Connecting your world.

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
Birgit 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 Einführung 4

02 Zielgruppe und Geltungsbereich dieser Konzernrichtlinie 6

03 Lokale Anpassung dieser Konzernrichtlinie 6

04 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, Chancengleichheit und Inklusion 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 11

5.2 Konzernzentrale 11

5.3 Nationale und internationale Konzerneinheiten 12

5.4 Persönliches Engagement 13

01

Einführung

Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (VC&E) sind entscheidende Erfolgsfaktoren für Unternehmen. Als international agierender Konzern verstehen wir die Werte VC&E als Schlüssel zu unserem langfristigen Geschäftserfolg und als wichtige Elemente unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

Wir vereinen eine diverse Unternehmenskultur, die die vielfältigen Facetten der Gesellschaft widerspiegelt und damit die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Kund*innen anspricht. Diese Vielfalt nutzen wir, um unternehmerisch erfolgreich zu sein, denn vielfältige Belegschaften sind leistungsstärker und innovativer. Somit können wir uns als attraktiver Arbeitgeber und bevorzugter Geschäftspartner hervorheben.



„Wir geben uns erst zufrieden, wenn alle dabei sind." Mit dieser Zielsetzung wollen wir als eines der weltweit führenden Telekommunikationsunternehmen dem essenziellen menschlichen Bedürfnis nach Verbindung entsprechen und diese technologisch für alle Menschen rund um den Globus ermöglichen.

Wir reflektieren und stärken unsere Zielsetzung und unsere Leitsätze vor dem Hintergrund geschäftlicher und gesellschaftlicher Veränderungen, wie des weltweiten demographischen Wandels, der Globalisierung sowie der Digitalisierung. In unserem Anspruch liegt auch der Wert der Einbindung, der unsere Zielsetzung diskriminierungsfrei, ganzheitlich und gesellschaftlich sensibel beleuchtet, aufbauend auf unserem langjährigen Leitsatz „Handle mit Respekt und Integrität".

Über alle Vielfalt-Dimensionen (siehe 4.1.) hinweg schätzt und fördert die Deutsche Telekom die innovativen Möglichkeiten, die die unterschiedlichen Fähigkeiten, Meinungen und Ideen bieten. Wir setzen uns für ein Arbeitsumfeld ein, in dem diese zum Tragen kommen und ein Gefühl der Zugehörigkeit für alle Beschäftigten schaffen.

Um nachhaltige Veränderungen und Verbesserungen für das Unternehmen und die Mitarbeitenden zu erzielen, bedarf es der Mitwirkung und persönlichen Verantwortlichkeit aller an dieser Konzernrichtlinie zur Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung.

„Die Digitalisierung der Gesellschaft ist nur möglich, wenn alle eingebunden werden."

Anja Zalewski & Christine Rößler,
Deutsche Telekom Security GmbH

02 Zielgruppe und Geltungsbereich dieser Konzern-richtlinie

Diese Konzernrichtlinie gilt weltweit für alle Mitarbeitenden (Vorständ*innen, Geschäftsführende, Führungskräfte, sowie alle Mitarbeitende im Konzern Deutsche Telekom und Personen, die funktional Mitarbeitenden gleichgestellt sind, wie zum Beispiel Leiharbeitnehmer*innen) des Konzerns Deutsche Telekom, soweit das jeweils zuständige Geschäftsführungsorgan bzw. das zuständige Mitglied der Geschäftsführung die Geltung dieser Konzernrichtlinie für seine Gesellschaft beschlossen bzw. entschieden hat. Konzernfremde Dritte sind nicht Zielgruppe dieser Konzernrichtlinie, daher entfaltet diese Konzernrichtlinie auch keine Schutzwirkung für sie.

03 Lokale Anpassung dieser Konzernrichtlinie

Bei der Umsetzung dieser Konzernrichtlinie in den internationalen Gesellschaften sind das jeweils vorrangige nationale und supranationale Recht und die in diesem Rahmen jeweiligen kulturellen Gepflogenheiten sowie – soweit gegeben – Beteiligungsrechte der zuständigen bzw. legitimierten Arbeitnehmervertretungsgremien zu beachten. Die erforderlichen Anpassungen sind in Abstimmung mit dem Herausgeber dieser Konzernrichtlinie vorzunehmen.

