CORPORATE RESPONSIBILITY BERICHT 2015

ERLEBEN, WAS VERBINDET.

INHALTSVERZEICHNIS

5 ÜBER DIESEN BERICHT
8 AUSZEICHNUNGEN
12 DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX
13 PRÜFBESCHEINIGUNG

15 STRATEGIE & MANAGEMENT
16 VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN
18 WERTE UND LEITLINIEN
20 CR-STRATEGIE
25 CR-Programm
30 ESG Key Performance Indikatoren
32 SUSTAINABLE FINANCE
34 WERTSCHÖPFUNG UND WESENTLICHKEIT
38 STAKEHOLDER-MANAGEMENT
41 Stakeholder-Einbeziehung
44 Politische Interessensvertretung
46 COMPLIANCE
49 MENSCHENRECHTE
50 RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT
52 DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT
55 CR-RATINGS

56 KUNDEN & PRODUKTE
57 VERANTWORTUNGSVOLLER INFRA-STRUKTURAUSBAU
60 NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTE
63 Geschäftsmodelle durch Innovation
67 Nachhaltige ICT-Lösungen
72 VERBRAUCHERSCHUTZ UND SICHERHEIT
73 Verbraucher- und Jugendschutz
78 Cyber Security
79 Mobilfunk und Gesundheit (EMF)
81 SERVICEQUALITÄT
83 CR-RATINGS

84 GESELLSCHAFT
85 DIGITALE VERANTWORTUNG
89 CHANCENGLEICHHEIT UND VIELFALT ERMÖGLICHEN
94 ENGAGEMENT@TELEKOM
96 KULTUR- & SPORTSPONSORING

99 BESCHÄFTIGTE
100 DIGITALISIERUNG ALS GESTALTUNGSCHANCE
102 VERANTWORTUNGSVOLLER UND AGILER ARBEITGEBER
107 GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT
110 AUSBILDUNG UND ENTWICKLUNG
115 VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT
118 CR-RATINGS

119 LIEFERANTEN
120 STRATEGIE ZUR NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF
122 LIEFERANTENMANAGEMENT
124 Auditergebnisse 2015
126 RESSOURCENKNAPPHEIT UND ROHSTOFFGEWINNUNG

127 KLIMA & UMWELT
128 KLIMASCHUTZSTRATEGIE
132 KLIMASCHUTZMASSNAHMEN
133 Energieeffizienz im Netz
136 Energieeffiziente Gebäude
138 Klimaschonende Mobilität
140 RESSOURCENEFFIZIENZ UND UMWELTSCHUTZ

143 KENNZAHLEN
144 ÖKONOMISCHE KENNZAHLEN
144 Nachhaltiges Investment
146 Lieferanten
148 Finanzielle Kennzahlen
153 ÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN
153 Energie
157 CO_2-Emissionen (Scope 1 & 2)
159 CO_2-Emissionen (Scope 3)
165 Mobilität
169 Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen
172 Weitere ökologische Daten
175 SOZIALE KENNZAHLEN
175 Gesellschaftliches Engagement
178 Mitarbeiterzufriedenheit
181 Diversity
183 Demografie & Altersvorsorge
186 Aus- & Weiterbildung
189 Mitarbeitergesundheit
191 Mitarbeiterzahlen & Teilzeit
196 Fluktuation & Workforce Management
198 Personalumbau
201 Ideenmanagement

203 IMPRESSUM
204 HAFTUNGSAUSSCHLUSS

ÜBER DIESEN BERICHT

„Verantwortung leben. Nachhaltigkeit ermöglichen.“, so lautet der Titel unseres neuen CR-Berichts. Mit dieser Überschrift unterstreichen wir unsere Verpflichtung zu nachhaltigem Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette und weisen auf das Potenzial unserer Produkte und Dienste bei der Lösung ökologischer, ökonomischer und sozialer Herausforderungen hin.

Die CR-Berichterstattung ist bei der Telekom seit 20 Jahren gelebte Praxis. Der CR-Bericht ist das zentrale Medium, mit dem wir unsere Herausforderungen und Fortschritte als verantwortungsvolles, nachhaltig handelndes Unternehmen gegenüber unseren internen und externen Stakeholdern kommunizieren. Die aktuelle Ausgabe konzentriert sich dabei auf die wesentlichen Aktivitäten und Entwicklungen im Zeitraum von März 2015 bis Februar 2016 und die Ziele, die wir uns für die Zukunft setzen.

BERICHTSZEITRAUM, GELTUNGSBEREICH UND ZIELGRUPPEN

Berichtet werden sämtliche relevanten Ereignisse und Aktivitäten vom 1. März 2015 bis zum 29. Februar 2016. Alle quantitativen Daten und Kennzahlen beziehen sich hingegen auf das Kalenderjahr 2015. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet. Als Konzernbericht schließt der CR-Bericht 2015 viele Landesgesellschaften ein, an denen die Telekom mehrheitlich beteiligt ist. Zudem knüpft er an den CR-Bericht 2014 an.

Mit dem vorliegenden Bericht wenden wir uns gezielt an die Stakeholder der Telekom. Dazu gehören Analysten und Investoren, CR-Ranking- und -Ratingagenturen sowie Nichtregierungsorganisationen, aber auch Kunden, Beschäftigte, Geschäftspartner sowie Vertreter der Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung, Bildung oder der Politik.

20 JAHRE CR-BERICHTERSTATTUNG DER DEUTSCHEN TELEKOM

Seit 1996 berichtet die Deutsche Telekom in verschiedenen Publikationen über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten. Von 2003 bis einschließlich 2006 veröffentlichten wir jedes Jahr einen kombinierten Personal- und Nachhaltigkeitsbericht. Mit einem Zwischenbericht im Jahr 2007 schufen wir den Übergang zur heutigen CR-Berichterstattung. Seit 2008 legt der Telekom-Konzern jährlich einen ausführlichen CR-Bericht vor.

ONLINE-BERICHT: FOKUSSIERUNG UND KONTEXT

Um den gestiegenen Anforderungen und veränderten Nutzungsgewohnheiten unserer Stakeholder gerecht zu werden, veröffentlichen wir unseren CR-Bericht seit dem Berichtsjahr 2010/2011 ausschließlich im Internet. Der CR-Online-Bericht 2015 ist seit dem 17. Mai 2016 in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Das Interesse an den Inhalten unserer CR-Berichterstattung ist hoch. Dies zeigt sich auch daran, dass noch im März 2016 – einen Monat nach Ende des Berichtszeitraums – über 2 600 Besucher auf den CR-Bericht 2014 zugriffen.

Auf der Startseite zeigen wir auf, welche Nachhaltigkeitsleistung (etwa Mehrwert, Einspareffekt oder Effizienzsteigerung) Produkte und Lösungen der Telekom erbringen können. Um deutlich zu machen, um welche Dimensionen es sich handelt, haben wir die Leistungen jeweils auf den Zeitraum einer Sekunde bezogen. Anschließend erzählen drei Telekom-Mitarbeiter über ihre Erfahrungen mit den Themen Datenschutz und M2M-Lösungen sowie dem Telekom-Engagement in der Flüchtlingshilfe: Sarah setzt sich im Cyber Defense Center für ein sicheres Netz ein; Cornelia begleitet Landwirte auf dem Weg in die Digitalisierung; Tamim aus Afghanistan arbeitet in einem T-Shop. Weitere wesentliche Inhalte des CR-Berichts werden auf der Startseite ebenfalls über Nachhaltigkeitsleistungen im Sekundentakt kurz vorgestellt, um den Leser zu den Berichtskapiteln zu führen.

Die Kapiteleinstiegseiten beginnen mit einer Einleitung sowie einer Übersicht der wichtigsten Ereignisse und Entwicklungen zum jeweiligen Thema. Die anschließenden Seiten sind folgendermaßen aufgebaut:

- Nachhaltigkeitsbezug: Hier wird erklärt, warum das Thema für eine nachhaltige Entwicklung und den nachhaltigen Geschäftserfolg der Telekom bedeutsam ist.
- Managementansatz: Der Abschnitt startet mit einer tabellarischen Übersicht der wichtigsten Ziele, Maßnahmen und Kontrollmechanismen. Anschließend wird erklärt, wie die Telekom mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen umgeht, welche Ziele sie verfolgt und wie sie diese erreichen will. Es werden die hierzu verwendeten Managementinstrumente sowie Richt- und Leitlinien vorgestellt, interne und externe Standards aufgeführt und organisatorische Neuerungen erläutert.
- Fortschritte: Beispiele zeigen, wie die Telekom die Entwicklung im Berichtzeitraum positiv mitgestaltet und negative Auswirkungen vermieden beziehungsweise reduziert hat.

Ergänzt wird der Bericht durch das Format „CR-Wissen“ sowie spezielle Seiten für Investoren und Ratingagenturen. Sie liefern zu vielen Themen Hintergrundinformationen, die mithilfe von Links im Text aufgerufen werden können. Das „CR-Wissen“ kann außerdem jederzeit direkt über die Fußzeile geöffnet werden. Ein Download-Bereich, Such- und Dialogfunktionen sowie interaktiv aufbereitete Kennzahlen schaffen zusätzlichen Lesekomfort. Ein Infokorb bietet zudem die Möglichkeit, Inhalte individuell zu einem PDF zusammenzustellen.

Zusätzlich erscheint auch in diesem Jahr eine CR-Broschüre zu ausgewählten Fortschritten im Berichtszeitraum. Um eine breite Zielgruppe für das Thema unternehmerische Verantwortung zu begeistern und zum Mitmachen anzuregen, nutzen wir seit 2014 weiterhin das regelmäßig erscheinende App-Magazin „We Care“.

„Jede Sekunde“ – Berechnungsgrundlagen der Zahlen auf der Startseite

Auf der Startseite werden Nachhaltigkeitsleistungen im Sekundentakt angegeben. Errechnet wurden diese Angaben wie folgt:

Startseite	Jede Sekunde 6000 Kilometer reisen.	6000 Kilometer - das ist die Distanz zwischen Österreich und Afghanistan. Tamim kann mithilfe unserer Dienste zu jeder Zeit Kontakt mit der Familie aufnehmen.
Startseite	Jede Sekunde 3 Schwimmbecken. Soviel Wasser können Landwirte sparen.	Laut SMARTer2030-Studie lassen sich mit ICT-Lösungen im Jahr 2030 insgesamt 251 041 Milliarden Liter Wasser in der Landwirtschaft einsparen, das heißt durchschnittlich 7 960 457 Liter pro Sekunde. Dies entspricht dem Fassungsvermögen von ungefähr drei Olympia-Schwimmbecken mit den Maßen 50 x 25 x 2 Meter = 2 500 Kubikmeter.
Startseite	Jede Sekunde 11 Cyberangriffe abwehren.	Unser Cyber Defense Center registriert jeden Tag mehr als eine Million Cyberangriffe auf unsere Netze. Dies entspricht pro Sekunde 11 Angriffen.
Strategie & Management	Jede Sekunde 1 Frage. Permanent ist Ihre Meinung gefragt.	Unsere Stakeholder-Umfrage ist jederzeit erreichbar unter http://www.cr-bericht.telekom.com/stakeholder-umfrage/
Kunden & Produkte	Jede Sekunde 50 Mbit, Jede Sekunde mit mindestens 50 Megabit surfen.	Bis 2018 wollen wir rund 80 Prozent der Haushalte in Deutschland einen VDSL-Vectoring-Anschluss mit einer Bandbreite i von mindestens 50 Mbit/s i anbieten. Dies gilt vorbehaltlich regulatorischer Änderungen.
Gesellschaft	Jede Sekunde 3 Cent. Jede Sekunde investieren wir in die Zukunft von Kindern und Jugendlichen.	Seit ihrem Start vor sechs Jahren haben wir unsere Initiative „Ich kann was!“ mit einem Gesamtvolumen von 5 Millionen Euro gefördert und damit mehr als 75 000 Kinder und Jugendliche erreicht.
Beschäftigte	Jede Sekunde 5 Euro. Jede Sekunde sparen wir fast 5 Euro durch die Ideen unserer Mitarbeiter.	Im Jahr 2015 wurden über die Ideenplattform genial@telekom 13 728 Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern eingereicht. Die damit erzielten Einsparungen beliefen sich auf 146,5 Millionen Euro.
Lieferanten	Jede Sekunde 3 Kilogramm CO_2. Jede Sekunde haben wir 3 Kilogramm CO_2 in der Lieferkette eingespart.	Seit Beginn des Entwicklungsprogramms für Lieferanten 2014 konnten bei einem Teilnehmer und seinen nachgelagerten Zulieferern durch Energiesparmaßnahmen bis Ende 2015 insgesamt 169 000 Tonnen CO_2 einspart werden.
Klima & Umwelt	Jede Sekunde 180 Gramm. Pro Sekunde wurden von uns 180 Gramm Kupferkabel zurückgewonnen.	Im Jahr 2015 haben wir insgesamt 5 800 Tonnen Kupferkabel zurückgewonnen. Diese werden in zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben umweltgerecht aufbereitet

AUSWAHL DER ZENTRALEN THEMEN FÜR DEN CR-BERICHT 2015

Um die wesentlichen Berichtsthemen festzulegen, führten wir einen mehrstufigen Materiality- beziehungsweise Wesentlichkeitsprozess durch. Er ist fester Bestandteil unserer jährlichen CR-Berichterstattung und hilft uns, jene Themen zu identifizieren, die für uns und unsere Stakeholder von größter Relevanz sind.

STRUKTUR DES VORLIEGENDEN ONLINE-BERICHTS

Der CR-Online-Bericht 2015 ist als Fortschrittsbericht konzipiert. Er konzentriert sich auf die wesentlichen Entwicklungen im Berichtszeitraum – verteilt über fünf zentrale Berichtskapitel. Das Kapitel Netze aus dem Vorjahr wurde für den CR-Bericht 2015 in das Kapitel „Kunden & Produkte“ überführt, da der Netzausbau insbesondere für unsere Kunden von hoher Relevanz ist und unsere Netzinfrastruktur die Basis für unsere Dienste und Lösungen bildet. Über die Navigationsleiste gelangt der Leser zu den jeweiligen Berichtskapiteln:

- Kunden & Produkte
- Gesellschaft
- Beschäftigte
- Lieferanten
- Klima & Umwelt

Ergänzt werden diese durch drei weitere Kapitel:

- Das Kapitel „Strategie & Management“ informiert über die Steuerung der CR-Prozesse und die konzernweite Verankerung der CR-Strategie der Telekom.
- Ein Großteil der Landesgesellschaften, deren CR-Aktivitäten in diesem Bericht beschrieben sind, präsentiert sich mit einer eigenen Profilseite. Diese Seiten sind unter dem Menüpunkt „Landesgesellschaften“ zu finden.
- Im Kapitel „Kennzahlen“ geben konsolidierte und kommentierte Kennzahlen Aufschluss über unsere Fortschritte in den vergangenen Jahren.

WEITERE QUELLEN ZU CR-RELEVANTEN INHALTEN

Außer dem vorliegenden CR-Online-Bericht 2015 nutzen wir unter anderem auch den Geschäftsbericht sowie den Bericht Datenschutz und Datensicherheit, um über unsere gesellschaftliche Verantwortung zu informieren. Unter dem Menüpunkt Verantwortung berichten wir zudem im Internet-Auftritt des Telekom-Konzerns über die aktuellen Aktivitäten im Zusammenhang mit CR. Die Landesgesellschaften geben auf ihren Internet-Portalen und in eigenen Publikationen gleichfalls Auskunft über ihr CR-Engagement.

Um die Komplexität unserer Berichterstattung zu reduzieren und zugleich Lesern mit größerem Informationsbedarf die Hintergründe und viele Details zur Verfügung zu stellen, haben wir Links zu anderen internen und externen Websites gesetzt. Beispielsweise sind die Informationsangebote der Landesgesellschaften über deren jeweilige Profilseiten im CR-Bericht 2015 zugänglich.

BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG

Ausgewählte Kennzahlen des CR-Berichts 2015 aus Deutschland sowie von den Landesgesellschaften T-HT Hrvatski Telekom (Kroatien), Magyar Telekom (Ungarn), OTE und Cosmote (Griechenland) sowie T-Mobile USA wurden durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Gemäß den Leitlinien des international anerkannten Standards GRI G4 (Core) der Global Reporting Initiative wurden alle im GRI-Index markierten Indikatoren von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft. Eine Bescheinigung über die betriebswirtschaftliche Prüfung befindet sich unter dem Menüpunkt Prüfbescheinigung. Alle testierten Inhalte dieses Berichts sind mit dem Symbol „✓“ gekennzeichnet und haben unverändert Bestand bis zur Veröffentlichung des nächsten CR-Berichts.

UMSETZUNG INTERNATIONALER REPORTINGSTANDARDS

Der vorliegende CR-Bericht 2015 der Telekom erfüllt die geltenden Leitlinien (G4 Core) der Global Reporting Initiative (GRI). Er dient außerdem als Fortschrittsbericht (Communication on Progress – CoP) der Telekom im Rahmen des Global Compact der Vereinten Nationen. Einen Überblick über konkrete Maßnahmen zur Verwirklichung der Global-Compact-Prinzipien bietet der Global-Compact-Fortschrittsbericht. Darüber hinaus gibt die Deutsche Telekom jährlich eine ausführliche Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex ab.

AUSZEICHNUNGEN

Wir freuen uns über die Listung in renommierten Nachhaltigkeitsrankings und -ratings und über zahlreiche Auszeichnungen und Zertifizierungen im Berichtszeitraum. Auch die Landesgesellschaften wurden in den unterschiedlichsten Bereichen für ihr CR-Engagement ausgezeichnet. Eine Übersicht darüber ist auf den jeweiligen Profilseiten der Landesgesellschaftenzu finden. Im Kapitel Strategie & Management präsentieren wir unsere aktuellen Positionen in Ratings und Rankings.

AUSZEICHNUNGEN UND ZERTIFIKATE

Strategie & Management

Platin für CR-Bericht bei den Econ-Awards

Econ Award 2015 Unternehmenskommunikation PLATIN

DACH Climate Leadership Award - 99 von maximal 100 Punkten (Note A-)

CDP DRIVING SUSTAINABLE ECONOMIES

Laut der Studie von Transparency International ist die Telekom unter den globalen Telekommunikationskonzernen am besten gegen Korruption gerüstet

TRANSPARENCY INTERNATIONAL the global coalition against corruption

inkom Grand Prix 2015 - höchste Auszeichnung für „Tim's Base", die Dialogplattform im internen sozialen Netzwerk für Tim Höttges, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Telekom.

inkom. 2015 Der DPRG-Medienpreis für Interne Kommunikation

Green Controlling Preis für unser Klimaschutz-Monitoring

icv

Gold Award der LACP (League of American Communications Professionals LLC (LACP) für den Geschäftsbericht 2014

LACP

Schlierseer Marketing Award für Telekom Healthcare Solutions

Schlierseer Marketing Award 2015 Für herausragende Aktivitäten der Marketing-Kommunikation

Die Deutsche Telekom ist das erste Unternehmen das beide Auszeichnungen bei den Extel Pan European Survey 2015 für „Leading company for Investor Relations" und „Leading Investor Relations Professional" gewonnen hat.

Zum ersten Mal überhaupt: Die Deutsche Telekom hat als erstes Unternehmen die Topplatzierung für Deutschland in allen 4 Kategorien (Gesamt, CEO, CFO, IR-Professional) erreicht.

EXTEL IDENTIFYING EXCELLENCE
LEADING PAN-EUROPAN INVESTOR RELATIONS AWARD 2015

DEUTSCHE TELEKOM
LEADING EUROPEAN INVESTOR RELATIONS ACROSS ALL SECTORS
#1 TEAM
#1 IR PROFESSIONAL
CEO + CFO IN TOP3
EXCELLENCE IS OUR AMBITION @DT_IR
THANK YOU FOR REWARDING OUR EFFORTS!
2015 #1; 2014 #1; 2013 #7; 2012 #3

Deutscher Investor Relations Preis 2015 – Auszeichnungen verteidigt
1. Platz IR Arbeit (DAX30)
2. Platz IR Professional (DAX30)
3. Platz Fixed-Income IR

IR Deutscher Investor Relations Preis
GERMAN INVESTOR RELATIONS AWARD 2015

DEUTSCHE TELEKOM
LEADING IN ALL CATEGORIES
#1 TEAM
#1 IR INDIVIDUAL
#3 FIXED INCOME IR
EXCELLENCE IS OUR AMBITION @DT_IR
THANK YOU FOR REWARDING OUR EFFORTS!
2015 #1; 2014 #1; 2013 #3; 2012 #2

In einer Studie der Leuphana Universität Lüneburg zur „Internet-gestützten Nachhaltigkeitskommunikation und -berichterstattung börsennotierter Unternehmen in der DACH-Region“ hat die Telekom Platz eins belegt.

Als Hersteller und Einzelhändler in der Branche „Informations- und Kommunikationstechnologien“ wurden wir von der Verbraucher Initiative e.V. jeweils mit Gold bewertet

Kunden

Telekom ist Testsieger beim digitalen Kundenservice laut der Umfrage des „Deutschland Test“ von Focus Money und der Marktforschung Statista

1. Platz bei den Outstanding Security Performance Awards in der Kategorie „Herausragender Errichter von Sicherheitstechnik“ für die Facebook Privacy App

Die Telekom ist beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis mit dem „Blauen Engel“ ausgezeichnet worden.

Zum fünften Mal in Folge holt die Telekom den Sieg bei den deutschen Mobilfunknetzbetreibern (connect (01/2016))

CHIP Netztest 2015: Höhere Übertragungsraten, bessere Sprachqualität -Telekom mit bestem Mobilfunknetz ausgezeichnet

Laut Stiftung Warentest (11/2015) hat die Telekom das beste Mobilfunknetz

Testsieger im Bereich IPTV (connect (09/2015))

Car Connectivity Award 2015

Computer Bild (22/2015): Telekom hat das schnellste Mobilfunknetz

Telecom Handel Leserwahl 2015:
Zum vierten Mal in Folge bester Mobilfunkanbieter des Jahres

Beschäftigte
2. Platz beim Frauen-Karriere-Index 2015

Potentialpark Ranking 2016
1. Platz für Karrierewebsite
2. Platz für Social Media Auftritt
3. Platz Gesamtbewertung in der Bewerberkommunikation

Potentialpark Ranking 2015
1. Platz in den Kategorien „Career Website“ und „Mobile Talent Interaction“

3. Platz beim IHK-Bildungspreis der Deutschen Industrie und Handelskammertag in der Kategorie „Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigte“ für die Einführung des neuen Berufsbildes „Cyber Security Professional“

1. Platz beim HR Excellence Award 2015 für Start up! Learning Company in der Kategorie „Talentmanagementprogramm“

Deutscher Bildungspreis 2015 - Qualitätssiegel „Exzellenz im Bildungs- und Talentmanagement“

Die betriebliche Altersversorgung der Telekom wurde 2015 mit drei renommierten Preisen ausgezeichnet:Portfolio institutionell Awards
1. Preis als bester PensionsfondsDeutschen bAV Preis
2. Platz für die Harmonisierung der Altersvorsorgeangebote
3. Platz für die Integration von Altersvorsorge als flexibler Bestandteil des neuen Benefit Budgets für Führungskräfte.

„Best of Corporate Publishing Award“ -
Gold für das Mitarbeiter-Magazin you and me der Telekom

Brandon Hall Excellence Award - Gold im Bereich „Excellence in Learning“ in der Kategorie „Beste Anwendung für soziales Lernen“ für den konzernweiten Massive Open Online Course („Magenta MOOC“).

FOX-Award in Silber 2015 - im Effizienz-Härtetest der Kommunikationsbranche

Human Resources Benchmark 2015 - Platz 2 für die Deutsche Telekom!

Der Telekom Pensionsfonds wurde von IPE (Investment and Pensions Europe) mit dem „IPE Award“ als bester deutscher Pensionsfond bewertet

Universum Student Survey 2015 – Platz 22 der attraktivsten Arbeitgeber für IT-Studierende

Trendence Graduate Barometer 2015 - Top 100 der beliebtesten Arbeitgeber, bestätigt von Business-, IT- und Engineering-Studierenden

Trendence Schülerbarometer 2015 - Top 100 der beliebtesten Arbeitgebern bei Schülern

CLEVIS Praktikantenspiegel 2015 - Aus 1.168 Arbeitgebern wurde die Telekom als Hidden Champion ausgezeichnet.

Die Idee eines Telekom-Mitarbeiters erreichte beim „Ideenmanagement-Award 2015“ des Deutschen Instituts für Ideen- und Innovationsmanagement den ersten Platz in der Kategorie „Beste Mitarbeiter-Idee 2015“.



Das Supervisory Board Readiness Programm wurde mit dem 3. Platz des „HR Excellence Award“ in der Kategorie „Chancengleichheit im Beruf“ ausgezeichnet

Der Share-Matching Plan der Führungsinitiative „Lead to win“ wurde mit dem 2. Platz des „HR Excellence Award“ in der Kategorie „Kompetenz- und Performancemanagement“ ausgezeichnet.

Lieferanten
Deutscher CSR-Preis 2015
1. Platz in der Kategorie „CSR in der Lieferkette“

German Awards for Excellence in der Kategorie „Responsible Sourcing“

Klima & Umwelt
Die Idee eines Telekom-Mitarbeiters durch den Einsatz von Pappstreifen das Verpackungsmaterial für Kabelringe einzusparen wurde als „Beste Umweltidee“ mit dem „DeutscherIdeenPreis 2015“ des Deutschen Instituts für Betriebswirtschaft (DIB) ausgezeichnet.

Grüne Karte der Deutschen Umwelthilfe für die Dienstwagenflotte der Telekom

DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX

Im Rahmen ihrer CR-Berichterstattung veröffentlicht die Deutsche Telekom jährlich eine ausführliche Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Das Ziel des DNK besteht darin, Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen mit einer höheren Verbindlichkeit transparent und vergleichbar zu machen. Die Entsprechenserklärungen der Deutschen Telekom finden Sie hier. Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex wurde vom Rat für Nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung beschlossen. Die Telekom ist dem DNK als eines der ersten Unternehmen beigetreten.



PRÜFBESCHEINIGUNG

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT VON NACHHALTIGKEITSINFORMATIONEN

An die Deutsche Telekom AG, Bonn
Wir haben die mit einem Symbol ✓ gekennzeichneten Angaben im Corporate Responsibility-Bericht 2015 der Deutschen Telekom AG, Bonn (im Folgenden „Gesellschaft") für den Zeitraum vom 1.1.2015 bis 31.12.2015 (im Folgenden „CR-Bericht") einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter
Der Vorstand der Gesellschaft ist verantwortlich für die Erstellung des CR-Berichts in Übereinstimmung mit den in den G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Kriterien sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Erstellung des CR-Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen plausibel sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, soweit sie für die Erstellung des CR-Berichts von Bedeutung sind.

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 der Gemeinsamen Stellungnahme der WPK und des IDW: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (VO 1/2006) – an und unterhält dementsprechend ein um-fangreiches 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 Tätigkeiten eine Beurteilung der mit dem Symbol ✓ gekennzeichneten Angaben im CR-Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im Bericht verwiesen wird. Dies gilt auch für zukunftsbezogene Aussagen.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass bei kritischer Würdigung mit einer begrenzten Sicherheit ausgeschlossen werden kann, dass die mit dem Symbol ✓ gekennzeichneten Angaben des CR-Berichts in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Sicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies beinhaltet die Beurteilung von Risiken wesentlicher falscher Angaben im CR-Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des CR-Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im CR-Bericht
- Prüfung ausgewählter quantitativer Angaben für die Auslandsgesellschaften:
  - OTE A.E, Griechenland
  - Cosmote Mobile Telecommunications S.A, Griechenland
  - Magyar Telekom Group, Ungarn
  - Slovak Telekom, Bratislava, Slowakei
  - T-Mobile US, USA
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im CR-Bericht
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung ausgewählter Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung

- Erlangung von weiteren Nachweisen für ausgewählte Angaben des CR-Berichts durch Einsichtnahme in interne Dokumente, Verträge und Rechnungen/Berichte von externen Dienstleistern.

Urteil
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 CR-Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1.1.2015 bis 31.12.2015 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Ergänzende Hinweise - Empfehlungen
Ohne das oben dargestellte Urteil einzuschränken, sprechen wir folgende Empfehlungen zur Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung der Gesellschaft aus:

- Weiterentwicklung des kennzahlenorientierten Systems zur konzernweiten Steuerung der CR-Strategie und dazugehöriger Berichterstattung mittels ESG KPIs. Hierfür empfehlen wir eine regelmäßige Überprüfung der ESG KPIs im Hinblick auf die Abdeckung der Kernthemen sowie die Fortführung der konzernweiten Implementierung.

- Weitere Standardisierung der Reportingprozesse der ESG Daten und ESG KPIs in den Landesgesellschaften sowie Formalisierung des dazugehörigen internen Kontrollsystems.

Verwendungszweck des Vermerks
Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Deutschen Telekom AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

München, den 13. Mai 2016

PricewaterhouseCoopers
Aktiengesellschaft
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink
ppa. Dr. Patrick Albrecht

Wirtschaftsprüfer

STRATEGIE & MANAGEMENT

JEDE SEKUNDE IST IHRE MEINUNG GEFRAGT.[1]

Ihr Feedback ist uns wichtig. Nehmen Sie an unserer Umfrage teil und sagen Sie uns, welche Schwerpunkte wir im Nachhaltigkeitsmanagement setzen sollen. In allen Themenfeldern können Sie auch unsere Leistung bewerten. Beides hilft uns gleichermaßen, unseren Konzern in wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Hinsicht weiterzuentwickeln. Die Basis hierfür sind verbindliche Werte und effektive Managementansätze.

Timotheus Höttges, Vorstandsvorsitzender Deutsche Telekom, im Gespräch →

Wesentlichkeit: unsere Top-Themen →

Sustainable Finance: T-Aktie als nachhaltige Anlage →

Hier geht's zur Stakeholder-Umfrage →

Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals →

Als transparentester ICT-Konzern ausgezeichnet →

[1] Unsere Stakeholder-Umfrage ist jederzeit erreichbar unter http://www.cr-bericht.telekom.com/stakeholder-umfrage/

VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN

„DER MENSCH STEHT IMMER IM MITTELPUNKT“



Timotheus Höttges, Vorstandsvorsitzender, Bonn, Deutschland.

Sie laden mit dieser Publikation ausdrücklich zum Dialog über die gesellschaftliche Verantwortung der Telekom ein. Warum eigentlich?
Der Austausch mit anderen gehört zur menschlichen Natur; und er steht im Mittelpunkt unseres Kerngeschäfts, der digitalen Kommunikation. Die Digitalisierung wird unsere Gesellschaft verändern. Hierüber sollten wir reden, um gemeinsam Verantwortung zu übernehmen für Arbeit, Leben und Umwelt. Mit dieser Veröffentlichung geben wir den Anstoß für dieses Gespräch.

Machine-to-Machine-Kommunikation, M2M, bietet Unternehmen Wachstumsperspektiven. Wie wirkt sich dies aber auf Mensch und Umwelt aus?
M2M eröffnet Unternehmen ein enormes Optimierungspotenzial und trägt gleichzeitig zum schonenden Umgang mit Ressourcen bei. Arbeitsabläufe werden durch M2M effizienter, menschen- und umweltfreundlicher. Beispielsweise helfen wir damit der Hamburger Hafenwirtschaft vom Spediteur über den Kaibetrieb bis zum Trucker, ihre Fracht schneller, direkter und CO_2-ärmer ans Ziel zu bringen.

Was muss geschehen, damit Europas Industrie technologisch führend bleibt?
Zentrale Baustellen sind die Verfügbarkeit und Geschwindigkeit der Netze. In Deutschland haben wir 2015 bei den schnellen Breitbandanschlüssen zweistellig zugelegt. Wir setzen dabei auf Konnektivität plus Verantwortung: Das heißt, mehr Daten dürfen nicht mehr Energie und CO_2 bedeuten. Deshalb legen wir so viel Wert auf energieeffiziente Netze und Rechenzentren.

Mehr Datenverkehr bedeutet auch mehr Sicherheitsrisiken. Was unternehmen Sie, damit die persönlichen Daten der Menschen sicher sind?
Die Telekom steht weltweit für Datenschutz auf höchstem Niveau. Wir bieten unseren Kunden besonders sichere Rechenzentren, setzen uns für eine umfassende Ende-zu-Ende-Verschlüsselung ein und sorgen dafür, dass Daten auf dem kürzesten Weg vom Absender zum Empfänger geschickt und so Umwege durch andere Rechtsräume vermieden werden.

Was bedeutet die Digitalisierung unserer Gesellschaft für die Arbeitsplätze und die sozialen Sicherungssysteme?
Zunächst viel Gutes. Es entstehen neue Berufe, viele sind erfüllender und körperlich weniger anstrengend, weil durch die Digitalisierung neue Freiräume entstehen. So können viele berufliche Tätigkeiten an jedem Ort der Erde ausgeführt werden Aber mittel- bis längerfristig kann es sein, dass immer intelligentere Maschinen und Roboter mehr Jobs übernehmen als gleichzeitig neu entstehen. Außerdem wird der Faktor menschliche Arbeit bei der Produktivität eine noch geringere Rolle spielen als heute schon. Sollte es so kommen, müssen wir auch über unsere Sozialsysteme nachdenken. Dabei dürfen wir Instrumente, die uns heute unbrauchbar erscheinen, nicht automatisch auch für morgen ausschließen, zum Beispiel ein bedingungsloses Grundeinkommen.

Sie treiben die Digitalisierung entschlossen weiter voran. Welches sind Ihre Schwerpunkte?
2015 haben wir mehr als vierMilliardenEuro investiert, zum Beispiel in schnelle Glasfaser und moderne Übertragungstechnologie. Das Festnetz stellen wir konsequent auf IP-Technologie um mit dem Ziel, bis 2020 ein paneuropäisches Netz aufzubauen. Im Mobilfunk haben wir LTE (4G) europaweit zum Durchbruch verholfen und gehören weltweit zu den maßgeblichen Gestaltern des kommenden Kommunikationsstandards 5G.

Nicht alle sind von der digitalen Revolution begeistert. Wie geht die Telekom mit den Sorgen der Menschen um?
Die Digitalisierung berührt alle Bereiche unseres Lebens bis hin zur Fragestellung, inwieweit Maschinen die Aufgaben von Menschen übernehmen werden. Da ist es normal, dass Ängste auftreten. Viele Befürchtungen können wir jedoch abbauen, indem wir sachlich informieren und zeigen, dass auch bei intelligenten Maschinen stets der Mensch im Mittelpunkt steht.

Was heißt gesellschaftliche Verantwortung in Bezug auf die Digitalisierung für Sie persönlich?
Für mich geht es bei der Digitalisierung immer auch um die Folgenabschätzung. Wir müssen Antworten finden für die Chancen und für die Risiken. Letztlich muss die Entwicklung – auch in unserem eigenen wirtschaftlichen Interesse – für die Gesellschaft einen guten Verlauf nehmen. Digitale Verantwortung können wir jedoch nur gemeinsam im gesellschaftlichen Kontext erarbeiten. Aber wir übernehmen nicht nur Verantwortung für die Digitalisierung. Wir engagieren uns auch für Menschen- und Arbeitnehmerrechte in der Lieferkette, für Umwelt- und Klimaschutz und verpflichten uns zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. In diesem Zusammenhang möchte ich unser Bekenntnis zu den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex noch einmal ausdrücklich bekräftigen.

WERTE UND LEITLINIEN

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (Corporate Responsibility, CR) beruht auf gemeinsamen Werten. Um unsere wertebasierte Unternehmenskultur zu festigen, vermitteln wir diese für uns grundlegenden Werte allen unseren Beschäftigten in verbindlichen Leitlinien. Laut unser Pulsbefragung im November 2015 haben 69 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Eindruck, dass die Leitlinien in der täglichen Arbeit gelebt werden (Vorjahr: 70 Prozent).

Mit dem Code of Conduct und unserer Sozialcharta nutzen wir weitere Instrumente, um verantwortungsvolles Verhalten in unserem Konzern und bei unseren Partnern sicherzustellen. Auf ihnen basiert auch unser Compliance-Management, das die Rechtmäßigkeit unseres Unternehmenshandelns sicherstellt.

6. TAG DER LEITLINIEN: LEISTUNG ANERKENNEN – CHANCEN BIETEN

Am 24. September 2015 veranstaltete die Telekom konzernweit ihren inzwischen sechsten Tag der Leitlinien. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter war dazu aufgerufen, sich an diesem Tag vorrangig mit den Leitlinien und ihrer Umsetzung im Alltag auseinanderzusetzen. Im Fokus stand die Leitlinie Nummer vier: „An die Spitze! Leistung anerkennen – Chancen bieten“. Am jährlichen Tag der Leitlinien finden in zahlreichen Telekom-Standorten weltweit Aktionen zu unseren Unternehmenswerten statt.

In einer gemeinsamen, digital übertragenen Veranstaltung in Bonn und Budapest haben Mitarbeiter zum Beispiel den Tag der Leitlinien genutzt, um sich mit innovativen agilen Arbeitsmethoden auseinanderzusetzen. Unter dem Motto „Create the best place to perform and grow“ diskutierten in der Konzernzentrale beispielsweise rund 400 Beschäftigte in Workshops und Open-Space-Sessions. Zum Auftakt setzten Vorträge von Personalvorstand Christian Illek und dem Experten Niels Pfläging Impulse. Mit insgesamt 29 Ideenpapieren zu Agilität und Unternehmenskultur brachten sich zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter intensiv in die Veranstaltung ein.

BEKENNTNIS ZUM „LEITBILD DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT“

Die Telekom zählt zu den Erstunterzeichnern des „Leitbilds für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft“, das im November 2010 der Öffentlichkeit vorgestellt wurde. Mit der Unterzeichnung durch alle Mitglieder unseres Vorstands bekennen wir uns ausdrücklich zu einer verantwortungsvollen Führung im Sinne der sozialen Marktwirtschaft, zu fairem Wettbewerb, Sozialpartnerschaft, dem Leistungsprinzip und dem Gedanken der Nachhaltigkeit. Diesen Anspruch haben wir in unserem Handeln als Unternehmen verankert und nehmen bei seiner Umsetzung eine führende Rolle ein.

Das Leitbild fordert von uns, zum Wohle der Menschen nachhaltig zu wirtschaften und unser Unternehmen verantwortungsvoll zu führen. Die Telekom engagiert sich permanent für die Umsetzung dieser Anforderungen in ihrem Kerngeschäft, ihrer Lieferkette und übernimmt Verantwortung für ihre Mitarbeiter und ihr gesellschaftliches Umfeld. Ausnahmslos setzen wir uns hierbei für die Achtung der Menschenrechte ein.

Mit unseren Produkten und Diensten verbinden wir die Menschen, erhöhen die Produktivität vieler Prozesse und tragen so dazu bei, dass Deutschland und Europa im internationalen Wettbewerb bestehen können und unser Wohlstand weiter wachsen kann. Zugleich schaffen wir mit intelligenten digitalen Lösungen neue Möglichkeiten, um gesellschaftlichen Herausforderungen wie dem Klimawandel wirksam entgegenzutreten und das Leben der Menschen nachhaltig zu vereinfachen. Das Netz dient uns bei der Umsetzung dieses umfassenden gesellschaftlichen Auftrags als Lebensader: schnell, zuverlässig, sicher und für jedermann einfach zugänglich. Hier wie bei allen anderen unserer Aktivitäten steht der Mensch im Mittelpunkt. Wir informieren transparent über unsere Planungen und Technologien, handeln fair und sind stets offen für den Dialog.

Im Sinne des Leitbilds bauen wir auch unsere Führungsposition als nachhaltiges Unternehmen weiter aus und optimieren kontinuierlich unsere Wertschöpfungsprozesse. Wir erhöhen die Energie- und Ressourceneffizienz unserer Netze, Dienste und Produkte und verringern die Umweltbelastungen und den CO_2-Ausstoß unserer Geschäftstätigkeit. 2014 verabschiedete der Vorstand hierzu ein konzernweit gültiges Klimaschutzziel für 2020. Darauf aufbauend entwickelten wir 2015 eine integrierte Klimastrategie mit dem Ziel, die Energie- und Ressourceneffizienz unserer Netze, Dienste und Produkte weiter zu erhöhen. Zugleich bieten wir unseren Kunden nachhaltige Produkte und Dienste an und unterstützen unsere mehr als 30 000 Zulieferer dabei, ebenso nachhaltig zu wirtschaften wie wir. Dazu betreiben wir unter anderem ein systematisches Lieferantenentwicklungsprogramm, führen Audits und Präqualifizierungsmaßnahmen durch. Hierbei setzen wir – wie überall im Umgang mit unseren vielfältigen Stakeholdern – vor allem auf Partnerschaft und Dialog.

Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich mit ihren individuellen Stärken und Ideen innerhalb unseres Konzerns einzubringen. Angesichts der steigenden Relevanz der Digitalisierung fördern wir virtuelle Zusammenarbeit und neue Arbeitsformen. Bei der Qualifizierung und Weiterentwicklung setzen wir zunehmend auf digitale Lernmethoden. Ein Beispiel ist unser „MagentaEINS“-Lernangebot, das über die neue Tarifwelt informiert.

Der Umgang mit Massendaten und IT-Sicherheit sind zwei weitere wichtige Themen, zu denen wir unser digitales Lernangebot konsequent ausbauen. Mittlerweile werden in unserem Konzern 30 Prozent aller formellen Lernstunden digital erbracht, Tendenz steigend. Neue Formen der Zusammenarbeit bieten sich beispielsweise über unser Telekom Social Network. Hier pflegen wir einen offenen Dialog und produktiven Austausch mit unseren Beschäftigten. Unser konzernweites Ideen-management ist ein wichtiges Instrument zur Mitarbeiterbeteiligung. Hier konnten wir 2015 mit zwölf Ideen pro 100 Beschäftigte die höchste je gemessene Beteiligung erzielen.

Unser gesellschaftlicher Auftrag bezieht sich jedoch nicht nur auf unsere Kunden, Partner und Mitarbeiter. Wir sehen uns vor allem auch gefordert, in unserem Umfeld den Aufbau von Medienkompetenz zu unterstützen und jungen Menschen Selbstbewusstsein zu vermitteln. So fördern wir unter anderem mit der Initiative „Teachtoday“ die sichere und kompetente Mediennutzung. Beispielsweise haben mehr als 4 900 Schülerinnen und Schüler in Deutschland 2015 an unserem Medienparcours teilgenommen. Außerdem engagieren wir uns seit Jahren in der Initiative „Ich kann was!“. Mit ihr haben wir seit 2009 über 75 000 Kindern und Jugendlichen aus sozial schwierigem Umfeld Schlüsselkompetenzen für ein selbstständiges und selbstbewusstes Handeln vermittelt.

CR-STRATEGIE

Die Deutsche Telekom will führender Telekommunikationsanbieter in Europa sein. Aus dieser Konzernvision leitet sich unser Selbstverständnis als verantwortungsvolles Unternehmen (CR-Selbstverständnis) und unsere CR-Mission ab. Unsere Mission, lautet:

Verantwortung leben. Nachhaltigkeit ermöglichen...

... in unseren Prozessen
... mit und für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
... bei unseren Kunden
... in der Gesellschaft

Unsere konzernweite CR-Strategie gibt auch den Landesgesellschaften einen Handlungsrahmen für ihre Nachhaltigkeitsmaßnahmen vor. Zentrale Bestandteile sind unsere drei CR-Handlungsfelder:

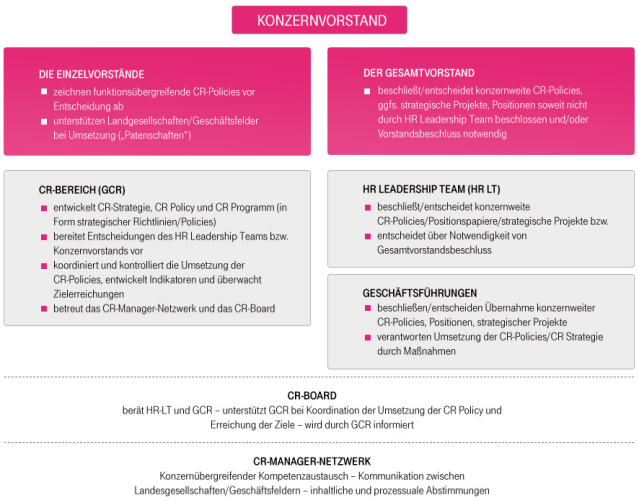
- **Vernetztes Leben und Arbeiten – nachhaltige Lebensweise ermöglichen**
- **Zugang und Teilhabe an der Informations- und Kommunikationsgesellschaft**
- **Klimafreundliche Gesellschaft**

Sie bilden den Rahmen für die Fokusthemen unseres Nachhaltigkeitsmanagements: Datensicherheit und Datenschutz, Digitalisierung, nachhaltige Lieferkette, Menschenrechte, Kreislaufwirtschaft und Ressourcenentkopplung sowie verantwortungsvoller Arbeitgeber. Welche konkreten Ziele wir mit welchen Maßnahmen erreichen wollen, haben wir in unserem CR-Programm dargelegt. Mithilfe von Leistungsindikatoren (Key Performance Indikatoren, KPI)prüfen wir unsere Fortschritte auf diesem Weg.

Um die strategische Steuerung und die operative Umsetzung unserer CR-Strategie im gesamten Konzern eng miteinander zu verzahnen, haben wir eine integrierte Governance-Struktur geschaffen. Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand der Deutschen Telekom.

AKTUELLE ORGANISATIONSSTRUKTUR

Aktuelle Organisationsstruktur



Als einer der Treiber der Erneuerung unseres Unternehmens ist der CR-Bereich organisatorisch in der Einheit Group Transformational Change & Corporate Responsibility (GCCR) angesiedelt. Aufgabe der beim Personalvorstand verankerten Einheit ist es, die Unternehmenskultur mit Schwerpunkt auf Innovation, Eigenverantwortung, unternehmerische Initiative („Entrepreneurship") und gesellschaftliche Verantwortung weiterzuentwickeln.

Eine weitere Säule der CR-Governance-Struktur ist das HR Leadership Team (HR LT). Dabei handelt es sich um ein Beratungs- und Beschlussgremium für den Vorstandsbereich Human Resources (HR). Es setzt sich aus Führungskräften eine Ebene unterhalb des Konzernvorstands HR zusammen und entscheidet unter anderem über konzernweite Richt- und Leitlinien, Positionierungen zu CR und die strategische Ausrichtung des CR-Bereichs.

Der CR-Bereich und das HR LT werden im CR-Management und bei der Entwicklung von Vorschlägen zur CR-Strategie durch das CR-Board beraten und unterstützt.

Für die operative Umsetzung der CR-Strategie sind die CR-Manager der jeweiligen Geschäftseinheiten und Landesgesellschaften verantwortlich. Um ihre Aufgaben zu koordinieren und voneinander zu lernen, arbeiten sie im internationalen CR-Manager-Netzwerk intensiv zusammen.

CR-RICHTLINIE: INTERNATIONALE EINFÜHRUNG SCHREITET VORAN

In unserer CR-Richtlinie werden die Eckpfeiler unseres Nachhaltigkeitsmanagements für alle Konzerneinheiten formal und verbindlich festgeschrieben. Nachdem die Konzernzentrale, Telekom Deutschland und T-Systems die Richtlinie 2014 eingeführt haben, wurde die Richtlinie 2015 auch in weiteren großen europäischen Landesgesellschaften implementiert. Darunter waren unter anderem OTE in Griechenland, Magyar Telekom in Ungarn, Hvratski Telekom in Kroatien und T-Mobile Poland.

ZERTIFIZIERTES GESUNDHEITS-, SICHERHEITS-, UND UMWELTSYSTEM: FAST ALLE ARBEITSPLÄTZE ABGEDECKT

98,5 Prozent unserer Beschäftigten außerhalb Deutschlands sind an einem Arbeitsplatz mit zertifiziertem Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem (Health, Safety and Environment, HSE) tätig. Damit haben wir unser Ziel, bis Ende 2015 alle Gesellschaften im Ausland mit mehr als 50Beschäftigten zertifizieren zu lassen, knapp verfehlt. Zur Zertifizierung nutzen wir interne und externe Zertifikate (siehe Grafik). 2016 werden wir weitere Gesellschaften zertifizieren, um die 100-Prozent-Marke zu erreichen.

Durch Zertifikate abgedeckter Mitarbeiteranteil außerhalb Deutschlands



Das HSE-Managementsystem fordert, betriebliche Prozesse aus den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt systematisch zu planen, umzusetzen und zu optimieren. So fördert es die Gesundheit unserer Beschäftigten und wirkt sich auch positiv auf ihre Arbeitsleistung aus. Zudem hilft es uns bei Ausschreibungsprozessen für neue Projekte, bei denen potenzielle Kunden immer häufiger auch HSE-Zertifikate von ihren Lieferanten verlangen.

CR-CONTROLLING UNTERSTÜTZT DIE STEUERUNG UNSERER AKTIVITÄTEN

Das CR-Controlling der Deutschen Telekom übernimmt bei der Steuerung unserer CR-Aktivitäten eine wichtige Funktion. Seit sechs Jahren wird es durch ein IT-basiertes Datenerfassungssystem unterstützt. Das System stellt einen transparenten Berichterstattungsprozess von ESG(Environmental, Social und Governance)-Daten und -Kennzahlen sicher. Es unterstützt einheitliche und verbindliche Abläufe auf Konzern- und Landesebene und ermöglicht konzerninterne Vergleiche („Benchmarks“). Durch die IT-Unterstützung stehen uns mehr Kapazitäten für eine umfassende Analyse der ESG-Daten zur Verfügung. So können wir besser erkennen, ob wir unsere CR-Ziele erreichen.

Die ESG-Daten nutzen wir vor allem zur Berechnung unserer ESGKPI, mit denen wir unsere CR-Leistung konzernweit messen und steuern. Darüber hinaus ist das CR-Controlling auch für die Erfassung unserer weiteren nachhaltigkeitsrelevanten Kennzahlen verantwortlich. Im Jahr 2015 haben wir unsere Energie- und Emissionsdaten um mehrere neue Kennzahlen erweitert: So berichten nun im interaktiven Kennzahlen-Tool mehrere Landesgesellschaften den Anteil erneuerbarer Energien an der von uns selbst erzeugten sowie der eingekauften Strom- und Heizungsenergie. Außerdem haben wir die Erfassung unserer Scope-3-Emissionen ausgeweitet: Mehrheitlich berichten die Landesgesellschaften nun Basisdaten, die für die zentrale Berechnung von Scope-3-Emissionen verwendet werden. Dazu gehören Scope-3-Emissionen aus Geschäftsreisen, Hotelübernachtungen, Pendeln sowie aus der Nutzung von Produkten und Diensten. Beginnend mit dem CR-Bericht 2015 werden diese Basisdaten sowie die resultierenden Scope-3-Emissionen im Kennzahlen-Toolberichtet.

GEMEINSAM MEHR ERREICHEN: INTERNATIONALE KOOPERATION

Wie sorgt ein weltweiter Konzern dafür, dass die Nachhaltigkeitsstrategie länderübergreifend gelebt wird? Bei der Telekom sind dafür die CR-Managerinnen und Manager in den jeweiligen Geschäftsfeldern und Landesgesellschaften verantwortlich. Im CR-Manager-Netzwerk tauschen sie sich bereits seit 2008 regelmäßig in Treffen oder Online-Meetings aus und treiben gemeinsam wesentliche CR-Themen voran.

2015 hat sich das CR-Manager-Netzwerk unter anderem mit der Frage beschäftigt, wie die CR-Manager über Ländergrenzen hinweg noch besser und enger kooperieren können. Entsprechend fand das 15. CR-Manager-Meeting in Polen am 23. und 24. November 2015 unter dem Motto „Gemeinsam erreichen wir mehr“ statt. Dabei ging es am ersten Tag vor allem um Fragen der internen Zusammenarbeit: In Kleingruppen diskutierten die Teilnehmer zum Beispiel das gemeinsame Krisenmanagement, den Umgang mit Umweltauswirkungen und internationale Projekte. Die Ausgestaltung der Arbeitsgruppen wird 2016 erfolgen. Am zweiten Tag des Meetings stand die Kommunikation der internationalen Nachhaltigkeitsaktivitäten an die Öffentlichkeit im Vordergrund.

Ein Beispiel für die Einsatzbereitschaft der einzelnen Landesgesellschaften war die Reaktion auf die Flüchtlingskrise in Europa. Alle internationalen CR-Maßnahmen im Berichtszeitraum finden Sie im Kapitel Landesgesellschaften.

UNSER BEITRAG ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Am 25. September 2015 verabschiedeten die Vereinten Nationen die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ mit 17 Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals, SDGs). Diese wurden in Anlehnung an die Millenniumsentwicklungsziele (MDGs) erstellt und traten am 1. Januar 2016 mit einer Laufzeit von 15 Jahren in Kraft.

Informations- und Kommunikationstechnologien haben das Potenzial, zu jedem der Ziele einen Beitrag zu leisten. Außerdem können sie, beispielsweise durch intelligente Landwirtschaft, bewirken, dass die Ziele schneller erreicht werden.

Die Deutsche Telekom unterstützt die SDGs, auch im Rahmen verschiedener Initiativen wie dem UN Global Compact. Die folgende Übersicht zeigt, welchen Beitrag wir zu ihrer Umsetzung leisten, und verweist auf konkrete Beispiele im aktuellen CR-Bericht. Bei mehreren SDGs ist dieser Beitrag besonders groß. Diese lauten: gute Gesundheitsversorgung, hochwertige Bildung, Gleichberechtigung der Geschlechter, gute Arbeitsplätze und wirtschaftliches Wachstum, Innovation und Infrastruktur, reduzierte Ungleichheiten, verantwortungsvoller Konsum sowie Maßnahmen zum Klimaschutz. Um sie hervorzuheben, haben wir die entsprechenden Zeilen grün markiert.

UNSER BEITRAG ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Ziele		Unser Beitrag	Mehr erfahren
	Armut in jeder Form und überall beenden	Unter anderem tragen wir mit unseren Spenden zur Armutsbekämpfung bei. Mit dem Ausbau unserer Netze schaffen wir zudem die Voraussetzung für wirtschaftliche und gesellschaftliche Teilhabe und erleichtern so beispielsweise den Zugang zu Bildung – einem wichtigen Mittel zur Armutsbekämpfung.	▪ Corporate Giving ▪ Verantwortungsvoller Netzausbau
	Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern	Mit unseren effizienten ICT-Lösungen in der Landwirtschaft (Smart Agriculture) kann der Ernteertrag erhöht werden, während weniger Ressourcen wie Saatgut, Wasser, Düngemittel und Energie benötigt werden.	▪ Landwirtschaft 2.0
	Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern	Die Gesundheit der Menschen fördern wir sowohl mit unseren E-Health-Lösungen zur Unterstützung der medizinischen Versorgung als auch durch zahlreiche **Maßnahmen für unsere Beschäftigten**.	▪ Vernetzte Gesundheitslösungen ▪ Einführung innovativer nachhaltiger Produkte und Dienste 2015 ▪ „Familienassistent“ für ältere und chronisch kranke Mitbürger ▪ Gesundheit und Arbeitssicherheit ▪ Gesundheitsprogramm in Mexiko ▪ Hilfe zur Selbsthilfe
	Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern	Wir investieren viel in die Ausbildung und Entwicklung unserer rund 225 000 Beschäftigten. Außerdem fördern wir den Aufbau von Medienkompetenz. Die Deutsche Telekom Stiftung unterstützt zahlreiche Projekte im **MINT-Bereich**.	▪ Ausbildung und Entwicklung ▪ „Teachtoday“ – Initiative zur sicheren und kompetenten Mediennutzung ▪ MINT-Förderung durch die Deutsche Telekom Stiftung ▪ IT-Kurse für Senioren ▪ Connected Kids ▪ Stiftung e-Macedonia führt „e-Classrooms“- Projekt fort
	Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen	Wir setzen uns gezielt für die Förderung von Frauen im Management, in Aufsichtsräten sowie in MINT-Berufen ein. Unsere Beschäftigten unterstützen wir mit vielfältigen Angeboten, zum Beispiel, um **Beruf und Privatleben** besser zu vereinbaren.	▪ Vielfalt und Chancengleichheit ▪ „Every woman in technology award”
	Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten	Mit unseren effizienten ICT-Lösungen in der Landwirtschaft (**Smart Agriculture**) kann der Wasser- und Düngemittelverbrauch gesenkt werden. Darüber hinaus kann mit unserer Lösung **Smart Metering** der Wasserverbrauch genau kontrolliert und gesteuert werden.	▪ Landwirtschaft 2.0 ▪ Smart Metering

	Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern	Mit unserer integrierten Klimastrategie senken wir CO_2-Emissionen, erhöhen Energieeffizienz, bieten mehr nachhaltige Produkte an (u.a. **QIVICON/Smart Home**) und erhöhen den Anteil von Grünstrom an unserem Stromverbrauch.	▪ Magyar Telekom ist klimaneutral ▪ T-Mobile Austria ist Österreichs erster CO_2-neutraler Mobilfunk-Anbieter ▪ Mehr Grünstrom in europäischen Landesgesellschaften ▪ QIVICON – Leben im Smart Home ▪ Smart Grids & Smart Metering ▪ „Micro Smart Grid"-Projekt spart Kosten und CO_2 ▪ Smarter Grids in Griechenland
	Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern	Wir setzen auf **nachhaltiges Wachstum**, bieten unseren jetzigen und zukünftigen Beschäftigten **gute Arbeitsbedingungen** und arbeiten kontinuierlich daran, unsere **Lieferkette nachhaltiger** zu gestalten.	▪ Sustainable Finance ▪ Agiler und verantwortungsvoller Arbeitgeber ▪ So achten wir Menschenrechte ▪ Entwicklungsprogramm für Lieferanten
	Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen	Wir treiben den **Netzinfrastrukturausbau** kontinuierlich voran und erhöhen den **Anteil innovativer, nachhaltiger Produkte** am Gesamtportfolio.	▪ Verantwortungsvoller Infrastrukturausbau ▪ Nachhaltige Produkte & Dienste ▪ Industrie 4.0: Die Chancen der Digitalisierung ▪ Gründerförderung mit hub:raum ▪ Nachhaltige ICT-Lösungen ▪ Forschungs- und Entwicklungsprojekte in Griechenland
	Ungleichheit innerhalb von und zwischen Staaten verringern	Wir setzen uns durch gezielte Maßnahmen dafür ein, allen Menschen den **chancengleichen Zugang zu der digitalen Welt** zu ermöglichen.	▪ So übernehmen wir Verantwortung für den digitalen Wandel ▪ „Teachtoday" – Initiative zur sicheren und kompetenten Mediennutzung ▪ „Telekom@School" ▪ Innovative Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen ▪ „Ich kann was!"-Initiative ▪ MINT-Förderung durch die Deutsche Telekom Stiftung ▪ Barrierefreie Produkte & Dienste ▪ Initiative „Access to the Digital World" ▪ Bildungsprogramm für Kinder zur Sicherheit im Internet ▪ Stiftung e-Macedonia führt „e-Classrooms"- Projekt fort
	Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen	Wir gestalten mit innovativen Lösungen die Transformation von Städten (**Smart Cities**) in intelligente urbane Räume mit.	▪ Smart Cities: Intelligente Straßenbeleuchtung ▪ Whitepaper „Connected Cities"

	Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen	Wir arbeiten kontinuierlich daran, **nachhaltigere Produktlösungen** anzubieten und **nachhaltigere Produktionsmuster** in der Lieferkette zu fördern. Gleichzeitig setzen wir auf die **Vermeidung von Abfällen und das Recycling wertvoller Rohstoffe**.	▪ Geschäftspotenziale durch Nachhaltigkeit ▪ Nachhaltige ICT-Lösungen ▪ T-Mobile Austria bringt das Fairphone 2 nach Österreich ▪ Entwicklungsprogramm für Lieferanten ▪ So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger ▪ So unterstützen wir eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung ▪ Abfallvermeidung und Recycling ▪ Wiedergewinnung des Wertstoffs Tantal aus Elektroschrott ▪ Maßnahmen zur Handy-Rücknahme ▪ Handy-Recycling in Griechenland ▪ Handy-Recycling in den USA
	Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen	Im Rahmen unserer integrierten Klimastrategie tragen wir sowohl mit **Maßnahmen innerhalb unseres Konzerns** als auch mit unseren **nachhaltigen Produkten und Diensten** zum Klimaschutz bei.	▪ Klimaschutzstrategie ▪ Umsetzung der integrierten Klimastrategie ▪ Klimaschutzmaßnahmen ▪ Nachhaltige Produkte & Dienste
	Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne nachhaltiger Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen	Unser Whitepaper zu „Connected Cities“ bezieht Wasser als zentrale Ressource in die Entwicklung innovativer Lösungen für zukünftige Stadtentwicklungen mit ein.	▪ Whitepaper „Connected Cities“ ▪ Smart Metering
	Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodenverschlechterung stoppen und umkehren und den Biodiversitätsverlust stoppen	Mit unseren effizienten ICT-Lösungen in der Landwirtschaft (Smart Agriculture) kann der Ernteertrag erhöht werden, während weniger Ressourcen wie Saatgut, Wasser, Düngemittel und Energie benötigt werden. Darüber hinaus führen wir Projekte zum Erhalt der Biodiversität durch.	▪ Landwirtschaft 2.0 ▪ Renaturierung artenreicher Lebensräume ▪ Corporate Volunteering
	Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und effektive, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen	Wir bekennen uns klar zu ethischen Grundsätzen und geltenden Rechtsnormen. Dies haben wir in unseren Guiding Principles und dem **Code of Conduct** verankert. Zudem betreiben wir ein umfassendes **Compliance-Management-System**. Alle Aktivitäten stehen im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und der Konzernrichtlinie Datenschutz.	▪ Compliance
	Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nach-haltige Entwicklung wiederbeleben	Wir **kooperieren auf nationaler und internationaler Ebene** mit Verbänden, Institutionen und Unternehmen. Zu nennen ist hier vor allem die Global e-Sustainability Initiative img (GeSI img).	▪ Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen

CR-PROGRAMM

In ihrem CR-Programm definiert die Telekom Ziele zur konzernweiten Umsetzung in den relevanten Prozessen ihres Kerngeschäfts.

Im CR-Programm werden Maßnahmen sowie ein Zeithorizont definiert, innerhalb dessen die einzelnen Maßnahmen durchzuführen sind. Zudem geben wir im CR-Programm Auskunft über den Status der Umsetzung der Ziele. Über die ESG Key Performance Indikatoren, mit denen wir unsere Leistung in jedem der Bereiche quantitativ ausweisen, wird im CR-Bericht ausführlich berichtet.

CR-PROGRAMM 2015

Strategie & Management

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Weiterentwicklung CR-Governance und -Strategie	Fortlaufend	• Konzernrichtlinie Corporate Responsibility stufenweise in den Landesgesellschaften implementieren • Integration von CR in zentrale Geschäftsprozesse vorantreiben • CR in die Konzernstrategie integrieren • CR-Strategie überarbeiten	• Konzernrichtlinie Corporate Responsibility in großen europäischen Landesgesellschaften implementiert • Übergang zu einer integrierten Berichterstattung durch Darstellung der Materiality-Ergebnisse und Wirkungszusammenhänge wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen im Geschäftsbericht vorangetrieben • Prognosen zur Entwicklung von drei ESG KPI für die Jahre 2016 und 2017 in der Geschäftsberichterstattung abgegeben • CR-Mission, CR-Selbstverständnis und CR-Fokusthemen entwickelt
Werte verankern, Wandel begleiten	Fortlaufend	• Neue Formen der Zusammenarbeit im Konzern fördern • Am gesellschaftlichen Diskurs zu relevanten Themen teilnehmen • Alle KPIs stetig auf ihren Nutzenbeitrag überprüfen, konzernweit verpflichtend gestalten und mit Zielwerten belegen	• Konzernweite Durchführung von Programmen und Formaten – virtuell oder als Präsenzveranstaltung, unter anderem zum Tag der Leitlinien • Dialog mit Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft zur digitalen Verantwortung über telekom.com und Social Media gestartet • Nächste Überprüfung aller ESG KPI für 2016 geplant
Unterstützung der Sustainable Development Goals (SDGs)	Fortlaufend	• Beitragspotenziale zu den einzelnen Zielen identifizieren • Prüfung der ESG KPI auf Basis der SDGs vornehmen • Maßnahmen zur Erreichung der SDGs ausbauen	• Abgleich der Telekom-Beiträge zu den 17 Zielen erstellt und veröffentlicht

Stakeholder-Einbeziehung

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Systematische Stakeholder-Einbeziehung	Fortlaufend	• Stakeholder-Engagement-Strategie auf Basis der Prinzipien der Global Reporting Initiative (GRI G4) und AA1000 umsetzen	• Stakeholder über verschiedene Formate einbezogen, u.a. zweitägiges CR-Stakeholder-Forum, interner Roundtable Nachhaltige Produkte, Fachgespräch zu Nachhaltigkeitskennzeichnungen von Mobilfunk-Geräten
Etablierung eines Materiality-Prozesses	Fortlaufend	• Jährliche Wesentlichkeitsanalysen durchführen (Materiality-Prozesse) • Weiterentwicklung des Materiality-Prozesses	• Wesentlichkeitsanalyse 2015 durchgeführt • Materiality-Prozess durch Einführung der Methodik der Global e-Sustainability Initiative (GeSI) weiterentwickelt

Klimaschutz

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Konzernweite Reduktion der CO_2-Emissionen um 20 Prozent im Vergleich zu 2008 (Climate Mitigation)	2020	• Klimaschutzaktivitäten international ausrollen • Einführung eines konzernweiten Monitorings	• konzernweites Klimaschutzziel vom Konzernvorstand in 2013 verabschiedet • Jährlichen Statusberichts an den Vorstand implementiert
Umsetzung der integrierten Klimastrategie und Anpassung an den Klimawandel (Climate Adaptation)	2020	• Reduktion der CO_2-Emissionen • Identifikation von Potenzialen zur CO_2-Reduktion aus der Nutzung erneuerbarer Energien • Steigerung der Energieeffizienz • Identifikation und Nutzung von Geschäftspotenzialen aus klimafreundlichen Diensten („Enabling“) und Chancen auf der Produktentwicklungs- und Angebotsseite (Etablierung eines nachhaltigen Produktportfolios)	• Monitoringprozess für die Reduktion von CO_2-Emissionen 2015 fertig aufgesetzt • Parameter zur Nachhaltigkeitsbewertung von Stromeinkäufen entwickelt • Magyar Telekom und T-Mobile Austria seit 2015 klimaneutral • Zwei neue KPIs erarbeitet, die zum einen unseren Energieverbrauch und zum anderen unseren CO_2-Fußabdruck mit dem transportierten Datenvolumen ins Verhältnis setzen • Einführung dieser Kennzahlen für 2016 geplant
Konzernweite Erfassung der Scope-3-Emissionen	2016	• Methoden für konzernweite Erfassung der unternehmens- und produktbezogenen CO_2-Emissionen entwickeln und in das Berichtswesen integrieren	• Scope-3-Emissionen für das Deutschlandgeschäft und einzelne Landesgesellschaften (seit 2015) vollständig erfasst und berichtet

Managementsysteme

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Implementierung eines Arbeitsschutz-, Gesundheits- und Umweltmanagementsystems gemäß ISO 14001 und OHSAS 18001 bei allen Landesgesellschaften mit mehr als 50 Mitarbeitern	2016	• Auf Basis der beiden Standards ein integriertes Managementsystem implementieren und die unterschiedlichen Niveaus der Managementprozesse in den konzernweiten Einzelgesellschaften harmonisieren	• 98,5 Prozent unserer Beschäftigten außerhalb Deutschlands mit zertifiziertem Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem (Health, Safety and Environment, HSE) abgedeckt; Telekom Deutschland GmbH ist nach ISO 14001 und zum Teil nach OHSAS 18001 zertifiziert

Nachhaltiger Konsum und Lebensstil

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Etablierung und Monitoring eines nachhaltigen Produktportfolios	Fortlaufend	• Die mit externen und internen Stakeholdern entwickelten Kriterien und Indikatoren in Prozesse implementieren • Produktbezogenes Nachhaltigkeitscontrolling in Geschäftsprozesse integrieren und konzernweit harmonisieren • Verankerung des Themas „Nachhaltige Produkte“ in den Unternehmensprozessen und Entwicklung einer übergreifenden Strategie • Untersuchung von Produkten auf ihren Nachhaltigkeits- und den daraus abgeleiteten Geschäftsbeitrag; Überführung der Ergebnisse in die Kundenkommunikation	• Weitere Produkte, u.a. Breitband-Internet, B2B-Cloud-Lösungen und virtuelle Set-Top-Box im Detail auf ihren Nachhaltigkeitsbeitrag und die daraus abgeleiteten Geschäftspotenziale untersucht; Ergebnisse der Analyse in die Kundenkommunikation überführt • Geschäftspotenziale aus SMARTer-2030-Studie in der Telekom-Zentrale Bonn vorgestellt
Stakeholder-Einbeziehung und Kundeninformation	2020	• Regelmäßige Stakeholder-Fachgespräche durchführen • Nachhaltigkeitsbezogene Kundenorientierung entwickeln • Internationale Standardisierung, z.B. über Gütesiegel oder Zertifizierung, im ICT-Sektor vorantreiben • Weitere Zertifizierungen von Produkten mit den Umweltzeichen „Blauer Engel“ und „TÜV Green Certified Product“ umsetzen	• Regelmäßige Stakeholder-Fachgespräche durchgeführt • Zertifizierung der Speedphone-Serie mit dem Blauen Engel erfolgt • Auszeichnung „Blauer Engel“-Preis im Rahmen des Deutschen Nachhaltigkeitspreises für das Engagement und unsere Rolle als Vorreiter und Multiplikator für den Klimaschutz
Integration von Life Cycle Assessment und Nutzungsverhalten (Sustainable Consumption)	2020	• Effizienzpotenziale im Produktlebenszyklus erschließen sowie Produkte und Lösungen im Hinblick auf Nachhaltigkeitskriterien weiterentwickeln • Ausschluss umweltkritischer, nicht gesetzlich verbotener Stoffe aus unseren Produkten	• Erfolgreiche Weiterentwicklung der Mietmodellnutzung von Endgeräten (z.B. Media Receiver) zwecks Erhöhung Recyclinganteil und Nutzungsdauer • Workshops mit Lieferanten zur Umsetzung der freiwilligen Stoffverbotsliste durchgeführt, die gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für Zuverlässigkeit und Mikrointegration entwickelt wurde

Sustainable Innovation and Entrepreneurship

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Entwicklung innovativer, nachhaltiger Geschäftsmodelle	2020	• Rahmenbedingungen zur Förderung von Innovation im Bereich Nachhaltigkeit etablieren sowie junge Unternehmen und Existenzgründungen identifizieren und evaluieren (Partnering) • Förderung innovativer Geschäftsideen durch hub:raum	• Launch des Internet-der-Dinge-Accelerator: 12 europäischen Start-ups Mentoren aus dem M2M-Bereich zur Seite gestellt • Cloud-Bootcamp 2015 mit mehr als 12 Start-ups • Corporate Innovation Fund etabliert, der ausgewählte Geschäftsideen der Beschäftigten finanziell unterstützt; Integration von Nachhaltigkeitskriterien ist in Vorbereitung

Socially Responsible Investment

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Anteil nachhaltiger Investoren am frei handelbaren Aktienvermögen steigern	Fortlaufend	• Ratingergebnisse weiter verbessern • Direkten Dialog mit Investoren auf SRI-Roadshows und in SRI-Calls führen • Kommunikation mit Investoren zu unserem Nachhaltigkeitsengagement verstärken	• Aufnahme in den RobecoSAM World und Europe Index • Anteil nachhaltiger Investoren am frei handelbaren Aktienvermögen im Jahr 2015 im Vergleich zu 2014 von 22,7 Prozent auf 23 Prozent gestiegen • SRI -Webinars mit Mainstream-Investoren durchgeführt

Sustainable Supply Chain

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Anteil risikoevaluiertes Einkaufsvolumen (erste Lieferebene) auf mindestens 75 Prozent steigern	Abgeschlossen	• Präqualifizierung • Risk Self-Assessments • Lieferantenaudits	• Einkaufsvolumen 2014 zu 78 Prozent abgedeckt • Ziel bis 2020: Anteil auf 80 Prozent steigern
Verankerung von Nachhaltigkeit im konzernweiten Einkauf	Fortlaufend	• Sukzessive Integration von Nachhaltigkeit in das neue Vendor-Management • Harmonisierung des Nachhaltigkeitsmanagements im Einkauf aller Landesgesellschaften durch die Arbeitsgruppe „Nachhaltiger Einkauf"(Sustainable Procurement Working Group, SPWG) • Mitarbeiter schulen	• Konzept zur Integration von Nachhaltigkeit in das Vendor-Management entwickelt und Umsetzung begonnen • Präsenzmeetings, regelmäßige Calls und Roadshow der SPWG (Sustainable Procurement Working Group) etabliert • 120 Mitarbeiter im Rahmen von Weiterbildungen zum Thema „Nachhaltigkeit im Geschäftsalltag" geschult • 287 Mitarbeiter im E-Learning-Tool geschult
Verbesserung der Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette	Fortlaufend	• Etablierung eines Lieferantenentwicklungsprogramms • Anti-Korruptionstrainings für Lieferanten in Deutschland	• Lieferantenentwicklungsprogramm mit sieben Unternehmen etabliert • 2016 Aufnahme von vier weiteren Lieferanten geplant

Gesellschaftliches Engagement

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Integration von Menschen in die Wissens- und Informationsgesellschaft	Fortlaufend	• Förderung der Medienkompetenz und verantwortungsvoller Mediennutzung ausbauen	• Mit „Teachtoday" neues Leuchtturmprojekt positioniert. Ergebnisse: ◦ Mehr als 4 900 Schülerinnen und Schüler zwischen 9 und 12 Jahren am „Teachtoday"-Medienparcours in Deutschland teilgenommen ◦ Wettbewerb „Medien, aber sicher" erstmals international ausgeschrieben und „Summit for Kids" zum zweiten Mal durchgeführt ◦ Online-Plattform „Teachtoday" weiter ausgebaut und in englischer Sprache zur Verfügung gestellt; weitere Sprachen geplant ◦ Neues Medienmagazin „Scroller" für Kinder entwickelt
		• Initiative „Ich kann was!" als Leuchtturmprojekt weiter ausbauen	• „Ich kann was!"-Initiative: seit 2009 über 900 Projekte mit einem Fördervolumen von 5 Mio. Euro unterstützt und damit mehr als 75 000 Jugendliche erreicht
		• Hilfsangebote für Flüchtlinge etablieren und ausbauen	• Task Force für Flüchtlingshilfe mit sieben thematischen Schwerpunkten in Deutschland gegründet (Stand Februar 2016): ◦ 68 Erstaufnahmeeinrichtungen mit kostenlosem WLAN versorgt ◦ Aufbau der Internet-Plattform www.refugees.telekom.de ◦ 19 Telekom Immobilien als Flüchtlingsunterkünfte angeboten ◦ Über Plattform „careers4refugees.de" 35 Orientierungspraktika, 12 Schülerpraktika sowie sechs Stipendien für Studienplätze an der Hochschule für Telekommunikation in Leipzig vergeben ◦ Fast 500 im Konzern tätige Beamte auf ihren Wunsch hin an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge entsandt. ◦ Über Plattform „engagement@telekom.de mehr als 70 Hilfsprojekte initiiert ◦ Kooperation mit dem Aktionsbündnis „Deutschland hilft": Zusammenarbeit mit 30 Unternehmen ◦ Weitere Hilfsangebote an europäischen Standorten entlang der Flüchtlingsrouten umgesetzt, zum Beispiel freien Internetzugang, Spenden-Hotlines oder finanzielle Unterstützung zur Seenotrettung
		• Corporate Citizenship neu positionieren: gesellschaftliches Engagement und Maßnahmenportfolio noch stärker an Selbstverständnis und Kernkompetenzen ausrichten	• Evaluierung und Fokussierung des Portfolios erfolgt; Kriterienkatalog zur Auswahl von Projekten unseres gesellschaftlichen Engagements entwickelt und angewendet
		• Aktivitäten von engagement@telekom kontinuierlich evaluieren	• 263 Volunteering-Projekte mit 30 504 Mitarbeitern und 49 970 geleisteten Arbeitsstunden durchgeführt
		• Wirkungstransparenz des gesellschaftlichen Engagements weiter verbessern: kontinuierliche Wirkungsmessung für gesellschaftliches Engagement durchführen	• Drei neue KPIs zur Wirkungsmessung getestet und in das Kennzahlenset aufgenommen: ESG KPI „Community Investment", ESG KPI „Beneficiaries" und ESG KPI „Media Literacy"

Netze

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Abdeckung von ca. 80 Prozent der deutschen Bevölkerung mit Breitband bis 2018	2018 (Ziel angepasst)	• Ausbau Glasfaser und Aus- bzw. Umrüstung von Kabelverzweigern mit Vectoring-Technologie	• Ausbau der Vectoring-Struktur weiter vorangetrieben.
LTE-Abdeckung von 95 Prozent der Bevölkerung in Deutschland	2018	• weitere Basisstationen einrichten • LTE-1800- und das LTE-800-Netz weiter aufbauen	• LTE-Abdeckung von ca. 90 Prozent erreicht (Ende 2015)
Bis Ende 2018 Umstellung auf IP in Deutschland abgeschlossen	2018	• Ausbau VDSL-Vectoring	• Bis Ende 2015 in Deutschland rund 9 Millionen Haushalte auf IP-Technologie umgestellt

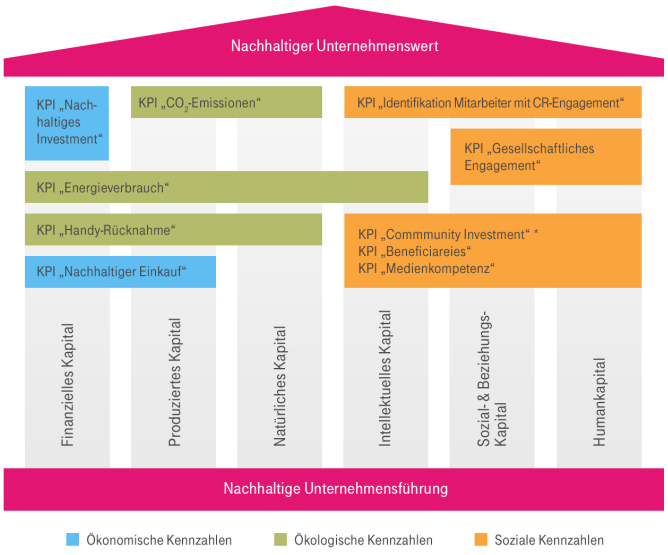
Beschäftigte

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Lebensphasenorientierte Personalpolitik	Fortlaufend	• Angebote zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben weiter verbessern • Berufsbegleitendes Studieren fördern („Bologna@Telekom“)	• Unterstützung bei der Familienpflege durch Beratungs- und Vermittlungsangebote ausgeweitet; Pilotprojekt „Familienmanagerin“ in Bayern gestartet • Zahl der Eltern-Kind-Büros um zwei auf insgesamt 20 (an 15 Standorten) erhöht • Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten ausgebaut; Ausweitung der Lebensarbeitszeitkonten auf alle Angestellten
Realisierung einer Frauenquote von 30 Prozent für mittlere und obere Führungspositionen als erstes DAX-30-Unternehmen	2020	• Chancengleichheit, Diskriminierungsfreiheit und Wettbewerbsfähigkeit sicherstellen • Gezielte Quotierungen entlang der gesamten Talentpipeline durchführen • „Managing Diversity“-Modul für Führungskräftetrainings konzipieren und umsetzen • Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbessern	• Konzernweiten Anteil von Frauen in Führungspositionen von 19 Prozent (Februar 2010) auf 25,8 Prozent (Dezember 2015) gesteigert • Quotenentwicklung überwacht, Maßnahmen abgeglichen, bewertet und, wo nötig, neue aufgesetzt • Erfolgreicher Abschluss des Mentoring-Programms zur Vorbereitung von Frauen auf einen Posten im Aufsichtsrat der in- und ausländischen Beteiligungsgesellschaften im Sommer 2015: sieben der 24 Teilnehmerinnen haben Aufsichtsratsposition erhalten; Start des Folgeprogramms im November 2015; fortlaufendes Mentoring-Programm für Fach- und Führungskräfte in Elternzeit (Ende Juni 2016)
Raum für Entfaltung und Weiterentwicklung	Fortlaufend	• Neue Formen der internen und externen Zusammenarbeit, agile Arbeitsformen und mehr Service-Orientierung umsetzen sowie unternehmerisches Denken und Handeln fördern • Auf strukturierte Weise am gesellschaftlichen Diskurs zu relevanten Themen teilnehmen	• Konzernweite Einführung von „Future Work“ zur Etablierung zukunftsweisender Arbeitswelten, die ein kommunikatives Arbeitsklima, Innovationsvielfalt sowie Agilität fördern: Standorte in Bonn, Frankfurt und Hamburg umgestaltet • Ausbau digitaler Lernformate, z.B. „MagentaEINS“-Lernangebot: 30 Prozent aller formellen Lernstunden werden digital erbracht • Einführung von „Communities of Practice“ als funktions- und hierarchieübergreifende Formate der Zusammenarbeit: bisher 40 Communities bei T-Systems gegründet • Beginn der zweiten Runde der berufsbegleitenden Weiterbildung zum Cyber Security Professional

ESG KEY PERFORMANCE INDIKATOREN

Die ESG KPI dienen als Steuerungsinstrumente für unser CR-Engagement. Sie ermöglichen uns eine kontinuierliche Verbesserung unserer Leistungen und sind aufgrund ihrer Relevanz für unsere Wertschöpfung zum Teil auch Bestandteil der Geschäftsberichterstattung. Im Sinne einer integrierten Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung bilden die KPI außerdem alle sechs Kapitalarten und damit die tragenden Elemente des nachhaltigen Unternehmenswerts ab (siehe Grafik).

Kapitalarten



*deckt auch „Finanzielles Kapital“ ab. Die Zuordnung der KPI zu den Kapitalarten soll deren Abdeckung illustrieren, ist allerdings nicht für alle Kapitalarten eindeutig möglich

ESG KPI

Zur Steuerung ihrer CR-Leistung nutzt die Telekom elf konzernweit gültige Kennzahlen – die ESG Key Performance Indikatoren (ESGKPI):

- ESG KPI „Nachhaltiges Investment (SRI)“
- ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“
- ESG KPI „CO_2-Emissionen“
- ESG KPI „Energieverbrauch“
- ESG KPI „Handy-Rücknahme“
- ESG KPI „Community Investment“
- ESG KPI „Beneficiaries“
- ESG KPI „Medienkompetenz“
- ESG KPI „Gesellschaftliches Engagement“
- ESG KPI „Identifikation Mitarbeiter mit CR-Engagement“

Die Erhebung der konzernweiten ESGKPI ist für alle Landesgesellschaften der Telekom verpflichtend, die an der CR-Datenerfassung beteiligt sind. Diese repräsentieren 99 Prozent des Konzernumsatzes.

Für den ESG KPI „Identifikation Mitarbeiter mit CR-Engagement“ kann für diesen Bericht ein aktueller Wert angegeben werden, da diezugrunde liegende Mitarbeiterbefragung 2015 wiederdurchgeführt wurde. Die nächste Befragung ist für 2017 geplant.

Der ESG KPI „Handy-Rücknahme“ wird ab diesem Bericht nur noch in der neuen Definition berichtet. Die Bezugsgröße des ESGKPI wurde im Vorjahr von „Anzahl Kunden“ zu „Anzahl in Umlauf gebrachter Mobiltelefone“ geändert.

Drei neue ESGKPI zur Wirkung unseres gesellschaftlichen Engagements („Community Investment“, „Beneficiaries“, „Medienkompetenz“) wurden im Vorjahr erfolgreich pilotiert und daraufhin fest in das Set unserer ESGKPI aufgenommen. Vor allem die Wirkungsorientierung und der klare Bezug des ESGKPI „Medienkompetenz“ zu unserem Kerngeschäft finden bei unseren Stakeholdern großen Anklang. Die drei neuen ESGKPI wurden zunächst für Deutschland auch von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC einer unabhängigen betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Um die Überarbeitung des ESGKPI „Energieverbrauch“ voranzutreiben, haben wir Ende 2015 ein internes Pilotprojekt gestartet. Aktuell wird die Abkehr vom Umsatz als Bezugsgröße favorisiert. Dessen Korrelation mit dem Energieverbrauch ist nicht direkt genug und unterliegt vielen anderen Faktoren, wie zum Beispiel der Regulierung, dem Wettbewerb oder der Marktsättigung.

Im Jahr 2016 werden alle ESGKPI – wie zuletzt 2014 – im Zuge eines Reviews systematisch überprüft. Wir werden analysieren, welcher Änderungsbedarf sich aus veränderten internen und externen Rahmenbedingungen ergibt. Interner Maßstab ist dabei neben dem Bezug zum Kerngeschäft und zur Strategie die Steuerungsrelevanz, also die Frage, inwiefern die ESGKPI weiterhin dafür geeignet sind, den Erfolg wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen zu bewerten. Extern werden als Rahmenbedingungen unter anderem die SRI Ratings, dieSustainable Development Goals der Vereinten Nationen sowie Implikationen aus weiteren Rahmenwerken einbezogen. Wir erwarten außerdem, dass die Bedeutung des „Impact Measurement“ wachsen wird, also der Messung der tatsächlichen Auswirkungen unserer Maßnahmen und Projekte auch außerhalb des Unternehmens. Dies haben wir unter anderem bereits mit dem ESGKPI „Medienkompentenz“ umgesetzt.Zudem soll der ESGKPI „Nachhaltiger Einkauf“ voraussichtlich ergänzt werden, da das mit dem Indikator verknüpfte Ziel 2015 wie geplant erreicht und sogar

übererfüllt wurde. Direkt zu Beginn des Review-Prozesses werden auch die Landesgesellschaften eingebunden werden. Wenn sich deutsche und internationale CR-Verantwortliche im Frühjahr 2016 zum CR-Manager-Meeting treffen, ist der ESGKPIReview ein Thema auf der Agenda. Wie im vorigen Review-Prozess werden neue Kennzahlen zunächst intern pilotiert und in Abhängigkeit der Pilotierungserkenntnisse in die regulären Datenprozesse aufgenommen. Sukzessive werden die neuen Kennzahlen schließlich in das externe Reporting übernommen.

BERICHTERSTATTUNG DER ESG KPI IM GESCHÄFTSBERICHT

Ausgewählte ESGKPI werden auch im Geschäftsbericht der Deutschen Telekom berichtet. Damit verknüpft sind für drei ESGKPI („Energieverbrauch", „CO_2-Emissionen" und „Nachhaltiger Einkauf") zudem Prognosen zu ihrer weiteren Entwicklung gemäß dem Deutschen Rechnungslegungsstandard DRS20. Die Prognosen aus dem Geschäftsbericht 2014 haben wir für den Geschäftsbericht 2015 überprüft.

Der Wert des ESG KPI „Energieverbrauch" ist im Berichtsjahr wie erwartet im Vergleich zu 2014 gesunken, diese Entwicklung ist sogar deutlicher als erwartet. Bei gestiegenem Umsatz ist der Stromverbrauch 2015 konzernweit stabil geblieben beziehungsweise in Deutschland sogar zurückgegangen. Vor dem Hintergrund des rasanten Anstiegs im weltweiten Datenverkehr sowie des fortlaufenden Netzausbaus ist diese stabile Entwicklung ein Erfolg und wird nur durch unsere Fortschritte in der Energieeffizienz ermöglicht.

Beim ESGKPI „CO_2-Emissionen" waren wir für 2015 von einem leichten Rückgang – das heißt einer leichten Verbesserung – ausgegangen. Dieser entspricht der tatsächlichen Entwicklung, was auf Konzernebene vor allem auf die oben erwähnte stabile Entwicklung des Stromverbrauchs sowie die leicht sinkenden Emissionen aus Kraftstoff- und Erdgasverbrauch zurückzuführen ist. Beim ESGKPI „Nachhaltiger Einkauf" haben wir den für 2015 prognostizierten Zielwert mit 78 Prozent sogar übertroffen. Für die Jahre 2016 und 2017 erwarten wir für die oben genannten ESGKPI folgende Entwicklung:

- Für unseren ESGKPI „Energieverbrauch" erwarten wir in den kommenden beiden Jahren einen sinkenden Verlauf, das heißt einen positiven Trend. Dieser Trend ergibt sich aus dem Verhältnis leichter Einsparungen im Stromverbrauch zu gleichzeitig steigenden Umsätzen. Die Reduzierungen im Stromverbrauch erwarten wir insbesondere durch die Umstellung unseres Netzes auf die IP-Technologie in Deutschland, durch allgemein bessere Auslastung der Netze sowie durch die Zusammenlegung von T-Systems-Rechenzentren in diversen Ländern. Voraussichtlich werden diese Einsparungen teilweise durch die Expansion von T-Mobile USA und den damit verbundenen erhöhten Stromverbrauch ausgeglichen.

