Corporate Responsibility Bericht 2022



ERLEBEN, WAS VERBINDET.

Inhalt

Dieses PDF-Dokument enthält alle Rechenschaftsinformationen („Steuerung & Fakten“) des CR-Berichts 2022 der Deutschen Telekom.

Die Themenseiten „Grüne Zukunft“, „Digitales Leben“, „Neues Arbeiten“ und „Gutes Wirtschaften“ können einzeln über die Funktion „Diese Seite Drucken“ oder als zusammenhängendes Dokument über die Funktion „Infokorb“ heruntergeladen werden.

4 Strategie
4 Vorwort
6 CR-Strategie & Steuerung
18 Risiken & Chancen
21 Wesentlichkeit
24 Wirkungsmessung
29 Sustainable Development Goals
32 Stakeholder Management
35 Compliance
40 Politische Interessensvertretung
43 Nachhaltigkeitsstandards
45 Auszeichnungen

49 Wirtschaft
49 Nachhaltige Finanzen
58 Lieferanten
68 Nachhaltige & Innovative Produkte
72 Netzausbau
75 Kundenzufriedenheit
77 Verbraucherschutz
80 Datenschutz & Datensicherheit
84 Finanzielle Kennzahlen
85 Finanzielle Personalkennzahlen

87 Umwelt
87 Klimaschutz & -risiken
97 Kreislaufwirtschaft & Ressourcenschutz
105 Umweltfreundliche Produkte & Services
109 Abfallvermeidung & Recycling
115 CO_2e-Emissionen
122 Enablement Faktor
124 Energieverbrauch & -effizienz
128 Erneuerbare Energien
130 Mobilität
134 Mitarbeiterinitiativen

136 Soziales
136 Gesellschaftliches Engagement
146 Unternehmenskultur & Arbeitswelt
151 Mitarbeiterbeziehungen
154 Mitarbeiterzufriedenheit
157 Diversity
162 Menschenrechte
165 Demografie & Altersvorsorge
167 Aus- & Weiterbildung
173 Gesundheit & Arbeitsschutz
178 Mitarbeiterzahlen & Teilzeit
180 Personalumbau
182 Ideenmanagement
184 Aktivitäten Digital Inclusion

192 Über diesen Bericht
198 Impressum

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

die Zeiten sind turbulent und beunruhigend. Krieg in Europa, Inflation, die Folgen der Pandemie, das verheerende Erdbeben in der Türkei und Syrien – die Liste der Ereignisse, die uns aus dem Gleichgewicht bringen, ist lang. Gleichzeitig brauchen wir Antworten auf die drängenden Fragen des Klimawandels. Aber auch die Zunahme von Hass oder Fake News im Internet ist besorgniserregend. Krisen, die sich gegenseitig überlagern. Herausforderungen, denen wir uns als Gesellschaft stellen müssen.

Diese Entwicklungen lassen auch die Telekom nicht unbeeindruckt. Als Unternehmen haben wir die Pflicht, weiterhin verlässliche Dienstleistungen anzubieten. Gerade diese Verlässlichkeit ist auch ein Anker der Stabilität in gesellschaftlich herausfordernden Zeiten. Wir glauben an die Zukunft und gestalten Lösungen.

Auf unserem Nachhaltigkeitstag im Oktober 2022 haben wir gezeigt, wie tief Nachhaltigkeit in unserer Organisation verankert ist und welche Ziele wir uns gesetzt haben. Die Deutsche Telekom ist das führende europäische Telekommunikationsunternehmen. Aber wir wollen auch führend sein, wenn es um Nachhaltigkeit geht.

Die Telekom-Aktie ist bereits heute in wichtigen Nachhaltigkeitsindizes gelistet. So haben wir uns 2022 zum achten Mal für die renommierten Indizes „Dow Jones Sustainability Index World“ und „Dow Jones Sustainability Index Europe“ qualifiziert und belegen erstmalig Platz eins in beiden Indizes. Zum siebten Mal in Folge wurden wir mit dem Prädikat „Climate Change A-List“ des CDP als ein Vorreiter im Klimaschutz ausgezeichnet.

Unser Ziel, Klimaneutralität im Unternehmen bis spätestens 2025 umzusetzen, werden wir erreichen. Dazu trägt neben unserem grünen Netz beispielsweise auch die Entscheidung bei, die Geschäftsfahrzeuge in Deutschland auf Elektromobilität umzustellen. Bis spätestens 2040 wollen wir vollständig klimaneutral sein. Im März 2023 haben wir uns ein neues ambitioniertes Zwischenziel gesetzt: Bis 2030 wollen wir die CO_2-Emissionen bereits um 55 Prozent gegenüber 2020 senken.

Wir suchen stetig nach Möglichkeiten, immer effizienter mit Energie umzugehen. Denn die Nachfrage nach Daten steigt jedes Jahr um rund 25 Prozent und damit das Risiko, dass auch der Energieverbrauch unserer Netze steigt. Indem wir unter anderem alte Technik durch modernere ersetzen, planen wir die Energieeffizienz unserer Netze in Europa bis 2024 zu verdoppeln. Die Umstellung



Timotheus Höttges, Vorstandsvorsitzender, Bonn, Deutschland

unserer Netzinfrastruktur auf IP-Technologie trägt beispielsweise zur Erreichung dieses Ziels bei.

Gleichzeitig gilt: digitalisieren, digitalisieren, digitalisieren. Denn ohne Digitalisierung wird es nicht gelingen, die Nachhaltigkeitsziele der Zukunft zu erfüllen. Laut einer Bitkom-Studie können 50 Prozent der erforderlichen CO_2-Einsparungen in Deutschland bis 2030 durch digitale Technologien ermöglicht werden. So können unsere Kund*innen ihre CO_2-Emissionen reduzieren, indem sie von einer dezentralen Datenspeicherung in die Telekom-Cloud wechseln. IoT-Lösungen helfen beispielsweise in der Landwirtschaft, ein nachhaltiges Wasser-Management aufzubauen, oder Ärzt*innen, die Versorgung der Patient*innen zu verbessern.

Auch eine Kreislaufwirtschaft hat vielfältige positive Effekte. Sie schont wertvolle Ressourcen, vermeidet Müll und trägt maßgeblich dazu bei, CO_2-Emissionen zu reduzieren. Bis 2030 wollen wir in Europa vollständige Kreislaufwirtschaft rund um Netztechnik und Geräte erreichen. Das bedeutet auch, dass wir alle von uns in Umlauf gebrachten Produkte zurücknehmen und sie wieder in den Kreislauf zurückführen. So reduzieren wir Elektronikabfall und ver-

meiden Umweltbelastungen durch die Neuproduktion von Geräten. Wir lassen uns an unseren Fortschritten messen: Seit 2021 sind der Energieverbrauch und die CO_2-Emissionen Bestandteil der Vorstandsvergütung. Seit 2022 ist das Erreichen dieser KPIs auch Bestandteil der Vergütung der leitenden Angestellten in Deutschland und Europa sowie der außertariflich Beschäftigten in Deutschland. Denn nur gemeinsam können wir unsere ehrgeizigen Ziele erreichen.

Zu unserem Selbstverständnis gehört auch, Menschen in schwierigen Situationen zu helfen. Unsere Soforthilfe war nicht nur 2022 nach Beginn des Kriegs in der Ukraine gefragt, sondern ebenso aktuell für die Opfer des Erdbebens. Wir unterstützen mit kostenlosen Telefonaten, Spenden und Technik. Unter anderem haben wir im Frühjahr 2022 Mitarbeitende freigestellt, damit sie für Geflüchtete aus der Ukraine ehrenamtlich tätig werden konnten.

Gerade in unsicheren Zeiten verbreiten sich Fake News und Verschwörungstheorien im Internet noch stärker. Menschen sind von Hass und Ausgrenzung betroffen. Unsere Demokratie wird infrage gestellt. Aber eine Menschheit, die vernetzt ist, die kommuniziert, ist auch eine Menschheit, die sich versteht. Und deswegen stehen wir für digitale Teilhabe und dafür bauen wir immer die besten Netze. Wir dürfen denjenigen, die am lautesten schreien, nicht die Macht über das Internet überlassen. Das Netz sind wir alle. Wir formen es. Wir können der Unterschied sein. 2022 haben wir unsere Kampagne „Gegen Hass im Netz“ fortgeführt.

Über diese und viele weitere Nachhaltigkeitsaktivitäten berichten wir umfassend im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht.

Unverändert Bestand hat unser Bekenntnis zu den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Beide Rahmenwerke zählen zusammen mit den UN-Zielen für eine nachhaltige Entwicklung zu den Leitplanken unserer Arbeit.

Liebe Leserinnen und Leser,

die Zukunft wird eher schwieriger als einfacher. Nutzen wir unsere Handlungsmöglichkeiten und bleiben wir optimistisch. Mein Dank gebührt allen, die dazu beitragen, unseren Weg in eine nachhaltigere, wertorientierte und ethische Zukunft zu gestalten: unseren Mitarbeitenden, unseren Kund*innen, unseren Partner und unseren Aktionär*innen.

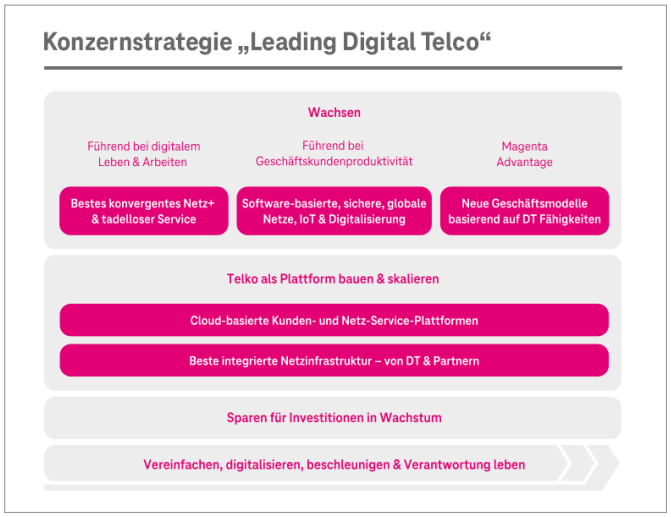
Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Ihr
Tim Höttges

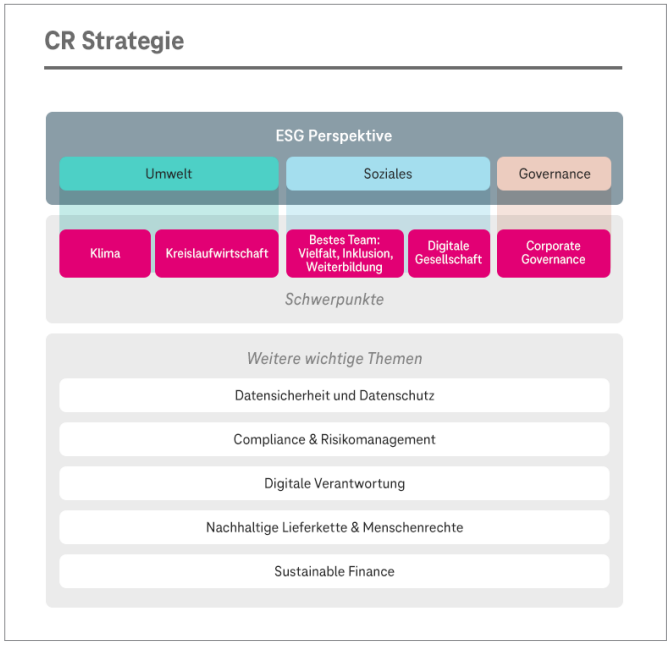
CR-Strategie & Steuerung

CR-Strategie

Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung sind seit über zwei Jahrzehnten Bestandteile unseres unternehmerischen Handelns. Unser Selbstverständnis als verantwortungsvolles Unternehmen haben wir in unserer Konzernstrategie festgeschrieben. Damit verpflichten wir uns zu nachhaltigem Handeln entlang unserer Wertschöpfungskette – und dazu, zur Lösung ökologischer, ökonomischer und sozialer Herausforderungen beizutragen.



Weitere Informationen zur Konzernstrategie finden Sie im Geschäftsbericht 2022.



Unsere CR (Corporate Responsibility)-Strategie leitet sich aus der Konzernstrategie ab.Im Berichtsjahr haben wir unsere CR-Strategie weiter geschärft und vier Schwerpunkte identifiziert, in denen wir mit vorbildlichem Handeln vorangehen möchten:

1. Unser striktes Bekenntnis zu klimaneutralem Wirtschaften: Wir wollen auf dem Weg zu einer klimaneutralen Zukunft eine Vorreiterrolle einnehmen und unsere Kund*innen sowie die Gesellschaft dazu befähigen, diesen Weg bis 2040 mit uns zusammen zu gehen.

2. Unser verbindliches Streben nach Kreislauffähigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen: In Bezug auf unsere Technologien und Geräte möchten wir bis 2030 unsere gesamte Wertschöpfungskette vollständig kreislauffähig gestalten.

3. Unsere Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion sowie unsere Investitionen in die Weiterbildung unserer Beschäftigten: Wir wollen für ein sicheres und unterstützendes Umfeld sorgen, in dem wir Chancengleichheit für Menschen unterschiedlicher Herkunft fördern.

4. Unser Engagement, eine digitale Gesellschaft mitzugestalten, die auf unseren demokratischen Grundwerten beruht und an der alle Menschen sicher, kompetent und souverän teilhaben können: Wir wollen die digitale Welt zu einem toleranten und sicheren Raum für alle machen und die Gesellschaft dazu befähigen, die digitale Spaltung zu überwinden.

Weitere bedeutsame Themen im Rahmen einer guten Governance sind für uns nach wie vor

- Datenschutz und Informationssicherheit,
- ein überzeugendes Corporate-Compliance- und Risikomanagement-System,
- Umsetzung der Grundprinzipien digitaler Verantwortung,
- Achtung der Menschenrechte und nachhaltige Gestaltung der Lieferketten,
- Kapitalanlagen nach ökologischen und sozialen Kriterien,

sowie transparente Kommunikation über unsere Aktivitäten im Bereich der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact

- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

- Prinzip 9 (Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien)
- Prinzip 10 (Eintreten gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Korruption)

Nachhaltigkeitsziele in der Vergütung

Mit unseren Investitionen in den Netzausbau gehören wir zu den größten Investoren der Branche. Im Jahr 2022 investierten wir konzernweit rund 21 Mrd. € v. a. in den Aufbau und Betrieb von Netzen, um der steigenden Nachfrage nach schnelleren, flächendeckend verfügbaren Datendiensten zu entsprechen. Der Netzausbau darf jedoch nicht zu einem Anstieg der CO_2-Emissionen führen und so den Klimawandel beschleunigen. Deshalb nutzen wir Strom aus erneuerbaren Energien, um unseren Stromverbrauch von den CO_2-Emissionen zu entkoppeln. In Europa haben wir uns das Ziel gesetzt, die Energieeffizienz unserer Netze bis 2024 zu verdoppeln. Darüber hinaus wollen wir mit weiteren Energieeffizienzsteigerungen – z. B. in unseren Rechenzentren – dafür sorgen, dass der Energieverbrauch trotz des zu erwartenden steigenden Datenverbrauchs mittelfristig reduziert wird (2024 gegenüber 2020, ohne T-Mobile US). Die beiden nichtfinanziellen Leistungsindikatoren „Energieverbrauch“ und „CO_2-Ausstoß“ (Scope 1 und 2) sind seit 2021 Bestandteil der variablen Vorstandsvergütung und seit 2022 auch relevant für unsere Führungskräfte (außerhalb der T-Mobile US).

In den USA treiben wir den sehr intensiven Ausbau unseres 5G-Netzes insbesondere in ländlichen Gebieten weiter voran. Dies führt zunächst zu einem steigenden Stromverbrauch. Diesen Verbrauch deckt T-Mobile US wie der Gesamtkonzern seit 2021 vollständig aus erneuerbaren Energiequellen. Der CO_2-Verbrauch von T-Mobile US ist starken Schwankungen durch nicht planbare Naturkatastrophen und den damit verbundenen temporären Einsatz von u. a. Dieselgeneratoren zur Wiederherstellung und Sicherstellung beschädigter Netzinfrastruktur ausgesetzt. Der besonderen nationalen Situation in diesem wichtigen Markt muss Rechnung getragen werden. Deshalb wurde entschieden,T-Mobile US im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung im Jahr 2023 in diesen beiden nichtfinanziellen Leistungsindikatoren nicht zu berücksichtigten. So wird die richtige Anreizwirkung für den Vorstand zugunsten einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung bei gleichzeitiger Sicherstellung eines stabilen Netzbetriebs gewährleistet. Dies gilt gleichermaßen für unsere Vorstände und Führungskräfte. Eine konzernweite, jährliche Ambition für die Leistungsindikatoren „Energieverbrauch“ und „CO_2-Ausstoß“ wird wie bisher inklusive eines Zielwerts für T-Mobile US gesetzt, gesteuert und berichtet. Im Berichtsjahr ist der konzernweite Energieverbrauch mit 13 253 GWh gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben (Vorjahr: 13 323 GWh). Der CO_2-Ausstoß (Scope 1 und 2) ist durch den konzernweiten Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien auf niedrigem Niveau, durch unsere Maßnahmen weiter gesunken und liegt bei 233 kt CO_2e (Vorjahr: 247 kt CO_2e).
Die Daten zum Gesamtenergieverbrauch und den Scope-1- und -2-Emissionen beruhen zum Teil auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen und stammen teilweise von unseren externen Energiedienstleistern.

Seit 2022 ist das Erreichen dieser ESG KPIs zudem im Vergütungssystem der leitenden Angestellten in Deutschland und Europa sowie bei den außertariflich Beschäftigten in Deutschland verankert.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–19 (Allgemeine Standardangaben)

Corporate Digital Responsibility

Tagtäglich erleben wir, dass sich unsere Welt immer schneller verändert. Computer und Künstliche Intelligenz (KI) sind längst unverzichtbar in unserem Alltag geworden. Meist unterstützen sie uns unbemerkt. Dies ist der Anfang einer Entwicklung, die nicht mehr aufzuhalten ist – und die wir auch nicht aufhalten wollen. Bei aller Begeisterung sollten wir jedoch nicht blind in die digitale Zukunft steuern, sondern eine klare Richtung und verbindliche Rahmenbedingungen vorgeben. Als Deutsche Telekom setzen wir uns für eine menschen- und werteorientierte Digitalisierung ein. „Corporate Digital Responsibility“ (CDR) steht für den verantwortungsbewussten Umgang mit den Chancen und Risiken der digitalen Transformation. Ziel unserer CDR-Aktivitäten ist einerseits, negative Auswirkungen abzuwenden, und andererseits, die Digitalisierung positiv mitzugestalten.

So achten wir sorgfältig darauf, dass die personenbezogenen Daten unserer Kund*innen transparent und verantwortungsbewusst verarbeitet und die Privatsphäre sowie die Sicherheit Einzelner nicht gefährdet werden. Weitere Informationen finden Sie in unseren Veröffentlichungen zum Thema Datenschutz, in unserem Statusreport Datenschutz sowie in unserem Transparenzbericht. In unseren Leitlinien für einen ethischen Umgang mit KI haben wir zudem festgehalten, wie wir verantwortungsvoll mit KI bei unseren Produkten und Services umgehen.

Digitale Teilhabe ist ein Kernthema unseres Engagements. Wir treten dafür ein, dass alle Menschen gleichberechtigt in der digitalen Gesellschaft dabei sein können. Im Fokus stehen für uns sowohl der technische Zugang („Access“) zu schnellen Netzen als auch Tarife und Endgeräte für jedes Budget („Affordability“) sowie die Fähigkeit und Motivation zum kompetenten Umgang mit digitalen Medien („Ability“). So setzen wir uns mit vielfältigen Projekten und Maßnahmen für mehr Medien- und Demokratiekompetenz in der Bevölkerung ein.

Die Wahrung der Menschenrechte ist wesentlich für einen verantwortungsvollen Umgang mit der Digitalisierung. Die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte ist in unseren grundlegenden Regelwerken verankert. Sie gilt nicht nur unternehmensintern, sondern gleichermaßen für unsere Geschäftspartner und unsere circa 25 000 Lieferanten in über 80 Ländern. Sie nehmen wir ausdrücklich mit in die Verantwortung, um so die Achtung der Menschenrechte auch in unserem Einflussbereich außerhalb des Telekom-Konzerns zu gewährleisten.

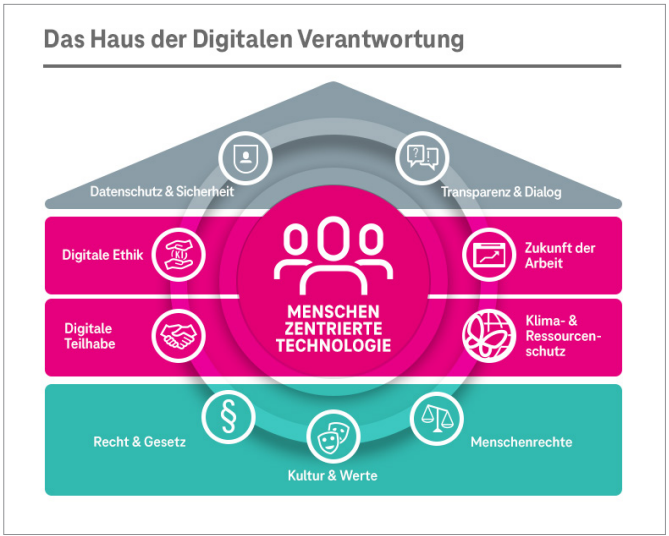
Auch für die Umwelt und das Klima ist digitale Verantwortung von großer Bedeutung. Durch die Entwicklung innovativer und nachhaltiger Produkte ermöglichen wir unseren Kund*innen, CO_2-Emissionen einzusparen und so zum Klimaschutz beizutragen. Wir helfen ihnen dabei, nachhaltige Lösungen zu finden, indem wir Produkte und Services durch unser #GreenMagenta-Label und mobile Endgeräte über das Eco Rating als umwelt- beziehungsweise klimafreundlich ausweisen. Auch unsere „Smart Innovations" leisten einen ökologischen Beitrag für die Gesellschaft.

Basis unserer Dienstleistung sind unsere Netze. Damit diese keine negativen Auswirkungen auf das Klima haben, nutzen wir für den Betrieb unserer Netzinfrastruktur 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien und arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung unserer Energieeffizienz. Dabei verfolgen wir ehrgeizige Klimaziele und setzen Maßnahmen zur Ressourcenschonung um.

Die Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten und Wege des Arbeitens. Wir gestalten die digitale Transformation in der Arbeitswelt verantwortungsvoll mit und unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen. Die digitalen Kompetenzen unserer Mitarbeitenden stärken wir unter anderem mithilfe der Weiterbildungsinitiative „youlearn". In unserem „Manifest der agilen Arbeit" haben wir uns mit dem Konzernbetriebsrat auf Leitplanken für die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt verständigt.

Unser Selbstverständnis für digitale Verantwortung

Technologische Entwicklung muss sich stärker an Werten orientieren. Wir sehen uns in der Verantwortung, Ethik in Technologien hr haben wir unser „Corporate Digital Responsibility@Deutsche Telekom"-Rahmenwerk veröffentlicht. Darin fassen wir zusammen, was wir unter digitaler Verantwortung verstehen. Dabei stellen wir den Menschen in den Mittelpunkt. Kern des Rahmenwerks ist unser „Haus der Digitalen Verantwortung", bei dem sich alles um menschenzentrierte Technologie dreht.



Unser Rahmenwerk und das Haus der Digitalen Verantwortung beruhen auf unseren Leitlinien und unseren Prinzipien. Das Fundament bildet das Handeln im Einklang mit Recht und Gesetzen, Menschenrechten sowie Kultur und Werten. Darüber befinden sich die Handlungsfelder Digitale Ethik, Digitale Teilhabe, Zukunft der Arbeit sowie Klima- und Ressourcenschutz – sie dienen als Orientierungshilfe für unsere Aktivitäten. All dies steht wiederum unter dem Dach der uns stets begleitenden Prinzipien Datenschutz und Sicherheit sowie Transparenz und Dialog.

Über unser eigenes Unternehmen hinaus engagieren wir uns in verschiedenen Bündnissen und Partnerschaften wie dem BVDW (Bundesverband Digitale Wirtschaft), dem branchenübergreifenden Wirtschaftsnetzwerk econsense oder auch der Charta für digitale Vernetzung. Außerdem sind wir Mitglied der „Corporate Digital Responsibility"-Initiative des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz. 2021 haben wir den CDR-Kodex der Initiative unterzeichnet und uns damit zur Einhaltung konkreter Prinzipien bekannt sowie zur regelmäßigen Veröffentlichung eines Fortschrittsberichts verpflichtet. Der erste Bericht wurde im Juli 2022 veröffentlicht.

CR-Controlling: Nachhaltigkeit messen und steuern

Unser CR-Controlling stellt sicher, dass wir ESG-Daten und -Kennzahlen zeitgerecht und transparent erfassen sowie im vorliegenden „Steuerung & Fakten"-Bereich und im interaktiven Kennzahlentool dieses CR-Berichts vorlegen können.

Im Rahmen unseres CR-Controllings und -Reportings erfassen wir ESG-Daten und -Kennzahlen. Diese Daten nutzen wir in erster Linie, um unsere ESG KPIs zu berechnen, mit denen wir unsere CR-Leistung messen und steuern. Die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren „Energieverbrauch", „CO_2-Emissionen" (Scope 1 und 2) und „Energy Intensity" sind zudem fester Bestandteil der übergeordneten Controlling-Prozesse des Konzerns. Neben den ESG KPI berichten wir weitere Kennzahlen und Daten, um interne und externe Transparenzanforderungen zu erfüllen.

Wir haben zudem eine Methodik zur Wirkungsmessung entwickelt, mit der wir die ökologische und soziale Wirkung ausgewählter Produkte, Lösungen und Maßnahmen entlang der Wertschöpfungskette messen und bewerten können. Dies hilft uns, wesentliche Nachhaltigkeitsaktivitäten wirkungsorientiert zu steuern, transparent zu berichten und so den Beitrag unserer Geschäftstätigkeit unter anderem zur Erreichung der SDGs sichtbar zu machen.

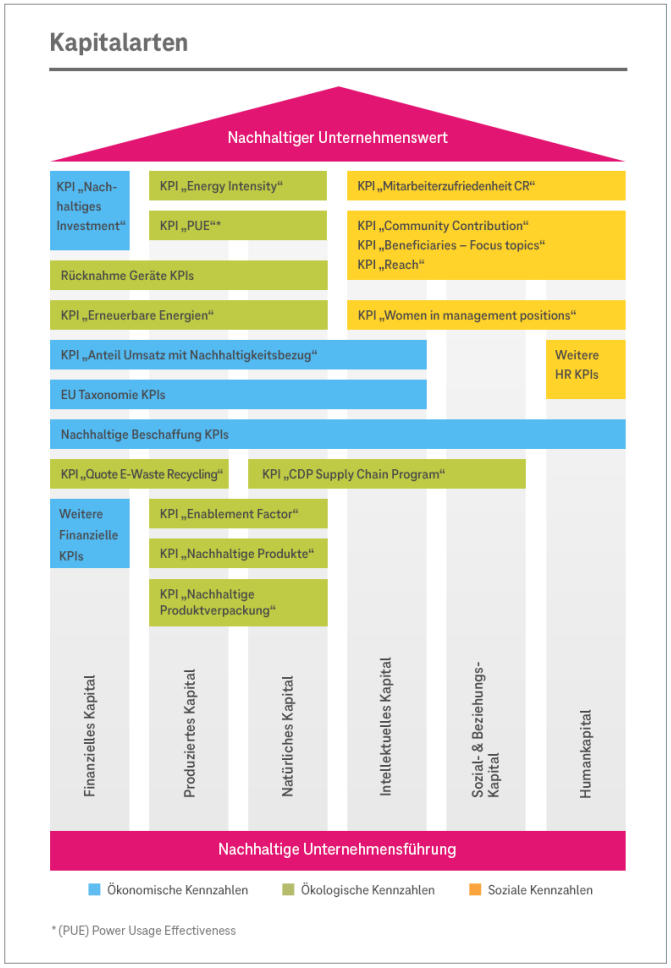
Seit 2021 integrieren wir unseren ESG-Datenprozess sukzessive in das Interne Kontrollsystem (IKS). Dies umfasste zunächst spezifische IKS-Grundsätze („Principles"), die auf eine hohe Datenqualität, Termintreue und Transparenz abzielen. Sie betreffen dezentral systembasierte ESG-Datenprozesse, die auf Konzernebene zusammengefasst werden. Im Berichtsjahr haben wir die IKS-Grundsätze um anspruchsvollere Kontrollen („Transaction Level Controls") für die vergütungsrelevanten KPIs erweitert.

Auf Basis interner und externer Anforderungen entwickeln wir unser Kennzahlensystem stetig weiter. Seit 2021 haben wir weitere Kennzahlen zu den Themen Ressourcenschutz und Kreislaufwirtschaft aufgenommen, um unsere Fortschritte bei dem strategischen Schwerpunktthema „Kreislaufwirtschaft" noch genauer steuern und kommunizieren zu können. Die Entwicklung der ESG KPIs über die letzten vier Jahre kann hier eingesehen werden.

Unsere Steuerungsinstrumente: ESG Key Performance Indikatoren

ESG KPIs (Key Performance Indikatoren) dienen als Steuerungsinstrumente für unsere CR-Aktivitäten. Aufgrund ihrer hohen Relevanz veröffentlichen wir sie auch in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung in unserem Geschäftsbericht.Die Landesgesellschaften tragen zur Erhebung der konzernweiten ESG KPIs bei, indem sie selbst CR-Daten erfassen. Diese Landesgesellschaften repräsentieren 99 Prozent des Konzernumsatzes.

Im Sinne einer integrierten Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung bilden die KPIs alle sechs Kapitalarten ab (siehe Grafik).



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–23 (Allgemeine Standardangaben)

Global Compact

- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)
- Prinzip 9 (Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien)
- Prinzip 10 (Eintreten gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Korruption)

ESG KPIs: Der 4-Jahres-Trend

Positive Entwicklung · Unwesentliche Veränderung · Negative Entwicklung

Entwicklung unserer ESG KPIs ohne konkretes Ziel

Entwicklung unserer ESG KPIs im Verhältnis zu gesetzten Zielen

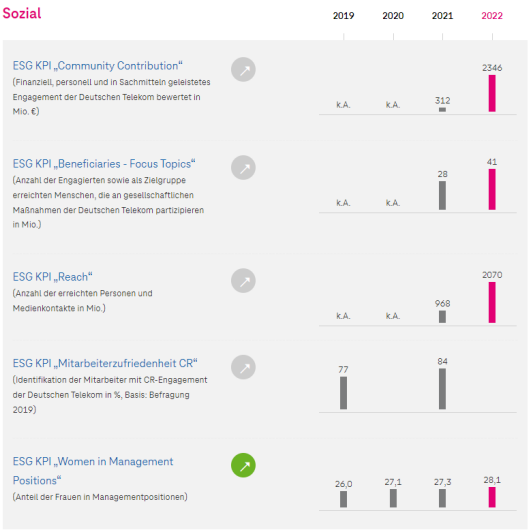
Ökonomisch

	2019	2020	2021	2022
ESG KPI „Nachhaltiges Investment“ (% T-Aktien, die von SRI-Investoren gehalten werden) Wir haben die Methodik im Berichtsjahr überarbeitet und betrachten nun nachhaltig gemanagte Aktien auf Fondsebene und nicht mehr auf institutioneller Ebene. Zur besseren Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen beziehen wir die Summe der genannten Aktien auf den Streubesitz der Deutschen Telekom.	21,0	22,0	22,0	31,3
ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“ (% des Einkaufsvolumens von geprüften direkten Geschäftspartnern)	k.A.	99,6	99,7	99,6
ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen“ (% der überprüften Lieferanten)	k.A.	62	60	64,1
ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ (% des Umsatzes mit Produkten und Diensten, die Nachhaltigkeitsvorteile bieten)	43,0	44,0	42,0	42,0

Ökologisch

	2019	2020	2021	2022
ESG KPI „Energy Intensity“ (Energieverbrauch in MWh*1000 / Gesamt IP-Datenvolumen in Terabyte)	119 a)	119 a)	102 a)	91 a)
ESG KPI „Erneuerbare Energien“ (Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch)	64,1	58,3	100	100
ESG KPI „PUE“ (Power Usage Effectiveness)	1,56	1,50	1,49	1,50
ESG KPI „Enablement Faktor“ (Das Verhältnis zwischen CO2 –Einsparungen, die durch Nutzung unserer Produkte und Services ermöglicht werden, zu den CO2-Emissionen unserer eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1–3) für den Konzern DT in Deutschland)	2,44 b)	7,05 b)	4,8 b)	3,76 b)
ESG KPI „CDP Supply Chain Program“ (% der Abdeckung des Einkaufsvolumens bei Lieferanten vom Supply Chain Program)	63	70	72	52 c)
ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ (Anteil zurückgenommene mobile Endgeräte in Prozent)	3,6	4,6	3,9	2,3
ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ (Anteil zurückgenommene mobile Endgeräte in Prozent)	3,6	4,6	3,9	2,3
ESG KPI „Rücknahme CPEs“ (Anteil zurückgenommene CPEs in Prozent)	k.A.	k.A.	33,6	62 c)
ESG KPI „Nachhaltige Produkte“ (Anteil nachhaltiger Produkte in Prozent)	k.A.	k.A.	8	6
ESG KPI „Nachhaltige Produktverpackungen“ (Anteil nachhaltiger Produktverpackungen für Festnetzgeräte in Prozent)	k.A.	k.A.	13	46
ESG KPI „Quote E-Waste Recycling“ (Anteil recycelter E-Waste (Thermisches Recycling und Sonstiges Recycling / Wiederverwendung / Aufbereitung) in Prozent)	k.A.	k.A.	k.A.	100

a) Der Wert bezieht sich auf den Konzern EU + T-Mobile US
b) Der Wert bezieht sich auf den Konzern DT in Deutschland
c) Der Wert bezieht sich auf den Konzern exklusive T-Mobile US



Geschäftstätigkeit und Organisation

Die Beschreibung unserer Geschäftstätigkeit finden Sie auf unserer Website und ausführliche Informationen zur Geschäftsentwicklung im Geschäftsbericht 2022.

Unser Konzern ist in fünf operative Segmente sowie das Segment Group Headquarters & Group Services gegliedert.

Wir sind überzeugt, dass wirtschaftliche, soziale und ökologische Aspekte miteinander vereinbar sind. In allen Stufen unserer Wertschöpfungskette wollen wir positiv zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen.

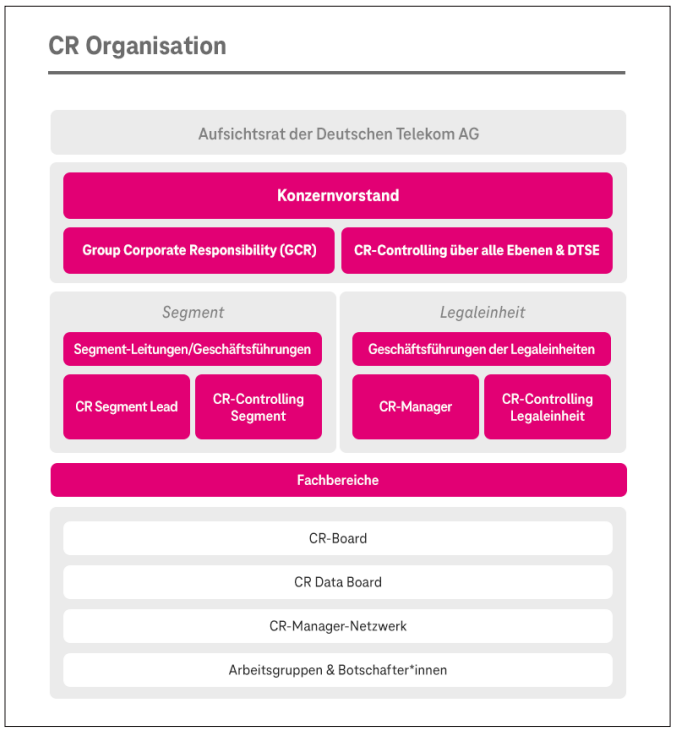


Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–1 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 2–6 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 2–9 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 2–13 (Allgemeine Standardangaben)

Aktuelle CR-Organisationsstruktur



Konzernvorstand

Verabschiedet konzernweite ESG-Regelungen und strategische Vorgaben, wird regelmäßig durch die Geschäftsfelder über deren Status und Fortschritte in der Umsetzung der ESG-Strategie sowie über den Status der Ziele und der dazugehörigen Maßnahmen informiert

Group Corporate Responsibility (GCR)

Zentrales Kompetenzzentrum für Strategie, strategische Richtlinien und Projekte, fachliche und prozessuale Beratung, externes Reporting und Stakeholder-Management

CR-Controlling & Deutsche Telekom Services Europe (DTSE)

Das CR-Controlling verantwortet das operative Controlling quantitativer Targets und KPIs über die verschiedenen Ebenen des Konzerns und integriert dieses in existierende Prozesse, DTSE sammelt und konsolidiert ESG KPIs konzernweit und sichert die Vollständigkeit und Qualität der erhobenen Daten

Segment-Leitungen/Geschäftsführungen

Verantworten die Umsetzung von Strategie, Vorgaben und Zielen im Segment, berichten dazu an den Konzernvorstand und konkretisieren die CR-Strategie entsprechend den Erfordernissen des Geschäfts

CR Segment Lead

Zentrale Ansprechperson für CR-Belange im jeweiligen Segment, die die CR-Strategie an die Anforderungen des Segments anpasst und die CR-Aktivitäten koordiniert

CR-Controlling-Segment
Verantwortet die fristgerechte Lieferung aller CR-Daten des Segments inklusive der Tochtergesellschaften und ist dazu im Austausch mit den entsprechenden Datenverantwortlichen der Tochtergesellschaften

Geschäftsführungen der Legaleinheiten
Verantworten die Umsetzung von Strategie, Vorgaben und Zielen in der Legaleinheit, berichten dazu an das eigene Segment und konkretisieren die CR Governance entsprechend den geschäftlichen Erfordernissen

CR-Manager
Zentrale Ansprechperson für CR-Belange in der jeweiligen Legaleinheit, die die CR-Strategie an die Anforderungen der Legaleinheit anpasst und die CR-Aktivitäten koordiniert

CR-Controlling Legaleinheit
Sammelt und konsolidiert die Daten für die quantitativen KPIs in der Legaleinheit und berichtet diese an das Segment

Fachbereiche
Verantworten die Verankerung der Nachhaltigkeit in den eigenen Themen und Aufgaben sowie die Berichterstattung hierzu gemäß den Anforderungen für Reporting, Ratings und Rankings. Je nach Umfang der Aufgaben können dazu Rollen analog einem*r CR-Manager*in/CR-Controller*in festgelegt werden

CR-Board
Konzernübergreifendes Gremium zur Beratung in der CR-Strategieentwicklung, zur Abstimmung konzernübergreifender Positionen und zur Koordination der Umsetzung der CR-Strategie in den Konzerneinheiten

CR Data Board
Gremium zur Steuerung der Datenerfassung sowie der Reportingprozesse zwischen GCR, Controlling und beauftragten Dienstleistern, insbesondere der DTSE

CR-Manager-Netzwerk
Konzernübergreifende Runde aller CR-Verantwortlichen in Segmenten, Legaleinheiten und Funktionen zum Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie zur direkten und schnellen Informationsweitergabe

Arbeitsgruppen & Botschafter*innen
Informelle Runden zur Förderung und Koordination freiwilligen Engagements für Nachhaltigkeitsthemen

Die Verantwortung für CR (Corporate Responsibility) trägt der Gesamtvorstand: Er diskutiert und entscheidet über wichtige CR-Angelegenheiten. Der Bereich Group Corporate Responsibility (GCR) erarbeitet konzernweite Richt- und Leitlinien mit dem Ziel, die Unternehmenskultur im Hinblick auf nachhaltige Innovation und gesellschaftliche Verantwortung stetig weiterzuentwickeln. GCR ist zum 1. Januar 2022 aus dem Vorstandsbereich Personal und Recht in den Bereich des Vorstandsvorsitzenden gewechselt.

Mit diesem Schritt und der Aufnahme von ESG-Zielen in die Vorstandsvergütung im Jahr 2021 unterstrichen der Aufsichtsrat und der Vorstand einmal mehr die hohe Relevanz des Themas Corporate Responsibility für unseren Konzern. Die Vorstandsmitglieder haben im Berichtsjahr in verschiedenen Dialogformaten über Nachhaltigkeitsthemen diskutiert und über die Weiterentwicklung einzelner Themen entschieden. Neben den Vorstandssitzungen fand in diesem Rahmen auch ein gesondertes Treffen statt, um die Themen tiefergehend zu diskutieren. Auch der Aufsichtsrat wurde regelmäßig über Nachhaltigkeitsthemen informiert.

Für die Umsetzung unserer CR-Strategie sind die Geschäftsführungen der jeweiligen Geschäftseinheiten und Landesgesellschaften verantwortlich. Um ihre Aufgaben zu koordinieren und voneinander zu lernen, vernetzen sich CR-Manager*innen sowie Beschäftigte aus CR-relevanten Funktionen im internationalen Netzwerk unter der Leitung von GCR. Im Berichtsjahr umfasste das Netzwerk mehr als 200 Beschäftigte aus rund 50 Gesellschaften in 20 Ländern. Die Teilnehmenden können sich zu Best Practices weiterbilden und neue Herausforderungen diskutieren. Auf der Agenda der regelmäßigen virtuellen Treffen standen im Jahr 2022 unter anderem aktuelle Entwicklungen im internationalen Klimaschutz oder die Auswirkungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes für den Konzern.

In unserer CR-Richtlinie sind die Eckpfeiler unseres Nachhaltigkeitsmanagements für alle Konzerneinheiten formal und verbindlich festgeschrieben. Seit 2017 haben wir die CR-Richtlinie auch in einem Großteil der europäischen Landesgesellschaften erfolgreich eingeführt. Diese haben wir im Jahr 2022 aktualisiert. Die konzernweite Inkraftsetzung der aktualisierten Version erfolgt im Jahr 2023. Bei der Ratifizierung der CR-Richtlinie in den Tochtergesellschaften des Konzerns werden die CR-Verantwortlichen der einzelnen Segmente und Legaleinheiten eingebunden. Falls spezifische Umsetzungsschwierigkeiten –zum Beispiel durch lokale rechtliche Vorgaben – erkennbar werden, wird im Dialog mit den entsprechenden Instanzen eine Lösung erarbeitet, die den strategischen Kernaussagen der Richtline entspricht. Sollte im zuvor vereinbarten Zeitfenster keine Lösung zustande kommen, ist der Vorstand der Deutschen Telekom als letzte Eskalations- und Entscheidungsinstanz hinzuzuziehen. Die beteiligten Instanzen werden aufgefordert, ihre Argumente und die Sachlage hierfür entsprechend darzulegen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 2–15 (Allgemeine Standardangaben)

Global Compact
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt
- Prinzip 9 (Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien)

CR-Programm 2022: Ziele, Maßnahmen und Termine

Im CR-Programm definieren wir Ziele und berichten über unsere Fortschritte bei ihrer Umsetzung. Im Berichtsjahr haben wir das CR-Programm erneut entlang der vier Säulen unseres „Steuerung & Fakten“-Bereichs orientiert – Strategie, Wirtschaft, Umwelt und Soziales.

Strategie

Ziele	Zielerreichung	Implementierung
Relevanz von Nachhaltigkeit im Unternehmen erhöhen	Die Verantwortung für CR-Themen liegt seit dem Berichtsjahr beim Gesamtvorstand.	Aktuelle CR-Organisationsstruktur
Weiterentwicklung CR-Strategie	Schärfung der CR-Strategie mit vier Schwerpunkten im Berichtsjahr und stärkere Integration des ESG Frameworks in die CR-Arbeit	CR-Strategie
„Corporate Digital Responsibility“-Bericht veröffentlichen	Veröffentlichung des ersten Fortschrittsberichts im Juli 2022	Corporate Digital Responsibility
Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs) leisten	Fokus auf 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16	Unser Beitrag zu den Sustainable Development GoalsMaßnahmen und KPIs mit Bezug zu SDGs
Thema Chancen und Risiken stärken	Im Berichtsjahr wurden konkrete Beispiele integriert, welche Emerging Risks für die Deutsche Telekom relevant sind.	Emerging Risks mit Relevanz für die Deutsche Telekom
Berichterstattung nach dem neuen GRI 2021	Der CR-Bericht wurde im Berichtsjahr erstmalig in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 erstellt.	GRI
Berichterstattung nach den Standards des Sustainability Accounting Standards Board (SASB)	Erstellung eines SASB-Indexmit Verlinkungen auf relevante Berichtsinhalte	SASB
Betrachtung der Auswirkungen über die gesamte Wertschöpfungskette in Wesentlichkeitsanalyse einbauen	Analyse und Bewertung der positiven wie negativen Impacts bei den Nachhaltigkeitsthemen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg	Unser Prozess zur Ermittlung wesentlicher CR-Themen
Vorbildliche CR-Berichterstattung	Auszeichnung mit dem ersten Platz im unabhängigen, branchenübergreifenden Ranking vom Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (iöw)	Auszeichnungen für die CR-Berichterstattung

CR-Programm 2022

Wirtschaft

Ziele	Zielerreichung	Implementierung
60 Prozent unseres Einkaufsvolumens sollen bis 2025 als unkritisch verifiziert sein	64,1 Prozent im Jahr 2022(externes Einkaufsvolumen der Deutschen Telekom ohne USA und Network Capacity)	ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen“
95 Prozent unseres Einkaufsvolumens sollen bis 2025 ohne identifiziertes CR-Risiko sein	99,6 Prozent des Einkaufsvolumens im Jahr 2022(externes Einkaufsvolumen der Deutschen Telekom ohne USA und Network Capacity)	ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“
99 Prozent Abdeckung 5G in Deutschland bis 2025	Ende 2022 war der neue Mobilfunk-Standard 5G für über 94 Prozent der Haushalte in Deutschland verfügbar.	5G-Ausbau
Steigerung der konzernweiten Kundenbindung (gemessen durch TRI*M-Index)	Ende 2022 lag der Konzernwert (ohne T-Mobile US) bei 76,0 Punkten (Ausgangswert 2021: 72,6 Punkte).	Messung der Kundenbindung und Weiterempfehlungsbereitschaft
Relevante Service-Auszeichnungen erhalten	Erreicht unter anderem mit Auszeichnungen durch das TÜV-Qualitätssiegel, dem Prädikat „Service-König“ durch das Fachmagazin „Focus Money“, beste Mobilfunk-Hotline laut „connect“-Hotline-Test 2022 und bester Mobilfunk-Shop laut „connect“-Mobilfunk-Shoptest 2022	Auszeichnungen für unseren Service
Verstärkte Nutzung nachhaltiger Finanzinstrumente	Detaillierte Evaluierung nachhaltiger Finanzinstrumente und Vorbereitung der dazugehörigen Dokumente, z. B. für einen Sustainability-Linked Bond	Nachhaltige Kapitalanlage der Deutschen Telekom
Integration der Anforderungen aus der EU-Taxonomie	Erfüllung der für das Berichtsjahr 2021 in Kraft getretenen Anforderungen der EU-Taxonomie durch die Ausweisung von taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Anteilen an Umsatz, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben	EU-Taxonomie
Aufnahme in relevante Nachhaltigkeitsindizes	Erfolgreiche Listung in relevanten Nachhaltigkeitsindizes	Die T-Aktie in Nachhaltigkeitsratings und -indizes

CR-Programm 2022

Umwelt

Ziele	Zielerreichung	Implementierung
Senkung der konzernweiten Scope-1- und -2-Emissionen um bis zu 95 Prozent bis Ende 2025 gegenüber 2017. Die verbleibenden Emissionen sollen durch geeignete Offsetting-Maßnahmen ausgeglichen werden, um so Klimaneutralität im Unternehmen zu erreichen.	Senkung seit 2017 um 94 Prozent und um 2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr auf rund 233 kt CO_2e	Unsere Klimziele Status Klimazielerreichung CO_2e-Emissionen gesamt (Scope 1 & 2 Emissionen)
Reduktion der CO_2-Emissionen über die Scopes 1–3 um 55 Prozent gegenüber 2020	Neues Ziel. Dieses neue Zwischenziel ist ambitionierter als unser bisheriges Ziel, die Scope-3-Emissionen bis 2030 pro Kund*in um 25 Prozent (gegenüber 2017) zu senken, und ersetzt damit das bisherige Zwischenziel.	Unsere Klimziele Status Klimazielerreichung CO_2e-Emissionen gesamt (Scope 3) Deutsche Telekom Konzern
Klimaneutralität bis spätestens 2040 (Scope 1, 2 und 3)	Gesamtemissionen 2022: 12 520 kt CO_2e Senkung seit 2020 um 10 Prozent.Im Vergleich zum Vorjahr gab es einen Anstieg um 9 Prozent, der insbesondere auf erhöhte Aufwendungen im Netzausbau im Berichtsjahr zurückzuführen ist.	Unsere Klimziele Status Klimazielerreichung CO_2e-Emissionen gesamt (Scope 3) Deutsche Telekom Konzern
Steigerung der Effizienz unserer Rechenzentren und klimaneutrale eigene sowie extern betriebene Rechenzentren (gemäß Climate Neutral Data Centre Pact) bis 2030	Globaler PUE-Wert 2022: 1,59 (2021: 1,58) PUE-Wert Deutschland 2022: 1,50 (2021: 1,49) Unser effizientestes, hochverfügbares Rechenzentrum hat einen PUE-Wert von 1,3.	ESG KPI „PUE“ – weniger CO_2-Verbrauch in Rechenzentren T-Systems: Ökologische Nachhaltigkeit (interne Maßnahmen)
Steigerung der Visibilität und Wirkung der Green Pioneer Community	335 Green Pioneers im Jahr 2022 (2021: 320); Abdeckung von 53 Standorten in Deutschland (2021: 53); weitere Community-Initiativen in den Landesgesellschaften	Green Pioneers Deutschland Grüne Mitarbeiternetzwerke in den Landesgesellschaften
Reduktion von CO_2 durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen bei unseren Kund*innen im Vergleich zu unseren eigenen Emissionen	Rückgang des Enablement-Faktors in Deutschland auf 3,76 (2021: 4,8); europaweit auf 2,6 (2021: 3,4). Der Rückgang in Deutschland im Vergleich zum Vorjahr resultiert aus einer noch differenzierteren Erhebungsmethodik sowie einer geringeren Anzahl Nutzer*innen unserer Videokonferenzlösungen.	ESG KPI „Enablement-Faktor“ Konzern DT in Deutschland ESG KPI „Enablement-Faktor“ Deutsche Telekom Konzern Europa
Stabilisierung des Energieverbrauchs bis 2024 durch Verdoppelung der Energieeffizienz in Europa (das Verhältnis von Datenvolumen im Netz und dafür aufgewendeten Strom) bei weiter stark wachsendem Datenvolumen und Netzausbau	Energieverbrauch 2022: 13,3 Mio. MWh (2021: 13,3 Mio. MWh)	Gesamt-Energieverbrauch
Verringerung von CO_2-Emissionen und Energieverbrauch als Bestandteil der Vorstandsvergütung	Im Berichtsjahr ist der Energieverbrauch stabil geblieben und die CO_2-Emissionen wurden verringert. Zudem wurden die beiden ESG KPIs auch im Vergütungssystem der leitenden Angestellten in Deutschland und Europa sowie bei den außertariflich Beschäftigten in Deutschland verankert.	ESG-Ziele in Vorstandsvergütung Vergütungsbericht 2021 Unsere Klimziele
Bis 2024 wollen die europäischen Landesgesellschaften (außer Deutschland) eine Million alte Mobilgeräte einsammeln und durch Wiederaufbereitung oder Recycling in den Kreislauf zurückführen.	2022: rund 71 000 Geräte	Unser Ansatz zur Kreislaufwirtschaft Rücknahme von Mobilgeräten

CR-Programm 2022

Umwelt

Ziele	Zielerreichung	Implementierung
Bis 2024 sollen keine bei der Telekom in Europa anfallenden elektronischen Abfälle oder zurückgenommene Geräte, wie beispielsweise Smartphones, Router oder Laptops, auf der Mülldeponie ohne Einsatz von Recyclingprozessen landen.	In Deutschland werden elektronische Abfälle und zurückgenommene Geräte bereits fachgerecht entsorgt oder recycelt. Gleiches gilt für die internen elektronischen Abfälle der europäischen Landesgesellschaften. Umsetzung zu den weiteren Geräten in den weiteren europäischen Landesgesellschaften laufend.	Abfallvermeidung & Recycling
Bis 2030 wollen wir erreichen, dass alle von uns in Umlauf gebrachten Produkte in den Kreislauf zurückgeführt werden.	Neues Ziel. Das Ziel gilt gleichermaßen auch für die von uns genutzte Netzwerktechnik.	Unser Ansatz zur Kreislaufwirtschaft
Ab Mitte 2022 sollen in Deutschland und Europa alle neuen Telekom-gebrandeten Produkte entsprechend unserer „Sustainability Packaging Guideline“ nachhaltig verpackt werden.	Ziel erreicht. Alle neuen Telekom-gebrandeten Produkte, die seit Mitte 2022 in Deutschland verkauft oder vermietet wurden, sind entsprechend unserer Verpackungsrichtlinie nachhaltig verpackt.	Nachhaltige Produktverpackung
Bis Ende 2024 sollen in Europa über 90 Prozent aller durch die Telekom verkauften Smartphones auf nachhaltige Produktverpackungen umgestellt werden.	Bis Ende des Jahres 2022 waren fast 90 Prozent aller durch die Deutsche Telekom verkauften Smartphones in der EU nachhaltig verpackt.	Nachhaltige Produktverpackung
Bis 2025 möchten wir mit dem Projekt „Paperless Office“ (papierloses Büro) möglichst vollständig auf Papier verzichten.	Umsetzung laufend; wir setzen international verschiedene Maßnahmen zur Papierreduktion um, zum Beispiel durch die Digitalisierung der Korrespondenz mit unseren Kund*innen. In Deutschland wurden im Jahr 2022 110,94 Tonnen Papier eingespart.	Papierloses und -vermeidendes Arbeiten

CR-Programm 2022

Soziales

Ziele	Zielerreichung	Implementierung
Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und in Führungspositionen im mittleren und oberen Management auf 30 Prozent bis 2025	Gesamtbelegschaft: 35,7 Prozent Frauen Mittleres/oberes Management: 20,8 Prozent/24,6 Prozent Vorstand DTAG: 37,5 Prozent Aufsichtsrat, Deutschland: 42,4 Prozent Aufsichtsrat, international: 50 Prozent	Unser Ansatz für Vielfalt und Chancengleichheit Anteil Frauen Vorstand Anteil Frauen im mittleren und oberen Management Anteil Frauen im Aufsichtsrat Engagement für einen höheren Frauenanteil
Hohes Niveau der Gesundheitsquote konzernweit (national) von 95,0 Prozent halten	2022: Mit Berücksichtigung von Langzeitkranken: 93,8 Prozent (2021: 95,3 Prozent) Ohne Berücksichtigung von Langzeitkranken: 95,2 Prozent (2021: 95,3 Prozent)	Gesundheitsquote Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz
Senken der Unfallquote in Deutschland	Unfallquote mit mehr als drei Ausfalltagen im Jahr 2022: 4,4 Unfälle pro Tausend Mitarbeitende (2021: 3,7) (exkl. Betriebsunfälle infolge der COVID-19-Pandemie) 5,5 Unfälle pro Tausend Mitarbeitende (inkl. Betriebsunfälle infolge der COVID-19-Pandemie)	Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz
Steigerung digitaler Weiterbildung	Digitale Lernquote (Anteil digital erfolgter Lernstunden) 2022: 79 Prozent (2021: 89 Prozent) 85 Prozent der konzernweit buchbaren Trainings waren digital verfügbar (2021: 83 Prozent)	Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung Weiterbildung Telekom Training in Deutschland
Anstieg des Anteils der digitalen Expert*innen	Neues Ziel. 2022: 19,7 Prozent digitale Expert*innen (konzernweit ohne T-Mobile US)	Anteil digitale Expert*innen
Erweiterung der #DABEI-Geschichten	Im Jahr 2022 gab es kein neues Modul bei den #DABEI-Geschichten.	Förderung von Medien- und Demokratiekompetenz
Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit	Engagement-Score 2022 (Puls-Check): 78 Punkte (2021: 77 Punkte) Die Mitarbeiterbefragung findet alle zwei Jahre statt.	Unsere Mitarbeiterbefragung Zweimal jährlich: Puls-Check Zufriedenheits- und Engagement-Index
Durchführung von Human Rights Impact Assessment (HRIA) & Employee Relations Policy Review (ERR)	Durchführung ERR und HRIA bei: DTSE in der Slowakei, in Tschechien und in Rumänien	Employee Relations Policy Human Rights Impact Assessments Umfassende Menschenrechtsprüfungen in den Landesgesellschaften

Werte und Leitlinien

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (Corporate Responsibility, CR) beruht auf gemeinsamen Werten. Unsere grundlegenden Werte haben wir in verbindlichen Leitlinien (Guiding Principles) festgeschrieben. Mit verschiedenen Maßnahmen, zum Beispiel Überprüfungen und Aktualisierungen sowie dem jährlichen „Tag der Leitlinien", haben wir sie im Arbeitsalltag unserer Mitarbeitenden verankert. Mit Erfolg: Laut unserer Pulsbefragung zur Ermittlung der Mitarbeiterzufriedenheit im November 2022 haben 80 Prozent unserer Mitarbeitenden den Eindruck, dass die Leitlinien in der täglichen Arbeit gelebt werden (Vorjahr: 79 Prozent). Unsere leitenden Mitarbeitenden haben dem sogar zu 88 Prozent zugestimmt.

Wir wollen sicherstellen, dass alle Menschen in unserem Konzern und bei unseren Partnern wissen, wie sie sich verantwortungsvoll verhalten, sowie die Menschenrechte einhalten. Dazu dienen unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) und die Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze" sowie der Supplier Code of Conduct. Darauf basiert unter anderem auch unser Compliance-Management – es gewährleistet, dass unser Unternehmenshandeln rechtmäßig ist.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–23 (Allgemeine Standardangaben)

Global Compact

- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)
- Prinzip 2 (Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen)
- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)
- Prinzip 4 (Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit)
- Prinzip 5 (Abschaffung der Kinderarbeit)
- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

Zertifiziertes Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagement: Fast alle Arbeitsplätze abgedeckt

Unser integriertes Managementsystem für Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety and Environment, HSE) trägt auf Konzernebene dazu bei, Nachhaltigkeit in allen Geschäftsprozessen und im Alltag unserer Mitarbeitenden zu verankern.

Es hilft uns, unsere Prozesse in den genannten Bereichen systematisch zu planen, umzusetzen und zu verbessern. So fördert es die Gesundheit unserer Beschäftigten und wirkt sich außerdem positiv auf ihre Arbeitsleistung aus. Zudem hilft es uns, an Ausschreibungsprozessen für neue Projekte teilzunehmen, bei denen potenzielle gewerbliche Kunden HSE-Zertifikate von ihren Lieferanten verlangen.

Unser HSE-Managementsystem auf Konzernebene verfügt über ein Dachzertifikat gemäß den internationalen Standards ISO 45001 (ehemals OHSAS 18001) für Arbeits- und Gesundheitsschutz und ISO 14001 für Umweltmanagement. Bei einigen unserer Einheiten deckt es auch den internationalen Standard ISO 9001 für Qualitätsmanagement ab.

Für manche der Landesgesellschaften gilt das Dachzertifikat nicht, da bei ihnen eigene Zertifizierungen bestehen, die teilweise noch umfassender sind. Dies ist beispielsweise in Griechenland der Fall: Die OTE Group verfügt über ein eigenes integriertes Managementsystem. Es deckt neben den oben genannten Standards die internationalen Standards ISO 50001 für Energiemanagement und ISO 27001 für Datensicherheit ab.

Alle unsere Beschäftigten in Deutschland sind an einem Arbeitsplatz tätig, der nach ISO 14001 und ISO 45001 zertifiziert ist. Aufgrund der organisatorischen Veränderungen innerhalb des Konzerns wurden im Jahr 2022 Änderungen an der Dachzertifizierung vorgenommen. Die Zertifikatsabdeckung bleibt insgesamt auf dem gleichen Niveau wie im Vorjahr mit einer internationalen Abdeckung von 98 Prozent der Beschäftigten.

Seit 2022 sind einige Unternehmen keine Tochtergesellschaften des Konzerns Deutsche Telekom mehr und sind daher auch nicht mehr Mitglied der Telekom-Dachzertifizierung:

- Magenta Telekom Infra GmbH, Österreich
- T-Mobile Netherlands, Niederlande
- Limited Liability Company Deutsche Telekom GBS RUS, Russland
- Limited Liability Company Deutsche Telekom IT RUS, Russland
- Limited Liability Company T-Systems RUS, Russland
- Ein ungarisches Büros in Szeged

Im Jahr 2022 wurden Zertifizierungen bei folgenden internationalen sowie nationalen Unternehmen ergänzt:

- Deutsche Telekom Service Europe Czech Republic s.r.o. (zertifiziert nach ISO 9001). Damit sind alle drei internationalen Geschäftsbereiche von DT Service Europe Slovakia, Romania und Czech Republic für die Einhaltung der Normen ISO 9001, ISO 14001 und ISO 45001 zertifiziert.
- Deutsche Telekom Global Business Solutions China (Hong Kong) Limited (zertifiziert nach ISO 14001 und ISO 45001)
- Deutsche Telekom IoT GmbH (zertifiziert nach ISO 14001 und ISO 45001)
- Detecon International GmbH (zertifiziert nach ISO 14001 und ISO 45001)

Risiken & Chancen

Risiko- und Chancenmanagement

Zu einem umfassenden Risiko- und Chancenmanagement gehört für uns auch, Chancen und Risiken zu berücksichtigen, die sich aus ökologischen oder sozialen Aspekten beziehungsweise aus der Führung unseres Unternehmens (Environment, Social und Governance – ESG) ergeben. Um zu ermitteln, welche aktuellen und potenziellen ESG-Risiken und -Chancen für die Telekom wichtig sind, binden wir relevante Stakeholder aktiv und systematisch ein. Zudem engagieren wir uns in verschiedenen Arbeitsgruppen und Gremien. Wir verfolgen ESG-Themen kontinuierlich und ermitteln die Positionen unserer Stakeholder zu diesen Themen systematisch.

Wichtige Instrumente dafür sind:

- Unser Risikomanagementsystem, das systematisch relevante Risiken identifiziert, bewertet und bearbeitet
- Unsere (jährliche) Bewertung „Emerging Risks“, die einen Überblick über neue und langfristige Entwicklungen externer Risiken bietet
- Unsere ausführliche Analyse zu physischen und transitorischen Risiken (Bedrohungen, die durch plötzliche Anpassungen von Wirtschaftszweigen an den Klimawandel entstehen), die wir an die Empfehlungen der „Task Force on Climate-related Financial Disclosures“ (TCFD) ausrichten
- Unsere Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Gremien zahlreicher nationaler und internationaler Unternehmens- und Sozialverbände (wie zum Beispiel GeSI, BDI, Bitkom, econsense und BAGSO)
- Von uns organisierte Stakeholder-Dialogformate
- Unsere verschiedenen Publikationen, wie Medienspiegel und Newsletter
- Unsere interne Compliance-Bewertung, bei der auch die wichtigsten Nachhaltigkeitsrisiken betrachtet werden
- Unseren Wesentlichkeitsprozess entwickeln wir kontinuierlich weiter. Maßgeblich für die Weiterentwicklung im Jahr 2022 waren veränderte Anforderungen der GRI-Standards 2021 sowie die Anforderungen der CSRD. Dabei haben wir unter anderem auch unsere finanziellen Nachhaltigkeitschancen und -risiken bewertet.

In unserem Geschäftsbericht informieren wir über folgende Themen, die wir als wesentlich für unser Risiko- und Chancenmanagement identifiziert haben:

- Klimaschutz
- Lieferanten
- Gesundheit

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–23 (Allgemeine Standardsangaben)

Global Compact

- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 10 (Eintreten gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Korruption)

Emerging Risks

„Emerging Risks“ sind schwer vorhersehbar, da ihre Entwicklung höchst unsicher ist. Es handelt sich hierbei um Ereignisse, die sich unserem Einfluss und unserer Kontrolle entziehen. Dazu gehören beispielsweise geopolitische Spannungen, neue Technologien oder makroökonomische Faktoren. Diese Risiken sind entweder neu oder sie gewinnen im Laufe der Zeit erheblich an Bedeutung für unser Unternehmen. Auch wenn sie sich schon heute auf unser Geschäft auswirken können, können ihre Auswirkungen langfristig (drei bis fünf Jahre) zunehmen und die meisten unserer Tätigkeiten künftig potenziell wesentlich stärker beeinträchtigen.

Um solche Risiken zu erkennen, zu bewerten und unser Unternehmen und unsere Kund*innen vor ihnen zu schützen, müssen wir frühzeitig und wirksam handeln. Gegebenenfalls bedarf es einer Anpassung unserer Strategie und/oder der Geschäftsmodelle, um die Auswirkungen zu verringern. Damit wir auf solche Risiken umfassend reagieren können, ist es die Aufgabe unseres Risikomanagementsystems, solche „Emerging Risks“ systematisch zu identifizieren, zu bewerten und abmildernde Maßnahmen abzuleiten.

Welche dieser „Emerging Risks“ für uns zunehmend an Bedeutung gewinnen, schildern wir hier.

Emerging Risks mit Relevanz für die Deutsche Telekom

Technologisches Risiko: Cyberangriffe

Cyberangriffe nehmen rapide zu. Die Geschwindigkeit der digitalen Transformation, des maschinellen Lernens und der Rechenleistung steigt exponentiell an. Gleichzeitig werden die Angriffe immer spezieller und effizienter. Sie überholen Sicherheitsoptimierungen, sodass die Anzahl der Schwachstellen in unserem Unternehmen, die von solchen Angriffen betroffen sein können, zunimmt.

Zu den Auswirkungen dieses Risikos gehören:

- Versagen beim Schutz unserer Infrastruktur und unserer Kundendaten vor solchen Angriffen
- Mangelnde Kenntnisse von Mitarbeitenden oder zu komplexe Infrastruktur können es erschweren, Cyberangriffe zu verhindern, die unter anderem durch Künstliche Intelligenz ausgelöst werden
- Die Einhaltung steigender gesetzlicher Anforderungen an die Datenspeicherung und den Schutz solcher Daten könnte unsere Strategie oder unsere Geschäftsmodelle beeinträchtigen
- Finanzielle Verluste aufgrund neuer Erpressungstechniken, die bei Angriffen immer häufiger zum Einsatz kommen, zum Beispiel die Auszahlung von Kryptowährungen
- Negative Reputationseffekte, da Kund*innen das Vertrauen in die Qualität unserer Kommunikationsdienste verlieren könnten

Unsere Abhilfemaßnahmen umfassen:

- Umstellung auf robustere IT-Kontrollumgebungen
- Verbesserung des Schutzes gegen gängige Angriffsarten
- Einsatz von Techniken des maschinellen Lernens (Künstliche Intelligenz) zur Erkennung von Angriffen
- Verbesserung der Reaktionsfähigkeit bei der Abwehr von erkannten Angriffen
- Sensibilisierung unserer Kund*innen für Cyberangriffe
- Bessere Erkennung von Schadsoftware und Verbesserung der Benutzerauthentifizierungstechniken

Umweltrisiko: Extremwetter

Der fortschreitende Klimawandel wird die Intensität und Häufigkeit von extremen Wetterbedingungen beschleunigen. Zu den damit verbundenen physikalischen Auswirkungen gehören die Erwärmung der Ozeane, höhere Hitze und Luftfeuchtigkeit sowie steigende Durchschnittstemperaturen und schwere Stürme (Wind, Blitze, Hagel, Tornados und Hurrikane) oder Hitzewellen, die wiederum zu Naturkatastrophen wie Überschwemmungen und Dürren führen könnten.

Zu den Auswirkungen dieses Risikos gehören:

- Überflutung von Fluss- oder Küstengebieten durch starke Regenfälle, die unsere Basisstationen, Netzknoten oder andere Infrastrukturen zerstören oder erheblich beschädigen könnten
- Tornados oder Wirbelstürme, die erhebliche Schäden an Rechenzentren, Funktürmen, Bürogebäuden und unseren Verkaufsstellen verursachen könnten
- Schwere Stürme könnten auch Funktürme beschädigen oder zerstören, insbesondere an hoch gelegenen Standorten
- Waldbrände oder Hitzewellen könnten nahe gelegene Funktürme oder Standorte unserer Netztechnik beschädigen oder zerstören
- Infrastruktur, die nicht ausreicht, um diesen härteren Bedingungen dauerhaft standzuhalten
- Verringerung der Stabilität unserer Stromversorgung

Diese Auswirkungen können zu häufigeren und längeren Netzausfällen führen, die wiederum die Einnahmen schmälern, unsere Kündigungsrate erhöhen oder unseren Ruf schädigen. Darüber hinaus werden zusätzliche Investitionen erforderlich sein, um unsere Prozesse umzustellen und unsere Infrastruktur robuster zu gestalten. Die Kosten für den Versicherungsschutz für solche Ereignisse werden im Laufe der Zeit voraussichtlich stetig steigen.

Unsere Maßnahmen zur Risikominderung umfassen:

- Verbesserte Methoden zur Vorhersage, wann und wo mögliche künftige Katastrophen eintreten könnten
- Identifizierung von Schwachstellen in unseren Funktürmen und anderen Infrastrukturen
- Behebung der identifizierten Schwachstellen in der Infrastruktur, um höheren Windgeschwindigkeiten und Temperaturen standzuhalten; Netzinfrastruktur in Gebieten, die besonders anfällig für solche Katastrophen sind, robuster gestalten
- Installation einer Notstromversorgung für alle kritischen Netzelemente, um Netzausfälle zu vermeiden oder Ausfallzeiten zu verringern
- Verbesserung der Pläne zur Aufrechterhaltung des Betriebs und zur Notfallwiederherstellung für Szenarien, in denen solche Ausfälle auftreten könnten

Wirtschaftliches Risiko: Infektionskrankheiten/Pandemien
Wann ein Krankheitsausbruch oder eine Pandemie eintritt, lässt sich nicht vorhersagen. Historische Daten zeigen jedoch, dass in den letzten Jahrzehnten regionale und globale Pandemien immer häufiger auftraten. Eine neue Krankheit oder ein Virus kann sich schnell ausbreiten, zu einer Pandemie werden und das globale Wirtschaftswachstum drastisch beeinträchtigen. Dies kann mehrere Branchen und Versorgungsketten betreffen und erhebliche Auswirkungen auf die Art und Weise haben, wie wir leben und arbeiten.

Zu den Auswirkungen dieses Risikos gehören:

- Zunehmend verspätete Lieferungen und Zahlungsverzögerungen sowie Zahlungsausfälle bei Geschäfts- und Privatkund*innen könnten unsere Forderungsausfälle erhöhen.
- Einschränkungen des öffentlichen Lebens könnten unsere Geschäfte zur Schließung zwingen und den Verkauf und die Dienstleistungen für unsere Kund*innen beeinträchtigen.
- Reisebeschränkungen könnten unser Roaming-Verkehrsvolumen und unsere Einnahmen beeinträchtigen.
- Das Kundenwachstum könnte gebremst werden, da es schwierig wird, neue Kund*innen zu gewinnen.
- Unternehmen könnten sich veranlasst sehen, ihre Bestellungen von IT-Dienstleistungen und -Geräten zu reduzieren.
- Einschränkungen bei den sozialen Kontakten (Heimunterricht und Heimarbeit) könnten unsere Netze überlasten und deren Effizienz verringern.
- Im Falle einer schweren Pandemie gepaart mit Einschränkungen könnte sich unsere Belegschaft vorübergehend oder dauerhaft reduzieren.

Unsere Abhilfemaßnahmen umfassen:

- Überwachung relevanter Entwicklungen durch unser Group Situation Center
- Einrichtung von Krisenmanagement und Task Forces
- Herausgabe von Pandemie-Leitlinien
- Bereitstellung geeigneter Hygiene- und Arbeitsschutzausrüstungen für Verkaufsstellen, Büros und Standorte unserer Netzinfrastruktur
- Hochfahren und Stabilisieren unserer Netze, um zusätzliche Spitzenlasten im Sprach- und Datenverkehr zu bewältigen
- Schutz unserer Kund*innen und Mitarbeitenden durch mobiles Arbeiten, Online-Verkauf und -Kundendienst

Wesentlichkeit

Unser Prozess zur Ermittlung wesentlicher CR-Themen

Die Themen, die für die Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowie unsere Berichterstattung relevant sind, ermitteln wir seit rund zwei Jahrzehnten mithilfe eines Wesentlichkeitsprozesses, den wir kontinuierlich weiterentwickeln und jährlich auf Aktualität überprüfen. Maßgeblich für die Weiterentwicklung im Jahr 2022 waren veränderte Anforderungen der GRI-Standards 2021 sowie die Anforderungen der EU-Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die ab dem Berichtsjahr 2024 für unsere Berichterstattung relevant werden. Zur Bestimmung der wesentlichen Themen haben wir die Liste unserer Nachhaltigkeitsthemen an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) angepasst.

Im Zuge einer Dokumentenanalyse wurden alle Themen entlang der Wertschöpfungskette anhand von Quellen wie Studien, Forschungsergebnissen oder internen Richtlinien und Maßnahmen analysiert – und damit die Perspektive externer Stakeholder einbezogen. Die Wertschöpfungsstufen, die dabei berücksichtigt wurden, lauten: Ressourcenabbau, die Produktion bei unseren Lieferanten, der Geschäftsbetrieb der Deutschen Telekom – unterteilt in „administrative Prozesse“ sowie „Netzausbau und Rechenzentren“, die Nutzungsphase unserer Dienste und Produkte bei unseren Kund*innen sowie die Entsorgung beziehungsweise das Recycling.

Dabei wurden die negativen und positiven Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt, Gesellschaft und Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette ebenso ermittelt wie finanzielle Nachhaltigkeitschancen und -risiken. Anschließend wurden die positiven und negativen Auswirkungen anhand ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit sowie anhand des Ausmaßes der Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Menschenrechte bewertet. Auf Grundlage dieser Ergebnisse haben wir Interviews mit internen und externen Expert*innen durchgeführt, um Lücken aus der Analyse zu schließen und die Bewertungen der Analyse zu den positiven und negativen Auswirkungen zu überprüfen.

In den internen Interviews wurden zudem zur Bestimmung der finanziellen Wesentlichkeit die identifizierten Nachhaltigkeitschancen und -risiken auf Basis ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und der finanziellen Auswirkung auf unser Geschäft bewertet. In einem internen Workshop mit Management-Beteiligung wurden schließlich die Gesamtergebnisse validiert und mögliche strategische Implikationen diskutiert.

Die Ergebnisse der diesjährigen Wesentlichkeitsanalyse dienen uns zur Vorbereitung auf die anstehenden Berichtsanforderungen aus der CSRD. Für die Berichterstattung in unserer nichtfinanziellen Erklärung (nfE) gemäß §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB haben wir die Ergebnisse der diesjährigen Wesentlichkeitsanalyse genutzt, um die dort beschriebenen wesentlichen Themen zu überprüfen. Dem vorliegenden CR-Bericht liegt hingegen bereits die diesjährige Analyse zugrunde, um die veränderten Anforderungen der GRI-Standards 2021 zu erfüllen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–12 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 2–14 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 3–1 (Wesentliche Themen)

Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse

Um die wesentlichen Themen zu bestimmen, haben wir für die Auswirkungen (finanzielle ebenso wie Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Menschenrechte) jeweils „Wesentlichkeits-Schwellenwerte“ definiert. Sobald diese Schwellenwerte überschritten werden, ist ein Thema wesentlich.

Thema	Wesentlichkeit nach Impact	Finanzielle Wesentlichkeit	GRI-Aspekte	Link
Energieverbrauch und -mix	✔	✔	Energie (GRI 302)	Unser Ansatz für energieeffiziente Netze
Treibhausgasemissionen Scope 1, 2, 3	✔	✔	Emissionen (GRI 305)	Unser Ansatz zur Fortschrittsmessung im Klimaschutz Unsere Klimaziele
Eingesetzte Ressourcen & Kreislaufwirtschaft	✔	✘	Materialien (GRI 301)	Unser Ansatz zur Kreislaufwirtschaft
Abfälle, Entsorgung und Verwertungsverfahren	✔	✘	Abfall (GRI 306)	Abfallmanagement und Recycling
Gesundheit und Sicherheit	✔	✘	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 403)	Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit
Nicht-Diskriminierung und Diversität	✔	✘	Diversität und Chancengleichheit (GRI 405)Diskriminierungsfreiheit (GRI 406)	Unser Ansatz für Vielfalt und Chancengleichheit Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte
Tarifverhandlungen und Vereinigungsfreiheit und sozialer Dialog	✔	✘	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (GRI 407)	Unser Ansatz zur Gestaltung der Mitarbeiterbeziehungen
Korruption und Bestechung	✔	✘	Korruptionsbekämpfung (GRI 205)	Unser Ansatz für integres und rechtskonformes Verhalten Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
Schutz der Privatsphäre/Datenschutz	✘	✔	Nicht wesentlich nach GRI	Unser Ansatz zu Datenschutz
Zugang zur Informationsgesellschaft	✘	✔	Nicht wesentlich nach GRI	Förderung von Medien- und Demokratiekompetenz

Folgende Themen unserer bisherigen Wesentlichkeitsanalysen werden aufgrund der Orientierung an den ESRS-Standards nicht mehr als eigenständige Themen in der neuen Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt:

- Netzausbau
- ICT-Lösungen, die zum Klimaschutz beitragen
- Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels
- Cybersicherheit
- Arbeitsstandards in der Lieferkette
- Gesellschaftlich relevante Anwendungen von ICT-Produkten und -Dienstleistungen
- Medienkompetenz
- Transparenz und Reporting
- Service-Qualität
- Disruptive Technologien

Diese Themen wurden in die neuen Themen integriert. So haben beispielsweise „ICT-Lösungen, die zum Klimaschutz beitragen“ einen positiven Impact auf die Themen „Energieverbrauch und -mix“ und „Treibhausgasemissionen“. Das Thema „Netzausbau“ ist ein Schwerpunkt der Wertschöpfungsstufen „Netze und Rechenzentren“ und wurde folglich bei allen Themen mitbetrachtet.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir auch mögliche Szenarien für die finanzielle Wesentlichkeit analysiert: Beispielsweise können durch nachhaltige Produkte bestehende soziale, wirtschaftliche oder ökologische Probleme verringert werden.

Andererseits könnten negative Umweltauswirkungen wie eine erhöhte Abfallmenge die Kosten für die Entsorgung steigen lassen. Die Ergebnisse zeigen, dass aktuell Klimathemen, Datenschutz und der Zugang zur Informationsgesellschaft sowie einzelne Aspekte in der Lieferkette für Gesellschaft, Umwelt und Menschenrechte sowie für uns als Unternehmen ein finanzielles Risiko aufweisen. Beispielsweise können Schadstoffe entlang der Lieferkette zur Beeinträchtigung der Gesundheit von Menschen führen oder zunehmende gesetzliche Anforderungen, die wir erfüllen müssen, erhöhte Kosten verursachen. Unsere Produkte und Dienstleistungen können hingegen zur Bewältigung von ökologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen beitragen – beispielsweise Lösungen, die helfen, den Energieverbrauch zu reduzieren. Diese bieten folglich Chancen für eine nachhaltige Entwicklung sowie Marktchancen für uns. Diese Themen sind bereits seit Jahren in den übergeordneten Risiko- und Chancenmanagement-Prozess der Telekom integriert und werden jährlich ausführlich im Geschäftsbericht dargestellt.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 3–1 (Wesentliche Themen)
- GRI 3–2 (Wesentliche Themen)

Wesentlichkeit als Basis für eine ESG-Risiko- und Chancenbewertung

Im Berichtsjahr haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse erneut zum Ausgangspunkt genommen, um finanzielle Risiken und Chancen zu identifizieren und zu bewerten, die sich aus unseren Nachhaltigkeitsthemen ergeben können. Im Konzern werden Chancen und Risiken grundsätzlich durch einen standardisierten Risikoprozess bewertet. Damit werden viele Themen abgedeckt, die auch aus Nachhaltigkeitsperspektive eine hohe Relevanz haben. Die ergänzende Betrachtung der finanziellen Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hilft zusätzlich die Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Menschenrechte in den Blick zu nehmen. Ergeben sich dabei neue Erkenntnisse, fließen diese in den standardisierten Risikoprozess ein.

Wirkungsmessung

Wirkungsmessung und -steuerung

Welche Auswirkungen hat unsere Geschäftstätigkeit auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft? Welchen Beitrag leisten wir mit unseren Produkten, Lösungen und Maßnahmen zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs)? Diese Fragen leiten uns bei der Wirkungsmessung.

Nur wenn wir unsere Auswirkungen genau bestimmen, können wir unser übergeordnetes Ziel erreichen: die positiven Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit stetig zu vergrößern und negative Auswirkungen zu minimieren.

Mit der Unterstützung unternehmensinterner und externer Expert*innen haben wir einen vierstufigen Ansatz zur Wirkungsmessung entwickelt: unseren „Impact Measurement Blueprint“. Er ermöglicht uns, die Auswirkungen von Projekten, Produkten oder Maßnahmen auf wesentliche ökologische, soziale und wirtschaftliche Themen zu erkennen.

Die Ergebnisse der Wirkungsmessung nutzen wir zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung. Außerdem liefert sie uns wertvolle Informationen, um die Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte transparent an Privat- und Geschäftskund*innen, Investor*innen sowie weitere Stakeholder zu kommunizieren.



Dem Blueprint entsprechend werden zunächst die Hintergründe der Produkte und Projekte mit den jeweiligen Fachverantwortlichen betrachtet. Sind signifikante ökologische oder soziale/gesellschaftliche Auswirkungen erkennbar, wird das weitere Vorgehen festgelegt:

- Bei Produkten und Projekten mit Bezug zur Umwelt werden die zu erreichende Zielsituation und die Ausgangssituation definiert, sowie die zu lösenden Herausforderungen. Im nächsten Schritt wird die Wertschöpfungskette sowohl der Ausgangs- als auch der Zielsituation analysiert und die betroffenen Interessengruppen werden identifiziert. Die Ressourcen der Ausgangs- und Zielsituation werden miteinander verglichen und auf dieser Basis die CO_2e-Einsparungen berechnet.

- Bei Produkten und Projekten mit einem sozialen und/oder gesellschaftlichen Bezug identifizieren wir aktuelle und zukünftige Risiken und Herausforderungen. Wir betrachten negative Auswirkungen, die auftreten können, wenn wir untätig bleiben, und beschreiben unsere Lösungsansätze, die helfen, die negativen Effekte umzukehren oder abzumildern.

Um transparente und vergleichbare Ergebnisse zu erhalten, beschreiben wir die Wirkungsbeiträge anhand etablierter Messgrößen für Ressourceneinsatz und mithilfe externer Rahmenwerke, etwa den SDGs. So können wir unsere Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung auch aus globaler Perspektive bewerten. Dabei achten wir stets darauf, dass unsere Methoden auf robusten Daten und Annahmen beruhen und für mehrere Jahre gelten. Zudem beschreiben wir die jeweilige Ausgangssituation („Baseline“) präzise, um die konkrete externe Wirkung zuverlässig bewerten und bilanzieren zu können.

Mit jeder durchgeführten Wirkungsmessung vergrößern wir das Verständnis der Wirkungszusammenhänge auch für alle folgenden Analysen.

So entwickeln wir unsere Wirkungsmessung weiter

Wir entwickeln den Blueprint stetig weiter und berücksichtigen dabei interne wie externe Anforderungen. 2022 haben wir ein eigenes Wirkungsmessungstool zur Durchführung der Analysen entwickelt. Es führt Nutzer*innen im Konzern durch die vier Schritte des Blueprints und deckt die ökologischen, sozialen und ökonomischen Auswirkungen der Projekte, Produkte oder Maßnahmen ab. Die Mitarbeitenden können auf der spezifischen Website im Intranet „YAM UNITED“ Lernvideos in deutscher Sprache sowie ein komplexes Handbuch auf Englisch abrufen. Mithilfe des Tools wurden im Berichtsjahr die Auswirkungen von 18 Projekten, Produkten und Maßnahmen ermittelt.

Auch die Vergabe unserer Kennzeichnungen #GreenMagenta und #GoodMagenta ist seit 2021 an die Durchführung einer Wirkungsmessung gemäß unserem Blueprint geknüpft. So muss beispielsweise für jede Vergabe eines #GreenMagenta-Labels eine Wirkungsmessung zu Umweltauswirkungen durchgeführt werden. Wenn wiederum ein #GoodMagenta-Siegel vergeben wird, müssen jedes Mal die sozialen oder gesellschaftlichen Auswirkungen gemessen werden. Mithilfe unserer Kennzeichnungen machen wir die von uns nachgewiesenen Wirkungen unserer Produkte,

Lösungen und Maßnahmen auf die SDGs und weitere Nachhaltigkeitsziele transparent. Beispiele für qualitative und quantitative Ergebnisse der Wirkungsmessung für Produkte, Lösungen und Maßnahmen der Telekom werden in den folgenden Abschnitten präsentiert.

Wirkungsmessung: Firmen-Endgeräte mit „Device as a Service"-Modell nachhaltiger verwalten

Smartphones und Tablets sind aus dem Berufsalltag nicht mehr wegzudenken. Die Firmengeräte aller Mitarbeitenden zu verwalten, wird jedoch zu einer immer komplexeren Aufgabe für Unternehmen. Oftmals liegen Geräte nach der geschäftlichen Nutzungsdauer ungenutzt „in der Schublade". Außerdem werden Geräte häufig sogar vor Ablauf ihrer Nutzungszeit ausgetauscht und anschließend nicht weitergenutzt oder fachgerecht recycelt.

Gemeinsam mit dem Anbieter „everphone" bieten wir unseren Geschäftskund*innen in Deutschland ein „Device as a Service"-Modell an. Dabei übernehmen wir für unsere Kund*innen die Geräteverwaltung. Diese umfasst die aktive Rückholung der Geräte von den Mitarbeitenden, den Austausch und die fachgerechte Reparatur von defekten Geräten sowie die zertifizierte Entsorgung und anschließendes Recycling. Dadurch wird die Nutzungsphase der Geräte im Unternehmen verlängert.

Unsere Wirkungsmessung hat ergeben: Pro Firmen-Smartphone und -Tablet können dank des „Device as a Service"-Modells Einsparungen von etwa 50 Kilogramm CO_2-Äquivalente erzielt werden. Die Wiederherstellungsquote wird auf über 97 Prozent erhöht. Die Mitarbeitenden werden zum nachhaltigen Gebrauch der Geräte entlang der gesamten Wertschöpfungskette sensibilisiert. Produktions-, Logistik- und Entsorgungsprozesse werden durch die sehr hohe Wiederherstellungsquote und längere Nutzungsdauer entlastet (SDG 12).

Die Lösung zahlt außerdem auf folgende SDGs ein:

- SDG 9: Durch die systematische Verwaltung von Firmen-Smartphones und Tablets werden die wertvollen Ressourcen effizienter und nachhaltiger genutzt.
- SDG 17: Die Deutsche Telekom und everphone möchten das „Device as a Service"-Modell gemeinsam in weiteren Ländern ausrollen und sind daran interessiert, das vorhandene Wissen zu teilen.

Diese Lösung haben wir mit #GreenMagenta gekennzeichnet.

Wirkungsmessung: Fernwartung mit „Augmented Reality" spart Fahrtwege und CO_2

Komplexe technische Systeme müssen regelmäßig gewartet werden. Lange Anfahrtswege zu Service-Einsätzen kosten Arbeitszeit, Geld und verursachen CO_2-Emissionen. Mit der mobilen App „AR FieldAdvisor" bieten wir eine technische Lösung an, die es ermöglicht, solche Service-Einsätze auch aus der Ferne durchzuführen – ohne dass die Service-Techniker*innen vor Ort sein müssen. Möglich macht dies der Einsatz von „Augmented Reality"-Technologie (erweiterte Realität). Dazu wird die Umgebung vor Ort mit der Kamera des Smartphones per Videoanruf gescannt.

Unsere Wirkungsmessung hat ergeben: Wenn 100 typische Service-Einsätze vor Ort durch die Verwendung des AR FieldAdvisors ersetzt werden, können rund 614 Kilogramm CO_2-Äquivalente eingespart werden.

Die Lösung zahlt außerdem auf folgende SDGs ein:

- SDG 11: In der Berechnung enthalten ist die Einsparung von verkehrsbedingten Emissionen von durchschnittlich 2 485 Kilometern Anfahrtsweg mit dem Auto und Flugzeug (für 100 Service-Einsätze).
- SDG 12: Auch der Mehraufwand an Stromverbrauch für die Entwicklung und Anwendung des Produkts (negative Auswirkungen) wurde einkalkuliert.
- SDG 8: Durch den Einsatz des AR FieldAdvisors wird die Produktivität der Services erhöht: Eine höhere Anzahl an Supportfällen kann in kürzerer Zeit gelöst werden. Da Reisezeiten entfallen und die Bearbeitung von zu Hause möglich ist, kann auch das Wohlbefinden der Service-Mitarbeitenden gesteigert werden.
- SDG 17: Dank der Fernwartung wird qualifizierte technische Unterstützung auch über westliche Ballungsräume hinaus zugänglich gemacht.

Diese Lösung haben wir als #GreenMagenta gekennzeichnet.

Wirkungsmessung: Gesteigerte Effizienz im Kundenservice durch „Mein Telekom Techniker"

Nicht immer treffen die Service-Techniker*innen der Telekom unsere Kund*innen zu Hause an. Solche „Leerfahrten" sind ineffizient, verursachen verkehrsbedingte Emissionen, erhöhen die Kosten und führen zu Unzufriedenheit bei Kund*innen und Service-Mitarbeitenden.

Mit unserer Web-App „Mein Telekom Techniker" sehen Kund*innen auf einen Klick, wann sie mit unseren Service-Techniker*innen rechnen können: Wir verschicken im Vorfeld des geplanten Termins eine Erinnerungs-SMS. Darin enthalten: ein Link, über den sich in Echtzeit verfolgen lässt, wann unsere Techniker*innen voraussichtlich eintreffen. Falls den Kund*innen etwas dazwischenkommt, können sie ihren Termin mit ein paar Klicks selbstständig verschieben. So werden Leerfahrten vermieden.

Gerechnet auf 100 Service-Einsätze werden im Durchschnitt circa 14 Kilogramm CO_2-Äquivalente eingespart.

Die Lösung zahlt außerdem auf folgende SDGs ein:

- SDGs 9 und 12: Die digitale Anwendung spart Papier, da zwei Drittel der bisherigen Karteneinwürfe bei Abwesenheit entfallen. Dadurch wird Ressourceneffizienz gefördert und ein

umweltfreundlicher Service-Prozess aufgebaut.

- SDGs 3 und 11: Die Luftverschmutzung wird aufgrund der vermiedenen Leerfahrten verringert. Unter anderem werden dadurch die Luftqualität und menschliche Gesundheit positiv beeinflusst.

Wirkungsmessung: Verbesserter Informationsaustausch durch Airport Collaborative Decision Making

Ein hoher Anteil des weltweiten Treibstoffverbrauchs entfällt auf den internationalen Luftverkehr. „Airport Collaborative Decision Making" (A-CDM) ist ein europäisches Konzept, das eine bessere Kommunikation und Koordination zwischen Flughafen, Flugsicherung, Bodenverkehrsdiensten und Fluggesellschaften ermöglichen soll. T-Systems bietet Flughafenbetreibenden eine Software-Lösung an, die die Umsetzung dieses Konzepts unterstützen. Damit wird der Betrieb von Flughäfen effizienter gestaltet. Effizientere Prozesse sorgen für kürzere Abfertigungszeiten, geringere Verzögerungen bei der Steuerung des Luftverkehrsflusses und tragen so zu Kraftstoffeinsparungen und einer verringerten Luftverschmutzung bei. Zusätzlich profitieren auch die Fluggäste von geringeren Verspätungen.

Durchschnittlich können mit der Nutzung von A-CDM bis zu 92 Kilogramm CO_2-Emissionen pro Abflug eingespart werden. Für die Entwicklung der T-Systems-Software wurde zudem Strom aus erneuerbaren Energien genutzt (SDG 13).

Die Lösung zahlt außerdem auf folgende SDGs ein:

- SDG 17: Die Lösung verbessert die Zusammenarbeit und führt zu Zeitersparnis durch optimiertes Fluss- und Ressourcenmanagement.

- SDG 11: Zudem trägt die A-CDM-Lösung zu einer verringerten Luftverschmutzung bei.

Diese Lösung haben wir als #GreenMagenta gekennzeichnet.

Wirkungsmessung: Emissionsbewusstes Mobilitätsverhalten durch die Nutzung unserer Nachhaltigkeitsplattform

Direkte und indirekte Emissionen aus eigenen oder zugekauften Ressourcen (Scope 1 und 2 des Greenhouse Gas Protocol) von Unternehmen lassen sich mit gezielten Maßnahmen vergleichsweise einfach verringern. Allerdings werden in Zukunft vor allem die indirekten Emissionen, die entlang der gesamten Wertschöpfungskette anfallen (Scope 3), der Schlüssel zur Reduzierung der unternehmensweiten Emissionen sein. Dies umfasst auch die CO_2-Emissionen, die durch Geschäftsreisen und Pendeln der Mitarbeitenden verursacht werden.

T-Systems bietet Geschäftskund*innen die Nachhaltigkeitsplattform „EcoShift" an. Die Lösung für Unternehmen weist die CO_2-Bilanz der Mitarbeitermobilität aus und führt die Daten auf einer Plattform mit konkreten Empfehlungen zusammen. Auf einem Dashboard können CO_2-Emissionen aus Geschäftsreisen und Pendelverkehr überwacht, Analysen durchgeführt und Maßnahmen zu Verringerung abgeleitet werden.

Die Wirkungsmessung hat ergeben, dass durch den Einsatz der Nachhaltigkeitsplattform im Jahr pro 100 Beschäftigten etwa 12 Tonnen CO_2 eingespart werden können. Durch die transparente Darstellung der Emissionen auf der Plattform werden die Mitarbeitenden sensibilisiert und motiviert, auf alternative Verkehrsmittel wie Fahrrad oder ÖPNV umzusteigen. Für die Entwicklung und den Betrieb der Plattform wurde Strom aus erneuerbaren Quellen genutzt (SDG 13).

Die Lösung zahlt außerdem auf folgende SDGs ein:

- SDGs 3 und 11: Verkehrsemissionen und die Luftverschmutzung in Städten werden reduziert. Gleichzeitig profitiert auch das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

- SDGs 9 und 12: Die Nutzung der Plattform schafft Sichtbarkeit über die unternehmensweiten Mobilitätsemissionen und unterstützt bei der Ableitung von konkreten Maßnahmen. Zusätzlich zeigt sich eine Zeitersparnis bei der Ermittlung des Carbon Footprints durch Schnittstellen sowie durch die Bereitstellung von Echtzeitdaten für Unternehmensberichte.

Diese Lösung haben wir als #GreenMagenta gekennzeichnet.

Wirkungsmessung: Spielerisches und unterhaltsames Aneignen von Datensicherheitswissen durch „AwareNessi - das Fantastische Security Acitivity Book"

Kinder bewegen sich heute von klein auf ganz selbstverständlich im Internet. Kindgerechte Aufklärung zum Thema Datensicherheit ist jedoch Mangelware. Die Telekom bringt mit „AwareNessi – das Fantastische Security Activity Book" ein Magazin heraus, das Kinder im Alter von acht bis zwölf Jahren (und auch ihre Eltern) spielerisch und unterhaltsam über die Gefahren im Internet informiert, ohne dabei Angst zu schüren.

„AwareNessi" fördert die Gemeinschaft zwischen Kindern und ihren Eltern und klärt zum verantwortungsvollen Umgang mit dem Internet auf (SDG 4).

Das Angebot zahlt außerdem auf folgende SDGs ein:

- SDGs 5 und 10: „AwareNessi" ist ein geschlechtsneutraler Avatar. Das Magazin achtet auf eine geschlechtsunabhängige und kindgerechte Ansprache.

- SDG 9: „AwareNessi" berät die Kinder und Eltern zur Anwendung von sicherheitsunterstützenden Tools im Cyberraum, ohne Markennamen zu nennen.

- SDG 12: Die Ausgaben von „AwareNessi" sind digital verfügbar und werden nur bei Bedarf ausgedruckt. Dadurch wird die unnötige Verschwendung von Papier vermieden.

- SDG 16: In die Erstellung jeder „AwareNessi"-Ausgabe fließen 60 Stunden freiwilliges Engagement unserer Beschäftigten ein

(für Entwicklung, Gestaltung und Kommunikation). Neben einem Bewusstsein für Datensicherheit wird auch der respektvolle Umgang im Netz gefördert.

- SDG 17: Die Ausgaben sind in 16 Sprachen verfügbar. Damit wird Wissen zu Datensicherheit über Ländergrenzen hinweg geteilt und verfügbar gemacht.

Diese Lösung haben wir als #GoodMagenta gekennzeichnet.

Wirkungsmessung: Unser Beitrag zur Einhaltung von Menschenrechten

Das folgende Schaubild zeigt, welche positiven Wirkungen unser Engagement für Menschenrechte in unserer Wertschöpfungskette und darüber hinaus erzielen kann.



Konkrete Engagements für Menschenrechte im eigenen Betrieb und im Zuliefererbereich

2022 führten wir wieder „Human Rights Impact Assessments" vor Ort in unseren eigenen Betrieben durch – diesmal in der Slowakei, in Tschechien und in Rumänien.

Das Human Rights Impact Assessment ist ein Verfahren zur Abschätzung von tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte und der Fähigkeit der Organisation, diese Auswirkungen zu verhindern, zu mildern oder zu beheben. Erstmals haben wir dabei die Dimension Digitale Ethik berücksichtigt.

Die Erkenntnisse nutzten wir, um Veränderungen bei der Arbeitsplanung durchzusetzen. Zudem veranlassten wir verschiedene Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, darunter Workshops zur Erläuterung von Überstundenregelungen.Das Angebot zahlt auf folgende SDGs ein:

- SDGs 3 und 8: Mit den Human Rights Impact Assessments setzen wir Maßnahmen zur Einhaltung von Menschenrechten im Unternehmen und in der Wertschöpfungskette um.

Zudem setzten wir die Empfehlungen des „United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights" um. Weitere Informationen zum Thema Menschenrechte finden Sie hier.

Wirkungsmessung: Multimediale Vermittlung von Medienkompetenz

Für das Themenfeld Medienkompetenz haben wir die Wirksamkeit unserer Initiative „Teachtoday" analysiert. Gemeinsame Untersuchungen mit den Wirtschaftsprüfern von PwC (Pricewaterhouse-Coopers) zeigten: Die Methoden von „Teachtoday" sind mehr als doppelt so wirksam wie herkömmliche Lernformen. Der Grund: Die multimedialen Lernmethoden, die bei „Teachtoday" zum Einsatz kommen, sprechen anders als herkömmliche Methoden gleich mehrere Sinne an.

Die Aktivitäten von „Teachtoday" zur Verbesserung der Medienkompetenz stellen wir unter verschiedene Mottos, beispielsweise „Zivilcourage" im Jahr 2020 oder „Gaming" im Jahr 2021.

Das Angebot zahlt auf folgendes SDG ein:

- SDG 4: Mit den multimedialen Lernmethoden beim Einsatz von „Teachtoday" wird die sichere und kompetente Nutzung von Medien gefördert.

Weitere Informationen zum Thema Medienkompetenz finden Sie hier.

Wirkungsmessung: Rechnungen online umweltschonender als auf Papier

Die Umstellung von Print- auf Online-Rechnungen ist ein gutes Beispiel für das Nachhaltigkeitspotenzial der Digitalisierung. Für die Deutsche Telekom haben wir die Effekte mit unserem Wirkungsmessungsansatz genauer analysiert.

Hierbei zeigte sich, dass die negativen Umweltwirkungen von Online-Rechnungen um mehr als 50 Prozent niedriger ausfallen als die von Print-Rechnungen (SDG 13).

Das Angebot zahlt außerdem auf folgende SDGs ein:

- SDG 8, 9, 12: Die Umstellung auf Online-Rechnungen hat einen geringeren Verbrauch von Papier und Toner sowie rückläufige Logistikaktivitäten zur Folge. Als mögliche gegenläufige Effekte der Maßnahme identifizierten wir Umsatzeinbußen für die Holz- und Papierindustrie sowie die Logistikbranche. Diese fallen jedoch weniger ins Gewicht als die positiven Effekte.

Wirkungsmessung: Nachhaltige Produktverpackung für eine Fernbedienung

Verpackungen verfolgen primär das Ziel, die darin enthaltenen Produkte zu schützen, damit sie unversehrt bei Kund*innen ankommen. Nach dem Auspacken des Produkts landet die dazugehörige Verpackung meist direkt im Müll und belastet dadurch die Umwelt. In dieser Wirkungsmessung haben wir eine nachhaltige Verpackungslösung analysiert und mit einer herkömmlichen Verpackung verglichen.

Das Angebot zahlt auf folgende SDGs ein:

- SDGs 11 und 12: Durch die Verwendung von recycelten Materialien und den Verzicht auf Plastik wird die Müllmenge reduziert.

- SDG 6: Durch die Nutzung von sojabasierter Drucktinte wird die Umwelt vor schädlichen Chemikalien geschützt.

Aus diesem Anwendungsfall ist ein Blueprint zur effizienten Wirkungsmessung von weiteren nachhaltigen Verpackungslösungen entstanden.

Europaweit wurden seit Mitte 2022 alle neuen Eigenprodukte in einer nachhaltigen Verpackung ausgeliefert. Mehr als zwei Drittel der neuen Verpackungen von Smartphones, die wir von unseren Lieferanten beziehen, entsprechen diesen Kriterien ebenfalls.

Diese Lösung haben wir als #GreenMagenta gekennzeichnet.

Sustainable Development Goals

Unser Beitrag zuden Sustainable Development Goals

„Als das führende Telekommunikationsunternehmen in Europa wollen wir auch führend sein, wenn es um Nachhaltigkeit geht. Ein Abgleich mit den 17 SDGs der Vereinten Nationen zeigt, dass wir schon heute mit vielen unserer Aktivitäten, Dienstleistungen und Produkte zur Bewältigung ökologischer und gesellschaftlicher Herausforderungen beitragen.“

Wir unterstützen die 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen (UN). Der Einsatz von ICT kann 103 Unterziele der SDGs (von insgesamt 169) positiv beeinflussen. Zu diesem Ergebnis kommen verschiedene Studien – etwa die Studie „ICT-centric economic growth, innovation and job creation“ der Internationalen Fernmeldeunion von 2017 oder die SMARTer2030-Studie von GeSI (Global e-Sustainability Initiative) aus dem Jahr 2019.

Unsere Netzinfrastruktur bildet die technologische Grundlage: Sie ermöglicht Lösungen für soziale oder ökologische Herausforderungen und trägt so dazu bei, viele SDGs zu erreichen. Unsere größten Einflussmöglichkeiten sehen wir deshalb bei SDG 9: „Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.“

Die folgende Übersicht zeigt, wie wir im Einzelnen zur Umsetzung der SDGs beitragen. Sie stellt außerdem dar, wie wir unseren Beitrag messen, und verweist auch auf konkrete Beispiele im vorliegenden CR-Bericht.



Melanie Kubin-Hardewig
Vice President Group Corporate Responsibility Deutsche Telekom AG

NACHHALTIGKEITSZIEL 8

Menschenwürdige Arbeit & Wirtschaftswachstum

Wir bieten unseren Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen und arbeiten kontinuierlich daran, die Lieferkette nachhaltiger zu gestalten. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 11

Nachhaltige Städte & Gemeinden

Mit innovativen Lösungen und dem Ausbau der Netzinfrastruktur gestalten wir die Transformation von Städten in intelligente urbane Räume mit. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 9

Industrie, Innovation & Infrastruktur

Wir investieren Milliarden in eine stabile und sichere Netz-Infrastruktur und schaffen so die notwendige Basis für wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und gesellschaftliche Teilhabe. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 12

Nachhaltige/r Konsum & Produktion

Wir erhöhen den Anteil innovativer, nachhaltiger Produkte in unserem Angebot und machen dies mit den Labels #GoodMagenta und #GreenMagenta transparent. Zudem reduzieren wir unsere Abfälle und engagieren uns für ein fachgerechtes Recycling. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 3

Gesundheit & Wohlergehen

Vom Managementsystem für Krankenhäuser bis zur Corona-Warn-App, mit verschiedenen ICT-Lösungen unterstützen wir das Gesundheitswesen. Konzernweit fördern wir die Gesundheit unserer Beschäftigten. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 13

Maßnahmen zum Klimaschutz

Wir tragen zum Klimaschutz bei: innerhalb des Konzerns durch Energieeffizienz-Maßnahmen und den Einsatz erneuerbarer Energien, außerhalb mit unseren nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 4

Hochwertige Bildung

Wir fördern mit diversen Projekten und Initiativen Medien- und Demokratiekompetenz in der Bevölkerung. Unseren Mitarbeiter*innen bieten wir ein breites Spektrum individueller Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 15

Leben an Land

Mit ICT-Lösungen lassen sich in der Landwirtschaft Ernteerträge erhöhen und Ressourcen schonen. Wir setzen uns dafür ein, Biodiversität zu erhalten und fordern von unseren Lieferanten, die Umwelt zu schützen. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 5

Geschlechtergleicheit

Wir stärken Chancengleichheit und fördern gezielt Frauen im Management, in Aufsichtsräten sowie in MINT-Berufen. Von unseren Lieferanten verlangen wir, Geschlechterdiskriminierung zu untersagen. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 1

Keine Armut

Unsere Netze ermöglichen wirtschaftliche und gesellschaftliche Teilhabe und damit auch den Zugang zu Bildung, eine wichtige Voraussetzung zur Armutsbekämpfung. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 7

Bezahlbare & saubere Energie

Wir erhöhen den Anteil von Grünstrom an unserem Stromverbrauch und nutzen energieeffiziente Technik. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 2

Kein Hunger

Mit ICT-Lösungen in der Landwirtschaft können höhere Ernteerträge erwirtschaftet und gleichzeitig Ressourcen wie Saatgut oder Wasser geschont werden. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 6

Sauberes Wasser & Sanitäreinrichtungen

Weniger Wasser und Düngemittel in der Landwirtschaft – das ist dank ICT-Lösungen möglich. Schlaue Mess-Systeme helfen Versorgern und Kunden den Wasserverbrauch nachhaltig zu managen. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 10

Weniger Ungleichheiten

Wir bekennen uns klar zu Vielfalt und fördern unsere Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Behinderung, Ethnizität, Religion und Kultur. Zudem erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie Mindestlöhne entsprechend der ILO-Konvention zahlen. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 14

Leben unter Wasser

Unsere ICT-Lösungen können helfen, Wasser zu sparen. Zudem ergreifen wir verschiedene Maßnahmen, um unseren eigenen Wasserverbrauch zu verringern. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 16

Frieden, Gerechtigkeit & starke Institutionen

Wir bekennen uns klar und verbindlich zu ethischen Grundsätzen und geltenden Rechtsnormen und betreiben ein umfassendes Compliance-Management-System. Zudem tragen wir mit unserem Engagement sowie unseren Produkten zu Datenschutz und Datensicherheit bei. Unser Beitrag

NACHHALTIGKEITSZIEL 17

Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Wir kooperieren auf nationaler und internationaler Ebene mit Verbänden, Institutionen und Unternehmen. Unser Beitrag

Wirkbeiträge im Unternehmen

Unsere Beiträge zur Zielerreichung der SDGs wirken sich auch positiv auf unser eigenes Unternehmen aus. Um diese Wertbeiträge zu verdeutlichen, haben wir sie in fünf Bereiche unterteilt: „Mitarbeitende“, „Finanzen“, „Struktur“, „Beziehungen“ und „Umwelt“. Jedem Bereich wurde ein Symbol zugewiesen.

Um nachvollziehbar darzustellen, welchen Beitrag unsere Produkte, Dienste und Aktivitäten für das einzelne Nachhaltigkeitsziel und unsere Wertschöpfungskette leisten, haben wir die entsprechenden Textpassagen in unserem Geschäftsbericht und dem vorliegenden „Steuerung & Fakten“-Bereich des CR-Berichts mit dem jeweiligen SDG- und Wertbeitrag-Symbol gekennzeichnet.

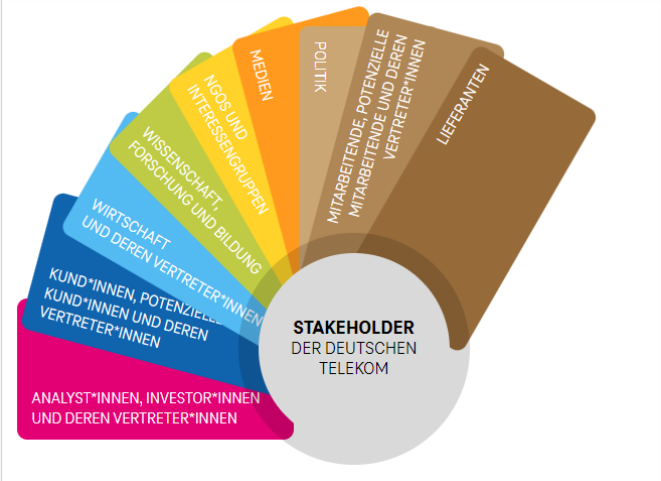


Stakeholder Management

Unsere Stakeholder

Der Austausch mit unseren Anspruchsgruppen hilft uns nicht nur, Unterstützung für unsere Anliegen zu finden. Er erleichtert uns auch, Trends frühzeitig zu erkennen, und fördert so unsere Innovationsprozesse.

Die folgende Übersicht zeigt unsere Stakeholder und deren Top-Themen:



Analyst*innen, Investor*innen und deren Vertreter*innen

TOP-THEMEN:

- Cyber-Sicherheit
- Datenschutz
- ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie
- Mitarbeitereinbindung
- Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels

Stakeholder-Gruppen:

- Einzelanleger
- Fonds-, Asset-Manager und Analysten
- (SRI-)Ratingagenturen
- Analystenvereinigungen und -verbände
- Institutionelle Investoren

Kund*innen, potenzielle Kund*innen und deren Vertreter*innen

TOP-THEMEN:

- Datensicherheit
- Mitarbeitereinbindung
- Datenschutz
- Cyber-Sicherheit
- ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie

Stakeholder-Gruppen:

- Jugendliche & junge Erwachsene
- Familien
- Personen im mittleren Lebensalter
- Senioren
- Kleine und mittelständische Unternehmen
- Großunternehmen
- Öffentliche Hand
- Verbraucherorganisationen & segmentspezifische Interessensvertretungen
- Aufsichtsrats-Mitglieder Telekom

Wirtschaft und deren Vertreter*innen

TOP-THEMEN:

- Alle Top-Themen der Wesentlichkeitsanalyse 2022

Stakeholder-Gruppen:

- DAX-Unternehmen
- Sonstige Großunternehmen
- Kleine und mittelständische Unternehmen
- Wirtschaftsverbände & Branchenvereinigungen
- Kooperationspartner
- Wettbewerber

Wissenschaft, Forschung und Bildung

TOP-THEMEN:

- Mitarbeitereinbindung
- Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen
- Cyber-Sicherheit
- ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie
- Datenschutz

Stakeholder-Gruppen:

- Forschungseinrichtungen CR und Nachhaltigkeit
- Forschungseinrichtungen Politik und Wirtschaft
- Hochschulen
- Schulen
- Kindergärten
- Studentenorganisationen & Hochschulverbände
- Forschungseinrichtungen ICT, Soziologie oder Design

NGOs und Interessengruppen
TOP-THEMEN:
- Datenschutz
- Cyber-Sicherheit
- Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen
- Transparenz und Reporting
- ICT und Sicherheit von Kindern

Stakeholder-Gruppen:
- Humanitäre und soziale Organisationen
- Wirtschaftsethik
- Multithematisch
- Kirchliche Hilfswerke, Kirchen sowie Organisationen für andere Religionsgemeinschaften und gesellschaftliche Gruppierungen
- Stiftungen
- Umweltschutzorganisationen

Medien
TOP-THEMEN:
- Alle Top-Themen der Wesentlichkeitsanalyse 2022

Stakeholder-Gruppen:
- CR und Nachhaltigkeit
- Politik und Wirtschaft
- Bildung
- Rundfunkanstalten, Tagesspresse, Presseagenturen
- Online-Medien und soziale Netzwerke
- Verlagsmanagement
- Journalistenvereinigungen/ Medienverbände
- ICT und Kommunikation

Politik
TOP-THEMEN:
- Datenschutz
- Cyber-Sicherheit
- Gesellschaftlich relevante Anwendungen von ICT-Produkten und Dienstleistungen
- Transparenz und Reporting
- ICT und Sicherheit von Kindern

Stakeholder-Gruppen:
- Akteure auf nationaler Ebene
- Botschaften und Konsulate
- Aufsichts- und Regulierungsbehörden
- Kommunen und ihre Vertreter
- Internationale Organisationen
- Akteure auf EU-Ebene

Mitarbeitende, potenzielle Mitarbeitende und deren Vertreter*innen
TOP-THEMEN:
- Datensicherheit
- Datenschutz
- Cyber-Sicherheit
- ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie
- Mitarbeitereinbindung

Stakeholder-Gruppen:
- Arbeitnehmer
- Führungskräfte
- Vorstand
- Bewerber und potentielle Arbeitnehmer
- Gewerkschaften und Betriebsräte
- Mitarbeiter und Studierende
- Stiftungslehrstühle
- Auszubildende

Lieferanten
TOP-THEMEN:
- Datenschutz
- Cyber-Sicherheit
- Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels
- Talentakquise, Mitarbeiterbindung, Entwicklung und Personalabbau
- Datensicherheit

Stakeholder-Gruppen:
- Wirtschaftsprüfer und Zertifizierer
- Sub-Lieferanten
- Beratung
- First-Tier-Lieferanten

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 2–29 (Allgemeine Standardangaben)

Formate zur Einbeziehung unserer Stakeholder

Wir beziehen unsere Stakeholder in unser Unternehmenshandeln ein. Hierzu entwickelten wir 2011 eine entsprechende Strategie. Sie orientiert sich an den von der NGO AccountAbility entwickelten drei AA1000-Prinzipien Wesentlichkeit, Inklusivität und Reaktivität. 2013 wurde die Einhaltung dieser Prinzipien durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft und bestätigt. Im weiteren Verlauf des Jahres 2023 planen wir, die Stakeholder-Strategie einer umfassenden Überprüfung zu unterziehen und zu überarbeiten.

Wie und wie intensiv wir unsere Stakeholder einbeziehen, haben wir mit einer fallbezogenen Relevanzanalyse bestimmt. Je relevanter eine Anspruchsgruppe für das jeweilige Thema beziehungsweise Projekt ist, umso stärker kann sie einbezogen werden. Je nach Intensität unterscheiden wir drei Formen der Einbeziehung: Partizipation, Dialog und Information.



Das Feedback, das wir von unseren Stakeholdern erhalten, fließt in die Ausrichtung unserer CR-Aktivitäten ein und hat auch Auswirkungen auf das CR-Programm.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–29 (Allgemeine Standardangaben)

Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen

Übersicht der Mitgliedschaften und Kooperationen im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsengagements:

Wirtschafts- und Branchenverbände

- BITKOM
- Bundesverband der Deutschen Industrie e. V. (BDI)
- European Telecommunications Network Operators' Association (ETNO)
- Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V. (econsense)
- GSM Association (GSMA)

Organisationen für Klima- und Umweltschutz

- B.A.U.M. e. V.
- European School of Management and Technology (ESMT)
- Global e-Sustainability Initiative (GeSI)
- Global Compact
- Joint Audit Cooperation (JAC)
- RE100
- Solar Impulse Foundation
- Stiftung KlimaWirtschaft

Organisationen für gesellschaftlichen Themen

- Aktion Deutschland Hilft e. V.
- Amadeu Antonio Stiftung
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO)
- Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)
- Charta der Vielfalt
- Charta Digitale Vernetzung
- CORRECTIV
- Deutschland sicher im Netz (DsiN)
- Digitale Helden
- Diskutier Mit Mir e. V.
- Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin e. V. (EAF Berlin)
- esports player foundation
- FemTec
- Freunde fürs Leben e. V.
- Gesicht Zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland e. V.
- Global Digital Women
- ichbinhier e. V.
- JUUUPORT e. V.
- Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V. (kompetenzz)
- Managerfragen.org
- 100% MENSCH
- Nummer gegen Kummer
- Seitenstark e. V.
- Supplier Development Program (SDP)
- TelefonSeelsorge
- VielRespektStiftung
- ZDK Gesellschaft Demokratische Kultur

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–28 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 2–29 (Allgemeine Standardangaben)

Compliance

An der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance-Management-System

Unsere Compliance-Kultur ist ein wesentlicher Baustein für eine auf Integrität und Wertschätzung ausgerichtete Unternehmensführung. Wir bekennen uns konzernweit zu ethischen Grundsätzen sowie zu Recht und Gesetz. Verankert haben wir dies in unseren Leitlinien und unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct).

