

Código de Derechos Humanos

Deutsche Telekom AG, Group Corporate Responsibility

Versión del 1 de diciembre de 2023

Estado final

Externo

Impressum

Editor

Deutsche Telekom
Group Corporate Responsibility
53113 Bonn, Friedrich Ebert Alle 140
Alemania

Título	Versión	Área de aplicación
Código de Derechos Humanos	2.0	Nacional e internacional

Resumen

Política de compromiso de Deutsche Telekom AG en materia de respeto derechos humanos y del medioambiente y diligencia debida para la aplicación de este compromiso

Índice

1	Introducción	4
2	Público objetivo y ámbito de aplicación	4
3	Adaptación local	4
4	Nuestro compromiso de respetar los derechos humanos y el medioambiente.....	4
5	Nuestros principios y expectativas en materia de derechos humanos y medioambiente	5
5.1	Nuestros principios y expectativas con respecto a nuestros empleados	5
	Prohibición del trabajo infantil	5
	Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzoso.....	5
	Seguridad y salud laboral	5
	Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva	6
	Prohibición de la desigualdad de trato en el acceso al empleo	6
	Remuneración justa	6
	Tolerancia cero frente a la violencia y al acoso.....	6
	Formación	6
5.2	Nuestros principios y expectativas hacia los clientes.....	6
	Protección de datos	7
	Libertad de expresión e información.....	7
	Protección de menores	7
5.3	Nuestros principios y expectativas hacia la sociedad y nuestro compromiso con la protección del medioambiente	7
	Cumplimiento y anticorrupción	7
	Responsabilidad y participación digitales.....	7
	Derechos de las comunidades locales y conservación de los medios de vida	8
	Radio móvil y salud	8
	Protección del medioambiente	8
5.4	Nuestros principios y expectativas con respecto a nuestros proveedores	8
6	Aplicación: Nuestros procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambiente.....	9
6.1	Gestión de riesgos integrada en los principales procesos corporativos.....	9
6.2	Análisis de riesgos	10
6.3	Medidas de prevención.....	11
6.4	Medidas correctivas.....	12
6.5	Documentación e informes anuales	13
7	Sistema interno de reclamaciones de la empresa.....	13
8	Comunicación y revisión.....	14
9	Entrada en vigor.....	15

1 Introducción

"Actuar con responsabilidad" es el lema que forma parte de nuestra estrategia corporativa y, por tanto, es un requisito para todos los empleados del Grupo. Nuestra actividad principal consiste en conectar a las personas, y estamos seguros de que cada conexión que establecemos supone una nueva oportunidad para contribuir al desarrollo sostenible.

Desde hace más de dos décadas, la responsabilidad ecológica y social viene siendo un aspecto fundamental de nuestro trabajo diario y parte integrante de nuestra gestión corporativa. Los procesos fundamentales de nuestra empresa se orientan sistemáticamente hacia la sostenibilidad.

Con el presente Código de Derechos Humanos, el Grupo Deutsche Telekom se compromete a respetar y promover los derechos humanos y la protección del medioambiente.

Este Código también forma parte de la declaración de principios que emitirá la dirección de la empresa de conformidad con el apartado 2 del artículo 6 de la Ley alemana sobre el deber de diligencia en la cadena de suministro (LkSG) y se complementará con declaraciones adicionales según sea necesario. A tal efecto, el presente Código de Derechos Humanos también se pone a disposición del público.

2 Público objetivo y ámbito de aplicación

Este Código de Derechos Humanos se aplica en el Grupo Deutsche Telekom a escala mundial, en la medida en que el órgano de dirección responsable o el miembro de la dirección responsable haya resuelto o decidido que se aplica a la empresa.

La dirección de las respectivas empresas es responsable del cumplimiento. De este Código de Derechos Humanos no pueden deducirse derechos de particulares ni de terceros.

3 Adaptación local

Al aplicar este código en las empresas afiliadas, debe observarse la precedencia de la legislación nacional y supranacional y las normas culturales vigentes, así como cualquier derecho de participación de los representantes de los trabajadores responsables o con autorización.

En caso de discrepancias entre la legislación nacional y el contenido de este Código de Derechos Humanos, el departamento central responsable del área "Corporate Responsibility" (actualmente: Group Corporate Responsibility – DTAG GCR) cooperará con la empresa correspondiente para conseguir una solución que se acerque lo más posible al objetivo final del presente Código de Derechos Humanos.