- Die Entwicklungen im Stromverbrauch sind auch der maßgebliche Treiber für die Entwicklung unserer CO_2-Emissionen. Daher prognostizieren wir auch für unseren ESGKPI „CO_2-Emissionen" für 2016 und 2017 einen leicht sinkenden Verlauf. Für die am Klimaschutzziel beteiligten Konzerneinheiten erwarten wir für 2020, dass die CO_2-Emissionen 20 Prozent unter dem Wert des Basisjahres 2008 liegen werden (ohne T-Mobile USA).

- Für unseren ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf" rechnen wir in den kommenden Jahren mit einem leichten Anstieg über den diesjährig erreichten Wert hinaus.

Die Entwicklung des ESGKPI „Gesellschaftliches Engagement" zeigt, dass der Anspruch der deutschen Bevölkerung an das gesellschaftliche Engagement unseres Unternehmens deutlich gestiegen ist, während die Leistung der Deutschen Telekom gleichbleibend gegenüber dem Vorjahr bewertet wird. Die öffentliche Erwartung an unser Engagement hat also deutlich zugenommen – beeinflusst vor allem von dem in der Öffentlichkeit stark diskutierten Thema Flüchtlinge.

Mit dem ESGKPI „Identifikation Mitarbeiter mit CR-Engagement" ermitteln wir, wie sehr sich unsere Mitarbeiter mit unserem CR-Engagement identifizieren beziehungsweise wie zufrieden sie damit sind. Grundlage ist unsere konzernweite Mitarbeiterbefragung, die alle zwei bis drei Jahre durchgeführt wird. Die Auswertung der Befragung zeigte einen deutlichen Aufwärtstrend in beiden Bereichen.

SUSTAINABLE FINANCE

Nachhaltig wirtschaftende Unternehmen sind auf lange Sicht wettbewerbsfähiger. Deshalb setzen nachhaltig ausgerichtete Investoren häufig auf langfristige Rendite statt auf kurzfristige Gewinne. Ihre Investitionen (Socially Responsible Investments, SRI) können ein Baustein für die langfristige Kapitalsicherung der Deutschen Telekom AG sein.

SRI-Anlageprodukte bestehen aus Wertpapieren von Unternehmen, die einer Überprüfung nach sogenannten ESG (Environmental, Social und Governance)-Kriterien in den Bereichen Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung standhalten. Wie sich die Nachfrage nach der T-Aktie in dieser Anlagekategorie entwickelt, dient uns deshalb als Indikator, um unsere Nachhaltigkeitsleistung zu beurteilen. Mit dem ESG-KPI Nachhaltiges Investment messen wir, wie die Finanzmärkte unsere CR-Aktivitäten wahrnehmen. Nachhaltig orientierte Investoren richten sich teilweise nach den Ratings spezialisierter SRI-Analysten. Deshalb hängt es unter anderem von den Bewertungen dieser SRI-Analysten ab, ob wir nachhaltige Investoren gewinnen, an uns binden und die mittel- und langfristigen Kapitalkosten unseres Unternehmens auf einem niedrigen Niveau halten können.

Um SRI-Analysten und Investoren über unser CR-Engagement zu informieren, nutzen wir verschiedene Formate – sowohl in der Berichterstattung als auch im direkten Dialog.

ESG KPI „NACHHALTIGES INVESTMENTS (SRI)“

Ende 2015 waren bereits rund 21Prozent der T-Aktien im Besitz von Investoren, die zumindest teilweise SRI-Kriterien bei Investmententscheidungen berücksichtigen. Zwei Prozent der T-Aktien wurden von Investoren gehalten, die ihre Fonds vorrangig unter SRI-Gesichtspunkten managen. So zahlt sich der Einsatz für mehr Nachhaltigkeit und soziales Engagement zunehmend nicht nur für die Reputation aus.

Investorenkommunikation ausgebaut

Seit mehreren Jahren veröffentlichen wir wesentliche ESGKPI der Telekom in unserem Geschäftsbericht – und geben dort auch Prognosen zu deren künftigen Entwicklung ab. Außerdem bieten wir Finanzmarktakteuren mit Interesse an Nachhaltigkeit ESG-Informationen auf unserem Investor-Relations-Portal in der Rubrik Nachhaltiges Investment (SRI) an. Weitere fachliche Informationen finden Interessenten in den Infoboxen zum SRI-Wissen, die diesen CR-Bericht ergänzen.

Neben der Berichterstattung treten wir in den gezielten Dialog mit Investoren. Beispielsweise führten die Bereiche CR und Investor Relations (IR) im Juni und Dezember 2015 gemeinsame SRI-Roadshows durch. Zusätzlich informierten sie interessierte Investoren in speziellen Telefonkonferenzen und beantworteten zahlreiche direkte Informationsanfragen von Analysten und Investoren. Hierbei deckten wir das gesamte Spektrum der ESG-Kriterien von Klimaschutz über Menschenrechte bis zu Datensicherheit und Diversity ab.

AKTUELLE POSITION IN RANKINGS UND RATINGS

Die ESG (Environmental, Social und Governance)-Performance der Deutschen Telekom wird in sogenannten CR-Ratings bewertet. Sie bieten Investoren wichtige Anhaltspunkte für ihre Wertanlage. Wie in den Vorjahren war die T-Aktie 2015 in wichtigen Nachhaltigkeitsindizes gelistet: Erstmals seit 2012 sind wir wieder im DJSI World und im DJSI Europe Index von RobecoSAM vertreten. Die Ratingagentur oekom zeichnete uns 2015 zudem für unsere ökologischen und sozialen Leistungen erneut als weltweit bestes Telekommunikationsunternehmen aus. Im CDP Carbon Disclosure Leadership Index können 100Punkte erreicht werden. Wir haben uns von 98 auf 99 Punkte nochmals leicht verbessert und etablierten uns damit als Branchenführer in der DACH-Region. Im CDP Carbon Performance Leadership Index waren wir 2015 ebenfalls als Branchenführer gelistet. Bereits das fünfte Jahr in Folge werden wir außerdem im STOXX Global ESG Leaders Index geführt: Im Ranking der Ratingagentur Sustainalytics, das diesem Index zugrunde liegt, erreichten wir im abgelaufenen Geschäftsjahr Rang zwei innerhalb der Telekommunikationsbranche und Rang drei aller deutschen Unternehmen. Nach wie vor führten im Berichtsjahr der FTSE4Good Index sowie der UN Global Compact 100 Index unsere Aktie.

INTEGRIERTE BERICHTERSTATTUNG

Die Bedeutung von CR für das Kerngeschäft wird zunehmend erkannt. Dies bestätigt auch der internationale Trend zur stärkeren Verzahnung von finanzieller und nicht-finanzieller Berichterstattung. Dabei werden Nachhaltigkeitsaspekte, die für die unternehmerische Wertschöpfung von großer Bedeutung sind – wie Umweltschutz, Mitarbeiterbelange oder nachhaltige Produkte – in die klassische Lageberichterstattung aufgenommen.

In dem Geschäftsbericht der Telekom wird diese Integration seit mehreren Jahren konsequent vorangetrieben. Das spiegelt die zunehmende Einbettung von CR-Themen in zentrale Geschäftsprozesse, wie den Einkauf, die Produktentwicklung oder die Förderung von Innovationen, wider. Außerdem wird mit der Integration eine einheitlichere Darstellung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistung unseres Unternehmens gefördert. Das entspricht den Anforderungen von SRI-Investoren und wurde 2015 bei der Verleihung des „Econ Award Unternehmenskommunikation“ gewürdigt. In der Kategorie Geschäftsbericht wurde unser Bericht 2014 mit Gold ausgezeichnet. Ausschlaggebend war unter anderem auch die sehr gute Einbettung des Themas Nachhaltigkeit.

Wir berichten in unterschiedlichen Kapiteln unseres Geschäftsberichts darüber, wie Nachhaltigkeit in unseren Unternehmensprozessen zur Wertschöpfung beiträgt. Seit 2011 berichten wir im Geschäftsbericht auch unsere ESGKPI. Für die ESGKPI „Energieverbrauch“, „CO_2-Emissionen“ und „Nachhaltiger Einkauf“ treffen wir seit 2013 zusätzlich eine qualitative Trendaussage für die jeweils folgenden zwei Geschäftsjahre. Im Geschäftsbericht 2015 und in dem vorliegenden CR-Bericht konnten wir erneut Prognose und reale Entwicklung von KPI vergleichen. Mehr Informationen hierzu finden Sie im Kapitel ESGKPI.

Um die Integration weiter voranzutreiben, wurden im diesjährigen Materiality-Prozess Nachhaltigkeitsthemen danach bewertet, welche Bedeutung sie für den Geschäftserfolg haben. Neben dem Einfluss auf Absatz und Umsatz wurden dabei Wirkungen auf die Effizienz der Geschäftsprozesse, die Produktivität der Mitarbeiter, die Förderung unserer Innovationsfähigkeit sowie die Stärkung unserer Reputation analysiert. Als Ergebnis wurden 18 Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, die von besonders hoher Bedeutung für den Geschäftserfolg der Telekom sind. Diese Themen wurden stärker als in den Jahren zuvor in zentrale Kapitel des Geschäftsberichts integriert.

STEUERPOLITISCHE LEITLINIEN

Die Konzernsteuerabteilung zeichnet sich dafür verantwortlich, dass die Belastung des Konzerns Deutsche Telekom AG mit Steuern und Abgaben national wie international in dem Rahmen erfolgt, wie die jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften dies vorsehen. Dabei geht es darum, einerseits vorhandene Gestaltungsspielräume im Sinne einer Steueroptimierung auszuschöpfen und andererseits der sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung eines international tätigen Unternehmens gerecht zu werden.Konkret stellt die Konzernsteuerabteilung sicher, dass der Konzern Deutsche Telekom im In- und Ausland sämtliche steuerrechtlichen Verpflichtungen erfüllt, das heißt insbesondere die Steuerzahlungen leistet, die die jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften für die einzelnen Konzerngesellschaften vorsehen. Dies gilt sowohl für die Ertragsteuern des Konzerns, die zudem regelmäßig im Rahmen der IFRS-Finanzberichterstattung zu erläutern sind, als auch für Umsatz- oder Lohnsteuern, die für Kunden beziehungsweise Arbeitnehmer des Konzerns abgeführt werden. Die Konzernsteuerabteilung trägt zudem Sorge dafür, dass die Unternehmensgruppe innerhalb der jeweils geltenden in- und ausländischen steuergesetzlichen Rahmenbedingungen steuereffizient aufgestellt ist, das heißt der Konzern keine unnötigen steuerlichen Lasten zu tragen hat. Richtschnur ist hier eine nachhaltige Steuereffizienz der Unternehmensgruppe, für die eine transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den lokalen Finanzbehörden als unerlässlich erachtet wird.

Darüber hinaus ist es Anspruch der Konzernsteuerabteilung, möglichst umfassend zum Erfolg des operativen Geschäfts der Deutschen Telekom beizutragen, zum Beispiel, indem neue Geschäftsmodelle oder innovative technische Entwicklungen steuerlich eng begleitet werden. Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei neben der umgehenden Klärung etwaiger steuerrechtlicher Zweifelsfragen darauf, praxistaugliche Lösungswege zur Erfüllung der jeweiligen steuerlichen Anforderungen aufzuzeigen.

WERTSCHÖPFUNG UND WESENTLICHKEIT

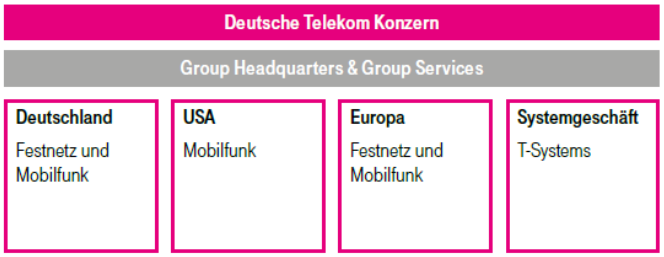
Welche Nachhaltigkeitsthemen sind relevant für Umsatzentwicklung, Innovationsfähigkeit oder das Ansehen unseres Unternehmens? Was ist unseren Stakeholdern wie Aktionären, Kunden, Mitarbeitern, aber auch der Öffentlichkeit wichtig? Wo und wie wirkt sich unsere Geschäftstätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt aus? Die entscheidenden Themen zu kennen, ist für uns eine Grundvoraussetzung, um sowohl in wirtschaftlicher wie auch ökologischer und sozialer Hinsicht erfolgreich zu sein. Im Rahmen unseres Wesentlichkeitsprozesses beachten wir deshalb nicht nur unsere eigene Unternehmenssicht, sondern auch die Meinungen unserer Stakeholder.

UNSERE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Wir gehören mit über 156 Millionen Mobilfunk-Kunden, 29 Millionen Festnetz- und rund 18 Millionen Breitband-Anschlüssen zu den führenden integrierten Telekommunikationsunternehmen weltweit. Unseren Kunden bieten wir Produkte und Dienstleistungen aus den Bereichen Festnetz/Breitband, Mobilfunk, Internet und internetbasiertes Fernsehen für Privatkunden sowie ICT-Lösungen für Groß- und Geschäftskunden. Dabei richten wir uns international aus und sind in über 50 Ländern vertreten. Insgesamt beschäftigen wir rund 225 200 Mitarbeiter (31. Dezember 2015).

Das Festnetz-Geschäft umfasst alles rund um die Sprach- und Datenkommunikation durch Festnetz- beziehungsweise Breitband-Technik. Dazu gehören sowohl der Vertrieb von Endgeräten und sonstiger Hardware als auch der Vertrieb von Diensten an Wiederverkäufer. Im Mobilfunk-Geschäft bieten wir Privat- und Geschäftskunden mobile Sprach- und Datendienste an. In Verbindung mit diesen Diensten verkaufen wir Mobilfunk-Geräte und andere Hardware. Darüber hinaus vertreiben wir Mobilfunk-Dienste auch an Wiederverkäufer sowie an Gesellschaften, die Netzleistungen einkaufen und selbstständig an Dritte vermarkten (Mobile Virtual Network Operator (MVNO)). Unsere Großkundensparte T-Systems betreibt mit einer weltumspannenden Infrastruktur aus Rechenzentren und Netzen die Informations- und Kommunikationstechnik für global aufgestellte Unternehmen und öffentliche Institutionen. Wie in der Grafik dargestellt, ist unser Konzern in vier operative Segmente gegliedert. Detaillierte Informationen zur Geschäftsentwicklung veröffentlichen wir im Geschäftsbericht 2015.

Auf einen Blick: Organisationsstruktur



WESENTLICHKEITSPROZESS STÄRKER AUF ICT-ANFORDERUNGEN ZUGESCHNITTEN

Jedes Jahr überprüfen wir, welche Themen die wichtigsten für die Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Deutschen Telekom sind – aus der Sicht unserer Stakeholder wie auch aus unserer internen Unternehmensperspektive.

Diesen sogenannten Wesentlichkeitsprozess haben wir 2015 an der Methodik der Global e-Sustainability Initiative (GeSI) ausgerichtet. Die GeSI-Analyse umfasst 55 Themen, die wesentlich für die ICT-Branche sind. Sie lassen sich neun Kategorien zuordnen: digitale Inklusion, Mitarbeiterbeziehungen, Klimawandel, Kreislaufwirtschaft, Beschaffung und Fertigung, Kundenbeziehungen, freie Meinungsäußerung und Datenschutz, Governance und Management sowie Einflüsse auf die lokale Gemeinschaft und die Umwelt. Der Vorteil: Mit der Umstellung unseres Wesentlichkeitsprozesses auf die GeSI-Methodik steht unser Kerngeschäft als ICT-Dienstleister noch stärker im Fokus als bisher.

Für die interne Sicht haben wir alle 55 Themen in die Gewichtung mit einbezogen. Für die Stakeholder-Perspektive mussten wir zunächst die Ergebnisse der bisherigen Stakeholder-Umfrage mit den GeSI-Themen abgleichen.

Interner Workshop ermittelt wesentliche Themen für den Geschäftserfolg

In einem Workshop, den wir am 11. November 2015 durchführten, haben Experten aus verschiedenen Fachbereichen der Telekom – darunter Personal, Innovation und Kommunikation – von den 55 Themen diejenigen identifiziert, die aus Unternehmensperspektive den größten Einfluss auf fünf zentrale Werttreiber des Geschäftserfolgs haben. Diese Werttreiber wurden ebenfalls der GeSI-Methodik entnommen (Beispiele für einflussreiche Themen sind verlinkt):

- **Technologie und Innovation**: Steigende Ansprüche der Kunden an sichere und verschlüsselte Dienste führen dazu, dass beispielsweise Themen wie Datensicherheit und Cyber Security zu den bedeutendsten Treibern für Innovationen gehören.
- **Umsatzwachstum**: Durch den Netzausbau kann die Telekom neue Märkte und Kunden erschließen. Eine hohe Service-Qualität ist entscheidend für die Kundenzufriedenheit und wirkt sich somit direkt auf Kundengewinnung und -bindung aus. Bislang sind Kundenanfragen zu nachhaltigen Produkten noch überschaubar, nehmen aber stetig zu. Deshalb wurde auch dieses Thema als wichtiger Treiber eingestuft.

- **Geschäftstätigkeit**: Welche Themen wirken sich positiv auf die Geschäftsprozesse aus oder tragen dazu bei, Kosten zu reduzieren? Hierzu zählen unter anderem eine ausgezeichnete Mitarbeitereinbindung und grundsätzliche Voraussetzungen wie Datensicherheit, Service-Qualität , Stakeholder-Einbeziehung und Compliance.
- **Mitarbeiterbeziehungen:** Großen Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität haben die Themen Talentakquise, Mitarbeiterbindung, Entwicklung und Personalabbau, Mitarbeitereinbindung, Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter sowie Vielfalt und Antidiskriminierung. Auch eine serviceorientierte Unternehmenskultur (Service-Qualität), ethische Geschäftspraktiken sowie Transparenz wirken sich positiv auf die Mitarbeiterbeziehungen aus.
- **Reputation:** Eine hohe Service-Qualität und Transparenz sowie eine umfassende Berichterstattung stärken das Vertrauen in die Telekom. Hingegen können Themen wie Geschäftspraktiken, Datenschutz oder Arbeitsstandards in der Lieferkette auch Reputationsrisiken beinhalten: Finden sich unsere Marken, Produkte oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit diesen Themen in einer negativen medialen Berichterstattung wieder, kann dies unserer Reputation großen Schaden zufügen.

Dauerhafte Umfrage gewichtet Themen aus Stakeholder-Sicht
Um die wesentlichen Themen unserer Stakeholder zu identifizieren, haben wir die Ergebnisse unserer dauerhaften Online-Stakeholder-Umfrage für den Zeitraum vom 17.Dezember 2014 bis 7.Dezember 2015 ausgewertet. Diese umfasste bisher 74Themen. Dabei sind Bewertungen von 312Personen in die Auswertung eingeflossen:

- 125 Kunden
- 121 Mitarbeiter bzw. potenzielle Mitarbeiter oder Arbeitnehmervertreter
- 22 Analysten und Investoren
- 7 Teilnehmer aus Wissenschaft, Forschung und Bildung
- 5 NGO-Vertreter
- 5 Lieferanten
- 2 Regulatoren bzw. politische Entscheidungsträger
- 25 Befragte, die sich keiner der genannten Gruppen zugehörig fühlten

Um die 74 Themen der Stakeholder-Umfrage mit den internen vergleichen zu können, haben wir sie soweit möglich den 55 Themen der GeSI-Methodik zugeordnet. Zu 21GeSI-Themen passte keine der Bezeichnungen aus der Vorjahresumfrage in adäquater Art und Weise. In diesen Fällen wurde zunächst nur die interne Gewichtung berücksichtigt. Dies ist vor allem auf die unterschiedliche Logik der Umfragen zurückzuführen: Die bisherige Befragung zielte stärker auf eine Bewertung der Herangehensweise ab, beispielsweise wurde zwischen unterschiedlichen internen und externen Managementinstrumenten differenziert. Nach der GeSI-Methodik unterscheiden wir dagegen vor allem nach Sachthemen. Mittlerweile ist die Stakeholder-Umfrage auf die GeSI-Methodik umgestellt worden. Neben der Themengewichtung und Leistungsbewertung umfasst sie auch offene Fragen. Die Rückmeldungen unserer Stakeholder aus dem Berichtszeitraum finden Sie hier.

TOP-THEMEN FÜR EINE NACHHALTIGE GESCHÄFTSENTWICKLUNG

Im internen Workshop als auch in der Stakeholder-Umfrage wurden die Themen als „sehr relevant“, „relevant“, „weniger relevant“ und „nicht relevant“ bewertet. Anschließend haben wir die Themengewichtung auf eine 100-Punkte-Skala übersetzt. Als sehr relevant und damit wesentlich betrachten wir alle Themen, die im Wesentlichkeitsprozess sowohl aus Unternehmenssicht als auch aus Stakeholder-Perspektive mehr als 60Punkte erzielt haben. Dieser Ausschnitt ist in der Grafik dargestellt. Die Gesamtergebnisse veröffentlichen wir hier.



AUSWIRKUNGEN DER WESENTLICHEN THEMEN ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse haben wir die für die Telekom relevanten Themen festgelegt. Die folgende Darstellung stellt vereinfacht dar, wo die ökologischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen vor allem stattfinden – im Konzern und in den Landesgesellschaften beziehungsweise in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette.

#	Wesentliche Themen	Auswirkungen				
		Rohstoff-gewinnung	Fertigung	Prozesse in der Telekom	Nutzung Dienste & Produkte	Entsorgung & Wieder-verwertung
1	Datensicherheit			++	++	
2	Datenschutz			++	++	
3	ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie		++	++	++	++
4	ICT [1] und Sicherheit von Kindern				++	
5	Service-Qualität			++	++	
6	Cybersicherheit			++	++	
7	Talentakquise , Mitarbeiterbindung, Entwicklung und Personalabbau			++		
8	Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels	++	++	++	++	++
9	Transparenz und Reporting	++	++	++	++	++
10	Netzausbau			++	++	
11	Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen				++	
12	Ethische Geschäftspraktiken und Compliance	++	++	++	++	++
13	Vielfalt und Antidiskriminierung	++	++	++	++	
14	Mitarbeitereinbindung			++		
15	Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter	++	++	++		
16	Einbeziehung der Stakeholder	++	++	++	++	++
17	Arbeitsstandards in der Lieferkette	++	++	++		++
18	Geschäftliche Flexibilität und Anpassung			++		

WESENTLICHE THEMEN DEN GRI-ASPEKTEN ZUGEORDNET

Die folgende Übersicht zeigt, welche GRI-Aspekte den wesentlichen Themen der Stakeholder-Umfrage zugeordnet werden können.

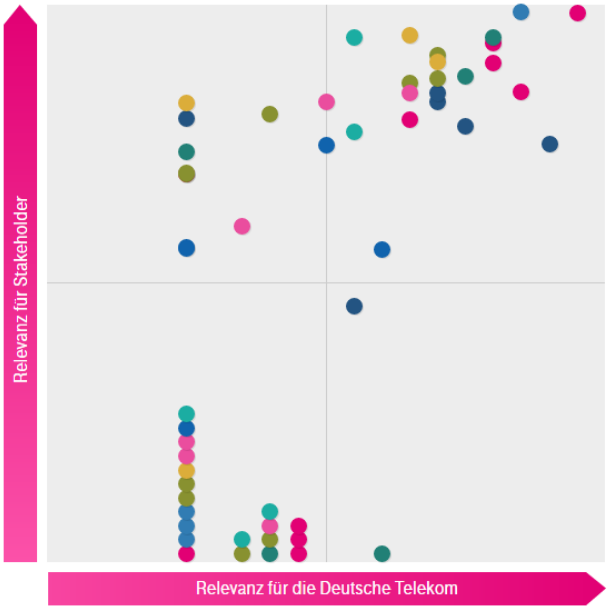
#	Wesentliche Themen	GRI-Aspekte
1	Datensicherheit	Schutz der Privatsphäre von Kunden
2	Datenschutz	
3	ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie	Produkte und Dienstleistungen
4	ICT [1] und Sicherheit von Kindern	Kundengesundheit und -sicherheit
5	Service-Qualität	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen
6	Cybersicherheit	Kundengesundheit und -sicherheit
7	Talentakquise, Mitarbeiterbindung, Entwicklung und Personalabbau	Beschäftigung; Aus- und Weiterbildung
8	Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels	Emissionen; Energie
9	Transparenz und Reporting	(kein geeigneter GRI-Aspekt verfügbar)
10	Netzausbau	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen
11	Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen	(kein geeigneter GRI-Aspekt verfügbar, siehe Nachhaltige Produkte)
12	Ethische Geschäftspraktiken und Compliance	Compliance; Korruptionsbekämpfung
13	Vielfalt und Antidiskriminierung	Gleichbehandlung; Gleicher Lohn für Frauen und Männer; Vielfalt und Chancengleichheit
14	Mitarbeitereinbindung	Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis; Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
15	Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
16	Einbeziehung der Stakeholder	Einbindung von Stakeholdern
17	Arbeitsstandards in der Lieferkette	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken; Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten
18	Geschäftliche Flexibilität und Anpassung	(kein geeigneter GRI-Aspekt verfügbar, siehe Risiko- und Chancenmanagement)

GESAMTERGEBNIS DER WESENTLICHKEITSANALYSE

Die folgende Darstellung zeigt die Bewertungen aller Themen aus Stakeholder- und Unternehmensperspektive. Die Unternehmenssicht basiert auf einem internen Workshop. Für die Stakeholder-Perspektive haben wir die Ergebnisse der bisherigen Stakeholder-Umfrage mit der GeSI-Analyse abgeglichen. Neu aufgenommene Themen, die bislang nicht Bestandteil der Stakeholder-Umfrage waren, sind in dieser Darstellung am unteren Ende der X-Achse verortet. Die angepasste Stakeholder-Umfrage finden Sie hier.

Themenkategorien:

- Kundenbeziehungen
- Freie Meinungsäußerung und Datenschutz
- Digitale Inklusion
- Einflüsse auf die örtliche Gemeinschaft und die Umwelt
- Mitarbeiterbeziehungen
- Klimawandel
- Governance und Management
- Beschaffung und Fertigung
- Kreislaufwirtschaft



Legende:

- Datensicherheit
- Geschäftliche Resilienz und Anpassung
- Transparenz in Preisbildung und Abrechnung
- Gemeinschaftskonsum und nachhaltiger Lebensstil
- ICT und Gender
- Mitarbeitereinbindung
- Outsourcing und Offshoring
- Datenschutz
- Freie Meinungsäußerung
- ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie
- Energieverbrauch in der Lieferkette und beim Transport
- Forschung und Entwicklung, lokale Innovation
- Einbeziehung der Stakeholder
- Parteispenden
- Steuerbeitrag
- EMF
- ICT und Sicherheit von Kindern
- Servicequalität
- Cyber-Sicherheit
- Verantwortungsvolles Marketing
- Sicherheit beim Fahren
- Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter
- Talentakquise, Mitarbeiterbindung, Entwicklung und Personalabbau
- Vielfalt und Antidiskriminierung
- Benutzerzugangskontrollen und inhaltliche Standards/Sicherheit
- Beziehung zu Strafverfolgungsbehörden
- Anpassung an die Auswirkungen des Klimawandels
- Produktenergieeffizienz
- Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels
- Ethische Geschäftspraktiken und Compliance
- Geistige Eigentumsrechte
- Transparenz und Reporting
- Open Sourcing
- Public Policy
- Vergütung, Unabhängigkeit und Diversität der Unternehmensführung
- Zugang (Benutzer)
- Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen
- Konfliktmineralien
- Wassermanagement in der Lieferkette
- Bereitschaft und Reaktion im Katastrophenfall
- Einflüsse auf die unmittelbare Umwelt
- Disruptive Produktinnovationen
- Gefahren- bzw. Schadstoffe
- Verpackung und Logistik
- Zugang (Geografie)
- ICT und Empowerment von Frauen
- Arbeitsstandards in der Lieferkette
- Inklusive Lieferketten
- Materialbeschaffung
- Abfall- und Emissions-management in der Lieferkette
- Flächennutzung
- Einflüsse auf die lokale Bevölkerung
- Sicherheit
- Elektronikschrott
- Nachhaltiges Produktdesign

STAKEHOLDER-MANAGEMENT

Ein Unternehmen handelt stets in einem Spannungsfeld vielfältiger Stakeholder-Erwartungen. Für seinen geschäftlichen Erfolg ist es deshalb entscheidend, die Interessen und Anforderungen seiner An-spruchsgruppen zu kennen und, wo immer möglich und sinnvoll, zu erfüllen. Stakeholder erwarten zudem, informiert zu werden, wie Unternehmen mit ihren Anforderungen umgehen. Die Telekom geht darüber noch hinaus, indem sie ihre Stakeholder aktiv befragt und sie in Managementprozesse einbezieht.

Der Austausch mit unseren Anspruchsgruppen hilft uns, Trends früh-zeitig zu erkennen, und fördert so unsere Innovationsprozesse (aktuelle Beispiele finden Sie hier. Außerdem festigt er bestehende Allianzen und eröffnet neue Partnerschaften. Von großer Bedeutung ist dies vor allem im Hinblick auf unsere Nachhaltigkeitsziele, die sich nur gemeinsam mit Partnern aus Politik (politische Interessenvertretung), Gesellschaft, Wissenschaft und Industrie erreichen lassen.



Kunden, potentielle Kunden und deren Vertreter
- 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
- DAX-Unternehmen
- Sonstige Großunternehmen
- Kleine und mittelständische Unternehmen
- Wirtschaftsverbände & Branchenvereinigungen
- Kooperationspartner
- Wettbewerber

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

NGOs und Interessengruppen
- Humanitäre und soziale Organisationen
- Wirtschaftsethik
- Multithematisch
- Kirchliche Hilfswerke, Kirchen sowie Organisationen für andere Religionsgemeinschaften und gesellschaftliche Gruppierungen
- Stiftungen
- Umweltschutzorganisationen

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

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

Mitarbeiter, potentielle Mitarbeiter und deren Vertreter
- Arbeitnehmer
- Führungskräfte
- Vorstand
- Bewerber und potentielle Arbeitnehmer

- Gewerkschaften und Betriebsräte
- Mitarbeiter und Studierende
- Stiftungslehrstühle
- Auszubildende

Lieferanten
- Wirtschaftsprüfer und Zertifizierer
- Sub-Lieferanten
- Beratung
- First-Tier-Lieferanten

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

SO BINDEN WIR UNSERE STAKEHOLDER EIN

Wir beziehen unsere Stakeholder systematisch in unser Unternehmenshandeln ein. Hierzu entwickelten wir 2011 unsere Strategie zur Stakeholder-Einbeziehung, um unsere verschiedenen Aktivitäten konzernweit zu steuern. Die Strategie orientiert sich an den von der NGO AccountAbility entwickelten drei AA1000-Prinzipien Wesentlichkeit, Inklusivität und Reaktivität und wurde entsprechend geprüft.

Wir unterscheiden drei Arten der Stakeholder-Einbeziehung: Information, Dialog und Partizipation. Dabei orientieren wir uns an sechs Prinzipien für den Umgang mit Stakeholdern.

Für eine erfolgreiche Ausrichtung unserer CR-Aktivitäten ermitteln wir regelmäßig, wie unsere Stakeholder diese wahrnehmen und bewerten. Hierzu nutzen wir vor allem unseren Wesentlichkeitsprozess und ein CR-Themenmonitoring.

RÜCKMELDUNGEN AUS DER STAKEHOLDER-UMFRAGE

Unsere dauerhafte Stakeholder-Umfrage (zur Umfrage) umfasst neben Themengewichtung (Ergebnisse 2015) und Leistungsbewertung auch offene Fragen. Die wesentlichen Ergebnisse aus den Rückmeldungen im Zeitraum von Januar 2015 bis März 2016 fassen wir hier zusammen.

Empfehlungen, wie die Telekom ihre unternehmerische Verantwortung noch besser wahrnehmen kann:

- Stärkere Kundenorientierung und verbesserter Kundenservice
- Reduktion mobilitätsbedingter CO_2-Emissionen
- Gezieltere Ausrichtung des gesellschaftlichen Engagements
- Intensivere Einbindung der eigenen Mitarbeiter
- Erhöhte Verfügbarkeit der angebotenen Bandbreiten
- Erweitertes Angebot nachhaltiger Produkte, die ein nachhaltiges Konsumverhalten ermöglichen und fördern

Anforderungen an die Nachhaltigkeitseigenschaften der Telekom-Produkte:

- Langlebigkeit
- Energieeffizienz
- Ressourcenschutz entlang der Wertschöpfungskette
- Nachhaltiges Verpackungsdesign
- Transparente Produktinformationen

Erwartungen an Prüfungen zur Einhaltung global geltender Richtlinien (zum Beispiel mit Hinblick auf Menschenrechte):

- Strikte Überprüfung der Umsetzung der Richtlinien, sowohl im Konzern als auch in der Lieferkette (die Deutsche Telekom wird hier in einer Vorreiterrolle gesehen)
- Konsequentes und transparentes Umgehen mit Verstößen (sowohl intern als auch extern), um Vertrauen und Glaubwürdigkeit zu sichern

Vorschläge, um Nachhaltigkeit bei Beschäftigten und in der Unternehmenskultur stärker zu verankern:

- Intensivere interne Kommunikation von Nachhaltigkeitsthemen, zum Beispiel im Telekom Social Network
- Stärkere Einbeziehung der Beschäftigten, zum Beispiel durch konkrete Empfehlungen, wie sich die eigenen Verhaltensmuster nachhaltiger gestalten lassen, oder durch mehr Handlungsspielraum für die Umsetzung eigener Ideen
- Nachhaltiges Handeln durch gezielte systematische Anreize fördern
- Klares Bekenntnis zu Nachhaltigkeit und Vorleben von Verantwortung durch die Unternehmensführung
- Mehr Stabilität im Unternehmen und Stärkung des Vertrauens in sichere Arbeitsplätze

Wünsche und Anregungen für eine bessere Berichterstattung:

- Bessere Lesefreundlichkeit, zum Beispiel durch eine klarere Berichtsstruktur (roter Faden), übersichtlichere Grafiken, eine einfachere, lebendigere Sprache und interaktivere Elemente
- Aktivere Vermarktung des CR-Berichts
- Mehr Transparenz hinsichtlich nicht erreichter Ziele

PETITION: MAGENTAMOBIL HAPPY

Im Februar 2016 wurde unser Angebot „MagentaMobil Happy“ in den sozialen Medien diskutiert. In einer Petition an die Telekom wurden wir aufgefordert, diese Option zurückzurufen – da sie angeblich das Ansammeln von nicht mehr genutzten Smartphones unterstütze. Zu diesen Bedenken möchten wir gerne Stellung nehmen.

Warum haben wir dieses Angebot?

Wir bieten unseren Kunden Lösungen, die ihren Erwartungen entsprechen. Im Rahmen verschiedener Marktstudien wurde deutlich, dass es Kunden gibt, die stets das aktuellste Endgerät wünschen. Für diese ist dieses Angebot gedacht. Es ist davon auszugehen, dass sich Kunden diesen Wunsch auch unabhängig von unserem Telekom-Angebot erfüllen. So wie für diese Zielgruppe bieten wir auch für andere zielgruppenspezifische Verträge an: Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit, bei einer Vertragsverlängerung auf ein neues Smartphone zu verzichten und dafür in einen günstigeren Tarif zu wechseln.

Was wir tun:

Wir nehmen unsere ökonomische sowie soziale Verantwortung ebenso ernst wie unsere ökologische und versuchen bei unseren Kunden ein ressourcenbewusstes Verhalten zu fördern. Beispiele hierfür sind:

- Im Rahmen unserer Handy-Rücknahme-Aktionen sensibilisieren wir in Zusammenarbeit mit der Deutschen Umwelthilfe e.V. seit mehr als 13 Jahren die breite Öffentlichkeit für einen schonenden Umgang mit wertvollen Rohstoffen, wie Gold, Silber, Kupfer oder Platin. Um die Sammlung von gebrauchten Handys und Smartphones zu vereinfachen, haben wir das Online-Portal „Handysammelcenter“ entwickelt. Seit Einführung der Handy-Rücknahme im Jahr 2003 hat Telekom Deutschland mehr als 2Millionen Althandys ressourcenschonend weiterverwendet oder recycelt. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit unseren Partnern Teqcycle und Deutsche Umwelthilfe e.V. Der Handy-Rücknahme-Prozess ist von der DEKRA bezüglich der sicheren Datenlöschung zertifiziert. Je nach Zustand des Geräts werden die gesammelten Handys und Smartphones einer weiteren Nutzung oder dem umweltgerechten Recycling zugeführt. Aus den Erlösen spendet Telekom Deutschland an die Deutsche Umwelthilfe e.V., wodurch bereits mehr als 770Umwelt- und Naturschutzprojekte gefördert wurden.

- Ein weiteres unserer Angebote ist „Mieten statt kaufen“. Dieses sorgt dafür, dass die durchschnittlichen Nutzungszeiten von Routern und Media Receivern verlängert werden. Bei einer Kündigung gibt der Kunde das Gerät zurück, das dann entweder aufbereitet und in den Mietkreislauf zurückgegeben oder fachgerecht recycelt wird.

Was unsere Kunden tun können:

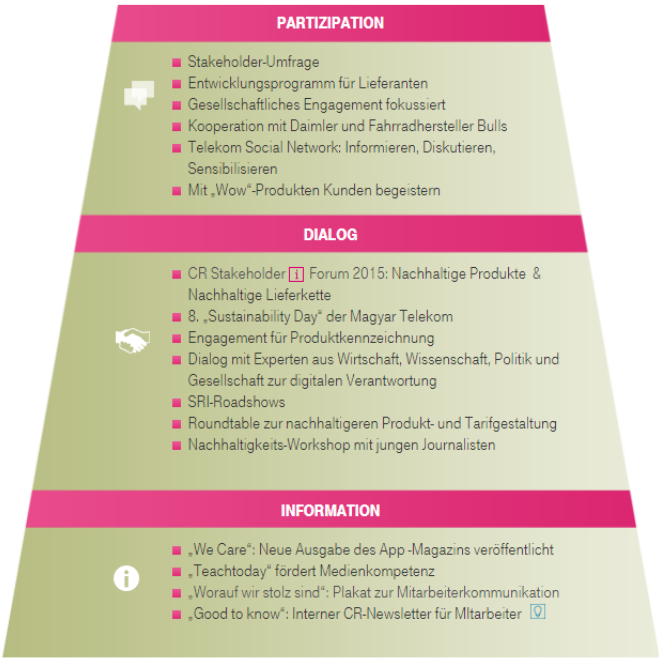
Entscheidet sich der Kunde für ein neues Gerät, hat er beispielsweise die Möglichkeit, sein bisher genutztes Smartphone innerhalb der Familie oder im Freundeskreis weiterzugeben und so die Nutzungsdauer zu verlängern. Die Verlängerung der Nutzungsdauer hat einen positiven Effekt auf die Ökobilanz des Endgeräts. Wer sein hochwertiges Gebrauchtgerät – egal ob Tablet oder Smartphone – nicht weiter nutzen möchte, kann dieses über den Service „Handy-Ankauf“ in jedem Telekom Shop gegen einen Gutschein eintauschen. Über ein Online-Angebot kann der Wert des Geräts vorab eingeschätzt werden. Wenn sich das Gerät nicht zur Weiternutzung eignet, kann es in jedem elekom Shop oder bei einer öffentlich-rechtlichen Sammelstelle der Kommunen zum umweltgerechten Recycling abgegeben werden. Eine Karte der Sammelstellen finden Sie hier. Auf keinen Fall sollten Endgeräte über den Hausmüll entsorgt werden, da damit die wertvollen Rohstoffe verloren sind.

Um unsere Kunden und die breite Öffentlichkeit für ein nachhaltiges Handeln zu gewinnen, bieten wir in unserem App-Magazin „We Care“ hilfreiche Tipps und Tricks an, zum Beispiel zum grünen Surfen oder zum energiesparenden Autofahren. Die App kann kostenlos für iOS und Android in den Stores heruntergeladen werden.

STAKEHOLDER-EINBEZIEHUNG

Art und Ausmaß der Einbeziehung unserer Stakeholder richten sich nach dem Ergebnis einer fallbezogenen Relevanzanalyse. Je relevanter eine Stakeholder-Gruppe für das jeweilige Thema beziehungsweise Projekt ist, umso stärker kann sie einbezogen werden. Je nach Intensität unterscheiden wir drei Formen der Einbeziehung: Information, Dialog und Partizipation.

Formate zur Einbeziehung unserer Stakeholder
Highlights



FÜHREND IN DER CR-ONLINE-KOMMUNIKATION

Unsere CR-Online-Kommunikation wurde von der Leuphana Universität Lüneburg ausgezeichnet. In der Studie „Internetgestützte Nachhaltigkeitskommunikation und -berichterstattung börsennotierter Unternehmen in der DACH-Region" belegten wir von 70 untersuchten Großunternehmen den ersten Platz. Die Datenerhebung fand im November und Dezember 2015 statt.

Die Wissenschaftler analysierten Konzerne in Deutschland, Österreich und der Schweiz anhand von 27 Kriterien in den vier Dimensionen Informationsbereitstellung, -zugänglichkeit, -verständlichkeit und Dialog. In der Bewertung wurden Nachhaltigkeitsinformationen auf der Konzernwebsite, Online-Nachhaltigkeitsberichte und die Kommunikation in sozialen Medien berücksichtigt. Im Ergebnis erfüllte die Deutsche Telekom 73 Prozent der Kriterien und hat damit von allen Unternehmen am besten abgeschnitten.

ÜBERSICHT MITGLIEDSCHAFTEN UND KOOPERATIONEN

Wirtschafts- und Branchenverbände

American Chamber of Commerce in Germany
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
Branchenverband BITKOM
European Telecommunications Network Operators' Association (ETNO)
Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e.V. (econsense)
GSM Association (GSMA)
International Chamber of Commerce (ICC)
Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI)

Zu den Themen Klima- und Umweltschutz

B.A.U.M. e.V.
Global e-Sustainability Initiative (GeSI)
Stiftung 2° – Deutsche Unternehmer für Klimaschutz
Sustainability Leadership Forum (in Kooperation mit B.A.U.M.)
European School of Management and Technology (ESMT) (Sustainable Business Roundtable)
Global Compact
Global Compact LEAD
Caring for Climate
Joint Audit Cooperation (JAC)

Ausgewählte Kooperationen mit humanitären und sozialen Organisationen
Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (Mitgliedschaft sowie Arbeitsgruppe Demografie und seit März 2014 Mitglied im Koordinierungsausschuss)
CCCD – WIE (Arbeitsgruppe Corporate Volunteering, Arbeitsgruppe Evaluation)
Aktion Deutschland Hilft e.V.
Deutsches Rotes Kreuz
DKMS Deutsche Knochenmarkspenderdatei gemeinnützige Gesellschaft mbH
Lebenshilfe e.V.
SOS-Kinderdorf e.V.
Nummer gegen Kummer
TelefonSeelsorge
Deutsche Telekom Stiftung
Deutschlandstiftung Integration
„Ich kann was!"-Initiative
Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO)

Friedrich-Ebert-Gymnasium Bonn
Teachtoday
Leitbild Deutsche Wirtschaft
Wirtschaftsbeirat der GIZ

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT FOKUSSIERT

2015 haben wir die Ausrichtung unseres gesellschaftlichen Engagements und das dazugehörige Maßnahmenportfolio überprüft. Ziel war es, unser Engagement noch stärker an unserem Selbstverständnis und unseren Kernkompetenzen auszurichten und gleichzeitig flexibel genug zu sein, um eine breite Vielfalt an Themen abdecken zu können.

Neben sechs Konzernbereichen der Telekom (Group Corporate Responsibility, Group Communication, Konzernstrategie, Investor Relations, Sponsoring, Personalentwicklung) nahmen auch Vertreter der Deutsche Telekom Stiftung und des gemeinnützigen Beratungsunternehmens Phineo gAG teil. So stellten wir sicher, dass verschiedene Perspektiven, interne und externe, in den Prozess einflossen. Das Ergebnis dieser Zusammenarbeit ist eine Matrix mit klaren Muss- und Kann-Kriterien, anhand derer wir Projekte für unser gesellschaftliches Engagement auswählen. Gefordert ist dabei, dass diese Projekte gesellschaftlich relevant sind, also den souveränen Umgang mit ICT fördern, einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme leisten und eine Vielzahl von Menschen wirksam erreichen.

Mithilfe dieses Kriterienkatalogs können wir sicherstellen, dass unser Engagement noch stärker als bisher unsere Kernkompetenzen widerspiegelt, im Einklang mit unseren Compliance-Standards steht und es gleichzeitig ermöglicht, uns mit unseren Projekten von Wettbewerbern abzuheben.

TELEKOM SOCIAL NETWORK: INFORMIEREN, DISKUTIEREN, SENSIBILISIEREN

Das Telekom Social Network (TSN) macht Schluss mit E-Mail-Pingpong. Auf der größten Kommunikationsplattform der Telekom können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Inhalte teilen und gemeinsam weiterentwickeln. Vor vier Jahren gestartet, nutzen inzwischen über 100 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre tägliche Arbeit die Vorteile und Möglichkeiten, die diese Plattform bietet.

Auch die Diskussion um und die Weiterentwicklung von CR-Projekten verlagert sich zunehmend ins TSN. In derCR-Gruppe informiert der CR-Bereich über neue Initiativen und Fortschritte, zum Beispiel bei unserem Entwicklungsprogramm für Lieferanten. Oder er ruft zum Mitmachen auf: 2015 stand dabei ganz im Zeichen der Flüchtlingshilfe. Das TSN machte es möglich, in kurzer Zeit viele zu erreichen, gemeinsame Aktionen wie einen Spendenlauf zu organisieren und Mitarbeiter, die sich beispielsweise als Übersetzungshelfer einbringen möchten, mit den richtigen Anlaufstellen zu verbinden.

Allein in der zweiten Jahreshälfte 2015 wurden Inhalte der CR-Gruppe über 12 000 Mal gesichtet. Über nachhaltige Themen und Aspekte wird darüber hinaus in vielen TSN-Gruppen informiert, beispielsweise wie die Abschaltung alter Technik Energie spart und somit die Umwelt schont.

MIT „WOW"-PRODUKTEN KUNDEN BEGEISTERN

Mit welchen Produkten können wir unsere Kunden begeistern? Um diese Frage zu beantworten, haben wir im Januar 2016 60 Kunden, die auf Basis von Marktforschungsergebnissen ausgesucht worden waren, in die T-Gallery eingeladen – unser Zukunftsforum in der Konzernzentrale in Bonn. Die Kunden waren aufgefordert, fünf „Wow"-Produkte zu bewerten: Produkte, die Kunden begeistern und ihr Leben erleichtern. Diese waren zuvor von international tätigen Designagenturen gemeinsam mitunserem Bereich Telekom Designentwickelt worden. Vorgestellt wurde zum Beispiel eine digitale Pinnwand: Post-its, Notizen und Fotos, die man – analog – auf die Pinnwand pinnt, werden automatisch von einer Kamera digitalisiert und auf das zugehörige Tablet übertragen.

Die Veranstaltung war der Auftakt für monatliche Telekom Design Customer Labs. Zu diesen Customer Labs werden Kunden eingeladen, um die Konzepte von Telekom Design und anderen Abteilungen zu bewerten.

ENGAGEMENT FÜR PRODUKTKENNZEICHNUNG

Im März 2015 hat die Deutsche Umwelthilfe gemeinsam mit der Telekom Deutschland GmbH ein Fachgespräch mit wichtigen Stakeholdern zum Thema „Nachhaltigkeitskennzeichnungen von Mobilfunk-Geräten“ durchgeführt. Neben NGOs nahmen auch Vertreter des Bundesumweltministeriums, wissenschaftliche Experten und weitere Telekommunikationsunternehmen an der Veranstaltung teil. Die Non-Profit-Organisation „Forum for the Future“ hat bei dieser Gelegenheit das Eco-Rating vorgestellt. Das Eco-Rating verfolgt das Ziel, verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte von Smartphones für den Kunden verständlich und vergleichbar darzustellen. Ergebnis des Fachgesprächs war, dass die Stakeholder die Entwicklung einer Nachhaltigkeitskennzeichnung, die in erster Linie von der Industrie verantwortet wird, sehr kritisch bewerten. Voraussetzung einer glaubwürdigen Nachhaltigkeitskennzeichnung ist die Einrichtung eines unabhängigen Expertengremiums, wie zum Beispiel die Jury Umweltzeichen, das die entsprechenden Kriterien festlegt und kontinuierlich weiterentwickelt.

Auch bei Festnetz-Telefonen setzt die Telekom Deutschland GmbH, unterstützt von der Deutschen Umwelthilfe, auf Produktkennzeichnungen durch unabhängige Institutionen, die von Expertengremien beraten werden. Die Telekom ist das einzige Unternehmen, dessen Festnetz-Telefone mit dem staatlichen Umweltzeichen Blauer Engel zertifiziert sind.

ROUNDTABLE ZUR NACHHALTIGEREN PRODUKT- UND TARIFGESTALTUNG

Im Juni 2015 veranstaltete die Telekom Deutschland GmbH unter anderem mit Vertretern der Deutschen Umwelthilfe, von Germanwatch und der Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen einen „Roundtable zur nachhaltigeren Produkt- und Tarifgestaltung“. Die Gäste tauschten sich intensiv mit den Produkt- und Tarifverantwortlichen der Telekom Deutschland aus; insbesondere über Möglichkeiten, Informations- und Kommunikationstechnologien ressourcenschonender zu produzieren und zu nutzen. Gelobt wurde das Engagement der Telekom bei der Handy-Rücknahme. Zugleich äußerten die Teilnehmer die Erwartung, die Telekom solle sich künftig noch mehr für die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft in derICT-Branche einsetzen.

NACHHALTIGKEITS-WORKSHOP MIT JUNGEN JOURNALISTEN

Auf Initiative des Unternehmensnetzwerks econsense wurde im Juli 2015 gemeinsam mit der Deutschen Journalistenschule ein Nachhaltigkeitsworkshop mit jungen Journalisten durchgeführt. Die Telekom und drei weitere Unternehmen stellten sich in diesem Workshop den kritischen Fragen der angehenden Journalisten. Am folgenden Tag waren diese eingeladen, ihre Erkenntnisse bei einem Unternehmensbesuch zu vertiefen. Die Telekom lud dazu ins Münchner Innovation Center ein. Hier erfuhren die jungen Leute mehr zu energieeffizienten Rechenzentren und speziellen klimafreundlichen Kundenlösungen. Die Erfahrungen aus Workshop und Unternehmensbesuch flossen in die Abschlussarbeiten, journalistische Hörfunkbeiträge, ein.

„WE CARE“: NEUE AUSGABE DES APP-MAGAZINS VERÖFFENTLICHT

Im Januar 2016 erschien unter dem Motto „Mobilität“ die dritte Ausgabe unseres App -Magazins „We Care“. Darin beantworten wir unter anderem, warum das Fahrrad jetzt online geht, und verraten einfache Tricks, die helfen, Sprit zu sparen und die Umwelt zu schonen. Seit 2014 bietet „We Care“ nützliche, unterhaltsam aufbereitete Inhalte rund um das Thema Nachhaltigkeit. Die neue Ausgabe zeigt unter anderem, wie lange ein Baum braucht, um die CO_2-Bilanz eines Flugs von Bonn nach Berlin auszugleichen, und erklärt, wie Ärzte-Tablets den Krankenhausaufenthalt erleichtern. Das App -Magazin „We Care“ ist kostenlos für alle Android- und iOS-Smartphones sowie Tablet-PCs im App -Store erhältlich. Bis Ende März 2016 wurde das aktuelle App-Magazin bereits rund 70 000 Mal heruntergeladen.

POLITISCHE INTERESSENSVERTRETUNG

Politik und Regulierungsbehörden nehmen Einfluss auf die Entwicklung und Verfügbarkeit von Netzinfrastruktur, Technologien und Diensten. Dies hat unmittelbare Folgen für die Wettbewerbsfähigkeit von Telekommunikationsunternehmen und der Wirtschaft insgesamt, die auf eine schnelle Netzinfrastruktur ebenso angewiesen ist wie auf moderne Telekommunikationsdienste. Daneben haben Netze und Dienste eine erhebliche Bedeutung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Wir führen daher einen aktiven und kontinuierlichen Dialog mit allen interessierten Stakeholdern aus Politik und Gesellschaft.

INSTRUMENTE ZUR POLITISCHEN INTERESSENVERTRETUNG

Unsere Partner in den Parlamenten, Regierungen und gesellschaftlichen Organisationen müssen ihre Unabhängigkeit und Integrität wahren. Dieser Grundsatz ist in den Guiding Principles der Deutschen Telekom festgeschrieben. Untersagt sind zum Beispiel Spenden an politische Institutionen, Parteien und Mandatsträger. 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 Eingang in ihre Meinungsbildungsprozesse finden. In Brüssel hat sich die Deutsche Telekom im öffentlichen Transparenzregister für Lobbyisten registrieren lassen. Im Rahmen unserer Mitarbeit in Verbänden und entsprechenden Gremien fühlen wir uns selbstverständlich allen ethischen Grundsätzen und gesetzlichen Vorgaben verpflichtet.

INVESTITIONSANREIZE FÜR BREITBANDNETZE NOTWENDIG

Eine leistungsfähige, zuverlässige und sichere Breitbandinfrastruktur ist Standort- und Erfolgsfaktor für alle Wirtschaftssektoren. Die Deutsche Telekom leistet hierzu seit Jahren mit umfangreichen Investitionen in die Infrastruktur für Festnetz und mobiles Internet einen großen Beitrag und engagiert sich wie kein anderes Unternehmen für die Schließung von weißen Flecken, insbesondere im ländlichen Raum.

Vor dem Hintergrund der ambitionierten Breitbandziele auf nationaler und europäischer Ebene muss es Kernaufgabe der Telekommunikations- und Regulierungspolitik sein, die Planungssicherheit und insbesondere die finanzielle Leistungsfähigkeit der investitionsbereiten Unternehmen im Markt zu verbessern. Nur so 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, die Lücken mit technologie- und anbieterneutralen Förderprogrammen zu schließen. Eine zukunftsweisende Regulierung muss Investitionen in moderne Breitbandnetze aktiv unterstützen und unnötige finanzielle und bürokratische Belastungen für investierende Netzbetreiber vermeiden.

Regulierungseingriffe müssen auf nachgewiesenem Marktversagen beruhen, damit sie nicht Innovationen unnötig beschränken. Open Access sollte als Grundprinzip verankert werden, damit Wettbewerb und freie Wahlmöglichkeiten für den Verbraucher bei allen Ausbauvorhaben sichergestellt sind.

Angesichts des schnellen Zusammenwachsens von Internet- und Telekommunikationsmärkten und der weiter steigenden Marktmacht weniger globaler Player im Internet führt die 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.

BEWAHRUNG DES OFFENEN INTERNETS

Als Teil des sogenannten Telekom-Binnenmarktpakets sind auf der Ebene EU-Regelungen zur Netzneutralität verabschiedet und per 30. April 2016 in Kraft gesetzt worden. Die neue Verordnung regelt insbesondere die zulässige Verkehrssteuerung, erhöht erneut die Anforderungen an die Transparenz und beschränkt 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: so gut es die zur Verfügung stehenden Ressourcen ermöglichen. Die Deutsche Telekom wird ihre Infrastruktur stetig ausbauen und optimieren, um den stark wachsenden Datenverkehr bewältigen zu können und Innovationen in ihrem Netz zu ermöglichen. Nur so können wir die steigende Nachfrage der Kunden bedienen und den Anspruch der Anbieter von Online-Inhalten und -Anwendungen erfüllen, ihre Dienste auch in Zukunft in entsprechender Qualität anzubieten. Dabei wären Telekommunikationsnetze ohne Netzwerkmanagement nicht zu betreiben.

Aufbauend auf dem „Best Effort“-Internet entwickelt die Deutsche Telekom deshalb Geschäftsmodelle, bei denen die Internet-Wirtschaft innovative Dienste anbieten kann, die bestimmte Anforderungen an die Übertragungs- oder Dienstqualität (Quality of Service, QoS) stellen. Hierbei werden die rapide wachsenden, unterschiedlichen Arten von Datenströmen im Internet gesteuert. Eine Kontrolle von Inhalten findet keinesfalls statt. Die Deutsche Telekom unterstreicht die Freiheit des Internets und nimmt keinen Einfluss auf Inhalte der Nutzer oder der Anbieter. Im Wettbewerb mit anderen Telekommunikationsnetzbetreibern wird die Deutsche Telekom auch in Zukunft Dienste mit unterschiedlichem Qualitätsstandard ausschließlich auf nicht diskriminierende Weise vermarkten. So können Verbrauchern mehr Auswahl und gesicherte hohe Qualitäten angeboten werden.

VERBRAUCHERPOLITISCHER DIALOG

Die Deutsche Telekom hat sich zum Ziel gesetzt, das bestangesehene Service-Unternehmen der Branche zu werden. Verbraucherpolitischen Themen haben wir daher auch 2015 eine hohe Priorität eingeräumt.

Zentrale Themen waren insbesondere:

- die kontinuierliche Fortführung des Verbraucherdatenschutzes (zum Beispiel in der Online-Werbewirtschaft),
- die Stärkung eines umfassenden und technikübergreifenden Jugendschutzes auf nationaler und EU-Ebene (insbesondere die Fortentwicklung eines umfassenden konzernweiten Mindeststandards in der EU und der kontinuierliche Dialog mit Jugendschutzorganisationen auf nationaler und auf EU-Ebene),
- die Verbesserung der Standards im Kundenservice,
- die Stärkung des Kundenschutzes in der Telekommunikation (zum Beispiel beim Anbieterwechsel im Festnetz und Mobilfunk) sowie
- das Engagement für verbesserte Transparenz gegenüber unseren Kunden.

Im Bereich des verbesserten Anbieterwechsels im Festnetz hat die Deutsche Telekom im Jahr 2015 weitere wichtige Fortschritte erzielt – intern sowie gemeinsam mit anderen deutschen Telekommunikationsanbietern. Ziel ist es, den Wechsel für Verbraucher im Festnetz wie im Mobilfunk gleichermaßen einfacher und weitgehend unterbrechungsfrei auszugestalten. Die Deutsche Telekom steht in allen Themenfeldern für einen konstruktiven und lösungsorientierten Ansatz, der sich sowohl an den Verbraucherbedürfnissen als auch an den Unternehmensinteressen ausrichtet.

COMPLIANCE

Die Deutsche Telekom AG legt besonderen Wert darauf, dass sich alle Mitarbeiter und Organe zu jeder Zeit wertekonform verhalten und sich an die Verhaltensgrundsätze sowie geltende Gesetze halten. Die zentrale Compliance-Organisation der Deutschen Telekom (Group Compliance) versteht sich als wesentlicher Mitgestalter einer auf Integrität ausgerichteten Unternehmensführung und Unternehmenskultur. Sie fördert eine Compliance-Kultur im Unternehmen, einen durch Compliance geprägten Wertekanon und dessen Verinnerlichung bei Führungskräften und Beschäftigten. Das Compliance-Verständnis der Deutschen Telekom geht damit weit über die reine Rechtmäßigkeit des Unternehmenshandelns, das heißt Einhaltung von Gesetzen und internen Regelungen, hinaus und zielt auf integres Verhalten aller Mitarbeiter und Unternehmensorgane ab.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Integres und rechtskonformes Verhalten im gesamten Konzern und bei Geschäftspartnern sicherstellen	▪ Compliance-Organisation ▪ Compliance Risk Assessment ▪ Code of Conduct ▪ Richtlinien ▪ Beratung ▪ Trainings ▪ Kommunikationskampagnen ▪ Geschäftspartnerprüfungen	▪ „Tell me!"-Hinweisgeberportal ▪ Compliance-Untersuchungen ▪ Falluntersuchungen ▪ Sanktionierung von Fehlverhalten ▪ Reporting

SO STELLEN WIR INTEGRES UND RECHTSKONFORMES VERHALTEN SICHER

Die Deutsche Telekom bekennt sich klar zu ethischen Grundsätzen und geltenden Rechtsnormen. Dies haben wir in unseren Guiding Principles und dem Code of Conduct verankert. Um konzernweit integres und rechtskonformes Verhalten sicherzustellen, haben wir ein Compliance Management System implementiert, das als ein ganzheitlicher Ansatz verstanden wird, um erfolgreich Risiken zu begegnen und Regeltreue im Unternehmen sicherzustellen. Alle Aktivitäten im Rahmen des Compliance-Managements stehen im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und der Konzernrichtlinie Datenschutz, die den Umgang mit personenbezogenen Daten bei der Deutschen Telekom regelt. Die Verantwortung für das Compliance Management System ist auf oberster Führungsebene im Vorstandsressort Datenschutz, Recht und Compliance angesiedelt. In jedem Unternehmen der Deutschen Telekom gibt es auf Geschäftsführungs- beziehungsweise Vorstandsebene ein Mitglied, das für Compliance verantwortlich ist. Der Chief Compliance Officer der Deutschen Telekom AG ist für die konzernweite Ausgestaltung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Compliance Management System verantwortlich und leitet dazu Group Compliance. Auf Ebene der operativen Segmente und Tochtergesellschaften sind Compliance Officer (CO) benannt. Diese sind verantwortlich für die lokale Implementierung des Compliance Management System und der Compliance-Ziele.

Ziele des Compliance Management System (CMS)

Für die Deutsche Telekom bedeutet „Compliance" sich an Regeln zu halten und das „Richtige" zu tun. Compliance zielt also auf integres Verhalten aller Beschäftigten der Deutschen Telekom ab. Im Sinne der fünf Leitlinien und des Code of Conduct ist Integrität, und damit auch Compliance, Basis aller geschäftlichen Entscheidungen und betrieblichen Handlungen. Es definiert das Verhalten aller Beschäftigten gegenüber Kunden, Mitarbeitern und Kollegen, Investoren, Managern und dem Umfeld der Deutschen Telekom.

Die Ziele der Compliance-Arbeit ergeben sich aus diesem Selbstverständnis, den geltenden Regeln und gesetzlichen Normen sowie aus dem strategischen Ziel der Deutschen Telekom, führender Telekommunikationsanbieter in Europa zu sein. Konkret sollen Compliance-Verstöße sowie nicht-integre Geschäftsentscheidungen verhindert und soll Compliance frühzeitig und dauerhaft in die Geschäftsprozesse integriert werden. Dadurch werden Haftungsrisiken für das Unternehmen reduziert und es wird dazu beigetragen, dass die Deutsche Telekom von Kunden als verlässlicher Partner wahrgenommen wird. Die Umsetzung der übergeordneten Zielsetzung von Compliance in die betriebliche Praxis erreicht Group Compliance durch konsequente Implementierung des Compliance Management System entlang der drei Dimensionen Vorbeugen, Erkennen und Reagieren.

Besonderer Fokus liegt auf der Vorbeugung

Jährlich führen wir konzernweit ein Compliance Risk Assessment durch. So identifizieren und bewerten wir unsere Compliance-Risiken und legen Schwerpunkte für geeignete Präventionsmaßnahmen fest. Diese Maßnahmen fassen wir in einem Compliance-Programm zusammen.

Wir wollen erreichen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Arbeitsalltag stets integer und rechtskonform handeln. In unserem konzernweit gültigen Code of Conduct haben wir deshalb klare Anforderungen an das Verhalten unserer Beschäftigten festgeschrieben. Dazu haben wir Compliance-relevante Konzernrichtlinien eingeführt, wie zum Beispiel Regelungen zu Antikorruption, zu Geschenken, Einladungen und Events und dem Umgang mit Beratern und Vermittlern. Eine Richtliniendatenbank unterstützt unsere Mitarbeiter dabei, geltende Vorgaben einfach zu finden und zu befolgen (konzernweite Umsetzung des Code of Conduct).

Neben regelmäßigen Compliance-Schulungen führen wir auch umfassende Antikorruptionsschulungen durch. Um darüber hinaus für Compliance zu sensibilisieren, sprechen wir gezielt Führungskräfte als Multiplikatoren an. Ihre Rückmeldungen werden sorgfältig analysiert und genutzt, um bei Bedarf zusätzliche Trainings oder andere Maßnahmen einzuleiten (weitere Informationen hier).

Für Fragen rund um das Thema Compliance betreiben wir zudem das „Ask me!"-Portal. Unsere Mitarbeiter erhalten dort zuverlässige Informationen über Gesetze, interne Richtlinien und Verhaltensgrundsätze, die für ihre tägliche Arbeit relevant sind.

Schließlich haben wir verschiedene Kommunikationsmaßnahmen zur Förderung einer „Compliance-Kultur" im Unternehmen aufgesetzt.

Erkennen und Überwachen
Trotz bester Präventionsmaßnahmen können immer wieder Gesetzesverstöße und schwerwiegende Pflichtverletzungen im Unternehmen vorkommen. Um nicht Compliance-konformes Verhalten aufzudecken, haben wir ein Hinweisgeberportal„Tell me!" eingerichtet. Hier können neben unseren Mitarbeitern auch Externe, zum Beispiel Geschäftspartner oder Kunden, Hinweise auf regelwidriges Verhalten abgeben (Schutz für Hinweisgeber). Die Deutsche Telekom geht den Hinweisen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten konsequent nach und sanktioniert tat- und schuldangemessen. Zur Steuerung und Überwachung haben wir einen konzernweiten Reportingprozess implementiert. Dazu lassen wir unser Compliance-Management regelmäßig intern und extern überprüfen.

Compliance im Umgang mit Geschäftspartnern und Lieferanten
Im Code of Conduct haben wir Verhaltensanforderungen an unsere Beschäftigten niedergelegt. Mit unserer Sozialcharta verpflichten wir uns unter anderem, Menschenrechte inklusive der ILO-Kernarbeitsnormen zu achten und zu fördern. Wir erwarten, dass unsere Lieferanten die dort niedergelegten Verpflichtungen, Grundsätze und Werte beachten, und wirken darauf hin, dass diese ebenfalls zur Einhaltung verpflichtet werden. Ferner erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie dies ebenso von ihren Subunternehmern verlangen. Die Corporate-Social- Responsibility- und Antikorruptionsklausel ist Bestandteil unserer Einkaufsbedingungen. Dadurch verpflichten sich die Lieferanten alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um aktive und passive Korruption zu verhindern und zu ahnden. Seit 2014 bieten wir regelmäßig E-Learning und Präsenzschulungen zum Thema Compliance für unsere Lieferanten an und stellen ihnen auch einen Compliance-Leitfaden zur Verfügung (siehe auch GRI-Index).

Geschäftspartner wählen wir Compliance-konform aus und führen risikoorientierte Geschäftspartnerprüfungen (Compliance Business Assessments) durch. Neben Kunden und Lieferanten gehören dazu auch Berater (Consultant Policy), Vertriebsmittler, Entwicklungspartner und Joint-Venture-Partner.

ZERTIFIZIERUNG DES COMPLIANCE-MANAGEMENTS

Um sicherzustellen, dass wir Risiken konsequent begegnen und dass dafür wirksame Prozesse im Unternehmen etabliert sind, haben wir uns nach dem Prüfungsstandard980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer e.V. zu den Bereichen Antikorruption und Kartellrecht zertifizieren lassen.

Prüfung Antikorruption: Im Zeitraum von Januar 2012 bis Dezember 2013 wurden nationale und internationale Einheiten entsprechend den Korruptionsrisiken der jeweiligen Länder überprüft. Dabei haben die Wirtschaftsprüfer bestätigt, dass unsere Prozesse der zentralen Compliance-Organisation und einzelner Unternehmensbereiche geeignet sind, um Korruption wirksam zu verhindern. Es handelte sich um Prozesse im Vertrieb, Einkauf, Personalbereich und in der Revision. 2016 (Deutschland) und 2017 (international) streben wir eine erneute Zertifizierung mit dem Schwerpunkt Antikorruption an. Details über die Prüfungsinhalte und geprüfte Unternehmensbereiche zu Antikorruption dokumentieren wir im Prüfbericht.

Prüfung Kartellrecht: Auch das Kartellrechtsystem der Deutschen Telekom wurde zwischen Januar und Dezember 2013 durch ein unabhängiges Wirtschaftsprüfungsinstitut nach dem Standard IDWPS980 geprüft. Der 2015 ausgestellte Prüfungsbericht attestiert uns ein wirksames Compliance Management System, das geeignet ist, rechtzeitig Schwachstellen zu erkennen und damit Kartellrechtsverstöße zu verhindern. Im Rahmen dieser Zertifizierung wurden national die Deutsche Telekom AG, die Telekom Deutschland GmbH und die T-Systems International GmbH sowie international zehn weitere Gesellschaften des Konzerns untersucht. Details der Prüfungsinhalte und geprüfte Unternehmensbereiche zum Kartellrecht veröffentlichen wir im Prüfbericht.

INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT ZUM THEMA COMPLIANCE

Unterschiedliche Rechtsprechungen und kulturelle Wertvorstellungen in den Ländern, in denen die Deutsche Telekom vertreten ist, stellen eine wesentliche Compliance-Herausforderung dar. Auch die zunehmend dynamische Entwicklung der globalen Märkte und der verschärfte internationale Wettbewerb beeinflussen unsere Compliance-Strategie.

Um der internationalen Ausrichtung des Konzerns noch besser gerecht zu werden, besprechen wir strategische Themen zweimal im Jahr mit einem internationalen Beratungsteam (Compliance Advisory Team) und entwickeln einen gemeinsamen Compliance-Ansatz. Das Team gibt als „Trendsetter" Impulse für die Gestaltung und Implementierung einer ausgewogenen Compliance bei der Deutschen Telekom. Die konzernweite Zusammenarbeit zum Thema Compliance fördern wir zudem durch Treffen von Vertretern aller Compliance-Organisationen der Landesgesellschaften. 2015 jährten sich die sogenannten International Compliance Days zumelften Mal: Etwa 130 Compliance-Verantwortliche aus 31 Ländern trafen sich am 22. und 23. April bei der griechischen LandesgesellschaftOTE in Athen. Unter dem Motto „Share and Collaborate" tauschten sie sich über Compliance-Strategien und -Trends aus und diskutierten neue Wege der Zusammenarbeit.

KORRUPTIONSVORBEUGUNG UND -BEKÄMPFUNG

Alle Konzerneinheiten regelmäßig auf Korruptionsrisiken überprüft

Zur Korruptionsvorbeugung und -bekämpfung führen wir zahlreiche Maßnahmen durch. Zentrale Grundlage unseres Compliance Management System ist das sogenannte Compliance Risk Assessment. Damit können wir Compliance-Risiken identifizieren und bewerten sowie geeignete Präventionsmaßnahmen einleiten. Konzernweit haben wir dazu einen jährlichen Prozess aufgesetzt: Dieser legt die Verantwortlichkeiten fest und definiert klare Bewertungskriterien, die nachvollziehbar dokumentiert werden. Die Auswahl der Gesellschaften, die am Compliance Risk Assessment teilnehmen, erfolgt nach einem reifegradorientierten Modell . Im Jahr 2015 haben 79 Gesellschaften teilgenommen.

Zentrales Instrument des Compliance Risk Assessment ist unsere Konzern-Risikolandkarte. Damit bewerten wir die Risiken, die für unser Unternehmen einen hohen Stellenwert haben. Diese Risikolandkarte versetzt die weltweit tätigen Gesellschaften der Deutschen Telekom mit ihren unterschiedlichen Geschäftsmodellen in die Lage, eine systematische Risikoanalyse vorzunehmen. Aktuell umfasst sie 27 Kernrisikofelder von Korruption über Kartellrechtsverstöße bis hin zu Verstößen gegen den konzernweit gültigen Code of Conduct. Jede Tochtergesellschaft kann geschäftsspezifisch weitere Kategorien definieren. Für jedes Risiko wird bestimmt, welche konkrete Bedrohung für das jeweilige Tochterunternehmen besteht und welche Maßnahmen bereits implementiert wurden, um das Risiko zu reduzieren. Sofern erforderlich, werden weitere Maßnahmen entwickelt, um die Risiken auf ein vertretbares Niveau zu senken. Die Durchführung des Compliance Risk Assessment liegt in der Verantwortung der jeweiligen Konzerngesellschaft. Die zentrale Compliance-Organisation unterstützt und berät sie hierbei.

Die Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften werden über die Ergebnisse des Compliance Risk Assessment informiert. Im Ergebnis wird das Compliance-Programm des Folgejahres erstellt, in dem Maßnahmen und Verantwortlichkeiten definiert werden. Die Geschäftsführung fasst dazu einen dokumentierten Beschluss. Die Durchführung der Maßnahmen aus dem Compliance-Programm wird konsequent überprüft.

Klare Regelungen bei Korruptionsverdacht

Die Deutsche Telekom hat sich klare Regeln für Untersuchungen bei Korruptionsverdacht gegeben. Hinweisen gehen wir nur dann nach, wenn diese sich auf einen Verstoß gegen gesetzliche oder interne Vorschriften beziehen und eine hinreichend konkrete Sachverhaltsbeschreibung vorliegt. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, werden die Hinweise sorgfältig untersucht. Hierbei aufgedeckte Verfehlungen werden angemessen – bis hin zur außerordentlichen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses – sanktioniert. Außerdem können Schadensersatzansprüche erhoben werden. Bei den Untersuchungen erkannte Schwächen im internen Kontrollsystem werden systematisch analysiert und behoben.

„TELL ME!"-PORTAL: 120 HINWEISE EINGEGANGEN

Im Jahr 2015 sind über das „Tell me!"-Portal 120 Compliance-relevante Hinweise bei der Deutschen Telekom eingegangen. 18 Hinweise werden derzeit noch auf Plausibilität geprüft, 56 plausible Hinweise wurden weiterverfolgt (Stand Februar 2016). Davon haben sich 17 Fälle als Fehlverhalten bestätigt und wurden geahndet. 31 Fälle befinden sich aktuell noch in der Untersuchung. Bestätigte Fälle werden von der Deutschen Telekom konsequent, tat- und schuldangemessen sowie im Einklang mit den einschlägigen Rechtsvorschriften sanktioniert. Insgesamt gingen im Jahr 2015 die meisten Hinweise zu Unterschlagung, Diebstahl und Betrug, Provisionsbetrug und Zielemanipulation ein.

TRANSPARENTESTER TELEKOMMUNIKATIONSKONZERN WELTWEIT

Die Deutsche Telekom ist der transparenteste Telekommunikationskonzern weltweit. Das ist das Ergebnis einer im November 2015 veröffentlichten Studie von Transparency International. Die Antikorruptionsorganisation hat eine Transparenz-Rangliste mit den 35 größten Telekommunikationsunternehmen der Welt veröffentlicht.

Die Bewertung basiert auf öffentlich zugänglichen Informationen der Unternehmen zu Antikorruptionsprogrammen, zu wirtschaftlichen Verflechtungen sowie zu länderspezifischen finanziellen Aufwendungen und Einnahmen. Transparency International hob hervor, dass die Deutsche Telekom sowohl relevante Informationen über Präventionsmaßnahmen im Unternehmen als auch über Tochter- und Holdinggesellschaften sowie wichtige Finanzdaten veröffentlicht.

ENGAGEMENT IN ANTI-KORRUPTIONSINITIATIVEN

Die Deutsche Telekom AG arbeitet regelmäßig in nationalen und internationalen Organisationen mit, die schwerpunktmäßig Compliance-Fragen, unter anderem Korruptionsbekämpfung, adressieren. Als Mitglied in Verbänden und Organisationen, wie zum Beispiel im Forum Compliance & Integrity des ZfW (Zentrum für Wirtschaftsethik), des DICO (Deutsches Institut für Compliance e.V.), der Bitkom (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.), der ENICO (European Network of Integrity and Compliance Officers), nutzt sie die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch über Compliance-Fragen. Gemeinsam mit der Internationalen Handelskammer (ICC, International Chamber of Commerce) und anderen Unternehmen hat sie eine Richtlinie zur Korruptionsprävention erarbeitet. Durch ihre Mitarbeit und den Erfahrungsaustausch leistet die Deutsche Telekom AG über die Konzerngrenzen hinweg einen wertvollen Beitrag zu den weltweiten Antikorruptionsinitiativen. Die gewonnenen Erkenntnisse nutzt die Deutsche Telekom AG für die fortlaufende Weiterentwicklung ihres Compliance-Management-Systems.

WESENTLICHE LAUFENDE RECHTSVERFAHREN

Die Deutsche Telekom ist Partei in mehreren gerichtlichen und außergerichtlichen Verfahren mit Behörden, Wettbewerbern sowie anderen Beteiligten. Von besonderer Bedeutung sind aus Sicht der Deutschen Telekom die im Geschäftsbericht 2015 aufgeführten Verfahren.

MENSCHENRECHTE

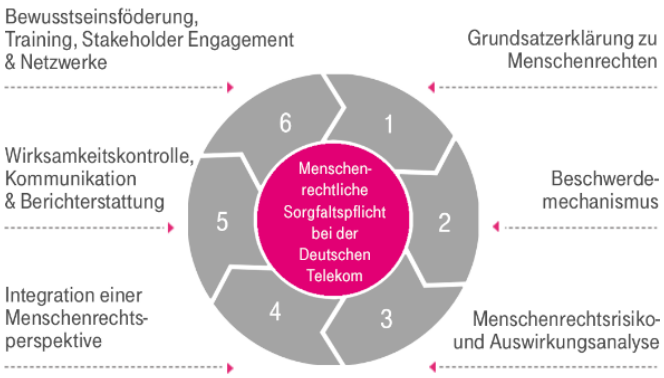
Für ein international operierendes Unternehmen wie unseren Konzern hat die Achtung der Menschenrechte einen hohen Stellenwert, zumal die ICT-Branche immer wieder wegen Missständen in ihrer Lieferkette kritisiert wird. Deshalb haben wir bei der Telekom umfangreiche Sozialstandards etabliert und setzen diese mit geeigneten Methoden um. Hierbei betrachten wir innerhalb unseres Unternehmens insbesondere die Wahrung des Rechts auf Kollektivvereinbarungen sowie die Gewährleistung von Vielfalt und Chancengleichheit. Unsere Lieferanten nehmen wir ausdrücklich mit in die Verantwortung, um die Achtung der Menschenrechte auch außerhalb unseres Konzerns zu gewährleisten.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Einhaltung der Menschenrechte im Konzern sicherstellen	▪ Programm zur Menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht	▪ Kontaktstelle für Menschenrechte ▪ Social Performance Report ▪ Wirksamkeitsanalysen

SO ACHTEN WIR MENSCHENRECHTE

Die Telekom bekennt sich ausdrücklich zu den vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen 2011 verabschiedeten UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Die Prinzipien verlangen, Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte systematisch zu identifizieren und negative Folgen zu verhindern, abzumildern oder bei Bedarf wiedergutzumachen. Um diese Anforderungen zu erfüllen, haben wir für den gesamten Konzern ein umfassendes Programm zur Implementierung der Leitprinzipien entwickelt und einen fortlaufenden Prozess aus mehreren ineinandergreifenden Maßnahmen und Instrumenten eingeführt (siehe Grafik).

Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht bei der Deutschen Telekom



Die Pflicht zur Achtung der Menschenrechte ist in den grundlegenden Regelwerken der Telekom, den Guiding Principles, dem Code of Conduct und der Sozialcharta, verankert. Bedeutsam sind in diesem Zusammenhang auch die Employee Relations Policy und die Diversity Policy der Telekom.

Instrumente zur Überprüfung möglicher Auswirkungen auf Menschenrechte

Wir nutzen zwei Instrumente, um die Einhaltung der Vorgaben der Sozialcharta zu überprüfen: Zum einen erstellen wir jedes Jahr einen zentralen Sozialbericht („Social Performance Report“), an dem sich alle 111 vollkonsolidierten Gesellschaften der Telekom beteiligten. Dieser verzeichnet für den Zeitraum zwischen Oktober 2014 und September 2015 keinerlei Verstöße gegen unsere Sozialcharta. Zum anderen betreiben wir seit 2013 eine zentrale Kontaktstelle für Menschenrechte. Diese ist unter anderem unter der öffentlichen E-Mail-Adresse humanrights@telekom.de erreichbar. Weitere Eingaben erfolgten über das anonyme Hinweisgebersystem ohne Angabe der Absenderdaten. Alle Kontaktmöglichkeiten sind auf unserem Hinweisgeberportal „Tell me!“ zusammengefasst, das zur Aufklärung von Verstößen gegen gesetzliche und interne Vorschriften dient. Wir untersuchen alle Hinweise und leiten Gegenmaßnahmen ein, sofern sich die Hinweise als plausibel herausstellen. Wie wir mit den 2015 erhaltenen Mitteilungen umgegangen sind, erfahren Sie hier.

Gleichzeitig setzten wir die 2013 gestartete Integration von Menschenrechtsaspekten in die Unternehmensbewertung fort, die bei Fusionen und Akquisitionen üblich ist. Darüber hinaus führen wir spezielle Begutachtungsprozesse zur Einschätzung der Arbeitgeber-Mitarbeiter-Beziehungen durch, mit denen wir die Konzernrichtlinie zu Employee Relations („Employee Relations Policy“) umsetzen.

EINGEGANGENE HINWEISE BEI KONTAKTSTELLE FÜR MENSCHENRECHTE

Seit der Einrichtung der Kontaktstelle für Menschenrechte bei der Deutschen Telekom im Oktober 2013 wird die Kontaktstelle bei Hinweisen mit Menschenrechtsbezug in den Prozess mit eingebunden. Über verschiedene Kanäle erhielt die Kontaktstelle in dem Berichtszeitraum vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2015 elf Hinweise mit Menschenrechtsbezug, die entweder direkt über die E-Mail-Adresse der Kontaktstelle oder über das (anonyme) Hinweisgebersystem eingingen. Nicht alle Hinweise wurden als plausibel bewertet. Die meisten Hinweise bezogen sich auf die beiden Themen „Meinungsfreiheit“ und „Diskriminierungsverbot“. In drei Fällen wurde die Telekom um Teilnahme an Umfragen zum Thema „Business and Human Rights“ oder „ILO-Kernarbeitsnormen“ gebeten. Zwei Anfragen bezogen sich auf die Flüchtlingshilfe, insbesondere die Einrichtung von HotSpots in Flüchtlingsunterkünften. Eine Anfrage bezog sich auf das Thema „Umsetzung von Mindestlohnvorgaben“. Alle Hinweise wurden selbstverständlich vertraulich mit dem gebotenen Respekt behandelt.

RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT

Zu einem umfassenden Risiko- und Chancenmanagement gehört für uns auch, Chancen und Risiken zu berücksichtigen, die aus ökologischen oder sozialen Aspekten resultieren beziehungsweise aus der Führung unseres Unternehmens. Dazu binden wir alle relevanten Stakeholder aktiv und systematisch in den Prozess der Ermittlung aktueller und potenzieller Risiken und Chancen ein. Zudem engagieren wir uns in verschiedenen Arbeitsgruppen und Gremien. Das kontinuierliche Monitoring von ökologischen, sozialen und von Governance-Themen geht einher mit der systematischen Ermittlung der Positionen unserer Stakeholder zu diesen Themen. Wichtige Tools dabei sind: unsere ganzjährige offene Online-Befragung für alle Stakeholder, unser zweimonatlicher NGO-Report, der die Presseveröffentlichungen der für uns relevanten NGOs systematisch auswertet, unsere Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Gremien zahlreicher nationaler und internationaler Unternehmens- und Sozialverbände, von uns organisierte Stakeholder-Dialogformate, sowie unsere verschiedenen Publikationen. Folgende Themen haben wir als die wesentlichen unseres Nachhaltigkeitsmanagements identifiziert.

REPUTATION

Der Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen birgt für unsere Reputation sowohl Risiken als auch Chancen. Eine hohe Service-Qualität ist einer der wichtigsten Faktoren für eine bessere Kundenwahrnehmung. Um dies zu unterstreichen, ist die Kundenzufriedenheit in unserer Konzernsteuerung als nicht-finanzieller Leistungsindikator verankert. Transparenz und Reporting tragen dazu bei, das Vertrauen anderer externer Stakeholder in unseren Konzern zu fördern. Diesem Zweck dienen auch unsere Geschäfts- und CR-Berichte. Dagegen können Themen wie Geschäftspraktiken, Datenschutz oder Arbeitsstandards in der Lieferkette auch Reputationsrisiken beinhalten: Finden sich unsere Marken, Produkte oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit diesen Themen in einer negativen medialen Berichterstattung, kann das unserer Reputation großen Schaden zufügen. In unserem Nachhaltigkeitsmanagement überprüfen wir kontinuierlich solche möglichen Risiken und leiten gegebenenfalls Maßnahmen ein, um diese zu minimieren.

KLIMASCHUTZ

Zurzeit sehen wir für das Erreichen unserer Klimaschutzziele für unseren Betrachtungszeitraum keine akuten Risiken. Den Klimaschutz verstehen wir in erster Linie als Chance: ICT-Produkte und -Dienstleistungen haben das Potenzial, in anderen Branchen fast zehn Mal so viel CO_2-Emissionen einzusparen, wie die ICT-Branche selbst verursacht (SMARTer2030-Studie). So besteht die Möglichkeit, 20 Prozent der globalen CO_2-Emissionen bis 2030 zu reduzieren und bei gleichzeitigem wirtschaftlichen Wachstum die Emissionen weltweit auf dem Niveau des Jahres 2015 zu halten. Damit verbunden ist ein zusätzliches Umsatzpotenzial von 6,5 Billionen US-Dollar, davon allein 2,0 Billionen US-Dollar für die ICT-Industrie. Ferner kann die ICT-Branche insgesamt 4,9 Billionen US-Dollar an Kosten einsparen. Konkret bedeutet dies zum Beispiel für Deutschland, dass basierend auf dem Jahr 2012 das Einsparpotenzial, zum Beispiel durch Breitband in Deutschland, bis 2020 über 19 MillionenTonnen CO_2 beträgt. Zudem können geschätzt 162 000 neue Arbeitsplätze durch die ökonomischen Impulse des Breitbandausbaus geschaffen werden. Zusätzliche Chancen ergeben sich zum Beispiel aus veränderten Kundenerwartungen, politischen Maßnahmen zur Umsetzung der Energiewende sowie aus dem wachsenden Interesse nachhaltiger Investoren (SRI) am Thema erneuerbare Energien. Klimafreundliche Produkte und Dienstleistungen ermöglichen uns, neue Kundengruppen zu erschließen.

LIEFERANTEN

Mehr Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette sehen wir als Chance. Dies dient unserer Reputation und unserem wirtschaftlichen Erfolg. So unterstützen wir strategische Lieferanten mit einem Entwicklungsprogramm dabei, Geschäftspraktiken einzuführen, die sozial und ökologisch verträglich sowie wirtschaftlich effizient sind. Das Programm zeigt auch im zweiten Jahr messbare Erfolge; 2016 werden wir es ausweiten. Bessere Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten senken zum Beispiel die Zahl der arbeitsbedingten Unfälle und die Fluktuationsrate. Dies steigert die Produktivität – bei gleichzeitig niedrigeren Kosten für Rekrutierung und Training. Wir stärken also nicht nur die CR-Performance bei unseren Lieferanten, sondern reduzieren auch identifizierte Risiken deutlich. Im Rahmen unserer globalen Beschaffungstätigkeiten können wir länder- und lieferantenspezifischen Risiken ausgesetzt sein. Dazu zählen zum Beispiel der Einsatz von Kinderarbeit, die bewusste Inkaufnahme von Umweltschäden oder mangelhafte Arbeits- und Sicherheitsbedingungen vor Ort. Für uns können sich Reputationsrisiken, aber auch Lieferrisiken aus der Berichterstattung von NGOs oder Medien ergeben. Wir überprüfen unsere Lieferanten systematisch und verringern so diese Risiken. Im renommierten Nachhaltigkeitsrating von RobecoSAM wurde unser Lieferantenmanagement im Berichtsjahr mit 93 von 100 Punkten genauso positiv bewertet wie im Vorjahr. Unsere Kooperationen mit Lieferanten, die internationale Nachhaltigkeitsstandards einhalten, sichern eine hohe Produktqualität sowie eine zuverlässige Beschaffung.

GESUNDHEIT UND UMWELT

Der Mobilfunk beziehungsweise die elektromagnetischen Felder, die der Mobilfunk nutzt, lösen immer wieder Bedenken in der Bevölkerung über mögliche Gesundheitsrisiken aus. Dazu gibt es eine intensive öffentliche, politische und wissenschaftliche Diskussion. Die Akzeptanzprobleme in der Öffentlichkeit betreffen dabei sowohl die Mobilfunknetze als auch den Einsatz der mobilen Endgeräte. Im Mobilfunk-Bereich wirkt sich dies unter anderem auf den Ausbau der Mobilfunk-

Infrastruktur sowie auf die Nutzung von Mobilfunk-Endgeräten aus. Im Festnetz-Bereich betrifft dies den Absatz von herkömmlichen DECT-Geräten (digitale schnurlose Telefone) sowie von Endgeräten mit WLAN-Technologie. Es besteht das Risiko regulatorischer Eingriffe, wie etwa die Senkung der EMF-Grenzwerte oder die Umsetzung von Vorsorgemaßnahmen für den Mobilfunk, zum Beispiel durch Veränderungen im Baurecht oder Kennzeichnungspflichten für Endgeräte.