Integrität – und dies schließt Compliance ausdrücklich ein – ist Basis aller geschäftlichen Entscheidungen und betrieblichen Handlungen. Sie definiert das Verhalten aller Beschäftigten gegenüber Kund*innen, Mitarbeitenden, Investierenden, Manager*innen sowie dem Umfeld der Deutschen Telekom.

Wir haben ein Compliance-Management-System (CMS) mit der Zielsetzung implementiert, Risiken aus systematischen Verstößen gegen rechtliche oder ethische Standards zu minimieren, die zu einer ordnungsrechtlichen oder strafrechtlichen Haftung des Unternehmens, seiner Organmitglieder oder Beschäftigten oder zu einem erheblichen Reputationsschaden führen könnten. Der Vorstand nimmt seine Gesamtverantwortung für die Compliance als wesentliche Führungsaufgabe wahr. Unser Chief Compliance Officer ist zuständig für die Ausgestaltung und das Management des Compliance-Management-Systems. Auf der Ebene unserer operativen Segmente und Landesgesellschaften setzen Compliance Officer das Compliance-Management-System und unsere Compliance-Ziele vor Ort um.

Für unsere Compliance-Arbeit haben wir folgende Ziele festgelegt:

- Compliance-Risiken frühzeitig erkennen, analysieren und bewerten
- Präventionsmaßnahmen frühzeitig und dauerhaft in die Geschäftsprozesse integrieren, um dadurch Compliance-Verstößen vorzubeugen
- Haftungsrisiken für das Unternehmen minimieren
- Als verlässlicher Partner für Kund*innen und Geschäftspartner wahrgenommen werden
- Konsequent vorbeugen, erkennen und reagieren
- Compliance-Kultur und ethisches Verhalten fördern

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–23 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 2–25 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 2–26 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 205 3–3 (Management der wesentlichen Themen)

Kontinuierliche Prüfung des Compliance-Managements fortgesetzt

Seit 2010 lassen wir regelmäßig unser Compliance-Management-System (CMS) nach dem IDW Prüfungsstandard 980 mit Schwerpunkt „Antikorruption“ von unabhängigen Prüfer*innen auditieren. Der letzte Prüfdurchlauf fand in den Jahren 2020 und 2021 statt.

Insgesamt wurden 22 deutsche und internationale Gesellschaften erfolgreich geprüft. Details zu den Prüfungsergebnissen sind auf der Homepage der Deutschen Telekom veröffentlicht. Im Fokus der Prüfung standen Prozesse, die einem erhöhten Korruptionsrisiko ausgesetzt sind, zum Beispiel in den Bereichen Einkauf, Vertrieb, Events, Spenden, Sponsoring, M&A und Personal. Die nächste externe Prüfung ist für 2024 geplant.

Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems durch regelmäßige Risikobewertung

Um Compliance-Risiken für das Unternehmen zu erkennen, zu analysieren und zu bewerten sowie daraus risikoorientiert Maßnahmen zur Prävention von Rechts- und Regelverstößen abzuleiten, steuert das zentrale Compliance-Management jährlich eine übergeordnete Compliance-Risikoerhebung (Compliance Risk Assessment, CRA). Sie umfasst auch Beteiligungen der Deutschen Telekom. Hierfür haben wir einen Compliance-Risiko-Assessment-Prozess etabliert, Verantwortlichkeiten festgelegt und Bewertungskriterien definiert. Die einzelnen Schritte werden nachvollziehbar dokumentiert. Im Einzelnen verlief das Compliance Risk Assessment 2022 wie folgt:

- Die Gesellschaften, die am CRA teilnehmen, wurden nach einem risiko- und reifegradorientierten Modell und in Abhängigkeit von der Governance ausgewählt.
- Im Jahr 2022 durchliefen 69 Einheiten (61 Gesellschaften und 8 Einheiten der Konzernzentrale) diesen Prozess. Dies entspricht einer Abdeckungsquote von 93,6 Prozent (nach FTE/Vollzeitäquivalenten der vollkonsolidierten Gesellschaften und Zentralbereiche; Stand: 31. Dezember 2021). Die T-Mobile US führt ein Risk Assessment nach einer anderen Systematik durch.

- In einer Konzern-Risikolandkarte werden die für unser Unternehmen potenziell möglichen Risiken aufgeführt. Dies ermöglicht den verschiedenen Gesellschaften der Deutschen Telekom mit ihren unterschiedlichen Geschäftsmodellen, eine systematische Risikoanalyse vorzunehmen. Die Risikofelder wurden 2022 überarbeitet und teilweise zusammengefasst. Im Jahr 2022 umfasste die Risikolandkarte 22 Risikofelder, dazu gehörten beispielsweise Korruption, Kartellrechtsverstöße und Verstöße gegen die Menschenrechte. Alle Landesgesellschaften können geschäftsspezifisch und anlassbezogen weitere Kategorien definieren. Für jedes Risiko wird bestimmt, welche konkrete Bedrohung für die jeweilige Landesgesellschaft besteht und welche Schritte bereits eingeleitet wurden, um das Risiko möglichst auszuschließen. Sofern erforderlich, werden weitere Maßnahmen entwickelt, um die Risiken auf ein vertretbares Niveau zu senken.

- Die Durchführung des CRA liegt in der Verantwortung der jeweiligen Gesellschaft oder Konzerneinheit. Auf Grundlage der Ergebnisse des CRA und der Erkenntnisse aus weiteren Compliance Prozessen beschließt die Geschäftsführung für das jeweilige Folgejahr ein Compliance-Programm mit entsprechenden lokalen Maßnahmen und Verantwortlichkeiten. Die zentrale Compliance-Organisation unterstützt sie hierbei und stellt eine einheitliche Methodik zur Verfügung. So lassen sich die Erkenntnisse aus dem CRA nutzen, um risikoorientiert konzernweite Maßnahmen abzuleiten.

- Der Vorstand und der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Deutschen Telekom werden über die Ergebnisse des Compliance Risk Assessments informiert.

- Die zentrale Compliance-Abteilung monitort die Durchführung der Maßnahmen aus dem Compliance-Programm.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–16 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 2–25 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 205–1 (Korruptionsbekämpfung)

Ein klarer Orientierungsrahmen: Compliance Richtlinien der Deutschen Telekom

Das unternehmerische Handeln der Deutschen Telekom fußt auf Compliance und Integrität. Den zentralen Orientierungsrahmen für rechtskonformes und integres Verhalten bildet unser Verhaltenskodex (Code of Conduct). Dieser wird ergänzt durch weitere spezifische Richtlinien, wie beispielsweise die Richtlinie zur Vermeidung von Korruption und sonstigen Interessenkonflikten, die Kartellrechtsrichtlinie und unsere Leitlinien zur digitalen Ethik für Künstliche Intelligenz (KI). Mit den KI-Leitlinien verpflichten wir uns dazu, unsere auf KI basierenden Produkte und Services verantwortungsvoll einzusetzen und weiterzuentwickeln. KI soll menschenzentriert gestaltet werden, um die Souveränität, Diskriminierungsfreiheit und Meinungsfreiheit der handelnden Personen zu schützen.

Eine Übersicht der wichtigsten Richtlinien ist auf unserer Website einsehbar.

Sensibilisierung der Beschäftigten für Compliance-Risiken

Konzernweit unterstützen wir die Beschäftigten mit zahlreichen Maßnahmen, damit sie in ihrem Arbeitsalltag integer und rechtskonform handeln können:

- Richtliniendatenbank, die Beschäftigte bei der Suche nach und der Umsetzung von geltenden Vorschriften unterstützt

- Regelmäßige Compliance- und Antikorruptionsschulungen, die auch Teil unserer Einführungsprozesse für Onboardings von neuen Mitarbeitenden sind (siehe GRI 205–2)

- Internationale Einführung der Online-Schulung „Compliance-Grundlagen“ im Jahr 2021. Diese Schulung muss von unseren Beschäftigten alle zwei bis drei Jahre wiederholt werden.

- Kurze und prägnante Videos zu Compliance-Themen als Hilfestellung im Berufsalltag, auf die Beschäftigte jederzeit über das interne Portal YAM UNITED oder LinkedIn zugreifen können

- Seit 2013 jeweils aus Anlass des weltweiten UN-Antikorruptionstags am 9. Dezember: Jährliche Durchführung von internationalen Kommunikationskampagnen und verschiedenen Awareness-Maßnahmen in den Gesellschaften zum Thema Anti-Korruption. Im Jahr 2022 wurde insoweit zum einen im Rahmen eines internationalen Livestreams ein Interview durch die Vorständin für Personal und Recht Birgit Bohle, der Chief Compliance Officerin Marie von der Groben und dem Wirecard-Whistleblower Pav Gill durchgeführt. Ziel war die Sensibilisierung der Beschäftigten zu den Themen Whistleblowing, Widerspruchskultur und Korruption. Zum anderen hat der Gesamtvorstand in einer gemeinsamen E-Mail alle Beschäftigten zum Thema Antikorruptionstag sensibilisiert.

- AskMe – das Beratungsportal für Fragen zu Compliance und Integrität. Beschäftigte finden im Portal Antworten auf Compliance-Fragen, die im Arbeitsalltag häufig vorkommen (Frequently Asked Questions (FAQs)). Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit, das AskMe-Beratungsteam mit Fragen zu Compliance zu kontaktieren. Die Anzahl der Anfragen sowie deren Themenfelder können hier eingesehen werden.

- Jährliches Compliance Risk Assessment, mit dem Compliance-Risiken in Konzerngesellschaften und Organisationseinheiten identifiziert, bewertet und daraus Schwerpunkte für geeignete Präventionsmaßnahmen abgeleitet werden

- Regelmäßige Statements gegen Korruption von den DTAG-Vorstandsmitgliedern

- Weitere aus der Compliance-Risikolage abgeleitete Präventionsmaßnahmen im jährlichen Compliance-Programm

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–26 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 205–2 (Korruptionsbekämpfung)

Systematischer Umgang mit Regelverstößen

Allen Hinweisen, die sich auf einen Verstoß gegen gesetzliche oder interne Vorschriften beziehen, gehen wir nach, sofern eine hinreichend konkrete Sachverhaltsbeschreibung vorliegt. Um Hinweise entgegenzunehmen, betreiben wir unter anderem das Hinweisgeberportal „TellMe“.

- Alle Hinweise werden vertraulich behandelt, plausibilisiert und sorgfältig untersucht.
- Hierbei festgestelltes Fehlverhalten wird im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen konsequent und ausnahmslos ohne Berücksichtigung von Rang und Position der handelnden Personen sanktioniert. Dies schließt auch eine eventuelle Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses und das Erheben von Schadensersatzansprüchen ein. Bei den Untersuchungen erkannte Schwächen im internen Kontrollsystem werden systematisch analysiert und behoben.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–25 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 2–26 (Allgemeine Standardangaben)

„TellMe“-Hinweisgeberportal

Mit dem Hinweisgeberportal „TellMe“ haben neben unseren Mitarbeitenden auch externe Personen, zum Beispiel Geschäftspartner*innen oder Kund*innen, die Möglichkeit, Hinweise auf regelwidriges Verhalten abzugeben – auch anonym. Zur Steuerung und Überwachung der eingehenden Hinweise haben wir einen konzernweit einheitlichen Prozess umgesetzt.

- Alle Compliance-relevanten Hinweise werden vertraulich behandelt, plausibilisiert und sorgfältig untersucht. Das gilt auch für Hinweise, die uns über andere Kanäle erreichen.
- Die überwiegende Anzahl der Hinweise bezog sich 2022 auf den Schwerpunkt „Vermögensinteressen“ (mögliche Fälle von Betrug, Untreue, Zielemanipulation sowie unlautere Vertriebsmethoden).
- Bestätigte Fälle werden konsequent, tat- und schuldangemessen sowie im Einklang mit den einschlägigen Rechtsvorschriften sanktioniert. Weitere Einzelheiten, unter anderem Angaben zu den verfolgten Maßnahmen, veröffentlichen wir auf unserer Website.

Eingang und Bearbeitung von Hinweisen auf dem „TellMe“-Portal*

	2022	2021	2020
Eingänge (gesamt)	839	901	1 060
Compliance-relevante Hinweise	81	87	113
davon anonyme Hinweise	28	29	57
bestätigtes Fehlverhalten	39	47	63
in Untersuchung	13	13	12
nicht plausible Hinweise	9	18	38

* Hinweiseingänge, die direkt bei den internationalen Gesellschaften eingehen, sind hier nur berücksichtigt, sofern sie Konzernrelevanz haben.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–25 (Allgemeine Standardangaben)

Maßnahmen zur Stärkung der Unternehmenskultur

Compliance und Integrität sind zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Da die Welt immer komplexer wird und wir jeden Tag mit neuen Herausforderungen und Vorschriften konfrontiert werden, ist es wichtiger denn je, allen Beschäftigten zuverlässige Orientierungshilfen zu bieten, damit sie in den unterschiedlichen Situationen handlungssicher und integer agieren können.

Unser E-Learning-Angebot zu Compliance ist etabliert. Konzernweit schließen die E-Learnings auch wertebasierte, kulturelle und integritätsbezogene Aspekte ein – unter anderem unser E-Learning „Code of Conduct“, „Ethische Grundlagen im Geschäftsalltag“ sowie „Compliance-Grundlagen“. Im Jahr 2022 haben wir zudem Präsenztrainings mit Vorstandsmitgliedern und dem Top-Management durchgeführt, bei denen anhand von Fallbeispielen das richtige Verhalten in typischen Compliance-Dilemmasituationen bearbeitet und diskutiert wurde.

Mit unserem ICARE-Check, einem Selbsttest mit fünf einfachen Fragen, unterstützen wir unsere Beschäftigten, in schwierigen Situation eine richtige und verantwortungsvolle Entscheidung zu treffen.

Grenzen überwinden: Weltweite Zusammenarbeit für Compliance

Unterschiedliche Rahmenbedingungen in den Ländern, in denen die Deutsche Telekom vertreten ist, stellen für uns eine wesentliche Compliance-Herausforderung dar. Auch die zunehmend dynamische Entwicklung der globalen Märkte, neue, digitale Geschäftsmodelle und der verschärfte internationale Wettbewerb beeinflussen unsere Compliance-Strategie.

Um der internationalen Ausrichtung des Konzerns gerecht zu werden, besprechen wir strategische Compliance-Themen regelmäßig mit den Compliance-Verantwortlichen in unseren internationalen Konzerngesellschaften. 2022 tauschten sich die Compliance Officer der größten beziehungsweise strategisch wichtigsten internationalen Einheiten erstmals seit der Corona-Pandemie wieder persönlich auf einer Konferenz mit den Expert*innen des Bereichs Group Compliance aus. Zum Onboarding unserer neuen, internationalen Compliance-Manager*innen wurden diese im Jahr 2022 nach Deutschland eingeladen, um ihnen neben dem persönlichen Kennenlernen der Kolleg*innen aus dem zentralen Compliance Team auch die zentralen Compliance-Prozesse und Themen und -Kultur sowie die Herausforderungen im Konzern zu vermitteln. Weiterer internationaler Austausch findet in regelmäßigen, virtuell durchgeführten „Compliance Community Calls“ statt. Die Themen 2022 lauteten unter anderem: „Vorstellung der Neuerungen im Compliance-Reporting-Tool“,

„Compliance-Aufgaben im Rahmen der ESG Governance“, „Digitale Ethik“ und „Vorstellung der internationalen Compliance-Teams und Arbeitsschwerpunkte“. Darüber hinaus wurden in den internationalen Compliance Community Calls Best Practices, die sich im Rahmen der Compliance-Auditierungen im Konzern herausgestellt haben, vorgestellt und durch die Einheiten erläutert.

Auch mit anderen Unternehmen sowie Fachkreisen tauschen wir uns über Compliance-Fragen aus. Darüber hinaus bringen wir uns regelmäßig mit Fachvorträgen, Publikationen und anderen Beiträgen in die Weiterentwicklung von Compliance-Standards und Management-Systemen ein.

Engagement in Antikorruptionsinitiativen

Wir arbeiten regelmäßig in nationalen und internationalen Organisationen mit, die sich schwerpunktmäßig mit Compliance-Fragen beschäftigen. Als Mitglied in Verbänden und Organisationen wie dem Deutschen Institut für Compliance (DICO e. V.), dem Forum Compliance & Integrity des ZfW (Zentrum für Wirtschaftsethik) und dem Bitkom (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V.) nutzen wir die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch über Compliance-Fragen.

Den internationalen Antikorruptionstag der Vereinten Nationen am 9. Dezember nehmen wir seit Jahren zum Anlass, im Konzern auf das Thema Bestechung und Bestechlichkeit aufmerksam zu machen. Weitere Details hierzu sind im Kapitel „Sensibilisierung der Beschäftigten für Compliance-Risiken“ beschrieben.

Verantwortungsvoller Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI)

Digitale Verantwortung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Als Deutsche Telekom entwickeln wir Künstliche Intelligenz (KI) und setzen sie in verschiedenen Produkten ein. In die Diskussion zu dem Thema bringen sich unsere Vorständinnen Claudia Nemat und Birgit Bohle aktiv ein. KI-Systeme sind längst ein integraler Bestandteil unserer Arbeitsweise und werden zum Beispiel genutzt, um Anfragen so schnell wie möglich zu beantworten. Ebenso wie für hohe Service-Qualität und digitale Souveränität engagieren wir uns für einen ethischen Umgang mit KI, bei dem der Mensch und seine Bedürfnisse stets im Mittelpunkt stehen.

Vor diesem Hintergrund haben wir 2018 als eines der ersten Unternehmen der Welt Leitlinien für den ethischen Umgang mit unserer KI entwickelt. Sie verdeutlichen, wie wir verantwortungsvoll mit KI umgehen und unsere auf KI basierenden Produkte und Services entwickeln wollen. Unsere KI-Leitlinien folgen dem Ansatz einer KI, die sich um und für den Menschen entwickelt, und verweisen auf gesetzliche Grundlagen sowie auf unseren Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze, in dem wir uns unter anderem dazu verpflichten, Menschenrechte zu achten und zu fördern.

Um unsere KI-Leitlinien zu konkretisieren und operativ umzusetzen, haben wir unter anderem folgende Maßnahmen eingeleitet:

- Unter dem Motto „Teilen und Aufklären“ („Share and Enlighten“) haben wir für unsere Mitarbeitenden eine Online-Schulung „Digitale Ethik“ erstellt sowie auf deutscher und internationaler Ebene Vorträge zu KI-Themen durchgeführt.
- Im Zuge unserer Gremienarbeit teilen wir unsere Erfahrungen und Erkenntnisse mit anderen Unternehmen – unter anderem im Rahmen unserer Arbeit im Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), im Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (Bitkom) und im Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) sowie in der Digitalisierungsinitiative D21.

Folgende Maßnahmen wurden umgesetzt, um die KI-Leitlinien mit Leben zu füllen:

- Gemeinsam mit unseren technologischen Expert*innen und Projektverantwortlichen haben wir den Leitfaden „Professionsethik“ entwickelt. Er bietet Best Practices, Methoden und Tipps, die dabei helfen sollen, die KI-Leitlinien auf die Anwendung in Entwicklungsprozessen zu übertragen. So wollen wir erreichen, dass sich alle mit KI befassten Entwickler*innen an die Leitlinien für den verantwortungsvollen Umgang mit KI halten beziehungsweise diese in die von ihnen entwickelten Systeme und Produkten implementieren.
- Durch ein „Digital Ethics Assessment“ stellen wir sicher, dass unsere ethischen KI-Anforderungen in unseren Entwicklungsprozessen im Rahmen von „Ethics by Design“ weiter unkompliziert mitgedacht und umgesetzt werden können.
- Darüber hinaus haben wir die KI-Leitlinien in diverse Aus- und Weiterbildungen für unsere Beschäftigten integriert. Zum Beispiel haben wir entsprechende Trainings für die Fortbildung zum Data Scientist und für unsere „Re-Skilling Academy“ entwickelt; dazu bieten wir verschiedene attraktive Formate an, darunter virtuelle Rundgänge, Online-Schulungen und „Digital Learning Journeys“ im Rahmen der Telekom-Ausbildung.
- Um auch in der Lieferkette unsere hohen ethischen Anforderungen an KI-Entwicklung einzubringen, haben wir unseren Lieferantenkodex (Supplier Code of Conduct) im Jahr 2020 um entsprechende Inhalte unserer KI-Leitlinien erweitert und im Berichtsjahr aktualisiert – auch bei diesem Thema gehören wir zu den Vorreitern.
- 2022 wurde zudem ein interdisziplinär agierendes Team „Digitale Ethik“ gegründet, das sich mit der Weiterentwicklung, Begleitung und Umsetzung des Themas „Digitale Ethik“ im Konzern Deutsche Telekom auch mit Blick auf die kommende KI-Regulierung der EU kümmert. Die Gruppe wird im Rahmen eines Co-Creation-Ansatzes durch die Vorständinnen für Technologie und Innovation (VTI) und für Personal und Recht, **Arbeitsdirektorin (VP) gesteuert.

Weiterentwicklung der Compliance-Organisation

Die dynamischen Herausforderungen in unserem Marktumfeld, die steigenden regulatorischen Anforderungen und die Veränderungen der Arbeitswelt machen eine kontinuierliche Anpassung unseres Compliance-Management-Systems erforderlich. Auch die Kenntnisse der Compliance-Mitarbeitenden halten wir unter anderem mithilfe von bedarfsorientierten und anlassbezogenen Schulungen sowie unternehmensübergreifenden Austauschformen stets aktuell. Die Schulungen umfassen über die fachliche Fortbildung hinaus auch Themen wie „Agilität", „Modernes Arbeiten" und „Tools und Prozesse".

Um unsere Compliance-Organisation an die zunehmenden internen und externen Kundenanforderungen sowie digitale und agile Arbeitsformen anzupassen, sind wir im Bereich Group Compliance seit 2021 nach einem agilen Organisationsmodell aufgestellt und arbeiten mit agilen Methoden. Die Organisation wurde im Jahr 2022 mit Kunden-, Prozess- und Digitalisierungsfokus weiterentwickelt.

Mit der Weiterentwicklung unserer Compliance-Organisation wollen wir zu einem kundenorientierten, rechtssicheren und nachhaltigen Unternehmenserfolg beitragen. Mit unserer Compliance-Strategie haben wir uns auf das Zielbild eines Leading Digital Compliance Management System (Leading Digital CMS) ausgerichtet.

Darunter verstehen wir ein CMS,

- das Compliance Anforderungen möglichst nahtlos in Businessprozesse integriert,
- den konzernweiten Status des CMS und bestehende Compliance-Risiken jederzeit aktuell und transparent aufzeigt und
- neue Entwicklungen im geschäftlichen und regulatorischen Bereich aktiv aufnimmt und adressiert und gewonnene Erkenntnisse zum Zwecke kontinuierlicher Verbesserung nutzt.

Die wesentlichen Bausteine des Leading Digital CMS sind Kultur, Vertrauen und Einfachheit.

- **Kultur** ist die Basis unserer Zusammenarbeit. Ohne eine gute und offene Unternehmenskultur, in der jede und jeder Einzelne dazu bereit ist, Verantwortung zu übernehmen, Fehler einzugestehen und auf Risiken hinzuweisen, kann Compliance nicht erfolgreich sein.
- **Vertrauen** geht in zwei Richtungen: Die Compliance-Funktion agiert als vertrauenswürdiger Berater, der gemeinsam mit dem Business Lösungen zum Umgang mit Compliance-Risiken erarbeitet. Umgekehrt gibt Compliance das Vertrauen aber auch zurück, indem nur dort verbindliche Vorgaben gemacht werden, wo dies unter Risikogesichtspunkten erforderlich ist.
- **Einfachheit** bedeutet, dass wir es allen im Unternehmen so einfach wie möglich machen wollen, sich an die Regeln zu halten und Compliance-Vorgaben umzusetzen. Dazu gehört beispielsweise, dass Regeln klar und einfach gefasst und auf das Wesentliche reduziert sein sollten.

Um das Ziel eines Leading Digital CMS zu erreichen, haben wir konkrete Maßnahmen definiert, die wir schrittweise umsetzen. Im Jahr 2022 haben wir dabei bereits erste Erfolge erzielt:

- Wir haben das Cluster Compliance Digital Transformation geschaffen, um Digitalisierungs-Know-how zu bündeln und die kontinuierliche Weiterentwickelung und Digitalisierung von Compliance-Prozessen voranzutreiben.
- Digitalisierung startet mit der kritischen Analyse bestehender Prozesse. Wir haben im letzten Jahr erhebliche Vereinfachungen im Compliance-Baukasten identifiziert, die funktionsübergreifende Zusammenarbeit mit allen Risk Ownern in Bezug auf das Compliance Risk Assessment intensiviert und ein Digitales Compliance Reporting Tool konzipiert.
- Um „Vertrauen", „Kultur" und „Einfachheit" auch gesamthaft zu adressieren, haben wir den ICARE-Check entwickelt, einen einfachen Selbsttest mit fünf Fragen für kritische Situationen. Der Test soll allen Beschäftigten dabei helfen, schwierige Situationen zu meistern und zu beurteilen, ob vor einer Entscheidung zum weiteren Vorgehen Rat eingeholt werden sollte.
- Wir haben außerdem unsere Präsenzschulungen mit Dilemma-Situationen aus dem Geschäftsalltag ergänzt. Die gemeinsame und interaktive Diskussion von Situationen aus dem Geschäftsalltag, in denen die richtige Antwort oftmals schwer zu finden ist, hat in den Trainings zu einem vertrauensvollen und offenen Austausch geführt und zahlt sowohl auf „Kultur" als auch auf „Vertrauen" ein.
- Gemeinsam mit Kolleg*innen aus dem Vorstandsbereich Technik und Innovation haben wir den Squad „Digitale Ethik" initiiert, um gemeinsam sicherzustellen, dass wir auch in der digitalen Welt und bei Nutzung von Künstlicher Intelligenz im Einklang mit unsere Anforderungen an Compliance und Integrität handeln und zudem auf neue europäische Rahmenbedingungen, wie den EU AI Act, vorbereitet sind.
- Darüber hinaus haben wir auch auf weitere neue gesetzliche Anforderungen reagiert und im Rahmen des von Corporate Responsibility geleiteten Projekts zur Umsetzung des Lieferkettengesetzes Anpassungen beim Compliance Risk Assessment und in Bezug auf unser Whistleblower-Portal TellMe vorgenommen.

Politische Interessensvertretung

Verbraucherpolitisches Engagement

Wir sind der führende Telekommunikationsanbieter in Europa hinsichtlich Marktkapitalisierung, Umsatz und Ertragsstärke. Verbraucherpolitischen Themen haben für uns auch vor diesem Hintergrund eine hohe Priorität.Unsere zentralen Themen:

- Kontinuierliche Fortführung des Verbraucherdatenschutzes (z. B. in der Online-Werbewirtschaft)
- Stärkung eines umfassenden und technikübergreifenden Jugendschutzes auf nationaler und EU-Ebene (insbesondere im Rahmen der Novellierung des Telekommunikationsgesetzes, das wir bereits Ende 2021 fristgerecht umgesetzt haben)
- Verbesserung der Standards im Kundenservice
- Engagement für konsistente und verständliche Kommunikation mit unseren Kund*innen
- Stärkung des Kundenschutzes in der Telekommunikation (z. B. beim Anbieterwechsel im Festnetz und Mobilfunk)

In allen Themenfeldern stehen wir für einen konstruktiven und lösungsorientierten Ansatz, der sich sowohl an den Verbraucherbedürfnissen als auch an den Unternehmensinteressen ausrichtet.

Instrumente zur politischen Interessenvertretung

Unsere Partner*innen in den Parlamenten, Regierungen und gesellschaftlichen Organisationen müssen ihre Unabhängigkeit und Integrität wahren. Dieser Grundsatz ist im Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Deutschen Telekom festgeschrieben. Untersagt sind deshalb zum Beispiel Spenden an politische Institutionen, Parteien und Mandatsträger*innen. Wichtig sind uns dagegen sachliche Kommunikation, Kompetenz, Glaubwürdigkeit und Integrität. Dadurch werden unsere Informationen von Politik und gesellschaftlichen Gruppen als authentisch und vertrauenswürdig erachtet und können in deren Meinungsbildungsprozesse eingehen. In Brüssel ist die Deutsche Telekom im öffentlichen Transparenzregister für Lobbyisten registriert. Auch in Deutschland ist die Deutsche Telekom seit dem 28. Februar 2022 im Lobbyregister, das im Jahr 2022 durch das Lobbyregister-Gesetz eingeführt wurde, für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung eingetragen. Im Rahmen unserer Mitarbeit in Verbänden und entsprechenden Gremien fühlen wir uns selbstverständlich allen ethischen Grundsätzen und gesetzlichen Vorgaben verpflichtet.

Zentrale Themen für unsere Interessenvertretung waren 2022 insbesondere:

- Breitbandausbau
- Frequenzauktionen
- Ausbaukooperationen
- Regulierungsverfahren
- Netzneutralität
- Resilienz und Cybersicherheit
- Europäisches Cloud-Ökosystem
- Plattformregulierung
- Datenökonomie
- Verbraucherschutz
- Green ICT
- Fair Share

Über aktuelle Themen und Standpunkte in der Interessenvertretung informieren wir regelmäßig auf der Telekom-Website im Themenspecial „Politik und Regulierung“.

Verbandsbeiträge als Hauptsäule der Ausgaben für die Interessenvertretung

Die aktive Mitarbeit in Verbänden ist der Eckpfeiler unserer Interessenvertretung. Dementsprechend bilden die gesamten Mitgliedsbeiträge (für Spitzenverbände, Fachverbände, Branchenverbände) den Hauptbestandteil unserer Ausgaben in diesem Bereich. Um unsere Engagements transparent zu machen, finden Sie im Folgenden eine Übersicht zu den größten Beitragszahlungen, die wir in den letzten drei Jahren getätigt haben.

Kategorie	Institution	2020	2021	2022
Jährliche finanzielle Beiträge/ Spenden (in EUR)	Wirtschaftsverbände	< 5 000 000*)	< 5 000 000*)	< 5 000 000*)
	Politische Parteien	-	-	-
Größte Beitragszahlungen pro Jahr (in EUR)	(Deutsche) Industrie und Handelskammer (IHK/DIHK)	896 506	2 278 611	2 608 477
	Bundesverband der deutschen Industrie (BDI e.V.)	500 000	520 929	476 928
	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)	400 410	400 407	400 407
	Bitkom e.V.	360 000	343 085	368 284

* Die obige Angabe für Beiträge an Wirtschaftsverbände bedeutet „weniger als 5 Millionen Euro pro Jahr“ (tatsächliche Werte können von Jahr zu Jahr variieren; dieser Wert beschreibt einen aufgerundeten Maximalwert). Die Deutsche Telekom leistet weder direkt noch indirekt Beiträge oder Spenden oder sonstige Vorteilsgewährungen an politische Parteien, politische Bewegungen oder Gewerkschaften oder ihre Vertreter*innen oder Kandidat*innen, es sei denn, die geltenden Gesetze und Vorschriften schreiben dies vor.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 415–1 (Parteispenden)

Transparenzangaben zu Lobbying-Ausgaben

Eine übergreifende Definition von Lobbying-Ausgaben liegt bislang nicht vor. Deshalb veröffentlichen wir gemäß den geltenden Transparenzvorgaben die Lobbying-Ausgaben in Deutschland auf Bundesebene (gemäß dem Gesetz zur Einführung eines Lobbyregisters für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und gegenüber der Bundesregierung [Lobbyregistergesetz – LobbyRG]) und in den Bundesländern Baden-Württemberg und Bayern (gemäß dem Transparenzregistergesetz [TReg] in Baden-Württemberg und dem Bayerischen Lobbyregistergesetz [BayLobbyRG]), in Brüssel (gemäß dem „Interinstitutional Agreement of 20 May 2021 between the European Parliament, the Council of the European Union and the European Commission on a mandatory transparency register“) sowie in Washington für T-Mobile US (gemäß dem „Lobbying Disclosure Act [LDA]“).

Uns leitet der Grundsatz, die Unabhängigkeit und Integrität unserer politischen Gesprächspartner*innen zu achten. Aus diesem Grund begrüßen wir die Einführung der Lobbying- und Transparenzregister auf europäischer Ebene und in Deutschland und haben uns als eines der ersten Unternehmen (EU) beziehungsweise fristgerecht (zum 28.02.2022 in Deutschland) registriert.

Lobbying-Ausgaben 2022 gemäß den geltenden Transparenzvorschriften

Durch Berichtspflicht abgedeckter Bereich	Lobbying-Ausgaben (2022)	Relevante Transparenzvorschrift mit Details zu den rechtlichen Vorgaben und zur jeweiligen Definition der Lobbying-Ausgaben
Deutsche Telekom AG / Bundestag und Bundesregierung	2 660 000 EUR*) [1]	Gesetz zur Einführung eines Lobbyregisters für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und gegenüber der Bundesregierung [Lobbyregistergesetz – LobbyRG]) [6]
Deutsche Telekom AG / Landtag und Landesregierung von Baden-Württemberg	65 000 EUR*) [2]	Gesetz über ein Transparenzregister (Transparenzregistergesetz – TRegG) [7]
Deutsche Telekom AG / Bayerischer Landtag und Bayerische Staatsregierung	110 000 EUR*) [3]	Bayerisches Lobbyregistergesetz (BayLobbyRG) [8]
Deutsche Telekom AG / European Parliament and European Commission	2 249 999 EUR*) [4]	Interinstitutional Agreement of 20 May 2021 between the European Parliament, the Council of the European Union and the European Commission on a mandatory transparency register [9]
T-Mobile USA / Federal Government of the US	9 049 000 USD*) [5]	Lobbying Disclosure Act (LDA) [10]

1) Lobbyregister
2) Landtag Baden-Württemberg
3) Landtag Bayern
4) Transparency Register
5) United States Senate Lobbying Disclosure
6) Bundestag
7) Landtag Baden-Württemberg
8) Bayerische Staatskanzlei
9) EUR-Lex
10) Lobbying Disclosure Act Guidance

* Die verschiedenen Angaben sind nicht direkt miteinander vergleichbar, da sie sich auf die jeweils gültigen rechtlichen Vorgaben beziehen. Sofern Lobbying-Ausgaben nach den Vorgaben der jeweiligen Register in einer Spanne anzugeben sind, wird der obere Wert der Spanne angegeben.

Unsere Position zum Thema Breitband: Investitionsanreize notwendig

Eine leistungsfähige, zuverlässige und sichere Breitbandinfrastruktur ist Standort- und Erfolgsfaktor für alle Wirtschaftssektoren. Wir leisten hierzu seit vielen Jahren mit umfangreichen Investitionen in die Infrastruktur für mobiles Internet und Festnetz, insbesondere in unsere „Fiber to the Home (FTTH)"-Netze, einen großen Beitrag. Wie kein anderes Unternehmen engagieren wir uns für die Schließung von weißen Flecken, auch im ländlichen Raum.
In Deutschland brauchen Netzbetreiber beim Netzausbau Investitionsanreize, rechtliche und regulatorische Planungssicherheit sowie technologischen Handlungsspielraum. Damit können sie flexibel auf die jeweiligen Verhältnisse der Unternehmen und Haushalte reagieren und den politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht werden. Unter diesen Voraussetzungen kann das Potenzial für einen wirtschaftlichen privaten Ausbau unter Einsatz aller verfügbaren Technologien ausgeschöpft werden. Dort, wo ein wirtschaftlicher Breitbandausbau nicht möglich ist, ist die öffentliche Hand gefordert, mit technologie- und anbieterneutralen Förderprogrammen sowie dem nötigen Augenmaß dafür zu sorgen, dass weiße Flecken geschlossen werden. Rechtsrahmen und Regulierungspraxis müssen privatwirtschaftliche Investitionen in neue Glasfasernetze aktiv unterstützen sowie unnötige finanzielle und bürokratische Belastungen für investierende Netzbetreiber vermeiden.

Angesichts des schnellen Zusammenwachsens von Internet- und Telekommunikationsmärkten und der weiter steigenden Marktmacht weniger globaler Player im Internet führt die bisherige sektorspezifische Regulierung der Telekommunikation zunehmend zu einer Schieflage. Für Internet-Firmen müssen die gleichen Gesetze und Regeln gelten wie für Telekommunikationsunternehmen, sofern diese die gleichen Dienste anbieten. Ziel muss es sein, gleiche Wettbewerbsbedingungen zu schaffen und eine gerechtere Verteilung der finanziellen Lasten des Breitbandausbaus zu ermöglichen.

Unsere Position zum Thema Netzneutralität: Internet soll offen bleiben

Als Teil des sogenannten Telekom-Binnenmarktpakets sind EU-Regelungen zum offenen Internet verabschiedet und zum 30. April 2016 in Kraft gesetzt worden. Die Verordnung regelt insbesondere die zulässige Verkehrssteuerung und die Anforderungen an die Transparenz; auch beschränkt sie die kommerzielle Produkt- und Dienstdifferenzierung im Internet.

Die Deutsche Telekom bleibt dem offenen Internet verpflichtet. Auch in Zukunft werden Inhalte und Dienste nach dem „Best Effort"-Prinzip im Internet zugänglich sein. Das bedeutet, dass Datenpakete im Internet der Reihe nach ohne Vorzugsbehandlung verarbeitet und bestmöglich weitergeleitet werden. Um den stark wachsenden Datenverkehr bewältigen zu können und Innovationen in unserem Netz zu ermöglichen, bauen wir unsere Infrastruktur stetig aus. So bedienen wir die steigende Nachfrage der Kund*innen und erfüllen die Erwartungen der Anbieter von Online-Inhalten und -Anwendungen, ihre Dienste heute und in Zukunft in entsprechender Qualität anbieten zu können.

Aufbauend auf dem „Best Effort"-Internet entwickeln wir eine neue Netzarchitektur – 5G-Netze –, die die unterschiedlichen Anforderungen von spezifischen Diensten an die Übertragungsqualität besser und flexibler abbilden kann. Damit entsprechen wir den Anforderungen aus Wirtschaft und Politik und ermöglichen Innovationen bei den Diensten, die über unsere Netze angeboten werden. Eine Kontrolle von Inhalten findet dabei nicht statt und wir nehmen keinen Einfluss auf Inhalte der Nutzer*innen oder der Anbieter. Im Wettbewerb mit anderen Telekommunikationsnetzbetreibern werden wir auch in Zukunft Dienste mit garantierten Qualitätsmerkmalen ausschließlich auf nichtdiskriminierende Weise vermarkten.

Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact Fortschrittsbericht

Der vorliegende CR-Bericht dient auch als Fortschrittsbericht (Communication on Progress – CoP) der Deutschen Telekom im Rahmen des Global Compact der Vereinten Nationen. Die Tabelle verweist auf die Textstellen, an denen wir im vorliegenden CR-Bericht sowie in weiteren Konzernpublikationen über unser Engagement zur Umsetzung der zehn Prinzipien des Global Compact Auskunft geben. Damit erfüllen wir auch die erweiterten Kriterien von Global Compact Advanced.

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) wurde vom Rat für Nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung beschlossen. Die Telekom ist dem DNK als eines der ersten Unternehmen beigetreten. Das Ziel des DNK besteht darin, Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen mit einer höheren Verbindlichkeit transparent und vergleichbar zu machen. Im Rahmen unserer CR-Berichterstattung veröffentlichen wir jährlich eine ausführliche Entsprechenserklärung zum DNK. Die Entsprechenserklärung für 2022 verlinken wir nach der Veröffentlichung an dieser Stelle.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Es gibt diverse Standards für die CR-Berichterstattung von Unternehmen. Maßgeblich für unseren CR-Bericht ist seit rund 20 Jahren insbesondere die Global Reporting Initiative (GRI). Mit unserem Geschäftsbericht erfüllen wir seit 2017 die europäischen Anforderungen an eine CR-Berichterstattung. Ebenfalls seit 2017 machen wir unseren Beitrag zur Erreichung der SDGs in unserer Berichterstattung transparent. Um dem steigenden Interesse unserer Stakeholder an vergleichbaren Nachhaltigkeitsinformationen entgegenzukommen, veröffentlichen wir seit 2021 in unserem CR-Bericht zusätzlich einen Index zu den Nachhaltigkeitsstandards des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) – mit dem branchenspezifischen Fokus auf dem Sektor Informations- und Kommunikationstechnologie.

Im SASB-Index erläutern wir, wie wir die industriespezifischen SASB-Kriterien erfüllen; beziehungsweise verlinken zu Stellen in unserer Nachhaltigkeitskommunikation, an denen erläutert wird, wie wir diese erfüllen. Außerdem weisen wir die SASB-Kriterien an den relevanten Stellen in diesem Bericht aus.

Wir begrüßen die wachsende Aufmerksamkeit für Nachhaltigkeitsthemen und kommen steigenden Transparenzanforderungen selbstverständlich nach. Gleichzeitig beobachten wir die angekündigten Konsolidierungsbemühungen verschiedener Standards und Rahmenwerke.

GRI-Index

Der CR-Bericht 2022 der Deutschen Telekom entspricht den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und wurde in Übereinstimmung mit der Option „in accordance with“ erstellt (2021: „Core“). Damit haben wir in diesem Berichtsjahr den Transparenzanspruch weiter erhöht. Die berichteten Informationen beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022.

Im GRI-Index verweisen wir auf Inhalte zu allgemeinen und spezifischen Standardangaben und erläutern diese, wo nötig. Die spezifischen Standardangaben beziehen sich auf die im Wesentlichkeitsprozess identifizierten sehr relevanten Themen. Ausgewählte Inhalte aus verschiedenen Handlungsfeldern wurden einer Prüfung unterzogen und sind im Index gekennzeichnet mit ✓. Darüber hinaus enthält der Index Links und Erläuterungen zu weiteren berichteten GRI-Aspekten.

SASB-Code	Anforderung	Verweis
Ökologischer Fußabdruck des Betriebs		
TC-TL-130a.1	(1) Gesamte verbrauchte Energie, (2) Anteil des Netzstroms, (3) Anteil der erneuerbaren Energien	Gesamt-Energieverbrauch Erneuerbare Energien ESG KPI „PUE“ – weniger CO_2-Verbrauch in Rechenzentren
Datenschutz		
TC-TL-220a.1	Beschreibung von Richtlinien und Praktiken zur verhaltensorientierten Werbung sowie zum Schutz der Privatsphäre der Kunden	Unser Ansatz zu Datenschutz Schutz persönlicher Daten Unser Ansatz zum Jugendmedienschutz Datentransparenz Telekom
TC-TL-220a.2	Anzahl an Kunden, deren Informationen für Nebenzwecke verwendet werden	Unser Ansatz zu Datenschutz Transparenzbericht Datenschutz Telekom
TC-TL-220a.3	Die Gesamtmenge der finanziellen Verluste infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit dem Schutz von Kundendaten	Alle relevanten Rechtsverfahren und Ausgänge werden im Geschäftsbericht ausgewiesen. Geschäftsbericht 2022
TC-TL-220a.4	(1) Anzahl der Anforderungen von Kundendaten durch Strafverfolgungsbehörden, (2) Anzahl der Kunden, deren Daten angefordert wurden, (3) Prozentsatz der Fälle, die zur Offenlegung führten	Transparenzbericht, von dort aus auch einzelne Länder abrufbar
Datensicherheit		
TC-TL-230a.1	(1) Anzahl der Datenschutzverletzungen, (2) Anteil der Fälle mit personenbezogenen Daten, (3) Anzahl der betroffenen Kunden	Schutz persönlicher Daten
TC-TL-230a.2	Beschreibung des Ansatzes zur Erkennung und Behebung von Datensicherheitsrisiken, einschließlich der Verwendung der Cybersicherheitsstandards von Dritten	Unser Ansatz zu Datenschutz Cyber Security Risiken und Chancen aus Datenschutz und Datensicherheit Sicherheitstacho
Management von Produkten am Ende der Gebrauchsdauer		
TC-TL-440a.1	(1) Durch Rücknahmeprogramme zurückgewonnene Materialien, Prozentsatz der zurückgewonnenen Materialien, die (2) wiederverwendet, (3) recycelt und (4) deponiert wurden	Rücknahme von Mobilgeräten Abfallmanagement und Recycling Abfallaufkommen (inklusive E-Waste) ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ ESG KPI „Rücknahme CPEs“
Wettbewerbswidrige Praktiken und das offene Internet		
TC-TL-520a.1	Gesamtbetrag des finanziellen Verlusts infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit wettbewerbsrechtlichen Vorschriften	Alle relevanten Rechtsverfahren und Ausgänge werden im Geschäftsbericht ausgewiesen. Geschäftsbericht 2022
TC-TL-520a.2	Durchschnittliche tatsächliche, anhaltende Download-Geschwindigkeit von (1) eigenen und kommerziell verbundenen Inhalten und (2) nicht verbundenen Inhalten	In Leistungsbeschreibungen der Produkte sind die minimale, normale sowie maximale Downloadgeschwindigkeit angegeben. Beispiel MagentaZuhause
TC-TL-520a.3	Beschreibung der Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Netzneutralität, Paid Peering, Zero-Rating und ähnlichen Praktiken	Strategische Risiken und Chancen Risiken und Chancen aus Regulierung
Umgang mit systemischen Risiken aus technischen Störungen		
TC-TL-550a.1	(1) Durchschnittliche Häufigkeit von Systemausfällen und (2) durchschnittliche Dauer von Ausfällen pro Kunde	Network Reliability
TC-TL-550a.2	Erörterung von Systemen zur Bereitstellung eines ungehinderten Dienstes bei Dienstunterbrechungen	Erneuerung und Stabilisierung der Netzinfrastruktur Operative Risiken und Chancen

Auszeichnungen

Auszeichnungen für den Klimaschutz

Klimaschutz in der Lieferkette
Die Nichtregierungsorganisation CDP bewertet im Auftrag von Investor*innen regelmäßig die Klimaschutzaktivitäten von börsennotierten Unternehmen weltweit und bildet einen Index der führenden Unternehmen, die sogenannte A-Liste. In dieser Liste ist die Deutsche Telekom 2022 zum siebten Mal in Folge vertreten.

2017 haben wir erstmals unseren ESG KPI „CDP Supply Chain Program“ ausgewiesen. Er zeigt auf, inwieweit das Volumen unserer Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten vom „CDP Supply Chain“-Programm abgedeckt ist.

Im „Supplier Program“ des CDP befragen Firmen ihre wichtigsten Lieferanten zu ihren Emissionen und ihrer Klimastrategie. 247 Lieferanten haben im Jahr 2022 am „CDP Supply Chain“-Programm teilgenommen. Diese decken für den Konzern ohne T-Mobile US 52 Prozent des Einkaufsvolumens ab (2021: 72 Prozent für den Konzern inkl. T-Mobile US). Die Zahl der eingeladenen Lieferanten lag bei 445.

Im Jahr 2022 wurde unser Einsatz für Klimatransparenz in den Lieferketten zum vierten Mal in Folge mit der Aufnahme in das „Supplier Engagement Leader Board“ ausgezeichnet.

Auszeichnungen für nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Speedport Smart 4 und Speedhome WLAN erhalten Umweltzeichen des TÜV
Der Speedport Smart 4 und Speedhome WLAN überzeugen nicht nur bei Technik und Design: Beide erhalten die Zertifizierung „Green Product“ des TÜV Rheinland. Damit wurden die grünen Eigenschaften der Geräte von neutraler Seite ausgezeichnet. Sie erfüllen damit die strengen Kriterien des TÜV und konnten sich in allen Kategorien durchsetzen. Neben dem verantwortungsvollen Umgang mit chemischen Substanzen punkten beide auch bei der Ressourceneffizienz im Hinblick auf Energie, Recycling und Langlebigkeit. Auch die Berechnung des Kohlendioxid-Fußabdrucks und die Einhaltung sozialer Standards, insbesondere bei der Produktion, bewertete der TÜV Rheinland positiv.

Blauer Engel für unsere Festnetz-Telefone
Um unseren Kund*innen die Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte zu signalisieren, lassen wir geeignete Produkte mit anerkannten Umweltzeichen auszeichnen. So sind mehrere Router und Mesh-Geräte mit dem Umweltzeichen „Green Product“ des TÜV Rheinland zertifiziert. Darüber hinaus ist ein Teil der Festnetz-Telefone der Telekom Deutschland mit dem „Blauen Engel“ zertifiziert. Zudem hat das Rücknahmesystem für Mobiltelefone, das die Telekom Deutschland mit dem Dienstleister Teqcycle Solutions betreibt, den „Blauen Engel“ erhalten.

Hauptstadtrepräsentanz in Berlin als Sustainable Partner ausgezeichnet Die Hauptstadtrepräsentanz der Deutschen Telekom in Berlin bietet Veranstaltungsräume für interne und externe Akteure an. Die Hauptstadtrepräsentanz ist von VisitBerlin Convention Partner als Sustainable Partner seit 2019 in der bestmöglichen Kategorie „Leader“ ausgezeichnet. Geprüft wurde die Nachhaltigkeitsleistung in vier Kategorien: Governance, Risk & Compliance, Ökologie, Gesellschaft & Soziales sowie Ökonomie.

Auszeichnungen für nachhaltige Finanzen

Beste europäische Telko im S&P Assessment
2022 qualifizierten wir uns zum achten Mal in Folge für die renommierten Nachhaltigkeitsindizes „Dow Jones Sustainability Index World“ und „Dow Jones Sustainability Index Europe“ (DJSI).
Nur die besten zehn Prozent der Unternehmen in der jeweiligen Branche werden aufgrund ihrer sehr guten Nachhaltigkeitsperformance in den Index aufgenommen. Im Jahr 2022 belegten wir erstmalig Platz eins im europäischen und weltweiten Index.

Bloomberg Gender-Equality Index
In den Börsenindex Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) wurden wir im Berichtsjahr als eines von 484 Unternehmen erneut aufgenommen. Für den GEI wird die Gleichstellung der Geschlechter in fünf Bereichen gemessen und bewertet: weibliche Führung und Talentpipeline, Lohngleichheit und geschlechtsspezifische Lohnparität, integrative Kultur, Richtlinien gegen sexuelle Belästigung und frauenfreundliche Marke.

Eine komplette Übersicht, in welchen Indizes die Telekom-Aktie im Berichtsjahr gelistet ist, finden Sie hier.

Auszeichnungen für unser Engagement rund um digitale Teilhabe

Auszeichnungen für „Teachtoday“
Die Initiative „Teachtoday“ wurde 2022 bei den Comenius EduMedia Awards, einer Auszeichnung für digitale Bildungsmedien, doppelt ausgezeichnet. Die internationale Fachjury aus Wissenschaftler*innen, Fach- und Bildungspraktiker*innen begutachtete über 200 verschiedene Bildungsmedien. Das „Teachtoday“-Portal und das digitale Kindermagazin „SCROLLER“ der Initiative konnten mit hervorragender didaktisch-medialer Qualität überzeugen und erhielten Siegel in den Kategorien „IT-, Kommunikations- und Medienbildung“ und „Allgemeine Multimediaprodukte“.

Auszeichnung für „DIGITAL@School“
Die Freiwilligen-Initiative „DIGITAL@School“ ist vom IT-Executive Club bei dem ITEC Cares Award 2022 mit dem Sonderpreis in der Kategorie „Unternehmerisches Engagement“ ausgezeichnet worden. Gewürdigt wird damit das herausragende Engagement im Bereich digitaler Bildung.

Auszeichnungen für unsere Kampagne „Gemeinsam #Gegen Hass im Netz“
Mit unserer Kampagne „Gemeinsam #Gegen Hass im Netz“ setzen wir uns dafür ein, dass sich Menschen angstfrei im Internet bewegen können. Wir machen unter anderem mithilfe von Video- -und Radiobeiträgen, Workshops sowie Podcasts auf Hate Speech, Shitstorms und Cybermobbing aufmerksam und motivieren Menschen, sich dem mit digitaler Zivilcourage entgegenzustellen. Für die Kampagne haben wir gleich mehrere Auszeichnungen erhalten:



Audiopreis 2022 der Landesanstalt für Medien NRW
Die zweite Staffel unseres Podcasts „Digital Crime – Wenn Worte zur Waffe werden“ wurde von der Landesanstalt für Medien NRW in der Kategorie „Respektvoller Umgang im Netz“ mit dem Audiopreis 2022 ausgezeichnet. Die Jury hob insbesondere die exzellente Produktion, die Rechercheleistung und den differenzierten Blick auf das Thema Hass im Netz hervor.



Epica Award 2022: Silver
2022 wurde der Song „The Choir Against Hate Speech“ aus unserer Kampagne „Gegen Hass im Netz“ mit dem Epica Award ausgezeichnet. Der Titel gewann in der Kategorie „Best Use of Music“ eine Silber-Trophäe.

Auszeichnungen für unser Engagement im Bereich Diversität

4. Platz im Gender Diversity Index der Boston Consulting Group
Im Jahr 2022 belegten wir den vierten Platz im Gender Diversity Index der Boston Consulting Group und sind damit in den Top 5 der besten 100 Unternehmen. Das Ranking bildet den Frauenanteil in den Führungspositionen großer Unternehmen ab. Es wurde inzwischen zum sechsten Mal veröffentlicht.

Beste Arbeitgeberin laut Zeitschrift „Brigitte“
Eine Studie der Zeitschrift „Brigitte“ und Personalmarketing-Expert*innen von „TERRITORY Embrace“, bei der unter anderem Aspekte wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriereförderung, Transparenz und Gleichstellung bewertet werden, zeichnet uns als einen der besten Arbeitgeber für Frauen aus – wir erhielten die Höchstwertung von fünf Sternen.

Auszeichnungen im Bereich Diversität für T-Mobile US
Für ihr Engagement für Vielfalt wurde T-Mobile US mit der renommierten Forbes-Auszeichnung „Best Employers for Diversity 2022“ geehrt. Im Rahmen der Auszeichnung von Forbes wurde T-Mobile als eines von 500 Unternehmen gelistet, das von seinen Beschäftigten empfohlen wurde, Vielfalt in Vorständen und Führungsetagen vorweisen kann und Initiativen für Diversität und Inklusion initiiert.

Top 5 im Diversitäts-Ranking
Im Berichtsjahr wurde die Deutsche Telekom von der „Beyond Gender Agenda“ als eines der Top-5-Unternehmen in der Kategorie „Diversity Company of the year“ nominiert. Der „German Diversity Award“ zeichnet Menschen und Unternehmen aus, für die Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung entscheidende Erfolgsfaktoren sind.

Auszeichnungen Sales & Service



TÜV-Qualitätssiegel „geprüfte Kundenzufriedenheit“ 2022
Zum zehnten Mal in Folge hat der TÜV Rheinland unserer Hotline, dem Technischen Service und den Telekom Shops das Qualitätssiegel „geprüfte Kundenzufriedenheit“ verliehen. An der repräsentativen Umfrage beteiligten sich 2 550 Kund*innen aus Deutschland. Die Telekom erhielt das Prädikat „gut“, mit einem Notendurchschnitt von jeweils 1,97 für die Hotline, 1,65 für den Technischen Service und bemerkenswerte 1,56 für die Telekom Shops.



„connect“-Hotline-Test: Mobilfunk 2022
Jährlich prüft die Zeitschrift „connect“ die Mobilfunk-Hotlines der verschiedenen Anbieter und bewertet folgende Kategorien: Erreichbarkeit, Wartezeit, Freundlichkeit der Mitarbeitenden und Qualität der Aussagen. In Heft 5/2022 lobte „connect“ den Hotline-Kundenservice der Telekom als „sehr gut“. Somit bescheinigte uns das Magazin mit 445 von 500 Punkten die beste Mobilfunk-Hotline Deutschlands.



„connect“-Mobilfunk-Shoptest 2022
2022 belegte die Deutsche Telekom erneut den ersten Platz beim „connect“-Mobilfunk-Shoptest. 14 Shops erhielten für ihre Beratungsqualität von den Tester*innen ein „Sehr gut“. Sechs Shops schnitten im Test sogar mit „Überragend“ ab und setzten damit neue Maßstäbe. Die Telekom holte im Gesamtranking 438 von 500 möglichen Punkten und überzeugte insbesondere in den Kategorien Dienste-, Tarif-, und Geräteberatung sowie in der Kategorie Atmosphäre/Ausstattung der Shops.



„F.A.Z.“: Deutschlands beste Kundenberater
2022 attestierte die „F.A.Z.“ der Deutschen Telekom die besten Kundenberater*innen in der Mobilfunk-Branche. Die Wertung erfolgte auf Basis von Nennungen auf Webseiten, Foren, Blogs, Verbraucherportalen und Social-Media-Kanälen. Gesichtet wurden außerdem Pressemitteilungen und Nachrichtenseiten verschiedener Mobilfunk-Anbieter. In den Kategorien Hotline, Kundenzufriedenheit, Service, Kundenberatung und Preis erreichte die Telekom hierbei den ersten Platz.



Top-Wertung im „CHIP“-Mobilfunk-Shoptest 2022
Erstmals führte die Fachzeitschrift „CHIP“ 2022 einen Test zum Kundenerlebnis in Mobilfunk-Shops durch. Dabei gelangte die Telekom un-

mittelbar auf Platz eins. Besonderen Anklang fanden das generelle Auftreten der Mitarbeitenden, die Ordnung der Shops sowie die Hilfsbereitschaft der Service-Kräfte. Auch in den Kategorien Handy- und Tarifberatung vergaben die Tester*innen die beste Bewertung an die Telekom.



Prädikat „Service-König“ 2022 von „Focus Money“
2022 errangen wir in der Kundenzufriedenheitsumfrage von „Focus Money“ zum siebten Mal in Folge den ersten Platz in der Telekommunikationsbranche. Das Fachmagazin hatte dazu 313 691 Kund*innen befragt. Die Telekom belegte Platz eins in der Telekommunikationsbranche – auf Bundesebene sowie in 50 von 56 Städten.



„Computer Bild“ Top Digitaler Assistent 2022
Ende 2022 testeten „Computer Bild“ und „Statista“ zum vierten Mal digitale Assistenten (Service-Chatbots) aus den Branchen Telekommunikation, Versicherung, Finanzen sowie Versorgung & Verkehr. Ende 2022 wurde bestätigt, dass die Deutsche Telekom den besten digitalen Assistenten innerhalb der Telekommunikationsbranche besitzt und auch branchenübergreifend führend ist. Bewertet wurden die Benutzerführung, Fachlichkeit, Nutzererfahrung, Sicherheit und Ethik.

Mobilfunknetz in Deutschland ausgezeichnet





„CHIP“ (Ausgabe 1/2022)
Wir haben 2022 zum zwölften Mal in Folge den „Mobilfunk-Nettest“ des Fachmagazins „CHIP“ gewonnen und wurden als „bestes Netz“ ausgezeichnet. Zudem erhielten wir das Logo „Bestes 5G-Netz“.



„connect“-Mobilfunknetztest (Ausgabe 1/2022)
Aus dem „Mobilfunknetztest 2022“ der Zeitschrift „connect“ gingen wir mit der Bewertung „sehr gut“ als Gesamtsieger hervor. Getestet wurden die Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit der Netze in den Bereichen Sprache (z. B. Rufaufbauzeit) und Daten (etwa Down- und Uploads).

Auszeichnungen für unsere Arbeit im Bereich Aus- und Weiterbildung

Eine starke Arbeitgebermarke ist im Wettbewerb um IT- und Tech-Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt von großer Bedeutung. Unser Ziel ist es, die Wahrnehmung der Deutschen Telekom als attraktive Arbeitgeberin für IT/Tech-Talente nachhaltig zu steigern. Für unsere Leistungen als Arbeitgeberin und Ausbilderin haben wir auch 2022 Auszeichnungen erhalten. Das bestärkt uns in unserer Recruiting- und Arbeitgebermarkenstrategie.

Telekom ist „Arbeitgeber der Zukunft“
Das Deutsche Innovationsinstitut für Nachhaltigkeit und Digitalisierung hat die Telekom Deutschland GmbH als „Arbeitgeber der Zukunft“ ausgezeichnet. Als dafür maßgeblich wurde unser ausgeprägtes Verständnis für die Bedürfnisse unserer Kund*innen und Mitarbeitenden erachtet. Darüber hinaus hob das Institut unsere moderne, auf Innovation ausgerichtete Unternehmenskultur und das Bekenntnis unseres Managements zu Digitalisierung und Nachhaltigkeit hervor.

Deutsche Telekom ist „LEADING EMPLOYER 2022“
Die unabhängige Metaanalyse „LEADING EMPLOYER 2022“ hat zum Ziel, Arbeitgeber anhand verschiedenster Themenbereiche ganzheitlich zu bewerten. Die Themenbereiche sind zum Beispiel Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitsbedingungen, Werteverständnis, Arbeitsplatzsicherheit, Prosperität, HR-Expertise, Image, Umweltbewusstsein und viele mehr. Die Deutsche Telekom gehört mit sehr guten Ergebnissen erstmals zu dem besten einen Prozent der Arbeitgeber in Deutschland.

Gute Platzierung bei Studierenden
Jedes Jahr wählen Studierende in der „Universum Talent Survey“ ihren idealen Arbeitgeber. Im Berichtsjahr wurden über 38 600 Studierende in Deutschland befragt, welche Eigenschaften sie bei einem potenziellen Arbeitgeber am attraktivsten finden und wer ihrer Meinung nach ihr idealer Arbeitgeber ist. Als Deutsche Telekom rangieren wir auf Platz 25 unter den IT-Studierenden im Ranking der attraktivsten Arbeitgeber Deutschlands 2022.

HR Benchmark: Platz 1 für Karrierewebsite
Der HR Benchmark von NetFed untersucht den aktuellen Stand digitaler HR-Kommunikation. Im Vergleich der 50 großen deutschen Unternehmen mit Konzernstruktur belegte die Deutsche Telekom den ersten Platz.

Potentialpark: Azubi Communication Studie
Nach dem letztjährigen zweiten Platz gewann die Telekom 2022 zum ersten Mal Gold für die beste Schüler-Kommunikation. Die Azubi Communication Studie 2022 von Potentialpark und Ausbildung.de untersuchte die Kommunikationskanäle Karrierewebsite, Online-Bewerbung, mobile Seiten sowie Social-Media-Plattformen von 100 Arbeitgebern und befragte 1 300 Schüler*innen zur Online-Kommunikation.

Platz 2 in „Talent Communication“-Studie
Die Telekom-Karriere-Kommunikation wurde in der Potentialpark-Studie Online Talent Communication 2022 mit dem zweiten Platz ausgezeichnet. In den Einzelkategorien Karriere-Website und Social Media erreichten wir sogar Platz eins. Das schwedische Marktforschungsinstitut bestätigte damit, dass die Deutsche Telekom bei der digitalen Talentkommunikation mit potenziellen Kandidat*innen führend ist. Für die Studie wurden 140 Unternehmen untersucht und über 350 Kriterien berücksichtigt.

Auszeichnungen für die CR-Berichterstattung

1. Platz im Ranking der Nachhaltigkeitsberichte

Im Jahr 2022 wurde unsere CR-Berichterstattung im Rahmen des unabhängigen branchenübergreifenden Rankings der Nachhaltigkeitsberichte mit dem ersten Platz ausgezeichnet. Auf Basis eines umfassenden Sets sozialer, ökologischer, management- und kommunikationsbezogener Kriterien bewertet das Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) gemeinsam mit der Unternehmensvereinigung Future regelmäßig die Nachhaltigkeitsberichterstattung deutscher Großunternehmen sowie kleiner und mittlerer Unternehmen. Das Ranking wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert.

Platz 2 im CSR Benchmark für die beste digitale Nachhaltigkeitskommunikation

Im Rahmen des Corporate Social Responsibility (CSR) Benchmarks der NetFederation erreichten wir 2022 Platz zwei (2021: Platz 1). Für den CSR Benchmark wurden die CSR-Webseiten von 50 ausgewählten großen Unternehmen mit Konzernstruktur analysiert und anhand von 58 unterschiedlich gewichteten Kriterien untersucht. Die Kriterien sind den drei Kategorien „Haltung & Glaubwürdigkeit“, „Berichterstattung & Publikationen“ und „Fakten & Kennzahlen“ zugeordnet. Der Benchmark von NetFed ist eine jährliche Studie zum Status quo digitaler Nachhaltigkeitskommunikation. Die Leitfragen der Studie 2022 waren: Wie hoch ist der Grad der Digitalisierung in der CSR-Kommunikation? Und welche Informationen und Services stellen Unternehmen Interessierten zur Verfügung?

Silber und Bronze bei den MERCURY Awards für unseren CR-Bericht

Bei den MERCURY Awards 2021/2022 wurde unser Corporate-Responsibility-Bericht in den beiden Kategorien „Corporate Social Responsibility“ und „Interactive“ zwei Mal mit Silber als bester Bericht ausgezeichnet (Gold wurde nicht vergeben). In der Kategorie „Sustainability Report“ erreichten wir mit Bronze den dritten Platz. Die MERCURY Awards ehren international herausragende Leistungen in verschiedenen Bereichen der Öffentlichkeitsarbeit. Die unabhängige Jury bewertet dazu unter anderem die Verwendung von fantasievollen Ideen, wie gut Informationen veranschaulicht werden und wie der allgemeine Ausdruck der Botschaft ist.

Nachhaltige Finanzen

Nachhaltiges Investment

SRI-Anlageprodukte bestehen aus Wertpapieren von Unternehmen, die einer Überprüfung nach Kriterien in den Bereichen Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (ESG) standhalten. Die Nachfrageentwicklung der T-Aktie in dieser Anlagekategorie dient uns als Indikator, um unsere Nachhaltigkeitsleistung zu beurteilen.

Mit dem ESG KPI „Nachhaltiges Investment (SRI)“ messen wir, wie die Finanzmärkte unsere CR-Aktivitäten wahrnehmen.

Das Konzept der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) findet bei Investor*innen weiterhin Beachtung. Um unter anderem Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die SDGs zu bewerten, haben wir einen Prozess zur Wirkungsmessung von Projekten, Produkten und Maßnahmen eingeführt.

Die T-Aktie in Nachhaltigkeitsratings und -indizes

Im Rahmen unserer CR-Strategie beteiligen wir uns seit vielen Jahren erfolgreich an ESG-Ratings, die wir anhand von Reputation, Relevanz und Unabhängigkeit auswählen. Wird unser gesellschaftliches und ökologisches Engagement durch die Ratingagenturen gut bewertet, wird die T-Aktie in entsprechenden Nachhaltigkeitsindizes am Finanzmarkt gelistet.

2022 war die T-Aktie erneut in wichtigen Nachhaltigkeitsindizes gelistet, darunter die renommierten DJSI World und DJSI Europe von S&P Global CSA. Nach wie vor führten auch die FTSE4Good Indizes (im elften Jahr in Folge) sowie der UN Global Compact 100 Index unsere Aktie. Auch in den Euronext-Indizes sind wir weiterhin gelistet.

Eine Auswahl weiterer Listings der T-Aktie findet sich in der unten stehenden Tabelle.

Rating-Agentur	Indizes/ Prädikate/ Ranking	Erfolge Index-Listing				
		2018	2019	2020	2021	2022 ✓
S&P CSA	DJSI World	✓	✓	✓	✓	✓
	DJSI Europe	✓	✓	✓	✓	✓
	S&P ESG Index Series	–	✓	✓	✓	✓
CDP	STOXX Global Climate Change Leaders	✓	✓	✓	✓	✓
	Supplier Engagement A-List	✓	✓	✓	✓	✓
MSCI	ESG Universal Indexes	✓	✓	✓	✓	✓
ISS-ESG	„Prime“-Status (Sector Leader)	✓	✓	✓	✓	✓
Bloomberg	Gender Equality Index	✓	✓	✓	✓	✓
Sustain-alytics	STOXX Global ESG Leaders[a]	✓	✓	✓	✓	✓
	UN Global Compact 100	✓	✓	✓	✓	✓
FTSE Financial Times Stock Exchange	FTSE4Good	✓	✓	✓	✓	✓
Moody‘s	Euronext-Indizes, die Moody’s ESG-Daten nutzen	✗	✓	✓	✓	✓

✓ Gelistet
✗ Nicht gelistet
– Index existierte im relevanten Jahr noch nicht
[a] In weiteren Indizes des entsprechenden Universums gelistet.
✓ Daten durch Deloitte geprüft.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

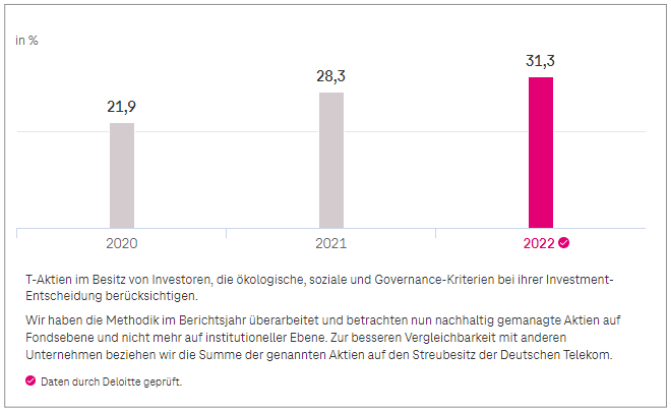
- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

ESG KPI „Nachhaltiges Investment (SRI)“

Immer mehr Investor*innen berücksichtigen bei der Geldanlage Nachhaltigkeitsaspekte (Socially Responsible Investments, SRI). SRI-Anlageprodukte bestehen aus Wertpapieren von Unternehmen, die einer Überprüfung nach Kriterien in den Bereichen Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (ESG) standhalten. Die Nachfrageentwicklung der T-Aktie in dieser Anlagekategorie dient uns als Indikator, um unsere Nachhaltigkeitsleistung zu beurteilen. Der ESG KPI „Nachhaltiges Investment“ gibt den Anteil von Aktien der Deutschen Telekom an, der von solchen Investor*innen gehalten wird.

Unser Einsatz für mehr Nachhaltigkeit zahlt sich aus: Zum Stichtag 31. Dezember 2022 waren rund 31,3 Prozent der T-Aktien im Besitz von Investor*innen, die ökologische, soziale und Governance-Kriterien bei ihrer Investmententscheidung berücksichtigen, im Vorjahr waren es 28,3 Prozent.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern



T-Aktien im Besitz von Investoren, die ökologische, soziale und Governance-Kriterien bei ihrer Investment-Entscheidung berücksichtigen.

Wir haben die Methodik im Berichtsjahr überarbeitet und betrachten nun nachhaltig gemanagte Aktien auf Fondsebene und nicht mehr auf institutioneller Ebene. Zur besseren Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen beziehen wir die Summe der genannten Aktien auf den Streubesitz der Deutschen Telekom.

Daten durch Deloitte geprüft.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 1 (Strategie)
- Kriterium 7 (Kontrolle)

Nachhaltige Kapitalanlagen & Anleihen

In den vergangenen Jahren haben Nachhaltigkeitskriterien bei der Kapitalanlage politisch und wirtschaftlich stetig an Bedeutung gewonnen. Auch wir wollen unsere Kapitalanlage immer nachhaltiger gestalten – sowohl für Geld, das wir als Investorin anlegen, als auch für Anleihen, um Fremdkapital für Investitionen aufzunehmen. Dazu evaluieren wir in enger Absprache mit den Konzernbereichen Corporate Responsibility und Treasury (Finanzmanagement) regelmäßig nachhaltige und attraktive Finanzierungsmodelle.

Nachhaltige Kapitalanlage

Seit 2019 richtet sich die Kapitalanlage der Deutschen Telekom („DT Trust“) nach ökologischen und sozialen Standards. Der DT Trust orientiert sich dabei an den Kriterien des Staatlichen Pensionsfonds von Norwegen („Norges“). Unter anderem schließen wir damit Firmen aus, die Menschenrechte verletzen, bestimmte Waffen produzieren oder deren Kerngeschäft als umweltschädlich angesehen wird.

Nachhaltige Anleihen

Schon 2021 hat unser Vorstand ein Rahmenwerk für nachhaltigkeitsbezogene Anleihen – das „Sustainability-Linked Bond Framework“ – verabschiedet. Damit haben wir ein Finanzierungsinstrument geschaffen, mit dem wir künftig Investor*innen die Möglichkeit bieten werden, unser Engagement zur Bekämpfung des Klimawandels zu unterstützen. Die Zinshöhe der Anleihen, die unter das Rahmenwerk fallen, ist an die Erreichung der hinterlegten Klimaziele gebunden. Erreichen wir unsere Ziele nicht, verpflichten wir uns, höhere Zinsen zu zahlen.

EU Taxonomie: Entsprechung

Die EU Taxonomie-Verordnung ist das Ergebnis einer europäischen Regulierungsinitiative. Ziel der Regulierung ist es, Investitionen in Unternehmen zu fördern, die verantwortungsvoll geführt sind und nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten umsetzen. Die EU Taxonomie soll ein einheitliches Verständnis davon schaffen, welche Aktivitäten und Investitionen nachhaltig sind. Dafür hat die EU-Kommission klare Kriterien mit genauen Messgrößen festgelegt. Auf diese Weise sollen Investoren besser einschätzen können, ob ein Unternehmen, in das sie investieren wollen, nachhaltig arbeitet. Betroffene Unternehmen müssen seit 2021 darüber berichten, wie viel Umsatz sie mit solchen Wirtschaftsaktivitäten machen, die von der EU Taxonomie abgedeckt sind. Außerdem müssen die Unternehmen offenlegen, in welchem Umfang sie in diese Wirtschaftsaktivitäten investieren und welche Betriebsausgaben mit den Aktivitäten verbunden sind.

Sechs Umweltziele

2021 wurden erste Kriterien verabschiedet, die festlegen, welche Wirtschaftsaktivitäten gemäß der EU Taxonomie als ökologisch nachhaltig einzustufen sind. Sie gelten für die Taxonomie-Umweltziele „Klimaschutz“ („Climate Change Mitigation“) und „Anpassung an den Klimawandel“ („Climate Change Adaptation“). Außerdem gibt es weitere Taxonomie-Umweltziele in den Bereichen „Nachhaltige Nutzung von Wasserressourcen“, „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“, „Vermeidung von Umweltverschmutzung“ und „Schutz von Ökosystemen und Biodiversität“. Für diese Ziele hat die EU-Kommission bislang jedoch noch keine Kriterien veröffentlicht.

Die EU Taxonomie unterscheidet zwischen „taxonomiefähigen“ und „taxonomiekonformen“ Wirtschaftsaktivitäten:

- „Taxonomiefähige“ Wirtschaftsaktivitäten sind solche Aktivitäten, für die in der Taxonomie (Anhänge I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139) konkrete Nachhaltigkeitskriterien festgelegt sind.

- „Taxonomiekonform“ sind Wirtschaftsaktivitäten dann, wenn sie diese Kriterien vollständig erfüllen. Um „taxonomiekonform“ zu sein, muss eine Wirtschaftsaktivität einen wesentlichen Beitrag zu einem der genannten sechs Umweltziele leisten und darf zugleich keinen negativen Einfluss auf eines der anderen Ziele haben („Do no significant harm“). Das Unternehmen muss zudem die in der Taxonomie-Verordnung definierten sozialen Mindeststandards erfüllen. Die folgende Grafik fasst die Taxonomie-Anforderungen zusammen:

Anwendungsbereich der EU Taxonomie = Taxonomiefähige Aktivitäten



Wesentlich beitragen
zu mindestens einem der sechs Umweltziele der EU Taxonomie:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Nachhaltige Nutzung von Wasserressourcen
- Wandel zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung von Verschmutzung
- Schutz von Ökosystemen und Biodiversität

Vermeidung negativer Auswirkungen
Eine Aktivität kann nur dann als Beitrag zu einem der sechs Ziele gewertet werden, wenn sie keine anderen erheblich negativen Umweltauswirkungen mit sich bringt („Do no significant harm“-Prinzip).

Einhaltung von Mindeststandards
Die Mindeststandards („Minimum Safeguards“) sind soziale Anforderungen in Übereinstimmung mit

- den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen,
- den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte,
- den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- sowie weiteren Anforderungen der europäischen Gesetzgebung.

Umsetzung bei der Deutschen Telekom
Derzeit sind folgende Wirtschaftsaktivitäten der Deutschen Telekom taxonomiefähig (die Aktivitätsnummern beziehen sich auf den Anhang I der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139, der die Kriterien für das Taxonomie-Umweltziel „Klimaschutz“ beschreibt):

- Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten (8.1)
- Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen (8.2)
- Infrastruktur für einen CO_2-armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr (6.15): Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge unserer Tochtergesellschaft Comfort Charge
- Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen (6.5): Fuhrpark der Deutschen Telekom (Querschnittsaktivität)

Eine vollständige Darstellung der Wirtschaftsaktivitäten, die bisher Bestandteil der EU Taxonomie sind, findet sich im EU-Compass.

Für alle taxonomiefähigen Aktivitäten wurde geprüft, ob diese auch als „taxonomiekonform“ eingestuft werden können. Ein Taxonomie-Kriterium, das für alle Aktivitäten gilt, ist die Klimarisikoanalyse. Diese wurde auf Konzernebene durchgeführt. Dabei wurden im Zusammenhang mit den taxonomiefähigen Aktivitäten keine wesentlichen Klimarisiken identifiziert. Im operativen Segment USA sowie den Landesgesellschaften in Griechenland und Ungarn befindet sich das Management von Klimarisiken allerdings noch im Aufbau und erfüllt bisher nicht vollumfänglich die Taxonomieanforderungen. Daher werden taxonomiefähige Aktivitäten, die das operative Segment USA sowie die Landesgesellschaften in Griechenland und Ungarn betreffen, für das Berichtsjahr als nicht taxonomiekonform ausgewiesen. Die Einhaltung der sozialen Mindeststandards gewährleisten wir für alle taxonomiefähigen Aktivitäten durch ein konzernübergreifendes Managementsystem. Die Standards nehmen Bezug auf die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, einschließlich der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation und der Internationalen Charta der Menschenrechte. Wir erfüllen unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht durch ein risikobasiertes Managementsystem, das sowohl unseren Konzern als auch unsere Lieferkette abdeckt. Außerdem pflegen wir einen vertrauensvollen Dialog mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften.

Ausführliche Informationen zur Taxonomie-Konformitätsprüfung finden sich in den entsprechenden Abschnitten im CR-Bericht sowie der nichtfinanziellen Erklärung in unserem Geschäftsbericht.

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über unsere taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten für das Berichtsjahr. Sie schlüsselt sowohl absolute Werte als auch den jeweiligen prozentualen Anteil an Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben des Konzerns auf.

KPI der EU Taxonomie – Taxonomie-Fähigkeit („Eligibility“) der Wirtschaftsaktivitäten des Konzerns Deutsche Telekom

Konzern Deutsche Telekom 2022

			Umsatz		Investitionsausgaben		Betriebsausgaben	
			in Mio. €	in %	in Mio. €	in %	in Mio. €	in %
Konzern (gesamt)			**114 197**	**100**	**38 486**	**100**	**404**	**100**
davon:	**taxonomiefähige Aktivitäten**		**2 063**	**1,8**	**310**	**0,8**	**135**	**33,5**
	davon:	**taxonomiefähige Aktivitäten**	**565**	**0,5**	**0**	**0**	**2**	**0,4**
		8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	565	0,5	0	0	2	0,4
	davon:	**nicht-taxonomiefähige Aktivitäten**	**1 498**	**1,3**	**310**	**0,8**	**134**	**33,1**
		8.1 Datenverarbeitung und Hosting	1 124	1	171	0,4	77	19
		8.2 Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	364	0,3	3	0	57	14,1
		6.1 5Infrastruktur für einen CO_2-armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr	10	0	5	0	0	0
		6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	0	0	130	0,3	0	0
davon:	**nicht-taxonomiefähige Aktivitäten**		**112 134**	**98,2**	**38 176**	**99,2**	**269**	**66,5**

Die der Berechnung gemäß EU Taxonomie zugrunde liegenden Gesamtwerte des Konzerns beliefen sich für das Berichtsjahr beim Umsatz auf 114,2 Milliarden Euro, bei den Investitionsausgaben auf 38,5 Milliarden Euro und bei den Betriebsausgaben auf 0,4 Milliarden Euro. Die Umsätze und Investitionsausgaben wurden auf Basis des Konzernabschlusses ermittelt. Die Angaben zu den Investitionsausgaben sind entsprechend den Vorschriften der EU Taxonomie nicht Bestandteil eines Investitionsausgabenplans (sog. Capex-Plan) zur Finanzierung einer Ausweitung taxonomiekonformer Wirtschaftsaktivitäten. Die Betriebsausgaben gemäß EU Taxonomie umfassen nur einen kleinen Teil der Gesamtbetriebsausgaben. Dazu gehören Aufwendungen für Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie andere direkte Aufwendungen im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Sachanlagen. Weiterführende Informationen zu den Rechnungslegungsgrundsätzen und Kennzahlen der EU Taxonomie finden Sie ebenfalls in der nichtfinanziellen Erklärung in unserem Geschäftsbericht.

Da das Kerngeschäft der Deutschen Telekom bisher von den Kriterien der EU Taxonomie nicht adäquat erfasst wird, ergibt sich bei aggregierter Betrachtung der Taxonomiefähigkeit aller Wirtschaftsaktivitäten auch für 2022 nur ein geringer **taxonomiefähiger Anteil von Umsatz (1,8 %), Investitionsausgaben (0,8 %) und Betriebsausgaben (33 %) für den Konzern Deutsche Telekom.**

Im Geschäftsjahr 2022 belief sich der **taxonomiekonforme Anteil aller Wirtschaftsaktivitäten des Konzerns Deutsche Telekom auf 0,5 Prozent des Umsatzes, 0,0 Prozent der Investitionsausgaben und 0,4 Prozent der Betriebsausgaben**. Der taxonomiekonforme Anteil resultiert aus der Wirtschaftsaktivität 8.2 „Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen“.

Bezogen auf das **operative Segment Systemgeschäft (T-Systems)** liegt der taxonomiekonforme Anteil der Umsätze bei 12,3 Prozent sowie bei 0,1 Prozent der Investitionsausgaben und 0,8 Prozent der Betriebsausgaben. Wir beabsichtigen, die Taxonomiekonformität unserer Wirtschaftsaktivitäten kontinuierlich zu steigern. Weiterführende Informationen finden sich in den Abschnitten zur Taxonomie-Aktivität 8.1 und zur Taxonomie-Aktivität 8.2.

Branchensicht und Ausblick EU-Taxonomie

Weiterentwicklung

Der wesentliche Teil unseres Geschäftsmodells wird nicht von der EU Taxonomie erfasst – denn die EU Taxonomie umfasst keine Kriterien für die Wirtschaftsaktivität „Bereitstellung und Betrieb einer Netzwerk-Infrastruktur für Telekommunikation". Daher können wir bisher den Mehrwert unserer Aktivitäten für die Digitalisierung und die damit verbundenen ökologischen Vorteile nur zu einem kleinen Teil innerhalb der EU Taxonomie abbilden. Wir sind überzeugt, dass die IT-Lösungen und Produkte, die auf unserem Netzwerk laufen, Unternehmen und Privatpersonen dabei unterstützen können, CO_2-Emissionen zu reduzieren. Aus diesem Grund sollte die Weiterentwicklung der Taxonomie die Bedeutung der Telekommunikationsnetzwerke berücksichtigen. Daher evaluieren wir in verschiedenen Wirtschafts- und Branchenverbänden, ob dieser Beitrag unserer Kernaktivitäten durch angemessene Kriterien in der EU Taxonomie abgebildet werden könnte. Dazu gehören unter anderem die Arbeitsgruppe „Sustainable Finance" im europäischen Telekommunikationsverband ETNO (European Telecommunications Network Operators' Association) sowie bis 2022 die „EU Platform on Sustainable Finance". Außerdem engagieren wir uns beim European Roundtable (ERT), auf nationaler Ebene bei econsense sowie in vielen weiteren Organisationen und Stakeholder-Dialogen. Unsere Position haben wir in verschiedenen Positionspapieren erläutert, wie beispielsweise hier mit ETNO.

Zurzeit erarbeitet die EU-Kommission Kriterien für die vier Umweltziele, die bisher noch nicht mit Kriterien hinterlegt sind. Dies sind die Ziele „Nachhaltige Nutzung von Wasserressourcen", „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft", „Vermeidung von Umweltverschmutzung" und „Schutz von Ökosystemen und Biodiversität". Basis hierfür sind die Empfehlungen, die das Expertengremium „Platform on Sustainable Finance" im März und Oktober 2022 an die EU-Kommission übermittelt hat. Für die Deutsche Telekom ist in erster Linie der Vorschlag der Expert*innen relevant, IT-Lösungen, die einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft oder zum Schutz von Wasserressourcen leisten, in die EU Taxonomie aufzunehmen. Sobald die EU-Kommission den Kriterien-Entwurf veröffentlicht, werden wir prüfen, wie diese Kriterien im Informations- und Kommunikationssektor angewendet werden können, und unsere Einschätzung in der geplanten Konsultationsphase mitteilen.

Die EU Taxonomie konzentriert sich in ihrer derzeitigen Form auf ökologische Ziele. Sie soll künftig durch eine „soziale Taxonomie" ergänzt werden. So sollen Unternehmen die Möglichkeit erhalten, auch ihre Beiträge im sozialen Bereich geltend zu machen. Angesichts des anspruchsvollen regulatorischen Umfelds, mit dem derzeit Unternehmen konfrontiert sind, wurden die Pläne vorübergehend ausgesetzt. Das Expertengremium „Platform on Sustainable Finance" hat in einem ersten Schritt allerdings im Oktober 2022 einen Vorschlag zur Konkretisierung der sozialen Mindeststandards erstellt, die bereits Teil der EU Taxonomie sind. Die Expert*innen schlagen vor, sich dabei auf folgende Felder zu fokussieren: Achtung von Menschen- und Arbeitsrechten, Antikorruption, Steuern und fairer Wettbewerb. Inwieweit die EU-Kommission die Empfehlungen der Expert*innen rechtlich umsetzen wird, steht bislang noch nicht fest.

Mit Anwendung der „Corporate Sustainability Reporting Directive", die am 5. Januar 2023 in Kraft getreten ist, wird die Zahl der Unternehmen, die taxonomiebezogene Informationen offenlegen müssen, schrittweise wachsen. Das wird uns perspektivisch dabei helfen, die Taxonomiekonformität von eingekauften Gütern und Dienstleistungen – wie von der EU Taxonomie gefordert – zu prüfen.

Taxonomie-Aktivität 8.1.: Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten

Die taxonomiefähige Wirtschaftsaktivität „Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten" (8.1) decken wir durch das operative Segment Systemgeschäft (T-Systems) ab. Neben Rechenzentrumsflächen, die von uns betreut werden („operated by T-Systems"), wurden auch Teilflächen externer Anbieter („operated on co-locations") in die Evaluierung der Taxonomiefähigkeit mit einbezogen.

Die Wirtschaftsaktivität 8.1 macht den größten Anteil der taxonomiefähigen Umsätze, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben aus: Die taxonomiefähigen Geschäftsaktivitäten für Datenverarbeitung und Hosting lagen 2022 bei 1,0 Prozent des Umsatzes, bei 0,4 Prozent der Investitionsausgaben sowie bei 19,0 Prozent der direkten Aufwendungen (bezogen auf die relevanten Gesamtwerte des Konzerns). Um die Taxonomiefähigkeit auf Segmentebene zu zeigen, legen wir ergänzende Kennzahlen für das operative Segment Systemgeschäft (T-Systems) ebenfalls offen. Der taxonomiefähige Anteil liegt hier bezogen auf den Außenumsatz des Segments bei 36,0 Prozent und bezogen auf die Investitionsausgaben bei 62,6 Prozent.

Rechenzentren müssen dem EU-Verhaltenskodex für die Energieeffizienz von Datenzentren entsprechen, um gemäß EU Taxonomie einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Diesen Kodex erfüllen derzeit fünf der acht von T-Systems unmittelbar betreuten Standorte. Die Einhaltung des Kodex wird bislang nicht extern geprüft – dies wird jedoch von der EU Taxonomie gefordert. Daher stufen wir die Rechenzentren, die für die Wirtschaftsaktivität 8.1 eingesetzt werden, im Berichtsjahr als nicht taxonomiekonform ein.

Zudem fordert die EU Taxonomie, dass in den Rechenzentren Kühlmittel eingesetzt werden, deren Treibhausgaspotenzial den Wert von 675 nicht überschreitet. Dieses Kriterium erfüllt bisher ein Rechenzentrum, das 2022 vollständig saniert wurde. An den übrigen Standorten werden derzeit noch branchenübliche Kühlmittel eingesetzt, die die EU-Verordnung über fluorierte Treibhausgase erfüllen. Daher liegen die taxonomiekonformen Umsätze, Investitions- und Betriebsausgaben für die Wirtschaftsaktivität 8.1 jeweils bei 0,0 Prozent.

Wir werden die Umstellung auf taxonomiekonforme Kühlmittel dann vornehmen, wenn unsere Rechenzentren turnusmäßig saniert werden. Für die einzelnen Rechenzentren werden wir detailliert prüfen, inwieweit eine erhebliche Beeinträchtigung der übrigen Umweltziele vermieden wird, sobald diese die genannten anspruchsvollen Klimaschutzanforderungen jeweils vollumfänglich erfüllen. Auf diese Weise werden wir die Taxonomiekonformität unserer Rechenzentren kontinuierlich erhöhen.

Taxonomie-Aktivität 8.2.: Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen

Der Wirtschaftsaktivität „Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen“ (8.2) ordnen wir Lösungen und Produkte zu, die ein klares Potenzial zur Einsparung von CO_2-Emissionen auf Nutzerseite haben. Dies sind insbesondere Lösungen, die in die Berechnung unserer ESG KPIs „Enablement Factor“ und „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ einfließen beziehungsweise mit unserem Label #GreenMagenta gekennzeichnet sind. Innerhalb unserer konzernweiten Geschäftsaktivitäten identifizierten wir folgende taxonomiefähigen Dienstleistungen:

- Geschäftsbezogene Webkonferenzen (Einsparung reisebedingter CO_2-Emissionen)
- Workplace- und Cloud-Lösungen (Steigerung der Energieeffizienz durch verbesserte Server-Auslastung)
- IoT-Lösungen (Einsparung von CO_2-Emissionen, u. a. durch effiziente Lichtschaltung)

Diese bieten wir in finanziell wesentlichem Umfang im operativen Segment Deutschland, in unseren wesentlichen Tochtergesellschaften im operativen Segment Europa sowie im operativen Segment Systemgeschäft (T-Systems) an.

Die taxonomiefähigen Lösungen unter Wirtschaftsaktivität 8.2 machen 0,8 Prozent des Umsatzes aus. Hierzu leisten insbesondere die geschäftsbezogenen Webkonferenzlösungen einen wesentlichen Beitrag.

Als Nachweis für die Taxonomiekonformität ist eine Lebenszyklusanalyse erforderlich. Diese muss belegen, dass die Lösung über den gesamten Lebenszyklus hinweg „erheblich weniger Treibhausgasemissionen“ verursacht als die relevante, am Markt verfügbare Referenzlösung. Als Referenzlösungen verstehen wir alternative Lösungen, die in den Märkten, in denen wir aktiv sind, in einem Unternehmen typischerweise zum Einsatz kommen. Dabei setzen wir voraus, dass sich die Unternehmen an Best Practices orientieren. Die technischen Bewertungskriterien legen keinen konkreten Schwellenwert für „erhebliche“ Treibhausgaseinsparungen, gemessen an der Referenzlösung, fest. Da sich die taxonomiefähigen Lösungen technologisch voneinander unterscheiden, haben wir für jede Lösung individuell geprüft, ab welchem Umfang Treibhausgaseinsparungen gemäß wissenschaftlichen Erkenntnissen als „erheblich“ gelten können. Die erforderlichen Lebenszyklusanalysen liegen für geschäftsbezogene Webkonferenz-Lösungen sowie für die Cloud-Lösungen „Future Cloud Infrastructure“, „Open Telekom Cloud“ und „SAP Cloud Services“ vor. Da wir für die IoT-Lösungen bislang keine Lebenszyklusanalyse angefertigt haben, werden sie für das Berichtsjahr als nicht taxonomiekonform ausgewiesen.

Für die untersuchten taxonomiefähigen geschäftsbezogenen Webkonferenz-Lösungen konnten erhebliche Treibhausgaseinsparungen im Vergleich zu physischen Meetings nachgewiesen werden. So tragen hybride Meetings zu Treibhausgaseinsparungen von rund 28 Prozent (kleine Meetings) beziehungsweise 37 Prozent (große Meetings) bei.

Innerhalb der untersuchten Workplace- und Cloud-Lösungen zeigt die Lebenszyklusanalyse der „Future Cloud Infrastructure“ Treibhausgaseinsparungen von rund 16 Prozent (verglichen mit dezentralen Rechenzentren, die unsere Kunden selbst betreiben). Hinter der „Future Cloud Infrastructure“ verbirgt sich ein „Infrastructure as a service“-Modell: Die IT-Systeme des Kunden werden auf einer Plattform zusammengeführt, die durch T-Systems gehostet wird. Durch diese Zentralisierung sinkt nicht nur der Materialverbrauch für Hardware – dank der größeren Energieeffizienz unserer Rechenzentren können darüber hinaus auch Treibhausgase eingespart werden. Die „Open Telekom Cloud“ wird ebenfalls als „Infrastructure as a Service“-Modell angeboten. Unternehmen erhalten über eine von T-Systems betriebene Plattform flexibel unter anderem Rechenkapazitäten, Speicher- oder Netzwerkressourcen. Aufgrund der besseren Serverauslastung und der hohen Energieeffizienz unserer Rechenzentren führt die Nutzung der „Open Telekom Cloud“ beziehungsweise der „SAP Cloud Services“ gemäß der Lebenszyklusanalyse zu Treibhausgaseinsparungen von 50 Prozent gegenüber dem Referenzszenario. Dieses Szenario geht davon aus, dass unsere Kunden anstelle der Cloud-Lösung eine eigene, dezentrale Server-Infrastruktur zur Speicherung und Verarbeitung ihrer Daten nutzen. Treibhausgaseinsparungen in vergleichbarem Umfang erzielen auch unsere „SAP Cloud Services“, die auf einer von T-Systems betriebenen Cloud-Plattform laufen. Angesichts der nachgewiesenen Treibhausgaseinsparungen stufen wir alle mittels einer Lebenszyklusanalyse untersuchten Webkonferenz-, Workplace- und Cloud-Lösungen als taxonomiekonform ein.

Für die genannten Lösungen setzen wir ausschließlich Infrastruktur ein, die sich in Deutschland befindet. Die Vorgaben für den „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ entsprechen geltendem EU-Recht, das wir im Rahmen des Umweltmanagements an unseren EU-Standorten umsetzen.

Die taxonomiekonformen Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen stehen für 0,5 Prozent des Umsatzes, 0,0 Prozent der Investitionsausgaben und 0,4 Prozent der Betriebsausgaben. Bezogen auf das operative Segment Systemgeschäft (T-Systems) liegt der taxonomiekonforme Anteil der Umsätze bei 12,3 Prozent sowie bei 0,1 Prozent der Investitionsausgaben und 0,8 Prozent der Betriebsausgaben.

Weitere Taxonomie-Aktivitäten (E-Mobilität)

Die Wirtschaftsaktivität „Infrastruktur für einen CO_2-armen Straßenverkehr und öffentlichen Verkehr“ (6.15) umfasst den Bau, die Modernisierung und Wartung sowie den Betrieb dieser Infrastruktur. Dazu gehören auch Ladestationen für E-Fahrzeuge. Die Geschäftsfelder unserer Tochtergesellschaft Comfort Charge fallen daher unter diese taxonomiefähige Aktivität. Da sich das Geschäft von Comfort Charge noch im Aufbau befindet, wurden für die Wirtschaftsaktivität 6.15 im Geschäftsjahr 2022 keine wesentlichen taxonomiefähigen Umsätze verzeichnet.

Laut den technischen Bewertungskriterien leisten Ladestationen für E-Fahrzeuge als solche einen wesentlichen Beitrag zum Umweltziel „Klimaschutz“. Bei den weiteren Vorschriften handelt es sich im Wesentlichen um geltendes EU-Recht, das wir im Rahmen unseres Umweltmanagements umsetzen. Die Ladeinfrastruktur wird von Dienstleistern errichtet und gewartet. Für deren Tätigkeit konnte die Einhaltung der Kreislaufwirtschafts-Kriterien bisher nicht nachgewiesen werden. Daher weisen wir das Geschäft von Comfort Charge für das Berichtsjahr als nicht taxonomiekonform aus.

Die Deutsche Telekom verfügt über einen Fuhrpark, der sowohl Dienstwagen als auch Service-Fahrzeuge umfasst. Damit ist die Wirtschaftsaktivität „Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ (6.5) als Querschnittsaktivität mit unterstützender Funktion für das Kerngeschäft relevant.

Da wir insbesondere in Deutschland und der EU die Elektrifizierung unserer Flotte vorantreiben, erfüllt der überwiegende Teil der beschafften Neufahrzeuge bereits die durch die EU Taxonomie festgelegten CO_2-Grenzwerte. Für diese Fahrzeuge konnte auch die Konformität mit den wesentlichen übrigen Anforderungen der EU Taxonomie nachgewiesen werden, die sich auf geltendes EU-Recht für Neufahrzeuge beziehen. Da den Fahrzeugnutzern die Wahl der Fahrzeugreifen freisteht, konnte die Taxonomiekonformität der Reifen für das Berichtsjahr noch nicht nachgewiesen werden. Deshalb weisen wir die Investitionsausgaben, die mit unserer Fahrzeugflotte verbunden sind, als nicht taxonomiekonform aus.

Investorenkommunikation

Wir beobachten, dass Anleger*innen in ihre Investmentstrategien verstärkt SRI-Ansätze einbeziehen. Zudem erkundigen sich Investor*innen, Analyst*innen und Ratingagenturen zunehmend nach unseren CR-Aktivitäten. Um diesen Nachfragen zu entsprechen, nutzen wir verschiedene Formate – sowohl der Berichterstattung als auch für den direkten Dialog.

Wir veröffentlichen jährlich den vorliegenden CR-Bericht. Im Abschnitt Steuerung und Fakten finden Leser*innen detaillierte Informationen, die ihnen helfen, unsere CR-Leistungen zu bewerten. Zusätzlich haben wir unter „Nachhaltigkeit erleben“ relevante Nachhaltigkeitsthemen leicht verständlich und anschaulich für eine breite Leserschaft aufbereitet. In unserem Geschäftsbericht veröffentlichen wir eine nichtfinanzielle Erklärung, mit der wir den aktuellen Anforderungen der EU an die Nachhaltigkeitsberichterstattung entsprechen. Außerdem bieten wir ESG-Informationen für Finanzmarktakteur*innen auf unserer Unternehmenswebsite in der Rubrik „Verantwortung“, in unserem Investor-Relations-Portal in der Rubrik „Nachhaltigkeit“ sowie soziale Kennzahlen im HR-Factbook an.

Wir suchen den persönlichen Dialog mit Investor*innen und führen mit sogenannten SRI-Roadshows regelmäßig nationale und internationale Infoveranstaltungen durch. Zudem nehmen wir immer wieder an SRI-Konferenzen oder -Tagungen teil und präsentieren auf Nachfrage unsere CR-Strategie als Best Practice. Darüber hinaus informieren wir interessierte Investor*innen in Telefonkonferenzen und beantworten zahlreiche direkte Anfragen. Auch im Berichtsjahr haben wir unsere Investorendialoge – wie beispielsweise unsere SRI-Roadshows – wieder virtuell durchgeführt.

Steuern

Die Konzernsteuerabteilung ist dafür verantwortlich, dass der Konzern Deutsche Telekom national wie international die Steuern zahlt, die nach den jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften geschuldet werden. Dies gilt einerseits für die Ertragsteuern des Konzerns, die zudem regelmäßig im Rahmen der IFRS-Finanzberichterstattung zu erläutern sind; andererseits für Umsatz- oder Lohnsteuern, die für Kund*innen beziehungsweise Arbeitnehmer*innen des Konzerns abgeführt werden, sowie für weitere Steuerarten, die im Konzern anfallen.

Die Konzernsteuerabteilung sorgt zudem dafür, dass die Unternehmensgruppe innerhalb der jeweils geltenden in- und ausländischen steuergesetzlichen Rahmenbedingungen steuereffizient aufgestellt ist (Vermeidung unnötiger Steuerlasten, die gesetzlich nicht zwingend sind). Maßgeblich ist hierbei eine nachhaltige Steuereffizienz der Unternehmensgruppe; und für eine solche ist aus Sicht der Konzernsteuerabteilung unerlässlich, transparent und vertrauensvoll mit den lokalen Finanzbehörden zusammenzuarbeiten, zum Beispiel im Rahmen von betriebswirtschaftlich ratsamen Unternehmensreorganisationen.

Darüber hinaus hat die Konzernsteuerabteilung den Anspruch, möglichst umfassend zum Erfolg des operativen Geschäfts der Deutschen Telekom beizutragen, zum Beispiel indem sie neue Geschäftsmodelle oder innovative technische Entwicklungen eng begleitet. Besonders konzentriert sie sich hierbei darauf, etwaige steuerrechtliche Zweifelsfragen umgehend zu klären und außerdem praxistaugliche Lösungswege zur Erfüllung der jeweiligen steuerlichen Anforderungen aufzuzeigen.

Die Steuerstrategie (inkl. Steuer-Policy) – Tax Compliance, Sustainable Tax Efficiency, Tax as Valued Business Partner – wurde vom Vorstand der Deutschen Telekom beschlossen.

Ausführliche Informationen zur Arbeit der Konzernsteuerabteilung, zu ihren Grundsätzen und ihrem Ansatz zum verantwortungsvollen Umgang mit Steuern können Sie in dem weiterführenden Dokument „Steuerstrategie“ nachlesen.

Weiterführende Informationen in Bezug auf Steuern der Deutschen Telekom

Zusätzliche Informationen im Hinblick auf unsere Steuern, beispielsweise zur länderbezogenen Berichterstattung und zur ergänzenden Erläuterung von Steuerquoten, finden Sie in den Dokumenten Country-by-Country Reporting 2021, Country-by-Country Reporting 2022 und Cash Tax Rate Reconciliation 2022.

Wir beteiligen uns zudem an weiteren Initiativen, die einen ganzheitlichen Ansatz entwickeln sollen, um aussagekräftige Informationen in Bezug auf Steuern durch Unternehmen und Unternehmensgruppen zu ermitteln und zu veröffentlichen. Es geht darum, die verschiedenen Beiträge zur Finanzierung öffentlicher Gemein-

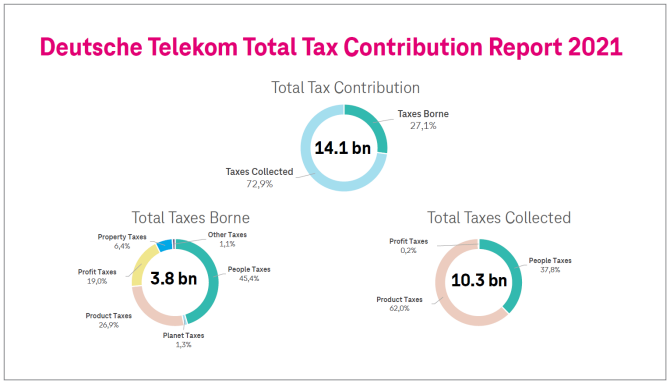
wesen, die im Zusammenhang mit Unternehmen und Unternehmenstätigkeiten geleistet werden beziehungsweise entstehen, umfassend und differenziert darzustellen. In diesem Rahmen stellen wir bereits seit einigen Jahren für wesentliche Landesgesellschaften im Bereich Telekommunikation die sogenannte Total Tax Contribution fest. Dieser Ansatz und die entsprechenden Informationen für unseren Konzern sind im Dokument zur Total Tax Contribution näher beschrieben. Wir beabsichtigen, die entsprechenden Informationen auch für die kommenden Jahre zu ermitteln und zu veröffentlichen sowie gegebenenfalls auf weitere Landesgesellschaften auszuweiten.

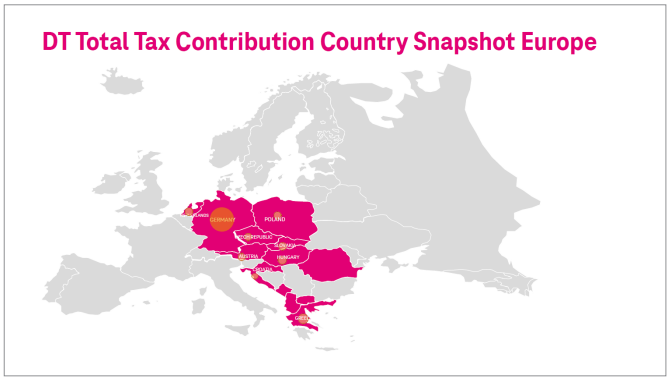
Total Tax Contribution

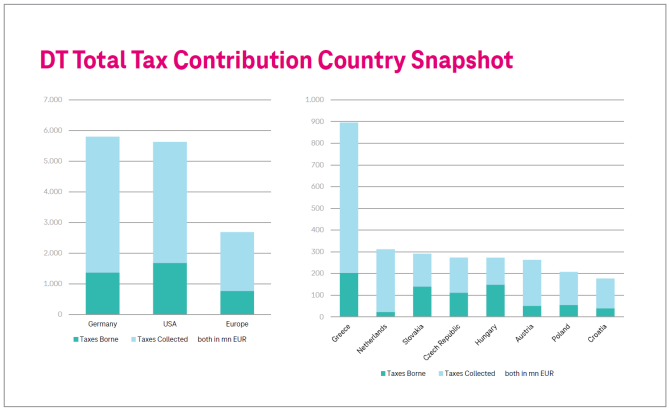
Deutsche Telekom unterstützt mit der Teilnahme an einer von PwC durchgeführten Studie zur Total Tax Contribution eine Initiative des European Business Tax Forum (EBTF) zur Entwicklung und Etablierung eines ganzheitlichen Ansatzes für die Ermittlung und Veröffentlichung von Informationen im Zusammenhang mit Unternehmen in Bezug auf Steuern. Insofern wurden durch Deutsche Telekom bisher die wesentlichen europäischen Konzerngesellschaften im Bereich Telekommunikation berücksichtigt. Die Zahlen wurden von Deutsche Telekom in Zusammenarbeit mit PwC erstmalig für das Berichtsjahr 2018 erhoben. Auch für die folgenden Berichtsjahre sind die entsprechenden Zahlen zusammengestellt worden. Die Zahlen für 2021 werden unten wiedergegeben. Deutsche Telekom beabsichtigt, auch für die Folgejahre entsprechende Informationen zu ermitteln und zu veröffentlichen und dies ggf. auch auf weitere Konzerngesellschaften auszuweiten.

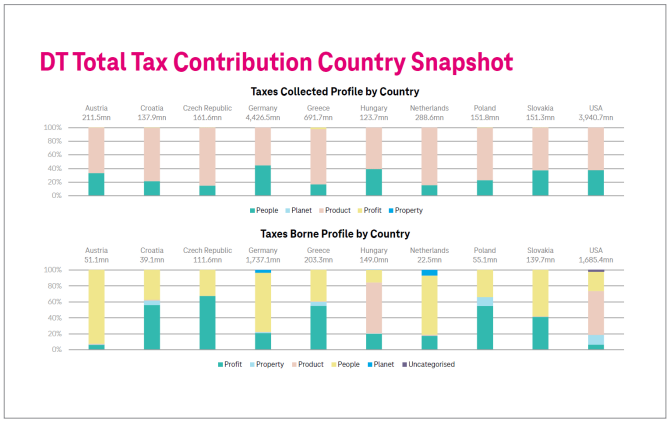
Die Total Tax Contribution bezeichnet vereinfacht ausgedrückt die Beiträge zur Finanzierung öffentlicher Gemeinwesen, die im Zusammenhang mit Unternehmen bzw. Unternehmenstätigkeiten insgesamt geleistet werden bzw. entstehen. Dabei wird der Blick nicht nur auf die Ertragsteuern des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe selbst gerichtet, sondern es werden auch weitere Steuerarten erfasst, die gerade auch im Bereich Telekommunikation wesentlich sein können. Weiterhin werden sowohl sog. „Taxes Borne“ als auch sog. „Taxes Collected“ berücksichtigt, um die finanzielle Bedeutung des Unternehmens und seiner Tätigkeit für das öffentliche Gemeinwesen möglichst ganzheitlich und umfassend darzustellen und insbesondere auch Beschäftigungs- und Wertschöpfungsaspekte über die Darstellung von Lohnsteuern, Sozialabgaben und Umsatzsteuerbeträgen sichtbar zu machen. Hierdurch entsteht ein differenziertes und somit aussagekräftiges Bild hinsichtlich der positiven finanziellen Wirkungen, die für öffentliche Gemeinwesen im Zusammenhang mit dem Unternehmen und seiner Tätigkeit entstehen. Zudem werden durch diesen Ansatz auch nationale Besonderheiten bei den steuerlichen Rahmenbedingungen sichtbar gemacht.

Weitere Informationen zum EBTF sowie zur PwC-Studie sind unter https://www.ebtforum.org und https://www.pwc.com/gx/en/services/tax/publications/total-tax-contribution-framework.html erhältlich. Hier finden sich auch Erläuterungen und Details zur Definition der Total Tax Contribution, beispielsweise auch zu den Begriffen Taxes Collected und Taxes Borne und zu weiteren Untergliederungen der Total Tax Contribution, als auch die Darstellung der Ergebnisse der durch PwC durchgeführten Studie.
Die folgenden Grafiken zeigen die Total Tax Contribution 2021 der entsprechenden Konzerngesellschaften.









Forschung und Entwicklung

Als zukunftsorientiertes Telekommunikationsunternehmen unterstützen und beteiligen wir uns an aktueller Forschung. Wir kooperieren mit verschiedenen Hochschulen. Beispielsweise haben wir an der CODE University of Applied Sciences in Berlin einen Lehrstuhl für Software Engineering mit dem Schwerpunkt „Blockchain“ eingerichtet. Wir investieren in unterschiedliche Forschungsbereiche, etwa zum Thema „Internet of Things“ (IoT, Internet der Dinge). 2022 flossen im Konzern 30 Millionen Euro in Forschung und Entwicklung.

Bereits das dritte Jahr in Folge startete im November 2022 die T-Challenge von Telekom Deutschland und T-Mobile US – ein Wettbewerb, der sich an Start-ups, Forschende, Kreative und Entwickler*innen richtet. Im Fokus steht diesmal die Suche nach Technologien für ein humanes Internet. Die Teilnehmenden haben die Aufgabe, innovative Ideen unter anderem in den Bereichen Nachhaltigkeit sowie Netzwerk und Infrastruktur zu entwickeln. Dabei werden sie von Unternehmen begleitet, die sie bei der Umsetzung der Ideen unterstützen. Im Mai 2023 findet die Preisverleihung statt. Sechs ausgewählte Projekte werden dann mit einem Preisgeld von insgesamt 600 000 Euro prämiert. Damit verbunden ist die Chance, dass die Lösungen von Telekom Deutschland und T-Mobile US in Europa und den USA auf den Markt gebracht werden. Auch in unserem Technologie-Inkubator hubraum fördern wir junge, innovative Geschäftsideen und lassen Start-ups von unserer Erfahrung profitieren, unterstützen mit Finanzierungshilfen und ermöglichen Zugang zu exklusiven Technologien. Die jungen Unternehmen bringen wir mit relevanten Geschäftseinheiten im Konzern zusammen, um innovative Technologien und neue Geschäftsmodelle zu testen und am Markt einzuführen. Im Jahr 2022 hat unser Inkubator mit etwa 60 Start-ups zusammengearbeitet.

Mit dem 5G Sustainability Award machen wir deutlich, dass sich die Wirtschaft und die Start-up-Szene für eine nachhaltige Welt einsetzen. Ausgezeichnet werden Projekte mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit von 5G-Netzen, zum Beispiel aus den Bereichen intelligente Infrastruktur und KI-gesteuertes (KI = Künstliche Intelligenz) Energiemanagement.

Mit einer Studie zu KI-Start-ups in Deutschland aus dem Jahr 2021 zeigen hubraum und der Bundesverband Deutsche Startups, wo die Potenziale des deutschen KI-Ökosystems liegen. Zu den Kernergebnissen der Analyse gehört, dass junge KI-Unternehmen enorm ambitioniert sind, es jedoch an Wachstumsimpulsen und Ressourcen fehlt. Gleichzeitig weist die Studie darauf hin, dass Frauen im KI-Sektor unterrepräsentiert sind und sich dies mit Blick auf partizipative sowie vorurteilsfreie KI ändern muss – denn je vielfältiger die Entwickler*innen hinter den Algorithmen, desto wertneutraler die von ihnen gestaltete KI. Hierbei gibt die Studie einen positiven Ausblick: 81 Prozent der KI-Start-ups sind überzeugt, dass ethische Fragen bei der Entwicklung der Technologie berücksichtigt werden müssen. Hier erfahren Sie mehr zu aktuellen hubraum-Projekten.

Lieferanten

Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf

Unsere konzernweite Einkaufsstrategie sowie die daraus abgeleiteten Richtlinien berücksichtigen das Thema Nachhaltigkeit umfassend. Diese betreffen den gesamten Beschaffungsprozess. Die Strategie wird mithilfe interner und externer Leistungskennzahlen und Managementinstrumente umgesetzt.

- Bis Ende 2021 lag die Verantwortung für Nachhaltigkeit im Einkauf in den Vorstandsbereichen Finanzen sowie Personal und Recht. Seit dem 1. Januar 2022 liegt die Verantwortung in den Bereichen des Vorstandsvorsitzenden und im Vorstandsbereich Finanzen.
- Das Thema Nachhaltigkeit wird im gesamten Beschaffungsprozess berücksichtigt. Bereits beim Onboarding der Lieferanten müssen diese grundsätzlich unseren Lieferantenkodex anerkennen. Dieser beinhaltet unsere ambitionierten CR-Ziele und Anforderungen.
- Im Zuge von Ausschreibungen gewichten wir die Nachhaltigkeitsperformance bei der Lieferantenauswahl mit bis zu 20 Prozent.
- Im Jahr 2022 haben wir spezifische Nachhaltigkeitskriterien für die Lieferantenauswahl weiterentwickelt: Besonderen Stellenwert hat der CO_2-Fußabdruck unserer Lieferanten sowie deren Engagement für die Erreichung ambitionierter Klimaziele; denn die Reduktion der CO_2-Emissionen in unserer Lieferkette (Scope 3) spielt für die Erreichung unseres Ziels, bis spätestens 2040 entlang der gesamten Wertschöpfungskette klimaneutral zu sein, eine zentrale Rolle.
- In enger Zusammenarbeit mit dem Telekommunikationsunternehmen Orange haben wir ein produktspezifisches Kriterien-Set für IT- und Netzwerk/Hardware-Produkte sowie für passive Produkte wie Glasfaserkabel entwickelt. Ab 2023 sollen diese Kriterien bei ausgesuchten Ausschreibungen für IT/NT-Hardware-Produkte und Glasfaserkabel/Hardware-Produkte angewendet werden.
- Im Jahr 2022 haben wir erforderliche Anpassungen unserer Einkaufsprozesse und Richtlinien vorgenommen, um die Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in unserer Lieferkette ab dem Jahr 2023 umfassend zu erfüllen.
- Wir monitoren mögliche Nachhaltigkeitsverfehlungen unserer Lieferanten durch Drittanbieter. Bei relevanter Missachtung unserer Anforderungen starten wir einen entsprechenden Risiko-Eskalationsprozess.
- Unsere Mitarbeitenden schulen wir konzernweit über ein CR-E-Learning; zusätzlich geben die Umsetzungsrichtlinien der Globalen Einkaufsrichtlinie sowie eine Guideline für die Einkäufer*innen einen Überblick darüber, welche CR-Kriterien an welcher Stelle des Beschaffungsprozesses zu berücksichtigen sind.
- In der seit 2021 international ausgerichteten Arbeitsgruppe „Sustainable Procurement Group“ tauschen sich die Mitarbeitenden des Einkaufs national und international zu Nachhaltigkeitsthemen aus.
- Geschäftspartner und Lieferanten entwickeln wir im Rahmen von spezifischen Workshops und über unser Lieferantenentwicklungsprogramm weiter.

