■ ■ ERLEBEN, WAS VERBINDET.

### Konzernrichtlinie zur Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung



# Vorwort

#### Liebe Kolleg\*innen,

die Begriffe "Diversity" und "Vielfalt" sind gerade in aller Munde. Auch in unserem Unternehmen. Doch was bedeuten sie eigentlich genau für uns? Und tun wir als Deutsche Telekom wirklich alles, um überall und auf allen Ebenen ein diverser und vielfältiger Konzern zu sein?

Zweifellos: Wir haben in den letzten Jahren viel erreicht. Unser Purpose und unsere Leitlinien werden von unseren Mitarbeitenden gelebt und bilden einen wesentlichen Eckpfeiler für die Diversität im Konzern. Aber trotzdem sind Vielfalt und Inklusion noch keine Selbstverständlichkeit. Deshalb möchten wir unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden tiefgreifend sensibilisieren – genau dazu haben wir unsere neue Richtlinie "Vielfalt, Chancengleichheit & Einbindung" verfasst.

Wenn wir über Diversität sprechen, dann meinen wir einen ausgewogenen Mix von Menschen unterschiedlichen Alters, Geschlechtsidentität und -ausdruck, eine Vielfalt an sozialer und ethnischer Herkunft, Nationalität, sozialer Stellung, gesundheitlicher Bedingungen, Religion und Weltanschauung, sexueller Identität und Orientierung. Alle Mitarbeitenden und jeder Bewerbende soll faire Chancen für Zugangs- und Entwicklungsmöglichkeiten erhalten – unabhängig von den individuellen Hintergründen. Unser Ziel ist die diskriminierungsfreie Einbindung aller. Denn wir wollen Barrieren überwinden und Chancengleichheit schaffen.

Die Umsetzung unserer neuen Konzernrichtlinie zur Vielfalt hat auch im Vorstand höchste Priorität. Alle konzernweiten Arbeits- und Entscheidungsprozesse sollen mit den gesetzten Leitplanken für Vielfalt, Chancengleichheit & Einbindung umgesetzt werden und schaffen somit die Voraussetzung für ein faires und vielfältiges Miteinander.

Als international agierender Konzern sind Diversität, eine integrative Haltung sowie ein gerechter Umgang miteinander ein zentraler Teil unserer Unternehmenskultur und gleichermaßen Voraussetzungen für unseren langfristigen Erfolg.

Dabei ist Arbeit in diversen Teams nicht immer einfach. Es erfordert umzudenken, Perspektiven zu wechseln, aktiv zuzuhören und intensive Diskussionen zu führen. Sie ist aber auch bereichernd und sie macht uns leistungsstärker, innovativer und erfolgreicher. Diversität macht uns einfach besser!

Klingt spannend? Ist es auch! Also: Seien Sie #dabei!

Ihre Birait Bohle

Mehr als ein PS: Helfen Sie uns noch besser zu werden! Wo können wir uns beim Thema Vielfalt, Chancengleichheit & Einbindung noch verbessern? Schreiben Sie uns gerne an diversity.inclusion@telekom.de und wir arbeiten gemeinsam an einer Lösung!

## **Inhaltsverzeichnis**

01	Eil	nführung	4
02	Zielgruppe und Geltungsbereich dieser Konzernrichtlinie		6
03	Lo	kale Anpassung dieser Konzernrichtlinie	6
04	4 Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung im Konzern Deutsche Telekom		
	4.1	Definition, Strategien, Ziele und Nutzen von Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung	7
	4.2	Anerkennung von Vielfalt	8
	4.3	Gleichberechtigung und Chancengleichheit	8
	4.4	Einbindung ist in unseren Werten verankert	9
	4.5	Handeln mit Respekt und Integrität	9
	4.6	Interner und externer Referenzrahmen	10
05 Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung realisieren			
	5.1	Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung realisieren (umsetzen)	11
	5.2	Konzernzentrale	11
	5.3	Nationale und internationale Konzerneinheiten	12
	5.4	Persönliches Engagement	13

### 01

# Einführung

Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (Abkürzung: VC&E) sind wichtig für den Erfolg eines Unternehmens. Wir sind ein Konzern, der international handelt. Deshalb sind uns die Werte von VC&E wichtig für einen möglichst langen Geschäftserfolg. VC&E ist auch eine wichtige Grundlage für unsere gesellschaftliche Verantwortung.