Basierend auf dem aktuellen wissenschaftlichen Kenntnisstand haben anerkannte Gremien wie die Weltgesundheitsorganisation und die Internationale Strahlenschutzkommission (ICNIRP) in den vergangenen Jahren wiederholt die geltenden Grenzwerte für den Mobilfunk überprüft und die – bei Einhaltung dieser Werte – sichere Nutzung der Mobilfunk-Technik bestätigt. ICNIRP überprüft regelmäßig die Empfehlungen zu den Grenzwerten auf Basis aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse.

Wir sind davon überzeugt, dass die sichere Anwendung der Mobilfunk-Technik durch die Einhaltung der geltenden Grenzwerte sichergestellt wird. Dabei stützen wir uns auf die Bewertung der anerkannten Gremien. Basis unseres verantwortungsvollen Umgangs mit diesem Thema ist unsere EMF-Policy: In dieser verpflichten wir uns – weit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus – zu mehr Transparenz, Information, Partizipation und finanzieller Unterstützung der unabhängigen Mobilfunk-Forschung. Wir arbeiten daran, Unsicherheiten in der Bevölkerung durch eine sachliche, wissenschaftlich fundierte und transparente Informationspolitik abzubauen. So fühlen wir uns auch weiterhin verpflichtet, den vertrauensvollen und erfolgreichen Austausch mit Kommunen über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus zu pflegen. Dies gilt auch, nachdem die langjährige Zusammenarbeit mit Kommunen im Hinblick auf den Ausbau des Mobilfunknetzes 2013 gesetzlich verankert wurde; davor erfolgte die Zusammenarbeit auf Basis von freiwilligen Selbstverpflichtungen der Netzbetreiber.

DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

Fast die Hälfte der Deutschen (48 Prozent) sind bereits Opfer von Internet-Kriminalität geworden – zum Beispiel durch Viren, Trojaner oder Computerwürmer. Dies hat eine Umfrage von TNS Emnid im Februar 2016 im Auftrag der Deutschen Telekom ermittelt. Was zudem vielen Nutzern – ob privat oder beruflich im Internet unterwegs – kaum bewusst ist: Jeder Klick hinterlässt eine Datenspur im Netz, die möglicherweise nachverfolgt werden kann. Hackern ist es auf diese Weise möglich, gezielt Informationen zu sammeln und nach Schwachstellen in Hard- und Software Ausschau zu halten. Für uns als ICT-Unternehmen ist das Vertrauen der Kunden die Grundlage für unser Geschäft. Datenschutz und Datensicherheit sind für uns daher von besonders großer Bedeutung.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Wirksamen Datenschutz sicherstellen und Vertrauen schaffen	▪ Vorstandsressort und Konzernbereich für Datenschutz ▪ Unabhängiger Datenschutzbeirat ▪ Privacy and Security by Design durch das Privacy-and-Security-Assessment-Verfahren ▪ Transparente Kommunikation und jährliche Berichterstattung ▪ Mitarbeiterschulungen	▪ Jährliches Konzerndatenschutzaudit zur Messung des Datenschutzniveaus im Konzern ▪ Risikobasiertes Jahresauditprogramm und Ad-hoc-Kontrollen ▪ Zertifizierungen

SO SCHAFFEN WIR DIE INTERNEN VORAUSSETZUNGEN FÜR EFFEKTIVEN DATENSCHUTZ

Bereits 2008 haben wir ein eigenes Vorstandsressort für Datenschutz, Recht und Compliance und den Konzernbereich Konzerndatenschutz (Group Privacy) eingerichtet. Damit haben wir im Unternehmen die notwendigen Kapazitäten für effektiven Datenschutz geschaffen. Der Vorstand wird von einem unabhängigen Datenschutzbeirat beraten, der mit namhaften Experten aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Organisationen besetzt ist. Er wurde im Februar 2009 gegründet.

Auch politisch setzen wir uns dafür ein, die Rahmenbedingungen für umfassenden Datenschutz zu verbessern: Dazu haben wir beispielsweise auf dem nationalen IT-Gipfel 2015 zusammen mit dem Bundesinnenminister und anderen Organisationen die „Charta zur Stärkung der vertrauenswürdigen Kommunikation“ unterzeichnet. Sie macht sich insbesondere dafür stark, dass die Verschlüsselung privater Kommunikation zum Standard wird.

Konsequente Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit
Als erstes DAX-30-Unternehmen haben wir 2008 begonnen, einen jährlichen Datenschutzbericht zu veröffentlichen, der sämtliche für einen wirksamen Datenschutz relevanten Vorgänge im Konzern dokumentiert. Seit 2011 geben wir einen integrierten Bericht zu den Themen Datenschutz und Datensicherheit heraus. Download Bericht Datenschutz und Datensicherheit 2015.

Seit 2014 veröffentlichen wir zudem jährlich einen Transparenzbericht. Darin legen wir offen, wie wir in Deutschland und international mit Sicherheitsbehörden zusammenarbeiten müssen.

Ergänzend finden sich unter www.telekom.com/datenschutz umfassende und aktuelle Informationen zum Datenschutz. So berichten wir beispielsweise im Statusreport über alle datenschutzrelevanten Vorgänge bei der Telekom. Wir präsentieren aktuelle Maßnahmen zur Verbesserung des Datenschutzes und geben wichtige Hinweise für einen sicheren Umgang mit persönlichen Daten.

Wie wir unsere Produkte und Dienste sicher gestalten, berichten wir im Kapitel Verbraucher- und Jugendschutz.

Regelmäßige Schulung unserer Beschäftigten
Telekommunikationsunternehmen müssen ihre Mitarbeiter zu Beginn des Arbeitsverhältnisses datenschutzrechtlich schulen. Die Deutsche Telekom geht über diese gesetzliche Anforderung hinaus: Alle zwei Jahre schulen wir unsere Mitarbeiter in Deutschland und verpflichten sie auf das Daten- und Fernmeldegeheimnis. Für die internationalen Tochtergesellschaften sind entsprechende Vorgaben implementiert. Im Kunden- und Personalbereich, wo ein höheres Risiko für Datenmissbrauch besteht, führen wir zudem spezifische Schulungen durch. Hierzu nutzen wir Online-Schulungen zum Selbststudium, Datenschutzvorträge sowie Präsenzveranstaltungen zu speziellen Themen wie „Datenschutz in Callcentern“. So ist sichergestellt, dass alle Beschäftigten die Datenschutzbestimmungen verinnerlichen.

Jährliche Überprüfung der Maßnahmen durch Audits und Zertifizierungen
Wir führen jährlich ein sogenanntes Basisdatenschutzaudit durch, mit dem Ziel, das allgemeine Datenschutzniveau bei der Telekom in Deutschland und bei 34 internationalen Beteiligungsgesellschaften zu messen und zu verbessern. 2015 wurden hierzu zufällig ausgewählte 30 Prozent der Konzernbeschäftigten online befragt. Ergänzt wird das Basisdatenschutzaudit durch eine Selbsteinschätzung der Datenschutzbeauftragten in den Landesgesellschaften, inwieweit die Anforderungen aus den Binding Corporate Rules Privacy erfüllt werden.

Der Bereich Konzerndatenschutz (Group Privacy) identifiziert auf Basis der Ergebnisse Handlungsbedarf in den jeweiligen Einheiten und fordert sie auf, Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen. Hierzu führt der Konzernbeauftragte für den Datenschutz Einzelgespräche mit den verantwortlichen Geschäftsführern, Führungskräften und den Themenverantwortlichen auf Fachebene. Der Bereich Konzerndatenschutz unterstützt bei der Umsetzung der Maßnahmen mit Informationen, Beratung sowie einer anschließenden Überprüfung. Auffällige Auditergebnisse werden bei der Planung der Folgeaudits entsprechend berücksichtigt.

Darüber hinaus lassen wir Prozesse, Managementsysteme oder Produkte und Dienste durch externe, unabhängige Stellen wie etwa TÜV, DEKRA oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften zertifizieren.

INTERNATIONALER TRANSPARENZBERICHT VERÖFFENTLICHT

Telekommunikationsunternehmen sind gesetzlich verpflichtet, mit Sicherheitsbehörden zu kooperieren: Dies umfasst beispielsweise Überwachungsmaßnahmen zur Aufzeichnung von Telekommunikationsverbindungen oder Auskünfte zu Anschlussinhabern. Bereits seit 2014 gibt die Telekom einen jährlichen Transparenzbericht für Deutschland heraus, in dem wir Art und Umfang unserer Auskünfte an Sicherheitsbehörden offenlegen. Im Januar 2016 haben wir erstmals auch einen internationalen Transparenzbericht für sämtliche Landesgesellschaften der Telekom veröffentlicht.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind international sehr unterschiedlich. In einigen Ländern ist uns die Auskunft zu Sicherheitsmaßnahmen verboten, in anderen werden Überwachungen direkt durch die Behörden ausgeführt – ohne Beteiligung des Telekommunikationsunternehmens. Weitere Informationen zu den Gegebenheiten vor Ort finden Sie in den jeweiligen Landesinformationen unter www.telekom.com/transparenzbericht.

Grundsätzlich sehen wir die Behörden in der Pflicht, für Transparenz über Sicherheitsmaßnahmen zu sorgen, und haben dies im Januar 2015 auch in einem Zehn-Punkte-Programm für mehr Sicherheit im Netz gefordert. Solange dies nicht gewährleistet ist, bemühen wir uns im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten um die nötige Transparenz.

KEINE CHANCE DEM „DATENSCHLONZ“: MITARBEITER FÜR DATENSCHUTZ SENSIBILISIEREN

Im Januar 2015 haben wir eine internationale Kampagne gestartet, mit der wir unsere Mitarbeiter für die Bedeutung des Datenschutzes sensibilisieren. Hauptfigur der Kampagne ist der „Datenschlonz“. Er verkörpert den Schlendrian im Umgang mit Daten und Informationen und zeigt die Risiken eines laxen Umgangs mit dem Datenschutz auf. Im TSN, dem sozialen Netzwerk der Telekom, riefen wir unsere Mitarbeiter unter dem Motto „Keine Chance dem Datenschlonz“ in einem Ideenwettbewerb auf, diese Risiken anschaulich darzustellen. Rund 150 Mitarbeiter folgten dem Aufruf und nahmen das Thema textlich, grafisch (siehe Cartoons) und zum Teil sogar filmisch aufs Korn.

Darüber hinaus können Mitarbeiter Hinweise auf Missachtung des Datenschutzes jederzeit über Datenschutz@telekom.de signalisieren.

KANN MAN SCHON MAL VERGESSEN … WIRKLICH?

Drucker und Papierkörbe sind ein Paradies für Datendiebe.
Mehr Infos im TSN bei Group Privacy.

Sei kein Datenschlonz!



EIN SCHWÄTZCHEN IN EHREN … ECHT?

Vielleicht hört Ihnen jemand zu, den es wirklich nichts angeht.
Mehr Infos im TSN bei Group Privacy.

Sei kein Datenschlonz!



EIN BISSCHEN NEUGIER SCHADET NICHT ... ACH?

Was auf Ihrem Bildschirm zu sehen ist, sollten auch nur Sie sehen.
Mehr Infos im TSN bei Group Privacy.

Sei kein Datenschlonz!



CR-RATINGS

CR-RATING: KONZERNRICHTLINIE ZUR VERMEIDUNG VON KORRUPTIONSRISIKEN BEIM UMGANG MIT BERATERN

Zum Schutz von Gesellschaftsvermögen sowie zur Vermeidung von Korruptionsrisiken und sonstigen Interessenkonflikten ist die Auswahl und Überwachung von Beratern, Vermittlern und vergleichbaren externen Intermediären für die Deutsche Telekom AG von besonderer Bedeutung. Die Deutsche Telekom AG hat deshalb eine Konzernrichtlinie implementiert, die Vorgaben für die Auswahl, die Überwachung sowie die Vertragsgestaltung und -abwicklung mit externen Beratern, Vermittlern und vergleichbaren externen Intermediären enthält.

CR-RATING: COMPLIANCE IM RAHMEN VON JOINT VENTURES

Wir streben an, auch bei Joint Ventures unseren Code of Conduct und weitere Compliance-relevante Richtlinien umzusetzen. Da wir in einem Joint Venture allerdings nur einer von mehreren Partnern sind, kann unser Code of Conduct nicht immer eins zu eins umgesetzt werden. Deshalb entsteht der Code of Conduct des Joint Venture oft als Zusammenführung der Kodizes der Muttergesellschaften. Dabei nehmen wir Einfluss darauf, dass die essenziellen Prinzipien und Elemente unseres Code of Conduct auch bei dem Joint Venture umgesetzt werden.

CR-RATING: SCHUTZ FÜR HINWEISGEBER

Jeder Beschäftigte der Deutschen Telekom ist dafür verantwortlich, einen Verstoß beziehungsweise den Verdacht auf einen Verstoß gegen Rechtsvorschriften, Leitlinien und interne Richtlinien zu melden. Neben der Meldung an die direkten Vorgesetzten steht ihm dafür das Hinweisgebersystem „Tell me!“ zur Verfügung. In unserem Verhaltenskodex haben wir festgehalten, dass Hinweisgeber geschützt werden. Ihnen entstehen keine Nachteile, sofern sie nicht selbst gegen geltende Verhaltensregeln verstoßen haben. Dieser Grundsatz wird als Teil unseres Code of Conduct allen Mitarbeitern kommuniziert. Er leitet auch die verantwortlichen Personen und Abteilungen bei der Bearbeitung von Hinweisen.

CR-RATING: KONZERNWEITE UMSETZUNG DES CODE OF CONDUCT

Der Code of Conduct (CoC) ist ein wesentlicher Bestandteil des Compliance Management System der Deutschen Telekom. Der CoC wurde konzernweit in allen Tochtergesellschaften umgesetzt: Das heißt, dass er von den jeweiligen Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften beschlossen und den Beschäftigten bekannt gemacht wurde. Auch bei neuen Tochtergesellschaften wirken wir darauf hin, dass der Code of Conduct entsprechend umgesetzt wird.

Neu hinzukommende Beschäftigte erhalten beim Einstieg Informationen zum CoC. Der CoC ist auf der öffentlich zugänglichen Internet-Seite der Deutschen Telekom wie auch im Intranet verfügbar. Dort ist auch weiteres Informations- und Trainingsmaterial erhältlich, zum Beispiel für das Selbststudium via E-Learning. Ergänzend verdeutlichen Testimonial-Videos und Statements von Führungskräften, welche Bedeutung der CoC im Arbeitsalltag der Deutschen Telekom hat.

Regelmäßig werden besondere Aktionen durchgeführt, um für den CoC zu sensibilisieren. Jährlich finden beispielsweise ein Guiding-Principles-Tag und ein Antikorruptionstag statt. Das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für den CoC wird regelmäßig im Rahmen der konzernweiten Mitarbeiterbefragung sowie der Pulsumfragen erfasst. Bei der letzten Mitarbeiterbefragung im November 2015 gaben 86 Prozent der Befragten an, dass der Code of Conduct Grundlage ihres täglichen Handelns ist. Auf Basis der Umfrageergebnisse werden Abteilungen bei Bedarf weitere Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen angeboten.

Compliance-relevante Fragen zum CoC können an das Beratungsportal „Ask me!“ oder den Compliance-Bereich gerichtet werden.

KUNDEN & PRODUKTE

JEDE SEKUNDE MIT MINDESTENS 50 MEGABIT SURFEN.[1]

Ob im privaten Umfeld oder in der Geschäftswelt, immer mehr Bereiche werden vernetzt. Die Folge: Unsere Netze müssen immer größere Mengen an Informationen transportieren. Deshalb bauen wir sie stetig aus, erhöhen ihre Übertragungsleistung und sparen Strom durch den Einsatz energieeffizienter Technologien. Gleichzeitig bieten wir unseren Kunden Produkte und Dienste, die das Leben komfortabler und nachhaltiger machen. Und wir verbinden Digitalisierung mit Verantwortung, zum Beispiel im Datenschutz.

Breitband-Internet fördert Nachhaltigkeit →	95 Prozent unserer Festnetz-Geräte mit dem Blauen Engel zertifiziert →	Verschlüsselte E-Mails für alle →
90 Prozent LTE-Abdeckung in Deutschland →	230 751 gebrauchte Mobiltelefone und Smartphones 2015 eingesammelt →	Telekom führend bei Kundenzufriedenheit →

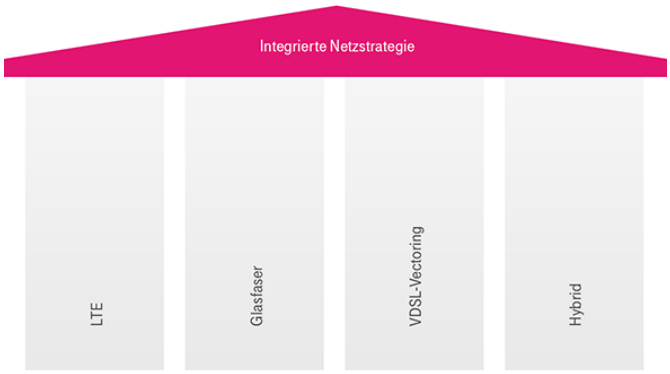
[1] Bis 2018 wollen wir rund 80 Prozent der Haushalte in Deutschland einen VDSL-Vectoring-Anschluss mit einer Bandbreite von mindestens 50 Mbit/s anbieten. Dies gilt vorbehaltlich regulatorischer Änderungen.

VERANTWORTUNGSVOLLER INFRA-STRUKTURAUSBAU

Unsere Netzinfrastruktur sichert wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und gesellschaftliche Teilhabe. Entsprechend groß ist die Nachfrage nach schnelleren, flächendeckend verfügbaren Datendiensten. Deshalb bauen wir unsere Infrastruktur zügig weiter aus und erhöhen mit neuen, sicheren Technologien die Geschwindigkeit der Übertragung.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ 95 Prozent Abdeckung LTE bis 2018 ▪ 80 Prozent Abdeckung VDSL Vectoring bis 2018	▪ Integrierte Netzstrategie ▪ Umstellung auf IP	▪ Stand Netzabdeckung

Die integrierte Netzstrategie



SO BAUEN WIR UNSERE INFRASTRUKTUR AUS

Die weltweite Datenmenge wird 2020 zehnmal größer sein als noch 2013. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des amerikanischen IT-Unternehmens EMC aus dem Jahr 2014. Statt 4,4 wären dann pro Jahr 44 Billionen Gigabyte in den Netzen unterwegs. Allein in Deutschland soll die Menge an digitalen Daten von derzeit 230 auf 1 100 Milliarden Gigabyte steigen. Um dieses Volumen zu bewältigen, müssen die Netze stetig weiter ausgebaut werden.

In Deutschland ist die Telekom seit Jahren der größte Investor in diesem Bereich und wird sich hier auch in Zukunft intensiv engagieren. Hierfür maßgeblich sind die Hauptziele unserer europaweiten integrierten Netzstrategie (INS): Wachstum, Effizienz und Qualität. Wir wollen unsere Netze stetig erweitern, die Effizienz unserer Anlagen erhöhen und unsere Führungsrolle bei der Netzqualität weiter ausbauen. Mit der INS unterstützen wir die Netzausbauziele der EU-Kommission und der Bundesregierung (Digitale Agenda und Breitbandstrategie).

Netzausbau auf vier Säulen

Die integrierte Netzstrategie (INS) der Telekom in Europa setzt auf die vier Säulen LTE, Glasfaser, VDSL-Vectoring und Hybrid. In Deutschland bildet neben der Erweiterung des LTE-Mobilfunknetzes der Ausbau von Glasfaser in Verbindung mit VDSL-Vectoring Technik kurz- und mittelfristig den Schwerpunkt der INS. Durch die Einführung des integrierten Angebots „Hybrid“, einer Kombination aus LTE und Festnetz-Anschluss, sind seit März 2015 bundesweit die Reichweiten hoher Bandbreiten noch einmal deutlich erhöht worden.

Für die Umsetzung unserer INS in Deutschland haben wir zwei Ziele definiert, die wir bis 2018 erreichen wollen: 95 Prozent der Bevölkerung sollen LTE nutzen können. Gleichzeitig soll der Ausbau des Glasfasernetzes so weit fortschreiten, dass wir imstande sind, rund 80 Prozent der Haushalte einen VDSL-Vectoring-Anschluss mit einer Bandbreite von mindestens 50 Mbit/s anzubieten. Dies gilt vorbehaltlich regulatorischer Änderungen.

Erneuerung der Netzarchitektur

Wir wollen unsere Netze schneller und effizienter machen. Hierfür werden wir sämtliche nicht mehr benötigten, auf analoger Netztechnik beruhenden PSTN (Public Switched Telephone Network)-Plattformen abschalten und bis zum Jahr 2018 das gesamte Telefonnetz auf IP-basierte Anschlüsse umstellen. Der Betrieb des Telekommunikationsnetzes der Telekom (Festnetz und Mobilfunk) in Deutschland wird durch die Umstellungen zum Jahr 2020 und weiteren effizienzverbessernde Maßnahmen rund 40 Prozent weniger CO_2-Emissionen verursachen als 2008. Einen wichtigen Beitrag zur Gesamtreduktion leistet der Umbau zur IP-Technologie, deren Energiebedarf im Vergleich zur bisher eingesetzten Netztechnik wesentlich geringer ist.

Um die Wünsche unserer Kunden nach einem schnellen Netz zu erfüllen, setzen wir bei der Erneuerung der Netzarchitektur zudem auf Glasfaser. Durch den Einsatz der auf Glasfaser basierenden Technologie VDSL-Vectoringwird die Datenübertragung auf bis zu 100 Mbit/s im Download beschleunigt. Im Upload sogar auf bis zu 40 Mbit/s. Vectoring ist jedoch mit einem zusätzlichen Energiebedarf verbunden. Um ihn zu senken, arbeiten wir an Steuerungslösungen für einen energiesparenden Betrieb unserer Anlagen. Insgesamt ist die Kombination von IP-Technologie mit VDSL-Vectoring schon heute deutlich energieeffizienter als die herkömmliche PSTN-Technik.

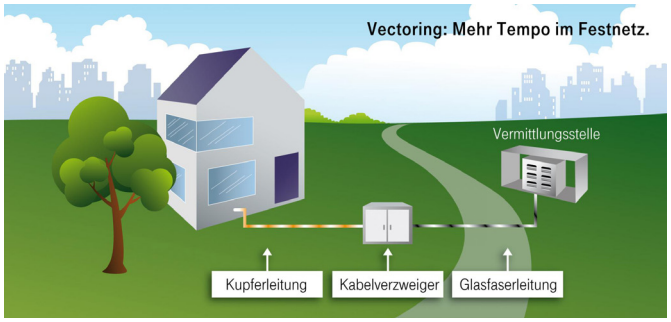
UMSETZUNG DER NETZSTRATEGIE IM FESTNETZ

Mobile Arbeitsplätze, Multimedia-Anwendungen und hochwertige Dienstleistungen aus dem Netz steigern die Nachfrage nach höheren Bandbreiten kontinuierlich. Um unseren Geschäftserfolg langfristig zu sichern, bringen wir die Glasfaser immer näher zum Kunden.

Der Netzausbau erfolgt unter der Maßgabe, bis 2018 80 Prozent der deutschen Bevölkerung mit sehr schnellem Internet zu versorgen. Dies gilt vorbehaltlich regulatorischer Änderungen. Hierfür werden wir mit FTTC “Fiber to the Curb“ das Glasfasernetz erheblich erweitern. Dabei wird die Glasfaser im Hauptkabelzweig bis zu den Kabelverzweigern (KVZ, dies sind die grauen Kästen am Straßenrand) ausgebaut. Vor dort aus wird der Kunde mittels VDSL-Vectoring über das bestehende Kupferkabel mit großen Bandbreiten versorgt.

Bei FTTH, „Fiber to the Home“ geht die Glasfaserleitung bis in die Wohnung. Dies ermöglicht zum Beispiel Produkte mit Geschwindigkeiten bis zu 200 Mbit/s im Download und 100 Mbit/s im Upload. Doch auch mit FTTC sind bereits Download-Geschwindigkeiten von 50 Mbit/s möglich. Wenn FTTC mit Vectoring kombiniert wird, verdoppelt sich diese Rate auf bis zu 100 Mbit/s. Im Upload ist via Vectoring sogar eine Vervierfachung der Geschwindigkeit auf bis zu 40 Mbit/s möglich.

Seit November 2013 treiben wir den Ausbau der Vectoring-Infrastruktur voran. Der Ausbau der Glasfaser ist jedoch mit einem sehr hohen zeitlichen und finanziellen Aufwand verbunden. Daher ist er in manchen Regionen derzeit wirtschaftlich nicht realisierbar und nur in einem engen Schulterschluss von Politik und Wirtschaft zu bewältigen.



Durch Vectoring werden die elektromagnetischen Störungen ausgeglichen, die es zwischen den Kupferleitungen auf dem Weg in die Haushalte gibt. Das ermöglicht mit Geschwindigkeiten von bis zu 1 000 Mbit/s deutlich schnellere Datenübertragungen. Die Technik dafür wird in den Kabelverweigern installiert.

UMSETZUNG DER NETZSTRATEGIE IM MOBILFUNK

Alle Landesgesellschaften des Telekom-Konzerns investierten 2015 umfangreich in die Erweiterung der LTE-Netze und setzten den Ausbau kontinuierlich und zügig fort: Ende 2015 waren im Segment Europa (zwölf europäische Länder außer Deutschland) bereits mehr als 50 Prozent unserer Mobilfunk-Basisstationen mit LTE-Technik ausgestattet. Je nach Region erreichten die Landesgesellschaften hierbei Abdeckungsquoten zwischen 35 und 95 Prozent. Bis Ende 2018 sollen diese auf 75 bis 95 Prozent steigen.

Auch in Deutschland sind wir mit dem LTE-Ausbau planmäßig vorangekommen. Ende 2015 erreichten wir hierbei eine Abdeckung von 90 Prozent. Bis Ende 2018 soll dieser Wert auf 95 Prozent steigen.

Bei den Übertragungsgeschwindigkeiten macht der Mobilfunk ebenfalls große Fortschritte. Anfang 2014 setzten wir deutschlandweit mit LTE Maßstäbe auf Basis des Cat-4-Standards. Der Dienst erreicht im LTE-1800-Netz per Download bis zu 150 Mbit/s und damit 50 Mbit/s mehr als im herkömmlichen LTE-Netz. Mehr als 150 deutsche Städte profitieren bereits davon. Seit Herbst 2014 sind mit LTEMax im Cat-6-Standard sogar bis zu 300 Mbit/s möglich. Auch in vielen ländlichen Regionen wurden inzwischen entsprechende Funkantennen eingerichtet, die dort LTE über die 1800-MHz-Frequenz ermöglichen sollen.

EIN ROUTER, ZWEI NETZE: DER HYBRID-ANSCHLUSS

Der Hybrid-Anschluss trägt als weitere Säule unserer integrierten Netzstrategie dazu bei, die Netze im wörtlichen Sinne zu integrieren. Seit Herbst 2014 bieten wir unseren Kunden mit Hybrid in Deutschland erstmalig die Kombination von IP-Festnetz und LTE-Mobilfunk in einem Festnetz-Produkt an. Wenn der Kunde bei intensiver Nutzung seiner konstanten DSL-Leitung mehr Bandbreite benötigt, schaltet unser Hybrid-Dienst über einen speziellen Hybrid-Router LTE automatisch hinzu. Die Übertragungsraten beider Netze summieren sich daraufhin. Dies ist vor allem in Gebieten, in denen wir über das Festnetz bislang kein breitbandiges Internet anbieten können, von Vorteil.

Im Jahr 2014 waren wir weltweit der erste Massenmarktanbieter mit einer solchen Hybridlösung. Seit Frühjahr 2015 ist das Angebot in der gesamten Bundesrepublik verfügbar.

UMSTELLUNG AUF IP-TECHNOLOGIE

Alle Zeichen stehen auf IP, den Universalcode des 21. Jahrhundert. Mit der IP-Technologie werden Telefongespräche nicht mehr analog oder über ISDN-Technik übertragen, sondern in Form von Datenpaketen – so, wie es im Internet und im Mobilfunk schon lange Standard ist.Bis Ende 2015 haben wir in Deutschland mehr als 9Millionen Anschlüsse auf die IP-Technologie umgestellt. Auch in den übrigen EU-Ländern bauten wir den Anteil der IP-Anschlüsse weiter aus. Die EJR Mazedonien und die Slowakei sowie jüngst Montenegro und Kroatien sind bereits zu 100Prozent auf IP umgestellt. Ungarn soll bis Ende 2016 folgen, Rumänien und Griechenland folgen wie Deutschland bis 2018. Die IP-Technologie ist zugleich die Voraussetzung für VDSL-Vectoring mit Datenraten bis zu 100Mbit/s im Download und bis zu 40Mbit/s im Upload.

SCHNELLER INTERNETZUGANG AN BORD

Die Deutsche Telekom und Inmarsat wollen Fluggästen in Europa künftig einen noch besseren Internet-Zugang an Bord bieten. Im Rahmen einer strategischen Partnerschaft entwickeln die Unternehmen derzeit das European Aviation Network. Dazu werden in Europa erstmals zwei sich ergänzende Übertragungstechniken kombiniert: Satellitenkommunikation und ein leistungsstarkes Mobilfunknetz im LTE-Standard.



Als erste europäische Airline wird sich die Lufthansa ab 2017 mit der Durchführung von Testflügen an der Entwicklung des European Aviation Network beteiligen.

Für die Kooperation baut die Deutsche Telekom ihr europaweites Mobilfunknetz weiter aus. Es werden rund 300 neue LTE-Basisstationen mit einer Reichweite von mehr als 80Kilometern eingerichtet. Zum Vergleich: Herkömmliche LTE-Stationen haben eine Reichweite von etwa 10 Kilometern.

NEUER MOBILFUNKSTANDARD FÜR NOCH SCHNELLERES SURFEN

Mit der aktuellen 4. Generation (4G) endet die Ära der reinen Mobilfunk-Standards. Der Nachfolger, 5G, nimmt langsam Formen an. In der Telekommunikationsbranche wird derzeit eine intensive Diskussion +darüber geführt, welche Bestandteile dieser wohl in vielerlei Hinsicht „integrierte Standard“ haben wird. Das Ziel ist jedoch, sich am Ende auf einen global einheitlichen zu einigen.

Viele Unternehmen teilen unsere Auffassung, dass die Technologie der 4.Generation höchstwahrscheinlich als Bestandteil eines generischen 5G-Standards schlicht übernommen wird. Somit bildet sie quasi den Grundstein für dessen Leistungsfähigkeit. Schließlich sind die technischen Möglichkeiten des aktuellen 4G-Standards, auch LTE genannt, noch lange nicht ausgereizt. Der Wunsch nach schnellen Bandbreiten von Privatkunden wird durch die Evolution von LTE bereits weitgehend erfüllt. Zwar profitieren diese ebenso davon – dennoch werden die neuen Funktionen von 5G in erster Linie für die Industrie interessant sein. Denn damit werden neue Geschäftsmodelle möglich, die nach heutigen Maßstäben gar nicht denkbar sind: Dazu gehören innovative Lösungen für die Gesundheits- oder Automobilbranche. Alles in allem bietet die kommende Generation eine 1000-fach höhere Kapazität, eine zehnmal höhere Geschwindigkeit, eine zehnmal geringere Reaktionszeit (sogenannte Latenzzeit) und 1,5-mal mehr Mobilität im Vergleich zu herkömmlicher Technik. Damit eröffnet sich die Chance zu einem grundlegenden Wandel in der Art und Weise, wie wir unsere Geschäftskunden unterstützen und fördern wollen.

Die nächsten Schritte auf dem Weg zu 5G präsentierten wir auf dem Mobile World Congress im Frühjahr 2016 in Barcelona: das weltweit erste voll funktionsfähige Ende-zu-Ende 5G-Netzwerk. Neben hohen Übertragungsgeschwindigkeiten wies das Modell Datentransfer bei minimalen Latenzzeiten von weniger als einer Millisekunde auf. Im Vergleich: Bei LTE liegt die Verzögerung im besten Fall bei derzeit 40 Millisekunden.

MOBILFUNKNETZ IN DEUTSCHLAND AUSGEZEICHNET

connect (01/2016): Zum fünften Mal in Folge holt die Telekom den Sieg bei den deutschen Mobilfunknetz-Betreibern
Bei der Geschwindigkeit (Telefonie und mobiles Internet) sehen die Tester der Fachzeitschrift connect die Telekom auf dem ersten Platz. Sie erhielt dafür als einziger Anbieter die Note „sehr gut“. Gegenüber den Vorjahren wurden im Test Datendienste stärker gewichtet als Sprachtelefonie.

CHIP Netztest 2015: Höhere Übertragungsraten, bessere Sprachqualität – Telekom mit bestem Mobilfunknetz
Mit großem Abstand hat die Deutsche Telekom den CHIP Netztest für sich entschieden. Der Vorsprung zum letzten Jahr konnte sogar weiter ausgebaut werden (von 89,3 Punkten im Jahr 2015 zu 87,7 Punkten 2014). Auch CHIP gewichtet die Telefonqualität mit 40-Prozent-Anteil an der Gesamtnote, während die Datennutzung, allen voran LTE, mit 60Prozent in das Urteil miteinbezogen wird.

Stiftung Warentest (11/2015): Telekom hat bestes Mobilfunknetz
In einem „großen Netztest“ hat die Stiftung Warentest geprüft, wer aktuell das beste Mobilfunknetz hat. In Städten, auf dem Land und in Zügen wurden dabei Messungen unternommen. Im Ergebnis hat die Telekom das beste Mobilfunknetz. Sie bekommt die Note „gut“ mit 2,3 Punkten. 2,2 Punkte gibt es bei den mobilen Datenverbindungen und 2,4 Punkte bei den Sprachverbindungen.

connect (09/2015): Testsieger im Bereich IPTV
Im August 2015 sicherte sich die Telekom beim IPTV-Test der Zeitschrift connect den ersten Platz. Das IPTV-Angebot Entertain konnte im Test auf voller Linie – über alle Disziplinen hinweg – überzeugen.

„Car Connectivity Award 2015“
Für das beste Mobilfunknetz im Auto erhält die Deutsche Telekom den „Car Connectivity Award 2015“: 42520 Leser von auto motor und sport und CHIP wählten die Deutsche Telekom zum zweiten Mal in Folge in der Kategorie Handy-Netz auf den ersten Platz.

Computer Bild (22/2015): Telekom hat das schnellste Mobilfunknetz
Die Telekom hat den Mobilfunk-Test mit der Testnote „gut“ gewonnen und liegt damit klar vor der Konkurrenz. Diese erhielt nur die Note „befriedigend“. Bei allen Anbietern wurde insgesamt die Anbindung auf dem Land bemängelt.

Telecom Handel Leserwahl 2015: Zum vierten Mal in Folge bester Mobilfunk-Anbieter des Jahres
In 23 Disziplinen prüften und bewerteten Fachhändler und Partnershop-Betreiber die Mobilfunk-Anbieter. Im Fokus standen für den Handel wichtige Aspekte wie Abschlussprovision, Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit, Schulungen, Reklamationsbearbeitung und Händler-Hotline. Besonderes Lob erhielt die Telekom beim Netzausbau und den MagentaEINS-Tarifen.

NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTE

Der technologische Fortschritt bietet neue Möglichkeiten, um Herausforderungen wie Klimawandel, Ressourcenknappheit oder eine flächendeckende Sicherstellung der Gesundheitsversorgung zu bewältigen. Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) spielt hierbei eine Schlüsselrolle: Unsere Produkte und Dienste ermöglichen unseren Kunden unter anderem einen klimaschonenden Konsum und zeigen neue Wege in der Gesundheitsversorgung auf.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Anteil nachhaltiger Produkte und Dienste erhöhen	▪ Etablierung nachhaltiges Produktportfolio ▪ Produktzertifizierung (z.B. Blauer Engel) ▪ Förderung von Innovationen ▪ Umsetzung Design Principles	▪ KPI Handy-Rücknahmen

SO ENTWICKELN WIR NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTE

ICT hilft Industrie, Dienstleistern und Verbrauchern nachhaltiger zu werden und birgt damit enormes Marktpotenzial für die beteiligten Akteure. Ein Beispiel: Laut SMARTer2030-Studie können im Jahr 2030 durch gezielten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien 20 Prozent aller Treibhausgasemissionen weltweit vermieden werden. Nachhaltigkeit bedeutet aber nicht nur Klimaschutz, sondern hat in Bezug auf ICT auch andere Dimensionen: So kann Technologie beispielsweise einen Beitrag dazu leisten, den Verbrauch von Ressourcen zu reduzieren, Stromversorgungsnetze zu stabilisieren, Arbeitsabläufe zu vereinfachen oder die medizinische Versorgung weiter zu verbessern.

Wir wollen die vielfältigen Nachhaltigkeitspotenziale der ICT systematisch nutzen. Dazu arbeiten wir stetig an innovativen und zukunftsweisenden Lösungen. Einen Fokus legen wir dabei unter anderem auf die Wachstumsfelder Industrie 4.0 und E-Health. Zusätzlich haben wir bereits 2014 ein Projekt gestartet, um das Nachhaltigkeitspotenzial der Produkte und Dienste in unserem aktuellen Produktportfolio zu ermitteln und Geschäftschancen zu identifizieren. Für die Entwicklung von neuen ICT-Lösungen kooperieren wir auch mit Partnern, so im Bereich der M2M-Kommunikation, und engagieren uns in internationalen Netzwerken.

Maßnahmen messbar gemacht

Die Wirkung unserer Maßnahmen machen wir mithilfe von Key Performance Indikatoren (KPI) wie dem ESG KPI Handy-Rücknahmen messbar. Für bestimmte Bereiche wie E-Health oder Smart Home haben wir auch Erfolgsziele, zum Beispiel Umsatzziele, als internes Kontrollinstrument definiert.

Das Management nachhaltiger Produkte erfordert konsequente Maßnahmen in allen Stufen der Wertschöpfungskette. Deshalb haben wir bereits im Einkauf umfangreiche Prozesse etabliert, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeitskriterien eingehalten werden. Außerdem verwenden wir anerkannte Umweltzeichen wie den Blauen Engel oder das TÜV-Umweltzeichen „Certified Green Product“. Ihre Anforderungen zeigen uns, wie wir unsere Produkte weiter optimieren können. Außerdem helfen uns diese Siegel, unsere Kunden über Nachhaltigkeitsvorteile zu informieren. Um am Ende des Lebenszyklus unserer Produkte eine Wiederverwendung oder fachgerechte Entsorgung zu gewährleisten, richten wir uns zudem mit vielfältigen Maßnahmen und Angeboten an unsere Kunden.

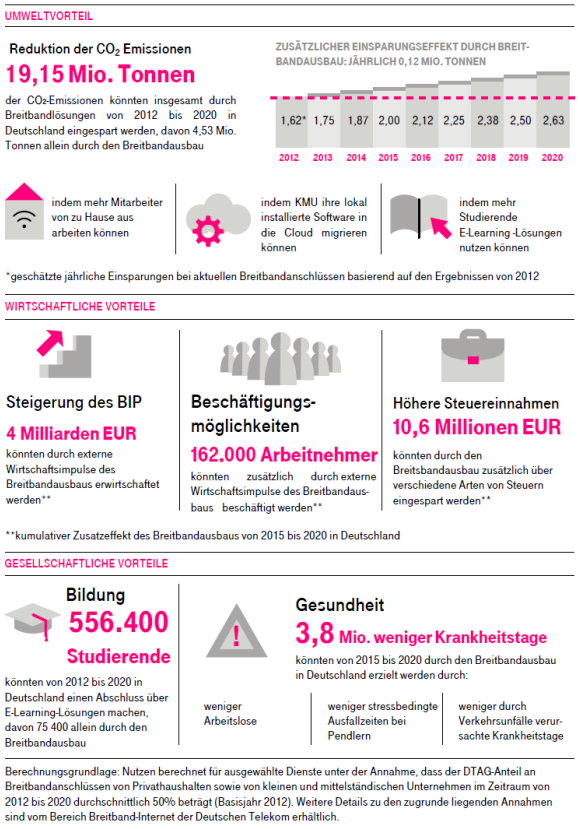
GESCHÄFTSPOTENZIALE DURCH NACHHALTIGKEIT

Ein Baustein unserer integrierten Klimastrategieist es, nachhaltige Aspekte von Produkten und Diensten aus unserem Portfolio zu identifizieren. Mit der Analyse haben wir gemeinsam mit externen Experten bereits 2014 begonnen. Sie ergab: 37 Prozent unseres Gesamtumsatzes in Europa erzielten wir 2014 mit Produkten und Diensten, denen Nachhaltigkeitsvorteile zugeordnet werden können (zur Analyse). Unter anderem verbessern unsere Produkte die medizinische Versorgung, erleichtern Menschen die Teilnahme an der Wissensgesellschaft oder schonen Ressourcen durch digitale Lösungen anstelle physischer Endgeräte. 2015 trieben wir das Projekt zur Identifizierung der Nachhaltigkeitsaspekte weiter voran. So wählten wir Breitbandnetz, Cloud Computing und Virtuelle Set-Top-Box als Pilotprodukte aus, um sie detailliert auf ihren Nachhaltigkeitsbeitrag und die daraus abgeleiteten Geschäftspotenziale zu untersuchen. Wir erkannten dabei Vorteile im Hinblick auf alle drei Säulen der Nachhaltigkeit (ökologisch, sozial und ökonomisch)

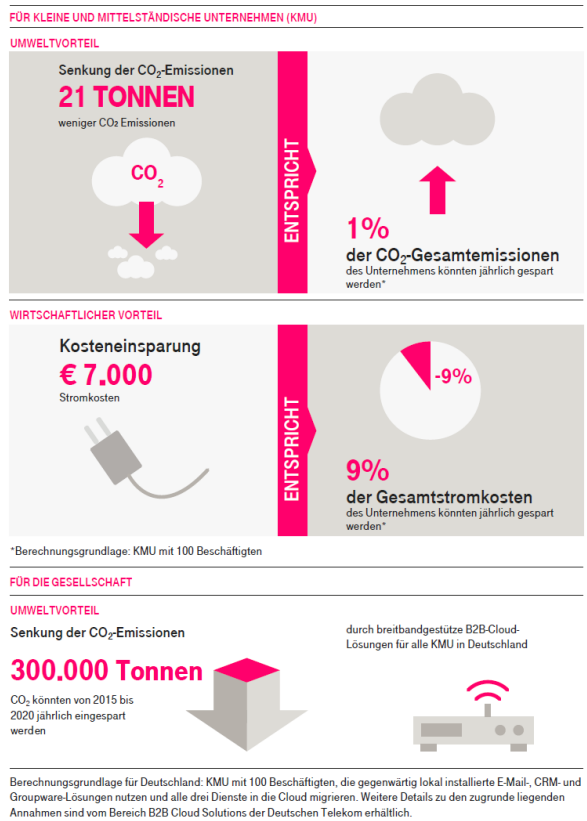
Breitband-Internet

Durch unsere Breitbandnetze können alleine in Deutschland zwischen 2012 und 2020 über 19 MillionenTonnen CO_2 eingespart werden. Arbeitnehmer und Studenten können zu Hause arbeiten und sich den täglichen Weg ins Büro beziehungsweise zur Universität sparen. Aber auch die Wirtschaft profitiert. So steigt allein in Deutschland zwischen 2015 und 2020 das Bruttoinlandsprodukt durch die Breitbandtechnologie um 47 Milliarden Euro. Das schnelle Netz ermöglicht neue Geschäftsmodelle, schafft 162 000 Arbeitsplätze und damit zusätzliche Steuereinnahmen in Höhe von 10,6 Millionen Euro. Außerdem können in dem genannten Zeitraum bis zu 3,8 Millionen Krankheitstage durch die Nutzung von Breitbandtechnologie vermieden werden.

NACHHALTIGKEITSVORTEILE
DES BREITBANDAUSBAUS IN DEUTSCHLAND



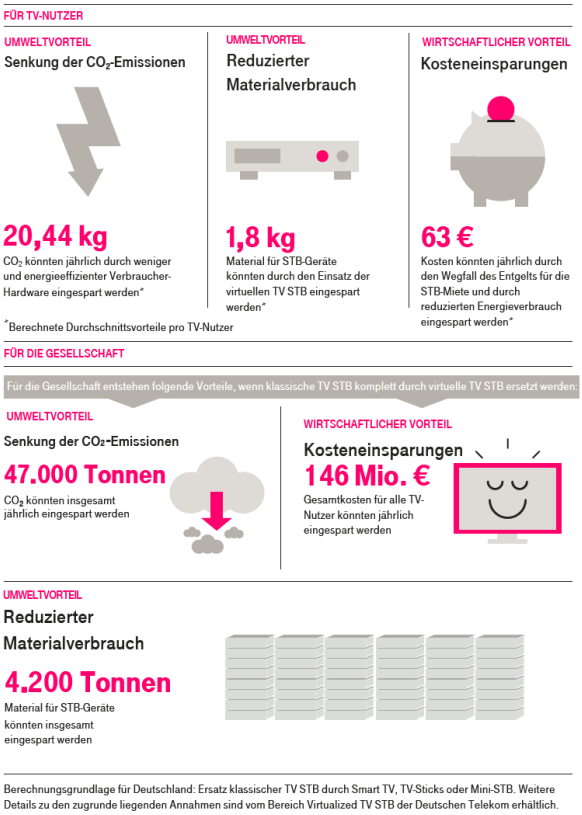
NACHHALTIGKEITSVORTEILE
VON B2B-CLOUD-LÖSUNGEN IN DEUTSCHLAND



B2B Cloud-Lösungen

Mithilfe unserer Cloud-Angebote für Geschäftskunden (Business to Business, B2B) ist ein mittelständisches Unternehmen mit über 100 Mitarbeitern in der Lage, pro Jahr über 21 Tonnen CO_2 einzusparen und seine Stromkosten um 7 000 Euro zu senken. In Deutschland können kleine und mittlere Unternehmen so insgesamt zwischen 2015 und 2020 jährlich 300 000 Tonnen an CO_2-Emissionen vermeiden.

NACHHALTIGKEITSVORTEILE
DER VIRTUELLEN SET-TOP-BOX (TV STB) IN DEUTSCHLAND



Virtuelle Set-Top-Box

Set-Top-Boxen (STB) erweitern Fernsehgeräte um viele Sonderfunktionen und ermöglichen zum Beispiel die Nutzung unseres Entertain-Angebots. Werden diese Geräte durch unsere Virtuelle STB ersetzt, kann jeder Kunde jährlich 63 Euro einsparen, die sonst durch den Energieverbrauch der Geräte und Leihgebühren anfielen. Zusammengenommen bedeutet dies für TV-Nutzer in Deutschland jährliche Kosteneinsparungen in Höhe von 146 Millionen Euro und eine CO_2-Reduktion von 47 000 Tonnen. Darüber hinaus verringert die virtuelle Lösung den Ressourcenverbrauch: Rund 4 200 Tonnen an Material könnten mit ihr eingespart werden.

Die Ergebnisse der Analysen nutzen wir für die Weiterentwicklung eines nachhaltigen Produktportfolios. In Zukunft werden wir unsere Kunden zudem über diese Nachhaltigkeitsvorteile informieren und uns so auch gegenüber dem Wettbewerb positionieren.

SMARTER2030 – BEITRAG ZUM KLIMASCHUTZ

Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien (ICT) vereinfachen unser Leben und fördern eine nachhaltige Entwicklung. Zu diesem Ergebnis kommt die von der Global e-Sustainability Initative (GeSI) veröffentlichte Studie SMARTer2030. Im Kern zeigt die Studie, dass Produkte und Dienste der ICT-Branche weitreichende ökologische, wirtschaftliche und soziale Vorteile schaffen können.

ICT ermöglicht in vielen Industriezweigen, innovative, ressourcen- und kosteneffizientere Geschäftsmodelle zu entwickeln, Dienstleistungen zu verbessern und neue Quellen wirtschaftlichen Wachstums zu erschließen. So können laut GeSI nicht nur die weltweiten CO_2-Emissionen bis zum Jahr 2030 um bis zu 20 Prozent gesenkt, sondern auch gesamtwirtschaftliche Gewinne von bis zu 11 Milliarden Euro erwirtschaftet werden. Außerdem prognostiziert die Studie einen Anstieg der Agrarerträge durch ICT.

GESCHÄFTSMODELLE DURCH INNOVATION

Als moderner Technologiekonzern wollen wir zukünftige Entwicklungen vorwegnehmen und mitprägen. Deshalb entwickeln wir intelligente Lösungen für mehr Effizienz und Komfort bei gleichzeitig geringeren Umweltbelastungen. Unser Fokus liegt dabei unter anderem auf den Wachstumsfeldern Machine2Machine-Kommunikation, E-Health und Smart Home. Neben der Entwicklung innovativer Lösungen investieren wir auch in umfassende Forschungsarbeit – insbesondere in unserer zentralen Forschungseinrichtung, den T-Labs. 2015 flossen im gesamten Konzern 108,1 Millionen Euro in Forschung und Entwicklung. Zusätzlich engagieren wir uns bei der Finanzierung von Lehrstühlen, kooperieren mit Universitäten und unterstützen innovative Geschäftsideen mit unserem Start-up-Inkubator hub:raum.

INDUSTRIE 4.0: DIE CHANCEN DER DIGITALISIERUNG

Maschinen und Produkte werden immer intelligenter: Das Auto kommuniziert mit der Werkstatt, das Smartphone wird zur Geldbörse. Die Technologie, die diese Entwicklungen möglich macht, heißt „Machine2Machine Communication“, kurz M2M. Bis zum Jahr 2020 soll die Anzahl der M2M-Verbindungen weltweit auf 2,5 Milliarden steigen. Auch für die Telekom ist „Machine2Machine Communication“ ein wichtiges Wachstumsfeld. Dazu gehört auch das Geschäftsfeld „Vernetztes Fahrzeug“, das sich auf intelligente Mobilitätslösungen konzentriert.

Durch eine digitale Vernetzung von Maschinen können wir unseren Kunden vielfältige Vorteile bieten: Die Arbeitsprozesse ihrer verschiedenen Geräte und Fahrzeuge oder auch ganzer Industrieanlagen werden optimal aufeinander abgestimmt. Dies erhöht die industrielle Produktivität, macht Transporte (ziel-)sicherer und hilft, Energie zu sparen sowie Ressourcen zu schonen. Unsere Netze schaffen dafür die Grundlage – denn Mobilfunk-Technik gehört zum wichtigsten Übertragungsweg einer jeden M2M-Verbindung.

Mit unserem Engagement in der Machine2Machine(M2M)-Kommunikation unterstützen wir auch die Initiative „Industrie 4.0“ der deutschen Bundesregierung. Ziel ist der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Technologiestandorts Deutschland.

M2M-Lösungen für effizientere Mobilität

Große Potenziale bietet die M2M-Kommunikation im Bereich Verkehr. Im Rahmen des Geschäftsbereichs „Connected Car“ entwickeln wir passgenaue Lösungen, um diese zu erschließen:

- Auf der Internationalen Automobilausstellung (IAA) im September 2015 stellten wir unter dem Motto „Secure Auto Cloud“ fahrer- und fahrzeugbezogene Echtzeitdienste vor. Unter anderem präsentierte die Deutsche Telekom die AutoApp. Mit der mobilen Anwendung können sich Fahrer positionsbezogene Verkehrsinformationen und situationsspezifische Tipps zu mehr Fahrsicherheit oder sparsamem Fahren anzeigen lassen.
- In Kooperation mit T-Systems hat Daimler eine Telematik-Nachrüstlösung für Mercedes-Fahrzeuge entwickelt. Die Pilotphase wurde 2015 erfolgreich abgeschlossen. Der Marktstart des Mercedes „connect me Adapters“ ist für das Frühjahr 2016 in Europa angedacht. Mit dem Adapter können sich Kunden von überall und zu jeder Zeit mit ihrem Auto verbinden. So lassen sich beispielsweise der Tankfüllstand oder die Position des Fahrzeugs auf dem Smartphone anzeigen.
- Der Fahrradhersteller BULLS, der E-Bike-Systemhersteller Brose und die Telekom präsentierten 2015 ein gemeinsam entwickeltes, vernetztes Elektrofahrrad. Der Besitzer kann sein Rad jederzeit über sein Smartphone lokalisieren. Zudem erkennt ein Bewegungssensor besonders schnelles Abbremsen und extreme Schräglagen, die auf einen Sturz hindeuten. Pausiert der Fahrer ungewöhnlich lange und reagiert auch nicht auf eine Nachricht im Display, schickt das Rad eine SMS mit Ortungsdaten an eine im Vorfeld bestimmte Person. Bei Unfällen hilft das, den Radfahrer schneller zu finden und zu versorgen. BULLS plant den Marktstart des Rads als Sondermodell für 2017.

Der Hafen der Zukunft

Im Berichtszeitraum haben wir außerdem das Pilotprojekt „smartPORT logistics (SPL)“ für den Hamburger Hafen fortgesetzt und zunehmend in den kommerziellen Betrieb überführt. Ziel des Projekts ist es, den Verkehrsfluss der Lkw-Transporte im Hamburger Hafen und in seiner Umgebung zu verbessern. Hierzu werden alle relevanten Verkehrs- und Infrastrukturdaten erfasst und in Echtzeit analysiert. Die Ergebnisse dienen dazu, die Verkehrsteilnehmer zum Beispiel über Wartezeiten, alternative Routen oder freie Parkplätze zu informieren.

Für den Umgang mit Daten für das Internet der Dinge beziehungsweise die Industrie4.0 haben wir im Jahr 2016 Datenschutz-Leitsätze formuliert. Die sechs Regeln legen unter anderem fest, wie die Telekom mit personenbezogenen Daten umgeht und wie die Betroffenen eingebunden werden.

DIE VERNETZUNG DER LANDWIRTSCHAFT

Durch den Einsatz von ICT können allein in der Landwirtschaft bis 2030 rund 2 Milliarden Tonnen CO_2-Emissionen und jährlich 250 Billionen Liter Wasser eingespart werden. Dies belegt die von der Global e-Sustainability Initiative (GeSI) herausgegebene SMARTer2030-Studie. Zur Veranschaulichung: Die Mengen entsprechen etwa dem 2,2-fachen CO_2-Fußabdruck Deutschlands und dem Wasserbedarf von rund 180 Millionen Menschen. Möglich wird ihre Einsparung unter anderem durch eine zeitnahe digitale Steuerung landwirtschaftlicher Prozesse. Sogenannte Echtzeitlösungen halten bereits heute Einzug in die Landwirtschaft. Dabei senden Landmaschinen ihre Daten über Satelliten in die Cloud. Diese werden unmittelbar ausgewertet; wichtige Informatio-

nen gehen zum Beispiel per SMS direkt an den Landwirt. So kann dieser den Einsatz von Düngemittel, Saatgut oder Maschinen optimieren, Zeit sparen, Kosten senken und Ressourcen schonen.

Die Telekom treibt die Digitalisierung in der Landwirtschaft intensiv voran. Unser Ziel ist es vor allem, Landwirte mithilfe von smarten Technologien dabei zu unterstützen, nachhaltiger zu wirtschaften und die vielfältigen Herausforderungen ihrer täglichen Arbeit erfolgreich zu bestehen. In zahlreichen Pilotprojekten entwickeln wir hierfür Lösungen wie die folgenden:

- 2015 präsentierten wir auf der Fachmesse Agritechnica eine Lösung, die Landwirten hilft, beim Bewirtschaften ihrer Felder Saatgut und Düngemittel effizient zu dosieren und den Spritverbrauch zu optimieren. Über das Mobilfunknetz werden präzise Positionsdaten direkt in das Lenksystem von Landmaschinen eingesteuert: So werden unnötige Mehrfachüberfahrten beim Säen, Düngen und Ernten vermieden. Die neue Technologie ist kostengünstig nachrüstbar, ohne dass die Bauern eine eigene Basisstation aufstellen müssen.

- Mit unserem Partner MobilZeit entwickelten wir ein Zeiterfassungssystem speziell für Landwirte. Die Lösung ersetzt den klassischen Stundenzettel aus Papier. Das System beinhaltet Display und Tastatur sowie eine Auswertungssoftware. Die Mitarbeiter des Bauernhofs erhalten einen münzgroßen Chip, den sie zu Beginn und am Ende der Arbeitszeit vor das Lesegerät halten. Dank integriertem RFID (Radio Frequency Identification)-Transponder kann der Chip berührungslos ausgelesen und die Arbeitszeit automatisch erfasst werden. Die Daten werden über das Mobilfunknetz der Telekom an einen zentralen Rechner übertragen und dem Landwirt über die Auswertungssoftware bereitgestellt. Das System hilft ihm, seiner Dokumentationspflicht in Zusammenhang mit dem Mindestlohn nachzukommen, und vereinfacht betriebswirtschaftliche Prozesse. Beispielsweise wird die geleistete Arbeitszeit unmittelbar einer bestimmten Kostenstelle zugeordnet. In Relation zur Erntemenge lassen sich so Lohnkostenanteil und Gewinn berechnen.

CR STAKEHOLDER FORUM 2015: NACHHALTIGKEIT ERMÖGLICHEN – VISIONEN VERWIRKLICHEN

Unter dem Motto „Nachhaltigkeit ermöglichen – Visionen verwirklichen“ hat die Telekom am 2. und 3. November 2015 zum achten Mal ihr CR Stakeholder Forum veranstaltet. Am ersten Tag waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Telekom – vor allem Führungskräfte – eingeladen, sich intensiv mit nachhaltigen Produkten und Diensten auseinanderzusetzen. Am zweiten Tag diskutierten unsere Beschäftigten zusammen mit Lieferanten, NGOs und weiteren Stakeholdern. Im Mittelpunkt der Vorträge, Diskussionen und Workshops standen die Fragen: Wie können moderne Informations- und Kommunikationstechnologien wie Computer, Internet, E-Mail und Mobiltelefone dabei helfen, globale Herausforderungen wie den Klimawandel zu bewältigen? Und: Wie können wir unsere Lieferkette in Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten noch nachhaltiger und transparenter gestalten und gleichzeitig wirtschaftliches Wachstum fördern? Die circa 120 Teilnehmer sprachen dabei klare Handlungsempfehlungen an uns aus – zum Beispiel eine stärkere Einbeziehung von Konsumenten oder eine noch intensivere branchenübergreifende Zusammenarbeit.

Interne Sensibilisierung und Austausch

Ziel des ersten Tages war es, aufzuzeigen, dass jeder Geschäftsbereich der Telekom einen nachhaltigen Betrag für unsere Kunden und die Gesellschaft leistet. Mitarbeiter der Telekom stellten Produkte und Lösungen vor, die beispielsweise helfen, Energieverbrauch und CO_2 zu senken: Cloud-Dienste, Connected Car und e-Mobility oder Dynamic Workplace. In anschließenden Roundtables diskutierten die Teilnehmer über diese und weitere Nachhaltigkeitsvorteile unseres bestehenden Portfolios und darüber, wie man deren positiven Effekte ausweiten kann.

Chancen und Herausforderungen aus Stakeholder-Perspektive

Am zweiten Tag wurde gemeinsam mit externen Stakeholdern unter anderem das Thema Cloud-Dienste in einem Workshop weiter vertieft. Im Vordergrund stand dabei Dynamic Workplace: Das Telekom-Angebot für Geschäftskunden ermöglicht es, standortunabhängig zu arbeiten. Mitarbeiter sparen sich somit zum Beispiel die Anfahrt zum Arbeitsplatz und reduzieren CO_2-Emissionen. Die größte Herausforderung bei Cloud-Diensten sahen die Teilnehmer in der Aufgabe, die Daten vor dem Zugriff Dritter zu schützen (Informationen zum Thema Datenschutz veröffentlichen wir hier).

Im zweiten Workshop diskutierten die Teilnehmer über intelligente Mobilitätslösungen wie vernetzte Fahrzeuge. Dass der jährliche CO_2-Ausstoß pro Fahrzeug allein durch den Einsatz von Connected Car um 15,9 Prozent reduziert werden kann, zeigte bereits eine Analyse, die wir mit externen Experten durchgeführt haben. Auch in diesem Workshop wiesen die Teilnehmer auf die Bedeutung von Datenschutz und Datensicherheit hin. Zudem sahen sie in einem großflächigen Ausbau der Infrastruktur die wesentliche Basis, um die Vorteile nutzen zu können.

SMART CITIES: INNOVATIVE LÖSUNGEN FÜR INTELLIGENTE URBANE RÄUME

In Städten entsteht ein Großteil der weltweiten CO_2-Emissionen. Gleichzeitig können sie auch Treiber und Ausgangspunkt einer nachhaltigen Entwicklung sein. Die Deutsche Telekom will mit innovativen Lösungen die Transformation von Städten in intelligente urbane Räume mitgestalten. Ein gutes Beispiel sind intelligente Straßenbeleuchtungen, die Beleuchtungszeiten mithilfe von Sensoren steuern und dadurch Energie sparen.

In Dubrovnik hat Hrvatski Telekom im Mai 2015 im Rahmen eines Pilotprojekts eine erste Straßenleuchte aufgebaut, die über integrierte Bewegungs- ,Luftverschmutzungs-, sowie über Temperatur- und Akustiksensoren verfügt. Die Beleuchtungslösung, die T-Systems Hungary im November 2015 in Budapest installiert hat, ist zudem mit einer Ladestation für Elektroautos, einem WiFi-Router , einer Sicherheitskamera und einer Notruftaste ausgerüstet. Intelligente Straßenbeleuchtungen sind ein Modul innerhalb unseres „Smart City“-Ansatzes, der durch modern Kommunikationsinfrastrukturen zur nachhaltigen Entwicklung von Städten beiträgt.Auch die Telekom Romania investiert in innovative Lösungen, die die Transformation von Städten in intelligente urbane Räume fördert. Seit 2015 implementiert das Unternehmen in einem Bezirk von Bucharest verschiedene Pilotprojekte im Bereich intelligenter Parksysteme, Straßenbeleuchtung, Videoüberwachung und WiFi-Systeme. Nach erfolgreichem Abschluss der ersten Pilotphase im Frühjahr 2016, ist eine Ausweitung der Aktivitäten auf weitere Stadtbezirke geplant.

QIVICON – LEBEN IM SMART HOME

Ein Smart Home kann seinen Bewohnern auf vielerlei Weise das Leben erleichtern: Es ermöglicht dem Nutzer, eine Vielzahl an Geräten der Haus- und Sicherheitstechnik bis hin zur Unterhaltungselektronik zu steuern und zu überwachen. Die Herausforderung hierbei: Kauft ein Nutzer eine Smart-Home-Lösung eines Anbieters, kann er bislang nur deren Funktionen und Geräte nutzen, nicht jedoch die von anderen Herstellern. Deshalb hat die Telekom zusammen mit führenden Unternehmen die offene, herstellerübergreifende Smart-Home-Plattform QIVICON etabliert, auf der jedes Unternehmen, egal welcher Branche und Größe, eigene Lösungen anbieten kann. Damit haben die Verbraucher die Möglichkeit, die verschiedenen Angebote individuell zu kombinieren. Mehr als 40Partnerunternehmen und Marken beteiligen sich bereits an der Plattform. Im Berichtszeitraum kamen unter anderen Assa Abloy, Bosch Junkers, DOM, und Logitech als neue Partner hinzu. Aus dem Bereich Energie sind zum Beispiel Smart-Home-Angebote des Ökostromanbieters ENTEGA seit Oktober2015 für Endkunden verfügbar. Durch Lösungen wie intelligente Heizkörperthermostate können Nutzer ihre Energiekosten optimieren. Darüber hinaus gibt es weitere Angebote zu den Themen Sicherheit sowie Komfort und ein stetig wachsendes Spektrum an QIVICON-basierten Angeboten und kompatiblen Geräten unterschiedlicher Partner.

Komplettlösung für einfachen Einstieg in den Smart-Home-Markt

Unternehmen im In- und Ausland können die auf QIVICON basierende Smart-Home-Plattform und eine sogenannte White Label App der Telekom als Komplettlösung nutzen. Die App können sie auf ihre Bedürfnisse anpassen und unter der eigenen Marke anbieten. Die österreichische ewwGruppe macht als erster internationaler Partner seit Sommer 2015 von diesem Angebot Gebrauch und bietet ihren Endkunden ein eigenes Smart-Home-Angebot an. Dies zeigt, wie Unternehmen mit einer kompletten Heimautomatisierungslösung für die Themen Energiemanagement, Sicherheit und Komfort leicht und schnell in den Markt einsteigen können. Die Telekom bietet neben dem Plattform-Hosting, Training und Customer Care (3rd Level) außerdem Hardware Sourcing an.

Wir unterstützten die Eclipse Foundation, eine der größten unabhängigen Open-Source-Communitys weltweit. Außerdem streben wir eine verstärkte Zusammenarbeit mit Open-Source-Projektpartnern und relevanten Gremien an, um Kompatibilität und Standardisierung zu fördern. Um Entwicklern die Erstellung eigener Anwendungen und die Steuerung von Geräten im Smart Home zu ermöglichen, wird die Telekom ihre Programmierschnittstellen für die Smart-Home-Plattform zukünftig schrittweise öffnen.

Die gesamte Kommunikation der QIVICON Home Base, die über das Internet mit Servern verbunden ist, ist verschlüsselt. Alle auf QIVICON bezogenen Nutzerdaten werden ausschließlich auf Servern der Deutschen Telekom in Deutschland gespeichert. Sämtliche Geräte der Marken, die über QIVICON gesteuert werden, verwenden bei der von ihnen genutzten Funktechnologie die neuesten Sicherheitsfunktionen.

VERNETZTE GESUNDHEITSLÖSUNGEN FÜR EINE BESSERE VERSORGUNG

Die Vernetzung von Gesundheitsdienstleistungen birgt viele Vorteile: Telemedizinische Assistenzsysteme helfen Patienten und Angehörigen im Alltag, erleichtern medizinischem Personal die Arbeit und senken Kosten. Die Telekom gestaltet in zahlreichen Pilotprojekten das digitale Gesundheitswesen mit. Ziel ist vor allem der schnelle und sichere Informationsaustausch zwischen Ärzten, Patienten und Krankenkassen:

Datenerfassung am Krankenbett

2015 hat die Deutsche Telekom im Gemeinschaftskrankenhaus Bonn ein digitales Informationssystem mit 200 iPadminis installiert. Rund 150 Ärzte und 450 Pflegekräfte arbeiten per Tablet mit Befunden, Diagnosen oder Röntgenaufnahmen. So haben sie jederzeit und überall im Krankenhaus Zugriff auf notwendige Informationen und Akten und können diese direkt am Patientenbett anpassen. Auch für die Patienten entstehen Vorteile: Die digitale Dokumentation ist genauer, es entstehen keine Fehler, weil die Handschrift des Kollegen schlecht lesbar ist. Die Ärzte können zudem mit dem Tablet online einen Arzneimitteltherapie-Sicherheitscheck durchführen, um Wechselwirkungen mit anderen Medikamenten auszuschließen.

Intelligenter Hausnotruf

Auf der Altenpflegemesse 2016 in Hannover haben wir einen neuen intelligenten Hausnotruf präsentiert. Das System arbeitet mit Sensoren, die in der Wohnung installiert werden und mit einer Software des Hausnotrufgeräts verbunden sind. Diese Software kann unterscheiden, ob sich eine Person etwa nur nach einem Gegenstand bückt oder ob sie stürzt und Hilfe benötigt. Erkennt die Software eine tatsächliche Notlage, benachrichtigt sie über ein sicheres Netz automatisch eine Hausnotrufzentrale, die rund um die Uhr besetzt ist. Über eine Freisprecheinrichtung nimmt die Zentrale Kontakt mit dem Hilfebedürftigen auf. Zusätzlich können die Helfer über ein Bild, das aus datenschutzrechtlichen Gründen grafisch verfremdet wird, einen Eindruck von der Situation vor Ort gewinnen.

Entertain for Hospitals: Unterhaltung und Informationen für Klinikpatienten

Mit Entertain for Hospitals können Krankenhäuser ihren Patienten ein umfassendes Spektrum an Unterhaltungsformaten und Informationen direkt am Krankenbett anbieten. Die Lösung funktioniert herstellerunabhängig und lässt sich in das jeweilige Krankenhausinformationssystem einbinden. So können Patienten für sie persönlich freigeschaltete Aufklärungsbögen ausfüllen, ihre Termine einsehen oder auch ihr Essen auswählen. Je nach Angebot können sie zudem zeitversetzt Fernsehen, Serien, Spielfilme und Dokumentationen abrufen, im Internet surfen, telefonieren oder Spiele nutzen. Ende 2015 waren in Deutschland bereits rund 3 000 Betten mit Entertain for Hospitals ausgestattet.

Modellprojekt zur flächendeckenden Gesundheitsversorgung

In Ostsachsen bauen wir eine offene, barrierefreie und interdisziplinäre IT-Plattform für die medizinische Versorgung der Bevölkerung auf. Dabei kooperieren wir mit der Carus Consilium Sachsen GmbH, einer Tochter des Universitätsklinikums Dresden. Das Modellprojekt „CCS Telehealth Ostsachsen“ soll dazu beitragen, auch in ländlichen Regionen eine umfassende und wohnortnahe medizinische Versorgung der Patienten in ihrem vertrauten Wohnumfeld sicherzustellen. So ermög-

licht die Plattform beispielsweise Herzpatienten, mithilfe ihres Tablets ihre Gesundheitswerte zur Kontrolle ans Dresdner Herzzentrum zu schicken. Die Daten werden von sogenannten Telenurses bearbeitet. Sie überwachen die Vitaldaten täglich und schalten im Zweifelsfall umgehend Ärzte ein.

2015 hat das Vorhaben nach zweijähriger Aufbauarbeit den Pilotbetrieb aufgenommen. Seit Juli 2015 laufen erste Beispielanwendungen wie die häusliche Betreuung von Herzinsuffizienzpatienten und die ambulante Schlaganfallnachsorge. Für den Aufbau von „CCS Telehealth Ostsachsen“ wurden unter anderem telemedizinische Arbeitsplätze eingerichtet, Tablets und IP-Telefone für Patienten angeschafft sowie hochleistungsfähige Server, Scanner und eine zentrale Datenbank installiert. Mit dem Ansatz hat das Projekt in Europa Modellcharakter. Die EU und der Freistaat Sachsen unterstützen das Projekt unter anderem deshalb mit knapp zehn Millionen Euro.

INNOVATIVE LÖSUNGEN FÜR DAS PAPAGEORGIOU-KRANKENHAUS IN THESSALONIKI

Im November 2015 schlossen OTE und CISCO die Umwandlung des Papageorgiou-Krankenhauses in Thessaloniki zu einer intelligenten digitalen Klinik erfolgreich ab. Mithilfe der innovativen Business-IT-Lösungen von COSMOTE und der eingesetzten Produkte von CISCO konnten die Krankenpflege verbessert, die Patientenzufriedenheit gesteigert, Betriebskosten gesenkt und die Produktivität erhöht werden. Durch die Installation drahtloser Systeme für Sprach- und Datenübertragung kann befugtes Personal mit Tablets oder Smartphones auf die Informationssysteme der Klinik zugreifen. Die W-LAN Infrastruktur von CISCO bietet alle für die Datenübertragung erforderlichen anspruchsvollen Sicherheits-, Qualitäts - und Leistungsmerkmale. Sie erleichtert nicht nur dem Personal die Arbeit, sondern ermöglicht auch Patienten und Besuchern Zugang zum Internet.

Die beiden Unternehmen installierten darüber hinaus eine neue IP-Telefonzentrale im Krankenhaus und integrierten sie in das bereits bestehende Netz. Mit dieser einheitlichen Infrastruktur für Internet-gestützte Datenübertragung und Telefonie wird auch die interne Kommunikation des Krankenhauses effektiver, weil die Mitarbeiter jetzt interne Gespräche auf ihren Smartphones entgegennehmen können. Gleichzeitig reduziert dies die Telekommunikationskosten erheblich. Darüber hinaus wurden wichtige medizinische Geräte mit RFID-Tags (Transpondern) versehen, die standortbasierten Diensten ermöglichen, den Standort bis auf einen Meter genau in Echtzeit festzustellen. Sie minimieren damit die Kosten für Verbrauchsmaterial und Kontrolle mobiler Geräte. Schließlich wurde an der Seite jedes Krankenbetts ein Touchscreen-Endgerät installiert, das Unterhaltungs-, Informations- und Hilfsdienste für Patienten und Besucher bietet und nützliche Funktionen für das Pflegepersonal sowie für Ärzte und die Krankenhausverwaltung bereitstellt.

GRÜNDERFÖRDERUNG: RAUM FÜR IDEEN SCHAFFEN

Seit 2012 betreiben wir unter dem Namen hub:raum einen eigenen Start-up-Inkubator in Berlin. Bei hub:raum können Gründerteams ihre Geschäftsideen gewissermaßen in einem „Brutkasten“ weiterentwickeln und auf den Markt bringen. Erfahrene Unternehmensgründer stehen ihnen dabei als Mentoren zur Seite, zudem bieten wir ihnen Startfinanzierungen (Seed-Funding) in Höhe von maximal 300 000 Euro an.

Alle interessierten Start-ups können sich auf der hub:raum-Website um eine Aufnahme in das Programm bewerben. Im Jahr 2015 wurde in drei Start-ups investiert:

- M2MGO, ein Webportal-Baukasten für das Internet der Dinge
- Teraki entwickelt Software zur Selektion relevanter Daten für das Internet der Dinge
- ciValue, erstes Investment in Israel, bietet Händlern eine Cloud-basierte Big-Data-Plattform zur Optimierung ihrer Kundenbindungsstrategie

Mit Blinkist, Stylemarks, Salonmeister, Reputami, Frestyl, Vigour.io, Contiamo, qLearning und Flexperto hat hub:raum nun insgesamt elf Unternehmensgründungen. Darüber hinaus bietet hub:raum ein kontinuierliches „Accelerator“-Programm an, das „ChallengeUp“. Dort können Gründerteams, deren Ideen zur Deutschen Telekom passen, diese zu finanzierbaren Geschäftsmodellen weiterentwickeln. Wir stellen ihnen kostenfrei die Infrastruktur des hub:raum-Campus und die wöchentlich erneuerten hub:raum-Programmangebote (z.B. Mentoren- und Expertensprechstunden, Workshops oder Events) zur Verfügung. Insgesamt haben bereits mehr als 160Start-up-Teams dieses Angebot in Berlin und Krakau genutzt.

Ein neues Programm hat hub:raum 2015 ins Leben gerufen. Zusammen mit Intel, Cisco und dem hub:raum Krakau wurde der Internet-der-Dinge-Accelerator gelauncht. Dabei wurden zwölf europäischen Start-ups Mentoren aus dem M2M-Bereich zur Seite gestellt. Von Juli bis November 2015 sollten die Unternehmensgründer mit Unterstützung der Mentoren „Use Cases“ entwickeln. Dafür wurden die Teams eigens nach Krakau, Berlin, Dublin und London eingeflogen, um dort intensiv mit ihren Praxispartnern an den Fällen zu arbeiten. Ziel war es einerseits, die Start-ups mit dem Vertriebs- und Experten-Know-how der Konzerne zu unterstützen, aber auch neue Technologien für die Konzerne selbst durch Partnerschaften zu erschließen.

Bereits 2014 hat hub:raum mit den sogenannten Bootcamps ein neues, themengebundenes Eventformat ins Leben gerufen. Dort sollen Start-ups (wie beim „Booten“ eines Betriebssystems) „hochgefahren“, das heißt sichtbar gemacht werden. Gleichzeitig wollen wir den Gründern die Telekom als Partner vorstellen und ihnen Investorenkontakte vermitteln. Hierzu laden wir Teams aus aller Welt ein, bei uns in Berlin beziehungsweise Bonn ihre Lösungen zu präsentieren. Im November 2015 fand das „Cloud Bootcamp“ in Berlin statt. Mehr als zwölf Start-ups nahmen daran teil und präsentierten ihre innovativsten Ideen und Lösungen.

NACHHALTIGE ICT-LÖSUNGEN

Mit einem wachsenden Angebot an nachhaltigen Produkten und innovativen ICT-Lösungen unterstützt die Deutsche Telekom Millionen von Privat- und Geschäftskunden dabei, ihren Energieverbrauch zu senken und CO_2-Emissionen zu vermeiden. Seit mehreren Jahren bieten wir beispielsweise Dienste zur Dematerialisierung von Geschäftsabläufen wie RechnungOnline , die Digitalisierung von Arbeitsabläufen oder Cloud Computing an. Dies zahlt auf unser CR-Handlungsfeld „Klimafreundliche Gesellschaft“ ein. Gleichzeitig ist es unser Ziel, möglichst vielen Menschen die Chance zu geben, an der Informationsgesellschaft teilzuhaben und die damit verbundenen Möglichkeiten zu nutzen. Menschen mit altersbedingten und körperlichen Einschränkungen beispielsweise erleichtern wir den Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln. Wir entwickeln hierzu Produkte und Dienste, die ihren Bedürfnissen entsprechen, und arbeiten kontinuierlich daran, die Nutzerfreundlichkeit weiter zu erhöhen. Zusätzlich bietet die Telekom konzernweit verschiedene Sozialtarife an, die einkommensschwachen Kunden und Menschen mit Behinderungen ermöglichen, zu günstigen Konditionen zu telefonieren und zu surfen.

PRODUKTZERTIFIZIERUNGEN: BLAUER ENGEL FÜR SPEEDPHONES

Nachhaltige Produkte sind für uns ein wichtiger Faktor, um uns auf dem ICT-Markt zu profilieren. Von unseren Lieferanten verlangen wir deshalb die Einhaltung ökologischer und sozialer Anforderungen und prüfen deren Umsetzung. Gleichzeitig informieren wir unsere Kunden über Umweltaspekte, Herstellungsbedingungen, eine sichere, energiesparende und bedarfsgerechte Verwendung sowie ressourcenschonende Entsorgungswege am Ende des Produktlebens. Dazu setzen wir insbesondere auf renommierte Umweltzeichen.

Blauer Engel für Telekom-Produkte

95 Prozent der Festnetz-Geräte der Telekom Deutschland sind mit dem renommierten Umweltzeichen Blauer Engel zertifiziert. Bereits seit 2013 tragen alle unsere DECT-Telefone der Sinus-Serie das unabhängige Umweltzeichen. Für dieses Engagement und unsere Rolle als Vorreiter und Multiplikator für den Klimaschutz wurden wir im November 2015 im Rahmen des Deutschen Nachhaltigkeitspreises mit dem „Blauer Engel-Preis“ ausgezeichnet.

Im Berichtszeitraum haben wir unsere Speedphone-Serie mit dem Blauen Engel zertifizieren lassen. Die neuen IP-Telefone sind besonders energiesparend, strahlungsarm und verfügen über austauschbare Akkus. Über eine neue Funktion können Anwender die Sendeleistung individuell einstellen und damit Energie einsparen. Updates können direkt auf das Speedphone übertragen werden; dadurch können die Geräte sehr einfach aktuell gehalten werden, was ihre Nutzungsdauer verlängert und damit die Ökobilanz verbessert.

TÜV Certified Green Products

Neben dem Blauen Engel setzen wir verstärkt auf das Umweltzeichen „TÜV Certified Green Product“. Dieses geht über die Kriterien des Blauen Engel hinaus, indem es unter anderem auch eine Überprüfung der Arbeitsbedingungen in Fertigungsbetrieben vorsieht. Erste Produkte wurden bereits danach zertifiziert, darunter das Speedphone 10 und der Router W724V.

RESSOURCEN SPAREN DURCH CLOUD COMPUTING

Cloud Computing ist häufig ressourcen- und energieeffizienter als der Betrieb von ICT-Prozessen außerhalb der „Wolke“: Kunden können auf eigene Server und Speichermedien verzichten. In unseren Rechenzentren wird aufgrund der besseren Auslastung weniger Hardware und damit auch weniger Energie benötigt. Im Vergleich zum Betrieb einer eigenen Infrastruktur beim Kunden sinkt der Energieverbrauch um bis zu 80 Prozent. Parallel arbeiten wir kontinuierlich an einer ständigen Verbesserung der Effizienz unserer Rechenzentren.

Bei unseren Geschäftskunden analysieren wir vor der Auslagerung in die Cloud ihre Business- und IT-Prozesse mit dem sogenannten Cloud Maturity Check. Dabei wenden wir die Maturity-Methode der Open Data Center Alliance (ODCA) an. So helfen wir unseren Kunden, die für sie beste Cloud-Strategie zu entwickeln. Damit die Integration der Cloud-Services mit möglichst wenig Aufwand erfolgen kann, bieten wir die T-Systems-Integrationsplattform „Data Orchestration as a Service“ an. Der Service ermöglicht ein reibungsloses Zusammenspiel zwischen Informationen in der Cloud und klassischen Systemen vor Ort beim Kunden. Die neuen, optimierten Cloud-Services stehen unseren Kunden damit schneller zur Verfügung.

Nachhaltige Lösungen aus der Cloud

- Mit dem Produkt „Cloud Integration Center“ (ehemals: „Enterprise Marketplace“) bieten wir seit 2014 speziell für Großunternehmen standardisierte Cloud-Lösungen an. Die Unternehmen können Cloud-Services je nach Bedarf aus dem „Cloud Integration Center“ beziehen. Ihre Anwendungen, Server sowie andere Infrastruktur werden dabei in unseren Rechenzentren betrieben. Außerdem werden im Cloud Integration Center Anwendungen von externen Software-Herstellern zur Verfügung gestellt (Shared-Software-as-a-Service – SaaS). Ein Beispiel hierfür ist eine Software zum Nachhaltigkeitsmanagement, die von T-Systems seit November 2013 gemeinsam mit dem Software-Haus WeSustain vermarktet wird.

Darüber hinaus bietet T-Systems das Produkt „doculife®“ an, mit dem Unternehmen ihr Dokumentenmanagement vollständig in die Cloud verlagern können. Die Lösung senkt nicht nur den Energieverbrauch, auch der Papierverbrauch kann durch die Digitalisierung deutlich reduziert werden.

Die Telekom unterstützt Unternehmen, die eigene Cloud-Services entwickeln, durch sogenannte Cloud-Infrastrukturlösungen (Infrastructure-as-a-Service – IaaS). Dabei wird vorhandene Hardware durch Cloud-Services ersetzt und so der Energieverbrauch bei den Unternehmen gesenkt. Außerdem bieten wir Entwicklungsplattformen (Platform-as-a-Service – PaaS) wie AppAgile an. Damit stellen wir in der Cloud nicht nur eine technische Entwicklungsumgebung für IT-Entwickler bereit, sondern auch branchenspezifische Geschäftsapplikationen.

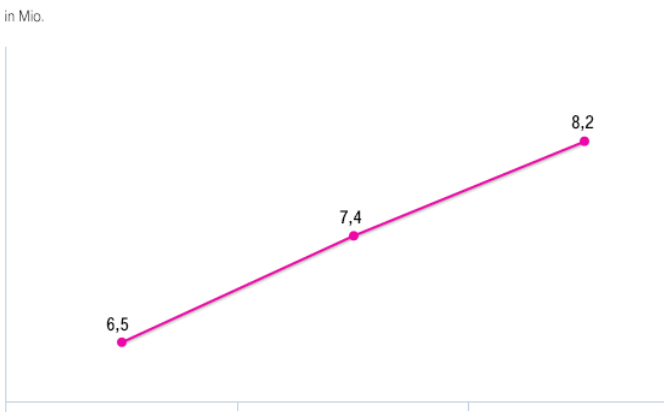
MIETEN STATT KAUFEN

In der Nutzung unserer Produkte können unsere Kunden maßgeblich dazu beitragen, Ressourcen zu schonen sowie Elektronikabfall und CO_2-Emissionen zu vermeiden. Hierzu setzen wir auf zwei Modelle: Mietservices für Router und Media Receiver und Programme zur Handy-Rückgabe.

Wir wollen sicherstellen, dass nach dem Austausch von Routern und Media Receivern die Geräte nicht einfach in den Müll wandern. Deshalb setzen wir auf das Modell „Mieten statt kaufen“. Durch die Einführung einer zwölfmonatigen Mindestvertragslaufzeit für Router und Media Receiver werden die durchschnittlichen Nutzungszeiten verlängert und die Rücksendungen innerhalb der Mindestmietzeit reduziert. Bei einer Kündigung werden die Geräte zurückgegeben und entweder aufbereitet und in den Mietkreislauf zurückgegeben oder fachgerecht recycelt. Darüber hinaus wurde der Retourenprozess durch die Einführung eines Retourenportals vereinfacht, was sich zum einen darin äußert, dass wir den Papierbeileger einsparen, und zum anderen, dass der Kunde bedarfsgerecht seine Retouren über das Online-Retourenportal bearbeiten kann.

Wir bewerben unseren Mietservice aktiv und erfolgreich unter anderem in den Telekom Shops, im Internet, Kundenservice und über Produktflyer. Das Angebot wurde von unseren Kunden sehr gut angenommen: Bis Ende 2015 ist die Anzahl der Nutzer des Mietservice auf rund 8,2 Millionen angestiegen.

Anzahl der Nutzer des Mietservice von Routern und Media Receivern



AUSSCHLUSS UMWELTKRITISCHER STOFFE

Gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für Zuverlässigkeit und Mikrointegration haben wir 2014 eine Studie zu schädlichen Stoffen in Mobiltelefonen durchgeführt: Es wurden Stoffe identifiziert, die zwar umweltschädlich, aber zurzeit nicht verboten sind. Über die gesetzlichen Normen hinaus haben wir eine Telekom-eigene Stoffverbotsliste definiert, um ein klares Zeichen zu setzen für die Reduktion von Stoffen in der Industrie, die für die Umwelt problematisch sind. Zu dem Thema haben zwischenzeitlich verschiedene Gespräche mit Lieferanten stattgefunden. Dabei konnte mit einigen Lieferanten bereits eine weitgehende Übereinstimmung in den jeweiligen Stoffverbotslisten festgestellt werden. Mit anderen Lieferanten wird die Telekom weiterhin einen intensiven Dialog führen, um Wege zur Vermeidung dieser Stoffe zu finden.

MASSNAHMEN ZUR HANDYRÜCKNAHME

Zu viele gebrauchte Handys und Smartphones liegen in Schubladen oder werden illegal im Hausmüll entsorgt. Die Recycling- und Weiternutzungsquote für elektronische Kleingeräte ist in Deutschland viel zu niedrig. Daher sollten gebrauchte Handys, Smartphones und Tablets entweder neu aufbereitet und weiterverwendet oder dem fachgerechten Recycling zugeführt werden. Schon seit 2003 bieten wir dafür verschiedene Abgabemöglichkeiten an.

Kunden können seit 2013 ihre gebrauchten hochwertigen Handys und Smartphones in den Telekom Shops ankaufen lassen. Der Gegenwert des Geräts wird als Gutschein beim Einkauf im Telekom Shop gutgeschrieben.

2014 haben wir gemeinsam mit der Deutschen Umwelthilfe (DUH) das Online-Portal Handysammelcenter eingerichtet. Über das Portal können Firmen gebrauchte Handys und Smartphones kostenlos, fachgerecht und sicher entsorgen lassen und erhalten einen entsprechenden Nachweis. Behörden, Vereine und andere Organisationen können über das Portal zudem eigene Sammelaktionen initiieren. So nutzen die Staatskanzlei Saarland und die Kirchen in Baden-Württemberg das Handysammelcenter für ihre Handysammel- und Bildungskampagnen.

Die Telekom Deutschland unterstützte im Berichtszeitraum die Kampagne „Die Handyaktion“ verschiedener kirchlicher Akteure in Baden-Württemberg. Die Kampagne hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Mai 2017 insgesamt 100 000 Geräte zu sammeln. Auch die Abgeordneten des Deutschen Bundestags unterstützen in einer fraktionsübergreifenden Initiative weiter unsere gemeinsame Handy-Sammlung mit der Deutschen Umwelthilfe. Wie schon 2014 sammelten sie auch im Jahr 2015 ausrangierte Mobiltelefone in ihren Büros und in den Wahlkreisen ein. Im Ergebnis kamen 2500Altgeräte zusammen, mehr als doppelt so viele wie im Vorjahr.