Korruption und Bestechung können langfristige wirtschaftliche Schäden verursachen, fairen Wettbewerb und bedarfsgerechte Investitionen verhindern, Arbeitsplätze vernichten sowie Armut und Ungleichheit in der Bevölkerung verstärken. Im Rahmen der Impact-Betrachtung unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir auch die Nachhaltigkeitsperformance unserer Lieferanten eingehend betrachtet. Für die Themen Korruption und Bestechung identifizierten wir hierbei ein moderates Risiko.

Wir engagieren uns deshalb unter anderem für eine verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien und setzen uns für die Substitution von konfliktbelasteten Materialien ein. Zudem bieten wir unseren Lieferanten E-Learnings zum Thema Compliance an.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 205 3–3 (Management der wesentlichen Themen)

Global Compact

- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)
- Prinzip 2 (Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen)
- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)
- Prinzip 4 (Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit)
- Prinzip 5 (Abschaffung der Kinderarbeit)
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)
- Prinzip 9 (Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien)
- Prinzip 10 (Eintreten gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Korruption)

Compliance bei unseren Lieferanten

Mit unserem Lieferantenkodex verpflichten wir unsere Lieferanten, jene Grundsätze und Werte einzuhalten, die wir in unserem Code of Conduct und in der Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ niedergelegt haben. Lieferanten von Lösungen, die Künstliche Intelligenz (KI) beinhalten, müssen zudem seit 2020 die Anforderungen unserer KI-Leitlinien für digitale Ethik einhalten. Ferner müssen sich die Lieferanten der Telekom verpflichten, alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um aktive und passive Korruption zu verhindern. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie dieselben Anforderungen auch an ihre Subunternehmer stellen.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist Bestandteil unserer allgemeinen Einkaufsbedingungen. Er ersetzt selbstverständlich nicht die Gesetze und Vorschriften, die in Ländern gelten, in denen unsere Lieferanten tätig sind. Vielmehr soll er deren Einhaltung fördern und gewährleisten, dass die gesetzlichen Vorgaben gewissenhaft und wirksam durchgesetzt werden. Seit 2014 bieten wir eine Online-Compliance-Schulung für unsere Lieferanten an.

Bei der Auswahl von Geschäftspartnern führen wir Prüfungen (Compliance Business Assessments) durch, die sich nach dem jeweiligen Risiko für Compliance-Verstöße richten. Neben Lieferanten, Entwicklungs- und Joint-Venture-Partnern betrifft dies insbesondere bestimmte Gruppen von Berater*innen, etwa Vertriebsmittler*innen. Für eine Partnerschaft mit ihnen haben wir eine eigene Richtlinie erstellt (Consultant Policy).

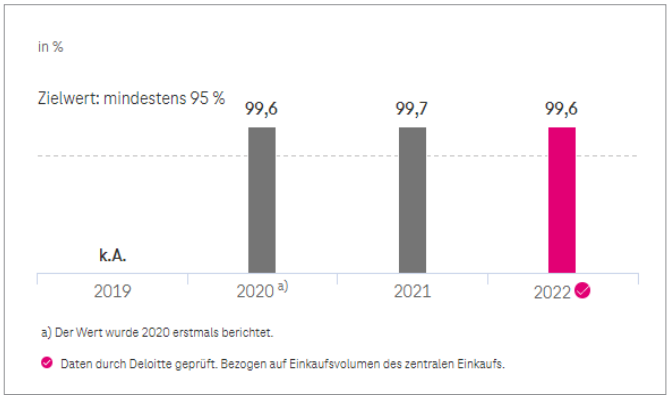
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact

- Prinzip 10 (Eintreten gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Korruption)

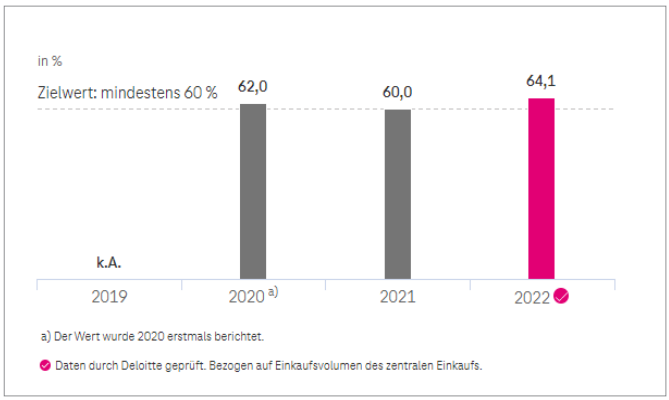
ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“

Der ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“ – Zielwert bis 2025 sind 95 Prozent – stellt das Einkaufsvolumen von direkten Geschäftspartnern dar, die im Berichtszeitraum durch einen etablierten externen Dienstleister ohne Auffälligkeiten auf negative Meldungen in der Medienberichterstattung geprüft werden. Hierbei fließen auch die Lieferanten ein, bei denen zwar Auffälligkeiten festgestellt, aber auch entsprechende Korrekturmaßnahmen ergriffen wurden. Der Anteil dieses risikogeprüften Einkaufsvolumens lag 2022 bei 99,6 Prozent (Vorjahr: 99,7 Prozent). Die Berechnung dieses ESG KPI sowie des ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen“ erfolgt in Bezug zu dem im einheitlichen Einkaufsberichtssystem abgebildeten, geprüften konzernweiten Einkaufsvolumen (ohne die Kategorie „Network Capacity“ und T-Mobile US).



ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen“

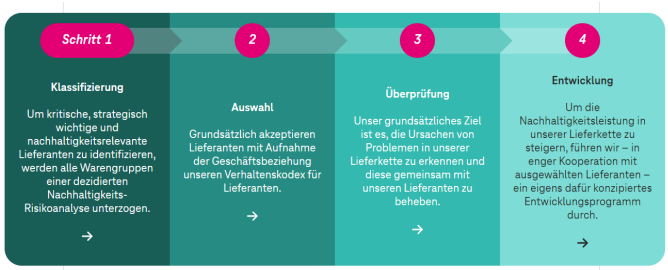
Der ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen“ – Zielwert bis 2025 sind 60 Prozent – misst den Anteil an Lieferanten, der im Rahmen von dezidierten Überprüfungen auf soziale und ökologische Kriterien geprüft wurden – etwa im Zuge von EcoVadis, dem Carbon Disclosure Project (CDP), Social Audits, Lieferantenbesuchen oder unserem Lieferantenentwicklungsprogramm. Der Anteil dieser CR-qualifizierten Lieferanten lag 2022 bei 64,1 Prozent (Vorjahr: 60 Prozent). Die Berechnung dieses ESG KPI sowie des ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“ erfolgt in Bezug zu dem im einheitlichen Einkaufsberichtssystem abgebildeten, geprüften konzernweiten Einkaufsvolumen (ohne die Kategorie „Network Capacity“ und T-Mobile US).



Lieferantenmanagement

Unsere Zulieferer müssen sich vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung zunächst über unser Lieferantenportal registrieren und qualifizieren. Durch ihre Angaben bekommen wir umfassende Informationen über unsere Lieferanten, auch zu deren CO_2-Nachhaltigkeitszielen. Die Lieferanten erhalten über unseren Supplier Code of Conduct umfassende Informationen zu wesentlichen Prinzipien und Werten der Deutschen Telekom – beispielsweise zum Thema Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit.

Im Rahmen der Lieferantenbeziehung durchlaufen die Lieferanten einen mehrstufigen Prozess mit dem Ziel, die Risiken in der Lieferkette zu minimieren und unsere Lieferanten nachhaltig weiterzuentwickeln.



Schritt 1

Dabei berücksichtigen wir ein breites Spektrum an Nachhaltigkeitsaspekten, wie etwa mögliche Einsparpotenziale beim Energieverbrauch und bei der Reduzierung von CO_2-Emissionen, und das Risiko von Zwangs- oder Kinderarbeit sowie potenzielle Umweltverschmutzungen. Als unterstützende Instrumente setzen wir hierbei auf externe Überprüfungssysteme wie RepRisk und RiskMethods.

Daraus ergibt sich folgende Einstufung der Warengruppen und Lieferanten:

- Risiko-Warengruppen 2022: 5 189 Lieferanten (25,53 in Prozent des Einkaufsvolumens)
- Nicht-Risiko-Warengruppen 2022: 21 369 Lieferanten (74,47 in Prozent des Einkaufsvolumens)

Schritt 2

Die Auswahl der Lieferanten erfolgt auch im Hinblick auf Nachhaltigkeitskriterien (Umwelt-, Soziales und Menschenrechte). Außerdem werden relevante Produktkriterien wie Energieverbrauch, Ressourceneffizienz, Eignung zur Kreislaufwirtschaft, Schadstoffe und Konfliktmaterialien beachtet.Bei der Lieferantenauswahl werden Nachhaltigkeitskriterien grundsätzlich mit 20 Prozent gewichtet.

Schritt 3

Dazu führen wir bei ausgewählten Lieferanten, die kritischen Warengruppen zugeteilt wurden, umfassende Nachhaltigkeitsbewertungen und Überprüfungen durch – beispielsweise über den ESG-Fragebogen von EcoVadis, die Daten aus dem CDP Suppliers Disclosure oder das RepRisk Rating. Außerdem nutzen wir Sozialaudits und anonyme mobile Umfragen zur Bewertung. Die Maßnahmen sowie die Anzahl der teilnehmenden Lieferanten finden Sie hier.

Die Entscheidung, wann welches Instrument zum Einsatz kommt, erfolgt für jeden Lieferanten individuell und ist unter anderem von dessen Nachhaltigkeitsperformance und Risikoklassifizierung abhängig. Die Effektivität unserer gesamten Bewertungsaktivitäten wird durch die Zusammenarbeit mit anderen Telekommunikationsbetreibern in der Joint Audit Cooperation (JAC) erhöht.

- Ergibt sich aus der Bewertung ein Handlungsbedarf, definieren wir Korrekturmaßnahmen und einen Zeitrahmen für deren Umsetzung. Anschließend überwachen wir, ob die Zeitpläne eingehalten werden, und lösen nötigenfalls einen Eskalationsprozess aus, der zur Beendigung des Geschäftsverhältnisses führen kann.

Als Monitoring- und Steuerungsinstrument setzen wir zudem folgende konzernweite ESG-KPIs ein:

- ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“
- ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen“
- ESG KPI „CDP Supply Chain Program“

Schritt 4

Das Programm wurde 2020 in die Joint Audit Initiative überführt.

Zudem veranstalten wir regelmäßige Workshops mit ausgesuchten Lieferanten zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen. Die Workshops beschäftigten sich unter anderem mit folgenden Themen:

- Emissionsmanagement
- Vermeidung gefährlicher Stoffe und Nutzung alternativer Materialien in Produkten
- Verlängerung der Lebensdauer
- Reduzierung von Elektroschrott und Rücknahmeprogramme
- Design für mehr Nachhaltigkeit und Innovation

Hauptziel unseres nachhaltigen Lieferantenmanagements ist es, potenzielle Risiken zu minimieren und zugleich einen langfristigen wirtschaftlichen Nutzen für alle Beteiligten zu generieren.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–6 (Allgemeine Standardangaben)

Global Compact

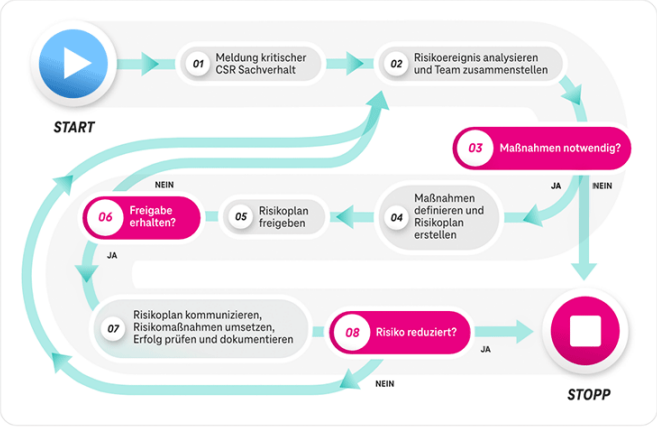
- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)
- Prinzip 2 (Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen)
- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)
- Prinzip 4 (Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit)
- Prinzip 5 (Abschaffung der Kinderarbeit)
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)
- Prinzip 9 (Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien)

Eskalationsprozess

Kann ein Lieferant die Nachhaltigkeitsanforderungen, die in unserem Lieferantenkodex niedergelegt sind, nicht zufriedenstellend erfüllen, oder gibt es konkrete Verfehlungen, starten wir unseren Risiko-Eskalationsprozess.

Primär verantwortlich für diesen Prozess ist unsere Einkaufsorganisation – unterstützt und beraten durch die Bereiche Group Corporate Responsibility, Compliance und Recht. In Gesprächen machen wir dem Lieferanten unsere Forderungen deutlich. Sollten die Gespräche über verschiedene Instanzen hinweg nicht zum gewünschten Ergebnis führen, verständigen sich die Entscheidungsträger*innen auf ein gemeinsames Ergebnis und darauf, wie mit dem Lieferanten weiter zu verfahren ist. Das kann im schlimmsten Fall zur Beendigung der Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten führen.

Alle, die entlang unserer Lieferkette Missstände bezüglich der Einhaltung von Gesetzen, internen Richtlinien und Verhaltensgrundsätzen feststellen, können diese – auf Wunsch auch anonym – über unser TellMe-Portal melden.



Meldung kritischer CSR Sachverhalt

Ein kritischer Sachverhalt kann vorliegen, wenn Lieferanten Anforderungen im Lieferantenkodex nicht zufriedenstellend erfüllen oder es zu konkreten Verfehlungen gekommen ist. Zur Feststellung von kritischen Sachverhalten arbeiten wir mit Dienstleistern zusammen oder führen spezielle Vor-Ort-Audits durch.

Risikoereignis analysieren und Risikoteam zusammenstellen

Nach der Feststellung wird jedem kritischen Sachverhalt ein*e Risikomanager*in zugeordnet. Deren Aufgabe ist es, das Risikoereignis zu analysieren und ein Risikoteam zusammenzustellen.

Maßnahmen notwendig?

Die Risikomanager*innen müssen klären, ob bei dem betroffenen Lieferanten Maßnahmen in Bezug auf den kritischen CSR-Sachverhalt definiert werden müssen. Sollte dies nicht der Fall sein, muss das Vorgehen an geeigneter Stelle dokumentiert werden und der Prozess wird gestoppt.

Maßnahmen definieren und Risikoplan erstellen

Sofern Maßnahmen als notwendig erachtet werden, müssen diese definiert und ein Risikoplan muss erstellt werden. Dabei bekommen die Risikomanager*innen Unterstützung aus den Bereichen Einkauf und Nachhaltigkeit.

Risikoplan freigeben

Der Risikoplan muss durch den Einkauf freigegeben werden.

Freigabe erhalten?

Wurde der Risikoplan durch den Einkauf freigegeben, können die Risikomanager*innen mit den weiteren Schritten fortfahren. Erhält der Risikoplan keine Freigabe, beginnt der Prozess von vorne.

Kommunikation und Umsetzung Risikoplan – Prüfung und Dokumentation

Nach Freigabe des Risikoplans erfolgt die Kommunikation und Umsetzung durch die Risikomanager*innen. Der Erfolg des Risikoplans wird geprüft und an geeigneter Stelle dokumentiert.

Risiko reduziert?

Konnte das Risiko erfolgreich reduziert werden, wird der Prozess gestoppt. Bei unzureichender Risikoreduzierung beginnt der Prozess von vorne.

Risikomonitoring

Wir arbeiten im Einkauf mit einem umfangreichen Risikomonitoring für Lieferanten. Zunächst nehmen wir eine Risikobewertung aller Warengruppen auf Basis der vom Bereich Group Corporate Responsibility definierten CSR-Kriteriensets vor. Anschließend unterziehen wir die Lieferanten einer umfangreichen Risikoanalyse. Spezialisierte Unternehmen bewerten dafür alle Lieferanten in Bezug auf Finanz-, CR- und Compliance-Risiken.

Besonders risikoreiche Lieferanten werden zusätzlich in Bezug auf weitere, global auftretende Risiken überwacht (z. B. Naturkatastrophen, politische Risiken). Hierfür nutzen wir EcoVadis und führen spezielle Audits direkt vor Ort durch. Dabei ist es unser Ziel, Defizite gemeinsam mit den Lieferanten anzugehen und entsprechende Maßnahmen zur Korrektur zu ergreifen. Erst wenn keine Lösungen möglich sind, müssen wir uns von Lieferanten trennen.

Nachhaltigkeitsüberprüfungen von Lieferanten 2022 (ohne T-Mobile US)

Im Jahr 2022 haben wir insgesamt 98 Überprüfungen bei Lieferanten durchgeführt – davon 83 Vor-Ort-Überprüfungen (sogenannte Social Audits) und 15 mobile Umfragen. Von den Kontrollen waren 40 direkte und 58 indirekte Zulieferer betroffen.

Bei den Vor-Ort-Überprüfungen geben wir den Lieferanten im Vorfeld den ungefähren Zeitraum unseres Besuchs bekannt („semi-announced“). Dies ist notwendig, um die Anwesenheit relevanter Ansprechpartner*innen bei der Überprüfung sicherzustellen. Mit den mobilen Umfragen geben wir der Belegschaft unserer Lieferanten Gelegenheit, online anonyme Angaben zur sozialen und ökologischen Situation in ihren Betrieben zu machen. Die Umfragen dienen in erster Linie dazu, einen ersten Eindruck über die Arbeitsbedingungen vor Ort zu gewinnen, um dann bei Bedarf weitere Maßnahmen – etwa spezifische Vor-Ort-Überprüfungen (Social Audits) – einzuleiten.

	Anzahl Überprüfungen	Anzahl Feststellungen	Anzahl erledigte Feststellungen
Social Audits (durch externe Auditierungsfirmen)	83	549	464 (224 Feststellungen aus 2022 und 240 noch ausstehende Feststellungen aus früheren Audits)
Mobile Umfragen *	15	-	-
EcoVadis (2014–2022)	275	-	-
CDP Supply Chain **	207	-	-
Summe	580	-	-

* Mobile Umfragen bei ausgewählten Lieferanten, um insbesondere die Situation der Arbeitnehmenden in den Betriebsstätten zu beurteilen.
** Das CDP Supply Chain Program wird bei direkten Lieferanten mit hoher Emissionsintensität angewendet.

Auditprozedere

Bei unseren Auditaktivitäten konzentrieren wir uns auf strategisch wichtige und besonders risikobehaftete Lieferanten. Sie werden regelmäßig alle zwei bis drei Jahre auditiert. Zu dieser Gruppe gehören etwa 250 von unseren insgesamt rund 25 000 aktiven Lieferanten. Sie decken gemeinsam rund 80 Prozent unseres Einkaufsvolumens ab. So verschaffen wir uns mit ihrer Überprüfung Transparenz über die Risiken in weiten Teilen unserer Lieferkette.

Die Mehrzahl der Audits findet im Rahmen der Joint Audit Cooperation (JAC) statt. Dabei werden folgende Themenbereiche überprüft:

- Arbeitsstandards
- Sozialstandards
- Lebensstandard
- Umweltanforderungen

Die JAC Guidelines fordern von unseren Lieferanten unter anderem,

- dass sie einen fairen Lohn zahlen, der den Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht;
- dass sie das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen achten sowie ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld bereitstellen und
- dass sie eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden sowie maximal zwölf Überstunden pro Woche nicht überschreiten und nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens einen freien Tag gewähren.

Alle Anforderungen werden durch Vor-Ort-Audits regelmäßig geprüft. Dabei werden auch die Ausstattung und Qualität der Arbeits-, Schlaf- und Kantinenbereiche kontrolliert.

Die Telekom verpflichtet ihre Lieferanten nicht dazu, sich im Hinblick auf Umwelt- oder Sozialthemen extern zertifizieren zu lassen. Liegen keine Zertifikate in den Bereichen „Umwelt“ und „Soziale Verantwortung“ vor, erwarten wir jedoch, dass vergleichbare Managementsysteme genutzt werden. Die Erfahrung aus den Audits zeigt, dass die Mehrheit unserer relevanten produzierenden Lieferanten über ein externes Zertifikat oder vergleichbare Managementsysteme verfügt.

Die Überprüfung der wesentlichen sozialen und ökologischen Aspekte sowie der grundsätzlichen Menschenrechte bei unseren Audits steht im Einklang mit international anerkannten Richtlinien und Standards, wie den ILO-Kernarbeitsnormen, den UN-Prinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechten oder den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact

- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)
- Prinzip 2 (Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen)
- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)
- Prinzip 4 (Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit)
- Prinzip 5 (Abschaffung der Kinderarbeit)
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)
- Prinzip 9 (Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien)
- Prinzip 10 (Eintreten gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Korruption)

Auditergebnisse 2022

Über das auf Konzernebene aufgesetzte und gesteuerte Auditierungsprogramm wurden 2022 insgesamt 83 Vor-Ort-Audits durchgeführt.

Wie in den Vorjahren konzentrierten wir unsere Auditaktivitäten auf Lieferanten in Asien, aber auch in Europa, Lateinamerika, Ozeanien und Afrika.

Zu den auditierten Lieferanten gehörten Produzenten aus den Bereichen IT-Hardware, -Software und -Dienstleistungen sowie Netzwerke und Endgeräte.

Alle im Zuge der Überprüfungen identifizierten Verstöße werden in einem Korrektur- und Maßnahmenplan erfasst und die fristgerechte Umsetzung dieser Maßnahmen wird regelmäßig nachverfolgt. Bei den im Berichtszeitraum durchgeführten Überprüfungen wurden keine gravierenden Verfehlungen von Arbeitsbedingungen oder anderen grundsätzlichen Menschenrechten festgestellt, wie Diskriminierung, Zwangsarbeit oder Kinderarbeit. Darüber hinaus wurden auch keine Fälle von Bestechung oder Korruption sowie auch keine kritischen Verstöße gegen generelle Compliance-Regeln wie das Recht auf intellektuelles Eigentum aufgedeckt.

- Von den 83 Lieferanten, die 2022 auditiert wurden (elf davon in sogenannten Validated Audit Processes der Responsible Business Alliance), waren circa 43 Prozent (36 Audits) direkte Lieferanten und 57 Prozent (47 Audits) Tier-2-, -3- und -4-Supplier, also indirekte Lieferanten.

- Bei den 2022 durchgeführten Audits wurden insgesamt 549 Verstöße gegen die Lieferantenanforderungen der Telekom aufgedeckt. Diese Feststellungen teilen sich wie folgt auf: 231 Fälle im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, 67 Fälle im Bereich Arbeitszeiten, 104 Fälle im Bereich Umweltschutz, 23 Fälle im Bereich Arbeitsbedingungen, 51 Fälle bei Löhnen und Leistungsentgelt, 53 Fälle im Bereich Unternehmensethik, acht Fälle in Vereinigungsfreiheit, vier Fälle im Bereich Disziplinarmaßnahmen sowie acht Fälle im Bereich Diskriminierung. Darunter waren 36 Verfehlungen mit zu priorisierender Erledigung und weitere 286 schwerwiegende Befunde. Inklusive der Umsetzung einiger offener Verbesserungsmaßnahmen aus den Vorjahren konnten 2022 insgesamt 464 Verstöße behoben werden. Beispiele für kritische Verstöße im Jahr 2022 sowie eingeleitete Verbesserungsmaßnahmen finden sich in der unten stehenden Tabelle. Wie in den Vorjahren entfielen mit 42 Prozent die meisten Verstöße auf den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2021: 43 Prozent), gefolgt von Umwelt mit 19 Prozent (2021: 16 Prozent). Der Bereich Arbeitszeiten mit 12 Prozent nimmt den dritten Platz ein (2021: 18 Prozent).

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 407–1 (Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen)

Bereich	Befunde bei Lieferanten	Eingeleitete Verbesserungen	Status (Ende 2022)
Umwelt	Eine Fabrik hatte keine Dokumentation zur Bewertung von Dienstleistern für die Entsorgung gefährlicher Abfälle vorgelegt.	Die Fabrik hat Checklisten zur Auditierung von Dienstleistern für die Entsorgung gefährlicher Abfälle vorbereitet und führt Überprüfungen durch.	abgeschlossen
	Die Entsorgung gefährlicher Abfälle wurde an einen qualifizierten Betrieb vergeben, der über ein Zertifikat und die erforderlichen Dokumentationen verfügt. Der Altölbehälter (Schmieröle) war jedoch nicht mit einemGHS-Labelversehen und befand sich an der Außenseite des Gebäudes ohne Überdachung. Der Altölbehälter enthielt beim Check verschiedene Arten wie Schmieröl und Schneidöl.	GHS-Labelwerden an jedem Abfallbehälter angebracht, und alle Abfallbehälter werden an der Außenseite des Gebäudes unter einer Überdachung aufgestellt, um Schäden durch eindringenden Regen zu vermeiden.	abgeschlossen
Geschäftsethik	Der Lieferant verfügte über kein Verfahren zur Risikoanalyse.	Es wurde eine Risikoanalyse in Bezug auf Korruption durchgeführt.	abgeschlossen
Zwangsarbeit	Arbeitsverträge von entsandten Mitarbeiter*innen enthielten unzulässige Positionen und Inhalte. Die Standard-Arbeitsverträge der Arbeitnehmer*innen waren unvollständig, z. B. aufgrund fehlender Positionsbezeichnungen und Gültigkeitsdauern. Zudem unterzeichnete die Fabrik keine unbefristeten Arbeitsverträge mit Arbeitnehmer*innen, die mehr als zehn Jahre im Betrieb waren, und holte auch nicht die Zustimmung der Arbeitnehmer*innen ein.Verträge mit Arbeitnehmer*innen, die unter gesundheitlichen Risiken arbeiten, enthielten keine Angaben zum Arbeitsschutz, zu den Arbeitsbedingungen und zum Schutz vor Berufsrisiken.	Mit den Arbeitsagenturen wurde ein neuer Vertrag geschlossen. Das Gehalt der Mitarbeitenden wird von unserem Unternehmen bezahlt, und die Leihgebühr wird monatlich an die Arbeitsagentur gezahlt. Alle Mitarbeitenden wurden im Arbeitsrecht geschult. Neue Mitarbeitende müssen ihre Jobbezeichnung im Arbeitsvertrag bestätigen. Im Arbeitsvertrag werden die Tätigkeitsbeschreibung, der Ort und die Vertragsdauer angegeben. Arbeitnehmende, die seit mehr als zehn Jahren beschäftigt waren, haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag unterzeichnet. Mitarbeitende wurden zu den gesetzlichen Vorgaben zur Vorbeugung von Berufskrankheiten geschult und mit betroffenen Mitarbeitenden wurde eine Zusatzvereinbarung zu Berufskrankheitsrisiken unterzeichnet.	abgeschlossen
Arbeitsschutz	Die Fabrik hat keine Evakuierungsübungen in den Schlafräumen der Arbeitnehmer*innen veranlasst.	Die Fabrik hat eine Evakuierungsübung in den Schlafräumen durchgeführt. Diese Prüfung wurde vom Auditor abgenommen.	abgeschlossen
	Beobachtungen vor Ort ergaben, dass es sich bei der Augenspülstation in der Werkstatt um eine Station mit Druckbetätigung handelte, deren Fassungsvermögen nur fünf Liter betrug, was nicht den Anforderungen entsprach.	Es wurde eine feste Augenspülstation mit einem Fassungsvermögen von53Litern installiert.	abgeschlossen
	Zwei Lötarbeiter*innen an der Montagelinie trugen Aktivkohlemasken anstelle von staubdichten Masken. Die Fabrik hat dies vor Ort korrigiert.	Es wurden Schulungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für Führungskräfte durchgeführt. Zudem wurde die Schutzausrüstung für die Mitarbeitenden vor Ort ausgetauscht.	abgeschlossen
Arbeitszeiten	Die monatliche Arbeitszeit der Arbeitenden überstieg die gesetzlichen Anforderungen.	Die Betriebsstätte hat einen Plan zur schrittweisen Reduzierung der Arbeits- und Überstunden ausgearbeitet, um die monatliche Arbeitszeit gemäß den nationalen Gesetzen einzuhalten.	abgeschlossen
Löhne & Gehälter	Eine Fabrik hatte den Beschäftigten keine gesetzlich vorgeschriebenen Überstundenzuschläge gezahlt.	Die Fabrik hat Verfahrensdokumente zur sozialen Verantwortung erstellt, ein „Arbeitszeitkontrollverfahren“ und ein „Gehalts- und Vergütungskontrollverfahren“ eingeführt und die Arbeitsbedingungen mithilfe dieser Verfahrensdokumente kontinuierlich verbessert. Zudem wurde die Anwesenheitsdokumentation überarbeitet, um die tägliche Anwesenheit und die Überstunden genau zu erfassen. Die Fabrik zahlt die Überstundenvergütung in strikter Übereinstimmung mit der Anwesenheitsdokumentation und dem „Überstundenmanagementsystem“ in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vorschriften.	abgeschlossen

Ausgabenanalyse 2022

Unsere Lieferanten kommen aus verschiedenen Industrien und Ländern. Damit Sie sich ein Bild von der Vielfalt unserer über 25 000 Lieferanten verschaffen können, finden Sie im Folgenden die von uns beauftragten Lieferantentypen; die Übersicht enthält den jeweils auf sie entfallenden Anteil unserer Ausgaben (CAPEX img & OPEX) und die geografische Verteilung.

2022

Lieferantenkategorie	Ausgaben-anteil (%)	Zahl der konsolidierten Lieferanten	Zahl der inländi-schen Tochter-gesellschaften von Lieferanten	Zahl der ausländ-ischen Tochter-gesellschaften von Lieferanten	Zahl der Tochter-gesellschaften von kritischen Lieferanten	Zahl der Tochter-gesellschaften von riskanten Lieferanten
Gebäude, Anlagen, Möbel und zugehörige Dienstleistungen	3,50%	2 292	563	1 969	53	2
Bauarbeiten	18,20%	4 868	4 435	1 297	168	0
Consulting, Auftragsvergabe, Leih-arbeit und Service-Center	2,70%	1 174	336	1 002	27	0
Elektrische Haushaltsgeräte	0,00%	104	35	78	4	0
Kommunikationstechnik und -geräte für Endnutzer	22,10%	1 071	347	911	42	0
Energie, Treibstoff, Gas, Wasser	0,40%	148	45	107	4	0
Finanzdienstleistungen, Versiche-rungen, Gebühren, Untersuchun-gen, Zertifizierung	1,00%	864	216	824	17	2
Fuhrpark und Reise	0,60%	671	234	472	35	2
Verpflegung und Catering	0,10%	365	78	309	22	0
HR-Services, Schulung und Über-setzung	0,70%	2 654	1 157	1780	67	2
Informationstechnologie	17,50%	5 192	1 907	4 552	151	1
Logistik und Post	0,90%	592	256	419	9	1
Marketing, Medien, Inhalte, Druck, Messen	8,70%	5 425	2 473	3 469	152	3
Netzkapazität	5,60%	1 051	147	1 436	40	1
Netzinfrastruktur	13,80%	2 286	892	1 998	76	2
Büroausstattung, Bürotechnik und Büromaterial	0,20%	786	403	433	14	0
Service-Plattformen	1,30%	735	282	540	24	0
SIM-Karten	0,10%	39	25	24	2	0
Werkzeug und Schutzausrüstung	0,30%	537	199	353	13	0
Nicht definiert/Nicht definiert	2,20%	224	107	109	6	0
TOTAL	**100 %**				**748**	**10**
		Einmalig erfasste kon-solidierte Lieferanten: 20 943	**Einmalig erfasste Lieferanten auf lokaler / Tochter-gesellschafts-ebene: 28 272**		Gesamtzahl ungeachtet der jeweiligen Kategorie	Gesamtzahl ungeachtet der jeweiligen Kategorie

Begriffsbestimmungen und Beispiele

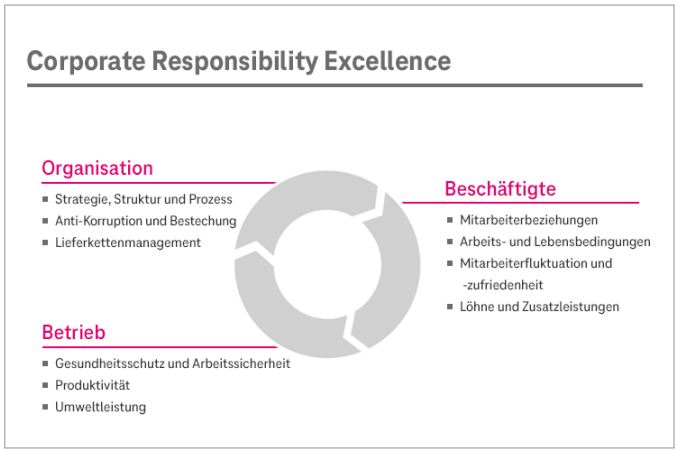
Konsolidierter Lieferant = Konzernebene
Inländische Tochtergesellschaft des Lieferanten = Tochtergesellschaften des jeweiligen Unternehmens mit Sitz in Deutschland
Ausländische Tochtergesellschaft des Lieferanten = Zahl der Tochtergesellschaften des Lieferanten mit Sitz außerhalb Deutschlands
Konsolidierte Lieferanten werden einmalig auf Konzernebene gezählt; lokale Lieferanten werden mehrfach gezählt, wenn es verschiedene Geschäftsbetriebe/-standorte gibt
Kritischer Lieferant: Compliance-, Finanz- und Resilienzrisiken
Lieferant mit CR-Risiko: Einhaltungs-/Compliance-Risiken in Bezug auf definierte ethische, ökologische und soziale Anforderungen

Entwicklungsprogramm für Lieferanten

Damit unsere Lieferanten unsere hohen Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllen können, arbeiten wir partnerschaftlich mit ihnen zusammen.

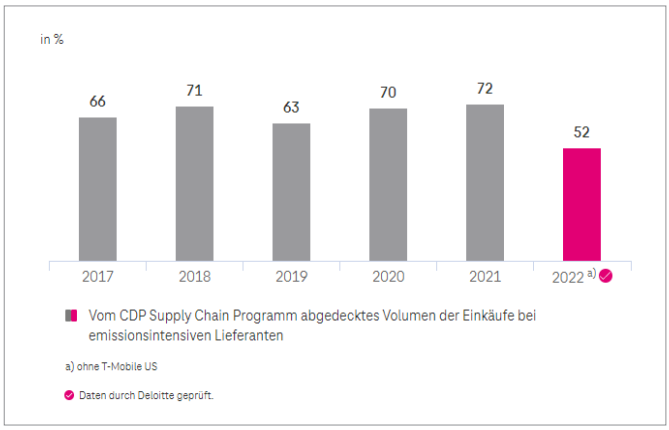
Seit 2018 führen wir das ehemals Telekom-eigene Lieferantenentwicklungsprogramm als Branchenansatz unter dem Namen „Sustainable Development Program“ (SDP) fort. Im Jahr 2021 wurde das SDP in die Joint Audit Cooperation (JAC) überführt. Neben der Deutschen Telekom in der Projektleitung arbeiten Telefónica, Swisscom und Orange gemeinsam daran, das SDP-Konzept gemäß den JAC-Nachhaltigkeitszielen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Wir bauen darauf, dass sich in naher Zukunft weitere JAC-Mitgliedsunternehmen dem Programm anschließen werden. Die Grafik zeigt Themenbereiche, die bei den teilnehmenden Lieferanten überprüft werden. Auf Grundlage dieser Prüfungen wird gemeinsam mit dem jeweiligen Lieferanten ein Maßnahmenplan vereinbart. Alle Aktivitäten und Ergebnisse werden dokumentiert, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu messen.



ESG KPI „CDP Supply Chain Program“

Bereits seit 2016 legen wir im Rahmen des „Supplier Engagement Rating“ des CDP unsere Aktivitäten bei der Lieferanteneinbindung offen. Das Rating bewertet, wie gut es Unternehmen gelingt, das Thema Klimaschutz in ihre Lieferkette zu integrieren. 2022 haben wir wie im Vorjahr ein „A“ erreicht. Damit sind wir im Supplier Engagement Leader Board. Ein wichtiger Schritt dorthin war die Berechnung von sogenannten lieferantenspezifischen Emissionsintensitäten auf Basis der Lieferantenantworten zum CDP Supply Chain Program. Dabei wurden die Gesamtemissionen des Lieferanten (Scope 1 und 2 sowie Scope 3 für die vorgelagerte Lieferkette) ins Verhältnis zum Gesamtumsatz des Lieferanten gesetzt. Der ESG KPI „CDP Supply Chain Program“ gibt Aufschluss darüber, inwieweit das Volumen unserer Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten vom CDP Supply Chain Program abgedeckt ist. 2022 belief sich der vom CDP Supply Chain Program abgedeckte Anteil des Einkaufsvolumens auf über 52 Prozent.



Lieferantenbeziehung (KPI)

Der Anteil des auditierten Einkaufsvolumens stieg leicht von 20,6 Prozent im Vorjahr auf 21,1 Prozent im Jahr 2022. Gleichzeitig stieg der Anteil des via EcoVadis abgedeckten Einkaufsvolumens leicht auf 39,7 Prozent.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 1 (Strategie)
- Kriterium 3 (Ziele)
- Kriterium 4 (Tiefe der Wertschöpfungskette)
- Kriterium 6 (Regeln und Prozesse)
- Kriterium 17 (Menschenrechte)

Global Compact

- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)
- Prinzip 2 (Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen)
- Prinzip 5 (Abschaffung der Kinderarbeit)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- V28–04 (Lieferkette)

Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

Wir fordern von unseren Lieferanten, die Umwelt zu schützen und verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Diese Forderung findet sich sowohl in unserer Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ wie auch in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten wieder, dessen Anforderungen grundsätzlich von allen Lieferanten akzeptiert werden müssen.

Bei relevanten Waren-/Produktgruppen wird bei der Lieferanten- und Produktauswahl unter anderem der Einsatz von gefährlichen Materialien und konfliktbehafteten Rohstoffen überprüft und bewertet. Insbesondere bei kritischen Lieferanten verlangen wir Selbst-auskünfte (über EcoVadis und CDP) und führen Lieferantenkontrollen in Form von Social Audits durch. Dabei prüfen wir unter anderem, ob unsere Lieferanten über ein Umweltmanagementsystem inklusive eines Abfallmanagementsystems verfügen und wie sie ihren Energie- und Wasserverbrauch managen.

Außerdem überprüfen wir stets, ob ein Managementsystem zum Umgang mit Konfliktrohstoffen vorliegt. Hierbei wird unter anderem der Einsatz von gefährlichen Materialien und konfliktbehafteten Rohstoffen sowie seltenen Erden bei der Lieferanten- und Produktauswahl überprüft und bewertet – insbesondere im Kontext der OECD-Leitlinien zur Sorgfaltspflicht in Lieferketten.

Im Berichtszeitraum haben wir die Anforderungen an unsere Lieferanten erneut angepasst und insbesondere in Bezug auf ihr ökologisch verantwortliches Handeln deutlich geschärft, auch vor dem Hintergrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG): Seitdem sind der Beitrag zu Umweltschutz und Klimawandel, ein verantwortungsvolles Abfallmanagement und die Handhabung persistenter organischer Schadstoffe, die in der Umwelt nur sehr langsam abgebaut werden, ebenso in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten verankert wie der Verzicht auf die Herstellung quecksilberhaltiger Produkte. Seit 2022 werden diese Kriterien bei ausgesuchten Ausschreibungen angewendet und mit einer Gewichtung von bis zu 20 Prozent in die Lieferantenauswahl einfließen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact

- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)
- Prinzip 9 (Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien)

Nachhaltige & Innovative Produkte

Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkten und Diensten

Unser Kerngeschäft ist der Ausbau und Betrieb unserer Netze. Sie sind die Basis für digitale Teilhabe. Seit 2021 betreiben wir diese zu 100 Prozent mit Strom aus erneuerbaren Quellen. Zudem ermöglichen wir unseren Kund*innen mit innovativen, netzbasierten oder digitalen Lösungen, CO_2-Emissionen einzusparen und so einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Wir wollen erreichen, dass unser Produktangebot immer nachhaltiger wird, und betrachten das Thema ganzheitlich. Das schließt neben Kundenangeboten und Endgeräten auch einen ganzheitlichen Ansatz zur Kreislaufwirtschaft ein: von der Herstellung und der nachhaltigen Verpackung über den Gebrauch eines Produkts bis zu seiner professionellen Aufbereitung oder fachgerechten Verwertung. Dies erfordert konsequente Maßnahmen in allen Stufen der Wertschöpfungskette. Deshalb fangen wir bereits bei der Beschaffung an und setzen uns dafür ein, dass unsere Lieferanten unsere ökologischen, sozialen und ethischen Nachhaltigkeitsanforderungen einhalten.

Unsere Kennzeichnungen

Um unsere Kund*innen über Nachhaltigkeitsvorteile zu informieren, haben wir die Kennzeichnungen #GreenMagenta und #GoodMagenta entwickelt. Produkte, Services und Initiativen der Telekom, die entsprechend gekennzeichnet sind, wurden nach klar definierten Anforderungen überprüft. Außerdem lassen wir geeignete Produkte mit anerkannten Umweltzeichen auszeichnen. So sind mehrere Router und Mesh-Geräte mit dem Umweltzeichen „Green Product“ des TÜV Rheinland zertifiziert. Darüber hinaus ist ein Teil der Festnetz-Telefone der Telekom Deutschland mit dem Prüfsiegel „Blauer Engel“ zertifiziert. Die strengen Anforderungen der Siegel geben uns Hinweise, wie wir unsere Produkte weiter verbessern können.

2021 haben wir gemeinsam mit anderen Mobilfunk-Anbietern ein Nachhaltigkeitsranking für Mobiltelefone entwickelt – das Eco Rating. Es hilft Kund*innen schnell zu erkennen, welche Mobiltelefone in Bezug auf Langlebigkeit, Reparatur- und Recyclingfähigkeit, Klimaverträglichkeit sowie Ressourcenschonung gut abschneiden.

Verpackungen

Auch unsere Produktverpackungen gestalten wir immer nachhaltiger. So werden europaweit seit Mitte 2022 alle neuen Eigenprodukte in einer nachhaltigen Verpackung ausgeliefert, für die wir geeignete Nachhaltigkeitskriterien entwickelt haben. Fast 90 Prozent der neuen Verpackungen von Smartphones, die wir von unseren Lieferanten beziehen, entsprechen diesen Kriterien ebenfalls. Wo möglich, reduzieren wir zudem durch den Einsatz von speziellen Verpackungsmaschinen die Verpackungsgröße. Um die Produkte in der Verpackung zu schützen, setzen wir unter anderem auf PaperFoam, eine biobasierte und biologisch abbaubare Alternative zu herkömmlichen Verpackungsmaterialien.

Beispielsweise wird unser Router Speedport Smart 4 in einer plastikfreien Verpackung ausgeliefert. Das verwendete Papier ist bereits größtenteils recycelt oder stammt aus nachhaltiger Forstwirtschaft (FSC®-zertifiziert).

Verantwortungsvoller Rohstoffeinsatz

Bereits bei der Produktion achten wir auf einen verantwortungsvollen Rohstoffeinsatz. So wird beim Speedport Smart 4 beispielsweise der Einsatz von Schadstoffen (z. B. in elektronischen Bauteilen) über das gesetzlich geforderte Maß hinaus begrenzt. Auch besteht das Gehäuse des Speedport Smart 4 zu 90 Prozent aus Recyclingkunststoff.

Im Oktober 2022 führten wir in Nordmazedonien und Ungarn eine MagentaTV-Box ein, deren Gehäuse aus biobasiertem Polycarbonat besteht. Dieser umweltfreundliche Kunststoff wird allein auf Basis nachwachsender Rohstoffe hergestellt. Im selben Jahr haben wir das Material unserer SIM-Karten auf recycelten Kunststoff umgestellt. Dies spart pro Jahr circa 63 Tonnen CO_2. Die SIM-Karten sind mit dem #GreenMagenta-Label gekennzeichnet. Unser Ziel ist es jedoch, ganz auf SIM-Karten zu verzichten und auf eSIM umzustellen. Mit verschiedenen Maßnahmen, wie der Beratung unserer Kund*innen, erhöhen wir die Nutzung von eSIM nach und nach. Das spart zusätzliche Ressourcen.

Am Ende des Lebenszyklus von Produkten tragen wir dazu bei, dass diese weiter genutzt oder fachgerecht recycelt werden – bereits seit 2003 sammeln und kaufen wir aktiv alte Mobilgeräte an. Seitdem konnten wir in Deutschland über 3,4 Millionen gebrauchte Geräte ressourcenschonend weiterverwenden oder recyceln. Im November 2022 haben wir die Rücknahme von Smartphones in den Shops neu organisiert: Wenn Kund*innen ihr altes Smartphone zurückgeben und dieses nicht mehr viel wert ist, erhalten sie zwar kein Ankaufangebot – stattdessen aber eine kleine „Aufwandsentschädigung“. So setzen wir einen Anreiz zur Rückgabe. Auch in den Landesgesellschaften nehmen wir gebrauchte Geräte zurück. In Nordmazedonien beispielsweise wurde für den Rücknahmeprozess gebrauchter Geräte das #GreenMagenta-Label vergeben.

Um Smartphones ein zweites Leben zu schenken, können gebrauchte Geräte über „Handyankauf“ in Deutschland zur Wiederaufbereitung an uns verkauft werden. Auch kaufen wir

Smartphones aus dem deutschen B2B-Bereich an. Daneben gibt die Telekom alte, geschäftlich genutzte Smartphones zurück, damit sie aufbereitet oder recycelt werden können. Über „ReUse MyMobile“ wiederum verkaufen wir generalüberholte und technisch einwandfreie Produkte mit einer neuen Gewährleistung über 24 Monate. Die „Handyankauf“- und „ReUse MyMobile“-Angebote sind beide mit dem #GreenMagenta-Label gekennzeichnet. Auch in anderen Landesgesellschaften werden wiederaufbereitete Smartphones verkauft. Das Angebot in Österreich beispielsweise trägt ebenfalls das #GreenMagenta-Label.

Um Nachhaltigkeit zu fördern, setzen wir uns auch dafür ein, dass Router und Media Receiver nach einem Austausch nicht einfach im Müll landen. Mit dem Service „Mieten statt Kaufen“ schonen wir Ressourcen, reduzieren den Elektronikabfall und vermeiden so auch CO_2-Emissionen. Im letzten Jahr haben wir in Deutschland fast eine Million aufbereitete Geräte wieder an unsere Kund*innen gegeben.

Erschwingliches 5G-Smartphone: T Phone
Damit ein möglichst breiter Teil der Bevölkerung von unserem Ausbau der 5G-Netze profitieren kann, bieten wir seit dem Berichtsjahr in neun europäischen Ländern die neuen 5G-Smartphones T Phone und T Phone Pro an. Seit Ende Januar 2023 sind sie auch in Deutschland erhältlich. Mit diesen vergleichsweise erschwinglichen Smartphones wollen wir mehr Menschen einen Zugang zu digitalen Angeboten ermöglichen. Zudem ist das T Phone ressourcenschonend verpackt.

Sozialtarife
In Deutschland und mehreren internationalen Landesgesellschaften bieten wir verschiedene Sozialtarife an, die einkommensschwachen Kund*innen sowie Menschen mit Behinderungen ermöglichen, zu günstigen Konditionen zu telefonieren.

Subventionierte Tarife
Die Telekom Deutschland fördert mit besonderen Tarifen die digitale Teilhabe von verschiedenen Gesellschaftsgruppen. Seit 2000 bieten wir mit dem Projekt „Telekom@School“ bundesweit allen allgemein- und berufsbildenden Schulen Internet-Zugänge für pädagogische Zwecke an. Diese erhalten Schulen je nach Bandbreite kostenfrei oder zu einem deutlich reduzierten Preis. Darüber hinaus können Beschäftigte des DRK und Feuerwehrleute Telekom-Tarife zu besonderen Konditionen abschließen, da entsprechende Rahmenverträge geschlossen wurden.

Homeoffice ermöglichen
Um auch im Homeoffice effizient arbeiten zu können, bieten wir unseren Unternehmenskunden sichere Lösungen an. Mit unserem Homeoffice-Konfigurator helfen wir zum Beispiel kleineren und mittleren Unternehmen, individuelle Lösungen für das Arbeiten von zu Hause zu gestalten. Unser „Digital Schutzpaket Business“ sorgt zugleich für Sicherheit bei sensiblen Kundendaten.

Darüber hinaus bieten wir Videokonferenz-Lösungen von verschiedenen etablierten Anbietern an, die teilweise mit Telekom-eigenen Funktionen erweitert wurden, und ermöglichen so energieeffizientes Arbeiten von zu Hause.

Fortschrittsmessung
Unsere Fortschritte messen wir mithilfe von verschiedenen Kennzahlen:

- Wir ermitteln mit dem ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ den Umsatzanteil, den wir mit Produkten und Diensten erwirtschaften, die gemäß einer Nutzen-Risiko-Analyse als nachhaltigere Produkte klassifiziert sind.
- Mit dem KPI „Ökologisch nachhaltige Produkte“ weisen wir aus, welcher Anteil unserer gesamten Produkte nachhaltig ist.
- Mit dem ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ und „Rücknahme CPEs“ messen wir die Wirkung unserer Kreislaufwirtschaftskonzepte.
- Mit dem ESG KPI „Enablement Factor“ berechnen wir die positiven CO_2-Effekte, die in der Nutzungsphase unserer Produkte bei unseren Kund*innen entstehen.
- Mit dem KPI „Nachhaltige Produktverpackung“ weisen wir den Anteil der nachhaltigen Verpackungen bei Telekom-gebrandeten Produkten aus.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 301 3–3 (Management der wesentlichen Themen)

Analyse der Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte fortgesetzt

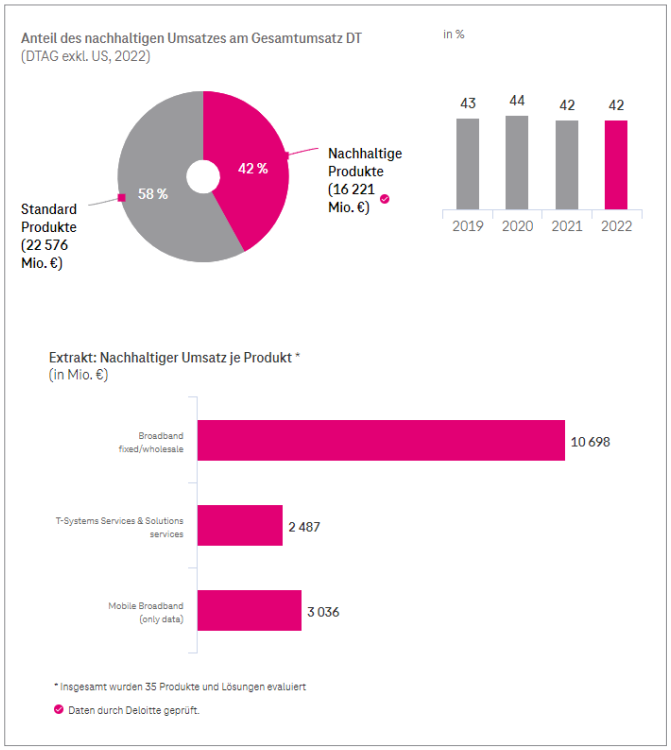
Bisher gibt es noch kein branchenweit etabliertes System, das Nachhaltigkeitsinformationen zu ICT-Produkten und -Dienstleistungen liefert. Bei der Telekom bewerten wir seit 2014 die Nachhaltigkeit unserer Produkte mit einer eigenen Analysemethode. Dabei untersuchen wir beispielsweise, wie sicher die Produkte sind oder wie gut sie recycelt werden können.

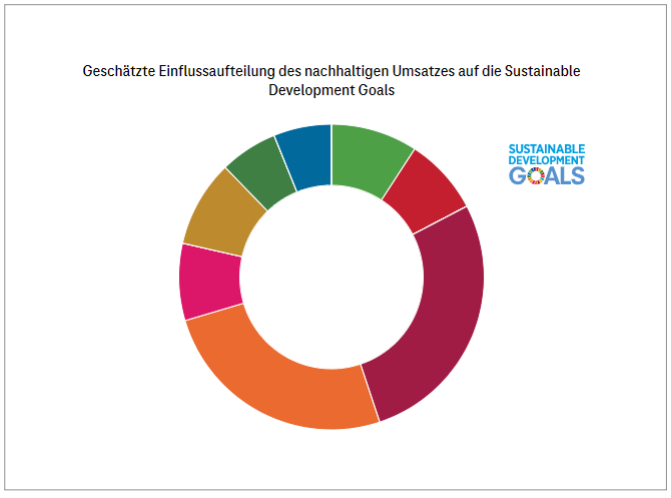
Wir informieren unsere Kund*innen über die Beiträge, die unsere Produkte zu Nachhaltigkeit leisten. Unsere Analyseergebnisse ermöglichen uns zudem, uns gegenüber dem Wettbewerb als verantwortlich handelndes Unternehmen zu positionieren. Ausgewählte Produkte haben wir im Berichtsjahr auch entlang der Kriterien der EU Taxonomie in die Analyse mit einbezogen.

Zuordnung zu den SDGs
Im Berichtsjahr haben wir – unterstützt von internen Expert*innen – die Nachhaltigkeitsvorteile bei einer Reihe von unseren Produkten mit den Zielen der Sustainable Development Goals (SDGs) abgeglichen. Wie detailliert wir dabei vorgegangen sind, hängt davon ab, wie viel Umsatz wir mit dem untersuchten Produkt erwirtschaften: Bei hohen Umsätzen haben wir die Auswirkungen auf alle SDGs betrachtet. Bei niedrigen Umsätzen wurde nur die Auswirkung auf das jeweils relevanteste SDG betrachtet.

Ergebnisse der Analyse
Im Berichtsjahr 2022 haben wir 35 Produktgruppen detailliert untersucht und dabei ihren Nachhaltigkeitsbeitrag und ihre Geschäftspotenziale analysiert (Stand Ende 2022).

Das Ergebnis dieser Analyse stellen wir mit dem ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ dar. Es zeigt: 2022 haben wir rund 42 Prozent unseres Umsatzes mit nachhaltigeren Produkten erzielt (ohne T-Mobile US). Damit ist der Anteil konstant geblieben im Vergleich zum Vorjahr (42 Prozent im Jahr 2021). Ein wesentlicher Grund für den leichten Rückgang ist, dass der Gesamtumsatz (ohne USA) stärker gestiegen ist als die Umsätze mit Nachhaltigkeitsbezug, die ein geringeres Wachstum verzeichnet haben. Zudem haben wir die Bewertungsmethodik verschärft: Eine verstärkte Nutzung von erneuerbaren Energien zählt nicht mehr als positiver Aspekt, der zu einer nachhaltigeren Bewertung des Portfolioelements führt. Damit haben wir der kompletten Versorgung des Konzerns mit erneuerbaren Energien Rechnung getragen. Daneben sind mögliche Kosteneinsparungen, wie auch in den Jahren zuvor, nur zusätzliche Informationen und nicht ausschlaggebend für eine Nachhaltigkeitsbewertung.





Kennzeichnung #GoodMagenta und #GreenMagenta

Unsere Label #GreenMagenta und #GoodMagenta nutzen wir zur Kennzeichnung von unseren Produkten und Initiativen, die Nachhaltigkeitsvorteile aufweisen. #GreenMagenta kennzeichnet Produkte, Services, Projekte, Maßnahmen und Initiativen der Telekom, die einen besonders positiven Beitrag zum Klimaschutz und zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen leisten. #GoodMagenta kennzeichnet Projekte, Maßnahmen und Initiativen mit einem positiven Beitrag zu sozialen und gesellschaftlichen Herausforderungen in der digitalen Welt. Für die Vergabe der beiden Label haben wir uns strenge Regeln gesetzt. Nachhaltigkeitsvorteile müssen belegt sein. Für die Vergabe des Labels #GreenMagenta wird zum Beispiel eine umfangreiche Wirkungsmessung durchgeführt. Gibt es eindeutige Nachteile für Gesellschaft oder Ökologie, darf #GreenMagenta oder #GoodMagenta trotz anderer Vorteile nicht vergeben werden. Über 35 Produkte aus Deutschland und einigen europäischen Landesgesellschaften wie Magenta Telekom in Österreich oder Makedonski Telekom in Nordmazedonien wurden bereits gekennzeichnet. Beispielsweise trägt unser grünes Netz, das weltweit seit 2021 mit Strom aus 100 Prozent erneuerbarer Energie betrieben wird, das Label #GreenMagenta, oder auch unser Router Speedport Smart 4 mit einem Gehäuse aus 90 Prozent Recyclingkunststoff und einer plastikfreien Verpackung.

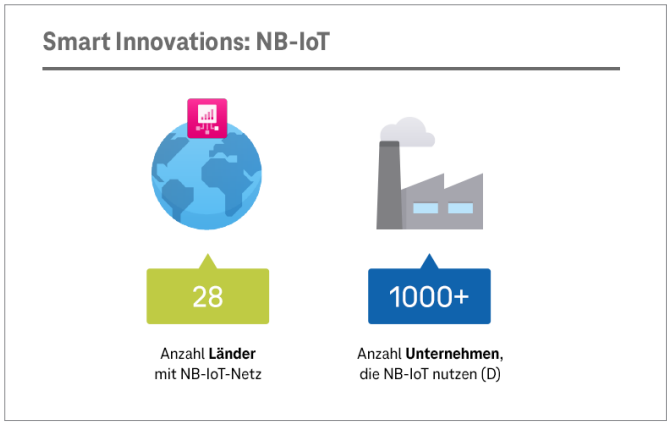
Smart Innovation

In diesem Abschnitt stellen wir einige „Smart Innovations“ vor. Die dazugehörigen Geschäftsmodelle basieren auf modernster Technologie und ermöglichen einen direkten Mehrwert für unsere Kunden. Gleichzeitig leisten diese Lösungen auch einen ökologischen und/oder sozialen Beitrag für die Gesellschaft.

So nutzen wir zukunftsweisende und breit verfügbare Technologien, um Städte zukunftstauglich zu machen und Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu entwickeln. Dabei greifen wir auf die neue, schmalbandige Netztechnologie NarrowBand IoT (NB-IoT) zurück, mit der wir den Weg für das „Internet of Things“ freimachen. NB-IoT-Geräte verfügen über eine hohe Reichweite und lange Batterielaufzeiten. Dadurch bietet diese Technologie die Basis für viele innovative und gleichzeitig kosten- und energieeffiziente Anwendungsmöglichkeiten. Ein besonders sinnvolles Einsatzgebiet für NB-IoT sind z.B. Smart Parking, Smart waste management, Smart air quality monitoring, Smart Meters sowie Transport- und Logistiklösungen. So unterstützen wir unter anderem die Vernetzung von Bewässerungssystemen.

Beispielsweise sind wir im Bereich „Urbane Mobilität“ eine enge Kooperation mit der Freien und Hansestadt Hamburg eingegangen. Auf dem Transport- und Logistikkongress ITS 2021 zeigten wir gemeinsam Lösungen für verbesserte Fortbewegung im Straßenverkehr – etwa um freie Parkplätze mittels Sensorik und intelligenten Dashboards messen bzw. anzeigen zu lassen. Durch eine weitere Technologie können Mobilitätsstationen und LKW im Hamburger Hafen miteinander vernetzt und smart gesteuert werden. Diese Innovationen optimieren den Verkehr weitreichend. Ähnliche Projekte entstehen auch in anderen Städten, zum Beispiel in Pforzheim.

NB-IoT und LTE-M sind in allen Städten und Gemeinden in Deutschland verfügbar. Die Deutsche Telekom bietet NB-IoT derzeit in 28 Ländern an und LTE-M, das in Deutschland erst in 2020 gelauncht wurde, ist mittlerweile in 23 Ländern verfügbar. NB-IoT sowie LTE-M Roaming steht unseren Kund*innen im gesamten Footprint zur Verfügung.



Barrierefreie Produkte und Dienste

Wir möchten Menschen mit Einschränkungen den Zugang zur Informations- und Wissensgesellschaft erleichtern. Dazu bieten wir speziell auf sie zugeschnittene Services an. Auch die Landesgesellschaften engagieren sich für einen barrierefreien Zugang zu ihren Diensten. Informationen dazu können den Landesprofilen entnommen werden.

Digitale Helfer für Barrierefreiheit

Mit der „nora“-Notruf-App gibt es seit 2021 in Deutschland einen digitalen Helfer, der den genauen Standort ermitteln und Notrufe per Klick versenden kann. Gerade für Menschen mit Sprach- oder Hörbeeinträchtigung, die nicht gut oder gar nicht telefonieren können, ist das eine große Erleichterung. Die Besonderheit an dieser App, für die die Telekom das Patent besitzt, ist, dass nicht nur die Polizei oder die Feuerwehr gerufen werden können, sondern Notrufe ganz unterschiedlicher Kategorien abgesetzt werden können: Polizei-Notfall, Unfall, Feuer, Erkrankung, Überschwemmung, Person in Not und Tier in Not. Bisher konnten Menschen mit Sprach- oder Hörbeeinträchtigung Notfälle über Tess-Relay-Dienste oder ein Notfall-Fax absetzen – doch dabei kann wichtige Zeit verloren gehen.

Service für hörgeschädigte Menschen

2003 haben wir in Deutschland eine Hotline („Deaf-Hotline“) für gehörlose und schwerhörige Kundinnen und Kunden eingerichtet. Aktuell wenden sich täglich bis zu 50 Menschen an die Hotline. Kund*in und Berater*in sehen sich über einen videobasierten Live-Chat und können in Gebärdensprache miteinander kommunizieren. Zudem bieten wir einen Chat mit geschulten Mitarbeiter*innen an, die gehörlose Kund*innen in einfacher Sprache beraten können.

Für gehörlose Kund*innen beziehungsweise Mitglieder des Deutschen Gehörlosenbundes e. V. betreiben wir außerdem eine spezielle Online-Vertriebsseite. Dort bieten wir vergünstigte Mobilfunk- und Festnetz-Angebote an, die genau auf die Bedürfnisse gehörloser Menschen zugeschnitten sind. Über die Website

können Kund*innen die gewünschten Tarife direkt buchen oder Kontakt mit den Mitarbeitenden der Deaf-Hotline aufnehmen.

Seit 2018 steht hörgeschädigten Menschen in Deutschland in akuten Notsituationen ein Rund-um-die-Uhr-Notruf mit Gebärdensprachdolmetscher*innen zur Verfügung. Das Angebot wird über die Pflichtsozialabgabe mitfinanziert, die die Telekom an die Bundesnetzagentur entrichtet.

Auch in den Landesgesellschaften bieten wir Services für hörgeschädigte Menschen an. T-Mobile Czech Republic bietet in Zusammenarbeit mit dem sozialen Unternehmen Transkript Online in ihren Shops eine Deaf-Hotline und einen Online-Transkriptionsdienst (Umwandlung von Gesprächen mit Kund*innen vor Ort oder am Telefon in Schrift) an. Bei T-Mobile Polska können alle Kund*innen in den Shops sowie im Kundenservice einen Gebärdensprachdolmetscherservice in Anspruch nehmen.

Unterstützung durch Einfache Sprache

12 Prozent der Menschen in Deutschland sind laut Studien nicht in der Lage, komplexe Texte zu erfassen. Um ihnen den Zugang zu unseren Produkten zu erleichtern, bieten wir unsere Produktinformationen teils auch in Einfacher Sprache an. Auch unsere #DABEI-Geschichten und einzelne Themenseiten unter „Nachhaltigkeit erleben“ in diesem CR-Bericht werden in Einfacher Sprache angeboten.

Unternehmen und Kommunen: Förderprogramme für digitale Investitionen finden

Lieferengpässe, steigende Preise und Inflation stellen Unternehmen und Kommunen vor große Herausforderungen. Digitale Lösungen können auch in schwierigen Zeiten helfen, Prozesse effizienter zu machen, neue Geschäftsmodelle zu entwickeln und die eigene Zukunftsfähigkeit innovativ und nachhaltig zu gestalten. Für digitale Business-Lösungen, Technologien und IT-Systeme gibt es in Deutschland eine Vielzahl staatlicher Zuschüsse. Bund und Länder übernehmen dabei bis zu 70 Prozent, Kommunen teilweise die kompletten Kosten. Viele Förderprogramme legen zudem ihren Fokus auf nachhaltige Digitalisierungsprojekte sowie Initiativen, die den Umweltschutz vorantreiben und damit helfen, die Klimaziele Deutschlands zu erreichen.

Mit unserer Initiative „Schubkraft“ haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, unseren Kund*innen einen einfachen Überblick über die vielfältigen Fördermöglichkeiten zu bieten und gemeinsam mit ihnen zu prüfen, wie sich Investitionen sinnvoll einsetzen und durch Finanzhilfen von Bund und Ländern unterstützen lassen. Auf unseren Seiten finden sie wertvolle Tipps zur Antragsstellung, alles Wissenswerte rund um die zahlreichen Förderprogramme sowie kostenfreie Beratungsangebote für ihre individuelle Situation. Einen guten Überblick über die rund 3 000 Förderprogramme inklusive Fördercheck liefert zudem die kostenlose Telekom-App „Meine Förderung“. Und unter der Nummer 0800 330 6001 geben unsere Expert*innen Interessierten einen Überblick über die Förderlandschaft in Deutschland und informieren sie über die Bedingungen.

Netzausbau

Unser Ansatz für den Infrastrukturausbau

Wir sind in Deutschland der größte Investor, wenn es um den Ausbau der Netzinfrastruktur geht. Stetig erweitern wir unsere Netze, erhöhen die Effizienz unserer Netzanlagen und bauen unsere Führungsrolle bei der Netzqualität weiter aus. Auch in den Landesgesellschaften in Europa sowie in den USA arbeiten wir stetig daran, unsere Netzinfrastruktur auszubauen und die Netzqualität zu verbessern.

Beim Ausbau des Mobilfunknetzes in Deutschland richten wir uns nach den Versorgungsauflagen der Bundesnetzagentur. Mindestens 98 Prozent der Haushalte haben wir Ende 2022 mit LTE versorgt. Auch entlang von immer mehr Verkehrswegen sorgen wir mit Bandbreiten von 100 Mbit/s beziehungsweise 50 Mbit/s für schnelles Internet. Das neue und schnelle 5G-Mobilfunknetz der Telekom können bereits über 94 Prozent der Menschen in Deutschland nutzen. Unser Ziel: Bis Ende 2025 werden wir 99 Prozent der Bevölkerung in Deutschland mit 5G versorgen.

Im Festnetz haben wir unseren FTTC (Fiber to the Curb)-Ausbau in Deutschland nahezu abgeschlossen. Beim FTTH (Fiber to the Home)-Ausbau installieren wir Glasfaserleitungen direkt bei unseren Kund*innen. Ziel ist es, Lücken im Netz der ländlichen Gebiete zu schließen und Ballungsräume entsprechend dem hohen Bandbreitenbedarf zu versorgen. Wir wollen diesen Ausbau effizient fortsetzen und nehmen dazu auch an Förderprogrammen teil. In den kommenden Jahren sollen in Deutschland bis zu 3 Millionen FTTH-Haushalte pro Jahr hinzukommen.

Weitere Informationen zum Netzausbau finden Sie in unserem Geschäftsbericht.

Fortschritte im Netzausbau

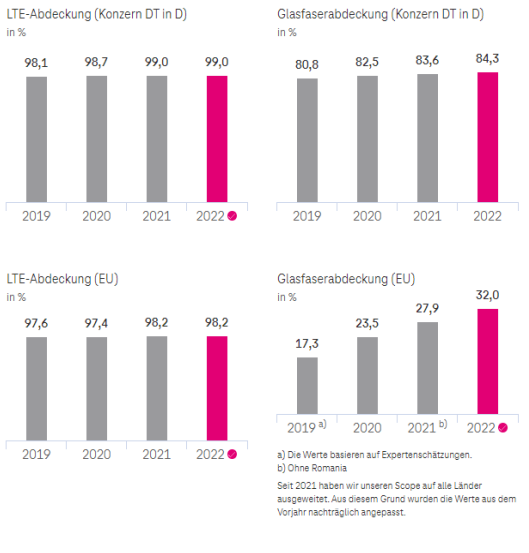
Teil unserer Netzstrategie ist auch der konsequente Ausbau unserer Mobilfunknetze mit 4G/LTE- und 5G-Technologien, um die Übertragungsgeschwindigkeiten in allen Landesgesellschaften zu erhöhen. Dank unserer Investitionen profitieren unsere Kund*innen von einer größeren Netzabdeckung mit schneller mobiler Breitbandanbindung. So versorgten wir Ende 2022 in Deutschland bereits 99 Prozent der Haushalte mit LTE und über 94 Prozent mit 5G; in Europa liegen wir bei über 47 Prozent mit 5G. Zum Ende des Berichtsjahres waren rund 5,4 Millionen Haushalte im Festnetz mit Glasfaser-basierter Technik versorgt. Unser Schwerpunkt liegt auch weiterhin auf der direkten Anbindung der Haushalte ans Glasfasernetz. Im Jahr 2022 haben wir für rund zwei Millionen weitere Haushalte die Möglichkeit geschaffen, Glasfaseranschlüsse zu buchen. Durch den Einsatz von innovativen Produkten, wie zum Beispiel unserem im Februar 2023 eingeführten Hybrid 5G Empfänger, können die Übertragungsbandbreiten von Festnetz und Mobilfunk kombiniert werden. Dies macht besonders in ländlichen Regionen höhere Übertragungsgeschwindigkeiten möglich.

Unsere Fortschritte beim Netzausbau in Deutschland können über unseren Ausbauticker mitverfolgt werden.

Seit November 2022 hat die Telekom Deutschland außerdem die Leitung des Forschungsprojekts „6G-TakeOff“ inne. Es wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Ziel ist es, eine einheitliche 6G-Architektur für Kommunikationsnetze zu entwickeln, die aus Bodenstationen, fliegenden Infrastrukturplattformen und Satelliten bestehen soll. Dabei arbeiten 22 Partner aus Wirtschaft und Wissenschaft zusammen. Erste 6G-Netze sollen im Jahr 2030 an den Start gehen.

Informationen zum 5G-Ausbau finden Sie hier.

Informationen zum 5G-Ausbau finden Sie hier.



Erneuerung und Stabilisierung der Netzarchitektur

Grundlegendes Ziel ist es, unsere Netze so stabil und störungsfrei wie möglich zu betreiben. Bei Großereignissen wie Festivals oder Gipfeltreffen werden die Netze besonders beansprucht. Wir sorgen dafür, dass die Übertragung von Sprache und Daten dennoch jederzeit in gewohnter Qualität gewährleistet ist. Hierzu setzen wir temporär zusätzliche mobile Funkmasten ein oder verlegen zusätzliche Glasfaserkabel.

Gerade in Notfallsituationen ist es wichtig, dass Netze funktionieren, um Notrufe abzusetzen und Hilfe zu organisieren. Wenn beispielsweise bei Hochwassern oder bei Großbränden die Technik so zerstört wird, dass Mobilfunk und Festnetz nicht schnell wiederhergestellt werden können, greift unser Disaster Recovery Management (DRM). Dieses hält mobile Container mit Technik bereit, um Ersatz für das ausgefallene Mobilfunk- und Festnetz zu schaffen.

Bei der Flutkatastrophe im Juli 2021 wurden große Teile der Telekommunikationsinfrastruktur in Deutschland beschädigt. Zum Wiederaufbau wurde eine bereichsübergreifende Taskforce gegründet. 250 der 300 Mobilfunk-Standorte, die durch das Hochwasser beeinträchtigt wurden, konnten schnell wieder in Betrieb genommen werden. 120 Standorte waren stärker betroffen. 250 000 Menschen hatten somit zeitweise keine Mobilfunk-Verbindung. Mit mobilen Masten und Sonderantennen bei bestehenden Masten wurden die Kapazitäten für den Mobilfunk erhöht. Nach nur einer Woche war in den betroffenen Gebieten die Flächenversorgung mit Mobilfunk zu 100 Prozent wiederhergestellt. Von den rund 100 000 zerstörten Festnetz-Anschlüssen waren bis Ende 2021 rund 97 Prozent wiederhergestellt. Zur Überbrückung stellen wir den betroffenen Kund*innen kostenlose LTE- oder Hybrid-Router mit unbegrenztem Datenvolumen zum Telefonieren oder Surfen zur Verfügung.

In den besonders stark betroffenen Regionen wurden die alten Kupferanschlüsse nicht wiederhergestellt, sondern ein FTTH-Netz mit Glasfaser bis ins Gebäude aufgebaut. Insgesamt wurden so in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen rund 45 000 Glasfaseranschlüsse neu erschlossen.

Um zukünftig nach solch extremen Ereignissen wie der Flutkatastrophe noch schneller ein Netz wiederherzustellen, arbeitet das DRM-Team der Telekom daran, einen Mobilfunk-Standort über Satelliten zu installieren. Mit diesem soll es künftig möglich sein, innerhalb weniger Stunden ein Mobilfunknetz aufzubauen. Zurzeit befindet sich dieses Vorhaben noch in der Pilotphase im unterfränkischen Fuchsstadt. Die ersten Versuche gestalten sich vielversprechend und könnten in Zukunft bei Extremereignissen schnelle Hilfe für die Versorgung von Betroffenen bieten.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

- TC-TL-550a.2 (Umgang mit systemischen Risiken aus technischen Störungen)

Ausbau der neuen Mobilfunk-Generation 5G

Im Netz der Telekom funken in Deutschland insgesamt über 80 000 Antennen mit 5G (Stand: Dezember 2022). Bis Ende 2022 war der neue Mobilfunk-Standard für über 94 Prozent der Haushalte verfügbar. Der Großteil der Antennen funkt auf der 2,1-GHz-Frequenz – in Großstädten genauso wie in kleineren Gemeinden und ländlichen Gebieten.

5G auf dem schnellen 3,6-GHz-Frequenzband ist in 630 Städten und Gemeinden verfügbar (Stand: Dezember 2022). Über 7 800 Antennen an über 2 600 Standorten sorgen dafür, dass immer mehr Menschen Highspeed-5G nutzen können.

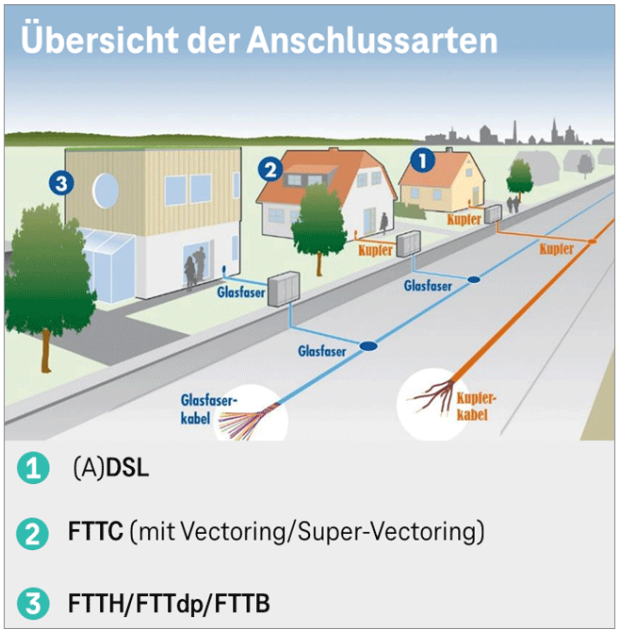
2021 haben wir unser 3G-Netz in Deutschland abgeschaltet. Die dadurch freigewordenen Frequenzen werden seitdem für 5G und LTE eingesetzt. Damit stehen diesen deutlich leistungsfähigeren Technologien mehr Bandbreiten zur Verfügung.

Ausbau des Glasfasernetzes vorangetrieben

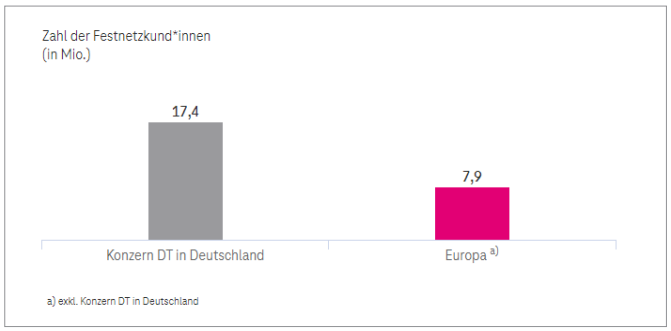
Das Telekom-Glasfasernetz ist das größte in Europa: Allein in Deutschland hat es eine Länge von über 690 000 Kilometern (Stand: Dezember 2022). Da der weltweite Datenverkehr weiterhin rasant zunimmt, bauen wir unser Glasfasernetz weiter aus. Um diesen Ausbau möglichst schnell und effizient zu gestalten, nutzen wir Planungssoftware und moderne Ausbaumethoden wie Trenching. Mit unserem Ausbauticker für Deutschland berichten wir anschaulich über unsere Fortschritte.

Beim Ausbau des Glasfasernetzes setzen wir sowohl auf die Technologie FTTC „Fiber to the Curb“ (dt. etwa „Glasfaser bis zum Bordstein“) mit Super-Vectoring als auch auf den FTTH-Ausbau („Fiber to the Home“).

	DSL 16 000	FTTC mit Super-Vectoring	FTTH
Download	bis zu 16 Mbit/s	bis zu 250 Mbit/s	bis zu 1 000 Mbit/s
Upload	bis zu 2,4 Mbit/s	bis zu 40 Mbit/s	bis zu 500 Mbit/s



Zahl der Festnetzkund*innen



Kundenzufriedenheit

Unser Ansatz für höchste Service-Qualität

Wir wollen unseren Kund*innen tadellosen Service bieten. Um ein positives Kundenerlebnis zu schaffen, arbeiten wir stets daran, unseren Service weiter zu verbessern. Unsere Devise lautet: mehr Zeit für Kund*innen nehmen, Anfragen sofort und freundlich lösen – und dabei verlässlich sein.

Reger Service im Jahr 2022

2022 haben in Deutschland rund 30 000 Mitarbeitende unsere Mobilfunk- und Festnetz-Kund*innen betreut und waren insgesamt 90 Millionen Mal mit ihnen in persönlichem Kontakt. An unserer Service-Hotline mussten Anrufer*innen im Berichtsjahr durchschnittlich weniger als zwei Minuten auf eine persönliche Verbindung mit den Mitarbeitenden warten. Der Anteil der ausgefallenen Technikertermine lag im Berichtsjahr deutlich unter einem Prozent. Der gute Service zahlt sich aus: Seit 2017 konnten wir die Zahl der Kundenbeschwerden in Deutschland um über 80 Prozent reduzieren.

Telekom-Terminvereinbarung

Mit der Online-Terminbuchung können Kund*innen ganz einfach Beratungs- und Service-Termine buchen. Dabei entscheiden sie selbst, in welcher Form sie Kontakt aufnehmen möchten, ob Beratungstermin in einem Telekom Shop, bequem bei ihnen zu Hause oder einen Telekom-Techniker-Termin. Auch für eine Anfrage, die via Telefon oder Video-Chat geklärt werden kann, können Kund*innen über das Tool ein Termin vereinbaren.

Mit der App „Mein Telekom Techniker“ sehen Kund*innen auf einen Klick, wann sie mit unseren Service-Techniker*innen rechnen können. Im Vorfeld erhalten sie eine Erinnerungs-SMS zum geplanten Termin. Darin enthalten: ein Link, über den sich quasi in Echtzeit verfolgen lässt, wann der/die Techniker*in voraussichtlich eintrifft. Sollte den Kund*innen etwas dazwischenkommen, können sie ihren Termin mit ein paar Klicks verschieben. Ist ein Auftrag in Bearbeitung, ist es möglich, die einzelnen Arbeitsschritte der Techniker*innen während der Störungsbehebung nachzuvollziehen, zum Beispiel, wenn Tiefbauarbeiten nötig werden.

Stets erreichbar – auch in der Krise

Auch in herausfordernden Zeiten wie während der COVID-19-Pandemie sind wir für unsere Kund*innen da. Als die Telekom Shops wegen der Lockdowns 2021 und auch teilweise noch 2022 schließen mussten, waren etwa 900 unserer Shop-Mitarbeitenden freiwillig aus dem Homeoffice für unsere Kund*innen da. Unsere Außendienstmitarbeitenden waren zudem mit Trucks des Infrastrukturvertriebs und mit dem Servicemobil deutschlandweit unterwegs und lösten Anliegen direkt bei den Kund*innen.

Zudem waren unsere Mitarbeitenden während der Ahrtal-Flutkatastrophe im Juli 2021 schnell vor Ort. Freiwillige haben beispielsweise kostenlose Handys oder Powerbanks an Betroffene verteilt. Der Kundenservice hat vor Ort Fragen der Anwohner*innen beantwortet und mobile Service-Stationen fuhren die betroffenen Ortschaften regelmäßig mit festen Beratungszeiten an.

Und auch nach dem Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine im Frühjahr 2022 haben wir schnell reagiert: Unter anderem haben sich unsere Sales- & Service-Mitarbeitenden neben ihren alltäglichen Aufgaben zum Beispiel in den Shops und an zentralen Anlaufstellen um die Verteilung von kostenlosen SIM-Karten an Geflüchtete gekümmert – teilweise über ihre Arbeitszeit hinaus. Sie standen den Schutzsuchenden bei Fragen und Anliegen zur Seite. Darüber hinaus schlossen und schließen sich Mitarbeitende weiterhin zusammen, um verschiedene Hilfsmaßnahmen zu koordinieren.

Kundenservice aus der Region für die Region

Bundesweit haben wir insgesamt 14 sogenannte Regiocenter in Ballungsgebieten aufgebaut; das letzte eröffneten wir im April 2022. In den Regiocentern kümmern sich die Service-Teams um die Bedürfnisse ihrer regionalen Kund*innen aus Stadt und Land. Beginnend mit dem Innendienst über den technischen Kundenservice bis hin zu Außendienst, Shops und Technik sind sämtliche Kompetenzen vor Ort vertreten. Anrufe von Kund*innen aus einer Region leiten wir automatisch an das entsprechende Regiocenter weiter. Dort finden sie für alle ihre Belange – Mobilfunk, Festnetz, Störung oder einen erwünschten Außendiensteinsatz – ohne Umwege eine Lösung.

Kompetenz fördern

Wir schulen unsere Service-Mitarbeitenden fortlaufend zu Produkten und Services. In speziell eingerichteten Räumen unserer Servicecenter können sie die neuesten Lösungen kennenlernen und ausprobieren. Außerdem haben wir das persönliche Coaching durch die Teamleiter*innen im Arbeitsalltag intensiviert. Wissensdatenbanken und digitale Tools erleichtern unseren Mitarbeitenden zudem, die Anliegen unserer Kund*innen noch schneller zu bearbeiten.

Die hohe Qualität unserer Services wird von unabhängiger Seite durch zahlreiche Testsiege bestätigt. Beispielsweise zeichnete uns „Focus Money“ 2022 erneut als „Service-König“ aus. Das Wirtschaftsmagazin fragte rund 314 000 Teilnehmer*innen, bei welchen Unternehmen sie sich am besten behandelt fühlen. Auszeichnungen wie diese zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Erhöhung der Kontakt- und Prozessqualität
Wir möchten allen Kund*innen das beste Service-Erlebnis bieten. Für dieses Ziel werden jährlich mehrere Millionen Rückmeldungen unserer Kund*innen durch das Qualitätsmanagement erhoben und ausgewertet. Die Zufriedenheit der Kund*innen und die Lösung ihres Anliegens im Erstkontakt stehen hierbei für uns an oberster Stelle.

Unsere Befragungen erfolgen entweder direkt nach einem Kontakt (beispielsweise an der Hotline, in einem Shop, bei einem Außendiensteinsatz oder nach einer Online-Anfrage per Mail oder Chat) oder nach einem abgeschlossenen Prozess (beispielsweise nach einer Bereitstellung).

Teilen die Kund*innen uns in einer Befragung mit, dass ihr Anliegen noch nicht gelöst ist, wird ein Rückrufangebot unterbreitet, um das Anliegen abschließend zu klären. Die Ergebnisse der Kundenbefragungen werden auch zur internen Fortbildung unserer Kundenberater*innen genutzt.

Messung der Kundenbindung und Weiterempfehlungsbereitschaft
Mit dem sogenannten TRI*M-Index messen wir die Kundenbindung und stellen uns einem regelmäßigen Wettbewerbsvergleich. Grundlage für die Erhebung ist eine Kundenbefragung in allen Märkten und Segmenten (ohne T-Mobile US). Um den TRI*M-Wert zu erheben, erhalten Kund*innen vier standardisierte Fragen – zum Beispiel, ob sie die Telekom weiterempfehlen würden; ihre Antworten werden in einer Kennzahl zusammengefasst. Der TRI*M-Wert für den Telekom-Konzern wird als Gesamtwert aus den einzeln erhobenen Messergebnissen der Länder beziehungsweise Segmente errechnet.

Zum Ende des Berichtsjahres lag der Konzernwert (ohne T-Mobile US) bei 76,0 Punkten gegenüber einem angepassten Ausgangswert von 72,6 Punkten – bezogen auf äquivalente Berechnungsgrundlagen beider Werte. Der Index hat sich somit verbessert und das Konzernziel einer leichten Steigerung wurde deutlich erreicht. Zu der sehr positiven Entwicklung trugen insbesondere die operativen Segmente Deutschland und T-Systems mit deutlichen Verbesserungen in der Kundenloyalität bei. Das Segment EU konnte ebenfalls mit einer guten Steigerung seiner Kundenloyalität zum Ergebnis beitragen.

Der TRI*M-Index für Deutschland ist mit 71,7 Punkten gegenüber dem Vorjahr (69,2) deutlich gestiegen und liegt sowohl für Privat- als auch für Geschäftskunden deutlich über den Wettbewerbswerten. Im Geschäftssegment EU konnte ebenfalls eine leichte Verbesserung von 68,8 auf 70,2 verzeichnet werden, während der TRI*M-Index bei T-Systems sogar vom Baseline-Wert 87 auf 96 Punkte gesteigert wurde. Unser Gesamtziel einer leichten Steigerung haben wir für den Gesamtkonzern damit wieder deutlich erreicht. Insbesondere für Telekom Deutschland und T-Systems sind wir mit den jeweils erzielten Werten in führender Position, die für 2023 gehalten werden sollen. Für das Segment EU wird eine leichte Verbesserung angestrebt.

Die Ergebnisse der Zufriedenheit und Loyalität unserer Kund*innen fließen in die langfristige variable Vergütung unserer Vorstände und zum Teil auch in die Leistungsbewertung unserer Führungskräfte ein: Einige ihrer variablen Gehaltsanteile sind daran gekoppelt.

Verbraucherschutz

Unser Ansatz für Verbraucherschutz

Verbraucherschutz hat für die Telekom viele Facetten. Ein zentraler Baustein ist es, die Daten unserer Kund*innen zu schützen und deren Sicherheit zu gewährleisten. Die Themen Datenschutz und Datensicherheit haben daher für uns höchste Priorität.

Vor allem Kinder und Jugendliche müssen vor Gefahren aus dem Netz geschützt werden. Deshalb spielt der Kinder- & Jugendschutz für uns ebenfalls eine zentrale Rolle. Bei der Entwicklung unserer Dienste und Produkte berücksichtigen wir Jugendschutzkriterien. Wenn wir in Deutschland jugendschutzrelevante Angebote gestalten, beziehen wir unsere Jugendschutzbeauftragte ein; sie schlägt zum Beispiel Beschränkungen oder Änderungen vor. In jeder Landesgesellschaft innerhalb der EU haben wir eine*n Child Safety Officer (CSO) für jugendschutzrelevante Themen benannt. Der oder die CSO ist zentrale Anlaufstelle für gesellschaftliche Akteur*innen des jeweiligen Landes und nimmt intern eine Schlüsselrolle bei der Koordinierung jugendschutzrelevanter Themen ein. So stärken wir das dauerhafte und transparente Engagement der Telekom im Bereich Jugendschutz.

Darüber hinaus beschäftigen wir uns mit der Sicherheit unserer Netze und der mobilen Endgeräte: Wir setzen uns mit der aktuellen wissenschaftlichen Forschung zu Mobilfunk und Gesundheit auseinander und informieren unsere Kund*innen transparent darüber.

Unser Ansatz zum Jugendmedienschutz

Wir wollen Kinder und Jugendliche bei der Nutzung digitaler Medien schützen. Dafür verfolgen wir eine Strategie, die auf drei Säulen ruht:

- Wir stellen attraktive und altersgerechte Angebote für Kinder bereit. Erziehungsberechtigten geben wir Informationen an die Hand, um ihnen zu helfen, ihre Kinder vor gefährdenden Inhalten zu schützen.
- Wir beteiligen uns an der Bekämpfung von Kindesmissbrauch und dessen Darstellung, soweit dies im europäischen und nationalen Rechtsrahmen zulässig ist.
- Wir setzen verschiedene Maßnahmen um, damit junge Menschen Medienkompetenz erwerben und sicher mit den Angeboten im Netz umgehen können.

Darüber hinaus arbeiten wir eng mit Strafverfolgungsbehörden und NGOs sowie anderen Partnern aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zusammen, um kinder- und jugendgefährdende Inhalte aus dem Netz zu verbannen. In Deutschland haben wir unsere Verpflichtung zum Jugendmedienschutz in entsprechenden Grundsätzen festgelegt und Mindeststandards eingeführt. EU-weit verpflichteten wir uns bereits 2007, die Darstellung von Kindesmissbrauch im Internet zu bekämpfen. Dasselbe Ziel verfolgt auf globaler Ebene der Verband der Mobilfunk-Anbieter GSMA, dem wir seit 2008 angehören.

Um unser Vorgehen im Konzern besser zu koordinieren, verfolgen wir seit 2013 konzernweit verbindliche Rahmenvorgaben für unsere Aktivitäten im Jugendmedienschutz; damit haben wir in unseren Märkten Standards gesetzt. Jede Landesgesellschaft in der EU kann die Vorgaben an die jeweiligen kulturellen Gegebenheiten und Geschäftsmodelle anpassen, weitergehende Maßnahmen beschließen und so zusätzlich eigene strategische Schwerpunkte setzen.

Kooperation mit Jugendschutzorganisationen

SDer Jugendmedienschutz stellt eine branchenübergreifende Herausforderung dar. Deshalb arbeiten wir mit verschiedenen Jugendschutzorganisationen zusammen und beteiligen uns an Allianzen, die das Engagement der Akteur*innen aus der Internet- und Medienwirtschaft koordinieren.

- Wir wirken beispielsweise an der „Alliance to better protect minors online“ mit. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, das Internet zu einem sichereren Ort für Kinder zu machen.
- Eine führende Rolle übernehmen wir außerdem in der „ICT Coalition for Children Online“. Mit ihr verfolgen wir einen umfassenden, auf sechs Prinzipien beruhenden und branchenübergreifenden Ansatz – der ausdrücklich auch den Aufbau von Medienkompetenz einschließt.

Im Rahmen beider Kooperationen setzen wir seit 2013 ein EU-weites Maßnahmenpaket um, das auf den Prinzipien der ICT Coalition beruht. Über die Umsetzung informieren wir transparent und regelmäßig, zuletzt 2021 in unserem ICT-Coalition-Bericht. Bereits 2014 hatte die ICT Coalition einen Jahresbericht zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen bei allen in der ICT Coalition vertretenen Unternehmen veröffentlicht. Dieser Report wurde von einem unabhängigen Gutachter des Dublin Institute of Technology erstellt. Er kommt zu dem Ergebnis, dass der Ansatz der Telekom zur Umsetzung der Prinzipien vorbildlich ist.

Online-Kampagne „Safer Internet for Kids“

Das Internet wird tagtäglich genutzt – auch von Kindern. Damit sie geschützt im Netz unterwegs sein können, ist ein informierter Umgang wichtig. Als Teil des Bildungsprojekts „Online, being informed is being protected“ haben wir Anfang 2022 eine Online-Kampagne für soziale Medien gestartet: Im Rahmen der „Safer Internet for Kids“-Kampagne hat die Telekom Romania Mobile Communications über Gefahren im Internet aufgeklärt und das Bewusstsein von Eltern und Kindern für diese geschärft: Wir haben auf LinkedIn und Facebook eine Umfrage geschaltet sowie sechs Video-Tutorials veröffentlicht. Dabei enthielt jedes Video themenrelevante Informationen und nützliche Tipps von einer Expertin – etwa zu den Themen Cybermobbing, Online-Sicherheit und wie man weniger Zeit online verbringt. Die Kampagne erreichte auf beiden Plattformen über eine Million Nutzer*innen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

- Code TC-TL-220a.1 (Datenschutz)

Unser Ansatz für sicheren Mobilfunk

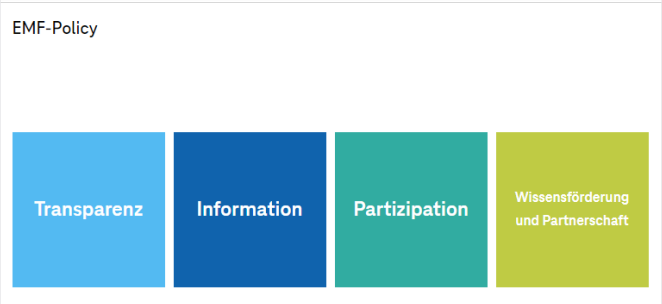
Wir wollen unsere Mobilfunk-Infrastruktur, unsere Produkte sowie die zugrunde liegenden Prozesse so ressourceneffizient, sicher und gesundheitsverträglich wie möglich gestalten. Den Rahmen hierfür liefern in Deutschland insbesondere die freiwillige Selbstverpflichtung der Mobilfunk-Netzbetreiber sowie die Mobilfunk-Vereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden. Die Umsetzung der freiwilligen Selbstverpflichtung wird im zweijährigen Turnus von externen Gutachter*innen überprüft. 2022 überreichten die Mobilfunk-Netzbetreiber der Bundesregierung das aktuelle Mobilfunk-Gutachten (für die Jahre 2020 und 2021), das vom Deutschen Institut für Urbanistik koordiniert, erstellt und veröffentlicht wurde. Der Mobilfunk-Ausbau verlaufe laut Gutachten größtenteils konfliktfrei; die wenigen auftretenden Kontroversen seien auf Einzelfälle zurückzuführen. Hierfür wurden deutschlandweit über 1 700 Kommunen befragt, von denen 90 Prozent angaben, keine oder nur einen geringen Anteil konflikthafter Entscheidungsfälle gehabt zu haben.

Im Juni 2020 haben wir gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden und weiteren deutschen Netzbetreibern die bereits seit 2001 bestehende Vereinbarung zum Informationsaustausch beim Ausbau der Mobilfunknetze überarbeitet und fortgeschrieben. Dies soll sicherstellen, dass die Kommunen beim Aufbau der 5G-Netze und bei einem möglichst schnellen und konfliktfreien Ausbau der Netzinfrastruktur eingebunden werden. Darüber hinaus haben die vier Netzbetreiber die Vereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden 2020 um eine Regelung für den Ausbau von Kleinzellen ergänzt. Die Netzbetreiber hatten dies bereits im Februar 2020 in der freiwilligen Selbstverpflichtung zum Thema Kleinzellen gegenüber der Bundesregierung zugesagt.

Richtlinie zu elektromagnetischen Feldern

Eine übergeordnete Rolle spielt das seit 2004 konzernweit gültige Regelwerk zu elektromagnetischen Feldern (EMF): Unsere EMF-Policy beinhaltet einheitliche Mindestanforderungen für den Bereich Mobilfunk und Gesundheit, die weit über die jeweiligen nationalen gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Mit ihr geben wir den Landesgesellschaften einen verbindlichen Rahmen vor, um einen konzernweit einheitlichen, verantwortungsvollen Umgang mit dem Thema „Mobilfunk und Gesundheit“ sicherzustellen. Sämtliche Landesgesellschaften haben die EMF-Policy formell anerkannt und die geforderten Maßnahmen weitestgehend umgesetzt.

Mit der EMF-Policy verpflichten wir uns zu folgenden Maßnahmenpaketen:



Transparenz

Wir setzen uns für Offenheit in allen Belangen des Mobilfunks ein. Sämtliche relevanten Informationen über unsere Mobilfunk-Anlagen in Deutschland sind öffentlich zugänglich, beispielsweise über die EMF-Datenbank der Bundesnetzagentur.

Information

Wir stellen verständliche Verbraucherinformationen bereit und betreiben eine sachliche und fundierte Informationspolitik. Auf unserer Konzernwebsite bieten wir Interessierten aktuelle Mitteilungen an. Außerdem klären wir unsere Kund*innen online über die SAR-Werte der mobilen Geräte auf. Weitere Details hierzu sind auch in den Shops und über unsere kostenlose Umwelthotline erhältlich.

Partizipation

Beim Netzausbau setzen wir auf enge Zusammenarbeit und einen konstruktiven Dialog mit allen Beteiligten, zum Beispiel mit Kommunen. Es ist unser Ziel, einvernehmliche Lösungen zu finden und tragfähige Kompromisse auszuhandeln. Wichtige Voraussetzungen hierfür sind ein fairer Umgang mit kritischen Argumenten und die Bereitschaft, aus Fehlern zu lernen.

Wissensförderung und Partnerschaft

Unsere Leitlinien verlangen zielgerichtete Forschungsförderung, fachliche Exzellenz, Transparenz, Objektivität und Verständlichkeit.

Die Umsetzung der EMF-Policy wird kontinuierlich geprüft. Die Ergebnisse nutzen wir in unserer internationalen Arbeitsgruppe „EMF Core Team“, um einzelne Aspekte zu verbessern und gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Mobilfunk und Gesundheit (EMF)

Elektromagnetische Felder (EMF) sind ein wesentlicher Bestandteil unserer vernetzten Welt – auch wenn wir sie nicht direkt wahrnehmen können. Ihre gesundheitlichen Auswirkungen werden immer wieder diskutiert. Im Mobilfunk muss die Telekom wie alle Anbieter sicherstellen, dass die gesetzlich verankerten Grenzwerte eingehalten werden. Die Grenzwerte werden in Deutschland von der Bundesregierung festgelegt und orientieren sich an den Empfehlungen der Internationalen Strahlenschutzkommission (ICNIRP).

Die Wirkung von EMF wird in den letzten Jahrzehnten in zahlreichen wissenschaftlichen Studien gründlich erforscht. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) bewertet die Ergebnisse der wissenschaftlichen Forschung und gab zuletzt 2014 eine Stellungnahme hierzu ab. Darin kommt sie zu dem Schluss, dass die geltenden Grenzwerte für EMF die sichere Nutzung des Mobilfunks gewährleisten und die Weiterentwicklung der Technik mit Forschung begleitet werden soll. Nach Auswertung der aktuellen wissenschaftlichen Forschung hat die ICNIRP im Jahr 2020 das Schutzkonzept für EMF, wie sie im Mobilfunk verwendet werden, erneut bestätigt. Laut ICNIRP gewährleisten die Grenzwerte den umfassenden Schutz von Mensch und Umwelt. Dies trifft auch für die für 5G genutzten Frequenzbereiche zu, denn hier gelten – wie für die bisherigen Netze – ebenfalls hohe Sicherheitsstandards. Somit ist der sichere Betrieb der Mobilfunk-Technik in Deutschland gegeben.

Seit 2020 hat das Informationszentrum Mobilfunk gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden insgesamt drei Infobroschüren rund um das Thema Mobilfunk veröffentlicht. Die Inhalte richten sich vor allem an Kommunen und lokale Entscheidungsträger*innen. Im Berichtsjahr wurde das Informationsangebot um Videos, Artikel und Podcasts zu 5G-Anwendungen, die gesellschaftsrelevant sind, sowie um Erklärvideos zum Mobilfunk-Ausbau erweitert. Zudem unterstützte das Informationszentrum weiterhin die Kommunikationsinitiative der Bundesregierung „Deutschland spricht über 5G“ – unter anderem bei der Umsetzung von Dialogveranstaltungen mit Bürger*innen und der Kommunalpolitik.

Das Informationszentrum Mobilfunk unterstützen wir gemeinsam mit den drei anderen 5G-Lizenznehmern Telefónica Germany, Vodafone und 1&1 Mobilfunk. Sachlich und wissenschaftlich fundiert informiert das Portal über grundsätzliche und öffentlich teils kontrovers diskutierte Fragen der mobilen Kommunikation – zu Gesundheit und Sicherheit, Technik und Netzausbau, Umwelt und Nachhaltigkeit sowie Politik und Recht.

Mehr Informationen zu diesem Thema finden Sie im CR-Wissen.

Datenschutz & Datensicherheit

Unser Ansatz zu Datenschutz

Höchste Standards bei Datenschutz und Datensicherheit gehören zu unserer Markenidentität. Unsere über viele Jahre aufgebaute aktive Datenschutz- und Compliance-Kultur setzt nationale und internationale Standards.

Die Verantwortung für den Bereich Datenschutz liegt im Ressort „Personal und Recht“ unter Leitung der Vorständin Birgit Bohle. Das Thema Datensicherheit verantwortet Vorständin Claudia Nemat im Ressort „Technologie und Innovation“.

Der Konzernvorstand wird seit 2009 von einem unabhängigen Datenschutzbeirat beraten, der mit namhaften Expert*innen aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und unabhängigen Organisationen besetzt ist. Zum Jahreswechsel 2019/2020 wurde der Beirat durch die Aufnahme weiterer Mitglieder aus den Reihen des Vorstands und des Aufsichtsrats der Deutschen Telekom AG in seiner Rolle gestärkt.

So sorgen wir für effektiven Datenschutz:

- **Weltweite Datenschutzorganisation**
  Mit unserer weltweit agierenden Datenschutzorganisation arbeiten wir stetig daran, in all unseren Unternehmen ein transparentes und hohes Datenschutzniveau zu bieten. Dafür muss der Datenschutz in der Deutschen Telekom sowohl national als auch international sehr gut organisiert sein.

- **Richtlinien zu Datenschutz und Informationssicherheit**
  Soweit rechtlich möglich, haben sich die Unternehmen im Konzern auf die Konzernrichtlinie „Datenschutz“ (Binding Corporate Rules Privacy) verpflichtet, die ein einheitlich hohes Datenschutzniveau für unsere Produkte und Services sicherstellen soll.Die Konzernrichtlinie „Sicherheit“ enthält die wesentlichen für Informationssicherheit und Datenschutz relevanten Grundsätze des Konzerns. Sie orientieren sich an den internationalen Normen ISO 27001 und ISO 27701. Die Richtlinie gewährleistet ein adäquates und konsistentes Sicherheitsniveau innerhalb unseres gesamten Konzerns.

- **Konsequente Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit**
  Wir informieren umfassend über unsere Datenschutzaktivitäten auf www.telekom.com/datenschutz. Seit 2014 veröffentlichen wir darüber hinaus jährlich einen Transparenzbericht. Zudem erläutern wir im vorliegenden CR-Bericht unter Verbraucherschutz, wie wir unsere Produkte und Dienste für die Nutzer*innen sicher machen.

- **Information über den Umgang mit Daten**
  Wir informieren transparent darüber, welche personenbezogenen Daten zu welchen Zwecken verarbeitet und für welche Dauer gespeichert werden. Zudem werden personenbezogene Daten grundsätzlich nicht an Dritte weitergegeben. Für Analysen nutzen wir in manchen Fällen anonymisierte Daten. Damit können wir die Qualität unseres Angebots stetig verbessern. Durch diese Analysen verstehen wir bestimmte Entwicklungen besser und können zum Beispiel die Netzabdeckung verbessern.

- **Regelmäßige Schulung unserer Beschäftigten**
  Telekommunikationsunternehmen müssen ihre neuen Beschäftigten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses datenschutzrechtlich schulen. Wir gehen über diese gesetzliche Anforderung hinaus: Alle zwei Jahre schulen wir konzernweit unsere Mitarbeitenden und verpflichten sie, das Daten- und Fernmeldegeheimnis zu wahren.Im Kunden- und Personalbereich führen wir zusätzlich spezifische Schulungen durch – etwa Online-Schulungen zum Selbststudium, Datenschutzvorträge oder Präsenzveranstaltungen zu speziellen Themen wie „Datenschutz in Callcentern“. So stellen wir sicher, dass alle Beschäftigten die Datenschutzbestimmungen verinnerlichen.

- **Regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Maßnahmen**
  Alle zwei Jahre führen wir ein sogenanntes Konzerndatenschutzaudit durch. Ziel ist es, das allgemeine Datenschutzniveau konzernweit zu messen und zu verbessern. Hierzu befragen wir online 15 Prozent der Konzernbeschäftigten. Die Teilnehmenden werden nach dem Zufallsprinzip ausgewählt. Ergänzt wird das Konzerndatenschutzaudit durch interne und externe Kontrollen vor Ort.Der Bereich Konzerndatenschutz wertet die Ergebnisse aus und prüft, ob in den jeweiligen Einheiten Handlungsbedarf besteht. Wo nötig, fordert der Konzernbeauftragte für den Datenschutz Verbesserungsmaßnahmen ein: Hierzu führt er Einzelgespräche mit den verantwortlichen Geschäftsführern, Führungskräften und den Themenverantwortlichen auf Fachebene. Bei der Umsetzung der Maßnahmen unterstützt der Konzerndatenschutz beratend und prüft, ob sie wirksam sind. Auffällige Auditergebnisse berücksichtigen wir entsprechend bei der Planung der Folgeaudits.

- **Zertifizierungen**
  Die Sicherheit von Prozessen, Managementsystemen, Produkten und Diensten lassen wir durch externe, unabhängige Stellen, etwa TÜV, DEKRA oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, zertifizieren.

Unser Umgang mit „Big Data“ & „Künstlicher Intelligenz“
Werden sehr große Datenmengen verarbeitet, müssen wir besondere Vorkehrungen treffen, um die Privatsphäre der Bürger*innen zu schützen. Deshalb gelten für unseren Umgang mit Big Data seit 2013 acht verbindliche Leitsätze. Zudem haben wir 2015 mit einem „Zehn-Punkte-Programm für mehr Sicherheit im Netz“ konkrete Maßnahmen beschlossen, um Daten und Infrastruktur zu schützen. In diesem Rahmen haben wir spezielle Schutzprodukte entwickelt – darunter die „Protect Mobile App“, die das Netzwerk, mit dem man sich über das Smartphone verbindet, auf Risiken prüft. Darüber hinaus haben wir einen Leitfaden zur datenschutzkonformen Gestaltung von Künstlicher Intelligenz (KI) veröffentlicht.

Überprüfung unserer Produkte
Bereits bei der Entwicklung unserer Produkte und Dienste spielen Datenschutz- und Sicherheitsaspekte eine wesentliche Rolle. Mithilfe des „Privacy and Security Assessment (PSA)“-Verfahrens werden unsere Systeme bei jedem Entwicklungsschritt auf ihre Sicherheit überprüft. Dies gilt für neu entwickelte Systeme ebenso wie für bestehende, die technisch oder in der Art der Datenverarbeitung angepasst werden. Den Datenschutz- und Datensicherheitsstatus unserer Produkte dokumentieren wir außerdem mit einem standardisierten Verfahren über ihren gesamten Lebenszyklus.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- Code TC-TL-220a.1 (Datenschutz)
- Code TC-TL-230a.2 (Datensicherheit)

Transparenzbericht
Als Telekommunikationsunternehmen sind wir gesetzlich verpflichtet, Sicherheitsbehörden zu unterstützen. Zu diesen Verpflichtungen gehört es, auf Anordnung Überwachungsmaßnahmen zu ermöglichen oder bestimmte Daten herauszugeben.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind international sehr unterschiedlich. In einigen Ländern ist uns die Auskunft zu Sicherheitsmaßnahmen verboten, in anderen führen die Behörden Überwachungen direkt aus – ohne dass sich Telekommunikationsunternehmen beteiligen. Unsere Unterstützungsleistungen erfolgen ausschließlich auf Basis einer eindeutigen und zwingenden Rechtsgrundlage in den jeweiligen Ländern. Details zu den nationalen Gegebenheiten finden Sie in den jeweiligen Landesinformationen auf unserer Website.

Transparenz ist uns sehr wichtig. Bereits seit 2014 veröffentlichen wir einen jährlichen Transparenzbericht für Deutschland und seit 2016 einen internationalen Transparenzbericht. Dort legen wir im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten die Art und den Umfang unserer Auskünfte an Sicherheitsbehörden offen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- Code TC-TL-220a.2 (Datenschutz)
- Code TC-TL-220a.4 (Datenschutz)

Cyber Security
Die „Deutsche Telekom Security GmbH“ gehört weltweit zu den größten Anbietern für digitale Sicherheit. Als Marktführerin in Deutschland, Österreich und der Schweiz bündelt sie die Cyber-Security-Expertise im gesamten Konzern Deutsche Telekom und sichert seit vielen Jahren nicht nur unsere eigene Infrastruktur erfolgreich – auch unseren Kund*innen werden die gleichen Lösungen angeboten, mit denen die Telekom weltweit selbst geschützt ist. Die Deutsche Telekom Security GmbH will die Zusammenarbeit in der digitalen Gefahrenabwehr immer weiter verbessern. Hierfür engagiert sie sich in und mit zahlreichen Organisationen und Verbänden in Deutschland sowie auf EU-Ebene. Dazu gehören unter anderem das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik, das Bundeskriminalamt und die Europäischen Agentur für Netzwerk- und Informationssicherheit (ENISA).

Zudem arbeiten wir weltweit mit Forschungseinrichtungen, Industriepartnern, Initiativen, Standardisierungsgremien, öffentlichen Institutionen sowie anderen Internet- und Telekommunikationsdienstleistern zusammen. Gemeinsam wollen wir der Cyberkriminalität entgegentreten und die Internet-Sicherheit verbessern.

Über unsere vielfältigen Sicherheits- und Datenschutzaktivitäten berichten wir tagesaktuell auf unserer Konzernwebsite.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
- **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**
- Code TC-TL-230a.2 (Datensicherheit)

Unsere Cyber-Security-Infrastruktur
Cyber Emergency Response Team
Um Angriffe abzuwehren, entwickeln wir laufend neue Verfahren. Schon seit Mitte der 1990er-Jahre gibt es bei der Telekom ein sogenanntes Cyber Emergency Response Team (CERT): International verantwortet es das Management von Sicherheitsvorfällen für unsere Informations- und Netzwerktechnologien. Seither bauen wir unsere Aktivitäten zur Cyberabwehr kontinuierlich aus und engagieren uns für mehr Information und Austausch. Seit 2020 ist unser CERT offiziell nach dem Standard SIM3 (Security Incident Management Maturity Model) zertifiziert. Damit ist es aktuell eine von nur drei deutschen CSIRT (Computer Security Incident Response Team)/CERT-Organisationen, die diesem Standard entsprechen.

Cyber Defense Center
In sogenannten Cyber Defense und Security Operations Centern (SOC) behalten wir die Sicherheitslage für uns und unsere Kund*innen 24 Stunden am Tag und 365 Tage im Jahr im Auge. Mithilfe von Künstlicher Intelligenz (KI) analysieren wir dort jeden Tag circa eine Milliarde sicherheitsrelevanter Daten aus rund 3 000 Datenquellen. Unsere Security-Spezialist*innen erkennen Angriffe in Echtzeit und leiten unmittelbar die notwendigen Schritte ein, diese unschädlich zu machen oder gar abzuwehren. Im Jahr 2022 haben wir in der Spitze bis zu 111,2 Millionen Angriffe pro Tag auf die Telekom-Honeypot-Systeme – absichtlich für Angreifer*innen gestellte Fallen – registriert. Im Netz der Deutschen Telekom

bekämpfen wir außerdem als einziger Internet-Provider in Europa aktiv Botnetze (miteinander verbundene, mit Schadprogrammen infizierte Rechner). So schützen wir unsere Infrastruktur – und somit auch die Daten unserer Kund*innen.

Threat Intelligence Team
Der Frage, wie die Täter*innen genau vorgegangen sind, geht parallel das Threat Intelligence Team nach. Unsere Kolleg*innen sind bestens mit Forschenden aus der ganzen Welt vernetzt und teilen Erkenntnisse. So bleiben sie immer auf dem neuesten Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse und wissen präzise, mit wem und womit sie es zu tun haben. Wenn man Cyberkriminellen schon nicht ständig einen Schritt voraus sein kann, so sollen sie wenigstens immer unsere Präsenz spüren.

Unsere Maßnahmen gegen Cyberangriffe bieten wir genauso auch anderen Unternehmen an: Mehr als 30 deutsche DAX- und mittelständische Unternehmen nutzen unsere Leistungen für ihren eigenen Schutz.

Schutz persönlicher Daten

Der Schutz der Daten unserer Kund*innen ist für uns von höchster Bedeutung. Über unser Engagement berichten wir regelmäßig und teilweise tagesaktuell auf unserer Konzernwebsite unter Datenschutz und Datensicherheit.

Trotz vielfältiger Präventionsmaßnahmen können wir Datenschutzverletzungen nicht komplett verhindern: Im Jahr 2022 dokumentierten wir in Deutschland 165 Datenschutzverletzungen, von denen wir 102 infolge von Kundenbeschwerden und vier aufgrund von Beschwerden der Aufsichtsbehörden untersucht haben. Von diesen Verletzungen waren insgesamt 1214 Kund*innen betroffen. In keinem dieser Fälle wurde ein kritischer Verstoß festgestellt.

Um den Datenschutz und die Datensicherheit immer weiter zu verbessern, engagieren wir uns in verschiedenen Projekten. Die folgenden Beispiele geben einen kleinen Ausschnitt unserer Arbeit in jüngerer Vergangenheit wieder.

Im Jahr 2020 haben wir gemeinsam mit dem Software-Konzern SAP die Corona-Warn-App entwickelt: Sie informiert Nutzer*innen in Deutschland und einigen anderen Ländern über mögliche Kontakte mit Coronavirus-Infizierten. Schon im Vorfeld der Entwicklung wurde intensiv über das Datenschutz- und Sicherheitskonzept diskutiert. Um einen maximalen Schutz der persönlichen Daten zu gewährleisten, entschied sich die Bundesregierung für einen dezentralen Ansatz. Damit bleiben die Daten auf dem eigenen Handy und werden nicht zentral gespeichert. Dieses Konzept hat sich ausgezahlt: In Deutschland allein wurde die App so oft installiert wie ähnliche Anwendungen in anderen europäischen Ländern zusammen. Sie gilt als eine der erfolgreichsten Tracing-Apps gegen die Pandemie weltweit.

Internationale Kooperation für Cybersicherheit
Seit 2014 sind wir Mitglied bei „Cyber Security Sharing & Analytics“ (CSSA). Der Verein bietet einen technischen und organisatorischen Rahmen, um sensible Informationen sicher zu teilen, damit sich Expert*innen vernetzen und gegenseitig unterstützen können.

Keine Macht den Botnetzen
Der internationale Vergleich zeigt: Die Deutsche Telekom AG ist als Netzbetreiberin in Europa führend darin, sogenannte Botnetze zu erkennen und zu unterdrücken. Der Begriff steht für zahllose, unbefugt miteinander verbundene Geräte, die für vielfältige Angriffe von Kriminellen missbraucht werden. Je größer solch ein Netz, desto drastischer kann sich ein Cyberangriff auswirken. Damit sich die Geräte nicht mehr von Hacker*innen steuern lassen, analysieren die Expert*innen der Deutschen Telekom Security GmbH die Strukturen des Verbunds und unterdrücken die Kommunikation mit den Steuerungsservern. Es kann durchaus vorkommen, dass Botnetze die Geräte unserer Kund*innen vereinnahmen. Im Jahr 2022 haben wir unsere Kund*innen in solchen Fällen über 475 000 Mal informiert und ihnen geholfen, ihre Endgeräte von Bots zu befreien.