Bei der Umsetzung in Deutschland sind das vorrangige deutsche und supranationale Recht sowie die bestehenden kollektivrechtlichen Regelungen und Beteiligungsrechte der zuständigen Arbeitnehmervertretungsgremien zu beachten.

> *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 ist ein Begriff, der die Unterschiede unserer Mitarbeitenden aufgrund demografischer, persönlicher oder gesellschaftlicher Faktoren beschreibt. Dazu gehören die Vielfalts-Dimensionen: Alter, Geschlechtsidentität und Geschlechtsausdruck, Menschen mit unterschiedlichen körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Nationalität, soziale und ethnische Herkunft, soziale Stellung, Religion und Weltanschauung, politische Meinung, gesundheitlicher Status, sexuelle Identität und sexuelle Orientierung.

Chancengleichheit beschreibt die Grundhaltung, dass jede Person faire Chancen, Zugangs- und Entwicklungsmöglichkeiten bekommen soll, unabhängig von individuellen Voraussetzungen.

Einbindung beschreibt die Verhaltensweise, durch die wir unterschiedliche Menschen (Mitarbeitende und andere Personen wie z.B. Kund*innen) bewusst an Arbeits- und Entscheidungsprozessen beteiligen und wir ihnen ein Gefühl der Zugehörigkeit und des Wertes innerhalb unseres Konzerns geben.

Wir setzen Impulse: Für uns ist VC&E ein Konzept, das darauf abzielt, durch Anerkennung, Wertschätzung, Einbeziehung, faire Behandlung und Förderung unserer vielfältigen, individuellen Stakeholder*innen (Mitarbeitende, Investor*innen, Kund*innen, Lieferant*innen) einen wesentlichen Beitrag zum Geschäftserfolg des Konzerns Deutsche Telekom zu leisten.

Indem wir die Vielfalt unserer Belegschaft anerkennen und fördern, streben wir im Konzern Deutsche Telekom danach, VC&E als Teil unserer Unternehmenskultur zu leben und zu stärken. Außerdem versteht sich die Deutsche Telekom als aktives Mitglied der Gesellschaft und übernimmt Verantwortung, wenn es um gesellschaftliche Themen geht. Deshalb nutzen wir unsere Gestaltungskraft in den Bereichen, in denen wir tätig sind, und setzen uns für eine offene, vielfältige, digital und physisch inklusive und gleichberechtigte Gesellschaft ein.

> *Wir leben in einer Welt, die von zahllosen unterschiedlichen Kulturen, Perspektiven und Fähigkeiten geprägt ist – unser Unternehmen sollte sich aus einer ähnlich großen Bandbreite an Stimmen zusammensetzen. Im Kern geht es bei der Vielfalt darum, unterschiedliche Weltanschauungen in unseren Teams, unserem Unternehmen und in unseren Herzen willkommen zu heißen.*
>
> *Elena Stassi,*
> *Hellenic Telecommunications Organization S.A. (OTE)*

4.2. Anerkennung von Vielfalt

Der Konzern Deutsche Telekom erkennt oben genannte Vielfalt-Dimensionen an und berücksichtigt sie umfassend bei der Umsetzung des VC&E-Konzepts. Je nach Kontext können bei Bedarf weitere Dimensionen berücksichtigt werden. Dazu gehören Bildung, Elternschaft, Familienstand, Kultur, Sprache, Denk- und Arbeitsweise, Betriebszugehörigkeit und Erfahrung. Wir berücksichtigten bewusst und aufgeschlossen die Vielfalt unserer Stakeholder*innen und unseres gesellschaftlichen Umfelds. Wir fördern diese Vielfalt durch proaktives Handeln in unseren gesellschaftlichen und geschäftlichen Bereichen. Dadurch gestalten und festigen wir Verbindungen, die es uns ermöglichen, alle Chancen und Potenziale zu nutzen.