Die Rücknahmekampagne der Staatskanzlei Saarland, die wir bereits 2014 unterstützt haben, wurde aufgrund der hohen Akzeptanz im Berichtszeitraum bis Mitte 2016 verlängert. Die Kampagne steht unter der Schirmherrschaft der Ministerpräsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer und umfasst unter anderem spezielle Unterrichtsangebote zum Thema Handy-Rücknahme und Ressourceneffizienz. Neben Bildungseinrichtungen können sich nun erstmals auch Verbände, Vereine oder Kommunen an der Kampagne beteiligen. Die Kampagne wurde vom Rat für Nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung als „Werkstatt N“-Projekt ausgezeichnet und gehört somit zu den 100 innovativsten Nachhaltigkeitsprojekten in Deutschland.

2015 nahmen wir deutschlandweit 230 751 gebrauchte Mobiltelefone und Smartphones zurück und führten diese einer Weiterverwendung oder dem fachgerechten Recycling zu. Der gesamte Handy-Rücknahme-Prozess ist von der DEKRA zertifiziert und erfüllt hohe Anforderungen bezüglich des Datenschutzes. Das gemeinsame Handy-Sammel-System der Telekom Deutschland und der DUH besteht 2015 bereits im zwölften Jahr – insgesamt konnten über die gesamte bisherige Laufzeit mehr als 2Millionen gebrauchte Geräte gesammelt werden.

HANDY-RECYCLING BEI T-MOBILE USA

Das Handy-Recyclingprogramm von T-Mobile USA ermöglicht es Kunden, durch ökologisch verträgliche Geräteentsorgung zum Umwelt- und Gesundheitsschutz beizutragen. Das Unternehmen verbessert darüber hinaus den bedarfsgerechten Zugang zu hochwertigen wiederverwendbaren und aufbereiteten Geräten und trägt so dazu bei, unsere knappen natürlichen Ressourcen zu schonen.

Alle Mobilfunkkunden können ihre ausgedienten Handys, Akkus, Zubehörartikel, Tablet- oder Netbook-Computer unabhängig von Marke, Modell oder Hersteller an jedem Standort von T-Mobile USA zum kostenlosen Recycling abgeben. T-Mobile USA motiviert seine Kunden im Rahmen der Programme „JUMP!“ und „Mobilize“ darüber hinaus durch attraktive Preisnachlässe für Geräte der neuesten Generation, ihre gebrauchten Handys und Zubehörartikel abzugeben. Die eingetauschten Geräte werden ausnahmslos wiederverwendet, aufbereitet oder recycelt.

Seit T-Mobile USA im Jahr 2008 das Recyclingprogramm eingeführt hat, sind über 9,5 Millionen Geräte wiederverwendet oder weiterverkauft worden. 86Prozent der zurückgenommenen Geräte werden wiederverwendet oder weiterverkauft. Der Rest wird dem umweltverträglichen Recycling durch zertifizierte Dienstleister zugeführt.Seit 2013 hat T-Mobile im Rahmen des ProgrammsCertified Pre-Owned über 1,4 Millionen nach höchsten Qualitätsansprüchen aufbereitete Handys direkt an seine Kunden verkauft.

2015 sammelte T-Mobile USA 4 029 970 gebrauchte Handys.

BARRIEREFREIE PRODUKTE UND DIENSTE

Die Telekom erleichtert Menschen mit Einschränkungen den Zugang zur Informations- und Wissensgesellschaft. So bieten wir unsere Sozialtarife nicht nur einkommensschwachen Personen an, sondern stellen diese auch gehörlosen oder sehbehinderten Menschen zur Verfügung. Wir unterstützen sie außerdem mit speziell angepassten Produkten und Lösungen.

Produkte und Dienste für hörgeschädigte Menschen

Bereits 2003 haben wir in Deutschland eine Hotline („Deaf Hotline“) für gehörlose und schwerhörige Kunden eingerichtet, über die wir auch eine IT-Soforthilfe anbieten. Die Kunden können ihre Anfragen dort per E-Mail, Fax, Post oder Bildtelefon an speziell geschulte Mitarbeiter richten. Die Fragen werden entweder direkt beantwortet oder die Kollegen informieren darüber, wie sie via Bildtelefonie oder Webcam für ein Gespräch zu erreichen sind. Aktuell fragen täglich bis zu 50 Menschen bei der Hotline an, um sich beispielsweise bei Schwierigkeiten mit ihren DSL-Routern oder speziellen Handy-Tarifen beraten zu lassen.

Seit 2013 betreiben wir eine Kampagne mit dem Titel „Barrierefreier Vertrieb und Service für Hörgeschädigte“. Hierfür richten wir zusätzliche Vertriebskanäle für Menschen mit Hörschädigung ein. So präsentieren wir seit 2014 auf einer eigenen Internet-Seite speziell auf gehörlose beziehungsweise hörgeschädigte Kunden zugeschnittene Produktangebote für Mobilfunk wie Festnetz. Die Angebote werden zusätzlich mit Videos in Deutscher Gebärdensprache erläutert. Außerdem haben wir dort Telekom-Hilfe-Videos mit Untertitel eingestellt, mit denen wir über unsere Tarife und Produkte informieren. Im November 2015 haben wir unser Portfolio um neue – auf die Kommunikationsbedürfnisse hörgeschädigter Menschen angepasste – Mobilfunk-Tarife erweitert.

Tablet für Blinde

Auch für blinde und sehbehinderte Menschen kann die Online-Kommunikation eine Herausforderung sein. Um sie hierbei zu unterstützen, fördern wir das Projekt „Green Vision“, das für diese Nutzergruppen spezielle Tablets entwickelt. Die Besonderheit der Green-Vision-Tablets ist eine haptisch wahrnehmbare, interaktive Oberfläche, die die Inhalte in der Blindenschrift Braille darstellt. Sie macht die Inhalte von mobilem Internet buchstäblich greifbar. Dem Projektnamen „Green Vision“ entsprechend ist für den geplanten Prototyp außerdem eine besonders ressourcenschonende Produktionsweise vorgesehen.

Deutschlandweit erster Netzbetreiber mit Senioren-Smartphone

Seit Oktober 2014 bieten wir mit dem Liberto820 ein speziell für Senioren entwickeltes Smartphone an. Wir sind derzeit der einzige deutsche Netzbetreiber mit einem derartigen Gerät im Programm. Unter seiner einfach zu bedienenden Oberfläche lassen sich alle Funktionalitäten eines leistungsfähigen Android-Geräts auch für ungeübte Nutzer mit Einschränkungen leicht erschließen. Schritt für Schritt wird der Nutzer durch die Bedienung geführt. Mit einem webbasierten Gerätemanager kann er das Gerät auch aus der Ferne einrichten und verwalten. Besonders geeignet für Senioren ist das Liberto 820 außerdem durch seine Hörgerätekompatibilität, eine Notfalltaste und zwei einfache Menüversionen.

HELLO HOLNAP! – DIE MOBILE APP FÜR NACHHALTIGKEIT

Auf dem 7. Nachhaltigkeitstag im September 2014 stellte Magyar Telekom im Rahmen seiner „hello holnap!“-Nachhaltigkeitsinitiative die mobile Handy-App „hello holnap!“ vor. Sie ist seither 7 500 Mal vom AppleStore, GooglePlay und Windows Store heruntergeladen worden. Mit der App können Nutzer Punkte sammeln, die sie für ihre Beteiligung an Nachhaltigkeitsaktivitäten von Magyar Telekom und seinen Partnern erhalten. Die Punkte können dann in Forint umgetauscht und für Spendenzwecke verwendet werden. Zu den Partnern der App-Initiative gehören 30km.hu, Oszkar teleauto und die Shopping-Community ShoppingBag sowie Heroes of Responsible Dining und Autistic Art; Unterstützung kommt auch von der Budapest Bike Mafia, den Stiftungen Suhanj!, Autonomia und Heti Betevő, der ungarischen Gesellschaft für Ornithologie und Naturschutz sowie der ungarischen Gesellschaft der Naturschützer. Teilnehmer können Punkte erhalten für:

- Spenden an Organisationen durch Erreichung besonderer Leistungen
- Partnerschaft mit Shareconomy-Unternehmen (z.B. Fahrgemeinschaften oder Lebensmittel von Bauern aus der Region)
- Spendenpartnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen

Punkte werden auch für den Kauf eines nachhaltigen Handys aus dem Produktangebot von Magyar Telekom vergeben. Nachhaltige Handys verfügen laut Definition von Magyar Telekom entweder über ein entsprechendes internationales Zertifikat (z. B. TCO), ein Gütesiegel für den Umweltschutz oder weisen Eigenschaften auf, die sie für bestimmte
Personengruppen in der Gesellschaft besonders nützlich machen (zum Beispiel besondere Eignung für ältere Mitmenschen oder Menschen mit Behinderungen).

ERSTER „DIGITALER BAUM“ MIT WLAN-ANBINDUNG IN RUMÄNIEN

Im März 2015 „pflanzte“ Telekom Romania gemeinsam mit Smart Sun Solutions den ersten „digitalen Baum“ in Timisoara. Dieser „Erdbeerbaum“ ist die erste mit Sonnenenergie betriebene öffentliche Handy-Ladestation mit WLAN-Anbindung und eignet sich ausgezeichnet für Parks, Freiluft-Restaurants oder Einkaufszonen. Der Internet-Anschluss basiert je nach Abdeckung auf 3G- oder 4G-Technologie und verfügt über eine Reichweite von etwa 10 Metern. Die aufladbaren Akkus können das System bis zu 14 Tage lang unterbrechungsfrei betreiben. Der Erdbeerbaum ermöglicht das gleichzeitige Aufladen von bis zu 16 Geräten und weist eine Jahreskapazität von bis zu 840 000 zehnminütigen Ladezyklen auf. Dieses sehr innovative Konzept zeichnet sich dank Öko-Design und Klimaneutralität auch durch hohe Umweltverträglichkeit aus. Der leicht zugängliche, unkomplizierte und nützliche Service ist eine Bereicherung für belebte öffentliche Plätze.



T-MOBILE AUSTRIA BRINGT DAS FAIRPHONE 2 NACH ÖSTERREICH

Seit Anfang des Jahres 2016 ermöglicht T-Mobile Austria Neu- und Bestandskunden sich auch bei der Wahl des Smartphones für einen nachhaltigen Lebensstil zu entscheiden. Als einer der weltweit ersten Mobilfunkanbieter bietet das Unternehmen das Fairphone 2, das erste nachhaltige und sozial produzierte Smartphone, in Verbindung mit einem Mobilfunkvertrag an. Damit unterstützt T-Mobile Austria das niederländische Unternehmen Fairphone aktiv bei seinem Vorhaben, das Bewusstsein der Menschen für faire Elektronik zu schärfen und die Industrie zu einem verantwortungsvolleren Handeln zu motivieren.

Fairphone konzentriert sich hierbei auf die vier Kernherausforderungen, den Bergbau am Anfang der Wertschöpfungskette sowie das Design, die Produktion und den Lebenszyklus der Produkte nachhaltiger und transparenter zu gestalten. Hierfür arbeitet das Unternehmen mit Initiativen zur Beschaffung von Zinn und Tantal aus konfliktfreien Minen in der Demokratischen Republik Kongo zusammen. Außerdem hat es die erste Pilot-Lieferkette für Fairtrade-Gold in Smartphones erfolgreich etabliert und das Produktdesign des Fairphone 2 durch einen modularen Aufbau auf Langlebigkeit ausgelegt. Um eine dauerhafte Nutzung des Produkts zu erleichtern, können Ersatzteile für das Fairphone 2 auch über T-Mobile Austria bezogen werden.

LANDESGESELLSCHAFTEN BAUEN PRODUKTANGEBOT UND SERVICELEISTUNGEN FÜR HÖRGESCHÄDIGTE AUS

In Zusammenarbeit mit Migam, dem polnischen Marktführer für moderne Gehörlosentechnologie, rief T-Mobile Polska ein Projekt mit dem Namen „Verbindungen für alle und überall“ ins Leben, mit dem den 470 000 Taubstummen und 2 Millionen Hörgeschädigten in Polen besserer Zugang zu den Diensten des Unternehmens ermöglicht werden soll. Der Einsatz neuester Technologien soll dazu beitragen, die Lebensqualität von Menschen mit diesen Behinderungen zu verbessern und ihnen bessere Bildungs- und Ausbildungschancen zu eröffnen. Im Rahmen des Projektes wurden unter anderem Shops von T-Mobile Polska barrierefrei gestaltet, ausgewählte Inhalte der T-Mobile Website in Gebärdensprache übersetzt und Mitarbeiter im Umgang mit gehörlosen Kunden geschult. Gemeinsam mit Migam nahm T-Mobile Polska 2015 zudem den Dialog mit einem polnischen Hörgeschädigtenverband auf. Auf diese Weise konnte sich das Unternehmen über die speziellen Bedürfnisse dieser Bevölkerungsgruppe informieren und diese gezielt adressieren.Seit Juni 2015 führt T-Mobile Polska unter dem Namen „MIG JUMP!“ ein spezielles Angebot für Gehörlose mit entsprechender medizinischer Bescheinigung. Ein. Das Angebot umfasst ein sehr großes Datenvolumen, das die kostenlose Nutzung von Internet-Kommunikationsdiensten, Apps und Videos ermöglicht.

Im Oktober 2015 führte T-Mobile Tschechien einen neuen Service in seinen 158 eigenen und Partner-Shops ein. Dieser kostenlose Service bietet eine simultane Sprachtranskription, über die taube und schwerhörige Menschen die Antworten der Verkäufer auf dem Display eines Tablets bequem ablesen können. Der von Transkript online, einer mit der tschechischen Gehörlosenvereinigung (CUD) kooperierenden Hilfsorganisation, organisierte Service funktioniert ganz einfach: Der Verkäufer stellt dem gehörlosen Kunden vorübergehend ein Tablet mit dieser Online-App zur Verfügung und stellt für den Kunden eine Verbindung mit einer Person her, die das Gesprochene transkribiert. Die Worte des Verkäufers werden an den Kopfhörer dieser Person gesendet und erscheinen innerhalb kurzer Zeit als Text auf dem Display des Tablets. Ein zusätzlicher Nutzen besteht darin, dass dieser Service Arbeitsplätze für sehbehinderte Menschen schafft, die angesichts ihrer Fähigkeit zur Konzentration auf Sprache ihre Behinderung als beruflichen Vorteil bei diesem E-Transcription-Service einsetzen können.

Auch die Slovak Telekom arbeitet sehr engagiert daran, Hörgeschädigten und Eltern von hörgeschädigten Kindern den Alltag durch gezielte Angebote und Leistungen zu erleichtern. So richtete die Pontis-Stiftung mit Unterstützung des Endowment Fund Telekom im September 2015 einen kostenlosen Online-Dolmetschdienst ein. Gehörlose können über ein Handy oder Tablet Kontakt mit einem Gebärdensprachdolmetscher aufnehmen, wenn sie z. B. Hilfe bei der Kommunikation mit Behörden oder Ärzten benötigen. Um hörende Eltern bei der richtigen Stimulation und Förderung ihrer hörgeschädigten Kinder zu unterstützen, hat Slovak Telekom außerdem eine Print-Kampagne entwickelt und ein Portal eingerichtet, wo Eltern nützliche Informationen finden und sich austauschen können.

„SEHEN, HÖREN, REAGIEREN!“ – INFORMATIONSKAMPAGNE IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER NATIONALEN POLIZEIBEHÖRDE

Die Sicherheit der Kunden und ihrer Familien ist für T-Mobile Polska ein äußerst wichtiges Anliegen. Daher will das Unternehmen möglichst viele Menschen in die Kampagne einbinden. So ging T-Mobile Polska als erster Mobilfunkbetreiber Polens im Rahmen des Projekts „Kind vermisst!“ im Januar 2016 eine langfristige Partnerschaft mit der nationalen Polizeibehörde des Landes ein.

Als erster Betreiber in Polen sendet T-Mobile Informationen über vermisste Kinder an seine Kunden. In der Praxis geht dies folgendermaßen vor sich: Gibt es Hinweise darauf, dass ein Kind vermisst wird oder entführt worden ist, sendet T-Mobile eine spezielle, von der Polizei formulierte MMS mit Informationen über die Situation und das betreffende Kind. Diese MMS wird gesendet, sobald die Suche über das „Kind vermisst“-System ausgelöst wurde.

Mit diesem kostenlosen Projekt wird nicht nur die Suche nach vermissten Kindern unterstützt, sondern es steht auch im Zeichen des Konzepts „Technologien zum Wohle der Gemeinschaft“, einer Informationskampagne über die Einsatzmöglichkeiten moderner Technologie zum Schutz der Kunden. Das Projekt befindet sich zudem im Einklang mit der CR-Strategie von T-Mobile Polska sowie mit der Kultur des Helfens, für die das Unternehmen steht.

VERBRAUCHERSCHUTZ UND SICHERHEIT

Im Oktober 2015 erklärte der Europäische Gerichtshof (EuGH) das sogenannte Safe-Harbor-Abkommen für ungültig. US-Unternehmen konnten sich im Zuge des Abkommens selbst bescheinigen, dass sie europäische Datenschutzbestimmungen erfüllen. Eine wirksame Durchsetzung dieser Grundsätze in den Unternehmen fand aber nicht statt. Zudem machten die Enthüllungen von Edward Snowden deutlich, dass US-Sicherheitsbehörden alle personenbezogenen Daten speichern, die in die USA übermittelt werden. In Europa gehört der Schutz personenbezogener Daten zu den gemeinsamen Grundwerten. Die Bundesregierung, die EU-Kommission und die USA sind nun gefordert, eine geeignete Basis für den sicheren Datenaustausch zwischen Europa und den USA zu schaffen.

Für die Deutsche Telekom bedeutet die Entscheidung des EuGH: Wir sind auf dem richtigen Weg. Schon frühzeitig haben wir ein „Internet der kurzen Wege“ gefordert, das beim Transport von Daten den direkten Weg vom Absender zum Empfänger gewährleistet – ohne Umwege durch andere Rechtsräume wie die USA. In unseren Netzen haben wir das bereits umgesetzt.

Europäische Unternehmenskunden stehen einer Datenspeicherung im außereuropäischen Ausland kritisch gegenüber – die Nachfrage nach sicheren Cloud-Diensten „made in Europe“ steigt. Mit unseren Sicherheitslösungen tragen wir diesen Bedürfnissen Rechnung: In allen unseren Rechenzentren garantieren wir die gleichen hohen Sicherheitsstandards. Gleichzeitig entwickeln wir Produkte, beispielsweise in der Ende-zu-Ende-Verschlüsselung für Verbraucher oder Lösungen für den Mittelstand, um gezielte Hacker-Angriffe in Echtzeit zu erkennen und abzuwehren. Neben der Sicherheit von Daten haben wir auch Maßnahmen zum Verbraucher- und Jugendschutz etabliert.

Sicherheit bedeutet für uns nicht nur, Daten und Infrastruktur zu schützen, sondern auch die Gesundheit der Bevölkerung. Mit unserer EMF-Policy haben wir dazu konzernweit eine verbindliche Grundlage geschaffen.

VERBRAUCHER- UND JUGENDSCHUTZ

Der Schutz ihrer Kunden hat für die Telekom höchste Priorität. Sei es die Sicherheit persönlicher Daten oder die Verbannung jugendgefährdender Inhalte aus dem Netz – die Telekom steht für hohe Standards im Verbraucher- und Jugendmedienschutz. Ein Beispiel für das hohe Sicherheitsniveau unserer Produkte ist De-Mail, unser Dienst für die rechtssichere Identifizierung der Sender und Empfänger von E-Mails. Mit der von uns mitbegründeten Brancheninitiative „E-Mail made in Germany“ setzen wir zudem einen neuen Sicherheitsstandard für die Versendung privater E-Mails. Kindern und Jugendlichen wollen wir einen kompetenten Umgang mit digitalen Medien ermöglichen und sie vor ungeeigneten Inhalten schützen. Dafür stärken wir ihre Medienkompetenz konzernweit in vielfältigen Projekten und engagieren uns mit verschiedenen Maßnahmen und Partnern für die Gestaltung eines kinderfreundlichen Netzes. Unsere Haltung haben wir in zahlreichen nationalen und internationalen Selbstverpflichtungen sowie internen Verhaltenskodizesbekräftigt. Dabei gehen wir oft weit über die nationalen gesetzlichen Regelungen hinaus.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Verbraucher und Jugend schützen	▪ Produktentwicklungen zum Datenschutz ▪ Binding Corporate Rules Privacy ▪ Förderung Medienkompetenz ▪ Kooperationen und Allianzen	▪ Jährlicher Datenschutzbericht

SO SCHÜTZEN WIR VERBRAUCHER UND JUGEND

Datenschutz und Datensicherheit sind für uns von großer Bedeutung. Wir haben hierfür bereits 2008 ein eigenes Vorstandsressort eingerichtet und mit der Konzernrichtlinie Datenschutz („Binding Corporate Rules Privacy“) verbindlich konzernweit geregelt, wie personenbezogene Daten innerhalb der Telekom-Gruppe erhoben, gespeichert und weiterverarbeitet werden dürfen. In einem eigenen jährlichen Bericht Datenschutz und Datensicherheit informieren wir nicht nur transparent über alle unsere Aktivitäten und Maßnahmen, sondern ziehen auch Zwischenbilanz: Was hat die Telekom erreicht? Wo sieht die Politik den größten Handlungsbedarf? Und wie beurteilen Experten den Status quo bei Datenschutz und Datensicherheit?

Unsere Produkte und Dienste bieten seit jeher ein hohes Niveau an Datenschutz und Datensicherheit. Wachsende Datenmengen erfordern besondere Vorkehrungen zum Schutz der Privatsphäre der Bürger. Bereits seit 2013 gelten für unser Handeln deshalb acht verbindliche Leitsätze für den Umgang mit Big Data – großen Mengen personenbezogener Daten. Mit einem „Zehn-Punkte-Programm für mehr Sicherheit im Netz“ haben wir im Januar 2015 außerdem konkrete Maßnahmen zum Schutz von Daten und Infrastruktur beschlossen. Im Zuge dessen haben wir neue Schutzprodukte entwickelt, darunter die Mobile Encryption App zur Verschlüsselung der gesamten Mobilfunk-Kommunikation.

Auch in der Entwicklung unserer übrigen 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. Außerdem dokumentieren wir mithilfe eines standardisierten Verfahrens den Datenschutz- und Datensicherheitsstatus unserer Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus. Jugendschutzkriterien fließen ebenfalls in die Entwicklung unserer Dienste und Produkte ein. In Deutschland beziehen wir bei Fragen der Planung und Gestaltung jugendschutzrelevanter Angebote unsere Jugendschutzbeauftragte ein, die Beschränkungen oder Änderungen vorschlagen kann. Wir haben uns 2013 außerdem verpflichtet, in jeder Landesgesellschaft innerhalb der EU für jugendschutzrelevante Themen einen Child Safety Officer (CSO) zu benennen. Daraufhin beriefen wir 2014 in allen unseren europäischen Märkten mindestens einen CSO. Der CSO ist zum einen zentraler Ansprechpartner für gesellschaftliche Akteure des jeweiligen EU-Markts. Zum anderen nimmt er intern eine Schlüsselrolle bei der Koordinierung jugendschutzrelevanter Themen ein. Diese Maßnahme erhöht somit das konsistente und transparente Engagement der Telekom im Bereich Jugendschutz.

Strategischer Ansatz zum Jugendmedienschutz

Unsere Strategie zum Schutz von Kindern und Jugendlichen bei der Nutzung digitaler Medien ruht auf drei Säulen: Wir

- stellen attraktive und altersgerechte Angebote für Kinder bereit und geben Erziehungsberechtigten Instrumente (Filter) an die Hand, mit denen sie den Zugang Minderjähriger zu gefährdenden Inhalten unterbinden können,
- beteiligen uns an der Bekämpfung von Kindesmissbrauch und dessen Darstellung und
- fördern den Aufbau von Medienkompetenz im sicheren Umgang mit den Angeboten im Netz.

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 fixiert und Mindeststandards implementiert. EU-weit verpflichteten wir uns bereits 2007, die Darstellung von Kindesmissbrauch im Internet zu bekämpfen. Auf globaler Ebene sind wir seit 2008 im internationalen Verband der Mobilfunk-Anbieter GSMA, der dasselbe Ziel verfolgt. Um unser Vorgehen im Konzern besser zu koordinieren, verabschiedeten wir darüber hinaus im Oktober 2013 einen international gültigen Katalog mit verbindlichen Rahmenvorgaben für unsere Aktivitäten im Jugendmedienschutz und setzten damit in unseren Märkten neue Standards. Jede Landesgesellschaft in der EU kann die darin enthaltenen Vorgaben an die jeweiligen kulturellen Gegebenheiten und Geschäftsmodelle anpassen, weitergehende Maßnahmen beschließen und so zusätzlich eigene strategische Schwerpunkte setzen.

Da der Jugendmedienschutz eine branchenübergreifende Herausforderung darstellt, kooperieren wir mit verschiedenen Jugendschutzorganisationen und beteiligen uns an Allianzen, die das Engagement der Akteure aus der Internet- und Medienwirtschaft koordinieren. Beispielsweise wirken wir mit an der „CEO Coalition to make the Internet a better place for kids“, die sich zum Ziel gesetzt hat, das Internet zu einem sichereren Ort für Kinder zu machen. Eine führende Rolle übernehmen wir außerdem in der „ICT Coalition for the Safer Use of Connected Devices and Online Services by Children and Young People in the EU“. Mit ihr verfolgen wir einen umfassenden, auf sechs Prinzipien beruhenden branchenübergreifenden Ansatz, der ausdrücklich auch den Aufbau von Medienkompetenz einschließt.

Im Rahmen beider Allianzen kündigte die Telekom im Januar 2013 die Umsetzung eines EU-weiten, auf den Prinzipien der ICTCoalition beruhenden Maßnahmenpakets an. Die ICTCoalition publizierte im April 2014 einen Jahresbericht zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen bei allen in der ICTCoalition vertretenen Unternehmen. Der von einem unabhängigen Gutachter des Dublin Institute of Technology erstellte Report kommt zu dem Ergebnis, dass der Ansatz der Telekom zur Umsetzung der Prinzipen der ICTCoalition vorbildlich ist.

PERSÖNLICHE DATEN SCHÜTZEN

Die Telekom ist in Bezug auf den Datenschutz das vertrauenswürdigste Unternehmen der Telekommunikations- und Internet-Branche in Deutschland – zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach für den Sicherheitsreport 2015. Generell wird dem Schutz der persönlichen Daten in Deutschland im internationalen Vergleich ein besonders hoher Stellenwert eingeräumt. Auf dieser Grundlage bieten wir unseren Kunden besonders sichere Rechenzentren an.

Unsere vielfältigen Datenschutzaktivitäten dokumentieren wir in unserem jährlichen Bericht Datenschutz und Datensicherheit. Die folgenden Beispiele geben einen kleinen Ausschnitt unserer Arbeit im Berichtszeitraum wieder.

Verschlüsselte E-Mails für alle

Die Telekom und das Fraunhofer-Institut für Sichere Informationstechnologie (SIT) bieten ab Mitte 2016 mit der „Volksverschlüsselung“ eine einfache und kostenlose Möglichkeit an, E-Mails zu verschlüsseln. Die Lösung wird von der Telekom in einem Hochsicherheitsrechenzentrum betrieben. Sie soll kryptografische Methoden aus der Forschung für alle zugänglich machen. Kryptografische Schlüssel werden direkt auf dem Endgerät des Nutzers erzeugt und verbleiben ausschließlich in seiner der Hand: Sie befinden sich folglich zu keiner Zeit in den Händen des Betreibers der Infrastruktur. Zur Nutzung der Verschlüsselung genügen die Installation der Software und eine einfache, sichere Identifikation. Im ersten Schritt erfolgt die Authentifizierung über die etablierten Anmeldeverfahren der Telekom oder mithilfe des elektronischen Personalausweises. Später sind weitere Verfahren zur sicheren Identifikation geplant.

Telekom-Apps auf dem Prüfstand

Im Oktober 2015 überprüften die Datenschutz- und Datensicherheitsexperten der Telekom das Schutzniveau von 30 unternehmenseigenen Apps. Dabei lag der Fokus auf den Apps, die in den Download-Stores von Apple und Google am meisten nachgefragt sind, darunter das App-Magazin „We Care“. Unter anderem prüften sie, wie und wann die Apps die geforderten Datenschutzhinweise bereitstellen: Kann sich der Kunde bereits im Store – also noch vor dem Download der Software – ausreichend informieren? Wie detailliert sind die Datenschutzhinweise?

Die Tester waren insgesamt zufrieden mit dem Ergebnis: Vor allem für die Punkte Datensparsamkeit und Zweckbindung gab es gute Ergebnisse. Das bedeutet, dass die Apps keine persönlichen Daten der Nutzer speichern oder verwenden, die nicht für die Funktionsfähigkeit der jeweiligen App benötigt werden. Die Tester konnten aber auch noch Verbesserungspotenzial ermitteln. Häufigster Kritikpunkt waren Schwächen bei den Datenschutzhinweisen, zum Beispiel bei der inhaltlichen Gestaltung oder der Auffindbarkeit innerhalb der App. Leider verwendeten auch noch nicht alle Apps das Privacy Icon der Telekom. Dabei handelt es sich um ein von der Telekom entwickeltes Datenschutzsymbol, das den Nutzer auf Privacy-by-Design-Funktionen hinweisen soll. Bei der Datensicherheit zeigte sich ebenfalls noch Optimierungspotenzial. Für die Schwachstellenanalyse banden die Sicherheitsexperten der Telekom das Fraunhofer-Institut für Sichere Informationstechnologie (Fraunhofer SIT) mit ein. Diese stellten eine Prüfsoftware bereit, mit der kritische potenzielle Sicherheitslücken überprüft wurden, die von Angreifern bevorzugt genutzt werden. Die ermittelten Schwächen wurden detailliert festgehalten und behoben.

TÜV-Datenschutzsiegel für die Telefonrechnung

Jeden Monat erstellt die Telekom allein im Privatkundensegment in Deutschland etwa 27 Millionen Telefonrechnungen. 2015 zertifizierte der TÜViT erneut die Abrechnungsprozesse bei der Telekom Deutschland. Hierbei bewerteten die Prüfer sowohl den Datenschutz als auch die IT-Sicherheit. Mit dem TÜV-Siegel bescheinigen sie der Telekom den gesetzeskonformen und sicheren Umgang mit den Daten ihrer Kunden.

Vorsicht vor gefälschten Rechnungen
mmer wieder versuchen Kriminelle, über gefälschte Telekom-Rechnungen Schadcode auf Rechnern zu verbreiten. Seit Februar 2015 versendet die Telekom ihre Online-Rechnungen mit zusätzlichen Sicherheitsmerkmalen. Neben der persönlichen Anrede und Buchungskontonummer finden Kunden jetzt zusätzlich Straße und Hausnummer in ihrer RechnungOnline. Durch das fälschungssichere E-Mail-Siegel können Kunden authentische Online-Rechnungen der Telekom zweifelsfrei erkennen. Die hervorgehobene Darstellung in ihrem Posteingang gibt ihnen einen schnellen Überblick, ob die E-Mails tatsächlich von der Telekom stammen. Außerdem wurde eine neue Signatur eingeführt, die nicht sichtbar ist, beim E-Mail-Versand aber von den Internet-Providern ausgelesen wird. Anhand der Signatur können die Provider erkennen, ob die E-Mail von einem vertrauenswürdigen Absender stammt oder ob es sich um gefälschte E-Mails mit Telekom-Absender handelt.

Der Telekom-Sicherheitsratgeber im Netz
Informationen über Cyberkriminelle, Schadsoftware oder Phishingbetrug sind im Internet auf Tausende Webseiten verteilt. Die Website www.sicherdigital.de bündelt diese Infos und bietet den Besuchern so einen einfachen Zugang zu sicherheitsrelevanten Themen. Jugendliche, Erwachsene und Unternehmen finden nützliche Hinweise und konkrete Hilfe rund um die Themen Sicherheit und Datenschutz.

Auch die Ausgabe „Vertraulich“ unserer „We Care“-App informiert die Nutzer anschaulich darüber, wie gefährlich Hacker-Angriffe sein können und wie man sich davor schützen kann.

TELEKOM GEWINNT OUTSTANDING SECURITY PERFORMANCE AWARDS

Beim Deutschen Sicherheitstag in Berlin im November 2015 hat die Telekom gleich drei Anerkennungen für ihre Sicherheitsmaßnahmen erhalten. Ausgezeichnet wurden die Facebook Privacy App, das Bedrohungsmanagement und die Sicherheitspartnerschaft gegen Metalldiebstahl.

Die Jury hat entschieden: Die Telekom belegt in Deutschland in der Kategorie „Herausragender Errichter von Sicherheitstechnik“ mit ihrer Facebook Privacy App Platz eins. Die App zeigt ihrem Besitzer, wer seine persönlichen Inhalte sehen kann, wer ihn bei Facebook finden kann und wer auf seiner Chronik posten darf. Er kann seine Privatsphäre-Einstellungen mit nur einem Klick anpassen und so seine Privatsphäre besser schützen.

Als „Herausragender Sicherheitsberater“ wurde das Bedrohungsmanagement der Telekom ausgezeichnet. Mit unserem Bedrohungsmanagement sorgen wir dafür, dass alle Mitarbeiter angst- und gewaltfrei arbeiten können. Jeder kann die Kollegen vom Bedrohungsmanagement einschalten bei plötzlichen physischen Annäherungen oder wenn sich jemand verfolgt fühlt, bei Androhung von physischer und psychischer Gewalt oder ungewöhnlichen Beobachtungen, etwa wenn andere Gewaltfantasien äußern. Zertifizierte Bedrohungsmanager haben in mehr als zwei Jahren etwa 200 Kolleginnen und Kollegen geholfen.

Weiterhin würdigte die Jury die SIPAM (Sicherheitspartnerschaft gegen Metalldiebstahl) als „Herausragende Sicherheitspartnerschaft“. Der Zusammenschluss von Verbänden und Unternehmen aus Logistik, Telekommunikation, Bergbau und Energieversorgung wurde 2012 auf Initiative der Telekom, der Deutschen Bahn, der RWE sowie des Verbands Deutscher Metallhändler gegründet. Die meisten Mitglieder betreiben kritische Infrastrukturen, die für Bevölkerung, Wirtschaft und Staat unabdingbar sind.

KINDERSCHUTZSOFTWARE UND SURFGARTEN

Als führender ICT-Anbieter unterstützen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten ein sicheres und positives Online-Erlebnis für Kinder und Jugendliche. Mit altersgerechten Websites und Inhalten bieten wir Kindern und Jugendlichen in Deutschland und anderen Ländern spannende und attraktive Inhalte im Netz an. Neben dem Angebot können sie im Internet aber auch auf andere, für sie ungeeignete Inhalte stoßen. Deshalb bieten wir Eltern Filter an, mit denen sie den Zugang zu jugendschutzgefährdenden oder entwicklungsbeeinträchtigenden Inhalten erschweren können. Eines der beiden Programme, die für einen Schutz vor gefährdenden Inhalten für unter 16- beziehungsweise unter 18-Jährige sorgen und hierfür von der „Kommission für Jugendmedienschutz der Landesmedienanstalten“ (KJM) anerkannt wurden, ist unsere Kinderschutz Software. Mit ihr können Eltern (oder andere Erziehungsberechtigte) flexibel bestimmen, welche Inhalte für ihre Kinder (beziehungsweise Schützlinge) zugänglich sind.

Weiterhin haben wir in Deutschland den Kinder- und Jugendschutz-Browser „Surfgarten“ für iPhone, iPad und iPod Touch entwickelt. Sowohl unsere deutsche Kinderschutz Software als auch Surfgarten enthalten eine technische Lösung zum Erkennen der Altersklassifizierung von Websites. Auch haben wir in beide Softwarelösungen die Suchmaschine von fragFinn.de integriert.

Der Handy-Führerschein für Kinder
Auch im Mobilfunk bieten wir Lösungen an, die Kindern und Jugendlichen eine sichere Nutzung ermöglichen. Auf der IFA2015 haben wir unseren neuen Familientarif Family Card Start vorgestellt, der vor allem für Kinder gedacht ist. In der Basisvariante der Family Card Start ist die kostenpflichtige mobile Datennutzung (nicht WLAN) zunächst standardmäßig blockiert. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, Anrufe zu kostenpflichtigen Sonderrufnummern und Mehrwertdiensten zu sperren. Zum Start des neuen Tarifs wurde im Rahmen der Kampagne mobiler Start auch unser Handy-Führerschein bei YouTube veröffentlicht. Mit dem Handy-Führerschein sollen Kinder für einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Smartphone sensibilisiert werden.

Neben diesen Lösungen fördern wir auch mit unserer Initiative „Teachtoday“ eine sichere und kompetente Mediennutzung bei Kindern und Jugendlichen. Die Initiative unterstützt Kinder und Angehörige mit praxis- und alltagsnahen Tipps und Materialien.

VORGEHEN GEGEN KINDERPORNOGRAFIE

Ein rigoroses Vorgehen gegen die Darstellung von Kindesmissbrauch im Internet gehört zum Selbstverständnis der Deutschen Telekom. Auf EU-Ebene verpflichteten wir uns bereits 2007 im „European Framework for Safer Mobile Use by Younger Teenagers and Children“ zu einer EU-weiten Bekämpfung der Darstellung von Kindesmissbrauch. Seit 2008 engagieren wir uns zudem im weltweiten Verbund mit Mobilfunk-Betreibern gegen die Verbreitung derartiger Inhalte.

Seit 2013 beteiligen wir uns außerdem an zwei branchenübergreifenden Zusammenschlüssen, die sich dem Kampf gegen Kindesmissbrauch im Internet verschrieben haben, der „CEO Coalition to make the Internet a better place for kids“ und der „ICT Coalition for the Safer Use of Connected Devices and Online Services by Children and Young People in the EU“. 2014 erschien ein erster Jahresbericht der ICTCoalition. In ihm wird unser Engagement in diesem Bereich gewürdigt. Wir sind nach wie vor in beiden Bündnissen aktiv und bekennen uns uneingeschränkt zu deren Prinzipien.

Mitarbeit im Zentrum für Kinderschutz im Internet
Wie auch 2014 beteiligten wir uns im Berichtszeitraum weiterhin an der Arbeit des Zentrums für Kinderschutz im Internet (I-KiZ), eines Projekts des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Im Rahmen der Projektarbeit wurde bereits 2014 das Netzwerk gegen Missbrauch und sexuelle Ausbeutung von Kindern „Keine Grauzonen im Internet“ ins Leben gerufen. Das Netzwerk, das unter der Schirmherrschaft der Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig steht, hat sich zum Ziel gesteckt, Darstellungen von Kindern und Jugendlichen in sexuellen Posen wirksamer zu bekämpfen und international zu ächten. Begonnen hat es seine Arbeit mit dem Aufbau eines Kompetenzzentrums zur Ausleuchtung der Grauzonen der sexuellen Ausbeutung im Internet.

VERANTWORTUNGSVOLLE NUTZUNG MOBILER ENDGERÄTE

T-Mobile Netherlands führt unter der Schirmherrschaft des Responsible Mobile Use Program verschiedene Maßnahmen durch:

Financial Responsibility Program
Angesichts der unterschiedlich begründeten finanziellen Schwierigkeiten vieler niederländischer Haushalte, die Mühe haben, ihre monatlichen Rechnungen zu bezahlen, hat T-Mobile Netherlands 2015 ein innovatives Programm zum Thema Umgang mit Geld aufgelegt. Das Programm verfolgt einen sehr innovativen, persönlichen Ansatz, der dem Unternehmen hilft, seine Kunden zu halten, und für die Gesellschaft etwas bewegt, indem er die Kunden bei der Überwindung der finanziellen Probleme unterstützt.Das Programm basiert auf sechs Projekten, die durch ein fachübergreifendes Team von T-Mobile Netherlands und in Kooperation mit verschiedenen Partnern umgesetzt werden:

1. Unterricht zum Thema Schuldenvermeidung in Schulen während der „Geldwoche“: Diese landesweite Projektwoche wird vom Finanz-ministerium organisiert und richtet sich vornehmlich an Grundschulen. Da 90 Prozent der Kinder ihr erstes Smartphone im Alter von elf oder zwölf Jahren geschenkt bekommen, bot T-Mobile Netherlands Unterrichtseinheiten an, in denen den Kindern erklärt wurde, wie sie hohe Kosten bei der Nutzung von Handys vermeiden und verantwortungsvoll mit dem Handy umgehen können. Es waren fast 150 Kollegen beteiligt, die diesen Gastunterricht vor über 4 500 Kindern hielten. Dabei nutzen sie Materialien, die vom Unternehmen bereitgestellt wurden. 2016 sollen 10 000 Kinder erreicht werden.

2. Financial Cafés 2.0: In Gemeindezentren und Bibliotheken betreibt die NGO Humanitas sogenannte Financial Cafés, bei denen Menschen mit finanziellen Problemen einfach vorbeikommen und Hilfe von ehrenamtlichen Mitarbeitern oder Sozialarbeitern in Anspruch nehmen können. In Version 2.0 stimmen sich große Unternehmen wie T-Mobile Netherlands bei der Suche nach einer Lösung ab, wie die Kunden in ihrer finanziellen Notlage trotzdem ihre Rechnungen begleichen können.
Die Koordination erfolgt durch ehrenamtliche Mitarbeiter von Humanitas. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter erhalten eine Schulung zu den Inkassoverfahren von T-Mobile und können mit einem direkten Ansprechpartner im Unternehmen kommunizieren. Dieses wiederum kann seine Mahnprozesse fairer und sozial verträglicher gestalten und dadurch verbessern.

3. Bündnis gegen Armut: Diese Partnerschaft von Geschäftsbanken, Versicherungen, Energieversorgern, Gerichtsvollziehern, Inkassounternehmen, Universitäten und Steuerbehörden wurde zur präventiven und aktiven Bekämpfung von Armut in niederländischen Privathaushalten ins Leben gerufen.

4. Über 600 000 Menschen in den Niederlanden sind arbeitslos, darunter nicht nur Menschen über 40, sondern auch 20- bis 30-Jährige. Viele von ihnen haben Schulden und stehen vor erheblichen Problemen. Zur Teilhabe an Gesellschaft und Arbeitsmarkt ist die telefonische Erreichbarkeit jedoch enorm wichtig. T-Mobile Netherlands kooperiert mit den Kommunalverwaltungen, um an arbeitslose und verschuldete Menschen spezielle SIM-Karten zu vergeben, für die günstige Sondertarife gelten. Neben den SIM-Karten bietet T-Mobile Netherlands Bewerbertraining, Kurzpraktika, Schulungen zu Soft Skills und Workshops zur Schuldenvermeidung an.

5. Ein Team von T-Mobile-Mitarbeitern wendet sich telefonisch einfühlsam an Kunden, die mit dem Mahnwesen konfrontiert sind. Statt sie zur Zahlung aufzufordern, werden die Kunden gefragt „Wie geht es Ihnen? Wir schätzen Sie als treuen Kunden. Können wir Ihnen helfen?“ Dies geschieht unter der Annahme, dass im Grunde alle Kunden zahlungswillig sind und sich auch für Menschen in finanzieller Bedrängnis stets eine passende Lösung finden lässt.

6. Schuldenvermeidung durch Produktdesign: Als Telekommunikationsanbieter fühlt sich T-Mobile Netherlands dafür verantwortlich, seine Kunden vor Betrug, unerwarteten Kosten, hohen Rechnungen, Abschluss von zu teuren Verträgen und Telefonschulden zu schützen. T-Mobile Netherlands hat deshalb neue Dienste (Stel Samen Stel Bij) eingeführt, mit denen die Kunden die Nutzung
ihres Vertrags jederzeit anpassen können. Mit der App von T-Mobile haben Kunden in Echtzeit Einblick in aktuelle Kosten- und Nutzungsdaten. Bei starker Nutzung der Geräte wendet sich das Unternehmen umgehend an die betroffenen Kunden, um ihnen unerwartet hohe Rechnungen zu ersparen. Ist ein Kunde nicht erreichbar, werden die Leistungen vorübergehend ausgesetzt.

Sicherheit im Straßenverkehr
Im September 2014 starteten das niederländische Verkehrsministerium und die Organisation „Safe Traffic in the Netherlands“ die Kampagne „Keep Your Eyes on the Road“ zur sicheren Handy-Nutzung im Straßenverkehr. T-Mobile Netherlands war das erste Telekommunikationsunternehmen, das sich dieser Kampagne anschloss und sie durch Flyer in Shops und insbesondere auch in den sozialen Medien unterstützte. Eine ähnliche Initiative wurde zur Förderung des sicheren Fahrradverkehrs ins Leben gerufen, da 20 Prozent aller Fahrradunfälle in den

Niederlanden durch die Nutzung sozialer Medien im Straßenverkehr verursacht werden. Die „fietsmodus-app“ aktiviert auf dem Handy einen Offline-Modus im Straßenverkehr, der ähnlich funktioniert wie der Flugzeugmodus. 2015 hat T-Mobile Netherlands diese Kampagne ausgebaut und auf die Marke T-Mobile zugeschnitten. Dazu wurden ein Promo-Film mit einem Auftritt des CEO produziert und zusätzliche Preise ausgelobt. Einer dieser Preise ist ein T-Mobile-Fahrrad. Das Ergebnis: Die Zahl der App-Nutzer hat sich mehr als verdoppelt.

De Kindertelefoon
Seit 2010 unterstützt T-Mobile das Kindersorgentelefon „De Kindertelefoon“, bei dem insbesondere Kinder und Jugendliche anonym Hilfe anfordern können. T-Mobile gibt Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, kostenlos mit dem Handy beim „Kindertelefoon“ anzurufen. Im Jahr 2015 wurde das Sorgentelefon fast 600 000 Mal genutzt.

CYBER SECURITY

Die Hacker-Community wird stetig professioneller. Die Schäden erstrecken sich oft über sämtliche Unternehmensbereiche. Schwachstellen werden mitunter schon acht Stunden nach Veröffentlichung im Netz vollautomatisch ausgenutzt. Als verantwortungsvoller ICT-Anbieter stellen wir uns diesem Trend entgegen. Es gehört zu unserem Geschäftsmodell, unseren Kunden ein hohes Maß an Sicherheit zu gewähren und die Daten und Infrastrukturen unserer Nutzer konsequent vor unerlaubtem Zugriff zu schützen.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Infrastruktur vor Angriffen schützen ▪ Sicherheit von Daten gewährleisten	▪ Aufbau Cyber Defense Center ▪ Analyse von Angriffen ▪ Verteidigungsstrategien entwickeln ▪ Kooperationen aufbauen	▪ Jährlicher Datenschutzbericht

SO SCHÜTZEN WIR UNSERE INFRASTRUKTUR

Es ist uns ein zentrales Anliegen, unsere Kunden vor Gefahren aus dem Netz zu schützen. Im Geschäftsfeld „Cyber Security“ schaffen wir die nötigen Kapazitäten, um Cyberangriffe nicht nur frühzeitig zu erkennen, sondern auch schnell Gegenmaßnahmen einleiten zu können. Zudem entwickeln wir laufend neue Verfahren zur Abwehr von Angriffen. Dazu haben wir ein eigenes Cyber Defense Center eingerichtet, in dem wir Verhaltensmuster im Netz analysieren und Verteidigungsstrategien erarbeiten.

Kooperationen im Dienste der Sicherheit

Cyber Security ist eine gemeinschaftliche Aufgabe. Weltweit arbeiten wir mit Forschungseinrichtungen, Industriepartnern, Initiativen, Standardisierungsgremien, öffentlichen Institutionen und anderen Internet-Dienstleistern zusammen, um der Cyberkriminalität entgegenzutreten und die Internet-Sicherheit zu verbessern. Beispielsweise kooperieren wir bundesweit mit dem Bundesamt für Sicherheit und Informationstechnik (BSI) und auf EU-Ebene mit der Europäischen Agentur für Netzwerk- und Informationssicherheit (ENISA).

Für unsere Geschäftskundensparte haben wir 2015 eine Partnerschaft mit dem Unternehmen AlienVault geschlossen. Gemeinsam bieten wir eine speziell für den Mittelstand entwickelte Sicherheitslösung gegen Cyberattacken an. Die Lösung erlaubt mittleren Unternehmen ein Abwehrsystem zu nutzen, das bislang nur Konzernen mit entsprechenden IT-Ressourcen vorbehalten war. Das neue Angebot haben wir auf der CeBIT2015 erstmals vorgestellt.

Mit dem Ziel, die Zusammenarbeit in der digitalen Gefahrenabwehr weiter zu verbessern, veranstalten wir zusammen mit der Münchner Sicherheitskonferenz außerdem regelmäßig den Cyber Security Summit. Die nächste Konferenz ist für 2016 geplant.

Telekom Security bündelt Sicherheitsexpertise der Telekom

Der Vorstand hat im Berichtszeitraum beschlossen, die neue Einheit „Telekom Security“ ins Leben zu rufen. Hier sollen die bislang verteilten Einheiten zum Thema Sicherheit – wie das bisherige Geschäftsfeld „Cyber Security“ – zentral unter einem Dach gebündelt werden. Durch die Bündelung wollen wir unsere Wettbewerbsfähigkeit stärken und neue, innovative Angebote für unsere Kunden entwickeln. Zum 1. April 2016 soll der formale Aufbau der Telekom Security beginnen, zum 1. Januar 2017 die neue Organisation als eigener Geschäftsbereich starten.

STUDIE: TELEKOM FÜHRENDER SECURITY-ANBIETER IN DEUTSCHLAND

Die Deutsche Telekom ist in Deutschland führender Anbieter von Managed Security Services. Zu diesem Ergebnis kommen die Analysten von Experton in ihrem „Security Vendor Benchmark 2015“ Sie bescheinigen der Telekom ein attraktives Portfolio und ausgewiesene Wettbewerbsstärke. Für die Studie hat das Analystenhaus erstmals die Angebote von 450Security-Anbietern umfassend bewertet. Dabei schneidet die Deutsche Telekom in den Kategorien „Analyse-Lösungen zur Sammlung und Auswertung von Sicherheits-Informationen und Events“, „Sicherheitslösungen aus der Cloud für mobile Endgeräte“ und „Sicherheitsinfrastruktur“ sehr gut ab.

MOBILFUNK UND GESUNDHEIT (EMF)

Elektromagnetische Felder (EMF) sind ein wesentlicher Baustein unserer vernetzten Welt – auch wenn wir sie nicht direkt wahrnehmen können. Ihre gesundheitlichen Auswirkungen werden immer wieder diskutiert. Für ihre Verwendung im Mobilfunk ist es von grundlegender Bedeutung, sicherzustellen, dass von ihnen keine Belastung für Mensch oder Umwelt einhergeht.

Die Wirkung elektromagnetischer Felder wurde in den letzten Jahrzehnten durch zahlreiche wissenschaftliche Studien gründlich erforscht. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) bewertet die Ergebnisse der wissenschaftlichen Forschung und gab zuletzt im Oktober2014 hierzu eine Stellungnahme ab. Darin kommt sie zum Schluss, dass die geltenden Grenzwerte für elektromagnetische Felder die sichere Nutzung des Mobilfunks gewährleisten, aber weiterer Forschungsbedarf besteht.

Die Telekom hat sich zu einer aktiven Auseinandersetzung mit der wissenschaftlichen Forschung zu Mobilfunk und Gesundheit verpflichtet und informiert auf der Konzernwebsite ausführlich über den aktuellen Stand der Technik und der wissenschaftlichen Risikobewertung durch Expertengremien.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Schutz der Gesundheit	▪ EMF-Policy ▪ Freiwillige Selbstverpflichtung	▪ Evaluation der EMF-Policy

SO SETZEN WIR UNS EINEN SICHEREN MOBILFUNK EIN

Unser Ziel ist es, unsere Mobilfunk-Infrastruktur und unsere neuen Produkte sowie die zugrunde liegenden Prozesse so ressourceneffizient, sicher und gesundheitsverträglich wie möglich zu gestalten und weiterzuentwickeln. In Deutschland liefern hierfür insbesondere die freiwillige Selbstverpflichtung der Mobilfunk-Betreiber sowie die Verbändevereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden den Rahmen. Die Umsetzung der freiwilligen Selbstverpflichtung wird alle zwei Jahre überprüft. Zuletzt übergab das Informationszentrum Mobilfunke.V. der deutschen Bundesregierung hierzu im Mai 2014 ein umfassendes Gutachten. Das nächste Gutachten wird im Frühjahr 2016 der Bundesregierung übergeben. Aufgrund der Veränderungen in der deutschen Mobilfunk-Branche, die zur Reduktion der Mitgliedsunternehmen führte, wurde das Informationszentrum Mobilfunk e.V. Ende 2015 geschlossen. Die Telekom Deutschland wird aber weiterhin ihren Informationsverpflichtungen, die sie auf Basis der freiwilligen Selbstverpflichtung eingegangen ist, nachkommen, indem sie gemeinsam mit Telefónica das Informationsportal www.informationszentrum-mobilfunk.de unterstützt.

Eine übergeordnete Rolle spielt unsere 2004 verabschiedete, konzernweit gültige EMF-Policy. Diese 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-Datenbanken der Bundesnetzagentur.

- Information: Wir stellen verständliche Verbraucherinformationen bereit und betreiben eine sachliche und fundierte Informationspolitik. Auf der Konzernwebsite bieten wir Interessierten aktuelle Informationen an. Außerdem klären wir unsere Kunden in den Produktinformationen über die SAR-Werte der Geräte auf. Informationen hierzu sind außerdem in vielen unserer Shops, über unsere kostenlose Umwelt-Hotline oder per E-Mail erhältlich.

- Partizipation: Beim Netzausbau setzen wir auf enge Zusammenarbeit und einen konstruktiven Dialog mit allen Beteiligten, zum Beispiel 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.

- Wissenschaftsförderung & Partnerschaft: Unsere Leitlinien verlangen zielgerichtete Forschungsförderung, fachliche Exzellenz, Transparenz, Objektivität und Verständlichkeit.

Die Umsetzung der EMF-Policy wird quartalsweise evaluiert. Die Ergebnisse nutzen wir, um einzelne Aspekte zu verbessern und gemeinsam in verschiedenen Arbeitsgruppen wie dem „EMF Core Team“ oder der „EMF Technical Working Group“ Lösungen zu erarbeiten.

EVALUATION UND UMSETZUNG DER EMF POLICY

Wir verfolgen das Ziel, die EMF-Policy konzernweit lückenlos umzusetzen. Hierbei unterstützen wir die Landesgesellschaften mit spezifischen Arbeitsinstrumenten. Beispielsweise formulierten wir einheitliche Grundsätze für Forschungsförderung und veröffentlichten diese auf der Telekom-Website. Die Landesgesellschaften werden diese für ihre Förderprogramme nutzen. Darüber hinaus setzen wir bewusst auf die Eigeninitiative der Landesgesellschaften und ermutigen sie, auch wenn sie die EMF-Policy bereits vollständig implementiert haben, ihre Maßnahmen stetig weiter zu verbessern. Hierbei spielt der Dialog zwischen den Telekom-Landesgesellschaften und anderen Netzbetreibern sowie Verbrauchern, Politikern und der Wissenschaft eine zentrale Rolle.

Regelmäßige Monitorings zeigen uns, dass in allen Handlungsfeldern an der Umsetzung der EMF-Policy gearbeitet wird. Zugleich optimieren wir bestehende landesspezifische Maßnahmen weiter:

- Bis Jahresende 2015 führte das Informationszentrum Mobilfunk e.V. (IZMF) in Deutschland Messkampagnen durch, um die Bevölkerung und Stakeholder über EMF zu informieren. Im Oktober 2015 veröffentlichte das IZMF eine Studie zur Erfassung von Hochfrequenzimmissionen in Alltagssituationen. Das Ergebnis: Die Bevölkerung ist im Alltag nur in geringem Maße den Funkwellen von umgebenden Rundfunk- und Mobilfunk-Sendern, WLAN-Netzwerken, Mobilfunk-Endgeräten und DECT-Telefonen ausgesetzt. Das Telefonieren mit dem eigenen Mobiltelefon lässt die Werte zwar ansteigen – diese bleiben aber in Summe deutlich unter den Grenzwerten.

- Der Bayerische Mobilfunkpakt wurde im Herbst 2015 auf der Basis der Vereinbarung aus dem Jahr 2011 unbefristet verlängert.

- In Österreich hat das Forum Mobilkommunikation (FMK) mit dem neu geschaffenen BürgerInnen Forum Mobilkommunikation allen interessierten Bürgern die Möglichkeit gegeben, direkt und online Fragen zum Mobilfunk zu stellen. Mit der Zeit entwickelt sich das BürgerInnen Forum zu einer Wissensplattform, die mithilfe der Suchfunktion auf die wichtigsten Fragen die richtigen Antworten kennt.

SERVICEQUALITÄT

Die Bedürfnisse und Meinungen unserer Kunden zu berücksichtigen, gehört zu unserem Selbstverständnis als serviceorientiertes und verantwortungsvolles Unternehmen. Dafür betreiben wir ein umfassendes Kundenbeziehungsmanagement. Wir fördern den Dialog mit unseren Kunden, indem wir ihnen ermöglichen, jederzeit schnell und unkompliziert über die von ihnen gewählten Kommunikationskanäle, zum Beispiel im Internet, per App, telefonisch, per E-Mail oder im Telekom Shop, mit uns in Kontakt zu treten.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Kundenzufriedenheit und -bindung steigern	▪ Programm „K1 – Kunde zuerst"	▪ TRI*M-Methode

SO GEWÄHRLEISTEN WIR EINE HOHE SERVICEQUALITÄT

Wir wollen unsere Kunden begeistern. Dieses Ziel ist in unseren konzernweiten Leitlinien verankert. Auch variable Gehaltsanteile unserer Führungskräfte sind an die Kundenzufriedenheit gekoppelt. Mit verschiedenen Instrumenten erheben wir regelmäßig die Zufriedenheit und Loyalität unserer Kunden. Eines davon ist die von einem unabhängigen externen Dienstleister mehrmals pro Jahr durchgeführte TRI*M-Kundenbindungsstudie. Die Ergebnisse werden in Form des sogenannten TRI*M-Index dargestellt. Unser Ziel: Bis zum Ende des Jahres 2015 wollten wir in Deutschland diesen Wert um rund 10Prozent gegenüber dem Jahr 2012 steigern. 2012 bis 2014 konnten wir die Werte erreichen. Für das Jahr 2015 wurde die Zielsetzung durch einen Beschluss ausgesetzt: Hintergrund sind die laufenden Transformationsprogramme und vermehrte Kundenanfragen bezüglich der IP-Umstellung.

Telefonisch sind wir seit 2013 in Deutschland für alle Festnetz- und Mobilfunk-Kunden rund um die Uhr kostenlos erreichbar. Dies gilt für sämtliche Service-Nummern, auch bei Fragen zu Internet und TV. Eine zunehmend wichtige Rolle spielt auch die Online-Kommunikation: Mehr als 40Prozent aller Service-Anfragen an die Telekom Deutschland werden heute bereits über unsere übergreifenden Online-Plattformen ge-löst. Anfragen und Beanstandungen unserer Kunden werten wir systematisch aus, um Ursachen zu erkennen und Verbesserungen einzuleiten.

KUNDEN BEGEISTERN MIT „K1-KUNDE ZUERST"

Unser Programm „K1 – Kunde zuerst" ist ein wichtiges Instrument, um das Handlungsfeld „Kunden begeistern" unserer Konzernstrategie umzusetzen. Ziel des Programms ist es, die Kundenzufriedenheit und die Kundenerlebnisse von Privat- und Geschäftskunden zu verbessern und ihre Erwartungen an uns möglichst zu übertreffen. In diesem Jahr haben wir dazu folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Im April 2015 startete das Kundenprogramm für MagentaEINS-Privatkunden, das ihnen kostenfreie Service-Vorteile bietet. Kern des Programms sind die speziell geschulten MagentaEINS-Service-Teams – dank ihnen können Kundenanliegen besonders schnell bearbeitet werden. Um das Programm möglichst gut auf die Bedürfnisse unserer Kunden zuzuschneiden, haben wir uns vor Programmstart intensiv mit ihnen ausgetauscht. Neben Hausbesuchen und gemeinsamen Workshops haben wir dazu auch eine quantitative Marktforschungsstudie durchgeführt. Im Ergebnis wurde deutlich, welche Erwartungen unsere Kunden an ein gutes Service-Erlebnis stellen und wie wichtig dies für sie ist.

- Ein weiteres Beispiel für erfolgreiche K1-Maßnahmen aus dem Berichtszeitraum ist der „Willkommensgruß im Umzug": Über neun Millionen Bürger wechselten 2015 in Deutschland ihren Wohnort. Dabei ist unseren Kunden eine nahtlose Nutzung ihres Telekom-Anschlusses besonders wichtig. Wir stufen den Umzug daher als sogenannten Moment of Truth für die Kundenbeziehung ein: Das ist ein Geschäftsvorfall, bei dem Kundenzufriedenheit und -loyalität besonders gut aufgebaut werden können, die bei schlechtem Service umgekehrt aber auch schnell zerstört sind. Daher haben wir 2015 den alten Brauch, zum Umzug symbolhaft Brot und Salz zu verschenken, neu interpretiert: Kunden erhalten zum Umzug von uns eine Karte, in der wir sie in ihrem neuen Zuhause begrüßen und ihnen die Möglichkeit bieten, Brot und Salz im Geschenke-Shop abzurufen. So möchten wir ihnen in der stressigen Situation des Umzugs ein positives Erlebnis bereiten und sie emotional an die Telekom binden.

- Auch die automatischen Festnetz-Auftragsbestätigungen der Telekom präsentieren sich seit 2015 moderner, übersichtlicher und kürzer. Informationen, die zusammengehören, sieht der Kunde auf einen Blick. Neben dem gebuchten Produkt findet er direkt den Preis, die Mindestvertragslaufzeit und die Kündigungsfrist. Alle wichtigen Informationen, wie beispielweise der Bereitstellungs- oder Wegfalltermin, werden darüber hinaus hervorgehoben.

Indikator belegt Fortschritte bei der Kundenbindung

Mit dem sogenannten TRI*M-Index messen wir die Kundenbindung und stellen uns einem regelmäßigen Wettbewerbsvergleich. Unser Ziel war es, die Kundenbindung in Deutschland bis zum Jahr 2015 um 10 Prozent gegenüber 2012 zu steigern. Die Steigerung konnten wir wie angestrebt 2012 bis 2014 einhalten. Aufgrund laufender Transformationsprogramme und vermehrter Kundenanfragen bezüglich der IP-Umstellung musste dieses Ziel jedoch für die Telekom Deutschland für das Jahr 2015 ausgesetzt werden. Im Telekom-Konzern lag der TRI*M im Berichtsjahr bei 67,4 Punkten gegenüber 65,9 Punkten im Vorjahr. Unser Konzernziel einer leichten Steigerung haben wir damit erreicht. Bis 2018 wollen wir jeweils eine leichte Steigerung pro Jahr erzielen.

DEUTSCHE TELEKOM FÜHREND BEI KUNDENZUFRIEDENHEIT

Die Zufriedenheit der Kunden mit unserem Service wurde im Berichtszeitraum durch den TÜV Rheinland untersucht. Die Prüfervergaben für unsere Service-Hotline, die Telekom Shops und den Technischen Service zum dritten Mal in Folge die Note „gut“. Zuvor hatten sie 2 750 Kunden bei einer repräsentativen Stichprobe nach ihren Erfahrungen gefragt. Wie in den Vorjahren wurden Zuverlässigkeit, Freundlichkeit und Kompetenz bewertet. Aufgrund der von den Prüfern ermittelten Punktzahlen schnitten alle einzelnen Bereiche ebenfalls mit „gut“ ab.

Service-Studie Mobilfunk-Shops: Telekom ist Testsieger

Bei der Kundenberatung treten die Mitarbeiter der Telekom stets freundlich und souverän auf. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Deutschen Instituts für Service-Qualität. Damit sichert sich die Telekom den Testsieg mit der Gesamtnote „gut“. Im Test konnten die Mobilfunk-Shops auch mit dem umfangreichsten Handy-Angebot und ansprechend gestalteten und übersichtlichen Verkaufsflächen überzeugen.

CR-RATINGS

CR-RATING: KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

Die Deutsche Telekom setzt je nach Angebot und technischem Verbreitungsweg unterschiedliche Jugendschutzfunktionalitäten um, um Kinder vor dem Zugriff auf für sie nicht geeignete Inhalte zu schützen. So bietet die Telekom mit ID-Pass für bestimmte Inhalte ein Altersverifikationssystem an, das den rechtlichen Vorgaben in Deutschland entspricht und durch das sichergestellt wird, dass auch nur Erwachsene nach Eingabe einer „Erwachsenen-PIN“ zu diesen Angeboten Zugang erhalten.

Weitere Maßnahmen, die zum Schutz der Kinder vor jugendschutzrelevanten Inhalten umgesetzt werden, sind beispielsweise die Beachtung der gesetzlichen Vorgaben von Sendezeiten für entsprechende Inhalte – Inhalte ab 16 Jahre sind erst ab 22 Uhr verfügbar, Inhalte ab 18 Jahre erst ab 23 Uhr – oder die Kennzeichnung von Inhalten mit technischen Alterskennzeichen, die von Jugendschutzprogrammen ausgelesen werden können.

GESELLSCHAFT

JEDE SEKUNDE INVESTIEREN WIR IN DIE ZUKUNFT VON KINDERN UND JUGENDLICHEN.[1]

Wir setzen uns dafür ein, dass junge Menschen zuversichtlich in die Zukunft blicken können. Jede Sekunde investieren wir im Rahmen unserer „Ich kann was!“-Initiative 3 Cent in Projekte, die die Kompetenzen sozial- und bildungsbenachteiligter Kinder und Jugendlicher fördern. Den sicheren und kompetenten Umgang mit digitalen Medien fördern wir gezielt mit unserer Initiative „Teachtoday“. Darüber hinaus unterstützen wir das freiwillige Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Traditionell bringen wir uns außerdem im Kultur- und Sportsponsoring ein.

„Ich kann was!“-Initiative: seit 2009 über 900 Projekte gefördert →	„Teachtoday“-Medienparcours: mehr als 4 900 Schüler erreicht →	Task Force zur Flüchtlingshilfe ins Leben gerufen →
Junior-Ingenieur-Akademie: seit 2005 MINT-Profil von 75 Schulen unterstützt →	Über 90 000 Euro Soforthilfe für die Erdbeben-Opfer in Nepal →	Initiative „Neue Sporterfahrung“: seit 2009 mehr als 105 000 junge Menschen erreicht →

[1] Seit ihrem Start vor sechs Jahren haben wir unsere Initiative „Ich kann was!“ mit einem Gesamtvolumen von 5 Millionen Euro gefördert und damit mehr als 75 000 Kinder und Jugendliche erreicht.

DIGITALE VERANTWORTUNG

Die Digitalisierung verändert unser Leben – wie wir kommunizieren, wie wir uns informieren und wie wir lernen. In dieser von Digitalisierung geprägten Welt ist Medienkompetenz längst ein wichtiger Schlüssel zur Chancengleichheit und Teilhabe an unserer Gesellschaft geworden. Deshalb setzen wir uns dafür ein, Menschen einen kompetenten und sicheren Umgang mit neuen Technologien zu ermöglichen. Mit unseren vielfältigen Projekten und Initiativen in Deutschland und Europa richten wir uns an Kinder und Jugendliche ebenso wie an Erwachsene bis zum Seniorenalter.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Medienkompetenz fördern ▪ Zugang zu digitalen Technologien ermöglichen	▪ Medienkompetenzprojekte ▪ Technische Infrastruktur bereitstellen ▪ Strategische Partnerschaften und Initiativen	▪ Kennzahlen „Gesellschaftliches Engagement“ ▪ Stand Netzabdeckung

SO ÜBERNEHMEN WIR VERANTWORTUNG FÜR DEN DIGITALEN WANDEL

Überall auf der Welt ist der Zugang zu modernen Informationstechnologien Grundvoraussetzung für die Teilhabe an der Informations- und Wissensgesellschaft: Deshalb bauen wir notwendige technische Infrastruktur auf und mindern finanzielle Hürden für deren Nutzung. Zum anderen unterstützen wir Menschen, aktiv und kompetent mit neuen Technologien umzugehen, und setzen dazu maßgeschneiderte Projekte für unterschiedliche Zielgruppen um. ICT kann zudem einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen leisten. Hierzu entwickeln wir eigene Angebote und unterstützen bestehende Initiativen unserer Partner mit unserem Know-how.

- Medienkompetenz fördern: Unsere Initiative „Teachtoday“ bietet Kindern & Jugendlichen, Eltern sowie pädagogischen Fachkräften zahlreiche praxis- und alltagsnahe Materialien und Formate, um eine sichere und kompetente Mediennutzung zu fördern. Mit verschiedenen Angeboten wenden wir uns auch an Menschen, die bisher noch kaum oder gar keine Berührung mit modernen Informationstechnologien hatten: Beispielsweise organisieren unsere Mitarbeiter im Rahmen ihrer Social Days Schulungen zur Handy- und Internet-Nutzung für Bewohner der Lebenshilfe. Ein weiteres Beispiel dafür ist die von OTE und Cosmote unterstützte Initiative „Access to the Digital World“, die Menschen ab 50 Jahren ohne Computererfahrung grundlegende Kenntnisse der Digitaltechnik vermittelt. Zusätzlich ist ein weiterer wichtiger Fokus unseres Engagements die Förderung der Internet-Sicherheit. Beispielsweise geben wir in unserem Online-Ratgeber www.sicherdigital.de kostenlose Sicherheitstipps, zugeschnitten auf jede Altersgruppe. Zugleich bietet unser kosten-loser Datenschutzratgeber Hilfestellungen in allen Fragen rund um Datenschutz und Sicherheit im Internet.

- Zugang ermöglichen: Im Rahmen der Initiative „Telekom@School“ bieten wir deutschlandweit allgemeinbildenden Schulen kostenlose Breitbandanschlüsse an. So erhalten Kinder und Jugendliche unabhängig vom Elternhaus die Chance, den Umgang mit digitalen Medien zu erlernen. Mit günstigen Sondertarifen ermöglichen wir darüber hinaus einkommensschwachen Kunden und Menschen mit Behinderungen, zu günstigen Konditionen zu telefonieren und zu surfen. Über eine Million Kunden nehmen diese Sondertarife jährlich in Deutschland in Anspruch. Auch die Landesgesellschaften setzen sich dafür ein, die Nutzung technischer Infrastruktur zu vereinfachen. Beispielsweise erhalten im Rahmen der „hello holnap!“-Initiative von Magyar Telekom Kunden mit Behinderungen Sondertarife und speziell auf ihre jeweiligen Umstände abgestimmte Nutzungsoptionen.

- Einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme leisten: Technologien können dabei helfen, gesellschaftliche Probleme zu lösen. Im Rahmen unserer Maßnahmen zur Flüchtlingshilfe haben wir beispielsweise das Portal refugees.telekom.de aufgebaut, auf dem Geflüchtete gebündelte Informationen zum Asylverfahren und zum Leben und Arbeiten in Deutschland finden. Darüber hinaus unterstützen wir existierende Projekte und Initiativen mit unserem Know-how: So haben wir im Berichtszeitraum unter anderem den International Mapping Day unterstützt und dazu aufgerufen, Orte für die Online-Karte Wheelmap.org zu checken, die sich an Menschen mit Behinderungen richtet. Außerdem haben wir uns als Partner des Pilotprojekts „Freiwilliges Soziales Jahr Digital“engagiert.

TEACHTODAY – INITIATIVE ZUR SICHEREN UND KOMPETENTEN MEDIENNUTZUNG

„Teachtoday“ ist unsere Initiative zur sicheren und kompetenten Mediennutzung. Sie unterstützt Kinder & Jugendliche, Eltern & Großeltern sowie pädagogische Fachkräfte online und direkt vor Ort mit alltagsnahen Tipps und Materialien. 2015 ging der Medienparcours auf Deutschland-Tour: Mehr als 4 900 Schülerinnen und Schüler zwischen neun und zwölf Jahren aus 42 Einrichtungen in 11 Bundesländer wurden auf spielerische Art und Weise für eine sichere Mediennutzung sensibilisiert. Auf dem Summit for Kids diskutieren im November 2015 über 150 Kinder Themen rund um die digitale Welt. Ihre Forderungen wurden in einem interaktiven Manifest dokumentiert. Höhepunkt der Veranstaltung war die Preisverleihung des Wettbewerbs „Medien, aber

sicher!“, der erstmals international ausgeschrieben worden war und für den sich Projekte aus fünf Ländern bewarben. Die Jury zeichnete insgesamt sieben Projekte aus, darunter das mediale Gemeinschaftsprojekt zur Flüchtlingsbewegung aus Syrien „Heimat!?“ der Gemeinschaftsschule Martin-Luther-King aus Saarlouis. Mit „Scroller“ haben wir 2015 zudem ein neues Medienmagazin für Kinder entwickelt, das durch einen Elternratgeber und pädagogische Begleitbriefe flankiert wird. Die Portale „teachtoday.de“ und „scroller.de“ stehen auch in englischer Sprache zur Verfügung.

TELEKOM ALS PARTNER FÜR DIGITALE BILDUNG UND SICHERHEIT IM NETZ

Die Telekom setzte sich im Berichtszeitraum in verschiedenen Projekten und Initiativen für digitale Bildung und mehr Sicherheit im Netz ein.

Engagement für „Deutschland sicher im Netz“

Im Berichtszeitraum haben wir beispielsweise unser Engagement im Verein „Deutschland sicher im Netz“ (DsiN) ausgeweitet: Thomas Kremer, Vorstand für Datenschutz, Recht und Compliance der Telekom, übernahm im November die Position des Vorsitzenden des DsiN. Darüber hinaus unterstützen wir als Patenunternehmen den Wettbewerb myDigitalWorld: Der Jugendwettbewerb für mehr Sicherheit im Netz ging im Oktober 2015 in die zweite Runde. Birgit Klesper, Senior Vice President Group Transformational Change & Corporate Responsibility der Telekom, ist Mitglied der Wettbewerbsjury, die im Sommer 2016 die besten Beiträge aus allen Einreichungen ermitteln wird. Zudem ist die Telekom seit November 2015 Partner des neuen Projekts „Digitale Nachbarschaft“. Damit möchte der DsiN in den nächsten Jahren ein bundesweites Netzwerk von IT-Experten in Vereinen, Verbänden und gemeinnützigen Organisationen aufbauen, die ihr IT-Sicherheitswissen in ihrem persönlichen Umfeld weitergeben.

DsiN wurde im Rahmen des 1. Nationalen IT-Gipfels vor neun Jahren ins Leben gerufen und steht unter der Schirmherrschaft des Innenministeriums. Der Verein ist Ansprechpartner für Verbraucher und Unternehmen und bietet konkrete Hilfestellungen für mehr Sicherheitsbewusstsein im Netz.

Freiwilliges Soziales Jahr Digital: Pilotprojekt in Sachsen-Anhalt

Im Oktober 2015 startete in Halle das Pilotprojekt „Freiwilliges Soziales Jahr Digital“ (FSJ Digital). Mit dem Pilotprojekt wird das bestehende Konzept des Freiwilligen Sozialen Jahres um neue Angebote zur Förderung von Medienkompetenz erweitert: Medienaffine Jugendliche im Alter von 16 bis 26 Jahren können im FSJ Digital gemeinnützige Einrichtungen – wie Altenpflege- und Behinderteneinrichtungen, Kitas, Horte und Kliniken – bei digitalen Projekten und bei der Anwendung neuer Medien unterstützen. Die Bandbreite der Angebote, die zunächst in rund 25 Einrichtungen in Sachsen-Anhalt erprobt werden, reicht vom digitalen Geschichtenerzählen bis zur Gestaltung barrierefreier Webinhalte. Die Freiwilligen werden während ihres gesamten Dienstes medienpädagogisch begleitet.

Das auf zwei Jahre angelegte Projekt wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert und von der Deutschen Telekom und der NrEins.de AG unterstützt. Neben dem Pilotprojekt in Sachsen-Anhalt fördert das BMFSFJ ebenfalls für zwei Jahre ein Pilotprojekt in Rheinland-Pfalz. Am Ende der beiden Pilotprojekte sollen Ergebnisse stehen, die den Trägern von Freiwilligendiensten eine Integration digitaler Module in das klassische FSJ ermöglichen.

INNOVATIVE LÖSUNGEN FÜR GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

Technologie kann einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen leisten. Im Berichtszeitraum hat die Telekom daher unter anderem diese digitalen Anwendungen gefördert:

- **Telekom unterstützt Aktion „International Mapping Day“ für rollstuhlgerechte Orte**
  Anlässlich des Internationalen Tags der Menschen mit Behinderung 2015 hatte die gemeinnützige Organisation „Sozialhelden“ gemeinsam mit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und der ITU (International Telecommunication Union) die Aktion „International Mapping Day“ ins Leben gerufen. Ziel war es, noch mehr rollstuhlgerechte Orte auf der Online-Karte Wheelmap.org zu registrieren. Die Telekom hat Mitarbeiter, Kunden und Interessierte aufgerufen, sich daran zu beteiligen.

- **App IRMGARD hilft Erwachsenen beim Deutschlesen und -schreiben**
  IRMGARD wird die erste App in Deutschland sein, die speziell Erwachsenen hilft, Deutsch lesen und schreiben zu erlernen. Bisher gibt es nur Apps für Kinder, die sich für die erwachsene Zielgruppe wenig eignen. IRMGARD berücksichtigt die besonderen Anforderungen von Erwachsenen: Beispielsweise werden sie von einer realen Person auf Augenhöhe angesprochen und motiviert. Die Telekom hat die App IRMGARD mitfinanziert und dazu aufgerufen, die Nutzung der App ehrenamtlich zu unterstützen.

BILDUNGSPROGRAMM FÜR KINDER ZUR SICHERHEIT IM INTERNET

Im Juni 2015 lief ein neues Programm von COSMOTE an, das Kindern die optimale und sichere Nutzung der modernen Technologie näherbringen sollte. Es trug den Titel „Kinder und der sichere Umgang mit Technologie“. In diesem Zusammenhang stellte das Unternehmen auch eine entsprechende Website ins Netz und veröffentlichte eine Informationsbroschüre für Eltern über spezielle Produkte und Dienste zur effizienten und sicheren Nutzung des Internet. Dazu gehört u.a. der Service COSMOTE SMILE, der speziell für Smartphones und Tablets entwickelt wurde und sicherstellt, dass Kinder nur bestimmte, von den Eltern ausgewählte Telefonnummern anrufen bzw. von diesen Anschlüssen angerufen werden können. Außerdem können die Eltern festlegen, auf welche Apps und Webseiten die Kinder Zugriff haben und zu welchen Zeiten. COSMOTE SMILE erfasst darüber hinaus, wo sich das Smartphone oder Tablet des Kindes befindet und benachrichtigt die Eltern, wenn das Signal den festgelegten Bereich verlässt.

SICHERE INTERNETNUTZUNG UND DIGITALE INKLUSION

Überwindung der digitalen Spaltung

Seit elf Jahren trägt Magyar Telekom im Rahmen des Programms „Digital Bridge“ dazu bei, Menschen aus dünn besiedelten, benachteiligten Regionen des Landes zu zeigen, wie sie das Internet effektiv nutzen und damit ihr Leben erleichtern können. Dabei bieten Mitarbeiter von Magyar Telekom den Teilnehmern ehrenamtlich gezielte und

bedarfsgerechte Beratung und Unterstützung an. 2015 wurden im Rahmen dieses Programms 15 Veranstaltungen durchgeführt. Sieben davon fanden im Sommer als digitales „Ferienprogramm“ für Schüler im Alter von 10 bis 14 Jahren statt. Die acht weiteren Veranstaltungen umfassten Angebote für digitale Bildung, Talentwettbewerbe und vieles mehr. Im Jahr 2015 wurden auf diese Weise ca. 1000 Menschen erreicht; weitere 60000 besuchten die entsprechende Facebook-Seite. Die 200. Veranstaltung im Rahmen des Programms „Digitale Bridge“ fand im November 2015 statt.

„Smart Digital“

In Ungarn ist jeder Internet-Provider gesetzlich dazu verpflichtet, auf seiner Homepage kostenlose Software zum Schutz Minderjähriger bereitzustellen. Mit dem Programm „Smart Digital“ geht Magyar Telekom aber noch einen Schritt weiter: Zahlreiche Mitarbeiter des Unternehmens haben in ehrenamtlicher Arbeit Zehntausende von Schülern mit der sicheren und verantwortungsbewussten Nutzung des Internet vertraut gemacht. Im Rahmen von Smart Digital, das aus dem Programm „Digital Bridge“ hervorgegangen ist, will Magyar Telekom dazu beitragen, Ungarn im Umgang mit digitalen Ressourcen selbstbewusster und kompetenter zu machen. Bereits seit fünf Jahren werden Kinder am „Safer Internet Day“ (siehe unten) im sicheren Umgang mit Online-Technologien geschult. Als Teil eines Projekts für Einwohner von Nyíregyháza (siehe unten) soll Erwachsenen und Senioren der Einstieg in das Internet durch eine Reihe von intensiven Schulungen erleichtert werden. Dieses kostenlose Angebot informiert über die praktischen Anwendungsmöglichkeiten des Internet bei der Bewältigung alltäglicher Aufgaben und Probleme.

Safer Internet Day

Safer Internet Day ist ein jährlicher Aktionstag der EU, an dem zahlreiche interessante Veranstaltungen zu den Themenbereichen Internet-Communities, Schule und Technologie angeboten werden. 2015 unterrichtete Magyar Telekom zusammen mit der Digital Knowledge Academy 1000 Kinder und Jugendliche an 14 Schulen in zwölf ungarischen Städten in der bewussten und sicheren Handhabung von Online-Technologien. Dabei informierten Mitarbeiter von Magyar Telekom ehrenamtlich über die Chancen und Risiken des Internet und gaben praktische Tipps und Hinweise zum Einstellen von Optionen, Filtern von Inhalten sowie zum angemessenen und respektvollen Verhalten im Internet. In einem 45-minütigen interaktiven Seminar wurden grundsätzliche Fragen angesprochen, vom Passwortschutz über das Filtern ungeeigneter Inhalte bis hin zu Lösungsansätzen für den Schutz vor Cybermobbing. Bei all diesen Aktivitäten wurden die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen Altersgruppe berücksichtigt.

“Digitales Ungarn“ – Bürgerprojekt für Nyíregyháza

Eines der langfristigen Ziele von Magyar Telekom ist die Verbesserung der Lebensqualität und Nachhaltigkeit im städtischen Raum durch ein verstärktes Angebot von Smart-City-Diensten. Vor diesem Hintergrund fiel in Nyíregyháza der Startschuss für das Programm „Digitales Ungarn“ zur Förderung der Digitalisierung in Kommunen und Wirtschaft. Für die erste Phase dieses staatlichen Programms in Nyíregyháza stellte die ungarische Regierung 1,7 Mrd. Forint (5,48 Mio.Euro) zur Verfügung. Im Frühjahr 2015 begann Magyar Telekom in Zusammenarbeit mit dem ungarischen Ministerium für nationale Entwicklung und der Kommunalverwaltung von Nyíregyháza mit der Umsetzung eines umfassenden Entwicklungsprojekts für die Bezirkshauptstadt. Im Rahmen des Teilprojekts „Digitales Nyíregyháza“ investiert Magyar Telekom eigene Ressourcen (in Höhe von knapp 0,5 Mrd.Forint bzw. 1,6 Mio.Euro) in den intensiven Netzausbau in der Stadt. Die Arbeiten haben bereits an mehreren Standorten begonnen mit dem Ziel, im Jahr 2016 mehr als 7 000 Haushalten Übertragungsgeschwindigkeiten von mindestens 30 Mbit/s zu ermöglichen. Zahlreiche weitere Gemeinden sollen bis Ende 2017 über Breitbandzugang der nächsten Generation verfügen.

IT-KURSE FÜR SENIOREN

AjTy („du auch“) Senior, ein 2013 von T-Systems Slovakia und der elektrotechnischen Schule in Košice ins Leben gerufenes Gemeinschaftsprojekt, bietet IT-Kurse für Senioren an. Die 2015 angebotenen Kurse beschäftigten sich mit der Nutzung von PC und Internet. Die Senioren erfuhren z.B., wozu das Internet genutzt werden kann, wie ein E-Mail-Konto erstellt wird, wie Dokumente in Word erstellt werden oder wie ein Online-Chat abläuft. Das Kursangebot hatte Erfolg: 40 Senioren meldeten sich zu den beiden Kursen im Sommer- und Wintersemester an. Die Kurse wurden freiwillig von 20 Mitarbeitern von T-Systems Slovakia durchgeführt. Optimiert wurden die Kurse u.a. im Hinblick auf die Kommunikation mit den Teilnehmern, durch Bereitstellung von Lerninhalten nach Abschluss der Kurse und durch Abschlusstests.



INITIATIVE „ACCESS TO THE DIGITAL WORLD“

COSMOTE unterstützte auch im Jahr 2015 wieder die Initiative „Access to the Digital World“, die darauf abzielt, Menschen ab 50 verstärkt mit den Grundlagen der Computertechnik vertraut zu machen und ihnen so den Zugang zur digitalen Welt, zu Weiterbildungsangeboten und lebenslangem Lernen zu eröffnen. Im Rahmen dieser kostenlosen Initiative werden Menschen ab 50 ohne Computererfahrung grundlegende Kenntnisse der Digitaltechnik vermittelt und Kurse zur Internetnutzung angeboten. In zwei- bzw. vierstündigen Seminaren lernen die Teilnehmer den Umgang mit der Touchscreen-Technik von Smartphones und Tablets und machen sich mit sozialen Netzen wie Skype und Facebook vertraut. Von September 2014 bis Ende Juli 2015 wurden diese Kurse in drei Gemeinden veranstaltet und von insgesamt 765 Senioren im Durchschnittsalter von 64 Jahren besucht. Neben der finanziellen Förderung stellte COSMOTE auch die erforderliche Hardware sowie technische Unterstützung für die Initiative bereit.

TEILNEHMERZAHLEN IN REKORDHÖHE BEI KOSTENLOSEN PROGRAMMIER-WORKSHOPS

Seit September 2015 läuft die vierte Runde der von Telekom Romania gesponserten CoderDojo Workshops in Nord-Bukarest. Die Workshops bieten Programmier- und Computerkurse auf der Grundlage der Arduino-Entwicklungsplattform für über 50 Kinder und Jugendliche im Alter von sieben bis 16 Jahren. Diese kostenlosen Workshops laufen während des gesamten Schuljahres 2015/2016 und umfassen Programmierkurse für Einsteiger sowie für Jugendliche, die bereits an den Dojos der vorangegangenen Jahre teilgenommen haben und ihre Programmier- oder Arduino-Kenntnisse erweitern möchten. Betreut werden die teilnehmenden Kinder und Jugendlichen von ehrenamtlichen Mentoren aus Unternehmen oder unabhängigen Experten, die sich an Bildungsinitiativen für junge Menschen beteiligen möchten. Bucharest North @ Telekom Romania, der erste Workshop dieser Art in Rumänien, existiert seit vier Jahren. Für die monatlichen Treffen stellt Telekom Romania logistische Unterstützung und Internetanschlüsse bereit.

CoderDojo ist eine internationale Initiative, die 2011 in Irland ins Leben gerufen wurde, um interessierten Kindern in einer entspannten Umgebung außerhalb des normalen Schulunterrichts die Grundlagen des Programmierens näherzubringen.



CONNECTED KIDS

Digitale Kompetenz wird zunehmend zur Grundlagenkompetenz, um angemessen in allen Gesellschaftsbereichen teilzunehmen. Mit dem Projekt „Connected Kids“ will T-Mobile Austria Schülern, Eltern und Lehrern die vielfältigen Möglichkeiten des mobilen Internet für den Wissenserwerb bewusst machen und den Einsatz digitaler Medien an Schulen voranbringen. Hierzu stattet T-Mobile Austria seit 2013 gemeinsam mit Apple Schulklassen an österreichischen Schulen für je zwei Wochen mit Tablets und mobilen Internet-HotSpots aus. Bereits 3 777 Schüler an 37 teilnehmenden Schulen und über 200 Pädagogen haben das digitale Lernen im vernetzten Klassenzimmer erprobt. Um den Nutzen mobiler Kommunikation im Unterricht umfänglich auszuprobieren, steht den beteiligten Klassen pädagogische und technische Unterstützung zur Verfügung.

Die Erfahrungen des vernetzten Klassenzimmers mit der Verwendung digitaler Medien in Schule und Familie werden von T-Mobile auch in Form eines eigenen Connected-Kids-Blogs zur Verfügung gestellt.

Langfristig soll das Projekt die Schüler dazu anregen, ihr Wissen auch außerhalb der traditionellen Bildungseinrichtungen weiterzugeben.

STIFTUNG E-MACEDONIA FÜHRT „E-CLASSROOMS“-PROJEKT FORT

Die Stiftung e-Macedonia hat im Jahr 2012 das Projekt e-Classrooms ins Leben gerufen, um sozial benachteiligten Menschen den Zugang zu Informationen und die Integration in die Gesellschaft zu erleichtern, ihnen bessere Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu eröffnen und damit ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen. Gleichzeitig geht es der Stiftung um die Förderung einer digitalen Gesellschaft, in der alle ihr Potenzial ausschöpfen und von neuen Technologien profitieren, kostenlosen Zugang erhalten, an Informationen und Dienstleistungen teilhaben und besser an sozialen Aktivitäten teilnehmen können.