Gestohlene Identitäten aufspüren
Die Fraud-Scouts (Betrugsexpert*innen) des Telekom-Sicherheitsteams durchsuchen mithilfe einer speziellen Anwendung das World Wide Web und das Darknet nach gestohlenen Identitäten unserer Kund*innen. Sollten sie fündig werden, warnen wir diese, helfen ihnen bei der Beseitigung des Problems und sperren notfalls betroffene Konten. Auch bei anderen Sicherheitsvorfällen wie Smishing (betrügerische SMS-Kurznachrichten), Schadprogrammen auf Endgeräten und Spam informieren wir unsere Kund*innen. 2022 geschah dies rund 670 000 Mal. Benötigen die Kund*innen Hilfe, so können sie sich an speziell geschulte Kundenberater*innen wenden.

Smart geht auch sicher und transparent
Wir wollen nicht nur gesetzliche Vorgaben erfüllen, sondern aktiv sicherstellen, dass die Daten unserer Kund*innen geschützt sind. Dafür entwickeln wir technische Standards permanent weiter und engagieren uns für größtmögliche Transparenz.

Beispielsweise speichern wir bei dem Dienst „SprachID“ nicht die Stimme der Kund*innen. Stattdessen wird ein mathematisches Muster aufgezeichnet, das aus vielen Merkmalen der Stimme berechnet wird. Es lässt somit keine Rückschlüsse auf Personen zu.

Vertrauen in die Cloud stärken
T-Systems ist seit September 2021 Mitglied der „EU Cloud Code of Conduct General Assembly“ von SCOPE Europe, einer Vereinigung für die Erstellung gemeinsamer Regulierungsmaßnahmen in der digitalen Industrie. Damit bekennen wir uns zum „EU Cloud Code of Conduct“, dem ersten von den europäischen Datenschutzbehörden anerkannten Standard für Cloud-Dienste, und richten die Cloud-Angebote von T-Systems danach aus.

Weitere Projekte finden sich in unserem CR-Wissen.

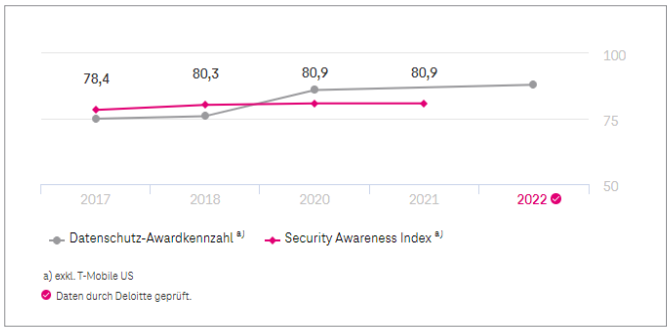
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

- TC-TL-550a.2 (Umgang mit systemischen Risiken aus technischen Störungen)

IT-Sicherheit & Datenschutz

Alle zwei Jahre fragen wir 50 000 Beschäftigte der Deutschen Telekom stichprobenartig, wie es um das Datenschutz- und Sicherheitsbewusstsein im Unternehmen steht. Auf Basis der Umfrageergebnisse werden unter anderem der Security Awareness Index (SAI) sowie die Datenschutz-Awardkennzahl berechnet. Die Indikatoren dienen dazu die Effektivität unserer Maßnahmen im Bereich IT-Sicherheit und Datenschutz zu überprüfen. Die Datenschutz-Award-Kennzahl wurde zuletzt 2022 erhoben und lag bei 88 Prozent (ohne T-Mobile US). Der Security Awareness erreichte 2021 bei der letzten Befragung 80,9 (ohne T-Mobile US) von maximal 100 Punkten (und liegt damit höher als bei allen anderen Unternehmen im Benchmark).



Die Datenschutz-Awardkennzahl misst das Datenschutzniveau in den Einheiten auf einer Skala von 0 bis 12. Sie wird aus den Antworten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihrem Denken, Handeln und Wissen bezüglich Datenschutz berechnet.

Der Security Awareness Index ist ein Maßstab für die Mitarbeiterwahrnehmung der IT-Sicherheit bei der Telekom. Grundlage für die Bewertung sind die Antworten der Telekom-Mitarbeiter zu der Aufmerksamkeit der Geschäftsführung für das Thema, der Sicherheitskultur, dem Einfluss von Sicherheitsvorgaben auf die eigene Arbeit sowie ihre persönliche Verantwortung für und Einstellung zu IT-Sicherheit. Der Index umfasst eine Skala von 0 bis 100 – je höher der Wert desto besser wurde die IT-Sicherheit bei der Telekom bewertet.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

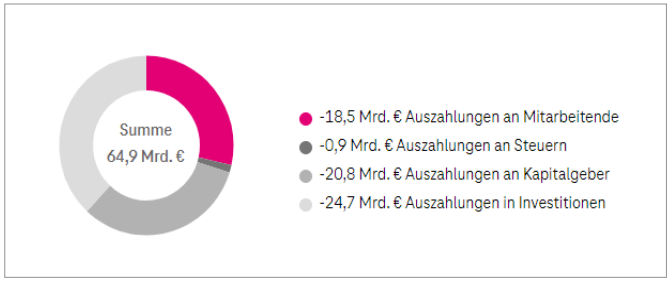
Global Compact

- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)

Finanzielle Kennzahlen

Nettowertschöpfung

Der Anstieg der Nettowertschöpfung von 61,5 Mrd. € auf 64,9 Mrd. € resultiert im Wesentlichen aus den deutlichen höheren Investitionen in immaterielle Vermögenswerte (v. a. Spektrum-Lizenzen) und unseren hohen Investitionen in den Netzausbau in 2022. Darüber hinaus wirkten sich im Vergleich zum Vorjahr 2021 deutlich höhere Rückzahlungen an Kapitalgeber aus. Die Auszahlungen an Mitarbeitende erhöhten sich vor allem währungskursbedingt durch die Umrechnung von US-Dollar in Euro im operativen Segment USA. Dem entgegen wirkten geringere Mitarbeiterzahlen im Inland und die Veräußerung der T-Mobile Netherland im operativen Segment Group Development reduzierend.



Im Gegensatz zur Gewinn- und Verlustrechnung gehen in die Nettowertschöpfungsrechnung nur tatsächliche Zahlungsströme ein. Dies bedeutet, dass z. B. latente Steueraufwendungen und die Bildung von Rückstellungen die Nettowertschöpfung des Berichtsjahres nicht beeinflussen. Diese Aufwendungen mindern zwar den Konzernüberschuss in der Gewinn- und Verlustrechnung, sind jedoch nicht, wie in der Nettowertschöpfung, mit einer Zahlung an eine Anspruchsgruppe verbunden. Die Auszahlungen hierfür erfolgen erst in der Zukunft und können somit auch erst in den Folgejahren in der Nettowertschöpfung berücksichtigt werden.

Umsatzerlöse, EBITDA/EBITDA-Marge und Konzernüberschuss

Eine detaillierte Erläuterung unserer ökonomischen Kennzahlen ist unter www.telekom.com/investorrelations verfügbar.

Eine detaillierte Erläuterung unserer ökonomischen Kennzahlen ist unter www.telekom.com/investorrelations verfügbar.

in Mrd. €		2019	2020	2021	2022
Umsatzerlöse [a, b]		80,5	99,9	107,6	114,2
EBITDA AL (bereinigt um Sondereinflüsse) [a, c]		24,7	35,0	37,3	40,2
EBITDA AL-Marge (bereinigt um Sondereinflüsse) [a, c]	in %	30,7	35,0	34,6	35,1
Konzernüberschuss/(-fehlbetrag) [a, d]		3,9	4,2	4,2	8,0

[a] Seit dem dritten Quartal 2022 wird die Geschäftseinheit GD Towers, die das Funkturmgeschäft in Deutschland und Österreich im operativen Segment Group Development betreibt, im Konzernabschluss als aufgegebener Geschäftsbereich ausgewiesen. Im zusammengefassten Lagebericht stellen wir die Ertragslage aus Steuerungssicht jedoch weiterhin inklusive der Beiträge von GD Towers dar. Informationen zu der Vereinbarung mit DigitalBridge und Brookfield über GD Towers finden Sie im Geschäftsbericht im Kapitel „Konzernstruktur" im zusammengefassten Lagebericht sowie im Kapitel „Grundlagen und Methoden" im Konzernabschluss.
[b] Aufgrund der Prinzipal-/Agent-Methodenänderung bezüglich der Erfassung von Brutto- vs. Nettoerlösen zum dritten Quartal 2022 wurden die Vorjahreswerte bis einschließlich 2020 rückwirkend angepasst. Weitere Informationen dazu finden Sie im Geschäftsbericht im Kapitel „Geschäftsentwicklung des Konzerns" im zusammengefassten Lagebericht sowie im Kapitel „Grundlagen und Methoden" im Konzernabschluss.
[c] Für die seit der Einführung des Rechnungslegungsstandards IFRS 16 zum 1. Januar 2019 neu definierten Leistungsindikatoren wurden die Vergleichswerte für 2018 auf Pro-forma-Basis ermittelt.
[d] Als Folge der am 13. Juli 2022 geschlossenen Vereinbarung werden die GD-Tower-Gesellschaften seit dem dritten Quartal 2022 im Konzernabschluss als aufgegebener Geschäftsbereich ausgewiesen. Die Vorjahreswerte bis einschließlich 2020 wurden rückwirkend angepasst. Weitere Informationen dazu finden Sie im Geschäftsbericht im Kapitel „Grundlagen und Methoden" im Konzernabschluss.

Umsatzentwicklung

2022 lag der Konzernumsatz der Deutschen Telekom bei 114,4 Milliarden Euro. Mit einem Wachstum von rund 5,6 Milliarden Euro stieg er rund 5,1 Prozent verglichen mit dem Vorjahresniveau. Der internationale Anteil am Konzernumsatz stieg dabei um 1,1 Prozentpunkte auf 77,4 Prozent.

2022 lag der Konzernumsatz der Deutschen Telekom bei 114,4 Milliarden Euro. Mit einem Wachstum von rund 5,6 Milliarden Euro stieg er rund 5,1 Prozent verglichen mit dem Vorjahresniveau. Der internationale Anteil am Konzernumsatz stieg dabei um 1,1 Prozentpunkte auf 77,4 Prozent.

in Mrd. €	2020	2021	2022	Veränderung zu 2021 (in bn/pp)
Umsatz, Deutschland [a]	25,2	25,8	26	0,8 %
Umsatz, international [a]	75,8	83,0	88,5	6,6 %
Umsatz, Konzern (gesamt)	10,01	108,8	114,4	5,1 %
Anteil Umsatz international an Konzernumsatz	75,0 %	76,3 %	77,4 %	1,06 pp

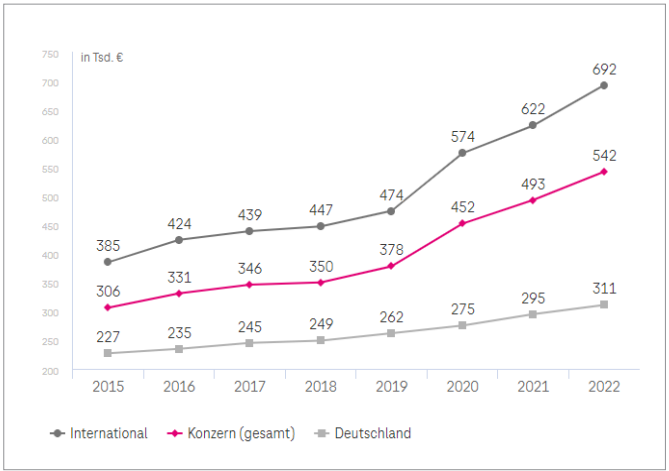
[a] Die Zuordnung des Umsatzes zur Bildung der Quoten erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter (FTE); vgl. Geschäftsbericht Kapitel „Mitarbeiterstatistik". Im Geschäftsbericht wird Umsatz entsprechend des Landes zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde.

Finanzielle Personalkennzahlen

Umsatz je Mitarbeiter*in

Der Umsatz pro Mitarbeiter*in ist im Jahr 2022 auf 542 000 Euro gestiegen, was einem Anstieg von rund 10 Prozent entspricht. In Deutschland ist der Umsatz pro Mitarbeiter*in um 5,5 Prozent gestiegen. Auch das Auslandsgeschäft verzeichnete einen Umsatzanstieg pro Mitarbeiter*in von etwa 11 Prozent.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.



Personalaufwand und Personalaufwandsquote

in Mrd. €	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Personalaufwand im Konzern (gesamt)	15,8	16,5	15,5	16,4	16,7	18,9	18,5	**19,4**
davon Deutschland	9,4	9,8	8,5	9,2	8,7	8,8	8,5	**8,4**
Sondereinflüsse	1,2	1,5	0,6	1,2	1,0	1,8	0,9	**1,4**
Personalaufwand im Konzern, bereinigt um Sondereinflüsse	14,6	14,8	14,9	15,2	15,7	17,0	17,6	**18,1**
Konzernumsatz [a]	69,2	73,1	74,9	75,7	80,5	101,0	108,8	**114,4**
davon Deutschland	25,7	25,3	25,2	25,0	25,2	25,2	25,8	**26,0**
Bereinigte Personalaufwandsquote Konzern (gesamt, in %)	21,2	20,3	19,9	20,1	19,5	16,8	16,1	**15,8**
Bereinigte Personalaufwandsquote Deutschland (in %)	33,0	32,9	32,1	33,0	31,6	30,7	29,9	**32,3**

[a] Die Zuordnung des Umsatzes zur Aufteilung Deutschland/ international erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter (FTE). Im Geschäftsbericht wird Umsatz entsprechend des Landes zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde.

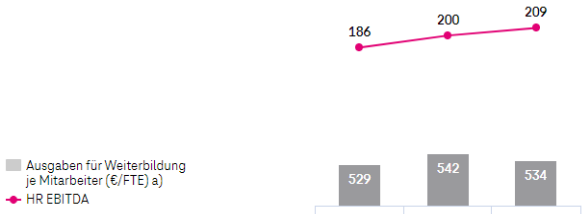
Unter Personalaufwand werden die Personalgrundkosten (Löhne, Gehälter) und die Personalnebenkosten (Sozialkosten) verstanden. Diese Kennzahl wird um Sondereinflüsse für Restrukturierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit personellen Umbaumaßnahmen (individuelle Abbauinstrumente) bereinigt.

Die Personalaufwandsquote stellt das Verhältnis des Personalaufwands zum Umsatz dar. Die Entwicklung der Quote dient im Unternehmen als Benchmark. Im Konzern ist die Personalaufwandsquote dieses Jahr wieder einmal gesunken. Nachdem im letzten Jahr schon ein Rekordtief verzeichnet wurde, sank die Quote dieses Jahr erneut um 0,3 Prozentpunkte auf 15,8 Prozent. Der deutlich gestiegene Konzernumsatz ist nur eine Ursache neben den im Verhältnis geringer gestiegenem Personalaufwand.

Die Personalaufwandsquote birgt den Nachteil, dass sie externe Personalkosten außer Betracht lässt. Darum ist für die Deutsche Telekom die Kennzahl der Total Workforce Costs bzw. Quote noch ausschlaggebender für die Steuerung der Personalkosten.

HR EBITDA (Ratio)

Der „HR EBITDA“ des Konzerns Deutsche Telekom (ohne T-Mobile US) setzt den – kalkulatorisch ermittelten – Ertrag je Mitarbeiter*in ins Verhältnis zu den Investitionen in die Weiterbildung je Mitarbeiter*in.



	2020	2021 [b]	2022
EBITDA (m€ bereinigt) [a]	15 278	15 783	15 548
EBITDA je Mitarbeiter*in (€/FTE) [a]	98 575	108 523	111 319
Ausgaben für Weiterbildung (m€) [a]	82	79	75
Ausgaben für Weiterbildung je Mitarbeiter*in (€/FTE) [a]	529	542	534
HR EBITDA [a]	186	200	209

HR EBITDA = EBITDA je Mitarbeiter*in (€/FTE) / Ausgaben für Weiterbildung je Mitarbeiter*in (€/FTE)

[a] DT Konzern ohne T-Mobile USA

[b] Der Wert wurde gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahrs korrigiert.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

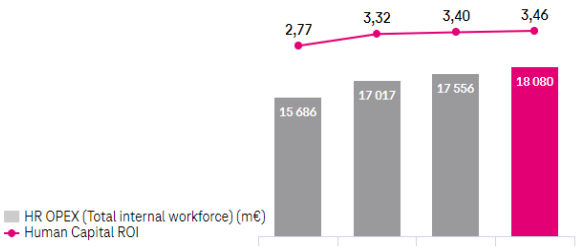
- Kriterium 16 (Qualifizierung)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S02–02 (Aufwendungen für Weiterbildung pro Mitarbeiter)

Human Capital ROI

Der „Human Capital Return on Invest (ROI)“ zeigt illustrativ den unternehmerischen Ertrag aus Investitionen in das Humankapital, in dem er ein Verhältnis zwischen Umsatz, OPEX und den „Internal Workforce Cost (IWC)“ abbildet.



	2019	2020	2021	2022
Gesamtumsatz (m€)	80 531	100 999	108 794	114 413
OPEX gesamt (m€ bereinigt)	52 694	61 543	66 645	69 867
Internal Workforce Costs (IWC) (m€ bereinigt)	15 686	17 017	17 556	180 080
Human Capital ROI	2,77	3,32	3,40	3,46

Human Capital ROI = (Gesamtumsatz - OPEX gesamt ohne IWC) / IWC

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 16 (Qualifizierung)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S02–02 (Aufwendungen für Weiterbildung pro Mitarbeiter)

Total Workforce Costs

in Mrd. €	2017	2018	2019 [f]	2020	2021	2022
TWC [a]	**16,9**	**17,1**	**17,5**	**19,1**	**19,6**	**20,3**
davon Deutschland	**8,9**	**9,0**	**8,7**	**8,3**	**8,3**	**8,3**
IWC [b] (PA [c] bereinigt)	8,1	8,1	7,9	7,7	7,7	**7,6**
EWC [d] Leih- und Zeitarbeiter*innen	0,04	0,05	0,04	0,03	0,02	**0,03**
EWC [d] Freelancer und Berater*innen	0,8	0,8	0,75	0,5	0,6	**0,7**
davon international	**7,9**	**8,0**	**8,8**	**10,7**	**11,3**	**12,1**
IWC [b] (PA [c] bereinigt)	6,8	7,1	7,7	9,3	9,9	**10,5**
EWC [d] Leih- und Zeitarbeiter*innen	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	**0,2**
EWC [d] Freelancer und Berater*innen	0,8	0,8	0,9	1,2	1,3	**1,4**

[a] Total Workforce Cost: External Workforce Cost + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand
[b] Internal Workforce Cost
[c] Personalaufwand
[d] External Workforce Cost: Kosten Leih- und Zeitarbeit + Kosten für Freelancer und Berater*innen
[f] Der Wert für 2019 wurde gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahrs korrigiert.

Total Workforce Quote

Die ganzheitliche Sicht im Personalmanagement mit einem Total Workforce Management ermöglicht eine langfristige qualitative und quantitative Personalplanung. Die Total Workforce Quote setzt den Gesamtaufwand für das Personal ins Verhältnis zum Umsatz. Das heißt: Bei einer im Vergleich zum Vorjahr geringeren Quote ist entweder bei gleich bleibendem Umsatz die Total Workforce Cost gesunken oder der Umsatz bei gleichbleibender Total Workforce Cost gestiegen.

Die Total Workforce Quote der Deutschen Telekom hat sich 2022 erneut verbessert. Die bereinigte Quote des Gesamtkonzerns ist im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte gesunken. Während der Gesamtumsatz im Jahr 2022 um 5,1 Prozent (5,6 Milliarden Euro) gestiegen ist, sind die Total Workforce Costs gegenüber dem Vorjahr nur um etwa 3,6 Prozent gestiegen.

in Mrd. €	PA [a] bereinigt 2022	EWC [b] 2022	TWC [c] 2022	Umsatz [d] 2022	TWQ [e] bereinigt 2019	TWQ [e] bereinigt 2020	TWQ [e] bereinigt 2021	TWQ [e] bereinigt 2022
Deutschland	7,6	0,7	8,3	26,0	34,8 %	33,1 %	32,2 %	31,9 %
International	10,5	1,6	12,1	88,5	15,8 %	14,2 %	13,7 %	13,7 %
Konzern (gesamt)	18,1	2,3	20,3	114,4	21,7 %	18,9 %	18,1 %	17,8 %

[a] Personalaufwand
[b] External Workforce Cost: Kosten Leih- und Zeitarbeit + Kosten für Freelancer und Berater*innen
[c] Total Workforce Cost: External Workforce Cost + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand
[d] Die Zuordnung des Umsatzes zur Bildung der Quoten erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter*innen (FTE). Im Geschäftsbericht wird Umsatz entsprechend dem Land zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde.
[e] Total Workforce Quote = TWC/Umsatz

Klimaschutz & -risiken

Klimastrategie

Unser Selbstverständnis als verantwortungsvolles Unternehmen ist als Kernelement in unserer Konzernstrategie verankert. Daraus leitet sich unsere Corporate-Responsibility-Strategie ab. Diese haben wir im Berichtsjahr weiter geschärft und vier Schwerpunkte identifiziert, in denen wir mit vorbildlichem Handeln vorangehen möchten:

1. Unser striktes Bekenntnis zu klimaneutralem Wirtschaften

2. Unser verbindliches Streben nach Kreislauffähigkeit unserer Produkte und Dienstleistungen

3. Unsere Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion sowie unsere Investitionen in die Weiterbildung unserer Beschäftigten

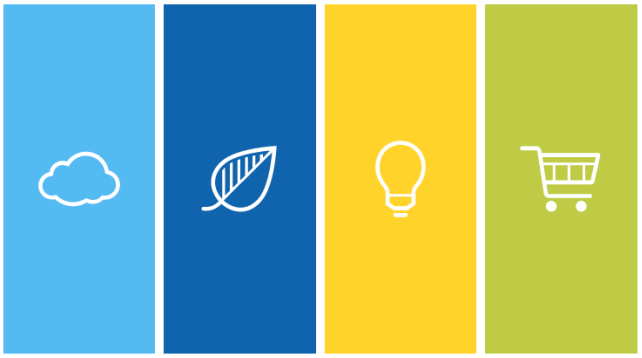
4. Unser Engagement, eine digitale Gesellschaft mitzugestalten, die auf unseren demokratischen Grundwerten beruht und an der alle Menschen sicher, kompetent und souverän teilhaben können

Mehr zu unseren Schwerpunktthemen finden Sie auch im entsprechenden Abschnitt im Strategie-Kapitel.

Zur Unterstützung der Klimastrategie und zur Erreichung der ambitionierten Konzernziele haben die Landesgesellschaften eigene Strategien, Konzepte und Maßnahmen zum Klimaschutz entwickelt und implementiert. Diese können Sie in den Landesprofilen einsehen.

Unsere integrierte Klimastrategie ruht auf vier Säulen: Emissionen aus der Wertschöpfungskette, erneuerbare Energien, Energieeffizienz und Enablement (positive Klimaschutzeffekte bei unseren Kund*innen). Für jede der vier Säulen haben wir Zielsetzungen beziehungsweise Kennzahlen definiert.

Die vier Säulen der integrierten Klimastrategie



Emissionen aus der Wertschöpfungskette

Wir erfassen alle direkten und indirekten Emissionen gemäß dem weltweit anerkannten „Greenhouse Gas (GHG)"-Protokoll. Seit 2021 decken wir unseren gesamten Strombedarf aus erneuerbaren Energien, so konnten wir die daraus resultierenden Emissionen auf null senken konnten (siehe „Erneuerbare Energien"). Zusätzlich verdoppeln wir die Energieeffizienz, indem wir unser Netz modernisieren (siehe „Energieeffizienz"). Emissionen, die zum Beispiel durch die Nutzung von Gas oder Öl entstehen, reduzieren wir beispielsweise durch die Umstellung auf E-Mobilität sowie durch Flächenkonsolidierung. Auf diese Weise konnten wir den Ausstoß von Emissionen deutlich reduzieren und tragen zu unserem Ziel der Klimaneutralität bis zum Jahr 2025 für die Scope-1- und -2-Emissionen bei.

Unsere größte Herausforderung sind die indirekten Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope-3-Emissionen). Unser Ziel ist es bis spätestens 2040 vollständig klimaneutral zu sein. Wir stehen in engem Dialog mit unseren Lieferanten, um die Emissionen in der Produktion zu verringern und Produkte herstellen zu lassen, die in der Nutzungsphase weniger Energie verbrauchen.

Erneuerbare Energien

Seit 2021 beziehen wir unseren gesamten Strombedarf aus erneuerbaren Quellen und haben damit auch das gesamte Telekom-Netz vom Mobilfunk bis zum Highspeed-DSL-Netz vollständig auf Strom aus erneuerbaren Energien umgestellt. Um weniger abhängig vom Stromnetz zu sein, weiten wir die Eigenproduktion aus und

schließen Power Purchase Agreements (PPAs) ab. Ein PPA ist ein langfristig geregelter Stromliefervertrag. Bei uns bedeutet dies zusätzlich, dass der gelieferte Strom immer aus erneuerbaren Quellen stammt. 50 Prozent unseres Stromverbrauchs für unsere Betriebe in Deutschland und Europa sollen bis 2025 aus PPAs kommen. Der Anteil von PPAs in Deutschland liegt bereits bei über zehn Prozent. Ende 2022 haben wir konzernweit 27,7 Prozent unseres Stroms über solche PPAs bezogen. 2020 haben wir für den Telekom-Konzern einen Ratgeber veröffentlicht, der unterschiedliche Möglichkeiten für den Einkauf von Grünstrom aufzeigt, um die Landesgesellschaften bei der Wahl ihrer individuell besten Lösung zu unterstützen.

Energieeffizienz

Der rasant wachsenden Datenverkehr und der dadurch notwendige Netzausbau darf nicht gleichzeitig zu einem entsprechend Energieverbrauch führen. Deshalb haben wir uns verpflichtet, die Energieeffizienz in Deutschland und in Europa bis 2024 gegenüber 2020 zu verdoppeln. Wir wollen also mehr Daten mit stabilem oder deutlich weniger Energieaufwand erzeugen. Wichtige Wege zur Senkung unseres Energieverbrauchs sind die Modernisierung des Netzes und die Abschaltung alter Technologien.

So haben wir zum Beispiel unsere Netzinfrastruktur vollständig auf IP-Technologie umgestellt. Zusätzlich bündeln wir den Datenverkehr in wenigen, besonders effizienten Rechenzentren. Indikator für die Effizienzsteigerung unserer Rechenzentren ist der sogenannte PUE-Wert. Wir ermitteln diesen Wert nach der Methode der RZ-Norm EN50600. Um unsere Fortschritte zu messen, nutzen wir darüber hinaus die Key Performance Indikatoren (KPIs) „Energy Intensity“ sowie „Carbon Intensity“.

Enablement: Positive Klimaschutzeffekte bei unseren Kund*innen

Viele unserer Produkte und Dienste haben Nachhaltigkeitsvorteile: Sie können beispielsweise dabei helfen, Energie und CO_2 zu sparen, die Gesundheitsversorgung zu verbessern oder Logistik effizienter zu gestalten. Neben unserem eigenen CO_2-Fußabdruck errechnen wir ebenfalls die positiven CO_2-Effekte, die auf Seite der Kund*innen durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden. Beide Größen setzen wir mit dem sogenannten ESG KPI „Enablement Faktor“ in Beziehung. Dies hilft uns, unsere Gesamtleistung im Klimaschutz zu bewerten.

Indem wir zunehmend nachhaltige Produkte und Lösungen anbieten sowie durch die Senkung unserer eigenen Emissionen möchten wir den Enablement Faktor konsequent deutlich über 1,0 halten, um so positiv zum Klimaschutz beizutragen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–5 (Emissionen)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Unsere Klimaziele

Wir leisten unseren Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels und zur Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens. Unsere aktuellen Klimaziele wurden 2019 vom Vorstand verabschiedet und gelten ab dem Jahr 2020. Das Ambitionsniveau wurde im März 2021 nochmals angehoben. Im März 2023 haben wir unser Zwischenziel auf Basis der Net-Zero-Anforderungen der Science Based Targets initiative durch ein ambitionierteres Ziel ersetzt. Seit 2021 ist zudem die Vorstandsvergütung unter anderem an die Erreichung der Klimaziele gekoppelt und von den Leistungsindikatoren „Energieverbrauch“ und „CO_2-Ausstoß“ (Scope 1 und 2) abhängig (ohne T-Mobile US).

Unsere Ziele lauten:

1. Unser Ziel ab Ende 2021 konzernweit Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien einzusetzen (Scope 2) haben wir bereits erreicht.

2. Bis Ende 2025 wollen wir Klimaneutralität im Unternehmen bei den eigenen direkten und indirekten Emissionen erreichen (Scope 1 und 2). Dafür sollen die entsprechenden CO_2-Emissionen um bis zu 95 Prozent gegenüber 2017 reduziert und verbleibende Emissionen über geeignete Offsetting--Maßnahmen ausgeglichen werden. Dabei konzentrieren wir uns auf Maßnahmen zur langfristigen Bindung von CO_2 aus der Atmosphäre, zum Beispiel Aufforstung. Zudem schließen wir Stromlieferverträge (Power Purchase Agreements, PPAs) für grünen Strom mit Betreibern von Windkraft- oder Photovoltaik-Parks ab. Damit bieten wir den Betreibern Investitionssicherheit und fördern den Ausbau und die Nutzung erneuerbarer Energien. Zusätzlich reduzieren wir unseren Energieverbrauch z. B. durch Energieeffizienzmaßnahmen und Flächenreduktion im Gebäudebereich, sowie durch Elektrifizierung vor allem im Fuhrpark.

3. Als Zwischenziel zur Klimaneutralität haben wir uns vorgenommen, bis 2030 die CO_2-Emissionen über die Scopes 1–3 hinweg um 55 Prozent gegenüber 2020 zu senken. Durch die konsequente Senkung unserer Scope-1- und -2-Emissionen entsteht der überwiegende Teil unseres CO_2-Fußabdrucks (über 98 Prozent) mittlerweile bei der Herstellung und der Nutzung unserer Produkte. Wir stehen in engem Dialog mit unseren Lieferanten, um die Emissionen in der Produktion zu verringern und Produkte herstellen zu lassen, die in der Nutzungsphase weniger Energie verbrauchen. Dieses neue Zwischenziel ist ambitionierter als unser bisheriges Ziel, die Scope-3-Emissionen bis 2030 pro Kund*in um 25 Prozent (gegenüber 2017) zu senken.

4. Spätestens ab 2040 wollen wir komplett klimaneutral sein („Netto-Null“) und über alle drei Scopes keinen CO_2-Fußabdruck mehr hinterlassen. Zu diesem Zeitpunkt verbleibende Emissionen werden wir analog der Planung zu Scope-1- und -2-Emissionen durch geeignete Instrumente kompensieren. Dazu werden wir mindestens 90 Prozent der Emissionen einsparen; lediglich bis zu 10 Prozent sollen ausgeglichen werden.

Unsere Klimaziele aus dem Jahr 2019 wurden anhand der Methodik der SBTi erarbeitet. Die SBTi hat uns im Mai 2019 als drittem DAX-Konzern offiziell bestätigt, dass unsere Klimaschutzziele zur Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens beitragen. Damit folgen wir den Landesgesellschaften in den USA und Ungarn, deren Ziele bereits 2018 beziehungsweise 2019 durch die SBTi positiv geprüft wurden. Die 2021 angepassten Ziele sowie das im März 2023 verabschiedete Zwischenziel für den Weg zur Klimaneutralität werden derzeit von der SBTi validiert. Ende Januar wurde für T-Mobile US das Reduktionsziel von der SBTi validiert, bis 2030 die Emissionen Scope 1–3 im Vergleich zu 2020 um 55 Prozent zu senken.

Impact-Betrachtung unserer Wesentlichkeitsanalyse
Treibhausgasemissionen gehen mit schädlichen Auswirkungen auf Menschen und Umwelt einher. Aus diesem Grund haben wir das Thema Klimaschutz im Rahmen der Impact-Betrachtung unserer Wesentlichkeitsanalyse entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette als wesentlich identifiziert. Die Analyse der Kriterien Eintrittswahrscheinlichkeit sowie Schweregrad hat ergeben, dass sich vor allem in der vorgelagerten Wertschöpfungskette bei der Rohstoffgewinnung und den Lieferanten sowie bei der nachgelagerten Wertschöpfungskette, die sich aus der Nutzung der Produkte sowie Entsorgung und Recycling zusammensetzt, signifikante Treibhausgasemissionen ergeben können.

Unser Ansatz zur Fortschrittsmessung im Klimaschutz

Wir berechnen unsere Emissionen für unsere Klimaziele entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Diese Berechnung erfolgt für unseren Stromverbrauch und den Stromverbrauch unserer Lieferanten entsprechend der marktbasierten Methode des international anerkannten „Greenhouse Gas (GHG)"-Protokolls. Alle CO_2e-Emissionen schlüsseln wir hier detailliert auf.

Die Emissionen gehen in verschiedene Kennzahlen ein, mit denen wir unseren Beitrag zum Klimaschutz messen und unsere Fortschritte transparent machen. Die KPIs „Carbon Intensity" und „Energy Intensity" setzen unsere CO_2e-Emissionen beziehungsweise unseren Energieverbrauch zu dem transportierten Datenvolumen in Beziehung. Zusammen mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt. Auch die KPIs „Enablement-Faktor", „PUE" und „Erneuerbare Energien" dienen der Steuerung und Transparenz im Thema Klimaschutz.

Indirekte Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette – sogenannte Scope-3-Emissionen – machen den größten Teil unserer Gesamtemissionen aus. Indem wir sie erfassen, legen wir die Grundlage, um gemeinsam mit unseren Lieferanten und Kund*innen die Emissionen in unseren Wertschöpfungsketten durch gezielte Maßnahmen zu senken.

Der Vorstand wird jedes Jahr durch den Bereich Group Corporate Responsibility (GCR) ausführlich über den Status der Programme informiert, mit denen wir unsere Klimaziele erreichen wollen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 302 3–3 (Management der wesentlichen Themen)
- GRI 305 3–3 (Management der wesentlichen Themen)
- GRI 305–1 (Emissionen)
- GRI 305–2 (Emissionen)
- GRI 305–3 (Emissionen)

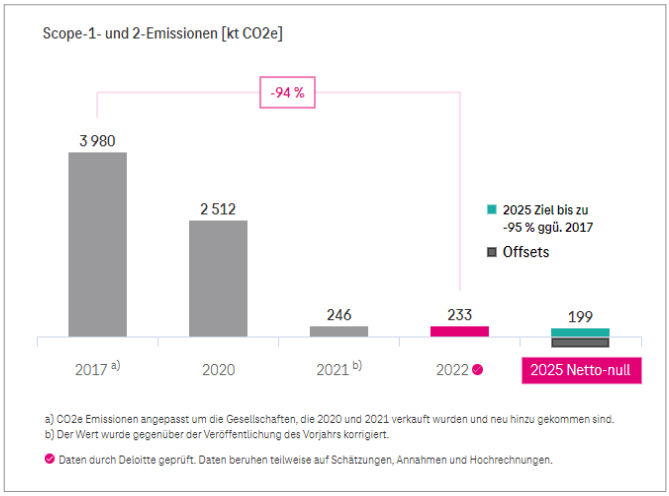
Status Klimazielerreichung

Die Zielerreichung befand sich zum Jahresende auf prognostiziertem Niveau.

Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energien
Seit 2021 nutzen wir konzernweit zu 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien (Scope 2).

Klimaneutralität bis 2025 (Scope 1 und 2)
Unsere Ziele sehen vor, die Scope-1- und -2-Emissionen bereits bis 2025 um bis zu 95 Prozent gegenüber 2017 zu reduzieren und verbleibende Emissionen über geeignete Offsetting-Maßnahmen auszugleichen, um so Klimaneutralität im eigenen Betrieb zu erreichen.

Im Berichtsjahr konnten wir unsere Scope-1- und -2-Emissionen gegenüber 2017 um 94 Prozent reduzieren.



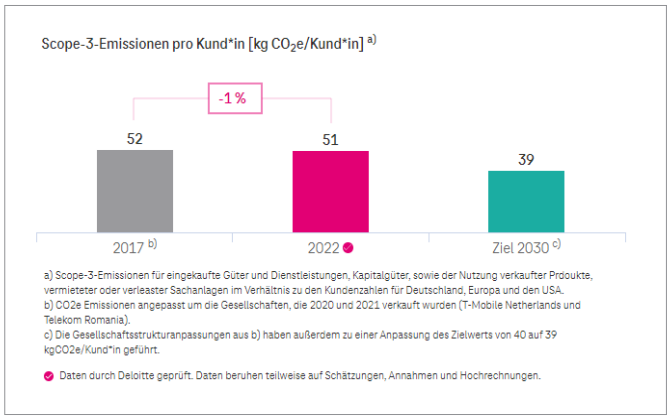
Senkung der Scope-3-Emissionen pro Kund*in um 25 Prozent bis 2030

Aus Transparenzgründen berichten wir in diesem Berichtsjahr noch einmal das bisherige Scope-3-Klimaziel für 2030, welches sich auf die Anzahl der Kund*innen bezieht. Dieses beschreibt die Reduktion der Scope3-Emissionen pro Kund*in um 25 Prozent (2017–2030). Relevant für die Berechnung sind die Scope-3-Kategorien: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Kapitalgüter, Nutzung der verkauften Produkte, Vermietete oder verleaste Sachanlagen.

Der Wert für das Basisjahr 2017 wurde im Vergleich zur Berichterstattung im Vorjahr aufgrund einer anderen Berechnungsgrundlage nachträglich korrigiert. Grund hierfür ist die Herausnahme der mittlerweile verkauften Einheiten T-Mobile Netherlands und

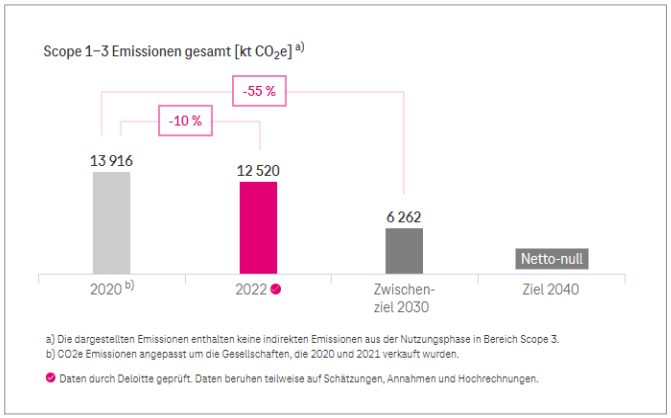
Telekom Romania aus dem Basisjahr und aus dem Zielwert. Für die Berechnung werden die Kundenzahlen exklusive Wholesale Kund*innen genutzt.

Im Berichtszeitraum lagen die Emissionen pro Kund*in rund 1 Prozent unter dem Wert des Basisjahrs 2017.



Klimaneutralität bis 2040

Spätestens ab 2040 wollen wir über alle drei Scopes klimaneutral werden und somit keinen CO_2-Fußabdruck mehr hinterlassen. Aktuell haben wir dieses ehrgeizige Ziel zu 10 Prozent erreicht. Um unsere Fortschritte besser kontrollieren können, haben wir im Jahr 2023 unser Zwischenziel, die Scope-3-Emissionen bis 2030 pro Kund*in um 25 Prozent (gegenüber 2017) zu senken, durch ein ambitionierteres Zwischenziel ersetzt: Bis 2030 wollen wir bereits 55 Prozent der Scope-1 bis -3-Emissionen absolut reduzieren (gegenüber 2020).



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–5 (Emissionen)

Ausrichtung an den Empfehlungen der TCFD

2015 wurde auf der Klimakonferenz von Paris die „Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)“ gegründet. Ihr Ziel ist es, freiwillige und einheitliche klimabezogene Finanzangaben zu entwickeln. Für die Umsetzung hat die TCFD im Jahr 2017 konkrete Empfehlungen veröffentlicht. Unternehmen können diese als Leitfaden nutzen, um Investor*innen, Kreditgeber, Versicherer und andere Interessengruppen über die Risiken des Klimawandels für ihr Geschäftsmodell zu informieren.

Wir begrüßen die hinter der TCFD stehenden Ziele und treiben ihre TCFD-konforme Berichterstattung stetig voran. Zu den physischen Risiken, die der Klimawandel mit sich bringt, zählen extreme Wetterbedingungen, die bereits heute zunehmend erkennbar sind. Auch transitorische Risiken wie die Entwicklung des CO_2-Preises bestimmen zunehmend den politischen Diskurs. Dies beeinflusst unsere Arbeit sowie unsere Stakeholder unmittelbar. Die Risiken für die Fortführung unseres Betriebs werden durch unser Risikomanagement analysiert und operativ in den Geschäftseinheiten gesteuert. Darüber hinaus evaluieren wir intern, wie die Berichterstattung zu klimabezogenen Finanzrisiken und Opportunitäten an den Empfehlungen der TCFD ausgerichtet werden kann. Dies soll aufbauend auf den bestehenden Ansätzen der Strategie, des Controllings und Risikomanagements geschehen.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Governance

Disclosures	Input
a) Beschreiben Sie die Aufsicht des Vorstands über klimabezogene Chancen und Risiken.	▪ Da Nachhaltigkeit und Klimawandel wichtige Themen für die Deutsche Telekom sind, werden sie von der Konzernspitze aus gesteuert: Unser Vorstandsvorsitzender trägt zusammen mit dem übrigen Vorstand der Deutschen Telekom die Verantwortung für klimarelevante Themen des gesamten Konzerns. Dies beinhaltet unter anderem unsere Klimastrategie, die Klimaziele sowie klimabezogene Chancen und Risiken. ▪ Der Vorstand der Deutschen Telekom wird jährlich über den aktuellen Stand der Klimazielerreichung und unternehmensrelevante Klimathemen informiert. Zusätzlich sind Klimaschutzkennzahlen (ESG KPI img „Energy Intensity“, ESG imgKPI „Carbon Intensity“) Teil der vierteljährlichen Berichterstattung an das Vorstandsmitglied. Seit 1. Januar 2022 ist der CEO zuständiges Vorstandsmitglied. ▪ Das Risikomanagement der Deutschen Telekom berichtet zusätzlich dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats vierteljährlich über ESG-Risiken und Chancen. Treten außerhalb der regelmäßigen Berichterstattung unvorhergesehene Risiken auf, werden diese ad hoc gemeldet und an Vorstand und Aufsichtsrat berichtet. Die wesentlichen Risiken für den Konzern Deutsche Telekom werden in unserem Geschäftsbericht berichtet. Weitere Informationen finden Sie unter: ▪ Aktuelle CR-Organisationsstruktur ▪ Risiko- und Chancenmanagement ▪ Unser Umgang mit Klimarisiken ▪ CDP-Fragebogen, C.2 Governance
b) Beschreiben Sie die Rolle des Managements bei der Bewertung und dem Management klimabezogener Chancen und Risiken.	▪ Das Management der CR- und klimarelevanten Themen obliegt dem Bereich Group Corporate Responsibility (GCR). Dies umfasst außerdem die Bewertung klimabezogener Chancen und Risiken. Für die Umsetzung der Klimastrategie sind die Geschäftsbereiche und Segmente des Konzerns verantwortlich. Einen Überblick über die vollständige CR-Organisationsstruktur der Deutschen Telekom finden Sie im CR-Bericht. Weitere Informationen finden Sie unter: ▪ Risiko- und Chancenmanagement ▪ Unser Umgang mit Klimarisiken ▪ CDP-Fragebogen, C.2 Governance

Strategie

Disclosures	Input
a) Beschreiben Sie die klimabedingten Chancen und Risiken, die die Organisation kurz-, mittel- und langfristig identifiziert hat.	▪ Ein zentrales klimabedingtes Risiko ist der mögliche Ausfall der Netzinfrastruktur durch beschädigte Sekundärinfrastruktur (z. B. Stromausfälle) oder ausgefallene Kühlanlagen. Ein weiteres Risiko ist die mögliche Beschädigung oder der Ausfall des Netzes aufgrund von Schäden an der Netzinfrastruktur selbst, die durch klimatische Ereignisse oder Veränderungen der klimatischen Bedingungen entstehen können. Als transitorische Risiken wurden primär die CO_2-Bepreisung und die Regulierungen von Produkten und Dienstleistungen, beispielsweise durch steigende Energieeffizienzanforderungen, benannt. Zudem besteht das Risiko für negatives Stakeholder-Feedback oder Reputationsschäden. Die identifizierten Risiken beziehen sich überwiegend auf einen mittel- bis langfristigen Zeithorizont. ▪ Demgegenüber haben wir den zunehmenden Einsatz energieeffizienter Technologien und die wachsende Nachfrage nach klimafreundlichen Produkten und Dienstleistungen als bedeutende klimabezogene Chancen identifiziert. Weitere Informationen finden Sie unter: ▪ Fortschritte bei der Umsetzung der TCFD-Empfehlungen ▪ CDP-Fragebogen, C.3 Risks and Opportunities
b) Beschreiben Sie die Auswirkungen der klimabedingten Chancen und Risiken auf die Geschäftstätigkeit, die Strategie und die Finanzplanung der Organisation.	▪ Klimabezogene Chancen und Risiken haben unsere Geschäftstätigkeit in vielerlei Hinsicht beeinflusst: Energieeffizienz ist für die Deutsche Telekom von großer Bedeutung, da sich der Energieverbrauch im Netz stark auf die Betriebskosten auswirkt, aber auch aufgrund des strategischen Ansatzes zum Klimaschutz und der zunehmenden Bedenken und Erwartungen unserer Interessengruppen. Wir haben uns daher zum Ziel gesetzt, unseren Energieverbrauch trotz des zu erwartenden steigenden Datenverbrauchs zumindest stabil zu halten. In Deutschland und Europa haben wir uns das Ziel gesetzt, die Energieeffizienz unserer Netze bis 2024 zu verdoppeln und so den Energieverbrauch weiter zu reduzieren. Als vergütungsrelevantes Ziel wurde die Senkung des Energieverbrauchs und der Scope-1- und -2-Emissionen img mit jeweils 50-prozentiger Gewichtung deklariert. ▪ Aus diesem Grund wurden mehrere Programme zur Verbesserung der Energieeffizienz an unseren Standorten und in unseren Betrieben gestartet. Wir haben unsere Wertschöpfungskette auf Möglichkeiten für eine größere Ressourceneffizienz und CO_2-Reduktion untersucht. Zudem haben wir zentrale Handlungsfelder für künftige Maßnahmen identifiziert, die zu einem nachhaltigeren Unternehmen im Allgemeinen führen sollen, beispielsweise eine Kennzeichnung besonders nachhaltiger Produkte. Weitere Informationen finden Sie unter: ▪ Analyse der Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte ▪ Energieverbrauch & -effizienz ▪ Klimastrategie ▪ CDP-Fragebogen, C.3.3 und 3.4 Business Strategy
c) Beschreiben Sie die Belastbarkeit der Strategie der Organisation unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines Szenarios von 2°C oder niedriger.	▪ Im Jahr 2020 haben wir – zunächst exemplarisch – 500 Standorte der Deutschen Telekom in Deutschland in Bezug auf ihre physischen Klimarisiken analysiert. Die Risikogefährdung für die jeweiligen Standorte wurde in verschiedenen Klimaszenarien des Weltklimarats (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) betrachtet: einem Business-as-usual-Szenario (RCP 4.5), bei dem der weltweite Temperaturanstieg bei über zwei Grad liegen wird, und einem Vier-Grad-Szenario (RCP 8.5). Für einige Klimagefahren, beispielsweise Meeresspiegelanstieg oder Starkregen, war außerdem das RCP-2.6-Scenario verfügbar, was einem Temperaturanstieg unter zwei Grad entspricht. Weitere Details finden Sie hier im CR-Bericht. ▪ Derzeit weiten wir die Szenarioanalyse auf weitere internationale Standorte aus, um langfristig die Belastbarkeit unserer Organisation umfassend bewerten zu können. In einem ersten Schritt werden die größten Landesgesellschaften in den Prozess einbezogen: T-Mobile US in den USA und die OTE Group aus Griechenland. Auf Basis einer umfassenden Materialitätsbewertung werden wesentliche Standorte der Gesellschaften identifiziert und auf ihre physische Gefahrenlage analysiert. Dabei werden die gleichen physischen Gefahren und Klimaszenarien angewandt. ▪ Für transitorische Chancen und Risiken wurde außerdem das Sustainable Development Scenario (SDS) der International Energy Agency (IEA) angewandt, was ebenfalls einem Unter-zwei-Grad-Szenario entspricht. Es betrachtet politische, gesellschaftliche und technologische Veränderungen, die mit dem Übergang hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft einhergehen und dadurch zu verschiedenen Risiken und Chancen für unser Unternehmen führen. Zum Zeitpunkt der Analyse war das SDS-Szenario das ambitionierteste Szenario der IEA. Mittlerweile wurde dies durch das Net Zero Szenario abgelöst. Weitere Informationen finden Sie unter: ▪ CDP-Fragebogen, C3.2, Business Strategy – Scenario Analysis

Risiko Management

Disclosures	Input
a) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken.	▪ 2020 haben wir in verschiedenen Workshops mit Expert*innen aus Technik, Einkauf sowie Strategie & Risikomanagement die wesentlichen klimabezogenen Chancen und Risiken definiert und eine erste Gewichtung vorgenommen. Hierbei haben wir zum einen die Konsequenzen für unsere Geschäftstätigkeit betrachtet, die aus physischen Auswirkungen des fortschreitenden Klimawandels resultieren könnten. Zum anderen haben wir auch die Auswirkungen, die durch politische, technologische und gesellschaftliche Entwicklungen, die mit der angestoßenen Transition hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft einhergehen können, analysiert. Weitere Details finden Sie hier im CR-Bericht. ▪ Der Prozess zur Identifizierung der mit dem Klimawandel verbundenen Chancen und Risiken umfasst: ▪ Screening von Medien und NGO-Publikationen ▪ Aktive Unterstützung der Arbeit verschiedener Industrieverbände, die sich mit dem Klimawandel befassen, wie z. B. GeSI, econsense, Stiftung 2°, ICC, GSMA, ETNO ▪ Teilnahme und Initiierung von Stakeholder-Dialogen zum Thema Klimawandel ▪ Analyse der Antworten auf das CDP-Lieferkettenprogramm ▪ Analyse der Anfragen von Ratingagenturen wie RobecoSAM img, CDP img, Sustainalytics etc. ▪ Der Prozess für die Bewertung der mit dem Klimawandel verbundenen Chancen und Risiken umfasst: ▪ Identifizierung & Quantifizierung der relevanten Entwicklungen ▪ Berechnung der Auswirkungen auf den Betrieb ▪ Analyse der Auswirkungen auf die Wertschöpfungskette ▪ In Jahr 2022 haben wir unsere transitorischen Risiken finanziell quantifiziert, um somit die qualitative Wesentlichkeitsbewertung aus den Workshops zu verifizieren. Für einige Risiken wurde die Quantifizierung bereits im CDP-Fragebogen 2022 veröffentlicht. Die Quantifizierung der klimabezogenen Chancen ist für 2023 geplant. Die finanziellen Auswirkungen werden dann in die Unternehmensplanung integriert. Managementinstrumente zur Integration des Klimaschutzes in Investitionsentscheidungen werden regelmäßig auf Anwendbarkeit und Nutzen überprüft (z. B. interner CO_2-Preis).
b) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation für den Umgang mit klimabedingten Risiken.	▪ Auf der Grundlage von Expertenwissen werden Risiken und Chancen nach ihren finanziellen Auswirkungen (auf EBITDA-AL-Basis) und der Wahrscheinlichkeit ihres Eintretens bewertet. Wenn es nicht möglich ist, Risiken und Chancen zu quantifizieren, ist auch eine qualitative Berichterstattung möglich. Sind die Risiken und Chancen identifiziert, werden sie hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und ihrer potenziellen finanziellen Auswirkungen, zum Beispiel mithilfe einer Szenarioanalyse, genauer analysiert und bewertet. Anschließend entscheiden wir, welche konkreten Maßnahmen zu ergreifen sind, um beispielsweise Risiken zu reduzieren oder Chancen zu ergreifen. Im Anschluss setzt der jeweilige Risikoeigner die Maßnahmen um, überwacht und bewertet sie. Bei Bedarf werden die Schritte wiederholt durchlaufen und an die neuesten Entwicklungen und Entscheidungen angepasst. Weitere Informationen finden Sie unter: ▪ Einschätzung des Vorstands zur Gesamtrisiko- und Chancensituation ▪ CDP-Fragebogen, C2.2 Risks and Opportunities – Description of processes
c) Beschreiben Sie, wie die Prozesse zur Identifizierung, Bewertung und zum Management klimabezogener Risiken in das Risikomanagement der Organisation integriert sind.	▪ Unsere Prozesse zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken sind vollständig in unternehmensweite multidisziplinäre Risikoidentifikations-, -bewertungs- und -managementprozesse integriert. Risiken und Chancen (über 100 Mio. Euro EBITDA-Auswirkung) werden vierteljährlich durch einen konzernweiten Risikomanagementprozess (RMP) identifiziert, der vom Group-Risk-Governance-Bereich konzipiert und gesteuert wird. Der RMP stellt Methoden und Systeme zur Identifizierung und Bewertung von Risiken und Chancen zur Verfügung. Die Verantwortung für die Berichterstattung über Konzernrisiken und -chancen ist auf die jeweiligen Geschäftseinheiten verteilt, sodass GCR für Klimarisiken verantwortlich ist. Weitere Informationen zum Risikoprozess finden Sie in unserem Geschäftsbericht. ▪ Darüber hinaus arbeitet der Risikobereich zur Identifizierung wesentlicher klimabezogener Chancen und Risiken eng mit GCR zusammen und nimmt an internen Workshops teil. ▪ Weitere Informationen finden Sie unter: ▪ Risiko- und Chancenmanagementsystem ▪ CDP-Fragebogen, C2.2 Risks and Opportunities – Description of processes

Kennzahlen und Zielsetzungen

Disclosures	Input

a) Offenlegung der Messgrößen, die in Übereinstimmung mit ihrer Strategie und ihrem Risikomanagementprozess von der Organisation zur Bewertung klimabezogener Chancen und Risiken verwendet werden.	▪ Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken sind:
	  ▪ Scope-1- bis Scope-3-Emissionen
	  ▪ Anteil erneuerbarer Energien
	  ▪ Energieverbrauch
	  ▪ ESG KPI „Energy Intensity“
	  ▪ ESG KPI „Carbon Intensity“
	  ▪ Enablement -Faktor
	  ▪ Abfallaufkommen (inkl. E-Waste)
	  ▪ Abfallmanagement & Recycling
	  ▪ Wasserverbrauch
	  ▪ Flächennutzung
	▪ Darüber hinaus berechnen wir den Anteil unseres Umsatzes mit Nachhaltigkeitsbezug und analysieren kontinuierlich die Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte.
	▪ Historische Kennzahlen der Telekom und der Landesgesellschaften werden im Kennzahlentool des CR-Berichts veröffentlicht.

b) Offenlegung der Treibhausgas (THG)-Emissionen (Scope 1, Scope 2 und ggf. Scope 3) und der damit verbundenen Risiken	▪ Die Telekom legt die Emissionen Scope 1–3 jährlich in ihrem CR-Bericht und Geschäftsbericht offen. ▪ Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen werden nach dem GHG-Protokoll img berechnet. Die Berechnung der Scope-3-Emissionen orientiert sich am GHG-Protokoll. ▪ Die CO_2-Intensität der Telekom wird jährlich im CR-Bericht und im Geschäftsbericht veröffentlicht (ESG KPI „Carbon Intensity“). Dieser setzt die CO_2-Emissionen ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Weitere Informationen finden Sie unter: ▪ Kennzahlentoolw ▪ CDP-Fragebogen, C4 Metrics and Targets
c) Beschreiben Sie die Ziele, die von der Organisation verwendet werden, um klimabedingte Chancen und Risiken und die Leistung im Vergleich zu den Zielen zu managen.	▪ Die beiden nichtfinanziellen Leistungsindikatoren „Energieverbrauch“ und „CO_2-Ausstoß“ (Scope 1 und 2) sind seit 2021 Bestandteil der variablen Vorstandsvergütung. Seit 2022 ist das Erreichen dieser ESG KPIs zudem im Vergütungssystem der Führungskräfte verankert (ohne T-Mobile US). Die Erreichung von auf den Verantwortungsbereich bezogenen Zielen für ausgewählte relevante Funktionen sind Teil der erfolgsabhängigen Vergütung, ebenso wie Ziele, die auf dem ESG KPI „Nachhaltiges Investment (SRI)“ und dem Ziel „Listing der T-Aktie in den nachhaltigen Indizes/Ratings“ basieren, die die Themen des Klimawandels und die direkt damit verbundenen CR KPIs „Energy Intensity“ und „Carbon Intensity“ widerspiegeln. ▪ Die Klimaziele der Deutschen Telekom AG werden im CR-Bericht veröffentlicht. ▪ Unsere Ziele in Bezug auf die Energieeffizienz werden hier offengelegt. ▪ Wir veröffentlichen hier auch Ziele für den nachhaltigen Einkauf.

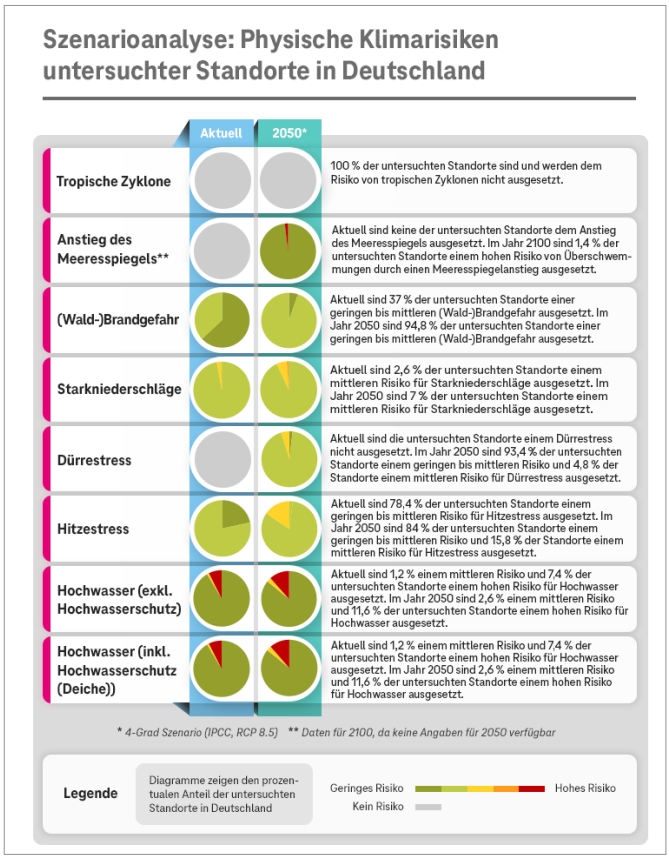
Fortschritte bei der Umsetzung der TCFD Empfehlungen

2020 haben wir eine Lückenanalyse durchgeführt, um zu ermitteln, inwieweit unsere Maßnahmen den TCFD Empfehlungen bereits entsprechen (siehe hier). In verschiedenen Workshops mit Expert*innen aus Technik, Einkauf sowie Strategie und Risikomanagement wurden die wesentlichen klimabezogenen Chancen und Risiken definiert und eine erste Gewichtung vorgenommen. Hierbei haben wir zum einen die Konsequenzen für unsere Geschäftstätigkeit betrachtet, die aus physischen Auswirkungen des fortschreitenden Klimawandels resultieren könnten. Zum anderen haben wir auch die Auswirkungen analysiert, die durch politische, technologische und gesellschaftliche Entwicklungen entstehen könnten, die mit der angestoßenen Transition hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft einhergehen können. Im Jahr 2022 wurde die Analyse um eine finanzielle Quantifizierung transitorischer Risiken erweitert.
Ein wesentliches klimabezogenes Risiko stellt der mögliche Ausfall der Netzinfrastruktur durch beschädigte sekundäre Infrastruktur (beispielsweise Stromausfälle) oder durch ausgefallene Kühlgeräte dar. Ein weiteres Risiko besteht in der möglichen Beschädigung oder dem Ausfall des Netzes durch Schäden an der Netzinfrastruktur selbst, die aufgrund von klimatischen Ereignissen oder veränderten klimatischen Bedingungen auftreten können.

Als wesentliche klimabezogene Chancen ermittelten wir hingegen den zunehmenden Einsatz energieeffizienter Technologien (etwa im Netzbetrieb) und die steigende Nachfrage nach klimafreundlichen Produkten und Services.

Im nächsten Schritt haben wir – zunächst exemplarisch – 500 Standorte der Deutschen Telekom in Deutschland in Bezug auf ihre physischen Klimarisiken analysiert. Diese Klimarisikoanalyse wurde anhand der „Climate Change Edition“ der „Location Risk Intelligence“-Software der Rückversicherung Munich Re erstellt. Die Analyse umfasst acht Indizes (siehe Grafik). Die Risikogefährdung für die jeweiligen Standorte betrachten wir in zwei Klimaszenarien des Weltklimarats (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC): einem Business-as-usual-Szenario (RCP 4.5), bei dem der weltweite Temperaturanstieg bei über zwei Grad liegen wird, und einem Vier-Grad-Szenario (RCP 8.5). Neben den Klimaszenarien beleuchten wir die Risikogefährdung außerdem in verschiedenen Zeiträumen: aktuell, für das Jahr 2050 und für 2100.

Die folgende Grafik zeigt einen vereinfachten Ausschnitt der Ergebnisse: die Risiken für das Jahr 2050 gemäß dem Vier-Grad-Szenario:



Die Ergebnisse der Szenarioanalyse zeigen, dass für den Großteil der deutschen Standorte nur geringe physische Risiken bestehen. Trotzdem sind wir auf die Auswirkungen physischer Risiken, beispielsweise durch Veränderungen in den Niederschlagsmustern und extreme Variabilität der Wettermuster, vorbereitet. Denn Beispiele wie der Sturm Friederike im Jahr 2018 oder die Flutkatastrophe im Juli 2021 zeigen, dass lokale Schäden an unserer Telekommunikationsnetzinfrastruktur als Folge von Extremwetterereignissen bereits heute möglich sind. Unser Risikomanagement stützt sich daher auf mehrere Säulen: Wir bauen die Telekommunikationsnetze der Deutschen Telekom flexibel auf. Beispielsweise vermeiden wir durch Ringstrukturen, dass der Ausfall einer einzelnen Netzkomponente Auswirkungen auf die für unsere Kund*innen erbrachten Dienstleistungen hat. Für die meisten kritischen Standorte stellen wir eine unterbrechungsfreie Stromversorgung über mobile und feste Dieselgeneratoren und Batterien sicher. Dies hilft in der Regel für einige Stunden, falls es zu Stromausfällen kommt. Unser Krisenmanagement hilft zudem bei der zügigen Wiederherstellung im Falle von Unterbrechungen. Versicherungen decken die Risiken von Schäden an Gebäuden und an der Netzinfrastruktur der Deutschen Telekom ab. Weitere Informationen finden Sie im Kapitel „Unser Umgang mit Klimarisiken“ sowie „Risiko- und Chancenmanagement“.

Im Jahr 2022 haben wir die wesentlichen Chancen und Risiken aus den oben abgebildeten verschiedenen Klimaszenarien weiter analysiert. Derzeit arbeiten wir an einer internationalen Ausweitung der Analyse und sind dazu im Gespräch mit T-Mobile US und der OTE Group, unsere größten Landesgesellschaften.

Auch aus regulatorischer Perspektive ist die Weiterentwicklung unseres Risikomanagements gemäß den Anforderungen der TCFD von Bedeutung, insbesondere mit Blick auf die EU Taxonomie-Vorgaben. Die Kriterien des Umweltziels „Anpassung an den Klimawandel“ verlangen – wie auch TCFD –, dass sich Unternehmen mit physischen Klimarisiken auseinandersetzen und die Auswirkungen auf ihre Wirtschaftsaktivitäten kennen. Mit unserem TCFD-Prozess haben wir somit zugleich den Grundstein für die Klimarisikoanalyse gelegt, die für die Erfüllung der Taxonomie-Kriterien erforderlich ist. Nähere Informationen zur Durchführung und den Ergebnissen der taxonomiekonformen Klimarisikoanalyse finden sich im Abschnitt „EU Taxonomie: Entsprechung“ sowie in der nichtfinanziellen Erklärung im Geschäftsbericht 2022.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Unser Umgang mit Klimarisiken

Im Rahmen unserer integrierten Klimastrategie ermitteln wir klimabezogene Risiken und Chancen sowohl für uns als Unternehmen als auch für unsere Stakeholder. Unser Vorstand wird vierteljährlich mit einem „Group Risk Report“ über aktuelle Klimarisiken informiert. Weitere Informationen zum Risikomanagement finden Sie im Kapitel „Risiko- und Chancenmanagement“ im Geschäftsbericht.

Physische Risiken

Extreme Wetterbedingungen infolge des Klimawandels können sich negativ auf unsere Geschäftsprozesse auswirken und zu Störungen im Netz oder gar Netzausfällen führen. Solche Ausfälle können unter anderem die Steuerung von Rettungseinsätzen massiv beeinträchtigen, wenn nicht gar unmöglich machen. Damit wir in solchen Fällen angemessen reagieren können, haben wir mit unserer internen Richtlinie „Group Policy on Continuity and Situation Management“ die nötigen Verantwortlichkeiten, Prozesse und Maßnahmen definiert. Die Richtlinie legt außerdem fest, was in Notfall- und Krisensituationen, etwa bei Überschwemmungen, zu tun ist.

Auch bei der Planung unserer zukünftigen Geschäftstätigkeit berücksichtigen wir mögliche Folgen des Klimawandels. Beispielsweise bauen wir unsere Netzinfrastruktur so aus, dass sie Unwettern, Temperaturveränderungen oder höheren Windgeschwindigkeiten besser standhält, und halten mobile Versorgungsinfrastruktur für Notfälle vor.

Finanzielle Risiken

Der Klimawandel birgt auch finanzielle Risiken, sei es durch Abgaben für CO_2-Emissionen oder durch erhöhte Energiekosten. Einen Beitrag zur Vorbeugung leisten wir unter anderem, indem wir unsere eigene Energieeffizienz erfassen und Maßnahmen entwickeln, um diese zu verbessern. Um Infrastrukturausfällen durch Extremwetterereignisse vorzubeugen, könnten auch zusätzliche Investitionen in eine robustere Infrastruktur erforderlich werden.

Prävention

Zudem helfen wir unseren Kund*innen mit innovativen Lösungen, ihren eigenen CO_2-Fußabdruck zu reduzieren und so dazu beizutragen, den Klimawandel abzumildern („Mitigation“). Beispiele dafür sind Projekte im Bereich nachhaltiger Stadtentwicklung und Mobilität oder auch eine sogenannte Echtzeitlösung für die Landwirtschaft („Precise Positioning“). Mit dieser können unter anderem die für Agrarzwecke oft zu ungenauen GPS-Daten korrigiert und präzise Standortdaten in Echtzeit übermittelt werden – und zwar über 5G-Mobilfunk-Technologie. Unsere niedrigschwellige, vergleichsweise kostengünstige Lösung hilft Landwirt*innen, durch einen zielgenaueren Einsatz ihrer Maschinen Emissionen zu reduzieren, Düngemittel und Saatgut genauer zu dosieren und ihre Erträge zu erhöhen. So können wir mittelbar auch zur Erreichung des Sustainable Development Goal (SDG) 2, „Kein Hunger“, beitragen.

Weiterhin unterstützen wir unsere Kund*innen dabei, mit den negativen Folgen des Klimawandels umzugehen und sich an diese anzupassen („Adaptation“). Im Falle einer drohenden Katastrophe kann unsere Infrastruktur beispielsweise zur Verbreitung von Warnhinweisen über sogenannte Frühwarn-Apps genutzt werden. Die Anpassung an den Klimawandel („Climate Change Adaptation“) ist Bestandteil der EU Taxonomie-Verordnung, auf die wir an dieser Stelle eingehen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Kreislaufwirtschaft & Ressourcenschutz

Unser Ansatz zur Kreislaufwirtschaft

Die weltweite Nutzung von natürlichen Ressourcen nimmt immer weiter zu. Vor allem die Nutzung nicht-regenerativer Rohstoffe ist laut Umweltbundesamt mit erheblichen Eingriffen in den Natur- und Wasserhaushalt verbunden und führt zu Abfall und Verschmutzung.

Wir wollen erreichen, dass unser Produktangebot immer nachhaltiger wird. Dazu betrachten wir das Thema Ressourcenschonung ganzheitlich und setzen uns entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen ein. Unser Ziel ist es, Produkte und Materialien so lange wie möglich nutzbar zu machen und anschließend in den Kreislauf zurückzuführen. Zudem ermöglichen wir unseren Kund*innen mit innovativen, netzbasierten Lösungen, CO_2-Emissionen einzusparen und so einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Bis 2030 wollen wir erreichen, dass alle von uns in Umlauf gebrachten Produkte in den Kreislauf zurückgeführt werden. Dieses gilt gleichermaßen auch für die von uns genutzte Netzwerktechnik. Auch an unseren Arbeitsplätzen in Bürogebäuden, Telekom Shops und in unseren Rechenzentren achten wir auf Kreislauffähigkeit – beispielsweise bei Büro- und Marketingmaterialien.

Unser ganzheitlicher Ansatz deckt die Bereiche „Betrieblicher Ressourcenschutz“, „Umweltfreundliche Produkte & Services“ sowie „Abfallvermeidung & Recycling“ ab (siehe Grafik).



Betrieblicher Ressourcenschutz

Beim betrieblichen Ressourcenschutz steht neben unserer IT-Infrastruktur und nachhaltigen Gebäuden auch die Ressourceneffizienz an unseren Arbeitsplätzen im Fokus. Zudem sind der Umstieg auf vollelektrische Service- und Geschäftsfahrzeuge sowie weitere Maßnahmen zur Förderung nachhaltiger Mobilität Aspekte unseres betrieblichen Ressourcenschutzes.

Abfallvermeidung & Recycling

Wir engagieren uns für die Wiederverwendung und das fachgerechte Recycling von technischen Geräten. Daher bieten wir beispielsweise Produkte wie unsere Router zur Miete an und nehmen alte Geräte (z. B. Handys) zurück, um sie – wenn möglich – aufzubereiten und wieder in den Kreislauf zurückzuführen. Produkte, die nicht wiederverwendet werden können, werden im Rahmen unseres Abfallmanagements fachgerecht recycelt.
Für das Recycling von Kupferkabeln haben wir eine konzernweit verbindliche Richtlinie eingeführt. Diese Kabel werden im Rahmen des Glasfaserausbaus teilweise ersetzt.

Umweltfreundliche Produkte & Services

Unser nachhaltiges Angebot entwickeln wir stetig weiter – von umweltfreundlichen Produkten und Services bis hin zu unseren „Grünen Shops“. Auch bei unseren Lieferanten fördern wir den verantwortungsvollen Rohstoffeinsatz und die Wiederverwendung von Materialien. Dazu gehören auch die Reduzierung von Kunststoff, Papier und Verpackungen und der Einsatz von recycelten Materialien.

Die Basis: Zertifiziertes Managementsystem

Mit unserem Managementsystem für Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz („Health, Safety and Environment“, HSE) verpflichten wir uns, unsere Leistungen in diesen Bereichen kontinuierlich zu verbessern. Im Jahr 2021 wurde es nach den internationalen Standards ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz, ISO 14001 für Umweltmanagement und ISO 9001 für Qualitätsmanagement erfolgreich bis zum Ende des Jahres 2024 rezertifiziert. Unsere Umweltrichtlinie fasst alle bestehenden und konzernweit gültigen ökologischen Selbstverpflichtungen zusammen.

Europäische Ziele

Im Rahmen unserer EU-Strategie zur Ressourceneffizienz haben sich die europäischen Landesgesellschaften (außer Deutschland) im Jahr 2021 Ziele gesetzt. Bis 2024 wollen sie eine Million alte Mobilgeräte einsammeln und durch Wiederaufbereitung oder Recycling in den Kreislauf zurückführen. Darüber hinaus sollen europaweit keine bei der Telekom anfallenden elektronischen Abfälle oder zurückgenommenen Geräte, wie beispielsweise Smartphones, Router oder Laptops, auf der Mülldeponie landen, sondern wie in Deutschland fachgerecht entsorgt oder recycelt werden (Ziel: „Zero Waste for ICT to Landfill“). Dieses Ziel wurde Ende 2022 erreicht.

Nachhaltige Verpackungen
Seit Mitte 2022 sind europaweit alle neu auf den Markt kommenden Telekom-gebrandeten Produkte entsprechend unserer „Sustainability Packaging Guideline“ nachhaltig verpackt. Darüber hinaus sind bereits heute fast 90 Prozent aller durch die Telekom europaweit verkauften Smartphones, die wir von unseren Lieferanten beziehen, nachhaltig verpackt. Gemeinsam mit unseren Lieferanten wollen wir diese Quote bis spätestens Ende 2024 auf über 90 Prozent steigern.

Fortschrittsmessung
Um unsere konzernweiten Fortschritte überprüfen zu können, arbeiten wir kontinuierlich an der Verbesserung unserer Kennzahlen. Im Jahr 2021 haben wir ein umfangreiches neues Kennzahlenset entwickelt. Dies ermöglicht uns, Ziele zu setzen und transparent über die Fortschritte zu berichten. Der ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ existierte bereits vor der Überarbeitung des Kennzahlensets, zusätzlich erfassen wir seit 2021 beispielsweise auch die Anzahl zurückgenommener CPEs (Customer Premises Equipments). Die Wiedergewinnung von Kupferkabeln messen wir mit dem KPI „Recycling von Kupferkabeln“.

Impact-Betrachtung der Wesentlichkeitsanalyse
Der Ressourcenverbrauch für die Herstellung und Nutzung unserer Produkte und Netzinfrastruktur findet vor allem in vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen statt – bei unseren Lieferanten und Kund*innen. Hier wurde im Rahmen der Impact-Betrachtung unserer Wesentlichkeitsanalyse ein Risiko für negative Auswirkungen identifiziert. Die weltweite Nutzung von Ressourcen nimmt immer weiter zu und hat schädliche Effekte auf die Artenvielfalt, den Klimawandel und führt zu Abfall und Verschmutzung. Mit unserem ambitionierten Kreislaufwirtschaftsziel und den daraus resultierenden Maßnahmen wollen wir dem entgegensteuern.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 301 3–3 (Management der wesentlichen Themen)
- GRI 306 3–3 (Management der wesentlichen Themen)
- GRI 306–2 (Abfall)

Ressourceneffizienz am Arbeitsplatz

Auch am Arbeitsplatz tragen wir zur Ressourceneffizienz bei: Wir achten darauf, möglichst umweltfreundliche Büromaterialien zu verwenden. Im Jahr 2022 waren in Deutschland über 65 Prozent aller katalogbasierten Büroartikel nachhaltig. Außerdem gibt es in Deutschland folgende Maßnahmen:

- Unser Projekt „IT-Remarketing“: Gebrauchte IT-Hardware wird aufbereitet und wieder nutzbar gemacht.
- Unsere Partnerschaft mit der „AfB gemeinnützige GmbH“, die Arbeitsplätze für Menschen mit Einschränkungen bietet: Wir geben einen Teil unserer gebrauchten IT-Hardware (z. B. Laptops) an die Organisation ab, um sie aufbereiten und weiterverkaufen zu lassen.
- In unserem Bürosortimentkatalog sind über 65 Prozent der Produkte als nachhaltig klassifiziert; das heißt, sie sind mit einem vom Umweltbundesamt empfohlenen Label gekennzeichnet. Dies ist eine Steigerung um 15 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Dazu zählen das EU-Ecolabel, das Fairtrade-Siegel, das „Organic Farming“-Siegel, der „Blaue Engel“ oder die Umweltzeichen des FSC® beziehungsweise des PEFC. Die Lieferung von Büromaterialien erfolgt größtenteils nach dem CO_2-Neutralitätszertifikat.
- Unser Projekt „Paperless Office“: Damit soll vor allem der Anteil an E-Books sowie E-Paper erhöht und so weiter Papier eingespart werden.
- Seit 2018 beschaffen wir über einen Papiergroßhändler ausschließlich umweltzertifiziertes Büropapier, das mit dem „Blauen Engel“ ausgezeichnet ist.
- Um den Papierverbrauch im Konzern zu senken, bitten wir unsere Mitarbeitenden, auf die postalische Gehaltsabrechnung zu verzichten, und stellen diese online zur Verfügung. Viele weitere Apps digitalisieren papierbasierte Prozesse und tragen so zur Papiervermeidung bei wie beispielsweise Krankmeldung per App, Reisekostenabrechnung, Zeitbuchung usw.
- In unserem sozialen Netzwerk „You and Me UNITED“ bieten wir unseren Beschäftigten eine Plattform, auf der sie bereits genutztes Büromaterial untereinander tauschen können, anstatt es neu zu bestellen.
- Um die Vorgaben der Minamata-Konvention zu erfüllen und den Ausstoß von Quecksilber einzudämmen, arbeiten wir daran, unsere im Unternehmen genutzte Medientechnik zu modernisieren.

Weniger Abfall bei Lebensmitteln und Außer-Haus-Verzehr
Seit 2020 bieten wir unseren Mitarbeitenden an zwei Standorten in Deutschland in den Kantinen nach 16 Uhr vergünstigte Artikel an. Beispielsweise können Backwaren, Salate oder Müsli zur Hälfte des ursprünglichen Preises gekauft werden, wenn diese ansonsten weggeworfen werden müssten. Im Jahr 2022 hat ein Großteil unserer Beschäftigten aus dem Homeoffice gearbeitet, weshalb das Angebot reduziert in Anspruch genommen wurde. Für das Frühjahr 2023 erwarten wir, dass unsere Mitarbeitenden das Angebot der vergünstigten Artikel wieder häufiger nutzen werden.

Daneben können unsere Beschäftigten seit 2021 ihr Mittagessen in Mehrwegschalen („REBOWL“) mitnehmen – für 5 Euro Pfand. Die Rückgabe ist bei allen REBOWL-Partnern möglich. Das Angebot wurde von unseren Mitarbeitenden gut angenommen: Mehr als 10 000 Mehrwegschalen sind im Umlauf. Seit 2022 gibt es zudem eine Schale mit Mikrowellen-geeignetem Deckel, ein Rollout einer zweiten, kleineren Schale ist für das Jahr 2023 geplant.

Gemeinsam mit Sodexo, dem Betreiber unserer Kantinen in Deutschland, haben wir den Pfandbecher RECUP an vielen Telekom-Standorten in Deutschland eingeführt. Mehr als 45 000 RECUP-Pfandbecher wurden seit der Pilotierung erworben. Als nachhaltige Alternative kann ein RECUP-Mehrwegbecher circa 500 Einwegbecher ersetzen. Anschließend lässt er sich einfach recyceln. Gegen 1 Euro Pfand bekommen unsere Mitarbeitenden ihren Kaffee oder Tee im RECUP-Mehrwegbecher. Zurückgeben können sie ihn bei allen teilnehmenden RECUP-Partnern. Dort wird das Pfand ausgezahlt, der Becher gespült und wiederverwendet.

Ressourceneffizienz in Netzwerk- und IT-Infrastruktur

Wir setzen derzeit Projekte in mehreren Vorstandsbereichen um. Das gemeinsame Ziel: Wir wollen unsere Klimaschutzziele erreichen, Anforderungen an eine Kreislaufwirtschaft („Circularity“) erfüllen und einen ganzheitlichen TCO-Ansatz („Total Cost of Ownership“) für unser Netzwerk und die IT-Infrastruktur einführen.

- Projekte zur Förderung von Energieeffizienz- und Energiesparmaßnahmen in Deutschland und Europa
- Konzernweites Innovationsprojekt zur Entwicklung neuer Ansätze zur Optimierung der Energienutzung und -kosten
- Modernisierung unserer Netzinfrastruktur
- Kreislaufwirtschaft in der Netzwerktechnik („Network Circularity“)

Förderung der Ressourceneffizienz in den Landesgesellschaften

Die Landesgesellschaften setzen neben den zentral gesteuerten Projekten auch weitere Maßnahmen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft und Ressourceneffizienz in Netzwerk- und IT-Infrastruktur um. In den USA wird die Effizienz in Rechenzentren durch die sogenannte Kaltgangeinhausung gesteigert. Auch in Griechenland wird die Effizienz durch eine neue Methode der Kühlung gesteigert. Bei Immersion Cooling (Flüssigkeitstauchkühlung) werden Teile der Hardware in eine wärmeleitende, aber nicht elektrisch leitfähige Flüssigkeit versenkt. Das führt zu Energieeinsparungen von bis zu 90 Prozent bei der Kühlung, einer allgemeinen Produktivitätssteigerung und einer Verringerung des CO_2-Fußabdrucks um bis zu 30 Prozent. In Ungarn wird die Nutzung erneuerbarer Energien gefördert: Mitarbeitende übernehmen für einen Spendenbetrag die Patenschaft für Solarmodule, die ein Schulungsgebäude mit Strom versorgen. Im Gegenzug erhalten die Mitarbeitenden verschiedene Leistungen, zum Beispiel einen zusätzlichen Urlaubstag. Weitere Beispiele sind das PC-Recycling bei Magenta Telekom in Österreich sowie die Aufbereitung von Sendemasten in Rumänien.

Nachhaltigere Telekom-Gebäude

Unser Ziel ist es, die Nachhaltigkeit unserer Gebäude in Deutschland zu fördern. Dazu setzen wir verschiedene Maßnahmen um, mit denen wir CO_2-Emissionen verringern, die Energiebilanz verbessern, die Abfalltrennung optimieren und eine längere Nutzung von Mobiliar ermöglichen.

Einer der größten Hebel für mehr Nachhaltigkeit ist die Reduzierung von Leerstand, denn so können erhebliche CO_2- und Energieeinsparungen realisiert werden. Zurzeit untersuchen wir unseren zukünftigen Bedarf an Büroflächen und erarbeiten Pläne, wie wir diese Flächen bestmöglich nutzen können. Dabei testen wir auch neue, flexiblere Raum- und Bürokonzepte. Ziel ist es, die Flächenauslastung unserer Gebäude zu optimieren. Nicht mehr benötigte Flächen reduzieren wir, beispielsweise indem wir sie weitervermieten. So vermeiden wir Leerstand und sparen Energie.

In Deutschland waren im Jahr 2022 über 42 000 Quadratmeter Gebäudeflächen nach LEED oder BREEAM zertifiziert. Darüber hinaus entsprechen ungefähr eine Millionen Quadratmeter Gebäudeflächen den Kriterien eines Standards für nachhaltige Gebäude, sind jedoch nicht zertifiziert.

Energieeffizienz

Um den Energiebedarf unserer Gebäude in Deutschland zu minimieren, setzen wir unter anderem folgende Maßnahmen um:

- Um Auffälligkeiten im Energieverbrauch zu identifizieren, vergleichen wir ähnliche Gebäude anhand von Kennzahlen wie „Kilowattstunden pro Quadratmeter“ miteinander. Zudem analysieren wir den Verlauf der Energieaufnahme (den sog. Lastgang) einzelner Gebäude. Auf Basis der Analyseergebnisse initiieren wir Maßnahmen zur Vermeidung von Lastspitzen und zum optimalen Energieeinsatz, um so den Gesamtenergiebedarf zu reduzieren.
- Mithilfe von Kommunikationsmaßnahmen, wie einer Posterkampagne im Jahr 2022, sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden für das Thema Energieverbrauch und motivieren zu einem energiebewussten Verhalten am Arbeitsplatz.
- Bei Bau- und Sanierungsarbeiten an der Gebäudehülle achten wir auf energetische Effizienz.

Zudem haben wir in Deutschland im Jahr 2022 die Verordnung der Bundesregierung zur Energieeinsparung umgesetzt, die aufgrund der kritischen Energieversorgung eingeführt wurde: Werbeanlagen schalteten wir nicht nur temporär, sondern tagsüber und nachts durchgängig aus. Darüber hinaus senkten wir die Raumtemperatur unserer Bürogebäude auf bis zu 19 Grad ab und sparten so etwa sechs Prozent des Verbrauchs pro Grad. Mit diesen Maßnahmen trugen wir im Berichtszeitraum dazu bei, die Energieversorgung in Deutschland sicherzustellen und Versorgungslücken entgegenzuwirken.

Die Telekom-Tochtergesellschaft Power & Air Solutions (PASM) bezieht die Energie für die deutschen Telekom-Konzerngesellschaften. Ihr Energiemanagementsystem ist nach der internationalen Norm ISO 50001 zertifiziert. Zusätzlich werden unsere Büroimmobilien alle vier Jahre einem Energieaudit gemäß DIN-Norm 16247 unterzogen.

Heizung und Warmwasser
Um unseren Energieverbrauch für Heizung und Warmwasserversorgung weiter zu senken, ermitteln wir regelmäßig den Instandsetzungsbedarf unserer Immobilien in Deutschland und führen Wirtschaftlichkeitsanalysen durch. Einige Beispiele sind:

- Energetische Optimierung von Heizzentralen (z. B. durch Austausch veralteter Brennertechnologien)
- Erneuerung von Wärmeerzeugern und dazugehörigen hydraulischen Komponenten (wie z. B. Pumpen oder Ventile)
- Nutzung von Abwärme (z. B. durch Einsatz von Wärmerückgewinnungssystemen)
- Einsatz von Kraft-Wärme-Kopplung (z. B. durch Blockheizkraftwerke oder Fernwärmebezug)
- Reduzierung von Bereitstellungsverlusten in der Warmwasserbereitung (z. B. durch Umstellung auf dezentrale Warmwasserversorgung)

Elektrizität
Den größten Anteil am Stromverbrauch in Bürogebäuden hat die versorgungstechnische Infrastruktur (z. B. Pumpen, Lüftungs- und Kälteanlagen, Gebäudeautomationssysteme, Aufzüge und Beleuchtung). Um den Stromverbrauch zu senken, setzen wir in Deutschland auf folgende Maßnahmenpakete:

- Einsatz von LED-Beleuchtung und Bewegungsmeldern
- Abschaltung von Lichtquellen (Werbepylone) während der Nacht
- Genauere Einsteuerung der Raumtemperatur unserer Netzinfrastruktur
- Einsatz von effizienter Gebäudetechnik (z. B. Hocheffizienzpumpen, frequenzgesteuerte Motoren für Lüftungsanlagen)
- Optimieren von vorprogrammierten Nutzungsprofilen (z. B. durch Abwesenheitsprofile)
- Einsatz effizienter Gebäudeautomationssysteme
- Zudem bauen wir die Infrastruktur der E-Ladesäulen auf unseren Parkflächen aus, um die Elektromobilität zu fördern.

Internet of Things (IoT) und Innovationen
Zur Unterstützung eines optimierten Gebäudemanagements setzen wir in Deutschland Sensortechnik ein. Darunter fallen folgende Maßnahmen:

- Einsatz von Sensoren, um die Innenraumtemperaturen in Gebäuden in Echtzeit aktiv einzuregeln
- Nutzung von sogenannter Predictive Maintenance (vorausschauende Wartung) zur Instandhaltung und Entstörung von Aufzügen
- Vorausschauende witterungsabhängige Regelung der Gebäudetechnik
- Thermische und strömungstechnische Gebäudesimulation, um die Effizienz der Gebäude und der Gebäudetechnik zu erhöhen
- Einsatz von Sensorik zur Erhebung von Flächennutzungsdaten. Auf Basis dieser Daten optimieren wir übergreifend den Energieverbrauch und die Wirtschaftlichkeit unserer Shops.

Nachhaltige Telekom-Gebäude international
Auch international setzen wir Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs um, beispielsweise die energetische Optimierung von Großstandorten und die Nachtabschaltung von Werbepylonen. Im Jahr 2022 haben wir Simulationstests durchgeführt, um Energieeinsparpotenzial in technischen Gebäuden zu ermitteln. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass in diesen Fällen technische Anlagen mit einer geringeren Leistung ausgelegt werden können und so die Messwerte für die Stromverteilung verbessert werden könnte. Resultierend daraus wurden sowohl der interne Planungsprozess angepasst als auch die Messwertaufnahme digitalisiert. Darüber hinaus sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden durch Kampagnen für das Energiesparen. Im Berichtsjahr stellte zum Beispiel die Landesgesellschaft in Kroatien zur diesjährigen Earth Hour in ihren Gebäuden für eine Stunde den Strom ab.

In Griechenland erhielten drei Gebäude der OTE Group die „LEED Gold"-Zertifizierung (Leadership in Energy and Environmental Design): Das Kerameikos-Bürogebäude, das „Cosmote TV Services"-Gebäude sowie das im Jahr 2020 renovierte Solonos-Bürogebäude im Zentrum von Athen wurden durch das internationale LEED-Zertifizierungsschema für ökologische und nachhaltige Gebäude des U.S. Green Building Council (USGBC) auf „Gold"-Niveau zertifiziert. Auch das „Mill Park"-Gebäude der IT Services Hungary in Budapest hat eine LEED-Zertifizierung erhalten.

Im Jahr 2022 waren über 150 000 Quadratmeter unserer Gebäudeflächen im Ausland gemäß LEED oder einem vergleichbaren Standard zertifiziert. Darüber hinaus entsprechen über 120 000 Quadratmeter Gebäudeflächen im Ausland den Kriterien eines Standards für nachhaltige Gebäude, sind jedoch nicht zertifiziert.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 302 3–3 (Management der wesentlichen Themen)

T-Systems: Ökologische Nachhaltigkeit (interne Maßnahmen)
Als Teil der Deutschen Telekom hat sich auch T-Systems zu den konzernweiten Klimazielen verpflichtet und Nachhaltigkeit in ihre Strategie integriert. Dazu hat T-Systems 2020 ein eigenes Programm aufgesetzt. Das Programm erstreckt sich über alle Funktionen und Bereiche von T-Systems. Die grundlegenden internen Maßnahmen und Bereiche sind:

Den eigenen ökologischen Fußabdruck verringern
Um die CO_2-Emissionen konsequent zu senken, hat T-Systems einen Ausgangswert für ihren unternehmensweiten CO_2-Fußabdruck für das Basisjahr 2019 erhoben und die größten Emissionsquellen identifiziert. Weitere Analysen dazu wurden angestoßen, unter anderem Schätzungen von Emissionsmengen von Produkten in der Nutzungsphase, auch bei Kund*innen. So sollen die Bereiche ermittelt werden, die besonderes Potenzial haben, den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. T-Systems steht dazu in engem Kontakt mit Lieferanten und arbeitet an emissionsfreien Produkten. Mit den wichtigen Zulieferern Lenovo und Cisco wurden Vereinbarungen (Memorandum of Understanding) getroffen, um gemeinsam die Themen Energieeffizienz und Klimaneutralität zu erarbeiten. So leistet T-Systems ebenfalls einen Beitrag zu den konzernweiten Klimazielen der Deutschen Telekom.

CO_2-Reduktion im Betrieb
Die konzernweite Umstellung sämtlicher eigener Gebäude auf erneuerbare Energien bis Ende 2021 bezog auch die T-Systems-Rechenzentren ein. Neben der Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien kommen auch eigene Photovoltaikanlagen auf einem Rechenzentrum in Spanien zum Einsatz. T-Systems gestaltet die Rechenzentren zunehmend energieeffizienter, zum Beispiel mithilfe von innovativen Technologien und Künstlicher Intelligenz. So wurde die Brunnenwasserkühlung im Rechenzentrum in München KI-basiert optimiert. Bereits 2021 ist T-Systems dem Pakt für klimaneutrale Rechenzentren (Climate Neutral Data Centre Pact) beigetreten und verpflichtet sich damit, eigene sowie extern betriebene Rechenzentren bis 2030 klimaneutral zu stellen. Im Berichtsjahr hat sie außerdem eine Forschungsinitiative mit dem Fraunhofer-Institut IFF gestartet, um gemeinsam Maßnahmen für mehr Nachhaltigkeit beim Betrieb von Rechenzentren zu entwickeln. Das Ziel: ein Rechenzentrum, das durch ein intelligentes Zusammenspiel von regenerativer Energieerzeugung, Stromspeichern und flexiblen Stromlasten energieautark ist.

Energieeffizienz in Rechenzentren
Als Betreiber achtet T-Systems auf den Einsatz energieeffizienter Server- und Speicher-Hardware. Für den Betrieb von Rechenzentren wird zudem das Anheben der Kühltemperatur als Maßnahme in Betracht gezogen, was Energie spart. Für weitere Optimierungen werden Software-Features genutzt, die es ermöglichen, nicht genutzte Hardware komplett abzuschalten, ohne dabei laufende Applikationen zu beeinflussen. Dafür wird bis zur Ebene einzelner Rechnerkomponenten und Prozessoren heruntergegangen. Mittel- und langfristig wird das Ziel verfolgt, dass die in den Clouds eingesetzten Applikationen nach Vorgaben der Energieeffizienz weiterentwickelt werden (Green Coding). Gemeinsam mit Lieferanten legen wir Emissionsreduktionsziele fest und arbeiten an emissionsfreien Produkten. So installierte unser Partner Shell 2022 in einem der Rechenzentren von T-Systems in Amsterdam mit einer Immersionskühlungsanlage eine neue Technologie für mehr Rechenleistung und Energieeffizienz.

Mitarbeitende sensibilisieren
Auch bei T-Systems spielen die Mitarbeitenden eine wichtige Rolle bei der Verbesserung des CO_2-Fußabdrucks. T-Systems reduziert beispielsweise die Reisetätigkeit und setzt stattdessen zunehmend auf digitale Meetings. In allen Ländern und Produktionsstandorten werden die Mitarbeitenden für nachhaltiges Denken und Handeln sensibilisiert (z. B. durch Informationen zu alternativen Mobilitätslösungen, mit Aktionstagen rund um Nachhaltigkeit, durch Teilnahme an nachhaltigkeitsbezogenen Workshops oder Hinweise zum Sparen von Strom und Ressourcen). Dabei unterstützen auch nachhaltig orientierte Mitarbeiterinitiativen, wie das „T-Green Team“ in Brasilien und das Nachhaltigkeitsprogramm in Ungarn mit mehr als 80 „grünen Freiwilligen“. 2022 wurde ein Mitarbeitenden-Training entwickelt, das Beschäftigte zu „Sustainability Ambassadors“ (Nachhaltigkeitsbotschafter*innen) ausbildet. Bereits mehr als 300 Mitarbeitende haben das Training absolviert; ein konzernweiter Roll-out wurde ebenso realisiert. Zudem konnten durch mobiles Arbeiten in Deutschland 70 000 Quadratmeter Gebäudekapazität abgebaut werden – was auch Heizungs- und Fernwärmeemissionen senkte.

Grüne Flotte
Ziel von T-Systems ist es, die Flotte nachhaltiger zu gestalten – insbesondere durch mehr E-Mobilität. Im Februar 2022 wurde die überarbeitete „e-car only Car Policy“ veröffentlicht, die weitere Schritte zu einer grüneren Mobilität definiert. Seit Umstellung der E-Flotte im Mai 2022 ist die Quote der E-Auto-Bestellungen bei Geschäftsfahrzeugen auf 90 Prozent gestiegen. Vor Mai 2022 lag diese Quote noch bei rund 33 Prozent. Insgesamt befanden sich Ende 2022 1 216 Geschäftsfahrzeuge im Bestand von T-Systems International. Davon waren 164 Elektrogeschäftsfahrzeuge. Ebenfalls Ende 2022 waren fast alle unsere Meet & Connect Hubs mit Ladestationen ausgestattet, die noch verbliebenen folgen Anfang 2023. Meet & Connect Hubs sind die zentralen Standorte der T-Systems und als Orte der Begegnung darauf ausgelegt, die ideale Umgebung für die Zusammenarbeit im Team zu bieten. Hier gibt es Kollaborationsräume und innovative Flächen für die unterschiedlichsten Anforderungen und Nutzungsweisen.

T-Systems: Ökologische Nachhaltigkeit (externe Maßnahmen)

Enablement unserer Kund*innen
T-Systems möchte ihre Kund*innen bei ihrer Kaufentscheidung unterstützen. Dazu ermittelt das Unternehmen sukzessive die ökologischen Auswirkungen seiner Lösungen und macht diese transparent. Um zum Beispiel den CO_2-Fußabdruck von Lösungen zu ermitteln, verfolgt T-Systems einen Wirkungsmessungsansatz gemäß dem konzernweiten Impact Measurement Blueprint. Dabei werden auch gesellschaftliche und ökonomische Faktoren berücksichtigt und die gesamte Wertschöpfungskette betrachtet. Ein wichtiger Faktor beim Impact Measurement sind die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung der ICT-Lösungen von T-Systems entstehen. Um sicherzustellen, dass der CO_2-Fußabdruck von neuen und bestehenden Lösungen minimiert wird, hat T-Systems die „Sustainable Design“-Guideline erstellt. Diese befindet sich gerade in der Implementierung und soll perspektivisch bei sämtlichen Produktentwicklungen berücksichtigt werden. Die Bemühungen zahlen sich aus: In einer Marktanalyse der Information Services Group (ISG) wurde T-Systems 2022 erneut als „Leader“ für Nachhaltigkeits- und ESG-Services in Deutschland eingestuft.

Eine nachhaltige Digitalisierungsstrategie verbindet die Vorteile digitaler Technologien und die Anforderungen der Nachhaltigkeit. In einem ganzheitlichen Ende-zu-Ende-Portfolio-Ansatz von der Strategie bis zur Umsetzung bietet T-Systems Leistungen in den folgenden Bereichen:

1. Nachhaltigkeitsberatung (Sustainability Advisory):

- Gemeinsam mit der Technologieberatung Detecon unterstützt T-Systems Geschäftskunden bei der Entwicklung einer effektiven digitalen Nachhaltigkeitsstrategie, die sowohl die Komplexität der Technologien als auch das Ökosystem ihrer Kund*innen berücksichtigt. Die sechs wesentlichen Schritte, die dabei durchlaufen werden: Umfangsdefinition und Identifizierung von Datenlücken, Reifegradbewertung und Umweltgrundlagen, Ambitionsniveau, konkrete Maßnahmen, Governance und Change-Management.

- Seit dem Jahr 2021 wurde das Portfolio erfolgreich um weitere ESG-Lösungen, die auch soziale und regulatorische Aspekte berücksichtigen, ergänzt und weiterentwickelt.

- Durch die Zusammenarbeit mit Digital Sustainability Consulting Services kann T-Systems diese strategische Beratung durch einen technischen Fokus ergänzen. Dazu gehören Nachhaltigkeitsdatenberatung, Nachhaltigkeitsinnovationsberatung sowie Nachhaltigkeits-Systemintegrationsberatung.

2. Nachhaltigkeits-Management-Lösungen:

Mit Management-Lösungen hilft T-Systems ihren Kund*innen, alle nachhaltigkeitsrelevanten Daten der Organisation und darüber hinaus zu sammeln, zu überwachen, zu kontrollieren, zu dokumentieren und zu verbessern.

Einige Angebote von T-Systems:

- Syrah SDG (Sustainable Development Goals) Dashboard: Das Tool erstellt innerhalb von drei Monaten ein vollständiges SDG-Dashboard mit 50 KPIs. Es zeigt den Status quo der SDG-Performance einer Stadt oder Region auf, macht den Effekt von Nachhaltigkeitsmaßnahmen transparent und ermöglicht den Vergleich zu anderen Städten und Regionen.

- Supply Chain Transparency Suite: Lösung zur Erfüllung von Verpflichtungen im Rahmen des deutschen Lieferkettengesetzes

- Impact Measurement Tool: Dieses Tool dient dazu, die ökologischen Auswirkungen eines Produkts oder Services zu ermitteln – entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

3. Nachhaltigkeits-Industrielösungen (Sustainability Industry Solutions):

T-Systems hilft Kund*innen, die für ihre spezifischen Nachhaltigkeitsanforderungen am besten geeigneten digitalen Lösungen zu implementieren.

Beispielhafte Produkte/Services:

- Mobilität und Logistik: Low Carbon Mobility Management ist eine App-basierte und patentierte Ermittlung der CO_2-Emissionen sowie Energieverbräuche von Fahrzeugen mit Live-Anzeige des aktuellen Verbrauchs/Emissionsstatus. Ziel ist die Optimierung des Fahrverhaltens inklusive einer Routenoptimierung.

- Automotive & Manufacturing: CARbon Footprint Fleet Optimizer ist eine Cloud-basierte Lösung für die nachhaltige Ausrichtung von Fahrzeugflotten. Er ermöglicht eine intelligente Gestaltung von Fuhrparks anhand vorher festgelegter Parameter. Diese Parameter sind das CO_2-Budget (Scopes 1–3), Anzahl der Fahrzeuge und die geplante Nutzung in Kilometer (für Scope-3-Berechnung). Auf dieser Basis empfiehlt die Cloud-Lösung Fahrzeugkonstellationen und zeigt CO_2-Einsparungspotenziale auf.

- Öffentlicher Sektor: Process Automation/PEGA as a Service ist ein Ende-zu-Ende-Vorgang für Prozess- und Service-Automation. Durch ihn sollen auf der einen Seite Papier und Reisetätigkeiten vermieden und auf der anderen die Verwaltungsdigitalisierung von Behördenprozessen gefördert werden.

4. Nachhaltige IT-Dienstleistungen (Sustainable IT Services):

Die Rechenzentren von T-Systems werden seit 2021 weltweit mit 100 Prozent erneuerbaren Energien betrieben. Das bedeutet, dass überall, wo es möglich ist, erneuerbare Energien direkt bezogen werden. Dort, wo es nicht möglich ist, werden Emissionen über den Kauf von Zertifikaten ausgeglichen. Zusätzlich kann mit dem Tool susTain berechnet werden, wie viele CO_2-Emissionen unsere Geschäftskunden durch einen Wechsel zu unseren IT-Infrastruktur- und Service-Leistungen einsparen können.

Partnerschaften im Bereich ESG

Auch Kund*innen werden zu nachgelagerten Partnern, mit denen gemeinsam an Innovationen und Dienstleistungen gearbeitet wird. Ziel ist es, die digitale Transformation der Kund*innen zu beschleunigen und gemeinsam in neue Geschäftsmodelle zu investieren, die sich auf die Dekarbonisierung der Gesellschaft konzentrieren werden.

Seit dem Jahr 2021 ist T-Systems Mitglied des klimaneutralen Rechenzentrumspakts – einer Selbstregulierungsinitiative, die darauf abzielt, Rechenzentren bis 2030 klimaneutral zu betreiben. Außerdem soll die Zusammenarbeit mit Innovationspionieren aus unserem erfolgreichen Start-up-Programm TechBoost intensiviert werden.

T-Systems ist ebenso Industriepartner für Gesetzgeber sowie die Wissenschaft. Ein Beispiel hierfür ist die Entwicklung innovativer grüner Technologien für Cloud Computing und unser Rechenzentrum in Biere (Deutschland), in Partnerschaft mit dem Fraunhofer Institut. International wird beispielsweise mit der Universität Granada ein Lehrstuhl für Innovation für digitale Nachhaltigkeit aufgebaut, um die Forschung voranzutreiben.

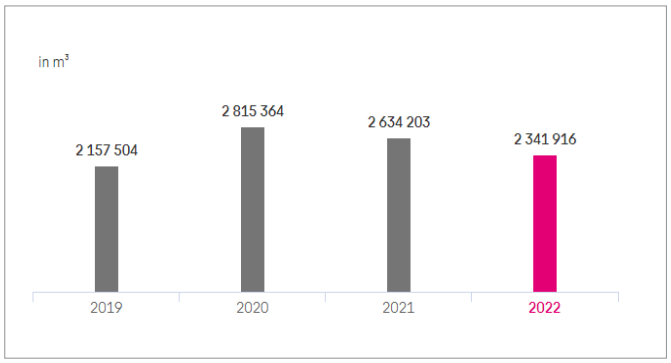
Mit der Konzerntochter Comfort Charge bietet T-Systems eine Lösung für alle, die Ladeinfrastruktur aufbauen, betreiben oder nutzen möchten. Im Komplettpaket ist alles enthalten, was für den Aufbau von Ladestationen benötigt wird: angefangen von den Tiefbauarbeiten, der kompletten Logistik, der Installation von Hard- und Software bis hin zur Wartung und Fehlerbehebung nach der Inbetriebnahme. Per Fernüberwachung können Fehler rasch behoben werden und bei Bedarf unterstützen Service-Teams vor Ort.

Wasserverbrauch

Als Dienstleistungsunternehmen nutzen wir Wasser fast ausschließlich bei unserer Bürotätigkeit. In unseren Zulieferketten spielt der Wasserverbrauch ebenfalls nur eine untergeordnete Rolle. Daher gehört Wasser nicht zu den wesentlichen Themen unseres CR-Managements. Dennoch schließt unsere Umweltrichtlinie die Reduzierung unseres Wasserverbrauchs ein. Über unsere Kennzahl Wasserverbrauch erfassen wir, wie viel Wasser wir jährlich verwenden.

Im Berichtsjahr ist der konzernweite Wasserverbrauch um 11 Prozent leicht gesunken.

In unserem interaktiven Kennzahlentool zum Gesellschaftsvergleich stellen wir detaillierte Informationen zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften bereit.



Schutz der Biodiversität

Eine der Hauptursachen für das Artensterben ist der zunehmende Flächenverbrauch durch Industrie, Landwirtschaft und Verkehr. Als Telekommunikationsunternehmen verbrauchen wir im Vergleich zu Unternehmen vieler anderer Branchen wenig Fläche. Unsere Geschäftstätigkeit wirkt sich jedoch darüber hinaus in anderen Bereichen unserer Wertschöpfungskette – vor allem am Anfang bei unseren Lieferanten – auf die Biodiversität aus. Daher müssen auch unsere Lieferanten unsere Umweltgrundsätze einhalten. Wir kontrollieren dies regelmäßig bei unseren Überprüfungen vor Ort (Social Audits).

2022 haben wir in einer Selbstverpflichtung (Statement) konkretisiert, wie wir unseren Beitrag dazu leisten, Biodiversität zu erhalten und Wälder vor Abholzung zu schützen. Welche Maßnahmen wir dazu entlang unserer Wertschöpfungskette umsetzen, ist in unserem Statement zum Erhalt der Biodiversität und zum Schutz vor Abholzung nachzulesen. Dies betrifft unter anderem unseren Ansatz für nachhaltigen Einkauf, unsere Klimastrategie und die Berücksichtigung von Biodiversitätsaspekten beim Netzausbau.

ICT-Lösungen können zum Erhalt der Artenvielfalt beitragen. In unserem Projekt „Bee and Me“ sammeln intelligente Sensoren Daten von Bienenstöcken und senden diese an die Imker*innen. Mit einem Blick auf die Smartphone- oder Tablet-App wissen die Imker*innen, ob ihre Bienen gesund sind. So können sie bei Auffälligkeiten gezielt eingreifen. Insgesamt 42 Bienenstöcke haben wir mittlerweile in Europa aufgebaut – 23 konventionelle und 19 digitale, die mit Sensoren ausgestattet sind. Insgesamt beherbergen wir somit rund 1,7 Millionen Bienen. Im Jahr 2022 hat sich keine Bestandsveränderung der Bienenstöcke ergeben.

Wir arbeiten außerdem mit Umwelt- und Naturschutzorganisationen zusammen. Die Erlöse unserer verschiedenen Sammelaktionen der Handy-Rücknahme in Deutschland kamen bisher unter anderem folgenden Organisationen zugute: Landesbund für Vogelschutz Bayern e. V., Pro Wildlife e. V., Projekte zum Schutz von Gorillas der Zoologischen Gesellschaft Frankfurt und Artenschutzprojekte des Tierparks Hellabrunn, München.

Die Verträglichkeit von elektromagnetischen Feldern des Mobilfunks ist ein Thema in der Öffentlichkeit: So wurde auch 2022 über mögliche Auswirkungen auf Tiere und Pflanzen diskutiert. Das Bundesamt für Strahlenschutz hat festgestellt: Aktuell gibt es keine wissenschaftlichen Hinweise dafür, dass hochfrequente Felder, die unterhalb der gesetzlichen Grenzwerte liegen, die Pflanzen- und Tierwelt gefährden.

Im Kampf gegen den Klimawandel unterstützen wir internationale Aufforstungsprojekte. Bäume speichern CO_2, erzeugen Sauerstoff, regulieren den Wasserhaushalt, bieten unzähligen Arten einen Lebensraum und fördern damit die Artenvielfalt. Unsere aktive Partnerschaft mit Plant-for-the-Planet haben wir nach öffentlicher Kritik an der Stiftung im Jahr 2020 offiziell beendet. Im Rahmen der von der Stiftung angestoßenen „Trillion Tree Campaign“ engagieren sich jedoch viele unserer Mitarbeitenden weiterhin, indem sie Baumspenden oder auch Baumpflanzungen organisieren. Daher steigt die Anzahl der gepflanzten Setzlinge in unserem interaktiven Baumzähler weiter an. Mit unserer Aktion „Magenta-Wald“ bündeln wir konzernweit bestehende Projekte und verdeutlichen, dass viele kleine Gesten gemeinsam Großes bewirken. Jede*r kann mitmachen, über das Internet Bäume pflanzen lassen und Spenden tätigen oder gemeinsam lokal Bäume pflanzen und diese mitsamt der Geodaten registrieren lassen. Im virtuellen „Magenta-Wald“ können sich Spender*innen außerdem namentlich verewigen. Zudem haben wir unsere Mitarbeitenden gebeten,

wenn möglich die Suchmaschine Ecosia zu nutzen und damit zur globalen Aufforstung – und zu unserem „Magenta-Wald“ – beizutragen: Durch Einnahmen aus Suchanzeigen pflanzt Ecosia in über 30 Ländern zusammen mit lokalen Organisationen Bäume. Im Jahr 2022 konnten durch unsere Ecosia-Suchanfragen über 60 530 Baumpflanzungen finanziert werden. Zusammen mit unseren selbst gepflanzten sowie gespendeten Bäumen ist unser „Magenta-Wald“ im Berichtsjahr um über 1 030 Bäume gewachsen.

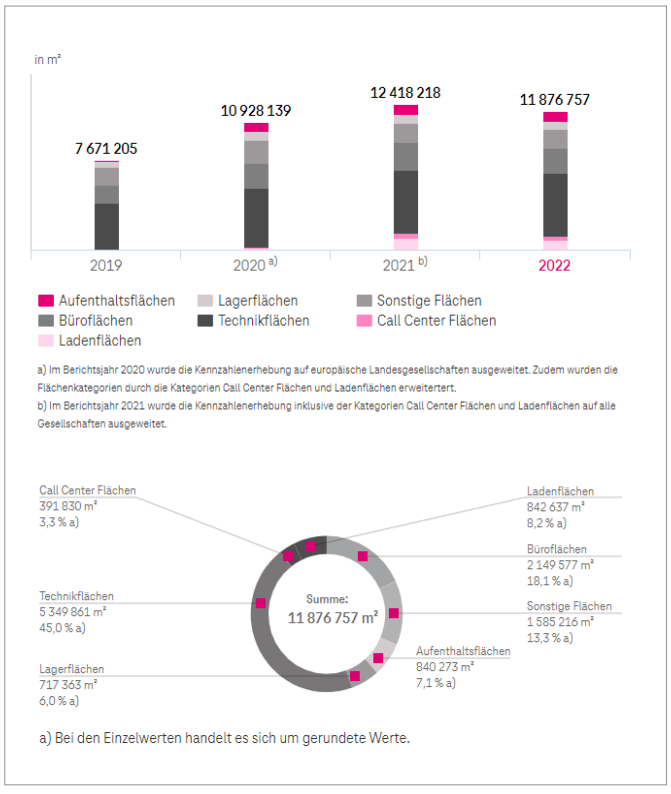
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact

- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

Flächennutzung

Die vom Konzern Deutsche Telekom genutzten Grundstücke decken den wesentlichen Bedarf an Technik-, Büro-, Lager-, Aufenthalts-, Call Center-, Laden- und sonstigen Flächen. Mit insgesamt 11 876 757 Quadratmetern ist die Summe genutzter Flächen gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)

Global Compact

- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

Umweltfreundliche Produkte & Services

Ökologisches Produktdesign

Wie können wir unsere Produkte nachhaltiger gestalten und ihre negativen Umweltauswirkungen im gesamten Lebenszyklus minimieren? Dieser Frage widmen wir uns schon früh im Produktentwicklungsprozess. Unsere „Sustainability by Design Guidelines“ geben den Produktentwickler*innen dafür konkrete Informationen und Richtlinien an die Hand. Die Richtlinien decken beispielsweise Aspekte wie „Nachhaltige Verpackungen“, „Gefährliche Inhaltsstoffe“ und „Nachhaltige Geräteentwicklung“ ab.

Damit werden wir unserem eigenen Anspruch gerecht, unser nachhaltiges Angebot stetig zu verbessern und zu erweitern. Außerdem begegnen wir der steigenden Nachfrage von Verbraucher*innen nach nachhaltigeren Mobilfunk- und Festnetz-Produkten.

Eco Rating eingeführt

Gemeinsam mit den Telekommunikationsunternehmen Orange, Telefónica, Telia Company und Vodafone haben wir 2021 die „Eco Rating“-Initiative ins Leben gerufen und damit ein neues Nachhaltigkeitsrating für Mobiltelefone etabliert. Inzwischen beteiligen sich insgesamt neun Netzbetreiber an der Initiative. Bis Ende 2022 konnten bereits über 300 Handy-Modelle von 22 verschiedenen Herstellern nach der Eco-Rating-Methode bewertet werden. Ziel ist es, für Kund*innen einheitliche und präzise Informationen über die Umweltauswirkungen des gesamten Lebenszyklus von Mobiltelefonen bereitzustellen – von der Produktion über die Nutzung bis hin zu Transport und Entsorgung. Die Handys werden anhand von Informationen bewertet, die von den Herstellern zur Verfügung gestellt werden. Insbesondere die Aspekte Langlebigkeit, Reparatur- und Recyclingfähigkeit, Klimaverträglichkeit sowie Ressourcenschonung werden dabei berücksichtigt. Damit schaffen wir mehr Transparenz in der Mobilfunk-Industrie und tragen dazu bei, den gesamten ökologischen Fußabdruck zu verringern. Gleichzeitig soll das Eco Rating die Gerätehersteller motivieren, noch nachhaltigere Produkte zu entwickeln. Seit Beginn der Initiative wurde das Label bereits weltweit in 36 Ländern eingeführt; weitere Einführungen erfolgen derzeit sukzessive.

Ökologische Verantwortung im Einkauf

Um umweltfreundliche Produkte anbieten zu können, arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten zusammen. In einer konzernweit gültigen nachhaltigen Einkaufsstrategie haben wir Richtlinien für unsere Beschaffungsprozesse definiert.

Festgeschrieben sind unsere Grundsätze zudem in verschiedenen Normen und Standards, wie unserem Lieferantenkodex und dem Leitfaden für den Einkauf. In unserer Konzernrichtlinie „Globale Einkaufsrichtlinie“ sind die Nachhaltigkeitsprinzipien für den Einkauf fixiert. Diese Kriterien werden im gesamten Beschaffungsprozess berücksichtigt.

Im Jahr 2022 haben wir spezifische Nachhaltigkeitskriterien für IT- und Netzwerk-/ Hardware-Produkte sowie für passive Produkte wie Glasfaserkabel weiterentwickelt. Darauf aufbauend haben wir in enger Zusammenarbeit mit dem Telekommunikationsunternehmen Orange ein harmonisiertes Kriterien-Set entwickelt. Seit 2022 werden diese Kriterien bei Ausschreibungen mit mehr als 10 Millionen Euro Budget für IT/NT-Hardware-Produkte und Glasfaserkabel-Hardware-Produkte angewendet und fließen mit einer Gewichtung von 20 Prozent in die Lieferantenauswahl ein. Hierbei nimmt der CO_2-Fußabdruck unserer Lieferanten sowie deren Engagement für die Erreichung ambitionierter Klimaziele einen besonderen Stellenwert ein – denn die Reduktion der CO_2-Emissionen in unserer Lieferkette (Scope 3) spielt für die Erreichung unseres Ziels, bis spätestens 2040 entlang der gesamten Wertschöpfungskette klimaneutral zu sein, eine zentrale Rolle.

Wenn ein Lieferant unsere im Lieferantenkodex festgeschriebenen Nachhaltigkeitsanforderungen nicht zufriedenstellend erfüllt, starten wir einen Eskalationsprozess. Mit verschiedenen Kontrollinstrumenten, beispielsweise Risikoanalysen und Audits, überprüfen wir die Einhaltung unserer Standards. Zudem sind unsere ESG KPIs ein wichtiges Steuerungselement für den Einkauf.