Anja Zalewski & Christine Rößler, Deutsche Telekom Security GmbH



Wir haben eine vielfältige Unternehmenskultur. Wir sind divers. Das bedeutet, wir zeigen Vielfalt in unserer Gesellschaft. Damit sprechen wir unsere Kund\*innen an. Wir nutzen die Vielfalt, um erfolgreich in unserem Unternehmen zu sein. Je mehr Vielfalt es bei den Beschäftigten im Konzern gibt, desto besser ist unsere Leistung. Desto besser sind unsere Ideen. Oder anders gesagt: unsere Innovationen. Wir können uns so als ein besonders interessanter Arbeitgeber zeigen und sind ein Geschäftspartner, mit dem man gerne zuerst verhandelt.



"Wir geben uns erst zufrieden, wenn alle dabei sind". Wir sind ein weltweit führendes Telekommunikations-Unternehmen, das Menschen auf der ganzen Welt verbinden möchte.

Unsere Ziele und unsere Leitsätze überprüfen wir, weil es ständig Veränderungen im Geschäft und in der Gesellschaft gibt. Die Veränderungen sind:

- der weltweite demografische Wandel, das bedeutet Wachstum der Bevölkerung
- · die Globalisierung, das bedeutet Wachstum der Weltmärkte
- und die Digitalisierung, das bedeutet, digitale Technik verbessert die Abläufe im Unternehmen und Digitalisierung verbessert Produkte. Es können neue Geschäftsmodelle und Dienstleistungen entstehen.

Wir haben den Anspruch, dass die Einbindung von Beschäftigten als wertvoll angesehen wird. Wir achten darauf, dass das ohne Diskriminierung, ganzheitlich und sozial geschieht. Das bedeutet, ohne dass wir Menschen ausgrenzen. In einem unserer Leitsätze sagen wir deshalb: "Handle mit Respekt und Integrität". Leitsatz bedeutet, das ist unsere Richtlinie oder unser Prinzip.

Die Deutsche Telekom AG schätzt die verschiedenen Ebenen der Vielfalt. Diese Ebenen nennt man auch Dimensionen der Vielfalt (siehe 4.1.). Der Konzern schätzt vor allem die unterschiedlichen Fähigkeiten, Meinungen und Ideen der Beschäftigten. Sie sind wichtig für die Zukunft des Unternehmens. Die Deutsche Telekom AG sorgt deshalb dafür, dass die Beschäftigten so arbeiten können, dass sie ihre Ideen entwickeln können. Sie sorgt auch dafür, dass die Beschäftigten das Gefühl haben, zum Konzern dazu zu gehören.

Damit Veränderungen und Verbesserungen für das Unternehmen und seine Beschäftigten möglichst lange anhalten, müssen alle im Konzern Verantwortung übernehmen. Sie müssen an dieser Konzern-Richtlinie für Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (VC&E) mitarbeiten.

### 02 Zielgruppe und Geltungsbereich dieser Konzernrichtlinie

Das bedeutet, für wen ist diese Konzern-Richtlinie? Wo gilt diese Konzern-Richtlinie?

Diese Konzern-Richtlinie gilt für alle Beschäftigten auf der ganzen Welt. Die Geschäftsführung oder das Geschäftsorgan im jeweiligen Land kann entscheiden, das die Konzern-Richtlinie dort gilt. Wenn sie in der eigenen Gesellschaft beschlossen ist, dann ist sie gültig für alle Beschäftigten. Zu den Beschäftigten gehören Vorstandsmitglieder, Geschäftsführende,Führungskräfte und alle Mitarbeiter\*innen im Konzern Deutsche Telekom.