4 Nuestro compromiso de respetar los derechos humanos y el medioambiente

A continuación, se expone nuestro compromiso de respetar y promover los derechos humanos y el medioambiente en todos los lugares en los que operamos, incluidas nuestras cadenas de suministro y socios comerciales:

Deutsche Telekom aborda con la máxima consideración y compromiso todas las cuestiones relacionadas con el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones medioambientales reconocidas inter-

nacionalmente, y es consciente de su responsabilidad corporativa como empresa global de telecomunicaciones. El éxito de nuestra empresa se basa en nuestros exigentes niveles de calidad, integridad y orientación hacia los valores. Para asumir plenamente nuestra responsabilidad social corporativa aplicamos continuamente procesos que integran las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos.

Además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, estamos comprometidos con los siguientes los siguientes Instrumentos Internacionales de derechos humanos y medioambiente:

- **Carta de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas**, es decir, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como los Pactos Civiles y Sociales, que definen los derechos civiles, políticos y sociales a los que todas las personas tienen derecho en aras de su dignidad;
- **Normas laborales básicas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, con sus cinco principios básicos sobre libertad sindical y derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso e infantil, igualdad de oportunidades y de trato, y salud y seguridad laboral;
- **"OECD – Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales"** de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico;
- los principios del; **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**;
- **declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social** (Declaración EMN);
- **Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas**

5 Nuestros principios y expectativas en materia de derechos humanos y medioambiente

Los principios y expectativas en materia de derechos humanos y medioambiente que se describen a continuación constituyen la **base de nuestras actividades empresariales**. Son de aplicación tanto para nuestros empleados, así como para nuestros **proveedores y socios comerciales**. Describen nuestros valores y normas, que **se concretan en nuestras directrices, instrucciones y procesos internos del Grupo** y constituyen así nuestro marco de actuación.

5.1 Nuestros principios y expectativas con respecto a nuestros empleados

Establecemos normas y procesos internos para **garantizar el respeto de los derechos de nuestros empleados**. Entre estas normas se incluyen:

Prohibición del trabajo infantil

Respetamos los derechos de los niños. El trabajo infantil queda expresamente prohibido en las empresas del Grupo. Todas las prácticas de la empresa deben cumplir al menos los Convenios n.º 138 y n.º 182 de la OIT, en su versión modificada, y garantizar que todos los empleados han alcanzado la edad mínima legal de acuerdo con las respectivas normativas nacionales.

Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzoso

No toleramos en ninguna circunstancia el trabajo forzoso u obligatorio, ni ninguna forma de esclavitud o formas modernas de esclavitud o trata de seres humanos. Todas las prácticas empresariales se ciñen, como mínimo, a las normas fundamentales del trabajo de la OIT en su versión vigente.

Seguridad y salud laboral

Como entidad empleadora, garantizamos la seguridad laboral y la protección de la salud en el lugar de trabajo de nuestros empleados, al menos en el marco de la legislación aplicable, y promovemos el perfeccionamiento continuo para la mejora del entorno laboral. Esto incluye también la implementación de medidas de organización laboral para prevenir la fatiga física y mental excesiva en lo que respecta a la jornada laboral y las pausas de descanso. Cumplimos la normativa de seguridad laboral aplicable cuando contratamos a empleados de empresas externas.

Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva

De conformidad con la legislación nacional e internacional, respetamos el derecho de todos los trabajadores a ejercer su derecho de **libertad sindical, de participar en negociaciones colectivas, de reunirse pacíficamente y de declararse en huelga**. Además, nos comprometemos a **cooperar abiertamente y con confianza con los representantes de los trabajadores legitimados democráticamente**, sobre la base de un diálogo social constructivo y con el objetivo de lograr un justo equilibrio de intereses. Nunca impediremos ni restringiremos a nuestros empleados el ejercicio de dichos derechos. La amenaza de represalias contra los trabajadores que ejerzan su derecho de autoorganización es totalmente ilícita.

Prohibición de la desigualdad de trato en el acceso al empleo

Defendemos la igualdad de oportunidades y la ausencia de discriminación en las siete dimensiones de la diversidad: **1. Edad, 2. Género e identidad de género, 3. Nacionalidad y etnia, 4. Orientación sexual, 5. Capacidades / estado mental y físico, 6. Creencias y visión del mundo y 7. Origen social (educación y situación económica de la familia de origen)**.

También trabajamos continuamente para **eliminar las barreras que dificultan la inclusión** (por ejemplo, en nuestros edificios y sistemas informáticos).

Nuestras **directrices del Grupo** y nuestro **Código de conducta "Code of Conduct"** constituyen la base de aplicación global para la cooperación dentro del Grupo. Hemos integrado los temas de **"diversidad, igualdad de oportunidades e inclusión"** en nuestra directriz del Grupo del mismo nombre "VC&E" y en nuestras "Leadership Anchors", las directrices de DT para el comportamiento de liderazgo.

