug auf Alter, einer Behinderung und Vielfalt der Geschlechter , ohne Voreingenommenheit, die eine Diskriminierung implizieren könnte, insbesondere aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung oder einer anderen persönlichen Verfassung. Die Auswahl von weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern soll erleichtert werden, um eine ausgewogene Präsenz von Frauen und Männern ermöglichen.

Insbesondere soll der Aufsichtsrat des Unternehmens die Präsenz weiblicher Aufsichtsratsmitglieder fördern sowie Maßnahmen, die die Gesellschaft dazu ermutigen, eine bedeutende Anzahl von leitenden Angestellten zu haben, unter Berücksichtigung der Empfehlungen der guten Unternehmensführung, ungeachtet der wesentlichen Kriterien von Verdienst und Eignung, die alle Personalauswahlverfahren der Gesellschaft bestimmen müssen.

7. RÜCKFRAGEN UND KOMMUNIKATION

Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeit an die in diesen Richtlinien dargelegten Vorgaben halten. Der Verstoß gegen einen der hier dargelegten Aspekte kann zu einem Disziplinarverfahren führen, das Korrekturmaßnahmen nach sich ziehen kann.

In diesem Zusammenhang verfügt Telefónica über einen Whistleblowing-Kanal, über den Mitarbeiter, Führungskräfte, Direktoren und andere Stakeholder der Telefónica Group alle ihnen bekannt gewordenen Informationen über das Vorliegen einer möglichen Unregelmäßigkeit, einer gesetzeswidrigen Handlung oder interner Vorschriften formlos oder auf andere Weise melden können. Darüber hinaus gibt es einen Responsible Business Channel, über den Mitarbeiter oder andere Stakeholder die Möglichkeit haben, jede Art von Fragen im Zusammenhang mit den Responsible Business Principles zu stellen.

8. IN KRAFT TRETEN

Diese Richtlinie tritt in Kraft, sobald sie vom Vorstand der Telefónica S.A. genehmigt wurde.



www.telefonica.com