Personen, die nicht zur Deutschen Telekom AG gehören, sind nicht mit dieser Konzern-Richtlinie gemeint. Sie werden auch Konzernfremde Dritte genannt. Die Konzernfremden Dritten erhalten daher nicht denselben Schutz durch diese Konzern-Richtlinie wie Beschäftigte der Deutschen Telekom AG.

### 03 Lokale Anpassung dieser Konzernrichtlinie

Das bedeutet, wie wird die Konzern-Richtlinie vor Ort umgesetzt.

Das ist im Ausland zu beachten, wenn die Konzern-Richtlinie dort benutzt wird.

Im Ausland kann die Konzern-Richtlinie benutzt werden, wenn die Rechte dort beachtet werden. Zu diesen Rechten gehören zum Beispiel:

- · die nationalen Rechte und die supranationalen Rechte.
- Supranationale Rechte sind festgelegte Bestimmungen, die für internationale Beziehungen von Organisationen eine Be-

- deutung haben. Das heißt, sie gehen über die Grenzen des eigenen Landes hinaus (zum Beispiel der Europäischen Union).
- · die kulturellen Gepflogenheiten, das sind kulturelle Traditionen.
- · die Rechte der Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen Vertretungen.

Wenn die Konzern-Richtlinie an diese Rechte im Ausland angepasst werden soll, muss diese vorher mit dem Herausgeber dieser Richtlinie besprochen werden. Er muss damit einverstanden sein.

In Deutschland kann die Konzern-Richtlinie benutzt werden, wenn die Rechte dort beachtet werden. Zu diesen Rechten gehören:

- · die nationalen Rechte und die supranationalen Rechte
- · die Rechte der Beteiligung der Arbeitnehmer\*innen Vertretungen oder Arbeitnehmer\*innen-Gremien.

66

Ich finde die Richtlinie
ein starkes Statement
zur Vielfalt der
Mitarbeitenden in der
Telekom. Wir gehen
damit voran und zeigen
damit allen, die noch
zögerlich sind, wie man es
machen kann. Gleichzeitig
bestätigen wir die, die
schon wissen, wie wir
die Vielfalt in unserem
Unternehmen leben.

Steffen Klinzmann, Telekom Deutschland GmbH

# 04 Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung im Konzern Deutsche Telekom

#### 4.1. Definition, Strategien, Ziele und Nutzen von Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung

**Vielfalt heißt**, dass sich alle Beschäftigten voneinander unterscheiden. Die Unterschiede nennt man auch demografische, persönliche und gesellschaftliche Faktoren.

Zu diesen Faktoren zählen:

- · das persönliche Einkommen,
- · der Stand der Bildung,
- · die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz,
- · die Zufriedenheit mit der eigenen Wohnsituation
- · und das soziale Netzwerk.

Außerdem unterscheiden sich die Beschäftigten in den Ebenen der Vielfalt. Die Ebenen nennt man auch Vielfalts-Dimensionen. Dazu gehören folgende Eigenschaften:

- Alter
- Geschlechtsidentität, das heißt, wie fühle ich mich: als Frau, als Mann oder divers?
- Geschlechtsausdruck, das heißt, wie zeige ich mich: als Frau, als Mann oder divers?
- Menschen mit unterschiedlichen k\u00f6rperlichen F\u00e4higkeiten, Menschen mit unterschiedlichen geistigen F\u00e4higkeiten.
- · Nationalität.
- · Soziale und ethnische Herkunft,
- · Soziale Stellung,
- · Religion und Weltanschauung,
- · Politische Meinung,
- · Gesundheitlicher Status.
- · Sexuelle Identität
- · und sexuelle Orientierung.