Remuneración justa

Respetamos el derecho a la remuneración justa y adecuada sobre una base contractual, que se basa en los respectivos salarios mínimos legales en el mercado laboral nacional respectivo y permite a nuestros empleados acceder a una vida digna de acuerdo con los instrumentos internacionales de referencia mencionados en el punto 4.

Tolerancia cero frente a la violencia y al acoso

En Deutsche Telekom **no se tolera ningún tipo de violencia física, psíquica o sexual, amenazas de este tipo de violencia ni ningún otro tipo de acoso**. Esto también se aplica en relación con la **utilización o el empleo de fuerzas de seguridad privadas o públicas** para proteger un proyecto empresarial si, debido a la falta de instrucción o control, el empleo de fuerzas de seguridad puede dar lugar a una violación de este principio básico.

Formación

La **digitalización del mundo laboral** es cada vez más compleja, más variada y requiere mayor flexibilidad. Fomentamos la mejora y el reciclaje profesional por el bien tanto de nuestros empleados como de la empresa, con el fin de garantizar un alto nivel de rendimiento y una elevada calidad de servicio. Los formatos de formación que ofrecemos se centran especialmente en **temas de futuro** que abordan el **mundo laboral cada vez más digitalizado** y los **retos laborales** y los **cambios tecnológicos, medioambientales y sociales** que ello conlleva. También apostamos por los **formatos digitales de aprendizaje** que proporcionan el mejor apoyo posible **para un aprendizaje independiente y flexible en función de las necesidades individuales**.

5.2 Nuestros principios y expectativas hacia los clientes

Protección de datos

La protección de los datos personales de todas las personas relacionadas con el Grupo Deutsche Telekom es uno de nuestros objetivos clave.

Garantizamos el tratamiento legal de los datos personales de acuerdo con la normativa general sobre derechos humanos. Estamos comprometidos con el derecho fundamental a la protección de datos y la **autodeterminación informativa en la UE** y promovemos su reconocimiento a nivel mundial. Desarrollamos constantemente normas técnicas y nos comprometemos a maximizar la **transparencia**. Hemos implementado medidas y normas exhaustivas para la protección de datos en los procesos del Grupo. En particular, esto incluye también el diseño conforme a la protección de datos y la consideración de los aspectos relacionados con los **derechos humanos en el desarrollo y uso de la inteligencia artificial (IA) u otras aplicaciones con algoritmos**.

Al mismo tiempo, nos comprometemos a garantizar que **todas las personas conserven el control sobre el uso de sus datos**. Esto también incluye proporcionar información sobre cómo funcionan los modelos de negocio basados en datos y cómo, por ejemplo, las personas de nuestra base de clientes pueden ejercer su **soberanía digital**.

Con el fin de alcanzar un mayor nivel de protección de datos dentro del Grupo, hemos incorporado también diversas directrices internas. Las **"Binding Corporate Rules Privacy"** son las normas de protección de datos de todo el Grupo a las que se han adherido las empresas del Grupo Deutsche Telekom en la medida permitida por la ley.

Libertad de expresión e información

Respetamos la libertad de expresión y la protegemos para evitar o minimizar el impacto de posibles restricciones gubernamentales. Dichas restricciones deben cumplir las normativas y leyes nacionales e internacionales y ser necesarias y proporcionadas al propósito pertinente, como la seguridad nacional o la protección de menores.

Protección de menores

Protegemos a los niños, niñas y jóvenes cuando utilizan medios digitales y, por tanto, tenemos en cuenta los criterios pertinentes de protección de la juventud a la hora de desarrollar nuestros servicios y productos.

5.3 Nuestros principios y expectativas hacia la sociedad y nuestro compromiso con la protección del medioambiente

Cumplimiento y anticorrupción

Nuestra cultura de cumplimiento es un elemento clave para una **gestión corporativa basada en la integridad y el aprecio**. Estamos comprometidos con los principios éticos y con la ley en todo el Grupo. Lo hemos plasmado en nuestras directrices y nuestro Código de Conducta. **"Code of Conduct"**.

La corrupción viola la legislación nacional e internacional. **Rechazamos cualquier forma de corrupción**, tanto el soborno activo como el pasivo, en los sectores público y privado. Debe evitarse toda forma de corrupción o cualquier acción que pueda interpretarse como tal.

Responsabilidad y participación digitales

Nos esforzamos por defender y promover los derechos humanos en todo momento, también en lo que respecta a las responsabilidades derivadas del cambio tecnológico y la digitalización: nuestro objetivo es garantizar que el **uso de nuestras tecnologías se base en un sistema de valores humanos**.

Nuestro compromiso pretende contribuir a dar forma a una sociedad digital basada en nuestros valores democráticos fundamentales y en la que todas las personas puedan participar con seguridad, competencia y confianza: Trabajamos por un mundo digital tolerante y seguro para todas las personas y por la superación de la brecha digital.