CONNECTED AS ONE

4.3. Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Inklusion

Chancengleichheit beschreibt die Grundhaltung, dass jede Person faire Chancen, Zugangs- und Entwicklungsmöglichkeiten bekommen soll, unabhängig von individuellen Voraussetzungen. Darüber hinaus erkennen wir an, dass wir unterrepräsentierte Gruppen gegebenenfalls durch besondere Maßnahmen fördern müssen, um ihnen eine faire Chance zu geben und Barrieren abzubauen.

Ziel unserer Bestrebungen ist, für Menschen mit Behinderung die Möglichkeit der Teilhabe am Arbeitsleben in der Deutschen Telekom zu schaffen und zu sichern, sowie ihr berufliches Fortkommen zu fördern. Dazu setzen wir Inklusion durch vielfältige Maßnahmen fort. Im Sinne von aktiver Selbstbestimmung sollen sie gleichberechtigt am Berufsleben teilhaben, ohne dabei passiv fürsorglichen Aktivitäten ausgesetzt zu sein.

Um Berufs- und Privatleben besser miteinander zu vereinen, bieten wir ein vielfältiges Portfolio an Work-Life-Maßnahmen an und passen dieses an unser sich ständig veränderndes Umfeld an. Immer schnellere Veränderungen erfordern zunehmende Flexibilität der Mitarbeitenden. Wir respektieren individuelle Lebensentwürfe und unterstützen hohe Flexibilität durch innovative Formen der Entlohnung, flexible Arbeitszeitmodelle, flexible Arbeitsverträge (sowohl befristet als auch unbefristet) und moderne Arbeitsbedingungen.



4.4. Einbindung ist in unseren Werten verankert

Einbindung beschreibt die Verhaltensweise, durch die wir unterschiedliche Menschen bewusst an Arbeits- und Entscheidungsprozessen beteiligen und ihnen ein Gefühl der Zugehörigkeit und des Wertes innerhalb unseres Unternehmens geben. Der vorbehaltlose, offene und sensible Umgang mit allen Stakeholder*innen bildet die Grundvoraussetzung für eine optimale Nutzung aller betrieblichen Potenziale. Deshalb bemühen wir uns um das Wohlergehen unserer Beschäftigten und darum, dass alle Meinungen gehört werden können. Indem wir uns dazu verpflichten, alle miteinander zu verbinden, schaffen wir auch eine Kultur und ein Arbeitsumfeld in unserem Unternehmen, in dem sich alle so akzeptiert fühlen, wie sie sind und sich zugehörig fühlen.

4.5. Handeln mit Respekt und Integrität

Die Deutsche Telekom übernimmt Verantwortung für die Nachhaltigkeit der Werte VC&E. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie sich im Einklang mit dieser Konzernrichtlinie verhalten.

Respekt und Integrität sind der Schlüssel zu unserem langfristigen Unternehmenserfolg. Wir leben Vielfalt und wir leben Verantwortung. Wir behandeln Menschen so, wie wir selbst gerne behandelt werden möchten.

Integrität bedeutet für uns, das Richtige zu tun. Wir halten uns nicht nur an interne Richtlinien, Regelungen und an Recht und Gesetz, sondern handeln immer im Sinne unserer Leitlinie „Handle mit Respekt und Integrität“. Wir fördern ethisches Bewusstsein und stärken wertebasiertes Verhalten, um in jeder Situation angemessen zu handeln. Wir sind eine mutige Organisation, die sich gegen unmoralisches und unethisches Verhalten stellt. Um im Geschäftsalltag mutig zu sein, braucht es einen Wertekompass bestehend aus Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit, Gemeinschaftssinn und Solidarität. Wir benennen kritische Themen, unethisches Verhalten oder mögliches Fehlverhalten klar. Integrität wird von allen Mitarbeitenden mitgetragen und aus Überzeugung gelebt.