Chancengleichheit heißt, jede Person bekommt faire Chancen und Möglichkeiten, sich zu entwickeln und sie erhält Möglichkeiten, mitzusprechen und mitzumachen. Das nennt man auch "Zugangsmöglichkeiten" erhalten. Dabei soll die Person nicht durch ihre individuellen Fähigkeiten beurteilt werden. Sie bekommt Chancen und Möglichkeiten, ohne dass die individuellen Fähigkeiten wichtig sind. Das ist un-

sere Grundhaltung. Das bedeutet, so verhalten wir uns, weil wir von diesem Verhalten überzeugt sind.

**Einbindung heißt**, unterschiedliche Beschäftigte werden an Arbeitsprozessen und an Entscheidungsprozessen beteiligt. Es wird ihnen das Gefühl gegeben, dazu zu gehören und im Konzern etwas wert zu sein. So behandeln wir Beschäftigte und zum Beispiel Kund\*innen und andere Personen.

Wir setzen Impulse. Das bedeutet, wir wollen uns mit einer Sache gut darstellen:

Für uns ist VC&E ein Konzept, das zum Geschäftserfolg des Konzerns der Deutschen Telekom AG beiträgt. Das geschieht, weil wir unsere Stakeholder\*innen gut behandeln. Zu unseren Stakeholder\*innen gehören Beschäftigte, Investor\*innen, Kund\*innen und Lieferant\*innen. Wir behandeln sie mit Anerkennung und Wertschätzung. Sie werden einbezogen und fair behandelt.

Die Vielfalt unserer Beschäftigten ist uns dabei wichtig, deshalb ist VC&E ein Teil unserer Unternehmenskultur. Zur Unternehmenskultur gehört, wie wir miteinander umgehen und wie wir unsere Geschäfte machen. Wir wollen mit VC&E die Vielfalt im Konzern Deutsche Telekom AG umsetzen und stärken. Deshalb übernehmen wir Verantwortung in der Gesellschaft und sehen uns als Mitglied der Gesellschaft. Wir setzen uns ein für eine offene, vielfältige, digital und physisch inklusive und gleichberechtigte Gesellschaft. Dazu benutzen wir unsere Stärke für alle Bereiche, in denen wir arbeiten.

## CONNECTED

#### 4.2. Anerkennung von Vielfalt

Bei der Umsetzung des VC&E Konzeptes werden die verschiedenen Dimensionen der Vielfalt berücksichtigt durch den Konzern Deutsche Telekom AG. Die Dimensionen sind Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung. Sie werden beachtet, je nachdem, wie die Situation ist. Zu den Dimensionen der Vielfalt gehören noch andere Dimensionen, zum Beispiel:

- · Bildung,
- · Elternschaft, das bedeutet, Eltern zu sein.
- · Familienstand, das bedeutet zum Beispiel, ob man verheiratet oder geschieden ist.
- · Kultur,
- · Sprache,
- · Denkweise, das bedeutet, wie man denkt.
- · Arbeitsweise, das bedeutet, wie man arbeitet.
- Betriebszugehörigkeit
- · und Erfahrung.

Wir beachten die Vielfalt in unserem Umfeld und in der Gesellschaft offen und bewusst. Dadurch gewinnen wir Verbindungen, die wir gestalten und stärken können. Sie bieten uns die Möglichkeit, alle Chancen und Potenziale zu nutzen. Potenziale sind unsere Fähigkeiten.



#### 4.3. Gleichberechtigung und Chancengleichheit

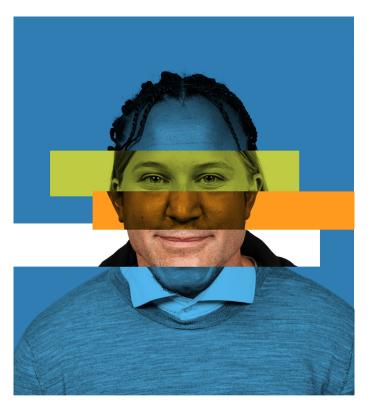
Chancengleichheit heißt, jede Person bekommt faire Chancen und Möglichkeiten, sich zu entwickeln. Sie erhält Möglichkeiten, sich zu beteiligen. Ohne dass individuelle Fähigkeiten dabei wichtig sind. Es gibt Menschen, die zu Gruppen gehören, die in der Gesellschaft nicht beachtet werden. Die Deutsche Telekom AG ist davon überzeugt, dass es wichtig ist, diese Menschen zu unterstützen. Sie bekommen eine faire Chance und sollen nicht daran gehindert werden, sich zu beteiligen. Das bedeutet, Barrieren werden abgebaut.