Derechos de las comunidades locales y conservación de los medios de vida

Respetamos y protegemos los derechos de **comunidades locales, por ejemplo, pueblos indígenas**. Nos esforzamos por evitar que nuestras actividades afecten negativamente a los derechos humanos de los habitantes de las comunidades locales. Mantenemos un **diálogo activo** con las comunidades potencialmente afectadas para llegar a un acuerdo o consentimiento que no comprometa sus derechos.

Somos plenamente partidarios de que se prohíba el desbroce y la confiscación ilegales de tierras, bosques y aguas cuyo uso garantice el sustento de una persona.

Radio móvil y salud

Los campos electromagnéticos constituyen una parte integral de nuestro mundo interconectado. Garantizamos el cumplimiento de los límites legales correspondientes. Para ello, nos guiamos por las recomendaciones de la Comisión Internacional de Protección Radiológica. Nuestra **directriz publicada "Campos electromagnéticos de radiofrecuencia" (CEM)** ofrece más información, explica nuestro planteamiento y se complementa con informes anuales.

Protección del medioambiente

Nos comprometemos con la protección del medioambiente y, en particular, ponemos de nuestra parte para mitigar el cambio climático y cumplir el Acuerdo de París sobre el cambio climático. **Las evaluaciones de riesgos medioambientales son parte integrante de nuestros procesos de debida diligencia medioambiental**, incluso en el contexto de fusiones y adquisiciones. Esto incluye todas las **cuestiones medioambientales** que se ven afectadas negativamente por nuestras actividades empresariales, incluida la creación de **cambios perjudiciales en el suelo, la contaminación del agua y el aire, las emisiones de ruido o el consumo excesivo de agua**, así como la **deforestación y la reducción de la biodiversidad**, que pueden provocar un deterioro significativo de la salud de las personas y de los recursos naturales.

Nos esforzamos al máximo por evitar los residuos, fomentamos la reutilización y el reciclado y, cuando no es posible, priorizamos el **reciclaje de residuos**.

Observamos la prohibición de producir y utilizar sustancias incluidas en el ámbito de aplicación del **Convenio de Estocolmo (contaminantes orgánicos persistentes "COP")**, así como la manipulación no ecológica de **residuos que contienen COP** y el traslado inadecuado de **residuos peligrosos según la definición del Convenio de Basilea** dentro de nuestra cadena de suministro global.

En virtud del **Convenio de Minamata**, se regula la producción, el uso, la utilización y **la eliminación de mercurio y desechos que contienen mercurio**. Para evitar riesgos medioambientales en relación con nuestras actividades empresariales, las incluimos en nuestros procesos de debida diligencia.

Nuestra **estrategia climática integrada** se basa en cuatro pilares: Emisiones de la cadena de valor, energías renovables, eficiencia energética y habilitación. Perseguimos objetivos específicos para cada uno de los cuatro pilares e informamos sobre ellos. Un **sistema de gestión medioambiental certificado para todo el Grupo** crea la base para consolidar las obligaciones de debida diligencia medioambiental.

5.4 Nuestros principios y expectativas con respecto a nuestros proveedores

Contraemos las siguientes obligaciones en particular con nuestros **proveedores directos** con los que mantenemos una relación contractual y establecemos las medidas adecuadas para su aplicación:

- **Durante muchos años**, hemos esperado que también se comprometan a respetar los derechos humanos y las preocupaciones medioambientales y a **respetar nuestros principios relacionados (secciones 5.1-5.3)**, que se **comprometan a establecer procesos adecuados de diligencia debida en función del riesgo** y que transmitan estas expectativas a sus propios proveedores.

- Establecemos procesos, en caso necesario, junto con los proveedores, para poder **verificar** el cumplimiento de las normas.
- Estamos especialmente comprometidos con la **adquisición responsable de materias primas** a lo largo de toda la cadena de suministro y, por tanto, exigimos el **cumplimiento de las normas en la manipulación de metales, especialmente los minerales conflictivos**. En particular, somos partidarios de las iniciativas para establecer un **sistema mundial de seguimiento del origen de los minerales** como medida sensata para mejorar la transparencia en toda nuestra cadena de suministro.