Grüner Shop

Der Einsatz von nachhaltigen Materialien in unseren Shops ist ein elementarer Teil unseres Shop-Konzepts. Unter dem Schlagwort „Green Point of Sale“ haben wir entsprechende Maßnahmen zusammengefasst, die wir schrittweise in den 1 600 Shops in Europa ausrollen.

Um die Nachhaltigkeitsaspekte der Produkte in unseren Shops für unsere Kund*innen sichtbar zu machen, nutzen wir unser Nachhaltigkeitslabel #GreenMagenta und veranschaulichen unsere Nachhaltigkeitsstrategie durch verschiedene Kommunikationskampagnen. Wir führen Nachhaltigkeitsschulungen für unsere Shop-Mitarbeitenden durch, damit sie unsere Kund*innen gezielter beraten können. Bereits mehr als 4 000 Beschäftigte haben teilgenommen.

Im Sinne des „Green Point of Sale“ nutzen wir in allen Landesgesellschaften 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien in unseren Shops und gestalten zudem die Einrichtung unserer Shops nachhaltiger. Seit 2019 werden in Europa in allen neuen

oder renovierten größeren Shops recycelbare LED-Leuchten genutzt. In den Shops verwenden wir außerdem einen nachhaltigen Öko-zertifizierten Bio-Bodenbelag, den wir mit dem Label #GreenMagenta gekennzeichnet haben. Seit 2019 sind Pflanzenwände – sogenannte Green Walls – fester Bestandteil unseres internationalen Shop-Konzepts. In verschiedenen Shops in Europa haben wir bis Ende 2022 mehr als 70 Pflanzenwände verbaut. Für 2023 sind weitere in Planung. Auch unsere Green Walls tragen das Label #GreenMagenta. Darüber hinaus wurden energiesparende Bildschirme eingeführt. Seit 2020 ist europaweit Einwegplastik aus unseren Shops verbannt. Beispielsweise haben wir alle Plastikbecher für die Kaffeeautomaten durch nachhaltigere Alternativen ersetzt. Allein in Österreich werden so monatlich um die 6 000 Plastikbecher eingespart. In Deutschland wurden recycelte PET-Tragetaschen eingeführt; für eine Tasche werden fünf recycelte PET-Flaschen aufbereitet. Und auch unseren Papierverbrauch reduzieren wir: Papierlose Stores gibt es bereits in Österreich, der Slowakei und den Niederlanden. In Deutschland, Polen und Ungarn haben wir den Einsatz von Papier seit 2021 um 85 Prozent senken können, unter anderem verzichten wir auf Broschüren und Flyer in den Shops. Flächendeckend werden in allen Landesgesellschaften digitale Rechnungen und Online-Bezahlmethoden angeboten. Europaweit bieten wir in einigen Shops zudem „Repair Bars“ an. Dort reparieren wir Displays, Akkus und Backcover von Apple-, Samsung- und Huawei-Geräten oder tauschen sie aus.

Unser Ziel ist es, in ganz Europa Nachhaltigkeitskriterien bei der Gestaltung unserer Shops zu berücksichtigen. Anfang 2021 haben wir eine europaweite „Green Point of Sale“-Community gegründet, die Nachhaltigkeitsthemen in regelmäßigen virtuellen Treffen vorantreibt. Dabei geht es unter anderem um lokale grüne Initiativen in den Landesgesellschaften, die Sichtbarkeit unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten in den Stores und unseren nachhaltigen Handy-Kreislauf. Bereits in über 80 Prozent der Shops in Deutschland und Österreich wird die #GreenMagenta-Initiative kommuniziert. Im Jahr 2023 folgen noch Ungarn, Tschechien, Polen und Kroatien. Weiterhin haben wir uns für das Jahr 2023 vorgenommen, das Möbelinventar und Design unserer Shops noch nachhaltiger zu gestalten und recyceltes Altholz als Basis für unsere Shop-Möbel zu verwenden.

Wie bei der Gestaltung der Shops wurde auch bei der Unternehmenskleidung großer Wert auf Nachhaltigkeit gelegt: Seit Januar 2023 gibt es für die Telekom Shop-Mitarbeitenden in Deutschland eine neue Unternehmenskleidung. Unser Anspruch war es, nachhaltigere Telekom-Outfits für die rund 3 700 Beschäftigten in den Shops zu kreieren: aus Biobaumwolle und recyceltem Polyester hergestellt, sind sie nun weitgehend nach dem Global Organic Textile Standard (GOTS) zertifiziert. Der GOTS definiert weltweit anerkannte Anforderungen für Bio-Textilien – von der Ernte der Rohstoffe bis zur umwelt- und sozialverträglichen Herstellung. Die alte, nicht mehr benötigte Unternehmenskleidung wird recycelt und unter anderem zu Taschen und Haarbändern umgearbeitet.

Ökologisch nachhaltige Produkte

Wir bieten unseren Kund*innen immer mehr Produkte, Services und Dienstleistungen mit Nachhaltigkeitsbezug an. Die Basis dafür bildet das „grüne Netz“ der Deutschen Telekom, das zu 100 Prozent mit erneuerbaren Energien betrieben wird. Besonders nachhaltige Produkte und Lösungen machen wir mit den Kennzeichnungen #GoodMagenta oder #GreenMagenta kenntlich. Außerdem haben wir 2021 gemeinsam mit anderen Netzbetreibern das Eco Rating eingeführt. Mit dieser Kennzeichnung machen wir transparent, welche Handys einen positiven Beitrag zum Umweltschutz leisten. Unser Angebot nachhaltigerer Produkte und Services haben wir im Jahr 2022 weiter ausgebaut. Neben nachhaltigeren Endgeräten wie Routern, Media Receivern und dem Fairphone bieten wir auch nachhaltigeres Zubehör an. Nachhaltige Service-Leistungen wie Mietmodelle und die Wiederaufbereitung oder das Recycling von Festnetz-Endgeräten oder Smartphones ergänzen unser Angebot.

Erstes nachhaltiges 5G-Smartphone

Im Jahr 2021 haben wir im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit dem niederländischen Hersteller Fairphone den Launch des ersten nachhaltigen 5G-Smartphones in Deutschland, Österreich und den Niederlanden unterstützt: Das Fairphone 4 ist aktuell das einzige Smartphone mit dem deutschen Umweltzeichen „Blauer Engel“. Es ist modular aufgebaut und benötigt somit weniger Ressourcen und spart Emissionen. Unsere Mitarbeitenden können das Fairphone seit dem Berichtsjahr auch als Dienstgerät bestellen, da es nun nach Google-AER (Android Enterprise Recommended)-zertifiziert ist. Durch die Teilnahme an diesem Programm arbeitet Fairphone daran, Unternehmen die bestmögliche und sicherste mobile Erfahrung zu bieten. Beispielsweise entschieden sich rund 11 Prozent der neuen Auszubildenden für das Fairphone 4.

Ressourcenschonung durch Aufbereitung von Smartphones

2021 haben wir unser nachhaltiges Produktportfolio in Deutschland um die Angebote „Handy-Ankauf“, „ReUse MyMobile“ und „Insure MyMobile“ erweitert. Im Rahmen von „Handy-Ankauf“ kaufen wir gebrauchte Smartphones an – unabhängig davon, ob sie von der Telekom oder anderen Anbietern stammen. Wir garantieren eine zertifizierte Löschung alter Daten. Nahezu alle angekauften Geräte werden einer Wiederverwendung zugeführt, nach einer bedarfsgerechten Aufbereitung. Dabei verzichten wir möglichst auf den Austausch von Bauteilen. Stattdessen werden innovative Verfahren eingesetzt, um den Verbrauch von Ressourcen zu minimieren. Durch eine neue, innovative Tiefenpolitur wird das Display nachhaltig erneuert. Die Geräte, die sich nicht wiederverwenden lassen, werden fachgerecht recycelt. Jedes Gerät durchläuft vor dem Verkauf 65 Tests mit denselben funktionellen Standards wie bei Neugeräten. Nachhaltig und sicher verpackt gelangt das Gerät anschließend wieder in den Produktkreislauf.

Darüber hinaus bieten wir aufbereitete Geräte inklusive einer 24-Monate-Gewährleistung unter „ReUse MyMobile“ wieder zum Kauf an, verlängern dadurch den Lebenszyklus der Geräte und tragen zur Ressourcenschonung bei. Unsere neu gestaltete Verpackung ist biologisch abbaubar – auch die umweltfreundlichen Aufkleber sowie der Aufdruck. Die Innenverpackung ist versiegelt

und sicher, dennoch können Kund*innen das Display durch ein Sichtfenster ohne Folie bereits im Laden begutachten.

Die neue „Insure MyMobile“-Handy-Versicherung inklusive Apple Care Service ist nicht nur für neue Geräte, sondern auch für wiederaufbereitete Smartphones hinzubuchbar. Auch damit verlängern wir die durchschnittliche Lebensdauer der Geräte, da sie im Schadensfall kostenlos repariert werden. Mit dem Kauf eines „ReUse MyMobile“-Smartphones sparen Interessierte bis zu 200 Euro im Vergleich zum Kauf eines Neugeräts. Die Produkte wurden mit unserem Label #GreenMagenta gekennzeichnet.

Umsetzung in den Landesgesellschaften

Auch in den Landesgesellschaften bieten wir ökologisch nachhaltige Produkte und Services an: So hat beispielsweise Magenta Telekom in Österreich im Jahr 2021 die mit dem #GreenMagenta-Label gekennzeichnete Kategorie „Magenta Refurbished“ in ihr Portfolio aufgenommen und bietet damit aufbereitete Mobiltelefone an. In Rumänien und Tschechien können Kund*innen Router und Modems mieten, sodass sie nach einem Austausch weiterverwendet werden können. In Ungarn können unsere Kund*innen die Datenerweiterungsoption „ExtraNet Green 1 GB“ wählen. Die gleiche Energiemenge, die für die Datenübertragung benötigt wird, erzeugt Magyar Telekom mit den eigenen Solarkraftwerken. Die Anlage erzeugt genug Strom, um jährlich etwa 450 000 Gigabyte Daten ausschließlich mit grüner Energie zu übertragen.

In fast allen europäischen Landesgesellschaften bieten wir Mietmodelle für diverse Festnetz-Endgeräte an, sodass die Geräte nach einem Austausch weiterverwendet oder fachgerecht verwertet werden können. Das führt europaweit zu einer Rücknahmerate von über 55 Prozent. Im Bereich Smartphones haben die Kund*innen in allen Landesgesellschaften die Möglichkeit, ihre genutzten Mobiltelefone an uns zurückzugeben oder zu einem fairen Preis zu verkaufen. Diese Geräte werden dann nach einer professionellen Aufbereitung wieder vermarktet oder recycelt. Die Services führen je nach Land zu Rückgabequoten von bis zu 24 Prozent.

Angebote für Geschäftskunden

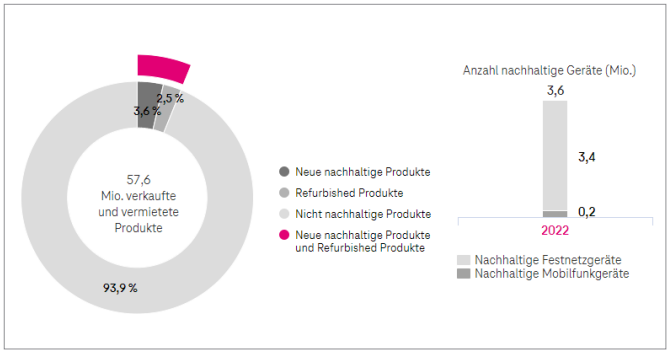
Auch unsere Geschäftskunden wollen wir dabei unterstützen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und regulatorische Vorgaben – etwa durch den EU Green Deal – umzusetzen. Insgesamt wurden bereits mehr als zwölf Kundenlösungen von T-Systems International und Telekom Deutschland mit unserem #GreenMagenta-Label gekennzeichnet und fortwährend kommen neue hinzu: Ein Beispiel ist Airport Collaborative Decision Making (A-CDM). Es hilft allen Flughafenakteuren durch eine verbesserte Teilung von Informationen und bessere Zusammenarbeit, um den Betrieb eines Flughafens effektiver zu gestalten. Dadurch steigt die Pünktlichkeit und sinken dank besserer Vorhersehbarkeit die Emissionen und Treibstoffmengen. Ein erfolgreicher Service der Telekom Deutschland, der mit dem #GreenMagenta-Label gekennzeichnet wurde, ist das Handy-Ankaufsportal für Geschäftskunden. Gemeinsam mit dem Anbieter „everphone“ bieten wir unseren Geschäftskunden zudem ein „Device as a Service“-Modell an. Dabei übernehmen wir die komplette Geräteverwaltung – von der Vermietung bis hin zu der aktiven Rückholung der Geräte von den Mitarbeitenden, über den Austausch und die fachgerechte Reparatur von defekten Geräten bis hin zu zertifizierter Entsorgung und anschließendem Recycling. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Telekom-eigene Angebote sowie Herstellerprodukte, die unsere Kund*innen unterstützen, CO_2-Emissionen einzusparen – beispielsweise die vielen Homeoffice-Lösungen, allen voran diverse Video- und Webkonferenz-Angebote.

Mit unseren Internet-of-Things-Lösungen (IoT) ermöglichen wir zudem zahlreichen Geschäftskunden, ihre Prozesse ressourcen- und energieeffizienter zu gestalten sowie innovative, nachhaltige Geschäftsmodelle zu etablieren. Unternehmen, die IoT-Lösungen einsetzen möchten, befassen sich zumeist mit langwierigen Umsetzungsprüfungen und kostspieligen Testzyklen, um herauszufinden, ob ihre Produkte die gewünschte Leistung und Batterielebensdauer bieten. Es gibt keine Erfolgsgarantie, da verschiedenste Design- und Bereitstellungsaspekte Einfluss auf die Ergebnisse haben und es viele Fehlerquellen gibt. Unser Service „IoT Solution Optimizer“ ermöglicht die Modellierung zahlreicher Projekte für vielfältige Szenarien und Komponenten mit präzisen Ergebnissen innerhalb von Minuten. So lassen sich zuverlässig signifikante Entwicklungskosten einsparen und die Langfristigkeit der IoT-Lösung im Sinne einer nachhaltigeren Produkteinführung sicherstellen.

Fortschrittsmessung mit Kennzahlen

Unsere Fortschritte beim Ausbau unseres nachhaltigen Produktangebots messen wir mit verschiedenen Kennzahlen. Zum Beispiel erfassen wir die Anzahl nachhaltiger sowie aufbereiteter Geräte in den Segmenten Mobilfunk und Festnetz. Zusätzlich geben wir an, in welchem Verhältnis der Anteil nachhaltigerer Produkte zur Gesamtzahl aller verkauften und vermieteten Geräte steht. 2022 waren mehr als 39 Prozent unserer konzernweit verkauften und vermieteten Festnetz-Geräte nachhaltig.

Nachhaltige Produkte Deutsche Telekom Konzern



Darüber hinaus erheben wir Kennzahlen zur Rücknahme von Geräten zu Recyclingzwecken und zu nachhaltig verpackten Produkten.

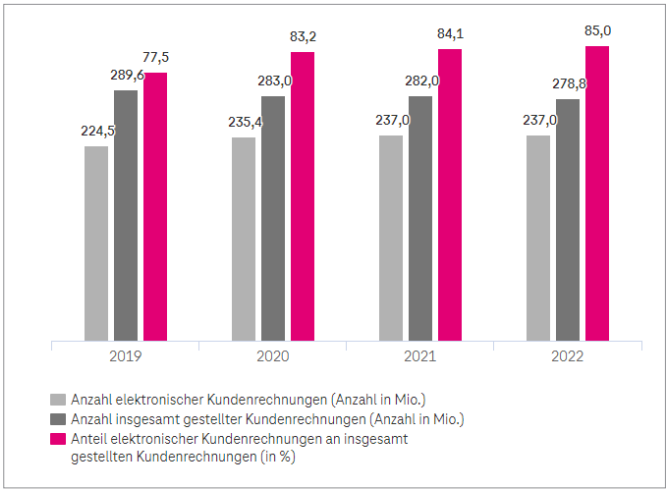
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 301–1 (Materialien)
- GRI 301–2 (Materialien)

Elektronische Kundenrechnungen Mobilfunk und Festnetz in Deutschland

2022 wurden knapp 237 Millionen Kundenrechnungen elektronisch zugestellt. Dies entspricht etwa 85 Prozent der übermittelten Kundenrechnungen und Gutschriftserteilungen für Mobilfunk- und Festnetzkunden in Deutschland. Seit 2017 wurden die Daten mit einer präziseren Berechnungsmethode erfasst.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 2 (Wesentlichkeit)
- Kriterium 10 (Innovations- und Produktmanagement)

Global Compact

- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

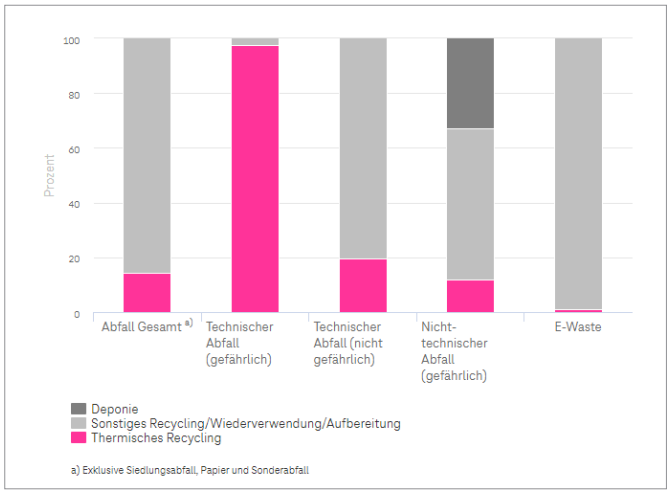
- V04–13 (Prozentsatz an Services zur Erhöhung der Öko-Effizienz der eigenen Produkte)

Abfallvermeidung & Recycling

Abfallmanagement und Recycling

Wir gehen sorgsam mit Ressourcen um – und dementsprechend auch mit Abfällen. Unser Abfallmanagement ist konzernweit nach dem „Internationalen Rahmen für das Abfallmanagement“ einheitlich organisiert. Auf dieser Grundlage legen die Landesgesellschaften eigenverantwortlich messbare Ziele fest und überwachen deren Umsetzung. Dies ermöglicht ihnen, flexibel auf landes- und unternehmensspezifische Rahmenbedingungen einzugehen.

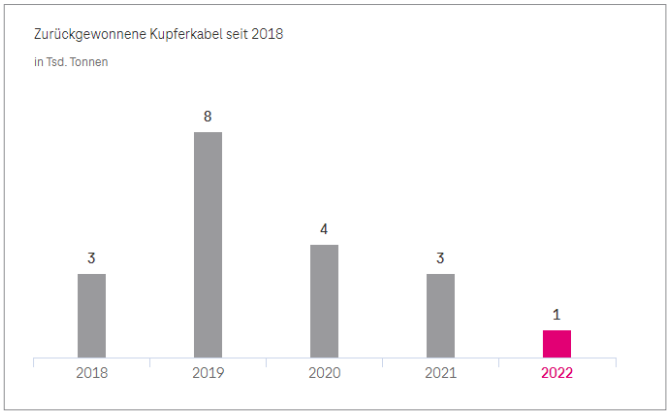
Unser Ziel ist es, Abfälle so weit wie möglich zu vermeiden und anfallende Abfälle so gut wie möglich zu recyceln. In diesem Zusammenhang verfolgen wir verschiedene Ansätze, um einen kontrollierten Umgang mit anfallenden elektronischen Abfällen sicherzustellen und elektronische Abfälle auf Mülldeponien zu vermeiden – denn nicht fachgerecht entsorgter Abfall birgt das Risiko, Böden und Wasser zu verschmutzen. 2021 haben die europäischen Landesgesellschaften ein gemeinsames Ziel festgelegt: Bis 2024 sollen keine anfallenden elektronischen Abfälle oder zurückgenommenen Geräte, wie beispielsweise Smartphones, Router oder Laptops, auf der Mülldeponie landen, sondern wie bereits in Deutschland fachgerecht entsorgt oder recycelt werden. Dieses Ziel konnten wir bereits Ende 2022 erreichen und planen in Zukunft die Umsetzung auf T-Mobile US sowie T-Systems auszuweiten. Zudem entwickeln wir unser konzernweites Kennzahlenset zum Abfallmanagement stetig weiter und erheben neben dem Abfallaufkommen auch Zahlen zur Verwertung der technischen und gefährlichen Abfälle.



Zurückgewonnene Kupferkabel

Jahrzehntelang bestanden die Telefonleitungen größtenteils aus Kupferkabeln. Durch den Glasfaserausbau werden sie nun teilweise ersetzt. 2016 haben wir deshalb eine konzernweit verbindliche Richtlinie eingeführt: Sie unterstützt die Landesgesellschaften bei der Wiederverwertung und Entsorgung von Altkabeln und enthält auch Anforderungen an das Recycling von Kupferkabeln.

Im Jahr 2022 hat die Telekom allein in Deutschland über 1 313 Tonnen Kupferkabel aus Kabelkanalanlagen gezogen. Zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe bereiten sie umweltgerecht auf. Anschließend werden bis zu 90 Prozent des Materials wieder dem Rohstoffmarkt zugeführt.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 306 3–3 (Management der wesentlichen Themen)
- GRI 306–1 (Abfall)
- GRI 306–2 (Abfall)
- GRI 306–4 (Abfall)
- GRI 306–5 (Abfall)

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

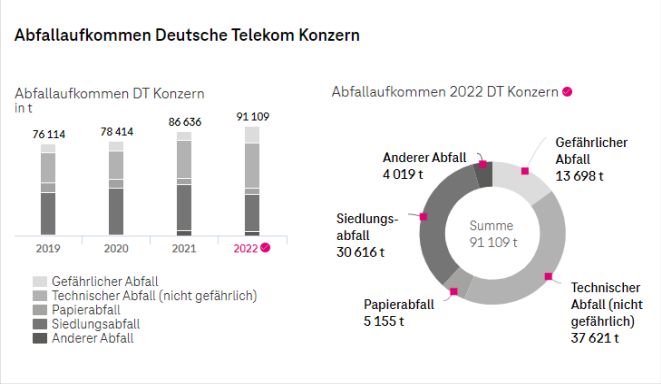
- Code TC-TL-440a.1 (Management von Produkten am Ende der Gebrauchsdauer)

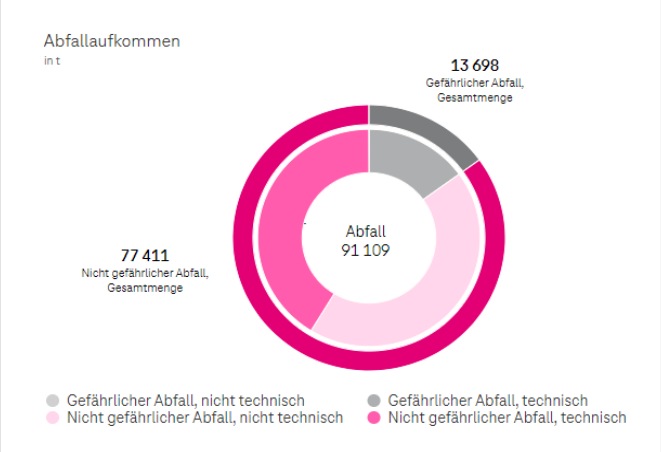
Abfallaufkommen (inklusive E-Waste)

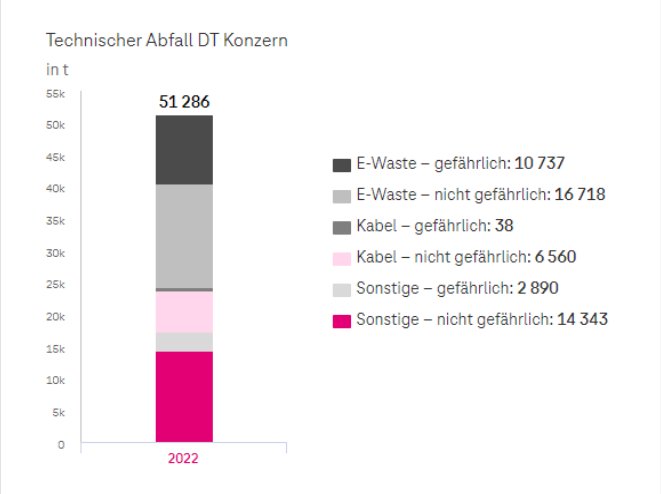
Als Teil unseres Abfallmanagements bilden wir unser Abfallaufkommen transparent ab. Im Jahr 2021 haben wir unser Kennzahlenset zum technischen Abfall erweitert, sodass erstmalig zwischen elektronischem Abfall (E-Waste), Kabelabfall und sonstigem technischem Abfall differenziert werden kann. Für die Reduktion

von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen haben wir kein konzernweites Ziel vorgegeben. Vielmehr orientieren sich die Landesgesellschaften an unserem 2013 verabschiedeten „Internationalen Rahmen für das Abfallmanagement“; auf dieser Basis entwickeln beziehungsweise aktualisieren sie ihre eigenen Abfallstrategien. Dafür setzen sie sich auch entsprechende Ziele: Im Vordergrund steht dabei, gefährliche Abfälle – zum Beispiel Bleibatterien – zu reduzieren.

Die konzernweite Abfallmenge ist gegenüber 2022 um 5 Prozent angestiegen. In unserem interaktiven Kennzahlentool zum Gesellschaftsvergleich stellen wir detaillierte Informationen zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften bereit.







Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 306 3–3 (Management der wesentlichen Themen)
- GRI 306–1 (Abfall)
- GRI 306–3 (Abfall)

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

- Code TC-TL-440a.1 (Management von Produkten am Ende der Gebrauchsdauer)

Global Compact

- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)

Papierloses und -vermeidendes Arbeiten

Der Betrieb eines großen Unternehmens wie der Deutschen Telekom geht mit einem hohen Papierverbrauch einher. Seit einigen Jahren reduzieren wir diesen Papierverbrauch schrittweise. Mit dem Projekt „Paperless Office“ (papierloses Büro) wollen wir bis 2025 möglichst vollständig auf Papier verzichten.

Print-on-Demand beispielsweise – das Drucken nach Bedarf und auf Abruf – hat viele Vorteile: Kurzanleitungen werden auftragsbezogen in einer speziell dafür vorgesehenen Anlage gedruckt und müssen nicht vorproduziert, transportiert und gelagert werden. Änderungen in Informationsblättern für unsere Kund*innen können kurzfristig umgesetzt werden und es sammeln sich keine großen Mengen an veralteten Dokumenten an, die vernichtet werden müssen. Im Jahr 2021 haben wir das Projekt ausgeweitet: Print-on-Demand ist seitdem für die Kurzanleitungen aller Tarife in Deutschland (MagentaZuhause, MagentaTV, Geschäftskunden- und Hybrid-Tarife) verfügbar. Darüber hinaus wurde überprüft, ob sich auch weitere Materialien – die etwa eine Broschüre oder eine SIM-Karte enthalten – für Print-on-Demand eignen. Nicht alle Materialien, wie die SIM-Karten für unsere Hybrid-Tarife, lassen sich bisher in den Prozess integrieren. Seit März 2021 sind die Print-on-Demand-Anleitungen mit unserem Label #GreenMagenta gekennzeichnet.

Um unseren Verbrauch darüber hinaus weiter zu minimieren, haben wir 2022 in Deutschland weitere Maßnahmen umgesetzt – und damit rund 110 Tonnen Papier eingespart:

- Die Korrespondenz mit unseren Millionen Kund*innen ist einer der größten Hebel zur Papiereinsparung. Trotz Online-Rechnungen und zunehmend digitaler Kommunikation haben wir 2022 rund 3,9 Millionen Sendungen mehr verschickt als 2021 – das entspricht 47 Tonnen Papier. Dies lag insbesondere daran, dass wir verpflichtet waren eine große Anzahl unserer Kund*innen über eine Tarifanpassung zu informieren.

- Ein Teil unserer Lieferscheine steht digital zur Verfügung. Durch diese Umstellung umfassen die Papierscheine nur noch eine statt zwei Seiten – womit wir jährlich sieben Tonnen Papier einsparen.

- Immer öfter arbeiteten unsere Mitarbeitenden mobil von zu Hause aus; so wurden an den betrieblichen Arbeitsplätzen weniger Unterlagen ausgedruckt. Daneben haben Sensibi-

lisierungs- und Digitalisierungsmaßnahmen zu weiteren Einsparungen beim Drucken geführt – insgesamt 3,5 Tonnen im Jahr 2022. Auch weichen Flipcharts, Notizbücher und Co. zunehmend digitalen Alternativen.

- Nach dem erfolgreichen Start eines Pilotprojekts zur Druckerreduktion in der Telekom-Zentrale in Bonn im Dezember 2021, kam im Mai 2022 ein weiteres Projekt in Düsseldorf dazu. Beide Projekte liefen erfolgreich und werden derzeit ausgewertet. Mit Blick auf die Zukunft wollen wir die Druckerflotte der Telekom an allen Standorten deutlich verringern.

- Über unsere „Mitarbeiter-App“ werden Personal- und Abrechnungsprozesse – wie zum Beispiel Reisekostenabrechnungen – digital und papierlos abgewickelt.

- Auch rund um unsere Shops konnten wir viel Papier einsparen: So wurde das papierbasierte „Mehr Magenta“-Magazin eingestellt, was zu einer Papiereinsparung in Höhe von 92,3 Tonnen geführt hat.

- Bis wir unser Ziel erreichen, nutzen wir zertifiziertes Papier aus nachhaltigen Quellen. Zudem sind derzeit über 65 Prozent der Artikel unseres Bürosortiments nachhaltig zertifiziert - das sind 15 Prozent mehr als im Jahr 2021. Bis 2025 wollen wir alle Produkte, für die es eine zertifizierte Alternative gibt, umstellen.

- Die meisten in unseren Shops erhältlichen Flyer sind eingestellt. Nur noch ein geringer Teil liegt hier für die Kund*innen zur Mitnahme aus. Die Papiereinsparung dadurch beträgt 55,14 Tonnen.

Als nächster Schritt ist eine engere Vernetzung mit den Landesgesellschaften geplant. Auch diese können bereits vielfältige Erfolge vorweisen

- Slovak Telekom: Dank mehr Online-Rechnungen werden rund zehn Tonnen Papier pro Monat eingespart. Daneben verzichtet die slowakische Landesgesellschaft in den Shops auf Papierflyer und Kund*innen können Verträge komplett digital abschließen.

- Makedonski Telekom: Zwischen 2021 und 2022 konnte die Nutzung von Papier für Rechnungen um zehn Prozent gesenkt werden, somit wurden 1,5 Tonnen Papier gespart.

- Kroatien: Seit 2021 erhalten auch Geschäftskunden von Hrvatski Telekom Online-Rechnungen, wodurch noch weniger Papier verwendet wird.

- Magenta Telekom in Österreich: Auch hier erhalten Kund*innen auf Wunsch ihre monatlichen Rechnungen online. Zudem werden bereits seit 2020 in den Shops Öko-Kassenbelege eingesetzt, die zu 100 Prozent aus Altpapier bestehen. Die Umstellung von Papiertaschen auf rePET-Tragetaschen spart zusätzlich Papier und schont Ressourcen.

- T-Systems in Brasilien: 90 Prozent der Kund*innen erhalten ihre Rechnungen online; auch Lieferantenverträge werden durch digitale Signaturen papierlos abgewickelt.

- T-Mobile Polska: Für jede zweite Seite eingespartes Papier durch die Umstellung auf Online-Rechnungen bei Geschäftskunden pflanzt T-Mobile Polska einen Baum.

- T-Mobile US: In den USA steigt die Quote digitaler Alternativen zu Rechnungen und Flyern ebenfalls weiter an. Zudem wurden die Drucker in den Bürogebäuden reduziert, um Ressourcen zu sparen.

- Griechenland/OTE: Mit der „MyNet.Go“-App können die Mitarbeitenden unter anderem papierlose Urlaubsanträge stellen. Deutsche Telekom Services Europe (DTSE): Mit dem Projekt „Let’s go paperless“ wird der Papierverbrauch reduziert und so viele Prozesse wie möglich werden digitalisiert. Eine Digitalisierungs-Community bietet Tipps und Anregungen sowie Workshops und digitale Tools an, um Papier zu sparen und die Anzahl der Drucker zu reduzieren.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 306–2 (Abfall)

Nachhaltige Produktverpackung

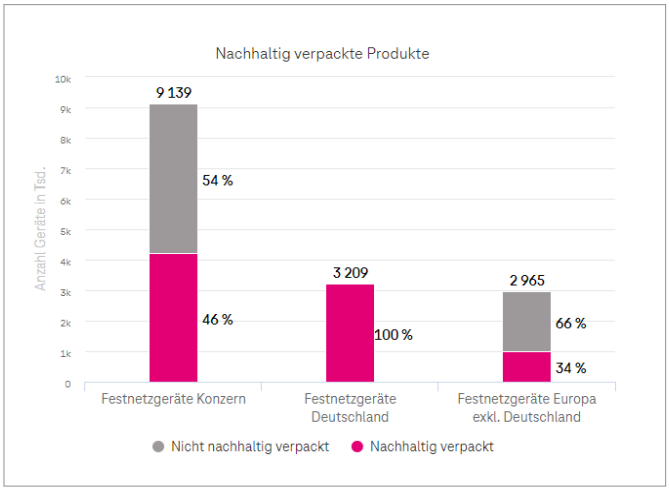
Seit Mitte 2022 sind alle neu auf den Markt kommenden Telekom-gebrandeten Produkte in Deutschland und Europa nachhaltig verpackt. Für die Umstellung haben wir entsprechende Nachhaltigkeitskriterien entwickelt und in einer Verpackungsrichtlinie festgehalten. Unter anderem verwenden wir recycelbare und biologisch abbaubare Materialien, soweit möglich Altpapier und nur ungiftige Etiketten sowie Aufdrucke (z. B. aus Sojatinte). Darüber hinaus verzichten wir zu 100 Prozent auf Einwegplastik in unseren Verpackungen. Die Verpackungsrichtlinie ist Teil unserer konzernweit gültigen (ohne T-Mobile US) „Standard Design Specifications“, in denen auch nachhaltige Anforderungen an Produktbestandteile und Design enthalten sind. Alle Produkthersteller müssen diese Kriterien bei der Entwicklung von Telekom-Geräten erfüllen.

Für die Verpackung unsere Produkte verwenden wir unter anderem PaperFoam, eine biobasierte und biologisch abbaubare Alternative zu herkömmlichen Verpackungsmaterialien. PaperFoam ist ungiftig, papierrecycelbar und verringert den CO_2-Fußabdruck im Vergleich zu anderen Materialien um bis zu 85 Prozent. In Deutschland ist beispielsweise seit 2021 der Speedport Smart 4 Router damit verpackt. Dieser hat außerdem ein Gehäuse aus 95 Prozent recyceltem Kunststoff.

Auch bei nicht Telekom-gebrandeten Geräten, die wir von Drittanbietern beziehen, setzen wir auf nachhaltige Produktverpackungen: Ende 2022 hatten fast 90 Prozent der Smartphones von Drittanbietern, die wir in Europa vertreiben, eine nachhaltige Verpackung. Das Ziel von über 90 Prozent bis Ende 2024 ist damit realistisch erreichbar. Können Lieferanten unsere Nachhaltigkeitsstandards nicht einhalten, suchen wir den Dialog. Einige Hersteller,

die unsere Anforderungen bislang noch nicht vollständig erfüllen, haben aber vielversprechende Pläne für nachhaltige Verpackungen vorgestellt.

Seit 2021 berichten wir konzernweite Kennzahlen zu nachhaltig verpackten Geräten und differenzieren dabei zwischen nachhaltig verpackten eigenen Festnetzgeräten und nachhaltig verpackten Mobilfunkgeräten (z. B. mobile Router, Smartphones und Tablets). Der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich vor allem aus der konsequenten Anwendung der Verpackungsrichtlinie für alle neu eingeführten eigenen Produkte und einer Verbesserung der Erhebungsmethodik.



Darüber hinaus wollen wir auch die Logistik nachhaltiger gestalten und beispielsweise Versandverpackungen optimieren. Hierbei verzichten wir insbesondere auf Plastik. Seit 2021 sparen wir circa 4 700 Kilogramm Plastik pro Jahr durch Verzicht auf sogenanntes Wickelplastik allein in der technischen Logistik in Deutschland ein. Aber wir optimieren auch den Papier- und Kartonagenverbrauch in unserer Versandlogistik. Seit wir 2020 eine Pappschrott-/Zerkleinerungsmaschine eingeführt haben, können wir pro Jahr 50 Tonnen an zusätzlichem Papier als Füllmaterial sparen. Um noch mehr Optimierungspotenziale auszuschöpfen, sind wir im Dialog mit den Landesgesellschaften außerhalb Deutschlands und erarbeiten gemeinsam innovative Konzepte.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 301–1 (Materialien)
- GRI 301–2 (Materialien)
- GRI 301–3 (Materialien)
- GRI 306–2 (Abfall)

Rücknahme von Mobilgeräten

Die europäischen Landesgesellschaften (ausgenommen Deutschland) haben sich zum Ziel gesetzt, bis 2024 eine Million alte Mobilgeräte einzusammeln und durch Wiederaufbereitung oder Recycling in den Kreislauf zurückzuführen. Auch in Deutschland engagieren wir uns über die gesetzlichen Anforderungen hinaus dafür, gebrauchte Handys zu sammeln – so wurden seit 2003 über 3,4 Millionen Geräte zurückgenommen.

Im Rahmen unseres nachhaltigen Smartphone-Kreislaufs können Altgeräte über das Angebot „Handy-Ankauf“ an die Telekom in Deutschland verkauft werden. Die gebrauchten Mobilgeräte werden – wenn sie sich für die Aufbereitung und Weiternutzung eignen – zertifiziert erneuert. Unter „ReUse MyMobile“ werden sie in den Kreislauf zurückgeführt und wieder verkauft. Durch die Weiternutzung wird ihre Ökobilanz deutlich verbessert. Mit „Insure MyMobile“ bieten wir zudem eine Handy-Versicherung für neue und wiederaufbereitete Smartphones.

Geschäftskunden können das Handy-Ankaufsportal zur Rückgabe von Smartphones und Tablets nutzen. Damit bieten wir auch für Unternehmen einen kompletten Handy-Kreislauf an.

Gebrauchte Mobilgeräte können in Deutschland – ohne Akkus – per Post an uns geschickt oder in eine Telekom-Sammelbox eingeworfen werden. Insgesamt wurden im Jahr 2022 von der Telekom in Deutschland rund 172 000 gebrauchte Handys und Smartphones zurückgenommen oder angekauft. Über das Online-Portal kann sich jede*r für die Handy-Sammlung engagieren und eine kostenlose Sammelbox bestellen. Auch bei diesen Geräten wird überprüft, ob sie weitergenutzt werden können. Geräte, die sich nicht mehr für eine Wiederaufbereitung eignen, werden in spezialisierten Betrieben in Deutschland umwelt- und fachgerecht recycelt. Die so gewonnenen metallischen Rohstoffe werden ebenfalls in den Kreislauf zurückgeführt und wiederverwendet. 2022 hat das Handysammelcenter eine verpflichtende Schulung für Sammler*innen veröffentlicht, um weiter rechtssicher Geräte mit Akkus sammeln zu können.

Bei unseren Sammelprozessen kooperieren wir mit dem Rücknahmespezialisten Teqcycle. Gemeinsam setzen wir auf sichere Lösungen, die dem aktuellen Stand der Technik entsprechen: bei der Sammlung und dem Transport der gebrauchten Geräte sowie bei der Löschung von Daten. Hohe Sicherheitsstandards im Datenschutz halten wir ein – der gesamte Rückholprozess ist in Bezug auf den Datenschutz von der Prüfgesellschaft DEKRA zertifiziert. Das gemeinsame Rücknahmesystem der Telekom in Deutschland und Teqcycle über das Handysammelcenter ist außerdem mit dem staatlichen Umweltzeichen „Blauer Engel“ ausgezeichnet. Mit den Erlösen aus der Vermarktung und dem Recycling unterstützen wir Projekte im Natur- und Umweltschutz sowie soziale Projekte der Kooperationspartner des Handysammelcenters.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 301–3 (Materialien)
- GRI 306 3–3 (Management der wesentlichen Themen)
- GRI 306–1 (Abfall)
- GRI 306–2 (Abfall)

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

- Code TC-TL-440a.1 (Management von Produkten am Ende der Gebrauchsdauer)

Global Compact

- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)

Good Cause Initiative - Mobiltelefone sammeln für einen guten Zweck

In vielen Schubladen liegen ausrangierte oder defekte Mobiltelefone, die wertvolle Ressourcen enthalten. Diese wieder in den Kreislauf zurückzuführen und dabei noch Gutes zu tun, ist das Ziel der Good Cause Initiative, die wir 2022 in Europa gestartet haben. An der Initiative beteiligten sich fast alle der europäischen Landesgesellschaften. Ziel ist es, bis zum Jahr 2024 stetig ausrangierte Geräte sammeln und die darin enthaltenen wertvolle Ressourcen in den Kreislauf zurückführen. Für jedes gesammelte Mobiltelefon spenden wir an lokale Projekte aus den Bereichen „Schutz von Seen und Meeren", „Schutz von Wäldern" sowie „ICT-Lösungen für den Klimawandel". Alle geförderten Projekte erhalten zusätzlich zu den Spenden jährlich eine feste Summe durch den Konzern beziehungsweise die jeweilige Landesgesellschaft, wodurch Kontinuität und Planbarkeit erhöht werden. Vor Ort werden die Projekte zudem durch eine ansässige NGO oder Behörde unterstützt.

Nachfolgend finden Sie drei ausgewählte Beispiele von Projekten, die unter dem Schirm der Good Cause Initiative ins Leben gerufen wurden:

Strände säubern im Rahmen von „Mediterranean CleanUp" (Schutz von Seen und Meeren)

Gemeinsam mit der NGO Enaleia unterstützt und sponsert die OTE Group in Griechenland das Projekt „Mediterranean CleanUp". Ziel ist es, die Plastikverschmutzung in den Küstengebieten und Meeren der Inseln Korfu, Kefalonia, Skiathos und Kreta einzudämmen. Vor Ort werden lokale Akteure wie Fischergemeinschaften oder Studierende in das Projekt mit eingebunden. So soll das Bewusstsein für das Problem der Plastikverschmutzung in der Bevölkerung geschärft werden.

Wiederaufforstung von Wäldern am Ottensteiner Stausee (Schutz von Wäldern)

Magenta Telekom in Österreich unterstützt seit März 2022 in Zusammenarbeit mit der NGO „Gut Ottenstein" ein Projekt zur Wiederaufforstung in der Region des Ottensteiner Stausees. Das Pflanzen neuer Bäume ist durch den massiven Kahlschlag aufgrund eines Borkenkäferbefalls, Sturmschäden sowie das Absterben von dort vorkommenden Eschen notwendig geworden. Das Projekt zielt zudem darauf ab, nachhaltige Land-, Teich- und Forstwirtschaft sowie die Herstellung von regionalen Produkten zu fördern.

Projekt „Clever Landscape" (ICT-Lösungen für den Klimawandel)

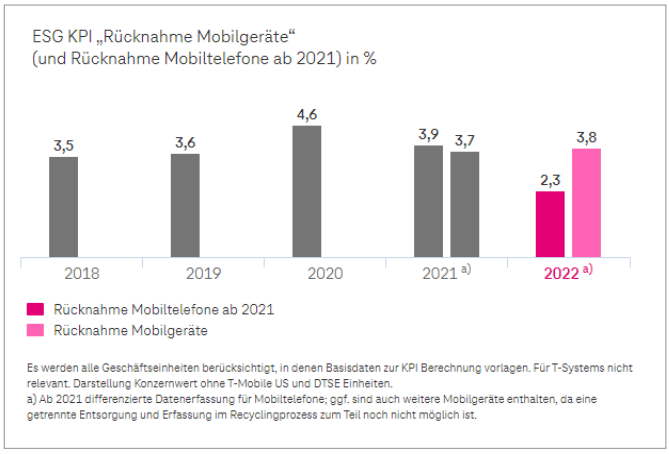
„Clever Landscape" ist ein langfristiges Projekt von T-Mobile Czech Republic und der Czech University of Life Sciences. Ziel des Projekts ist es, Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, mit denen die negativen Auswirkungen des Klimawandels und von hydrologischen Extremereignissen in Wäldern abgeschwächt werden können. Das Projekt befindet sich in einem Modellgebiet mit einer Größe von mehr als 1 700 Hektar nahe Prag in Tschechien. Dort wurden Sensoren und Messgeräte eingerichtet, mit denen die Forschenden verschiedene Parameter wie Feuchtigkeit, Temperatur, Grundwasser oder Baumwachstum überwachen und analysieren können. Auf Basis der Erkenntnisse sollen mögliche Auswirkungen des Klimawandels identifiziert und modelliert werden, um in einem nächsten Schritt eine Anpassung der Landschaft an veränderte natürliche Bedingungen zu gewährleisten. Die Erkenntnisse und Verfahren sollen später auf ähnliche Landschaftstypen angewendet werden können. T-Mobile Czech Republic unterstützt das Projekt mit den Spenden der Good Cause Initiative insbesondere beim Aufbau eines Campus-Datennetzwerks, das unter anderem den massiven Einsatz von Sensoren und eine schnelle Datenanalyse ermöglicht.

ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte" (inklusive Mobiltelefone)

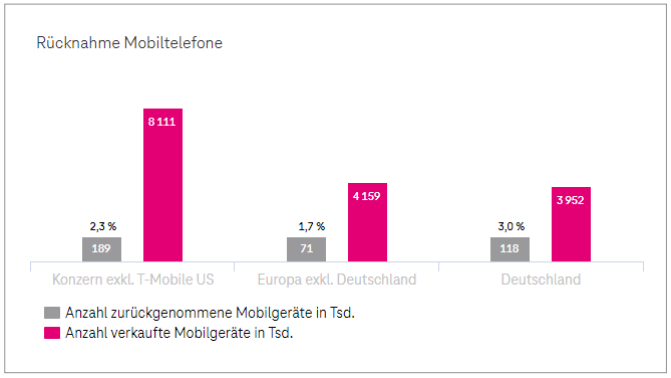
Wir berichten den ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte" mit der Bezugsgröße „Anzahl in Umlauf gebrachter mobiler Endgeräte". So lässt sich der Anteil der zurückgenommenen mobilen Endgeräte an der Anzahl der in den Markt gebrachten Endgeräte abbilden. Eine ökologisch wünschenswerte, längere Verwendung der Geräte wirkt sich damit positiv auf den Wert des KPI aus.

Der ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte" lag im Jahr 2022 für den Konzern (ohne T-Mobile US und DTSE-Einheiten) bei 3,8 Prozent. Von jährlich 100 in Umlauf gebrachten Geräten nehmen wir also rund 3,8 durch Sammelaktionen wieder zurück. 2021 haben wir unsere Datenerfassung erweitert und weisen neben der Rücknahme von Mobilgeräten zusätzlich auch die Rücknahme von Mobiltelefonen aus. Der KPI zur Rücknahme von Mobiltelefonen lag 2022 bei 2,3 Prozent.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern



Im Jahr 2022 wurden konzernweit (ohne T-Mobile US) über 150 000 Mobiltelefone zurückgenommen. Der KPI liegt damit für den Konzernwert exklusive T-Mobile US bei 2,3 Prozent. Ziel der Handy-Rücknahme ist es, alten Handys ein zweites Leben zu geben oder sie – sollte eine Weiterverwendung nicht möglich sein – ordnungsgemäß zu recyceln und die dort enthaltenen wertvollen Rohstoffe zu sichern. Dadurch konnten seit 2003 in Deutschland schon über 3,4 Millionen gebrauchte Geräte ressourcenschonend wiederverwendet oder recycelt werden. Auf diese Weise konnten wir dazu beitragen, die Ökobilanz von Mobilgeräten zu verbessern.



Die Erfassung der zurückgenommenen Endgeräte erfolgt in Kilogramm oder über die Stückzahl. Bei der Erhebung in Kilogramm wird ein konzerneinheitlicher Umrechnungsfaktor von 7,25 Stück pro Kilogramm zugrunde gelegt, sofern kein landesspezifischer Umrechnungsfaktor vorliegt. Die in den Markt gebrachten mobilen Endgeräte umfassen Smartphones, Simple Phones, Tablets und mobile Festnetz-Geräte. Aus Gründen der Datenqualität werden Stückzahlen aus dem Einkauf berichtet.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 301–3 (Materialien)
- GRI 306–1 (Abfall)

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

- TC-TL-440a.1 (Management von Produkten am Ende der Gebrauchsdauer)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 7 (Regeln und Prozesse)
- Kriterium 10 (Innovations- und Produktmanagement)
- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)
- Kriterium 12 (Ressourcenmanagement)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

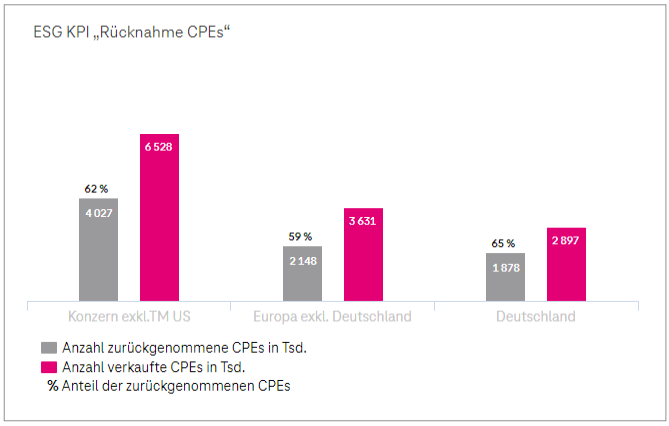
- E14–01 (Recyclingquote)

ESG KPI „Rücknahme CPEs“ (Festnetz)

Vor dem Hintergrund unserer Kreislaufstrategie setzen wir uns auch für die Wiederaufbereitung und das fachgerechte Recycling von CPEs (Customer Premises Equipment) ein. Zu CPEs zählen Modems, Router, Repeater und TV-Receiver. Ziel der Rücknahme ist es, alten Geräten ein zweites Leben zu geben oder sie gegebenenfalls ordnungsgemäß zu recyceln und die enthaltenen wertvollen Rohstoffe zu sichern.

Seit 2021 erfassen wir den ESG KPI „Rücknahme CPEs“ und die Anzahl generalüberholter CPEs. Im Jahr 2022 wurden konzernweit (ohne T-Mobile US) mehr als 4 Millionen CPEs zurückgenommen und 62 Prozent davon generalüberholt.

Unser Ziel ist es, den Prozess der Rücknahme und Aufbereitung weiter zu optimieren und ein 100-prozentig nachhaltiges Management der gesammelten CPEs zu erreichen. Das bedeutet, dass alle in Deutschland oder den europäischen Landesgesellschaften zurückgenommenen CPEs entweder aufgearbeitet, für eine zukünftige Aufarbeitung gelagert oder recycelt werden. Mit der Umsetzung entsprechender Maßnahmen wurde bereits begonnen.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 301–3 (Materialien)
- GRI 306–1 (Abfall)

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

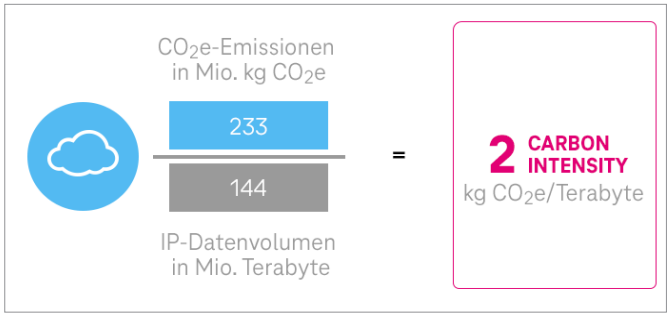
- Code TC-TL-440a.1 (Management von Produkten am Ende der Gebrauchsdauer)

CO_2e-Emissionen

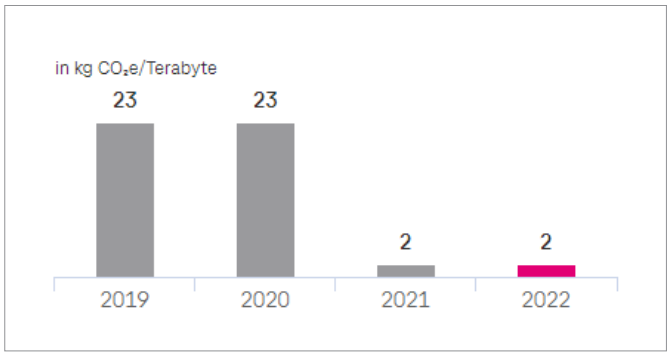
ESG KPI „Carbon Intensity“ DT Konzern

Seit 2016 berichten wir den ESG KPI „Carbon Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „CO_2-Emissionen“ setzt dieser die CO_2e-Emissionen ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt.

Unser Ambitionsniveau: KPI senken



Im Zähler des ESG KPI wird der gesamte CO_2e-Ausstoß aller Energieträger – Treibstoff, Gas, Fernwärme und Strom – berücksichtigt. Das Datenvolumen setzt sich zusammen aus dem transportierten IP-Datenvolumen (u. a. IP-Telefonie, Internet, IP-TV).



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–4 (Emissionen)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

Global Compact

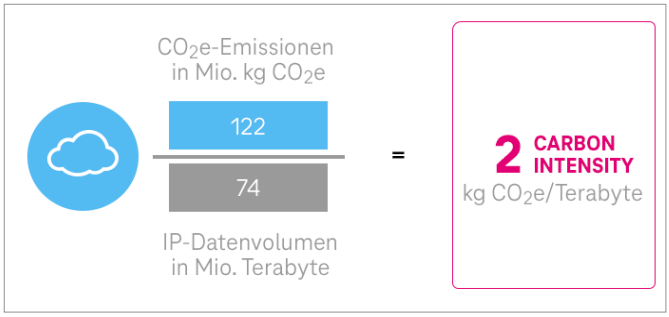
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

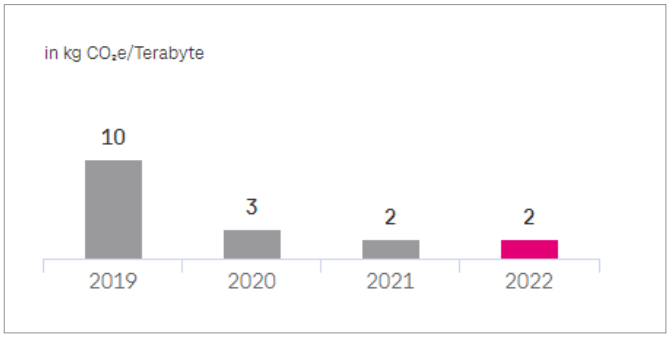
- E02–01 (Treibhausgasemissionen Scope 1–3)

ESG KPI „Carbon Intensity“ DT Konzern in Deutschland

Seit 2016 berichten wir den ESG KPI „Carbon Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „CO_2-Emissionen“ setzt dieser die CO_2e-Emissionen ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt.



Im Zähler des ESG KPI wird der gesamte CO_2e-Ausstoß aller Energieträger – Treibstoff, Gas, Fernwärme und Strom – berücksichtigt. Das Datenvolumen setzt sich zusammen aus dem transportierten IP-Datenvolumen (u. a. IP-Telefonie, Internet, IP-TV).



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–4 (Emissionen)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

Global Compact

- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- E02–01 (Treibhausgasemissionen Scope 1–3)

CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 1–3) DT Konzern

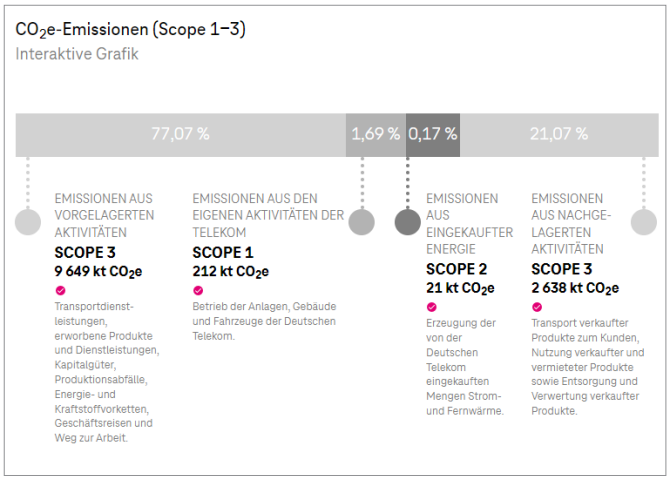
Wir stellen unsere Treibhausgasemissionen Scope 1 bis 3 einheitlich dar, um sie miteinander vergleichen zu können. Dazu rechnen wir sie in Kilotonnen CO_2-Äquivalente (CO_2e) um. Neben CO_2 betrachten wir auch CH4 und N2O, und arbeiten daran, auch HFCs (Kältemittel) in die Berechnung zu integrieren. Biogene CO_2-Emissionen wurden für das Jahr 2022 nicht separat erfasst, da sie nur in geringem Umfang anfallen. Indem wir die Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette aufschlüsseln, erhalten wir einen Überblick, wo in unserer Wertschöpfungskette der Großteil der Emissionen anfällt.

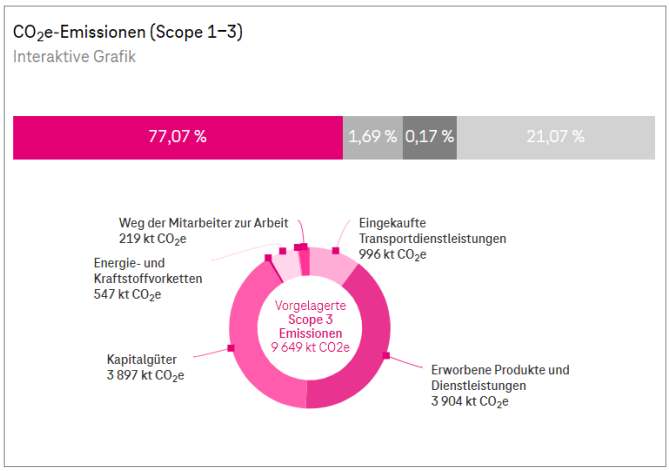
Durch die vollständige Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien konnten wir unsere Scope-2-Emissionen im Berichtsjahr deutlich senken. 2022 betrugen die marktbasierten Scope-1- und -2-Emissionen konzernweit circa 233 000 Tonnen CO_2e. Damit sind sie rund 5,4 Prozent geringer als im Vorjahr.

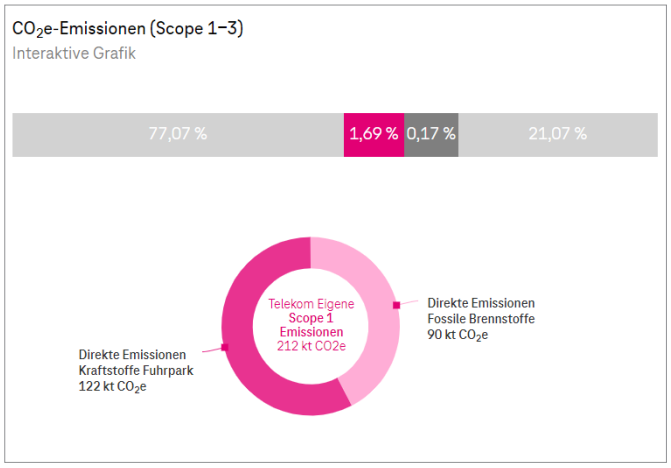
Die Scope-3-Emissionen sind 2022 im Vergleich zum Vorjahr gesunken: von 14,8 auf rund 12,3 Millionen Tonnen CO_2e. Die meisten dieser Emissionen entstanden bei der Herstellung von Produkten und Komponenten (insbesondere von Endgeräten und Netztechnologie) sowie bei der Nutzung unserer Produkte und Dienstleistungen durch unsere Kund*innen (zum Beispiel verkaufter oder vermieteter Fest- und Mobiltelefone, Router und Media Receiver). Außerdem rechnen wir die Emissionen hinzu, die bei der Nutzung unserer Dienstleistungen durch eigene Geräte der Kund*innen entstehen – beispielsweise Laptops oder Fernsehgeräte. Auch die Emissionen, die bei der Herstellung und dem Transport von Technologie für den Aufbau unserer Netze anfallen, werden berücksichtigt.

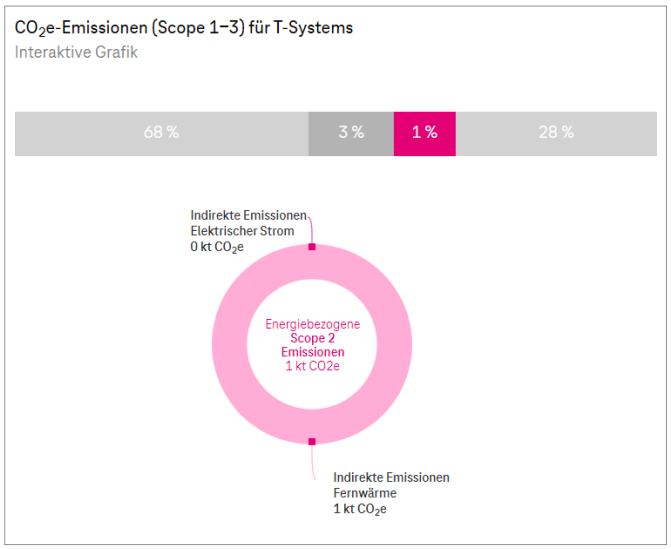
Der Grund für die Senkung der Emissionen liegt im Wesentlichen darin, dass entsprechend den Vorgaben der Science Based Targets initiative die indirekten Emissionen aus der Nutzung unserer Dienste in Höhe von 2,6 Millionen Tonnen aus der Betrachtung herausgenommen wurden. Hierbei handelt es sich um Emissionen, die durch den Stromverbrauch von Endgeräten verursacht werden, die der Kunde über andere Anbieter, beispielsweise Smartphone-Hersteller oder andere Händler bezieht. Neu aufgenommen wurden dagegen für Deutschland und Europa Emissionen die durch die Shop-Besuche unserer Kund*innen entstehen. Auf vergleichbarer Basis zum Vorjahr liegen die Emissionen immer noch bei 14,8 Millionen Tonnen, auch wenn die Emissionsintensität, das heißt die Emissionen pro Euro Umsatz bedingt durch die Umsatzsteigerung um etwa 6 Prozent gegenüber dem Vorjahr gesenkt werden konnte.

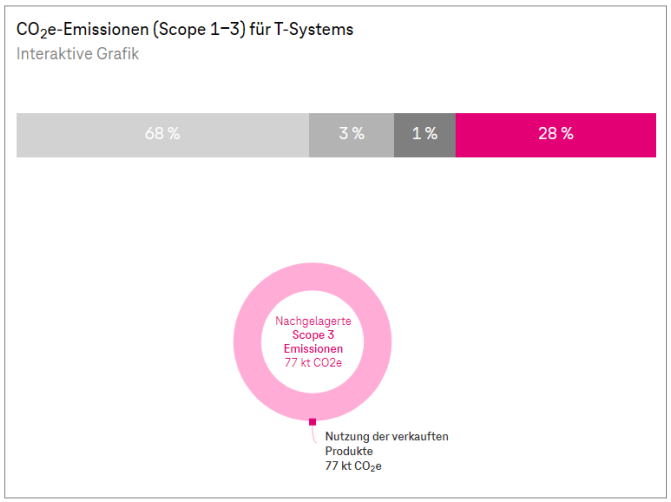
Derzeit untersuchen wir verschiedene Faktoren, die die Menge unserer künftigen Emissionen (Scopes 1–3) beeinflussen: So wirken sich die Einsparungen beim Pendelverkehr unserer Mitarbeitenden und die Klimaschutzanstrengungen unserer Lieferanten positiv aus. Ebenso führen sinkende Strommixfaktoren sowie die bessere Energieeffizienz der Endgeräte zur Nutzung unserer Produkte und Dienste voraussichtlich zu sinkenden Emissionen. Zugleich kann eine größere Anzahl an (neuen) Geräten zur Nutzung unserer Angebote die Emissionen erhöhen. Auch die Umstellung auf den neuen Mobilfunk-Standard 5G, eine größere Netzabdeckung und höherwertige Festnetz-Anschlüsse werden voraussichtlich einen höheren Emissionsausstoß zur Folge haben.



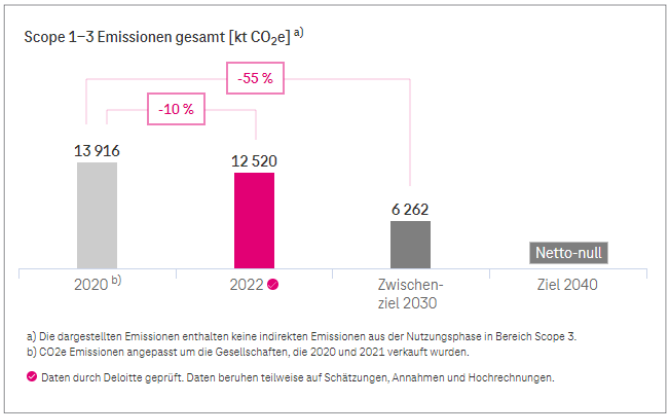








Daten durch Deloitte geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen. Enthält Kompensationen durch zugekaufte Zertifikate.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 302–2 (Energie)
- GRI 305 3–3 (Management der wesentlichen Themen)
- GRI 305–1 (Emissionen)
- GRI 305–2 (Emissionen)
- GRI 305–3 (Emissionen)

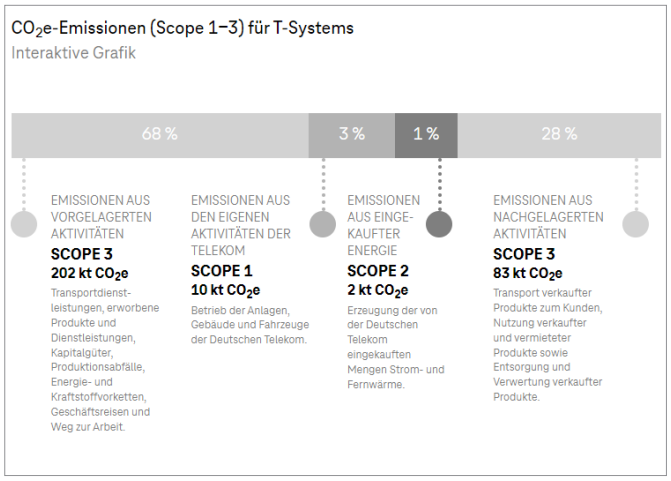
Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

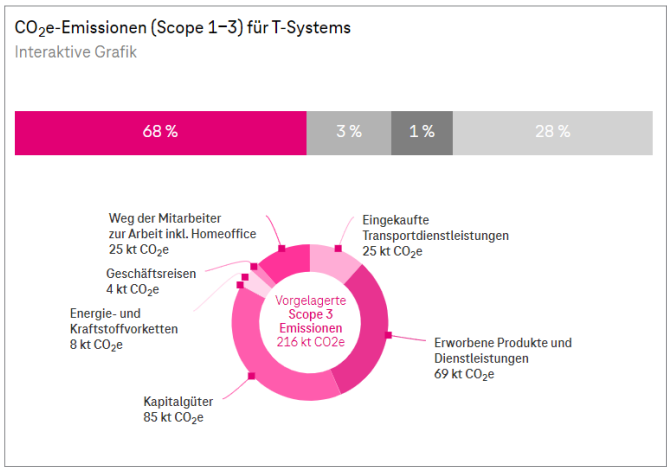
- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

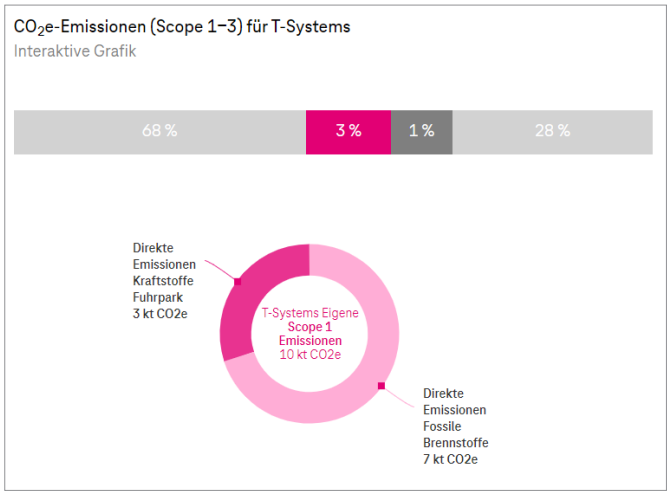
CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 1–3) T-Systems International

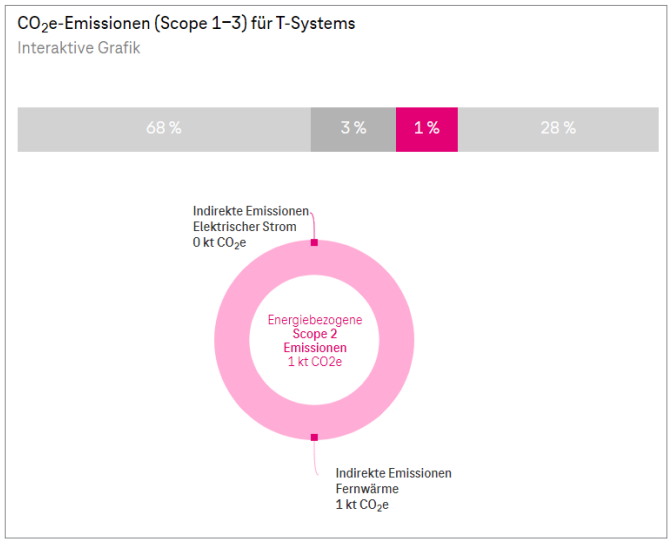
Neben der Konzerndarstellung weisen wir die Emissionen Scope 1–3 auch gesondert für T-Systems International aus. Wir stellen unsere Treibhausgasemissionen Scope 1–3 einheitlich dar, um sie miteinander vergleichen zu können. Dazu rechnen wir sie in Kilotonnen CO_2-Äquivalente (CO_2e) um. Neben CO_2 betrachten wir auch CH4 und N2O, und arbeiten daran, auch HFCs (Kältemittel) in die Berechnung zu integrieren. Biogene CO_2-Emissionen wurden für das Jahr 2022 nicht separat erfasst, da sie nur in geringem Umfang anfallen. Außerdem schlüsseln wir die Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette auf. So erhalten wir einen Überblick, wo in unserer Wertschöpfungskette der Großteil der Emissionen anfällt.

2022 betrugen die marktbasierten Scope-1- und -2-Emissionen für T-Systems circa 11 000 Tonnen CO_2e. Im Jahr 2022 betrugen die Scope-3-Emissionen 285 000 Tonnen CO_2e und machten dadurch den größten Teil der Emissionen aus. Die meisten dieser Emissionen entstanden in der vorgelagerten Wertschöpfungskette sowie bei der Nutzung der T-Systems-Produkte und -Dienstleistungen durch Kund*innen. Dort rechnen wir auch die Emissionen hinzu, die bei der Nutzung der Dienstleistungen durch eigene Geräte der Kund*innen entstehen – beispielsweise Laptops oder Tablets.









Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–1 (Emissionen)
- GRI 305–2 (Emissionen)
- GRI 305–3 (Emissionen)

CO e-Emissionen Gesamt (Scope 1 und 2)

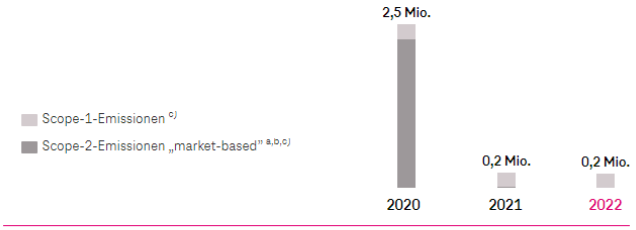
Unsere CO_2-Emissionen sind maßgeblich durch den Stromverbrauch getrieben. Daher berichten wir in der untenstehenden Tabelle besonders detailliert die Konzernwerte der Scope-2-Emissionen, die aus unserem Stromverbrauch resultieren. Wir differenzieren dabei nach den Methoden „market-based“ und „location-based“ und folgen damit der „GHG Protocol Scope 2 Guidance“. Die markt- und ortsbasierten Emissionen werden in CO_2-Äquivalenten ausgewiesen. Diese Umstellung erfolgte, um einen transparenten Vergleich zwischen den Emissionen Scope 1–3 zu ermöglichen, und um sich konsistent an den Anforderungen der Science-Based Targets Initiative auszurichten, an denen sich auch die neue Zielsetzung orientiert.

Führende Methode in der Berichterstattung ist der „market-based“-Ansatz. Bei dieser Methode werden die Emissionen mit einem spezifischen Emissionsfaktor („Versorgerfaktor“) pro DT-Gesellschaft berechnet. Dieser Faktor ist vom tatsächlichen Energieeinkauf (Strommix) eines Unternehmens abhängig; der Einkauf erneuerbarer Energien (Direktbezug, Zertifikate) wirkt sich dabei emissionsmindernd aus.a)

Bei der „location-based“ Methode werden - im Gegensatz zur „market-based“ Methode - pauschal die Emissionsfaktoren für das jeweilige Land verwendet („Landesmixfaktor“) der International Energy Agency (IEA). Dabei wird der tatsächliche Energieeinkauf (Strommix) eines Unternehmens also nicht berücksichtigt, d.h. auch nicht der über den Landesmix hinausgehende Bezug erneuerbarer Energien.

Entwicklung gegenüber 2020: Die nach „market-based“ Methode berechneten Scope-2-Emissionen sind gegenüber 2020 um ca. 99 Prozent gesunken. Die starke Änderung zum Wert 2020 resultiert aus der konzernweiten Nutzung von Grünstrom, PPAs und Herkunftsnachweisen. Seit 2021 decken wir unseren Stromverbrauch konzernweit zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien und haben somit eines unserer Klimaziele erreicht.

CO_2e Emissionen (Scope 1 und 2) in t



Scope 1 und Scope 2 „market-based“ a,b)

Gesamt in Mio.	2,5	0,2	0,2 ●
t CO_2e-Emissionen Scope 1	235 261	218 971 c)	212 044 ●
t CO_2e-Emissionen Scope 2 („market-based“) a,b)	2 276 607	27 290 c)	21 019 ●
t CO_2e-Emissionsreduktion durch zusätzlichen Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energien (PPA, GOO, RECS)	1 705 363	4 607 367	4 211 894

Scope 2 „location-based“

t CO_2e-Emissionen Scope 2 („location-based“)	4 815 423	4 634 657 c)	4 232 913 ●

a) Liegen keine „Versorgerfaktoren“ für die „market-based“ Methode vor: Verwendung des landesbezogenen „Residualfaktors“ (beruht auf dem RE-DISS Projekt der Europäischen Kommission, in dem der nationale Anteil erneuerbarer Energien bewertet wurde). Liegt auch kein Residualfaktor vor, wird der IEA Faktor genutzt (analog „location-based“ Methode). Der Wert des Emissionsfaktors im Residualmix liegt i.d.R. über dem „Landesmixfaktor“ der IEA. In allen Fällen werden Zertifikate für erneuerbare Energien berücksichtigt.
b) Für die Landesgesellschaft T-Mobile US wurden die Scope-2-Emissionen („market-based“) bis 2020 mit den eGRID-Emissionsfaktoren berechnet, welche von der amerikanischen Environmental Protection Agency nach unterschiedlichen Netzregionen der USA ausgewiesen werden. Außerdem wurden die aus Power Purchase Agreements (PPA) bezogenen Strommengen aus erneuerbaren Energiequellen emissionsmindernd berücksichtigt.
c) Der Wert 2021 wurde gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahrs korrigiert.

● Daten durch Deloitte geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen. Enthält Kompensationen durch zugekaufte Zertifikate.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–1 (Emissionen)
- GRI 305–2 (Emissionen)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)
- Kriterium 12 (Ressourcenmanagement)
- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

Global Compact

- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

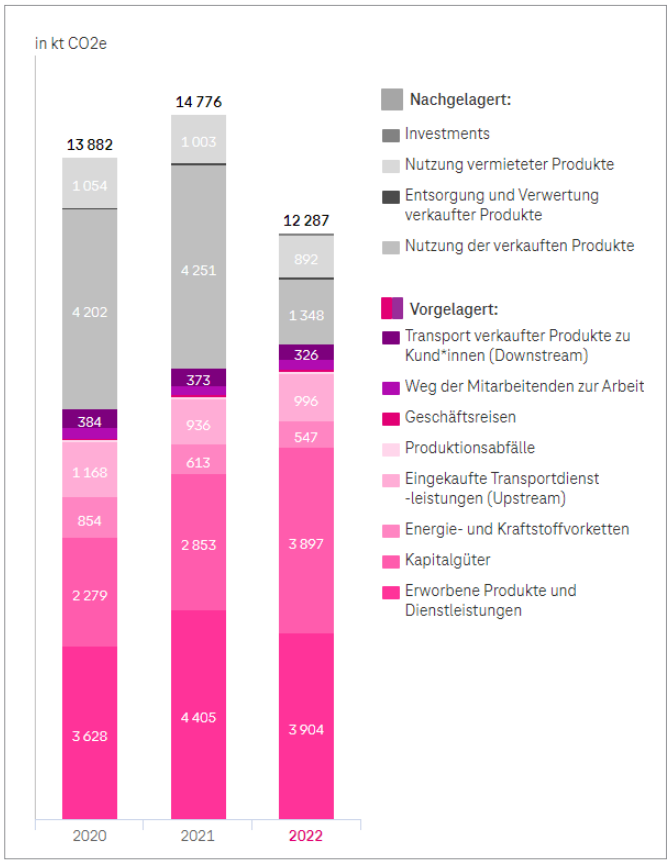
- E02–01 (Treibhausgasemissionen Scope 1–3)

CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 3) DT Konzern

Der Großteil unserer Gesamtemissionen zählt zu der Kategorie der sogenannten Scope-3-Emissionen. Scope-3-Emissionen sind alle Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, die in der Lieferkette, durch Geschäftsreisen, das Pendeln der Mitarbeitenden („vorgelagert“) oder bei Kund*innen durch die Nutzung von Produkten und Diensten („nachgelagert“) entstehen. Ihre Erfassung orientiert sich am weltweit anerkannten „Greenhouse Gas (GHG)“-Protokoll.

Um unsere Scope-3-Emissionen zu senken, integrieren wir das Thema Klimaschutz zunehmend in unsere Lieferketten. Dieses Engagement spiegelt sich unter anderem im „Supplier Engagement Rating“ des CDP wider, bei dem wir erneut die Bestnote „A“ erreicht haben. Unser ESG KPI „CDP Supply Chain Program“ gibt Aufschluss darüber, inwieweit das Volumen unserer Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten vom „CDP Supply Chain“-Programm abgedeckt ist. Darüber hinaus nutzen wir innerhalb eines Forschungsprojekts die Vorteile der Blockchain-Technologie und des NFT-Ansatzes. Ziel des Projekts ist es, eine dezentralisierte Anwendung zu schaffen, die es ermöglicht, die Auswirkungen der Produktion und des Transports von Produkten seitens der Lieferanten auf die Scope-3-Emissionen sichtbar zu machen. Durch den Aufbau einer Blockchain-Infrastruktur werden Daten zu CO_2-Emissionen in der gesamten Lieferanten-Wertschöpfungskette gesammelt. Für diese gesammelten Daten wird ein einzigartiges NFT erstellt und den Lieferanten als eine Art „Teilnahme-Zertifikat“ übergeben, in dem alle relevanten Werte aufgezeichnet sind.

In der Grafik werden die Scope-3-Emissionen von 2020 bis 2022 dargestellt, aufgeschlüsselt nach den Emissionsquellen. Vorgelagerte Emissionen machten 2022 rund 79 Prozent der Scope-3-Emissionen aus, nachgelagerte Emissionen etwa 21 Prozent. Die Basisdaten, die zur Berechnung der Scope-3-Emissionen verwendet wurden, werden im Kennzahlentool berichtet. Weitere Informationen zur Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette finden Sie hier.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

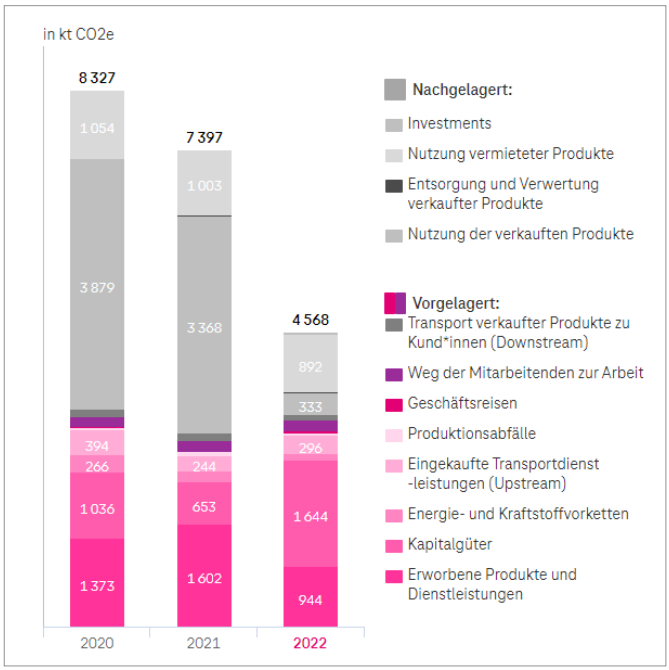
Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 302–2 (Energie)
- GRI 305–3 (Emissionen)

CO₂e-Emissionen Gesamt (Scope 3) DT EU*

Der Großteil unserer Gesamtemissionen zählt zu der Kategorie der sogenannten Scope-3-Emissionen. Scope-3-Emissionen sind alle Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, die in der Lieferkette, durch Geschäftsreisen, Berufsverkehr („vorgelagert“) oder bei Kund*innen durch die Nutzung von Produkten und Diensten („nachgelagert“) entstehen. Ihre Erfassung orientiert sich am weltweit anerkannten „Greenhouse Gas (GHG)“-Protokoll.

In der Grafik werden die Scope-3-Emissionen von 2020 bis 2022 dargestellt, aufgeschlüsselt nach den Emissionsquellen. Vorgelagerte Emissionen machten 2022 rund 70 Prozent der Scope-3-Emissionen aus, nachgelagerte Emissionen etwa 30 Prozent. Die Basisdaten, die zur Berechnung der Scope-3-Emissionen verwendet wurden, werden im Kennzahlentool berichtet. Weitere Informationen zur Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette finden Sie hier.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–3 (Emissionen)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)
- Kriterium 12 (Ressourcenmanagement)
- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- E02–01 (Treibhausgasemissionen Scope 1–3)

CO_2-Kompensation

Um Treibhausgase zu vermeiden, setzen wir unter anderem auf erneuerbare Energien und reduzieren durch energieeffizientere Technologien unseren Energieverbrauch. Bisher können wir auf diese Weise jedoch noch nicht alle CO_2-Emissionen vermeiden. Deshalb kompensieren wir diese Emissionen durch Investitionen in zertifizierte Klimaschutzprojekte.

Wie wir die Emissionen von Veranstaltungen kompensieren, ist in unserer Event Policy festgelegt. Im Jahr 2022 haben wir fast 58 000 Tonnen CO_2 durch verschiedene Maßnahmen kompensiert. Rund 37 000 Tonnen CO_2 wurden durch Erneuerbare-Energien-Projekte ausgleichen. Weitere 12 000 Tonnen CO_2 konnten wir durch Carbon Removal Projekte kompensieren. Die Projekte dienen dem Ziel, der Luft CO_2 zu entnehmen und es dauerhaft einzulagern.

In t CO_2	2021	2022
Carbon Offsets Gesamt	18 494	57 939
Carbon Removal Projekte	1 329	12 000
Erneuerbare-Energien-Projekte	17 165	37 293
Energie-Effizienz-Projekte	0	8 646

Um unser Ziel der Klimaneutralität bis Ende 2025 zu erreichen, werden wir in Maßnahmen zur langfristigen Bindung von CO_2-Emissionen investieren und arbeiten dafür eine entsprechende Strategie aus.

Enablement Faktor

Enablement Faktor: Kund*innen sparen CO_2

Wir ermöglichen unseren Kund*innen mit unseren Produkten und Lösungen, ihre Emissionen zu verringern. Mit dem sogenannten „Enablement-Faktor“ setzen wir dieses Einsparpotenzial auf Seiten der Kund*innen mit unserem eigenen CO_2-Fußabdruck in Beziehung. So können wir unsere Gesamtleistung – positiv wie negativ – im Klimaschutz bewerten. Seit 2014 untersuchen wir das nutzerseitige Einsparpotenzial verschiedener Produkte; 17 solcher Bewertungen haben wir im Jahr 2022 durchgeführt. Zusätzlich haben wir erneut die Emissionsminderungen aus der Installation von effizienten Wandladestationen für Elektroautos, sogenannte Wallboxen, aufgenommen. Große Einsparpotenziale wurden hier vor allem bei Videokonferenzen mit 4,5 Millionen Tonnen CO_2 genutzt. Weitere Einsparpotenziale liegen beim „Cloud Computing“: Unsere Kund*innen können ihre CO_2-Emissionen reduzieren, indem sie unsere Cloud-Angebote nutzen und ihre bestehende Infrastruktur in unsere effizienten Rechenzentren auslagern. Bessere Server, energieeffizientere Rechenzentren und eine höhere Auslastung der Infrastruktur können so zu Einsparungen in der Größenordnung von bis zu 80 Prozent des Energieverbrauchs und der damit verbundenen Emissionen bei unseren Kund*innen führen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–5 (Emissionen)

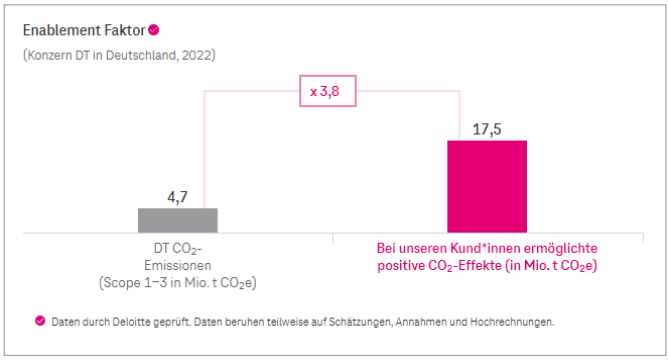
ESG KPI „Enablement Faktor“ DT Konzern in Deutschland

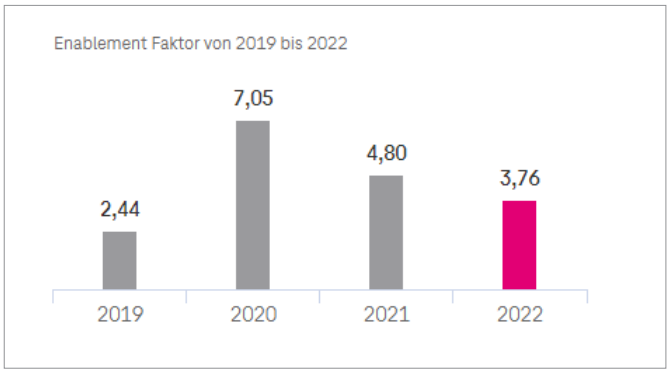
Mit dem „Enablement Faktor“ messen wir unsere Gesamtleistung im Klimaschutz. Demnach lagen 2022 in Deutschland die bei unseren Kund*innen ermöglichten positiven CO_2-Effekte um 280 Prozent höher als unsere eigenen CO_2-Emissionen (Enablement Faktor von 3,8 zu 1). Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (Enablement Faktor von 4,8 zu 1) resultiert aus einer noch differenzierteren Erhebungsmethodik sowie einer geringeren Nutzerzahl unserer Konferenzlösungen.

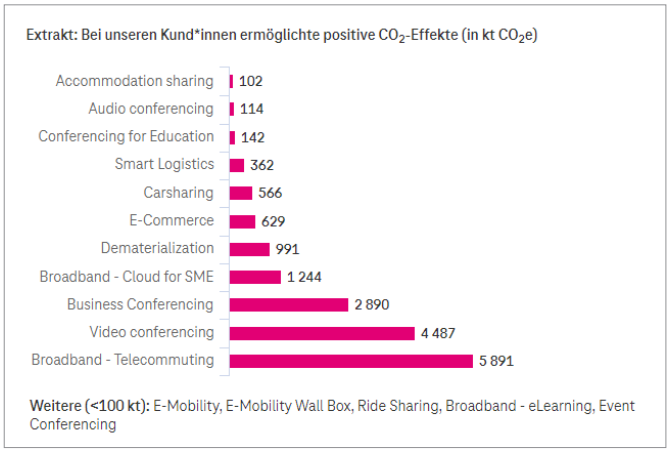
Die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden, sanken im Berichtsjahr von 23,2 Millionen auf 17,5 Millionen Tonnen.

Mit dem ESG KPI „Enablement Faktor“ berechnen wir die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte entstehen.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern







Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–5 (Emissionen)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Deutscher Nachhaltikeitskodex
- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

Global Compact
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

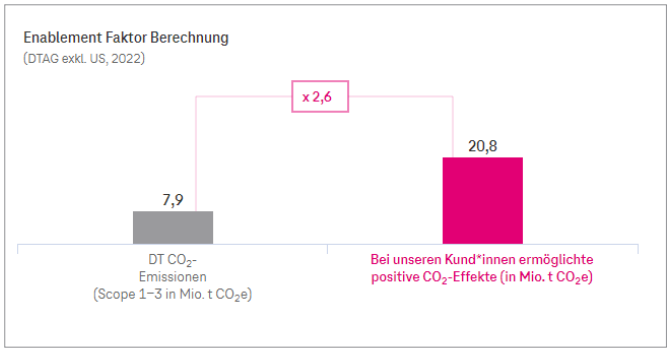
European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)
- S13–01 (Intermodality)

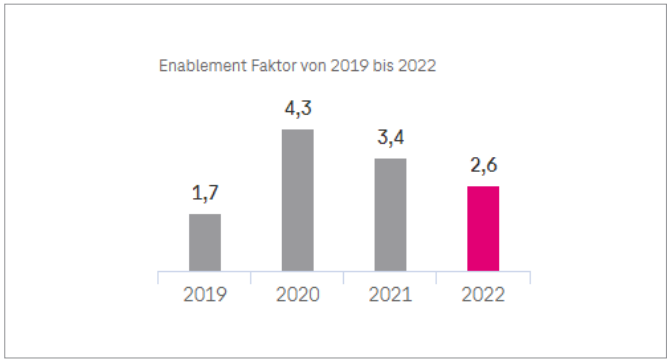
ESG KPI „Enablement Faktor“ DT Konzern Europa

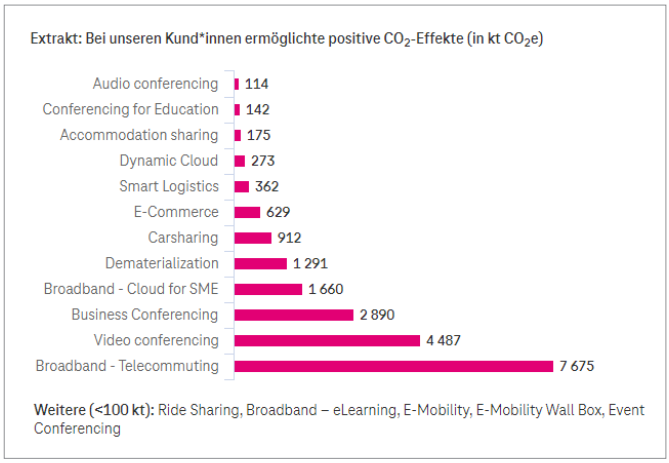
2022 lagen europaweit die bei unseren Kund*innen ermöglichten positiven CO_2-Effekte um 160 Prozent höher als unsere eigenen CO_2-Emissionen (Enablement Faktor von 2,6 zu 1).

Die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden, lagen im Berichtsjahr bei knapp 20,8 Millionen Tonnen.

Mit dem ESG KPI „Enablement Faktor“ berechnen wir die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte entstehen.







Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 305–5 (Emissionen)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

Global Compact
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)
- S13–01 (Intermodality)

Energieverbrauch & -effizienz

Unser Ansatz für energieeffiziente Netze

In Europa und den USA betreiben wir eigene Fest- beziehungsweise Mobilfunknetze. Der Betrieb dieser Netzinfrastruktur macht den größten Anteil unseres Energiebedarfs aus. Um wachsende Datenmengen zu bewältigen sowie die Geschwindigkeit und Qualität der Datenübertragung zu verbessern, steigern wir laufend die Kapazität und Leistung unserer Netze. Damit unser Energieverbrauch deutlich weniger wächst als die transportierten Datenmengen, verfolgen wir verschiedene Ansätze:

- Wir modernisieren unsere Netzinfrastruktur: Dazu stellen wir unter anderem das Festnetz auf IP-Technologie um und bauen nicht mehr benötigte Technik, wie Antennen für das 3G-Netz, ab. Die Abschaltung des 3G-Netzes erfolgte in Deutschland am 30. Juni 2021.

- Das Thema „Energieeffizienz“ haben wir bei der Auswahl von neuen Technologien bereits in der Architektur- und Designphase durch Spezifikationen und Vorgaben fest verankert.

- Für unsere Netze nutzen wir energieeffizientere Technik. Dies gilt darüber hinaus ebenso für die Beleuchtung, Überwachung und vor allem Kühlung unserer Anlagen.

- Das Energiemanagement unseres internen Energiedienstleisters Power & Air Solutions ist seit 2013 nach ISO 50001 zertifiziert.

- Wir optimieren die Energieeffizienz der gesamten Versorgungskette aller Standorte der Telekom Technik – und verkleinern dadurch unseren CO_2-Fußabdruck.

- Wir treiben den Ausbau von Photovoltaik an unseren Telekom-Standorten voran. Dabei legen wir den Fokus auf den Einsatz von Stromspeichern und eines intelligenten Lastmanagements. Power & Air Solutions erprobt innovative Technologien wie den Einsatz von Brennstoffzellen, die Energiegewinnung aus Abwärme über Gasturbinen und Eisspeicher zur Unterstützung der mechanisch erzeugten Kälte.

- Im Rahmen unseres Energiemanagements in Deutschland reduzieren wir zudem den Energiebedarf unserer Gebäude. Wir überwachen fortlaufend die Verbrauchswerte und ermitteln auf Basis dieser Daten Potenziale zur Effizienzsteigerung.

- Im Jahr 2020 haben wir eine konzernweit geltende Energie-Guideline veröffentlicht. Sie hilft den Landesgesellschaften, unsere Klimastrategie umzusetzen. Die Guideline stellt ausgewählte Maßnahmen sowie Lösungsvorschläge für mehr Energieeffizienz zusammen: zum Beispiel betriebliche Energiesparfunktionen, optimiertes Energiemanagement, die Stilllegung von Altanlagen und/oder die Verwendung energieeffizienterer Technologien. Im Berichtsjahr haben wir die praktische Umsetzung der Energie-Guideline in Anwendungsfällen einzelner Projekte geprüft und konnten bereits deutliche positive Effekte beobachten.

Bis 2024 möchten wir – trotz stark wachsendem Datenvolumen und Netzausbau – unseren Energieverbrauch stabilisieren und die Energieeffizienz steigern. Im konzernweiten Technologie-Innovationsprojekt erforschen und entwickeln wir neue Ansätze für einen energieeffizienten und nachhaltigen Netzbetrieb. Dabei nehmen wir die Bereiche Energietransport, -verfügbarkeit und -effizienz in den Blick: So wollen wir den Energieverbrauch im Mobilfunk-Betrieb und Festnetz-Betrieb optimieren und innovative Lösungen für die Gewinnung und Speicherung von erneuerbaren Energien zum Einsatz in Mobilfunk-Standorten entwickeln. Die Ergebnisse nutzen wir zur Förderung von Energieeffizienz- und Energiesparmaßnahmen in Deutschland und Europa. Beispielsweise konnten einige europäische Landesgesellschaften ihren Energieverbrauch bereits durch Netzwerk-Modernisierungen senken.

Für eine nachhaltigere und effizientere Energieerzeugung an unseren Mobilfunk-Standorten kooperieren wir im Bereich der erneuerbaren Energien mit einem Telekommunikationsausrüster. Durch eine integrierte Nutzung von Solarenergie an unseren Mobilfunk-Standorten lässt sich der Energieverbrauch optimieren – dies bestätigten im Berichtszeitraum erste Tests. Außerdem legten erste erfolgreiche Labortests einen Grundstein für eine klimaneutrale Stromversorgung der Mobilfunk-Standorte auf Basis emissionsfreier Brennstoffzellen. Hier befinden wir uns noch in der Pilotphase.

Seit 2020 sind wir Mitglied der Solar Impulse Foundation (SIF) 1000+ Solutions Alliance. Ziel der SIF ist es, mehr als 1 000 Lösungen zu identifizieren, die Umweltproblemen begegnen – besonders infolge des Klimawandels. Für die Deutsche Telekom steht die Entwicklung von Technologien für die ICT-Branche im Fokus, die sich positiv auswirken auf die Reduzierung von CO_2-Emissionen, das Energiemanagement und die Energieeffizienz sowie das Sammeln und Recyceln digitaler Geräte. Zudem unterstützt die SIF nicht nur die Entwicklung solcher Lösungen,

sondern zertifiziert diese auch. Im Jahr 2020 zeichnete sie eine von der Telekom in Deutschland mit ihrem Partner Cloud&Heat eingesetzte Lösung zur Kühlung von Servern durch ein innovatives Wasserkühlsystem aus.

Impact-Betrachtung unserer Wesentlichkeitsanalyse
Entlang unserer Wertschöpfungskette haben wir in der Impact-Betrachtung unserer Wesentlichkeitsanalyse energieintensive Prozesse identifiziert. Besonders die noch weit verbreitete Nutzung fossiler Energie in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette trägt zur globalen Erderwärmung bei und verursacht zudem weitere Belastungen für Mensch und Umwelt. Weiterhin kann die Entsorgung von Elektroschrott zu zusätzlichen Problemen für die Umwelt und die menschliche Gesundheit führen.

Um diese Risiken zu adressieren, beziehen wir unsere Lieferanten im Zuge unseres Lieferantenmanagements in unsere Klimaschutzbemühungen mit ein.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

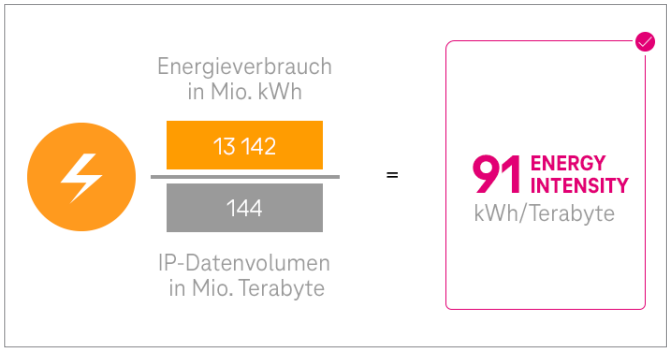
Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 302 3–3 (Management der wesentlichen Themen)
- GRI 305 3–3 (Management der wesentlichen Themen)

ESG KPI „Energy Intensity“ DT Konzern

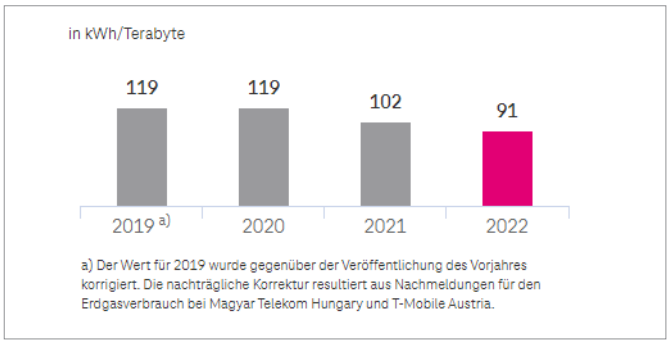
Seit 2016 berichten wir der ESG KPI „Energy Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „Energieverbrauch“ setzt dieser den Energieverbrauch ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt.

Unser Ambitionsniveau: KPI senken



Daten durch Deloitte geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

Im Zähler des ESG KPI wird der gesamte Energieverbrauch aller Energieträger – Treibstoff, Gas, Fernwärme und Strom – berücksichtigt. Das Datenvolumen setzt sich zusammen aus dem transportierten IP-Datenvolumen (u. a. IP-Telefonie, Internet, IP-TV).



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 302–3 (Energie)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 12 (Ressourcenmanagement)

Global Compact

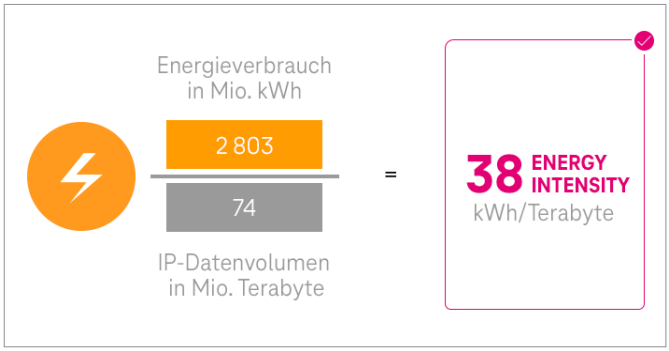
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- E01–01 (Gesamter Energieverbrauch)

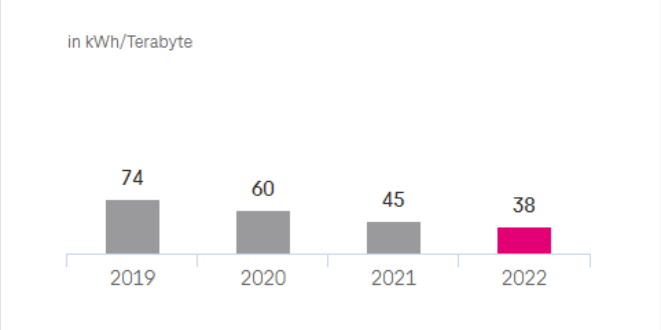
ESG KPI „Energy Intensity“ DT Konzern in Deutschland

Seit 2016 berichten wir den ESG KPI „Energy Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „Energieverbrauch“ setzt dieser den Energieverbrauch ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt.



Daten durch Deloitte geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

Im Zähler des ESG KPI wird der gesamte Energieverbrauch aller Energieträger – Treibstoff, Gas, Fernwärme und Strom – berücksichtigt. Das Datenvolumen setzt sich zusammen aus dem transportierten IP-Datenvolumen (u. a. IP-Telefonie, Internet, IP-TV).



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 302–3 (Energie)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 12 (Ressourcenmanagement)

Global Compact

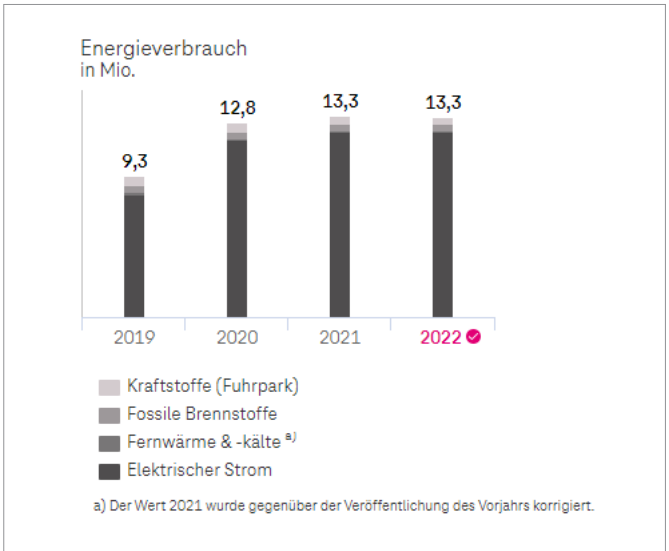
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

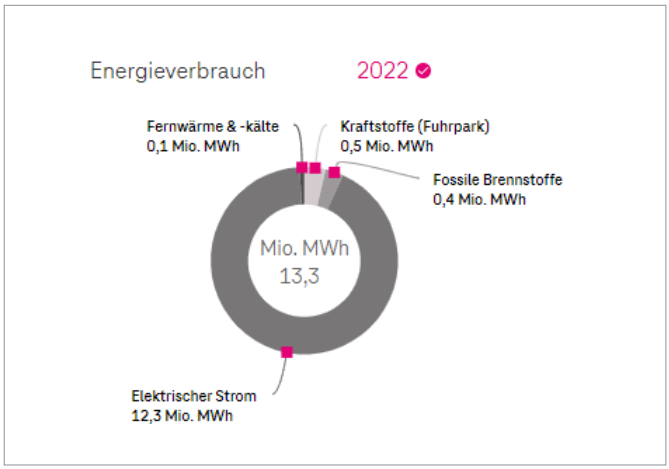
European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- E01–01 (Gesamter Energieverbrauch)

Gesamt-Energieverbrauch

Der Gesamtenergieverbrauch ist gegenüber dem Vorjahr um 0,5 Prozent gesunken.





Daten durch Deloitte geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen. Daten stammen teilweise von externen Dienstleistern.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 302–1 (Energie)
- GRI 302–2 (Energie)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

- Code TC-TL-130a.1 (Ökologischer Fußabdruck des Betriebs)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

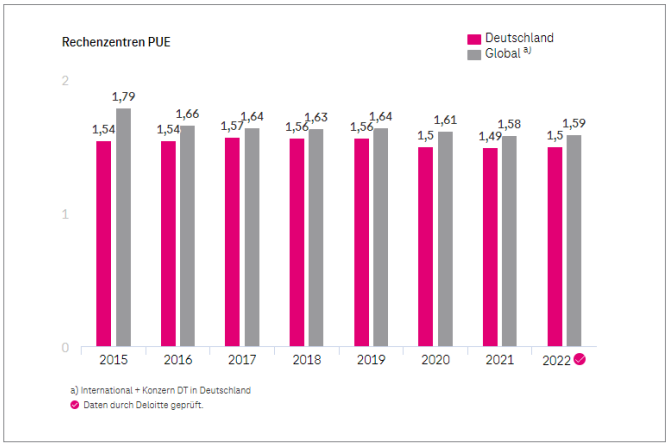
- E01–01 (Gesamter Energieverbrauch)

ESG KPI „PUE“ – weniger CO_2-Verbrauch in Rechenzentren

Die CO_2-Emissionen unserer Rechenzentren (RZ) reduzieren wir, indem wir den Energieverbrauch der einzelnen RZ-Standorte optimieren und Prozesse verbessern. Ein Indikator für die Effizienzsteigerung unserer Rechenzentren ist der „Power Usage Effectiveness (PUE)“-Wert, den wir nach der Methode der RZ-Norm EN50600 ermitteln. Nach ihr müssen sämtliche Energieverbräuche der Rechenzentren – und nicht nur die zum Betrieb der Server – in die Wertermittlung einfließen. Der PUE-Wert ergibt sich aus dem Verhältnis zwischen der verbrauchten elektrischen Gesamtenergie des RZ und der elektrischen Energieaufnahme der IT.

Der durchschnittliche globale PUE-Wert unserer T-Systems-Rechenzentren lag 2022 bei 1,59. Für unsere Rechenzentren in Deutschland konnte ein Rückgang von 1,85 im Jahr 2008 auf 1,50 im Jahr 2022 erreicht werden; dieser Wert liegt damit deutlich unter dem Durchschnitt aller Rechenzentren in Deutschland, der bei etwa 1,8 liegt. Unser effizientestes, hochverfügbares Rechenzentrum hat einen PUE-Wert von 1,3. So können wir den

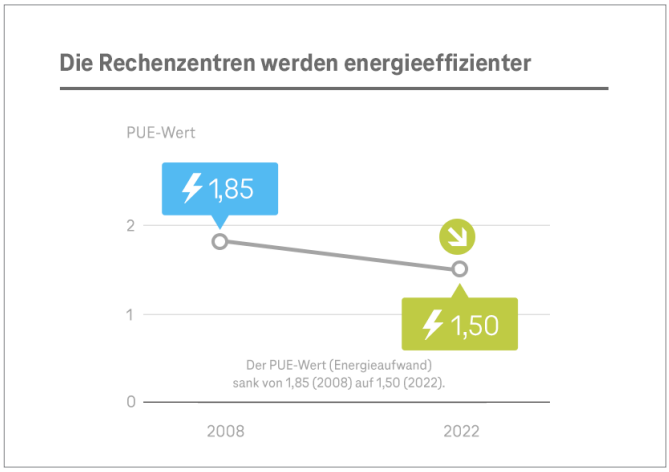
zunehmenden Energiebedarf der IT-Anlagen durch den steigenden Datenverkehr zum Teil kompensieren. Denn durch den positiven Effekt auf die Energieeffizienz und damit auf den PUE-Wert sinkt auch der Stromverbrauch im Verhältnis zu der steigenden IT-System-Rechnerleistung. Der Strombedarf unserer T-Systems-Rechenzentren wird zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energiequellen gedeckt.



Die Rechenzentren werden energieeffizienter
Im Programm „DC11@2018“ haben wir bis Ende 2018 weltweit Rechenzentrumskapazität in sogenannten FMO-Rechenzentren (Future Mode of Operation) mit neuester IT-Technologie zusammengeführt und so die Energieeffizienz verbessert. Dabei wurde die physikalische Konsolidierung der Rechenzentren (die Reduktion der RZ-Flächen und -Standorte) mit logischen Konsolidierungen (der Virtualisierung von IT-Infrastruktur) verknüpft. Im Zuge der physikalischen Konsolidierung nahmen wir mehrere alte Rechenzentren in Deutschland vom Netz.

2019 starteten wir das Nachfolgeprogramm „Data-Center-Next“. Unser Ziel ist es, die IT-Landschaft weiter zu homogenisieren, zu virtualisieren und die Auslastung der Rechenzentrumsinfrastruktur dem IT-Bedarf entsprechend zu optimieren. Im Programm „Data-Center-Next“ werden effizienzsteigernde Optionen genutzt, wie selektive Kühlung einzelner Bereiche und Erhöhung der Temperatur innerhalb des möglichen Bereichs – bei gleichzeitiger Berücksichtigung von festgelegten Grenzwerten. So wollen wir durchgängige Effizienzsteigerungen erreichen.

Ein Großteil unserer hochverfügbaren, modernen internen FMO-Twin-Core-Rechenzentren war bereits zum Jahresende 2020 im „EU Code of Conduct on Data Centre Energy Efficiency“ (EU CoC) gelistet. Damit erfüllen wir in hohem Maße ein Kriterium der europäischen Regulierung für nachhaltiges Wirtschaften (EU Taxonomie). Parallel arbeiten wir daran, die Energieeffizienz in allen Rechenzentren weiter zu optimieren.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- Code TC-TL-130a.1 (Ökologischer Fußabdruck des Betriebs)

Erfüllung des EU-Kodex für Energieeffizienz in Rechenzentren
Die Europäische Union (EU) hat 2008 den Verhaltenskodex „EU Code of Conduct on Data Centre Energy Efficiency“ eingeführt. Ziel ist es, Betreiber und Eigentümer von Rechenzentren (RZ) zu motivieren, den Energieverbrauch und damit die negativen Auswirkungen auf Umwelt, Wirtschaft und Energieversorgungssicherheit zu reduzieren. Unternehmen können sich dieser freiwilligen Initiative anschließen. T-Systems nimmt seit 2014 an dieser Initiative teil. Die dazugehörige Seite der EU-Kommission bietet transparente, weiterführende Informationen zur Teilnahme einzelner Rechenzentren.

Aktuell betreiben wir in Europa an acht sogenannten FMO-Twin-Core-Standorten insgesamt 16 FMO-Twin-Core-Rechenzentren – acht intern und acht extern – sowie vier lokale kundenspezifische Rechenzentren. Bereits seit 2021 sind sechs unserer acht internen europäischen FMO-Twin-Core-Rechenzentren sowie ein externes FMO-Twin-Core-Rechenzentrum im „EU Code of Conduct“ gelistet. Das siebte interne europäische FMO-Twin-Core-Rechenzentrum soll 2023 beitreten. Mit der Teilnahme am „EU Code of Conduct“ erfüllt T-Systems ein wichtiges Kriterium zur Erreichung der Taxonomiekonformität der Regulierungsinitiative für nachhaltige Geschäftsaktivitäten (EU Taxonomie). Mehr zu unserem Engagement im Rahmen der EU Taxonomie erfahren Sie hier.

Erneuerbare Energien

Unser Ansatz für mehr erneuerbare Energien

Unser Ziel, bis Ende 2021 konzernweit unseren gesamten Strom und damit mehr als 90 Prozent unseres gesamten Energiebedarfs komplett aus erneuerbaren Energien zu beziehen, haben wir erreicht. Um diese Selbstverpflichtung zu betonen, haben wir uns der globalen Initiative RE100 angeschlossen. Ihr Ziel ist es, den Strombezug aus erneuerbaren Quellen voranzutreiben.

Dazu kaufen wir vermehrt Strom aus erneuerbaren Quellen direkt ein, erwerben entsprechende Herkunftsnachweise oder schließen – wie in den USA – spezielle Stromlieferverträge ab, sogenannte Power Purchase Agreements (PPAs). Ende 2022 haben wir konzernweit bereits 27,7 Prozent unseres Stroms über solche PPAs bezogen. Unser Ziel ist es, den über PPAs bezogenen Strom bis 2025 auf 50 Prozent in Deutschland und Europa auszuweiten. Wo es möglich und sinnvoll ist, investieren wir in eigene Anlagen zur Energieerzeugung, zum Beispiel Blockheizkraftwerke oder Photovoltaikanlagen. Im Jahr 2022 bauten wir unsere Eigenerzeugung weiter aus und nahmen 20 Photovoltaikanlagen in Betrieb, weitere sind bereits in Planung.

Ende 2022 betrieben wir in Deutschland über 330 Photovoltaikanlagen für den Eigenverbrauch mit einer Gesamtkapazität von rund 6 200 kWp (Kilowatt-Peak). Im Jahr 2022 bauten wir unsere Eigenerzeugung weiter aus und nahmen 20 Photovoltaikanlagen in Betrieb. 2023 planen wir rund 120 weitere Anlagen in Betrieb zu nehmen.

Mit dem ESG KPI „Erneuerbare Energien“ messen wir unsere Fortschritte. Darüber hinaus haben wir konzernweit gültige Parameter entwickelt, mit denen wir Stromeinkäufe in allen Landesgesellschaften in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte bewerten.

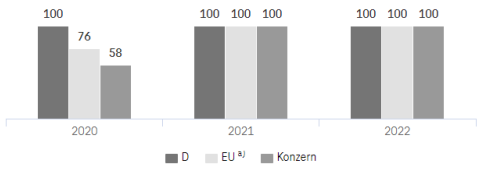
Seit 2019 erproben wir klimaneutrale Stromversorgung von Mobilfunk-Masten: Statt Dieselgeneratoren setzen wir Brennstoffzellen ein. Diese sind wirtschaftlich, geräuschlos, wartungsarm und durch den Einsatz von Bio-Methanol vor allem CO_2-neutral.

ESG KPI „Erneuerbare Energien“

Der ESG KPI „Erneuerbare Energien“ errechnet sich aus dem Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch. Seit 2021 decken wir unseren Stromverbrauch konzernweit zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien und haben somit eines unserer Klimaziele erreicht.

Um unseren gesamten Energieverbrauch zu reduzieren, verbessern wir unsere Energieeffizienz und setzen Energiesparmaßnahmen um. Bei den Effizienzmaßnahmen fassen wir zum Beispiel nur zum Teil ausgelastete Technik zusammen und reduzieren damit die Gesamtanzahl und damit den Stromverbrauch. Zudem tauschen wir Gleichrichter aus, die wesentlich weniger Energie für die Wandlung von Wechselspannung auf Gleichspannung benötigen. Weitere Einsparungen erzielen wir mit einer intelligenten Regelung im Zugangsnetz, bei dem die Energie genau auf den Bedarf angepasst wird oder in lastschwachen Zeiten einzelne Antennen in der Leistungsaufnahme reduziert werden. Bei Strom decken wir den verbleibenden Bedarf aus erneuerbaren Energien. Unser Ziel ist es, die Eigenproduktion auszuweiten und den Anteil an Power Purchase Agreements (PPAs) weiter zu erhöhen. Ende 2022 haben wir konzernweit 28 Prozent unseres Stroms über PPAs bezogen. Bis 2025 soll dieser Wert bei 50 Prozent liegen. Auch wenn wir unseren Stromverbrauch bevorzugt über PPAs, eigene Energieerzeugung und Direktbezug decken, müssen wir aufgrund begrenzter Kapazitäten nach wie vor auf Herkunftsnachweise zurückgreifen. Diese bilden einen wichtigen Baustein, um unseren Strombedarf zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien zu decken und damit unser Klimaziel zu erreichen.