Wir wollen Hindernisse in unserem Geschäftsmodell verkleinern. Das betrifft körperliche oder digitale Hindernisse. Die Gerechtigkeit im Unternehmen soll genauso wichtig sein, wie das Geldverdienen, also die Wirtschaftlichkeit. Menschen mit Behinderung bekommen die Hilfen am Arbeitsplatz, die sie brauchen. Zum Beispiel technische Hilfsmittel. Sie sollen beim Arbeiten die gleichen Chancen haben, wie alle Beschäftigten.

Wir bieten unseren Beschäftigten viele Möglichkeiten an, damit die Arbeit und das Privatleben gut zueinander passen. Das nennt man auch Work-Life-Maßnahmen. Diese Maßnahmen sind wichtig, weil sich die Arbeit oft sehr schnell verändert. Beschäftigte müssen sich oft genauso schnell verändern, also sehr flexibel sein. Das wird vom Konzern respektiert und belohnt. Deshalb gibt es verschiedene Möglichkeiten, viel Arbeit auszugleichen:

- Es gibt innovative Formen der Entlohnung, das bedeutet, es gibt neue Ideen zur Bezahlung.
- · Es gibt flexible Arbeitszeitmodelle, das bedeutet, die Arbeitszeit wird in besondere Zeiten eingeteilt.
- Es gibt flexible Arbeitsverträge, das bedeutet, die Arbeitsverträge können mit Frist oder ohne Frist verhandelt werden.
- · Es gibt moderne Arbeitsbedingungen, das bedeutet, wir bieten moderne Möglichkeiten zum Arbeiten an.





#### 4.4. Einbindung ist in unseren Werten verankert

Einbindung bedeutet, wir beziehen unterschiedliche Menschen in Arbeitsprozesse und in Entscheidungsprozesse ein. Wir geben ihnen das Gefühl, dazu zu gehören und in unserem Konzern etwas wert zu sein. Wenn wir ohne Vorurteile, offen und einfühlsam auf die Stakeholder\*innen zugehen, können wir betriebliche Potenziale nutzen. So können wir das Beste in unserem Konzern erreichen. Es ist uns wichtig, dass wir uns um unsere Beschäftigten kümmern, damit es ihnen gut geht. Wir hören ihnen zu. Wir verpflichten uns dazu, dass sich alle angenommen fühlen, wie sie sind. Wir verpflichten uns dazu, dass sie fühlen, dass sie dazu gehören. Wir schaffen damit eine Kultur in unserem Konzern, die alle miteinander verbindet.

#### 4.5. Handeln mit Respekt und Integrität

Die Deutsche Telekom AG übernimmt Verantwortung, damit die Werte von VC&E möglichst beachtet werden und möglichst lange anhalten. Das heißt, dass die Nachhaltigkeit der VC&E Werte besteht. Von den Beschäftigten wird erwartet, dass sie sich an die Konzern-Richtlinie halten.

Unser Unternehmenserfolg besteht aus Respekt und Integrität. Das heißt, wir behandeln Menschen so, wie wir selbst behandelt werden möchten. Wir nehmen die Vielfalt und die Verantwortung in der Arbeit an.

Integrität bedeutet für uns, das Richtige zu tun. Wir beachten interne Richtlinien und Regeln, Rechte und Gesetze, bei allem, was wir tun. Vor allem beachten wir die wichtige Leitlinie "Handeln mit Respekt und Integrität". Wir unterstützen in jeder Situation korrektes Handeln und Verhalten von Beschäftigten.