6 Aplicación: Nuestros procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambiente

Desde hace varios años, el Grupo Deutsche Telekom aplica un programa para el cumplimiento de las obligaciones de debida diligencia en materia de derechos humanos y medioambiente, de conformidad con los instrumentos internacionales de referencia mencionados en el punto 4. Basándonos en estas conclusiones y con la participación de expertos externos e internos, hemos identificado **grupos de personas sobre los que nuestras actividades empresariales podrían tener un impacto negativo o positivo** (análisis de impacto sobre los derechos humanos):

- Empleados en las empresas de nuestro Grupo
- Empleados de nuestros proveedores directos o indirectos
- Nuestros clientes
- Niños y jóvenes
- Personas en comunidades

Por ello, al llevar a cabo nuestros procesos de debida diligencia, tenemos especialmente en cuenta los intereses de **grupos de personas especialmente vulnerables**, como: **niños, jóvenes, mujeres, personas migrantes y otras personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas**. **Perfeccionamos de forma continua la identificación de grupos de personas vulnerables, pero como mínimo una vez al año**, tras realizar nuestro análisis anual de riesgos en materia de derechos humanos y medioambiente.

Publicamos los nuevos resultados en **la declaración anual sobre derechos humanos y política medioambiental de Deutsche Telekom AG ("Informe Anual LkSG")** en nuestra [página web](#).

6.1 Gestión de riesgos integrada en los principales procesos corporativos

Se implementa el **sistema de gestión de riesgos del Grupo** para consolidar los pasos necesarios en todos los procesos corporativos relevantes con el objetivo de **identificar y minimizar los riesgos para los derechos humanos y el medioambiente**, así como para **prevenir, detener o minimizar el alcance de las infracciones**. El **sistema de gestión de riesgos del Grupo** abarca las empresas del Grupo sobre las que Deutsche Telekom AG ejerce una influencia significativa (en lo sucesivo, "empresas del Grupo").

Los principales pasos del proceso de este sistema de gestión de riesgos son:

- Determinación de la persona responsable de supervisar la gestión de riesgos
- Establecimiento de un **procedimiento de reclamación**
- **Análisis anual de riesgos** para las empresas del Grupo pertenecientes a nuestra propia división de negocio y sus proveedores directos
- **Análisis de riesgos relacionados con sucesos** para toda la cadena de suministro, incluidos los socios comerciales
- Además, para los proveedores directos: **identificación continua de riesgos**

- **Derivación e implementación de medidas preventivas y correctivas**
- **Pruebas de control y eficacia**
- **Documentación y registro**
- **Informes anuales**

Hemos definido responsabilidades para el cumplimiento de nuestros procesos de debida diligencia:

- Al más alto nivel directivo, el Consejo de Administración de Deutsche Telekom AG es responsable de respetar los derechos humanos y las obligaciones relacionadas con el medioambiente.
- La presentación de informes internos periódicos y/o ad hoc a los órganos decisorios, por ejemplo, los Consejos de Administración, sobre cuestiones relacionadas con los derechos humanos o el medioambiente garantiza que siempre puedan tomarse decisiones bien fundamentadas.

Se ha designado a una persona como función de apoyo para **supervisar los procesos de diligencia debida en todo el Grupo a nivel de Deutsche Telekom AG** (conocida como **Responsable** de Derechos Humanos o Responsable LkSG). Esta persona informa directamente a la persona del Consejo de Administración de Deutsche Telekom AG que ocupa el cargo de Presidente y tiene otras funciones de apoyo.

Cuando así lo exige la legislación nacional (por ejemplo, la Ley alemana sobre el deber de diligencia en la cadena de suministro), las empresas del Grupo designan a estas personas que supervisan para su área de negocio de la misma forma.

6.2 Análisis de riesgos

Como parte de la gestión de riesgos, realizamos un **análisis de riesgos anual** para determinar los riesgos en materia de derechos humanos y medioambiente. Tanto las empresas de nuestro Grupo y sus proveedores directos en el ejercicio correspondiente realizan este análisis. **Al analizar y evaluar los riesgos, prestamos especial atención a los intereses de las personas potencialmente afectadas.**

Existe un riesgo cuando hay al menos indicios reales que sugieren que puede haberse producido una violación de las obligaciones relacionadas con los derechos humanos o con el medioambiente en los términos de la sección 4, o que de hecho se ha producido una violación concreta y que una empresa del Grupo la ha causado o ha contribuido a ella. Un riesgo de este tipo también puede derivarse de **infracciones que ya se hayan producido** debido al incumplimiento de obligaciones en materia de derechos humanos o medioambiente, en la medida en que la repetición de los hechos no pueda mitigarse mediante medidas preventivas adecuadas.

Junto al análisis anual de riesgos, se realizan análisis adicionales de riesgos **ad hoc** en aquellos casos en los que tenemos indicios reales de que es posible que se produzca un riesgo del tipo anteriormente descrito o si debemos prever una situación de riesgo significativamente modificada o ampliada en la cadena de suministro. Esto se aplica a todas las empresas del Grupo, a los proveedores directos e indirectos que conocemos y a otros socios comerciales.

En el período previo a la adquisición de una empresa (Merger & Acquisitions), también se analizan sistemáticamente los riesgos humanos y medioambientales.

