



Techem Diversitätsfahrplan

Unter Einbindung einer Vielzahl interner Stakeholder hat sich Techem Deutschland zwischen Herbst 2021 und Frühjahr 2022 intensiv mit dem aktuellen Stand von Diversität und Inklusion (D&I) bei Techem auseinandergesetzt und Schritte für mehr Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit eingeleitet.

In fünf Schritten zu mehr Diversität

1. Umfrage unter den Mitarbeiter*innen



Bei einer freiwilligen und anonymen Umfrage konnten sich Mitarbeiter*innen dazu äußern, wie sie Diversität und Inklusion bei Techem empfinden und welche Aspekte dabei für sie besonders relevant sind. Über 1.500 von ihnen und damit 70 Prozent der deutschen Belegschaft nahmen teil.

2. Ergänzende Tiefeninterviews



In vertiefenden Einzel- und Gruppeninterviews haben wir anschließend Erfahrungen, Herausforderungen und Lösungsansätze für mehr D&I mit circa 30 Personen thematisiert. Eingebunden waren unter anderem die Techem Geschäftsführung, ein für ESG zuständiges Mitglied des Advisory Boards, die Techem

Sustainability Stewards, der Chief Compliance Officer, die HR-Bereichsleiterin, die Schwerbehindertenvertreterin sowie Führungskräfte und Mitarbeiter*innen aus weiteren Bereichen.

3. Analyse der Ergebnisse



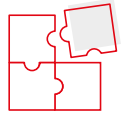
Die Erkenntnisse aus der Umfrage und den Tiefeninterviews wurden gemeinsam analysiert. Dabei wurde deutlich: Die Mitarbeiter*innen empfinden es als einen wichtigen Aspekt, ein diverses und inklusives Umfeld zu schaffen. Über 90 Prozent der Teilnehmer*innen an der Umfrage gaben an, dass Vielfalt bei Techem wertgeschätzt wird und sie von ihren direkten Kolleg*innen so akzeptiert werden, wie sie sind. Allerdings haben Umfrage und Tiefeninterviews auch Verbesserungsbedarf aufgezeigt:

- › Mitarbeiter*innen haben in der Vergangenheit bei Techem unerwünschte und / oder diskriminierende Kommentare oder Verhaltensweisen (mit)erlebt.
- › Die Führungsebene wird als wenig divers wahrgenommen, was dazu führt, dass Mitarbeiter*innen angaben, sich nicht mit dieser identifizieren zu können.
- › Eine hohe Arbeitsbelastung wird als Hindernis für eine gute Work-Life-Balance und Familienvereinbarkeit gesehen.
- › Die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern wird kritisch beurteilt, wobei die bereits er-

griffenen Maßnahmen (insbesondere Frauenquote) positiv beurteilt wurden.

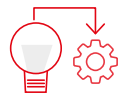
Menschen mit anderer sexueller Orientierung als Heterosexualität sowie Menschen mit einer Behinderung hatten die niedrigste Zustimmungsraten zu D&I bei Techem. Während Menschen mit einer Behinderung am häufigsten isolierendes Verhalten erlebten, empfinden Personen, die sich als LGBTQ+ identifizieren, am häufigsten, dass sie im Arbeitsumfeld „nicht sie selbst sein können“.

4. Erarbeitung Diversitätsfahrplan



Um diesen Erkenntnissen angemessen zu begegnen, haben wir einen Diversitätsfahrplan entwickelt und Schwerpunkte, Ziele, KPIs und Maßnahmen abgeleitet. Der Diversitätsfahrplan wurde der Geschäftsführung vorgestellt und validiert.

5. Implementierung



Einige Maßnahmen bestanden bereits vor der Verabschiedung des Diversitätsfahrplans – im Frühjahr 2022 haben wir mit der Umsetzung neuer Maßnahmen begonnen. Das kontinuierliche Monitoring der Fortschritte betten wir in die Berichterstattung des Sustainability Councils ein.

Herbst 2021

Frühling 2022



Unsere Handlungsschwerpunkte

Durch Bewusstseins-schaffung, faire Rahmenbedingungen und eine klare Nulltoleranz-Haltung bei diskriminierendem Verhalten wollen wir bei Techem ein inklusives und diverses Umfeld fördern.