Anteil erneuerbarer Energie am Stromverbrauch (in Prozent)



	2020			2021			2022		
	D	EU a)	Konzern	D	EU a)	Konzern	D	EU a)	Konzern
Strom aus erneuerbaren Energien (GWh)	2 719	1 450	6 837	2 510	1 845	12 270	2 265	1 576	12 252
Gesamtstromverbrauch (GWh)	2 718	1 895	11 716	2 506	1 845	12 270	2 265	1 576	12 252
ESG KPI Erneuerbare Energien	100 %	76 %	58 %	100 %	100 %	100 %	100 % ●	100 %	100 % ●
Zertifikate	37 %	53 %	18 %	36 %	82 %	53 %	53 %	63 %	50 %
Power Purchase Agreements b)	-	-	-	5 %	0 %	23 %	23 %	0 %	28 %
Direktbezug c)	0,0 %	15,2 %	2,6 %	59 %	18 %	24 %	23 %	22 %	23 %
Selbsterzeugung	0,12 %	0,03 %	0,03 %	0,1 %	0 %	0,04 %	0,1 %	0 %	0,04 %

a) EU = Landesgesellschaften Europa ohne Deutschland und T-Systems

b) Seit 2021 weisen wir die Menge der Power Purchase Agreements separat aus. Vorher waren diese unter Direktbezug inkludiert.

c) Nach der Umstellung auf 100% Strom aus Erneuerbaren Energien wird kein verbleibender Landesmix mehr ausgewiesen, da eine vollständige Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien erfolgt ist. Diese Position enthält für 2021 nun auch die Mengen, die aus der gezahlten EEG Umlage in Deutschland berücksichtigt wurden. Die Vorjahrespositionen wurden nicht angepasst. Historische Daten dazu befinden sich im Kennzahlentool.

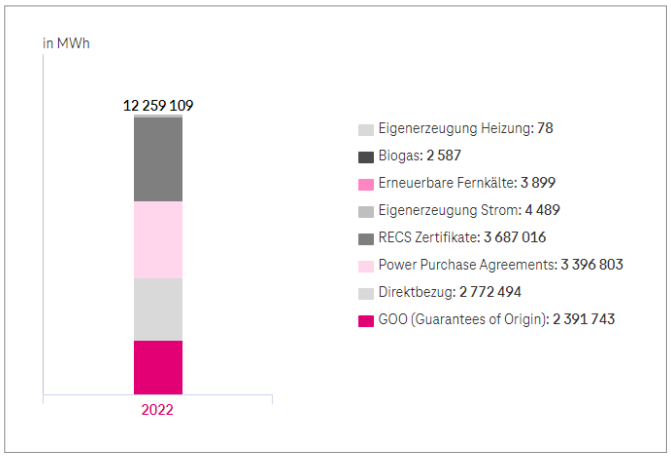
● Daten durch Deloitte geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe „DT Group in Germany“ und „T-Mobile USA“.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative
- GRI 302–1 (Energie)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Erneuerbare Energien im Konzern

Konzernweit decken wir unseren Stromverbrauch zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien. Hierfür können alle europäischen Landesgesellschaften falls nötig auch den Erwerb von Zertifikaten (sogenannten Herkunftsnachweisen) für Strom aus erneuerbaren Quellen berücksichtigen. Die Grafik beinhaltet seit diesem Jahr auch weitere erneuerbare Energien, wie beispielsweise erneuerbare Fernkälte.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 302–1 (Energie)

Erneuerbare Energien in den Landesgesellschaften

Im Berichtszeitraum haben alle Landesgesellschaften ihren Strombedarf zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien gedeckt. Bei der Anteilsbestimmung können die Landesgesellschaften auch den Erwerb von Zertifikaten (Herkunftsnachweis) sowie den Abschluss von Power Purchase Agreements (PPAs – speziellen Stromlieferverträgen) für Strom aus erneuerbaren Quellen berücksichtigen.

Die Telekom in Deutschland bezieht ihren Strom im Rahmen eines grünen Tarifs (EEG-erzeugt). 23 Prozent stammen direkt aus erneuerbaren Energien. Der Rest wird vor allem durch Herkunftsnachweise, Power Purchase Agreements (PPA) sowie einen geringen Anteil an Eigenerzeugung abgedeckt.

T-Mobile US hat unser Konzernziel vorwiegend mit Windkraft, aber auch mit Sonnenenergie erreicht. Dazu hat die US-amerikanische Landesgesellschaft langfristige Verträge (12–15 Jahre) mit Wind- und Solarparkbetreibern geschlossen. Das gibt den Betreibern der Parks Investitionssicherheit. Solche langfristigen Verträge zum Stromeinkauf streben wir auch in anderen Ländern an.

Ende 2022 haben wir konzernweit bereits 28 Prozent unseres Stroms über PPAs bezogen.

Mit dem ESG KPI „Erneuerbare Energien“ messen wir unsere Fortschritte. Er errechnet sich aus dem Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch und wird hier für alle Landesgesellschaften dem Anteil erneuerbarer Energien im nationalen Strommix (Landesmix)a) gegenübergestellt.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

Mobilität

Unsere Strategie für klimaschonende Mobilität in Deutschland

Von 2017 bis 2021 konnten wir die CO_2-Emissionen unserer Fahrzeugflotte in Deutschland – die rund 18 600 Fahrzeuge umfasst – um 40 Prozent reduzieren. Die verbleibenden Emissionen werden seit 2021 durch CO_2-Zertifikate kompensiert. Die wesentlichen Einflussfaktoren auf die Höhe der mobilitätsbezogenen CO_2-Emissionen sind die durchschnittliche Anzahl der Verbrennerfahrzeuge, die jährliche Laufleistung sowie der damit verbundene Kraftstoffverbrauch. Im Januar 2023 haben wir in Deutschland eine Richtlinie für Geschäftsfahrzeuge eingeführt, mit dem Ziel, die mobilitätsbezogenen CO_2-Emissionen noch weiter zu reduzieren. So haben wir uns dazu verpflichtet, ab 2023 in Deutschland nur noch Geschäftsfahrzeuge mit Elektroantrieb zu bestellen. Sobald die Ladeinfrastruktur flächendeckend ausgebaut ist und ausreichend geeignete Elektrofahrzeuge zur Verfügung stehen, können wir auch unsere Dienstfahrzeuge vollständig auf E-Mobilität umstellen.

Der Übergang zu einer klimaschonenden Mobilität erfordert neben umweltfreundlichen Antriebssystemen auch den Aufbau und die Unterstützung der E-Ladeinfrastruktur sowie eine intelligente Vernetzung bestehender und neuer Mobilitätsformen. Unser Ziel ist es, die Nutzung alternativer Mobilitätsformen im Konzern zu einer Selbstverständlichkeit zu machen; dabei soll jede Entscheidung für ein Verkehrsmittel immer wieder hinterfragt und ein nachhaltiges Bewusstsein geschaffen werden. Deshalb fördern wir über unsere Flotte hinaus nachhaltigeres Reisen und Pendeln unserer Beschäftigten: Beispielsweise haben wir 2022 an 36 Standorten Radservicestationen und an fünf Standorten Elektroladeschränke für E-Fahrräder aufgebaut. Zusätzlich haben sich Anfang 2023 fünf weitere Radservicestationen sowie acht kombinierte Reparatur- und E-Ladestationen in der Auslieferung befunden. Zudem wurde 2022 in Deutschland die App „EcoShift“ eingeführt, über die sich der CO_2-Fußabdruck von pendelnden Mitarbeitenden abbilden lässt.

All diese Bestrebungen fußen auf den drei Säulen unserer DT-Mobilitätsstrategie:

- Diversifiziertes Portfolio: Aufbau einer effizienteren, stetig nachhaltigeren Flotte mit klimaneutralen Antrieben und Integration von Mikromobilitätsformen (z. B. Fahrräder, E-Scooter)
- Digitale Services: Pooling- und Sharing-Lösungen, Mobility App (E2E-Digitalisierung von Lifecycle-Services rund ums dienstliche Fahrzeug)
- Vernetzte Mobilität: Verknüpfung bestehender und neuer Mobilitätsangebote mithilfe einer digitalen Plattform

Verkehrsangebote verknüpfen

Zukünftig wird der Mix verschiedener Verkehrsträger eine immer größere Rolle spielen. Daher werden wir die Plattform „Mobility as a Service“ (MaaS) im Jahr 2023 anbieten: Sie kombiniert verschiedene öffentliche, privat geteilte und Telekom-interne Verkehrsmittel (z. B. Shuttle on Demand oder Car-Sharing) miteinander. So können etwa Pendler*innen den Weg zwischen Wohnung und Arbeitsort unkompliziert und flexibel zurücklegen. Entwickelt wurden MaaS-Plattform und App von Telekom MobilitySolutions und der Siemens-Tochter Hacon. Für den Start des Angebots haben wir als erstes Nicht-Verkehrsunternehmen eine Kooperationsvereinbarung mit ÖPNV-Unternehmen (VRS) geschlossen: Im ersten Halbjahr 2023 wird das Angebot Mitarbeitenden, deren Familien und Freund*innen als Pilotprojekt im Raum Köln/Bonn zur Verfügung gestellt. Ziel ist es, das Angebot sukzessive um weitere Mobilitätspartner, Regionen und Drittanbieter-Angebote zu erweitern.

Kompensation der CO_2-Emissionen

Grundsätzlich gilt für unsere Mobilitätsstrategie „CO_2-Reduktion vor Kompensation“. In der Übergangsphase zur emissionsfreien Mobilität nutzen wir CO_2-Kompensation, um unsere Klimaschutzziele zu erreichen: Im Jahr 2022 haben wir 100 Prozent der CO_2-Emissionen des Geschäftsbetriebs der Telekom-Fahrzeugflotte in Deutschland kompensiert. Für den eingekauften Kraftstoff wird über die Mineralölhersteller hierzu ein jährlicher Beitrag gezahlt und die fehlende Menge über CO_2-Zertifikate abgedeckt. Diese CO_2-Kompensationsleistung kommt nach anerkannten Standards zertifizierten Projekten zugute und stellt in der Übergangsphase zur emissionsfreien Mobilität bereits heute die weitgehende Klimaneutralität der Fahrzeugflotte her im Sinne unseres Klimaneutralitätsziels bis zum Jahr 2025. Zukünftig werden wir bei der Emissionsbilanzierung nach „Greenhouse Gas (GHG)“-Protokoll unsere CO_2-Kompensationsleistungen auf „real carbon removal“-Zertifikate ausrichten.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 302 3–3 (Management der wesentlichen Themen)

Global Compact

- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)

Förderung grünerer Telekom-Mobilität

„Grüne Flotte“

Seit Januar 2023 gilt in Deutschland eine neue Richtlinie für Geschäftsfahrzeuge. Mit ihr legen wir einen wichtigen Grundstein für die Transformation der Geschäftsfahrzeugflotte, die dazu beitragen wird, bis spätestens 2025 im eigenen Geschäftsbetrieb (Scope 1 und 2) klimaneutral zu werden. Ein Bestandteil der neuen Richtlinie ist die 100-prozentige Elektrifizierung unseres Geschäftsfahrzeugportfolios. So haben wir uns dazu verpflichtet, ab 2023 in Deutschland nur noch Geschäftsfahrzeuge mit Elektroantrieb zu bestellen. Zugleich wird die Nutzungsdauer von 36 auf 48 Monate verlängert. Damit wollen wir auch zur Ressourcenschonung beitragen.

Die Elektrifizierung der Dienstfahrzeugflotte, zu denen beispielsweise Fahrzeuge für den Außendienst von Techniker*innen gehören, erfordert umfangreichere Vorbereitungsmaßnahmen. Notwendige Voraussetzung ist ein passendes und verfügbares Fahrzeugangebot (Pkws, Kleintransporter, Transporter), das insbesondere den Anforderungen zu Reichweite und Laderaumkonzept gerecht werden muss. Im Transporter-Segment wird erst ab 2023 ein geeignetes Angebot am Markt erwartet. Darüber hinaus sind der Ausbau der Ladeinfrastruktur am Arbeitsort wie auch zu Hause vorzubereiten, um morgens bei Arbeitsantritt ein einsatzbereites Fahrzeug vorzufinden.

Ende 2022 waren rund 1 180 E-Geschäftsfahrzeuge im Bestand oder bestellt. Die angespannte Situation in den Lieferketten bewirkt weiterhin ungeplante Änderungen von Auslieferungen bestellter E-Fahrzeuge.

Nach erfolgreichen Tests von E-Scootern als Mikromobilität für den Einsatz im Service im Jahr 2021 erfolgte 2022 eine bundesweite Einführung. Für die Service-Techniker*innen und -Monteur*innen wurden rund 300 E-Scooter in Betrieb genommen. Sie werden für kürzere und mittlere Strecken im Arbeitsalltag genutzt – etwa für die Einrichtung von Internet-Anschlüssen in Großstädten mit schwieriger Parkplatzsituation. Weitere Nutzungsszenarien werden im Jahr 2023 erprobt, um den Einsatz auf weitere Geschäftsbereiche ausdehnen zu können.

Fahrrad oder E-Bike als Gehaltsumwandlung

Bereits seit 2015 haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, im Rahmen der Gehaltsumwandlung ein Fahrrad oder E-Bike als ressourcenschonende und gesundheitsfördernde Alternative zu erwerben. Dabei können sie für drei Jahre ein Fahrrad über den Arbeitgeber leasen. Die monatliche Rate wird vom Bruttoentgelt gezahlt. Die Bestellung von Fahrrädern ist ganzjährig über einen externen Leasingpartner möglich. Neben dessen Portfolio können unsere Mitarbeitenden auch das Angebot bei einem Fahrradhändler ihrer Wahl nutzen. Die Auslieferung und der Service vor Ort sind an allen deutschen Firmenstandorten der Telekom möglich. Aktuell werden über dieses Modell über 9 000 Fahrräder geleast.

Ausbau der Ladeinfrastruktur für E-Mobilität

Haushalte, Städte und Unternehmen profitieren durch den Aufbau von Ladeinfrastrukturen für E-Autos. Es zeugt von verantwortungsbewusstem Handeln und ermöglicht den Wandel hinsichtlich Mobilität und Umweltschutz. Lebens- und Arbeitsräume werden moderner, umweltfreundlicher und nachhaltiger – und damit attraktiver für Bürger*innen sowie Angestellte.

Um den Erfolg von E-Mobilität voranzutreiben, ist es entscheidend, intelligente Infrastruktur bereitzustellen. Als erfahrener Planer und Betreiber nutzt die Deutsche Telekom ihre Expertise in Beschaffung, Errichtung und Betrieb von Ladeinfrastruktur, um in den kommenden Jahren ihren nachhaltigen Beitrag zu leisten. Sie beschränkt sich dabei nicht nur auf ihren eigenen Bedarf, sondern bietet ganzheitliche Lösungsansätze für Infrastrukturlösungen.

Beispielsweise bietet die Deutsche Telekom eine smarte Lösung für Städte, Regionen und Unternehmen, die eine Ladeinfrastruktur errichten und betreiben möchten. Im Rahmen eines gesamtheitlichen Systemlösungsansatzes bietet die Deutsche Telekom wahlweise Planung, Aufbau, Installation und Service für Geschäftskunden. Neben der Hardware ist auch Software zum Betreiben der Ladesäulen und für die Endkundenverwaltung im Leistungsumfang enthalten.

Die Aktivitäten gliedern sich wie folgt:

Comfort Charge GmbH

Seit 2018 ist die Comfort Charge GmbH als Errichter und Betreiber von Ladeinfrastruktur an Telekom-Standorten bundesweit aktiv.

In den nächsten zwei Jahren wird das Angebot von Comfort Charge auf bis zu 300 Schnellladestationen erweitert sowie mehrere hundert Ladesysteme für die elektrische Betankung von Dienst-, Geschäfts- und Mitarbeiterfahrzeugen an Standorten des Konzerns Deutsche Telekom bereitgestellt und betrieben.

Schnellladestationen an diesen Standorten sind öffentlich zugänglich. Diese bieten eine Leistung, mit der ein Elektrofahrzeug in zehn Minuten Energie für eine Reichweite von rund 100 Kilometern geladen werden kann.

Die Expertise als Charge Point Operator bringt die Comfort Charge GmbH als Bestandteil des Angebots des Geschäftskundenvertriebes der Deutschen Telekom mit ein.

Der Technische Service der Deutschen Telekom ist seit 2010 in der Planung, Errichtung und der Servicierung von Ladeinfrastruktur aktiv.

Unsere Partner nutzen die Vorteile des Telekom Außendienstes mit der bundesweiten Abdeckung an qualifizierten Techniker*innen, die die verschiedenen Mobilitätsleistungen vor Ort bei den Kund*innen ausführen. Mehr als 50 Partner bieten mit Hilfe des Technischen Service unterschiedliche eMobility-Leistungen an.

Darunter fallen Dienstleistungen wie Standorterkundung, Installationen von Ladeinrichtungen sowie deren Entstörung und Wartung. Mit mehr als 25 000 Aufträgen in ganz Deutschland ist die Deutsche Telekom einer der größten Service-Anbieter für Ladelösungen in Privathaushalten. Zu unseren Partnern und Kund*innen zählen bundesweit Energieversorger, Elektrofachhandel, Hardware- und Automobilhersteller sowie Anbieter von Flottenlösungen.

Durch eine hohe Anzahl an Techniker*innen und unseren hohen Qualitätsanspruch kann die Deutsche Telekom den wachsenden Bedarf an bundesweiten Infrastrukturlösungen bedienen und hier einen wertvollen Beitrag zur Zeitenwende für eine nachhaltige Mobilität leisten.

Die Deutsche Telekom Geschäftskunden GmbH

Die Deutsche Telekom Geschäftskunden GmbH hat im vergangenen Jahr ebenfalls dazu beigetragen, die Zukunft nachhaltiger zu gestalten und ihre jeweiligen Geschäftskunden bei der Ausprägung beziehungsweise -übung unterschiedlicher Interessen, Rollen und Ziele im E-Mobilitätsumfeld- zu unterstützen. So wurden in Deutschland beispielsweise jeweils mehr als 100 Normalladestationen (AC) und Schnellladestationen (DC) an öffentlichen und nicht öffentlichen Kundenstandorten im Rahmen ganzheitlicher Ende-zu-Ende-Lösungen, bestehend aus Planung, Aufbau, Installation und Service, sowie der dazugehörigen Hardware und Software realisiert.

Auch in den Landesgesellschaften wird die E-Mobilität gefördert: In Kroatien wird beispielsweise seit 2020 ein digitaler Ladeservice für E-Fahrzeuge per App angeboten. Über die App „espoTs“ können Nutzer*innen ohne Abonnement oder Vertrag Ladestationen suchen und in Anspruch nehmen. T-Mobile US investiert ebenfalls in Ladesäulen für E-Fahrzeuge an ihren Standorten. In Ungarn startete 2021 ein Pilotprojekt zur Analyse der verfügbaren E-Fahrzeuge und Ladestationen, um künftig mehr Elektroautos in die Fahrzeugflotte zu integrieren.

Unsere Maßnahmen zur Förderung einer grüneren Telekom-Mobilität messen wir anhand verschiedener KPIs, die wir seit 2020 erheben.

Anzahl	2020	2021	2022
Verkaufte eMobility Ladestationen	**2 111**	**627**	**854**
E-Normalladestationen (≤ 22 kW)	**1 542**	**426**	**653**
Wandmontierte E-Normalladestationen	1 407	233	296
Freistehend montierte E-Normalladesäulen (draußen)	135	193	357
E-Schnellladestationen (> 22 kW)	**569**	**201**	**201**
Freistehend montierte E-Schnellladesäulen (draußen)	569	201	201

In Deutschland konnten wir durch den Betrieb von 161 Schnellladestationen über 180 Tonnen CO_2e einsparen. Dies entspricht den CO_2-Emissionen einer mit dem Pkw zurückgelegten Strecke von circa 985 000 Kilometern.

Anzahl Fahrzeuge

Die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge ist gegenüber dem Vorjahr gesunken. Der größte Anteil unserer Fahrzeuge wird weiterhin mit Dieselkraftstoff betrieben, jedoch konnten wir die Anzahl im Berichtsjahr reduzieren. Um den Übergang zu umweltfreundlicherer Mobilität zu fördern, arbeiten wir verstärkt am Ausbau der E-Ladeinfrastruktur. Zudem setzen wir bei der Anschaffung von Geschäfts- und Dienstfahrzeugen – soweit wirtschaftlich vertretbar – auf alternative beziehungsweise verbrauchsarme Antriebe. So konnten wir die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge mit alternativen Antrieben gegenüber 2021 um 50 Prozent steigern.

	2020	2021	2022
Anzahl Fahrzeuge Gesamt	**39 503**	**32 297** [a)]	**30 816**
Anzahl Fahrzeuge mit Dieselkraftstoff	30 416	25 098 [a)]	23 256
Anzahl Fahrzeuge mit Benzinkraftstoff	7 984	5 628 [a)]	5 197
Anzahl Fahrzeuge mit alternativem Antrieb	1 103	1 571	2 363
Anzahl Geschäftsfahrzeuge	12 721	10 040 [a)]	9 497
Anzahl Dienstfahrzeuge	26 782	22 257 [a)]	21 319

a) Der Wert wurde gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahrs korrigiert.

Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Kennzahlen-Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt. Mehr Informationen zu unserer Green Car Policy, alternativen Antrieben und unseren klimaschonenden Mobilitätszielen finden sie hier.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)

Kraftstoffverbrauch

Insgesamt sank der Kraftstoffverbrauch um ca. 2 Prozent. Bei Dienstfahrzeugen sank er um 5 Prozent, bei Geschäftsfahrzeugen stieg der Verbrauch um 6 Prozent an. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Kennzahlentool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.

in Liter	2020	2021	2022 ●
Kraftstoffverbrauch Gesamt	**55 252 535**	**49 167 373** [a)]	**48 423 063**
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit Dieselkraftstoff	35 819 699	31 612 742 [a)]	30 886 569
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit Benzinkraftstoff	19 038 604	17 025 709 [a)]	17 005 345
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit alternativem Antrieb	394 232	528 923	531 150
Kraftstoffverbrauch Geschäftsfahrzeuge	17 552 364	13 760 425 [a)]	14 634 852
Kraftstoffverbrauch Dienstfahrzeuge	37 700 172	35 406 948 [a)]	33 788 211

● Daten durch Deloitte geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen. Daten stammen teilweise von externen Dienstleistern.

a) Der Wert wurde gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahrs korrigiert.

Weiterführende Informationen über das klimaschonende Flottenmanagement der Telekom finden Sie hier.

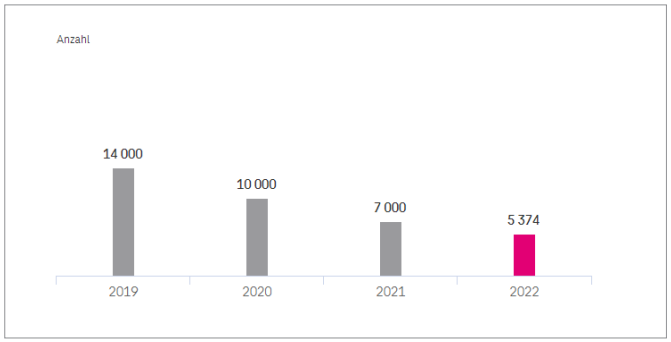
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)

Jobticket

Im Jahr 2022 nutzten etwa 5 000 Beschäftigte des Telekom-Konzerns in Deutschland den öffentlichen Nahverkehr mit einem arbeitgeberseitig bereitgestellten Jobticket.



An vielen deutschen Telekom-Standorten insbesondere in den großen Ballungsräumen bieten wir unseren Beschäftigten regionale Jobtickets in Form von Monats- oder Jahreskarten im Abonnement zu besonders günstigen Konditionen an. Damit fördern wir einen klimaverträglichen öffentlichen Personennahverkehr und helfen unseren Mitarbeitenden, ihre berufsbedingten Fahrtkosten gering zu halten.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 2 (Wesentlichkeit)
- Kriterium 10 (Innovations- und Produktmanagement)

Global Compact

- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- V04–13 (Prozentsatz an Services zur Reduktion von Klimaauswirkungen)

Mitarbeiterinitiativen

Green Pioneers Deutschland

Weltweit setzen sich interne Nachhaltigkeitsbotschafter*innen für eine nachhaltige Unternehmenskultur ein. Auf diese Weise unterstützen sie die Umsetzung unserer CR-Strategie.

In Deutschland gibt es seit 2018 das interne Botschafterprogramm „Green Pioneers“. Ziel ist es, ein verantwortungsvolles Wirtschaften und Handeln in der Belegschaft zu fördern und auszubauen. Der Bereich „Group Corporate Responsibility“ (GCR) gestaltet die Rahmenbedingungen für die Green Pioneers. Das bei GCR angesiedelte Community-Management organisiert regelmäßige Meetings zum Informations- und Erfahrungsaustausch, bietet interne und externe Fachvorträge an und unterstützt bei der Konzeption von Aktivitäten. Außerdem kümmert es sich darum, im internen sozialen Netzwerk „You and Me UNITED“ (YAM UNITED) aktuelle Informationen über die Initiative bereitzustellen. Ende 2022 hatte die Gruppe der „Green Pioneers“ in unserem internen sozialen Netzwerk YAM UNITED rund 1 665 Mitglieder und Abonnent*innen (1 400 im Jahr 2021). Dies zeigt das wachsende Interesse an der Initiative und den Nachhaltigkeitsaktivitäten der Telekom.

Die Green Pioneers schließen sich je nach Standort, Interesse und Know-how zu thematischen oder regionalen „Hubs“ zusammen. Sie wirken intern als Multiplikator*innen für den Wandel. Sie motivieren weitere Mitarbeitende zum Mitmachen durch Aktionen wie zum Beispiel eine Tauschbörse für Büromaterialien, Kleidertauschaktionen, Pflanz- und Müllsammelaktionen sowie eine unternehmensinterne Mitfahrzentrale.

Derzeit gibt es in Deutschland 335 Green Pioneers. An 53 Standorten und in 19 Fachbereichen halten sie gezielt Ausschau nach Verbesserungspotenzialen und stoßen entsprechende Maßnahmen an. So ist beispielsweise die Einführung von Recup-Pfandbechern in unseren Kantinen auf Impulse der Green Pioneers zurückzuführen. Auch an der Entwicklung von Verpackungsmaschinen, die maßgeschneiderte Verpackungen für das Equipment der Techniker*innen und den Außendienst herstellen und kaum Verschnitt verursachen, waren sie beteiligt.

2022 wurden auf Initiative der Green Pioneers an den Standorten in Nordrhein-Westfalen smarte Textilcontainer aufgestellt, um alte Dienstkleidung, ausgetragene Jeans und ausgediente Baumwollhandtücher in den Textilkreislauf zurückzuführen. Die Upcycling-Container nutzen die IoT-Technik („Internet of Things“) und sorgen dank eines Füllstandsensors für eine selbständige Abholung. Ist eine Leerung nötig, meldet der Sensor dies in der Telekom iCloud – das spart unnötige Fahrten und somit CO_2 und Kraftstoff. Die gesammelten Baumwolltextilien werden einem hochwertigen Recycling zugeführt. Dabei werden die Baumwollfasern so recycelt, dass sie in Verbindung mit neuen Fasern zu einem neuen Kleidungsstück verarbeitet werden können. Im Jahr 2022 haben wir 2 380 Kilogramm Kleidung gesammelt und dem Recycling zugeführt. So werden unter anderem unzählige Liter Wasser gespart, weil weniger Baumwolle angebaut werden muss.

Um das Engagement unserer Beschäftigten zu unterstützen, schaffen wir die notwendigen Freiräume – unter anderem im Rahmen von flexiblen, für alle Beschäftigten verfügbaren Arbeitsmodellen, wie beispielsweise „Jobvisits“. Dabei können unsere Mitarbeitenden neben ihrer Kerntätigkeit auch bereichsübergreifend Erfahrungen sammeln sowie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einbringen. Zum Beispiel nutzen die Green Pioneers solche Möglichkeiten, um sich in Nachhaltigkeitsaktivitäten zu engagieren.

Grüne Mitarbeitenden-Netzwerke in den Landesgesellschaften

Auch in den Landesgesellschaften der Deutschen Telekom AG gibt es zahlreiche Initiativen unserer Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit und Umweltschutz:

T-Systems ITC Iberia (Spanien)
Die Ende 2019 von T-Systems ITC Iberia gegründete Community T-OGETHER hat Anfang 2020 ihre Arbeit aufgenommen. T-OGETHER ist eine Gruppe von Freiwilligen, die sich für die Förderung nachhaltiger Initiativen einsetzen. Im Zentrum dieser Community steht das „Executive Committee“. Dieses wird von einem internen, beratenden Ausschuss unterstützt, der sich aus rund 15 Expert*innen für Umwelt, Unternehmensverantwortung und Kommunikation zusammensetzt. Ziel von T-OGETHER ist es, Ideen zur Nachhaltigkeit im Einklang mit den ökologischen und sozialen Zielen des Unternehmens zu entwerfen. Die Mitglieder entwickeln Initiativen und schlagen sie der Unternehmensleitung vor. Sobald eine Initiative und ein Budget genehmigt wurden, veranlasst der Vorstand die Umsetzung. Im Berichtsjahr hat T-OGETHER unter anderem ein Plakat erarbeitet, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden für Nachhaltigkeit zu stärken.

Deutsche Telekom IT Services Hungary (Ungarn)
In Ungarn beschäftigen sich sieben Expert*innen des „Sustainability Core Team“ damit, das Bewusstsein der Mitarbeitenden zu schärfen, um den Strom-, Wasser- und Papierverbrauch zu senken, Abfallverwertung und -recycling zu fördern und eine effektivere Nutzung der Fahrzeugflotte zu erreichen. Ein Schwerpunkt im Berichtsjahr waren zum Beispiel umweltbewusste Kopier- und

Drucktechniken und die Verwendung von papierlosen Kommunikationsmitteln. Darüber hinaus setzt sich die „Green Activists Community“ mit über 90 Mitgliedern dafür ein, dass Mitarbeitende leichter mit ihren Kolleg*innen zu Umweltbelangen in Kontakt treten können – beispielsweise über eine entsprechende Seite im internen sozialen Netzwerk YAM UNITED.

Magyar Telekom (Ungarn)
Als erstes Unternehmen in Ungarn führte Magyar Telekom im Jahr 2019 das „Community Solar Project“ ein. Im Rahmen des Projekts können Mitarbeitende der Magyar Telekom für ein Jahr ein Solarpanel vom Unternehmen mieten. Als Belohnung für ihren Beitrag zu den Klimaschutzaktivitäten der Telekom erhalten die Spender*innen Leistungen wie einen zusätzlichen freien Tag.
Die Solarmodule wurden auf dem Schulungsgebäude der Magyar Telekom installiert; die erzeugte Energie wird vor Ort genutzt. Die Anlage deckt ein Viertel des Energieverbrauchs des Gebäudes ab. Auch im Jahr 2022 wurde das Projekt fortgeführt. Insgesamt 200 Beschäftigte machten 2022 von dem Angebot Gebrauch.

Zu weiteren Landesgesellschaften, die sich für eine nachhaltigere Unternehmenskultur einsetzen, gehören:

- T-Mobile US (USA): In den USA gibt es eine Online-Community zum Thema Nachhaltigkeit. Hier diskutieren regelmäßig rund 100 Mitarbeitende und halten sich über die Umweltinitiativen von T-Mobile auf dem Laufenden.

- Magenta Telekom: In Österreich engagierten sich im Berichtsjahr rund 30 Mitarbeitende als „Climate Ranger“ und machten das Thema Klimaschutz für ihre Kolleg*innen anhand von gemeinsamen Aktionen und Workshops greifbar.

- T-Systems Limited (Großbritannien): Ein bereichsübergreifendes Team überprüft, diskutiert und fördert Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen.

- OTE Group (Griechenland): Die 2019 gegründeten „Green Ambassadors“ arbeiten daran, eine grüne Kultur zu schaffen, die Mitarbeitenden der OTE Group zu inspirieren, Ideen zu sammeln und über Projekte wie #ZEROPLASTIC und Recyclingprogramme zu informieren.

- T-Systems do Brasil: Das „T-Green Team“ engagiert sich für Recycling- und Spendenkampagnen sowie für die Kommunikation über Möglichkeiten zur Energieeinsparung und Abfallvermeidung innerhalb und außerhalb des Unternehmens.

- In anderen Landesgesellschaften wie T-Mobile Czech Republic, Hrvatski Telekom (Kroatien), T-Systems Mexico oder DT IT Solutions Slovakia (Slowakei) sind ebenfalls Mitarbeitergemeinschaften bereits aktiv oder befinden sich im Stadium der Gründung.

Um mehr über das Engagement ihrer Mitarbeitenden und die unternehmerische Verantwortung in den Landesgesellschaften zu erfahren, besuchen Sie bitte die Unternehmensprofile.

Gesellschaftliches Engagement

Unser Ansatz für gesellschaftliche Verantwortung

Im Fokus: Digitale Teilhabe vorantreiben

Auf dem Weg in die digitale Gesellschaft setzen wir als Deutsche Telekom unsere Energie dafür ein, dass alle teilhaben können. Deshalb arbeiten wir im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements daran, digitale Teilhabe zu ermöglichen.

Das Internet bietet vielfältige Chancen für Bildung, Arbeit, Vernetzung und Kultur. In einer chancengerechten Gesellschaft haben alle Zugang zu der notwendigen Technologie und digitalen Angeboten – und zwar unabhängig von Alter, Behinderung, Bildung, Einkommen oder Wohnort. Entscheidungen gegen digitale Teilhabe sollten bewusst getroffen werden können – und nicht zum Beispiel aufgrund mangelnder finanzieller Möglichkeiten oder aufgrund von mangelndem Wissen.

Wir glauben, dass vor allem drei Faktoren entscheidend sind, damit alle Menschen gleichberechtigt an der digitalen Gesellschaft teilhaben können: technischer Zugang zu schnellen Netzen („Access“), Tarife und Endgeräte, die allen Menschen Teilhabe auf Basis ihrer finanziellen Situation ermöglichen („Affordability“), und die Fähigkeit und Motivation zum kompetenten Umgang mit digitalen Medien („Ability“).

- **Access/Technischer Zugang:** Um den technischen Zugang zu ermöglichen, bauen wir unser Netz stetig aus. Dabei kooperieren wir auch mit anderen Partnern – insbesondere in entlegenen Gebieten. Darüber hinaus treiben wir die Entwicklung von Technik und Produkten für verschiedene Zielgruppen voran: Beispielsweise basiert die „nora“-Notruf-App für Notrufe per Klick – insbesondere für Menschen mit Hör- oder Sprachbeeinträchtigung – auf einem Patent der Deutschen Telekom.

- **Affordability/Bezahlbarkeit:** Wir bieten unterschiedliche Tarife für jedes Budget an, einen Sozialtarif sowie reduzierte Grundgebühren – beispielsweise für Schulen. Auf diese Weise versuchen wir, den digitalen Zugang so zu gestalten, dass er für alle bezahlbar ist.

- **Ability/Kompetenter Umgang mit digitalen Medien:** Wir unterstützen Menschen dabei, sich im Netz souverän zu bewegen und nach demokratischen Spielregeln zusammenzuleben. Beispielhaft hierfür ist unsere seit 2020 laufende Kampagne „Gegen Hass im Netz“.

Wir wollen, dass alle an der digitalen Gesellschaft teilhaben können. In diesem Sinne stehen wir also nicht nur für den Zugang zum Netz, sondern machen uns auch für Vielfalt, Toleranz und Freude an zwischenmenschlicher Interaktion stark. Denn digitale Teilhabe erfordert aus unserer Sicht auch die Fähigkeit, gut mit den digitalen Medien umgehen zu können sowie die Bereitschaft zu verantwortlichem Handeln im Netz. Damit wird auch der enge Bezug unseres gesellschaftlichen Engagements zu unserem Kerngeschäft deutlich. So können wir unser Know-how als Telekommunikationsunternehmen bestmöglich zum Wohl der Gesellschaft einsetzen. Auch für unsere Positionierung als attraktiver Arbeitgeber spielt unser Engagement für chancengerechte und faire digitale Teilhabe eine wichtige Rolle.

Mit „Verantwortung leben“ haben wir nachhaltiges Wirtschaften explizit in unserer Konzernstrategie verankert. Dies umfasst die Themen:

- Klimaneutral wirtschaften
- Kreislauffähige Produkte und Dienstleistungen entwickeln
- Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion fördern sowie in die Weiterbildung unserer Beschäftigten investieren
- Digitale Teilhabe ermöglichen

Ehrenamtliches Engagement, finanzielle Förderung und internationale Vernetzung

Im Zuge unseres gesellschaftlichen Engagements setzen wir nicht nur eigene Projekte und Initiativen um, sondern fördern auch das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden: zum Beispiel indem wir Vereine finanziell unterstützen, in denen unsere Beschäftigten aktiv sind. Auch stellen wir sie frei, damit sie – wie im Frühjahr 2022 für Geflüchtete aus der Ukraine – ehrenamtlich tätig werden können.

Darüber hinaus leisten wir finanzielle Unterstützung, beispielsweise engagieren wir uns mit Spenden oder Kooperationen mit gemeinnützigen Organisationen, die sich für ein besseres Zusammenleben und gegen Ausgrenzung einsetzen.

Wir arbeiten mit den Landesgesellschaften länderübergreifend eng zusammen und tauschen Erfahrungen und Best Practices aus. Zentral initiierte Initiativen werden den Ländern zur regionalen, eigenverantwortlichen Umsetzung angeboten.

Eine wichtige Rolle spielt auch die enge Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Akteuren wie NGOs, Vereinen und Initiativen. Dieser Austausch über Länder- und Organisationsgrenzen hinweg ist uns wichtig, unter anderem auch, um einander Impulse zu geben und neue Ideen zu entwickeln.

Erfolgsmessung
Die Wirkung unseres gesellschaftlichen Engagements messen wir konzernweit mit einem Set aus ESG KPIs. Seit 2021 haben wir alle Aspekte der digitalen Teilhabe, die zentraler Anspruch der CR- und Unternehmensstrategie ist, in unseren KPIs verankert:

- Der ESG KPI „Community Contribution" bildet unser finanziell, personell und in Sachmitteln geleistetes gesellschaftliches Engagement ab.
- Der ESG KPI „Beneficiaries – Focus topics" gibt die Anzahl der Personen an, die von unserem Engagement zu digitaler Teilhabe und klima- und ressourcenschonender Gesellschaft profitieren.
- Der ESG KPI „Reach" gibt die Anzahl der Personen und Medienkontakte an, die wir mit unserer Kommunikation zu digitaler Teilhabe sowie klima- und ressourcenschonender Gesellschaft erreicht haben.

Mit unseren Maßnahmen orientieren wir uns auch an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Mit welchen Aktivitäten wir uns für die SDGs engagieren, zeigen wir in einer Übersicht.

Förderung von Medien- und Demokratiekompetenz

Die gesellschaftlichen und politischen Ereignisse des Jahres 2022 haben uns vor Augen geführt, wie wichtig das Internet in unserem Alltag geworden ist: Es ermöglicht, von zu Hause zu arbeiten, am Schulunterricht teilzunehmen oder einzukaufen. Und ganz andere Dimensionen der Bedeutung erreicht das Netz während des Kriegs in der Ukraine – für viele Betroffene und Geflüchtete stellt es die einzige Möglichkeit dar, mit ihrer Familie zu kommunizieren oder vor Angriffen gewarnt zu werden. Doch die digitale Kommunikation hat auch Schattenseiten: Gerade in unsicheren Zeiten verbreiten sich Fake News und Verschwörungstheorien noch stärker und immer mehr Menschen sind von Hass und Ausgrenzung betroffen.

Medienkompetenz ist für uns der Schlüssel für einen sicheren und kompetenten Umgang mit digitalen Medien. Medienkompetenz allein reicht jedoch nicht aus, um in der digitalen Welt gut und respektvoll zusammenleben zu können. Deshalb ist Medienkompetenz für uns untrennbar mit Demokratiekompetenz verbunden. Mit vielfältigen Projekten und Initiativen setzen wir uns für Meinungsbildung und Vertrauen sowie gegen Ausgrenzung und Hass im Netz ein.

Teachtoday
Unsere Initiative „Teachtoday" unterstützt Kinder und Jugendliche, Eltern und Großeltern sowie pädagogische Fachkräfte mit alltagsnahen Tipps und Materialien zur sicheren und kompetenten Mediennutzung. Das Angebot steht auf www.teachtoday.de und in sieben Sprachen (Deutsch, Englisch, Kroatisch, Montenegrinisch, Polnisch, Rumänisch und Ungarisch) zur Verfügung.

Dem digitalen Lernen kommt eine besondere Rolle zu, denn die digitale Schule und Fernunterricht, das sogenannte Remote Learning, gehören immer stärker zum Alltag von Schüler*innen.

Die 2020 veröffentlichte, ständig erweiterte digitale Toolbox auf „Teachtoday" richtet sich mit mehr als 100 Formaten – etwa Projektideen, Video-Tutorials und spannenden Quizzes – an Erwachsene, die mit Kindern und Jugendlichen zwischen 9 und 16 Jahren in der Schule, in Lerngruppen oder im privaten Umfeld Kontakt haben.

Auch auf YouTube ist „Teachtoday" mit einem eigenen Kanal vertreten: Dort sind kurze, eingängige Videos zur sicheren und kompetenten Internet-Nutzung, aber auch ganze Workshops beispielsweise zum Einsatz der Toolbox zu sehen.

SCROLLER
Das digitale Kindermagazin „SCROLLER" vermittelt Kindern von neun bis zwölf Jahren Medienkompetenz auf Augenhöhe. Als neues interaktives Webformat ist das Magazin nicht nur immer auf dem aktuellen Stand, es eignet sich auch zum eigenständigen Lesen und Lernen ebenso wie für Übungen in Gruppen. Über das Zusatzangebot SCROLLER EDU+, das direkt mit den Themen im Magazin verknüpft ist, können Pädagog*innen auf Hintergrundinfos und Lernmaterialien für den analogen und digitalen Unterricht zugreifen.

Im Juni 2022 erhielten sowohl die Initiative „Teachtoday" als auch das digitale Kindermagazin „SCROLLER" ein Comenius-EduMedia-Siegel in der Kategorie „Schulbildung". Die Comenius-EduMedia-Auszeichnungen werden seit 1995 von der Gesellschaft für Pädagogik, Information und Medien e. V. (GPI) an didaktische Multimedia-Produkte vergeben, um sie als pädagogisch, inhaltlich und gestalterisch herausragend zu würdigen.

#DABEI-Geschichten
Unsere Initiative #DABEI-Geschichten setzt sich praxisnah mit gesellschaftlich relevanten Aspekten der Digitalisierung auseinander und überführt sie in Module, die Multiplikator*innen in Workshops nutzen können. Angesprochen werden Menschen vom jungen Erwachsenen- bis ins Seniorenalter. Die Initiative zeigt Möglichkeiten zur Partizipation und zum verantwortungsvollen Handeln im Netz auf und regt damit zur kritischen Auseinandersetzung an.

Das Besondere ist, dass die Multiplikator*innen keine Expert*innen im jeweiligen Thema sein müssen: Für alle Workshops stellen wir Präsentationsmaterial, Leitfäden für die Moderator*innen sowie Hintergrundinformationen zur Verfügung. Die Workshops sind entsprechend leicht umsetzbar. Damit leistet die Initiative einen Beitrag zu unserem Anspruch, dass alle an den Chancen der Digitalisierung teilhaben können. Bei der Entwicklung der Inhalte werden didaktische Formate verwendet und in Form von innovativen Modulen umgesetzt. Die Module liegen auf Deutsch, Englisch und in Einfacher Sprache vor und werden für unterschiedliche Längen von Workshops angeboten.

In den #DABEI-Geschichten finden sich verschiedene Module zu den Schwerpunktthemen Gaming und Zivilcourage sowie weiteren Themen der digitalen Welt: zum Beispiel digitale Freundschaft, Leben in der Stadt der Zukunft und Datenschutz beziehungsweise -sicherheit.

Digitale Kompetenzen fördern
Zusammen mit Apple laden wir Jugendliche und Lehrende im Rahmen der Code Week ein, in die Welt der App-Entwicklung einzutauchen. In Workshops und Mitmach-Veranstaltungen lernen die Teilnehmenden eine App-Idee zu entwickeln und umzusetzen. 2022 fand die von der Europäischen Kommission unterstützte Code Week vom 7. bis 24. Oktober zum zehnten Mal statt.

Wir kooperieren mit verschiedenen Hochschulen, um aktuelle Forschung zu unterstützen und digitale Kompetenzen voranzutreiben. Beispielsweise finanzieren wir über die Telekom Laboratories (T-Labs) mehrere Stiftungsprofessuren an der TU Berlin, die sich der Lehre von digitalen Themen widmen. An der CODE University of Applied Sciences in Berlin haben wir einen Lehrstuhl für Software Engineering mit dem Schwerpunkt „Blockchain“ eingerichtet.

Die Startupnight ist eine der größten jährlichen Veranstaltungen in Europa, bei der sich Start-ups vernetzen und ihre Ideen und Geschäftsmodelle Unternehmen, Investor*innen und potenziellen Kund*innen vorstellen können. Die Startupnight ist eine Initiative der Deutschen Telekom und wird maßgeblich von hubraum, dem Tech-Inkubator der Deutschen Telekom, vorangetrieben. Außerdem bietet hubraum ein regelmäßiges Event an: In den „Meetups“ diskutieren wir jeden Monat mit Branchenexpert*innen, Start-ups und Investor*innen über ein innovatives, technologiebezogenes Thema. Im Rahmen unseres TechBoost-Programms unterstützen wir Start-ups insbesondere bei der Finanzierung, bieten Expert*innen-Know-how sowie Zugang zu unseren technischen Ressourcen und Kund*innen.

T-Mobile Polska hat im Berichtsjahr eine landesweite Aufklärungskampagne mit dem Titel „Sicher im Netz“ gestartet. Zu den Themen der Kampagne gehören Bedrohungen im Cyberspace, etwa durch Phishing oder Falsch- und Desinformationen. Außerdem setzt sich die Kampagne mit den Themen Datenschutz, Privatsphäre und Sicherheit im Internet auseinander.

DIGITAL@School
Im Rahmen der konzernweiten Initiative „DIGITAL@School“ unterstützen wir Kinder dabei, das digitale Zeitalter aktiv und selbstbestimmt mitzugestalten. Rund 500 Mitarbeitende engagieren sich ehrenamtlich in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen sowie in verschiedenen Formaten vor Ort und virtuell. Sie führen Kinder zielgruppengerecht an die MINT-Fächer (Mathe, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) und Programmiersprachen heran. Darüber hinaus vermitteln sie Kompetenzen für einen verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien. Dafür hat die Initiative Ende 2021 das #GoodMagenta-Label erhalten. Die Initiative ist im Jahr 2017 als „IT@School“ gestartet, konzernweit gewachsen und wurde Ende 2021 in „DIGITAL@School“ umbenannt. Im Berichtsjahr ist die Initiative vom IT-Executive Club mit dem ITEC Cares Award in der Kategorie „Unternehmerisches Engagement“ ausgezeichnet worden.

Senior*innen digital gut aufgestellt
Damit unabhängig von ihrem Alter alle an der digitalen Gesellschaft teilhaben können, bieten wir spezielle Technik und Produkte für Senior*innen an. So erleichtern große Tasteneinstellungen, Notrufknöpfe und übersichtliche Displays älteren Menschen den Umgang mit digitalen Technologien. Darüber hinaus setzen wir uns gemeinsam mit der BAGSO (Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e. V.) dafür ein, die Medienkompetenz von Senior*innen zu fördern, und unterstützten als Partnerin den Goldenen Internetpreis, der seit 2012 vergeben wird. Der Preis zeichnet Engagierte, Initiativen und Kommunen aus, die Menschen im Alter für das Internet begeistern und sie unterstützen.

Zudem engagieren wir uns als Beiratsmitglied beim Digital-Kompass, einem gemeinsamen Projekt der BAGSO und dem Verein DsiN (Deutschland sicher im Netz e. V.). Mit Materialien und digitalen Stammtischen richtet es sich an Internet-Lots*innen, die ältere Menschen im Internet begleiten.

Mit der Deutschen Seniorenliga haben wir den Ratgeber „Digital dabei sein – Keine Frage des Alters“ herausgegeben. Die Broschüre behandelt leicht verständlich unterschiedliche Themen, etwa: Wie richtet man einen schnellen und sicheren Internet- beziehungsweise WLAN-Anschluss ein? Welche Tarife kann ich auswählen? Wie sorge ich für Datensicherheit? Außerdem informiert der Ratgeber, wo man Unterstützung – beispielsweise durch Lernangebote – und Tipps zur digitalen Mediennutzung oder zu Service-Leistungen erhält.

Zusätzlich zu unseren Online-Initiativen richten wir auch Angebote vor Ort aus. So bieten wir im Rahmen der Telekom-Senioren-Akademie Seminare und Workshops in Räumen von kooperierenden Vereinen zum Umgang mit digitalen Geräten an. Dadurch erleichtern wir älteren Kund*innen, die mit der Technologie nicht vertraut sind, den Einstieg in die digitale Welt.

Auch die Landesgesellschaften engagierten sich im Berichtsjahr dafür, dass Senior*innen an den Chancen der Digitalisierung teilhaben können. Im Rahmen des digitalen Bildungsprogramms ENTER hat Slovak Telekom das Förderprogramm „Reif für das digitale Zeitalter“ ins Leben gerufen, das sich auf die Entwicklung digitaler Kompetenzen von Senior*innen konzentriert. Dabei geht es zum Beispiel um den Umgang mit Smartphones und Computern, die Anwendung digitaler Kommunikation sowie die Vermittlung von Programmierkenntnissen.

T-Mobile Czech Republic hat 2022 zusammen mit der tschechischen Polizei und dem Innenministerium das Projekt „Click for Peace“ initiiert, das sich vor allem an Senior*innen richtet. Im Rahmen des Projekts werden Informationsmaterialien zum Umgang mit dem Internet entwickelt, die in Bibliotheken, Krankenhäusern oder Arztpraxen verteilt werden. Unter anderem wurden kurze Video produziert, die in sozialen Medien, auf der Website des Projekts und auf Bildschirmen in Arztpraxen und Wartezimmern zu sehen sind.

Gemeinsam gegen Hass im Netz

Unsere im Sommer 2020 in Deutschland gestartete Kampagne „Gegen Hass im Netz“ haben wir 2022 fortgeführt. Mit ihr wollen wir ein Zeichen setzen und uns für ein Internet starkmachen, in dem alle die Chancen der digitalen Welt nutzen können – ohne Angst vor Ausgrenzung oder Hass haben zu müssen.

Im Fokus der Kampagne stand im Berichtsjahr das Thema „Lauter sein als der Hass“. Studien zeigen, dass nur etwa fünf Prozent der Online-Nutzer*innen für die massive Verbreitung von Hass im Netz verantwortlich sind. Im Berichtsjahr richteten wir uns daher mit einem TV-Spot an die übrigen 95 Prozent. Mit den Botschaften „Lasst uns lauter sein als der Hass!“ und „Wenn Liebe laut ist, hat Hass keine Chance“ stellten wir digitale Zivilcourage in den Mittelpunkt und riefen dazu auf, gemeinsam für ein Netz einzustehen, in dem alle respektvoll miteinander umgehen. Unterstützt wurde der TV-Spot von Partnern wie der Amadeu Antonio Stiftung, CORRECTIV, #ichbinhier und Gesicht Zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland e. V.

Im Jahr 2022 haben wir außerdem unter dem Hashtag #Unhate auf dem Mobile World Congress (MWC) in Barcelona mithilfe Künstlicher Intelligenz Hasskommentare aus dem Internet in ästhetische Kunstwerke verwandelt und diese so ihrer toxischen Wirkung beraubt. Entstanden ist ein friedvolles Statement für einen rücksichtsvolleren Umgang miteinander.

Um das Thema zusätzlich sichtbar zu machen, hat Magenta Telekom aus Österreich die letzte Anpassung ihrer Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) im Mai 2022 dazu genutzt, das Bekenntnis gegen Hass im Netz klar darin zu verankern. So werden Kund*innen in den AGB seitdem über mögliche strafrechtliche Konsequenzen für die Verbreitung von Hassbotschaften informiert. Betroffene von Anfeindungen finden darin zudem Informationen zu empfohlenen Maßnahmen und Meldestellen.

Außerdem haben wir uns auch im Berichtsjahr weiter dafür eingesetzt, Zivilcourage und konstruktive Dialoge auf Gaming-Plattformen zu fördern. Gemeinsam mit der eSports-Organisation SK Gaming und der esports player foundation starteten wir 2021 die Initiative #equalesports für mehr Diversität in eSports und Gaming. Ziel ist es, Frauen und nicht-binäre Personen, die häufig besonders von Anfeindungen betroffen sind, bei der Teilhabe am Spitzen- und Breitensport zu unterstützen. Beim Equal eSports Festival ging es im Herbst 2022 zwei Tage lang um die Themen Diversity, eSports und Gaming. Nach seiner erfolgreichen Premiere 2021 in Berlin fand das Equal eSports Festival diesmal im Rahmen der Digital X in Köln statt. Wir trugen dazu bei, indem wir unter anderem Workshops und Podiumsdiskussionen organisierten.

Zudem unterstützen wir Initiativen, die sich gezielt gegen Ausgrenzung stellen, und kooperieren mit NGOs, die sich für unser Ziel, die Demokratie und ein Zusammenleben in Vielfalt zu stärken, einsetzen. Mit unseren eigenen Maßnahmen rund um digitale Zivilcourage fordern wir zudem die Gesellschaft auf, uns in diesem Engagement zu unterstützen.

Um unseren Anspruch „bei uns ist kein Platz für Ausgrenzung und Rassismus“ auch innerhalb unseres Unternehmens zu erfüllen, haben wir bereits 2020 ein internes Netzwerk gegründet. Vertreter*innen aus unterschiedlichen Bereichen wie „Interne Kommunikation“, „Bedrohungsmanagement“, „Compliance“ oder „Menschenrechte“ arbeiten zusammen und gewährleisten, dass Präventionsmaßnahmen umgesetzt sowie potenzielle Vorfälle im Unternehmen ernst genommen und transparent nachverfolgt werden. Zudem sorgen wir dafür, dass stets eine zügige Lösung im Sinne der Betroffenen gefunden wird.

Für unsere Mitarbeitenden haben wir verschiedene Workshops zum Thema „Hass im Netz“ durchgeführt – unter anderem für Auszubildende und dual Studierende. Auch Schüler*innen im digitalen Praktikum, das wir bundesweit als einziges Unternehmen im Jahr 2021 eingeführt haben, konnten an unseren Workshops teilnehmen. Dabei haben wir die Themen digitale Demokratie, Zivilcourage und Rassismus aufgegriffen. Die Workshops fanden aufgrund der Pandemie teilweise digital statt.

„Digital Crime – Wenn Worte zur Waffe werden“

Um neue Zielgruppen zu erreichen, haben wir 2021 die sechsteilige Podcast-Serie „Digital Crime – Wenn Worte zur Waffe werden“ auf allen bekannten Podcast-Kanälen veröffentlicht. In jeder Folge kommt eine Person zu Wort, die Hass in der digitalen Welt erlebt hat und über ihre Erfahrung berichtet. Expert*innen ordnen die Vorfälle ein und kommentieren – wie bei einem True-Crime-Podcast üblich – aus rechtlicher Sicht. In der ersten Folge spricht Jay, der auch die Hauptfigur eines Spots zu unserer Kampagne „Gegen Hass im Netz“ ist, über sexuelle Selbstbestimmung und Hate Speech. In weiteren Folgen werden Themen wie Hass in der Lokalpolitik, im Gaming und gegen Frauen thematisiert. In der Folge „Wenn Kund*innen zu Hatern werden“ geht es um unseren eigenen Kundenservice. Die zweite Staffel von „Digital Crime“ hat im Jahr 2022 den Audiopreis der Landesanstalt für Medien NRW in der Kategorie „Respektvoller Umgang im Netz“ gewonnen.

Mit der Kampagne „Gegen Hass im Netz“ haben wir 2022 rund 1 040 Millionen Medienkontakte erzielt und mehr als 4 Millionen Menschen direkt oder über Multiplikator*innen wie Eltern oder Erzieher*innen (zum Beispiel mit Workshops) erreicht (2021: 3,8 Millionen).

Digitalisierung an Schulen

Seit mehr als 20 Jahren bieten wir im Rahmen der Initiative „Telekom@School“ allen allgemein- und berufsbildenden Schulen in Deutschland entgeltfreie Breitbandanschlüsse mit einer Geschwindigkeit von bis zu 16 Mbit/s an. Dieses Angebot nutzten im Herbst 2022 mehr als 19 000 Schulen. Knapp 8 500 weitere Schulen nahmen im Berichtsjahr das entgeltpflichtige, von uns geförderte Angebot wahr, auf Bandbreiten von bis zu 250 Mbit/s zu erhöhen.

Seit 2020 können Schulträger eine Bildungs-Flatrate nutzen: Für einen geringen monatlichen Betrag erhalten Schüler*innen unbegrenztes Datenvolumen für den Abruf von Bildungsinhalten. Gleichzeitig können die Schulträger bedürftige Schüler*innen

unter anderem mit Tablets oder Laptops, die beispielsweise vom Digitalpakt der Bundesregierung gefördert werden, ausstatten. Das gibt Kindern und Jugendlichen unabhängig vom Elternhaus die Chance, den Umgang mit digitalen Medien zu erlernen. Unser Engagement für Schulen bündeln wir im Konzernprogramm „Digitale Bildung und Schule".

Gemeinsam mit Microsoft unterstützen wir Schulen in Deutschland seit 2021 mit einem umfangreichen digitalen Bildungspaket. Das Paket umfasst Laptops oder Tablets sowie spezielle Bildungslizenzen für „Microsoft 365"-Software. Ein Expertenteam der Telekom – das eigens von Microsoft zertifiziert ist – übernimmt den Service und hilft, die Geräte einzurichten. Schulen können das Paket kostenlos und unverbindlich testen.

Welchen technischen Bedarf hat eine Schule? Wer nimmt Laptops und digitale Tafeln in Betrieb? Wie können Lehrkräfte die neue Technik absichern und verwalten? Mit dem Magenta Classroom begleiten wir Schulen und Schulträger auf dem Weg zur digitalen Bildung. Unser IT-Service bietet alles von der Bedarfsermittlung an technischer Infrastruktur über Installation und Betriebsmanagement bis hin zu Schulungen und Service – vor Ort sowie remote. Gemeinsam mit ausgewählten Schulen haben wir dafür Standards erarbeitet, die sicherstellen, dass der Unterricht für alle Beteiligten zu einem positiven Erlebnis wird – ob an der digitalen Tafel oder am Tablet. Die Lehrkräfte müssen sich außerdem weniger mit technischen Fragen auseinandersetzen und erhalten mehr Raum, sich auf didaktische Fragen zu konzentrieren.

Bildungsreport 2022: „Digitale Schule"
Mit unserem ersten Bildungsreport zeigen wir den Status quo und die Herausforderungen auf dem deutschen Bildungsmarkt auf. Im Fokus steht die Förderung der Lernenden. Darüber hinaus stellt der Bericht unser ganzheitliches Digitalisierungskonzept dar.

Digitale Bildung auf der Digital X
Die Weiterentwicklung der digitalen Bildungslandschaft war auch 2022 eines unserer zentralen Themen auf der Digital X in Köln. Die zweitägige Digitalisierungsmesse widmete sich den technologischen und wissenskulturellen Aspekten des Megatrends Digitale Bildung mit einem eigenen Themenpavillon. Im Jahr 2022 konnte die Digital X mehr als 70 000 Teilnehmende begrüßen – und erstmals auch Privatbesucher*innen. Die Digital X 2022 gewann insgesamt fünf Awards im renommierten internationalen Wettbewerb der Best Event Awards World (BEA World), darunter zweimal Gold.

Förderung der Digitalisierung an Schulen international
In den USA setzt sich T-Mobile ebenfalls für die Vernetzung von Schulen und Schüler*innen ein. Die 2020 gestartete Initiative „Project 10Million" wurde im Berichtsjahr fortgesetzt. Das Programm bietet kostenlose Internet-Dienste und mobile Hotspots für unterversorgte Haushalte mit Kindern im schulpflichtigen Alter. Es zielt darauf ab, innerhalb von fünf Jahren bis zu zehn Millionen förderfähige Haushalte zu erreichen. Bis Ende 2022 hat T-Mobile US gemeinsam mit Schulbezirken, außerschulischen Programmen und lokalen Behörden landesweit 5,3 Millionen Schüler*innen einen erschwinglichen Internet-Zugang geboten.

Auch andere Landesgesellschaften – zum Beispiel in Griechenland, der Slowakei und Tschechien – setzten sich im Berichtsjahr erneut für die digitale Teilhabe von Schüler*innen ein. So hat sich die OTE Group in Griechenland die Förderung der digitalen Fähigkeiten von Schüler*innen auf die Fahnen geschrieben. In den letzten neun Jahren war die Landesgesellschaft eine strategische Partnerin der gemeinnützigen Organisation für Robotik und Wissenschaft „WRO Hellas": Gemeinsam setzten sie eine Reihe von Initiativen für die Verbreitung von Robotik- und MINT-Bildungsmethoden im griechischen Bildungssystem um. Bislang haben mehr als 30 000 Schüler*innen an diesen Initiativen teilgenommen. Im Jahr 2022 führte das OTE-Museum außerdem Online- und Präsenz-MINT-Schulungsprogramme zum Programmieren und Codieren durch, die sich an Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren richteten. 600 Schüler*innen nahmen an diesen Schulungen teil.

Slovak Telekom hat mit ENTER im Jahr 2020 ein Programm gestartet, mit dem Innovationen im Bildungswesen und die Entwicklung digitaler Kompetenzen von Kindern vorangebracht werden. Ziel der Initiative ist es, den Informatikunterricht in den Schulen zu verbessern sowie das Interesse der Kinder an Technologie und Programmierung zu wecken. Um die digitale Ausbildung zu ermöglichen, spendet Slovak Telekom zusammen mit gemeinnützigen Organisationen auch technisches Equipment an Schulen. 2022 entwickelten Schüler*innen aus Grund- und Sekundarschulen, die von ENTER gefördert wurden, ihre eigenen auf Microbit-Lösungen aufgebauten Prototypen.

T-Mobile Czech Republic hat 2022 das „Keys to Media"-Projekt ins Leben gerufen: Ziel des Projekts ist es, die Medienkompetenz von Kindern und Jugendlichen der Grund- und Sekundarstufe zu stärken sowie die Verbreitung von Desinformation im Internet zu bekämpfen. „Keys to Media" stellt Lehrkräften Bildungsinhalte in Form von Videos und Podcasts zur Verfügung. Für die Schüler*innen bietet das Projekt die Möglichkeit, sich durch öffentliche Debatten und Wettbewerbe im Journalismus zu versuchen.

Weitere Informationen zum internationalen Engagement der Telekom finden Sie in den Profilen der Landesgesellschaften.

Engagement der Telekom Stiftung

Die Deutsche Telekom Stiftung engagiert sich mit zahlreichen Programmen und Projekten für eine bessere Bildung in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Sie setzt sich dafür ein, dass Kinder und Jugendliche im Alter von 10 bis 16 Jahren innerhalb und außerhalb der Schule wichtige Kompetenzen für den Bildungs- und Lebensweg erwerben. Neben fachlichen MINT-Fähigkeiten gehören dazu auch kritisches Denken, Urteilsvermögen, Kreativität sowie Kommunikations- und Teamfähigkeit. Die Stiftung tut dies aus der Überzeugung, dass ein modernes Bildungssystem junge Menschen auf global relevante Entwicklungen wie Digitalisierung, Klimawandel, Elektromobilität oder den Verlust von Biodiversität bestmöglich vorbereiten muss.

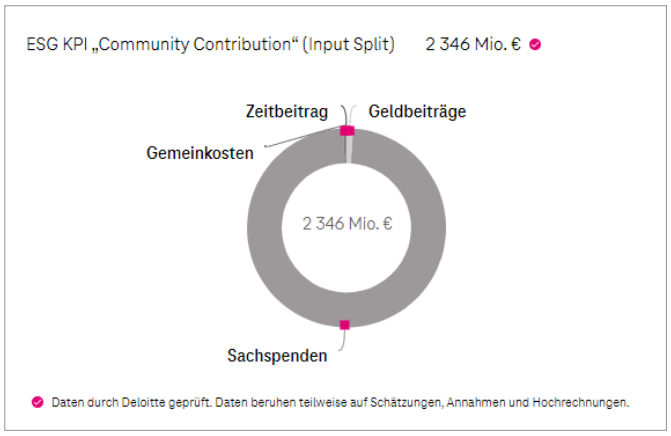
ESG KPIs „Community Contribution“, „Beneficiaries – Focus topics“ und „Reach“

Zur Wirkungsmessung des gesellschaftlichen Engagements berichten wir ein Set von drei ESG KPIs: „Community Contribution“, „Beneficiaries – Focus topics“ und „Reach“. Wir orientieren uns dabei an der Methodik des Business for Societal Impact (B4SI) mit den Aspekten „Input“ (Aufwand/Engagement), „Output“ (Resultate) sowie „Impact“ (Veränderung). Seit 2021 liegt der Hauptfokus der KPI auf dem Thema digitale Teilhabe – denn sie ist der zentrale Anspruch in unserer CR- und Unternehmensstrategie.

Community Contribution

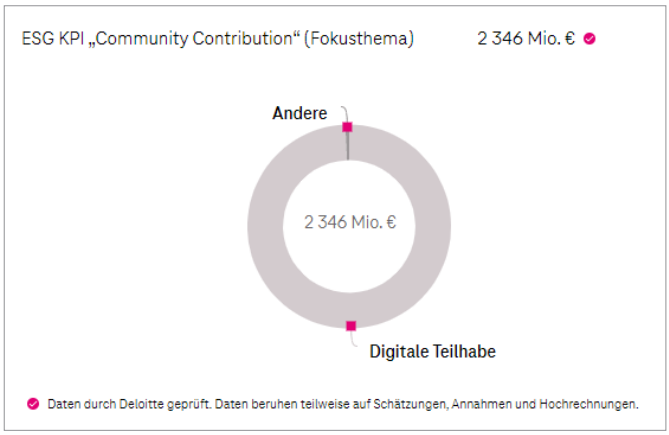
Der ESG KPI „Community Contribution“ bildet das finanziell, personell und in Sachmitteln geleistete Engagement der Telekom ab. Der „Input“ (Aufwand/Engagement) wurde von 2017 bis 2020 unter der Bezeichnung „Community Investment“ kommuniziert. 2021 wurde der KPI angepasst und der Fokus geschärft.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern

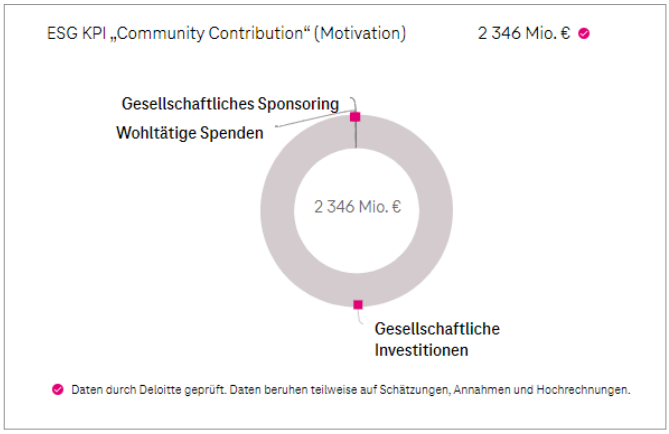


Im Jahr 2022 haben wir uns mit 99 Prozent unseres Engagements auf den Bereich „Digitale Teilhabe“ fokussiert. 1 Prozent haben auf andere Themen wie „Klima- und ressourcenschonende Gesellschaft“ oder „Katastrophenschutz“ eingezahlt.

Der große Anteil des Bereichs „Digitale Teilhabe“ wird vor allem durch zwei Faktoren beeinflusst: Zum einen betrug die Community Contribution für die Unterstützung von ukrainischen Geflüchteten mit Telekommunikationsdienstleistungen international rund 554 Millionen Euro. Zum anderen lagen die Sachspenden von T-Mobile US im Jahr 2022 bei rund 1 724 Millionen Euro. Da die Methodik zur Berechnung angepasst wurde und jetzt nicht mehr nur der Wert für kostenloses, sondern auch für subventioniertes Engagement berücksichtigt wird, kam es bei T-Mobile US zu einem hohen Anstieg in dem Wert (im Vergleich zum Wert von 2021: rund 211 Millionen).



Neben dem längerfristigen Engagement in unseren Fokusthemen „Digitale Teilhabe“ und „Klima- und ressourcenschonende Gesellschaft“ (Gesellschaftliche Investitionen), leisten wir außerdem einen Beitrag durch wohltätige Spenden und gesellschaftliches Sponsoring (z. B. von kulturellen Veranstaltungen).

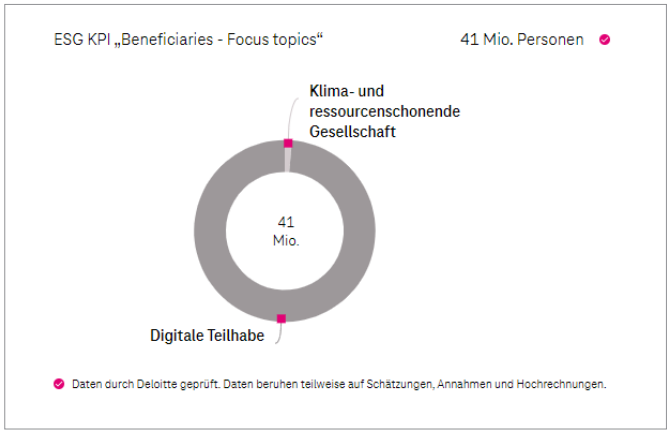


Zur Ermittlung des personell geleisteten Engagements ziehen wir die Freiwilligenstunden unserer Mitarbeitenden im Rahmen unseres Corporate Volunteering heran. Im Jahr 2021 haben wir die Berechnungsgrundlage angepasst und erheben neben den Freiwilligenstunden, die während der Arbeitszeit geleistet wurden, auch die Freiwilligenstunden, die anderweitig von uns unterstützt werden (z. B. durch Räumlichkeiten, Versicherungen oder Spenden). So waren unsere Mitarbeitende im Jahr 2022 beispielsweise erneut ehrenamtlich bei der Spendengala „Ein Herz für Kinder“ aktiv oder beteiligten sich bei der Ausgabe von SIM-Karten an Geflüchtete aus der Ukraine. Allein in Deutschland haben wir im Jahr 2022 rund 175 000 Freiwilligenstunden geleistet. International waren es in Summe rund 256 000 Freiwilligenstunden.

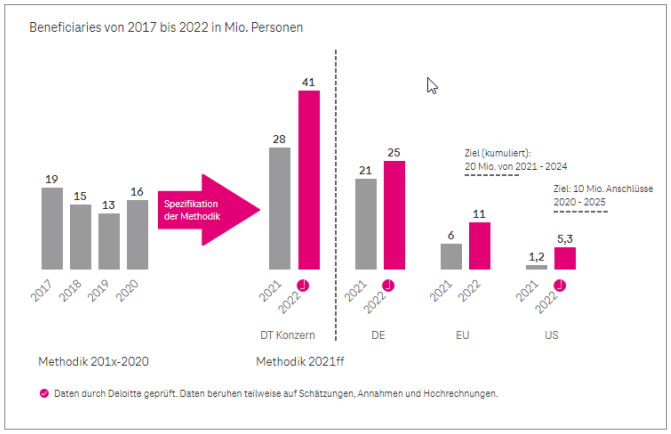
Zusätzlich leisten wir mit dem ESG KPI „Community Contribution“ einen wichtigen Beitrag zu den Sustainable Development Goals. 2022 haben allein in Deutschland rund 598 Millionen Euro unserer Community Contributions zu digitaler Teilhabe und damit auch zur Erreichung des SDG 4 (Hochwertige Bildung) beigetragen, international lag der Wert bei rund 2 331 Millionen Euro.

Beneficiaries – Focus topics
Der ESG KPI „Beneficiaries – Focus topics“ zeigt die Anzahl der Personen an, die von unserem Engagement zur digitalen Teilhabe sowie klima- und ressourcenschonenden Gesellschaft profitierten (z. B. Medienkompetenz-Schulungen, Breitbandanbindung von Schulen und TelefonSeelsorge). Im Jahr 2022 haben 41 Millionen Menschen von Maßnahmen profitiert. Anders als in den Jahren 2017 bis 2020 werden seit 2021 nur noch Beneficiaries in den Fokusthemen „Digitale Teilhabe“ und „Klima- und ressourcenschonende Gesellschaft“ berücksichtigt. Neben den direkten Beneficiaries berücksichtigen wir auch indirekte Beneficiaries nach einem festen Schlüssel, wenn es sich beispielsweise um ein Multiplikatorenkonzept handelt oder ein vergünstigter Anschluss von mehreren Personen genutzt wird.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern

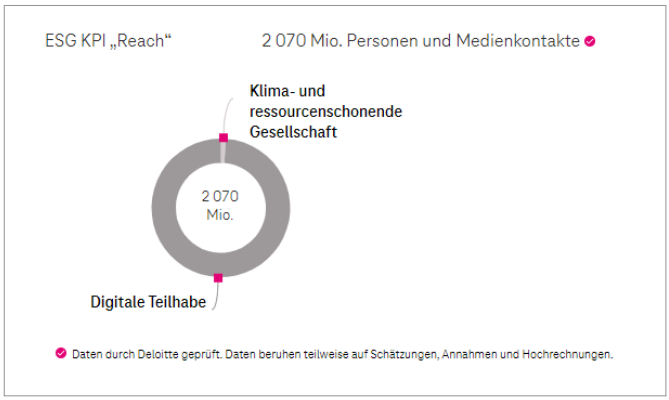


Unser Ziel ist es, den ESG KPI Beneficiaries zu erhöhen. In der folgenden Grafik wird die historische Entwicklung dieses ESG KPI und unser internationales Zielniveau dargestellt.



Reach
Der ESG KPI „Reach“ gibt die Anzahl der Personen und Medienkontakte an, die wir mit unserer Kommunikation zu digitaler Teilhabe und klima- und ressourcenschonender Gesellschaft erreicht haben – und die somit auf die Themen und unsere Aktivitäten aufmerksam geworden sind. Zum Jahresende 2022 erreichte dieser KPI einen Wert von 2 070 Millionen Personen und Medienkontakten.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern



Unsere Investitionen in den Netzausbau tragen einen wichtigen Teil dazu bei, dass weiten Teilen der Gesellschaft der Zugriff auf schnelles Internet möglich ist. Das Investitionsvolumen für unsere gesamte Netzinfrastruktur konzernweit lag 2022 bei rund 21 Milliarden Euro (davon rund 4,4 Milliarden Euro in Deutschland) und wir versorgen über 98 Prozent der Bevölkerung der europäischen Länder, in denen die Landesgesellschaften tätig sind, mit LTE. Zudem betreiben wir mit mehr als 690 000 Kilometern das größte Glasfasernetz Deutschlands und forcieren den Ausbau einer großflächigen „NarrowBand Internet of Things“(NB-IoT)-Infrastruktur für die Städte der Zukunft.

engagement@telekom
Mit unseren Corporate-Volunteering-Angeboten unterstützen wir das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeitenden. Mit ihrem Einsatz leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts, erweitern ihre eigenen Perspektiven und stärken ihre Sozialkompetenz. Dies wirkt sich wiederum positiv auf den Teamzusammenhalt im Unternehmen aus.

Unser Corporate-Citizenship-Programm „engagement@telekom“ verfolgt drei Ziele: das bestehende Engagement unserer Mitarbeitenden fördern, Impulse für neues Engagement geben und Raum für Vernetzung schaffen. Um diese Ziele zu erreichen, bieten wir Gelegenheiten, sich ehrenamtlich zu engagieren: Beispielsweise gibt es an zahlreichen Social Days die Möglichkeit, für die Gesellschaft aktiv zu werden. Im Jahr 2022 haben unsere Mitarbeitenden über 256 000 Freiwilligenstunden geleistet.

Ein Schwerpunkt von „engagement@telekom“ liegt auf Projekten zur Förderung der Medienkompetenz. Mit solchen Projekten helfen unsere Beschäftigten Menschen dabei, digitale Phänomene besser zu verstehen – und ermöglichen die Teilhabe an der digitalen Welt. Ein Beispiel ist die konzernweite Initiative „DIGITAL@School“ (bis Ende 2021 unter dem Namen „IT@School“). Die engagierten Mitarbeitenden führen Kinder in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen zielgruppengerecht an die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) heran und unterstützen Lehrkräfte sowie Eltern dabei, Wissen auf- und auszubauen. Darüber hinaus vermitteln sie Kompetenzen für einen verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien.

Aber auch das Thema Umwelt hat im Rahmen von „engagement@telekom“ eine große Bedeutung. Unter anderem haben in Deutschland Mitarbeitende unserer Green-Pioneers-Initiative Aktivitäten zur Reduktion von CO_2-Emissionen gestartet, die auf unsere Konzernziele im Bereich Nachhaltigkeit einzahlen. Außerdem waren Mitarbeitende erneut ehrenamtlich bei der jährlichen Spendengala „Ein Herz für Kinder“ aktiv und beteiligten sich bei der Ausgabe von SIM-Karten an Geflüchtete aus der Ukraine.

Gemeinsames Engagement mit Partnern

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, den gesellschaftlichen Dialog zu digitaler Verantwortung voranzutreiben. Dazu engagieren wir uns in verschiedenen Bündnissen und Partnerschaften wie etwa der „Corporate Digital Responsibility“-Initiative des Bundesministeriums für Umwelt und Verbraucherschutz. 2021 haben wir den Kodex der Initiative unterzeichnet und bekennen uns damit zur Einhaltung konkreter Prinzipien. 2022 haben wir zudem ein eigenes „Corporate Digital Responsibility“-Rahmenwerk veröffentlicht.

Bereits 2014 haben wir die Charta der digitalen Vernetzung unterzeichnet. Mit unserem Engagement in ihrem Trägerverein unterstreichen wir zusätzlich unseren Einsatz für die verantwortungsvolle Gestaltung der digitalen Gesellschaft.

Mit vielen Organisationen, Vereinen und Initiativen, mit denen wir im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements zusammenarbeiten, verbinden uns langjährige Partnerschaften.

Im Berichtsjahr haben wir durch die Bereitstellung von Leitungskapazitäten für zusätzliches Gesprächsaufkommen die kostenfreie Telefonberatung für Geflüchtete aus der Ukraine „Helpline Ukraine“ unterstützt. Das Projekt wurde von unserem langjährigen Partner Nummer gegen Kummer e. V. in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) entwickelt.

Weitere Partnerschaften bestehen zum Beispiel mit

- der esports player foundation zur Förderung demokratischer Spielregeln und Diversität im Gaming,
- den Digitalen Helden zur Förderung von Medienkompetenz,
- #ichbinhier und Diskutier Mit Mir zur Durchführung von Workshops für eine konstruktivere Kommunikation auf digitalen Plattformen,
- der TelefonSeelsorge,
- „Deutschland sicher im Netz e. V. (DsiN)“ zur Unterstützung bei der Arbeit für IT-Sicherheit und Datenschutz (unter anderem unterstützen wir das Projekt „Digitale Nachbarschaft“, das Tipps und Hinweise zu digitalen Chancen und Datensicherheit im Ehrenamt gibt),
- der „Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO)“ zur Förderung von Medienkompetenzen älterer Menschen,
- der Deutschen Seniorenliga e. V. zur zielgruppengerechten Aufbereitung von Informationen vor allem zum privaten Festnetz sowie
- dem Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement, als Teilnehmende an der „Woche des bürgerschaftlichen Engagements“.

Im Rahmen unserer Kampagne „Gegen Hass im Netz“ spielt neben der Aufforderung an die Gesellschaft, Haltung zu zeigen, auch die Unterstützung von Betroffenen eine wichtige Rolle. Dazu sind wir weitere Partnerschaften eingegangen. Einige dieser Organisationen stellten wir in unserem Themenspecial vor.

Um Kinder und Jugendliche im Internet zu schützen, fördern wir verschiedene Initiativen und Programme. Zum Beispiel engagieren wir uns als Mitglied des Vereins fragFINN, der speziell für Sechs- bis Zwölfjährige einen geschützten Surfraum bietet. Eine Suchmaschine auf fragFINN.de und eine zugehörige Browser-App findet nur für Kinder geeignete, von Medienpädagog*innen redaktionell geprüfte Internet-Seiten. Daneben unterstützen wir JusProg e. V., einen gemeinnützigen Verein, der Kinder und Jugendliche besser im Netz schützen will. Das kostenfrei download- und nutzbare JusProg-Jugendschutzprogramm filtert nicht altersgerechte Inhalte aus dem Internet heraus.

Finanzielles Engagement und Sponsoring

In Deutschland engagieren wir uns in den Feldern Sport, Kultur und Soziales. Neben finanziellen Zuwendungen unterstützen wir Künstler*innen, Sportler*innen, Veranstalter*innen und Vereine auch bei Kommunikation und Vermarktung. Unsere Sponsoring-Richtlinie gibt den Rahmen für Sponsoring-Aktivitäten vor. Dabei spielt auch das regionale Engagement an unseren Standorten eine wichtige Rolle. Beispiele für unser Engagement sind:

- Musiksponsoring
- Sportförderung im Leistungssport mit Partnern wie dem Deutschen Fußball-Bund, dem FC Bayern München, den Telekom Baskets Bonn sowie der Deutschen Sporthilfe, der DFB-Stiftung Sepp Herberger und dem Deutschen Behindertensportverband
- Sportförderung im Breitensport
- Sponsoring von sozialen Aktivitäten im Zuge von Kooperationen

Weitere Informationen zum Sponsoring-Engagement der Deutschen Telekom AG finden Sie hier. Auch die Landesgesellschaften engagieren sich in diesen Bereichen.

Corporate Giving
Mit unseren Unternehmensspenden (Corporate Giving) unterstützen wir die Arbeit von Hilfsorganisationen – vorzugsweise in langjährigen Partnerschaften – und leisten schnelle Hilfe in Katastrophensituationen. Unsere Konzern-Spendenrichtlinie gibt dafür den Rahmen vor.

Leben und Arbeiten in der Corona-Pandemie

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig Digitalisierung für die Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen ist: Arbeitsplätze wurden ins Homeoffice verlegt, Internet-Shopping und kontaktloses Bezahlen reduzieren die Ansteckungsgefahr, Ärzt*innen bieten Videosprechstunden an, Kontaktverfolgungs-Apps helfen, die Pandemie einzudämmen, digitale Impfnachweise öffnen Türen – und die Welt trifft sich im Video-Chat.

Auch für uns hatte die Eindämmung der Corona-Pandemie im Berichtszeitraum weiterhin Priorität. Wir setzten uns dafür ein, dass auch in Krisenzeiten alle teilhaben können.

Infektionsketten durchbrechen mit der Corona-Warn-App
Im Auftrag der deutschen Bundesregierung haben wir 2020 gemeinsam mit SAP die Corona-Warn-App entwickelt und seitdem kontinuierlich mit zusätzlichen Funktionen ausgestattet. Mit der App können europaweit Infektionsketten nachverfolgt und schneller unterbrochen werden. Sie ist eine wirkungsvolle digitale Ergänzung zu den Verhaltensregeln. Wir entwickeln die App laufend weiter. Außerdem gibt es umfassende Info-Features, beispielsweise über Inzidenzwerte. Mit bis heute mehr als 48 Millionen Downloads gilt die Corona-Warn-App als eine der weltweit erfolgreichsten Anwendungen ihrer Art.

Impf- und Nachweisprozesse durch digitale Lösungen verbessern
Mithilfe von geeigneter IT-Infrastruktur und smarter Ausstattung, beispielsweise zum Zutrittsmanagement oder zur Impfplatzbelegung, haben wir den Aufbau von Impfzentren in Deutschland unterstützt und Impfprozesse vereinfacht – und damit zur Umsetzung der nationalen Impfstrategie beigetragen.

Homeoffice ermöglichen
Das Arbeiten von zu Hause bietet Chancen, aber auch besondere Herausforderungen: Der Homeoffice-Ratgeber der Telekom unterstützt Unternehmen und ihre Mitarbeitenden, mit diesen umzugehen. In kurzen Videos geben unsere Expert*innen hilfreiche Tipps und erklären zum Beispiel, wie der Homeoffice-Alltag effektiv und gesund gestaltet werden kann.

Mitarbeitende schützen
Bei der Telekom in Deutschland sind wir mit einem umfassenden Hygienekonzept, flexiblen Homeoffice-Regelungen und weiteren Unterstützungsmaßnahmen wie kostenlosen Schnelltests unserer Verantwortung als Arbeitgeber nachgekommen. Für unsere Mitarbeitenden in den Telekom Shops sowie im Außendienst, die nicht von zu Hause arbeiten können, haben wir besondere Vorsichtsmaßnahmen getroffen. Nach Auslaufen der Corona-Arbeitsschutzverordnung Ende Mai 2022 haben wir unseren Beschäftigten die Rückkehr in die Büros ermöglicht – Abstandsregelungen und Arbeitsplatzsperren fielen im Zuge dessen weg. Die Führungskräfte tauschten sich mit den Mitarbeitenden darüber aus, wie die Rückkehr ins Büro und das hybride Arbeiten für ihre jeweiligen Teams aussehen sollte. Bei unserer bundesweiten New Work Tour vermittelten zudem Expert*innen, wie hybrides Zusammenarbeiten funktioniert und welche Tools und Methoden dabei helfen. Unser Health & Safety Management beobachtet indessen die Entwicklung der Corona-Lage fortlaufend. Entsprechend den Vorgaben der Corona-Arbeitsschutzverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wird das Hygienekonzept, das den Schutz der Belegschaft sicherstellt, bei Bedarf angepasst.

Als Dank für die herausragende Arbeit der Mitarbeitenden, die den Betrieb während der Corona-Lockdowns aufrechterhalten haben, veranstalteten wir im Juni 2022 auf dem Telekom Campus in Bonn-Beuel AWAK3 – das Mitarbeiterfestival. Drei Tage lang feierten rund 12 000 Mitarbeitende. Auf zwei Bühnen fanden insgesamt zwölf Konzerte statt. Außerdem wurden über 100 Workshops zum Beispiel zum Thema Nachhaltigkeit angeboten.

Kostenlose Unterhaltung
Um die Zeit zu Hause zu erleichtern, haben wir unser kostenloses Unterhaltungs- und Kulturangebot ausgebaut: Auf unserer Streaming-Plattform MagentaMusik übertrugen wir zahlreiche Konzerte und brachten so die Musik zu den Menschen nach Hause. Im Berichtsjahr haben wir unter anderem das Wacken Open Air, das größte Heavy-Metal-Festival der Welt, bei MagentaTV und als kostenlosen Livestream bei MagentaMusik gezeigt. Die meisten Konzerte stehen wenige Tage nach dem Live-Event für bis zu zwölf Monate auf Abruf bereit.

Nothilfe im Krisenfall

Nach dem Angriff Russlands auf die Ukraine im Februar 2022 haben wir schnell reagiert und in ganz Europa umfassende Sofort-hilfeleistungen für Geflüchtete aus der Ukraine in die Wege geleitet. Dazu hat der Vorstand der Deutschen Telekom ein umfangreiches Maßnahmenpaket geschnürt.

In Deutschland haben wir im Frühjahr 2022 in Koordination mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) Geflüchteten kostenlose Prepaid-SIM-Karten zur Verfügung gestellt. Die SIM-Karten mit freier Telefonie und Datennutzung erreichten die Flüchtenden über unsere Telekom Shops und über offizielle Hilfsorganisationen. Die Aktion war bis zum 30. Juni 2022 befristet. Die kostenlosen SIM-Karten wurden ab dem 10. Juni 2022 schrittweise mit dem neuen kostengünstigen Tarif MagentaMobil Prepaid Ukraine ersetzt. Alle Nutzer*innen der bisherigen SIM-Karten wurden per SMS über das Wechselangebot in den neuen Tarif benachrichtigt. Anrufe und SMS unserer Privat- und Geschäftskund*innen in die Ukraine und aus dem Land heraus wurden rückwirkend ab dem 22. Februar 2022 auf kostenlose Telefonie umgestellt – sowohl vom Festnetz und dem Mobilfunk als auch von öffentlichen Telefonen. Für Kund*innen, die sich in der Ukraine aufhielten, fielen überdies keine Roamingkosten an. Die Aktion lief ebenfalls bis Ende Juni 2022. Insgesamt stellten wir in Deutschland Telekommunikationsleistungen im Wert von rund einer halben Milliarde Euro zur Verfügung.

Auch die Landesgesellschaften in Polen, der Slowakei, Ungarn und Rumänien haben kostenlose Prepaid-SIM-Karten an Geflüchtete verteilt. Insgesamt haben wir in Europa mehr als 1,5 Millionen SIM-Karten ausgegeben. T-Mobile US hat Telefonate zu ukrainischen Vorwahlen über Monate kostenfrei gestellt und Unterkünfte für Geflüchtete mit Breitbandanschlüssen und Routern ausgerüstet.

Wir haben Hilfsorganisationen dabei unterstützt, Callcenter aufzubauen, die den Geflüchteten in allen Fragen beratend zur Seite stehen. Seit dem 1. Juni 2022 bietet die Nummer gegen Kummer e. V. in Deutschland den Geflüchteten mit der Helpline Ukraine eine kostenfreie Telefonberatung bei allen Sorgen, Problemen und Themen, die sie bewegen. Helpline Ukraine ist ein Projekt des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gemeinsam mit Nummer gegen Kummer e. V. und mit unserer Unterstützung. Wir stellen der Nummer gegen Kummer e. V. die technische Infrastruktur für das bundesweite Beratungsangebot kostenfrei zur Verfügung. Außerdem übernehmen wir die Verbindungsentgelte für die Anrufe an die Beratungstelefone.

Zudem haben wir in Deutschland Unterkünfte für Geflüchtete aus der Ukraine mit freiem WLAN-Zugang versorgt und Hilfskonvois in Richtung polnisch-ukrainische Grenze mit Fahrzeugen unterstützt. In zahlreichen Ländern Europas boten wir Geflüchteten Jobs in technischen und nicht-technischen Bereichen an. Neue Mitarbeitende erhielten zudem Unterstützung bei der Organisation von Unterkunft, Bankkonto oder Kinderbetreuung.

Die Solidarität mit den Geflüchteten aus der Ukraine ist auch bei unseren Mitarbeitenden groß. Viele Hundert Beschäftigte der Telekom schlossen sich im Frühjahr 2022 zusammen und koordinierten die Hilfe. Mitarbeitende unserer Landesgesellschaften zum Beispiel in Polen, Ungarn und der Slowakei waren vor allem an den Grenzen im freiwilligen Einsatz. In Ungarn stellte Magyar Telekom ein grenznahes Gebäude als Unterbringung für Helfende zur Verfügung. Darüber hinaus leisteten wir Geldspenden, um die Hilfsmaßnahmen in der Ukraine zu unterstützen. Beispielsweise erhielt das Deutsche Rote Kreuz (DRK) eine Spende in Höhe von einer Million Euro. Dem Aufruf, Spenden zu sammeln, folgten auch viele Mitarbeitende in Tschechien. T-Mobile Czech Republic verdoppelte die gesammelte Summe – so kamen mehr als 300 000 Euro zusammen.

Unsere Entwicklungstätigkeiten in Russland führten wir im Berichtsjahr nicht fort. Deshalb haben wir unserem Team von Software-Entwickler*innen, das hauptsächlich in St. Petersburg ansässig ist und Dienstleistungen für Kund*innen außerhalb Russlands erbringt, angeboten, außerhalb Russlands zu arbeiten. Viele Mit-arbeitende haben dieses Angebot inzwischen angenommen.

Telekom stellt Gespräche in die Türkei und nach Syrien kostenfrei

Nach dem verheerenden Erdbeben in der Grenzregion zwischen der Türkei und Syrien schaltete die Telekom allen Telekom- und congstar-Kund*innen rückwirkend ab dem 06. Februar 2023 bis zum 15. Februar 2023 Telefonate und SMS aus Deutschland in die Türkei und nach Syrien über das Mobilfunk- und Festnetz der Telekom kostenfrei. Weiterhin ermöglichte der Konzern Telekom- und congstar-Kund*innen in der Türkei und in Syrien bis zum 15. Februar 2023 ein kostenloses Roaming für Daten, SMS und Sprachdienste. Prepaid-Kund*innen wurden entsprechende bereits verbrauchte Guthaben nachträglich gutgeschrieben. Zudem spendete der Konzern eine Million Euro an „Aktion Deutschland Hilft“.

Unternehmenskultur & Arbeitswelt

Unsere Unternehmenskultur

Kultur ist die DNA eines Unternehmens und beeinflusst damit nicht nur die Arbeitsweise, sondern auch den Erfolg. Sie entsteht in erster Linie durch die Menschen, die in einem Unternehmen arbeiten. Wir bei der Deutschen Telekom fördern eine Kultur des Vertrauens, die die Menschen zufrieden und das Unternehmen erfolgreich macht. Dafür setzen wir Impulse: zum Beispiel durch eine Umgebung, in der sich unsere Mitarbeitenden wohlfühlen, in der sie ihre Aufgaben gut bewältigen können und die gut zu ihrer Arbeitsweise passt. Unsere Kultur ist geprägt von gegenseitigem Respekt und Vertrauen, unternehmerischem Denken und kooperativem Arbeiten. Wir geben unseren Beschäftigten Raum, persönlich und beruflich zu wachsen und mit ihrer Arbeit einen positiven Beitrag für unser Unternehmen und die Gesellschaft zu leisten. Unsere Unternehmenskultur bildet dazu die Leitplanken. Die Grundlage dafür bilden unsere Werte: Wir haben sie in sechs Leitlinien („Guiding Principles“) formuliert. Die Leitlinien stellen die Basis für die Zusammenarbeit miteinander, aber auch für unsere Kund*innen, Anteilseigner*innen und die Öffentlichkeit dar. Darauf aufbauend ist der Code of Conduct unser Verhaltenskodex, der unsere Leitlinien noch stärker greifbar macht. Er definiert die Regeln für unser tägliches Arbeiten intern wie extern.

Grundlegend für unsere Unternehmenskultur ist auch unsere Konzernrichtlinie „Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung“, die den Kurs für die Entscheidungen auf allen Ebenen unseres Unternehmens bestimmt. Unser Ziel: Eine Kultur der Zugehörigkeit fördern, in der alle bekommen, was sie brauchen, um ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Wir sind überzeugt, dass dies zu unserem Erfolg als globales Telekommunikationsunternehmen und Arbeitgeber beitragen wird.

Um unsere Unternehmenskultur zu reflektieren und sie für alle Mitarbeitenden weltweit erlebbar zu machen, feiern wir jedes Jahr im September unseren „Living Culture Day“ – im Berichtsjahr unter der Überschrift „The Power of WE“. Dabei ging es unter anderem um Themen wie Teamarbeit und Zusammenhalt. Das hybride Livestream-Event wurde in diesem Jahr bei Magenta Telekom in Wien ausgerichtet. Zudem küren wir mit unserem Team-Award in jedem Jahr herausragende Teams, die unsere Leitlinien in ihrer Arbeit in besonderer Weise leben. Darüber hinaus laden wir alle Beschäftigten zu einem steten Kulturdialog ein, um gemeinsam unsere Leitlinien noch besser in die tägliche Arbeit zu integrieren. Aus diesem Dialog heraus entstehen immer wieder konkrete Maßnahmen, die unsere Kultur erlebbar machen.

Neue Arbeitswelt

Die Arbeitswelt verändert sich rasant und die Geschwindigkeit dieses Wandels nimmt stetig zu. Chatbots unterstützen im Kundenservice, Videokonferenzen ersetzen das Reisen und Künstliche Intelligenz hilft bei der Datenanalyse. Dabei verändert sich selbstverständlich das Anforderungsprofil an Mitarbeitende. Die Halbwertzeit von Wissen nimmt beständig ab, Veränderungs- und Lernbereitschaft werden zu Kernkompetenzen.

Im gleichen Maße wandeln sich auch die Erwartungen an den eigenen Arbeitgeber – in Bezug auf die persönlichen Freiräume, Flexibilität und mehr örtliche Ungebundenheit. Dabei entsteht eine neue Balance aus Vertrauen und Verantwortung. Penible Kontrollen und starre Präsenzzeiten werden mehr und mehr der Vergangenheit angehören. Kompetente, engagierte und unternehmerisch handelnde Beschäftigte übernehmen mehr als früher Verantwortung für ihre Arbeit. Aber eben auch für sich selbst.

Auf dem Weg zur „Leading Digital Telco“ verändert sich die Art und Weise, wie wir miteinander arbeiten. Wir nennen das New Work bei der Telekom. Dabei geht es um viel mehr als die Frage von Homeoffice und Büro. Nämlich darum, was unsere Arbeit ausmacht, ob sie sinnvoll ist und einen gesellschaftlichen Nutzen hat, und wie sie uns als Unternehmen zum gemeinsamen Erfolg bringt.

Den Weg in eine neue, flexiblere, intelligentere, individuellere Arbeitswelt haben wir bereits vor einem Jahrzehnt eingeschlagen. Dabei geht es weniger um Strukturen als um Haltungen, Beziehungen – die untereinander, aber auch die zu unseren Kund*innen – und ein verändertes Führungsverständnis. Themen, die auch im Mittelpunkt unserer Unternehmenskultur stehen, die wir als Living Culture gemeinsam fortschreiben. Sie begleitet einen Transformationsprozess, der von den Mitarbeitenden Veränderungsbereitschaft und neue Skills verlangt – eine Herausforderung, der wir mit umfassendem Skill-Management und passgenauen Weiterbildungsmöglichkeiten begegnen. Zu unserer Leitlinie „Handle mit Respekt und Integrität“ gehört zum Beispiel auch, dass sich alle zugehörig fühlen und ihr volles Potenzial entfalten können. Um dieses Ziel zu erreichen, unterstützen wir unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden unter anderem mit Trainings zu allen Vielfaltsdimensionen.

In unserem „NewWork@Telekom“-Magazin beleuchten wir in mehreren Ausgaben pro Jahr den Wandel der Arbeitswelt. In der Ausgabe „Von heute auf morgen“ von Oktober 2022 gehen wir unter anderem darauf ein, wie sich unser Arbeitsmarkt verändern wird, und diskutieren, welche kulturellen und technologischen Treiber unsere Jobs von morgen prägen.

In unserem New-Work-Podcast „Frohes Schaffen. Neues Schaffen“ haben wir uns im Berichtsjahr ebenfalls mit den Veränderungen in der Arbeitswelt auseinandergesetzt. So gingen wir den Fragen nach, was Arbeiten in einer digitalen Welt bedeutet, welche neuen Chancen sich auf dem Arbeitsmarkt entwickeln und wie sich Kompetenzen und Berufsprofile verändern.

Aktuell definieren fünf Eckpfeiler den Rahmen unserer Zusammenarbeit. Auf die konkrete Ausgestaltung können und sollen unsere Mitarbeitenden in ihren Teams selbst Einfluss nehmen. So vereinen wir das Beste aus physischer und virtueller, aus analoger und digitaler Welt.

Dazu haben wir mit dem Konzernbetriebsrat das Manifest „Neues Arbeiten“ formuliert. Es bildet das Fundament für einen vertrauensvollen und respektvollen Umgang miteinander.

Unser Programm „Digital@Work“ hilft unseren Beschäftigten, einfacher zusammenzuarbeiten – mit den richtigen Tools und Technologien. Zudem arbeiten wir kontinuierlich daran, die neue Arbeitswelt durch die Gestaltung und weitere Optimierung unserer Bürowelten sichtbar zu machen. Die Büros müssen dazu einladen, zusammenzuarbeiten, sich auszutauschen, hybride Meetings und Workshops abzuhalten. Flächendeckend werden sowohl in Deutschland als auch international kontinuierlich digitale Kollaborations- und Kreativbereiche eingerichtet, in denen Mitarbeitende bereichsübergreifend und projektbezogen zusammenarbeiten können.

Digitale Zusammenarbeit

Für eine effektive Zusammenarbeit in der neuen Arbeitswelt ist eine einfache, schnelle und virtuelle Kommunikation grundlegende Voraussetzung. Im Pandemiejahr 2020 hat sich das Volumen an Online-Konferenzen noch mehr als verdoppelt. Dass in 2022 dagegen wieder mehr in Präsenz stattfand, zeigt der Rückgang der Konferenzminuten um 11,8 Prozent. Letztes Jahr noch die 2-Milliardenmarke geknackt, haben unsere Beschäftigten in 2022 rund 1,9 Milliarden Minuten in virtuellen Konferenzen verbracht. Immer noch ein hoher Wert im Vergleich zu den Vorjahren. Die Anzahl an Accounts von Telefonie- und Nachrichtendiensten werden seit 2021 nicht mehr berichtet.

Zum globalen Austausch nutzen wir zudem unser internes soziales Netzwerk „You and Me UNITED“ (YAM UNITED) – bis 2020 unter dem Namen „You and Me“. Hier waren im Berichtsjahr 128 609 Nutzer*innen registriert.

	2018	2019	2020	2021	2022
Konferenzminuten (in Mio.)	835,10	883,88	1 787,15	2 153,52	1 899,14
You-and-Me UNITED (Anzahl angelegte Nutzerprofile)	125 670	133 306	130 788	138 071	128 609

Unternehmenskultur und neue Arbeitswelt bei T-Systems

Kulturtransformation #peoplemakeithappen

Im Jahr 2022 drehte sich bei T-Systems viel um das Thema „Kultur und Change“. Bereits 2018 startete T-Systems ihre Kulturinitiative #peoplemakeithappen. Sie setzt bei den Denk- und Verhaltensweisen der Mitarbeitenden und Führungskräfte an. Es geht um Übertragung von Verantwortung, Zusammenarbeit und Selbstreflexion auf Basis einer gemeinsamen Geisteshaltung, dem sogenannten „T-Mindset“. Anfang des Berichtsjahrs erschien in diesem Zusammenhang die erste Ausgabe des Kulturmagazins „People Make It Happen“ auf Deutsch und Englisch. Mitarbeitende aus der ganzen Welt berichten darin, was das T-Mindset für sie bedeutet und wie es ihnen bei der täglichen Arbeit hilft.

Im Juni 2022 traf sich das „Change & Transformation (C&T)“-Leadership-Team, um Lösungsansätze zu erarbeiten, die Unternehmenskultur und Unternehmenserfolg langfristig besser miteinander vereinbaren. Gemeinsam mit weiteren Teams von T-Systems wurden in der Folge 140 Ideen für eine bessere Balance zwischen Unternehmenskultur und Leistung entwickelt. Diese wurden durch eine Vorauswahl auf zehn Vorschläge reduziert, aus denen das C&T-Leadership-Team drei Maßnahmen auswählte und die im Berichtsjahr umgesetzt wurden. Führungskräfte sollen:

- sich ausreichend Zeit nehmen, den Mitarbeitenden den Sinn und Zweck einzelner Aufgaben transparent zu machen,
- regelmäßige „Let’s Talk“-Sessions innerhalb des Teams organisieren und damit Raum und Zeit für einen offenen Austausch über die Sorgen der Mitarbeitenden gewährleisten,
- Prioritäten setzen und damit Zeit für kundenorientierte, wirkungsvolle Arbeit gewinnen.

„We.Work.New.“

T-Systems hat mit „We.Work.New“ die Corona-Krise als Chance zur Veränderung genutzt. Das neue hybride Arbeitskonzept „Aktivitätenbasiertes Arbeiten“ verbindet das Beste aus zwei Welten – dem Homeoffice und dem Büro. Der Leitsatz dahinter: Das, was man tut, bestimmt auch, wo und wie man es tut. Teams sollen bewusst entscheiden, welche Aktivitäten in welchem Umfeld stattfinden.

Die Bürowelten wurden im Zuge der neuen Arbeitsweise ebenfalls verändert. Zehn „Meet & Connect Hubs“ wurden im September 2021 in Deutschland eröffnet und im Berichtsjahr fertig gestellt. Gleichzeitig wurde die Anzahl an Standardarbeitsplätzen im Desksharing reduziert. Einzelbüros gibt es nicht mehr – auch nicht für das Top-Management. Alle Mitarbeitenden sind seither einer Buchungszone zugeordnet – das heißt, statt fester Büros können sie innerhalb dieser Zone bedarfsgerecht und flexibel Schreibtischplätze buchen: die ideale Voraussetzung für eine reibungslose, bereichsübergreifende Zusammenarbeit. Moderne Hard- und Software sowie neue Tools zur internationalen Zusammenarbeit runden diese Transformation ab.

Im Rahmen des Programms „Return to Office“ kehrten ab März 2022 viele Mitarbeitende aus dem Homeoffice an die Standorte zurück. Zu diesem Anlass feierten die Standortteams von T-Systems an den zehn „Meet & Connect Hubs“ sogenannte „Reconnect Days“ mit zahlreichen Events.

Im Anschluss an die „Reconnect Days“ führte T-Systems eine globale Mitarbeiterumfrage zur Zufriedenheit mit den Veranstaltungen und der Ausstattung der „Meet & Connect Hubs“ durch. Die Häufigkeit des Standortbesuchs und mögliche Gründe für ein bevorzugtes Arbeiten im eigenen Zuhause wurden ebenfalls abgefragt. An der Befragung nahmen über 1 000 Mitarbeitende teil. Die Auswertung der Antworten ergab, dass Veranstaltungen und Treffen mit Kolleg*innen neben informellen Gesprächen für viele Beschäftigte der T-Systems der Hauptgrund dafür sind, die Standorte aufzusuchen.

Ende September 2022 fand das Projekt „We.Work.New“ sein offizielles Ende. Die aktivitätenbasierte neue Arbeitsweise ist inzwischen etabliert.

Agile Transformation
Im Jahr 2022 spielte auch die agile Transformation bei T-Systems weiterhin eine große Rolle. Um das Unternehmen ganzheitlich agil aufzustellen, etablierte T-Systems mit dem Lean Portfolio Management im Berichtsjahr ein weiteres Element der Unternehmensagilität. Im Gegensatz zum klassischen Projektmanagement ermöglicht die Methode, das Portfolio und die Strategie so auszurichten, dass die „richtige Lösung“ stets zur „richtigen Zeit“ bereitgestellt werden kann, und hilft so, die Effizienz der Prozesse zu steigern. Die Zahl der Mitarbeitenden, die nach agilen Grundsätzen in den unterschiedlichen Methoden und Formen arbeitet, stieg mit der Einführung des neuen Ansatzes um 30 Prozent. Außerdem wurde die in Deutschland bereits flächendeckend etablierte, flexible Organisation im Berichtsjahr schrittweise auch global eingeführt. Dazu wurden die Führungskräfte der T-Systems hinsichtlich ihrer Rolle und der Zusammenarbeit innerhalb der flexiblen Organisation geschult und gestärkt. Rund 90 Prozent der Führungskräfte international nahmen im Jahr 2022 an den Trainings teil. Darüber hinaus hat T-Systems die bereits 2021 eingeführte Methode „Objectives by Key Results“ (OKR) im Berichtsjahr in ihrer gesamten Organisation verankert. Unter anderem wurden von Expert*innen Schulungsformate im Bereich des agilen Arbeitens entwickelt.

Flexible Arbeitsmodelle für unterschiedlichste Bedürfnisse bei der Telekom in Deutschland

Um unseren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern und möglichen Überlastungserscheinungen vorzubeugen, fördern wir ausdrücklich flexible Arbeitsmodelle – das haben wir in unserer Konzernrichtlinie „Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung“ festgeschrieben. Unser Angebot in Deutschland reicht von Gleitzeit über Teilzeit bis hin zu Lebensarbeitszeitkonten.

Förderung von Teilzeit
Wir fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen und garantieren den Mitarbeitenden in Deutschland eine Rückkehr zur ursprünglichen Wochenarbeitszeit. Für die Beschäftigten gilt: Falls keine betrieblichen Gründe dagegensprechen, wird die gewünschte Reduzierung der Stundenzahl ermöglicht. Außerdem kann die Teilzeit jederzeit, auch vorzeitig, beendet werden.
Rund 14 Prozent der tariflich Beschäftigten und 17,7 Prozent der Beamt*innen nutzen Teilzeitmodelle (Stand: 31.12.2022). Darüber hinaus arbeiten insgesamt 29 leitende Angestellte in Teilzeit (Stand: 31.12.2022).

Mobiles Arbeiten
Dank moderner Kommunikationstechnologien können wir heute in vielen Bereichen arbeiten, wann und wo wir wollen. Mobiles Arbeiten ist bei der Deutschen Telekom etabliert. Unsere Mitarbeitenden können ihre Arbeit örtlich flexibel gestalten. Dies haben wir in unserem mit ver.di vereinbarten Tarifvertrag für mobiles Arbeiten seit 2016 verankert. Selbstverständlich müssen sie nicht immer, also am Feierabend, im Urlaub oder am Wochenende, erreichbar sein. Auch in vielen Landesgesellschaften ist mobiles Arbeiten möglich.

Teilzeitausbildung
Auszubildende können sich unter bestimmten Voraussetzungen bei der Deutschen Telekom in Teilzeit ausbilden lassen. Auch dual Studierende, die zum Beispiel alleinerziehend sind, haben die Möglichkeit, ihr Studium in Teilzeit zu absolvieren.

In der Elternzeit in Kontakt bleiben
Mit dem Elternzeitprozess „Stay in contacT“ geben wir Mitarbeitenden die Möglichkeit, mit dem Unternehmen und ihren Kolleg*innen in Verbindung zu bleiben. Sie erfahren, was sich bei der Telekom tut, fühlen sich weiterhin mit ihrem Team verbunden, und auch der Wiedereinstieg lässt sich leichter planen. Das Online-Netzwerk „Stay in contacT“ ermöglicht den Austausch zu Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder Wiedereinstieg.

Lebensarbeitszeitkonten und Job-Auszeiten
Für die Umsetzung ihrer individuellen Lebenspläne können die allermeisten Mitarbeitenden in Deutschland ein Lebensarbeitszeitkonto einrichten und über Bruttoentgeltumwandlungen oder durch Umwandlung von bis zu 80 Überstunden pro Jahr ein Wertguthaben ansparen. Aktuell nutzen das Angebot 15 000 Angestellte und 740 Beamt*innen (Stand: 31.12.2022). Das Wertguthaben kann für ein Sabbatical, für einen früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben oder für die Aufstockung eines Teilzeitgehalts in Anspruch genommen werden. Mitarbeitende können sich auch unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen, zum Beispiel für die Kindererziehung oder zur Ausübung einer entgeltlichen Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber.

Freistellung aus persönlichen Gründen
Wenn besondere Gründe vorliegen, haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich kurzfristig in Abstimmung mit der Führungskraft von ihrer Tätigkeit freistellen zu lassen. Dies ist beispielsweise bei der Pflege von Angehörigen oder auch zur Betreuung eines

kranken Kindes möglich. In dem individuell vereinbarten Zeitraum sind die Mitarbeitenden von der Ausführung ihrer Arbeit befreit. Die Zahlung des Entgelts wird nach spätestens fünf Tagen ausgesetzt. Alle anderen Aspekte des Anstellungsverhältnisses bleiben unberührt.

Bildungsauszeit
Die Bildungsauszeit basiert auf dem bestehenden Angebot des Urlaubs ohne Entgelt und ermöglicht in Deutschland eine zweckgebundene Auszeit von bis zu vier Jahren für ein Studium oder eine Promotion. Während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis und es wird keine Vergütung gezahlt. Neben den Regelungen für Arbeitnehmer*innen ist dies auch für Beamt*innen im Rahmen eines „Urlaubs ohne Bezüge im privaten Interesse" möglich. Diese Zeit ist nicht ruhegehaltfähig, sodass es zu Abstrichen bei der Altersversorgung kommen kann, und es wird keine Besoldung gezahlt.

Das 80:20-Modell
Seit 2017 geben wir mit dem 80:20-Modell unseren Beschäftigten die Möglichkeit, Teile ihrer Arbeitszeit in Projekte zu investieren, die nicht zu ihren direkten Aufgaben gehören, und dabei mit Teams anderer Fachbereiche zusammenzuarbeiten. Die Inanspruchnahme des Modells ist freiwillig und jeweils an ein konkretes Konzernprojekt gebunden.

Altersteilzeit
Unseren Mitarbeitenden in Deutschland, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, bieten wir ein Altersteilzeitmodell an. Es gelten gesonderte Regelungen sowohl für Angestellte als auch für beamtete Mitarbeitende. Die Altersteilzeit kann entweder im Block- oder im Teilzeitmodell durchgeführt werden. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 1 766 Altersteilzeitverträge mit tariflich und außertariflich Beschäftigten geschlossen, bei Beamt*innen waren es 523 (Stand: 31.12.2022).

Zugrunde liegende Regelungen
Maßgeblich für unsere Arbeitszeitmodelle sind die gesetzlichen Regelungen in den einzelnen Ländern. Die Arbeitszeiten bei der Telekom in Deutschland sind in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen geregelt. Die Dokumentation der täglichen Arbeitszeit unserer Tarifmitarbeitenden erfolgt durch eine elektronische Zeiterfassung in MyPortal oder über die MitarbeiterApp. Damit gewährleisten wir die Einhaltung der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen. So wird beispielsweise sichergestellt, dass die wöchentliche Arbeitszeit über einen bestimmten Abrechnungszeitraum eingehalten wird. In einem großen Konzern wie der Telekom sind die Regelungen vielfältig und können nicht für den Gesamtkonzern vollumfänglich dargestellt werden.

FreiRaum – mehr Lebensqualität dank flexiblerer Arbeitszeit
Das Arbeitszeitmodell FreiRaum von T-Systems wurde im Zuge der Tarifrunde 2022 auf das Jahr 2023 ausgeweitet. Im Vorjahr hatten sich ver.di und T-Systems auf das Modell geeinigt, das allen Mitarbeitenden in der T-Systems International GmbH angeboten wird: Diese können über FreiRaum in einer Fünf-Tage-Woche pro Kalenderjahr zusätzlich zwölf freie Tage erhalten. Das Gehalt wird anteilig reduziert, T-Systems gewährt dabei einen Teillohnausgleich. Mit mehr Zeit für Lebensqualität ergänzt FreiRaum bestehende flexible Arbeitszeitmodelle. Rund 500 Beschäftigte nutzten das Modell im Berichtsjahr.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 2–7 (Allgemeine Standardangaben)

Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben bei der Deutschen Telekom

Unseren Beschäftigten bieten wir attraktive Lösungen, mit denen sie Beruf und Privatleben besser miteinander in Einklang bringen können. Dafür bedarf es flexibler, familienfreundlicher Angebote, einer wirkungsvollen Gesundheitsförderung und nicht zuletzt einer nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance in der Unternehmenskultur. In Deutschland bestehen dazu unter anderem folgende Angebote:

- Kinderbetreuung: An einigen Standorten mit vielen Beschäftigten stellen wir unseren Mitarbeitenden Kindertagesstätten und Programme zur Ferienbetreuung sowie Eltern-Kind-Büros zur Verfügung.
- Kostenlose Beratung und Vermittlung: Über den Kooperationspartner „awo lifebalance GmbH" und einen Online-Service unterstützen wir unsere Beschäftigten bei den Themen Kinderbetreuung (inklusive Notfallbetreuung), Pflege von Angehörigen und haushaltsnahe Dienstleistungen.
- Mitarbeiternetzwerke: In verschiedenen Netzwerken, wie dem „Väternetzwerk" oder „Stay in contacT", bieten wir Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Ansprechpartner*innen und Diskussionsforen an.
- Familienfonds: Mitarbeiterprojekte, die helfen, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren, werden von uns gefördert.
- Sozialfonds: Beschäftigte, die unverschuldet in eine wirtschaftliche Notlage geraten sind, erhalten schnelle wirtschaftliche Hilfe. Zudem unterstützen wir Erholungsmaßnahmen für schwerbehinderte Kinder durch Zuschüsse.
- Betreuungswerk: Mit dieser Stiftung unterstützen wir Beschäftigte in Notsituationen, etwa bei Todesfällen in der Familie, schwerer Krankheit, sozialen Notfällen oder Naturkatastrophen. Beispielsweise bieten wir Kurse für krebskranke Frauen an. Außerdem leisten wir Hilfe für studierende Kinder von Beschäftigten.
- ErholungsWerk: Wir ermöglichen unseren Mitarbeitenden preisgünstigen Urlaub in attraktiven Ferienregionen in Deutschland und Europa, zum Beispiel in einer der 18 eigenen Ferienanlagen.