Nuestros **pasos clave del proceso** en un **análisis de riesgo periódico** son:

Paso 1: Identificar empresas/sucursales/sedes del Grupo en su propia área de negocio y sus proveedores directos con mayor propensión al riesgo mediante

- Comparación de **información y fuentes externas e internas**,
- **Determinación de las condiciones políticas específicas para cada país** (por ejemplo, determinación del riesgo por áreas de negocio, centros, productos o países de origen).

- Observando los **riesgos específicos de grupos de materiales y productos** para analizar el riesgo en **relación con los proveedores**.

Nuestras fuentes para ello son los informes públicos sobre riesgos de países y sectores, la información interna procedente de los procesos de gestión que tenemos en marcha, como los procedimientos de reclamación, los cuestionarios de riesgo en las empresas del Grupo, las encuestas a empleados, las auditorías y las certificaciones. También incorporamos la experiencia interna y externa en materia de derechos humanos de **personas expertas, socios comerciales y partes interesadas seleccionadas**, incluidos representantes de **grupos que se ven o podrían verse afectados**

Para identificar a los **proveedores directos** susceptibles de riesgo, **también utilizamos datos de riesgo de proveedores externos especializados**. Esto nos permite supervisar continuamente nuestras cadenas mundiales de proveedores en función del riesgo, y llevar a cabo una evaluación constante basada en una serie de fuentes disponibles públicamente.

Nos esforzamos cada vez más por **identificar grupos especialmente vulnerables (como niños, minorías étnicas y religiosas, personas defensoras de los derechos humanos, mujeres o pueblos indígenas)** y **analizar** con mayor detalle los riesgos para los derechos humanos a los que se enfrentan.

Paso 2: Comprobación de la plausibilidad de los resultados de la etapa 1 y ponderación y priorización de los riesgos concretos relacionados con los derechos humanos y el medioambiente en un contexto específico en las empresas del Grupo/ramas/sitios/proveedores como parte de un diálogo de riesgos interdepartamental. **Un comité de expertos** formado por los departamentos especializados centrales y el representante de LkSG (LkSG Risiko Board) lleva a cabo una comprobación de plausibilidad y la ponderación y priorización de los riesgos en el marco de un diálogo de riesgos conjunto.

Todos los resultados (incluidos riesgos e infracciones) **se evalúan según aumenten o minimicen el riesgo** y se plasman en una escala de puntos; en el siguiente paso, se priorizan en función de los siguientes **criterios de adecuación**, por ejemplo:

- **Naturaleza y alcance de la actividad empresarial:** "Clasificación de grupos de materiales" (por ejemplo, grupos de materiales en los que se utilizan materias primas cuya extracción se ha demostrado que se realiza en regiones en conflicto o de alto riesgo o que generalmente se asocian con violaciones de los derechos humanos o daños medioambientales; el uso de máquinas y productos químicos peligrosos en la fabricación de productos (anteriores); la producción que utiliza una elevada proporción de mano de obra poco cualificada, trabajadores inmigrantes, lugares de trabajo remotos/difícilmente accesibles y una demanda estacional/fluctuante de trabajadores)
- **Capacidad de influir** en la parte directamente responsable
- **gravedad de la infracción que cabe esperar normalmente y probabilidad de que se produzca:** Número de personas afectadas, adopción de medidas de prevención eficaces
- **Contribución causal:** parte directa/indirectamente responsable

La **matriz de riesgo o escala de riesgo** que se elabora sobre esta base cada año, y que distingue entre empresas/proveedores con un riesgo **alto, medio o bajo** de violación de los derechos humanos o daños medioambientales, es **aprobada por el Consejo de Administración del Grupo** y constituye la **base para adoptar otras medidas**, así como para la comunicación interna y externa, y se incluye en los **procesos de toma de decisiones corporativas**.

Utilizamos los resultados como base para elaborar y, cuando sea necesario, adaptar las regulaciones internas, los procesos y la formación para satisfacer las necesidades cambiantes de nuestros procesos de toma de decisiones corporativas.

6.3 Medidas de prevención

Si durante un análisis de riesgos se identifica y prioriza un riesgo elevado, adoptamos **inmediatamente las medidas de prevención adecuadas basadas en el riesgo**, como:

En el caso de empresas del Grupo (área de negocio propia):

Establecemos políticas y directrices para implementar nuestras estrategias relacionadas con los derechos humanos y el medioambiente, y las adaptamos cuando es necesario. Entre ellas se incluyen, por ejemplo:

- Código de Derechos Humanos
- Código de Conducta "Code of Conduct"
- Descripción del sistema de gestión de riesgos LkSG
- Global Procurement Policy
- Sistema de gestión de calidad, salud, seguridad y protección del medioambiente
- Directrices medioambientales
- Política del Grupo en materia de diversidad, equidad e inclusión

Además, organizamos **formaciones** in situ y aplicamos **medidas de control basadas en los riesgos**, por ejemplo, evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos, así como **auditorías** internas y externas **in situ**.