Auch 2015 bewarben sich bei der Stiftung e-Macedonia wieder Organisationen um finanzielle Unterstützung für die Einrichtung von E-Classrooms, in denen die Teilnehmer kostenlosen lernen können, wie man mit Computerprogrammen (Word, Excel usw.) arbeitet und das Internet, E-Mails usw. nutzt. In diesem Jahr stellte die Stiftung 8 000 Euro zur Eröffnung von zwei neuen E-Classrooms zur Verfügung. Die Eröffnung eines jeden E-Classrooms, wird entweder ganz oder teilweise durch die Stiftung finanziert, die darüber hinaus auch technische Unterstützung leistet, indem sie Lernmaterial, Internet-Links und hochwertige Geräte zur Verfügung stellt.

Bisher haben etwa 400 Bürger der Republik Mazedonien die praktischen Fortbildungsmaßnahmen dieses Programms in Anspruch genommen.

CHANCENGLEICHHEIT UND VIELFALT ERMÖGLICHEN

Die Telekom engagiert sich für Chancengleichheit und gesellschaftliche Teilhabe. Deshalb setzen wir uns dafür ein, jedem Menschen, unabhängig von sozialer Herkunft und persönlichen Fähigkeiten, bessere Bildungschancen in allen Lebensbereichen zu ermöglichen – angefangen von der frühen Kindheit über die Schulzeit bis ins hohe Alter. Einen Schwerpunkt legen wir dabei auf die Förderung eines kompetenten und sicheren Umgangs mit den digitalen Medien.

Angesichts der großen Flüchtlingsströme nach Europa ist es uns zudem ein Anliegen, ankommenden Menschen eine Perspektive für einen gelungenen Neustart zu ermöglichen. Damit stärken wir die Zukunftsfähigkeit von Europa und unseres eigenen Unternehmens.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Chancengleichheit fördern ▪ Zugang zu Bildung schaffen	▪ Bildungsprojekte ▪ Hilfsmaßnahmen für Flüchtlinge	▪ Kennzahlen „Gesellschaftliches Engagement“

SO SETZEN WIR UNS FÜR MEHR CHANCENGLEICHHEIT EIN

Menschen miteinander verbinden – dieses Ziel verfolgen wir nicht nur mit unseren Produkten und Diensten, sondern auch mit unserem gesellschaftlichen Engagement. Dabei bringen wir unsere Kernkompetenzen und unser Wissen als internationaler ICT-Konzern ein. Wir setzen uns dafür ein, dass Menschen unabhängig von Alter, Herkunft und Bildung an der Gesellschaft teilhaben können. Um Chancengleichheit zu fördern, unterstützen wir zum Beispiel im Rahmen unserer „Ich kann was!“-Initiative Projekte und Einrichtungen, in denen die individuellen Fähigkeiten von sozial- und bildungsbenachteiligten jungen Menschen gestärkt werden. Gleichzeitig fördern wir mit zahlreichen Projekten einen kompetenten und sicheren Umgang mit den digitalen Medien. In unserem Projekt „Meine Chance – ich starte durch“ ermöglichen wir ebensolchen Jugendlichen eine Ausbildung.

Wir unterstützen außerdem das soziale Engagement von jungen Menschen, beispielsweise im Rahmen unserer Hochschulkooperation „Enactus“, einem Coaching-Angebot für studentische Sozialprojekte. Die Deutsche Telekom Stiftung engagiert sich ebenfalls für Chancengleichheit und fördert mit zahlreichen Projekten den Erwerb von Kompetenzen in den sogenannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik).

2015 haben wir angesichts der Flüchtlingsströme nach Europa unser gesellschaftliches Engagement für die Flüchtlingshilfe ausgeweitet und an unseren europäischen Standorten entlang der Flüchtlingsrouten nach Bedarf verschiedene Hilfsangebote geschaffen.

„ICH KANN WAS!“-INITIATIVE MIT MEHR ALS 200 NEUEN PROJEKTEN

Mit unserer „Ich kann was!“-Initiative vermitteln wir jungen Menschen Schlüsselkompetenzen für selbstständiges und selbstbewusstes Handeln und fördern so die Chancengleichheit innerhalb unserer Gesellschaft. Im Berichtsjahr sind mehr als 200 neue Projekte mit einem Fördervolumen von über 800 000 Euro hinzugekommen. Der Themenschwerpunkt 2015 lautete „Mein Umfeld erkunden, verstehen, gestalten“, bei dem sich Kinder und Jugendliche intensiv mit ihrem direkten Umfeld auseinandersetzen und ihre Umgebung aus ganz neuen Perspektiven kennenlernen konnten. Zahlreiche weitere kompetenzfördernde Projekte, etwa in den Bereichen Handwerk, Theater oder Geocaching, wurden von der Initiative ebenfalls unterstützt. Seit ihrem Start vor sechs Jahren wurden mittlerweile bundesweit über 900 Projekte mit einem Gesamtvolumen von 5 Millionen Euro durch die Initiative gefördert und damit mehr als 75 000 Kinder und Jugendliche erreicht.

TASK FORCE FÜR DIE FLÜCHTLINGSHILFE

Angesichts der großen Herausforderungen, die die Flüchtlingshilfe mit sich bringt, hat unser Vorstand im August 2015 eine eigene Task Force gegründet. Sie bündelt unsere verschiedenen Hilfsmaßnahmen in Deutschland, um noch schneller und unbürokratischer unterstützen zu können:

- Die Verbindung über E-Mail oder Messenger-Dienste ist meist die einzige Möglichkeit für die Menschen in Flüchtlingsunterkünften, mit Freunden und Familie in Kontakt zu bleiben. Bis Ende Februar 2016 haben wir bereits rund 68 Erstaufnahmeeinrichtungen mit kostenlosem WLAN versorgt.

- Wie beantrage ich Asyl? Wo kann ich Deutsch lernen? Darf ich arbeiten? Wo finde ich Hilfe? Antworten auf diese und viele weitere Fragen finden sich auf unserer Internet-Plattform „refugees.telekom.de“. Das Portal ermöglicht zudem die Kontaktaufnahme zu Helfern und Organisationen vor Ort. Es steht in acht Sprachen zur Verfügung und wird kontinuierlich weiter ausgebaut.

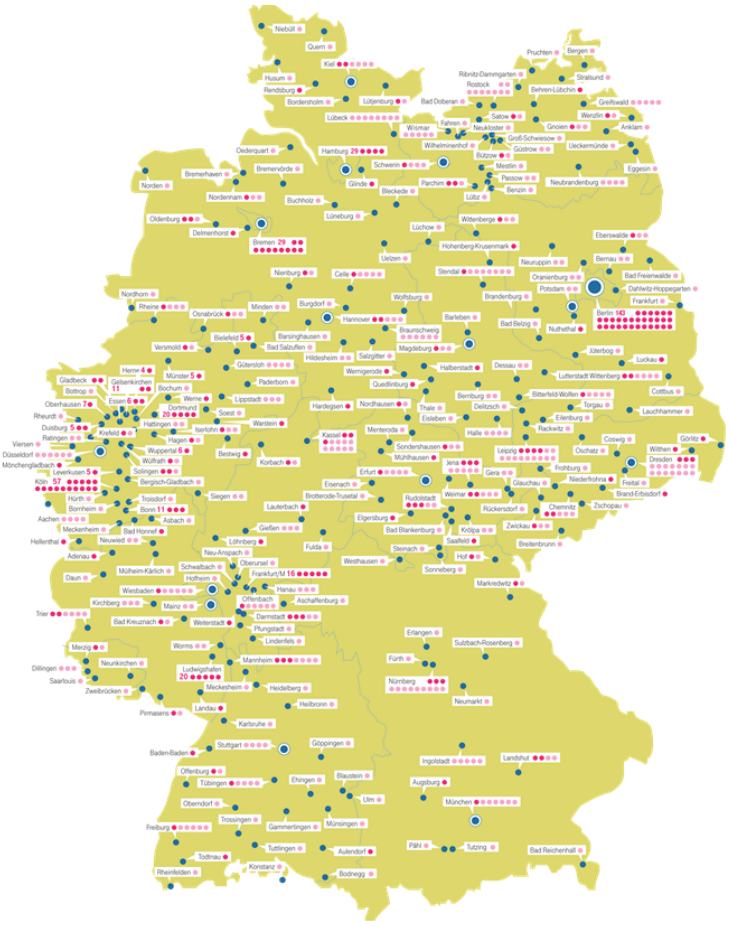
- Wir haben 19 Telekom-Immobilien als Flüchtlingsunterkünfte angeboten.

- Über die Plattform „careers4refugees.de“ für Flüchtlinge haben wir im Berichtszeitraum 77 Praktika bei der Deutschen Telekom ausgeschrieben und Stipendien für Studienplätze an der Hochschule für Telekommunikation in Leipzig angeboten. Bisher konnten wir so 35 Orientierungspraktika, 12 Schülerpraktika sowie sechs Stipendien für Studienplätze vergeben.

„Ich kann was!“-Initiative
Förderprojekte 2009 - 2015

VOM PROJEKT ZUM VEREIN

- Mehr als 900 geförderte Projekte
- Über 5 Millionen Fördervolumen
- Weit über 70.000 erreichte Kinder und Jugendliche
- Wechselnde Schwerpunktthemen, zum Beispiel 2015 „Mein Umfeld erkunden, verstehen, gestalten“
- Regelmäßige Aktionen, Wettbewerbe und Events für Einrichtungen der Initiative
- Suksessive Vernetzung der Einrichtungen untereinander
- Hohe Akzeptanz bei Praktikern, Wissenschaft, Politik und Medien
- Seit Herbst 2011 ist die „Ich kann was!-Initiative“ als gemeinnütziger Verein aktiv

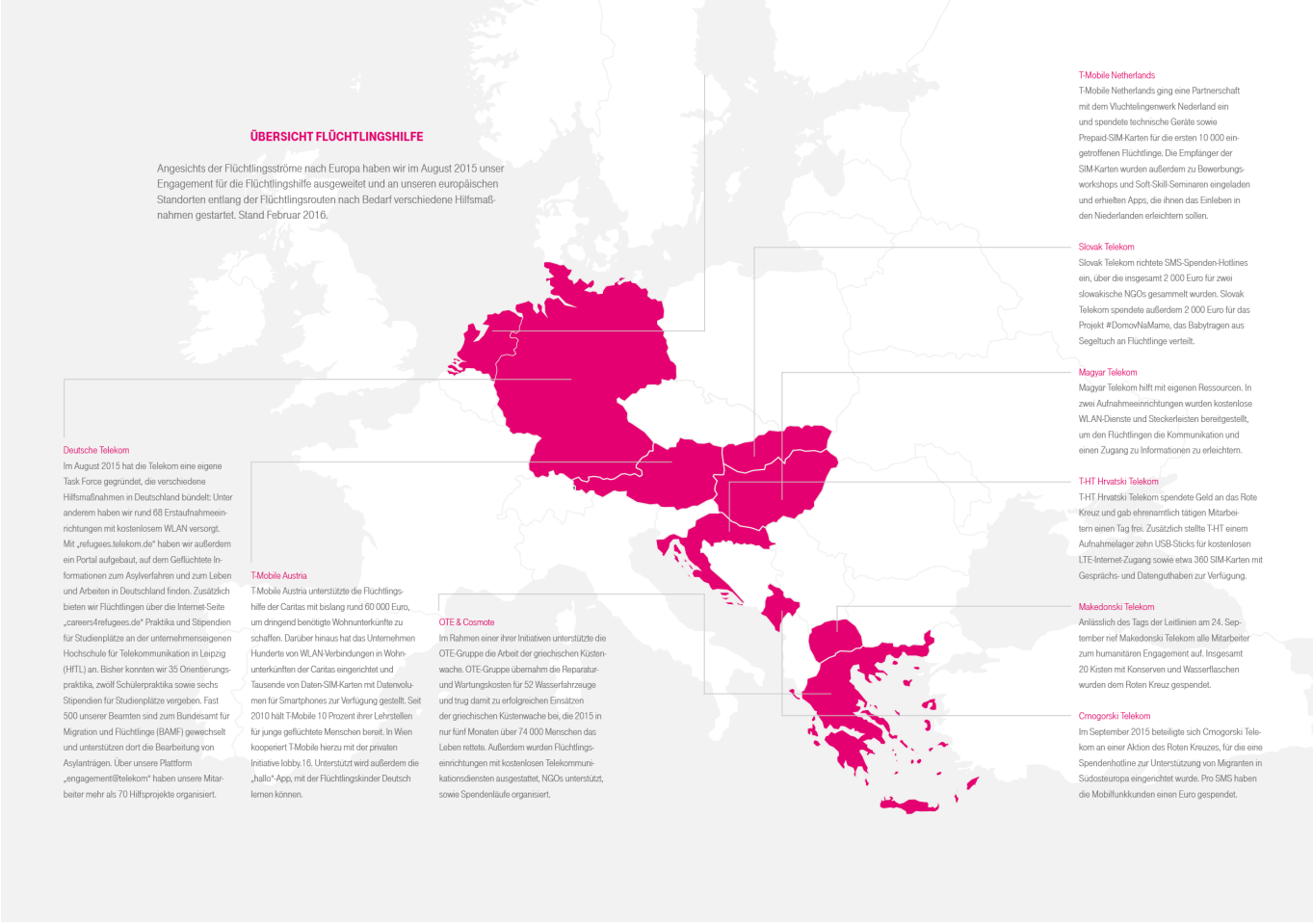


- Um die hohe Anzahl von Asylanträgen bearbeiten zu können, entsenden wir Beamte auf ihren Wunsch an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Über 800 Bewerbungen wurden bislang bei Vivento, dem Telekom-eigenen Personaldienstleister, eingereicht. Fast 500 Beamte sind inzwischen beim BAMF tätig oder beginnen in Kürze ihren Einsatz. Auch weiterhin können Beamte zum Bundesamt wechseln.

- Viele unserer Mitarbeiter helfen in Notunterkünften, begleiten bei Behördengängen oder spenden Kleidung und Geld. Über unsere Plattform engagement@telekom unterstützen wir dieses freiwillige Engagement: Bis Ende Februar 2016 wurden bereits mehr als 70 Hilfsprojekte initiiert, darunter ein bundesweiter Charity-Lauf mit über 1 100 Teilnehmern an 16 Standorten, durch den mehr als 50 000 Euro zusammengekommen sind. Weitere Aktionen sind zum Beispiel gemeinsame Aktivitäten zur Integration und Deutsch-Sprachkurse. Aktuell führen Mitarbeiter Deutsch-Sprachkurse im Rahmen des Projekts „Ich will Deutsch lernen“ durch.

- Wir arbeiten zusammen mit den Ministerien, Behörden, Volkshochschulen und allen Betreibern der Erstaufnahmeeinrichtungen wie Deutsches Rotes Kreuz, Caritas, Arbeiter-Samariter-Bund etc. Weiterhin besteht eine Kooperation mit dem Aktionsbündnis „Deutschland Hilft“ und seinen Partnern. Darüber hinaus arbeiten wir pragmatisch und zielorientiert mit über 30 Unternehmen eng zusammen.

An unseren europäischen Standorten entlang der Flüchtlingsrouten schaffen wir je nach Bedarf verschiedene Hilfsangebote. In vielen Ländern ermöglichen wir den Menschen zum Beispiel einen freien Internet-Zugang in Unterkünften, damit sie Kontakt mit Freunden und Verwandten halten können. Einige der Landesgesellschaften haben Spenden-Hotlines eingerichtet. Die OTE-Gruppe in Griechenland trug zum Beispiel durch die finanzielle Unterstützung der Küstenwache dazu bei, dass bereits 74 000 Menschen aus Seenot gerettet werden konnten. T-Mobile Austria engagiert sich schon seit 2010 in der Flüchtlingshilfe, unter anderem, um jungen Flüchtlingen eine Perspektive zu geben. 10Prozent der Ausbildungsplätze in den österreichischen T-Mobile Shops sind seitdem für junge Flüchtlinge reserviert, die ohne Familie ins Land kommen und von dem Verein lobby.16 betreut werden. Dieser kümmert sich um die Aus- und Weiterbildung von unbegleiteten jugendlichen Flüchtlingen.



Seit Beginn der Task Force haben wir viele wertvolle Erfahrungen gesammelt und zum Jahresende 2015 ein erstes positives Fazit gezogen. 2016 sollen die Hilfsmaßnahmen fortgeführt werden.

Eine Übersicht über das Engagement der internationalen Landesgesellschaften finden Sie in der Grafik.

MINT-FÖRDERUNG DURCH DIE DEUTSCHE TELEKOM STIFTUNG.

Die Deutsche Telekom Stiftung fördert zahlreiche Projekte im MINT-Bereich, um die mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Kompetenzen junger Menschen auszubauen und sie für entsprechende Berufsbilder zu begeistern. Ein herausragendes Beispiel ist die 2005 gestartete Junior-Ingenieur-Akademie (JIA). Sie unterstützt Gymnasien und Gesamtschulen in Deutschland, ein klassisches MINT-Profil zu entwickeln. Bis Ende 2015 waren bereits 75 Schulen in das JIA-Netzwerk eingebunden, insgesamt wurden seit Projektbeginn rund 4 500 Schülerinnen und Schüler erreicht. Ab 2016 werden die Junior-Ingenieur-Akademien technikbezogene Schulpartnerschaften in Mittel-, Ost- und Südosteuropa aufbauen.

„Mathe sicher können"

Rund 20 Prozent der Jugendlichen in Deutschland können am Ende ihrer Regelschulzeit nur auf Grundschulniveau rechnen; das hat unter anderem die PISA-Studie ergeben. Um Schülerinnen und Schülern frühzeitig zu helfen, hat die Deutsche Telekom Stiftung 2010 das Projekt „Mathe sicher können" ins Leben gerufen. Das Projekt entwickelt, erprobt und verbreitet spezielle Unterrichtsmaterialien für die Sekundarstufe I. Ergänzt werden diese durch bundesweite Fortbildungen für Lehrkräfte am Deutschen Zentrum für Lehrerbildung Mathematik. Die Wirkung der Materialien wird künftig regelmäßig evaluiert. Dazu wurden im Berichtszeitraum die Mathematikkompetenzen von 4 500 Schülerinnen und Schülern getestet und ihre Lehrkräfte befragt. Dabei haben wir einen erstaunlich hohen Förderbedarf ermittelt – an einigen Schulen bis zu 80 Prozent der Schüler einer Klasse. Die Gesamtauswertung der Kompetenzmessung liegt seit Ende 2015 vor. Sie dient als „Nullwert" für künftige weitere Untersuchungen, um Fortschritte zu ermitteln. Mit weiteren Tests 2016 und 2017 soll untersucht werden, ob die Schülerinnen und Schüler ihre erworbenen Kompetenzen langfristig aufrechterhalten. Zeitgleich zur Evaluation werden die Unterrichtsmaterialien weiter verbreitet.

MINTeinander

Das 2013 gestartete Projekt „MINTeinander" zielt darauf ab, mit eigens entwickelten Lehrmaterialien von der Kita bis zur Schule MINT-Kompetenzen zu vermitteln. Die zweite Projektausschreibung im Herbst 2015 richtete sich an Kitas, Grundschulen und weiterführende Schulen, die in ihrer Region mit anderen Einrichtungen zusammenarbeiten und gemeinsam ihre naturwissenschaftlichen Profile stärken möchten. Zusammen mit den ausgewählten neuen Einrichtungen werden seit Januar 2016 nun insgesamt 291 Kitas, Grund- und weiterführende Schulen unterstützt, die in 61 Kita-Schul-Verbünden zusammenarbeiten

– darunter je ein Verbund aus Argentinien und den USA. Jede Einrichtung erhält ein Experimentierset zum Thema „Magnetismus“ und didaktisches Begleitmaterial, das von einem Expertenkreis an der Universität Münster entwickelt wurde. Für die Fach- und Lehrkräfte der neuen Einrichtungen gibt es kostenlose Fortbildungen durch erfahrene Fach- und Lehrkräfte des Netzwerks. Die Stiftung wird im September 2016 erneut eine Ausschreibung starten: Dann können sich Kita- und Schul-Verbünde um Materialien zum Thema „Schwimmen und Sinken“ bewerben.

Junior Science Café
Wie viel Forschung steckt in einem Smartphone? Wie kommunizieren wir in 20 Jahren? Im Projekt „Junior Science Café“ (JSC) organisieren Schüler im Alter von 14 bis 18 Jahren Gesprächsrunden mit Experten, um sich mit ihnen in lockerer Atmosphäre über wissenschaftliche Fragestellungen auszutauschen. Die Eigeninitiative der Schüler steht dabei im Vordergrund: Sie wählen das Thema und die Experten, planen und moderieren die Gesprächsrunde und werden so an wissenschaftliche Themen herangeführt.

Das Projekt, das die Deutsche Telekom Stiftung in Kooperation mit der Wirtschaftsinitiative „Wissenschaft im Dialog“ durchführt, zog 2015 eine positive erste Bilanz: Insgesamt nahmen im Berichtszeitraum etwa 30 Schulen bundesweit am Projekt teil, 18 Café-Veranstaltungen haben stattgefunden. Die Schülerinnen und Schüler haben rund 50 Experten in ihre Schulen eingeladen und mit ihnen zu Themen wie digitale Forensik, Kommunikation in der Luft- und Raumfahrt oder Smart Home diskutiert. Etwa 1 300 Besucher konnten bei den Gesprächsrunden begrüßt werden.

Neues Projekt: Die MINT-Vorlesepaten
Was passiert bei einem Vulkanausbruch und wie funktioniert ein Navigationssystem? Viele naturwissenschaftliche und technische Phänomene lassen sich über spannende Geschichten erklären und erzählen. An diesem Punkt setzt die neue Kooperation der Deutsche Telekom Stiftung mit der Stiftung Lesen an. Ziel der Zusammenarbeit ist es, bundesweit ehrenamtliche MINT-Vorlesepaten zu gewinnen, die Kinder im Alter von drei bis zehn Jahren für Bücher mit mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Inhalten begeistern. Hierfür erarbeiteten die Stiftungen eine spezielle Liste mit MINT-Medientipps, die sowohl klassische Bücher als auch digitale Angebote wie Apps und animierte E-Books enthält. Anlässlich des Internationalen Tags des Ehrenamts fiel der Startschuss der Kooperation mit einer Vorlesestunde in der Zentrale der Telekom. Daran nahmen neben Konzernchef Timotheus Höttges auch Prof. Wolfgang Schuster, Vorsitzender der Deutsche Telekom Stiftung, und Dr. Jörg F. Maas, Hauptgeschäftsführer der Stiftung Lesen, teil.

Ab 2016 werden die ehrenamtlichen Vorlesepaten über Präsenz- und Online-Formate geschult. Sie können dann auf Einrichtungen wie Kitas und Grundschulen zugehen, um dort mit den Kindern zu arbeiten. Auf Wunsch unterstützt das Netzwerk Vorlesen der Stiftung Lesen auch bei der Suche nach geeigneten Einrichtungen. Die Telekom bietet ihren Beschäftigten an, sich im Rahmen von Social Days als ehrenamtliche Vorlesepaten zu engagieren. 2015 haben sich bereits 50 Beschäftigte an dem neuen Projekt beteiligt.

BERATUNG FÜR STUDENTISCHE SOZIALPROJEKTE: ENACTUS

Seit mehreren Jahren unterstützt das Center for Strategic Projects (CSP) der Telekom das internationale Studierendennetzwerk Enactus. Wir beraten das Studierendenteam WHU Otto Beisheim School of Management bei der Umsetzung eigener Projekte und Geschäftsideen im sozialen und ökologischen Bereich.

Seit Mitte 2015 übernimmt die Telekom eine neue Rolle als „Enactus Inkubator“. In dieser Rolle bauen wir neu gegründete Studierendenteams mit Methodentrainings, Coachings und Vernetzungsangeboten systematisch auf.

Aktuell wird so die Projektarbeit des Enactus-Teams der WHU Otto Beisheim School of Management in Vallendar unterstützt – mit Erfolg. Das von uns gecoachte Team an der WHU Vallendar hat im Berichtszeitraum mit dem Projekt „2nd Home“ den „Rookie Award“ als bestes Nachwuchsteam beim Enactus National Cup 2015 gewonnen. Mit dem Projekt werden Asylbewerber zu Pflegefachkräften ausgebildet, erhalten Deutschunterricht und bekommen so eine neue berufliche Perspektive. Die Caritas, das Deutsche Rote Kreuz und die Arbeiterwohlfahrt unterstützen das Projekt.

Auch bei der übergreifenden Weiterentwicklung aller Studierendenteams unterstützt die Telekom. Beim Enactus-Teamwochenende im Dezember 2015 bekamen die Projektleiter von über 40 Enactus-Studierendenteams in Deutschland einen guten Überblick über nützliche Methoden für die Durchführung eines Projekts. Die Telekom stellte den Studierenden erprobte Projektmanagementmethoden vor und teilte Erfahrungen aus strategischen Transformationsprojekten der Deutschen Telekom mit ihnen.

UNTERSTÜTZUNG VON KINDERN IN KRISENGEBIETEN UND VON FLÜCHTLINGEN IN DEN NIEDERLANDEN

Als Partner und Sponsor der gemeinnützigen Organisation War Child unterstützt T-Mobile Netherlands Bildungsinitiativen für Kinder in Kriegsgebieten, insbesondere im Libanon. Dies erfolgt mithilfe eines finanziellen Zuschusses, kostenloser Beratungsleistungen und Spendenaktionen von Mitarbeitern.

Mit etwa 600 teilnehmenden Mitarbeitern, der Unterstützung von rund 25 000 Kindern und Einnahmen in Höhe von fast 350 000 Euro konnte T-Mobile Netherlands 2015 sein Engagement für War Child sehr erfolgreich gestalten.

2015 stellte T-Mobile Netherlands erneut ein Spenden-Callcenter für War Child bereit, unter anderem für die entsprechende Fernsehshow. Es konnten über 10 000 Freunde (monatliche Spender) gewonnen werden, denen von den 400 ehrenamtlichen Callcenter-Mitarbeitern weitergeholfen wurde.

Der **Libanon und der Krieg in Syrien**
Rund 1,5 Millionen syrische Kinder sind vor dem syrischen Bürgerkrieg in Nachbarländer wie den Libanon, die Türkei und Jordanien geflohen. Seit Beginn des Konflikts sind syrische Kinder heftigen Kampfhandlungen ausgesetzt, werden illegal gefangen gehalten und sexuell missbraucht. War Child bietet syrischen Flüchtlingskindern Schutzzonen

und psychosoziale Betreuung. Dabei werden auch Eltern und Betreuer miteinbezogen. Ein Großteil der 2015 von T-Mobile Netherlands gesammelten Spenden ging in den Libanon. Eine Delegation von T-Mobile-Mitarbeitern besuchte den Libanon, um sich vor Ort selbst ein Bild von der exzellenten Arbeit von War Child zu machen und zu erfahren, wie War Child dank der Unterstützung durch ihr Unternehmen Kindern und deren Familien helfen kann. Das Unternehmen stattete zudem War Child-Mitarbeiter mit Mobilfunkgeräten zum Nulltarif aus.

Vluchtelingewerk Nederland
Seit zwölf Jahren unterstützt T-Mobile Netherlands die Hilfseinsätze von War Child in Kriegsgebieten. Angesichts der aktuellen Flüchtlingskrise hat man sich nun dazu entschieden, zusätzlich auf regionaler Ebene eine Partnerschaft mit dem „Vluchtelingenwerk Nederland“ (Flüchtlingswerk Niederlande) einzugehen. Das Unternehmen spendete für die ersten 10 000 Flüchtlinge Handys und Prepaid-Karten mit einem Guthaben von 10 Euro für Daten- oder Sprachdienste. Im Rahmen der Social SIMs-Initiative (siehe oben) wurden die Besitzer dieser SIM-Karten außerdem zu Bewerbertrainings und Soft-Skill-Schulungen eingeladen. Zudem erhielten sie Apps, die ihnen dabei helfen, sich in den Niederlanden zurechtzufinden.

„THE FIRST FIVE ARE THE MOST IMPORTANT“

Die Partnerschaft zwischen dem Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen UNICEF und der Stiftung Telekom for Macedonia soll auf die Bedeutung der kindlichen Früherziehung aufmerksam machen. Gerade in den ersten fünf Lebensjahren verläuft die kindliche Entwicklung besonders schnell. So ist erwiesen, dass Kinder, die an guten Vorschulprogrammen teilnehmen, später in der Schule und im Leben allgemein erfolgreicher sind. Aus diesem Grund sollen im Rahmen der gemeinsamen Initiative Zentren für frühkindliche Entwicklung eröffnet werden, damit sozial benachteiligte Kinder dieselben Startbedingungen ins Leben erhalten wie Gleichaltrige, die Kindergärten besuchen.

Die neuen Zentren für frühkindliche Entwicklung werden in erster Linie in ländlichen Gebieten eingerichtet, weil es dort weitaus weniger Kindergärten gibt als in Städten. Zehn dieser Zentren mit insgesamt knapp 400 Kindern sind bisher eröffnet worden.

Die Stiftung Telekom for Macedonia trug mit einer ersten Geldspende in Höhe von 50 000 US-Dollar (46 000 €) zur Finanzierung der neuen Zentren bei und stiftete außerdem einen Teil der Einnahmen, die mit dem Versand von SMS-Nachrichten zu Silvester erzielt wurden.

ENGAGEMENT@TELEKOM

Mit ihrem ehrenamtlichen Einsatz für die Gesellschaft sind unsere Beschäftigten Botschafter für unsere Werte. Sie drücken damit unsere Haltung gegenüber der Gesellschaft, in der wir leben, aus und leisten so einen Beitrag zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Neben dem Einsatz für die Gesellschaft fördert dieses eine positive Wahrnehmung der Telekom in ihrem Umfeld. Auch für die interne Personalentwicklung bringen Freiwilligeneinsätze vielfältige Vorteile. Sie stärken die Identifikation mit dem Unternehmen, erweitern die Perspektive des Einzelnen und haben positive Einflüsse auf die Sozialkompetenz und den Teamzusammenhalt.

Wir geben unseren Beschäftigten daher vielfältige Gelegenheit, sich ehrenamtlich zu engagieren – vorzugsweise mit Fokus auf der Förderung der Medienkompetenz. Auch damit tragen wir dazu bei, das Leben der Menschen nachhaltig zu vereinfachen und zu bereichern.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Unsere Kernkompetenzen zum Nutzen der Gesellschaft einsetzen	▪ Corporate Volunteering ▪ Corporate Giving ▪ Spendenrichtlinie ▪ Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen	▪ Kennzahlen „Gesellschaftliches Engagement“ ▪ Überprüfung der Einhaltung der Spendenrichtlinie

SO ÜBERNEHMEN WIR VERANTWORTUNG FÜR UNSERE GESELLSCHAFT

Mit „engagement@telekom“, unserem Corporate-Citizenship-Programm, setzen wir uns auf vielfältige Weise für die Gesellschaft ein. In Zeiten des digitalen Wandels wollen wir unser gesellschaftliches Umfeld als vertrauenswürdiger Partner begleiten. Dabei bringen wir unsere Kernkompetenzen und das Wissen unserer Mitarbeiter kompetenzbasiert ein. „engagement@telekom“ beruht auf zwei Säulen:

- Corporate Volunteering (Unterstützung unserer Mitarbeiter in ihrem gesellschaftlichen Engagement) & Corporate Giving (unsere Spendentätigkeit)
- Partnerschaftliches Engagement (die Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen im Rahmen langfristiger Partnerschaften)



An zahlreichen Social Days bieten wir unseren Beschäftigten die Möglichkeit, sich für soziale Projekte oder im Umweltschutz zu engagieren. Oft findet dies im Rahmen unserer langjährigen Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen wie beispielsweise der Lebenshilfe und der DKMS Deutschen Knochenmarkspenderdatei statt. Einen Schwerpunkt legen wir dabei auf Projekte zur Förderung der digitalen Bildung, bei denen wir unser Fachwissen besonders gut einsetzen können. Corporate Volunteering ist außerdem ein wichtiger Bestandteil unserer Aus- und Weiterbildungsprogramme. Durch den Konzernwettbewerb „Verantwortung gewinnt!“ erfährt das Engagement unserer Auszubildenden eine besondere Wertschätzung.

Mit unseren Unternehmensspenden (Corporate Giving) unterstützen wir weltweit die Arbeit von Hilfsorganisationen – vorzugsweise in langjährigen Partnerschaften – und leisten schnelle Hilfe in Katastrophensituationen. Zum Beispiel verbindet uns eine bereits 13-jährige Kooperation mit Aktion Deutschland Hilft. Die Konzern-Spendenrichtlinie gibt den Rahmen für unser Spendenengagement vor.

Bei unserem Engagement arbeiten wir länderübergreifend eng zusammen und tauschen Erfahrungen und Best Practices aus. Den Erfolg unseres gesellschaftlichen Engagements messen wir mit einem Kennzahlenset. Neben unserem ESGKPI„Gesellschaftliches Engagement“ haben wir 2014 drei weitere Kennzahlen erfolgreich getestet und sie 2015 fest in unser Kennzahlenset aufgenommen. Dabei handelt es sich um den ESGKPI „Community Investment“, ESGKPI „Beneficiaries“ und ESGKPI „Media Literacy“. Damit ist es uns möglich, sowohl gezielt unsere geleisteten Investitionen als auch die Anzahl der Engagierten und die Zielgruppe der erreichten Menschen unseres Engagements zu messen. Darüber hinaus können wir den direkten Bezug zu unserem Kerngeschäft herstellen, indem wir die Anzahl der erreichten Menschen messen, die in unseren Programmen zur Förderung von Medienkompetenz teilnehmen.

2015 haben wir zudem einen umfangreichen Strategieprozess durchgeführt, um unser Engagement noch enger an unserem Selbstverständnis und unseren Kernkompetenzen auszurichten. Darin haben wir einen Kriterienkatalog für die Auswahl zukünftiger Projekte entwickelt.

WETTBEWERB „VERANTWORTUNG GEWINNT!“

Mit unserem jährlichen Wettbewerb „Verantwortung gewinnt!“ geben wir unseren Auszubildenden und dual Studierenden die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten auch über die konkrete Berufsausbildung hinaus für das Gemeinwohl zu entwickeln. 2015 haben sich erneut viele von ihnen in ganz Deutschland engagiert. Drei herausragende Projekte wurden im Rahmen einer Preisverleihung im Februar 2016 in der Bonner Konzernzentrale ausgezeichnet. Der erste Platz ging in diesem Jahr an ein Team vom Ausbildungszentrum Landshut, das sich mit seinem Projekt „Fair feiern“ für den gesellschaftlichen Konsens zwischen Anwohnern und Partygängern in der Stadt Regensburg stark macht. Dazu entwickelten und drehten sie Videoclips, die problematisches Verhalten wie Alkoholkonsum, Vandalismus und Körperverletzung thematisieren.

AKTION DEUTSCHLAND HILFT – HILFE IM KATASTROPHENFALL

Im zwölften Jahr unserer erfolgreichen Kooperation mit der „Aktion Deutschland Hilft“ leistete die Deutsche Telekom 2015 in drei Fällen Soforthilfe, jeweils unterstützt von Spendenaktionen unserer Beschäftigten.

Zyklon „Pam“ in Vanuatu

Im März 2015 traf der Zyklon „Pam“ den nordöstlich von Australien gelegenen Inselstaat Vanuatu mit voller Wucht. Der Zyklon wird als die schwerste Katastrophe in der Geschichte von Vanuatu bezeichnet. Laut Angaben der Vereinten Nationen kamen mindestens 24 Menschen durch den Zyklon ums Leben, 3 300 Menschen wurden obdachlos. Für die Opfer des Zyklons leistete die Telekom schnelle Hilfe. Der Konzern spendete 50 000 Euro als Soforthilfe an die Aktion Deutschland Hilft. Darüber hinaus starteten wir einen Spendenaufruf an unsere Mitarbeiter.

Erdbeben in Nepal

Im April 2015 wurde Nepal vom schwersten Erdbeben seit über 80 Jahren erschüttert, dem zahlreiche weitere starke Beben folgten. Mehr als 8 000 Menschen starben an den Folgen, die Hilfe gestaltete sich aufgrund der geografischen Gegebenheiten schwierig. Die Telekom spendete 50 000 Euro als Soforthilfe an die Aktion Deutschland Hilft und unterstützte die Kommunikation im Krisengebiet, indem sie auf Roaming-Gebühren für Anrufe und teilweise auch für SMS-Nachrichten verzichtete. An der Aktion beteiligten sich neben der Telekom in Deutschland auch T-Mobile in den USA, den Niederlanden, der Tschechischen Republik und Österreich sowie AMC (Albanien), Crnogorski Telekom (Montenegro) und Telekom Romania. Auch die Telekom-Mitarbeiter zeigten große Hilfsbereitschaft: Bei einer Mitarbeiterspendenaktion über die Landesgrenzen hinweg kamen 45 400 Euro an Hilfsgeldern zusammen; als Wertschätzung des Engagements der Mitarbeiter verdoppelte die Telekom im Anschluss diese beeindruckende Spendensumme.

Hilfe für Flüchtlinge

Die Telekom unterstützt zudem die Flüchtlingshilfe von „Aktion Deutschland Hilft“. Neben einem Spendenaufruf an die Mitarbeiter veranstalteten wir auch einen Spendenlauf in 16deutschen Ausbildungszentren. Die dabei erzielten 50000Euro flossen in ein Projekt, das sich der Traumapädagogik in einem Flüchtlingslager in Nordirak widmet. Darüber hinaus haben wir frühzeitig ein eigenes Hilfsprogramm für Flüchtlinge auf die Beine gestellt. Es bündelt die verschiedenen Hilfsmaßnahmen des Unternehmens, um noch schneller und unbürokratischer unterstützen zu können.

GEMEINSAM SIND WIR STÄRKER

Im zehnten Jahr in Folge veranstaltete Hrvatski Telekom 2015 den erfolgreichen Wettbewerb „Gemeinsam sind wir stärker“ zur Unterstützung gemeinnütziger Projekte, die das Leben der Menschen bereichern und die gesellschaftliche Entwicklung fördern sollen. In den zehn Jahren seit Beginn der Initiative konnte Hrvatski Telekom mit Spenden in Höhe von insgesamt knapp 8,5 Millionen Kuna (über 1,1 Millionen Euro) zur Verwirklichung von 240 Projekten aus den Bereichen Technologie, lebenslanges Lernen, Gesundheit, Pflege von älteren und kranken Menschen, humanitäre Arbeit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit beitragen.

Der Spendenfonds für 2015 belief sich auf 720 000 Kuna (etwa 94 000 Euro) und war wieder für Organisationen und Einrichtungen vorgesehen, die sich für wichtige lokale Anliegen einsetzen. Die Kategorien für den Wettbewerb, der von September bis November 2015 stattfand, waren:

- Technologie und Kommunikation: Projekte im Zusammenhang mit der Nutzung moderner Technologien im Privat- und Berufsleben
- Bildung und Digitalisierung: Projekte zur Verbesserung der Lebensqualität und Förderung von Inklusion und Chancengleichheit für alle
- Umwelt und Nachhaltigkeit: Projekte zum Schutz der Umwelt

2015 wurden 345 Projekte für die Teilnahme am Wettbewerb „Gemeinsam sind wir stärker“ eingereicht. Insgesamt wurden zwölf gemeinnützige Organisationen aus verschiedensten Bereichen finanziell unterstützt. Die Ergebnisse ihrer Arbeit werden geprüft und veröffentlicht. Über alle Phasen des Wettbewerbs und natürlich über die Gewinner wurde ausführlich in den Medien berichtet.



KULTUR- & SPORTSPONSORING

Kultur und Sport sind zwei Bereiche, aus denen die Gesellschaft Freude und Inspiration schöpft und sich kontinuierlich erneuert. Sie inspirieren viele Menschen, schaffen Zusammenhalt und ermöglichen Verständigung über kulturelle und politische Grenzen hinweg. Für uns als internationalen Konzern ist das Kultur- und Sportsponsoring daher ein weiterer Bestandteil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Kulturelle Teilhabe stärken ▪ Leistungs- und Breitensport fördern	▪ Sponsoringrichtlinie ▪ Fördern von Schul-, Breitensport- und Inklusionsprojekten ▪ Unterstützen von kulturellen Angeboten	▪ Überprüfung der Einhaltung der Sponsoringrichtlinie

SO ENGAGIEREN WIR UNS FÜR KULTUR UND SPORT

Die Deutsche Telekom fördert konzernweit die Vielfalt der kulturellen Ausdrucksmöglichkeiten. In Deutschland zählt sie zu den größten Sponsoren für Sport und Kultur. Neben finanziellen Zuwendungen nutzen wir unsere Erfahrung in der Kommunikation und Vermarktung, um Künstler, Sportler, Veranstalter und Vereine zu unterstützen. Dabei spielt auch das regionale Engagement an unseren Standorten eine wichtige Rolle.

Musiksponsoring hat bei der Deutschen Telekom Tradition und ist wichtiger Bestandteil ihrer Markenkommunikation. Ziel ist es, möglichst vielen Menschen einen Zugang zu einem kulturellen Angebot zu ermöglichen und sie über den kulturellen Austausch miteinander ins Gespräch zu bringen. Unser Förderschwerpunkt liegt auf Veranstaltungen wie dem Beethovenfest und der „International Telekom Beethoven Competition Bonn“, die jungen Pianisten aus aller Welt bereits seit zehn Jahren Karrierechancen bietet.

Die Deutsche Telekom fördert den Leistungs- und Breitensport gleichermaßen. Den Schwerpunkt ihres Sportsponsorings bilden Partnerschaften im Fußball mit dem Deutschen Fußball-Bund, dem FC Bayern München und weiteren Bundesligisten. Zudem richtet die Telekom ihr Augenmerk auf die gesellschaftlichen Aspekte des Sports. Gefördert werden Sporthilfe-Athleten, Breiten- und Schulsportprojekte sowie Sportler mit Behinderungen. Akzente setzen wir auch am Konzernstandort Bonn mit der Unterstützung der Telekom Baskets Bonn und dem Bonn-Marathon. Zudem ermuntern wir Beschäftigte, am jährlichen Traditionslauf der Stadt und am Gesundheitslaufprogramm „Fit durch den Winter“ teilzunehmen.

SPORTBEGEISTERUNG FÖRDERN MIT DEN TELEKOM BASKETS

Für die Telekom Baskets Bonn stand das Jahr 2015 ganz im Zeichen ihres 20-jährigen Bestehens. Der Geburtstag wurde mit einer breit angelegten Jubiläumskampagne der Telekom gefeiert: Fans und Basketball-Interessierte konnten für jede Saison der vergangenen 20 Jahre ihren persönlichen Spieler des Jahres wählen. Fotos der gewählten 20 „Legenden“ wurden im Anschluss als „XXL-Fotogalerie“ an ausgewählten Gebäuden in Bonn ausgestellt.

Ticketaktion für die Telekom Baskets

Im Vorfeld der Saison 2015/16 hat die Telekom bereits zum achten Mal die Ticketaktion „Tix for Kids“ gestartet. Zu jedem Heimspiel wurden zwei Klassensätze Tickets (2 x 30) verlost. Alle Bonner Schulen waren aufgerufen, sich daran zu beteiligen. Außerdem konnten Unternehmen Ticketpartnerschaften für Heime, Schulklassen, Vereinsmannschaften oder Behindertenwerkstätten übernehmen. Die Telekom beteiligte sich an der Aktion und spendete selbst außerdem 242 Tickets, unter anderem für das Kinder- und Jugendheim „Maria im Walde“ und für Flüchtlingsheime.

Schüler-Trainingsprojekt „Baskets@school“ geht in die zweite Runde

Die Telekom-Initiative „Baskets@school“ ermöglicht es Schülerinnen und Schüler der fünften bis zehnten Stufe, ihre Sportidole in die eigene Schule zu holen. In einer Trainingseinheit von rund 90 Minuten erleben die Kinder und Jugendlichen, wie ein professionelles Basketballtraining abläuft. Aufgrund der positiven Rückmeldungen im Vorjahr hat der Basketballverein seinen Aktionsradius erweitert: Erstmals wurden im Berichtszeitraum auch Schulen aus dem Landkreis Ahrweiler sowie aus Koblenz und Umgebung angesprochen. Der Trainerstab des Bundesligisten bot zwischen November 2015 und April 2016 insgesamt acht Trainingseinheiten an. Ziel von Baskets@School ist es, Schülerinnen und Schüler aus der Region für den Basketballsport zu begeistern und ihren Teamgeist zu stärken.

FUSSBALL-INITIATIVE „ANSTOSS!“

Neue Erfahrungen erlebbar machen und den Nachwuchs fördern – diese Ziele verfolgt „ANSTOSS!– die Telekom Fußball Initiative“. Das breit angelegte Projekt unterstützt den Fußball in den Bereichen Amateur- und Freizeitsport, Nachwuchsarbeit und Behindertensport.

Fußball hören statt sehen

Ein Schwerpunkt von ANSTOSS! ist die Initiative „Neue Sporterfahrung“. Sie ermuntert Jugendliche bereits seit 2009, eine Behindertensportart auszuprobieren und sie so für die Leistungen von Menschen mit Handicap zu sensibilisieren. Mit dem „Blinden Stadionerlebnis“ startete im Berichtszeitraum ein neues Teilprojekt der Initiative. Dabei gehen Jugendliche mit und ohne Sehbehinderung gemeinsam ins Fuß-

ballstadion. Das Spiel verfolgen die Jugendlichen auf eine ganz spezielle Weise: Ausgestattet mit einer verdunkelten Skibrille hören die Jugendlichen nur den Audiokommentar eines Blindenreporters, der die Spiele für Menschen mit Sehbehinderung „live" im Stadion erlebbar macht. In einem anschließenden Dialog tauschen sich alle Teilnehmer über ihre Erfahrungen aus. So entwickeln sie Verständnis für die jeweils andere Lebenswelt und bauen Berührungsängste ab. Im Berichtszeitraum haben insgesamt 45Jugendliche aus sieben Schulen am „Blinden Stadionerlebnis" teilgenommen. Kooperationspartner der „Neuen Sporterfahrung" sind der Deutsche Behindertensportverband, der Deutsche Fußball-Bund und die DFB-Stiftung Sepp Herberger.

Telekom sucht tolle Kindertore
Mit dem Nachwuchsfußballprojekt „Stollenstrolche – Deutschlands tollste Kindertore" sucht die Telekom monatlich in ganz Deutschland die tollsten Nachwuchstreffer. Mitmachen können alle Jugendfußballer (innen) bis zwölf Jahre. Eine Jury wählt aus den hochgeladenen Videos die fünf besten Tore aus und stellt diese unter www.stollenstrolche.de zur Abstimmung. Der „Stollenstrolch des Monats" gewinnt neben der Trophäe auch einen Warengutschein über 1 000 Euro für seinen Verein.

Die Telekom ist seit März 2015 neuer Partner des Bayerischen Fußball-Verbands (BFV). Schwerpunkt der bis 31. Dezember 2016 fixierten Zusammenarbeit ist neben dem Förderprojekt „Neue Sporterfahrung" die Unterstützung der Stollenstrolche.

Die Deutsche Telekom war zudem Premiumpartner der ersten Fußballiade. Das viertägige Gemeinschaftsfest des Bayerischen Fußball-Verbands (BFV) fand im Juni 2015 unter dem Motto „Bayern feiert Fußball" in Landshut statt. 3 000 Aktive aus 209 Vereinen und über 10 000 Besucher nahmen teil. Der BFV und die Telekom suchten das schönste Kindertor und kürten den „Stollenstrolch der Fußballiade". Jugendmannschaften konnten außerdem die Sportart Blindenfußball ausprobieren.

BESONDERE KONZERTERLEBNISSE BEIM BEETHOVENFEST UND JAZZFEST

Beethovenfest Bonn
2015 engagierte sich die Telekom erneut als Hauptsponsor des Beethovenfests Bonn. Dabei präsentierten wir zwei Konzerterlebnisse der besonderen Art: ein Konzert der Wiener Symphoniker am 6. September sowie als Kontrastprogramm am 13. September den „Caribbean Showdown Vol. II". Dieses Feuerwerk südamerikanischer Musik wurde von der Initiative „Schülermanager beim Jungen Beethovenfest" organisiert. Bereits seit fünf Jahren unterstützt die Deutsche Telekom die Initiative, bei der ein neun- bis zehnköpfiges Schülerteam über einen Zeitraum von acht Monaten die Planung und Vermarktung eines Konzerts des Beethovenfests Bonn übernimmt. Die Schüler kümmern sich um die Finanzierung, Vermarktung und Durchführung des Konzerts. Künstler- und Sponsorenbetreuung, Besucherservice, Webpräsenz auf verschiedenen Online-Kanälen, eine eigene Pressekonferenz und die Planung und Durchführung des gesamten Rahmen- und Education-Programms liegen dabei ebenso in ihren Händen. Die Mitarbeiter des Beethovenfests begleiten die Schüler bei allen Arbeitsschritten.

Jazzfest Bonn
Auch beim Jazzfest Bonn im Mai 2015 war die Deutsche Telekom erneut Hauptsponsor. In diesem Rahmen präsentierten wir am 16. Mai ein Doppelkonzert im Telekom Forum: In einer Weltpremiere interpretierte Nigel Kennedy Songs des legendären Rockgitarristen Jimi Hendrix. Zuvor begeisterte Jazz-Klarinettistin Rebecca Trescher das Publikum.

MEDIENPÄDAGOGISCHES PROJEKT MIT DEM JUNGEN THEATER BONN

Die Telekom und das Junge Theater Bonn (JTB) haben 2015 ein neues medienpädagogisches Projekt gestartet, um Schüler für den bewussten Umgang mit dem Internet zu sensibilisieren. Viertklässler an bis zu 30 Grundschulen in Bonn und der Region konnten seit Beginn des Projekts im Herbst 2015 an einem speziellen Projekttag teilnehmen. Gemeinsam mit ihren Lehrern erarbeiteten sie ein eigenes Theaterstück, in dessen Mittelpunkt die Chancen und Risiken des Internets stehen. Ein wesentliches Element des Klassenprojekts ist die Darstellung des Internets als „Human Machine": Einzelne Schüler spielen die Nutzer des Internets, übernehmen die Aufgabe von Servern oder agieren als Router. Dicke Schnüre verbinden Nutzer, Server und Router. Im Anschluss konnten die Grundschüler das Stück an ihrer Schule für ihre Eltern und Mitschüler aufführen. 2016 setzen die Telekom und das JTB das Projekt an weiteren 30 Schulen fort. Das Projekt ist die jüngste Zusammenarbeit mit dem JTB, mit dem die Telekom bereits seit 2004 kooperiert.

BEWAHRUNG UND PFLEGE DES GRIECHISCHEN KULTURERBES

Hauptziel des Kultursponsorings ist es, kulturellen Einrichtungen in Griechenland hochmoderne technische Infrastruktur, Dienste und Know-how bereitzustellen, um zur Bewahrung und Pflege des griechischen Kulturerbes beizutragen. Einige größere innovative Kultursponsorings wurden 2015 auch zur Unterstützung von Gemeinden durchgeführt.

„Eine griechische Insel als Tor zum Osten" – Archäologisches Museum Rhodos
Das Archäologische Museum Rhodos präsentierte eine Ausstellung mit dem Titel „Eine griechische Insel als Tor zum Osten". Dabei wurden 48 einzigartige Kostbarkeiten, alles Funde aus dem antiken Rhodos vom 15. bis 5. Jahrhundert vor Christus, als Leihgaben des Louvre zum ersten Mal am Ort ihrer Herkunft gezeigt. Für die Besucher wurde in allen Gebäuden der Museumsanlage 3G/4G-Technik und WLAN-Anbindung bereitgestellt.

Unterwasser-Ausgrabungen vor der Küste Antikytheras
Die archäologischen Ausgrabungen vor der Küste Antikytheras wurden im September und Oktober 2015 erneut unterstützt. Durchgeführt wurden sie von einem Team internationaler Wissenschaftler des Hellenic Ephorate of Underwater Antiquities und des griechischen Kulturministeriums in Zusammenarbeit mit dem US-amerikanischen Woods Hole Oceanographic Institute. Auf der Grundlage der hochmodernen Telekommunikationsinfrastruktur, mit der COSMOTE die Insel im Jahr 2014 ausgestattet hatte, wurden unterbrechungsfreie Kommunikationsdienste innerhalb Griechenlands und ins Ausland bereitgestellt, um die Telekommunikations- und PR-Anforderungen des Teams zu erfüllen.

Restauration des Nationalen Observatoriums Athen auf dem Nymphenhügel in Thissio

Ein weiterer wichtiger Beitrag zur Wahrung des griechischen Kulturerbes war die Restauration des historischen Doridis-Refraktorteleskops sowie des Kuppelgebäudes, in dem es untergebracht ist. Die Arbeiten wurden im Mai 2015 fertiggestellt. Gebäude und Teleskop aus dem Jahr 1870 befinden sich im Nationalen Observatorium Athen in Thissio, direkt gegenüber der Akropolis. Besucher können jetzt den Himmel und die Sterne über Attika durch die Linse des ältesten Teleskops Griechenlands beobachten und erforschen, denn dank der Arbeit von Technikern der OTE Gruppe sind 113 Jahre Wissenschaftsgeschichte wieder zum Leben erweckt worden. Sie behoben nicht nur die vielen elektrischen und mechanischen Probleme des Teleskops, sondern auch strukturelle Schäden des Gebäudes und der Kuppel. Zudem installierten sie eine Beleuchtung für den Weg zum Doridis-Gebäude.

BESCHÄFTIGTE

JEDE SEKUNDE SPAREN WIR FAST 5 EURO DURCH DIE IDEEN UNSERER MITARBEITER.[1]

Mit ihrem Einfallsreichtum und Wissen tragen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter maßgeblich zu unserem Erfolg bei. Allein in Deutschland reichte 2015 jeder achte Beschäftigte einen Vorschlag bei unserem Ideenmanagement ein. Es ist uns wichtig, dass jeder seine individuellen Stärken innerhalb unseres Konzerns einbringen kann. Dafür schaffen wir geeignete Rahmenbedingungen – zum Beispiel durch vielfältige Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, faire Löhne und eine weitreichende Gesundheitsvorsorge.

Christian P. Illek, Vorstand Personal der Deutschen Telekom im Interview →

Lebensarbeitszeitkonten für alle Angestellten eingeführt →

Mehr als 13 000 Vorschläge beim konzernweiten Ideenmanagement eingereicht →

Konzerneigene Weiterbildung zum „Cyber Security Professional“ geht in die zweite Runde →

420 000 Weiterbildungstage für unsere Mitarbeiter in Deutschland →

Schulungsprogramm für potenzielle Aufsichtsratskandidatinnen erfolgreich abgeschlossen →

[1] Im Jahr 2015 wurden über die Ideenplattform genial@telekom 13 728 Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern eingereicht. Die damit erzielten Einsparungen beliefen sich auf 146,5 Millionen Euro.

DIGITALISIERUNG ALS GESTALTUNGS-CHANCE



Christian P. Illek,seit April 2015 Vorstand Personal der Deutschen Telekom

Die Digitalisierung verändert unsere Gesellschaft und die Arbeitswelt. Welche Entwicklungen beobachten Sie?
Arbeit wird im Ökosystem Digitalisierung neu organisiert. Automation und intelligente Maschinen durchdringen unser Privat- und Arbeitsleben mehr und mehr. Wir müssen darauf achten, dass dabei der Mensch in den Mittelpunkt gestellt wird. Es geht nicht um Mensch-Maschine-Konkurrenz, sondern um Zusammenarbeit und Automation. So schaffen wir uns Freiräume als Nährboden für Innovationen. Ganz wichtig: Digitale Kompetenz ist nicht nur die Schlüsselqualifikation für Arbeit, sondern für die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben überhaupt.

Wie kann man denn die Menschen in das digitale Zeitalter mitnehmen?
Menschen brauchen zum Teil völlig andere Qualifikationen, um in dieser neuen Welt zu bestehen. Deshalb müssen sie zu einem kompetenten Umgang mit neuen Technologien befähigt werden. Wir brauchen eine Bildungsoffensive, bei der die Digitalisierung wie ein roter Faden von der Schule über die berufliche Bildung bis zur Hochschule in alle Lehr- und Studienpläne aufgenommen wird und an der sich neben Politik und Wissenschaft auch die Wirtschaft beteiligt.

Ist Digitalisierung als das entscheidende Zukunftsthema noch nicht in den Köpfen der Menschen angekommen?Lassen Sie mich es so ausdrücken: Wir haben noch kein ausreichendes Digitalisierungsverständnis. Das ist ein Grund, warum ich es für notwendig halte, dass Informatik Pflichtfach an unseren Schulen wird. Informatik ist von der Bedeutung heute vergleichbar mit Englisch.

Und was kann der Einzelne tun?
Die Menschen sollten sich auf die Veränderung einlassen und die Digitalisierung als Gestaltungschance sehen. Das heißt, ich muss bereit sein, lebenslang zu lernen, mich weiterzuentwickeln. Wer darauf vertraut, sich im Arbeitsleben allein mit einer einmal erworbenen formalen Qualifikation zu behaupten, wird es schwer haben.

Was bietet die Deutsche Telekom ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, um sie fit für das digitale Zeitalter zu machen?
Wir bieten eine Vielzahl berufsbegleitender Weiterbildungen an. Unsere Weiterbildung zum Cyber Security Professional ist ein gelungenes Beispiel hierfür. Mit unserer Initiative „Teachtoday“ engagieren wir uns aber auch über unsere Unternehmensgrenzen hinaus für einen kompetenten Umgang mit digitalen Medien.

Erfordert die Digitalisierung neben neuen Ausbildungsinhalten nicht auch neue Formen der Zusammenarbeit?
Natürlich. Plakativ formuliert: Es geht um Ergebnisse statt um bloße Präsenz. Die Zusammenarbeit in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt wird dazu führen, dass wir künftig partizipativer, transparenter und virtueller zusammenarbeiten werden: Die spezifische Arbeitssituation bestimmt das geeignete Arbeitsumfeld – das kann je nach Aufgabe das Arbeiten von unterwegs sein oder das Interagieren in einer offenen Bürolandschaft mit agilen Arbeitsmethoden. Das setzt die Bereitschaft der Mitarbeiter und insbesondere Führungskräfte voraus, sich auf diese neuen Möglichkeiten einzulassen. Vertrauen ist der entscheidende Treiber für diesen Kulturwandel.

Wie verändert sich denn Führung durch diese Entwicklung?
Steigende Komplexität und Volatilität der Digitalisierung zwingen uns dazu, uns von althergebrachten Führungsmodellen zu verabschieden. Führungseigenschaften und Führungsverhalten werden neu vermessen: Was früher noch mit Command & Control funktionierte, ist heute oftmals keine Lösung mehr. Digitale Kollaborationstools, wie zum Bespiel unternehmensinterne soziale Netzwerke, bringen es mit sich, dass Wissen transparenter und schneller geteilt wird, was letztlich zur Demokratisierung von Entscheidungsprozessen führt. Das Verstehen und Beherrschen solcher Tools ist für Führungskräfte im Arbeit-4.0-Umfeld von elementarer Bedeutung. Wir müssen besonderes Augenmerk auf die kulturprägende Verantwortung der Führungskräfte legen.

Stichwort Kultur: Die Telekom ist aber kein junges Start-up, sondern ein etablierter Konzern ...
... der sich in der Transformation befindet. Deshalb ist es eine besondere Aufgabe für Führungskräfte, ambivalente Organisationsstrukturen zu managen. Auf der einen Seite muss das Kerngeschäft kontinuierlich optimiert werden und auf der anderen Seite müssen Innovationen und neue Geschäftsideen entwickelt werden. Das Spannungsverhältnis von Effizienz und Innovation zu managen verlangt von Führungskräften konsequentes, ressortübergreifendes Denken sowie eine bessere und intensivere Kommunikation.

Vielen Menschen bereitet die zunehmende Digitalisierung unseres Lebens, ob im privaten oder im beruflichen Bereich, Sorgen. Was sagen Sie ihnen?
Die Digitalisierung bietet faszinierende Möglichkeiten für die Menschheit. Sie kann uns helfen, Arbeit humaner zu gestalten und unser Leben zu verbessern. Denken Sie nur an die Medizintechnik. Wir sollten die Chancen dieser Entwicklung für uns nutzen. Dabei muss unser Handeln dadurch geprägt sein, dass wir den technologischen Fortschritt entlang unseres Verantwortungs- und Wertesystems gestalten. Transparenz und das Festhalten an ethischen und moralischen Grundsätzen sind entscheidende Leitplanken auf dem Weg zu einem gesellschaftlichen Konsens für das Leben und Arbeiten im digitalen Zeitalter.

VERANTWORTUNGSVOLLER UND AGILER ARBEITGEBER

Wir wollen führender Telekommunikationsanbieter in Europa werden. Eine wichtige Basis, um dieses Ziel zu erreichen, sind kooperative, auf Mitwirkung und Fairness ausgerichtete Beziehungen zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber bieten wir ihnen die Möglichkeit, sich mit ihren individuellen Stärken und Ideen innerhalb unseres Konzerns einzubringen. In einem vom Wandel geprägten Markt unterstützen wir unsere Mitarbeiter mit zukunftsweisenden Methoden und Werkzeugen dabei, sich flexibel auf veränderte Anforderungen und neue technische Möglichkeiten einzustellen.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Faire und verantwortungsvolle Beziehungen zu unseren Mitarbeitern pflegen	▪ Faire Vergütung und flexible Arbeitszeitmodelle ▪ Dialog mit Sozialpartnern ▪ Sozialverträglicher Personalumbau ▪ Mitarbeiterbefragung	▪ Überprüfung der Umsetzung der Employee Relations Policy ▪ Erhebung Mitarbeiterzufriedenheit ▪ Überprüfung der Einhaltung der geltenden Kollektivvereinbarungen sowie der relevanten Konzern- und Unternehmensrichtlinien

SO NEHMEN WIR UNSERE VERANTWORTUNG ALS ARBEITGEBER WAHR

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber pflegen wir im gesamten Konzern vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zu Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern. In diesem Rahmen führen wir einen intensiven Dialog mit unseren Sozialpartnern. Im deutschen Konzern sind dies die Betriebsräte, die Gesamtbetriebsräte, der Konzernbetriebsrat, die Konzernschwerbehindertenvertretungen, die Vertretung der leitenden Angestellten und auf europäischer Ebene der europäische Betriebsrat. Mit allen Gremien pflegen wir konstruktive und vertrauensvolle Beziehungen.

Faire Vergütung und weitere betriebliche Leistungen

Wir bieten unseren Beschäftigten eine faire Entlohnung, die sich an Standardgehältern des jeweiligen nationalen Arbeitsmarkts orientiert und die Leistung von Männer und Frauen gleichberechtigt und diskriminierungsfrei honoriert. Die Führungskräfte der Deutschen Telekom honorieren wir gemäß der konzernweit gültigen „Global Compensation Guideline“. Darüber hinaus bieten wir unseren Beschäftigten weitergehende Leistungen wie zum Beispiel die betriebliche Altersvorsorge. Die Wirksamkeit unserer Vergütungsinstrumente prüfen wir zum Beispiel über Mitarbeiterinterviews.

Flexible Arbeitsmodelle

Die Möglichkeit, die eigene Arbeit flexibel nach eigenen Bedürfnissen gestalten zu können, trägt wesentlich zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei und beugt damit Überlastungserscheinungen vor. Die Telekom fördert daher ausdrücklich flexible Arbeitsmodelle. Von Gleitzeit über Teilzeit bis zu Lebensarbeitszeitkonten reicht unser Angebot an flexiblen Arbeitszeitmodellen. Seit Jahresbeginn 2016 bieten wir beispielsweise allen Angestellten erstmals Lebensarbeitszeitkonten an: Damit haben sie die Möglichkeit, in Zukunft eine temporäre Freistellung von mehr als einem Monat zu finanzieren. Diese kann zum Beispiel für einen vorgezogenen Ruhestand, für ein Sabbatical oder für eine Teilzeitaufstockung genutzt werden.

Bislang standen diese Lebensarbeitszeitkonten nur leitenden Angestellten zur Verfügung. Insgesamt entsprechen die Arbeitsmodelle bei der Telekom den geltenden Tarifverträgen für Angestellte beziehungsweise dem Bundesbeamtengesetz sowie weiteren internen Regelungen.

Sozialverträglicher Personalumbau

Ein zentrales Thema der vergangenen und der kommenden Jahre ist die Transformation des Konzerns, mit der wir unsere langfristige Zukunftsfähigkeit sichern. Damit verbunden ist ein komplexer Personalumbau. Die Telekom steht für einen sozialverträglichen Personalumbau mit weitreichender Unterstützung unserer Beschäftigten. Grundlage dafür ist unser „integrierter Planungs- und Führungsprozess“, dessen Umsetzungsschritte vom Konzernvorstand jährlich geprüft und verabschiedet werden. Unsere Fortschritte beim sozialverträglichen Um- und Abbau von Personal dokumentieren wir in unserem monatlichen Konzernreporting.

Mitarbeiterzufriedenheit und Partizipation

Wir pflegen einen offenen Dialog und produktiven Austausch mit unseren Beschäftigten. Ein wichtiges Instrument hierfür ist das Telekom Social Network (TSN). Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können hier selbst gewählte Themen zur Diskussion stellen. Auch unsere Führungskräfte nutzen das TSN regelmäßig, um in den direkten Austausch zu treten. Ein weiterer zentraler Bestandteil der konzernweiten Feedbackkultur ist die Mitarbeiterbefragung. Ergänzt wird sie durch regelmäßige Pulsbefragungen, mit denen wir zweimal jährlich ein konzernweites Stimmungsbild einholen. Auch unser konzernweites Ideenmanagement ist ein wichtiges Instrument zur Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg.

Sowohl bei unserer konzernweiten Mitarbeiterbefragung als auch beim Ideenmanagement können wir eine zunehmende Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzeichnen: An der konzernweiten Mitarbeiterbefragung 2015 (ohne T-Mobile USA) haben 78 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilgenommen. Dies ist die bisher

höchste Beteiligungsquote im Konzern. Auch die gemessene Zufriedenheit lag höher als in den Jahren zuvor. Beim Ideenmanagement wurde mit zwölf Ideen pro 100 Beschäftigte die höchste je gemessene Beteiligung erzielt. Darüber hinaus bieten wir unseren Beschäftigten Möglichkeiten, das Unternehmensengagement aktiv mitzugestalten, zum Beispiel in Form von Corporate-Volunteering-Einsätzen.

Konzernweite Standards für das Thema Mitarbeiterbeziehungen bilden unsere Guiding Principles und die Employee Relations Policy.

UMSETZUNG DER EMPLOYEE RELATIONS POLICY IN DEN LANDESGESELLSCHAFTEN

In verschiedenen Landesgesellschaften führen wir zur Umsetzung der Konzernrichtlinie zu Employee Relations („Employee Relations Policy") spezielle Begutachtungsprozesse, sogenannte Reviews, zur Einschätzung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und menschenrechtsbezogener Risiken unserer Geschäftstätigkeit durch. 2015 wurde die Umsetzung der Employee Relations Policy bei den Gesellschaften Deutsche Telekom Kundenservice in Deutschland, T-HT Hrvatski Telekom in Kroatien und T-Systems Frankreich vor Ort überprüft. Die Ergebnisse veröffentlichen wir auf unserer Website.

Die Analysen ergaben: Bei der Deutschen Telekom Kundenservice liegen etliche Arbeitnehmerstandards deutlich über dem marktüblichen Niveau, darunter die internen Fortbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Gesundheitsquote. T-HT Hrvatski Telekom in Kroatien ist führend in den Bereichen „Gleiche Chancen von Männern und Frauen" sowie Work-Life-Balance. Auch bei T-Systems in Frankreich wurden viele Elemente der Employee Relations Policy erfolgreich umgesetzt. Es bestehen beispielsweise angemessene Gesundheits- und Sicherheitsstandards, Maßnahmen zur Risikovorbeugung sowie Angebote zur ausgewogenen Gestaltung von Arbeit und Privatleben.

SOZIALVERTRÄGLICHER PERSONALUMBAU BEI T-SYSTEMS

In den vergangenen zwei Jahren hat T-Systems eine umfangreiche Transformation durchlebt und erfolgreich abgeschlossen. Dieser Wandel hatte einen komplexen Personalumbau zur Folge. Im Berichtsjahr haben wir den Personalbestand von T-Systems sozialverträglich umgebaut. Dies umfasste Qualifizierungsmaßnahmen, den Aufbau von neuen Geschäftsfeldern und den Personalabbau. Alle Beschäftigten, deren Arbeitsplatz wegfiel, unterstützte der Konzern mit einer Vielzahl von Maßnahmen. Im Berichtszeitraum haben wir vor allem folgende Initiativen vorangetrieben:

Innovatives Veränderungsmanagement mit „Job Service & Placement"

Bereits im Jahr 2014 startete „Job Service & Placement" (JSP) das aktive Veränderungsmanagement im Personalumbau. In JSP bereiten wir Beschäftigte, deren Aufgaben transformationsbedingt weggefallen sind, auf Beschäftigungsoptionen innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens vor. Berater von Vivento unterstützen sie durch eine professionelle Karriere-Analyse, Perspektivenberatung, Bewerbungsbegleitung und passende Stellenangebote. Bei einem Wechsel auf eine interne oder externe Stelle mit abweichenden Konditionen können sie zudem Ausgleichszahlungen erhalten. Bei internen Ausschreibungen werden Beschäftigte in der JSP-Betreuung bevorzugt behandelt. Bei Bedarf erhalten sie eine Ergänzungsqualifizierung von bis zu sechs Monaten. Darüber hinaus unterstützen wir alle von Arbeitsplatzwegfall Betroffenen durch Informationsangebote wie die Veranstaltungsreihe „Sprechstunde vor Ort zum Personalumbau in der Transformation", durch Orientierungsworkshops, Weiterbildungen, Englischtrainings und Xing-Schulungen. Den Beratungsansatz von JSP haben wir 2015 weiterentwickelt. Die Berater nehmen nun vor allem eine begleitende Rolle ein: So wollen wir die betroffenen Mitarbeiter in ihrer Eigenverantwortung stärken und sie ermutigen, individuelle Lösungen selbst zu entdecken. Insgesamt 800 Mitarbeiter wurden in den rund eineinhalb Jahren seit Start von JSP vermittelt.

Initiative „Chancen Bund – Die Chance für Ihren Laufbahnwechsel"

Für verbeamtete IT-Experten der T-Systems bietet die im Jahr 2014 gemeinsam von der Telekom, zahlreichen Bundesbehörden und dem Telekom-eigenen Personaldienstleister Vivento ins Leben gerufene Initiative „Chancen Bund" eine attraktive Beschäftigungschance in Bundesbehörden. Im Zuge der Initiative konnten bereits 400 Beamtinnen und Beamte zum Bund abgeordnet werden. Im Berichtszeitraum hat die Telekom eine Lösung erarbeitet, um Beamtinnen und Beamten den Wechsel in die nächsthöhere Laufbahn zu ermöglichen. Im Einklang mit beamtenrechtlichen Vorschriften ist bei ausgewählten Stellen ein Wechsel in die nächsthöhere Laufbahn möglich. Gerade für Beamtinnen und Beamte, die in der Beurlaubung eine höherwertige Tätigkeit ausüben, bietet sich hier eine Gelegenheit zu weiteren Entwicklungsmöglichkeiten im Beamtenstatus.

Unterstützung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

Die Zahl der Menschen, die beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) einen Antrag auf Flüchtlingsschutz oder Asyl stellen, steigt stark an. Um diese Herausforderung zu meistern, stockt das BAMF sein Personal aktuell deutlich auf. Für die Telekom ist die Unterstützung von Bund, Ländern und Kommunen beim Thema Flüchtlingshilfe besonders wichtig. Personalvorstand Dr. Christian Illek hat im Berichtszeitraum eine Task Force für die Flüchtlingshilfe initiiert, die neben verschiedenen Hilfsmaßnahmen unter anderem das BAMF mit qualifizierten Fachkräften unterstützt. Für Beamtinnen und Beamte der Telekom bietet sich beim BAMF ein breit gefächertes Aufgabengebiet – von Verwaltungsaufgaben über die Koordination von Integrationsprogrammen bis hin zur IT-Unterstützung. Gesucht werden Beamtinnen und Beamte des mittleren bis gehobenen Dienstes, die mit Engagement und Erfahrung bei dieser gesellschaftlichen Herausforderung unterstützen wollen.

Initiativen für den konzerninternen Arbeitsplatzwechsel

Mit verschiedenen Angeboten fördern wir den konzerninternen Arbeitsplatzwechsel. Dafür bieten wir als Anreiz eine Sonderzahlung und Ausgleichsregelungen an, um Gehaltsdifferenzen auszugleichen.
Im Berichtszeitraum haben wir beispielsweise die Initiative „Chance Operational Services" eingeführt. Damit unterstützen wir den Wechsel zur operational services GmbH & Co. KG, einer 50-prozentigen Tochter der T-Systems International GmbH. Außerdem besetzen wir nach dem Prinzip „intern vor extern" Aufgaben, die zuvor von externen Dienstleistern übernommen wurden, wenn möglich mit eigenen Mitarbeitern. Für die Mitarbeiter unserer T-Systems Market Unit haben wir deshalb die Initiative „Drehscheibe Market Unit" gestartet. Ein halbes Jahr nach der Einführung können wir bereits fast 300Vermittlungen von Mitarbeitern und Fremddienstleistersubstitutionen vorweisen.

Dank der verschiedenen Maßnahmen konnten wir im Jahr 2015 auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten und neue Geschäftsfelder mit qualifizierten IT-Expertinnen und -Experten aufbauen. In der Telekom IT haben wir den angestrebten Personalbestand allerdings noch nicht erreicht. Aus diesem Grund haben wir im dritten Quartal 2015 beschlossen, die begonnenen Maßnahmen zu intensivieren.

VERSETZUNG VON BEAMTEN

Rund 800 Telekom-Beamte haben sich 2015 mit Unterstützung des Telekom-eigenen Personaldienstleisters Vivento für einen dauerhaften Wechsel zu Bund, Ländern und Kommunen entschieden. Die hohe Anzahl wurde durch den erhöhten Personalbedarf in Bund, Ländern und Kommunen begünstigt, der im Zuge zahlreicher Reformvorhaben entstanden ist. Die daraus resultierenden Beschäftigungsangebote haben vor allem Mitarbeiter aus Konzernbereichen angesprochen, die sich im Umbau befinden und die außerhalb des Konzerns beste Chancen für eine erfolgreiche berufliche Veränderung sehen. Im Fokus standen vor allem Versetzungen zu den Zollverwaltungen, IT-Stellen im Rahmen von „Chancen Bund“ und viele Einzelstellen in den öffentlichen Verwaltungen von Bund, Ländern und Kommunen.

FLEXIBLE ARBEITSMODELLE

Neben einer Bandbreite möglicher Arbeitsformen bietet die Telekom diese Teilzeitmodelle an, die auf die Bedürfnisse spezieller Zielgruppen zugeschnitten sind:

Selbstverpflichtung zur Förderung von Teilzeit

Mit der 2010 ausgesprochenen Policy zur Teilzeitarbeit fördert die Telekom zudem explizit die Umsetzung von Teilzeitarbeit auch für leitende Kräfte. Ziel ist es, Teilzeitarbeit mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu fördern und besser in den Arbeitsalltag zu integrieren – und zwar für Männer ebenso wie für Frauen. 2015 arbeiten deutschlandweit insgesamt 51 Führungskräfte in Teilzeit. Auch für tariflich Beschäftigte und Beamte besteht eine entsprechende Selbstverpflichtung. Derzeit sind deutschlandweit 13,7 Prozent tarifliche Mitarbeiter und 20 Prozent Beamte bei der Telekom in Teilzeit beschäftigt.

Rückkehrgarantie Teilzeit

Seit dem 1. Januar 2014 erhalten Teilzeitbeschäftigte bei der Deutschen Telekom eine Rückkehrgarantie, falls sie eine neue Teilzeitbeschäftigung vorzeitig beenden und zur ursprünglichen Wochenarbeitszeit zurückkehren möchten. Dabei ist lediglich eine Ankündigungsfrist von drei Monaten zu berücksichtigen, betriebliche Belange spielen keine Rolle. Dies bedeutet für die Beschäftigten ein Plus an Flexibilität und Sicherheit. Damit setzt die Telekom bei der Förderung von Teilzeit Maßstäbe.

Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ist ein Modell zum gleitenden Übergang in den Ruhestand. Im Rahmen dieser Regelung können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, die Erwerbsphase verkürzen und vorzeitig in die Rente eintreten. Die Telekom bietet Altersteilzeit sowohl im Block- als auch im Teilzeitmodell an. Im Gegensatz zu regulären Teilzeitregelungen zahlt die Telekom bei der Altersteilzeit eine deutliche Aufstockungsleistung auf das Teilzeitnettoentgelt. Die Kürzung der Wochenarbeitszeit hat also keine entsprechende Kürzung der Nettobezüge zur Folge. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 2 309 Altersteilzeitverträge geschlossen, 1 869 für tarifliche Mitarbeiter und 440 für Beamte.

Teilzeitausbildung für Alleinerziehende

Seit 2011 bietet die Deutsche Telekom zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit alleinerziehenden jungen Müttern oder Vätern bis 25 Jahre die Möglichkeit, eine Ausbildung oder ein duales Studium in Teilzeit zu absolvieren. 2015 begannen 50 junge Menschen eine solche Teilzeit-Ausbildung.

Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Im Rahmen des Elternzeitprozesses „Stay in ContacT“ bietet die Telekom Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit ein Teilzeitmodell zum Wiedereinstieg an.

Darüber hinaus hat die Telekom zahlreiche weitere Teilzeitregelungen zur Reduktion der Arbeitszeit, wie beispielsweise das Job-Sharing, bei dem sich zwei oder mehrere Beschäftigte eine Stelle teilen. Es kann entweder über ein Modell mit voneinander getrennten Aufgabenbereichen (Job-Splitting) oder mit gemeinsamer Verantwortung für einen Bereich (Job-Pairing) umgesetzt werden.

DEUTSCHE TELEKOM STEHT FÜR FAIRE GEHÄLTER

Die Deutsche Telekom pflegt eine vertrauensvolle Beziehung zu den Arbeitnehmervertretern und bezahlt alle Mitarbeiter angemessen und marktorientiert. Dazu zählen auch die zahlreichen Auszubildenden, dualen Studenten und Berufseinsteiger. In der Tarifrunde 2014 einigten sich die Verhandlungspartner auf folgendes Ergebnis für die Beschäftigten bei der Telekom in Deutschland.

- Die Gehälter der rund 60 000 tariflich Beschäftigten im Konzern und bei der Telekom Deutschland GmbH werden ab 2014 in zwei Schritten zum 01. April 2014 und zum 01. Februar 2015 um insgesamt 5 Prozent in den unteren Entgeltgruppen und um 4,6 Prozent in den oberen Entgeltgruppen erhöht. Die neuen Entgelttarifverträge haben eine Laufzeit von 24 Monaten bis zum 31.01.2016.

- Bei T-Systems wurden Entgelterhöhungen von insgesamt 3,5 Prozent im Kontext des laufenden Transformationsprogramms vereinbart. Die rund 20 000 Beschäftigte erhalten zum 1. April 2014 1,5 Prozent und zu April 2015 2,0 Prozent mehr Gehalt. Der neue Entgelttarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten bis zum 31.03.2016.

- Der Großteil der Beschäftigten des Konzerns wird direkt am Unternehmenserfolg beteiligt. Die variable Vergütung bemisst sich bei diesen Beschäftigten ausschließlich nach dem Erreichen von Unternehmenszielen.

- Die monatliche Vorauszahlungen auf die variable Vergütung wird bei der Telekom Deutschland GmbH auf 80 Prozent erhöht; die bislang jährliche Sicherung der variablen Vergütung im Konzern Deutschen Telekom wird auf eine monatliche Vorauszahlung umgestellt.

Das ab dem 01.01.2015 eingeführte Mindestlohngesetz hat keine Auswirkungen auf die tarifvertragliche Vergütung bei der Deutschen Telekom. Die fixen Stundenlöhne bei der Deutschen Telekom liegen deutlich über dem geforderten Mindestlohn von 8,50 Euro. Praktikanteneinsätze mit einer Laufzeit von mehr als drei Monaten unterliegen seit Einführung des neuen Gesetzes ebenfalls dem Mindestlohn. Unabhängig von dieser Gesetzesänderung ist es für die Deutsche Telekom von großer Bedeutung freiwillige Praktika, als auch Pflichtpraktika mit einer längeren Laufzeit weiterhin anzubieten. Damit bietet die Deutsche Telekom Studierenden die Möglichkeit der Berufsorientierung und die Gelegenheit, die Arbeitswelt im Unternehmen kennenzulernen.

INTENSIVER AUSTAUSCH MIT DEN SOZIALPARTNERN

2015 setzten wir unseren intensiven Dialog mit den Betriebsräten und Gewerkschaften erfolgreich fort. Das Jahr war geprägt von Maßnahmen mit weitreichender strategischer Bedeutung: Dazu gehörten beispielsweise die Standortkonsolidierung der Deutsche Telekom Technischer Service GmbH und die Gründung einer „Multi Shared Services"-Einheit, die seit 1. Januar 2016 die Finanz-, Einkaufs- und Personalservices steuert. Diese sind intensiv mit den Sozialpartnern erörtert worden. Darin zeigt sich, dass unser Bekenntnis zu vertrauensvoller Zusammenarbeit, das unter anderem in der Employee Relations Policy verankert ist, Wirkung zeigt. Ein wichtiges Thema für die Zukunft soll die stärkere Standardisierung und Harmonisierung der Beschäftigungsbedingungen innerhalb des Konzerns sein. Daran werden wir gemeinsam mit Gewerkschaften und Betriebsräten arbeiten. Durch die Ende 2015 vollzogene Gründung des Arbeitgeberverbands für Telekommunikation und IT e.V. (agv: comunity) besteht nun auch die Möglichkeit, Tarifverträge für den Konzern und nicht nur für einzelne Unternehmen abzuschließen. Dies kann die Regelungsvielfalt im Konzern künftig verringern. Der agv:comunity steht aber auch für Unternehmen aus der Telekommunikations- und IT-Branche offen.

GROSSES INTERESSE AN MITARBEITERBEFRAGUNG

Die Meinung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielt eine wichtige Rolle bei der Weiterentwicklung des Konzerns. Wir befragen unsere Beschäftigten daher regelmäßig: Unsere wichtigsten Instrumente hierfür sind die alle zwei Jahre durchgeführte Mitarbeiterbefragung und die halbjährliche Pulsbefragung. Mit der Pulsbefragung holen wir fortlaufend ein aktuelles Stimmungsbild ein und prüfen, ob die Maßnahmen, die wir im Nachgang der Mitarbeiterbefragung eingeleitet haben, erfolgreich waren. So können wir gegebenenfalls zeitnah Anpassungen vornehmen.

Die jüngste Mitarbeiterbefragung für unseren gesamten Konzern (ohne T-Mobile US) wurde 2015 durchgeführt: In 30 Ländern und 22 Sprachen haben wir rund 184 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu eingeladen, uns Rückmeldungen zu geben. Weltweit beteiligten sich mehr als 144 000 Beschäftigte, eine Quote von 78 Prozent. Dies ist die bisher höchste Beteiligungsquote im Konzern. Aber auch die hohen Beteiligungsquoten in den vergangenen Jahren belegen das große Interesse unserer Mitarbeiter, unseren Konzern aktiv mitzugestalten. Das hohe Niveau des sogenannten Engagement-Index stieg 2015 weiter leicht an und liegt nun auf einer Skala von 1,0 bis 5,0 bei 4,1 (2012: 4,0). Die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird zwei Mal jährlich in der konzernweiten Pulsbefragung gemessen und liegt mit 76 Prozent Zustimmung auf einem hohen Niveau. Im Jahr 2016 findet erneut eine Pulsbefragung statt. Für das Jahr 2017 ist die nächste konzernweite Mitarbeiterbefragung geplant.

HOHE BETEILIGUNG AN KONZERNWEITEM IDEENMANAGEMENT

2015 haben sich erneut viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am konzernweiten Ideenmanagement beteiligt: Allein in Deutschland reichte jeder achte Beschäftigte eine neue Idee ein. Damit konnten wir die höchste je gemessene Beteiligung erzielen. Dies zeigt, wie groß das Interesse unserer Beschäftigten ist, aktiv an der Verbesserung unserer Produkte und Services mitzuwirken. Der wirtschaftliche Nutzen der insgesamt 13 728 Vorschläge belief sich auf 146,5 Millionen Euro, der in Form von Einsparungen oder neuen Geschäftspotenzialen realisiert wurde. Besonders bei Zukunftsthemen sind die Ideen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt. Im Mai 2015 haben wir daher mit der Ideenmanagement-Kampagne „Smart Home – Einfacher, besser, integrierter!" zu innovativen Vorschlägen rund um dieses Thema aufgerufen. Die Etablierung unseres Produkts „Smart Home" gehört zu den Top-Konzernzielen und ist eines der größten Wachstumsfelder der Telekom Shop Gesellschaft. Insgesamt wurden 66Ideen eingereicht, wovon wiederum fünf Ideen als Impuls für die Anpassung beziehungsweise Erweiterung des Produkts bewertet worden sind.

Das Ideenmanagement stellt sich auch externen Wettbewerben: Eine Mitarbeiteridee gewann den DeutschenIdeenPreis 2015" des Deutschen Instituts für Betriebswirtschaft in der Kategorie „Beste Umweltidee". Eine andere Idee erreichte beim „Ideenmanagement-Award 2015" des Deutschen Instituts für Ideen- und Innovationsmanagement den ersten Platz in der Kategorie „Beste Mitarbeiter-Idee 2015".

FUTURE WORK – ARBEITEN IM DIGITALEN ZEITALTER

Die Förderung virtueller Zusammenarbeit und neuer Arbeitsformen ist oberstes Ziel unserer Personalentwicklung. Welche Chancen und Herausforderungen die Digitalisierung für die Arbeitswelt bewirkt, haben wir zusammen mit der Uni St. Gallen im Rahmen einer Expertenbefragung untersucht und als 25 Megatrends zur Arbeit 4.0 veröffentlicht.

Wir wollen ein kommunikatives und leistungsorientiertes Arbeitsklima, Innovationsvielfalt und Agilität fördern. Dazu braucht es neben einem modernen Arbeitsumfeld auch Maßnahmen zur Förderung von Flexibilität, virtueller Zusammenarbeit und Führung sowie eine Kultur des Teilens von Wissen. Um die bereichsübergreifende Zusammenarbeit voranzutreiben, schaffen wir offene Bürowelten und reißen – sprichwörtlich – Wände ein. Arbeitsplätze können frei gewählt und Schreibtische zwischen Beschäftigten geteilt werden. 2015 lag der Schwerpunkt vor allem auf der Umgestaltung unserer Standorte in Bonn, Frankfurt und Hamburg. Wir wollen damit den Kulturwandel von der Präsenz- hin zu einer Ergebniskultur weiter vorantreiben: Ziel ist es, bis Ende 2017 mit unserem Konzept etwa 25 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen.

In sogenannten Communitys of Practice fördern und fordern wir die virtuelle Zusammenarbeit: Im Gegensatz zu starren und geschlossenen Projektteams entwickeln die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier gemeinsam funktions- und hierachieübergreifende Lösungen und bauen Wissen informell auf. Im Berichtsjahr arbeiteten bei T-Systems 40 solcher länderübergreifenden Communitys an strategischen Themen wie beispielsweise Cyber Security, Cloud oder Industrie 4.0. Die Community-Mitglieder werden dabei intensiv durch Online-Trainings zur Stärkung der virtuellen Zusammenarbeit unterstützt.

FÜHRUNG IN ZEITEN DES WANDELS

Mit „Shareground“ haben wir 2013 eine Organisationseinheit gegründet, die mit neuen Arbeitsmethoden und innovativen Lernformaten den Kulturwandel fördert. Dies umfasst zum Beispiel Workshops und Team-Coachings rund um neue Formen der Zusammenarbeit.