Unser gesamtes Angebot für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei der Telekom in Deutschland finden Sie unter www.telekom.com/work-life.

Auch in den Landesgesellschaften wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert. Neben mobilem Arbeiten und Gleitzeit werden individuelle Modelle und Maßnahmen angeboten, wie zum Beispiel das SmartWork-Modell in Kroatien. Es ermöglicht allen Mitarbeitenden, ihre Arbeitsumgebung und -bedingungen individuell zu gestalten. In Ungarn können Mitarbeitende sich außerdem beim Wiedereinstieg in das Berufsleben nach der Elternzeit unterstützen lassen. In Österreich gibt es eigene Kindertagesstätten und Betreuungsangebote für die Kinder der Beschäftigten in den Ferien.

Mit dem „Returnship Program“ hat T-Mobile US 2019 eine Initiative ins Leben gerufen, die ehemaligen Arbeitskräften die Rückkehr in den Beruf erleichtern soll. Zunächst richtete es sich nur an Frauen aus der Tech-Branche, die für die Pflege von Angehörigen oder für die Kinderbetreuung eine berufliche Auszeit genommen hatten. 2020 wurde das „Returnship Program“ für Veteran*innen geöffnet – denn für sie ist es oft schwierig, nach dem Militärdienst ins zivile Berufsleben (wieder-)einzusteigen. 2022 wurde das Programm nochmals erweitert – mit Fokus auf Menschen, die sich in der Pandemie etwa wegen fehlender Kinderbetreuung aus dem Berufsleben zurückziehen mussten. Von Januar 2022 bis Juni 2022 absolvierten insgesamt 19 Frauen und vier Männer das bezahlte Vollzeitprogramm. Rund 70 Prozent der Absolvent*innen fanden anschließend eine Stelle bei T-Mobile US.

Mitarbeiterbeziehungen

Unser Ansatz zur Gestaltung der Mitarbeiterbeziehungen

Wir pflegen im gesamten Konzern dialogorientierte Beziehungen zu unseren Mitarbeitenden sowie eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen und den Gewerkschaften. Im deutschen Konzern vertreten die Betriebsräte, die Gesamtbetriebsräte und der Konzernbetriebsrat die Interessen der Beschäftigten.

Auf europäischer Ebene ist unser Sozialpartner der europäische Betriebsrat (EBR). Hinzu kommen die Vertretungen der leitenden Angestellten und die Vertretungen der Schwerbehinderten auf Betriebs-, Unternehmens- und Konzernebene. Auch in nicht-europäischen Ländern, wie den USA, haben alle unsere Beschäftigten das Recht, Gewerkschaften zu gründen und diesen beizutreten. Aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen und vertraglichen Voraussetzungen in den jeweiligen Ländern steuern wir Mitbestimmungsthemen dezentral und stets gemeinsam mit den Gewerkschaften und den Arbeitnehmervertreter*innen. In wichtigen Fragen ist grundsätzlich die Konzernleitung eingebunden.

Für das Management unserer Mitarbeiterbeziehungen haben wir konzernweit einheitliche Standards gesetzt. Festgeschrieben wurden diese in unseren Leitlinien (Guiding Principles), in unserer Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“, in unserer Konzernrichtlinie „Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung“ sowie in unserer Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen (Employee Relations Policy). Umfangreiche Informationen zum Umgang mit Menschenrechten in unserem Konzern finden Sie im Abschnitt Menschenrechte und auch auf einer eigenen Seite unter „Nachhaltig erleben“.

Bei unseren Lieferanten steht nicht allen Arbeitnehmer*innen eine Möglichkeit zu Tarifverhandlungen zur Verfügung. Auch in den Stufen unserer nachgelagerten Wertschöpfungskette ist dies teils bei Recyclingunternehmen für Elektroschrott der Fall. Die Impact-Betrachtung unserer Wesentlichkeitsanalyse hat gezeigt, dass in vorgelagerten Wertschöpfungsstufen der globalen Elektronikindustrie der Grad der Möglichkeit, gewerkschaftliche Vertretung zu nutzen, gering ist. Wir haben ein umfassendes Lieferantenmanagement implementiert, um Risiken in Bezug auf Menschenrechte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette zu adressieren.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 407 3–3 (Management der wesentlichen Themen)

Dialog und Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern

Im Laufe des Berichtsjahrs wurden in Deutschland 99 Tarifverträge mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen. Im Zuge der Harmonisierung der Entgeltsysteme im Konzern haben wir zudem tarifvertragliche Regelungen über eine globale, einheitliche Jobarchitektur vereinbart.

Eine verantwortungsvolle Tarifpolitik hat bei uns eine hohe Bedeutung und lange Tradition. Den Grad der Abdeckung unserer Beschäftigten durch Tarifverträge veröffentlichen wir in der nichtfinanziellen Erklärung in unserem Geschäftsbericht.

Konstruktiver Dialog

2022 haben wir den konstruktiven Dialog mit unseren Betriebsrät*innen fortgesetzt. Aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher und vertraglicher Grundlagen in den jeweiligen Ländern werden Mitbestimmungsthemen mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen dezentral gesteuert. In wichtigen Fragen ist grundsätzlich die Konzernleitung eingebunden. Weitere Informationen finden Sie im Geschäftsbericht.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact

- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)

Employee Relations Policy

Die konzernweit gültige „Employee Relations Policy (ERP)“ beschreibt anhand von zwölf Kernprinzipien, wofür die Telekom weltweit als Arbeitgeberin einsteht. Unser Bekenntnis zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen ist hier ebenso festgeschrieben wie beispielsweise Mitarbeitergesundheit, faire Bezahlung oder Verbot der Diskriminierung. Die ERP ist ein Rahmenwerk, auf das sich unsere Beschäftigten konzernweit beziehen können. Es soll ihnen ermöglichen, individuell zu den Unternehmenszielen beizutragen und den Shareholder Value zu steigern. Das Rahmenwerk nimmt Bezug auf unsere Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex und Soziale Grundsätze“ sowie unsere Konzernrichtlinie „Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung“ und erläutert, mit welchen Instrumenten wir deren Einhaltung gewährleisten wollen.

Im Jahr 2020 haben wir die ERP das letzte Mal überarbeitet, aktualisiert und vom Vorstand verabschieden lassen. Der Grundcharakter sowie die Kerninhalte blieben unberührt. Um den Veränderungen der Arbeitswelt sowie unserer Prozesse zu ent-

sprechen, unterstützen wir gemeinsam Themen wie Digitalisierung, Meinungsfreiheit oder virtuelle Arbeit. Die neue Fassung der Policy trifft Aussagen zu folgenden Themen:

- Wertegerüst
- Recruitment und Förderung
- Verantwortliches Management von organisatorischer Veränderung
- Gesundheit, Sicherheit und Nachhaltigkeit
- Vergütung und Anerkennung
- Work-Life
- Virtuelles Arbeiten
- Führung
- Diversity
- Verbot der Diskriminierung
- Engagement und Kommunikation
- Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen

Wir kontrollieren die Einhaltung und Umsetzung der ERP im Rahmen spezieller Begutachtungsprozesse, sogenannter Reviews. Jedes Jahr stellen sich zwei bis drei Landesgesellschaften einer solchen Überprüfung. Die Ergebnisse nutzen sie, um die Beziehungen zu ihren Beschäftigten weiter zu verbessern. Konzernweit helfen uns die Reviews dabei, die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und menschenrechtsbezogenen Risiken unserer Geschäftstätigkeit einzuschätzen. Im Berichtsjahr wurden diese Prüfungen im Zuge der „Human Rights Impact Assessments (HRIAs)“ bei den drei Gesellschaften der DTSE in Rumänien, der Slowakei und Tschechien durchgeführt.

Ergeben sich bei der Auswertung Hinweise darauf, dass unsere Selbstverpflichtungen unzureichend umgesetzt werden, gehen wir diesen Hinweisen nach und leiten Abhilfemaßnahmen ein. Zusammenfassungen und Ergebnisse zu einzelnen Länderberichten veröffentlichen wir auf unserem Konzernportal unter „Verantwortungsvoller Arbeitgeber“.

Faire Vergütung und weitere betriebliche Leistungen

Wir bieten unseren Beschäftigten eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die sich am jeweiligen nationalen Arbeitsmarkt orientiert. Sie honoriert die Arbeitsleistung aller Mitarbeitenden gleichberechtigt und diskriminierungsfrei.

Mit unserer „Global Compensation Guideline“ für leitende Angestellte, unseren Tarifverträgen und sonstigen kollektivrechtlichen Regelungen stellen wir für unsere Beschäftigten im Konzern eine transparente und geschlechtsneutrale Entgeltgestaltung und Entlohnung sicher. Demgemäß richtet sich die Bezahlung nach dem Schwierigkeitsgrad und der Komplexität der konkreten Aufgaben und nicht nach der jeweiligen Person. Damit stellen wir sicher, dass die Entlohnung im Konzern Deutsche Telekom nach Art und Umfang der ausgeübten Tätigkeit und den Anforderungen an die Funktion unabhängig von Diversity-Merkmalen wie Geschlecht, Alter oder Nationalität erfolgt. Zudem bieten wir unseren Beschäftigten weitergehende Leistungen, zum Beispiel für die betriebliche Altersversorgung oder durch vergünstigte Aktienkäufe im Rahmen unseres „Shares2you“-Programms.

Im Rahmen unserer konzernweiten Mitarbeiterbefragung ermitteln wir regelmäßig, wie zufrieden unsere Beschäftigten mit ihrer Vergütung sind. Darüber hinaus gibt es weitere themen- und bereichsbezogene Erhebungen.

Um den gesetzlichen Anforderungen des Entgelttransparenzgesetzes zu entsprechen, haben wir 2018 erstmals einen Bericht zur Entgeltgleichheit und Gleichstellung erstellt. Er erscheint alle fünf Jahre. Den aktuellen Bericht finden Sie hier.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 405–2 (Diversität und Chancengleichheit)

Global Compact

- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)

Gehaltsentwicklung bei der Telekom in Deutschland

Im Rahmen der Tarifrunde im Mai 2022 wurde eine Erhöhung der Gehälter von rund 55 000 Telekom-Beschäftigten, Auszubildenden und dual Studierenden in zwei Schritten vereinbart. Der erste Schritt wurde bereits zum 1. August 2022 umgesetzt. Der zweite folgt zum 1. Juni 2023. Die Erhöhung umfasst insgesamt 5,2 Prozent in den Entgeltgruppen 1 bis 5, 5 Prozent in der Entgeltgruppe 6 und 4,8 Prozent in den Entgeltgruppen 7 bis 10. Die Laufzeit der Entgelttarifverträge beträgt 24 Monate. Kündbar sind diese erstmals zum 31. März 2024.

Für Auszubildende und dual Studierende vereinbarten die Tarifpartner eine Gehaltssteigerung in zwei Schritten um 3,1 Prozent zum 1. August 2022 und um 35 Euro zum 1. Juni 2023. Die Unterhaltsbeihilfe für Auszubildende, die nicht bei ihren Eltern wohnen, erhöhte sich zum 1. August 2022 um 30 Euro auf 300 Euro.

Um die Auswirkungen der Inflation zu dämpfen, wurden zusätzlich Einmalzahlungen in Höhe von insgesamt 1 000 Euro an Beschäftigte in den unteren und mittleren Entgeltgruppen festgesetzt. Für Auszubildende und dual Studierende wurden zusätzlich Einmalzahlungen in einer Höhe von insgesamt 200 Euro vereinbart. Die erste Teilbetrag wurde im Juli 2022 ausgezahlt, die Auszahlung des zweiten Teilbetrags erfolgt im Februar 2023.

Gehaltsentwicklung und Entgeltsysteme bei T-Systems in Deutschland

Die Gespräche zur Gehaltsentwicklung fielen in eine angespannte wirtschaftliche Phase. Die Verhandlungsparteien nahmen im vierten Quartal 2022 Gespräche zum Thema Entgelt für die rund 8 000 Tarifbeschäftigten in Deutschland auf.

Anfang 2022 erhielten alle tariflich Mitarbeitenden der T-Systems aufgrund der Corona-Pandemie eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1 000 Euro für das Geschäftsjahr 2021. Mit dem Corona-Bonus wurde die besondere Belastung und das große Engagement aller Beschäftigten während der Pandemie honoriert. Zudem wurden die individuellen Jahresgehälter bei den Gesellschaften Deutsche Telekom Security GmbH und T-Systems Multimedia

Solutions GmbH mit Wirkung zum 1. Juli 2022 um 2 Prozent angehoben.

Des Weiteren lief der Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen bei der T-Systems weiter bis zum 31. Dezember 2022. Damit sicherten wir die sozialverträgliche Begleitung der Transformation für ein weiteres Jahr.

Mitarbeiterzufriedenheit

Unsere Mitarbeiterbefragung

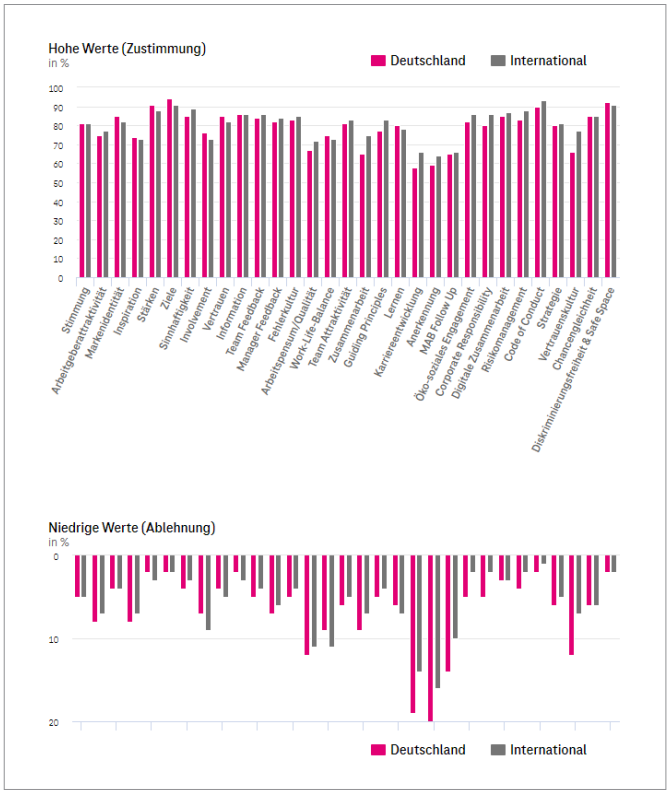
Alle zwei Jahre fragen wir unsere Beschäftigten konzernweit (ohne T-Mobile US), wie zufrieden sie mit der Arbeit bei der Telekom sind. Dies hilft uns, Schwachstellen aufzudecken und für Abhilfe zu sorgen. Aus den Antworten errechnen wir den Engagement-Score als Maßstab für die Mitarbeiterzufriedenheit.

Im Rahmen der Mitarbeiterbefragung 2021 wurden der Fragebogen sowie das Messmodell überarbeitet und auf Basis von Feedback und neusten wissenschaftlichen Erkenntnissen aktualisiert: So haben wir neue Fragen ergänzt und alte Fragen zum Teil angepasst. Darüber hinaus wurde die Skalenlogik des Engagement-Scores (ehemals „Engagement-Index“) von 1 bis 5 auf 0 bis 100 geändert. Der Engagement-Score wird aus Fragen zu folgenden Aspekten berechnet: Stimmung, Arbeitgeberattraktivität, Markenidentität und Inspiration.

Bei der Mitarbeiterbefragung im Jahr 2021 haben konzernweit 80 Prozent der Beschäftigten teilgenommen. Der Engagement-Score erreichte 77 Punkte.

Zweimal jährlich: Puls-Check

Neben der Mitarbeiterbefragung, die wir alle zwei Jahre durchführen, befragen wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig im Rahmen eines Puls-Checks, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu ermitteln – üblicherweise zwei Mal im Jahr. Fallen die Mitarbeiterbefragung und der Puls-Check in dasselbe Jahr, so findet der Puls-Check nur ein Mal statt. Am jüngsten Puls-Check im November 2022 beteiligten sich 76 Prozent unserer Beschäftigten. Der Engagement-Score erreichte mit 78 Punkten einen hohen Wert.



Hohe Werte = hervorragend, gut/sehr einverstanden, einverstanden.Niedrige Werte = schlecht, sehr schlecht/nicht einverstanden, überhaupt nicht einverstanden.Teils-teils-Bewertungen nicht abgebildet.

Erläuterung zu den gestellten Fragen:

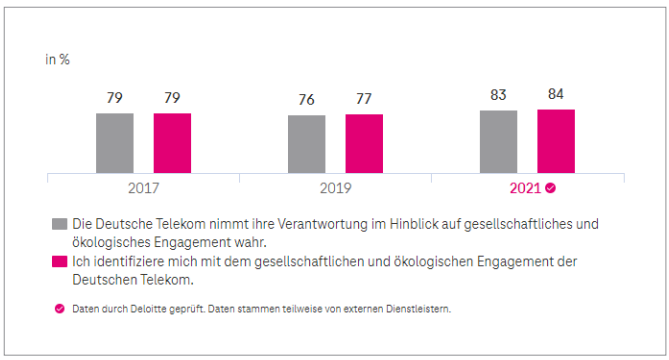
- Stimmung = Wie ich mich bei der Deutschen Telekom fühle.
- Arbeitgeberattraktivität = Ich würde unser Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber weiterempfehlen.
- Markenidentität = Ich bin stolz auf die Marke Telekom.
- Inspiration = Unser Unternehmen regt mich dazu an, jeden Tag mein Bestes zu geben.
- Stärken = Mein Job passt gut zu meinen Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen.
- Ziele = Ich weiß, was bei der Arbeit von mir erwartet wird.
- Sinnhaftigkeit = Ich empfinde meine Arbeit als bedeutsam.

- Involvement = Ich habe Einfluss auf Entscheidungen bezüglich meiner Arbeit.
- Vertrauen = Ich kann frei handeln, um meinen Job zu erledigen.
- Information = Ich habe Zugang zu den Informationen, die ich für meine Arbeit benötige.
- Team-Feedback = Wir geben uns gegenseitig Rückmeldungen, um als Team besser zu werden.
- Manager-Feedback = Ich erhalte von meiner disziplinarischen Führungskraft Feedback, das mir hilft, meine Leistung zu verbessern und mich weiterzuentwickeln.
- Fehlerkultur = In meinem Team werden Fehler als nützliche Chance zur Verbesserung angesehen.
- Arbeitsumfang/Qualität = Arbeitspensum und Qualitätsanspruch sind in meinem Team miteinander vereinbar.
- Work-Life-Balance = Meine derzeitigen Arbeitszeiten ermöglichen eine gute Balance zwischen meinen privaten (Familie, Hobby) und beruflichen Interessen.
- Team-Attraktivität = Ich würde die Lage in meinem Team als attraktives Arbeitsumfeld weiterempfehlen.
- Zusammenarbeit = Innerhalb des Unternehmens arbeiten wir effektiv mit anderen zusammen.
- Guiding Principles = Ich erlebe, dass die Leitlinien (Guiding Principles) in der täglichen Arbeit umgesetzt werden.
- Lernen = Unser Unternehmen bietet ausreichend Lernmöglichkeiten an, um meine beruflichen Fähigkeiten zu verbessern.
- Karriereentwicklung = Für mich gibt es motivierende Möglichkeiten, damit ich meine Karriere in unserem Unternehmen weiterentwickeln kann.
- Anerkennung = Wenn ich an alle meine erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.
- Öko-soziales Engagement = Ich identifiziere mich mit dem ökologischen und gesellschaftlichen Engagement unseres Unternehmens.
- Corporate Responsibility = Unser Unternehmen nimmt seine Verantwortung für die Umwelt und die Gesellschaft wahr.
- Digitale Zusammenarbeit = Digitale Tools zur Zusammenarbeit unterstützen unsere alltäglichen Tätigkeiten.
- Risikomanagement = In meinem Team managen wir konsequent potenzielle Risiken, die unser Geschäft beeinflussen.
- Strategie = Ich kenne und verstehe die Strategie unseres Unternehmens.
- Vertrauenskultur = In unserem Unternehmen erlebe ich eine Kultur des Vertrauens über alle Hierarchien hinweg.
- Chancengleichheit = In unserem Unternehmen haben alle die gleichen Chancen auf Einstellung und Karriereentwicklung – unabhängig von Alter, Geschlecht und Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Nationalität, sozialer und ethnischer Herkunft, politischer Meinung sowie Religion und Weltanschauung.
- Diskriminierungsfreiheit & Safe Space = Unser Unternehmen bietet für alle ein sicheres und unterstützendes Arbeitsumfeld – wir tolerieren keine unangemessenen Verhaltensweisen oder Kommentare bezogen auf: Alter, Geschlecht und Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Fähigkeiten, Nationalität, soziale und ethnische Herkunft, politische Meinung sowie Religion und Weltanschauung.
- Offene Frage zu Engagement = Was würde mein Engagement bei der Arbeit noch mehr stärken?
- Follow-up der Mitarbeiterbefragung= Ich erlebe, dass sich in meiner Einheit die aus der Mitarbeiterbefragung abgeleiteten Maßnahmen positiv ausgewirkt haben.

ESG KPI „Mitarbeiterzufriedenheit CR“

Mit dem ESG KPI „Mitarbeiterzufriedenheit CR“ ermitteln wir, wie sehr sich unsere Mitarbeitenden mit unserem CR-Engagement identifizieren beziehungsweise wie zufrieden sie damit sind. Grundlage ist unsere konzernweite Mitarbeiterbefragung (ohne T-Mobile US), die wir alle zwei bis drei Jahre durchführen. Die letzte Mitarbeiterbefragung wurde 2021 durchgeführt. Die große Mehrheit unserer Mitarbeitenden ist der Meinung, dass die Deutsche Telekom ihre Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt wahrnimmt und 84 Prozent identifizieren sich mit unserem Engagement.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 7 (Kontrolle)
- Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte)

Global Compact

- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)
- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

Zufriedenheits- und Engagement-Score

Als Maßstäbe zur Mitarbeiterzufriedenheit erheben wir die die Zufriedenheitsquote und den Engagement-Score. Als Basis wird die alle zwei Jahre stattfindende Mitarbeiterbefragung zu Grunde gelegt, während die halbjährliche Pulsbefragung als Wirksamkeitskontrolle dieser Maßnahmen genutzt wird. Dadurch können wir unsere Prozesse ständig analysieren und optimieren. Auf diese Weise haben wir die Möglichkeit die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden stetig zu erhöhen. Die konzernweite Zufriedenheitsquote unserer Mitarbeitenden ist im Berichtsjahr auf 81 Prozent gesunken.

Der Engegagment-Score der Mitarbeiterbefragung 2022 weist auf Konzernebene einen Wert von 78 auf einer Skala von 0 bis 100 aus. Bei der Befragung aus 2019 wurde der Score (ehemals „Engagement-Index“) als Mittelwert auf einer Skala von 1 bis 5 angezeigt und erzielte einen Wert von 4,0. Dies entspricht nach Umrechnung in die neue Skalenanzeige 80 Punkten. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Engagement-Score im Berichtsjahr um einen Punkt gestiegen.

Zufriedenheitsquote	2019	2020	2021	2022
Deutschland	85 %	90 %	91 %	81 %
International	82 %	87 %	89 %	81 %
Konzern (gesamt)	83 %	89 %	90 %	81 %

Engagement-Score, Skala 0 bis 100 [b]	2019	2020 [a]	2021	2022
Alle Mitarbeitende	4,0	4,0	77	78 ✓
Alle Führungskräfte	4,4	4,4	86	88
Mitarbeitende ohne Führungskräfte	4,0	4,0	76	77

Die ermittelten Werte stammen aus den zum jeweiligen Zeitpunkt aktuellen Puls- und Mitarbeiterbefragungen. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November 2022. Die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) fand im November 2021 statt. Der Engagement-Score wird als Mittelwert aus mehreren Werten der Mitarbeiterbefragung gebildet.

[a] Aus Mitarbeiterbefragung des Vorjahres.
[b] Erhebung des Engagement-Score in den Jahren 2022, 2021 und 2019 durchgeführter Mitarbeiterbefragung. 2021 wurde u. a. die Skalenlogik des Engagement-Scores (ehemals „Engagement-Index“) von 1 bis 5 auf 0 bis 100 geändert.

✓ Daten durch Deoitte geprüft.

Diversity

Unser Ansatz für Vielfalt und Chancengleichheit

Vielfalt macht uns stark

Bei der Telekom arbeiten über 206 000 Menschen – und jede*r ist einzigartig. Diese Vielfalt macht uns stark. Vielfalt bedeutet für uns, dass wir unseren Beschäftigten zahlreiche Möglichkeiten bieten, sich beruflich weiterzuentwickeln und individuell zu entfalten – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft. Wir bekennen uns klar zu Vielfalt und haben konzernweit geregelt, wie wir dieses Bekenntnis einlösen wollen: Grundlegend sind hierfür unsere Konzernrichtlinie „Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung“ (ehemals „Diversity Policy“), die sechs Leitlinien (Guiding Principles), die Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen (Employee Relations Policy) sowie unsere Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“.

Als wichtigen Schritt hin zu einer inklusiven Unternehmenskultur haben wir im Berichtsjahr ein Transgender Handbuch veröffentlicht, das einen inklusiven Arbeitsplatz unterstützt. Das Handbuch ist für alle gedacht und bietet Hilfestellung zu Fragen wie „Welche Unterstützung gibt es hinsichtlich einer Transition, eines Outings und grundsätzlichen Veränderungen bei der Arbeit?“ und „Was kann ich tun, wenn Diskriminierung erfahren oder beobachtet wird?“. Gleichzeitig ist das Handbuch auch eine Quelle der Inspiration für alle Mitarbeitenden, die mehr zum Thema lernen oder unterstützen wollen.

2022 haben wir erneut am Deutschen Diversity-Tag teilgenommen. Von der Charta der Vielfalt ins Leben gerufen, feierte der Diversity-Tag im Berichtsjahr seinen zehnten Geburtstag unter dem Motto „Let’s celebrate Diversity“. Zu diesem Anlass haben wir gemeinsam mit anderen DAX-Unternehmen aus dem Rhein-Ruhr-Gebiet einen Vortrag zum Thema „Soziale Herkunft“ live gestreamt – ebenso wie die anschließende Paneldiskussion. Diversität spielte 2022 auch auf der Digitalisierungsmesse Digital X eine wichtige Rolle: Unter anderem wurden dort mehrere Vorträge rund um das Thema „Gender Shift & Chancen der Gleichberechtigung“ gehalten.

Seit 2020 erleben wir durch die globale Pandemie und die Digitalisierung zahlreiche Veränderungen – sowohl in der Arbeitswelt als auch in der Gesellschaft. Infolgedessen haben wir unsere Diversity Policy grundlegend überarbeitet und 2022 als Konzernrichtlinie „Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung“ global implementiert. Sie spiegelt zum einen die Ambitionen, die wir als Unternehmen bei der Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (VC&E) haben, wider. Zum anderen erweitern wir damit den Fokus auf zusätzliche Dimensionen der Vielfalt – wie gesundheitliche Bedingungen oder Geschlechtsidentität. Wir machen uns dafür stark, dass allen die gleichen Chancen geboten werden, unabhängig von den persönlichen Umständen. Zur Einführung der Richtlinie haben wir im Januar 2022 die interne Kampagne „Connected As One“ gestartet. Mit ihr wollen wir alle Mitarbeitenden ermutigen, in den Dialog mit Kolleg*innen zu gehen und sich bei Aktivitäten und in Netzwerken einzubringen.

Bereits bei der Anstellung neuer Kolleg*innen achten wir auf eine vielfältige Belegschaft und berücksichtigen nicht nur klassische Bildungs- und Lebenswege. Gute Beispiele sind das Einstiegsqualifizierungspraktikum für benachteiligte Jugendliche oder die Ausbildung in Teilzeit. Auch Studierende, die zum Beispiel alleinerziehend sind, haben die Möglichkeit, ihr duales Studium in Teilzeit zu absolvieren. Damit alle Beschäftigten ihre Fähigkeiten bestmöglich einbringen können, unterstützen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit einem umfangreichen Work-Life-Portfolio – beispielsweise durch Angebote wie Familienpflegezeit, Lebensarbeitszeitkonten, Bildungsauszeit, Jobsharing sowie das Arbeiten von zu Hause und unterwegs.

Zu unserem Engagement für Vielfalt gehört auch, dass wir die digitale Teilhabe durch unseren Netzbetrieb ermöglichen. Dabei verfolgen wir verschiedene Ansätze, um den Zugang zu unseren Netzen so barrierefrei wie möglich zu gestalten. Als Gründungsmitglied der Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ wollen wir Vielfalt nicht nur innerhalb, sondern auch außerhalb des Unternehmens fördern. Leider wird Vielfalt noch nicht überall in gleichem Maße gelebt. In der Impact-Betrachtung unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir in Ländern der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ein bedeutendes Risiko für Diskriminierungsvorfälle aufgrund der Herkunft, der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität identifiziert. Verstöße gegen unsere Leitlinien und Unternehmenswerte können jederzeit bei unserem anonymen Hinweisgeberportal „TellMe“, beim Bedrohungsmanagement und der Kontaktstelle für Menschenrechte gemeldet werden. Wir gehen allen Hinweisen auf Verstöße nach. Zudem haben wir ein umfassendes Lieferantenmanagement implementiert, um diese und weitere Risiken in der vorgelagerten Wertschöpfungskette zu adressieren.

Vielfalt in Zahlen
Bei der Telekom arbeiten Menschen aus etwa 125 Nationen sehr erfolgreich zusammen. Das Durchschnittsalter lag im Berichtsjahr konzernweit bei 41,8 Jahren. Ende 2022 waren deutschlandweit 13,7 Prozent der tariflich Mitarbeitenden und 17,7 Prozent der Beamt*innen in Teilzeit beschäftigt.

Insgesamt waren im Berichtsjahr 35,7 Prozent unserer Gesamtbelegschaft Frauen. Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist für uns ein besonderes Anliegen. Hierfür machen wir uns seit mehr als zwei Jahrzehnten stark. Eines unserer zentralen Ziele ist es, den Frauenanteil in Fach- und Führungspositionen zu erhöhen: Bis 2025 wollen wir mindestens 30 Prozent der Führungspositionen weltweit mit Frauen besetzen. In den deutschen Legal-Einheiten ist uns das beim Aufsichtsrat (Stand 31.12.2022: 42,4 Prozent) und im Vorstand der Deutschen Telekom AG (Stand 31.12.2022: 37,5 Prozent) bereits gelungen. Die Führungspositionen im mittleren und oberen Management sind in Deutschland zu 20,8 beziehungsweise 24,6 Prozent (Stand 31.12.2022) mit Frauen besetzt. Weltweit liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei 28,1 Prozent (Stand 31.12.2022). Um unser anvisiertes 30-Prozent-Ziel zu erreichen, haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen.

Beim Anteil schwerbehinderter Beschäftigter lagen wir in Deutschland mit 7,7 Prozent (Stand 31.12.2022) deutlich über der gesetzlichen Quote von 5 Prozent. Knapp 2 Prozent unserer Auszubildenden und dual Studierenden in Deutschland hat eine Schwerbehinderung – im Vergleich zum Gesamtanteil schwerbehinderter Jugendlicher in der Gesellschaft bilden wir auch in diesem Segment überproportional aus.

2022 haben wir bereits zum sechsten Mal den unternehmensinternen Inklusions-Award der Konzernschwerbehindertenvertretung vergeben. Mit diesem Award zeichnen wir interne Projekte aus, die sich im vergangenen Jahr für die Unterstützung und den Verbleib von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung im Unternehmen eingesetzt haben.

Anerkennung für unsere Leistungen
Beim Gender Diversity Index der Boston Consulting Group (BCG) gehörten wir auch 2022 wieder zu den „Diversity Champions“ und erreichten zum vierten Mal in Folge einen Platz unter den ersten fünf DAX-Unternehmen. Bewertet wurden der Frauenanteil und das Vergütungsverhältnis im Vorstand sowie im Aufsichtsrat. Zudem wurden wir mit Höchstwerten in den Bloomberg Gender-Equality Index 2022 aufgenommen. Der Index verfolgt die Leistungen börsennotierter Unternehmen, die sich zur Transparenz von geschlechtsspezifischen Messfaktoren verpflichtet haben. Die Gleichstellung der Geschlechter wird anhand von fünf Säulen gemessen: Förderung weiblicher Führungskräfte und Talente, Lohngleichheit und geschlechterspezifische Lohngleichheit, integrative Kultur, Richtlinien gegen sexuelle Belästigung sowie frauenfreundliche Marke. Darüber hinaus wurden wir erneut als eines der besten Unternehmen für Frauen ausgezeichnet: In der Arbeitgeber-Studie der Zeitschrift „Brigitte“, die unter anderem Aspekte wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriereförderung, Transparenz und Gleichstellung beurteilte, erhielten wir die Höchstwertung von fünf Sternen. 2021 haben wir uns außerdem – nach der erstmaligen Teilnahme im Jahr 2013 – erneut dem Entgeltgleichheitscheck der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterzogen und das Zertifikat „eg-check“ erhalten. Das Zertifikat belegt, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern in gleicher Höhe vergütet wird: Unsere Bezahlung richtet sich aus-schließlich nach der Tätigkeit. Merkmale wie Geschlecht, Ethnie oder sexuelle Orientierung spielen keine Rolle. Weitere Auszeichnungen für ihr Engagement im Bereich Diversity erhielten im Berichtsjahr die OTE Group (Bronze-Auszeichnung der Hellenic Responsible Business Awards für ihre Initiative „Eine bessere Welt für alle, ohne Diskriminierung“ in der Kategorie Vielfalt, Integration, Chancengleichheit) sowie T-Mobile US (Disability:IN-Auszeichnung „Employer of the Year“, Forbes-Auszeichnung „Best Employers for Diversity 2022“, Fortune-Auszeichnung „100 Best Companies to Work For“).

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 2–10 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 405 3–3 (Management der wesentlichen Themen)

Charta der Vielfalt
Die Charta der Vielfalt ist eine unabhängige Initiative der Wirtschaft, die von rund 4 500 Unternehmen und Institutionen in Deutschland getragen wird. Ihr Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Diversität der Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten geschätzt wird. Dies eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen. Die Telekom ist Gründungsmitglied der Charta der Vielfalt. Zudem sind einige Landesgesellschaften ebenfalls Mitglied dieser Initiative – unter anderem T-Systems ITC Iberia und Magyar Telekom in Ungarn.

Im Berichtsjahr haben wir gemeinsam mit der Charta der Vielfalt, dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und Vertreter*innen anderer Unternehmen das im Hochschulbereich seit 2013 unter dem Namen „Vielfalt gestalten“ etablierte Diversity Audit zum „Diversity Kompass“ weiterentwickelt. Ziel ist es, dieses an die konkreten Anforderungen und Interessen von Unternehmen anzupassen. So können Unternehmen – wie auch die Deutsche Telekom – das Audit zukünftig nutzen, um ihre Maßnahmen im Bereich Diversität zu auditieren und weiterzuentwickeln. Der „Diversity Kompass“ ist im Januar 2023 unter anderem im Operativen Segment Deutschland der Telekom in eine Pilotphase gestartet.

Engagement für einen höheren Frauenanteil
Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Vorstand sowie im mittleren und oberen Management zu erhöhen: Dort wollen wir weltweit bis 2025 einen Frauenanteil von 30 Prozent erzielen. Dazu setzen wir zahlreiche Maßnahmen um:

- Unser Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Elternzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsangebote

- Das Mentoring-Programm „Karriere mit Kindern“ für Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte und Expert*innen der Telekom
- Die gezielte Ansprache von weiblichen Talenten über Kooperationen und auf Veranstaltungen
- Die zunehmende Besetzung von Führungspositionen mit weiblichen Talenten
- Die Förderung des Generationenwechsels zwischen demnächst ausscheidenden männlichen Führungskräften und weiblichen Nachwuchskräften (Mentoring)
- Die Beibehaltung bzw. den Ausbau der Vielfaltsziele auch in Transformationsprozessen, besonders bei Besetzungen von Managementstellen
- Weitere Unterstützungs- und Vernetzungsangebote wie Trainings und Workshops zur unbewussten Voreingenommenheit („Unconscious Bias“) für Mitarbeitende und Führungskräfte, Austausch mit den Employee Resource Groups und die „Connected As One“-Kommunikationskampagne zum Launch unserer überarbeiteten Konzernrichtlinie „Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung“
- Die systematische Review des „Employee Lifecycles”, um systemische Hürden zu identifizieren und abzubauen – beispielsweise durch Fragen zum Thema Inklusion in Austrittsgesprächen.

Mit den Leitungen unserer Segmente wurden Implementierungspläne zur Erhöhung der Frauenquote vereinbart. Mit unseren vielfältigen Maßnahmen konnten wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen kontinuierlich steigern – weltweit von 12,5 Prozent im Jahr 2010 auf 28,1 Prozent zum 31. Dezember 2022.

Im Konzernaufsichtsrat haben wir unser 30-Prozent-Ziel mit 50 Prozent bereits übererfüllt. Dies gilt ebenso für die seit dem 1. Januar 2016 in Deutschland gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote für Aufsichtsratsgremien; hier liegen wir im Gesamtdurchschnitt aller deutschen Legal-Einheiten bei 42,4 Prozent. Auch der Vorstand der Deutschen Telekom übertrifft mit einem Frauenanteil von 37,5 Prozent (Stand: 31.12. 2022) unsere eigenen und die gesetzlichen Anforderungen. Bei den übrigen Führungspositionen auf den beiden Ebenen unterhalb des Vorstands, bei den Geschäftsführungen der Landesgesellschaften und den internen Aufsichtsräten in Deutschland sind jedoch weitere Anstrengungen nötig, um das oben genannte Ziel zu erfüllen.

Darüber hinaus setzen wir uns für eine Erhöhung des Frauenanteils in technischen dualen Studiengängen ein. Bei steigender Anzahl der technischen Studienplätze konnten wir den Anteil an Frauen in den letzten fünf Jahren bei konstant rund 15 Prozent halten (Stand: 31.12.2022).

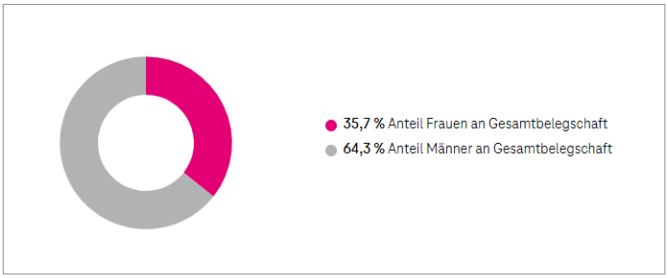
Durch Netzwerken zum Erfolg
In Deutschland erleichterten unsere lokal organisierten Frauennetzwerke Frauen durch Unterstützung, Beratung und Austausch mit anderen Frauen den Weg in Leitungsfunktionen. Darüber hinaus organisierten wir 2022 zusammen mit „Global Digital Women“, einem internationalen Netzwerk von Gestalterinnen der Digitalbranche, ein Afterwork-Event zum Thema „Female Transformation“. Rund 40 Frauen aus unterschiedlichen Branchen kamen der Einladung nach. Im Rahmen der Veranstaltung tauschten sie sich über das Potenzial der digitalen Transformation aus und gaben Einblicke in ihre eigenen Karrierepfade

Weibliche MINT-Fachkräfte stärken
Mit zielgruppenspezifischer Ansprache möchten wir weibliche Talente für unser Unternehmen gewinnen. So fördern wir speziell Frauen in MINT-Fächern und -Berufen (MINT = Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurswissenschaften und Technik): Im Rahmen unserer Partnerschaft mit Femtec richteten wir 2022 erneut eine Innovationswerkstatt aus. Femtec ist eine Kooperation großer Unternehmen, der Fraunhofer-Gesellschaft und großer deutscher Technischer Universitäten sowie der ETH Zürich, die weiblichen MINT-Nachwuchs finden und fördern wollen. Bei der Innovationswerkstatt haben 20 internationale Stipendiatinnen in fünf Monaten technisch innovative und grüne Lösungsansätze für smarte, energieautonome Mobilfunk-Standorte in Deutschland und der EU entwickelt. Darüber hinaus führten wir im Berichtsjahr zusammen mit dem Femtec.Alumnae-Netzwerk ein Pilotprojekt durch – in Form eines sechswöchigen Weiterbildungsprogramms in den Bereichen Künstliche Intelligenz, Führung und agiles Arbeiten. Rund 60 IT-Expertinnen und junge weibliche Führungskräfte nahmen an den virtuellen Experten -Sessions teil.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 405–1 (Diversität und Chancengleichheit)

Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft

In den letzten Jahren ist es uns gelungen, den Anteil an Frauen an der Gesamtbelegschaft auf über einem Drittel konstant zu halten und wir erwarten für die Zukunft einen leicht ansteigenden Trend.

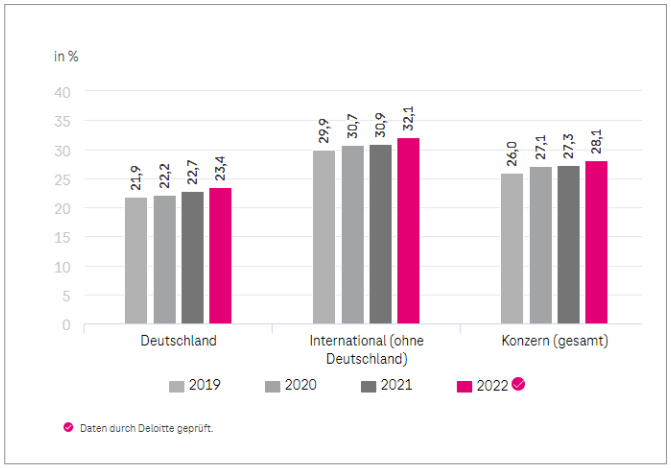


Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 2–7 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 405–1 (Diversität und Chancengleichheit)

Anteil Frauen im mittleren und oberen Management

Auch 2022 wurde das Ziel, 30 Prozent Frauen in Führungspositionen zu erlangen, weiter verfolgt.

In Deutschland ist der Anteil der Frauen im mittleren und oberen Management 2022 von 22,7 auf 23,4 Prozent gestiegen. Der konzernweite Wert ist ebenfalls gestiegen und liegt nunmehr bei 28,1 Prozent.



Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 405–1 (Diversität und Chancengleichheit)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

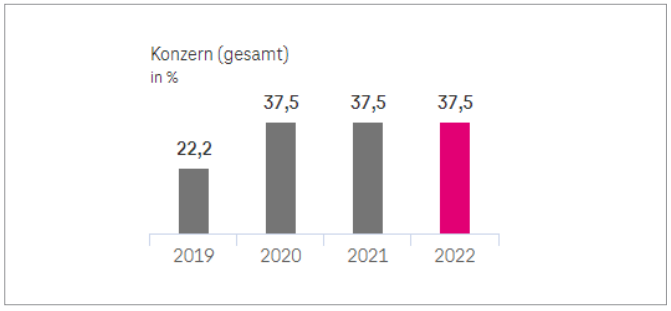
European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S10–02 (Anteil von Frauen in Führungspositionen)
- S10–01 (prozentualer Frauenanteil an der gesamten Belegschaft)

Anteil Frauen Vorstand

Das Ziel, 30 Prozent Frauen in Führungspositionen zu erlangen, konnte im Jahr 2020 erreicht werden. Seit November 2020 wurde eine dritte Frau in den Vorstand berufen; somit liegen wir weiterhin mit einem Frauenanteil von 37,5 Prozent an der Spitze aller DAX-Unternehmen.

Die Deutsche Telekom zählt zu den wenigen DAX-Konzernen, bei denen schon seit einigen Jahren Frauen dem Vorstand angehören. In der internationalen Führungsmannschaft unterhalb des Konzernvorstands arbeiten ebenfalls immer mehr Frauen.



Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 405–1 (Diversität und Chancengleichheit)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

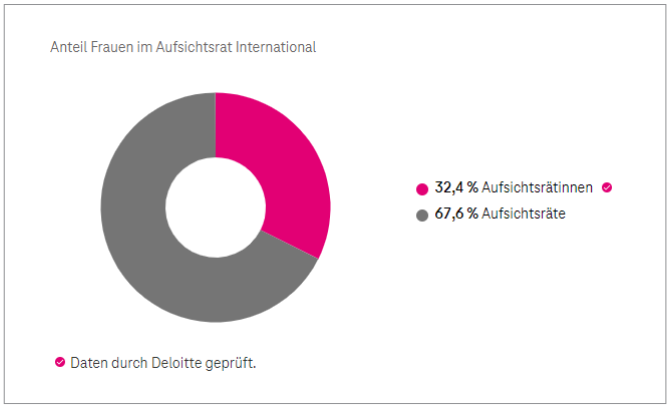
- Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz)

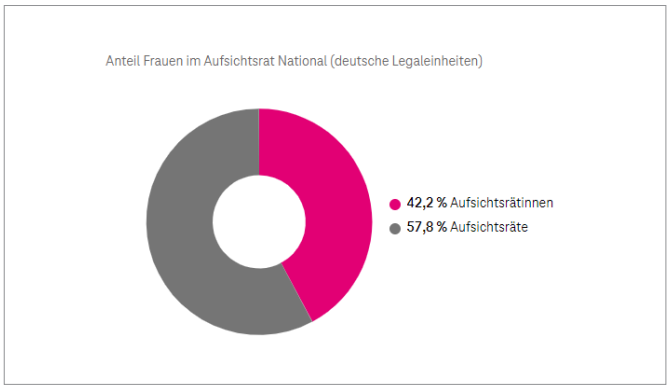
European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S10–02 (Anteil von Frauen in Führungspositionen)
- S10–01 (prozentualer Frauenanteil an der gesamten Belegschaft)

Anteil Frauen im Aufsichtsrat

In unseren europäischen vollkonsolidierten Auslandsgesellschaften lag der Frauenanteil bei 32,4 Prozent (42,2 Prozent in Deutschland).





Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 405–1 (Diversität und Chancengleichheit)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S10–02 (Anteil von Frauen in Führungspositionen)
- S10–01 (prozentualer Frauenanteil an der gesamten Belegschaft)

Anteil Beschäftigter mit Behinderung

Bereits seit Jahren übertrifft die Telekom den vorgeschriebenen Mindestanteil von 5 Prozent schwerbehinderten Beschäftigten und liegt damit an der Spitze der DAX-30-Unternehmen. Im Jahr 2022 ist der Anteil von schwerbehinderten Menschen bei der Telekom konstant bei 7,7 Prozent geblieben.

in %	2015	2016 [a]	2017 [b]	2018 [b]	2019 [c]	2020 [c]	2021 [c]	2022 [c]
Konzern (gesamt) in Deutschland	7,2	7,5	7,5	7,6	7,6	7,5	7,7	7,7

[a] ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Cronon AG, Strato AG, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG

[b] ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, HÄVG GmbH

[c] ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, HÄVG, goingsoft Deutschland, Toll4Europe GmbH

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 405–1 (Diversität und Chancengleichheit)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

Global Compact

- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

Förderung der Vielfalt unserer Nachwuchskräfte in Deutschland

Wir setzen uns bei unseren Nachwuchskräften gezielt für Vielfalt ein. Darum analysieren und fördern wir die vielfältigen Potenziale junger Menschen. Unter bestimmten Voraussetzungen können sich Auszubildende der Deutschen Telekom in Teilzeit ausbilden lassen. Auch dual Studierende haben unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, ihr Studium in Teilzeit zu absolvieren – beispielsweise, wenn sie alleinerziehend sind. Jugendliche ohne Schulabschluss, die bisher in kein Ausbildungsverhältnis vermittelt werden konnten oder noch nicht über eine entsprechende Ausbildungsreife verfügen, können bei uns ein von der Agentur für Arbeit gefördertes Einstiegsqualifizierungspraktikum absolvieren. Es ermöglicht ihnen, passende Berufe kennenzulernen und sich auf eine Ausbildung vorzubereiten. Im Jahr 2022 haben wir außerdem erstmalig das einjährige Orientierungsprogramm „DiscoverMINT@telekom“ angeboten. Es richtet sich an junge Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung, die noch keine klare Perspektive für ihre berufliche Qualifizierung haben. Im engen Austausch mit ihren Ausbilder*innen werden die Teilnehmer*innen innerhalb von zwölf Monaten durch ihre Ausbildung bei der Telekom begleitet und gecoacht, erleben die betriebliche Praxis und nehmen an Kursen und Veranstaltungen in der Hochschule teil. Dies soll den Teilnehmer*innen helfen, sich im dualen MINT-Studienumfeld zu orientieren und eine sichere Entscheidung für den nächsten Entwicklungsschritt zu treffen. Auch geflüchteten jungen Menschen ermöglichen wir weiterhin den Berufseinstieg über eine Einstiegsqualifizierung, das Programm DiscoverMINT, eine Ausbildung oder ein duales Studium. Generell sichern wir allen Bewerber*innen eine benachteiligungsfreie Auswahl für ihren beruflichen Einstieg bei der Telekom zu. Zum 31. Dezember 2022 hatten 6,2 Prozent der bei uns beschäftigten Auszubildenden und dual Studierenden eine nicht-deutsche Nationalität; insgesamt waren 54 Nationen vertreten.

T-Mobile US für mehr Vielfalt und Inklusion

Im Herbst 2020 hat der Vorstand der Landesgesellschaft in den USA eine neue Absichtserklärung für mehr Vielfalt und Inklusion verabschiedet. Die Absichtserklärung wurde auch von sechs großen amerikanischen Bürgerrechtsorganisationen unterzeichnet, mit denen T-Mobile US intensiver zusammenarbeiten wird. T-Mobile US hat dazu einen Rat für Diversity und Inklusion gegründet, in dem jede der unterzeichnenden Bürgerrechtsorganisationen einen Sitz hat. Im Rat arbeiten zudem weitere Organisationen mit; eine Gesamtliste ist auf der Website von T-Mobile US veröffentlicht. Der Rat, dem insgesamt zwölf Mitglieder angehören, berät T-Mobile US bei Fragen zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion. Zudem hilft er dem Unternehmen dabei, Schwerpunkte sowie Ziele festzulegen, und unterstützt bei der Umsetzung des strategischen Diversity-Plans. Der Rat tagte erstmals im Jahr 2020; seit 2021 finden die Treffen viertel- bis halbjährlich statt.

Neben dem neuen Rat gibt es bei T-Mobile US auch ein internes Netzwerk für Diversity, Gleichheit und Inklusion (D&I). Die Teilnehmenden kommen zusammen, um aktuelle Themen anzusprechen, Vorurteile zu hinterfragen und voneinander zu lernen. Im D&I-Netzwerk engagieren sich Zehntausende Beschäftigte. Das Netzwerk umfasst eine Gruppe für Menschen mit Behinderungen (Accessibility Community), eine multikulturelle Gruppe (Multicultural Alliance), ein generationenübergreifendes Netzwerk (Multigenerational Network), eine LGBTQI*-Community (Pride), ein Netzwerk für Veteran*innen und aktive Militärangehörige (Veterans & Allies Network) sowie ein Frauennetzwerk (Women & Allies Network).

Für ihr Engagement hat T-Mobile US mehrere Auszeichnungen erhalten, 2022 zum Beispiel die Disability:IN-Auszeichnung „Employer of the Year“ sowie die renommierte Forbes-Auszeichnung „Best Employers for Diversity 2022“.

Menschenrechte

Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte

Die Telekom bekennt sich ausdrücklich zu den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die 2011 vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen (UN) verabschiedet wurden. Die Prinzipien verlangen, dass wir die Auswirkungen unserer eigenen Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte systematisch identifizieren und negative Folgen verhindern, abmildern und bei Bedarf wiedergutmachen. Um diese Anforderungen zu erfüllen, haben wir für den gesamten Konzern ein umfassendes Programm entwickelt: In einem fortlaufenden Prozess aus mehreren ineinandergreifenden Maßnahmen und Instrumenten setzen wir die UN-Leitprinzipien um (siehe Grafik).



Grundsatzerklärung zu Menschenrechten

In mehreren grundlegenden Regelwerken verpflichten wir uns zur Achtung der Menschenrechte, der Persönlichkeitsrechte und der Meinungsfreiheit – und zur Wahrung des Rechts auf Kollektivvereinbarungen sowie zur Gewährleistung von Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung:

Leitlinien (Guiding Principles)

„Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“
„Employee Relations Policy“ (Konzernrichtlinie zur Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung)
Konzernrichtlinie „Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung“

Umgang mit Beschwerden zu möglichen Menschenrechtsverletzungen

Über unsere Kontaktstelle für Menschenrechte „humanrights@telekom.de“ sowie über das anonyme Hinweisgeberportal „TellMe“ konnte im Jahr 2022 jede Person Hinweise und Beschwerden zur Kenntnis bringen – bei Bedarf anonym. Wir untersuchen jeden Hinweis. Wenn er sich als plausibel herausstellt, leiten wir Gegenmaßnahmen ein. Wie wir mit den 2022 erhaltenen Mitteilungen umgegangen sind, erfahren Sie hier. Zudem berücksichtigen wir Menschenrechtsaspekte seit 2013 auch bei Unternehmensbewertungen, die bei Fusionen und Akquisitionen üblich sind.

Menschenrechtsrisiko- und Auswirkungsanalyse

In der Konzernzentrale haben wir die weitere Verankerung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in den verschiedenen Governance-Prozessen im Jahr 2022 vorangetrieben. Unter anderem haben wir die menschenrechts- und umweltbezogene Risikoerfassung in das jährliche Compliance Risk Assessment (CRA) einbezogen – in Vorbereitung auf die Durchführung der 2023 erstmals nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) vorgeschriebenen Risikoanalyse. Darüber hinaus wurden zahlreiche Workshops mit Fachbereichen der Konzernzentrale durchgeführt, um die neuen gesetzlichen Anforderungen etwa des LkSGs durch angemessene Maßnahmen in allen maßgeblichen Geschäftsabläufen zu berücksichtigen. Im Geschäftsjahr 2022 haben wir daraufhin insgesamt 68 Einheiten (61 Gesellschaften und sieben Einheiten der Konzernzentrale ohne T-Mobile US) in das CRA einbezogen. Das CRA gibt uns die Möglichkeit, menschenrechtliche Risiken im eigenen Geschäftsbereich frühzeitig zu identifizieren. Insgesamt erreichten wir eine Abdeckungsquote von 91 Prozent (nach FTE/Vollzeitäquivalenten) der vollkonsolidierten Gesellschaften. 56 Einheiten bestätigten eine „mittlere bis hohe Relevanz“ von Menschenrechtsthemen für ihre Geschäftstätigkeit. Zwei Landesgesellschaften räumten ein, dass die Konzernregelung „Menschenrechtskodex und Soziale Grundsätze“ noch nicht innerhalb der Gesellschaft bekannt gemacht worden ist. In einer der beiden Gesellschaften wurden bereits Maßnahmen zur Verankerung initiiert, die 2023 abgeschlossen sein sollen. Bei der anderen ist aufgrund der gesellschaftsrechtlichen Umwandlung zur Minderheitsgesellschaft im Februar 2023 die Weiterverfolgung etwaiger Maßnahmen obsolet geworden. Zudem führt die T-Mobile US ein Risk Assessment nach einer anderen Systematik durch.

Menschenrechte und Mitarbeiterbeziehungen in den Landesgesellschaften

Bei Bedarf führen wir spezielle Begutachtungsprozesse zur Einschätzung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in den Landesgesellschaften durch. Auf diese Weise kontrollieren wir die Umsetzung der Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen („Employee Relations Policy“) sowie die Einhaltung unserer Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“. Dabei berücksichtigen wir auch die Ergebnisse des Cockpits für Men-

schenrechte und Mitarbeiterbeziehungen („Human Rights & Employee Relations Cockpit“). Mit diesem Cockpit messen wir die Fortschritte der Landesgesellschaften anhand von fünf menschenrechtsbezogenen Kennzahlen:

- Mitarbeiterzufriedenheit (Quelle: halbjährliche Pulsbefragung)
- Bereitschaft, die Telekom als Arbeitgeberin zu empfehlen (Quelle: halbjährliche Pulsbefragung)
- Gesundheitsquote (Quelle: HSE-Cockpit – „Health, Safety, Environment“-Cockpit)
- Arbeitnehmerseitige Kündigungen (Quelle: HSE-Cockpit)
- Landesspezifische Menschenrechtsrisiken (gemäß „Human Rights Risk Index“ von Maplecroft)

Für jede Kennzahl stufen wir die jeweilige Landesgesellschaft nach einem Ampelsystem ein. Anschließend werden die Ergebnisse mit den Regionalmanager*innen der Landesgesellschaft diskutiert; bei Bedarf werden Maßnahmen vereinbart – wie „Human Rights Impact Assessments“ (Verfahren, die unter anderem tatsächliche und potenzielle Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte abschätzen) oder „Employee Relations Policy Reviews“ (Überprüfung der Einhaltung der Konzernrichtlinie zur Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung).

Wirksamkeitskontrolle der Menschenrechte in der Lieferkette

Unsere Lieferanten nehmen wir ausdrücklich mit in die Verantwortung, um die Achtung der Menschenrechte auch in unserem Einflussbereich außerhalb des Telekom-Konzerns zu gewährleisten. Dazu haben wir ergänzend zu unserer nachhaltigen Einkaufsstrategie ein Lieferantenmanagement etabliert. Es soll die Nachhaltigkeitsleistung in unserer Lieferkette verbessern und dabei auch die Einhaltung von Menschenrechten gewährleisten. Dazu gehören unter anderem Auditierungen unserer Lieferanten. Detaillierte Ergebnisse unseres konzernweiten Auditierungsprogramms können hier eingesehen werden.

Bewusstseinsschärfung, Training, Stakeholder-Engagement & Netzwerke

Um die Wahrung der Menschenrechte gemäß unseren Leitlinien und unserem Menschenrechtskodex zu gewährleisten, bieten wir weltweit allen Beschäftigten entsprechende Online-Trainings an. Diese umfassen auch Themen wie sexuelle Belästigung, Meinungsfreiheit und „Corporate Digital Responsibility“ (unternehmerische digitale Verantwortung). Wir informieren zudem mit internen Kommunikationskampagnen über wichtige Aspekte des Themas Menschenrechte, etwa zum Aspekt Antidiskriminierung. Unser im Jahr 2022 veröffentlichtes Transgender Handbuch will Mitarbeitende ermutigen, bei der Arbeit ganz sie selbst zu sein. Es zeigt Unterstützungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung auf und hilft uns, Diversität und Inklusion in der Unternehmenskultur zu stärken.

Darüber hinaus arbeiten wir in zahlreichen Netzwerken wie dem Global Compact oder econsense mit. Gemeinsam mit anderen Unternehmen, der Politik und der Zivilgesellschaft können wir auf bestehende Missstände aufmerksam machen und Lösungen vorantreiben.

Die Kommunikation zu unseren menschenrechtsbezogenen Aktivitäten haben wir im Jahr 2022 weiter intensiviert.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 406 3–3 (Management der wesentlichen Themen)
- GRI 407 3–3 (Management der wesentlichen Themen)

Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze

Bei der Deutschen Telekom ist der Schutz der Menschenrechte fest verankert. 2017 haben wir unsere Sozialcharta überarbeitet und zu der Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ weiterentwickelt. Diese wurde im gleichen Jahr vom Vorstand verabschiedet. Damit haben wir unser Bekenntnis zu den Zielen des „Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte“ der Bundesregierung aus dem Jahr 2016 bekräftigt.

Mit der Grundsatzerklärung bekennen wir uns darüber hinaus zu

- den Leitlinien und der Grundsatzerklärung für multinationale Unternehmen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),
- der Konvention der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD),
- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie
- den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und dem Global Compact der Vereinten Nationen sowie zum
- UN-Verhaltenskodex gegen LGBTQI*-Diskriminierung für Unternehmen.

Auch in unseren Geschäftsgrundsätzen, unserem Lieferantenkodex, den Leitlinien zum Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI), unserem 2022 formulierten Selbstverständnis zur Digitalen Verantwortung, der neuen Konzernrichtlinie „Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung“ sowie in unserem Manifest „Neues Arbeiten“ bekennen wir uns in unserer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte. Wir befürworten zudem ein europaweites Lieferkettengesetz.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–23 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 2–24 (Allgemeine Standardangaben)

Global Compact

- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)

Hinweise und Anfragen zum Thema Menschenrechte

Im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 erhielten wir über unsere Kontaktstelle für Menschenrechte, über das Hinweisgebersystem „TellMe“ sowie im Zuge der Überprüfung der Einhaltung unserer Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen („Employee Relations Policy“) fünf Hinweise mit Menschenrechtsbezug.

- Die Anfragen und Hinweise bezogen sich auf Themen wie Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Beschäftigungsbedingungen.

- Alle Hinweise wurden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 406–1 (Gleichbehandlung)

Umfassende Menschenrechtsprüfungen in den Landesgesellschaften

Ein wesentlicher Bestandteil der Begutachtungsprozesse zur Einschätzung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in den Landesgesellschaften sind die regelmäßigen Prüfungen im Rahmen des „Human Rights Impact Assessment“ (HRIA). Das Verfahren dient der Abschätzung von tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte. Es umfasst die Arbeitsbedingungen im eigenen Geschäftsbereich sowie bei unseren Zulieferern. Durch diese systematischen und umfassenden Prüfungen stellen wir sicher, dass menschenrechtliche Risiken erkannt und Verletzungen vermieden werden können. Im Jahr 2022 haben wir bei den drei Gesellschaften der Deutschen Telekom Services Europe (DTSE) in Rumänien, der Slowakei und Tschechien HRIAs vor Ort durchgeführt. Im Rahmen der Prüfungen haben wir dabei zum ersten Mal auch die Dimension der Digitalen Ethik miteinbezogen. Hintergrund ist ein Rahmenwerk, das wir 2022 anlässlich unserer Initiative zur Digitalen Verantwortung formuliert haben. In seinem Mittelpunkt steht die Entwicklung einer menschenzentrierten Technologie, die auf einem humanistischen Weltbild beruht. Neben den bereits bestehenden Leitlinien (wie jener zum Umgang mit Künstlicher Intelligenz) haben wir damit einen weiteren Rahmen geschaffen, wie wir menschenrechtliche Anforderungen in unseren Produkten und Dienstleistungen umsetzen und anwenden wollen. Seit 2019 veranstalten wir in den Landesgesellschaften auch Workshops, die zu Menschenrechtsthemen schulen und sensibilisieren.

Menschenrechts- und Risk Assessement

Die Telekom bekennt sich ausdrücklich zu den vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen 2011 verabschiedeten UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und hat die Prinzipien im „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ verankert.

Compliance Risk Assessement

2022 haben wir die menschenrechts- und umweltbezogene Risikoerfassung in das jährliche Compliance Risk Assessment (CRA) einbezogen. Im Geschäftsjahr 2022 nahmen insgesamt 68 Einheiten (61 Gesellschaften und sieben Einheiten der Konzernzentrale ohne T-Mobile US) am Menschenrechts- und Risk Assessment teil. Dies entspricht einer Abdeckungsquote von 91 Prozent (nach FTE/Vollzeitäquivalenten) der vollkonsolidierten Gesellschaften. 56 Einheiten bestätigten eine „mittlere bis hohe Relevanz“ von Menschenrechtsthemen für ihre Geschäftstätigkeit. Zwei Landesgesellschaften räumten ein, dass die Konzernregelung „Menschenrechtskodex und Soziale Grundsätze“ noch nicht innerhalb der Gesellschaft bekannt gemacht worden ist. In einer der beiden Gesellschaften wurden bereits Maßnahmen zur Verankerung initiiert, die 2023 abgeschlossen sein sollen. Bei der anderen ist aufgrund der gesellschaftsrechtlichen Umwandlung zur Minderheitsgesellschaft im Februar 2023 die Weiterverfolgung etwaiger Maßnahmen obsolet geworden. Zudem führt die T-Mobile US ein Risk Assessment nach einer anderen Systematik durch.

Hinweise mit Menschenrechtsbezug

Im Jahr 2022 haben wir fünf Hinweise mit Menschenrechtsbezug über unsere Kontaktstelle für Menschenrechte, über das Hinweisgebersystem „TellMe“ sowie im Zuge der Überprüfung der Einhaltung unserer Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen („Employee Relations Policy“) erhalten.

Assessments & Review

- Ein „Human Rights Risk Assessment“ wurde im Jahr 2022 bei den drei Gesellschaften der Deutsche Telekom Services Europe (DTSE) in Rumänien, in der Slowakei und in Tschechien durchgeführt.

- Ein „Employee Relations Policy Review“ wurde im Zuge der „Human Rights Impact Assessments“ im Jahr 2022 bei der DTSE in Rumänien, in der Slowakei und in Tschechien durchgeführt.

Zur Messung der menschenrechtlichen Auswirkungen wird außerdem das Human Rights & Employee Relations Policy Cockpit genutzt. Dafür werden bei den Landesgesellschaften fünf menschenrechtliche Kennzahlen erhoben und gemäß dem Ampelsystem ausgewertet.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 406–1 (Gleichbehandlung)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 17 (Menschenrechte)

Global Compact

- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)
- Prinzip 2 (Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S07–02 (Prozentsätze aller Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind)

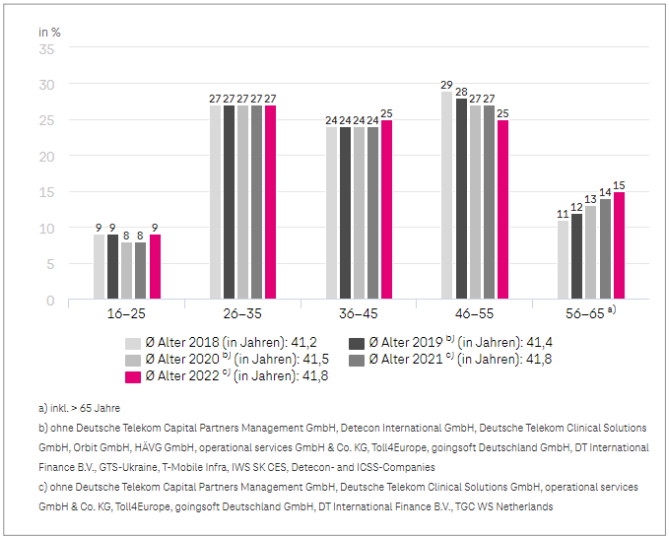
Demografie & Altersvorsorge

Altersstruktur Deutsche Telekom Konzern

Das Durchschnittsalter im Konzern steigt in diesem Jahr erstmalig im Berichtszeitraum nicht an, sondern fällt um 0,1 auf 41,7 Jahre. Die berichteten Zahlen belegen diesen Trend und es ist eine leichte Verschiebung der Anteile in den Altersgruppen zu verzeichnen.

Etwa die Hälfte der Belegschaft ist in den Altersgruppen 36- 45 und 46–55 Jahren zu finden. Hier sehen wir seit 2018 den Trend, dass der Anteil der 46–55-Jährigen stetig abnimmt, von 29,0 Prozent auf 25,1 Prozent. Im Gegenzug steigt der Anteil der 36–45-Jährigen stetig, mit einer Ausnahme in 2021, von 23,5 Prozent auf 25,3 Prozent.

Obwohl die Gruppe der 56–65-Jährigen um 0,3 Prozentpunkte zunimmt, können wir insgesamt einen Rückgang der 46–65-Jährigen berichten. Die beiden ältesten Gruppen haben 2022 einen Anteil von 39,8 Prozent. 2021 waren dies noch 41,2 Prozent. Wir sind auf einem guten Weg, die Belegschaft zu verjüngen und somit dem demografischen Wandel entgegenzuwirken.



a) inkl. > 65 Jahre
b) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, HÄVG GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, goingsoft Deutschland GmbH, DT International Finance B.V., GTS-Ukraine, T-Mobile Infra, IWS SK CES, Detecon- and ICSS-Companies
c) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, goingsoft Deutschland GmbH, DT International Finance B.V., TGC WS Netherlands

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 405–1 (Diversität und Chancengleichheit)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

Global Compact

- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

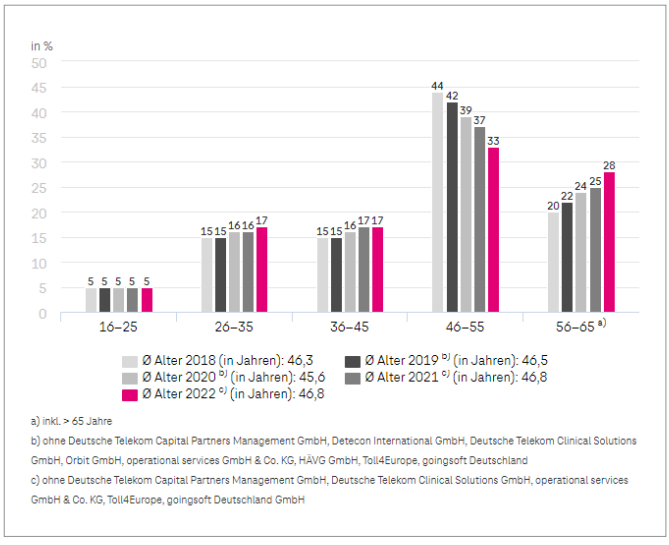
European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S03–01 (Altersverteilung der Belegschaft)

Altersstruktur Deutsche Telekom Konzern DT in Deutschland

Demografischer Wandel und geringe natürliche Fluktuation: Das sind die Gründe dafür, dass der Anteil an Mitarbeitenden über 55 Jahre in den vergangenen fünf Jahren von 20 auf 27,6 Prozent gestiegen ist.

Trotzdem konnte das nationale Durchschnittsalter im Vergleich zum letzten Jahr stabil gehalten werden. Der Zuwachs bei den 16–45-Jährigen trägt zu diesem Ausgleich bei.



a) inkl. > 65 Jahre
b) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, HÄVG GmbH, Toll4Europe, goingsoft Deutschland
c) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, goingsoft Deutschland GmbH

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 405–1 (Diversität und Chancengleichheit)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz)

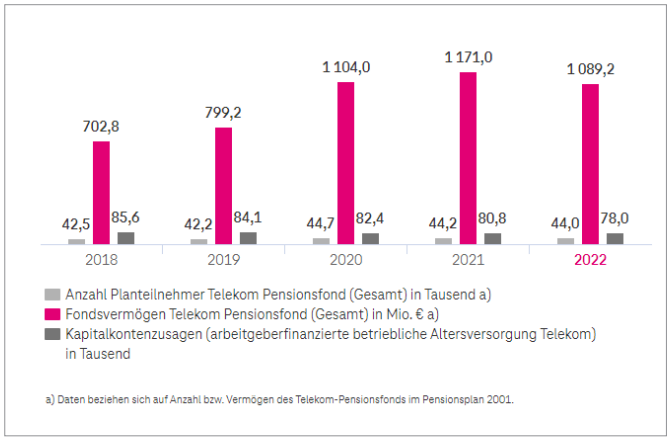
Global Compact

- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S03–01 (Altersverteilung der Belegschaft)

Betriebliche Altersvorsorge



Aus- & Weiterbildung

Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung

Unseren Mitarbeitenden bieten wir ein breites Spektrum individueller Aus- und Weiterbildungs- sowie Entwicklungsmaßnahmen an. Wichtige Grundlagen hierfür sind in der Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen (Employee Relations Policy) und in unseren Leitlinien (Guiding Principles) festgehalten. Für viele Bereiche der Telekom wurden zudem konkrete Vereinbarungen mit den Sozialpartnern zum Thema Weiterbildung getroffen. Die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden macht sich bezahlt: 2022 konnten wir 33 Prozent unserer offenen Positionen mit internen Kandidat*innen besetzen. (2021: 51 Prozent; 2020: 66 Prozent; 2019: 51 Prozent)

Ausbildung für die Fachkräfte von morgen

Wir ermöglichen vielen jungen Menschen einen Einstieg in die Arbeitswelt: Mit einem umfassenden technischen und kaufmännischen Ausbildungsangebot qualifizieren wir unsere Fachkräfte von morgen. Im Jahr 2022 stellte der Konzern rund 1 820 Ausbildungsplätze bereit, davon 1 220 Plätze für eine berufliche Ausbildung und bis zu 600 Plätze für duale Bachelorstudierende. Zusätzlich bekamen 100 junge Menschen durch unser zwölfmonatiges Orientierungsprogramm „DiscoverMINT“ die Chance, sich mit den Perspektiven der digitalen Arbeitswelt vertraut zu machen und Orientierung für ihren beruflichen Weg zu finden. Damit gehören wir zu den bundesweit größten Ausbildungsunternehmen. Bereits in der Ausbildung legen wir den Grundstein für digitale Kompetenzen und ermöglichen so einen nahtlosen Übergang in die digitale Arbeitswelt.

Im Rahmen unserer jährlichen Campustour CMD+O laden wir Studierende und Absolvent*innen ein, in interaktiven Workshops und Tech Talks mit Expert*innen ins Gespräch zu kommen und spannende Themen der digitalen Welt voranzutreiben. Nachdem die Campustour in den letzten beiden Jahren pandemiebedingt nur digital stattfand, haben wir im Berichtsjahr insgesamt zehn Hochschulen vor Ort besuchen können – und dabei die Fachkräfte von morgen kennenlernen dürfen. Die Hochschulkooperationen sollen 2023 weiter ausgebaut werden.

Lebenslanges Lernen fördern

Wir fördern lebenslanges Lernen und begleiten unsere Mitarbeitenden auf ihrem individuellen Lernweg. Dazu verschaffen wir uns zunächst einen Überblick über die bestehenden und die künftig benötigten Kompetenzen unserer Beschäftigten. Auf dieser Grundlage bieten wir ihnen maßgeschneiderte Bildungs- und Entwicklungsprogramme an. Dazu gehören auch Auslandsaufenthalte oder ein Studium neben dem Beruf: Mit „Bologna@Telekom“ ermöglichen wir berufsbegleitende Bachelor- und Masterstudiengänge.

Seit der Einführung vor mehr als zehn Jahren haben insgesamt über 2 000 Beschäftigte in Deutschland das Angebot wahrgenommen.



Berufliche Erstausbildung

- Dualer Bachelor
- Duale Ausbildung
- Einstiegsqualifizierung
- DiscoverMINT@Telekom

Angebote für Studierende/Absolvent*innen

- Start up!
- Abschlussarbeiten
- Studienpraktikum/Flexikum

(Akademische) Weiterbildung

- Berufsbegleitender Master
- Berufsbegleitender Bachelor

Angebote für Professionals

- Talent Development
- Expert Development
- Leadership Development
- Youlearn

Weiterbildung: Eigenverantwortlich und digital lernen
Seit 2019 verfolgen wir mit der Initiative „youlearn" das Ziel, die Telekom zu einer lernenden Organisation weiterzuentwickeln. Dabei bieten wir unseren Beschäftigten weltweit (ausgenommen T-Mobile US) die Möglichkeit, ihre Weiterbildung mithilfe von digitalen Lernangeboten weitgehend selbst zu steuern und das Lernen zu einem integralen Teil des Berufsalltags zu machen. „youlearn" fordert Beschäftigte zum Beispiel mit einer „Learning Challenge" dazu auf, bei freiwilligen, informellen Lernherausforderungen mitzumachen. Im November 2022 fanden zum dritten Mal in Folge die konzernweiten „youlearn days" statt – ein globales, digitales Lernevent der Deutschen Telekom, das sich ganz auf technische und digitale Fähigkeiten konzentriert. Nach dem großen Erfolg der Veranstaltung in den Vorjahren konnten wir uns 2022 noch steigern: Mit über 5 400 registrierten Teilnehmenden – 10 Prozent mehr als im Jahr 2021 – aus 29 Ländern stellten wir im Berichtsjahr einen neuen Rekord auf.

Insbesondere durch die im Jahr 2019 eingeführte Lernplattform Percipio haben wir unsere digitalen Bildungsangebote global (mit Ausnahme von T-Mobile US) weiter ausgebaut. Neben einer Desktop-Lösung besteht über die Percipio-App die Möglichkeit, jederzeit und überall auf die Inhalte zuzugreifen. Sie bietet eine Vielzahl an Kursen, Videos, Büchern oder Hörbüchern zu Themen wie Führung, Technik und Entwicklung oder digitale Transformation und vermittelt die Lerninhalte auf unterhaltsame Weise. Die Inhalte werden in 18 Sprachen – synchronisiert oder mit Untertiteln – angeboten. Im Jahr 2022 waren rund 179 000 Beschäftigte der Telekom auf dieser Plattform registriert. Über Percipio können unsere Mitarbeitenden auch auf die Schulungsunterlagen von Coursera – dem weltweit größten Anbieter von Online-Kursen auf Hochschulniveau – zugreifen. Die Kurse zu Themen wie Big Data, Cyber Security, Cloud oder Künstliche Intelligenz werden von einem Netzwerk von rund 200 Universitäten zur Verfügung gestellt.

Ein weiteres Beispiel für selbstbestimmtes und selbstorganisiertes Lernen ist die 2018 gestartete und mittlerweile bei der Telekom erfolgreich etablierte Mitarbeiterinitiative „Lernen von Expert*innen" (LEX): Dabei geben Fachleute aus dem Konzern ihr Wissen über verschiedene Wege an ihre Kolleg*innen weiter. LEX ist eine unserer am stärksten wachsenden Communitys. Besonders beliebt sind die digitalen 30- bis 60-minütigen LEX-Sessions. Bis Ende 2022 wurden über 5 400 LEX-Sessions durchgeführt.

Weltweit investierten unsere Mitarbeitenden 2022 fast 3,8 Millionen Lernstunden in ihre eigene Qualifizierung. Insgesamt wurden 2022 rund 3 Millionen Lernstunden digital absolviert – 2019 waren es erst 1,8 Millionen. 2022 waren 85 Prozent der konzernweit buchbaren Trainings digital verfügbar. Dieses umfangreiche digitale Weiterbildungsangebot hat uns in der Corona-Pandemie sehr geholfen, die Weiterbildung der Beschäftigten trotz Homeoffice und fehlender Präsenzangebote sicherzustellen.

Führungskompetenzen im digitalen Zeitalter stärken
Auch bei unseren Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen setzen wir zunehmend virtuelle Lösungen ein. Damit fördern wir die Fähigkeit zur virtuellen Personalführung.

Im Jahr 2021 haben wir bei der Telekom in Deutschland sowie in den Landesgesellschaften der T-Systems den neuen Performance-Development-Ansatz „WeGrow" eingeführt. Mit dem Prozess wollen wir das Engagement jedes Beschäftigten durch regelmäßiges Feedback steigern, Klarheit über Aufgaben und erwartete Ergebnisse schaffen sowie das Vertrauensverhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in stärken. Darüber hinaus ermöglicht der Ansatz eine enge Verzahnung mit weiteren HR-Prozessen wie dem Skillmanagement, dem Talentmanagement oder der Nachfolge-planung und trägt dazu bei, die Geschäftsziele zu erreichen. Des Weiteren haben wir 2022 deutschlandweit zum letzten Mal das Entwicklungsgespräch „Compass" für tariflich Beschäftigte sowie Beamt*innen eingesetzt, um Rückmeldung über Leistung und Kompetenzen zu geben und Talente zu identifizieren. Ab 2023 wenden wir den „WeGrow"-Ansatz auch bei den Entwicklungsgesprächen mit diesen beiden Beschäftigtengruppen an.

Talentmanagement in der Deutschen Telekom
2022 wurde die Talentmanagement-Landschaft der Deutschen Telekom grundlegend überarbeitet. Ziel war es, eine ganzheitliche und konzernübergreifende Sicht auf die Talente der Deutschen Telekom zu erhalten. So können wir einerseits zentrale Talent-Initiativen für alle Mitarbeitenden entwickeln, die durch dezentrale Initiativen ergänzt werden, die die spezifischen Bedarfe der jeweiligen Unternehmenseinheit berücksichtigen. Wir betrachten Talente über alle Mitarbeitergruppen hinweg: von Tarifmitarbeitenden über außertarifliche Mitarbeitende bis zu Executives. Grundlage für die Talent-Identifikation ist das konzernweite Performance-Management „WeGrow". Dieser stete Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden fokussiert sich auf die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden und die Identifikation von Talenten. Dafür haben wir gemeinsame, klar definierte und vergleichbare Talentkriterien entwickelt – unsere „4 As": Achievement, Ambition, Attitude und Ability. Neben den bisherigen Leistungen und den vorhandenen Fähigkeiten betrachten wir also auch, ob Mitarbeitende die nötige Ambition und Einstellung mitbringen, um in Talent-Initiativen aufgenommen zu werden.

Zielsetzung aller unserer Initiativen ist es, geeignete Talente auf wertstiftende Positionen im Konzern zu entwickeln. Dazu setzen wir auf die Vernetzung von Talenten und Führungskräften, Transparenz über unseren Talent-Pool und den direkten Kontakt zu potenziellen Hiring Managern.

Die Zielgruppe „Executives und angehende Executives" wird in einer global aufgesetzten Talent-Initiative, dem Global Talent Hub, gefördert. Der Global Talent Hub umfasst bis zu 200 Talente mit unmittelbarer Eignung und Ambition für eine Executive-Position im Unternehmen sowie – neu im Berichtsjahr – bis zu 100 Talente, die bereits frühzeitig in ihrer Karriere Potenzial für das Erreichen des Executive-Niveaus gezeigt haben und über mehrere Karriereschritte begleitet werden. Im Berichtsjahr wurden 20 Prozent der Executive-Positionen mit „Global Talent Hub"-Talenten besetzt (ohne T-Mobile US).

Talentmanagement in der Telekom Deutschland
Darüber hinaus werden in einem Talentprogramm auf Geschäftssegmentebene in der Telekom Deutschland Talente auf außertariflichen (AT-) und Tariflevel gefördert. So stellen wir eine durchgängige und transparente Talentpipeline von Tarifebene bis Executive-Level sicher. Wir bieten dazu drei passgenaue Entwicklungsprogramme für Talente, die an unterschiedlichen Punkten in ihrer Karriere stehen: für Expert*innen- und Projektfunktionen, zur Vorbereitung auf die erste Führungsaufgabe sowie für erfahrene Führungskräfte zur Vorbereitung auf den nächsten Karriereschritt. Das Programm setzt außerdem auf eine erhöhte Sichtbarkeit von Talenten, passgenaue Qualifizierungsangebote für den nächsten Karriereschritt sowie geschäftsbereichsübergreifende „Matching-Runden", in denen vakante Jobs mit passenden Talenten zusammengebracht werden. Im laufenden Programmzyklus 2022/23 nehmen 860 Tarif- und AT-Talente an den Programmen teil.

Karriere bei der Deutschen Telekom
Die Deutsche Telekom gehört mit über 206 000 Mitarbeitenden in 34 Ländern zu den führenden Telekommunikationsunternehmen weltweit. Unsere Mitarbeitenden gestalten die digitale Welt von morgen und leisten dabei immer wieder Pionierarbeit.

Die steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften, insbesondere nach IT- und Tech-Expert*innen, haben wir bei der Telekom stets im Blick und stellen uns dem Wettbewerb um die besten Talente. Mit gezieltem Recruiting bieten wir Schüler*innen, Student*innen, Absolvent*innen oder Berufserfahrenen vielfältige Möglichkeiten, in die Magenta-Welt einzutauchen, ob Ausbildung, duales Studium, Praktikum, Traineeprogramm oder Experten-Einstieg. Unsere Entwicklungsprogramme sind darauf ausgerichtet, unseren Mitarbeitenden neue Perspektiven im Unternehmen anzubieten, und mit vielfältigen Weiterbildungsangeboten machen wir sie fit für die Zukunft.

Das Ziel, „Leading Digital Telco" zu werden, untermauern wir zudem mit modernen Arbeitskonzepten sowie umfassenden Mitbestimmungsoptionen und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Unseren Mitarbeitenden bieten wir ein breites und flexibles Leistungspaket, das es ihnen erlaubt, Karriere und Privatleben nach ihren Bedürfnissen zu gestalten und ihre Ziele zu erreichen. Dazu gehören unter anderem flexible Arbeitszeiten, hybride Arbeitsmodelle und Teilzeitbeschäftigung genauso wie Lebensarbeitszeitkonten, Risikoabsicherung und die Unterstützung bei der Betreuung von Angehörigen. Zu unserem Selbstverständnis als verantwortungsvoller Arbeitgeber gehören ebenso eine faire, wettbewerbsfähige Vergütung mit Möglichkeiten zu leistungsabhängigen variablen Komponenten und eine großzügige Altersvorsorge. Mit dem Programm „Share2you" bieten wir unseren Mitarbeitenden zudem die Option, Mitarbeiteraktien zu besonderen Konditionen zu erwerben: Beim Kauf von zwei Mitarbeiteraktien erhalten sie eine dritte gratis dazu. Weitere Vorteile, wie nachhaltige Mobilitätslösungen und umfangreiche Gesundheitsförderung, runden unser Angebot ab. Weitere Informationen dazu finden sich auf unserer Karrierewebsite. Wir bieten spezielle Angebote für Berufseinsteiger*innen an, wie zum Beispiel das Traineeprogramm „Start up!" oder das Graduate-Programm von T-Systems. Unsere „Start up!"-Trainees lernen innerhalb von 15 bis 18 Monaten verschiedene Bereiche der Telekom kennen und erhalten dadurch einen umfassenden Einblick in den internationalen Konzern. Im Rahmen eines Schwerpunkt-themas kann das Programm individuell gestaltet werden. Das sechs- oder neunmonatige Graduate-Programm von T-Systems für Hochschulabsolvent*innen startet jeweils im Mai sowie Oktober. Die Teilnehmenden absolvieren verschiedene Lernphasen sowie spannende und abwechslungsreiche Praxiseinsätze. Bei der Programmgestaltung arbeiten wir mit renommierten Hochschulen zusammen. Mentor*innen unterstützen die Teilnehmenden bei der Entwicklung von Kompetenzen, die sie optimal auf den Berufseinstieg vorbereiten.

Das im Jahr 2022 gestartete Umqualifizierungsprogramm unserer Software Academy bietet darüber hinaus die Möglichkeit, sich auch ohne IT-Erfahrung als Software-Entwickler*in weiterzuqualifizieren. Durch unser zwölfmonatiges Orientierungsprogramm „DiscoverMINT" bieten wir jungen Menschen in Deutschland zudem die Chance, sich mit den Perspektiven der digitalen Arbeitswelt vertraut zu machen und Orientierung für ihren beruflichen Weg zu finden.

Zahlreiche Auszeichnungen bestätigen die Ausrichtung unserer Personalarbeit.

Auch außerhalb des Unternehmens arbeiten wir daran, MINT-Kompetenzen zu fördern. T-Systems ist beispielsweise Gründungspartner der Programmierschule 42 Berlin, die Anfang Dezember 2022 in Berlin eröffnet wurde. Die Schule verfolgt ein innovatives Konzept: Sie kommt ohne Professor*innen, Prüfungen oder Vorlesungen aus. Stattdessen schafft sie einen Rahmen, in dem die Studierenden ihre Projekte individuell und in Gruppen selbst gezielt weiterentwickeln können. Alter, Herkunft und Vorbildung spielen hier explizit keine Rolle; jedem Menschen wird hier die Möglichkeit für einen Einstieg ins Programmieren ermöglicht.

Um unsere Mitarbeiter*innen auf die künftigen Anforderungen auf dem Jobmarkt vorzubereiten und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit optimal zu sichern, bieten wir ihnen verschiedene Entwicklungsprogramme zur Erweiterung ihrer digitalen Fähigkeiten an. Im Rahmen der „Explorer Journeys" können sich unsere Mitarbeiter*innen grundlegende Kompetenzen in den Bereichen Datenanalyse, Software-Entwicklung, Digitales Marketing, User-Experience-Design (UX-Design), Künstliche Intelligenz (KI) sowie ab 2023 in den Bereichen Cloud- und DevOps-Technologien an-eignen. Die Lernreisen können sowohl von Anfänger*innen als auch Expert*innen in Anspruch genommen werden. Beispielsweise unterstützen unsere globalen Up-Skilling-Programme in den Bereichen Data Science, Data Engineering und Datenvisualisierung Expert*innen dabei, ihr Fachwissen weiter zu vertiefen. Durch Umschulungsprogramme wie die Junior Software Development Academy erhalten unsere Mitarbeiter*innen zudem die Möglichkeit, sich in einem völlig neuen Bereich weiterzuentwickeln – zum Beispiel durch die Umschulung von Kundenberater*innen zu Software Entwickler*innen. Darüber hinaus helfen uns die Programme auch dabei, unseren eigenen Kandidatenpool zu vergrößern.

Neue Lernkonzepte bei T-Systems

Im Berichtsjahr wurde die konzernweite, 2020 gestartete Initiative „youlearn“ auch bei T-Systems fortgeführt: Im Fokus stand dabei weiterhin die unternehmensweite Qualifizierungsoffensive „Digitize!“. Ihr misst die Geschäftsführung höchste strategische Priorität für die nächsten Jahre bei. „Digitize!“ enthält mehrere Qualifizierungsprogramme, um den Mitarbeitenden zukunftsrelevante Technologiekompetenzen zu vermitteln, die sie für die Umsetzung der digitalen Transformation bei ihren Kund*innen benötigen. Dazu gehören unter anderem digitale Fortbildungen zu Themen wie „Künstliche Intelligenz (KI)“ und „Big Data“ oder die berufsbegleitenden Programme „Digital Engineer“, „Data Scientist“, „Digital Consultant“ und „Digital Expert of Tomorrow“ in Zusammenarbeit mit der RWTH Aachen. Mit dem Modul „Career Shifter“ wird darüber hinaus die komplexe Umqualifizierung von Mitarbeitenden im IT-Bereich gefördert – zum Beispiel zum „Cloud Backend Engineer“ oder zum „Cloud Architect Hyperscaler“. Die Programme richten sich an Einsteiger*innen, Erfahrene mit soliden Tech-Kenntnissen und Digitalisierungs-Vordenkende. Wo möglich, werden sie international angeboten, umfassen einen hohen virtuellen Anteil und bilden eine Mischung aus Selbstlern-Angeboten und Schulungen vor Ort. Alle diese Maßnahmen zur Umschulung beziehungsweise zum Ausbau der eigenen Qualifikationen werden zentral gesteuert, finden aber in enger Kooperation mit den Geschäftseinheiten (Bereiche, Abteilungen, Expertenteams) statt. Ziel ist es, T-Systems mehr und mehr zu einer selbstlernenden Organisation zu entwickeln. Daher begrüßt und unterstützt das Unternehmen selbstorganisierte Initiativen der Einheiten im Bereich „Learning & Development“. Im Berichtsjahr haben über 2 300 Mitarbeitende Zertifizierungen erworben. Mehr als 650 Beschäftigte haben sich auf verschiedene Lernreisen begeben. Seit dem Start von „Digitize!“ haben wir rund 4 000 Qualifikationsmaßnahmen durchgeführt.

Außerdem fand im Juni 2022 der erste Hackathon von T-Systems zum Thema „Metaverse“ statt. Rund 60 Mitarbeitende aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen nahmen an der zweitägigen Veranstaltung teil, die einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des T-Systems-Portfolios leistete. Mit dem Format haben wir sowohl den Innovationsgedanken als auch unsere Lernkultur gestärkt.

Um die Lernkultur bei T-Systems weiter zu fördern, wurde das Jahr 2022 zum „Year of Learning“ erklärt. So hat T-Systems zum ersten Mal den „Learning Hero Award“ vergeben – eine Auszeichnung für „Lernheld*innen“ des Unternehmens, die im Berichtsjahr spannende und wertschöpfende Lern- und Lehrinitiativen realisiert haben. Aus über 169 Bewerber*innen wurden neun Gewinner*innen in den Kategorien „Individuum“, „Multiplikator*in“ und „Teams“ gekürt. Die Gewinner*innen erhielten Preisgelder zwischen 2 000 und 5 000 Euro. Die Beiträge der „Learning Heroes“ 2022 wurden sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens geteilt.

Weiterbildungsinitiative zum Cyber Security Professional

Expert*innen für IT-Sicherheit sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiterhin rar. Deshalb haben wir 2014 die zweieinhalbjährige berufsbegleitende Weiterbildung zum Cyber Security Professional (IHK) entwickelt. Die Fortbildung ist in die regulären Arbeitsprozesse integriert und wird durch fachliche und überfachliche Module in unterschiedlichen Formaten (Präsenzschulungen, E-Learning, Blended Learning) ergänzt. Nach erfolgreicher Prüfung bei der zuständigen Industrie- und Handelskammer erhalten die Teilnehmenden ein IHK-Zertifikat als Cyber Security Professional. Die im Rahmen der Weiterbildung erworbenen Kompetenzen können in Bachelor- und Masterstudiengängen als Studienleistung angerechnet werden. Im Berichtsjahr haben 16 Teilnehmende die Zertifikatsprüfungen zum Cyber Security Professional erfolgreich an der IHK Köln abgelegt.

Die Weiterbildung entwickeln wir kontinuierlich weiter und berücksichtigen dabei aktuelle und künftige IT-Sicherheitsanforderungen. Im Berichtsjahr haben wir das Modul „Programmieren mit Werkzeugen der IT-Sicherheit: Python“ vollständig überarbeitet und aktualisiert. Bereits 2020 und 2021 wurden die fachlichen Module in den Bereichen Kryptografie, Web- und Applikationssicherheit sowie Netzsicherheit revidiert. Außerdem wurde der Katalog zur Auswahl des Wahlpflichtmoduls um das Thema „Computerstrafrecht“ erweitert.

Aufgrund der Nachfrage auch bei anderen Unternehmen und Behörden haben wir bereits 2018 die Weiterbildung auch für Mitarbeitende anderer Unternehmen geöffnet. Der neunte Jahrgang startete 2022 mit 28 Teilnehmenden, von denen drei bei externen Organisationen beschäftigt sind. Darüber hinaus verteilen sich die Teilnehmenden auf die Deutsche Telekom Security GmbH mit 21 Beschäftigten und die Deutsche Telekom IT GmbH mit vier Beschäftigten.

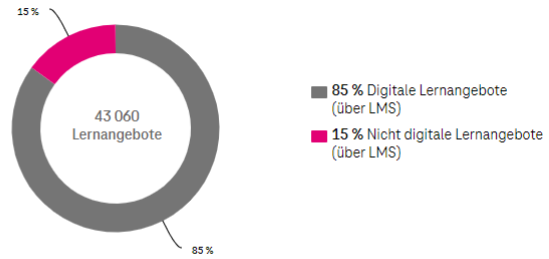
Die Absolvent*innen des Programms übernehmen zunehmend die Rolle sogenannter Fachcoaches für die neuen Teilnehmenden. Damit dokumentieren sie die positive Bewertung des Programms und unterstützen die Entwicklung. Im Berichtsjahr wurden die Fachcoaches des sechsten Jahrgangs zertifiziert. Sie konnten ihre Fähigkeiten im Rahmen der Schulung „Fit zum Fachcoaching“ erweitern und diese auch in der praktischen Umsetzung des Programms unter Beweis stellen.

Unser Fazit nach bisher neun teilnehmenden Jahrgängen ist positiv: Sechs Jahrgänge schlossen die Weiterbildung bis März 2022 vollständig ab und sind entsprechend zertifiziert. Das Durchschnittsalter der Absolvent*innen lag bei circa 25 Jahren. Mit 3,6 Prozent war die Abbruchquote unter den Teilnehmenden bisher gering. Die Teilnahme wird im Zusammenhang mit den wachsenden Anforderungen des Berufsalltags als herausfordernd, aber bewältigbar beschrieben. Insgesamt zählen wir inzwischen 143 Programmteilnehmende in neun Jahrgängen. Alle 62 internen Absolvent*innen der Jahrgänge von 2014 bis 2019 wurden bei der Telekom weiterbeschäftigt. Nur zwei Absolvent*innen entschieden sich, das Unternehmen zu verlassen, davon kehrte einer nach einem Jahr zurück.

Weiterbildung Telekom Training

Die Deutsche Telekom bietet ihren Mitarbeitenden eine ganze Reihe von Weiterbildungsmaßnahmen, mit denen sie ihre Kompetenzen weiterentwickeln und auffrischen können.

Im Jahr 2022 haben wir über unser globales Learning Management System (LMS) 43 060 Lernangebote bereitgestellt – 85 Prozent der Angebote waren digital verfügbar. Unsere Mitarbeitenden in Deutschland und den europäischen Landesgesellschaften investierten im Schnitt 4,5 Arbeitstage in ihre Weiterbildung, 3,6 Tage davon digital. Die digitale Lernquote ist im Berichtsjahr auf 79 Prozent gesunken (2021: 89 Prozent).



Ø Qualifizierungstage je Mitarbeiter: **4,5** ; digitale: **3,6**
Anzahl Qualifizierungstage: **631 308** ; digitale: **501 580**

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 16 (Qualifizierung)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S02–02 (Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr)

Internationale Entwicklungs- und Führungskräfteprogramme

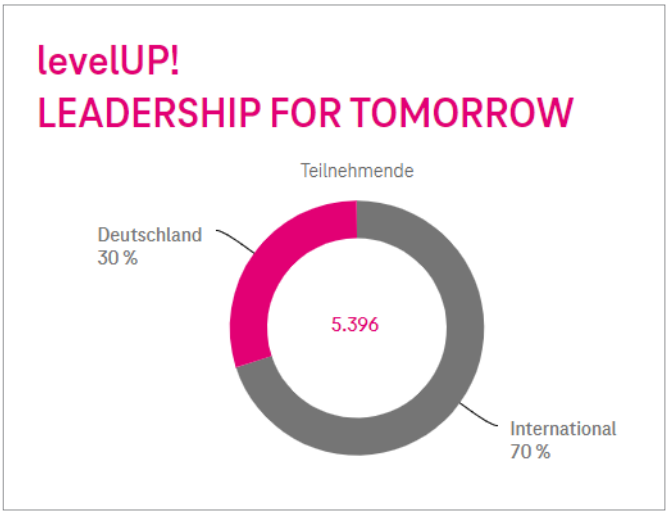
Ziel der internationalen Entwicklungs- und Führungskräfteprogramme ist es, Potenzial- und Leistungsträger*innen im Konzern zu etablieren, zu binden und zu positionieren. Im Fokus der Programme stehen die Entwicklung der kommenden Führungskräftegeneration und deren Unterstützung bei der Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen. Gleichzeitig sollen die Programme das Zugehörigkeitsgefühl steigern, den Wissensaustausch stärken und die Eigenverantwortung fördern.

Der Global Talent Pool wurde im Juni 2020 für Neuzugänge geschlossen. Es wurde ein überarbeiteter globaler Ansatz „Talent Hub“ entwickelt, der im Jahr 2021 eingeführt wurde.

		2019	2020	2021	2022
Teilnehmende Trainee-Programm Start up! [a]	gesamt	71	44	39	38
Teilnehmende Trainee-Programm Start up! [a]	davon Frauen	44 %	59 %	49 %	53 %
Teilnehmende Global Talent Hub [b]	gesamt	952	-	365	237
Teilnehmende Global Talent Hub [b]	davon Frauen	26 %	-	30 %	30 %

[a] Die Programmdauer beträgt 15–18 Monate. Gelistet sind die Neueinstellungen pro Jahr.
[b] Konzernweites Programm für Top-Talents. Ersetzt seit 2021 das Vorgängerprogramm „Global Talent Pool“.

Im Jahr 2021 hat sich das Konzept der levelUP! Plattform verändert, von einem linearen Programm hin zu einem Leadership HUB mit zahlreichen Angeboten für Führungskräfte. Im Jahr 2022 wird levelUP! allen Führungskräften des Konzerns, auch nichtleitenden Angestellten, jederzeit, von überall und von jedem Gerät aus zugänglich sein. Inhaltlich fokussiert sich levelUP! auf die folgenden Lernbereiche: Führung in Zeiten der Transformation, Führung von hybriden Teams und Leading Digital Telco. Das eigene Wissen in diesen Bereichen zu erweitern, hilft den Führungskräften der Deutschen Telekom ein neues Arsenal an wertvollen Tools und Skills aufzubauen, durch Reflektion den persönlichen Führungsstil zu verbessern und die eigene digitale Kompetenz auszubauen.



Weltweit durchliefen 5 396 Mitarbeitende dieses 4-monatige Entwicklungsprogramm, welches sich an motivierte Mitarbeitende richtet und sich durch die Vermittlung von innovativen, sowie inspirierenden und greifbaren Führungsthemen und Fähigkeiten auszeichnet.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Auszubildende und Berufsfelder Konzern DT in Deutschland

2022 waren insgesamt ca. 5 500 Nachwuchskräfte für eine Ausbildung oder ein duales Studium eingestellt, wovon 24 Prozent Frauen waren.



Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

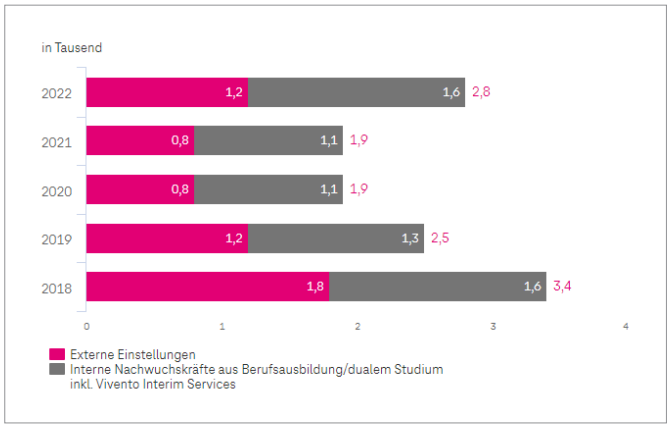
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

Mitarbeitergewinnung Konzern DT in Deutschland

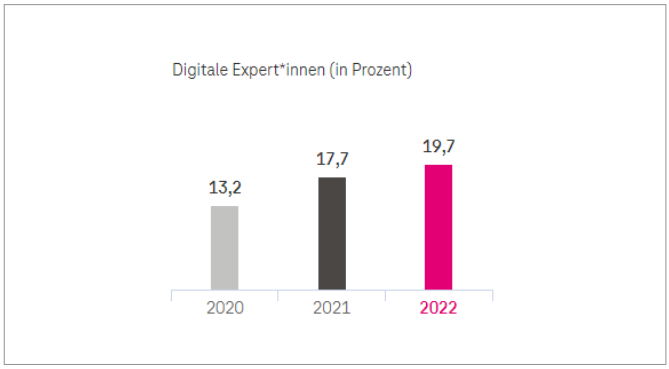
Rund 1 200 neue Mitarbeitende hat die Deutsche Telekom 2022 in Deutschland vom externen Arbeitsmarkt eingestellt. Darüber hinaus haben wir rund 1 600 interne Nachwuchskräfte nach Abschluss ihrer Berufsausbildung oder ihres dualen Studiums in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen.



Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Anteil digitale Expert*innen

Das tiefe Wissen und die zukunftsorientierten Kompetenzen unserer Beschäftigten gehören zu den wichtigsten Unternehmensressourcen und sind damit entscheidend für den Geschäftserfolg. Bei der Deutschen Telekom haben dabei zukunftsfähige digitale Fähigkeiten eine besondere Bedeutung: Um möglichst viele Beschäftigte auf zukünftige Skill-Anforderungen vorzubereiten und ihre Beschäftigungsfähigkeit optimal zu sichern, wurden auch im Jahr 2022 verstärkt konkrete, auf Zukunftsthemen ausgerichtete Programme, sogenannte „Explorer Journeys“, angeboten. Rund 5 200 Arbeitnehmende registrierten sich im Jahr 2022 für mehrwöchige Lernprogramme zu Themen wie Big Data, Digital Marketing, Künstliche Intelligenz und Software Development.



Gesundheit & Arbeitsschutz

Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit

Wir nehmen unsere Verpflichtung, für die Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten zu sorgen, sehr ernst. Die übergeordnete Verantwortung für Arbeitssicherheit sowie Gesundheits- und Umweltschutz trägt der Vorstand. Unsere Maßnahmen zur „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ bündeln und steuern wir auf Konzernebene; vor Ort sind Health & Safety Manager (H&S-Manager) dafür verantwortlich, sie umzusetzen. Die allgemeinen Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Maßnahmen des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements haben wir im Managementsystem-Handbuch für Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz festgeschrieben. Es dient dazu, unsere Managementsysteme konzernweit zu vereinheitlichen und gezielt auszurichten. In unseren Einkaufsbedingungen sind zudem Vereinbarungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz festgeschrieben, die unsere Lieferanten erfüllen müssen.

Der Arbeitsschutz (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) ist im Konzern über zertifizierte Managementsysteme sowie entsprechende Leit- und Richtlinien fest in unseren Strukturen verankert. Wir richten uns dabei an der Norm ISO 45001 aus: Als eines der ersten DAX-Unternehmen haben wir im Jahr 2018 unser H&S-Managementsystem danach zertifizieren lassen. Zuvor lag bereits seit 2011 die Zertifizierung für OHSAS 18001 vor. Im Jahr 2022 haben wir die Audits für die Rezertifizierungen nach ISO 45001, ISO 14001 und ISO 9001 erfolgreich absolviert. Damit sind die Dachzertifikate der Deutsche Telekom AG für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Umweltschutz sowie Qualität bis September 2024 gültig. Sie decken sowohl nationale als auch internationale Telekom-Standorte ab. Am Ende des Geschäftsjahrs 2022 waren 18 Standorte nach ISO 9001, 86 Standorte nach ISO 14001 und 79 Standorte nach ISO 45001 zertifiziert. Die Zertifikate bescheinigen, dass wir systematische Verfahren und Prozesse betreiben, um den Schutz aller Arbeitnehmer*innen und der Umwelt sicherzustellen und kontinuierlich zu verbessern.

Mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen und breit angelegten Angeboten fördern wir konzernweit das Gesundheitsbewusstsein und die Gesundheitskompetenz unserer Beschäftigten. Zugleich legen wir höchsten Wert auf Sicherheit am Arbeitsplatz. Gesetzliche Vorgaben zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stellen für uns dabei Minimalanforderungen dar. Insbesondere die Sensibilisierung, Prävention und Eigenverantwortung sind für uns bedeutsam. Daher bieten wir zu allen relevanten Themen Schulungen an, beispielsweise Ersthelferkurse oder Fahrsicherheitstrainings.

Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ermitteln wir regelmäßig. Für alle Tätigkeiten erstellen wir Gefährdungsbeurteilungen, aus denen wir entsprechende Maßnahmen ableiten – zum Beispiel eine verpflichtende Brandschutzunterweisung aller Beschäftigten. Bei der Kooperation mit externen Dienstleistern ist es uns ebenfalls wichtig, dass unsere Sicherheitsstandards eingehalten werden.

Unser Maßnahmenportfolio zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit umfasst auch viele freiwillige Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Dazu gehören zum Beispiel

- ein jährlicher, umfassender Gesundheitscheck durch die Betriebsärzt*innen,
- Impfungen und Hygienemaßnahmen,
- Darmkrebsvorsorge,
- Bewegungs-/Fitnessangebote,
- Angebote zu Erholungsfähigkeit, Achtsamkeit sowie gesundheitsorientierter Führung und zunehmend
- digitale Trainings.

Bei den Arbeits- und Prozessschritten in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette der Telekom wurden in der Impact-Betrachtung unserer Wesentlichkeitsanalyse potenzielle Risiken für die Gesundheit und Sicherheit der dort beschäftigten Arbeitnehmer*innen identifiziert. Unzureichende hygienische Maßnahmen, mangelnde Schutzvorkehrungen und fehlende Präventivmaßnahmen können gesundheitliche Schäden hervorrufen oder zu Unfällen führen. Mit unseren Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitssicherheit wollen wir diese Risiken reduzieren. Sie wirken sich außerdem positiv auf die Umwelt aus. Beim Umgang mit Gefahrstoffen sorgt beispielsweise ein strukturierter Arbeitsschutzprozess dafür, dass Gefahrstoffe nicht austreten und keine Gefährdung für die Umwelt bilden können.

Zudem arbeiten wir mit zertifizierten Entsorgungsunternehmen zusammen, damit es durch die Entsorgung unserer Elektronikprodukte zu keinen Beeinträchtigungen der Umwelt und Gesundheit der lokalen Bevölkerung kommen kann.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 403 3–3 (Management der wesentlichen Themen)
- GRI 403–1 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–4 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–5 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–6 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–7 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–8 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gemäß dem PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act) untersuchen und messen wir die Wirksamkeit unserer Maßnahmen systematisch. Wir haben den Anspruch, unser Managementsystem kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dazu untersuchen wir regelmäßig, wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in das Management und die Führungsaktivitäten integriert sind, und leiten bei Bedarf Strategien zur Verbesserung ab. Dabei greifen wir unter anderem auf Ergebnisse unserer Mitarbeiterbefragung, Auswertungen aus den tariflichen Belastungsschutzregelungen, Wettbewerbsanalysen sowie weitere Kennzahlen zurück. Diese Daten analysieren wir fortlaufend und entwickeln geeignete Maßnahmen, die die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten fördern. Darüber hinaus können sich alle Beschäftigten gemäß den Anforderungen der ISO 45001 aktiv an der Ausgestaltung unserer Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beteiligen.

Verschiedene Kennzahlen belegen, dass unsere Leistungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement wirksam sind:

- Bei der Telekom in Deutschland betrug die Gesundheitsquote (mit Berücksichtigung von Langzeitkranken) 2022 93,8 Prozent (Vorjahr 95,3 Prozent). Die Gesundheitsquote ohne Berücksichtigung der Langzeitkranken betrug 2022 95,2 Prozent (Vorjahr 95,3 Prozent). Die Verschlechterung des Werts im Jahr 2022 ist vermutlich auf die schrittweise Rückkehr zur Normalität nach Auslaufen der pandemiebedingten Schutz- und Hygienemaßnahmen zurückzuführen. Die Gesundheitsquote wird zum Ende jedes Quartals an den Vorstand berichtet.

- Die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle ist im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Die Unfallquote lag 2022 in Deutschland bei 5,5 Unfällen (mit mehr als drei Ausfalltagen) pro Tausend Mitarbeitenden. Dieser Wert umfasst auch Betriebsunfälle infolge der COVID-19-Pandemie. Ohne diese COVID-19-Fälle lag die Unfallquote in Deutschland bei 4,4.

- Der konzernweite Gesundheitsindex – der zuletzt im Rahmen der Mitarbeiterbefragung 2021 in fast allen Ländern mit Telekom-Beschäftigten erhoben wurde – lag bei 69 (auf einer Skala von 0 bis 100). Dies ist ein leichter Anstieg von vier Punkten gegenüber der vorigen Befragung im Jahr 2019. Die Vorbereitungen zur Ermittlung des nächsten Gesundheitsindex finden im Jahr 2023 statt.

Maßnahmen während der COVID-19-Pandemie

Mit dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie haben wir zum Schutz unserer Beschäftigten wo immer es ging die Möglichkeit geschaffen, mobil von zu Hause zu arbeiten. Gemeinsam mit dem Hygieneinstitut Bonn haben wir zudem ein umfassendes Hygienekonzept erarbeitet. So konnten Mitarbeitende – wenn die Infektionszahlen es zuließen – an den betrieblichen Arbeitsplatz zurückkehren. Unsere Personalvorständin Birgit Bohle hat die Beschäftigten regelmäßig über unsere umfangreichen Sicherheitsmaßnahmen informiert. Zur Aufrechterhaltung des Corona-Impfschutzes wurde den Beschäftigten in Deutschland zum Jahreswechsel 2021/2022 die sogenannte Boosterimpfung (dritte Impfung) angeboten. Im ersten Quartal des Berichtsjahres wurden in diesem Zusammenhang noch 4 908 Impfungen durchgeführt. Das Impfangebot ist inzwischen ausgelaufen. Zwar bieten wir aktuell keine Corona-Impfungen an, wir beobachten und bewerten die Lage jedoch fortlaufend. Eine bedarfsgerechte Wiederaufnahme des Impfangebots ist daher jederzeit kurzfristig möglich.

Zudem fand im Herbst 2022 erneut die jährliche Grippeschutz-Impfaktion statt. Die Grippeschutzaktion zum Jahreswechsel 2021/2022 haben wir im ersten Quartal des Berichtsjahres mit 9 593 Impfungen abgeschlossen. Zwischen Oktober und Dezember 2022 haben sich 7 140 unserer Beschäftigten in Deutschland gegen die Grippe impfen lassen.

Gesundheitsprogramm „My Health Journey“

Unser internes Gesundheitsprogramm „My Health Journey“ für mentale Stärke, das von allen Beschäftigten in Deutschland genutzt werden kann, haben wir im Berichtsjahr fortgeführt. Neben Workshop-Reihen zu den Themen Resilienz (der Entwicklung von psychischer Widerstandskraft), Achtsamkeit und Selbstfürsorge im digitalen Umfeld – mit Tipps und Übungen zur Gestaltung des virtuellen Alltags – bietet es wissenschaftlich basierte Achtsamkeitstrainings für leitende Angestellte und Führungskräfte an. Dadurch sollen Selbstreflexion und -organisation gefördert werden. 2022 erweiterten wir das Bestandsangebot um Programme aus allen Präventionsfeldern. Neben dem Schwerpunktthema „Mentale Stärke“ gab es daher auch Angebote zu gesunder Ernährung, regelmäßiger Bewegung oder erholsamem Schlaf. Unter anderem veranstalteten wir Aktionstage, etwa zum Tag des Schlafes, dem Tag der Ernährung, dem Mindfulness Day oder dem Tag der seelischen Gesundheit. Zusätzlich wurden offene Vortragsreihen und gezielte individuelle Angebote, wie eine Schlafberatung oder eine Ernährungssprechstunde, etabliert.

Auszeichnungen im Bereich Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Für unser betriebliches Gesundheitsmanagement wurden wir im Berichtsjahr erneut mehrfach ausgezeichnet. T-Systems in Deutschland erhielt für ihre Kampagne #ausruhezeichen zum Beispiel den BBGM Best Practice Award des Bundesverbands Betriebliches Gesundheitsmanagement e. V. (BBGM). Unter den internationalen Landesgesellschaften glänzte die OTE Group gleich mit mehreren Auszeichnungen für ihre „Health & Safety“-Initiativen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 403–2 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–3 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–6 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–9 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–10 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

Psychosoziale Unterstützung bei Veränderungen im Unternehmen

Konzernweit ist es für uns sehr wichtig, dass die Mitarbeitenden- und Führungskräfteberatung (MFB) verschiedene Transformationsprozesse psychosozial begleitet. Ziel ist es, betroffene Mitarbeitende, Führungskräfte sowie Teams im Umgang mit beruflichen – aber auch privaten – Veränderungen zu unterstützen und psychosozialen Krisen vorzubeugen. Sollte eine akute Krise eintreten, greift unsere Krisenintervention: Betroffene, und bei Bedarf auch deren Angehörige, können professionelle Beratung durch ein erfahrenes Team aus Expert*innen in Anspruch nehmen.

In Deutschland bieten wir unter anderem kostenfreie und anonyme Individualberatungen sowie Sprechstunden an. Die Beschäftigten können sich persönlich von Fachleuten beraten lassen. Sofortige telefonische Unterstützung ist über die Hotline „SPRECHZEIT“ montags bis freitags von 8 bis 20 Uhr möglich. Bei Bedarf werden Hilfesuchende direkt an örtliche Expert*innen oder Fachstellen vermittelt. Die Beratenden unterliegen der Schweigepflicht und kennen die Besonderheiten des Unternehmens.