En el caso de proveedores:

Nuestros **principios y expectativas** en materia de derechos humanos y medioambiente en relación con los proveedores directos constituyen un **elemento fundamental de nuestros contratos desde hace muchos años, y se tienen en cuenta en la selección de proveedores**.

Además, adoptamos otras **medidas adecuadas basadas en el riesgo**, como:

- Establecimiento de cláusulas contractuales especiales para llevar a cabo **medidas de control basadas en el riesgo**, como auditorías de proveedores, el apoyo al proveedor directo en la aplicación de medidas hacia los proveedores directos en relación con los riesgos identificados
- Oferta de formación sobre nuestras expectativas en materia de derechos humanos y medioambiente
- Participación en iniciativas intersectoriales

Disponemos de una serie de mecanismos de control para realizar un seguimiento anual o ad hoc de la eficacia de las medidas preventivas que hemos implementado en nuestra propia área de negocio o para nuestros proveedores directos o indirectos, y actualizamos estas medidas cuando resulta necesario. Estos mecanismos de eficacia y control incluyen, por ejemplo:

- Comprobación de la implementación de las directrices del Grupo mediante una encuesta en las empresas del Grupo como parte de una evaluación anual de riesgos
- Realización de encuestas a los empleados
- Seguimiento de la tasa de participación en las formaciones
- Realización de auditorías y certificaciones internas y externas

6.4 Medidas correctivas

Si, sobre la base de nuestro análisis de riesgos, determinamos que **ya se ha producido o es inminente una violación** de nuestras obligaciones en materia de derechos humanos o medio ambiente, adoptamos inmediatamente las medidas correctivas adecuadas y las priorizamos si es necesario de acuerdo con los criterios de adecuación descritos en la sección 6.2.: en particular, las siguientes medidas correctivas:

En el caso de empresas del Grupo (área de negocio propia):

- Adopción de medidas inmediatas con el objetivo de prevenir, poner fin o minimizar el alcance de la infracción
- Organización de formaciones
- Complementación de políticas y ajuste de procesos
- Adopción de medidas en virtud de la legislación laboral

- Implicación de unidades especializadas adicionales y órganos de representación de los trabajadores para trabajar en un concepto

En el caso de proveedores:

Con respecto a nuestros **proveedores directos**, nos ponemos en contacto de inmediato, discutimos la situación y pedimos que se ponga fin al comportamiento que está violando los derechos humanos o las obligaciones relacionadas con el medioambiente. En caso de que no sea posible poner fin a la violación en un futuro previsible, trabajamos con el proveedor para llegar a un **acuerdo conjunto** que permita poner fin a la violación o reducirla al máximo, estableciendo una fecha concreta. Para ello, también recurrimos a socios externos e iniciativas sectoriales.

En caso de que sea o resulte evidente que el proveedor no va a cumplir las exigencias, se considera la suspensión temporal de la relación comercial y la retirada del proveedor de las listas de adjudicación de contratos. Si la infracción es grave y no se puede poner fin a la misma, se considera la rescisión de la relación comercial como último recurso.

Dado que no tenemos ninguna relación contractual con los **proveedores indirectos**, en caso de infracciones, nos pondremos en contacto en primer lugar con nuestro proveedor directo, si es necesario, y en la medida de lo posible. También en estos casos hacemos lo posible por cooperar con todos los implicados para llegar a un acuerdo que evite, ponga fin o minimice la violación, y por colaborar en la implementación de dicho acuerdo. **También estudiamos la participación en iniciativas sectoriales pertinentes.**

Disponemos de una serie de mecanismos de control para comprobar, al menos una vez al año o de forma puntual, la eficacia de las medidas correctivas descritas anteriormente. Estos mecanismos de eficacia y control incluyen, por ejemplo:

- Inclusión de preguntas en las encuestas a los empleados
- Seguimiento de la tasa de participación en las formaciones
- Realización de auditorías y certificaciones internas y externas

6.5 Documentación e informes anuales

Documentamos continuamente nuestros esfuerzos por aplicar eficazmente nuestras obligaciones de debida diligencia.