Wir wissen, dass Unternehmen in Zeiten der Transformation auch ein neues Grundverständnis von Führung benötigen. Im Berichtszeitraum haben wir deshalb alle Führungskräfte eingeladen, am Pilotprojekt „Facilitative Leadership Curriculum“ teilzunehmen, einem Trainingsprogramm zum Thema Führung im Wandel. Sogenannte „Facilitator“ (englisch: Prozessbegleiter) sind Führungskräfte, die in Unternehmen Veränderungen initiieren, begleiten und fördern. Mit dem Facilitative Leadership Curriculum wollen wir besonders den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Impulse geben, die bei uns in Veränderungsprozesse und Entwicklungsinitiativen involviert sind. Das Pilotprojekt bietet Führungskräften einen Einstieg in die Arbeitsweise und das Denken eines sogenannten „Facilitative Leaders“. Sie erfahren wie eine Kultur der Entwicklung und des Lernens, die auf Freiwilligkeit und Autonomie des Einzelnen beruht, etabliert werden kann. Gleichzeitig bekommen die Teilnehmer praxisrelevante Werkzeuge und Techniken an die Hand, die den Alltag einer Führungskraft erleichtern. Das Programm umfasst insgesamt drei Trainingseinheiten. Nach Abschluss aller drei Module erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Einladung in die sogenannte Facilitator-Community, in der sie sich zu ihren Erfahrungen im Arbeitsalltag austauschen können. Im Rahmen des Pilotprojekts haben insgesamt 32 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilgenommen, deren Resonanz sehr positiv war. Nach Auswertung des Pilotprojekts wird entschieden, ob das Programm „Facilitative Leadership Curriculum“ allen Führungskräften angeboten wird.

GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT

Eine gesunde und leistungsfähige Belegschaft ist die Basis für unseren langfristigen Unternehmenserfolg. Dagegen ist ein hoher Krankenstand mit vielen Risiken verbunden. Die Telekom sieht es als ihre unternehmerische Pflicht und Verantwortung, die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten fördern	▪ Managementsystem für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit ▪ Beratungsangebote ▪ Präventionsmaßnahmen ▪ Gefährdungsbeurteilungen, u.a. im Rahmen der Mitarbeiterbefragung (MAB) ▪ Regelmäßige Begehungen der Arbeitsplätze	▪ Interne und externe Audits ▪ Unfallquote ▪ Gesundheitsquote ▪ Evaluation der Angebote ▪ Mitarbeiterzufriedenheit und Gesundheitsindex der Mitarbeiterbefragung (MAB)

SO SORGEN WIR FÜR EINE GESUNDE BELEGSCHAFT

Die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten zu erhalten, ist das übergeordnete Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements der Telekom. Gesetzliche Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz stellen für uns dabei nur eine Minimalanforderung dar.

Konzernweite Verankerung des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements

Über zertifizierte Managementsysteme sowie entsprechende Leit- und Richtlinien ist der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz fest in den Strukturen des Konzerns verankert. Grundlage ist der international anerkannte Standard OHSAS18001, der seit 2010 konzernweit ausgerollt wird. In einem Handbuch sowie einer Verfahrensanweisung sind sämtliche Akteure, Aufgaben und Maßnahmen des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements beschrieben und von oberster Führungsebene unterzeichnet. Das Thema wird auf Konzernebene gesteuert; darüber hinaus sind Gesundheitsmanager an den Standorten für die Ausgestaltung der Maßnahmen verantwortlich.

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen wird systematisch überprüft. Dabei greifen wir unter anderem auf Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung, Wettbewerbsanalysen und weitere relevante Kennzahlen zurück. Aus der Analyse dieser Daten leiten wir jährlich zielgerichtete Maßnahmen ab, die weit über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Beispiele hierfür sind unsere Diabetesvorsorgeaktion sowie ein umfangreiches Angebot zur psychosozialen Beratung.

Ein Schwerpunkt unserer betrieblichen Gesundheitsförderung ist, die Eigenverantwortung unserer Beschäftigten im Umgang mit ihrer Gesundheit zu stärken. Unsere Führungskräfte spielen eine wesentliche Rolle bei der Förderung einer entsprechenden Unternehmenskultur und werden dafür auch in die Pflicht genommen. Ein gesundheitsförderliches Führungsmodell ist bei der Telekom in den Führungsleitlinien verankert und wird anhand bereichsspezifischer, aus den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung abgeleiteter Ziele bewertet.

Überdurchschnittliche Ergebnisse

Verschiedene Kennzahlen belegen die hohe Wirksamkeit unserer Leistungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement:

- Die Gesundheitsquote von 94 Prozent* bei der Telekom Deutschland ist entgegen dem Branchentrend stabil. (*ohne Langzeitkranke 95,6 Prozent)
- Ebenfalls blieb der Gesundheitsindex, der 2015 wieder im Rahmen der konzernweiten Mitarbeiterbefragung ermittelt wurde, gegenüber der letzten Befragung im Jahr 2012 stabil.
- Die Unfallquote ist deutlich niedriger als der Branchendurchschnitt.
- Laut Daten der Krankenkassen nimmt die Zahl und Dauer der psychischen Erkrankungen unserer Beschäftigten entgegen dem Branchentrend nicht zu.

Unsere hohen Standards belegt beispielsweise die diesjährige Bewertung durch RobecoSAM. RobecoSAM ist eine der führenden Ratingagenturen, die die Nachhaltigkeitsleistung von Großunternehmen jährlich bewerten. Im RobecoSAMCorporate Sustainability Assessment 2015 erreichte die Deutsche Telekom in der Kategorie Privacy & Operational Health & Safety 97 von 100 Punkten und gehört damit zu den Branchenführern.

AKTION ZUR DIABETES-VORSORGE

Sieben Millionen Menschen in Deutschland leiden an Diabetes – Tendenz steigend. Blutzuckermessungen sind eine wichtige Maßnahme zur Früherkennung der Krankheit. Deshalb bot die Telekom ihren Beschäftigten zwischen März 2015 und Juni 2015 an über 50 Standorten in Deutschland an, ihre Blutzuckerwerte bestimmen zu lassen. Mehr als 3 000 Beschäftigte nahmen an der Aktion teil, die in Zusammenarbeit mit der BKK durchgeführt wurde. Beschäftigte mit auffälligen Werten wurden danach umfassend betriebsärztlich beraten. Mit den Blutzuckermessungen knüpft die Telekom an die Blutdruckmessaktion zur Herz-Kreislauf-Prävention aus dem Vorjahr an. Da Diabetes in unserer älter werdenden Bevölkerung in Zukunft immer häufiger auftreten wird, wollen wir die erfolgreiche Aktion in den kommenden Jahren wiederholen.

FIT UND MOBIL AM ARBEITSPLATZ

Bereits seit 2014 bieten wir unseren Beschäftigten an unseren Standorten in Deutschland spezielle Fitnessprogramme an, die einen Ausgleich zur Arbeit am Schreibtisch schaffen können. Qualifizierte Trainer – sogenannte mobile Fitness-Coaches – vermitteln kleinen Teams einfach anwendbare Übungen, insbesondere für den Nacken und Rücken. 2015 wurde dies im Rahmen unserer breit angelegten Gesundheitsförderung fortgesetzt; Ende 2015 waren über 600 Kurse durchgeführt.

PSYCHOSOZIALE UNTERSTÜTZUNG BEI VERÄNDERUNGEN IM UNTERNEHMEN

Veränderungen am Arbeitsplatz können als Belastung empfunden werden. Daher werden alle aktuellen Transformationsprozesse bei der Telekom intensiv durch die „Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung“ (MFB) begleitet. Ziel ist es, die betroffenen Mitarbeiter und Führungskräfte zu unterstützen und psychischen Krisen vorzubeugen.

Dazu bieten wir eine Individualberatung an, an denen betroffene Beschäftigte eine einstündige Beratung in Anspruch nehmen können. Führungskräfte und Change-Prozessverantwortliche unterstützen wir mit speziellen Angeboten zur Begleitung von Veränderungsprozessen. Flankierend dazu bieten wir Vorträge und Workshops zum Thema psychische Gesundheit an. Alle Angebote werden an den betroffenen Standorten von gezielten Kommunikationsmaßnahmen begleitet.

2015 haben wir insbesondere die Transformation von T-Systems mit psychosozialen Beratungsangeboten begleitet. In Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsdienstleister B.A.D. boten wir an elf Standorten in Deutschland Beratungstage an. Darüber hinaus nahm der B.A.D. an allen zwölf regionalen Informationsveranstaltungen bei T-Systems mit einer „Sprechstunde vor Ort“ teil. Außerdem haben wir Veranstaltungen für Führungskräfte angeboten, um sie über das Angebot des Dienstleisters B.A.D zu informieren. Insgesamt nahmen drei Viertel aller Führungskräfte bei T-Systems (1 550 Personen) die Gelegenheit wahr, sich zu informieren und konkrete Fragen aus ihrem Führungsalltag zu besprechen.

WORKSHOP MACHT GESUNDHEITSFÖRDERUNG ZUR CHEFSACHE

Eine gesundheitsfördernde Unternehmenskultur braucht entsprechende Vorbilder. Daher haben wir seit 2014 Workshops zum Thema gesundheitsfördernde Führung in unser Führungskräfte-Entwicklungsprogramm LEAD in Deutschland integriert. In zweitägigen Workshops erfahren die Führungskräfte mehr zu ihrer eigenen Gesundheitsvorsorge und werden zur Stärkung ihrer individuellen Ressourcen angeleitet. Darauf aufbauend erlernen sie grundsätzliche Prinzipien einer gesundheitsfördernden Führung. Dieses Angebot richtet sich an leitende Angestellte und erfahrene Führungskräfte des oberen Managements. Für alle weiteren Führungskräfte, zum Beispiel Teamleiterinnen und Teamleiter, gibt es ebenfalls Workshops im Kontext Führung und Gesundheit. Auch im Jahr 2016 werden wir diese Workshopreihe mehrfach durchführen.

PROGRAMM „SEI GUT ZU DIR SELBST“

Um die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter von T-Systems South Africa zu fördern, bietet das Unternehmen ein Gesundheitsprogramm namens Zinakekele an, was auf Zulu „Sei gut zu dir selbst“ bedeutet. Hier erhalten Mitarbeiter und ihre Familien vertrauliche Hilfestellung bei der Bewältigung von Herausforderungen und Problemen des modernen Lebens, z.B. körperlichen, psychischen oder seelischen Krankheiten, finanziellen, rechtlichen, familiären Problemen, Alkohol- und Drogenmissbrauch und vielem mehr. Das Programm bietet Beratungs- und Unterstützungsleistungen, die telefonisch oder im persönlichen Gespräch sowohl am Arbeitsplatz als auch im privaten Umfeld in Anspruch genommen werden können. Mitarbeiter werden ermutigt, Verantwortung für ihre eigene Gesundheit zu übernehmen. Dabei soll ihnen ein Online-Portal helfen, wo sie personalisierte Gesundheitstipps und – über die Funktion „Frag den Arzt“ – Ratschläge zu gesundheitlichen Fragen erhalten können.

Das Gesundheitsprogramm 2015 umfasste u.a. die folgenden Maßnahmen:

- Gesundheitschecks im Rahmen von Wellness Days
- Aktuelle Tipps für Gesundheit und Wohlbefinden
- Gründung des T-Systems Walking Club

An den Wellness Days im Mai 2015 nahmen etwa 1000 Mitarbeiter teil. Mithilfe eines modernen, technologiegestützten „Parcours“ wurde ein umfassendes Gesundheits- und Wellness-Profil für jeden Mitarbeiter erstellt. Damit sollten potenzielle Risiken identifiziert und Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Gegen Ende des Jahres 2015 fiel der Startschuss für das Hilfsprogramm „Von Herz zu Herz“, das sich an Mitarbeiter richtet, die ein traumatisches Erlebnis verarbeiten müssen oder unter einer schweren Krankheit leiden. Das Programm umfasst persönliche Grußbotschaften von der Geschäftsleitung sowie Beratungssitzungen mit Psychologen.

Da Rücken- und Nackenschmerzen zu den Gesundheitsbeschwerden gehörten, die in der Mitarbeiterbefragung 2015 am häufigsten genannt wurden, will das Unternehmen 2016 allen Mitarbeitern Laptop-Ständer zur Verfügung stellen, um für gute ergonomische Rahmenbedingungen zu sorgen und zur Linderung von Rücken- und Nackenschmerzen beizutragen.

RUNDUM GESUND – EIN FITNESSPROGRAMM FÜR MITARBEITER VON T-SYSTEMS MEXICO

Das unternehmensinterne Fitnessprogramm „Rundum gesund“ soll Mitarbeiter von T-Systems Mexico dazu anregen, ihre Gesundheit gemeinsam mit Kollegen durch sportliche Betätigung und einen aktiven Lebensstil zu verbessern. Im Jahr 2015 nahmen 142 Mitarbeiter an 313 verschiedenen Sportkursen teil, darunter Kickboxen, Zumba-Fitness, lateinamerikanischer Tanz und Yoga, die alle am Unternehmensstandort stattfanden. Die Erfolge des Programms sind unübersehbar. So ist die Anzahl stark übergewichtiger Beschäftigter deutlich zurückgegangen, wie aus den Zahlen von PREVENIMSS hervorgeht. Im Rahmen des staatlich geförderten Programms PREVENIMSS werden Mitarbeiter bei T-Systems einmal jährlich in einem Zeitraum von zwei Wochen körperlich untersucht.

Neben den laufenden sportlichen Aktivitäten des Programms „Rundum gesund“, veranstaltete T-Systems Mexico vom 15. Juni bis 27. August 2015 den internen Wettbewerb Kiloton. Dabei wurden Mitarbeiter motiviert, ihr Gewicht und ihren Körperfettanteil durch eine Kombination aus Sport und ausgewogener Ernährung zu reduzieren. Zum Angebot gehörten ein Ernährungsprogramm, Kurse in Kickboxen und Tanz am jeweiligen Standort sowie wöchentliche Tipps zum Abnehmen. In 50 gemischten Teams am Standort Puebla und 17 gemischten Teams an den Standorten Polanco und Santa Fe nahmen insgesamt über 200 Mitarbeiter (fast 15 Prozent der Belegschaft) an diesem Programm teil. Die Resultate waren hervorragend und übertrafen die Zielvorgabe des Vorjahres. So gelang es allen Teilnehmern, ihren Körperfettanteil und ihr Gewicht zu reduzieren. Nach Abschluss des Programms 2015 hatten diese insgesamt 282kg Gewicht verloren.



GESUNDHEITSFÖRDERUNG BEI DER SLOVAK TELEKOM

Slovak Telekom organisierte 2015 zahlreiche Gesundheitsangebote für die Mitarbeiter, darunter Messungen von Blutdruck- und Cholesterinwerten, Krampfader- und Hämoglobin-Tests, Erste-Hilfe-Kurse und -Ausrüstung, Massagen, Lymphdrainagen, Gesundheitsseminare und Informationen über gesunde Ernährung am Arbeitsplatz.

Diese Angebote trafen auf große Resonanz: 2 793 Mitarbeiter ließen sich untersuchen und 1 390 Beschäftigte nahmen an insgesamt 14 von Ernährungsspezialisten, Ärzten und anderen Fachleuten angebotenen Gesundheitsseminaren und Workshops teil. Vom 21. bis 30. September 2015 fand außerdem eine Aktionswoche statt, die ganz im Zeichen der Gesundheitsförderung stand.

AUSBILDUNG UND ENTWICKLUNG

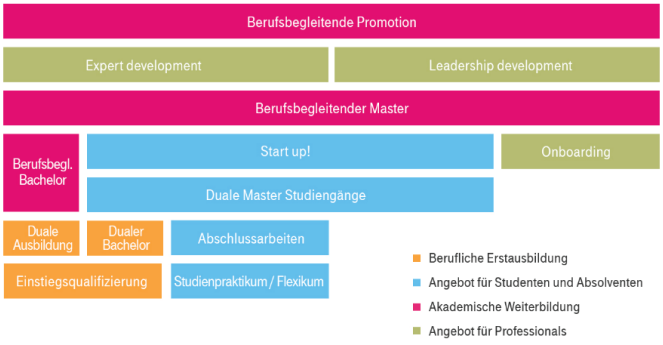
In den kommenden Jahren wird der Bedarf an gut qualifizierten Fachkräften in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) weiter steigen. Dies betrifft vor allem Geschäftsfelder wie Cloud, Big Data, Cyber Security und Industrie 4.0. Mit unseren umfassenden Aus- und Weiterbildungsangeboten beugen wir dem zunehmenden Fachkräftemangel vor, stärken die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens und bereiten uns auf die digitale Zukunft vor.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Qualifizierung und Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten fördern	▪ Ausbildungsangebote ▪ Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten ▪ Führungskräfte-Entwicklung ▪ Talentprogramme ▪ Digitale Lehr- und Lernformen ▪ Instrumente zur Leistungsbeurteilung	▪ Ausbildungsquote ▪ Beteiligung an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten ▪ Anteil digitaler Lernformate ▪ Mitarbeiterzufriedenheit

SO INVESTIEREN WIR IN AUSBILDUNG UND ENTWICKLUNG

Unser Ziel ist es, Talente bei den Nachwuchskräften bereits frühzeitig zu identifizieren und für uns zu gewinnen. Aus diesem Grund fördern wir umfänglich ihre Aus- und Weiterbildung. Als Zielmarke haben wir bis 2015 eine jährliche Ausbildungsquote von 2,9Prozent der Belegschaft in Deutschland festgeschrieben. Wir gehören mit derzeit zehn Ausbildungsberufen und acht dualen Studiengängen zu den größten Ausbildungsunternehmen in Deutschland. Eine Vielzahl an Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für unsere Fach- und Führungskräfte ergänzt unser Angebot. Die Telekom fördert damit konsequent den Gedanken des lebenslangen Lernens.

Bildung@Telekom
... nimmt gesamte Bildungskette von Ausbildung - Studium - Weiterbildung in den Blick.



Wichtige Grundlagen für unser Ausbildungsprogramm und unsere Weiterbildungs- & Entwicklungsmaßnahmen bilden die Employee Relations Policy, die Guiding Principles und die Leadership Principles.

Education 3.0 erfolgreich abgeschlossen

Ziel unserer 2015 abgeschlossenen Initiative „Education 3.0“ war es, unsere Angebote noch stärker am zukünftigen strategischen Bedarf der Telekom auszurichten. Für das Thema Big Data haben wir beispielsweise ein vollständig neues Bildungsportfolio entwickelt. Außerdem wurde die 2014 gestartete Weiterbildung zum Cyber Security Professional um das Thema „Usable Privacy & Security“ ergänzt. Gleichzeitig haben wir in diesem Rahmen das digitale Lernen über die gesamte Bildungskette vorangetrieben – von der Ausbildung über das duale Bachelorstudium bis hin zum berufsbegleitenden Master.

Digitales Lernen fördern

Seit vielen Jahren fördern wir das digitale Lernen in unserem Konzern. Circa 30 Prozent aller Lernstunden erfolgen inzwischen digital, Tendenz steigend. Dabei kombinieren wir bestehende Angebote vom freien Markt mit selbst entwickelten Produkten zu konzernspezifischen Inhalten. Ein Beispiel ist das „All IP Basistraining“, ein 90-minütiges webbasiertes Training. Es wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten und vermittelt grundlegendes IP-Wissen. Bis Jahresende 2015 wurde dieses Training rund 3 700 Mal national und international auf-gerufen. Vermehrt setzen wir auch auf informelles digitales Lernen: So tauschen sich Experten in digitalen Communitys zu Zukunftsthemen aus: Derzeit gibt es rund 40 internationale Experten-Communitys, davon 17 mit Fokus auf die strategischen Geschäftsfelder der Deutschen Telekom. Bei T-Systems nutzen die Community-Mitglieder das digitale Lernformat „Virtuelle Zusammenarbeit“, um die segment-, länder- oder hierarchieübergreifende Kollaboration zu fördern.

Konzernweite Führungskräfte-Entwicklung

Mit unserem Führungskräfte-Entwicklungsprogramm LEAD (Leadership Excellence and Development)bieten wir allen Führungskräften des Konzerns Zugriff auf ein einheitliches Angebot an geschäftsnahen und strategisch relevanten Lernformaten. Das Portfolio deckt zentrale Themen ab, mit denen Führungskräfte bei ihren Herausforderungen im täglichen Geschäft unterstützt oder in ihrer Führungsrolle und Teamverantwortung gestärkt werden. Grundlage dafür bilden unsere Führungsgrundsätze zur Zusammenarbeit („Collaborate“), Innovation („Innovate“) und Leistungsförderung („Empower to perform“).

Instrumente zur Leistungsbeurteilung

Der „Performance Dialog“ ist unser Instrument zur Leistungsbeurteilung für obere Führungskräfte. Aktuell wird die Leistung von rund 2 800 oberen Führungskräften mit diesem Instrument bewertet. Dabei fließen nicht nur Kennzahlen zu gesteckten Zielen ein – es wird auch begutach-

tet, auf welche Weise die Führungskraft diese Ziele erreicht hat. Neben einer Selbsteinschätzung geben Kolleginnen und Kollegen ebenfalls eine Beurteilung ab. Unsere bisherigen Instrumente „Compass“ für tariflich Beschäftigte und Beamte in Deutschland sowie das in Deutschland für außertarifliche Mitarbeiter gültige „Performance & Potential Review“, das ebenfalls in vielen Landesgesellschaften zum Einsatz kommt, sind auch weiterhin im Konzern verankert.

Wirksamkeit überprüfen

Wir überprüfen die Wirksamkeit unserer Maßnahmen in der Aus- und Weiterbildung kontinuierlich und systematisch. Dazu nutzen wir standardisierte Befragungen im Rahmen unseres sogenannten Qualitätskreislaufs, der über ein monatliches Reporting eine regelmäßige Gesamtbetrachtung der Aus- und Weiterbildungsqualität ermöglicht. Beispielsweise verfügt unser berufsbegleitendes Studienangebot „Bologna@Telekom“ mittlerweile über eine Qualitätssicherung vom Bewerbungsprozess bis hin zum Absolventenmanagement. Die Evaluation unserer Aus- und Weiterbildung ist darüber hinaus ebenfalls Bestandteil der regelmäßigen Mitarbeiterbefragung. Überdies ergänzen wir unsere Standardreportings und Befragungen bei besonderen Anlässen um weitere Instrumente. Im Rahmen der konzernweiten Initiative „Lead to Win“ haben wir 2015 bei T-Systems alle 805 oberen Führungskräfte zu unserer Führungskultur befragt. Eine Teilnahmequote von 75 Prozent zeigt, dass dieses Thema unseren Führungskräften wichtig ist. 66 Prozent bewerteten die Zusammenarbeit innerhalb der eigenen Business Unit als positiv. Besonders wertvoll ist das Feedback aus über 400 persönlichen Kommentaren. Die Ergebnisse der Befragung werden genutzt, um die Führungskultur bei T-Systems weiter zu stärken.

TELEKOM-EIGENE HOCHSCHULE FÖRDERT NACHWUCHS IN MINT-FÄCHERN

Die unternehmenseigene Hochschule für Telekommunikation in Leipzig (HfTL) engagiert sich in vielfältigen Projekten für die akademische Ausbildung von Experten für den Telekommunikationsmarkt und die Förderung des MINT-Nachwuchses.

Neuer Bachelorstudiengang „Angewandte Informatik“

Mit Beginn des Wintersemesters 2015/2016 startete an der HfTL der duale Bachelorstudiengang Angewandte Informatik. Schwerpunkte des Studiums sind neben Grundlagen der Informatik vor allem zukunftsorientierte Technologien und deren praxisbezogene Anwendung. In den Profilierungsmodulen können sich die Studierenden auf Gebieten wie der Programmierung von Apps für Smartphones, der Programmierung von Datenbanken oder dem Management von komplexen Netzwerken fachlich weiterentwickeln. Innovative Konzepte und Technologien der Anwendungsentwicklung und des Datenmanagements werden vertieft und praxisnah umgesetzt. Der Studiengang wird im Wintersemester 2016/2017 mit einer deutlich höheren Zahl von Studienplätzen fortgeführt.

Studienangebote für Flüchtlinge

Die HfTL bietet Flüchtlingen seit dem Wintersemester 2015/2016 direkte und berufsbegleitende Bachelor- und Masterstudiengänge an. Unterrichtssprache der Bachelorstudiengänge ist Deutsch, der Masterstudiengang Informations- und Kommunikationstechnik wird auch in einer englischsprachigen Variante angeboten. Als Studierende der HfTL erhalten die Flüchtlinge das Stipendienprogramm „MINT-Bonbon“ und bezahlen somit keine Studiengebühren. Zusätzlich werden die Kosten für mögliche Deutsch- oder Fachkurse sowie die Semesterbeiträge und die notwendige IT-Ausstattung übernommen. Die Berufsinformationszentren der Bundesagentur für Arbeit und karitativ tätige Vereine informieren über das Angebot. Zum Start des Wintersemesters 2015/16 haben sieben Flüchtlinge aus Syrien ein Bachelorstudium aufgenommen. 2016 wird das Engagement mit weiteren Studierenden fortgesetzt.

Wettbewerb statt Vorlesung

Im Wintersemester 2015/2016 beteiligten sich mehr als 200 Studierende der HfTL am 2. Software-Engineering-Wettbewerb. Erstmals nahmen auch Kommilitoninnen und Kommilitonen aus berufsbegleitenden Studiengängen der Fachgebiete Wirtschaftsinformatik und Kommunikations- und Medieninformatik teil. Der Wettbewerb ruft Studierende auf, innovative Lösungen für aktuelle Problemstellungen der Telekommunikationsbranche und anderer Wirtschaftszweige zu entwickeln. Die Projekte sind breit gefächert: von Webanwendungen für Vereine oder Apps für die Erstellung von Musiktiteln über die Budgetplanung einer Wohngemeinschaft bis hin zur Entwicklung einer Community-App für das Ausleihen von nicht benötigten Geräten. Bewertet werden die studentischen Projekte nach festgelegten Kriterien durch eine hochschulinterne Jury. Das Siegerteam gewinnt die Teilnahme an einem IT-Sicherheits-Workshop der T-Systems MultiMedia Solution aus Dresden. Weitere Preise sind ein Workshop zur Software-Entwicklungsmethode „Scrum“ oder die Mitarbeit in einer studentischen Unternehmensberatung.

ZUKÜNFTIGE AUSRICHTUNG DES RECRUITING DER DEUTSCHEN TELEKOM

Die Telekom ist immer auf der Suche nach technikaffinen und kreativen Köpfen, die mit uns die digitale Welt von morgen gestalten wollen. Um die besten Arbeitskräfte auch über Ländergrenzen hinweg für uns zu gewinnen und die internationale Zusammenarbeit zu stärken, werden wir 2016 unsere dezentralen Recruitingeinheiten in einer globalen Organisation bündeln.

Mit kreativen, zielgruppenspezifischen Auftritten in sozialen Medien und anderen außergewöhnlichen Initiativen wie beispielsweise „Leave your Mark“ und „Blind Applying“ haben wir uns in den vergangenen Jahren konsequent als attraktiver Arbeitgeber positioniert. Das belegt auch die Potentialpark-Studie Online-Talent Communication 2015, die unsere Karriereseiten als den besten Arbeitgeberauftritt Deutschlands bewertete.

Um dem Fachkräftemangel im MINT-Bereich zu begegnen und junge Frauen gezielt für MINT-Studienfächer zu begeistern, loben wir seit 2013 den Frauen-MINT-Award aus – gemeinsam mit dem Studierendenmagazin audimax und der Initiative „MINT – Zukunft schaffen“. Prämiert werden die überzeugendsten Abschlussarbeiten in den Wachstumsfeldern: Netze der Zukunft, Industrie 4.0, Cyber Security, Automotive Technologies oder Digital Universe. Die Siegerarbeit zum Thema „Dynamische Anpassung der Mobilfunkzellengröße und Koordination von Zwischenzellinterferenzen in heterogenen LTE-Netzen“ wurde mit 3 000 Euro prämiert, außerdem wurde in jeder der fünf Kategorien eine weitere Arbeit mit 500 Euro ausgezeichnet.

Ein wesentlicher Baustein bei der Kandidatensuche ist für uns das sogenannte Active Sourcing, also eine aktive Ansprache von potenziel-

len Kandidaten beispielsweise über Netzwerke, Messen und Events. So können wir schnell und authentisch mit Kandidaten persönlich in Kontakt treten. Das schafft Vertrauen und hilft uns, Stellen schneller und günstiger mit Top-Kandidaten zu besetzen.

„START UP!“: TRAINEEPROGRAMM FÜR JUNGE INNOVATIONSTRÄGER

Unser internationales Traineeprogramm „Start up!“ bietet jungen Menschen mit Unternehmermentalität und Offenheit für Neues und Innovationen einen qualifizierten Einstieg bei der Telekom in Deutschland. Für das Traineeprogramm wollen wir vor allem Absolventinnen und Absolventen der MINT-Studiengänge gewinnen. Im Berichtszeitraum haben wir 31 Hochschulabsolventinnen und -absolventen in das Traineeprogramm aufgenommen, davon rund 45 Prozent Frauen. Über einen Zeitraum von 15 bis 18 Monaten lernen die Trainees verschiedene Unternehmensbereiche im In- und Ausland kennen und übernehmen dabei anspruchsvolle Projektaufgaben in wechselnden Geschäftsfeldern. Erfahrene Mentorinnen und Mentoren begleiten die Trainees. Abgerundet wird das Programm durch innovative Trainingsformate und Veranstaltungen. Ein Beispiel ist die Start up! Learning Company, mit der wir im Dezember 2015 den „HR Excellence Award“ in der Kategorie „Konzerne Talentmanagementprogramm“ gewonnen haben. In der Start up! Learning Company lernen die Nachwuchskräfte in einer Projektsimulation, wie sie trotz Widerständen Veränderungen vorantreiben können.

FÖRDERUNG DER VIELFALT UNSERER AUSZUBILDENDEN

Wir stehen für Weltoffenheit und setzen uns für Vielfalt ein. Auch bei unseren Nachwuchskräften gehen wir daher auf unterschiedlichste Leistungsniveaus und Bedürfnisse ein:

- Jugendliche mit Migrationshintergrund stehen je nach Einwanderergeneration oder Herkunftsland häufig besonderen Problemen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt gegenüber. Wir sehen in ihnen eine Chance: Bereits heute haben 8,1 Prozent der bei uns beschäftigten Auszubildenden und dual Studierenden eine andere Nationalität als deutsch, insgesamt sind 69 Nationen vertreten. Seit 2015 bieten wir im Rahmen der Flüchtlingsinitiative des Konzerns auch konkret Schülerpraktika für Flüchtlinge an.

- 2009 starteten wir mit der Bundesagentur für Arbeit das Projekt „Meine Chance – ich starte durch“ zur Einstiegsqualifizierung. Dabei werden benachteiligte Jugendliche auf eine Ausbildung bei der Telekom vorbereitet. Die bisherige Bilanz ist positiv: Von den zwischen 2009 und 2014 gestarteten 564 Praktikantinnen und Praktikanten konnten bereits 401 eine Ausbildung bei uns beginnen, davon haben wir 93 ins erste Ausbildungsjahr und 308 direkt ins zweite Ausbildungsjahr übernommen. 2015 wurden erneut rund 70Praktikantinnen und Praktikanten eingestellt.

- Bereits seit 2011 bieten wir Alleinerziehenden in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit, eine Ausbildung oder ein duales Studium in Teilzeit zu absolvieren. 2015 begannen 50 junge Menschen eine solche Teilzeitausbildung.

- Um Diversität in der Ausbildung zu fördern, setzen wir uns außerdem für eine Erhöhung des Frauenanteils in technischen dualen Studiengängen ein. Während wir 2010 noch einen Frauenanteil von 11 Prozent verzeichneten, liegt er heute bei 23,5 Prozent.

- Rund ein Prozent unserer Auszubildenden hat eine Schwerbehinderung – im Vergleich zum Gesamtanteil Schwerbehinderter in der Gesellschaft bilden wir hier überproportional aus.

Mit unseren Programmen „Young IT Talents“ und „Young Sales Talents“ fördern wir gezielt leistungsstarke Auszubildende und dual Studierende in den Bereichen IT, Vertrieb und Kundenberatung. Die Teilnehmenden erhalten die Chance, anspruchsvolle Kundenprojekte zu übernehmen und sich bei Fach- und Schulungsveranstaltungen sowie in nationalen und internationalen Wettbewerben umfassend weiterzuqualifizieren.

WEITERBILDUNG ZUM CYBER SECURITY PROFESSIONAL GEHT IN DIE ZWEITE RUNDE

Mit der 2014 gestarteten berufsbegleitenden Weiterbildung zum Cyber Security Professional (IHK) schließt die Telekom eine Lücke auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Laut einer Studie des Branchenverbands BITKOM sind Datenschutzexperten auf dem hiesigen Markt nur äußerst schwer zu finden. Es gebe keine Berufsausbildung und kaum Studiengänge, um die benötigten Kompetenzen zu erwerben. Im September 2014 startete die Telekom daher erstmals eine zweieinhalbjährige berufsbegleitende Weiterbildung, die sich an Auszubildende und dual Studierende der Telekom richtet. Diese können sich nach Abschluss ihres jeweiligen Ausbildungsgangs dafür bewerben. Klassische Angebote der betrieblichen Weiterbildung werden dabei mit Studienmodulen und betrieblichen Lernphasen kombiniert. Der Lehrgang schließt mit einem IHK-Zertifikat für IT-Sicherheitsfachkräfte ab.

2015 ging die Weiterbildung zum Cyber Security Professional mit zehn ausgewählten Teilnehmerinnen und Teilnehmern in die zweite Runde. Das Programm wird stark nachgefragt: 300 Absolventinnen und Absolventen bewarben sich 2015 um die Teilnahme. 2016 wird die dritte Generation Nachwuchskräfte mit dem Programm starten. Darüber hinaus können ab 2016 auch berufserfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das IHK-Zertifikat in einem komprimierten Weiterbildungsgang erzielen. Mit dem Konzept gewann die Deutsche Telekom Anfang 2016 den Wettbewerb um den IHK-Bildungspreis des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) in der Kategorie „Großunternehmen“.

Eine besondere Bedeutung kommt dem Thema „Usable Security and Privacy“ zu. 2015 haben wir unter Einbeziehung der Expertise des Fraunhofer-Instituts für Kommunikation, Informationsverarbeitung und Ergonomie (FKIE) ein ergänzendes Weiterbildungsangebot, das den menschlichen Faktor der IT-Sicherheit in den Fokus rückt, entwickelt und in das Angebot integriert. Ferner können seit 2015 unsere Mitarbeiter das Zertifikat zum „Netzwerkforensiker“ im Rahmen einer Seminarreihe erwerben, das mit verschiedenen Hochschulen entwickelt wurde.

TALENTE FÖRDERN UND BINDEN

Engagierte, ICT-affine und serviceorientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen unseren Geschäftserfolg. Entsprechend wichtig ist es, diese Talente an uns zu binden, sie zu fördern, einzubeziehen und weiterzuentwickeln. Mit unserem globalen Talentmanagement legen wir die Grundlage für die Nachfolgeplanung und Platzierung von Talenten in unserem Unternehmen.

„Talents@Telekom“

Talente, die den nächsten Karriereschritt planen oder bei strategischen Projekteinsätzen Erfahrungen sammeln wollen, können sich auf der Online-Plattform „Talents@Telekom“ mit ihrer Vita registrieren und prä-

sentieren. Beschäftigte aus dem Personalbereich greifen konzernweit darauf zu und nehmen Kontakt zu den Talenten auf. Mit mehr als 550 Mitarbeiterprofilen, davon rund 24 Prozent Frauen und 36 Prozent internationale Kolleginnen und Kollegen, fiel die Resonanz im Berichtsjahr etwas geringer aus als im Jahr zuvor. Die Plattform ist ein hilfreiches Instrument, um konzernübergreifend die Besetzung von Stellen zu vereinfachen und die Sichtbarkeit der Talente zu erhöhen. Außerdem fördert sie die Rotation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwischen den verschiedenen Geschäftsbereichen, Landesgesellschaften und Funktionen und leistet so einen wichtigen Beitrag zur Vielfalt im Konzern.

Talent-Konferenz „Light up" bietet Gelegenheit zum Austausch
Unter dem Motto „Light up" bzw. „Setze dein eigenes Talent ins richtige Licht!" trafen sich im September rund 300 Talente aus 20 Ländern in Bonn zur Talent-Konferenz. Sie konnten sich über wirksame Strategien informieren, die ihnen helfen, ihre Karriere weiterzuentwickeln. Außerdem bot die Veranstaltung Gelegenheit, sich zu vernetzen. Rund 100 Top-Führungskräfte der verschiedenen Geschäftsbereiche des Konzerns waren als Gäste der Konferenz geladen.

T-Systems-Initiative „Connect-2-Change": Dialog mit Leistungsträgern
Die Initiative „Connect-2-Change" wurde 2014 für die Dauer der zweijährigen Transformation der T-Systems ins Leben gerufen. Ziel ist es, das Potenzial der Leistungsträger innerhalb von T-Systems wertzuschätzen und ihre Bindung an das Unternehmen zu stärken. Rund 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren im Berichtszeitraum eingeladen, auf Konferenzen außerhalb ihres regulären Arbeitsumfelds an den Transformations- und Zukunftsthemen der T-Systems mitzuwirken. Im intensiven Austausch mit dem Management und in Arbeitsgruppen konnten sie ihre Erfahrung und ihr Know-how aus der täglichen Arbeit einbringen und an der strategischen Ausrichtung spiegeln. Das gemischte Format aus Information, Austausch, Networking und interaktiven Elementen kam gut an: 98 Prozent bewerteten das Programm mit sehr positiv. 96 Prozent bestätigten, dass es die Wertschätzung und Bindung an das Unternehmen steigert. Auch das Management bewertete die Initiative als sehr positiv.

„International Career Management Programm" fördert internationalen Austausch
2014 startete das „International Career Management Programm" des Geschäftsbereichs Europa & Technik. Ziel ist es, den Austausch von Talenten zu fördern und internationale Karrierepfade zwischen den Landesgesellschaften dauerhaft zu etablieren. Im Berichtszeitraum wurden mehr als 120 Führungskräfte und Fachexperten in mehrmonatigen Einsätzen zwischen den Gesellschaften ausgetauscht. Während die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Kompetenzen in einem internationalen Umfeld weiterentwickeln konnten, profitierten die Fachbereiche vom Wissens- und Erfahrungsaustausch und der stärkeren Vernetzung. So konnte der interne Talentmarkt weiter ausgebaut werden.

Delight your Customer: Die Talent- und Innovationsplattform der Telekom Deutschland
Die Veranstaltungsreihe „Delight your Customer" ist seit 2011 eine Talent- und Innovationsplattform der Telekom Deutschland. Sie richtet sich an Leistungs- und Potenzialträger, die aus unseren Instrumenten zur Leistungsentwicklung „Compass" und „Performance & Potential Review" hervorgegangen sind. Thematisch stehen die Kundenorientierung und aktuelle Megatrends, wie die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelten, im Mittelpunkt. In Workshops wird zum Beispiel mit realem Kundenfeedback gearbeitet, um die Service-Qualität zu steigern.

2015 fanden unter dem Motto „Digitale Welten erleben!" drei zweitägige „Delight your Customer"-Events in Bad Neuenahr statt. Rund 1 000 Teilnehmer der Telekom Deutschland trafen sich dort, um sich zu vernetzen und innovative Ideen zu entwickeln. Auf dem Programm standen Workshops und Vorträge zu Themen wie Big Data, Design Thinking, M2M oder agiles Arbeiten. Mit „Delight your Customer" fördert die Telekom Deutschland gezielt den abteilungs- und funktionsübergreifenden Austausch. Die Veranstaltung stößt auf positive Resonanz, 97 Prozent der Teilnehmer waren 2015 sehr zufrieden oder zufrieden.

„PERFORMANCE DIALOG" FÜR ALLE LEITENDEN ANGESTELLTEN

Der 2014 eingeführte „Performance Dialog" ist ein Instrument zur Leistungsentwicklung für obere Führungskräfte. Er wurde im Berichtszeitraum auf alle leitenden Angestellten ausgeweitet.

Der Performance Dialog sieht einen kontinuierlichen Austausch zwischen der Führungskraft und ihrem Vorgesetzten vor. Die enge Begleitung und intensive Reflexion des Führungsverhaltens soll zur Leistungsverbesserung und zu einer höheren Transparenz des Bewertungsprozesses beitragen. Grundlage der Leistungsbeurteilung sind die Guiding Principles sowie unsere 2014 neu eingeführten Leadership Principles: Zusammenarbeit („Collaborate"), Innovation („Innovate") und Leistungsförderung („Empower to perform"). Neben dem direkten Vorgesetzten bewerten auch Kolleginnen und Kollegen das Führungsverhalten. Auch diese Bewertungen wirken sich direkt auf die Zielerreichung aus.

Unsere bisherigen Instrumente „Compass" für tariflich Beschäftigte und Beamte in Deutschland sowie der 2014 international ausgeweitete „Performance & Potential Review" sind auch weiterhin im Konzern verankert.

REALITÄTSNAHES TRAINING FÜR HERAUSFORDERUNGEN DES ARBEITSALLTAGS

2015 haben wir das dreitägige „Project Management Reality Training" angeboten, an dem insgesamt 140 erfahrene Projektmanagerinnen und Projektmanager aus 21 Ländern und aus allen Bereichen der Telekom teilnahmen. Dabei konnten sie den Umgang mit Herausforderungen aus ihrem Arbeitsalltag mithilfe einer realitätsnahen Simulation erproben – inklusive fiktiver Kunden, Mitarbeiter und Lieferanten. Eine Aufgabe war es beispielsweise, ein Konzept für eine nachhaltige Integration eines lokalen Telekommunikationsunternehmens zu entwickeln, das von umfangreichen Marktveränderungen betroffen ist. Begleitet wurden sie dabei von erfahrenen Trainern und Coaches. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten ihre Kompetenzen im Umgang mit unterschiedlichen Zielgruppen oder in der interkulturellen Zusammenarbeit erweitern. Außerdem bot das Training eine gute Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung über Bereichs- und Ländergrenzen hinweg. 95 Prozent der Teilnehmer empfahlen das Training weiter. Aufgrund der großen positiven Resonanz wird das Training auch 2016 angeboten. Das „Project Management Reality Training" ist Teil unseres internationalen Personalentwicklungsangebots.

MITARBEITERENGAGEMENT BEI T-SYSTEMS LIMITED

Die ca. 700 Mitarbeiter von T-Systems Limited sind über eine Reihe von Standorten in Großbritannien verteilt und betreuen ein breites Spektrum an Kunden mit unterschiedlichen Bedürfnissen und IT-Anforderungen. Die vielfältigen Anforderungen und die unterschiedlichen Standorte sowie die Tatsache, dass immer mehr Mitarbeiter von zuhause arbeiten, erschweren die Erhaltung einer gesunden Unternehmenskultur und machen eine verlässliche und gut organisierte Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Management umso wichtiger.

Im Jahr 2015 wurde bei T-Systems Limited das Programm Career Gateway eingeführt, das eine wesentliche Rolle bei der Gestaltung der strategischen Personalentwicklung des Unternehmens spielt und einen proaktiven Ansatz für kontinuierliche Weiterbildung darstellt. Führungskräfte und Mitarbeiter können damit Bedarf für Qualifizierungsmaßnahmen für aktuelle oder mögliche künftige Aufgaben im Unternehmen identifizieren. Im Career Gateway werden dann strukturiert und systematisch geeignete Maßnahmen angeboten. Die Mitarbeiter übernehmen die Verantwortung für ihre eigene Weiterentwicklung, werden dabei aber nicht nur von ihren Führungskräften, sondern auch von sogenannten Career Champions unterstützt, die gemeinsam mit ihnen mögliche Entwicklungswege und Optionen definieren und gestalten.

Außerdem hat T-Systems Limited auch eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt, um die Qualität der Kommunikation zwischen Management und Mitarbeitern zu verbessern. Im Rahmen von Leadership@Delivery können die Teilnehmer zum Beispiel grundlegende Führungskompetenzen erwerben, Führungsmethoden aktualisieren und Kenntnisse und Erfahrungen zur Weiterentwicklung von Mitarbeiter- und Führungsteams austauschen.Bei den Townhall Meetings, die an unseren Hauptstandorten durchgeführt werden, erläutert die Geschäftsführung persönlich die nationale und internationale Strategie.

Schließlich gab das dritte „Festival of Discovery“ Mitarbeitern von verschiedenen Standorten, Service Lines und Bereichen die Gelegenheit, sich näher über die Stärken und die Ausrichtung des Unternehmens zu informieren. Das „Festival of Discovery 2016“ fand am 10. März 2016 statt. Alle Mitarbeiter konnten sich dort über die wichtige Rolle informieren, die Corporate Responsibility heute im Unternehmen spielt.

VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Bei der Deutschen Telekom arbeiten Menschen aus circa 150 Nationen, Frauen und Männer, Jüngere und Ältere sowie Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und kulturellen Prägungen sehr erfolgreich zusammen. Diese Vielfalt hilft uns, im globalen Wettbewerb mit guten Ideen, besten Produkten und der besten Mannschaft wettbewerbsfähig zu bleiben.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
Internationalisierung und Interkulturalität fördern 30 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzen	Fair Share – Initiative zur Erhöhung des Frauenanteils Angebote zur Vereinbarung von Familie und Beruf Multiplikatoren- und Mentorenprogramme für Fach- und Führungskräfte Aktionsplan für Inklusion Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen für sozial- und bildungsbenachteiligte Jugendliche Rotations- sowie internationale Talent- und Leadership-Programm	Anteil von Frauen im Unternehmen Anteil von Frauen in Führungspositionen Anteil von Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten oder Elternzeit in Anspruch nehmen Anteil schwerbehinderter Beschäftigter Anteil sozial- und bildungsbenachteiligter Jugendlicher, die eine Ausbildung beginnen Diversität in Personalentwicklungsprogrammen

SO MACHEN WIR UNS FÜR VIELFALT STARK

Unser Ziel ist es, die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Quelle von Kreativität und Innovation zu fördern und zu nutzen. Unseren Beschäftigten bieten wir daher unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, gesundheitlichen Voraussetzungen, ethnischer Herkunft und Kultur zahlreiche Möglichkeiten, sich beruflich und individuell zu entfalten. Die Erhöhung des Frauenanteils in Fach- und Führungspositionen hat dabei für uns eine zentrale Bedeutung. Als erstes DAX-30-Unternehmen wollen wir weltweit 30 Prozent der Führungspositionen im mittleren und oberen Management mit Frauen besetzen. Dazu haben wir die Initiative „Fair Share“ ins Leben gerufen.

Bereits bei der Einstellung achten wir auf eine vielfältige Belegschaft und berücksichtigen dabei nicht nur klassische Bildungswege. Gute Beispiele sind die Einstiegsqualifizierung für sozial- und bildungsbenachteiligte Jugendliche oder die Ausbildung beziehungsweise das Studium in Teilzeit für alleinerziehende Mütter und Väter.

Damit alle Beschäftigten ihre Fähigkeiten bestmöglich einbringen können, unterstützen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit einem umfangreichen Work-Life-Portfolio. Dazu gehören Angebote für die Kinderbetreuung und die Pflege von Familienangehörigen, die wir auch über die gesetzlichen Regelungen hinaus anbieten. Ein Beispiel hierfür ist das Rückkehrrecht aus Teilzeit. Alle Beschäftigten können jederzeit wieder zu ihrer vollen Wochenarbeitszeit zurückkehren.

Zusätzlich haben wir 2016 Lebensarbeitszeitkonten eingeführt, mit denen unsere Mitarbeiter beispielsweise eine befristete Auszeit nehmen können.

Die Rolle der Führungskräfte als Vorbild und Botschafter für Vielfalt stärken wir unter anderem im Rahmen von Multiplikatoren- und Mentorenprogrammen. Seit 2015 stärken wir in unserer Kampagne zu unbewussten Denkmustern das Bewusstsein für Vielfalt im Konzern. Hier bieten wir beispielsweise Workshops und weitere Angebote zum Abbau von Vorurteilen an. Viele unserer Beschäftigten engagieren sich zu verschiedenen Facetten des Themas Vielfalt, zum Beispiel in internen Netzwerken wie queerbeet, dem Netzwerk lesbischer, schwuler, bi- und transsexueller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, oder in den zahlreichen Frauennetzwerken, die sich dank des großen Engagements inzwischen im Konzern etabliert haben.

Wichtige Grundlagen für unsere Maßnahmen bilden die Diversity Policy, die Guiding Principles sowie die Employee Relations Policy und die Sozialcharta der Telekom. Wir sind zudem Gründungsmitglied der Charta der Vielfalt. Weitere Informationen für Investoren und Ratingagenturen befinden sich hier.

Unsere Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt werden von uns kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit überprüft und die Ergebnisse beispielsweise im Fair-Share- oder dem Work-Life-Bericht veröffentlicht. Mittlerweile können wir einen Anteil von über 25 Prozent Frauen in Führungspositionen verzeichnen. Auch der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit und der Väter, die von ihrem Anspruch auf Elternzeit Gebrauch machen, steigt kontinuierlich an. Beim Anteil schwerbehinderter Beschäftigter liegen wir in Deutschland stets deutlich über der gesetzlichen Quote von 5 Prozent.

BETEILIGUNG AM DRITTEN DEUTSCHEN DIVERSITY-TAG

Wie in den Vorjahren beteiligte sich die Telekom auch 2015 am bundesweiten Aktionstag des Vereins „Charta der Vielfalt“ – dem dritten Deutschen Diversity-Tag. Der diesjährige Aktionstag war zugleich Auftakt der Telekom-internen Kampagne zu unbewussten Denkmustern. Mit Sensibilisierungspostern, Erklärvideos und praxisorientierten Workshops zeigen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welchen Einfluss unbewusste Vorurteile auf unser Denken, Fühlen und Handeln haben – und wie diese durchbrochen werden können. Bis Ende 2015 haben insgesamt 3100Beschäftigte das Workshopangebot mit sehr positiver Resonanz wahrgenommen. Aktuell haben wir begonnen, regional angepasste Varianten der Kampagne in den Landesgesellschaften umzusetzen.

DEUTSCHE DIVERSITY-KONFERENZ 2015

Die Diversity-Konferenz als unabhängige Plattform für Austausch, Strategien und innovative Projekte wird seit 2012 gemeinsam von der Zeitung Tagesspiegel und der Charta der Vielfalt veranstaltet. Im November 2015 trafen sich erneut rund 300 Akteure aus Wirtschaft, Politik, Gesellschaft und Wissenschaft in Berlin. An einem Marktstand konnten sich die Konferenzteilnehmer über Maßnahmen zu den Themen Diversity und „unbewusste Denkmuster" bei der Deutschen Telekom informieren. Zudem sponserte die Telekom den Diversity Slam, ein besonderes Highlight der Konferenz. Vier Teams und Einzelpersonen, die zuvor von einer Vor-Jury ausgewählt wurden, stellten in höchstens zehn Minuten ihre Idee, ihr Best-Practice-Beispiel oder ihr Studienergebnis zum Thema Vorurteile, Stereotypen und „unbewusste Denkmuster" vor. Das Publikum krönte den perfekten Slam-Vortrag.

AKTIONSPLAN FÜR INKLUSION

Seit Jahren übertreffen wir den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanteil von 5 Prozent schwerbehinderten Beschäftigten. Aktuell hat der Konzern in Deutschland eine Schwerbehindertenquote von über 7 Prozent und liegt damit an der Spitze der DAX-30-Unternehmen. Im Berichtszeitraum haben wir zusammen mit den Arbeitnehmervertretern einen Aktionsplan im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention erarbeitet, mit dem wir die Erfolge bei der Inklusion von Menschen mit Behinderungen fortschreiben wollen. Zu den im Aktionsplan festgelegten Maßnahmen gehört beispielsweise die barrierefreie Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen und von IT-Anwendungen.

MENTORING-PROGRAMM FÜR FACH- UND FÜHRUNGSKRÄFTE IN ELTERNZEIT

2014 startete der zweite Durchgang unseres Mentoring-Programms „Karriere mit Kind". Es richtet sich an Nachwuchskräfte der Fach- und Führungsebenen, die sich vor, in oder nach der Elternzeit befinden. In all diesen Phasen werden sie von einer erfahrenen Führungskraft als Mentor oder Mentorin begleitet. Am zweiten Durchgang nahmen 31 Tandems teil. Er geht nach knapp 18 Monaten am 30. Juni 2016 mit Trainings, Veranstaltungen und Tandemgesprächen zu Ende. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des ersten Durchgangs äußerten sich in einer abschließenden Befragung sehr zufrieden mit dem Programm; knapp 20 Prozent konnten sich sogar während ihrer Elternzeit beruflich weiterentwickeln.

SCHULUNGSPROGRAMM BEREITET AUF AUFSICHTSRATS-POSITIONEN VOR

Als erster DAX-Konzern haben wir 2014 in Kooperation mit der European School of Management and Technology (ESMT) ein Schulungsprogramm zur Vorbereitung auf einen Posten im Aufsichtsrat entwickelt. Ziel ist es, einen Pool von potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten für die Aufsichtsräte unserer in- und ausländischen Beteiligungsgesellschaften zu schaffen und dabei insbesondere Frauen zu ermutigen, einen Aufsichtsratsposten wahrzunehmen.

Die erste Runde des Schulungsprogramms mit 24 Frauen ging im Sommer 2015 zu Ende. Neben den klassischen Inhalten wurden vor allem Praxisinput erfahrener Aufsichtsräte, Fallstudien aus dem Konzern und eine Simulation einer Aufsichtsratssitzung angeboten. Sieben der 24 Teilnehmerinnen haben bereits eine Aufsichtsratsposition erhalten, weitere befinden sich im Nominierungsverfahren. Das Schulungsprogramm hat dazu beigetragen, dass der Anteil der weiblichen Aufsichtsratsmitglieder in Deutschland von 28 Prozent im Jahr 2014 bis auf 30,6 Prozent gesteigert werden konnte. Das Programm wurde mit dem dritten Platz des „HR Excellence Award" in der Kategorie „Chancengleichheit im Beruf" ausgezeichnet.

Im November 2015 startete das Folgeprogramm, das nun auch für Männer geöffnet ist, mit 28 Teilnehmerinnen und sieben Teilnehmern.

PILOTPROJEKT „FAMILIENMANAGERIN"

Im Juli 2015 hat die Telekom mit der „Familienmanagerin" erstmals eine Ansprechpartnerin geschaffen, die die Beschäftigten gezielt bei Fragen und Problemen zur Vereinbarung von Beruf und Familie berät. Ergänzt wird dieses Angebot durch eine Familienhotline. Seit Beginn des Pilotprojekts ist eine positive Resonanz zu verzeichnen. Bisher haben rund 140 persönliche Beratungen stattgefunden. Außerdem haben sich 420 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Vortragsreihe „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege" angemeldet, die als Teil des Pilotprojekts im Dezember 2015 gestartet ist. Das Pilotprojekt ist auf ein Jahr befristet und zunächst auf Bayern begrenzt.

LEBENSARBEITSZEITKONTEN

Seit Jahresbeginn 2016 bieten wir allen Angestellten erstmals Lebensarbeitszeitkonten an: Damit haben sie die Möglichkeit, in Zukunft eine temporäre Freistellung von mehr als einem Monat zu finanzieren. Diese kann zum Beispiel für einen vorgezogenen Ruhestand, für ein Sabbatical oder für eine Teilzeitaufstockung genutzt werden. Bislang standen diese Lebensarbeitszeitkonten nur leitenden Angestellten zur Verfügung. Unsere Mitarbeiter können das Wertguthaben mit Bruttogehaltbestandteilen oder mit in Geld umgerechneten Arbeitszeitguthaben befüllen. Darüber hinaus unterstützen wir bis 2018 Mitarbeiter unter einer bestimmten Einkommensgrenze mit einem jährlichen Förderbeitrag.

ENGAGEMENT FÜR EINEN HÖHEREN FRAUENANTEIL IM MANAGEMENT

Als erstes DAX-30-Unternehmen haben wir uns 2010 das Ziel gesetzt, weltweit 30 Prozent der Führungspositionen im mittleren und oberen Management mit Frauen zu besetzen, und dazu die Initiative „Fair Share" ins Leben gerufen. Gemeinsam mit zwei weiteren Unternehmen gründeten wir 2011 zudem eine europaweit einmalige Initiative zur Erhöhung des Frauenanteils im Management der 30 DAX-Unternehmen. Mit diesen Vorstößen konnten wir einen Beitrag dazu leisten, die gesellschaftliche Debatte zu diesem Thema voranzutreiben.

Um unser Ziel zu erreichen, haben wir die Initiative „Fair Share" ins Leben gerufen und zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht: den Ausbau unseres Angebots zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Elternzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsangebote, ein Mentoring-Programm für Aufsichtsratskandidatinnen sowie die gezielte Ansprache von weiblichen Talenten beispielsweise über die Talentplattform Talents@Telekom.

So konnten wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen seit 2010 kontinuierlich steigern. Im Konzernaufsichtsrat haben wir unsere Zielmarke und die seit dem 1. Januar 2016 gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote mit 35 Prozent bereits übererfüllt. Konzernweit

konnten wir den Frauenanteil seit Verkündung der Frauenquote Anfang 2010 von 19 Prozent auf derzeit 25 Prozent erhöhen. Um unser Ziel auch über das Jahr 2015 hinaus zu verstetigen, haben wir unsere Ambition bis 2020 verlängert und sie gleichzeitig auf die beiden Ebenen unterhalb des Vorstands und die Geschäftsführungen sowie auf die internen Aufsichtsräte in Deutschland ausgeweitet. Damit gehen wir deutlich über die seit 2015 geltenden gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Zur Zielerreichung verfolgen wir weiterhin in die bereits begonnenen Maßnahmen.

Im November 2015 haben wir die UN Women's Empowerment Principles, eine weltweite Initiative der Vereinten Nationen und des Global Compact zur Stärkung von Frauen in Unternehmen, unterzeichnet.

FÖRDERUNG DER "EVERY WOMAN IN TECHNOLOGY AWARDS" VON T-SYSTEMS LIMITED

T-Systems Limited ging 2013 eine Partnerschaft mit „Everywoman" ein und ist seither aktives Mitglied dieses Netzwerks. „Everywoman" ist ein Verband, der sich seit seiner Gründung im Jahr 1999 die Förderung von Frauen in der Wirtschaft auf die Fahnen geschrieben hat.Zusammen mit Unternehmen soll ein Netzwerk von Frauen mit Führungsqualitäten aufgebaut werden, die an einer Karriere im Management interessiert sind und auch andere Frauen bei ihrer beruflichen Laufbahn unterstützen wollen.Die Everywoman-Community bei T-Systems Limited will Beschäftigten die Möglichkeit bieten, sich intern und extern zu vernetzen und auszutauschen. Bei unternehmensinternen Webinaren, zweiwöchentlichen Treffen und einer Jahresveranstaltung können sie Erfahrungen teilen und voneinander sowie von weiblichen Führungspersönlichkeiten aus technischen Branchen lernen. Seit 2015 steht das Everywoman-Netzwerk allen Beschäftigten offen, um ein breites Verständnis für den Nutzen von Diversity im Unternehmen zu fördern.

Im Rahmen seines Engagements für „Everywoman" unterstützte das Unternehmen 2015 den „Everywoman Team Leader Award" als Kategorie der „Every Woman in Technology Awards". Diese Auszeichnungen spielen eine äußerst wichtige Rolle, denn sie zeigen Vorbilder, die junge Frauen und Mädchen mit ihren Geschichten und Leistungen überzeugen können, dass auch sie in einem IT-Beruf Chancen haben.

T-Systems sieht das Programm „Everywoman" als wichtigen Teil seiner Strategie an und wird es auch 2016 weiterhin unterstützen.

CR-RATINGS

CR-RATING: UMGANG MIT ÜBERSTUNDEN

Für die Beschäftigten der Telekom gilt eine sogenannte Gleitzeitregelung. Das heißt, dass die Arbeitszeit nicht mehr auf konkrete Anfangs- und Endzeiten festgelegt ist. Stattdessen können die Beschäftigten innerhalb eines festgelegten Rahmens den Zeitpunkt ihres täglichen Arbeitsbeginns und -endes selber festlegen. Die Arbeitszeiten werden in einem Gleitzeitkonto erfasst. Sammelt der Arbeitnehmer ein Guthaben an – macht er also Überstunden –, zeigt eine Ampel an, ob diese noch im Rahmen sind. Ist dies nicht der Fall, wird mit dem Arbeitnehmer ein Abbauplan vereinbart, um das Gleitzeitguthaben abzubauen. In regelmäßigem Turnus, in der Regel 18 Monate, muss das Gleitzeitkonto ausgeglichen werden, das heißt die Überstunden müssen auf null
sinken.

Seit Januar können Tarifmitarbeiter außerdem bis zu 80 Stunden pro Jahr auf ein Lebensarbeitszeitkonto einzahlen. Diese Zeit kann später vollständig oder teilweise für eine Freistellung von der Arbeit verwendet werden. Während der Freistellung besteht das Beschäftigungsverhältnis fort. Das Entgelt wird aus dem durch das Lebensarbeitszeitkonto aufgebauten Wertguthaben gespeist.

CR-RATING: PERSONALUMBAU

Restrukturierungen können einen großen Einfluss auf das Leben unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrer Familien haben. Deshalb prüfen wir sorgfältig alternative Lösungen, bevor wir uns für eine Restrukturierung entscheiden, und wiegen dabei rechtliche, ethische und unternehmerische Aspekte ab. Wenn ein Restrukturierungsprojekt nicht zu vermeiden ist, versuchen wir negative Folgen für unsere Beschäftigten möglichst zu minimieren. Dabei kommt unsere langjährige Erfahrung mit der sozialverträglichen Gestaltung von Veränderungsprozessen zum Tragen.

Bei wesentlichen betrieblichen Veränderungen werden die Betriebsratsgremien gemäß geltenden Rechtsnormen wie dem Betriebsverfassungsgesetz informiert und eingebunden. Darüber hinaus findet ein regelmäßiger Austausch mit Arbeitnehmervertretungen auf nationaler und europäischer Ebene statt. Grundsätzlich halten wir in den Ländern, in denen wir tätig sind, die lokalen arbeitsrechtlichen Anforderungen ein und gehen oft über die Mindeststandards hinaus.

CR-RATING: VIELFALT & CHANCENGLEICHHEIT

Bei T-Systems South Africa werden historisch benachteiligte Gruppen wie Schwarze, Coloureds (Farbige) und Inder gezielt gefördert. Den Rahmen dafür bildet die „Broad-Based Black Economic Empowerment (BBBEE)"-Initiative der südafrikanischen Regierung. Ziel ist es, die wirtschaftliche Gleichstellung historisch diskriminierter Bürger in Ausbildung und Arbeitswelt zu erreichen. T-Systems South Africa hat im Jahr 2015 erneut das Ziel erfüllt, den BBBEE Compliance Level 2 zu erreichen. Dieser Compliance Level bestätigt, dass die Empfehlungen zur Förderung benachteiligter Bürger zu einem sehr hohen Maß umgesetzt wurden. Er wird von einem unabhängigen externen Prüfer attestiert.

Auf die Erreichung des Compliance Levels wird hingearbeitet, indem pro Jahr konkrete Diversitätsziele für jede Mitarbeiterkategorie festgelegt werden. Diese werden aus einer Analyse abgeleitet, die die Belegschaftsstruktur, offene Stellen sowie die am Arbeitsmarkt verfügbaren potenziellen Arbeitnehmer berücksichtigt. Die Ziele erstrecken sich sowohl auf die ethnische Herkunft als auch das Geschlecht. Für jeden Geschäftsbereich werden solche Ziele festgelegt, die wiederum auf das unternehmensweite Ziel einzahlen. Die Leistungsvereinbarungen aller Manager sind mit diesen Zielen verknüpft.

Die Teilnahme am BBBEE-Programm ist Unternehmen in Südafrika nicht vorgeschrieben – sie ist aber Voraussetzung, um staatliche Unterstützung zu erhalten und an öffentlichen Ausschreibungen teilnehmen zu dürfen.

LIEFERANTEN

JEDE SEKUNDE WURDEN 3 KILOGRAMM CO_2 IN DER LIEFERKETTE EINGESPART.[1]

169 000 Tonnen weniger CO_2 in zwei Jahren – das sind pro Sekunde 3 Kilogramm. Diese Reduktion konnte einer unserer wichtigen Lieferanten durch Energiesparmaßnahmen erzielen, die er im Rahmen unseres Entwicklungsprogramms umgesetzt hat. Mit diesem Programm verfolgen wir das Ziel, in unserer Lieferkette Umweltstandards zu erhöhen und die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten sicherzustellen. Neben vertrauensvollen und langfristigen Beziehungen setzen wir dabei auf bewährte Instrumente, Methoden und Maßnahmen.

Maßnahmen für eine nachhaltige Lieferkette →	Konzernweite Grundsätze einer sozial- und umweltverträglichen Beschaffung →	Unterstützung einer verantwortungsvollen Rohstoffbeschaffung →
Dialog und Austausch auf dem CR Stakeholder Forum 2015 →	Erste Erfolge im Entwicklungsprogramm für Lieferanten →	Auditergebnisse 2015 auf einen Blick →

[1] Seit Beginn des Entwicklungsprogramms für Lieferanten 2014 konnten bei einem Teilnehmer und seinen nachgelagerten Zulieferern durch Energiesparmaßnahmen bis Ende 2015 169 000 Tonnen CO_2 einspart werden.

STRATEGIE ZUR NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF

Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Medien decken immer wieder Verstöße gegen Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie Umweltschutzstandards in der Lieferkette für Telefone, Laptops oder andere ICT-Produkte auf. Als einer der weltweit größten Telekommunikationsdienstleister mit mehr als 30 000 Lieferanten aus über 80 Ländern nehmen wir diese Problematik sehr ernst. Wir nutzen effektive Managementinstrumente, um bei Zulieferern und Herstellern menschenwürdige Arbeitsverhältnisse und einen wirksamen Umweltschutz durchzusetzen.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Nachhaltige Einkaufsstrategie umsetzen	▪ Normen, Standards, Richtlinien ▪ Konzernweite Umsetzung durch Arbeitsgruppe „Nachhaltiger Einkauf“ ▪ Mitarbeiterschulungen ▪ Stakeholder-Einbeziehung ▪ Etablierter Eskalationsprozess in gravierenden Fällen	▪ ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ ▪ Nachhaltigkeitsrankings

SO STEUERN WIR NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF

Die Telekom hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Wertschöpfungskette kontinuierlich nachhaltiger zu gestalten. Mit unserer nachhaltigen Einkaufsstrategie haben wir dafür die Voraussetzung geschaffen: Wir befolgen konzernweit Grundsätze einer sozial- und umweltverträglichen Beschaffung und steuern unsere Prozesse mithilfe interner und externer Leistungskennzahlen und Managementinstrumente.

Grundlegende Normen und Standards

Die Telekom hat sich mit ihren Leitlinien und Selbstverpflichtungen soziale und ökologische Mindeststandards für ihr Unternehmenshandeln auferlegt. Auch von unseren Lieferanten fordern wir, diese einzuhalten. Hierfür verwenden wir als integrativen Bestandteil von Lieferantenverträgen unsere CR- und Antikorruptionsklausel, die auf den wesentlichen Grundsätzenfolgender Konzernrichtlinien basiert:

- unseres konzernweit gültigen Code of Conduct,
- der Sozialcharta,
- der Fraud Policy der Telekom,
- des Coltan Statement und
- des Statement on Extractives.

Mit der Sozialcharta bekennen wir uns zu den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie zu der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und zum Global Compact der Vereinten Nationen.

Verankerung im Unternehmen

Die Strategie zur Umsetzung der Nachhaltigkeit im Einkauf ist aus der CR-Strategie abgeleitet und konzernweit fest in unseren Einkaufsprozessen verankert. Die Arbeitsgruppe „Nachhaltiger Einkauf“ (Sustainable Procurement Working Group, SPWG) sorgt für die konzernweite und damit auch internationale Umsetzung unserer nachhaltigen Einkaufsstrategie. Auch stehen die Mitglieder der SPWG den Mitarbeitern bei allen Nachhaltigkeitsentscheidungen, die im Einkauf anfallen, zur Seite. Die Gesamtverantwortung für das Thema „Umsetzung der Nachhaltigkeit im Einkauf“ tragen die Leiter des CR- und des Einkaufsbereichs gemeinsam. Sie berichten direkt an die Vorstandsbereiche Personal beziehungsweise Finanzen. In gravierenden Fällen sieht unser etablierter Eskalationsprozess Entscheidungen auf Vorstandsebene vor. Auch für das Joint Venture Buyln wurden Voraussetzungen für einen nachhaltigen Einkauf geschaffen.

Als Orientierung für unsere Einkäufer haben wir unsere Nachhaltigkeitsprinzipien in der Konzernrichtlinie „Global Procurement Policy“ fixiert. Die dazugehörigen „Procurement Practices“ liefern konkrete Handlungsanweisungen für den Einkauf in Deutschland. Unsere Mitarbeiter schulen wir über ein E-Learning-Tool. Dort können sich unsere Einkäufer unter anderem darüber informieren, wie die Nachhaltigkeitsprinzipien im täglichen Geschäft umzusetzen sind.

Steuerung durch ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“

Unsere Nachhaltigkeitsleistung im Einkauf messen und steuern wir mit dem ESG Key Performance Indikator (ESG KPI) „Nachhaltiger Einkauf”. Dieser stellt das Einkaufsvolumen von Lieferanten, die im Rahmen von Selbstauskünften, E-TASC oder Social Audits auf soziale und ökologische Kriterien geprüft wurden, in Beziehung zu unserem gesamten Einkaufsvolumen. Wir haben das Ziel, bis 2015 75 Prozent abzudecken, erreicht und sogar übererfüllt. Tatsächlich haben wir den KPI auf 78 Prozent steigern können. Bis 2020 streben wir an, diesen Wert auf 80 Prozent zu erhöhen.

Bewertung des Lieferantenmanagements in Nachhaltigkeitsrankings

Jedes Jahr bewerten führende Ratingagenturen die Nachhaltigkeitsleistung von Großunternehmen. Im RobecoSAM Corporate Sustainability Assessment 2015 erreichte die Deutsche Telekom in der Kategorie Lieferantenmanagement wie im Vorjahr 93 von 100 Punkten und gehört damit zu den Branchenführern.

Unsere gute Performance im Thema „Nachhaltiges Lieferantenmana-gement“ bestätigen gleich zwei Auszeichnungen im Jahr 2015: der Deutsche CSR-Preis in der Kategorie „CSR in der Lieferkette“ und die German Awards for Excellence in der Kategorie „Responsible Sourcing“.

CR STAKEHOLDER FORUM 2015: TRANSPARENZ UND WIRTSCHAFTLICHES WACHSTUM

Unter dem Motto „Nachhaltigkeit ermöglichen – Visionen verwirklichen“ hat die Telekom am 2. und 3. November 2015 zum achten Mal zum CRStakeholder Forum eingeladen. Neben dem Thema nachhaltige Produkte lag am zweiten Tag ein weiterer Schwerpunkt auf dem Thema „Nachhaltiges Lieferantenmanagement“.

Mit seiner Eröffnungsrede begeisterte Prof. Dr. Klaus Töpfer, Bundesumweltminister a.D., die 120 externen und internen Zuhörer. Er beschrieb Nachhaltigkeit als äußerst komplex – sie bleibe ein fortschreitender Prozess. Es gelte, bereits heute Lösungen zu finden, damit wir auch im Jahr 2050 mit einer Weltbevölkerung von vermutlich 9 Milliarden friedlich miteinander auskommen könnten. Dabei äußerte er seine Forderung, ICT-Lösungen für die anstehenden Herausforderungen zu entwickeln.

Die anschließende Podiumsdiskussion, an der auch Prof. Dr. Klaus Töpfer teilnahm, ermöglichte wichtige Einblicke in zentrale CR-Themen – auch über die Telekom hinaus. Axel Bachmann, Geschäftsleiter Nachhaltigkeit bei Coca-Cola, berichtete über die CR-Aktivitäten des Getränkeherstellers. Luis Neves, Konzernbeauftragter für Nachhaltigkeit und Klimaschutz, gab einen Einblick in die Arbeit der Global e-Sustainability Initiative (GeSI), deren Vorsitzender er ebenfalls ist. Tessa Wernink, Mitgründerin und Kommunikationsleiterin bei Fairphone, stellte deren nachhaltiges Smartphone vor. Während der Diskussion gab es mehrere Abstimmungen, an denen die Gäste über eine App teilnehmen konnten: Alle Teilnehmer fanden Transparenz über die Lieferkette wichtig. Die Runde auf dem Podium war sich einig, dass es bei über 30 000 Lieferanten jedoch unmöglich sei, die komplette Lieferkette zu kontrollieren. Umso entscheidender sei es, die Risiken zu kennen und damit umzugehen. Eine transparente Lieferkette könne letztlich auch ein Wettbewerbsvorteil sein, weil sie Innovationen und neue Geschäftsmodelle fördern könne. Interessant jedoch: Beim Voting gaben 45 Prozent der Gäste an, beim Kauf eines Handys selbst nicht auf nachhaltige Aspekte zu achten.

Das Thema Transparenz als Grundvoraussetzung für mehr Nachhaltigkeit wurde in anschließenden Workshops vertieft. Die Teilnehmer schlugen darin zum Beispiel vor, die Erfüllung von Compliance-Standards bei Lieferanten noch stärker zu belohnen. Außerdem befürworteten sie eine engere Zusammenarbeit zwischen Lieferanten und Kunden, um Vertrauen zu schaffen und bei möglichen Herausforderungen gemeinsame Lösungen zu finden.

Über den zweiten Schwerpunkt der Veranstaltung, nachhaltige Produkte und Dienste, berichten wir im Kapitel Kunden & Produkte.

VERANTWORTUNG LEBEN – NACHHALTIGKEIT SCHULEN

„Verantwortung leben“ ist Teil unserer Unternehmenskultur. Wir verankern diesen Grundgedanken mit verschiedenen Maßnahmen in unserem Unternehmen; dazu gehören auch Weiterbildungen. 2015 war das Thema „Nachhaltigkeit im Geschäftsalltag“ Bestandteil von Schulungen für Einkäufer. Etwa 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Deutschland und verschiedenen Landesgesellschaften nahmen an viertägigen Trainings teil, in denen unter anderem Prozesse und Instrumente für Nachhaltigkeit im Einkauf vermittelt wurden. Ergänzend haben im Jahr 2015 287 Mitarbeiter an unserem E-Learning-Tool „Nachhaltigkeit im Einkauf“ teilgenommen.

DELFIN AWARD FÜR LIEFERANTEN UND ANDERE UNTERNEHMEN

Am 12. Juni 2015 wurde im Rahmen des 16. Roundtable-Gesprächs zum Thema Nachhaltigkeit in Budapest zum achten Mal der DELFIN Award verliehen. DELFIN ist die ungarische Abkürzung für „Auszeichnung für eine engagierte, nachhaltige und innovative Generation“. Diese Auszeichnung geht an Unternehmen, die im Zusammenhang mit nachhaltiger Entwicklung überragendes Engagement in vier Kategorien gezeigt haben:

- Förderung von Chancengleichheit und Gleichstellung innerhalb und außerhalb des Unternehmens
- Innovation für Nachhaltigkeit
- Informationsvermittlung und Bewusstseinsbildung zum Thema Nachhaltigkeit
- Investitionen und Entwicklungsinitiativen für den Klimaschutz

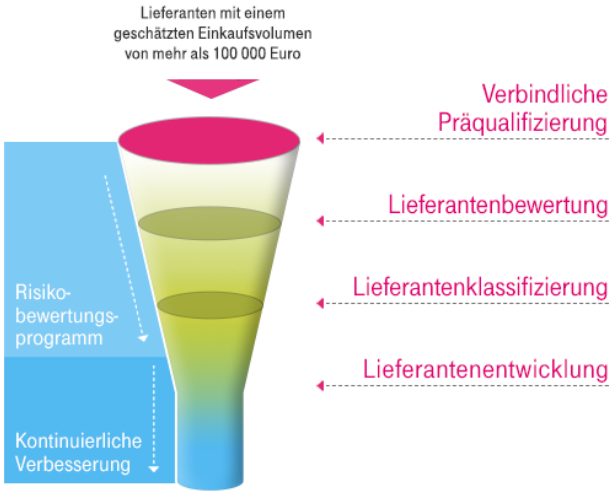
In diesem Jahr würdigte die Expertenjury die Leistung von Organisationen und Unternehmen auf den Gebieten Abfallmanagement, erneuerbare Energien, umweltfreundlicher Verkehr und Chancengleichheit.

LIEFERANTENMANAGEMENT

Die Telekom pflegt Geschäftsbeziehungen zu über 30 000 Lieferanten in mehr als 80 Ländern. Dabei setzen wir einerseits auf Vertrauen und Dialog, andererseits auf Kontrolle und leisten konkrete Unterstützung bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsstandards. Verschiedene Instrumente, Methoden und Maßnahmen helfen uns, die Nachhaltigkeitsleistung in unserer Lieferkette zu verbessern. Grundsätzlich versuchen wir, die Ursache der Probleme zu erkennen und in engem Austausch mit unseren Lieferanten zu lösen.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Anteil der Lieferanten erhöhen, die nach Nachhaltigkeitskriterien geprüft wurden	▪ 10-Prozent-Gewichtung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Ausschreibungen ▪ Lieferantenbefragungen und Selbstauskünfte ▪ Lieferantenbewertung und -entwicklung ▪ Eskalationsprozess bei Verstößen	▪ Ergebnisse von Online-Befragungen ▪ Social Audits ▪ ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“

Risikenminimierung und Lieferantenmanagement



SO MACHEN WIR UNSERE LIEFERKETTE NACHHALTIGER

Je nach Entwicklungsstand einer Lieferantenbeziehung verwenden wir verschiedene Instrumente, um unsere Lieferkette nachhaltiger zu gestalten. Bei Ausschreibungen wird seit 2014 das Thema Nachhaltigkeit mit 10 Prozent gewichtet. Damit schaffen wir bei Ausschreibungen einen wirksamen Anreiz für Lieferanten, nachhaltigere Produkte und Dienstleistungen anzubieten.

Darüber hinaus verwenden wir einen vierstufigen Ansatz, um Risiken zu minimieren und Lieferanten weiterzuentwickeln. Das Trichter-Schaubild zeigt diesen Prozess: Bei allen potenziellen Lieferanten mit einem Bestellvolumen von mehr als 100 000 Euro pro Jahr fragen wir über unser Lieferantenmanagementsystem zunächst 16 nachhaltigkeitsrelevante Aspekte ab (Stufe1). Diese beziehen sich auf Menschenrechte, Korruption sowie Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Strategisch relevante oder risikoreiche Lieferanten rufen wir in der weiteren Geschäftsbeziehung dazu auf, ausführlichere Selbstauskünfte über das Informationssystem E-TASC (Electronics-Tool for Accountable Supply Chains powered by EcoVadis)zu geben. Experten werten diese anhand weiterer Hintergrundinformationen und gezielter Recherchen aus. Bei einigen Zulieferern mit erhöhtem CR-Risiko gehen wir noch einen Schritt weiter und führen Lieferantenprüfungen (Social Audits) vor Ort durch (Stufe 2). Wir konzentrieren uns dabei nicht nur auf direkte Lieferanten der Telekom, sondern – soweit möglich – auch auf Zulieferer in der nachgelagerten Lieferkette.

Die Effektivität der Audits steigern wir außerdem, indem wir mit inzwischen neun anderen Unternehmen in der Joint Audit Cooperation (JAC) zusammenarbeiten. Durch die steigende Zahl der JAC-Mitglieder können wir bei gemeinsamen Lieferanten eine höhere Zahl an Audits realisieren.

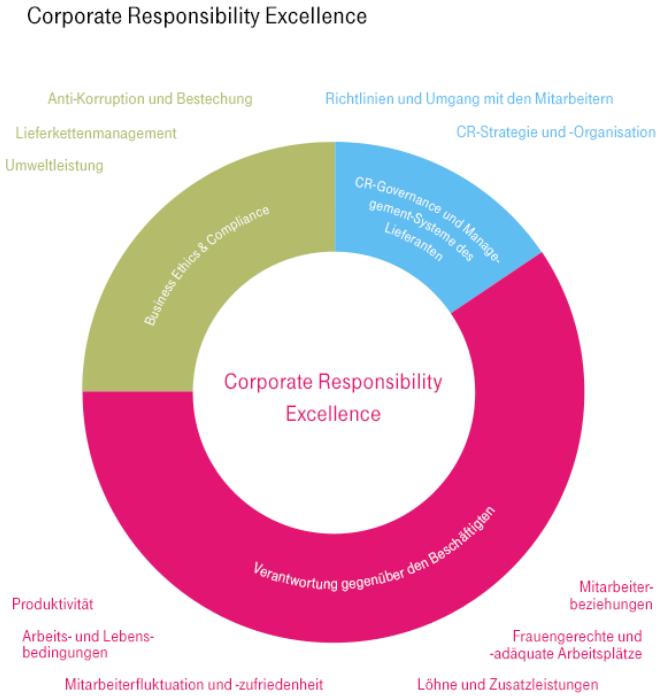
Auf Basis dieser Auskünfte und Auditergebnisse klassifizieren und bewerten wir Lieferanten – im Wesentlichen solche, die mehrere Warengruppen anbieten – nach CR-Kriterien (Stufe 3). Dies erfolgt anhand von Lieferanten-Scorecards, die uns eine Bewertung der Nachhaltigkeitsleistungen von Lieferanten sowie Vergleiche mit anderen Zulieferern auf einen Blick ermöglichen. Die Einschätzung erfolgt auch auf Basis von Presseinformationen und Berichten von Nichtregierungsorganisationen (NGOs). In enger Kooperation mit ausgewählten Lieferanten arbeiten wir außerdem an akuten Problemen und verbessern in einem länger angelegten Prozess deren Nachhaltigkeitsleistung. Diesem Zweck dient vor allem unser Entwicklungsprogramm für Lieferanten (Stufe 4). Bei signifikanter Missachtung unserer Anforderungen starten wir einen Eskalationsprozess, um eine schnelle Lösung gemäß den Nachhaltigkeitsstandards der Deutschen Telekom zu erwirken. Die Ergebnisse der Lieferantenprüfungen und Abhilfemaßnahmen werden zentral erfasst.

ENTWICKLUNGSPROGRAMM FÜR LIEFERANTEN MIT ERSTEN ERFOLGEN

Damit unsere Lieferanten unsere hohen Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllen können, arbeiten wir partnerschaftlich mit ihnen zusammen, beispielsweise in unserem Entwicklungsprogramm für strategisch wichtige Lieferanten. In diesem Programm entwickeln wir gemeinsam Lösungen für Themen wie Umweltschutz, Arbeitszeitregelungen oder Gesundheitsschutz. Eine klare Win-win-Situation für unsere Lieferanten und uns, denn: Bessere Arbeitsbedingungen wirken sich positiv auf die Bindung und Motivation der Beschäftigten aus, steigern die Produktivität und verbessern die Qualität der Produkte. 2014 als Pilotprojekt mit drei Lieferanten gestartet, haben wir es zu einem umfassenden Entwicklungsprogramm ausgebaut, an dem bereits sieben Unternehmen teilnehmen. 2016 planen wir vier weitere Lieferanten aufzunehmen.

Seit Programmstart konnte einer unserer wichtigen Lieferanten durch Energiesparmaßnahmen bei sich und nachgelagerten Zulieferern 169 000 Tonnen CO_2 vermeiden. Nicht der einzige messbare Erfolg: Ein Teilnehmer konnte seine Produktivität um 34 Prozent steigern, ein anderer die gesundheits- und sicherheitsbedingten Ausfalltage um 48 Prozent senken und ein weiterer Lieferant die Abfallverwertung von 69 auf 85 Prozent erhöhen.

Die Grafik zeigt Themenbereiche, die beim Lieferanten überprüft werden. Auf dieser Basis wird gemeinsam ein Maßnahmenplan vereinbart. Bei dessen Umsetzung unterstützen nicht nur Experten von der Telekom, sondern auch sachkundige externe Berater. Alle Aktivitäten und Ergebnisse werden dokumentiert, um die Effektivität der Maßnahmen zu messen. Bei Bedarf werden anschließend Korrekturen vorgenommen.



ONLINE-UMFRAGE VERMITTELT AKTUELLES BILD DER ARBEITSBEDINGUNGEN BEI LIEFERANTEN

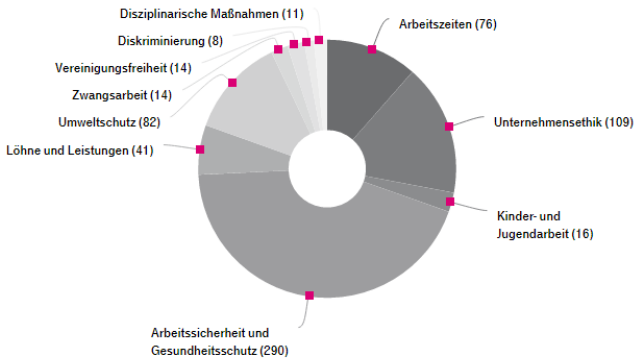
Wir nutzen verschiedene Instrumente, um die Wirksamkeit unseres Entwicklungsprogramms für Lieferantenzu überprüfen. Im Dezember 2015 haben wir dafür in einem Pilotprojekt erstmals eine Online-Umfrage getestet. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Lieferanten aus China wurden gebeten, ihren Arbeitgeber in neun Themenfeldern zu bewerten – darunter Überstunden, Diskriminierung oder Arbeitssicherheit. Die Mitarbeiter erhielten QR-Codes und konnten über ihr Smartphone freiwillig und anonym an der Umfrage teilnehmen. Die Auswertung der Umfrage ergab bei diesem Lieferanten ein niedriges Risiko in Bezug auf Mitarbeiterfluktuation, Kinder- und Jugendarbeit sowie Gesundheitsschutz- und Arbeitssicherheit.

Das Verfahren soll 2016 schrittweise auf alle Lieferanten im Fokus unseres Entwicklungsprogramms ausgeweitet werden. Falls notwendig, werden im Anschluss an die Umfrage weitere Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet. Darüber hinaus wollen wir dieses Verfahren bei Bedarf künftig auch bei weiteren Lieferanten nutzen. So können wir zum Beispiel die Wirksamkeit von Verbesserungsmaßnahmen überprüfen, die nach Social Audits eingeleitet wurden.

AUDITERGEBNISSE 2015

Über das auf Konzernebene aufgesetzte und gesteuerte Auditierungsprogramm wurden 2015 insgesamt 62 Social Audits durchgeführt – sieben davon bei direkten und 55 bei indirekten Zulieferern der Deutschen Telekom. Wie in den Vorjahren konzentrierten sich unsere Auditaktivitäten dabei auf Lieferanten in Asien, vor allem in China und einigen benachbarten Ländern wie Singapur, Malaysia und Vietnam. Zusätzlich fanden auch in Mexiko, Großbritannien und Osteuropa Social Audits statt.Zu den auditierten Lieferanten gehörten Produzenten aus den Bereichen IT-Hardware, -Software und -Dienstleistungen sowie Netzwerke und Endgeräte. Bei ihrer Überprüfung wurden weder Fälle von Korruption oder Bestechung noch kritische Verstöße gegen Compliance-Regeln oder das Recht auf intellektuelles Eigentum aufgedeckt.

AUF EINEN BLICK: AUDITERGEBNISSE 2015



Legende: Themenbereich (Anzahl der Verstöße)

ERGEBNISSE IM DETAIL

Im Fokus unserer Auditaktivitäten stehen nicht all unsere Lieferanten (über 30 000), sondern strategisch wichtige und/oder besonders risikobehaftete Lieferantengruppen. Dabei konzentrieren wir uns auf circa 200 Lieferanten, die in einem Turnus von höchstens drei Jahren regelmäßig auditiert werden. Die Mehrzahl der Audits findet im Rahmen der Joint Audit Cooperation (JAC) statt.Im Jahr 2015 wurden bei den Audits insgesamt 661 Verstöße gegen die Lieferantenanforderungen der Telekom aufgedeckt, darunter 17 inakzeptable Vorkommnisse. Kritische Befunde – zusammen 197 Einzelfälle – zeigten sich bei 49 Lieferanten. Beispiele für inakzeptable und kritische Verstöße und eingeleitete Verbesserungsmaßnahmen veröffentlichen wir hier.

Bis Ende des Jahres 2015 wurden 305 der aufgewiesenen Verstöße (davon 52 kritische) behoben. In den übrigen Fällen waren die Verbesserungsmaßnahmen noch nicht abschließend umgesetzt. Die meisten Verstöße entfielen mit 44 Prozent auf den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Gegenüber 2014 ging dieser Wert allerdings um fünf Prozentpunkte zurück. Erheblich zugenommen hat hingegen der Anteil der Verstöße im Bereich Unternehmensethik (von 6,6 auf 16 Prozent). Ursache hierfür sind vor allem Mängel im CR-Management und insbesondere bei Prozeduren und Richtlinien, der Risikobewertung und -überwachung sowie bei Berichterstattung und Schulungen. Diese Bereiche sind wichtig für ein verantwortungsvolles Lieferantenmanagement und erfordern daher in den kommenden Jahren deutlich mehr Aufmerksamkeit. Umweltschutz liegt mit 12 Prozent gegenüber 10 Prozent im Jahr 2014 an dritter Stelle, dahinter das Thema Arbeitsstunden mit 11 Prozent gegenüber 12,6 Prozent im Vorjahr.