Wir sind eine Organisation, die mutig ist. Wir wehren uns gegen unmoralisches und unethisches Verhalten. Das bedeutet, wir wehren uns gegen schlechtes und ungerechtes Verhalten. Im Arbeitsalltag sind wir mutig, wenn wir einen Werte-Kompass benutzen. Das heißt, wenn wir ehrlich und zuverlässig sind. Wir achten Gemeinschaft, das heißt, wir sind solidarisch. Wir achten auf kritische Themen und auf unethisches Verhalten oder Fehlverhalten. Integrität wird von allen Beschäftigten eingehalten und mit Überzeugung umgesetzt.

Gewalt, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz werden von den Beschäftigten im Konzern Deutsche Telekom AG nicht akzeptiert. Dabei ist es egal, ob die Gewalt direkt oder indirekt geschieht. Oder ob sie online oder offline geschieht. Wir akzeptieren keinen Rassismus oder Antisemitismus. Niemand wird belästigt oder diskriminiert. So verhalten sich alle Beschäftigten, auch wenn sie in der Öffentlichkeit handeln. Das gilt auch für die Darstellung der Telekom nach außen, z.B. bei Marketingmaßnahmen.



Ich glaube, dass
Vielfalt für mehr
Kreativität und
Innovationen in
unserem täglichen
Leben sorgt.

Csaba Garay, Deutsche Telekom IT & Telecommunications Slovakia s.r.o. "

Wir sind gegen jede Form der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Wir zeigen hier keine Toleranz, das heißt, wir haben eine Nulltoleranz. Im gesamten Konzern nehmen wir ernst, wenn es zu Situationen der sexuellen Belästigung kommt. Wir prüfen die Meldungen. Wenn sich jemand nicht korrekt benimmt, muss er damit rechnen, dass er durch das allgemeine Gesetz und das Arbeitsrecht geprüft und bestraft wird. Dabei ist es egal, welche Stellung die Person im Konzern hat.

Vielfalt,
Chancengleichheit
und Einbindung gehen
über gesetzliche
Anforderungen hinaus.
Sie sollten Teil unserer
kulturellen DNA sein.
Es ist unsere soziale
Verantwortung, uns für
diese Werte einzusetzen.

Miguel Blanca Dieste, T-Systems Iberia Die Grundregeln aus der Konzern-Richtlinie VC&E sind wichtig für jede Zusammenarbeit zwischen Lieferant\*innen und Beratenden des Konzerns Deutsche Telekom AG. Die Grundregeln heißen Supplier Code of Conduct. Das sind die Regeln, wie sich Lieferant\*innen und Beratende verhalten sollen. Diese Regeln werden auf die gesamte Wertschöpfungskette angewendet. Das bedeutet, auf die gesamte Lieferkette und die beteiligten Personen.

Wenn gegen die Konzern-Richtlinien gehandelt wird, nennt man das Verstoß. Wenn es also einen Verstoß oder einen Verdacht auf einen Verstoß gibt, bespricht man das mit dem direkten Vorgesetzten. Wenn dieser Weg nicht möglich ist, kann man sich an die Beschwerdestelle wenden. Sie wird in Anlage 1 erklärt. Die Beschwerdestelle heißt "Tell me!". Das ist ein Internet-Portal, wo man sich melden kann, wenn man einen Verdacht hat. Man kann sich auch anonym melden, ohne seinen Namen zu sagen. Das Meldeportal findet man unter www.telekom.com/tell-me.

#### 4.6. Interner und externer Referenzrahmen

Referenzrahmen ist ein System, an dem wir uns orientieren.

In der Konzern-Richtlinie VC&E haben wir Werte festgelegt. Diese Werte sind wichtig für alle anderen Richtlinien im Konzern. Zum Beispiel für:

- · den Code of Conduct, das sind unsere Leitlinien für unser Handeln im Unternehmen.
- · unseren Menschenrechtskodex und die Sozialen Grundsätze, das sind unsere Leitlinien im Konzern, wie wir miteinander umgehen.
- · die Employee Relations Konzern-Richtlinie, das sind Richtlinien, wie wir mit Beschäftigten umgehen.
- · und die digitalen Ethik-KI Leitlinien, das sind Leilinien, wie wir uns in der digitalen Welt verhalten.