Für mehr Bewusstsein & Inklusion

Ziele:

- › Sensibilisierte Belegschaft
- › Als Vorbilder agierende Führungskräfte
- › Starke Mitarbeiter*innen mit Diversitätsmerkmalen



Für faire Rahmenbedingungen

Ziele:

- › Vorurteilsfreie Einstellungsverfahren
- › Faire Arbeitsbedingungen
- › Chancengleichheit bei Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Gegen Diskriminierung

Ziele:

- › Vertrauensvolles Umfeld, in dem Diskriminierungsfälle gemeldet werden
- › Klare Konsequenzen für diskriminierendes Verhalten

**Schwerpunkte & KPIs****Für mehr Bewusstsein & Inklusion**

KPI

- › Mitarbeiterteilnahme an Schulungen
- › Steigerung der Mitarbeiterzustimmung zu inklusiver Führung in 360°-Feedbacks
- › Anzahl der Mitarbeiter*innen in Mitarbeiternetzwerken

Ziele

Sensibilisierte Belegschaft

Als Vorbilder agierende Führungskräfte

Starke Mitarbeiter*innen mit Diversitätsmerkmalen

Maßnahmen

- › Schulungen zur Förderung von D&I für Mitarbeiter*innen mit anschließendem Dialogformat im eigenen Bereich / Team
- › Zielgruppenspezifische Schulungen für einzelne Mitarbeitergruppen wie Kundendiensttechniker*innen
- › Stärkung der internen Kommunikation zu D&I
- › Einführung einer Richtlinie zu Diversität und Anti-Diskriminierung

Siehe auch Maßnahmen zu sensibilisierter Belegschaft

- › Schulungsformate zu vorurteilsfreier und inklusiver Führung
- › Einführung einer organisatorischen und finanziellen Förderung von Mitarbeiternetzwerken
- › Durchführung einer Umfrage und Interviews zu Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung oder psychischen Erkrankungen und entsprechende Ableitungen

Für faire Rahmenbedingungen

KPI

- › Anteil Frauen in Führungspositionen
- › Gender-Pay-Gap
- › Mentees mit Diversitätsmerkmalen
- › berufundfamilie Zertifikat

Vorurteilsfreie Einstellungsverfahren

Chancengleichheit bei Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Faire Arbeitsbedingungen

- › Schulung von Recruiter*innen zu „Unconscious Bias“
- › Identifikation alternativer Plattformen zur Ansprache vielfältiger Bewerber*innen

- › Frauenquote für Führungskräfte und Nachwuchsförderprogramme
- › Mentoringprogramm für Mitarbeitergruppen mit Diversitätsmerkmalen
- › Angebot frauenspezifischer Weiterbildungsmaßnahmen z. B. zu Selbstvertrauen und Selbstvermarktung
- › Einführung von Wiedereingliederungsgesprächen und Karriereberatung nach Elternzeit

- › Einführung des Audits berufundfamilie
- › Untersuchung eines potenziellen Gender-Pay-Gap

Gegen Diskriminierung

KPI

- › Anteil der Umfrageteilnehmer*innen mit Kenntnis über Handlungsempfehlungen und Konsequenzen im Diskriminierungsfall

Vertrauensvolles Umfeld, in dem Diskriminierungsfälle gemeldet werden

Klare Konsequenzen für diskriminierendes Verhalten

- › Stärkung der Beschwerdekanaäle, u.a. durch die Etablierung einer internen Vertrauensperson
- › Kostenfreier Anbieter „Perspektive“ als externer unabhängiger Ansprechpartner in privaten oder beruflichen Krisensituationen
- › Durchführung einer Umfrage zum besseren Verständnis von Diskriminierung bei Techem und zum Kenntnisstand über Handlungsempfehlungen und Konsequenzen im Diskriminierungsfall

- › Stärkung von Handlungsanweisungen mit klar definierten Konsequenzen für unangebrachtes Verhalten
- › Erarbeitung einer Verhaltensmatrix für Fälle von (mit)erlebter Diskriminierung

Unser Diversitätsfahrplan bezieht sich derzeit primär auf Techem Deutschland. Die für Herbst und Winter 2022 geplante Internationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie wird D&I inkludieren. Unsere Nulltoleranz-Haltung im Fall von Diskriminierung und das Hinweisgebersystem Whispli gelten gruppenweit.