Mitarbeitende im Konzern Deutsche Telekom dulden keine Form von direkter oder indirekter Gewalt, Diskriminierung oder Belästigung am Arbeitsplatz – weder online noch offline. Auch akzeptieren wir keinerlei Art von Rassismus und Antisemitismus. Folglich haben alle bei der Repräsentation des Konzerns Deutsche Telekom innerhalb und außerhalb des Unternehmens Verhaltensweisen zu unterlassen, die eine diskriminierende und/oder belästigende Wirkung auf andere haben könnten. Dies gilt auch für die Außendarstellung des Konzerns Deutsche Telekom (z.B. 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 verpflichten uns zu Nulltoleranz gegenüber jeglicher Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Konzernweit nehmen wir alle Vorfälle ernst und gehen allen Vorwürfen sexueller Belästigung nach. Vorwerfbares bewusstes Fehlverhalten wird im Rahmen der jeweils geltenden gesetzlichen bzw. arbeits-/dienstrechtlichen Bestimmungen geahndet, ohne Ansehung von Rang und Position der handelnden Person im Konzern.

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

4.6. Interner und externer Referenzrahmen

Mit dieser Konzernrichtlinie zur VC&E wollen wir die Werte VC&E als Ergänzung zu unseren unternehmerischen Leitdokumenten wie unserem Code of Conduct, unseren Konzern-Leitlinien, unserem Menschenrechtskodex, sowie unseren digitalen Ethik-KI Leitlinien fördern.

Im Falle eines Verstoßes oder eines vermuteten Verstoßes gegen diese Konzernrichtlinie sollten sich Mitarbeitende zunächst an ihre unmittelbare Führungskraft wenden. Sollte dieser Weg nicht möglich sein, können sie sich an die in Anlage 1 ausgewiesenen Beschwerdestellen wenden. Bei Anhaltspunkten für ein nicht gesetzeskonformes Verhalten bietet der Konzern Deutsche Telekom das Portal „Tell me!“ (www.telekom.com/tell-me) als Meldestelle an. Es besteht auch die Möglichkeit der anonymen Hinweisabgabe an „Tell me!“.

Darüber hinaus wirken wir darauf hin, dass die Grundsätze von VC&E auf unsere gesamte Wertschöpfungskette durch unseren Supplier Code of Conduct ausgeweitet werden, der die Grundlage für jede Zusammenarbeit mit Lieferant*innen und Beratenden des Konzerns Deutsche Telekom sein soll.

Wir bekennen uns zu den grundlegenden Rahmenregelungen, die die Themen VC&E beinhalten. Diese sind u.a. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Leitlinien und Grundsatzerklärung für multinationale Unternehmen der Internationalen Arbeitsorganisation, die Konvention der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, die Leitsätze für multinationale Unternehmen und den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Darüber hinaus beachten wir die Vorgaben der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien und die lokalen Gesetze in den jeweiligen Ländern, in denen wir tätig sind.

05 Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung realisieren

5.1. Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung realisieren

Im Konzern Deutsche Telekom ist der Vorstandsbereich Personal und Recht für die Strategie und Steuerung aller VC&E-Maßnahmen verantwortlich, die sich in dieser Konzernrichtlinie widerspiegeln. Die Umsetzung von VC&E orientiert sich an unseren Geschäftszielen und -strategien. Um VC&E nachhaltig in unser tägliches Handeln und in das Geschäftsmodell des Konzerns Deutsche Telekom zu integrieren, sind die folgenden Empfehlungen und Maßnahmen zu beachten.

5.2. Konzernzentrale

In diesem Abschnitt beschreiben wir eine nicht erschöpfende Liste von kollaborativen Maßnahmen, die von verschiedenen Bereichen ergriffen werden, da die Vorteile von Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung nur mit gemeinsamen Anstrengungen erreicht werden können.

Führung und Berichterstattung

- Kontinuierliche Förderung von VC&E in unseren höchsten Unternehmensführungsstrukturen, wie dem Aufsichtsrat und dem Vorstand der Deutschen Telekom AG, auf der Grundlage spezifischer Ziele und Ansätze, die sich in unserer Erklärung zur Unternehmensführung widerspiegeln
- Berichterstattung aufgrund gesetzlicher Verpflichtung und Beantwortung von an die Deutsche Telekom AG gerichteten Anfragen von externen Stakeholder*innen (z.B. Investor*innen)
- Zusammenarbeit verschiedener Bereiche, um Verantwortlichkeit für VC&E im Unternehmen zu gewährleisten