Im Konzern gibt es weitere Regeln. Sie sind mit den Regeln der Konzern-Richtlinie VC&E verbunden und sind uns wichtig:

- · für die Erklärung der Menschenrechte,
- für die Leitlinien und Grundsatzerklärung für multinationale Unternehmen der Internationalen Arbeitsorganisation,
- für die Konvention der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung,
- · für die Leitsätze für multinationale Unternehmen
- · und für die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen.

Außerdem sind uns die EU-Antidiskriminierungs-Richtlinien wichtig und wir achten auf die Gesetze in den Ländern, in denen wir arbeiten.

# 05 Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung realisieren

Das Wort "realisieren" bedeutet, man setzt etwas um.

#### 5.1. Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung realisieren (umsetzen)

Für die VC&E Maßnahmen ist der Vorstandsbereich Personal und Recht verantwortlich im Konzern Deutsche Telekom AG. Das bedeutet, er ist für die Strategie und das Steuern der VC&E-Maßnahmen verantwortlich. VC&E richtet sich nach unseren Geschäftszielen und Geschäftsstrategien. VC&E soll nachhaltig in unserem Handeln eingebunden sein und in unserem Geschäftsmodell möglichst immer angewendet werden. Dazu beachten wir die Empfehlungen und Regeln, die nun im Text folgen:

#### 5.2. Konzernzentrale

Hier beschreiben wir eine nicht fertige Liste von kollaborativen Maßnahmen, die von verschiedenen Bereichen umgesetzt werden. Kollaborative Maßnahmen bedeutet, man arbeitet Hand in Hand in den Bereichen und hat dabei ein klares Ziel:

#### Führung und Erstattung von Berichten (Berichterstattung),

- · Aufsichtsrat und Vorstand der Deutschen Telekom, das sind die höchsten Führungsstrukturen im Unternehmen. Sie müssen VC&E ständig fördern. Sie richten sich dabei nach den Zielen und Ansätzen, die es in der Erklärung zur Unternehmensführung gibt.
- Es gibt eine Verpflichtung nach dem Gesetz, Berichte für Stakeholder\*innen zu schreiben (zum Beispiel für Investor\*innen). Das bedeutet, die Deutsche Telekom AG ist zur Berichterstattung verpflichtet.
- · Verschiedene Bereiche arbeiten zusammen und übernehmen so gemeinsam Verantwortung für VC&E im Konzern Deutsche Telekom AG.

Der Erfolg von Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung kann nur erreicht werden, wenn alle Bereiche daran mitarbeiten.

#### Implementierungs-Pläne

Das sind Pläne, die durchgeführt werden.

- Die Top-Management-Ebene verpflichtet sich, einen Schwerpunkt und eine Strategie für jeden Bereich des Vorstands umzusetzen.
- · VC&E wird in Führungsteams gesteigert, durch Beratung und Unterstützung von Konzernmaßnahmen.
- · Die Ergebnisse werden durch die Verantwortlichen in jedem Bereich überprüft.

#### Training & Verankerung

- Trainingsmöglichkeiten für Beschäftigte zu Themen von VC&E werden klar gezeigt.
- · das nennt man auch Transparenz zeigen.
- In Produkten und in Prozessen des Bereichs der Human Resources wird das Risiko für unbewusste Vorurteile verringert. Sie beachten die Regeln der VC&Es, das nennt man auch Prinzipien der VC&Es.
- Beschäftigte mit Vielfalt-Ambitionen sind motivierte und interessierte Beschäftigte am Thema Vielfalt. Sie werden besonders beachtet, wenn es um Listen für Talente oder Listen für Nachfolger\*innen in Geschäftsbereichen geht.