BEISPIELE FÜR BEFUNDE UND EINGELEITETE VERBESSERUNGEN

Bereich	Befunde bei Lieferanten	Eingeleitete Verbesserungen
Unternehmensethik	Fehlende Prozeduren zur Korruptionsbekämpfung; bei den vom Lieferanten durchgeführten Risikobewertungen wurden Risiken durch Bestechung und Korruption nicht betrachtet; es bestanden weder eine Dokumentation noch Kenntnisse im Umgang mit Konfliktmineralien	Definition eines Verfahrens für den Umgang mit Bestechung und Korruption und dessen Integration in die Risikobewertungen; mindestens jährliche Berichterstattung über die Umsetzung der Prozedur; Schärfung des Bewusstseins für Konfliktmineralien durch interne wie externe Schulungen und Verabschiedung einer Vereinbarung zu dem Thema
Diskriminierung	Als Bewertungskriterium für Beförderungen wurde „Beweglichkeit des Körpers“ verwendet und andere Arbeiter (z.B. Menschen mit Behinderungen) wurden somit potenziell diskriminiert	Entfernung des Kriteriums aus dem Formular zur Mitarbeiterbewertung
Umweltschutz	Abwasserkennzahlen wie chemischer Sauerstoffbedarf, Zinn und Sulfide haben lokal gültige Grenzwerte überschritten; fehlende Abwasseraufbereitung bei Schweißen und Polieren	Errichten der nötigen Anlagen zur Abwasseraufbereitung
	Fehlende Umweltverträglichkeitsprüfungen für Bauprojekt	Durchführung vorschriftsgemäßer Umweltverträglichkeitsprüfungen
	Fehlende Überwachung und Berichterstattung zum Umgang mit Abfällen und zu deren Lagerung	Verbesserung der Berichterstattung zu Abfällen, um deren Quellen und Lagerstätten zu identifizieren
Zwangsarbeit	Ausgliederung von Verpackungsarbeiten an ausländische Arbeitskräfte, die hierfür – gegen eine interne Vorschrift des Lieferanten – einen Monatslohn als Anwerbegebühr zahlen mussten	Einführung angemessener, wirksamer Richtlinien und Prozeduren, die sicherstellen, dass jede Form von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder unfreiwilliger Beschäftigung von Gefangenen (einschließlich Menschenhandel und Sklaventum) unterbunden wird
	Arbeiter ohne Arbeitsgenehmigung infolge von Auslagerungen beschäftigt; Zeitarbeitsverträge, die nicht mit der tatsächlich geleisteten Arbeit und den Gehaltsabrechnungen übereinstimmten	Einführung angemessener, wirksamer Richtlinien und Prozeduren, die sicherstellen, dass jede Form von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder unfreiwilliger Beschäftigung von Gefangenen (einschließlich Menschenhandel und Sklaventum) unterbunden wird
	Einbehalten der Pässe von Leiharbeitern durch ihren Arbeitgeber	Gewährleistung, dass die Ausweise der Mitarbeiter bei der Einstellung durch den Auftragnehmer, Arbeitsagenten oder Arbeitgeber nicht einbehalten werden
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Gewöhnliche Lampen anstelle von Antiexplosionsbeleuchtung im Lager für gefährliche Abfälle	Installation wichtiger Einrichtungen und Anlagen für Inspektion, Überwachung, Explosionsschutz und weitere wichtige Sicherheitsthemen
	Lager mit großen Mengen gefährlicher Chemikalien, wie Methanol oder Alkali, im Produktionsbereich platziert; Verletzung der chinesischen Vorschriften zum sicheren Umgang mit gefährlichen Chemikalien	Überprüfung der Chemikalien und ihrer Lagerung; Umlagern gefährlicher Stoffe in ein Chemielager der Klasse A; separate Lagerung gefährlicher Stoffe nach verschiedenen Kategorien; tägliche Überprüfung des Status der Chemikalien und ihrer Lagerung
	Verletzung der chinesischen Richtlinie zu Brandschutz und Prävention in Gebäuden	Anpassung der Höhe der Feuerlöscher
	Ungeeignete Ausgänge im Produktionsbereich; Blockierung einiger Notausgänge durch Produkte; Notausgangstüren nicht leicht zu öffnen	Verfügbarkeit angemessener, leicht zu öffnender und nicht blockierter Ausgänge in allen Bereichen sicherstellen (Maßnahme abgeschlossen)
	Fehlende Brandschutzlizenz für Chemielager; keine Baugenehmigung für Produktionsgebäude	Einholen der relevanten Genehmigungen vor Betriebsbeginn
	Fehlender Leiterschutz im Lager für gefährliche Abfälle	Anbringen der Schutzeinrichtung
	Platzierung entzündlicher Chemikalien in der Produktionsstraße ohne geeignetes Prozessmanagement; Auffangen chemischer Reste in einer Tonne für ungefährliche Abfälle, keine separate Sammlung; Verwendung von Alkoholbehälter auch für Schmutzwasser ohne Hinweis auf die veränderte Nutzung	Gewährleisten, dass die Vorschriften für ein sicheres Management für gefährliche Chemikalien nachweislich eingehalten werden (Maßnahme abgeschlossen)
Löhne & Gehälter	Keine adäquate Bezahlung für Überstunden an regulären Feiertagen; Grundlohn einiger Arbeiter unterhalb des lokal gültigen Mindestlohns	Eine den Gesetzen entsprechende Bezahlung für alle Beschäftigten
Arbeitszeiten	Überstunden überschreiten die gesetzliche und nach SA8000 vorgeschriebene Höchstdauer	Aufsetzen eines mittel- und langfristigen Maßnahmenplans, um die rechtlichen Anforderungen Schritt für Schritt umzusetzen

RESSOURCENKNAPPHEIT UND ROHSTOFFGEWINNUNG

Die Herstellung elektronischer Geräte wie Smartphones beeinträchtigt die Umwelt und verbraucht große Mengen an Wasser und Energie. Da sich die Produktionsstätten von Lieferanten und Herstellern teilweise in Regionen befinden, in denen Wasserknappheit herrscht oder die Stromversorgung der Bevölkerung unzureichend ist, spielt die Verfügbarkeit von Ressourcen dort eine größere Rolle als beispielsweise in Deutschland.

In Smartphones und anderen ICT-Produkten werden außerdem wertvolle Rohstoffe wie Metalle verarbeitet. Manche Metalle wie Tantal, Gold, Zinn oder Wolfram werden aus Erzen gewonnen, die teilweise im Osten der Demokratischen Republik Kongo unter menschenunwürdigen beziehungsweise bürgerkriegsartigen Bedingungen gefördert werden. Die Erträge dienen den dortigen Konfliktparteien unter anderem zur Finanzierung von Bürgerkriegen. Die Telekom stellt selbst keine ICT-Produkte her: Sie kauft diese von internationalen Herstellern und vertreibt sie in ihren Geschäften, bietet sie im Rahmen von Dienstleistungen an oder setzt sie in ihrer Netzinfrastruktur ein. Von unseren Lieferanten fordern wir, keinen dieser sogenannten Konfliktrohstoffe zu verwenden. Außerdem unterstützen wir Brancheninitiativen wie die Conflict-Free Sourcing Initiative, die sich für eine nachhaltigere Lieferkette einsetzen.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Ressourcen schonen und verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung fördern	▪ Coltan Statement ▪ Statement on Extractives ▪ Unterstützung der Conflict-Free Sourcing Initiative ▪ Konfliktfreiheit als Produktanforderung an Hersteller integriert	

SO UNTERSTÜTZEN WIR EINE VERANTWORTUNGSVOLLE ROHSTOFFBESCHAFFUNG

Die Telekom fordert von ihren Lieferanten, die Umwelt zu schützen und verantwortlich mit Ressourcen umzugehen. Diese Anforderungen haben wir in unserer Sozialcharta festgehalten. Außerdem sind sie detailliert in der CR-Klausel aufgeführt, die seit 2013 fester Bestandteil unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen ist. Um ihnen Nachdruck zu verleihen, verlangen wir von unseren Zulieferern Selbstauskünfte und führen Lieferantenkontrollen durch durch. Dabei prüfen wir unter anderem, ob unsere Lieferanten über ein Umweltmanagementsystem verfügen und wie sie ihren Energie- und Wasserverbrauch managen. Außerdem fragen wir sie explizit nach ihrem Abfallmanagementsystem.

Umgang mit kritischen Rohstoffen

Die Deutsche Telekom arbeitet mit Lieferanten und Brancheninitiativen zusammen, um auf eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung hinzuwirken. Sie stellt in ihren Anforderungen an ihre Lieferanten die Bedingung, dass keine Konfliktrohstoffe in von ihr gehandelten Geräten oder eingesetzter Netztechnik verarbeitet werden.

Die Deutsche Telekom hat bereits 2005 ihr „Coltan Statement“ veröffentlicht und es 2009 zum „Statement on Extractives“ erweitert. Seit 2014 nehmen wir Konfliktfreiheit auch in unsere Produktanforderungen an Hersteller auf. Damit wollen wir sicherstellen, dass sowohl unsere direkten Lieferanten als auch deren Sublieferanten die mit dem Abbau von Rohstoffen verbundenen sozialen und gesellschaftlichen Risiken minimieren. Von unseren Zulieferern erwarten wir die Berücksichtigung des Deutsche Telekom „Statement on Extractives“. Richtlinien zu Konfliktrohstoffen und deren Umsetzung sind auch integraler Bestandteil unserer Lieferantenkontrollen.

In Kooperation mit den Branchenverbänden Global e-Sustainability Initiative und Electronic Industry Citizenship Coalition tragen wir dazu bei, die Conflict-Free Sourcing Initiative (CFSI)weiterzuentwickeln. Diese unterstützt Unternehmen dabei, Konfliktrohstoffe zu identifizieren und den Handel beziehungsweise die Produktion damit zu vermeiden.

Recyceltes Tantal hingegen gilt als konfliktfrei. Daher führt die Telekom Deutschland GmbH ein Forschungsprojekt durch, um wertvolle Metalle wie Gold oder Tantal aus nicht mehr benötigten Bauteilen der Netzinfrastruktur zurückzugewinnen.

GEGEN KONFLIKTROHSTOFFE: TEILNAHME AN DER CONFLICT-FREE SOURCING INITIATIVE

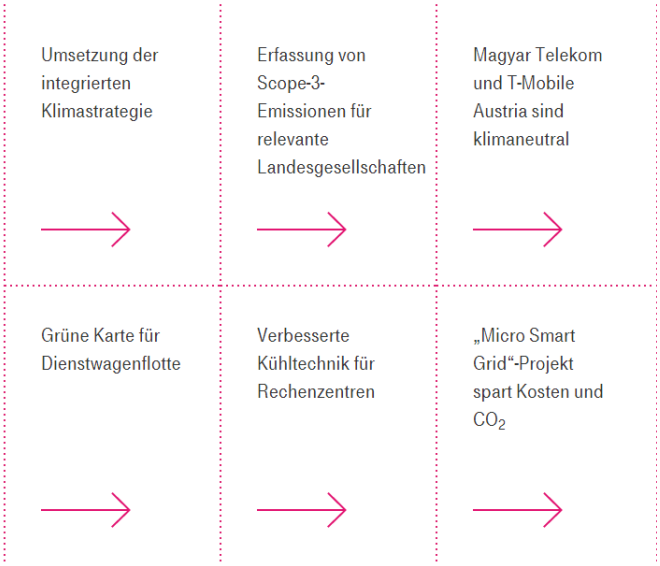
Die Telekom unterstützt die Conflict-Free Sourcing Initiative (CFSI) seit ihrer Gründung 2008. Dabei handelt es sich um die größte Initiative der Wirtschaft für verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung. Ihr Ziel ist es, Konfliktrohstoffe zu identifizieren und die Förderung sowie den Handel mit ihnen zu verhindern.

Die CFSI geht auf eine seit 2008 bestehende Arbeitsgruppe der Branchenverbände Global e-Sustainability Initiative und Electronic Industry Citizenship Coalition (Extractives Working Group) zur nachhaltigen Rohstoffgewinnung zurück. Seitdem ist die Zahl der Metallverarbeitungs- und Verhüttungsbetriebe, die sich an der CFSI beteiligen, kontinuierlich gestiegen. Insgesamt 184 dieser Betriebe sind nach dem einheitlichen Bewertungsprotokoll auditiert. Weitere 50 haben sich dazu verpflichtet, das Audit zu absolvieren (Stand Februar 2015).

KLIMA & UMWELT

JEDE SEKUNDE WURDEN VON UNS 180 GRAMM KUPFERKABEL ZURÜCKGEWONNEN.[1]

Indem wir alte Kupferleitungen abbauen und recyceln lassen, tragen wir dazu bei, Ressourcen zu schonen: Bis zu 90 Prozent der Kabel werden dem Rohstoffmarkt wieder zugeführt. Neben der Ressourcenschonung setzen wir uns vor allem für den Klimaschutz ein. In unserer gesamten Wertschöpfungskette erfassen und reduzieren wir CO_2-Emissionen. Außerdem ergreifen wir zahlreiche Maßnahmen, um die Energieeffizienz zu steigern.



[1] Im Jahr 2015 haben wir insgesamt 5 800 Tonnen Kupferkabel zurückgewonnen. Diese werden in zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben umweltgerecht aufbereitet.

KLIMASCHUTZSTRATEGIE

Auf der internationalen Klimakonferenz in Paris im Jahr 2015 haben 195 Staaten verbindliche Klimaschutzziele vereinbart. Als Telekommunikationsunternehmen wollen wir unseren Beitrag zur Erreichung des Zwei-Grad-Ziels von Paris leisten. Schon seit Jahren setzen wir uns für eine kohlenstoffarme, nachhaltige Zukunft ein. Unsere Produkte und Dienste unterstützen unsere Kunden dabei, CO_2 zu sparen – zum Beispiel kann der Verkehrsfluss im Hamburger Hafen in Echtzeit effizienter gesteuert werden oder Landwirte können Mehrfachüberfahrten bei der Bewirtschaftung ihrer Flächen vermeiden. Das Angebot an solchen Lösungen bauen wir konsequent aus. Darüber hinaus haben wir in unserer Klimaschutzstrategie das Ziel festgeschrieben, unsere eigenen absoluten CO_2-Emissionen bis 2020 um 20 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2008 zu senken. Dafür investieren wir beispielsweise in effiziente Netztechnologien, verbessern das Energiemanagement unserer Gebäude und definieren für unsere Dienstwagenflotte klare CO_2-Obergrenzen.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Senkung der CO_2-Emissionen um 20 Prozent bis 2020 (in absoluten Werten)	▪ Modernisierung und Optimierung von Netzinfrastruktur und Gebäuden ▪ Optimierung und Virtualisierung von Rechenzentren ▪ Senkung der Kraftstoffverbräuche durch Reduzierung und Optimierung unserer Flotte	▪ KPI Energieverbrauch ▪ KPI CO_2-Emissionen

SO SCHÜTZEN WIR DAS KLIMA

„Wir übernehmen Verantwortung für eine klimafreundliche Gesellschaft“ lautet ein wichtiges Handlungsfeld unserer CR-Strategie. Mit dem 2013 beschlossenen konzernweiten Klimaschutzziel, unsere CO_2-Emissionen bis 2020 gegenüber 2008 um 20 Prozent zu senken (ohne T-Mobile USA), wollen wir dieser Verantwortung entsprechen. Hierzu haben wir Maßnahmen definiert und Messinstrumente entwickelt.

Messbare Erfolge im Klimaschutz

Um zu erkennen, wie unsere Klimaschutzmaßnahmen greifen, erfassen wir deren direkte Auswirkungen mit den beiden KPI Energieverbrauch und CO_2-Emissionen. Sie dienen uns außerdem dazu, unsere Stakeholder über unsere Fortschritte auf dem Weg zu unserem Klimaziel zu informieren. Darüber hinaus arbeiteten wir 2015 an neuen KPIs, die zum einen den Energieverbrauch und zum anderen die CO_2-Emissionen mit dem transportierten Datenvolumen in Verbindung setzen. Die Einführung dieser Kennzahlen planen wir für 2016.

Messung direkter und indirekter Emissionen

Wir messen unsere CO_2-Emissionen unter anderem auf der Grundlage des international anerkannten Standards des Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Dieser unterscheidet drei Kategorien von CO_2-Emissionen nach 1, 2 und 3. In den vergangenen Jahren haben wir die Messung der GHG Scope-1- und Scope-2-Emissionen konzernweit etabliert. Die gemessenen Daten verwenden wir für unseren KPI CO_2-Emissionen. Seit 2013 erheben wir zudem alle für unser Unternehmen relevanten Scope-3-Emissionen unseres Deutschlandgeschäfts. 2015 haben wir erstmals auch die Scope-3-Emissionen weiterer Landesgesellschaften erfasst. Bis Ende 2016 soll ihre Erhebung auf den gesamten Konzern ausgedehnt werden.

Kooperation für Innovation und Klimaschutz

Ein wirksamer Klimaschutz erfordert gemeinsame Anstrengungen von Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft. Um entschlossen für den Klimaschutz einzutreten, engagieren wir uns in vielen nationalen Initiativen (Stiftung 2° in Deutschland) und internationalen Zusammenschlüssen. Zu nennen ist hier vor allem die Global e-Sustainability Initiative (GeSI). GeSI verfolgt als Unternehmensverband die Vision, die Gesellschaft mithilfe von ICT-Lösungen klimaschonender und nachhaltiger zu gestalten.

Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien

Im Zentrum unserer Klimaschutzstrategie stehen Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz unserer Netze und Infrastrukturen. Bislang berücksichtigen wir erneuerbare Energien nicht als Beitrag zur Erreichung unseres konzernweiten Klimaschutzziels. Gleichwohl lassen sich durch erneuerbare Energien CO_2-Emissionen vermeiden. Sie haben daher auch für uns einen hohen Stellenwert und werden in Zukunft eine wichtige Komponente unserer integrierten Klimastrategie darstellen.

UMSETZUNG EINER INTEGRIERTEN KLIMASTRATEGIE

Mit der integrierten Klimastrategie unterstützt die Deutsche Telekom ihre Konzernstrategie „Führender Telekommunikationsanbieter in Europa“ zu werden.

In den vier Bereichen der integrierten Klimastrategie CO_2-Emissionen, erneuerbare Energien, Energieeffizienz und nachhaltige Produkte konnten wir 2015 substanzielle Verbesserungen erzielen, die wir anhand konkreter Ziele und Kennzahlen messen.

Die vier Säulen der integrierten Klimastrategie



CO_2-Emissionen

Für die erste Säule, die Reduktion von CO_2-Emissionen, konnten wir 2015 den bereits im Vorjahr gestarteten Monitoringprozess erfolgreich fertig aufsetzen. Die Erfassung der Scope-3-Emissionen für alle Landesgesellschaften konnte 2015 wie geplant durchgeführt werden. Die Erhebung stellte die Weichen, um 2016 erstmals alle CO_2-Emissionen gemäß dem GHG-Protokoll veröffentlichen zu können. Auch für 2016 halten wir weiterhin an unserem Klimaziel fest: Bis 2020 wollen wir unsere Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2008 um 20 Prozent in absoluten Werten senken (ohne T-Mobile US).

Erneuerbare Energien

Konzernweit streben wir weiterhin danach erneuerbare Energien stärker zu nutzen. Einige Landesgesellschaften gehen hier bereits mit gutem Beispiel voran: Magyar Telekom in Ungarn bezieht seit 2015 beispielsweise Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen. Ebenfalls entwickelten wir Parameter zur Nachhaltigkeitsbewertung von Stromeinkäufen in Abstimmung mit unseren Kollegen für den europäischen Stromeinkauf. Die entwickelten Parameter helfen uns, unseren Energiemix transparenter zu machen und damit verbessern zu können.

Energieeffizienz

Wir steigern laufend die Kapazität und Leistung unserer Fest- und Mobilfunknetze. Da diese konzernweit den größten Energiebedarf haben, modernisieren wir sie stetig und ergreifen Maßnahmen, um die Energieeffizienz in unseren Netzen weiter zu verbessern. Für die Erfassung unserer Fortschritte erarbeiteten wir 2015 zwei neue KPIs, die zum einen unseren Energieverbrauch und zum anderen unseren CO_2-Fußabdruck mit dem transportierten Datenvolumen ins Verhältnis setzen. 2016 planen wir die Einführung dieser Kennzahlen.

Nachhaltige Produkte

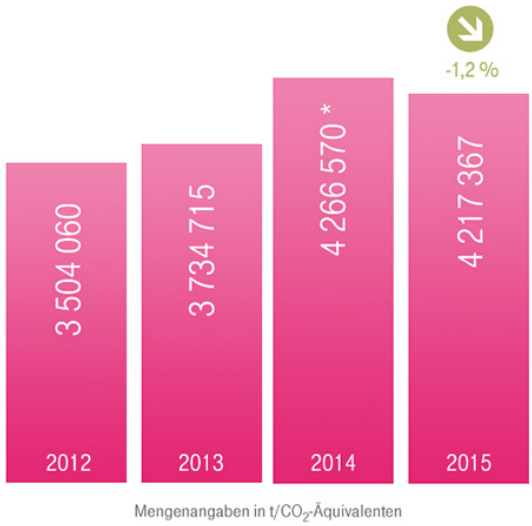
Unsere Produkte und Dienste helfen unseren Kunden, Energie zu sparen, oder haben andere positive Auswirkungen auf unterschiedliche Gesellschaftsbereiche. So tragen unsere Produkte zum Beispiel in den Bereichen Gesundheit, unserer Arbeitswelt sowie Mobilität und Logistik erheblich dazu bei, CO_2-Emissionen und Kosten einzusparen. Beispielsweise können viele Angestellte unserer Geschäftskunden dank Dynamic Workplace von zu Hause arbeiten. So vermeiden sie CO_2-Emissionen und sparen die Zeit, die für den Weg ins Büro anfallen würde. Der Zeitgewinn kann zudem die Work-Life-Balance verbessern und sich positiv auf die Gesundheit der Angestellten auswirken. Für unsere vierte Säule, nachhaltige Produkte, möchten wir dieses Potenzial schrittweise in unserem Portfolio erfassen. 37 Prozent unseres Gesamtumsatzes erzielten wir 2014 mit Produkten und Diensten, denen Nachhaltigkeitsvorteile zugeordnet werden können. So ermöglichten Produkte der Deutschen Telekom 2014 die Ersparnis von neun Mio. Tonnen Treibhausgasen (zur Analyse). Dadurch konnten wir mehr als unsere eigenen CO_2-Emissionen kompensieren.

ERFASSUNG VON SCOPE-3-EMISSIONEN ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Indirekte Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette – sogenannte Scope-3-Emissionen – machen den größten Teil unserer Gesamtemissionenaus. Die Erfassung dieser Emissionen erlaubt uns, auf Unternehmens- und Produktebene gezielt Maßnahmen zu ergreifen, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern.

Seit 2013 erfassen wir die Scope-3-Emissionen der Telekom in Deutschland. Im Jahr 2015 betrugen diese 4 217 367 Tonnen CO_2-Äquivalente, 1,2 Prozent weniger als im Vorjahr. Der Schwerpunkt der Emissionen lag wie in den Vorjahren bei den Emissionen durch den Gebrauch von uns verkaufter oder vermieteter Endgeräte sowie durch bei Dritten erworbene Endgeräte zur Nutzung unser Telekommunikationsdienste. Der Anteil dieser Emissionen an unseren gesamten Scope-3-Emissionen macht etwa zwei Drittel aus. Ebenfalls bedeutsam sind die Emissionen aus dem Einkauf von Waren und Dienstleistungen, deren Anteil etwa bei einem Viertel liegt. Den höchsten Anstieg der Emissionen verzeichneten wir bedingt durch eine Erhöhung des Emissionsfaktors bei den Fahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz. Durch den Anstieg um 60 Prozent gegenüber dem Vorjahr erreicht dieser Wert nun 8 Prozent der gesamten Scope-3-Emissionen.

Scope-3-Emissionen der Telekom in Deutschland



Mengenangaben in t/CO_2-Äquivalenten

2015 legen wir nun erstmalig auch die Emissionen weiterer Landesgesellschaften vollständig offen. Dabei zeigt sich eine ähnliche Verteilung der Quellen wie in Deutschland. Nur in Landesgesellschaften ohne relevantes Festnetz-Geschäft wie Österreich, Polen oder den Niederlanden liegt die Hauptquelle der Scope-3-Emissionen im Bereich der eingekauften Produkte und Dienstleistungen.

Überblick Scope-3-Emissionen (t CO_2e)

Landesgesellschaft	2014	2015	Jahresvergleich
Ungarn	320 374	426 364	↗
Kroatien	219 105	208 842	↘
Slowakei	94 080	102 067	↗
Griechenland	601 674	713 182	↗
Rumänien	437 739	456 708	↗
Österreich	31 510	32 885	↗
Tschechien	82 915	74 940	↘
Niederlande	48 881	52 467	↗
Polen	152 892	138 200	↘
Summe	1 989 170	2 203 656	↗

Bis Ende 2016 wollen wir Scope-3-Emissionen konzernweit erfassen.

T-MOBILE USA - ENERGIESTRATEGIE

Im September 2015 fand die erste Energieplanungskonferenz statt, bei der Vertreter der Bereiche Vertrieb, betriebliches Immobilienmanagement, ausfallkritische Anlagen, Netztechnik, Einkauf und Nachhaltigkeit aus dem ganzen Unternehmen zusammenkamen.

Dieses Team will unternehmensweit die Aufmerksamkeit auf das Thema Energieeffizienz und die sich daraus ergebenden Chancen für viele Unternehmensbereiche lenken. Zu diesem Zweck bietet es den einzelnen Geschäftseinheiten Hilfestellung bei der entsprechenden Zielfestlegung und Fortschrittsüberwachung an. Das Team widmet sich außerdem kurzfristigen Projekten, wie z.B. der Beauftragung verlässlicher Lieferanten mit der Umrüstung auf LED-Lampen und Pilotversuchen für Analysesoftware. Schließlich wird das Team für einen wirksameren Einsatz von Analyse- und Messmethoden bei T-Mobile USA sorgen, um den Energieverbrauch des Unternehmens zu optimieren und Einsparmöglichkeiten zu identifizieren

MEHR GRÜNSTROM IN EUROPÄISCHEN LANDESGESELLSCHAFTEN

Bei allen europäischen Landesgesellschaften der Telekom soll der Anteil erneuerbarer Energien an ihrem Stromverbrauch bis 2016 um mindestens 10 Prozent über dem jeweiligen nationalen Energiemix liegen – soweit die Liberalisierung des Strommarkts dies zulässt. Hierfür können sie falls nötig auch den Erwerb von Zertifikaten (sogenannten Herkunftsnachweisen) für Strom aus erneuerbaren Quellen berücksichtigen, wie dies bereits in den Niederlanden oder Griechenland geschieht. Neben T-Mobile Austria, T-Mobile Netherlandsund T-Mobile Czech Republichat auch die ungarische Magyar Telekomihren Strom-bedarf 2015 erstmals zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien gedeckt.

Wir setzen konzernweit verstärkt auf erneuerbare Energien: So wollen wir über die Umsetzung unseres Klimaschutzziels hinausgehend neue CO_2-Einsparpotenziale erschließen. Daher haben wir 2015 auf Konzernebene damit begonnen, Nachhaltigkeitskriterien für den Stromeinkauf zu erarbeiten. Bereits im Jahr zuvor haben wir für jede Landesgesellschaft eine Bestandsaufnahme durchgeführt und weitere Nutzungsmöglichkeiten für erneuerbare Energien identifiziert. Anknüpfend an die Ergebnisse wollen wir Maßnahmen entwickeln, die den Anteil der erneuerbaren Energien konzernweit erhöhen.

MAGYAR TELEKOM UND T-MOBILE AUSTRIA SIND KLIMANEUTRAL

Die ungarische Landesgesellschaft Magyar Telekom ist seit 2015 vollständig klimaneutral. Um den Energieverbrauch zu senken, hat das Unternehmen unter anderem seine Netze und Rechenzentren erneuert und in der Dienstwagenflotte den Anteil von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben erhöht. Zudem bezieht Magyar Telekom elektrische Energie zu 100 Prozent aus erneuerbaren Ressourcen. Das Unternehmen berücksichtigt beim Stromeinkauf sogenannte RECS-Zertifikate.

Seit Anfang 2015 ist T-Mobile Austria erster CO_2-neutraler Mobilfunkanbieter in Österreich. Das bedeutet, dass nicht nur das Netz CO_2-neutral betrieben wird wie bei anderen Anbietern, sondern auch alle sonstigen Bereiche des Unternehmens – Büros, Shops, Fuhrpark – CO_2-neutral sind. Ermöglicht wird dies vor allem durch CO_2-freien Stromeinkauf aus regenerativen Quellen. Emissionen, die sich derzeit nicht direkt vermeiden lassen, werden durch den Erwerb von Zertifikaten gemäß international anerkanntem Standard ausgeglichen. Um die bisher unvermeid-baren Emissionen genau bewerten und weiter reduzieren zu können, erstellt das Unternehmen eine CO_2-Bilanz nach dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol Standard (Scope 1-3). Diese berücksichtigt sowohl direkte als auch indirekte Emissionen beispielsweise aus den Reisetätigkeiten von Mitarbeitern.

Seit Anfang 2015 ist T-Mobile Austria erster CO_2-neutraler Mobilfunkanbieter in Österreich. Das bedeutet, dass nicht nur das Netz CO_2-neutral betrieben wird wie bei anderen Anbietern, sondern auch alle sonstigen Bereiche des Unternehmens – Büros, Shops, Fuhrpark – CO_2-neutral sind. Ermöglicht wird dies vor allem durch CO_2-freien Stromeinkauf aus regenerativen Quellen. Emissionen, die sich derzeit nicht direkt vermeiden lassen, werden durch den Erwerb von Zertifikaten gemäß international anerkanntem Standard ausgeglichen. Um die bisher unvermeidbaren Emissionen genau bewerten und weiter reduzieren zu können, erstellt das Unternehmen eine CO_2-Bilanz nach dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol Standard (Scope 1-3). Diese berücksichtigt sowohl direkte als auch indirekte Emissionen beispielsweise aus den Reisetätigkeiten von Mitarbeitern.

EINE WEITERE MÖGLICHKEIT: CO_2-KOMPENSATION

Priorität hat für uns die Vermeidung von Treibhausgasen durch beispielsweise kritische Prüfung von Mobilitätsbedarfen. An zweiter Stelle folgt die Reduktion von CO_2-Emissionen durch Maßnahmen zur Senkung unseres Energieverbrauchs. Bei CO_2-Emissionen, die wir weder vermeiden noch reduzieren können, besteht die Möglichkeit, diese über Investitionen in zertifizierte Klimaschutzprojekte zu kompensieren.

Von Anfang März 2015 bis Ende Februar 2016 stellte die Telekom Deutschland Treibhausgasemissionen im Umfang von 10 362 Tonnen CO_2 klimaneutral. Kompensiert wurden unter anderem Emissionen, die in Verbindung mit unseren Veranstaltungen (An- und Abreise der Teilnehmer, Raumnutzung etc.) oder mit bestimmten Produkten und Dienstleistungen (z.B. Betrieb von Telefon- oder Webkonferenzen) entstanden sind. Wie wir beispielsweise die Emissionen von Veranstaltungen kompensieren, ist in unserer Event Policy festgelegt.

KLIMASCHUTZMASSNAHMEN

Mit unserem konzernweiten Klimaschutzziel haben wir uns dazu entschlossen, den Energiebedarf und damit die CO_2-Emissionen in allen Bereichen zu senken. Besonderes Augenmerk richten wir dabei auf die Bereiche mit den höchsten Energieverbräuchen, insbesondere unsere technische Infrastruktur (Festnetz, Mobilfunk und Rechenzentren), die rund 70 Prozent unseres Energieverbrauchs ausmacht. Weitere Schwerpunkte bilden die Gebäudenutzung und der Betrieb unserer Geschäfts- und Dienstfahrzeugflotte (mit ca. 40 700 Fahrzeugen eine der größten in Europa).

ENERGIEEFFIZIENZ IM NETZ

Unsere Netze sind unser Kerngeschäft: Sie bilden die Grundlage für unsere Produkte und Dienste. Zugleich ist der Betrieb der Netze aber auch Hauptverursacher unserer CO_2-Emissionen. Zentraler Bestandteil unseres Klimaschutzziels ist es daher, durch mehr Energieeffizienz im Netzbetrieb Strom zu sparen. Für das Festnetz, den Mobilfunk und unsere Rechenzentren verfolgen wir dabei unterschiedliche Ansätze. Im Bereich der Rechenzentren bündeln wir den Verkehr auf wenige, besonders effiziente Rechenzentren. Für unsere Netze ersetzen wir unter anderem alte Technik durch neue Technologie, beispielsweise mit der Umstellung auf IP im Festnetz.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Energiebedarf senken ▪ PUE-Wert von 1,4 bis 2020 für das Festnetz in Deutschland	▪ Konsolidierung von Rechenzentren ▪ Umstellung auf IP	▪ PUE-Wert ▪ Energieverbrauch

SO BETREIBEN WIR ENERGIEEFFIZIENTE NETZE

Die Telekom betreibt in Europa und den USA eigene Fest- beziehungsweise Mobilfunknetze. Der größte Anteil unseres Energiebedarfs geht auf den Betrieb dieser Netzinfrastruktur zurück. Im Interesse unserer Kunden steigern wir laufend deren Kapazität und Leistung, um wachsende Datenmengen zu bewältigen und steigende Anforderungen an die Geschwindigkeit und Qualität der Datenübertragung zu erfüllen. Dies ist auch immer mit einem höheren Energiebedarf verbunden. Um diesen weiter zu reduzieren, verfolgen wir drei Ansätze:

- Wir modernisieren unsere Netzinfrastruktur: Dazu stellen wir unter anderem auf IP-Technologie um, montieren hocheffiziente Anlagen, um die Verfügbarkeit von Strom zu sichern, und bauen nicht mehr benötigte Technik konsequent ab.
- Wir optimieren die Bereitstellung und Umwandlung von Energie, indem wir beispielsweise Energiewandler technisch verbessern.
- Wir nutzen energieeffizientere Technik zur Beleuchtung, Überwachung und vor allem Kühlung unserer Anlagen.

Eine wichtige Rolle spielt dabei unser interner Energiedienstleister Power & Air Solutions, der Energie in Verfügbarkeit für die deutschen Konzerngesellschaften umwandelt. Für eine energieeffiziente Wahrnehmung dieser Aufgabe ist das Energiemanagement von Power & Air Solutions seit 2013 nach ISO50001 zertifiziert.

Messung und Steuerung des Energiebedarfs

Eine wichtige Kennzahl zur Steuerung unserer Klimaschutzmaßnahmen ist der jährlich erhobene PUE-Wert (Power Usage Effectiveness). Für den Betrieb unseres Festnetzes in Deutschland haben wir uns zum Ziel gesetzt, den PUE-Wert bis 2020 auf 1,4 zu senken. So können wir den durch wachsende Datenmengen und neue Leistungsmerkmale zunehmenden Energiebedarf der Anlagen kompensieren.

Forschung zu effizienten Netztechnologien

Wir verfolgen stetig das Ziel, die Energieeffizienz unserer Netzinfrastruktur weiter zu steigern. Im Jahr 2015 starteten wir mit Partnern aus Industrie (Alcatel-Lucent) und Forschung (Fraunhofer Heinrich-Hertz-Institut) das Projekt EARNI. Ziel des Projekts ist es, die Netzauslastung und Energieeffizienz durch den Einsatz von Mehrzwecktechnologien zu verbessern. Im März 2015 mussten wir bei einem vergleichbaren Projekt einen Rückschlag hinnehmen: Nachdem ein Feldtest ergeben hatte, dass eine Einführung der Technologie zum lastadaptiven Netzbetrieb nur mit erheblichem Aufwand und spürbaren Einbußen bei der Versorgungssicherheit/Verfügbarkeit möglich wäre, entschlossen wir uns, das Projekt einzustellen.

WENIGER CO_2-VERBRAUCH IN RECHENZENTREN

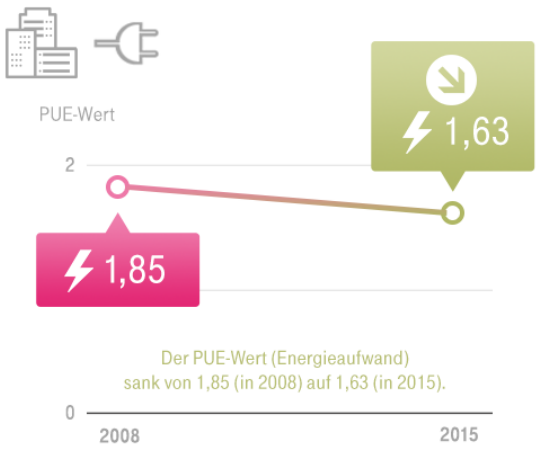
Auch bei dem Betrieb und der Planung unserer Rechenzentren (RZ) verfolgen wir das Ziel, unsere CO_2-Emissionen zu reduzieren. T-Systems geht dabei in zwei Stufen vor: Zunächst steht die Optimierung des Energieverbrauchs der einzelnen RZ-Standorte im Vordergrund, anschließend die übergeordnete Verbesserung von Prozessen über die weltweite RZ-Landschaft hinweg.

Von 2008 bis 2013 wurden insbesondere vorhandene RZ-Flächen optimiert. Beispiele dafür sind die Modernisierung der Kühlsysteme sowie der Einbau von sogenannten Kaltgangeinhausungen, die eine gezielte, bedarfsgerechte Lenkung des kühlenden Luftstroms ermöglichen und damit auf den IT-Flächen Verluste minimieren. Auch durch die Weiterentwicklung der IT-Technik konnte deren Energieverbrauch deutlich gesenkt werden. Neben diesen grundlegenden technischen Optimierungen findet ein kontinuierliches „Feintuning“ an der Klimasteuerung statt. Zusammen mit einer optimalen RZ-Auslastung können so weitere positive Effizienzeffekte erzielt werden.

Der Indikator für diese Effizienzsteigerung ist der sogenannte PUE-Wert. Zwischen 2008 und 2015 konnte der durchschnittliche PUE-Wert der deutschen T-Systems-Rechenzentren von 1,85 auf 1,63 gesenkt werden.Trotz dieser positiven Gesamtbilanz verzeichneten wir im Berichtszeitraum Schwankungen des PUE-Werts im Jahresvergleich. Der Grund: Die Strategie der Konsolidierung der Data Center beinhaltet unter anderem den Umzug von Applikationen aus weniger energieeffizienten

Rechenzentren in neue hocheffiziente Data Center. In dieser teilweise mehrjährigen Umzugsphase steigt der PUE-Wert der Rechenzentren, die aufgegeben werden, da der Grundenergiebedarf des Data Centers relativ konstant bleibt, während der Energieverbrauch der Server deutlich sinkt. So kann es in einzelnen Jahren der Konsolidierung zu einem vorübergehenden Anstieg des durchschnittlichen PUE-Werts kommen.

Die Rechenzentren werden energieeffizienter



Der Indikator für diese Effizienzsteigerung ist der sogenannte PUE-Faktor. Zwischen 2008 und 2015 konnte der durchschnittliche PUE-Wert der T-Systems-Rechenzentren von **1,85** auf **1,63** gesenkt werden.

Die zweite Stufe läuft seit 2013. Darin wird die sogenannte physikalische Konsolidierung von Rechenzentren (also die Reduktion der RZ-Flächen und -Standorte) mit logischen Konsolidierungen (also der Virtualisierung von RZ-Infrastruktur) verknüpft. Das Programm „DC11@2018“ hat zum Ziel, weltweit RZ-Standorte mit neuester IT-Technologie auf wenige sogenannte FMO-Rechenzentren (Future Mode of Operation) zu konsolidieren. Nach Abschluss des Programms wird in den FMO-Rechenzentren ein gemittelter PUE-Wert von 1,4 angestrebt. Voraussetzung dafür ist eine homogene IT-Landschaft in Verbindung mit der optimalen Auslastung der RZ-Infrastruktur, der ITHardware und der auf den Systemen eingesetzten Software. Durch die Realisierung dieser Maßnahme rechnen wir mit einer weiteren massiven Reduktion der CO_2-Emissionen. Aktuelle Planungen des Programms sehen eine kumulierte CO_2-Reduktion von bis zu 51 Prozent im Jahre 2020 gegenüber dem Jahr 2012 vor.

INNOVATIVE LÖSUNGEN FÜR EINE ENERGIEEFFIZIENTE NETZINFRASTRUKTUR

Der Großteil unseres Stromverbrauchs entsteht beim Betrieb unserer Netze und Rechenzentren. Mithilfe verschiedener Maßnahmen wollen wir unseren Stromverbrauch senken, die Energieeffizienz unserer Infrastruktur steigern und so einen Beitrag dazu leisten, unser Klimaziel zu erreichen. 2015 haben wir unter anderem die folgenden Projekte angestoßen:

Entwicklung eines Energie-Dashboards

Im Berichtszeitraum haben wir eine neue webbasierte Energieapplikation entwickelt, das Energie-Dashboard. Die App ermöglicht die Überwachung von rund 8 000 Festnetz-Knoten und 20 000 Mobilfunk-Stationen. Damit können sich alle „Power & Air Solutions“-Mitarbeiter, die den Energieverbrauch unserer Anlagen kontrollieren, schnell einen Überblick über den Verbrauch der Stationen verschaffen – jederzeit und unabhängig von ihrem Aufenthaltsort. Bei großen Verbrauchsstellen wird umgehend signalisiert, wenn der Energieverbrauch bestimmte Schwellenwerte überschreitet. So können mögliche Ursachen frühzeitig ermittelt und Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Die App ermöglicht es auch, zentrale Netzknoten mit hohem Traffic-Volumen zu identifizieren und gezielt zu kontrollieren.

Verbesserte Kühltechnik für Rechenzentren

Im Jahr 2014 nahmen wir das Cloud-Rechenzentrum in Biere in Betrieb. Das dortige und von uns entwickelte Kühlkonzept senkt den Gesamtenergiebedarf gegenüber vergleichbaren Rechenzentren um etwa ein Drittel. Aber nicht nur bei neuen Rechenzentren, sondern auch bei unserer vorhandenen Netzinfrastruktur arbeiten wir daran, den Energieverbrauch zu senken. 2015 haben wir deshalb zwei neue Techniken für die Kühlung von Rechenzentren und Vermittlungsstellen getestet:

- Die Steuerung von vorhandenen Ventilatoren mithilfe einer dreidimensionalen Raumtemperaturerfassung
- Neue Wärmeabführungssysteme

Die Ergebnisse werden wir nutzen, um unsere vorhandenen Kühltechniken weiterhin zu optimieren.

FORSCHUNGSPROJEKT ENERGY-AWARE NETWORK INFRASTRUCTURE (EARNI)

Unsere Netze werden kontinuierlich ausgebaut und optimiert, um Dienste bedarfsgerecht und energieeffizient anbieten zu können. Dabei kommt – wenn es technisch möglich ist – zunehmend Systemtechnik zum Einsatz, die auf Mehrzweck-Hardware beruht. 2015 haben wir gemeinsam mit Alcatel-Lucent und dem Fraunhofer Heinrich-Hertz-Institut das Projekt „Energy-Aware Network Infrastructure“ (kurz EARNI) ins Leben gerufen. Ziel des Projekts ist es, zu untersuchen, ob sich der Einsatz neuer Mehrzwecksysteme positiv auf die Energieeffizienz der Netze auswirken kann.

Dazu haben wir den Energiebedarf anhand eines konkreten Anwendungsfalls aus der Praxis berechnet und mit der herkömmlichen Technik verglichen. Die Ergebnisse zeigen, dass es bei sorgfältiger Planung und Netzgestaltung möglich ist, die Mehrzwecksysteme deutlich höher auszulasten und somit eine verbesserte Energieeffizienz gegenüber herkömmlicher Netztechnik zu erreichen. Zudem lässt das System einen lastadaptiven Betrieb zu.

Darüber hinaus bietet die Mehrzweck-Hardware weitere Vorteile: So wird etwa die Einbindung von Controllern zur Steuerung dezentraler Energieversorgungssysteme ermöglicht. Beispielsweise können Blockheizkraftwerke (BHKW) und Photovoltaikanlagen (PV) zur Stromversorgung des Telekommunikationsnetzes genutzt werden. Zudem kann deren Steuerung auf derselben Hardware betrieben werden wie die Netztechnik. Auch dazu wurde im Projekt EARNI ein Anwendungsfall untersucht.

Die Grundlage für die Arbeit im Projekt EARNI bildeten die Vorgängerprojekte LOLA und DESI, die sich mit Betriebskonzepten für den lastadaptiven Netzbetrieb beschäftigt haben.

BLOCKHEIZKRAFTWERKE SPAREN CO_2

Zusätzlich zum konventionellen Stromnetz setzen wir immer häufiger Blockheizkraftwerke (BHKW) ein. Sie versorgen unsere Netzknotenpunkte wirtschaftlich und umweltfreundlich mit Energie: Die Kraftwerke wandeln die eingesetzte Energie zu circa 90 Prozent in Nutzenergie (Strom und Wärme) um – konventionell erzeugter Strom aus dem allgemeinen deutschen Stromnetz erreicht hingegen nur rund 40 Prozent.

Durch den Einsatz von BHKW können wir die CO_2-Emissionen unseres Netzbetriebs daher deutlich verringern: An insgesamt 27 Netzknotenpunkten betrieb die Power & Air Solutions im Februar 2016 eigene BHKW. Diese erzeugen jährlich rund 7,9 GWh an elektrischer Energie. Dank des hohen Nutzungsgrads der Anlagen emittierten wir dort im Vergleich zum Bezug von Strom aus den öffentlichen Netzen im gleichen Zeitraum 2 700 Tonnen weniger CO_2.

Weitere Anlagen geplant

2015 beauftragten wir den Bau zweier Anlagen in Berlin und Frankfurt am Main. Zusätzlich haben wir untersucht, wie die Effizienz bestehender BHKW weiter gesteigert werden kann. In Folge dieser Analyse haben wir ein neues Energiekonzept für einen unserer Standorte in Berlin konzipiert, das bis Ende 2016 realisiert werden soll.

Die BHKW decken grundsätzlich den Eigenbedarf unserer Netzknotenpunkte an Strom und Heizwärme aus thermischer Energie. Um einen punktuell darüber hinausgehenden hohen Strombedarf (Lastspitze) bei intensivem Datenverkehr abzumildern, sorgen wir durch eine neuartige Steuerung für eine bessere Lastverteilung des Energiebedarfs.

ENERGIEEFFIZIENTE GEBÄUDE

Im Rahmen unseres Klimaziels unternehmen wir große Anstrengungen, um unseren Energieverbrauch und die damit verbundenen Treibhausgasemissionen weiter zu reduzieren. Hierbei spielen Maßnahmen zu einer effizienteren Bewirtschaftung unserer Immobilien eine wichtige Rolle. In Deutschland entfällt beispielsweise rund ein Viertel unseres landesweiten Energieverbrauchs auf die Nutzung unserer Gebäude.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Energieverbrauch senken	▪ Energetische Optimierung von Gebäuden ▪ Optimiertes Flächenmanagement ▪ Neue Arbeitsmodelle, z.B. Future Work	▪ ESG KPI Energieverbrauch ▪ Halbjährlicher Energiebericht

SO BETREIBEN WIR GEBÄUDE ENERGIEEFFIZIENT

Das Energiemanagement unserer Gebäude unterteilt sich in die Schwerpunkte „Heizenergie“ und „Stromverbrauch“. Für beide Bereiche haben wir Teilziele definiert, mit denen wir einen Beitrag zur Erreichung unseres Klimaziels in Deutschland leisten. Zweimal jährlich messen wir unsere Fortschritte auf dem Weg dorthin.

Bei der Umsetzung der Teilziele verfolgen wir zwei Ansätze: Zum einen reduzieren wir unsere Bürofläche. Dies erreichen wir, indem wir neben dem Personalabbau auch die Flächenauslastung durch neue Büroarbeitskonzepte optimieren. Zur Steigerung unserer Energieeffizienz nutzen wir ein Energiemanagementsystem nach der internationalen Norm ISO50001. Handlungsbedarf ermitteln wir, indem wir ähnliche Objekte anhand bestimmter Kennzahlen wie „Kilowattstunden pro Quadratmeter“, „Energieverbrauch um Mitternacht“ oder „Spitzenlast“ miteinander vergleichen. Das Energiemanagementsystem liegt in der Verantwortung der Power & Air Solutions.

Heizung und Warmwasser

Pro Jahr nutzen wir deutschlandweit circa 600 GWh an Wärmeenergie, die vorwiegend durch die Verbrennung von Gas und Heizöl erzeugt wird oder aus Fernwärme stammt. Dies entspricht der Energiemenge, die nötig ist, um etwa 100 000 Neubauwohnungen mit Heizung und Warmwasser zu versorgen. Um unseren Verbrauch zu senken, ermitteln wir den grundlegenden Instandsetzungsbedarf unserer Immobilien, führen Wirtschaftlichkeitsanalysen durch und konzentrieren uns im Rahmen des verfügbaren Budgets auf die notwendigen und besonders wirtschaftlichen Maßnahmen, unter anderem:

- Optimierung der Heizzentralen
- Erneuerung der Heizanlagen und Pumpen mithilfe der Brennwerttechnik
- Wärmerückgewinnung aus der Abwärme von Rechenzentren
- Einsatz von Blockheizkraftwerken

Die allgemeine Verantwortung für die Messungen, Analysen und darauf basierenden Maßnahmen liegt bei unserem Gebäudemanagement. Im Jahr 2014 richteten wir unter seiner Leitung an drei Rechenzentren Anlagen ein, mit denen die Abwärme aus der IT für die Gebäudeheizung genutzt werden kann.

Elektrizität

Den größten Anteil am Stromverbrauch unserer Gebäude haben die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter sowie Beleuchtung, Haustechnik mit Pumpen, Lüftung, Kältetechnik und Aufzügen. Die Schwerpunkte unserer Einsparmaßnahmen setzen wir in folgenden Bereichen:

- Einsatz von LED-Beleuchtung und Bewegungsmeldern in Tiefgaragen und Fluren
- Einsatz moderner Pumpen und Ventilatoren
- Ausschalten von Haustechnik außerhalb der Nutzungszeiten

Im Jahr 2015 haben wir an acht Standorten 41 Aufzüge mit moderner LED-Beleuchtung ausgestattet.

MICRO SMART GRID PROJEKT SPART KOSTEN UND CO_2

Unsere Maßnahmen im Energiemanagement unserer Gebäude verfolgen stets dasselbe Ziel: unseren Bedarf an Energie zu reduzieren und damit einen Beitrag zur Erreichung unseres Klimaziels zu leisten.

Smart-Grid-Lösungen haben das Potenzial, den Energieverbrauch von Gebäuden zu optimieren und dadurch sowohl Kosten als auch CO_2 zu sparen. 2015 haben wir für einen unserer Standorte in Berlin ein innovatives Energiekonzept auf Basis dieser Technologie entwickelt. Im Mittelpunkt steht dabei ein „Micro Smart Grid“.

Für die Energieversorgung des Standorts sind zwei BHKW mit großem Wärmespeicher vorgesehen. Die Anlagen werden bis Ende 2016 installiert. Mit der Abwärme der BHKW soll eine benachbarte Schule samt Sporthalle beheizt werden. Insgesamt erwarten wir, durch das ganzheitliche Konzept nicht nur Kosten zu sparen, sondern auch den CO_2-Ausstoß um bis zu 800 Tonnen im Jahr zu reduzieren.

SOLARENERGIE: SONNIGE AUSSICHTEN FÜR DEN KLIMASCHUTZ

Für die Stromerzeugung unserer Technikstandorte setzen wir vermehrt auf Solarenergie. Bereits 2014 haben wir beschlossen, in den kommenden Jahren 600 unserer Standorte mit Photovoltaikanlagen auszustatten. Für die Installation der Anlagen ist unser interner Energiedienstleister Power & Air Solutions verantwortlich.

Anfang 2016 betrieb die Telekom in Deutschland auf insgesamt 307 Vermittlungsstellen Solaranlagen. Dies wird unseren CO_2-Fußabdruck voraussichtlich um 932Tonnen CO_2 pro Jahr verkleinern und bringt uns auf dem Weg zu unserem Klimaziel für das Jahr 2020 voran.

KLIMASCHONENDE MOBILITÄT

Mit rund 25 700 allein in Deutschland zugelassenen Fahrzeugen gehört unsere Firmenflotte zu den großen Firmenflotten Europas. Der CO_2-Ausstoß des gesamten Fuhrparks entspricht etwa 7 Prozent unserer Gesamtemissionen (Scope 1 und 2 nach dem GHG Protocol) in Deutschland. Aus diesem Grund unterstützen wir unsere Mitarbeiter bei einem klima- und umweltschonenden Mobilitätsverhalten. Bei der Anschaffung von Geschäfts- und Service-Fahrzeugen setzen wir außerdem – soweit wirtschaftlich vertretbar – auf alternative beziehungsweise verbrauchsarme Antriebe.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Durchschnittliche CO_2-Emissionen auf 110 g CO_2/km bis Ende 2015	▪ Green Car Policy ▪ Einsatz alternativer Antriebe ▪ Angebot von Jobtickets	▪ Kraftstoffverbrauch ▪ Fahrleistung

SO SETZEN WIR UNS FÜR EINE KLIMASCHONENDE MOBILITÄT EIN

Wir haben unser Ziel, bis Ende 2015 die durchschnittlichen CO_2-Emissionen aller neu angeschafften Pkws (Geschäfts- und Dienstfahrzeuge) auf 110 g CO_2/km zu senken, erreicht. Damit unterschreiten wir die EU-Vorgabe von 120 g CO_2/km. Bei der Berechnung müssen wir mangels etablierter alternativer Verfahren auf die CO_2-Normwerte der Hersteller zurückgreifen. Wir sind uns bewusst, dass diese Messverfahren seit Langem in der Kritik stehen, und verfolgen die öffentliche Diskussion intensiv.

Um unser Flottenmanagement klimaschonend auszurichten, verfolgt Telekom MobilitySolutions eine auf drei Säulen beruhende Strategie:

- Richtig dimensionieren („Rightsize“): Auswahl angemessen dimensionierter, energieeffizienter und schadstoffarmer Fahrzeuge. Durch die Einführung der Green Car Policy wurden zudem Anreize für Fahrer von Geschäftsfahrzeugen geschaffen, kleinere, verbrauchs-optimierte Fahrzeuge zu wählen.
- Wirtschaftlich gestalten („Economize“): Förderung einer kraftstoffsparenden und damit emissionsarmen Fahrweise durch Fahrertrainings.
- Ersetzen („Substitute“): Pilotierung und Erprobung alternativer Mobilitätskonzepte.

Durch Anschaffung von Fahrzeugen mit alternativen Antriebs- beziehungsweise Kraftstoffsystemen können wir die CO_2-Emissionen unserer Flotte weiter verringern. Wir setzen hierfür bereits seit Längerem Erdgas- und Elektrofahrzeuge ein. Mittelfristig werden wir vor allem die Entwicklung der Elektromobilität weiter verfolgen und gezielt nutzen.

Erdgasfahrzeuge

Wir halten emissionsarme Erdgasantriebe grundsätzlich für einen richtigen Ansatz auf dem Weg zu einer klimaschonenden Mobilität. Die Technologie ist, insbesondere bei der Verwendung von regenerativen Rohstoffen, zum Beispiel aus Rest- und Abfallstoffen gewonnenem Biogas, eine wirksame Maßnahme, um Schadstoff- und CO_2-Emissionen zu senken. Allerdings ist die großflächige Nutzbarkeit von Erdgasfahrzeugen mangels geeigneter Tankstellen immer noch stark eingeschränkt. Einschränkend wirkt auch das geringe Angebot an geeigneten Flottenfahrzeugen der Hersteller. Dennoch bieten wir Geschäftsfahrzeugnutzern weiterhin Erdgasfahrzeuge, sogar zu vergünstigten Konditionen, an. Das Malusbudget der Green Car Policy wird teils hierfür genutzt.

Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeiter beim Klimaschutz, indem wir ihnen zum Beispiel vergünstigte Fahrkarten für den öffentlichen Regional- und Nahverkehr anbieten.

GRÜNE KARTE FÜR DIENSTWAGENFLOTTE

Die Deutsche Umwelthilfe (DUH) hat die Dienstwagenflotte der Telekom mit der „Grünen Karte“ ausgezeichnet. Für die Untersuchung befragte die DUH 194 börsennotierte und mittelständische Unternehmen. Sie wurden nach dem durchschnittlichen CO_2-Ausstoß des Fahrzeugs des Vorsitzenden, der Vorstandsflotte und der Unternehmensflotte befragt und sollten Angaben zu ihrer Mobilitätsstrategie machen. Insgesamt erhielten nur zwölf Unternehmen die „Grüne Karte“ für ein glaubwürdiges Klimabewusstsein.

Die Deutsche Telekom konnte dabei mit der Green Car Policy und dem Ziel, die Normemissionswerte neuer Pkws der gesamten Fahrzeugflotte bis 2015 auf durchschnittlich 110 g CO_2/km zu senken, als Positivbeispiel überzeugen.

RESSOURCENSCHONEND UNTERWEGS

Als ressourcenschonende und gesundheitsfördernde Alternative bietet die Deutsche Telekom seit 2015 ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, im Rahmen der Gehaltsumwandlung ein Fahrrad oder E-Bike zu erwerben. Mit Unterstützung der Telekom MobilitySolutions kann für drei Jahre ein Fahrrad über den Arbeitgeber geleast werden. Die monatliche Rate wird vom Bruttoentgelt gezahlt. Das neue Angebot hat sich vom Start weg großer Beliebtheit erfreut. Inzwischen nutzen bereits mehrere Hundert Beschäftigte diese Möglichkeit.

Um CO_2-Emissionen bei Geschäftsreisen zu senken, bieten wir Shuttle-Services zwischen verschiedenen Standorten an, zum Beispiel zum Flughafen Köln/Bonn oder zum ICE-Bahnhof Siegburg. 2015 nutzten rund 117 000 Fahrgäste den Service. Mitarbeiter können ihren Sitzplatz per App oder Intranet buchen.

Für die dienstliche Nutzung bei innerstädtischen Terminen haben unsere Beschäftigten die Möglichkeit, an acht großen Telekom-Standorten Leihräder auszuleihen.

EINSATZMÖGLICHKEITEN FÜR ELEKTROFAHRZEUGE

Für einen breiten Einsatz von Elektroautos bestehen weiterhin einige Hürden: Eingeschränkte Reichweiten, mangelhafte Lade-Infrastruktur und hohe Anschaffungskosten machen die Fahrzeuge für viele Nutzungsszenarien unattraktiv. Unsere bisherigen Elektrofahrzeugprojekte konnten wir nur realisieren, da die Ladestellen an den Telekom-Standorten mit Unterstützung von Projektpartnern errichtet wurden. Um das Potenzial der Elektromobilität mittelfristig zu testen, beteiligen wir uns intensiv an ausgewählten Pilotprojekten zur Elektromobilität:

- Für Dienstreisen bieten wir seit November 2015 zwei weitere Elektro-/Plug-in-Hybrid-Mietfahrzeuge der neuen Generation an. Mit Förderung durch das Malusbudget der Green Car Policy wurden zu den bestehenden beiden Elektrofahrzeugen (BMW i3 und VW eGolf) zwei weitere Fahrzeuge beschafft. Hinzugekommen ist ein Mercedes-Benz B-Klasse Electric Drive und ein Audi A3 e-tron als Plug-in-Hybrid.

- In Hamburg beteiligen wir uns seit April 2014 gemeinsam mit der Deutschen Telekom Technischer Service am E-Mobility-Förderprojekt „Wirtschaft am Strom“. Dabei nutzen wir sieben „Renault Zoe“- und drei „Smart ed“-Modelle als Service-Fahrzeuge.

- Seit Frühjahr 2014 setzen wir ein Elektrofahrzeug der Marke „Tesla“ als Chauffeurfahrzeug der Vorstandsflotte für Fahrten im Großraum Köln/Bonn und nach Darmstadt ein. Entsprechende Ladestellen wurden vor Ort errichtet.

- Im Geschäftsfahrzeugsegment bieten wir seit Sommer 2014 schrittweise einzelne ausgewählte Hybridfahrzeuge an. Das Angebot besteht nur in den oberen Fahrzeugklassen, da die hohen Kosten die übrigen Budgetgrenzen überschreiten. Darüber hinaus bieten wir in ausgewählten Regionen erstmals Elektrofahrzeuge als Geschäftswagen an.

RESSOURCENEFFIZIENZ UND UMWELTSCHUTZ

Wir arbeiten intensiv daran, die Energieeffizienz unserer Netze zu verbessern. Hier sehen wir den größten Hebel, um unsere Klima- und Umweltbelastungen zu reduzieren. Darüber hinaus achten wir auf einen sparsamen Umgang mit knappen Ressourcen und zielen darauf ab, konzernweit die Abfallmengen zu reduzieren. Ergänzend sorgen wir für ein Recycling der im Abfall enthaltenen Wertstoffe wie beispielsweise Kupfer oder Blei aus Altkabeln.

ZIELE	MASSNAHMEN	KONTROLLE
▪ Ressourceneffizienz steigern	▪ Managementsystem für Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz ▪ Internationaler Rahmen für das Abfallmanagement	▪ Abfallmengen ▪ ESG KPI Handy-Rücknahme ▪ Flächenverbrauch

SO SPAREN WIR RESSOURCEN UND SCHÜTZEN DIE UMWELT

Mit unserem Managementsystem für Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz („Health, Safety and Environment“, HSE) verpflichten wir uns, unsere Leistungen in diesen Bereichen kontinuierlich zu verbessern. Es beruht auf den internationalen Standards OHSAS18001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz und ISO14001 für Umweltmanagement.

Unsere Ressourceneffizienz wollen wir konzernweit steigern, indem wir kontinuierlich unser Abfallaufkommen senken und unsere Recyclingprozesse verbessern. Um wertvolle Ressourcen zurückzugewinnen, unterstützen wir auch Handy-Sammel-Aktionen. Dazu haben wir den ESG KPI Handy-Rücknahme etabliert, der die Anzahl in Umlauf gebrachter Mobiltelefone ins Verhältnis zur Anzahl zurückgenommener Altgeräte setzt.

Unser Abfallaufkommen erfassen wir regelmäßig konzernweit. Mit unserem „Internationalen Rahmen für das Abfallmanagement“ stellen wir einheitliche Grundsätze für alle Gesellschaften der Deutschen Telekom sicher. Auf dieser Basis müssen die Landesgesellschaften in eigener Verantwortung messbare Ziele festlegen und ihre Umsetzung überwachen. Dieses Vorgehen sowie der Verzicht auf quantitative Vorgaben machen es möglich, flexibel auf landes- und unternehmensspezifische Rahmenbedingungen einzugehen.

Auch an den Arbeitsplätzen steht bei der Telekom Ressourceneffizienz im Vordergrund. Wir verwenden Recyclingpapier, setzen auf den Einsatz energieeffizienter Multifunktionsdrucker und fördern den Einkauf umweltschonenden Büromaterials. Um den Papierverbrauch im Konzern zu senken, bittet die Telekom ihre Mitarbeiter, auf die postalische Gehaltsabrechnung zu verzichten und stattdessen ein „De-Mail-Postfach“ zu nutzen. Rund 20 Prozent der Mitarbeiter verzichten bereits auf den Postversand. Um noch mehr Mitarbeiter dafür zu begeistern, wurde im Frühjahr 2016 die „Klick dich grün“-Mitarbeiterkampagne ins Leben gerufen. Unter diesem Motto engagiert sich die Telekom finanziell für ein Aufforstungsprojekt im Darmstädter Westwald.

ABFALLVERMEIDUNG UND RECYCLING

Die Umsetzung eines nach konzernweit einheitlichen Prinzipien organisierten Abfallmanagements liegt in der Verantwortung der Landesgesellschaften. Auf Grundlage unseres 2013 verabschiedeten „Internationalen Rahmens für das Abfallmanagement“ entwickeln sie hierzu eigene Abfallstrategien beziehungsweise aktualisieren ihre bereits bestehenden Strategien und legen dafür auch entsprechende Ziele fest: Im Vordergrund steht dabei die Reduktion gefährlicher Abfälle. Eine internationale Abfrage zum Stand dieses Implementierungsprozesses ist in Planung. Damit wollen wir einen zentralen Überblick über den Stand der Strategieentwicklung und Zieldefinition gewinnen.

Anforderungen an ein konzernweites Kupferkabelrecycling

Aktuell stellt sich vor allem die Aufgabe, die Kupferkabel zu entsorgen, die über Jahrzehnte Hauptbestandteil der Telefonleitungen waren. Sie werden im Rahmen des Glasfaserausbaus teilweise ersetzt. Damit die Landesgesellschaften bei der Wiederverwertung und Entsorgung von Altkabeln unsere Erwartungen an ein verantwortungsvolles Abfallmanagement erfüllen können, benötigen sie noch Unterstützung. Unsere Abfallexperten erstellten hierzu einen Entwurf mit Anforderungen an das Recycling von Kupferkabeln und legten diesen den Landesgesellschaften zur Abstimmung vor. Daraus ist eine konzernweit verbindliche Richtlinie hervorgegangen, die im Januar 2016 eingeführt wurde.

WIEDERGEWINNUNG DES WERTSTOFFS TANTAL AUS ELEKTROSCHROTT

Bis 2018 wird unser gesamtes Netz auf IP-Technologie umgestellt. Mit dem Umbau der Technik werden wir in den nächsten Jahren tonnenweise alte Elektronik demontieren. Unser Ziel ist es, wertvolle Metalle wie Gold und Tantal aus dem anfallenden Elektroschrott zurückzugewinnen.

Das in den Kondensatoren verarbeitete Tantal wird aus Coltan-Erz gewonnen. Dieses gilt als Konfliktrohstoff. Deshalb ist das Recycling eine wichtige Maßnahme, um eine konfliktfreie Herstellung von Kondensatoren zu ermöglichen.

Mit dem Ziel, die optimale Methode für Demontage („Entstückung“) und Recycling von Tantal-Kondensatoren zu entwickeln, führen wir seit 2013

ein Projekt mit dem bifaUmweltinstitut durch. In der Pilotphase fand die Entstückung der Tantal-Kondensatoren manuell statt, da chemische oder thermische Verfahren hierfür nicht geeignet sind.

2015 untersuchten wir weitere Möglichkeiten einer wirtschaftlichen Entstückung von Tantal-Kondensatoren. Um den aktuellen Stand der Forschung zu den verschiedenen Methoden des Tantal-Recyclings hierbei einzubeziehen, führte die Telekom gemeinsam mit der Deutschen Umwelthilfe ein Expertengespräch mit Vertretern verschiedener Forschungs- und Recyclingeinrichtungen durch. 2016 wollen wir ein optimales Verfahren auswählen, um dieses anschließend in den Wirkbetrieb zu überführen.

RÜCKNAHME-RECYCLINGPROGRAMM IN GRIECHENLAND

Das Recyclingprogramm zur Rücknahme von Batterien, Druckerpatronen und Handys wurde im Juni 2013 ins Leben gerufen. Ziel ist es, Recyclingmaßnahmen in den Vertriebsstellen von COSMOTE-GERMANOS auszubauen und das gesellschaftliche Umweltbewusstsein allgemein zu stärken. 2015 war das Programm in über 460 Verkaufsstellen angelaufen und es wurden ca. 50 Tonnen Batterien, Druckerpatronen und Handys gesammelt. Anlässlich des Weltumwelttages wurde in den Vertriebsstellen von COSMOTE-GERMANOS eine zweiwöchige Werbekampagne durchgeführt, bei der Kunden für die Abgabe ihrer alten Mobilgeräte einen Rabatt von bis zu 20 Euro auf ein neues Smartphone oder Tablet-Gerät erhalten haben.

Für jede Tonne an Handys, die zwischen Juni 2014 und Dezember 2015 gesammelt wurden (insgesamt 15 Tonnen), ging eine Spende von 1 000 Euro an zwei gemeinnützige Umweltschutzorganisationen (Callisto und Philodassiki Enossi Athinon), die Bildungsprogramme für Schulen organisieren, insbesondere im Bereich des Wald- und Wildtierschutzes.

UMWELTMANAGEMENTPROGRAMM 2015 VON T-SYSTEMS IBERIA

2015 hat T-Systems Iberia ein Umweltmanagementprogramm aufgelegt, das folgende Maßnahmen umfasst:

Ausweitung der ISO 14001-Zertifizierung auf den Standort Cerdanyola

Nachdem die zentralen Standorte von T-Systems Iberia in Barcelona und Madrid gemäß ISO 14001 zertifiziert worden waren, stand die Zertifizierung des neuen Rechenzentrums in Cerdanyola auf dem Plan. Zu diesem Zweck wurden eine Lückenanalyse durchgeführt, ein auf gesetzlichen Vorgaben und anderen relevanten Aspekten beruhender Maßnahmenplan erstellt sowie Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen aufgelegt; zudem fand ein internes Audit statt. Nachdem das Rechenzentrum in Cerdanyola alle Anforderungen zu ISO 14001 erfüllt hatte, wurde die DEKRA mit einem externen Audit beauftragt. Aufgrund des positiven Ergebnisses gilt die ISO 14001-Zertifizierung nun auch für diesen Standort.

Verringerung des Papierverbrauchs am Standort Cerdanyola

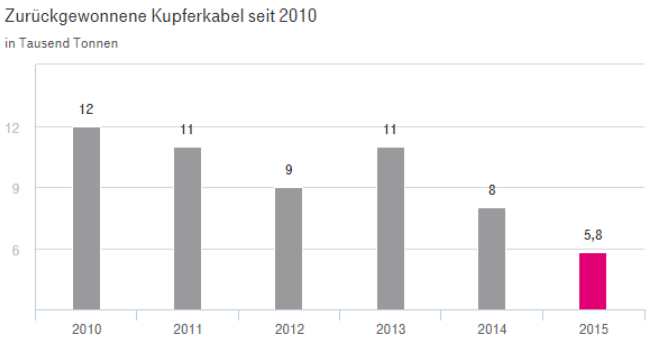
Schon 2014 ergab eine Wesentlichkeitsanalyse, dass eine Verringerung des Papierverbrauchs, insbesondere am Standort Cerdanyola, ein wichtiger Aspekt des Umweltmanagements im Unternehmen ist. Aufgrund der Analyse und im Hinblick auf die ISO 14001-Zertifizierung setzte T-Systems Iberia sich das Ziel, den Papierverbrauch an diesem Standort bis Ende 2015 um 5Prozent zu senken. Die Mitarbeiter wurden durch verschiedene Kampagnen zum verantwortungsvollen Umgang mit Papier aufgerufen. Darüber hinaus richtete das Unternehmen ein Verfahren zur Kontrolle des Papierverbrauchs ein (Paper Warehouse Custody). Mit diesem Maßnahmenbündel konnte eine beeindruckende Verringerung des Papierverbrauchs um 30 Prozent erreicht werden.

Senkung des Energieverbrauchs

Zur Verringerung der durch fossile Brennstoffe bedingten CO_2-Emissionen wurde der Standort von T-Systems Iberia in Barcelona (22@) im Oktober 2015 an das Fernwärme-/Fernkühlungsnetz des Betreibers Districlima angeschlossen. Districlima erzeugt mithilfe hocheffizienter Technologien Energie aus Abfällen (kommunale oder sonstige Feststoffabfälle). Herkömmlichen Einrichtungen zur Gebäudeheizung bzw. -kühlung wie Boiler oder Kühlaggregate werden dadurch überflüssig. Der Stromverbrauch ging im Oktober und November dementsprechend um 14 Prozent zurück. Der Gesamtenergieverbrauch an diesem Standort konnte 2015 um 3 Prozent gesenkt werden.

5 800 TONNEN KUPFERKABEL ZURÜCKGEWONNEN

Im Jahr 2015 zog die Telekom allein in Deutschland 5 800 Tonnen Kupferkabel aus Kabelkanalanlagen. Diese werden in zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben umweltgerecht aufbereitet. Bis zu 90 Prozent des Materials werden anschließend dem Rohstoffmarkt wieder zugeführt.



SCHUTZ DER BIODIVERSITÄT

Das Artensterben schreitet weltweit voran. Die Folgen sind schwer absehbar. Eine der Hauptursachen ist der zunehmende Flächenverbrauch für Industrie, Landwirtschaft und Verkehr. Um unsere Maßnahmen zum Schutz der Biodiversität wirksam steuern zu können, haben wir 2014 untersucht, wie groß der Flächenverbrauch durch unsere Geschäftstätigkeit in Deutschland ist. In die Analyse wurden auch die vorgelagerten, global verzweigten Wertschöpfungsketten einbezogen. Im Ergebnis bestätigt die Studie unsere Einschätzung, dass das Thema Flächenverbrauch in Bezug auf unsere Umweltauswirkungen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle spielt. Unsere Geschäftstätigkeit hat vorwiegend am Anfang unserer Wertschöpfungskette, in geografisch entfernten Regionen, Auswirkungen auf die Biodiversität. Unser Einfluss ist hier allerdings nur sehr gering. Dennoch versuchen wir beispielsweise über unser Lieferantenmanagement unseren Einfluss zu erhöhen. Zusammenfassend stellt die Studie über die gesamte Wertschöpfungs-

kette einen Flächenverbrauch von 1 730 Quadratkilometern pro Jahr fest. Dies entspricht in etwa der doppelten Fläche von Berlin. 14 Prozent davon entfallen auf Flächen, die nach den Kriterien der gemeinnützigen Organisation Conservation International eine stark überdurchschnittliche Biodiversität aufweisen.

Im direkten Umfeld unserer Standorte haben wir einen größeren Einfluss auf den Erhalt und die Aufwertung artenreicher Lebensräume. Deshalb engagieren wir uns mit kompetenten Partnern für den Naturschutz vor Ort.

Renaturierung artenreicher Lebensräume
Mit Spenden aus den Erlösen der Handy-Rücknahme unterstützen wir bereits seit dem Jahr 2000 Naturschutzprojekte der Deutschen Umwelthilfe (DUH). 2015 spendeten wir unter anderem an das Verbundprojekt „Lebendiger Rhein“: Es zeigt anhand von exemplarischen Maßnahmen, wie an der meistbefahrenen Binnenwasserstraße Europas wieder mehr Raum für Flussnatur geschaffen werden kann. Ein weiteres Projekt der DUH, das wir bereits seit mehreren Jahren unterstützen, ist der Naturschutzfonds „Lebendige Wälder“. Eine Auswahl der geförderten Projekte kann unter folgendem Link eingesehen werden: www.handysfuerdieumwelt.de.

RESSOURCENEFFIZIENZ AM ARBEITSPLATZ

2015 konnten wir den Anteil von 35 Prozent nachhaltiger Büromaterialien am gesamten Bestellvolumen in diesem Bereich beibehalten. Durch eine Straffung des Portfolios aufgrund Kostenoptimierungszielen betrug der Anteil von Artikeln, die besondere Nachhaltigkeitskriterien erfüllen, 22 Prozent. Zu diesen Kriterien gehört beispielsweise die Zertifizierung von Papier mit dem Umweltsiegel Blauer Engel.

KENNZAHLEN

Positive Entwicklung | Unwesentliche Veränderung | Negative Entwicklung

Ökonomisch

	2012	2013	2014	2015
ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ (% des auf Nachhaltigkeitskriterien überprüften Einkaufsvolumens)	54	54	72	78
ESG KPI „Nachhaltiges Investment“ (% T-Aktien, die von SRI-Investoren gehalten werden)	14,1	20,6	22,7	23,0

Ökologisch

	2012	2013	2014	2015
ESG KPI „Energieverbrauch“ (Stromverbrauch in Tsd. MWh / Umsatz in Mrd. €)	119	121	120	108
ESG KPI „CO_2-Emissionen“ (Abweichungen Emissionen ggü. Klimaschutz-Basisjahr 2008 in Tsd. t. CO_2)	406	632	593	570
ESG KPI „Handy-Rücknahme“ (Handyrücknahme in Tsd. / in Umlauf gebrachte mobile Endgeräte in Mio.)		17,7	17,9	28,6

Sozial

	2012	2013	2014	2015
ESG KPI „Gesellschaftliches Engagement“ (Leistung vs. Relevanz in %-Punkten / DT in Deutschland)	-6	+6	+14	-1
ESG KPI „Identifikation Mitarbeiter mit CR-Engagement“ (Identifikation der Mitarbeiter mit CR-Engagement der Deutschen Telekom in %)	65			78
ESG KPI „Community Investment“ (Finanziell, personell und in Sachmitteln geleistete Engagement der Deutschen Telekom bewertet in Mio. €)			48,9	55,4
ESG KPI „Beneficiaries“ (Anzahl der Engagierten sowie als Zielgruppe erreichten Menschen, die an gesellschaftlichen Maßnahmen der Deutschen Telekom partizipieren in Mio.)			13,0	14,5
ESG KPI „Medienkompetenz“ (% der mit Programmen im Bereich Medienkompetenz erreichten Menschen)			40	37

KENN ZAHLEN TOOL

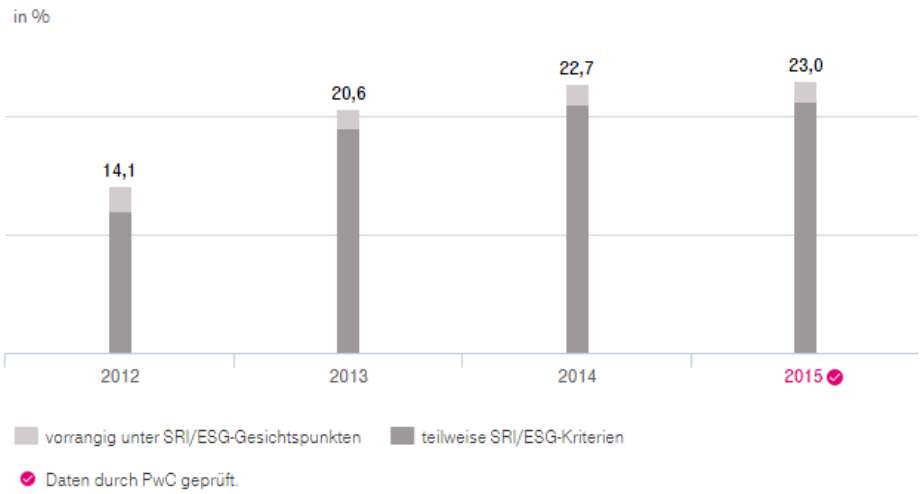
Unser interaktives Kennzahlen-Tool ermöglicht den Vergleich und die Analyse der wichtigsten Kennzahlen unserer Landesgesellschaften.

NACHHALTIGES INVESTMENT

ESG KPI „NACHHALTIGES INVESTMENT (SRI)“

Im Jahr 2015 wurden rund 21 Prozent der Aktien der Deutschen Telekom AG von Investoren gehalten, die zumindest teilweise SRI/ESG-Kriterien bei Investment-Entscheidungen berücksichtigen. Rund zwei Prozent der T-Aktien wurden von Investoren gehalten, die ihre Fonds vorrangig unter SRI/ESG-Gesichtspunkten managen.

Der ESG KPI „Nachhaltiges Investment” gibt den Anteil von T-Aktien der Deutschen Telekom AG an, der von Investoren gehalten wird, deren Anlagestrategie auch ökologische, soziale und Governance-Kriterien berücksichtigt. Aufgrund der jährlichen Aktualisierung der Berechnungsbasis sind Vorjahresvergleiche gegebenenfalls wenig aussagekräftig. (Quelle: ipreo)



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Kennzahl ist relevant für die Kriterien 1 (Strategische Analyse, Strategie und Ziele) und 7 (Regeln und Prozesse) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

LISTING T-AKTIE

Die T-Aktie ist 2015 in wichtigen Nachhaltigkeitsindizes gelistet – auch wieder im renommierten DJSI World und im DJSI Europe Index von RobecoSAM. Die Rating-Agentur oekom zeichnete uns 2015 zudem für unsere ökologischen und sozialen Leistungen erneut als weltweit bestes Telekommunikationsunternehmen aus. Im CDP Carbon Disclosure Leadership Index können 100 Punkte erreicht werden: Wir haben uns von 98 auf 99 Punkte nochmals leicht verbessert und etablierten uns damit als Branchenführer in der DACH-Region. Bereits das fünfte Jahr in Folge sind wir außerdem im STOXX Global ESG Leaders Index: Im Ranking der Rating-Agentur Sustainalytics, das diesem Index zugrunde liegt, erreichten wir im abgelaufenen Geschäftsjahr weltweit Rang 2 innerhalb der Telekommunikationsbranche und Rang 3 unter allen deutschen Unternehmen. Nach wie vor führten im Berichtsjahr der FTSE4Good Index sowie der UN Global Compact 100 Index unsere Aktie.

Rating-Agentur	Indizes/Prädikate/Ranking	Erfolge Index-Listing				
		2015	2014	2013	2012	2011
RobecoSAM	DJSI World	✓	✗	✗	✓	✓
	DJSI Europe	✓	✗	✗	✓	✓
CPD	Carbon Disclosure Leadership [a]	✓	✓	✓	✗	✗
	Carbon Performance Leadership	✗	✗	✗	✗	✗
oekom research AG	„Prime“ (Sector Leader [b])	✓	✓	✓	✓	✓
Sustainalytics	STOXX Global ESG Leaders	✓	✓	✓	✓	✓
	iSTOXX 50 SD KPI	✓	✓	✓	n.a.	n.a.
	UN Global Compact	✓	✓	✓	n.a.	n.a.
FTSE Financial Times Stock Exchange	FTSE4Good	✓	✓	✓	✓	✓
MSCI	MSCI Global Climate	✗	✗	✗	✗	✓

✓ Erfolgreich gelistet. ✗ Nicht gelistet.

[a] Deutsche Telekom ist Branchenführer in der DACH-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz).
[b] Basierend auf oekom research CR Review 2016.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

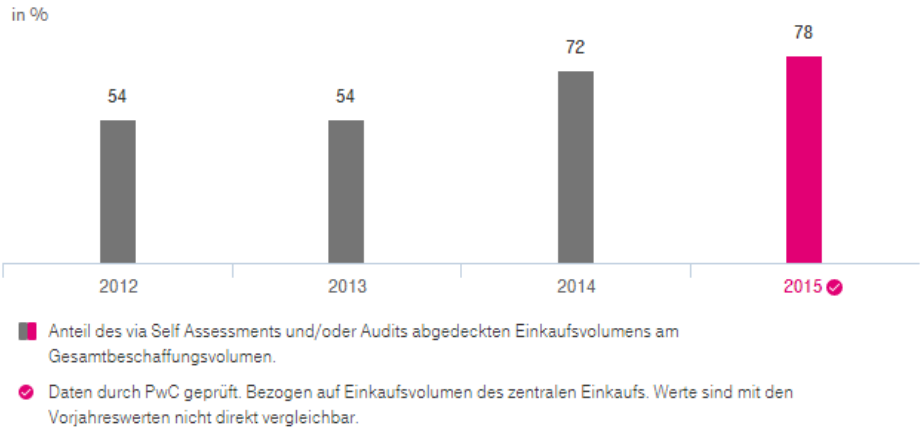
Die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 1 (Strategische Analyse, Strategie und Ziele) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

LIEFERANTEN

ESG KPI „NACHHALTIGER EINKAUF“

Der ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ zeigt gegenüber dem Vorjahr mit 78 Prozent einen deutlichen Anstieg, da die Einhaltung unser Sozial- und Umweltstandards bei weiteren Lieferanten überprüft wurde - sogar in stärkerem Umfang als geplant. Damit haben wir wir den für 2015 prognostizierten Zielwert von 75 Prozentdeutlich übertroffen

Die Abdeckung unseres Bestellvolumens durch Nachhaltigkeitsaktivitäten messen wir mithilfe des ESG KPIs „Nachhaltiger Einkauf“; er misst den Anteil des Einkaufsvolumens von Lieferanten, bei denen innerhalb der Unternehmensgruppe eine oder mehrere Konzerngesellschaften auf die Einhaltung unserer Sozial- und Umweltstandards via Self Assessments und/oder Audits überprüft wurden. Dies gilt auch, wenn Audits bei Vorlieferanten durchgeführt wurden. Für unseren ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ rechnen wir in den kommenden Jahren mit einem leichten Anstieg über den diesjährig erreichten Wert hinaus.

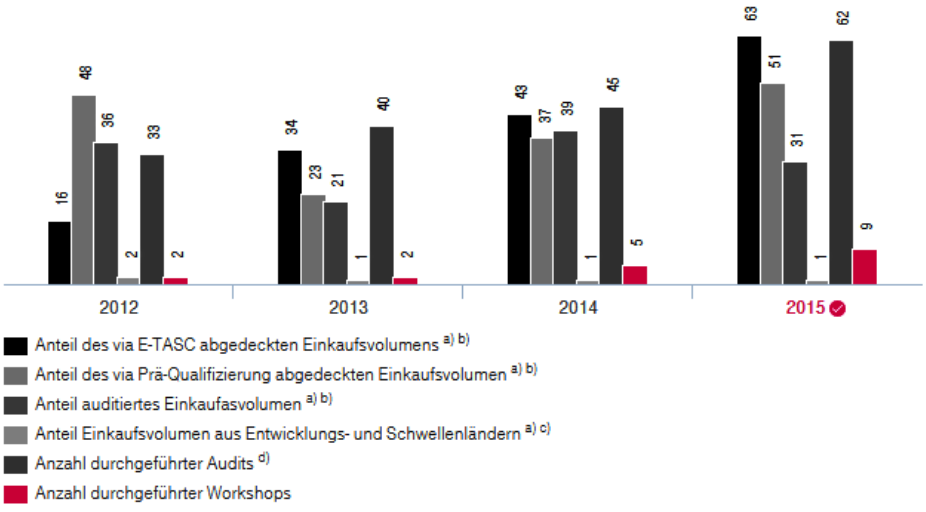


Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe des ESG KPI [i] "Nachhaltiger Einkauf" in Verbindung mit den Informationen zu unserer strategischen Ausrichtung werden die GRI-Indikatoren → G4-HR9 (Prüfung) und → G4-HR10 (Zulieferer und Menschenrechte) vollständig abgedeckt. Mit der Angabe decken wir die EFFAS-Kennzahl V28-04 (Supply Chain) ab. Sie ist weiterhin relevant für die Kriterien 1 (Chancen und Risiken), 3 (Nachhaltigkeitsziele), 4 (Wertschöpfungskette), 6 (Regeln und Prozesse) und 7 (Leistungsindikatoren) sowie 17 (Menschenrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 1 (Respektierung der Menschenrechte), 2 (keine Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen) und 5 (Abschaffung von Kinderarbeit).

LIEFERANTENBEZIEHUNG

Der Anteil des durch das Brancheninformationstool E-TASC abgedeckten Einkaufsvolumens stieg deutlich von 43 Prozent im Vorjahr auf 63 Prozent im Jahr 2015. Gleichzeitig sank der Anteil des auditierten Einkaufsvolumens gegenüber dem Vorjahr von 39 Prozent auf etwa 31 Prozent. Eine Überprüfung durch Präqualifizierung über das Supplier Management Portal (SMP) erfolgte im Jahr 2015 für 51 Prozentdes Einkaufsvolumens gegenüber 37 Prozentim Vorjahr. Eine Präqualifizierung ist für Lieferanten obligatorisch, bei denen wir ein Auftragsvolumen von über 100 000 Euro erwarten. Der Anteil des Einkaufsvolumens aus Entwicklungs- und Schwellenländern liegt konstant bei 1,0 Prozent.



a) Einkaufsvolumen aus Globaler Datenbasis des Einkaufs (GDB).
b) Daten durch PwC geprüft. Berücksichtigung sowohl intern als auch extern durchgeführte Social Audits. Bezogen auf Einkaufsvolumen des zentralen Einkaufs.
c) Die Berechnung des Indikators basiert ab 2013 ausschließlich auf dem externen Einkaufsvolumen, analog zur Berechnung des ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf".
d) Daten durch PwC geprüft. Berücksichtigung intern und extern durchgeführte Social Audits. (sowohl im Rahmen von Deutsche Telekom als auch durch die Joint Audit Cooperation (JAC). Audits umfassen auch Follow-Up Audits.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

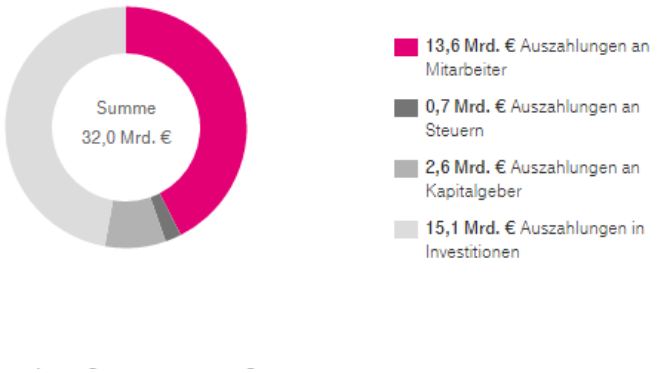
Durch die Angaben zum Risikomanagement in Verbindung mit den Informationen zu unserer strategischen Ausrichtung wird der GRI-Indikator → G4-HR10 (Zulieferer und Menschenrechte) vollständig abgedeckt. Zudem entsprechen wir dem Kriterium 17 (Menschenrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für die EFFAS-Kennzahl (V28-04) sowie die Kriterien 1 (Chancen und Risiken), 3 (Nachhaltigkeitsziele), 4 (Wertschöpfungskette) und 6 (Regeln und Prozesse) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 1 (Respektierung der Menschenrechte), 2 (keine Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen) und 5 (Abschaffung von Kinderarbeit).