Además de la estrategia en materia de derechos humanos y medioambiente publicada en este Código de Derechos Humanos, **Deutsche Telekom AG también publica otros informes** sobre el cumplimiento de sus obligaciones de diligencia debida. Estos son:

- **Declaración de Política anual sobre posibles riesgos prioritarios relacionados con los derechos humanos y el medioambiente** de Deutsche Telekom AG una vez realizado el análisis de riesgos anual **de conformidad con la Ley alemana de diligencia debida en la cadena de suministro**, que se publica en nuestro [sitio web](#) - "Informe anual LkSG"
- informe anual sobre sostenibilidad de conformidad con las obligaciones legales aplicables en materia de informes de sostenibilidad

7 Sistema interno de reclamaciones de la empresa

Nuestro portal de reclamaciones y quejas "**TellMe**", disponible para todo el Grupo el Grupo, ofrece a todos los grupos de interés la posibilidad de comunicar, entre otras cosas, quejas relativas a derechos humanos o problemas medioambientales relacionados con Deutsche Telekom, y de hacernos partícipes de estas cuestiones.

El reglamento interno está disponible públicamente en nuestro [sitio web](#) y en los sitios web de las empresas de nuestro Grupo. Para **garantizar la mayor accesibilidad posible** al procedimiento de reclamación, las preocupaciones y quejas pueden **comunicarse de diversas maneras**:

- **Por teléfono**, llamando **al número gratuito de servicio internacional: +8000 3824 835**
- **por correo electrónico:** tell-me@telekom.de
- **por carta:** **Deutsche Telekom AG; portal de reclamaciones TellMe; Friedrich-Ebert-Allee 140; D-53113 Bonn**
- **de manera anónima [online](#):**

Todas las reclamaciones serán registradas por nuestro personal formado en cumplimiento de la normativa para su posterior procesamiento de acuerdo con los requisitos legales y teniendo en cuenta la protección del reclamante. Por regla general, en un plazo de siete días se enviará la confirmación de que se ha recibido la reclamación o queja, junto con un punto de contacto para los siguientes pasos del procedimiento. Nuestro equipo de expertos evaluará la validez de la preocupación planteada y asignará responsabilidades ulteriores. Para aclarar los hechos, si es necesario y tras la previa consulta con la persona que presenta la reclamación, puede que sea conveniente implicar a otras partes. Intentamos comunicar el resultado y las medidas que se hayan derivado de la reclamación a la persona que la haya presentado en un plazo aproximado de tres meses a partir del envío del acuse de recibo.

La **eficacia del procedimiento de reclamaciones** se revisa y desarrolla **continuamente, pero al menos una vez al año**. Los resultados del procedimiento de reclamación se tienen en cuenta en nuestro análisis de riesgos anual y pueden servir de base para realizar un análisis de riesgos ad hoc. Además, estudiamos la posibilidad de iniciar otras medidas agotando las respectivas posibilidades legales, por ejemplo, medidas en virtud de la legislación laboral y penal.

8 Comunicación y revisión

Este Código de Derechos Humanos se pondrá a disposición de los empleados del Grupo Deutsche Telekom, así como de los órganos de representación de los empleados.

El contenido de este Código debe comunicarse adecuadamente a los proveedores y socios comerciales de nuestras empresas del Grupo para que sepan lo que esperamos de ellos.

Somos plenamente conscientes de que el enfoque adoptado frente a los derechos humanos, incluidas las cuestiones medioambientales, puede cambiar con la evolución de nuestra empresa. Por este motivo, examinamos estos temas y las obligaciones de debida diligencia asociadas en el ámbito de los derechos humanos y las cuestiones medioambientales de forma continua y vamos adaptando el presente Código de Derechos Humanos cuando es necesario.

9 Entrada en vigor

Tras su aprobación por el Consejo de Administración de Deutsche Telekom AG, este Código de Derechos Humanos entrará en vigor el 1 de diciembre de 2023 para Deutsche Telekom AG y sustituirá a la Política del Grupo "Código de Derechos Humanos y Principios Sociales" y a la "Employee Relations Policy" del Grupo. Para las empresas, el Código de Derechos Humanos entrará en vigor según la resolución adoptada por el órgano de dirección competente o el miembro responsable del Consejo de Administración.

Bonn, 1 de diciembre de 2023

Miembros del Consejo de Administración de Deutsche Telekom AG

Timotheus Höttges

Presidente del Consejo de Administración

Adel Al-Saleh

Miembro del Consejo de Administración
T-Systems y el Grupo TI

Birgit Bohle

Miembro del Consejo de Administración de Recursos Humanos y Asuntos Jurídicos, Directora de Trabajo

Srini Gopalan

Miembro del Consejo de Administración de Alemania

Christian P. Illek

Miembro del Consejo de Administración de finanzas

Thorsten Langheim

Miembro del Consejo de Administración
EE.UU. y el desarrollo del Grupo

Dominique Leroy

Miembro del Consejo de Administración de Europa

Claudia Nemat

Miembro del Consejo de Administración
Tecnología e innovación