## CON

# NEC TED

#### Kommunikation & Vernetzung

- Bestimmte Gruppen von Menschen, die nicht im Mittelpunkt stehen, sollen eine bessere Anerkennung bekommen. Das soll durch besondere Maßnahmen geschehen.
- · Es sollen Diversity-Veranstaltung durchgeführt werden, damit die VC&E-Prinzipien im und außerhalb des Telekom Konzerns gefördert werden. Diversity bedeutet Vielfalt.
- Verschiedene Arbeitsgruppen tragen dazu bei, dass starke Verbindungen zu VC&E gehalten werden, im Konzern und außerhalb des Konzerns.

#### 5.3. Nationale und internationale Konzerneinheiten

Im Konzern Deutsche Telekom AG sind die nationalen und internationalen Einheiten des Konzerns selbst für die VC&E Richtlinien verantwortlich. Hier gibt es eine Liste, was dabei unter anderem zu beachten ist:

- Das Thema Vielfalt wird überprüft. Das heißt, es wird eine Analyse zur Leistung der aktuellen Situation und der Teams gemacht. Dabei werden diese wichtigen Punkte beachtet: Geschlecht, Alter und Nationalität. Bei der Analyse wird auch auf die Quantität und die Qualität geachtet. Alle Ergebnisse werden im Umsetzungsplan des gesamten Konzerns beachtet.
- Es wird ständig daran gearbeitet, die VC&E-Ziele neu anzupassen. Dabei wird sich an den Geschäftszielen und an den VC&E-Zielen orientiert, damit die Ziele zu erreichen sind.
- Entweder werden VC&E-Beauftragte benannt. Oder es werden VC&E-Teams oder VC&E-Zirkel gebildet. Hier werden Führungskräfte aus verschiedenen Bereichen beteiligt, die unterschiedliche Funktionen haben.
- Es wird gezeigt, welche Art zu Handeln im Konzern erfolgreich ist.
- Es gibt eine jährliche Überprüfung, die Fortschrittsanalyse heißt. Es wird gezeigt, welche Entwicklungen gemacht





wurden. Die zuständigen Geschäftsorgane werden über die Ergebnisse informiert. Geschäftsorgane sind Personen und Personengruppen, die besonders wichtige Verantwortung für das Unternehmen haben oder für das Unternehmen übernehmen müssen.

#### 5.4. Persönliches Engagement

Alle im Konzern müssen mitmachen, damit es Veränderungen und Verbesserungen im Unternehmen gibt. Die Mitglieder des Vorstandes, die Geschäftsführenden und Führungskräfte im Konzern sind Vorbilder und Multiplikator\*innen. Multiplikator\*innen sind Personen, die interessante und wichtige Inhalte in einem Geschäftsbereich kennen. Sie können entscheiden, welche wichtigen Inhalte an andere Personen und Bereiche weitergegeben werden. Sie tragen Verantwortung dafür, dass Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung in der Praxis funktionieren. Sie tragen auch Verantwortung dafür, dass das Engagement ihrer Beschäftigten in diesem Bereich gefördert und anerkannt wird.

Die Beschäftigten auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Konzerns machen VC&E zu einem Teil ihrer Arbeitswelt. Jeder Beschäftigte macht das, egal ob er national oder international arbeitet.

Mit dieser Konzern-Richtlinie erreichen wir ein VC&E-Management. Wir erneuern unser Engagement und unsere Verantwortung durch eine starke Kultur der Einbindung und Zugehörigkeit aller Beschäftigten in unserem Konzern.



Wir sollten Chancengleichheit umsetzen, indem wir eine kreative Denkweise an den Tag legen.

Jennifer Schaefer, T-Mobile US



#### Ansprechpartner

Katrin Terwiel FMB Diversity diversity.inclusion@telekom.de

#### Herausgeber

Deutsche Telekom AG Leadership Journey Tribe, ReThink Diversity Squad Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn

#### Tite

Konzernrichtlinie zur Vielfal Chancengleichheit und Einbindun (VC&E

#### **Autor**

Aaron Sowah, Leadership Journey Julianna Markus, Leadership Journey

Bonn, 02.12.2021