Implementierungspläne

- Gewährleistung eines Schwerpunktes und einer Strategie auf Top-Management-Ebene für jeden Vorstandsbereich
- Beratung und Unterstützung von Konzernmaßnahmen zur Steigerung von VC&E in Führungsteams
- Überprüfung der Ergebnisse in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen des jeweiligen Bereichs

Training & Verankerung

- Transparenz über Trainingsmöglichkeiten für Beschäftigte zu verschiedenen VC&E-Themen
- Verringerung des Risikos unbewusster Vorurteile durch die Berücksichtigung von VC&E-Prinzipien in HR-Produkten und -Prozessen
- Kontinuierliche Berücksichtigung von Vielfalt-Ambitionen für Talent- und Nachfolgelisten

Kommunikation & Vernetzung

- Kontinuierliche Steigerung der Sichtbarkeit und Anerkennung von unterrepräsentierten Gruppen durch spezielle Maßnahmen
- Durchführung von Diversity-Veranstaltungen, um VC&E-Prinzipien intern und extern zu fördern
- Aufrechterhaltung starker Verbindungen mit verschiedenen VC&E-Gemeinschaften intern und extern über verschiedene Arbeitsgruppen

CON

NEC

TED



AS

ONE

5.3. Nationale und internationale Konzerneinheiten

Die nationalen und internationalen Konzerneinheiten im Konzern Deutsche Telekom sind für die weitere Umsetzung von VC&E in ihren jeweiligen Organisationen verantwortlich, basierend auf der nachfolgenden nicht erschöpfenden Liste:

- Durchführung von Analysen über die aktuelle Situation zum Thema Vielfalt, basierend auf den drei einflussreichsten demografischen Faktoren in Bezug auf Teamleistung: Geschlecht, Alter und Nationalität, mithilfe von quantitativen und/oder qualitativen Daten. Diese Ergebnisse fließen in den konzernweiten Umsetzungsplan ein.
- Kontinuierliche Adaption von realistischen, aber dennoch ehrgeizigen VC&E-Zielen, die sich an den Geschäftszielen ihrer Organisation und den VC&E-Zielen des Konzerns orientieren.
- Bildung oder Ernennung von VC&E-Beauftragten und/oder Bildung von VC&E-Teams und/oder VC&E-Zirkeln, an denen Führungskräfte aus verschiedenen Funktionsbereichen beteiligt sind.
- Austausch von bewährten Vorgehensweisen im Konzern
- Jährliche Fortschrittsanalyse und entsprechende Unterrichtung der zuständigen Geschäftsführungsorgane



5.4. Persönliches Engagement

Um Veränderungen und Verbesserungen für das Unternehmen und die Beschäftigten zu erzielen, bedarf es der Mitwirkung aller Beteiligten.

- Die Vorstandsmitglieder, Geschäftsführenden und Führungskräfte im Konzern sind Vorbilder und Multiplikator*innen. Es liegt in ihrer Verantwortung, Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung in die Praxis umzusetzen und das Engagement in diesen Bereichen zu fördern und anzuerkennen.
- Die Mitarbeitenden aller Ebenen und Bereiche des Konzerns, national und international, machen VC&E zu einem Teil ihrer Arbeitswelt.

Mit dieser Konzernrichtlinie etablieren wir ein ganzheitliches VC&E-Management und erneuern unser Engagement und unsere Verantwortung dafür durch eine starke Kultur der Einbindung und Zugehörigkeit.

> *Wir sollten Chancengleichheit umsetzen, indem wir eine kreative Denkweise an den Tag legen.*
>
> *Jennifer Schaefer, T-Mobile US*

DIVERSITY,
EQUITY
& INCLUSION

Ansprechpartner
Ayse Semiz-Ewald
FMB Diversity
diversity.inclusion@telekom.de

Herausgeber
Deutsche Telekom AG
Leadership Journey Tribe, Diversity, Equity & Inclusion Squad
Friedrich-Ebert-Allee 140, 53113 Bonn

Titel
Konzernrichtlinie zur Vielfalt,
Chancengleichheit und Einbindung
(VC&E)

Bonn, 18.10.2023

Connecting
your world.