Während der Corona-Pandemie unterstützten sie unsere Mitarbeitenden unter anderem bei Problemen aufgrund der verringerten sozialen Kontaktmöglichkeiten oder beim Umgang mit Belastungen durch geschlossene Betreuungseinrichtungen und Schulen. Ein ausgewähltes Team von Arbeitsmediziner*innen leistete zudem von März 2020 bis Ende Dezember 2022 Sofortberatung bei gesundheitlichen Fragen beispielsweise zu Prozessen und Regelungen im Corona-Kontext. Der Prozentsatz der Anliegen mit COVID-19-Bezug ging im Jahr 2022 allerdings von 10 Prozent im Vorjahr auf 3,8 Prozent zurück. Insgesamt wurden im Berichtsjahr 2 755 Anliegen von Beschäftigten der Deutschen Telekom bearbeitet. Im Vergleich zum Jahr 2021 war das Anrufaufkommen um etwa 36 Prozent zurückgegangen (Stand: Dezember 2022) und lag damit ungefähr wieder auf dem Niveau wie vor der Pandemie zwischen 2016 und 2019.

Vor diesem Hintergrund, aber auch angesichts der neuen Krisen, haben wir im Berichtsjahr neue Schwerpunkte für das Angebot der „SPRECHZEIT“ gesetzt. Beispielsweise boten wir unseren internationalen Beschäftigten und Helfenden, die den Extremereignissen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine ausgesetzt waren, spezielle psychosoziale Beratung an.

Führungskräfte unterstützen wir seit vielen Jahren mit begleitenden Angeboten, zum Beispiel mit Vorträgen und Workshops zu gesunder Führung, Konflikten, Achtsamkeit und Selbstführung sowie zum Umgang mit Veränderungen und psychischen Belastungsfaktoren.

Auch Schulungen zu virtueller Führung sind Bestandteil dieser Angebote. Das Arbeiten in hybriden oder standortverteilten Teams ist zwar in Teilen der Telekom schon längst Alltag. Dennoch stellt die zunehmende Verlagerung der Arbeitsplätze ins Homeoffice eine zusätzliche Herausforderung dar: Führungskräfte müssen sensibel auf Veränderungen in den Teams und der Einzelnen achten und ausreichend Zeit für den persönlichen Austausch einplanen, beispielsweise durch die Nutzung regelmäßiger Videokonferenzen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 403–3 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–6 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–10 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

Digitalisierung und Gesundheit

2017 haben wir zusammen mit einem unserer Gesundheitspartner, der Krankenkasse BARMER, das auf drei Jahre ausgelegte Modellprojekt „Digitalisierung und Gesundheit“ gestartet, bei dem wir unter anderem von der Universität St. Gallen und dem Institut für Organisationsdiagnostik und Sozialforschung in Köln (IfOS) wissenschaftlich begleitet wurden. Hierbei haben wir im Kontext der Digitalisierung Lösungen erarbeitet, die die Gesundheit stärken sowie die Motivation und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten steigern können. In dem Kooperationsprojekt haben wir verschiedene Maßnahmen eingeführt und gemeinsam mit dem Telekom-Personal getestet. Das Modell wird nun im Regelbetrieb fortgesetzt.

2019 startete das Pilotprojekt „Gesundes und achtsames Führen“. Dabei handelt es sich um ein multimodales Training, das die digitale Gesundheitskompetenz der Beschäftigten verbessern soll. Das Angebot richtete sich zunächst an leitende Angestellte als wichtige Multiplikator*innen. Im Verlauf des Pilotprojekts wurden positive Trainingseffekte auf Gesundheit, Stressempfinden und Achtsamkeit wissenschaftlich nachgewiesen. Daher haben wir das Angebot 2020 national im Rahmen der „My Health Journey“ ausgeweitet. Inzwischen konnten weitere positive Effekte nachgewiesen werden, die auch noch drei Monate nach Ende des Trainings signifikant waren. So verbesserten sich die Leistungsfähigkeit, das Wohlbefinden und die Gesundheitskompetenz der Teilnehmenden. Deshalb haben wir das Angebot 2021 den Führungskräften von fast allen deutschen Gesellschaften zugänglich gemacht und das Projekt auch im Jahr 2022 fortgesetzt.

Im Jahr 2022 wurde das „My Health Journey“-Programm um weitere Angebote zu den Themen Resilienz und Achtsamkeit ergänzt: Unsere Beschäftigten in Deutschland erhalten in den virtuellen Sessions der Reihe „Kopfsalat und Bauchgefühl“ positive Denkanstöße und praktische Hilfestellungen, um die eigene Resilienz zu stärken. Die etwa einstündigen Sessions werden von einer Neurowissenschaftlerin moderiert und bieten unseren Mitarbeitenden zusätzlich einen Raum, um sich untereinander auszutauschen.

Darüber hinaus können unsere Beschäftigten in Deutschland seit 2020 das digitale Bewegungsangebot der FITMIT5-App nutzen, das auch zum Jahresprogramm der „My Health Journey“ gehört. Über die Trainingsplattform können die Nutzer*innen jederzeit ein

individuelles Fünf-Minuten-Sportprogramm erstellen lassen. Zudem bietet es viele weitere Bewegungs- und Meditationsangebote sowie Ernährungstipps. Aufgrund hoher positiver Resonanz wurde das Angebot im Berichtsjahr fortgesetzt und steht unternehmensweit mittlerweile allen Beschäftigten kostenlos zur Verfügung. Seit 2022 bieten wir die FITMIT5-App als Kooperation mit SHENTISPORTS außerdem auch für unsere Geschäftskunden an, die das Angebot für ihre eigenen Mitarbeitenden nutzen können.

Das Thema Achtsamkeit hat im Berichtsjahr vor allem im Rahmen des Mindfulness Day Beachtung gefunden. Im Zuge des Aktionstags im September 2022 konnten unsere Beschäftigten an Online-Meditationen und virtuellen Yoga-Sessions sowie Vorträgen zur gewaltfreien Kommunikation und Gefühlsarbeit teilnehmen. Unter dem Motto #myMoment erhielten unsere Mitarbeitenden in Deutschland auch über regelmäßig stattfindende Live-Workshops und online zur Verfügung gestellte Videoclips und Handouts die Möglichkeit, eine Achtsamkeitspraxis in ihren (Arbeits-)Alltag zu integrieren.

Die virtuellen 3D-Parcours zu den Gesundheitsthemen „Stress und digitale Balance“, „Schlaf“ sowie „Ernährung“, die wir unseren Beschäftigten im Vorjahr erstmalig zur Verfügung gestellt haben, wurden auch 2022 weiter angeboten. Zudem wurden im Segment T-Systems innerhalb der 2020 gestarteten Schlafkampagne #ausruhezeichen – entwickelt von der BARMER, dem Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) und der Telekom – weitere Formate wie Podcasts oder Workshops zum Thema Schlaf im betrieblichen Gesundheitsmanagement angeboten. Die Kampagne „Gesunder Schlaf“ stellte unseren Beschäftigten auch im Berichtsjahr wieder Tipps aus der Schlafforschung zur Verfügung. Darüber hinaus nahmen wir 2022 in der Bonner Telekom-Zentrale einen Schlaf- und Erholungsraum in Betrieb. Das Konzept, das wir im Vorjahr im Rahmen eines Innovatiosscoutings für unsere Beschäftigten entwickelt hatten, beinhaltet eine Erholungsecke und ein Tagesbett für den sogenannten Powernap. Auswertungen der Nutzerzahlen ergaben unter anderem, dass unsere Mitarbeitenden die Erholungsecke häufiger aufgesucht haben als das Tagesbett. Um weitere Erkenntnisse über die Nutzung des Angebots zu gewinnen, wurde die Pilotphase bis Februar 2023 verlängert.

Auch das Gesundheitsthema Ernährung haben wir 2022 mit Unterstützung der BARMER weiterverfolgt. Im Rahmen eines Pilotvorhabens haben wir im Jahr 2020 unter anderem virtuelle Vorträge von Ernährungsberater*innen und Spitzensportler*innen, Team-Workshops und Zusatzangebote wie Weight Watchers Online angeboten. Nachdem wir das Projekt im Jahr 2021 konzernweit ausgerollt haben, haben wir es auch im Berichtsjahr fortgesetzt und um weitere Aktionen und Angebote ergänzt.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 403–6 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

Gesundheitsquote

Die Gesundheitsquote hat sich für den Konzern Deutsche Telekom national im Jahr 2022 mit einem Durchschnittswert von 93,8 Prozent (inkl. der Langzeitkranken) gegenüber dem Vorjahr um 1,5 Prozentpunkte leicht gesunken. Die Hauptursachen für krankheitsbedingte Ausfalltage in der Deutschen Telekom AG sind Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, Atemwegserkrankungen und Störungen der psychischen Gesundheit.

Die Gesundheitsquote 2022 ohne Berücksichtigung der Langzeitkranken beträgt 95,2 Prozent. Die Verschlechterung des Werts im Jahr 2022 ist vermutlich auf die schrittweise Rückkehr zur Normalität nach Auslaufen der pandemiebedingten Schutz- und Hygienemaßnahmen zurückzuführen. Die Gesundheitsquote wird zum Ende jeden Quartals an den Vorstand berichtet. Ziel ist die Steigerung der Gesundheitsquote.

In den einzelnen Gesellschaften sind gezielte Programme zur Gesundheitsprävention implementiert worden. In allen Segmenten wurden Führungskräfteschulungen zum Thema „Gesunde Führung“ eingeführt bzw. fortgesetzt. Führungskräfte sollen dadurch für die Thematik sensibilisiert und qualifiziert werden. Ergänzend dazu soll ein strukturiertes Fehlzeitenmanagement Abwesenheitszeiten zum regelhaften Bestandteil der Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften machen und dadurch frühzeitig Möglichkeiten zur Beeinflussung von krankheitsbedingten Fehlzeiten aufzeigen.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Konzern (national)	94,0	93,8	93,7	93,6	94,0	95,0	95,3	93,8

Daten durch Deloitte geprüft.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 403–9 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–10 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

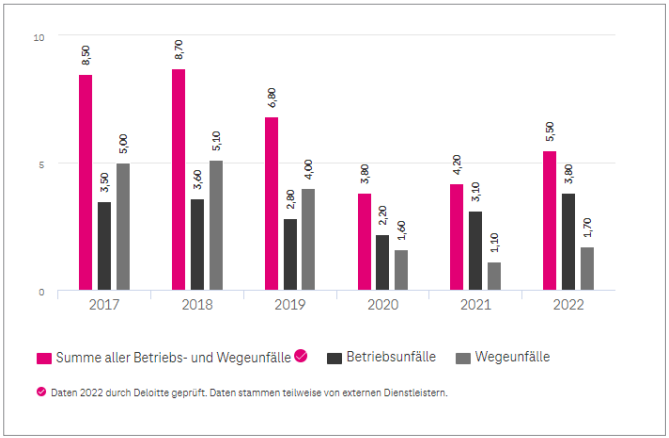
Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

Arbeitsunfälle in Deutschland

Im Berichtsjahr blieb die Anzahl der Betriebs- und Wegeunfälle auf einem niedrigen Niveau. Die Unfallquote lag 2022 in Deutschland mit 5,5 Unfällen (mit mehr als drei Ausfalltagen) pro Tausend Mitarbeitende weiterhin deutlich unter dem Branchendurchschnitt. Dieser Wert umfasst auch Betriebsunfälle infolge der Coronavirus-Pandemie. Ohne diese Covid-19-Fälle lag die Unfallquote in Deutschland bei 4,4.

Um die Zahl der Arbeitsunfälle zu senken, nutzt die Deutsche Telekom ein Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Auf Basis dieses zertifizierten Systems lässt sich der gesamte Prozess rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz strukturiert abbilden. So können wir Maßnahmenpakete entwickeln, die die Sicherheit unserer Mitarbeitenden erhöhen.



Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 403–9 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–10 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

Mitarbeiterzahlen & Teilzeit

Entwicklung der Mitarbeiterzahlen weltweit

Der Personalbestand im Konzern sank im Vergleich zum Vorjahresende um 4,5 Prozent. In unserem operativen Segment Deutschland sank die Anzahl der Mitarbeitenden um 4,5 Prozent gegenüber dem Jahresende 2021, was im Wesentlichen aus der Inanspruchnahme sozialverträglicher Instrumente zum Personalumbau, wie z. B. engagierter Vorruhestand oder Altersteilzeit, resultierte.

Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden in unserem operativen Segment USA reduzierte sich um 5,6 Prozent. In unserem operativen Segment Europa sank die Mitarbeiterzahl gegenüber dem Vorjahresende um 3,5 Prozent. Dabei verringerte sich der Mitarbeiterbestand insbesondere in Griechenland, der Slowakei, Polen und Kroatien. Die Mitarbeiterzahl in unserem operativen Segment Systemgeschäft ist gegenüber dem Jahresende 2021 um 4,6 Prozent gewachsen. Dabei wurde die Bestandswirkung unserer globalen Effizienzmaßnahmen durch Mehrbedarfe in unseren Wachstumsbereichen kompensiert. Im operativen Segment Group Development lag die Mitarbeiterzahl mit einem Rückgang um 69 Prozent, im Wesentlichen aufgrund der Veräußerung der T-Mobile Netherlands zum 31. März 2022, deutlich unter dem Vorjahresniveau. Der Personalbestand im Segment Group Headquarters & Group Services sank im Vergleich zum Jahresende 2021 um 5,9 Prozent. Dies ist hauptsächlich bedingt durch den weiteren Personalumbau im Bereich „Technologie und Innovation“, im Wesentlichen im Zusammenhang mit einem Transformationsprogramm bei Deutsche Telekom IT, und den fortgesetzten Personalumbau bei Vivento.

Anzahl	2015	2016	2017 [a]	2018 [b]	2019 [b]	2020 [b]	2021 [b]	2022
Deutschland	67 927	66 410	64 798	71 549	69 117	67 956	61 768	59 014
USA	44 229	44 820	45 888	46 871	47 312	71 304	71 094	67 088
Europa	48 920	46 808	47 421	47 964	44 410	41 272	35 319	34 083
Systemgeschäft	37 850	37 472	37 924	28 945	29 800	26 490	26 175	27 392
Group Headquarters & Group Services	23 548	20 258	19 351	18 370	17 292	16 585	19 498	18 353
Group Development	2 768	2 572	1 967	1 976	2 603	2 684	2 674	828
Konzern (gesamt)	225 243	218 341	217 349	215 675	210 533	226 291	216 528	206 759

[a] Seit dem 1. Januar 2017 berichten wir über das Segment Group Development sowie innerhalb des Segments Group Headquarters & Group Services über den Vorstandsbereich Technologie und Innovation. Die Vorjahresvergleichswerte wurden entsprechend rückwirkend angepasst
[b] Werte für 2018–2021 rückwirkend angepasst.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

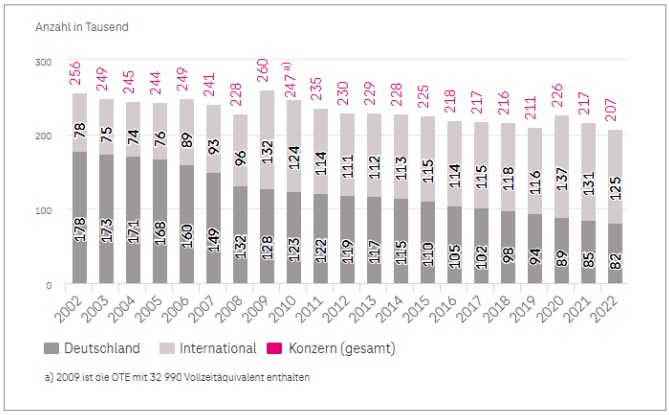
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S01–01 (ausscheidende Mitarbeiter)

Belegschaft Deutsche Telekom 2002 bis 2022

Unsere Strategie, der führende Telekommunikationsanbieter in Europa zu sein, spiegelt sich auch in der Entwicklung der internationalen Mitarbeiterzahlen wider. Der inländische Personalbestand nimmt seit 2003 kontinuierlich ab und beträgt gemessen an der Anzahl der Gesamtbeschäftigten zum Jahresende 2022 rund 39,4 Prozent. Zum Vorjahr gibt es kaum eine Veränderung, da der internationale Personalbestand ebenfalls weiterhin abnimmt. Der Verkauf der T-Mobile Netherlands sowie eine Reduzierung des Personalbestands in den USA um 5,6 Prozent sind hier zu nennen.



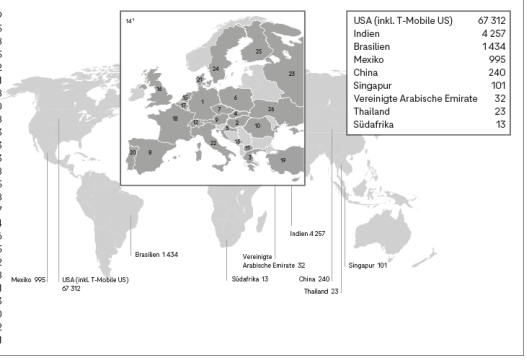
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

Beschäftigte nach Ländern

1	Deutschland	81 469
2	Ungarn	11 235
3	Griechenland	10 338
4	Slowakei	7 815
5	Kroatien	4 362
6	Polen	3 701
7	Tschechien	3 318
8	Spanien	2 930
9	Österreich	2 698
10	Rumänien	1 353
11	Nordmazedonien	863
12	Schweiz	473
13	Montenegro	458
14	Transition [1]	425
15	Niederlande	308
16	Großbritannien	227
17	Belgien	94
18	Frankreich	86
19	Türkei	65
20	Portugal	52
21	Dänemark	38
22	Italien	21
23	Russland	13
24	Schweden	10
25	Finnland	2
26	Ukraine	1



USA (inkl. T-Mobile US)	67 312
Indien	4 257
Brasilien	1 434
Mexiko	995
China	240
Singapur	101
Vereinigte Arabische Emirate	32
Thailand	23
Südafrika	13

[1] Transition: Personalbestand vormals in Russland, der sich jetzt außerhalb Russlands befindet, aber noch nicht in der endgültigen Organisationseinheit ausgewiesen wird.

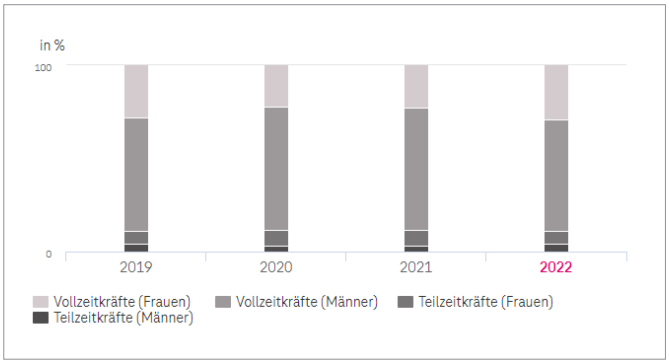
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–7 (Allgemeine Standardangaben)

Mitarbeitende in Teilzeit Deutsche Telekom Konzern

Uns ist es wichtig, unseren Beschäftigten flexible Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen, die für jede Lebensphase geeignet sind. Dazu gehört unter anderem die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, aber auch die Gewähr einer Rückkehrgarantie aus der Teilzeitbeschäftigung. Dieses Angebot bieten wir auch jungen Eltern an, um ihren Berufseinstieg durch eine Ausbildung oder ein duales Studium in Teilzeit mit dem herausfordernden Familienleben als alleinerziehender Elternteil vereinbaren zu können.
Eine Ausbildung in Teilzeit ist in allen unseren Ausbildungsberufen möglich und bedeutet: 25 Stunden pro Woche entweder im Betriebseinsatz, in der Schule oder im Ausbildungszentrum. Das Highlight: Wie alle Auszubildenden können auch jene in Teilzeit ihre Ausbildungszeit auf zweieinhalb Jahre verkürzen und sich dadurch früher bewerben. Ein Erfolgsmodell für alle, denn auch die Telekom profitiert von dem Engagement.



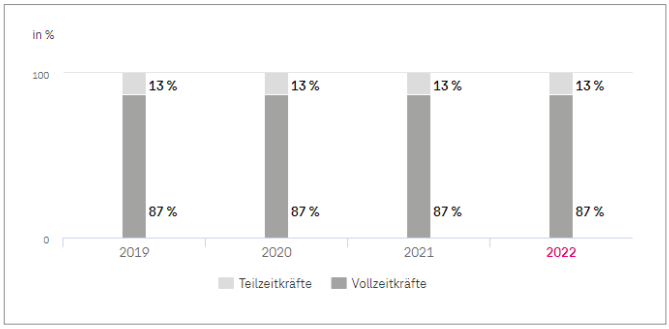
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–7 (Allgemeine Standardangaben)

Mitarbeitende in Teilzeit Konzern DT in Deutschland

Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit belief sich 2022 auf etwa 13 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–7 (Allgemeine Standardangaben)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte)
- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

Global Compact

- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)
- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

Personalumbau

Sozialverträglicher Personalumbau

Um vor dem Hintergrund des dynamischen und globalen Marktumfelds langfristig zukunfts- und wettbewerbsfähig zu bleiben, unterstützen und begleiten wir unsere Beschäftigten auf dem Weg in die digitalisierte Arbeitswelt.

Mit den unumgänglichen Veränderungen geht auch ein komplexer Personalumbau einher. Wir schaffen in Wachstumsfeldern neue Stellen und bauen dafür qualifiziertes Personal auf. In anderen Geschäftsfeldern stellen wir uns neu auf und verringern den Personalbestand. Alle Maßnahmen zum Personalumbau gestalten wir für unsere Beschäftigten seit jeher sozialverträglich.

Bei der Betreuung und Vermittlung der Kolleg*innen in Deutschland unterstützt uns seit 2013 der Personaldienstleister Vivento. Im Jahr 2022 haben sich in enger Zusammenarbeit mit dem Anfang 2022 neu geschaffenen Bereich „next.JOB“ 69 Mitarbeitende (Beamt*innen und Arbeitnehmer*innen) der Telekom in Deutschland für einen dauerhaften Wechsel zu Bund, Ländern und Kommunen entschieden. „Next.JOB“ bietet interessierten Beschäftigten aus dem gesamten Konzern Perspektiven im öffentlichen Dienst. Im Jahr 2022 ging ein Großteil von ihnen zur Bundeswehr, zur Bundesagentur für Arbeit, zum Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, zur Deutschen Rentenversicherung Bund und zu weiteren Bundesbehörden. Daneben konnten Mitarbeitende auf einzelne Stellen in der öffentlichen Verwaltung vermittelt werden. Seit der Gründung von Vivento haben sich insgesamt über 53 100 Beschäftigte (Vollzeitäquivalent, FTE; Stichtag: 31.12.2022) unterstützen lassen und sich für eine neue Perspektive entschieden.

Die Mitarbeitenden im Personalüberhang werden seit einigen Jahren in den Segmenten betreut, vor allem durch die Konzernzentrale oder die Telekom Deutschland: Diese bieten ihnen individuelle Beratungskonzepte zur beruflichen Neuorientierung an. Hierbei werden Mitarbeitende frühzeitig und ganzheitlich in ihrem Veränderungsprozess begleitet und unterstützt – mit dem Ziel einer dauerhaften neuen Beschäftigung.

Ganzheitliches Personalumbau- und Transfermanagement der Telekom Deutschland GmbH

Mitte 2017 implementierte die Telekom Deutschland GmbH ein ganzheitliches Personalumbau- und Transfermanagement. Das Ziel: Mitarbeitende frühzeitig für berufliche Veränderungen gewinnen. Wenn kurz- oder mittelfristig Aufgaben wegfallen oder andere Qualifikationen nötig werden, werden die betroffenen Beschäftigten vorausschauend zu den Möglichkeiten einer beruflichen Neuorientierung beraten. Auch die Führungskräfte sind aktiv in den Veränderungsprozess eingebunden. Gemeinsam mit ihnen werden interne und externe Beschäftigungsalternativen betrachtet und persönliche Arbeitsmarktprofile erarbeitet. Darüber hinaus werden individuelle Bewerbungsprozesse unterstützt und – wo nötig – Qualifizierungen angeboten. Seit 2018 wurden bundesweit im Segment Deutschland rund 2 100 Mitarbeitende beraten. Rund 70 Prozent von ihnen konnten sich hierdurch neue Optionen erschließen.

Instrumente zum sozialverträglichen Personalabbau Konzern DT in Deutschland

Die Deutsche Telekom gestaltet Personalreduzierungen weiterhin sozialverträglich. Dazu setzte der Konzern auch im Jahr 2022 auf die schon bewährten Instrumente Vorruhestand, Abfindung und Altersteilzeit.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Personalabgänge in Mitarbeitenden (FTE)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Vorruhestand/Engagierter Ruhestand Beamt*innen	3 849	27	1 711	1 242	1 917	630	1 183
Vorruhestand Arbeitnehmende	47	61	63	71	77	66	79
Abfindungen	726	1 081	972	763	745	526	619
Altersteilzeit (Beginn Ruhephase)	1 393	1 687	1 890	1 692	1 899	2 444	2 086
Weitere sozialverträgliche Instrumente	<6	15	-	-	-	-	-
Versetzung zu Behörden (final) [a]	418	417	326	321	146	70	49

[a] Dauerhafte Versetzungen; die Beamt*innen haben kein Rückkehrrecht zum Telekom Konzern – 2015 als Cluster etabliert.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 6 (Regeln und Prozesse)
- Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte)

Fluktuationsquote

Die Fluktuationsquote in Deutschland ist gegenüber 2021 leicht angestiegen und lag bei 2,5 Prozent. Insbesondere international steigt die Fluktuation deutlich an und lag in 2022 über 10 Prozent. Auf Konzernebene hat sie sich durch den Anstieg in Deutschland und international ebenfalls ein wenig erhöht und lag 2022 bei 5,9 Prozent.

in %	2019	2020	2021	2022
Deutschland	2,28	1,98	2,10	2,50
International [a]	9,55	6,61	9,30	10,70
Konzern (gesamt) [a]	5,32	3,94	5,20	5,90

[a] ohne T-Mobile US

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 2–7 (Allgemeine Standardangaben)

Anteil Beamt*innen Konzernbelegschaft

Die Zahl der Beamt*innen war auch im Jahr 2022 weiter rückläufig. Die Gründe dafür: Seit der Privatisierung stellt die Deutsche Telekom keine Beamt*innen mehr ein. Zu den natürlichen Altersabgängen kommen das Instrument des engagierten Ruhestandes und weiterhin Versetzungen in andere Behörden. Dadurch ist der Anteil der Beamt*innen an der Belegschaft von kontinuierlich gesunken.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Aktive Beamt*innen	18 483	15 999	15 482	13 507	12 153	10 583	9 653	8 381
In sich beurlaubte Beamt*innen (ISB) [a]	1 220	889	731	657	553	405	311	256
Beamt*innen in Beteiligungsgesellschaften (BTG) [a]	12 292	10 827	10 486	9 785	8 720	7 423	6 773	5 836
Summe Beamt*innen	**31 995**	**27 716**	**26 699**	**23 950**	**21 426**	**18 412**	**16 736**	**14 474**
Arbeitnehmende Deutschland	78 360	76 946	75 202	74 143	72 685	70 620	68 424	66 995
Summe Beschäftigte Deutschland	**110 354**	**104 662**	**101 901**	**98 092**	**94 111**	**89 032**	**85 160**	**81 469**
Anteil Beamt*innen Deutschland (in %)	28,99	26,48	26,20	24,42	22,77	20,68	19,7	17,8

[a] Beamt*innen, deren Beamtenverhältnis ruht. Sie sind vorübergehend in ein Angestelltenverhältnis gewechselt.

Ideenmanagement

Auf Erfolgskurs mit unserem Ideenmanagement

Kreative Ideen von unseren Beschäftigten helfen, unsere Prozesse, Dienstleistungen und Produkte zu verbessern – so stärken sie die Wettbewerbsfähigkeit der Telekom. Wir fördern eine Unternehmenskultur, in der wir unsere Mitarbeitenden dazu ermutigen, sich aktiv einzubringen. Wir vertrauen auf die Kompetenz und den Willen jedes Einzelnen, den Konzern voranzubringen. Unser Ideenmanagement entwickelt Konzepte und Maßnahmen, damit wir das Potenzial unserer Beschäftigten bestmöglich nutzen können.

In Deutschland können alle Mitarbeitenden eine Idee über das Ideenportal einreichen – allein oder im Team. Damit kein Ideenansatz verloren geht, bietet das Ideenmanagement allen Mitarbeitenden außerdem den „Ideengarten“ als kreative Plattform für die Ideenentwicklung an. Ideenansätze können dort gemeinsam so lange weiterentwickelt werden, bis sie ausgereift sind. Die eingereichten Ideen werden durch das Ideenmanagement anhand verschiedener Kriterien geprüft. Neue Ideen werden zudem vom für das Thema zuständigen Fachbereich begutachtet und gegebenenfalls umgesetzt. Der umfangreiche Prozess stellt sicher, dass jede Idee individuell betrachtet und gefördert werden kann. Für angenommene Ideen wird unseren Mitarbeitenden eine Anerkennung ausgezahlt.

Im Jahr 2022 haben wir durch die Ideen unserer Mitarbeitenden in Deutschland folgenden wirtschaftlichen Nutzen erzielt: Insgesamt 4 016 Einreichungen (2021: 4 420) führten zu Einsparungen oder neuen Geschäftspotenzialen in Höhe von rund 82,7 Millionen Euro (2021: 169,3 Millionen Euro). Dieser Erfolg zeigt auch, dass wir die Ideen unserer Mitarbeitenden wertschätzen und umsetzen.

Die Deutsche Telekom hat im Jahr 2022 beim Deutschen Ideenmanagement Preis den ersten Platz in der Kategorie „Beste Idee in Verwaltung und Dienstleistung“ belegt. Bei der prämierten Idee handelt es sich um das Umfragetool „Vote“, das von André Artmann und Andreas Steffl in Eigeninitiative entwickelt und programmiert wurde. Für interne Umfragen wurde zuvor ein externes Tool genutzt, das mit hohen Lizenzkosten verbunden war, die nun eingespart werden. Das innovative Umfragetool „Vote“ wird mittlerweile im ganzen Konzern in über 24 Ländern genutzt.

Immer besser – auch dank Ideen von außen

Mit der Ideenschmiede bieten wir seit 2018 auch Externen, ob Kund*innen oder nicht, die Möglichkeit, unsere Produkte, Services und Prozesse aktiv mitzugestalten. Rund 18 000 registrierte Nutzer*innen bringen dort ihre Ideen und Anregungen ein. Sie können an Umfragen, Abstimmungen oder Diskussionen teilnehmen und Vorschläge in der digitalen Ideenbox platzieren. In digitalen oder in Präsenz stattfindenden Workshops erhalten sie zusätzlich Gelegenheit, sich untereinander und mit Expert*innen der Telekom auszutauschen, Ideen einzubringen und Vorschläge weiterzuentwickeln. Seit Januar 2018 führten wir in der Ideenschmiede 550 Umfragen zu 280 unterschiedlichen Themen durch. Das Resultat kann sich sehen lassen: Bei 177 Themen hat das Feedback der Kund*innen zur Umsetzung eines Projekts oder zu messbaren Verbesserungen geführt.

Wie Kund*innen die Telekom verändern

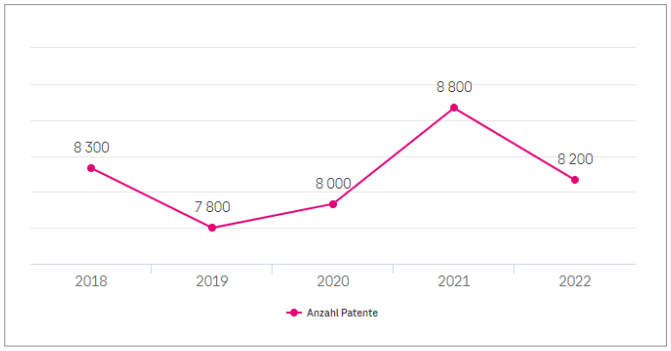
Überwiegend dient die Ideenschmiede dazu, Wünsche und Anforderungen von Kund*innen zu erfragen, genauer herauszuarbeiten, zu strukturieren und zu dokumentieren. Doch manchmal lassen wir die Nutzer*innen auch einfach über alternative Lösungen abstimmen. Ein Beispiel hierfür ist die Namensfindung für den Tarif „MagentaTV MegaStream“, die durch eine Mehrheitsentscheidung der Nutzer*innen zustande kam.

Ein weiteres Beispiel für den Einfluss der Nutzer-Feedbacks betrifft die Hilfe-Website rund um das aktuelle Thema Cell Broadcast. Eine gezielte Umfrage über die Ideenschmiede-Plattform half uns, deren Texte verständlicher zu gestalten und offene Fragen zu beantworten.

Regelmäßig liefert die Ideenschmiede außerdem Anregungen zu Maßnahmen und Service-Angeboten speziell für Ältere. Um ihnen die Teilhabe an der digitalen Welt zu erleichtern, entwickelten wir dort erste Inhalte für das Seminar „Tablet für Einsteiger“, das wir heute im Rahmen der Telekom-Senioren-Akademie regelmäßig anbieten.

Bestand an Schutzrechten

Der Bestand an Schutzrechten lag Ende 2022 bei rund 8 200. Gezielt managen wir diese Schutzrechte unter Kosten-Nutzen-Aspekten. Der Bestand wird regelmäßig überprüft und um nicht mehr relevante Schutzrechte bereinigt.



Die Bedeutung von Patenten in der Telekommunikationsbranche wächst beständig. Akteure und Aktionsfelder ändern sich und beeinflussen unsere IPR-Agenda (IPR – Intellectual Property Rights; Rechte am geistigen Eigentum). Dabei gilt es einerseits, die Handlungsfreiheit unseres Konzerns zu erhalten. Andererseits wollen wir neben eigener Forschung und Entwicklung durch Kooperationen und Partnerschaften den Weg zu „Open Innovation“ öffnen. Dafür sind Schutzrechte – national wie international – außerordentlich bedeutend. Wir widmen uns intensiv der Generierung eigener Rechte. Zu den Gesamtschutzrechten zählen Erfindungen, Patentanmeldungen, Patente, Gebrauchsmuster und Geschmacksmuster.Intensive Entwicklung und Bereinigung des IPR-Portfolios sichert die Werthaltigkeit des Bestands sowie den strategischen Fit mit den Stoßrichtungen unseres Konzerns. Ergänzend dazu trägt die professionelle Handhabung von patentjuristischen Aufgaben zur Stabilität unserer IPR-Assets bei. Wir sind darüber hinaus in wichtigen Standardisierungsgremien der Branche tätig. Beim Management von Schutzrechten berücksichtigen wir Kosten-Nutzen-Aspekte durch selektive Anmeldung und stringentes Abmelden.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- V04–05 (Anzahl der während der letzten 12 Monate angemeldeten Patente)
- V04–06 (prozentualer Anteil der in den letzten 12 Monaten angemeldeten Patente am Gesamtbestand von Patenten)

Aktivitäten Digital Inclusion

Aktivitäten Digital Inclusion

Die nachfolgende Abbildung ist eine Übersicht der wichtigsten Initiativen auf Projektebene. Eine Summenbetrachtung findet sich bei den ESG Social KPIs.

Kinder und Jugendliche

Aktivität	Beschreibung	Community Contribution	Reach	Beneficiaries
Telekom@School	Seit 2000 bietet die Telekom mit dem Projekt „Telekom@School“ bundesweit allen allgemein- und berufsbildenden Schulen Internet-Zugänge für pädagogische Zwecke an. Diese erhalten Schulen je nach Bandbreite kostenfrei oder zu einem deutlich reduzierten Preis.	12,4 Mio. €		6,95 Mio.
Bildungstarif	Mit der Bildungs-Flatrate für Schüler*innen können diese mobil auf digitale Lerninhalte zugreifen, Hausaufgaben versenden oder im Homeschooling an Video-Chats teilnehmen. Des Weiteren kann das Angebot als temporärer Ersatz für eine Glasfaser/Inhouse-Versorgung an Schulen genutzt werden, um die Klassenzimmer mit einer Internet-Verbindung zu ertüchtigen. Die Bereitstellung ist kostenlos und das Datenvolumen unbegrenzt. Die Kosten für die Schulträger belaufen sich auf zehn Euro pro Monat und Vertrag.	13,1 Mio. €	1,5 Mio.	500 Tsd.
Telekom 4 the University of Montenegro (Hrvatski Telekom)	Die Telekom stellt der Universität Montenegro kostenlosen 1 Gbit/s-Internetzugang zur Verfügung. So können Mitarbeitende und Studierende aller Fakultäten, Institute und Hochschuleinrichtungen Teil eines größeren Wissenschaftsnetzwerks werden, reibungslos Daten und Informationen austauschen und Mitglied der Gigabit-Gesellschaft werden.	143 Tsd. €		42 Tsd.
„Teachtoday“ und „SCROLLER“	„Teachtoday“ unterstützt Kinder und Jugendliche, Eltern und Großeltern sowie pädagogische Fachkräfte mit praxis- und alltagsnahen Tipps und Materialien. Dabei blickt „Teachtoday“ über Landesgrenzen hinweg, informiert über internationale Best-Practice-Projekte und ist in sieben verschiedenen Sprachen verfügbar. Mit der Toolbox bietet „Teachtoday“ übersichtlich jede Menge interessante Projektideen, Videotutorials, spannende Quizze und knackige Lernsnacks. Im Berichtsjahr lag der inhaltliche Schwerpunkt auf dem Thema „Hass im Netz“. Das digitale Kindermedienmagazin „SCROLLER“ für junge Menschen von neun bis zwölf Jahren fördert mit spannenden Geschichten, abwechslungsreichen Audio- und Videobeiträgen, Rätseln und interaktiven Mitmach-Angeboten die sichere und souveräne Nutzung von digitalen Medien.	421,8 Tsd. €	831,8 Tsd.	3,7 Mio.
#WhatWeValue	Laut einer Studie der Vice Media Group aus dem Jahr 2022 engagieren sich weltweit 82 Prozent aller jungen Menschen zwischen 18 und 30 Jahren ehrenamtlich. Die Bereitschaft, anderen zu helfen und die Welt zu einem besseren Ort zu machen, möchte auch die Deutsche Telekom unterstützen und setzt sich mit der Kampagne #WhatWeValue für das soziale Engagement junger Menschen in ganz Europa ein. Auf der eigens entwickelten Plattform whatwevalue.telekom.com können Volunteers ihre Projekte vorstellen und sich dadurch mit Gleichgesinnten vernetzen und weitere Unterstützer*innen gewinnen. Außerdem können Nutzende die über 100 hochgeladenen Projekte unterstützen, indem sie sie teilen, liken und/oder ihnen folgen. Die zehn Projekte, die durch die Interaktionen der #WhatWeValue-Community am besten abschneiden, erhalten eine individuelle Unterstützung der Telekom in Höhe von 35 000 Euro, um ihr Projekt zusätzlich zu fördern. Beworben wird die Initiative auf den für die Gen Z relevanten sozialen Medienplattformen wie Twitch, Snapchat oder TikTok. Die Kampagne findet in den neun europäischen Telekom-Ländern Österreich, Kroatien, Ungarn, Polen, Slowakei, Rumänien, Tschechien, Nordmazedonien und Montenegro statt.	950 Tsd. €	776,6 Mio.[c)]	1,6 Mio.[c)]

Kinder und Jugendliche

Aktivität	Beschreibung	Community Contribution	Reach	Beneficia-ries
MINT Zukunft schaffen	Der Mangel an Nachwuchs im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) gefährdet den Wirtschaftsstandort Deutschland. Um die Anzahl qualifizierter Bewerber*innen für MINT-Ausbildungsberufe und MINT-Studiengänge signifikant zu steigern und damit unseren Wohlstand auch in Zukunft zu gewährleisten, müssen alle Talentquellen ausgeschöpft und Bildungsbarrieren konsequent abgebaut werden. Die Initiative „MINT Zukunft schaffen“ setzt sich dafür ein, dass sich Unterricht und Lehre in den MINT-Fächern an Schule und Hochschule quantitativ und qualitativ verbessern. Außerdem fördert sie die Digitalisierung von Schulbildung und zeichnet Schulen, die einen Schwerpunkt auf die MINT-Bildung legen, aus. Der Verein „MINT Zukunft schaffen!“ will zu einer positiven Einstellung von jungen Menschen, Eltern, Lehrkräften sowie einer breiten Öffentlichkeit zu MINT beitragen. Die Deutsche Telekom AG gehört zu den Gründungsmitgliedern. Hauptzielgruppen sind Schüler*innen aller Altersklassen sowie Studierende.	286,7 Tsd. €	506,1 Tsd.	1,3 Mio.
„Smart School“ und „erlebe IT“	„Smart School“ und „erlebe IT“ sind Initiativen des Digitalverbands Bitkom e. V., unterstützt durch die Deutsche Telekom. Mit der Initiative „Smart School“ setzt sich der Digitalverband für eine zeitgemäße Bildung ein und treibt die digitale Transformation an Deutschlands Schulen voran. Als „Smart School“ werden jährlich Schulen ausgezeichnet, die Vorreiter der digitalen Bildung sind und schon heute zeigen, wie Schule in Zukunft aussehen kann. Mit „erlebe IT“ setzt sich der Verband seit 2009 für die Stärkung von digitaler Kompetenz an Schulen ein. Die zur Verfügung gestellten interaktiven Unterrichtsmaterialien sollen nicht nur Schüler*innen den kompetenten Umgang mit digitalen Technologien vermitteln, sondern auch Lehrkräfte an das Unterrichten mit digitalen Tools heranführen.	53,4 Tsd. €	-	-
DIGITAL@School	„DIGITAL@School“ ist eine Corporate Community der Deutschen Telekom. Ihr Ziel ist es, Kinder auf ihrem Weg zu mündigen, aktiven und selbstbestimmten Gestaltenden unseres digitalen Zeitalters zu unterstützen. Deswegen haben sich die Engagierten von „DIGITAL@School“ zur Aufgabe gemacht, MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) anfassbar zu machen. „DIGITAL@School“ führt Kinder in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen zielgruppengerecht an die MINT-Fächer und Programmiersprachen heran und bietet unter anderem von unseren Beschäftigten durchgeführte Programmier-Workshops. Darüber hinaus vermitteln sie Kompetenzen für einen verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien und greifen dabei unter anderem auf Materialien der „Teachtoday“-Toolbox zurück.	427,6 Tsd. €	2,1 Mio.	2,3 Tsd.
Code Week Lehrerkräfte und Code Week/ App Design Days Schüler*innen	Bei den Workshops im Rahmen der Code Week wurden den Teilnehmenden die Grundlagen der App-Entwicklung nähergebracht – von der Idee über das Design bis zum Entwickeln eines Prototyps. Die Code Week ist die perfekte Gelegenheit für Lehrkräfte, Programmieren auszuprobieren. Die Deutsche Telekom AG öffnete zwischen dem 07. und 24. Oktober 2022 in ausgewählten Stores ihre Türen und behandelte unter anderem in einem 90-minütigen Workshop das Thema Programmierung mit der „Swift Playgrounds“-App. Beim Programmieren können Schüler*innen wichtige Fähigkeiten aufbauen, um in der Welt etwas zu bewegen. Apple hat „Swift Playgrounds“ entwickelt, um Lernende von der ersten Codezeile bis zur ersten eigenen App zu begleiten.	8 Tsd. €	280	152

Zivilgesellschaft und Nichtregierungsorganisationen (NROs)

Aktivität	Beschreibung	Community Contribution	Reach	Beneficiaries
Sozialtarif	In Form des Sozialtarifs bietet die Telekom einkommensschwachen Kund*innen sowie Menschen mit Behinderungen eine soziale Vergünstigung auf bestimmte Verbindungen im Telekom-Festnetz an.	3,7 Mio. €	-	85,6 Tsd.
#Netzgeschichten	Die Netzgeschichten zeigen jede Woche Neuigkeiten aus der Welt der Telekommunikation und Technik. In kurzen Clips, Podcasts und Talks zeigt die Telekom Wissenswertes über Menschen und Dinge, die mit dem Netz zu tun haben – informativ und unterhaltsam.	588,3 Tsd. €	8,3 Mio.	7,5 Mio.
„Gegen Hass im Netz“ und Medienkompetenz-Workshops inkl. „Teachtoday“, „SCROLLER“ und #DABEI-Geschichten	Mit der Initiative „Gegen Hass im Netz“ engagiert sich die Telekom gemeinsam mit vielen Partnern für ein Netz ohne Hass, in dem alle respektvoll miteinander umgehen. Neben der Sensibilisierung durch eine mediale Kampagne möchte die Telekom informieren und in Workshops befähigen, und stellt Trainingsmaterialen für Multiplikator*innen auf den Plattformen „Teachtoday“ und #DABEI-Geschichten zur Verfügung.	786,8 Tsd. €	1 040,4 Mio.	4 Mio.
#DABEI-Geschichten	Die Initiative #DABEI-Geschichten ist ein Angebot der Telekom, um Menschen mehr über die digitale Welt erfahren zu lassen. Das Angebot richtet sich an Multiplikator*innen, die Gruppen von Jugendlichen oder Erwachsenen über digitale Phänomene informieren möchten, ohne selbst Expert*in zu sein. Der inhaltliche Schwerpunkt im Berichtsjahr lag auf „Hass im Netz“.	32,5 Tsd. €	25 Tsd.	275 Tsd.
Feuerwehrtarif	Der Feuerwehrtarif ist ein Angebot der Telekom, das im Rahmenvertrag für alle Feuerwehrmitglieder (ca. 1,3 Millionen bundesweit) nutzbar ist. Dies betrifft die Berufs-, Werks-, die Freiwilligen Feuerwehren und die Jugendfeuerwehren. Es gibt Rabatte auf die aktuellen Business-Mobiltarife und einen individuellen Rahmenvertragstarif.	1,9 Mio. €	-	20 Tsd.
Deutschland sicher im Netz	Der Verein „Deutschland sicher im Netz e. V.“ (DsiN) wurde 2006 auf dem ersten Nationalen IT-Gipfel (heute: DigitalGipfel) gegründet. Als gemeinnütziges Bündnis unterstützt DsiN Verbraucher*innen und insbesondere kleine Unternehmen im sicheren und souveränen Umgang mit der digitalen Welt. Dafür bietet DsiN in Zusammenarbeit mit Mitgliedern und Partnern konkrete Hilfestellungen sowie Mitmach- und Lernangebote für Menschen im privaten und beruflichen Umfeld an. Mit dem Digitalführerschein (DiFü) rief der Verein 2022 ein Weiterbildungs- und Zertifizierungsangebot für alle Alters- und Gesellschaftsgruppen ins Leben, mit dem digitale Nutzungs- und Sicherheitskompetenzen erlernt beziehungsweise ausgebaut werden. Der DiFü ist bundesweit anerkannt und bescheinigt Teilnehmenden die Fähigkeit, digitale Dienst im privaten wie beruflichen Kontext souverän anwenden zu können. Die Telekom unterstützt den DsiN seit seiner Gründung bei der Umsetzung und Ausgestaltung der Projekte sowie in der Mitarbeit im DsiN-Vorstand.	50 Tsd. €	-	13,5 Tsd.
Nummer gegen Kummer und TelefonSeelsorge	Die Nummer gegen Kummer e. V. hat sich zum Ziel gesetzt, Kindern, Jugendlichen und Eltern ein kompetenter Ansprechpartner bei kleinen und großen Sorgen, Problemen und Ängsten zu sein. Jeder Anruf an den Beratungstelefonen ist kostenlos. Die Verbindungsgebühren trägt die Deutsche Telekom, die seit 1991 Kooperationspartner von Nummer gegen Kummer e. V. ist. Die TelefonSeelsorge ist für jeden da – für alte und junge Menschen, Berufstätige, Hausfrauen und -männer, Auszubildende oder Menschen im Ruhestand, für Menschen jeder Glaubensgemeinschaft und auch für Menschen ohne Kirchenzugehörigkeit. Rund eine Million Gespräche werden jedes Jahr geführt, kostenfrei und rund um die Uhr. Die Deutsche Telekom übernimmt alle Gebühren für Gespräche über die beiden 0800-Telefonnummern.	-[b]	-	1,7 Mio.
Telekom Stiftung	Die Deutsche Telekom Stiftung gehört zu den großen Bildungsstiftungen in Deutschland. Sie unterstützt seit knapp 20 Jahren Projekte, die sich mit Themen aus dem mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Umfeld (MINT) beschäftigen. Die Stiftung tut dies aus der Überzeugung, dass ein modernes Bildungssystem Kinder und Jugendliche auf die Bewältigung globaler Herausforderungen wie Digitalisierung, Klimawandel, Elektromobilität oder Biodiversität bestmöglich vorbereiten muss. In ihren Projekten initiiert und fördert sie Kooperationen unterschiedlicher Lernorte mit dem Ziel, ein optimales Bildungs-Ökosystem für junge Menschen zu schaffen.	6 Mio. €	-	-

[a] Beinhaltet nicht den Management Overhead.

[b] Wert wird nicht auf Projektebene veröffentlicht.

[c] Europaweit.

Katastrophenhilfe

Aktivität	Beschreibung	Community Contribution	Reach	Beneficiaries
Ukraine-Hilfe: Telefon- und Internet-Dienst-leistung	Im Rahmen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine mit Beginn im Februar 2022 hat sich die Deutsche Telekom entschlossen, die ukrainische Bevölkerung und Geflüchtete zu unterstützen, damit diese in Kontakt mit ihren Familien und Freunden bleiben können. Dafür wurden für Geflüchtete circa 420 000 SIM-Karten kostenfrei zur Verfügung gestellt sowie weitere Hardware für WLAN und Internet-Verbindung. Zusätzlich wurde die Telefonie in die Ukraine von Ende Februar bis Ende Juni kostenfrei gestellt. Die SIM-Karten-Ausgabe zur Unterstützung der Geflüchteten wurde übergreifend durch Mitarbeitende der Telekom Deutschland und congstar ermöglicht.	549,4 Mio. €	-	1 Mio.

[a] Beinhaltet nicht den Management Overhead.

[b] Wert wird nicht auf Projektebene veröffentlicht.

[c] Europaweit.

Menschen mit Behinderung

Aktivität	Beschreibung	Community Contribution	Reach	Beneficiaries
Sondertarif für Menschen mit Behinderungen und gemeinnützige Organisationen, die sich um Menschen mit Behinderungen kümmern (Crnogorski Telekom)	Die digitale Welt bietet Chancen und Potenziale, zu denen nach Auffassung von Crnogorski Telekom alle Menschen gleichberechtigt Zugang haben sollten. Daher ist es für das Unternehmen eine Selbstverständlichkeit, sich für die benachteiligten Mitglieder der Gesellschaft in Montenegro einzusetzen. So helfen wir zum Beispiel Menschen mit Behinderungen und gemeinnützigen Organisationen, die sich um diese Menschen kümmern, indem wir ihnen deutlich reduzierte Tarife anbieten und kostenlosen Internetzugang bereitstellen.	93 Tsd. €	-	3,6 Tsd.
Programm zur Inklusion von hörgeschädigten Menschen (T-Mobile Czech Republic)	Die Online-Sprachtranskription trägt für hörgeschädigte Menschen, die keine Gebärdensprache nutzen können und daher mit riesigen Kommunikationsbarrieren zu kämpfen haben, zu einer enormen Verbesserung der Lebensqualität bei. Daher sind die Mitarbeitenden in allen Shops von T-Mobile Czech Republic mit einer mobilen App für die Online-Sprachtranskription ausgestattet. Auch unsere Infoline ist dank Sprachtranskription für hörgeschädigte Menschen barrierefrei. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Online-Sprachtranskription nicht nur von hörgeschädigten Menschen genutzt wird, sondern auch von älteren Menschen und Ausländer*innen, die sich sicherer fühlen, wenn die gesprochene Sprache gleichzeitig auch transkribiert wird. Dank unserer finanziellen Unterstützung können diese Dienste von einem sozial ausgerichteten Unternehmen bereitgestellt werden, das sehbehinderte Schreibkräfte beschäftigt.	18,9 Tsd. €	100 Tsd.	3,1 Tsd.
Deaf-Hotline	Seit vielen Jahren bietet die Telekom eine Gehörlosen-Hotline an. Die „Deaf-Hotline“ (engl. deaf: taub, gehörlos) bietet über Videochat in Gebärdensprache gehörlosen beziehungsweise schwerhörigen Menschen Beratung zu allen Telekom-Produkten. Außerdem können sich dort Kund*innen melden, die Fragen zu Rechnungen oder Verträgen haben. Bearbeitet werden die Anfragen von drei gehörlosen Mitarbeitenden.	261,9 Tsd. €	-	13,5 Tsd.

[a] Beinhaltet nicht den Management Overhead.

[b] Wert wird nicht auf Projektebene veröffentlicht.

[c] Europaweit.

Senior*innen

Aktivität	Beschreibung	Community Contribution	Reach	Beneficiaries
Generations Together (Hrvatski Telekom)	Das digitale Bildungsprogramm „Generations Together“ wurde in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für ehrenamtliche Arbeit in Zagreb ins Leben gerufen und soll älteren Mitbürger*innen die Möglichkeit geben, sich nützliche digitale Kompetenzen anzueignen. Es wurde als Reaktion auf die Pandemie entwickelt, von der die ältere Bevölkerungsgruppe am härtesten betroffen war, insbesondere die Bewohner*innen von Seniorenheimen, die während dieser Zeit nicht von ihren Familienmitgliedern besucht werden durften. Während der vergangenen drei Jahre hat Hrvatski Telekom Tablets gespendet und kostenlosen Internetzugang bereitgestellt sowie Schulungskurse organisiert, sodass sich die Senior*innen mit der Anwendung digitaler Tools vertraut machen konnten, zum Beispiel um Videotelefonate über WhatsApp führen zu können. Zusätzlich zu den grundlegenden Tools erfuhren sie mehr über verschiedene Apps, die für sie von Interesse waren, sowie über das Aktualisieren von Daten und ähnliche Themen. Das Programm hat bisher mehr als 1 500 Ruheständler*innen erreicht. Auch Mitglieder des Freiwilligenvereins der Hrvatski Telekom Gruppe nahmen teil.	45 Tsd.€	3,4 Mio.	4,9 Tsd.
Netzwerk der Generationen (T-Mobile Polska)	Der Großteil der Senior*innen in Polen nutzt das Internet nicht. Mehr als die Hälfte der Menschen im Alter von 65 bis 74 Jahren (54,4 Prozent) hat noch nie einen Computer bedient, während beträchtliche 71,2 Prozent der Senior*innen das Internet gar nicht nutzen und nur etwa ein Fünftel der Menschen ab 60 Jahren (21,4 Prozent) systematisch im Internet unterwegs ist. Dazu kommen erhebliche Probleme in Einrichtungen wie Pflege- und Seniorenheimen. T-Mobile Polska wollte sich mit dieser Situation nicht abfinden und entwickelte die Initiative „Netzwerk der Generationen“. Innerhalb von zwei Jahren hat T-Mobile Polska bereits über 30 Einrichtungen für Senior*innen mit Laptops ausgestattet und ihnen kostenlose, „maßgeschneiderte“ Videokurse bereitgestellt, in denen die älteren Menschen Schritt für Schritt mit der Technologie vertraut gemacht werden. Das Unternehmen hat auch eine spezielle Website konzipiert (www.siecpokolen.pl), auf der Schulungsmaterialien eingestellt werden. Die ganze Kampagne wird zudem durch Maßnahmen in den Medien unterstützt, die von älteren Menschen in Anspruch genommen werden.	27,5 Tsd. €	260 Tsd.	2,3 Tsd.
Telekom-Senioren-Akademie	Das Ziel der Telekom-Senioren-Akademie für 2022 war es, Seminare in den Telekom-Flagship-Stores und Vereinen zu halten, um älteren Menschen den Einstieg in die digitale Welt zu erleichtern und sie beim Umgang mit digitalen Geräten wie zum Beispiel Tablets zu unterstützen. Den Projektmitarbeitenden ist es eine Herzensangelegenheit, Menschen im Alter mit Empathie und Kompetenz die Teilhabe an der Digitalisierung zu ermöglichen. Seit März 2022 führt die Telekom mit eigenem Konzept seniorengerechte Seminare in T-Shops und in Zusammenarbeit mit Senioren-Verbänden durch. Von März bis Dezember 2022 konnte die Telekom-Senioren-Akademie in über 30 Seminaren die Vereine und Teilnehmenden von ihrem Angebot überzeugen. Bereits seit Anfang Dezember 2022 liegen für das erste Quartal 2023 über 30 Terminwünsche von über 20 Vereinen vor. Grundlegend dafür ist die erfolgreiche Zusammenarbeit und Newsletter-Kommunikation der BAGSO (Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen e. V.) sowie die Unterstützung durch den Verein Wege aus der Einsamkeit e. V.	-[b]	3,8 Tsd.	232
Kurse zur Förderung der digitalen Kompetenz in Seniorenzentren (T-Mobile Czech Republic)	Im Rahmen ihres ehrenamtlichen Engagements besuchten Fachleute von T-Mobile Czech Republic Seniorenzentren und unterrichteten in Kursen zur Förderung der digitalen Kompetenz (Smartphones, nützliche Apps, Cybersicherheit usw.) für Seniorengruppen. Mit Geduld und großer Einsatzfreude halfen die Freiwilligen den Senior*innen, unabhängiger und selbstbewusster mit den Technologien umzugehen. Ähnliche Kurse wurden auch im Magenta-Erlebniszentrum veranstaltet.	1,1 Tsd. €	-	140

[a] Beinhaltet nicht den Management Overhead.

[b] Wert wird nicht auf Projektebene veröffentlicht.

[c] Europaweit.

Start-ups

Aktivität	Beschreibung	Community Contribution	Reach	Beneficia-ries
Hello Biznisz (Magyar Telekom)	„Hello Biznisz“ (Hallo Business) unterstützt ungarische mittelständische Unternehmen bei der Bewältigung der vielfältigen Herausforderungen, mit denen sie in den Bereichen Betriebswirtschaft, Personalmanagement, Marketing, Vertrieb und Finanzen konfrontiert werden. Auf der Website des Programms von Magyar Telekom finden Unternehmen aktuelle Nachrichten und praktische Informationen im Text- und Videoformat. Im Sommer 2021 wurde auf der Bildungs- und Informationsplattform „Hello Biznisz“ das Programm „D terv“ (Plan D) an den Start gebracht, das kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) in Ungarn bei ihren Digitalisierungsmaßnahmen unterstützt. Im Laufe des Jahres 2020 war aufgrund der Auswirkungen der Pandemie klar geworden, dass die Digitalisierung einen einfacheren, wenn nicht sogar in manchen Fällen den einzigen, Weg zum wirtschaftlichen Erfolg darstellt. Zwar gibt es mittlerweile kaum Zweifel mehr an der Bedeutung digitaler Tools und Lösungen, aber für viele Mittelständler bleiben sie immer noch ein Buch mit sieben Siegeln. Wieder andere Unternehmen wehren sich kategorisch gegen deren Nutzung. Durch Inanspruchnahme der Hello Business D-Pläne erhalten Unternehmen Zugang zu eingängigen, kopierbaren, praktischen Leitfäden und zu bewährten digitalen Fallstudien, die sich im Handumdrehen umsetzen lassen. Diese Materialien stehen allen Interessierten kostenlos auf der Website des Programms zur Verfügung.	217,6 Tsd. €	23 Mio.	681,1 Tsd.
CODIGOS (T-Systems Mexico)	Die Initiative CODIGOS (Digitale Lösungen mit sozialem Schwerpunkt) wurde von T-Systems México in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen des Telekommunikationssektors aus der Taufe gehoben, um Unternehmen zu fördern, die sich vornehmlich sozialen Anliegen widmen. Sie wenden Informationstechnologien an, um eines der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs img) umzusetzen. Diese Initiative von T-Systems México wird von bedeutenden Unternehmen aus dem Informations- und Digitaltechnologiesektor mitgetragen. Das Projekt soll sozial motivierte und technologisch kompetente Firmen identifizieren und fördern, um Lösungen zu entwickeln, die auf eine neue, zunehmend digitale, barrierefreie und inklusive Realität abzielen. Die Entwicklung digitaler Lösungen soll für eine gerechtere Teilhabe an der Gesellschaft sorgen und zur Schließung sozialer und wirtschaftlicher Lücken beitragen. Die im Rahmen von CODIGOS geförderten digital orientierten Unternehmen tragen dazu bei, dass einige der dringlichsten gesellschaftlichen Herausforderungen angegangen werden. Mit CODIGOS sollen Unternehmer*innen und ihre Startups identifiziert und gefördert werden, die sich mit Energie, Können und Kreativität sozial motivierten digitalen Projekten in den Bereichen Gesundheit, Bildung, Beschäftigung, Nachhaltigkeit, erneuerbare Energien, Industrie, Innovation, Infrastruktur, gleichberechtigte Teilhabe und Finanzen widmen, um den schwächsten Mitgliedern der Bevölkerung zu helfen.	–[b]	2,3 Tsd.	14,3 Tsd.
TechBoost	„TechBoost“ ist das Start-up-Programm der Telekom. Start-ups profitieren dabei von Scouting, People Matching und (digitalen) Innovations-Workshops sowie einem großen Netzwerk. Ebenso unterstützt die Telekom in den Bereichen Vertrieb und Marketing, bietet Zugang zum eigenen Kundennetzwerk und unterstützt mit bis zu 100 000 Euro Guthaben für die Open Telekom Cloud.	2 Mio.[a]	548,8 Tsd.	1 Tsd.

[a] Beinhaltet nicht den Management Overhead.

[b] Wert wird nicht auf Projektebene veröffentlicht.

[c] Europaweit.

Frauen und Mädchen

Aktivität	Beschreibung	Community Contribution	Reach	Beneficiaries
Equal eSports	Die Equal eSports Initiative ist ein gemeinsames Projekt der Telekom mit SK Gaming und der esports player foundation, das 2021 ins Leben gerufen wurde. Die Initiative setzt sich für die Gleichberechtigung und Chancengleichheit von weiblichen und non-binären Spieler*innen im eSports und Gaming ein. Das Ziel der Equal eSports Initiative ist es, Vorbilder zu schaffen und damit positive Veränderungen in der gesamten Gesellschaft herbeizuführen. Die Mission lautet: „We drive equality by creating role models in esports that enable a movement in society." Im Jahr 2022 gab es neben einer ganzheitlichen Förderung (Coaching, Sportprogramm, Psychologische Betreuung, Ernährungsberatung etc.) für circa 30 weibliche und non-binäre Talente auch: das Equal eSports Festival Vol. 2; acht Bootcamps unserer Partner, Workshops in Telekom Shops; ein Mentoring-Programm von weiblichen Vorbildern aus dem eSport für die Talente sowie ein Auswahlcamp in der Telekom-Zentrale, bei dem aus 35 Kandidatinnen 20 neue Talente ausgesucht wurden.	-[b]	50,5 Mio.	75 Tsd.
ENTER 2022 (Slovak Telekom)	Slovak Telekom trägt zur Verbesserung der Inhalte im IT-Unterricht bei und betont das ausbildungs- und karriereförderndе Potenzial der Informationstechnologie. Für Mädchen in Grund- und Sekundarschulen organisiert das Unternehmen zudem Workshops und Clubs, in deren Mittelpunkt die Arbeit mit micro:bit steht. Damit sollen die Mädchen für die Welt der IT begeistert werden.	67,1 Tsd. €	3,2 Tsd.	21,3 Tsd.
Girls'Day	Der „Girls'Day" ist ein bundesweites Projekt zur Berufs- und Studienorientierung, das sich speziell an Mädchen an weiterführenden Schulen richtet. Wie auch andere teilnehmende Unternehmen, Institutionen und Organisationen führt die Telekom jedes Jahr Workshops und andere Veranstaltungen durch, um 11- bis 16-jährige Mädchen an wissenschaftliche, technische und kaufmännische Berufe heranzuführen.	11,3 Tsd. €	1,7 Mio.	433
FemTec	„Femtec" ist eine Initiative zur Unterstützung weiblicher IT-Talente durch verschiedene Fördermaßnahmen. Teilnehmerinnen profitieren nicht nur von speziellen Trainings, sondern auch vom großen Netzwerk der Initiative. Die Telekom ist Kooperationspartner und fördert die Vision von „Femtec".	96,6 Tsd. €	-	100
FemTec.Alumnae	In einem Pilotprojekt mit der „FemTec.Alumnae" hat die Telekom 2021 ein insgesamt sechswöchiges Weiterbildungsprogramm in den Bereichen Künstliche Intelligenz, Führung und agiles Arbeiten zusammengestellt. IT-Expertinnen und weibliche Führungskräfte mit zwei bis sechs Jahren Berufserfahrung nahmen an den virtuellen Experten-Sessions teil.	11,2 Tsd. €	-	60
Global Digital Women	Die Telekom unterstützt die „Global Digital Women"-Initiative, ein internationales Netzwerk von Gestalterinnen der Digitalbranche. 2022 wurde ein Afterwork-Event zum Thema „Female Transformation" ausgerichtet. Rund 40 Frauen aus unterschiedlichen Branchen folgten der Einladung der Telekom, an der Veranstaltung teilzunehmen.	-[b]	-	40

[a] Beinhaltet nicht den Management Overhead.

[b] Wert wird nicht auf Projektebene veröffentlicht.

[c] Europaweit.

Über diesen Bericht

Wir wollen die Erwartungen heterogener Anspruchsgruppen an eine transparente und fundierte Berichterstattung erfüllen und gleichzeitig eine breite Öffentlichkeit für unsere Nachhaltigkeitsthemen begeistern. Deshalb schöpfen wir mit unserem Corporate-Responsibility-Bericht 2022 inhaltliche, multimediale und technologische Möglichkeiten aus und machen das Stöbern im Bericht zu einem abwechslungsreichen und kurzweiligen Erlebnis – für CR-Expert*innen ebenso wie für Lai*innen.

Die CR-Berichterstattung ist bei der Telekom seit über 25 Jahren gelebte Praxis: Neben unserem CR-Bericht veröffentlichen wir jährlich eine nichtfinanzielle Erklärung in unserem Geschäftsbericht und erfüllen damit die Anforderungen nach §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB sowie der EU Taxonomieverordnung.

Um die für uns und unsere Stakeholder img wesentlichen Berichtsthemen zu identifizieren, führen wir jährlich einen umfassenden Wesentlichkeitsprozess durch. Ergänzt wird unsere Berichterstattung durch aktuelle Informationen im Verantwortungsbereich auf unserer Website.

Struktur des Online-Berichts

Der CR-Bericht 2022 nimmt als Fortschrittsbericht die wesentlichen Entwicklungen im Berichtszeitraum in den Blick und bietet zusätzlich Informationen zu aktuellen Entwicklungen. Um unterschiedliche Zielgruppen zu erreichen, nutzen wir verschiedene Formate:

- Die Startseite greift die wichtigsten Botschaften unseres Nachhaltigkeitstags 2022 unter dem Motto „Walk the Talk“ auf. Der gesamte Vorstand stellte an diesem Tag die aktualisierte Nachhaltigkeitsstrategie vor sowie unsere Ziele und Maßnahmen auf unserem Weg zu einem der nachhaltigsten Telekommunikationsunternehmen. Umfassende Informationen zu unseren Nachhaltigkeitsthemen finden Interessierte auf den verlinkten Folgeseiten. Wer sich ausschließlich für die Fortschritte der Deutschen Telekom im Berichtszeitraum interessiert, gelangt über einen Link direkt zu unserem Fortschrittsbericht „Steuerung & Fakten“.

- Ein Newsticker informiert fortlaufend über aktuelle Ereignisse und Aktivitäten. Er ist von der Startseite aus zu erreichen. Einzelne News finden sich themenspezifisch bei den vertiefenden Themenseiten beziehungsweise bei den Profilen der Landesgesellschaften.

- Unter „Nachhaltigkeit erleben“ beleuchten wir relevante Nachhaltigkeitsthemen aus unterschiedlichen Perspektiven und bereiten sie multimedial auf. Leicht verständlich und anschaulich sprechen wir so eine breite Leserschaft an. Die vertiefenden Themenseiten sind übersichtlich entlang der vier Gesellschaftstrends „Grüne Zukunft“, „Digitales Leben“, „Neues Arbeiten“ und „Gutes Wirtschaften“ dargestellt. Regelmäßig greifen wir ein neues Thema auf. Einige Themenseiten bieten wir zusätzlich in Einfacher Sprache an.

- Mit unserem Fortschrittsbericht Steuerung & Fakten informieren wir entlang der vier Säulen Strategie, Wirtschaft, Umwelt und Soziales über die nachhaltigkeitsbezogene Managementstruktur der Telekom sowie über die Fortschritte im Berichtsjahr. Interessierte können zu einigen Themen direkt mit Expert*innen der Telekom ins Gespräch gehen. Mit diesem Abschnitt erfüllen wir die Anforderungen an eine klassische Rechenschaftsberichterstattung.

- Im Abschnitt Landesgesellschaften präsentiert sich ein Großteil der Landesgesellschaften, deren CR-Aktivitäten in diesem Bericht beschrieben sind, zusätzlich mit einem eigenen CR-Profil.

- Ergänzt wird „Steuerung & Fakten“ durch den Abschnitt Kennzahlen. In unserem interaktiven Kennzahlentool können relevante Kennzahlen individuell zusammengestellt werden.

- Die Such- und Vorlesefunktion sowie die Möglichkeit, Beiträge zu teilen, bieten zusätzlichen Lesekomfort. Ein „Infokorb“ bietet zudem die Möglichkeit, Inhalte individuell zu einem PDF zusammenzustellen.

- Ergänzt wird der Bericht durch das Format CR-Wissen. Hier berichten einzelne Telekom-Fachbereiche direkt über ihre Projekte und Maßnahmen mit Nachhaltigkeitsbezug. Das CR-Wissen kann jederzeit über die Fußzeile des Berichts geöffnet werden.

- In der Fußzeile des Berichts finden sich zudem das Download-Center, Dialogfunktionen, das Glossar sowie Verlinkungen zu weiteren relevanten Webseiten.

Geltungsbereich, Berichtszeitraum und Zielgruppen

Als Konzernbericht schließt der Fortschrittsbericht „Steuerung und Fakten“ der Deutschen Telekom sowie der Abschnitt Kennzahlen viele Landesgesellschaften ein. Er umfasst – wie auch der Geschäftsbericht – den Zeitraum vom 1. Januar 2022 zum 31. Dezember 2022. Die CR-Berichterstattung erfolgt jährlich. Somit knüpft der Fortschrittsbericht 2022 an den Bericht 2021 an. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet. Das Veröffentlichungsdatum ist der 28. März 2023. Der Fortschrittsbericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 erstellt.

Der CR-Bericht bezieht sich auf den Konzern mit seinen 63 inländischen und 290 ausländischen vollkonsolidierten Unternehmen, Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet.
Unsere ergänzenden Themenseiten unter „Nachhaltigkeit erleben“ sind so konzipiert, dass sie auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen Bezug nehmen. Sie werden bei Bedarf unterjährig aktualisiert und/oder ergänzt.

Mit dem vorliegenden Bericht wenden wir uns gezielt an die Stakeholder der Telekom. Dazu gehören Analyst*innen und Investor*innen, CR-Ranking- und -Ratingagenturen sowie Nichtregierungsorganisationen, aber auch Kund*innen, Beschäftigte, Geschäftspartner sowie Vertreter*innen von Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung, Bildung und Politik.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 102–48 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–49 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–50 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–51 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–52 (Allgemeine Standardangaben)

Umsetzung internationaler Reportingstandards

Der vorliegende Fortschrittsbericht Steuerung und Fakten sowie der Abschnitt Kennzahlen erfüllt die international anerkannten Leitlinien (GRI-Standards) der Global Reporting Initiative (GRI). Zudem machen wir an vielen Stellen unseren Beitrag zur Erreichung der SDGs img deutlich. Zusätzlich weisen wir mit dem vorliegenden Bericht 2022 entlang eines Index img aus, welche Berichtsinhalte auf die Kriterien des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) einzahlen. Der Bericht 2022 dient außerdem als Fortschrittsbericht (Communication on Progress – CoP) der Telekom im Rahmen des Global Compact der Vereinten Nationen. Darüber hinaus gibt die Deutsche Telekom jährlich eine ausführliche Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex ab.

Prüfbescheinigung

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Bezug auf Nachhaltigkeitsinformationen

An die Deutsche Telekom AG, Bonn
Wir haben die mit einem ✓ gekennzeichneten Angaben im Corporate Responsibility Bericht der Deutsche Telekom AG, Bonn (im Folgenden „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 (im Folgenden „Nachhaltigkeitsbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol ✓ gekennzeichneten Angaben.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung waren die nicht mit dem Symbol ✓ gekennzeichneten Abschnitte und sonstige Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaf

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines Nachhaltigkeitsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation der nichtfinanziellen Berichterstattung) oder Irrtümern ist.

Die Genauigkeit und Vollständigkeit der Umweltdaten der Nachhaltigkeitsberichterstattung unterliegen inhärent vorhandenen Grenzen, welche aus der Art und Weise der Datenerhebung und -berechnung sowie getroffenen Annahmen resultieren.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die mit dem Symbol ✓ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung waren die nicht mit dem Symbol ✓ gekennzeichneten Abschnitte und sonstige Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements Other than Audits img or Reviews of Historical Fi-nancial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung

so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit dem Symbol ✓ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir überwiegend in den Monaten Oktober 2022 bis März 2023 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern,
- Befragung relevanter Mitarbeiter*innen, die in den Aufstellungsprozess des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im Nachhaltigkeitsbericht,
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Nachhaltigkeitsbericht,
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht,
- Prüfung von Prozessen zur Erfassung, Kontrolle, Analyse und Aggregation ausgewählter Daten verschiedener Standorte der Gesellschaft auf Basis von Stichproben,
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss sowie im zusammengefassten Lagebericht,
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit dem Symbol ✓ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen den Vermerk auf Grundlage unserer mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung (einschließlich der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V.). Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen.

Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Düsseldorf, den 30. März 2023

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Tim Hoffmann
Wirtschaftsprüfer

Dr. Matthias Schmidt

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- **GRI 102–56 (Allgemeine Standardangaben)**

Prüfbescheinigung nichtfinanzielle Erklärung

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die Deutsche Telekom AG, Bonn

Unser Auftrag

Wir haben die im Konzernlagebericht, der mit dem Lagebericht zusammengefasst ist, enthaltene nichtfinanzielle Konzernerklärung der Deutsche Telekom AG, Bonn, (im Folgenden „die Gesellschaft"), die mit der nichtfinanziellen Erklärung der Gesellschaft zusammengefasst wurde, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 (im Folgenden „zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung") einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen. Dabei haben wir auftragsgemäß die in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung dargestellten Indikatoren „Energieverbrauch" und „CO_2-Ausstoß (Scope 1 und 2)" (im Folgenden die „Indikatoren") mit hinreichender Sicherheit geprüft und alle weiteren in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung enthaltenen Angaben mit begrenzter Sicherheit geprüft.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung aufgeführten externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen sowie die mit dem SDG-Symbol gekennzeichneten Bezüge zu den United Nations Sustainable Development Goals img (SDG).

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung in Übereinstimmung mit den §§ 289c bis 289e, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung") und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit der in Abschnitt „Einhaltung der Transparenzvorgaben der EU-Taxonomie img" der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe durch die gesetzlichen Vertreter (im Folgenden „Auslegung").

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und die Anwendung angemessener Methoden zur zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Darstellungen und Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Einhaltung der Transparenzvorgaben der EU-Taxonomie" der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

Die Genauigkeit und Vollständigkeit der Umweltdaten der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung, zu denen auch die Indikatoren zählen, unterliegen inhärent vorhandenen Grenzen, welche aus der Art und Weise der Datenerhebung und -berechnung sowie getroffenen Annahmen resultieren.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns jeweils durchgeführten Prüfungshandlungen ein Prüfungsurteil mit hinreichender Sicherheit über die in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung dargestellten Indikatoren „Energieverbrauch" und „CO_2-Ausstoß (Scope 1 und 2)" sowie ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über alle weiteren in der zusammengefassten nicht finanziellen Erklärung enthaltenen Angaben abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements Other than Audits img or Reviews of Historical Financial Information", herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir

- mit hinreichender Sicherheit beurteilen können, ob die in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 dargestellten Indikatoren in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB durch die gesetzlichen Vertreter angegeben worden sind und

- mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass alle weiteren in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung der Gesellschaft enthaltenen Angaben mit Ausnahme der dort aufgeführten externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen sowie der mit dem SDG-Symbol gekennzeichneten Bezüge zu den United Nations Sustainable Development Goals (SDG) nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 289c bis 289e, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Einhaltung der Transparenzvorgaben der EU-Taxonomie“ der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Die für den Teil unserer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit durchgeführten Prüfungshandlungen sind im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir überwiegend in den Monaten Oktober 2022 bis Februar 2023 durchgeführt haben, haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern,

- Befragung relevanter Mitarbeiter*innen, die in den Aufstellungsprozess einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung,

- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung,

- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung,

- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzern- und Jahresabschluss sowie im zusammengefassten Lagebericht,

- Beurteilung der Darstellung der zusammenfassten nichtfinanziellen Erklärung,

- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivtäten und der entsprechenden Angaben in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung.

Im Rahmen des Teils unserer Prüfung, welcher zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit hinsichtlich der in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung der Gesellschaft dargestellten Indikatoren durchgeführt wurde, haben wir zusätzlich zu den oben aufgeführten die folgenden Prüfungshandlungen und sonstigen Tätigkeiten durchgeführt:

- Beurteilung der Konzeption und Implementierung der Systeme und Prozesse zur Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung der Angaben zu den Indikatoren,

- Beurteilung der Risiken,

- Einzelfallprüfungen auf Basis von Stichproben.

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet. Insbesondere betreffen diese Unsicherheiten auch die Quantifizierungen von Leistungsindikatoren bei deren Messung bzw. Beurteilung.

Prüfungsurteil
Nach unserer Beurteilung wurden die in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 dargestellten Indikatoren „Energieverbrauch“ und „CO_2-Ausstoß (Scope 1 und 2)“ in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB durch die gesetzlichen Vertreter angegeben.

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass alle weiteren Angaben in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung der Gesellschaft für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit §§ 289c bis 289e, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „EU-Taxonomie und ihre Umsetzung bei Deutsche Telekom“ der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung aufgeführten externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen sowie den mit dem SDG-Sym-

bol gekennzeichneten Bezügen zu den United Nations Sustainable Development Goals (SDG) ab.

Verwendungsbeschränkung
Wir erteilen den Vermerk auf Grundlage unserer mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung (einschließlich der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V.). Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen.

Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Düsseldorf, den 21. Februar 2023

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Dr. Tim Hoffmann
Wirtschaftsprüfer

gez. Dr. Matthias Schmidt

Impressum

Adresse:
Deutsche Telekom AG
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn
Amtsgericht Bonn HRB 6794,
Sitz der Gesellschaft Bonn
USt-IdNr. DE 123475223
E-Mail: info [at] telekom.de

Administrative Anfragen: impressum [at] telekom.de
Telefon: 0228/ 181–0

Kontakt:
Bei Fragen zum Unternehmen oder zu Produkten und Dienstleistungen unserer Geschäftsbereiche, nutzen Sie bitte unsere Kontaktformulare.

Vertretungsberechtigt:
Timotheus Höttges
Adel Al-Saleh
Birgit Bohle
Srinivasan Gopalan
Dr. Christian P. Illek
Thorsten Langheim
Dominique Leroy
Claudia Nemat

Aufsichtsbehörde:
Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen
Tulpenfeld 4, 53113 Bonn

Verantwortlich:
Deutsche Telekom AG
Michael Hagspihl
Bereichsleiter „Global Strategic Projects and Marketing Partnerships“
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn

Weitere Informationen zum CR-Engagement der Telekom erhalten Sie unter:
www.telekom.com/verantwortung
and
https://bericht.telekom.com/geschaeftsbericht-2022/

Konzept/Redaktion/Gestaltung/Programmierung:
Deutsche Telekom AG
Stakeholder Reporting GmbH, Hamburg
yoocon GmbH, Berlin
1000°DIGITAL GmbH, Leipzig

Fotos:
Frank Bauer
Pictureworld, Deutsche Telekom

Der CR-Bericht 2022 liegt in deutscher und in englischer Sprache vor. Im Zweifelsfall ist die deutsche Version maßgeblich.

Corporate Responsibility Bericht 2022

GRI-Index

Global Compact Fortschrittsbericht

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Allgemeine Standardangaben

Indikator Verweis

GRI 2: Allgemeine Standardangaben

Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

2–1 Organisationsprofil

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation
- www.telekom.com/de/konzern/konzernprofil
- www.cr-bericht.telekom.com/2022/impressum
- www.telekom.com/weltweit

2–2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

- Über diesen Bericht
- www.telekom.com/weltweit

2–3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

- Über diesen Bericht

2–4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

- Über diesen Bericht

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Im Berichtszeitraum gab es keinen Anlass für neue Darstellungen von Informationen. Nebenstehend finden Sie den Link zur Berichtsstruktur.

2–5 Externe Prüfung

- Steuerung & Fakten > Strategie > Nachhaltigkeitsstandards > GRI-Index
- Prüfbescheinigung

Tätigkeit und Mitarbeiter*innen

2–6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation
- Geschäftsbericht 2022
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement

2–7 Angestellte

- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit > Beschäftigte nach Ländern

Indikator Verweis

- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft
- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit > Mitarbeitende in Teilzeit Deutsche Telekom Konzern
- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit > Mitarbeitende in Teilzeit Konzern DT in Deutschland
- Steuerung & Fakten > Soziales > Unternehmenskultur & Arbeitswelt > Flexible Arbeitsmodelle für unterschiedlichste Bedürfnisse bei der Telekom in Deutschland
- Steuerung & Fakten > Soziales > Personalumbau > Fluktuationsquote
- HR-Factbook

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Informationen nicht verfügbar/unvollständig

Gesamtzahl der befristet und unbefristet eingestellten Mitarbeitenden

Geschlecht / Vertragsart	Befristet	Unbefristet	Systemseitig nicht differenziert	Summe
Männlich	940 858	75 385,8	51,9	**76 378,5**
Weiblich	492 082	32 841,1	26,5	**33 359,7**
Systemseitig nicht differenziert		234,4	96 786,4	**97 020,8**
Summe	**1 432,9**	**108 461,3**	**96 864,8**	**206 759,1**

Arbeitnehmende mit nicht garantierten Arbeitszeiten werden in unserem System nicht erfasst.

Weitere umfangreiche Kennzahlen und Informationen rund um die Beschäftigten der Telekom finden Sie im HR Factbook.

2–8 Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Informationen nicht verfügbar/unvollständig

Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten der Telekom sind (wie z. B. Zeit- oder Leiharbeitskräfte), werden nicht in unserem System erfasst.

Indikator Verweis

Unternehmensführung

2–9 Führungsstruktur und Zusammensetzung

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Aktuelle CR-Organisationsstruktur
- Geschäftsbericht 2022
- Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB

2–10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

- Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB
- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Unser Ansatz für Vielfalt und Chancengleichheit

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Im Auswahlprozess werden alle Kompetenzen berücksichtigt, die für die Ausübung der Position erforderlich und dienlich sind. Die Anforderungen an eine Position werden anhand einer Skill-Liste definiert.

Der Auswahlprozess findet im Aufsichtsrat statt, in dem die Interessen der Stakeholder (inkl. Shareholder) vertreten sind.

2–11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans

- Geschäftsbericht 2022
- Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB

2–12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Aktuelle CR-Organisationsstruktur
- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Unser Prozess zur Ermittlung wesentlicher CR-Themen

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Der Aufsichtsrat der Deutschen Telekom AG beaufsichtigt Sorgfaltspflichten und Prozesse des Konzerns, die der Ermittlung und Steuerung von Auswirkungen in Bezug auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen dienen. Der Aufsichtsrat arbeitet dazu mit Stakeholdern zusammen und führt regelmäßig aufsichtsratsspezifische Investorengespräche durch. Auch die ESG-Beauftragte des Aufsichtsrats steht für regelmäßige Gespräche mit Stakeholdern zur Verfügung. Die Erkenntnisse aus diesen Gesprächen werden in die Aufsichtsratsarbeit aufgenommen.

2–13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Aktuelle CR-Organisationsstruktur

Indikator Verweis

2–14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

- Über diesen Bericht
- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Unser Prozess zur Ermittlung wesentlicher CR-Themen

2–15 Interessenkonflikte

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Aktuelle CR-Organisationsstruktur
- Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB
- Geschäftsbericht 2022

2–16 Übermittlung kritischer Anliegen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems durch regelmäßige Risikobewertung
- Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB

2–17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > CR-Strategie

2–18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans

- Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Der Aufsichtsrat der Deutschen Telekom AG entspricht der Empfehlung D.12. des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Zur regelmäßigen Beurteilung der Wirksamkeit seiner Aufgabenerfüllung führen Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss alle zwei Jahre eine Effizienzprüfung durch. Die Ergebnisse geben neue Impulse für die Aufsichtsratsarbeit.

2–19 Vergütungspolitik

- Vergütungsbericht
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Nachhaltigkeitsziele in der Vergütung

2–20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

- Vergütungsbericht

2–21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

- Vergütungsbericht

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Nicht anwendbar

Die Shareholders Rights Directive, die durch das ARUG II in deutsches Recht umgesetzt wurde, verfolgt das Ziel, die Transparenz der Vergütungspolitik von Unternehmen zu erhöhen und die ver-

Indikator Verweis

pflichtend zu veröffentlichenden Angaben mit Bezug zur Vorstandsvergütung auszuweiten. Im Vergütungsbericht der Telekom stellen wir wie gefordert die prozentuale Veränderung in der Vergütung der durchschnittlichen Mitarbeitenden der Veränderung in der Vergütung der Vorstandsmitglieder gegenüber. Damit erfüllen wir unsere Offenlegungspflichten, die Aktionäre und andere Stakeholder eine Beurteilung unserer Vergütungspolitik ermöglicht, sowie zu prüfen, ob diese im Einklang mit den Interessen unserer Aktionär*innen und Mitarbeiter*innen steht. Die EU fordert keine darüberhinausgehende Veröffentlichung von Multiplikatoren.

Strategie, Richtlinien und Praktiken

2–22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

- Steuerung & Fakten > Strategie > Vorwort > Vorwort

2–23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Risiken & Chancen > Risiko- und Chancenmanagement
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > An der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance-Management-System
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Unsere Steuerungsinstrumente: ESG Key Performance Indikatoren
- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze

2–24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze

2–25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > An der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance-Management-System
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems durch regelmäßige Risikobewertung
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Systematischer Umgang mit Regelverstößen
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > "TellMe"-Hinweisgeberportal

2–26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > An der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance-Management-System
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Sensibilisierung der Beschäftigten für Compliance-Risiken
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Systematischer Umgang mit Regelverstößen

Indikator Verweis

2–27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

- Telekom-Webseite
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Systematisches Umgehen mit Regelverstößen
- Geschäftsbericht 2022

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Informationen zu relevanten Rechtsverfahren und Ausgängen finden Sie im Kapitel „Risiko- und Chancen-Management“ im zusammengefassten Lagebericht.

2–28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung > Politische Interessenvertretung
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Ein klarer Orientierungsrahmen: Compliance Richtlinien der Deutschen Telekom
- Code of Conduct

Auslassung/Zusätzliche Informationen
In der politischen Interessensvertretung sowie für die Mitarbeit in Gremien und Verbänden gelten die Regelungen unseres Codes of Conduct.

Einbindung von Stakeholdern

2–29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Unsere Stakeholder
- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Formate zur Einbeziehung unserer Stakeholder
- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Übersicht Mitgliedschaften & Kooperationen

2–30 Tarifverträge

- Geschäftsbericht 2022

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Zum 31. Dezember 2022 waren 73 % der Beschäftigten in Deutschland tariflich gebunden. Die konzernweite Abdeckungsquote erfassen wir in einem zweijährigen Turnus. Sie betrug zum 31. Dezember 2022 knapp 45 %.

Die mit den Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträge gelten nicht für unsere außertariflichen Mitarbeiter*innen. Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für unsere außertariflichen Mitarbeiter*innen sind in der Konzernbetriebsvereinbarung AT für Außertariflich Angestellte festgelegt. Darüber hinaus gelten für eine geringe Anzahl unsere Angestellten die tarfiflichen Vereinbarungen anderer Branchen.

Indikator Verweis

GRI 3: Wesentliche Themen

Wesentliche Themen

3–1 Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Unser Prozess zur Ermittlung wesentlicher Themen
- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse

3–2 Liste der wesentlichen Themen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse

Wirtschaftsstandards

Indikator Verweis

Themenstandards: Wirtschaft

GRI 205: Korruptionsbekämpfung

3–3 Management der wesentlichen Themen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > An der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance-Management-System
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf

205–1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems durch regelmäßige Risikobewertung

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Wir führen jährlich ein konzernweites Compliance Risk Assessment (CRA) durch, um Compliance-Risiken zu ermitteln und darauf zugeschnittene Compliance-Maßnahmen zu entwickeln. Das CRA im Jahr 2022 umfasste 69 Einheiten (61 Gesellschaften und 8 Einheiten der Konzernzentrale ohne T-Mobile US) und hatte damit eine Abdeckungsquote von 93,6 Prozent (nach FTE/Vollzeitäquivalenten; Stand: 31.12.2022).

Im Rahmen der Risikoanalyse wurden folgende Korruptionsrisiken als am wahrscheinlichsten ermittelt:

1. Gewährung eines Vorteils an eine*n Angestellte*n oder Beauftragte*n eines Geschäftspartners im Hinblick auf eine konkrete künftige Geschäftsentscheidung, um dadurch eine unlautere Bevorzugung im Wettbewerb zu erreichen (z. B. Einladung eines Entscheidungsträgers des Kunden/ der Kundin zu einer hochwertigen Sportveranstaltung, um ihn dadurch zu einer anstehenden Verlängerung des bestehenden Rahmenvertrages zu bewegen).

2. Gewährung eines Vorteils an eine*n Angehörige*n des öffentlichen Bereichs im Hinblick auf eine dienstliche Handlung (z. B. Vergabe hochwertiger Endgeräte an eine*n städtische*n Ausschreibungsverantwortliche*n).

3. Nach einem Merger/einer Akquisition eines Unternehmens werden Korruptionsfälle (z. B. im Zusammenhang mit Berater*innen) aus der Zeit vor der Akquisition bekannt und der Telekom zugerechnet.

Indikator Verweis

4. Ein*e Vertriebsmittler*in/Berater*in verwendet einen Teil seines/ihres Honorars zu Bestechungszwecken, um einen Auftrag zu akquirieren.

5. Ein* deutsche*r Abteilungsleiter*in reist an den Standort seines/ihres Arbeitgebers im Ausland und gibt dort einer*m Mitarbeitenden der Baubehörde Geld, damit dieser unter Außerachtlassung von Genehmigungshindernissen eine Baugenehmigung erteilt.

6. Mitarbeitende formuliert die Auswahlkriterien zu Gunsten eines Lieferanten oder eines/einer Berater*in. Dem Einkauf bleibt keine Wahl, diesen unter anderen auszuwählen. Alternativ beeinflusst ein*e Mitarbeitende eine Auktion/Ausschreibung zu Gunsten eines Anbieters. Hierfür erhält der/die Mitarbeitende von dem Lieferanten oder dem/der Berater*in eine Zuwendung.

7. Beschäftigte vereinbart mit einem Lieferanten einen 10 Prozent höheren Rechnungsbetrag. Der Lieferant erstattet die Hälfte des überhöhten Betrages an den/die Beschäftigte*n auf ein privates Konto zurück.

8. Mitarbeitende buchen lukrative Aufträge auf Händlerkennungen und nehmen dafür Geld an.

9. Annahme eines Vorteils im Hinblick auf eine konkrete Geschäftsentscheidung (z. B. Einladung einer/eines Beschäftigten durch einen Lieferanten zu einer hochwertigen Sportveranstaltung, wobei der Veranstaltungstermin in einem engen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang zu einer anstehenden Verlängerung des bestehenden Rahmenvertrages steht).

10. Mitarbeitende vereinbart Kreditverträge zu marktunüblichen Konditionen (z. B. überhöhte Zinsen). Hierfür erhält der/die Mitarbeitende vom Kreditgeber eine Zuwendung.

11. Schmiergeldzahlungen verbergen sich hinter Rechnungen für nicht erbrachte Teilgewerke oder Teilleistungen.

Indikator Verweis

205–2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Sensibilisierung der Beschäftigten für Compliance-Risiken
- Telekom-Webseite

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Mit regelmäßigen Schulungsmaßnahmen informieren und sensibilisieren wir unsere Beschäftigten zu Compliance. Neben Präsenztrainings stehen verschiedene interaktive eLearning-Formate zur Verfügung. Für Führungskräfte und das Management werden zudem speziell zugeschnittene Präsenztrainings zu Compliance und Antikorruption durchgeführt. Hierbei wird Führungskräften ihre besondere Verantwortung veranschaulicht und über Trends sowie Veränderungen der Rechtsprechung informiert. Die Teilnahme der Mitglieder des Vorstands ist nicht durchgängig dokumentiert.

Nähere Angaben darüber, wie wir unsere Beschäftigten über Compliance-Training schulen und sensibilisieren, finden Sie auf der Telekom-Webseite.

eLearning konzernweit
2022 haben mehr als 18 000 Beschäftigte mit risikoreicher Tätigkeit (Vertrieb, Einkauf) das eLearning Antikorruption absolviert. Über 140 000 Mitarbeitende halten ein gültiges Teilnehmerzertifikat für ein Compliance-E-Learning. eLearnings sind für alle Geselöschaften, außer T-Mobile US, nutzbar. Bei T-Mobile US haben im Berichtsjahr über 97 % der Mitarbeitenden an einem unternehmensspezifischen Business Integrity-eLearning teilgenommen.

Konzernweite Implementierung der Konzernrichtlinie
Die Deutsche Telekom hat eine „Konzernrichtlinie zur Vermeidung von Korruption und sonstigen Interessenkonflikten“ implementiert, in der unter anderem Verantwortlichkeiten und Organisationspflichten geregelt sind, aber auch mögliche Interessenkonflikte aufgezählt werden. Dazu wurde die „Konzernrichtlinie zur Annahme und Gewährung von Vorteilen“ implementiert, die klar regelt, welche Vorteile im Verhältnis zu Geschäftspartnern angenommen und gewährt werden dürfen. Beide Richtlinien wurden konzernweit ausgerollt sowie kommuniziert und dabei von den Geschäftsführungen der entsprechenden Gesellschaften beschlossen.

Information und Schulung von Geschäftspartnern
Die Geschäftspartner erkennen die Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) der Deutschen Telekom an, bevor sie eine Geschäftsbeziehung eingehen können. Bestandteil dieser AEB ist auch ein Supplier Code of Conduct, dort sind unsere Grundsätze zur Vermeidung von Korruption hinterlegt. Darüber hinaus werden im Rahmen der Lieferantenselbstauskunft Fragen zum Compliance-Management-System der Geschäftspartner gestellt. Die Deutsche Telekom bietet externen Geschäftspartnern und Lieferanten seit September 2014 eine Compliance-Online-Schulung an. Im Fokus stehen insbesondere kleine und mittelständische deutsche Geschäftspartner und Lieferanten. Damit unterstützt die Deutsche Telekom ihre Partner noch stärker, sich nach ethischen und rechtlichen Gesichtspunkten korrekt zu verhalten. In den Trainings werden konkrete Compliance-relevante Themen wie etwa Korruptionsprävention, Kartellrecht oder Nachhaltigkeit thematisiert und das Compliance-Management-System der Deutschen Telekom wird vorgestellt. Die Teilnahme unserer Geschäftspartner ist nicht durchgängig dokumentiert

205–3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

- Telekom-Webseite
- Geschäftsbericht 2022

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Die Deutsche Telekom verfolgt ein umfassendes Compliance-Management, um Korruption vorzubeugen und zu bekämpfen. Aufgedeckte Verfehlungen werden angemessen – bis hin zur außerordentlichen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses – sanktioniert.

Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden, sind für das Jahr 2022 nicht bekannt. Nähere Informationen dazu finden Sie auf der Telekom-Webseite.

Informationen zu relevanten Rechtsverfahren und Ausgängen finden Sie im Kapitel „Risiko- und Chancen-Management“ im zusammengefassten Lagebericht.

Umweltstandards

Indikator Verweis

Themenstandards: Umwelt

GRI 301: Materialien

3–3 Management der wesentlichen Themen

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourcenschutz > Unser Ansatz zur Kreislaufwirtschaft
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige & Innovative Produkte > Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkten und Diensten

301–1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Umweltfreundliche Produkte & Services > Ökologisch nachhaltige Produkte
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Nachhaltige Produktverpackung

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Informationen nicht verfügbar/unvollständig

Das Gesamtgewicht beziehungsweise -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung unserer wichtigsten Produkte eingesetzt werden, wird bisher nicht konsolidiert erfasst. Eine Aufschlüsselung nach eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien und eingesetzten erneuerbaren Materialien ist daher nicht möglich.

301–2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Umweltfreundliche Produkte & Services > Ökologisch nachhaltige Produkte
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Nachhaltige Produktverpackung

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Informationen nicht verfügbar/unvollständig

Der Anteil recycelter Ausgangsstoffe, die zur Herstellung unserer wichtigsten Produkte eingesetzt werden, wird bisher nicht konsolidiert erfasst.

Unser Angebot an nachhaltigen Produkten entwickeln wir stetig weiter. Bei unseren eigenen Produkten arbeiten wir konsequent daran, den Anteil recycelter Kunststoffe bei der Herstellung kontinuierlich zu steigern. Einige unserer Geräte bestehen bereits zu einem großen Teil aus recyceltem Plastik. Darüber hinaus verzichten wir bei unseren Verpackungen bereits heute vollständig auf Plastik.

Indikator Verweis

Auch bei unseren Lieferanten fördern wir den verantwortungsvollen Rohstoffeinsatz und die Wiederverwendung von Materialien. Dazu gehört neben dem Einsatz von nachhaltigen Verpackungen inklusive der Reduzierung von Plastik auch der Einsatz von recycelten Materialien.

301–3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Nachhaltige Produktverpackung
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Rücknahme von Mobilgeräten
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ (inklusive Mobiltelefone)
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > ESG KPI „Rücknahme CPEs“ (Festnetz)

GRI 302: Energie

3–3 Management der wesentlichen Themen

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimaschutz & -risiken > Unser Ansatz zur Fortschrittsmessung im Klimaschutz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > Unser Ansatz für energieeffiziente Netze
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourcenschutz > Nachhaltigere Telekom-Gebäude
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Mobilität > Unsere Strategie für klimaschonende Mobilität in Deutschland

302–1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > Gesamt-Energieverbrauch
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Erneuerbare Energien > ESG KPI „Erneuerbare Energien“
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Erneuerbare Energien > Erneuerbare Energien im Konzern

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Nicht anwendbar

Der Energieverbrauch innerhalb der Organisation betrifft bei der Deutschen Telekom hauptsächlich den Eigenverbrauch von elektrischem Strom, Fernwärme, fossilen Brennstoffen und Kraftstoffen des Fuhrparks. Der Weiterverkauf von Energie ist mengenmäßig nicht wesentlich für die Telekom und in den Angaben zum Energie- und Kraftstoffverbrauch generell nicht enthalten.

Indikator Verweis

302–2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > Gesamt-Energieverbrauch
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen gesamt (Scope 1–3) DT Konzern
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 3) DT Konzern

302–3 Energieintensität

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > ESG KPI „Energy Intensity“ Deutsche Telekom Konzern
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > ESG KPI "Energy Intensity" Konzern DT in Deutschland

302–4 Verringerung des Energieverbrauchs

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Informationen nicht verfügbar/unvollständig

Die konkrete Aufschlüsselung der Daten stellen wir nicht dar, da der Aufwand für die Erhebung der Kennzahl nicht im Verhältnis zu dem zusätzlich daraus gewonnenen Nutzen steht.

302–5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Informationen nicht verfügbar/unvollständig

Die konkrete Aufschlüsselung der Daten stellen wir nicht dar, da der Aufwand für die Erhebung der Kennzahl nicht im Verhältnis zu dem zusätzlich daraus gewonnenen Nutzen steht.

GRI 305: Emissionen

3–3 Management der wesentlichen Themen

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimaschutz & -risiken > Klimastrategie
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimaschutz & -risiken > Unser Ansatz zur Fortschrittsmessung im Klimaschutz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 1–3) DT Konzern
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > Unser Ansatz für energieeffiziente Netze

305–1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope-1- & 2-Emissionen)
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimaschutz & -risiken > Unser Ansatz zur Fortschrittsmessung im Klimaschutz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 1–3) DT Konzern
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 1–3) T-Systems International

Indikator Verweis

305–2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope-1- & 2-Emissionen)
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimaschutz & -risiken > Unser Ansatz zur Fortschrittsmessung im Klimaschutz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 1–3) DT Konzern
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 1–3) T-Systems International

305–3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen gesamt (Scope 1–3) DT Konzern
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 3) DT Konzern
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimaschutz & -risiken > Unser Ansatz zur Fortschrittsmessung im Klimaschutz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 1–3) T-Systems International
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 3) DT EU*

305–4 Intensität der Treibhausgasemissionen

- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > ESG KPI „Carbon Intensity“ DT Konzern
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > ESG KPI „Carbon Intensity“ DT Konzern in Deutschland

305–5 Senkung der THG-Emissionen

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimaschutz & -risiken > Klimastrategie
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimaschutz & -risiken > Status Klimazielerreichung
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Enablement Faktor > Enablement-Faktor: Kund*innen sparen CO_2
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Enablement Faktor > ESG KPI „Enablement Faktor“ DT Konzern in Deutschland
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Enablement Faktor > ESG KPI „Enablement Faktor“ DT Konzern Europa

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Die Klimaziele wurden nach der Methodik der „Science Based Targets Initiative“ (SBTi) entwickelt.

GRI 306: Abfall

3–3 Management der wesentlichen Themen

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallmanagement und Recycling
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallaufkommen (inklusive E-Waste)
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourcenschutz > Unser Ansatz zur Kreislaufwirtschaft
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Rücknahme von Mobilgeräten

Indikator Verweis

306–1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallmanagement und Recycling
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallaufkommen (inklusive E-Waste)
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Rücknahme von Mobilgeräten
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ (inklusive Mobiltelefone)
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > ESG KPI „Rücknahme CPEs“ (Festnetz)

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Nicht anwendbar

Die aus ihrer Geschäftstätigkeit heraus wesentlichen Abfälle adressiert die Telekom im konzernweiten Rahmen für das Abfallmanagement (bspw. für das Recycling von Kupfer). Als Teil unseres Abfallmanagements bilden wir unser Abfallaufkommen transparent ab. Neben dem Abfallaufkommen erheben wir Zahlen zur Verwertung der technischen und gefährlichen Abfälle. Eine darüber hinausgehende Datenerfassung der Entsorgungsmethoden ist hingegen komplex und steht in keinem angemessenen Verhältnis zum damit gewonnenen Nutzen. Bei der Entsorgung von gefährlichen Abfällen halten wir in allen Ländern die gesetzlichen Regelungen ein.

306–2 Management abfallbezogener Auswirkungen

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourcenschutz > Unser Ansatz zur Kreislaufwirtschaft
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Rücknahme von Mobilgeräten
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallmanagement & Recycling
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Nachhaltige Produktverpackung
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Papierloses und -vermeidendes Arbeiten

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Nicht anwendbar

Die aus ihrer Geschäftstätigkeit heraus wesentlichen Abfälle adressiert die Telekom im konzernweiten Rahmen für das Abfallmanagement (bspw. für das Recycling von Kupfer). Als Teil unseres Abfallmanagements bilden wir unser Abfallaufkommen transparent ab. Neben dem Abfallaufkommen erheben wir Zahlen zur Verwertung der technischen und gefährlichen Abfälle. Eine darüber hinausgehende Datenerfassung der Entsorgungsmethoden ist hingegen komplex und steht in keinem angemessenen Verhältnis zum damit gewonnenen Nutzen. Bei der Entsorgung von gefährlichen Abfällen halten wir in allen Ländern die gesetzlichen Regelungen ein.

306–3 Angefallener Abfall

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallaufkommen (inklusive E-Waste)

306–4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallmanagement und Recycling

306–5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallmanagement und Recycling

Soziales Standards

Indikator Verweis

Themenstandards: Soziales

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

3–3 Management der wesentlichen Themen

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit

403–1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Zertifiziertes Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagement: Fast alle Arbeitsplätze abgedeckt
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit

403–2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz

403–3 Arbeitsmedizinische Dienste

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Psychosoziale Unterstützung bei Veränderungen im Unternehmen

403–4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit

403–5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit

403–6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz

Indikator Verweis

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Digitalisierung und Gesundheit
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Psychosoziale Unterstützung bei Veränderungen im Unternehmen

403–7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit

403–8 Mitarbeiter*innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Zertifiziertes Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagement: Fast alle Arbeitsplätze abgedeckt
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit

403–9 Arbeitsbedingte Verletzungen

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Gesundheitsquote
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Arbeitsunfälle in Deutschland

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Informationen nicht verfügbar/unvollständig

Die Anzahl und Art der arbeitsbedingten Verletzungen, die Anzahl der Todesfälle sowie die Anzahl der gearbeiteten Stunden werden derzeit weder für unsere Beschäftigten noch für unsere nicht festangestellten Mitarbeitenden auf Konzernebene einheitlich und vollumfänglich erfasst.

Es wird derzeit geprüft, ob die Daten zukünftig erfasst werden können.

Für Deutschland erfassen wir Wege- und Betriebsunfälle. Durch deutsche gesetzliche Anforderungen werden Unfälle ab dem 4. Ausfalltag gezählt und im Verhältnis zu 1 000 FTE berechnet. Diese Einheit wird genutzt, da sie eine relevante Bewertungsgröße für den konzerninternen und -externen Vergleich darstellt.

Indikator Verweis

403–10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Gesundheitsquote
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Arbeitsunfälle in Deutschland
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Psychosoziale Unterstützung bei Veränderungen im Unternehmen

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Informationen nicht verfügbar/unvollständig

Die Anzahl und Art der arbeitsbedingten Erkrankungen und arbeitsbedingten Todesfälle wird weder für unsere Beschäftigten noch für unsere nicht festangestellten Mitarbeitenden auf Konzernebene einheitlich und vollumfänglich erfasst. Es wird derzeit geprüft, ob die Daten zukünftig erfasst werden können.

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

3–3 Management der wesentlichen Themen

- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Unser Ansatz für Vielfalt und Chancengleichheit

405–1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Engagement für einen höheren Frauenanteil
- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Menschen mit Behinderung
- Steuerung & Fakten > Soziales > Demografie & Altersvorsorge > Altersstruktur Deutsche Telekom Konzern
- Steuerung & Fakten > Soziales > Demografie & Altersvorsorge > Altersstruktur Deutsche Telekom Konzern DT in Deutschland
- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Anteil Frauen im Aufsichtsrat
- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Anteil Frauen Vorstand
- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Anteil Frauen im mittleren und oberen Management

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Nicht anwendbar

Die Deutsche Telekom ist ein internationales Unternehmen, das in Teilen seiner Landesgesellschaften lediglich mit einer Mehrheitsbeteiligung vertreten ist. Eine einheitliche Aufschlüsselung der Werte nach Mitarbeiterkategorie ist daher nicht möglich.

405–2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterbeziehungen > Faire Vergütung und weitere betriebliche Leistungen

Indikator Verweis

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Nicht anwendbar

Seit vielen Jahren vergleichen wir die Vergütung der weiblichen und männlichen Beschäftigten. Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Vergütung unserer Beschäftigten in Deutschland konnten nicht festgestellt werden.

In der Vergangenheit haben Teilnahmen an Studien (z. B. Logib-D, „eg-check“) bestätigt, dass Beschäftigte unabhängig von ihrem Geschlecht bei gleicher Arbeit das gleiche Entgelt erhalten.

Im März 2021 haben wir erneut das Zertifikat „eg-check“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhalten. Beim „eg-check“ wurden wesentliche Anforderungen wie Kenntnisse, Fertigkeiten, Kommunikation, Kooperation und Verantwortung berücksichtigt – Kriterien, die sich auch in den Bewertungsverfahren der Telekom wiederfinden. Methodisch wurde geprüft über Statistiken, Paarvergleiche und einen ausführlichen Regelungscheck.

Eine Erhebung der Gehälter unserer Mitarbeitenden an allen internationalen Standorten ist aufgrund der Datenverfügbarkeit, der Wettbewerbsrelevanz und des Aufwands nicht möglich.

GRI 406: Diskriminierungsfreiheit

3–3 Management der wesentlichen Themen

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte
- Nachhaltigkeit erleben > Neues Arbeiten > Menschenrechte > Themenseite „Menschenrechte“

406–1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Hinweise und Anfragen zum Thema Menschenrechte
- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Menschenrechts- und Risk Assessment

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

3–3 Management der wesentlichen Themen

- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterbeziehungen > Unser Ansatz zur Gestaltung der Mitarbeiterbeziehungen
- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte
- Nachhaltigkeit erleben > Neues Arbeiten > Menschenrechte > Themenseite „Menschenrechte“

407–1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditerergebnisse 2022

Indikator Verweis

Auslassung/Zusätzliche Informationen
Die Deutsche Telekom erkennt das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen im Rahmen nationaler Regelungen und bestehender Vereinbarungen an. Diese Grundsätze sind als wesentlicher Teil der Konzernrichtlinie „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ für den gesamten Konzern bindend und jährlich von den Konzernunternehmen schriftlich zu bestätigen.

Von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten erwarten wir ebenfalls die Einhaltung dieser Grundsätze, sofern sie nicht im Widerspruch zu nationaler Gesetzgebung stehen.

Das Recht auf Vereinigungsfreiheit sehen wir lediglich in Asien, insbesondere in China, als eingeschränkt. Etwaige Verstöße in den Betriebsstätten unserer Zulieferer in dieser Region bzw. in diesem Land können wir über unsere Auditaktivitäten aufdecken und entsprechende Korrekturen anstoßen.

GRI 415: Politische Einflussnahme

3–3 Management der wesentlichen Themen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung > Politische Interessenvertretung

415–1 Parteispenden

- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung > Verbandsbeiträge als Hauptsäule der Ausgaben für die Interessevertretung

Global Compact Fortschrittsbericht

Prinzip 1: Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Datenschutz & Datensicherheit
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze
- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterbeziehungen > Faire Vergütung und weitere betriebliche Leistungen
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Verbraucherschutz
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit und Arbeitsschutz
- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity

- Geschäftsbericht 2022 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2022 > Lagebericht > Konzernstrategie
- Geschäftsbericht 2022 > Lagebericht > Konzernsteuerung

Prinzip 2: Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Verbraucherschutz
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere
- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Menschenrechte und Social Performance Report

Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterbeziehungen > Dialog und Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere

Prinzip 4: Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere

Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere

Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity

- Geschäftsbericht 2022 > Lagebericht > Mitarbeitende
- www.telekom.com/de/investor-relations/management-und-corporate-governance/berichte-und-erklaerungen

Prinzip 7: Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > CR-Strategie
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Unsere Steuerungsinstrumente: ESG Key Performance Indikatoren
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Governance
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Risiko- und Chancenmanagement
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimaschutz & -risiken
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourcenschutz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Betrieblicher Ressourcenschutz > Schutz der Biodiversität
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Mobilität > Unsere Strategie für klimaschonende Mobilität in Deutschland
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Mitarbeiterinitiativen
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige & Innovative Produkte
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > Kennzahlen > Carbon Intensity
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > Kennzahlen > Energy Intensity
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallmanagement und -aufkommen
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Rücknahme von Mobilgeräten
- Geschäftsbericht 2022 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

Prinzip 8: Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > CR-Strategie
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Unsere Steuerungsinstrumente: ESG Key Performance Indikatoren
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Governance
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimaschutz & -risiken
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourcenschutz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Betrieblicher Ressourcenschutz > Schutz der Biodiversität
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Mitarbeiterinitiativen
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

- SAR-Werte www.telekom.de/hilfe/geraete-zubehoer/handy-smartphone-tablet/allgemein/sar-werte?samChecked=true
- Geschäftsbericht 2022 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > CR-Strategie
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Unsere Steuerungsinstrumente: ESG Key Performance Indikatoren
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Governance
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige & Innovative Produkte
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschafts- & Klimastrategie
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

- Geschäftsbericht 2022 > Lagebericht > Technologie und Innovation

Prinzip 10: Eintreten gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Korruption

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > CR-Strategie
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Risiko- und Chancenmanagemen
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Datenschutz & Datensicherheit
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Compliance bei unseren Lieferanten
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere

- https://www.telekom.com/de/investor-relations/management-und-corporate-governance/berichte-und-erklaerungen
- Geschäftsbericht 2022 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

SASB-Code	Anforderung	Verweis
Ökologischer Fußabdruck des Betriebs		
TC-TL-130a.1	(1) Gesamte verbrauchte Energie, (2) Anteil des Netzstroms, (3) Anteil der erneuerbaren Energien	▪ Gesamt-Energieverbrauch ▪ Erneuerbare Energien ▪ ESG KPI „PUE“ – weniger CO_2-Verbrauch in Rechenzentren
Datenschutz		
TC-TL-220a.1	Beschreibung von Richtlinien und Praktiken zur verhaltensorientierten Werbung sowie zum Schutz der Privatsphäre der Kunden	▪ Unser Ansatz zu Datenschutz ▪ Schutz persönlicher Daten ▪ Unser Ansatz zum Jugendmedienschutz ▪ Datentransparenz Telekom
TC-TL-220a.2	Anzahl an Kunden, deren Informationen für Nebenzwecke verwendet werden	▪ Unser Ansatz zu Datenschutz ▪ Transparenzbericht ▪ Datenschutz Telekom
TC-TL-220a.3	Die Gesamtmenge der finanziellen Verluste infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit dem Schutz von Kundendaten	Alle relevanten Rechtsverfahren und Ausgänge werden im Geschäftsbericht ausgewiesen. ▪ Geschäftsbericht 2022
TC-TL-220a.4	(1) Anzahl der Anforderungen von Kundendaten durch Strafverfolgungsbehörden, (2) Anzahl der Kunden, deren Daten angefordert wurden, (3) Prozentsatz der Fälle, die zur Offenlegung führten	Transparenzbericht, von dort aus auch einzelne Länder abrufbar
Datensicherheit		
TC-TL-230a.1	(1) Anzahl der Datenschutzverletzungen, (2) Anteil der Fälle mit personenbezogenen Daten, (3) Anzahl der betroffenen Kunden	▪ Schutz persönlicher Daten
TC-TL-230a.2	Beschreibung des Ansatzes zur Erkennung und Behebung von Datensicherheitsrisiken, einschließlich der Verwendung der Cybersicherheitsstandards von Dritten	▪ Unser Ansatz zu Datenschutz ▪ Cyber Security ▪ Risiken und Chancen aus Datenschutz und Datensicherheit ▪ Sicherheitstacho
Management von Produkten am Ende der Gebrauchsdauer		
TC-TL-440a.1	(1) Durch Rücknahmeprogramme zurückgewonnene Materialien, Prozentsatz der zurückgewonnenen Materialien, die (2) wiederverwendet, (3) recycelt und (4) deponiert wurden	▪ Rücknahme von Mobilgeräten ▪ Abfallmanagement und Recycling ▪ Abfallaufkommen (inklusive E-Waste) ▪ ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ ▪ ESG KPI „Rücknahme CPEs“
Wettbewerbswidrige Praktiken und das offene Internet		
TC-TL-520a.1	Gesamtbetrag des finanziellen Verlusts infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit wettbewerbsrechtlichen Vorschriften	Alle relevanten Rechtsverfahren und Ausgänge werden im Geschäftsbericht ausgewiesen. ▪ Geschäftsbericht 2022
TC-TL-520a.2	Durchschnittliche tatsächliche, anhaltende Download-Geschwindigkeit von (1) eigenen und kommerziell verbundenen Inhalten und (2) nicht verbundenen Inhalten	In Leistungsbeschreibungen der Produkte sind die minimale, normale sowie maximale Downloadgeschwindigkeit angegeben. ▪ Beispiel MagentaZuhause
TC-TL-520a.3	Beschreibung der Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Netzneutralität, Paid Peering, Zero-Rating und ähnlichen Praktiken	▪ Strategische Risiken und Chancen ▪ Risiken und Chancen aus Regulierung
Umgang mit systemischen Risiken aus technischen Störungen		
TC-TL-550a.1	(1) Durchschnittliche Häufigkeit von Systemausfällen und (2) durchschnittliche Dauer von Ausfällen pro Kunde	▪ Network Reliability
TC-TL-550a.2	Erörterung von Systemen zur Bereitstellung eines ungehinderten Dienstes bei Dienstunterbrechungen	▪ Erneuerung und Stabilisierung der Netzinfrastruktur ▪ Operative Risiken und Chancen