FINANZIELLE KENNZAHLEN

NETTOWERTSCHÖPFUNG

Die Nettowertschöpfung stieg leicht von 31,6 Milliarden Euro im Vorjahr auf 32 Milliarden Euro. Der Anstieg der Nettowertschöpfung gegenüber dem Vorjahr resultiert im Wesentlichen aus gestiegenen Auszahlungen an Kapitalgeber was vor allem auf gesunkene Aufnahmen mittel- und langfristiger Finanzverbindlichkeiten zurückzuführen war. Weitere Informationen zum Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit beziehungsweise zu den finanziellen Verbindlichkeiten finden Sie im Kapitel Vermögens- und Finanzlage der Deutschen Telekom AG im aktuellen Geschäftsbericht.

Im Gegensatz zur Gewinn- und Verlustrechnung gehen in die Nettowertschöpfungsrechnung nur tatsächliche Zahlungsströme ein. Dies bedeutet, dass zum Beispiel 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.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Kennzahl decken wir den GRI-Indikator → G4-EC1 (unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert) vollständig ab.

UMSATZERLÖSE, EBITDA/EBITDA-MARGE UND KONZERNÜBERSCHUSS

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

in Mrd. €

		2012	2013	2014	2015
Umsatzerlöse		58,2	60,1	62,7	69,2
EBITDA (bereinigt um Sondereinflüsse) [a, b]		18,0	17,4	17,6	19,9
EBITDA-Marge (bereinigt um Sondereinflüsse)[c]	in %	30,9	28,9	28,0	28,8
Konzernüberschuss/(-fehlbetrag)		5,3	0,9	2,9	3,3

[a] Die Deutsche Telekom definiert das EBITDA als Betriebsergebnis vor Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen.

[b] EBITDA, EBITDA bereinigt um Sondereinflüsse, Netto-Finanzverbindlichkeiten und Free Cashflow sind sog. „Pro-forma-Kennzahlen", die nicht Bestandteil der internationalen Rechnungslegungsvorschriften nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) sind. Sie sollten nicht isoliert als Alternative zum Betriebsergebnis, Konzernüberschuss, Cashflow aus Geschäftstätigkeit sowie den in der Konzern-Bilanz ausgewiesenen Schulden oder sonstigen nach IFRS ausgewiesenen Kenngrößen der Deutschen Telekom betrachtet werden. Zur detaillierten Erläuterung und Herleitung verweisen wir auf die Ausführungen des in diesem Geschäftsbericht enthaltenen zusammengefassten Lageberichts, Kapitel „Geschäftsentwicklung des Konzerns".

[c] Berechnet auf Basis der genaueren Millionenwerte. Veränderungen von Prozentwerten sind in Prozentpunkten dargestellt.

UMSATZENTWICKLUNG

2015 erzielte die Deutsche Telekom einen Konzernumsatz von 69,2 Milliarden Euro, der mit einem Wachstum von 6,5 Milliarden Euro deutlich über dem Vorjahresniveau lag – hierbei stieg der internationale Anteil am Konzernumsatz um rund vier Prozentpunkte auf 62,9 Prozent.

in Mrd. €

	2013	2014	2015	Veränderung zu 2014
Umsatz, Deutschland[a)]	26,3	25,7	25,7	0,0
Umsatz, international[a)]	33,9	36,9	43,5	6,6
Umsatz, Konzern (gesamt)	60,1	62,7	69,2	6,5
Anteil Umsatz international an Konzernumsatz	56,3%	58,9%	62,9%	4 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.

PERSONALAUFWAND UND PERSONALAUFWANDSQUOTE

Unter Personalaufwand werden die Personalgrundkosten (Löhne, Gehälter) und die Personalnebenkosten (Sozialkosten) verstanden – je nachdem inklusive der bzw. bereinigt um Sondereinflüsse für Restrukturierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit personellen Umbaumaßnahmen (individuelle Abbauinstrumente). Die Personalaufwandsquote stellt das Verhältnis des Personalaufwands zum Umsatz dar. Die Entwicklung der Quote dient im Unternehmen als Benchmark. Im Konzern sinkt diese Kenngröße seit dem Jahr 2012 kontinuierlich von 23,2 auf heute 21,2 Prozent. In der gegenüber 2014 nochmals ganz leicht gestiegenen Quote für die Region Deutschland (32,9 auf 33,0) spiegelt sich weiterhin der Aufwand für den Aus- und Umbau der Netze und die damit verbundenen Investitionen wider. So treibt die Deutsche Telekom den Ausbau ihrer Netze sowohl hinsichtlich der Abdeckung wie auch der Übertragungsgeschwindigkeiten voran. Wesentlicher Treiber für die um 0,8 Prozentpunkte gesunkene bereinigte Personalaufwandsquote im Konzern ist der deutliche Umsatzanstieg. Er hat den erhöhten Personalaufwand im Konzern mehr als kompensiert. 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.

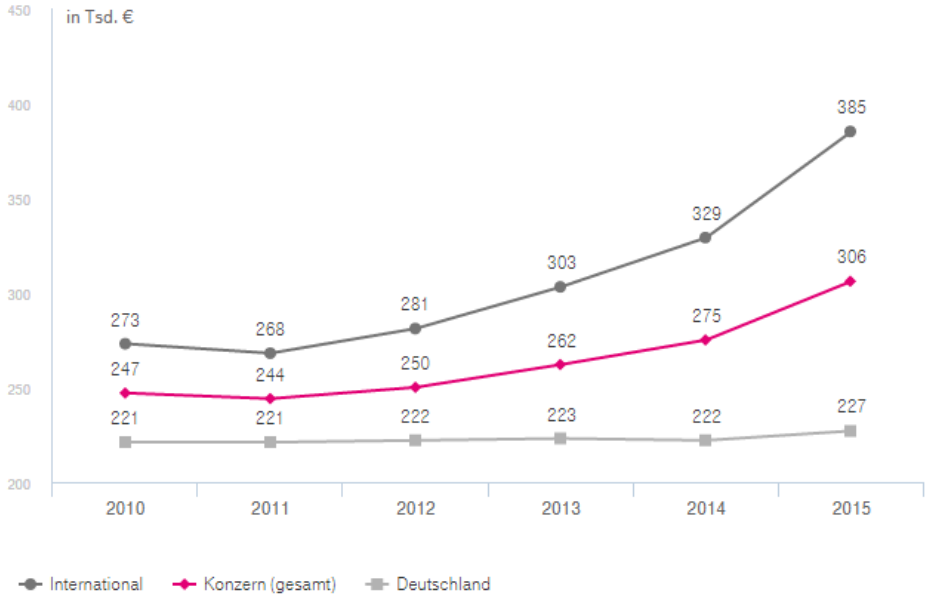
in Mrd. €

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Personalaufwand im Konzern (gesamt)	15,1	14,8	14,7	15,1	14,7	15,8
davon Deutschland	9,2	9,2	9,2	9,4	9,1	9,4
Sondereinflüsse	1,0	1,2	1,2	1,4	0,9	1,2
Personalaufwand im Konzern, bereiningt um Sondereinflüsse	14,1	13,6	13,5	13,7	13,8	14,6
Konzernumsatz[a)]	62,4	58,7	58,2	60,1	62,7	69,2
davon Deutschland	28,1	27,2	26,7	26,3	25,7	25,7
Bereinigte Personalaufwandsquote Konzern (gesamt, in %)	22,5	23,1	23,2	22,7	22,0	21,2
Bereinigte Personalaufwandsquote Deutschland (in %)	30,4	30,6	31,1	32,3	32,9	33,0

[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.

UMSATZ JE MITARBEITER

Während in Deutschland der Umsatz pro Mitarbeiter nach mehreren Jahren weitgehender Kontinuität leicht um rund 5 000 Euro zulegen konnte, verzeichnete das Auslandsgeschäft einen Umsatzanstieg pro Mitarbeiter von etwa 17 Prozent. Maßgeblichen Anteil daran hat das USA-Geschäft: Die Zahl der Mitarbeiter in unserem operativen Segment USA stieg um 11,5 Prozent, um unter anderem dem Zuwachs an 8,3 Millionen Mobilfunk-Neukunden infolge der erfolgreichen „Uncarrier"-Initiativen der T-Mobile US zu begegnen. Im Ergebnis erzielte das Segment USA ein Umsatzplus von mehr als 29 Prozent gegenüber dem Vorjahr – und leistete damit mit einem Anteil von 41,8 Prozent den größten Beitrag zum Konzernumsatz. Dieser überproportionale Anstieg des Umsatzes gegenüber dem Anstieg der Mitarbeiterzahl erklärt entsprechend die höhere Produktivität.



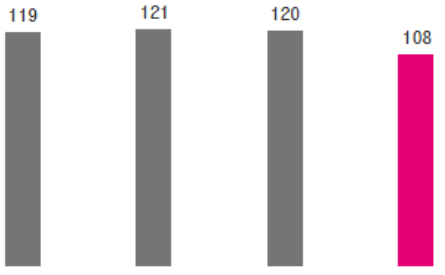
ENERGIE

ESG KPI „ENERGIEVERBRAUCH“ [a)]

Die Deutsche Telekom erhebt den ESG KPI „Energieverbrauch“ als sogenannten Monetary Power Efficiency Index (MPEI), bei dem die Verbrauchsentwicklung (in Tausend MWh) in Relation zum Umsatz (in Milliarden Euro) gestellt wird.

Der Wert des ESG KPI „Energieverbrauch“ ist im Berichtsjahr im Vergleich zu 2014 gesunken, diese positive Entwicklung ist sogar deutlicher als erwartet. Bei gestiegenem Umsatz ist der Stromverbrauch 2015 konzernweit stabil geblieben bzw. in Deutschland sogar leicht zurückgegangen. Vor dem Hintergrund des rasanten Anstiegs im weltweiten Datenverkehr sowie des fortlaufenden Netzausbaus ist diese stabile Entwicklung ein Erfolg und wird nur durch unsere Fortschritte in der Energieeffizienz ermöglicht.

Für die Jahre 2016 und 2017 gehen wir von folgender Entwicklung aus: Für unseren ESG KPI „Energieverbrauch“ erwarten wir in den kommenden beiden Jahren einen sinkenden Verlauf, d. h. einen positiven Trend. Dieser Trend ergibt sich aus dem Verhältnis leichter Einsparungen im Stromverbrauch zu gleichzeitig steigenden Umsätzen. Die Reduzierungen im Stromverbrauch erwarten wir insbesondere durch die Umstellung unseres Netzes auf die IP-Technologie in Deutschland, durch allgemein bessere Auslastung der Netze sowie durch die Zusammenlegung von T-Systems Rechenzentren in diversen Ländern. Voraussichtlich werden diese Einsparungen teilweise durch die Expansion von T-Mobile US und den damit verbundenen erhöhten Stromverbrauch ausgeglichen.



	2012	2013	2014	2015 ✓
Umsatz in Mrd. €	55,7	57,8	61,9	68,6
Stromverbrauch in Tsd. MWh	6 624,7	6 992,9	7 424,0	7 421,5

ESG KPI "Energieverbrauch": Stromverbrauch in Bezug zum relevanten Umsatz, berechnet als Monetary Power Efficiency Indicator (MPEI: Stromverbrauch in Tsd. MWh/Umsatz in Mrd. €).

✓ Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe Konzern DT in Deutschland und "T-Mobile USA".

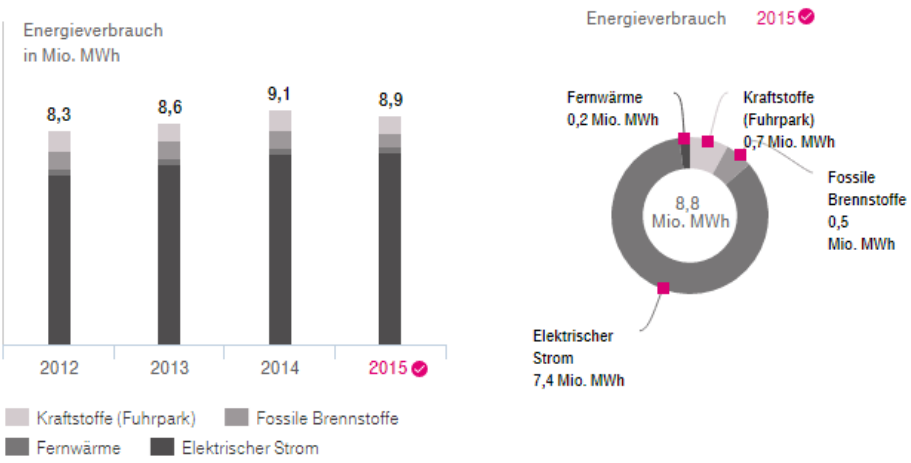
a) Berechnung unter Berücksichtigung von sachgerechten Schätzungen bzw. Hochrechnungen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe unseres Stromverbrauchs im Verhältnis zur Umsatzentwicklung im Berichtszeitraum decken wir den GRI-Indikator → G4-EN5 (Energieintensität) sowie die EFFAS-Kennzahlen E01-02 (Spezifischer Energieverbrauch) vollständig und E01-01 (Gesamtenergieverbrauch) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse), 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

GESAMT-ENERGIEVERBRAUCH

Der Gesamtenergieverbrauch ist gegenüber dem Vorjahr leicht um 3 Prozent gesunken. Während der Energieverbrauch bei T-Mobile Czech Republic, T-Systems Iberia und T-Systems North America anstieg, verzeichnete Konzern DT in Deutschland einen deutlichen Rückgang. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.



Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe „Konzern DT in Deutschland“ und „T-Mobile US“.

Weitere Informationen zu unseren Klimaschutzmaßnahmen finden Sie hier.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe unseres Energieverbrauchs nach Primärenergiequellen decken wir den GRI-Indikator → G4-EN3 (Energieverbrauch innerhalb der Organisation) sowie die EFFAS-Kennzahl E01-01 (Energieverbrauch Gesamt) teilweise ab. Durch die Offenlegung des Energieverbrauchs des Fuhrparks wird weiterhin der GRI-Indikator EN 29 (Umweltauswirkungen des Transports) teilweise abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen). Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

ERNEUERBARE ENERGIEN

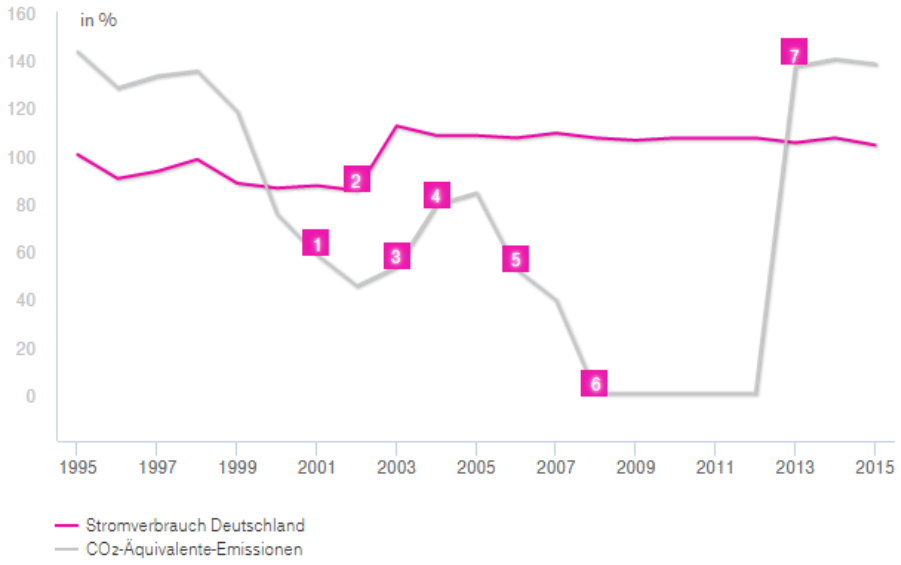
Konzernweit streben wir danach erneuerbare Energien stärker zu nutzen. Hierfür können alle europäischen Landesgesellschaften falls nötig auch den Erwerb von Zertifikaten (sogenannten Herkunftsnachweisen) für Strom aus erneuerbaren Quellen berücksichtigen, wie dies bereits in den Niederlanden oder Griechenland geschieht. Darüber hinaus wurden 2015 Kompensationszertifikate erworben, um unsere Landesgesellschaften in Ungarn und Österreich klimaneutral zu stellen. Die Daten zu erneuerbaren Energien werden hier erstmals konzernweit berichtet.

Die Daten zum Anteil erneuerbarer Energien am Strommix zeigen den durchschnittlichen Landesmix aus öffentlichen Quellen (Eurostat/Global Status Report, IEA Report usw.) zum Stand Mai 2015.

in MWh	2015
Erneuerbare Energien (Gesamt in MWh)	2 402 780
Bezug erneuerbare Energien aus Strommix	1 560 850
Anteil erneuerbarer Energien am Strommix (in %)	33
Direktbezug	70 288
Eigenerzeugung Strom	2 007
RECS Zertifikate	25 866
GOO (Guarantees of Origin)	739 710
Biogas	3 419
Eigenerzeugung Heizung	14

ENTKOPPLUNG STROMVERBRAUCH UND CO_2-EMISSIONEN

Die Deutsche Telekom konnte von 2008 bis 2012 die aus ihrem Stromverbrauch resultierenden Emissionen auf null reduzieren, indem sie erneuerbare Energien über sogenannte RECS (Renewable Energy Certificate System)-Zertifikate bezog. Diese Zertifikate haben jedoch nicht die aus unserer Sicht erhofften positiven ökologischen Wirkungen gezeigt. Die Nachfrage nach den Zertifikaten blieb insgesamt begrenzt. Dies hatte zur Folge, dass RECS-Zertifikate keinen nennenswerten Beitrag zur Förderung des Ausbaus erneuerbarer Energien leisten konnten. Es ist daher aus unserer Sicht ökologisch und ökonomisch sinnvoller, in die Reduktion unseres Energieverbrauchs zu investieren und die Energieeffizienz zu erhöhen, als RECS-Zertifikate zu erwerben.



1 Verstärkter Einkauf von Strom aus Kraft-Wärme-Kopplung (KWK)
2 Anstieg des Energieverbrauchs aus technischen Gründen
3 Energieversorger stoppen Datenangaben für Anteile KWK-Strom
4 Energieversorger stoppen Datenangaben für Strommix –> Berechnung nach Deutschland-Mix
5 Einkauf von Strom aus erneuerbaren Quellen
6 Gesamter Strombedarf direkt oder indirekt aus erneuerbaren Quellen
7 Verzicht auf Erwerb von RECS-Zertifikaten

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

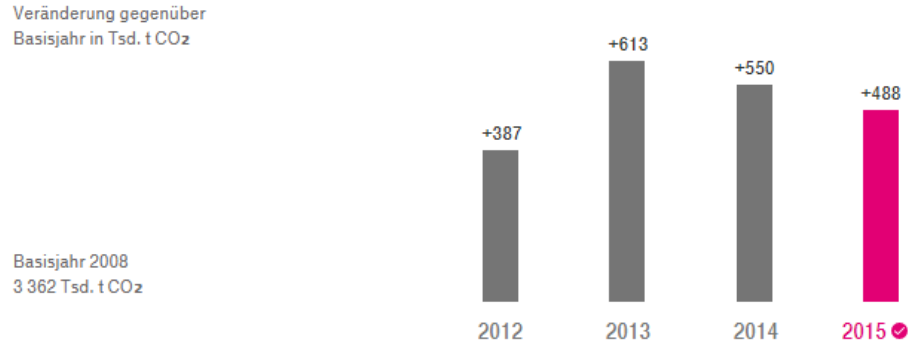
Durch die Angabe decken wir die EFFAS-Kennzahl E16-05 (Verbrauch erneuerbarer Energien) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 3 (Strategische Analyse, Strategie und Ziele), 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

CO_2-EMISSIONEN (SCOPE 1 & 2)

ESG KPI „CO_2-EMISSIONEN“

Der ESG KPI „CO_2-Emissionen“ stellt die Entwicklung der absoluten und relativen Emissionswerte gegenüber dem Basisjahr 2008 dar. Der Vergleichswert des Basisjahres beträgt 3 362 Tsd. t CO_2. Beim ESG KPI „CO_2-Emissionen“ waren wir für 2015 von einem leichten Rückgang – d. h. einer leichten Verbesserung – ausgegangen. Dieser entspricht der tatsächlichen Entwicklung, was auf Konzernebene v. a. auf die oben erwähnte stabile Entwicklung des Stromverbrauchs sowie die leicht sinkenden Emissionen aus Kraftstoff- und Erdgasverbrauch zurückzuführen ist.Die Entwicklungen im Stromverbrauch sind der maßgebliche Treiber für die Entwicklung unserer CO_2-Emissionen. Daher prognostizieren wir für unseren ESG KPI „CO_2-Emissionen“ für 2016 und 2017 einen leicht sinkenden Verlauf.Für die am Klimaschutzziel beteiligten Konzerneinheiten (ohne T-Mobile US) erwarten wir für 2020, dass die CO_2-Emissionen 20 Prozentunter dem Wert des Basisjahres 2008 liegen werden.Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.

Die CO_2-Emissionswerte wurden auf Basis der verschiedenen Energie- und Kraftstoffverbräuche errechnet. Dies erfolgte nach den Anforderungen des Greenhouse Gas (GHG) Protocol und unter Verwendung der Emissionsfaktoren der International Energy Agency (IEA) beziehungsweise der GHG Protocol Calculation Tools. Der Gesamtwert setzt sich zusammen aus direkten (Scope 1) und indirekten Emissionen (Scope 2). Da unsere CO_2-Emissionen maßgeblich durch den Stromverbrauch getrieben sind, ergibt sich eine vergleichbare positive Entwicklung wie unter dem ESG KPI „Energieverbrauch“ beschrieben.



	2012	2013	2014	2015 ✓
CO_2-Emissionen in Tsd. t	3 587	3 816	3 912	3 849
Veränderung ggü. 2008 in %	+12	+19	+16	+15

✓ Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe "DT Group in Germany" und "T-Mobile USA".

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

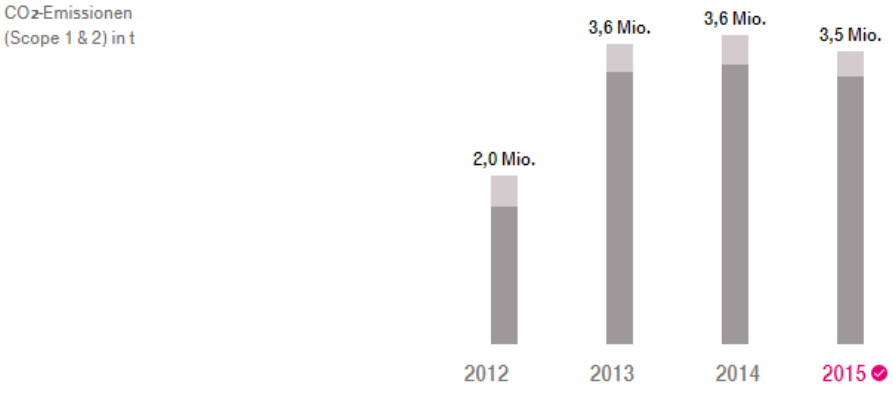
Mit der Angabe unserer direkten und indirekten CO_2-Emissionen (Scope 1 & 2) entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol decken wir die GRI-Indikatoren → G4-EN15 (direkte THG-Emissionen) und → G4-EN16 (indirekte energiebezogene THG-Emissionen) vollständig sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Gesamte Treibhausgasemissionen Scope 1-3) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact -Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

CO_2-EMISSIONEN GESAMT (SCOPE 1 & 2 EMISSIONEN)

Unsere CO_2-Emissionen sind maßgeblich durch den Stromverbrauch getrieben. Der Rückgang um 5 Prozent gegenüber dem Vorjahr folgt vor allem aus der Anrechnung von Stromzertifikaten (RECS, GOO) bei Magyar Telekom in Ungarn, T-Mobile Poland sowie Cosmote in Griechenland.

Erstmalig berichten wir in der untenstehenden Tabelle zusätzlich die Konzernwerte für die Berechnung der Scope2-Emissionen differenziert nach den Methoden „**location-based**“ und „**market-based**“.

Die Methode „location-based“ basiert auf Emissionsfaktoren für eine bestimmte geographische Region; d.h. ohne Berücksichtigung des individuellen Strommix eines Unternehmens. Bei der Methode „market-based“ dagegen Emissionsfaktoren - soweit möglich - anhand der tatsächlich entstehenden Emissionen eines Energieerzeugers errechnet. So wirkt der Einkauf von erneuerbaren Energien emissionsmindernd. Ist die Herkunft des bezogenen Stroms und damit der Emissionsfaktor nicht klar zu ermitteln wird für die Berechnung ein sogenannter Residualfaktor verwendet, der teilweise deutlich über dem regionalen Strommixfaktor liegt.



	2012	2013	2014	2015 ✓
CO_2-Emissionen (Scope 1) in t	354 208	336 641	341 604	298 940
CO_2-Emissionen (Scope 2) in t	1 637 815	3 214 352	3 303 338	3 168 482
CO_2-Emissionsreduktionen durch Zertifikate für erneuerbare Energien in t	1 628 174	286 207	266 744	381 989
Scope 2 GHG Protocol Guidance				
CO_2-Emissionen (Scope 2 "location-based") in t				3 583 260
CO_2-Emissionen (Scope 2r "market-based") in t				4 074 862

✓ Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe "DT Group in Germany" und "T-Mobile USA".

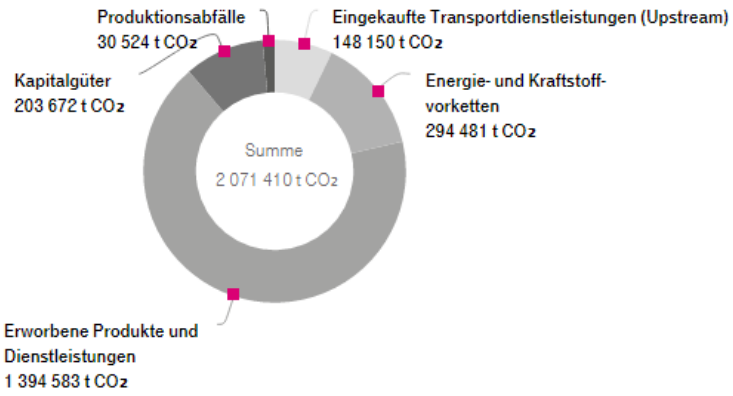
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe unserer direkten und indirekten CO_2-Emissionen (Scope 1 & 2) entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol decken wir die GRI-Indikatoren → G4-EN15 (direkte THG-Emissionen) und → G4-EN16 (indirekte energiebezogene THG-Emissionen) vollständig sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Gesamte Treibhausgasemissionen Scope 1-3) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact -Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

CO_2-EMISSIONEN (SCOPE 3)

CO_2-EMISSIONEN AUS DER LIEFERKETTE SOWIE PRODUKTIONSABFÄLLE (SCOPE 3) DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

Der Großteil unserer Gesamtemissionen zählt zu der Kategorie der sogenannten Scope-3-Emissionen. Darunter fallen Emissionen aus Geschäftsreisen, Berufsverkehr, Lieferkette sowie aus der Nutzung von Produkten und Diensten. Seit 2013 erfassen wir die Scope-3-Emissionen des Konzern DT in Deutschland. Erstmals berichten wir hier unsere Scope-3-Emissionen konzernweit. Die Basisdaten, die zur Berechnung der Scope-3-Emissionen verwendet wurden, werden im Kennzahlen-Tool berichtet. Weitere Informationen zur Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette finden Sie hier.

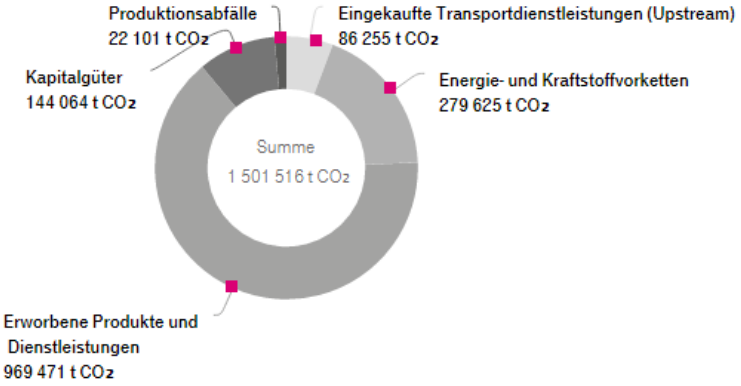


Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe decken wir den → G4-EN17 (weitere indirekte THG-Emissionen) sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Gesamte Treibhausgasemissionen Scope 1-3) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt)

CO_2-EMISSIONEN AUS DER LIEFERKETTE SOWIE PRODUKTIONSABFÄLLE (SCOPE 3) KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Der Großteil unserer Gesamtemissionen zählt zu der Kategorie der sogenannten Scope-3-Emissionen. Darunter fallen Emissionen aus Geschäftsreisen, Berufsverkehr, Lieferkette sowie aus der Nutzung von Produkten und Diensten. Seit 2013 erfassen wir die Scope-3-Emissionen des Konzern DT in Deutschland. Erstmals berichten wir hier unsere Scope-3-Emissionen konzernweit. Die Basisdaten, die zur Berechnung der Scope-3-Emissionen verwendet wurden, werden im Kennzahlen-Tool berichtet. Weitere Informationen zur Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette finden Sie hier.

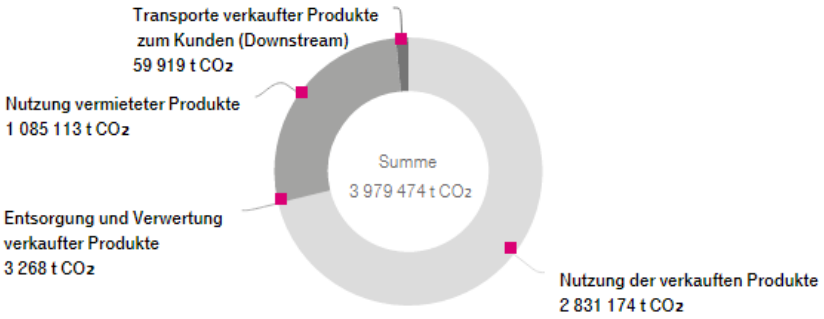


Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe decken wir den → G4-EN17 (weitere indirekte THG-Emissionen) sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Gesamte Treibhausgasemissionen Scope 1-3) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt)

CO_2-EMISSIONEN AUS NUTZUNG VON PRODUKTEN & SERVICES (SCOPE 3) DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

Der Großteil unserer Gesamtemissionen zählt zu der Kategorie der sogenannten Scope-3-Emissionen. Darunter fallen Emissionen aus Geschäftsreisen, Berufsverkehr, Lieferkette sowie aus der Nutzung von Produkten und Diensten. Seit 2013 erfassen wir die Scope-3-Emissionen des Konzern DT in Deutschland. Erstmals berichten wir hier unsere Scope-3-Emissionen konzernweit. Die Basisdaten, die zur Berechnung der Scope-3-Emissionen verwendet wurden, werden im Kennzahlen-Tool berichtet. Weitere Informationen zur Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette finden Sie hier.

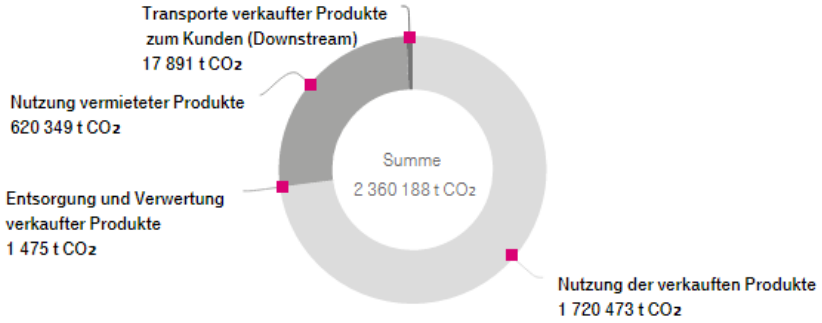


Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe decken wir den → G4-EN17 (weitere indirekte THG-Emissionen) sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Gesamte Treibhausgasemissionen Scope 1-3) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

CO_2-EMISSIONEN AUS NUTZUNG VON PRODUKTEN & SERVICES (SCOPE 3) KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Der Großteil unserer Gesamtemissionen zählt zu der Kategorie der sogenannten Scope-3-Emissionen. Darunter fallen Emissionen aus Geschäftsreisen, Berufsverkehr, Lieferkette sowie aus der Nutzung von Produkten und Diensten. Seit 2013 erfassen wir die Scope-3-Emissionen des Konzern DT in Deutschland. Erstmals berichten wir hier unsere Scope-3-Emissionen konzernweit. Die Basisdaten, die zur Berechnung der Scope-3-Emissionen verwendet wurden, werden im Kennzahlen-Tool berichtet. Weitere Informationen zur Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette finden Sie hier.

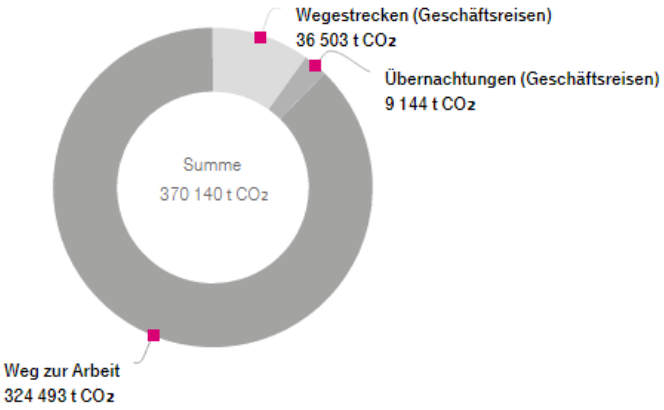


Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe decken wir den → G4-EN17 (weitere indirekte THG-Emissionen) sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Gesamte Treibhausgasemissionen Scope 1-3) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

CO_2-EMISSIONEN AUS GESCHÄFTSREISEN UND BERUFSVERKEHR (SCOPE 3) DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

Der Großteil unserer Gesamtemissionen zählt zu der Kategorie der sogenannten Scope-3-Emissionen. Darunter fallen Emissionen aus Geschäftsreisen, Berufsverkehr, Lieferkette sowie aus der Nutzung von Produkten und Diensten. Seit 2013 erfassen wir die Scope-3-Emissionen des Konzern DT in Deutschland. Erstmals berichten wir hier unsere Scope-3-Emissionen konzernweit. Die Basisdaten, die zur Berechnung der Scope-3-Emissionen verwendet wurden, werden im Kennzahlen-Tool berichtet. Weitere Informationen zur Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette finden Sie hier.

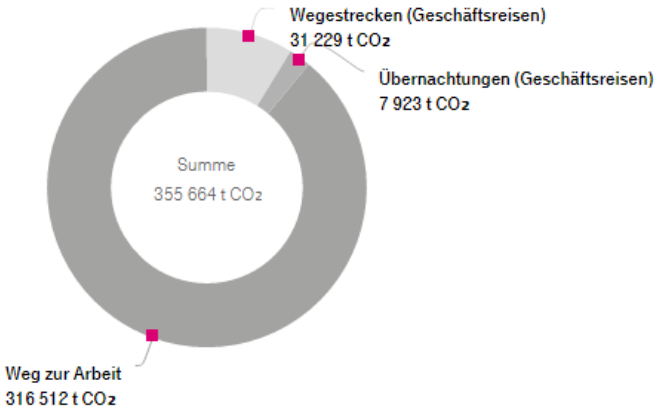


Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe decken wir den → G4-EN17 (weitere indirekte THG-Emissionen) sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Gesamte Treibhausgasemissionen Scope 1-3) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

CO_2-EMISSIONEN AUS GESCHÄFTSREISEN UND BERUFSVERKEHR (SCOPE 3) KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Der Großteil unserer Gesamtemissionen zählt zu der Kategorie der sogenannten Scope-3-Emissionen. Darunter fallen Emissionen aus Geschäftsreisen, Berufsverkehr, Lieferkette sowie aus der Nutzung von Produkten und Diensten. Seit 2013 erfassen wir die Scope-3-Emissionen des Konzern DT in Deutschland. Erstmals berichten wir hier unsere Scope-3-Emissionen konzernweit. Die Basisdaten, die zur Berechnung der Scope-3-Emissionen verwendet wurden, werden im Kennzahlen-Tool berichtet. Weitere Informationen zur Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette finden Sie hier.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe decken wir den → G4-EN17 (weitere indirekte THG-Emissionen) sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Gesamte Treibhausgasemissionen Scope 1-3) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

MOBILITÄT

ANZAHL FAHRZEUGE

Die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge - insbesondere benzinbetriebener Geschäftsfahrzeuge - ist gegenüber dem Vorjahr um rund 3 Prozent gesunken.Insbesondere T-Hrvatski Telekom (Kroatien), Magyar Telekom (Ungarn), T-Mobile Netherlands, T-Mobile Poland und OTE konnten die Anzahl ihrer benzinbetriebenen Geschäftsfahrzeuge deutlich verringern.Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesell-schaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschafts-vergleich dargestellt.

Die Gesamtzahl erdgasbetriebener Fahrzeuge blieb stabil. Das unzureichende Herstellerangebot schränkte die Möglichkeiten zur Ausweitung dieser Fahrzeugkategorie ein. Dessen ungeachtet setzen wir bei der Anschaffung von Geschäfts- und Dienstfahrzeugen weiter – soweit wirtschaftlich vertretbar – auf alternative beziehungsweise verbrauchsarme Antriebe. Weiterführende Informationen über das klimaschonende Flottenmanagement der Telekom finden Sie hier.

	2012	2013	2014	2015
Anzahl Fahrzeuge Gesamt	43 306	41 618	43 662	42 186
Anzahl Fahrzeuge mit Dieselkraftstoff	34 931	33 538	35 352	35 369
Anzahl Fahrzeuge mit Benzinkraftstoff	8 234	7 903	8 051	6 551
Anzahl Fahrzeuge mit alternativem Antrieb	141	177	259	266
Anzahl Geschäftsfahrzeuge	15 287	14 670	13 715	12 504
Anzahl Dienstfahrzeuge	28 019	26 948	29 947	29 682

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Logistik und Transport werden bei der Telekom durch Dienstleister wahrgenommen. Ökologische Auswirkungen, die aus den Transporten resultieren, werden durch vertragliche Regelungen mit Dienstleistern beeinflusst. Die zusätzliche Angabe unserer Fuhrparkdaten ist relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

FAHRLEISTUNG

Trotz einer geringeren Anzahl an Fahrzeugen blieb die Fahrleistung in Summe weitestgehend konstand. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.

in Tausend km	2012	2013	2014	2015
Fahrleistung Gesamt	**1 018 620**	**959 958**	**995 422**	**998 265**
Fahrleistung Fahrzeuge mit Dieselkraftstoff	854 930	800 365	842 713	850 183
Fahrleistung Fahrzeuge mit Benzinkraftstoff	158 516	154 170	147 277	141 363
Fahrleistung Alternative Fahrzeuge	5 174	5 424	5 430	6 719
Fahrleistung Geschäftsfahrzeuge	476 854	447 749	436 261	393 347
Fahrleistung Dienstfahrzeuge	541 766	512 209	559 160	604 919

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Logistik und Transport werden bei der Telekom durch Dienstleister wahrgenommen. Ökologische Auswirkungen, die aus den Transporten resultieren, werden durch vertragliche Regelungen mit Dienstleistern beeinflusst. Die zusätzliche Angabe unserer Fuhrparkdaten ist relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

KRAFTSTOFFVERBRAUCH

Insgesamt sank der Kraftstoffverbrauch um ca 6 Prozent, sowohl bei diesel- und benzinbetriebenen Geschäftsfahrzeugen.Insbesondere der Konzern DT in Deutschland, T-Hrvatski Telekom (Kroatien), Magyar Telekom (Ungarn), T-Mobile Netherlands und OTE konnten Ihren Kraftstoffverbrauch deutlich reduzieren.Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.

in Liter	2012	2013	2014	2015	
Kraftstoffverbrauch Gesamt	78 562 320	73 580 929	76 426 049	71 620 065	✓
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit Dieselkraftstoff	59 893 066	55 816 139	58 135 612	54 442 921	✓
Kraftstoffverbrauch Benzinfahrzeuge	18 161 792	17 373 845	17 904 649	16 603 561	✓
Kraftstoffverbrauch Alternative Antriebe	507 461	390 945	385 788	196 583	✓
Kraftstoffverbrauch Geschäftsfahrzeuge	33 530 307	31 514 921	31 043 009	25 632 481	✓
Kraftstoffverbrauch Dienstfahrzeuge	45 032 013	42 066 008	45 383 039	45 987 584	✓

✓ Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe „Konzern DT in Deutschland“, „T-Mobile US“, „T-HT Hrvatski Telekom“, „OTE“, „Cosmote Group Greece“ sowie "Slovak Telekom".

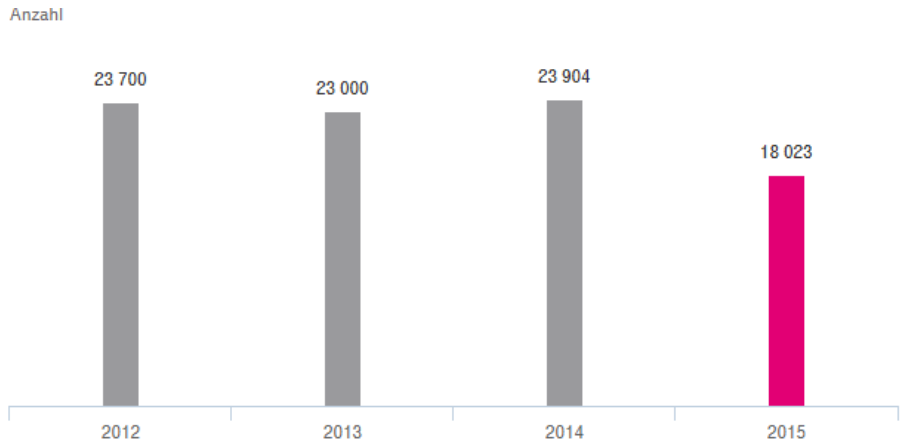
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Logistik und Transport werden bei der Telekom durch Dienstleister wahrgenommen. Ökologische Auswirkungen, die aus den Transporten resultieren, werden durch vertragliche Regelungen mit Dienstleistern beeinflusst. Die zusätzliche Angabe unserer Fuhrparkdaten ist relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

JOBTICKET

Im Jahr 2015 nutzten 18 023 Beschäftigte des Telekom-Konzerns in Deutschland den öffentlichen Nahverkehr mit einem arbeitgeberseitig bereitgestellten Jobticket. Der Rückgang ist unter anderem auf Preiserhöhungen seitens der Verkehrsverbünde zurückzuführen. Besonders deutlich war diese Erhöhung im Rhein-Main-Gebiet.

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 Mitarbeitern, ihre berufsbedingten Fahrtkosten gering zu halten.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

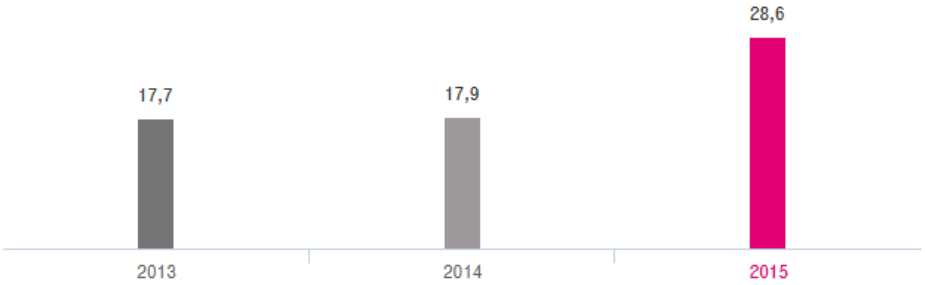
Durch unsere Angaben zur Nutzung des Jobtickets decken die EFFAS-Kennzahl V04-13 (Prozentsatz an Services zur Reduktion von Klimaauswirkungen) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 2 (Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie), 10 (Innovations- und Produktmanagement) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

HANDY-RÜCKNAHME & ABFALL-AUFKOMMEN

ESG KPI „HANDY-RÜCKNAHME“ a)

Seit zwei Jahren berichten wird den ESG KPI „Handyrücknahme“ mit der Bezugsgröße „Anzahl in Umlauf gebrachter mobile Endgeräte“. So lässt sich das Verhältnis zwischen in den Markt gebrachten und zurückgenommenen Mobiltelefonen genauer abbilden. Eine ökologisch wünschenswerte, längere Verwendung der Geräte durch den Kunden wirkt sich damit positiv auf den Wert des KPI aus.Im Jahr 2015 wurden konzernweit (ohne T-Mobile US) ca. 394 Tsd. Mobilgeräte zurückgenommen, ein Anstieg von ca. 40 Prozentgegenüber dem Vorjahr (ca. 288 Tsd.). Dieser Anstieg wurde vor allem in den Landesgesellschaften in Deutschland, Griechenland und den Niederlanden realisiert.Nicht im ESG KPI auf Konzernebene enthalten ist T-Mobile US; alleine dort wurden im Vorjahr 4 Mio. mobile Endgeräte zurückgenommen.

Der ESG KPI „Handy-Rücknahme“ setzt die Zahl der zurückgenommenen mobilen Endgeräte (in Tsd.) ins Verhältnis zur Anzahl der in Umlauf gebrachten Endgeräte (in Mio.). 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 Smart Phones, Simple Phones, Tablets und mobile Festnetzgeräte. Aus Gründen der Datenqualität werden Stückzahlen aus dem Einkauf berichtet.



a) Es werden alle Geschäfseinheiten berücksichtigt, in denen Basisdaten zur KPI Berechnung vorlagen. Dieser KPI ist für T-Systems-Einheiten nicht relevant. Darstellung Konzernwert ohne TMUS, Crnogorski Telekom, Maktel und AMC.

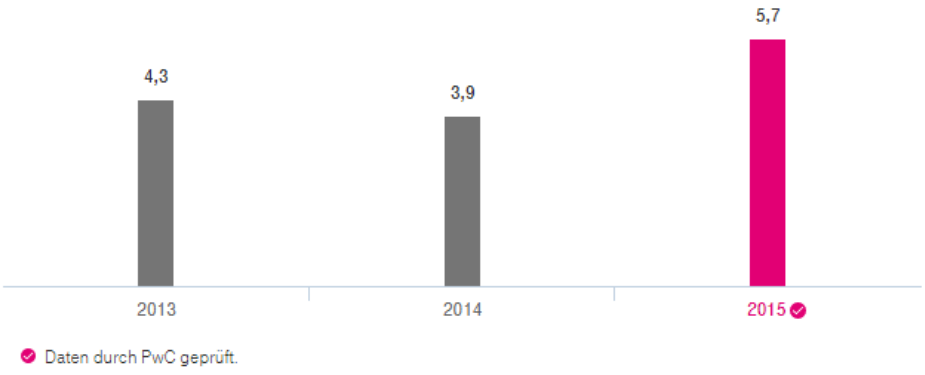
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe des ESG KPI [i] "Handy-Rücknahme" als Fortschrittsindikator für die ressourceneffiziente und umweltschonende Produktnutzung decken wir den GRI-Indikatore → G4-EN27 (Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen) vollständig ab. Weiterhin wird durch die Angabe die EFFAS-Kennzahl E14-01 (Recyclingquote) teilweise abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse), 10 (Innovations- und Produktmanagement), 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact [i] -Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

ESG KPI „HANDY-RÜCKNAHME“ (KUNDENBEZUG) DEUTSCHE TELEKOM AG IN DEUTSCHLAND

Wir berichten weiterhin diesen KPI im Bezug auf „Anzahl Kunden“, um eine Vergleichsmöglichkeit zu den Vorjahren zu bieten.

Im Jahr 2015 wurden in Deutschland 231 Tsd. Handys zurückgenommen, das sind erfreulicherweise mit 50% deutlich mehr als im Vorjahr.

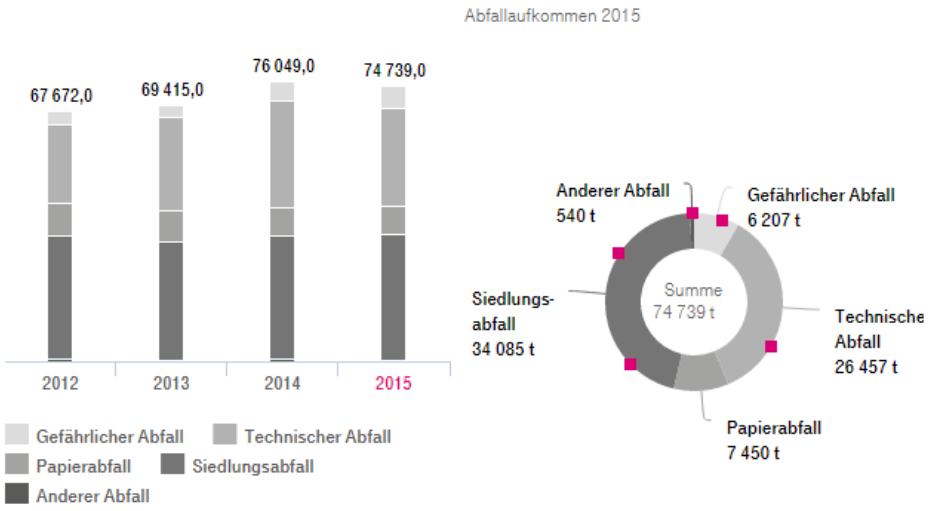


Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe des ESG KPI [i] "Handy-Rücknahme" als Fortschrittsindikator für die ressourceneffiziente und umweltschonende Produktnutzung decken wir den GRI-Indikatore → G4-EN27 (Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen) vollständig ab. Weiterhin wird durch die Angabe die EFFAS-Kennzahl E14-01 (Recyclingquote) teilweise abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse), 10 (Innovations- und Produktmanagement), 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact [i] -Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

ABFALLAUFKOMMEN

Die konzernweite Abfallmenge konnte gegenüber 2014 um 2% reduziert werden. Dieser Rückgang ist im Wesentlichen auf die Reduktion des technischen Abfalls zurückzuführen. Die Mengen technischen Abfalls schwanken von Jahr zu Jahr in Abhängigkeit von unregelmäßig durchgeführten Projekten. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.



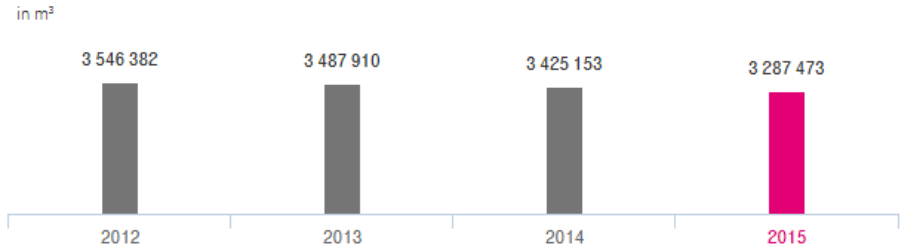
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe unseres Abfallaufkommens decken wir den GRI-Indikator → G4-EN23 (Abfall nach Art und Entsorgungsmethode) sowie die EFFAS-Kennzahl E04-01 (Gesamter Müll in Tonnen) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

WEITERE ÖKOLOGISCHE DATEN

WASSERVERBRAUCH

Der konzernweite Wasserverbrauch ist um 4 Prozent gesunken. Der Rückgang resultiert im Wesentlichen aus dem geringeren Verbrauch bei Konzern DT in Deutschland. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.



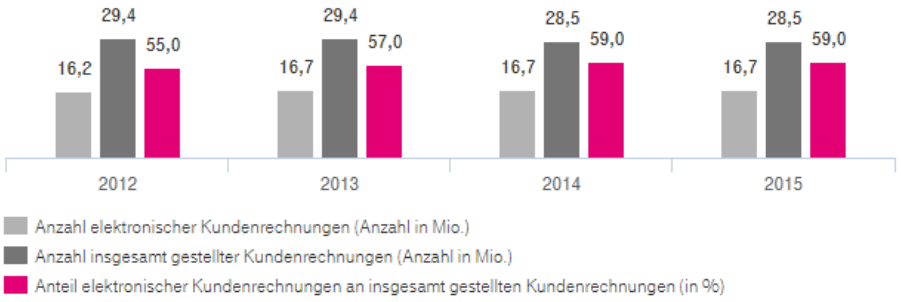
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe unseres Wasserverbrauchs decken wir die EFFAS-Kennzahl E28-01 (Gesamtwasserkonsum) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

ELEKTRONISCHE KUNDENRECHNUNGEN

2015 wurden über 16 Millionen Kundenrechnungen elektronisch zugestellt. Dies entspricht wie in den Vorjahren deutlich >50 Prozent der übermittelten Kundenrechnungen und Gutschriftserteilungen für Festnetz- wie Mobilfunk-Kunden.

Durch eine Systemumstellung konnten die relevanten Basisdaten für einige Geschäftseinheiten nicht durchgängig aktualisiert werden, daher beruht die Berechnung des Anteils an elektronischen Kundenrechnungen z.T. auf einer Fortschreibung der Vorjahresdaten. Im Laufe des Jahres 2016 wird ein neuer Prozess zur Datenerfassung definiert und implementiert.

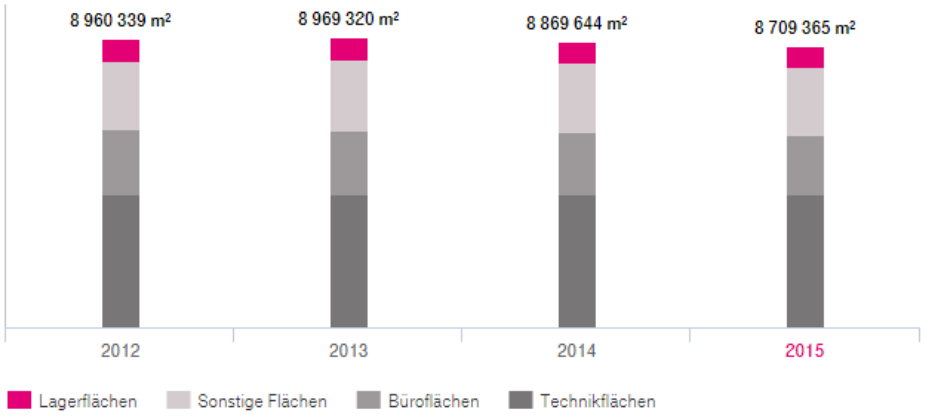


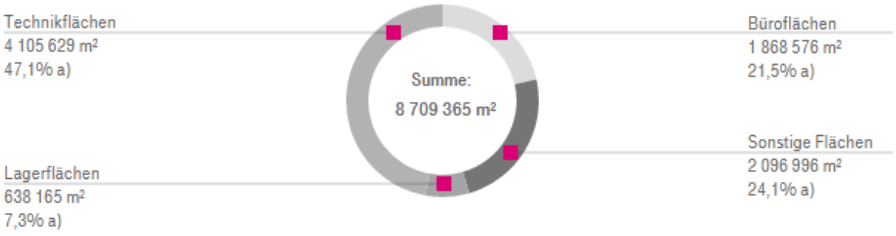
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch unsere Angaben zur Anzahl elektronisch übermittelter Kundenrechnungen decken wir die GRI-Indikatoren → G4-EN27 (Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen) und TA 1 (Beispiele von Ressourceneffizienz von Telekommunikationsprodukten und -dienstleistungen) vollständig sowie die EFFAS-Kennzahl V04-13 (Prozentsatz an Services zur Erhöhung der Öko-Effizienz der eigenen Produkte) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 2 (Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie) und 10 (Innovations- und Produktmanagement) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

FLÄCHENNUTZUNG

Die von der Deutschen Telekom in Deutschland genutzten Grundstücke decken den wesentlichen Bedarf an Technik-, Büro-, Lager- und sonstigen Flächen. Mit insgesamt 8 709 Tausend Quadratmetern ist die Summe genutzter Flächen gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken.





a) Bei den Einzelwerten handelt es sich um gerundete Werte.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen). Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

ESG KPI-SET „COMMUNITY INVESTMENT“, „BENEFICIARIES“, „MEDIENKOMPETENZ“

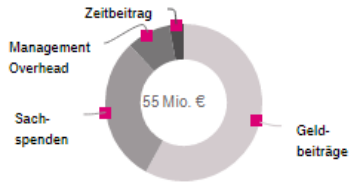
Wir berichten ein Set von drei KPI zur Wirkungsmessung des gesellschaftlichen Engagements. Wir orientieren uns dabei an der Methodik der London Benchmarking Group (LBG) mit den Aspekten „Input“ (Aufwand/Engagement), „Output“ (Resultate) sowie „Impact“ (Veränderung).

Der ESG KPI „Community Investment“ bildet das finanziell, personell und in Sachmitteln geleistete Engagement der Telekom ab.

Der ESG KPI „Beneficiaries“ zeigt die Anzahl der Engagierten und als Zielgruppe die erreichten Menschen, die an gesellschaftlichen Maßnahmen der Deutschen Telekom partizipieren.

Der ESG KPI „Medienkompetenz“ („Media Literacy“) misst die Anzahl der mit Pro-grammen in diesem Bereich erreichten Menschen. Dieser KPI stellt den direkten Bezug zu unserem Kerngeschäft her.

ESG KPI „Community Investment“ (Input Split)
55 Mio. €



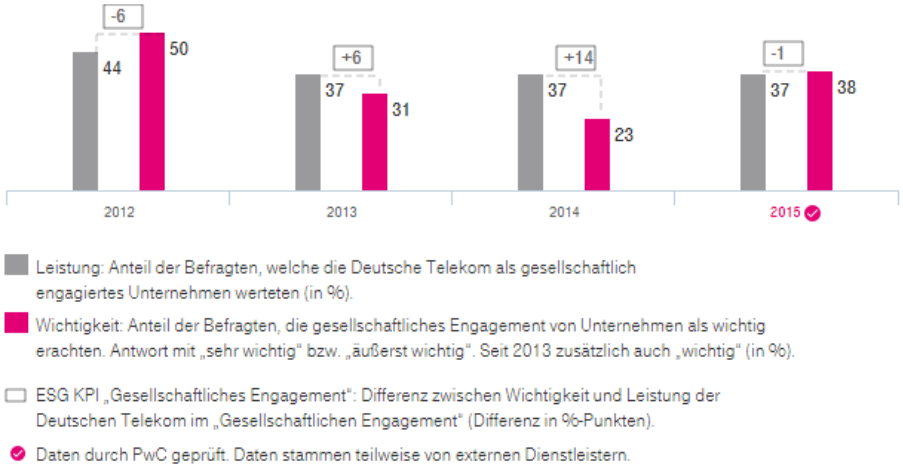
ESG KPI „Beneficiaries“ 15 Mio. Personen
ESG KPI „Medienkompetenz“ 37%



ESG KPI „GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT“ KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Unsere Leistung im gesellschaftlichen Umfeld messen wir mit dem abgebildeten ESG KPI „Gesellschaftliches Engagement“. Die Entwicklung des ESG KPI „Gesellschaftliches Engagement“ zeigt, dass der Anspruch der deutschen Bevölkerung an das gesellschaftliche Engagement unseres Unternehmens deutlich gestiegen ist, während die Leistung der Deutschen Telekom gleichbleibend gegenüber dem Vorjahr bewertet wird. Die öffentliche Erwartung an unser Engagement hat also deutlich zugenommen – beeinflusst v. a. von dem in der Öffentlichkeit stark diskutierten Thema Flüchtlinge.

Grundlage des ESG KPI „Gesellschaftliches Engagement“ ist eine telefonische Exklusivbefragung von 2 000 Personen aus der deutschen Wohnbevölkerung (Kunden und Nicht-Kunden) durch TNS Infratest. Zur Ermittlung der Wichtigkeit gesellschaftlichen Engagements wurde gefragt: „Wie wichtig ist Ihnen, dass sich Unternehmen gesellschaftlich engagieren?“. Zur Erfassung der Performance der Deutschen Telekom Gruppe in Deutschland wurden den Befragten die Namen mehrerer Unternehmen vorgelesen mit der Aufforderung, die Frage zu beantworten, ob diese Unternehmen sich gesellschaftlich engagierten.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Angabe ist relevant für die Kriterien 18 (Gemeinwesen) und 7 (Regeln und Prozesse) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

ENGAGEMENT@TELEKOM

Die Mitarbeiter der Landesgesellschaften setzen sich auf vielfältige Art und Weise für die Gesellschaft ein. Im Mittelpunkt des Engagements (Corporate Volunteering) stehen dabei häufig Unterstützungsleistungen für Menschen, die sich noch nicht selbst helfen können: bedürftige Kinder und Jugendliche. In fast allen Landesgesellschaften gibt es ein breites freiwilliges Engagement. Die Kerndaten werden im Rahmen der internationalen Umsetzung von engagement@telekom erfasst.

Anzahl	2012	2013	2014	2015
Anzahl durchgeführte Volunteering Projekte	380	219	168	274
Anzahl Volunteers (Mitarbeiter)	14 829	16 847	25 211	31 355
Geleistete Arbeitsstunden	83 564	91 096	54 621	49 970

FLÜCHTLINGSHILFE IN ZAHLEN

Angesichts der großen Herausforderungen, die die Flüchtlingshilfe mit sich bringt, hat unser Vorstand im August 2015 eine eigene Task Force gegründet. Sie bündelt unsere verschiedenen Hilfsmaßnahmen in Deutschland, um noch schneller und unbürokratischer unterstützen zu können. Weiterführende Informationen finden Sie hier.

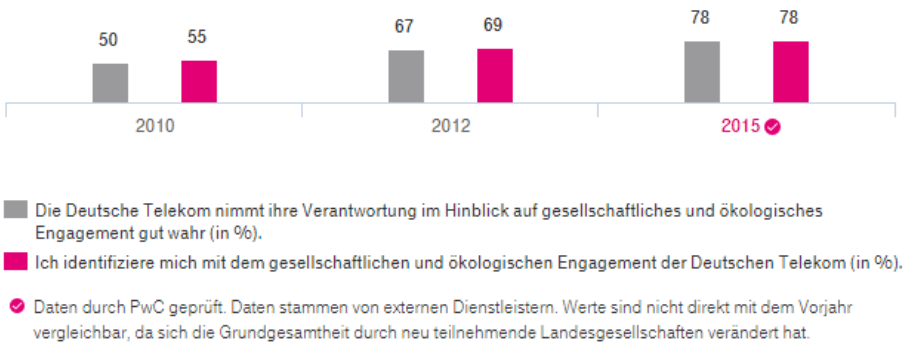
	2015
DT WLAN Hotspots in Erstaufnahme-Einrichtungen	68
BAMF zur Verfügung gestellte Gebäude	19
Praktikumsangebote für Flüchtlinge	77
Anzahl der Corporate Volunteering Flüchtlingshilfs-Projekte	84

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

ESG KPI „IDENTIFIKATION MITARBEITER MIT CR-ENGAGEMENT“

Mit dem ESG KPI „Identifikation Mitarbeiter mit CR-Engagemen“ ermitteln wir die Identifikation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter mit unserem CR-Engagement. Die Messung findet auf Basis der alle zwei bis drei Jahre stattfindenden Mitarbeiterbefragungen in den Landesgesellschaften statt und dient bei der Definition von Zielvorgaben als Grundlage.

In der Befragung aus dem Jahr 2015 zeigte sich eine deutliche Steigerung in der Identifikation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter mit unserem CR-Engagement.



Die Deutsche Telekom nimmt ihre Verantwortung im Hinblick auf gesellschaftliches und ökologisches Engagement gut wahr (in %).

Ich identifiziere mich mit dem gesellschaftlichen und ökologischen Engagement der Deutschen Telekom (in %).

Daten durch PwC geprüft. Daten stammen von externen Dienstleistern. Werte sind nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar, da sich die Grundgesamtheit durch neu teilnehmende Landesgesellschaften verändert hat.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Angabe ist relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse) und 14 (Arbeitnehmerrechte und Vielfalt) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 3 (Vereinigungsfreiheit) und 6 (Beseitigung von Diskriminierung).

ZUFRIEDENHEITS- UND ENGAGEMENT-INDEX

Die Zufriedenheit der Führungskräfte hat sich in den zurückliegenden Jahren immer weiter verbessert und konnte konzernweit noch einmal gesteigert werden. Auch der Engagementindex liegt bei einer Skala von 1 bis 5 auf einem sehr guten Wert von 4,5. Dies ist zurückzuführen auf eine bessere Feedbackkultur, begünstigt durch unser Führungsmodell „Lead to Win“ – Führen, um zu gewinnen!“, das 2015 erstmals für alle leitenden Angestellten auf globaler Ebene Anwendung gefunden hat. Das Modell beinhaltet Führungsgrundsätze zur Zusammenarbeit („Collaborate“), Innovation („Innovate“) und Leistungsförderung („Empower to Perform“) sowie unsere Leitlinien. Diese Grundsätze sind für alle unsere Führungskräfte bindend.

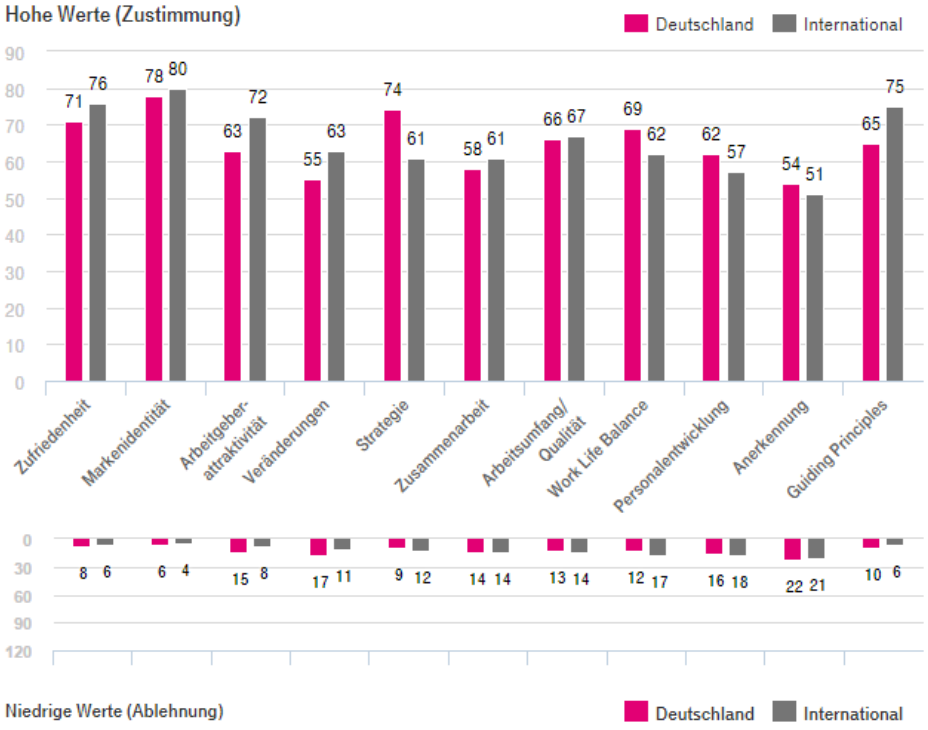
	2012	2013	2014	2015
Deutschland	85%	86%	86%	87%
International	82%	81%	82%	85%
Konzern (gesamt)	**84%**	**84%**	**84%**	**87%**
Engagement-Index (Commitment-Index), Skala 1 bis 5[b)]	4,4	4,4	4,4 [a)]	4,5

[a)] aus Mitarbeiterbefragung des Vorjahres

[b)] Abweichungen gegenüber dem bisherigen Reporting resultieren aus einer bis 2014 durchgeführten Darstellung des Engagementindexes, bezogen auf alle Mitarbeiter."

PULS-CHECK

Die Deutsche Telekom will einen offenen Dialog und produktiven Austausch mit ihren Mitarbeitern. Dabei helfen neue Arbeitsformen und moderne Kommunikationsmöglichkeiten sowie regelmäßige Befragungen. Zu den wichtigsten konzernweiten Feedbackinstrumenten für die Beurteilung der Mitarbeiterzufriedenheit zählen die etwa alle zwei Jahre durchgeführte Mitarbeiterbefragung und die halbjährlich durchgeführte Pulsbefragung, die die unterhalb der Grafik genannten 11 Fragen aus der Mitarbeiterbefragung beinhaltet.



Beste 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:

Zufriedenheit = Wie fühlen Sie sich in unserem Unternehmen?
Markenidentität = Ich bin stolz auf die Marke Telekom.
Arbeitgeberattraktivität = Ich würde unser Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber weiterempfehlen.
Veränderungen = Die Veränderungen in unserem Unternehmen sind für mich nachvollziehbar.
Strategie = Die Strategie der Deutschen Telekom kann ich anderen erklären.
Zusammenarbeit und Innovation = Ich erlebe, dass wir innerhalb der Deutschen Telekom im Interesse des Konzernerfolgs partnerschaftlich zusammenarbeiten.
Arbeitsumfang/Qualität = In meinem Team sind Arbeitspensum und Qualitätsanspruch miteinander vereinbar.
Work Life Balance = Meine derzeitigen Arbeitszeiten ermöglichen mir eine gute Balance zwischen privaten (Familie, Hobby) und beruflichen Interessen.
Personalentwicklung = Für meine berufliche Entwicklung gibt es in unserem Unternehmen ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.
Zusammenarbeit und Innovation = In meinem Team teilen wir Ideen aktiv mit anderen, um Verbesserungen für die Telekom zu erreichen.
Anerkennung = Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.
Guiding Principles = Ich erlebe, dass die Leitlinien (Guiding Principles) in der täglichen Arbeit gelebt werden.

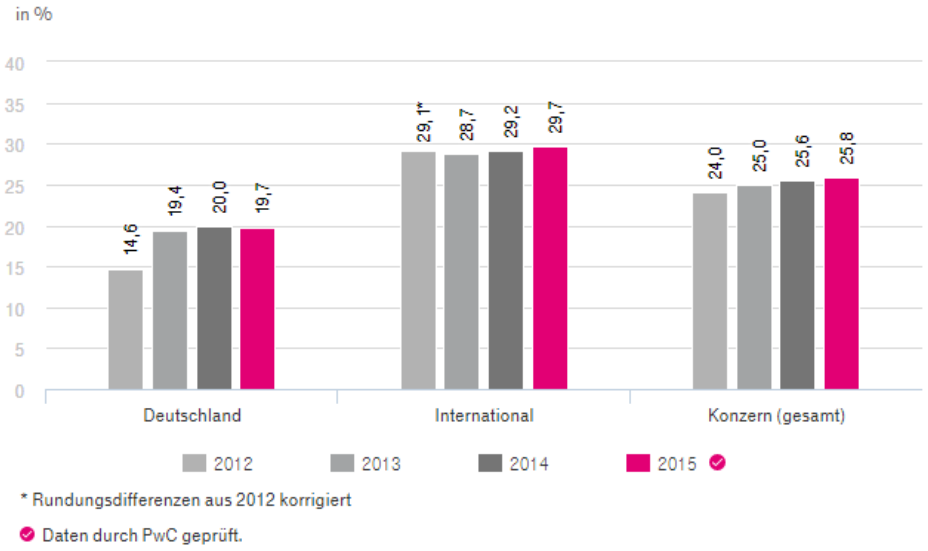
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Kennzahl ist relevant für die Kriterien 14 (Arbeitnehmerrechte) und 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 3 (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen) und 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

DIVERSITY

FRAUEN IM MITTLEREN UND OBEREN MANAGEMENT

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen entwickelt sich seit dem Start der Initiative „Fair Share“ im Jahr 2010 weiter positiv. Die Initiative unterstützt leistungsstarke Mitarbeiterinnen konsequent auf ihrem Weg in eine Führungsposition oder bei ihrer Weiterentwicklung in der aktuellen Führungstätigkeit. Im ersten Jahr der Initiative stieg der Anteil der Frauen im mittleren und oberen Management deutlich von 22,7 auf 24,7 Prozent. Im Dezember 2015 betrug er 25,8 Prozent. In den Aufsichtsräten hat sich der Frauenanteil in Deutschland seit 2010 von 17,7 Prozent auf 30,6 Prozent erhöht. 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: Waren es im Februar 2010 noch zwei, wuchs die Zahl im Dezember 2015 auf 9 von insgesamt 58 Mitgliedern.

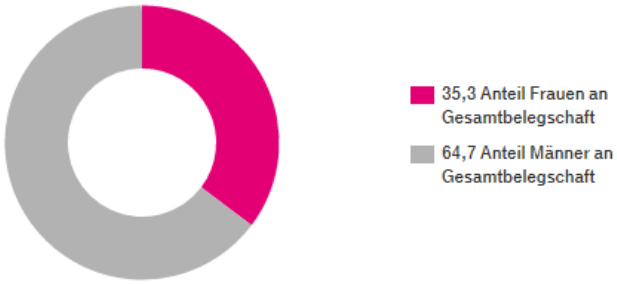


Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe des Prozentsatzes von Frauen im mittleren und oberen Management decken wir den GRI-Indikator → G4-LA12 (Zusammensetzung der leitenden Organe und der gesamten Belegschaft) und die EFFAS-Kennzahl S10-02 (Anteil von Frauen in Führungspositionen) vollständig sowie die EFFAS-Kennzahl S10-01 (prozentualer Frauenanteil an der gesamten Belegschaft) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

ANTEIL FRAUEN AN DER GESAMTBELEGSCHAFT

in %



MENSCHEN 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. 2015 hat die Deutsche Telekom den Anteil nochmals um 0,2 Prozentpunkte erhöht.

in %	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Deutschland	6,6	6,7	7,1	7,6	7,5	7,6
Europa				2,5	2,8	2,1
Systemgeschäft	3,7	3,8	4,1	4,2	4,6	4,8
Group Headquarters and Group Services	7,9	8,1	7,6	5,6	8,7	9,3
Konzern (gesamt) in Deutschland	6,2	6,3	6,4	6,4	7,0	7,2

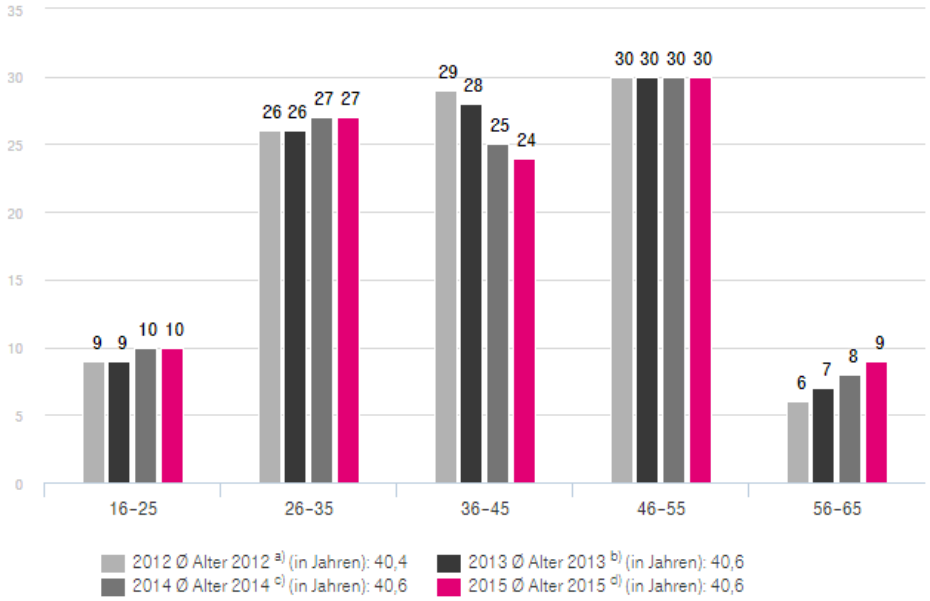
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe ist der GRI-Indikator → G4-LA12 (Zusammensetzung der leitenden Organe und der gesamten Belegschaft) teilweise abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

DEMOGRAFIE & ALTERSVORSORGE

ALTERSSTRUKTUR DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

Das Durchschnittsalter im Konzern liegt weiterhin bei 40,6 Jahren. Da das Alter in Deutschland im Schnitt steigt, wird es vom internationalen Altersdurchschnitt (35,8 Jahre) ausgeglichen.



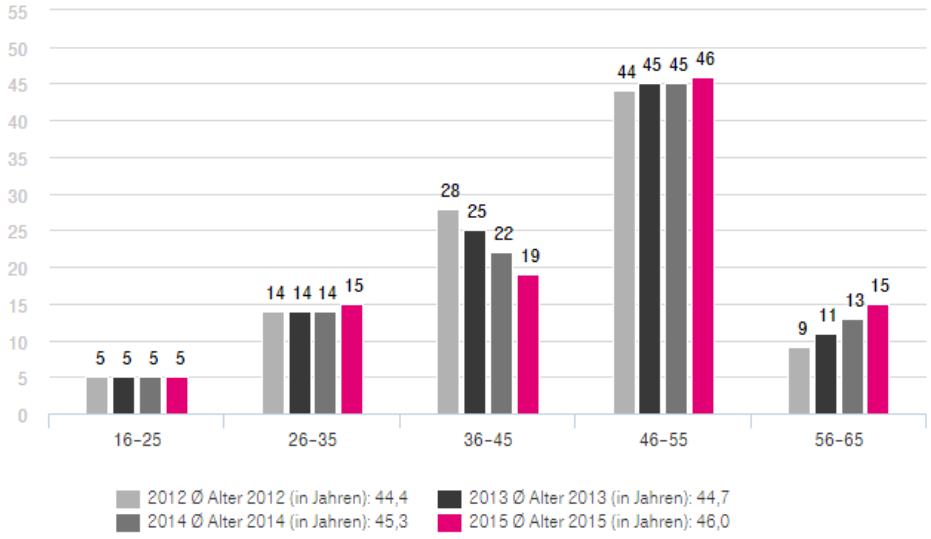
a) Enthält keine Daten für: T-Systems North America, T-Systems Canada und Data Migration Consulting AG.
b) Enthält keine Daten für: T-Systems North America, T-Systems Canada, Data Migration Consulting AG, IT Services Hungary, Szolgáltató Kft., C&B International und Scout International.
c) Enthält keine Daten für: Deutsche Telekom North America, T-Systems North America, T-Systems Belgium, T-Systems Japan, T-Systems Canada, T-Systems China, C&B International, Deutsche Telekom International Finance B.V. sowie ICSS- & GTS-Companies.
d) Enthält keine Daten für: emetriq GmbH, DT Capital Partners Management GmbH, Satellic NV , DT North America, DT International Finance B.V., C&B International Limited, OTE Plc, GTS Central European Holdings B.V., GTS Telecom S.R.L., C&B Services India Private Limited und ICSS-Companies.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe ist der GRI-Indikator → G4-LA12 (Zusammensetzung der leitenden Organe und der gesamten Belegschaft) teilweise sowie die EFFAS-Kennzahl S03-01 (Altersverteilung der Belegschaft) vollständig abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Bericht-erstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

ALTERSSTRUKTUR DEUTSCHE TELEKOM KONZERN IN DEUTSCHLAND

Durch den demografischen Wandel und eine geringe Fluktuation hat sich der Anteil an Mitarbeitern über 55 Jahre in den vergangenen fünf Jahren von 7 auf 15 Prozent mehr als verdoppelt. Ein Vorteil: Bei der Deutschen Telekom arbeiten viele erfahrene Mitarbeiter mit großem Know-how.



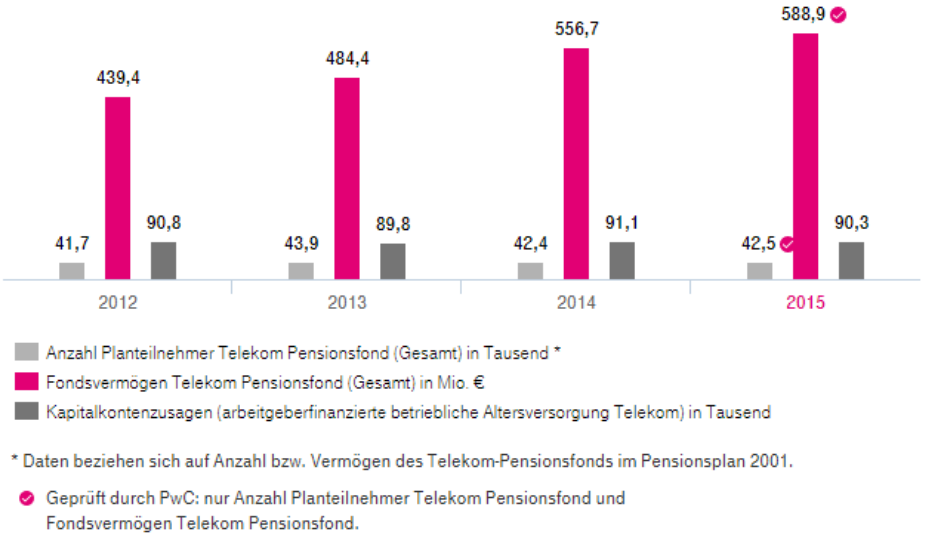
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe ist der GRI-Indikator → G4-LA12 (Zusammensetzung der leitenden Organe und der gesamten Belegschaft) teilweise sowie die EFFAS-Kennzahl S03-01 (Altersverteilung der Belegschaft) vollständig abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

Der Anstieg im Fondsvermögen ist (wie bereits in den Vorjahren) durch die Beitragszahlungen der zunehmenden Anzahl von Planteilnehmern begründet. Da sich die überwiegende Mehrheit der Planteilnehmer des Pensionsplans 2001 noch im aktiven Zeitraum, das heißt in der Phase des Aufbaus ihrer Altersversorgung befindet, wird der Anstieg auch in den nächsten Jahren anhalten.

Mehr zur nachhaltigen Anlagestrategie für die Vermögen der betrieblichen Altersversorgung und ähnlicher Verpflichtungen in Deutschland finden Sie im Kapitel Strategie und Management.



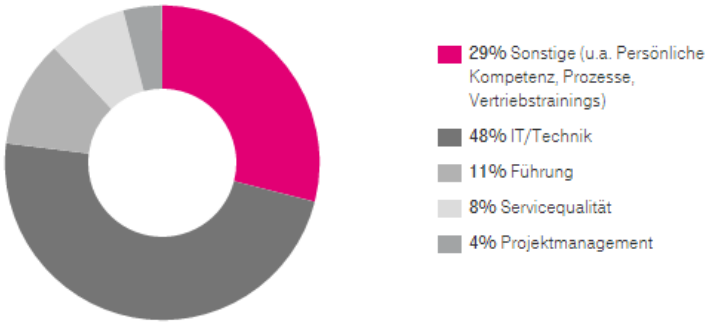
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe wird der GRI-Indikator → G4-EC3 (Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen) vollständig abgedeckt.

AUS- & WEITERBILDUNG

WEITERBILDUNG TELEKOM TRAINING IN DEUTSCHLAND

Die Deutsche Telekom bietet ihren Mitarbeitern eine ganze Reihe von Weiterbildungsmaßnahmen, mit denen sie ihre Kompetenzen weiterentwickeln und auffrischen können. Weltweit haben unsere Mitarbeiter mehr als 4,5 Millionen Stunden in ihre Qualifizierung investiert, rund 45 Prozent davon außerhalb Deutschlands.



Seminare: **32 792**
Teilnehmer: **298 043** (jeder MA Ø zwei Teilnahmen)
Teilnehmertage: **419 266**
Ø Anzahl Qualifizierungstage je Teilnehmer: **1,4**; je Mitarbeiter: **3,6**
Anzahl durchgeführter webbasierter Trainings (Content Usages auf interner E-Learning-Plattform): **814 232**

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe decken wir die GRI-Indikatoren → G4-LA9 (Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter) und → G4-LA10 (Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen) sowie die EFFAS-Kennzahl S02-02 (Aufwen-dungen für Weiterbildung pro Mitarbeiter) vollständig ab. Weiterhin entsprechen wir durch die Angabe dem Kriterium 16 (Weiterbildung und Beschäftigungsfähigkeit) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

INTERNATIONALE ENTWICKLUNGS- UND FÜHRUNGSKRÄFTE-PROGRAMME

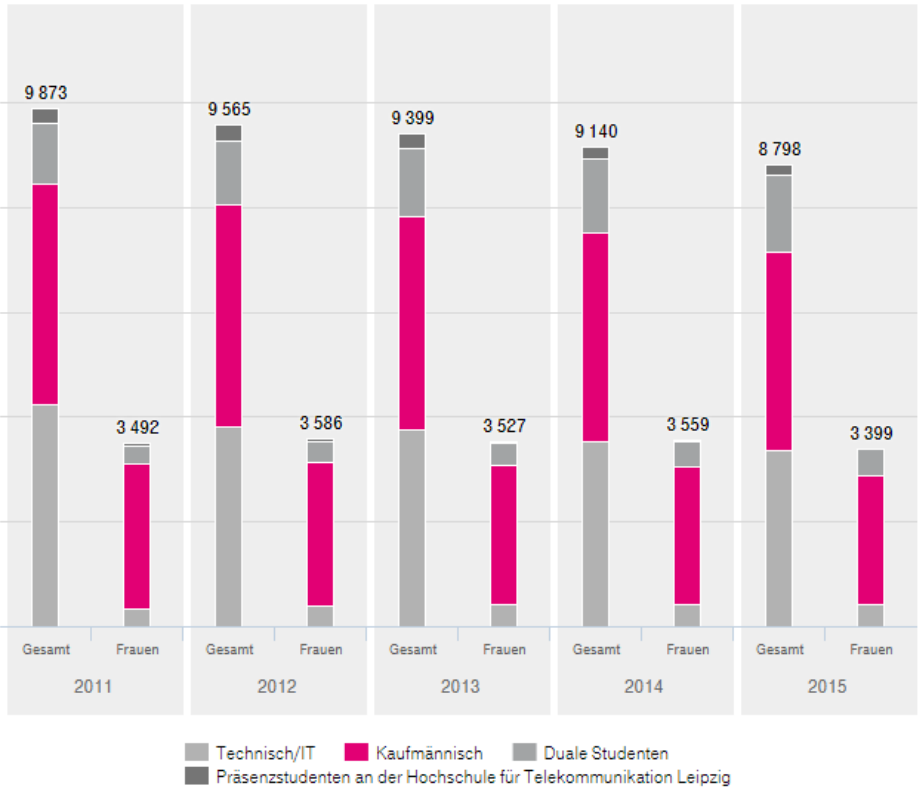
Ziel der internationalen Entwicklungs- und Führungskräfteprogramme der Deutschen Telekom ist die Entwicklung , Bindung und Positionierung von Potential- und Leistungsträgern im Konzern.Dies gehen wir unter Berücksichtigung von Diversity-Aspekten, Länder-, Segment- und Funktionsübergreifend an. Im Fokus unserer Programme steht die Entwicklung der kommenden Führungskräftegeneration und deren Unterstützung bei der Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen. Die Steigerung des Zugehörigkeitsgefühls, die Stärkung des Wissensaustauschs sowie die Förderung der Eigenverantwortung sind wesentliche Schwerpunkte.

		2012	2013	2014	2015
Teilnehmer Trainee-Programm Start up![a)]	gesamt	30	31	30	31
Teilnehmer Trainee-Programm Start up![a)]	davon Frauen	43%	35%	36%	45%
Teilnehmer Talent Space[b)]	gesamt			161	300
Teilnehmer Talent Space[b)]	davon Frauen			29%	32%
Teilnehmer FEP[c)]/ LDP[d)]	gesamt	409	491	487	473
Teilnehmer FEP[c)]/ LDP[d)]	davon Frauen	43%	37%	39%	40%

[a)] Die Programmdauer beträgt 15-18 Monate. Gelistet sind die Neueinstellungen pro Jahr.
[b)] Konzernweites Programm für Top-Talents. Die Dauer beträgt 12 Monate (Start jeweils Juni). Ersetzt seit 2010 vorhandenes Vorgängerprogramm. Keine Vergleichbarkeit möglich
[c)] Führungskräfte-Entwicklungs-Programm
[d)] Leadership Development Program

AUSZUBILDENDE UND BERUFSFELDER KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Die Gesamtzahl der Auszubildenden sowie dualen und Präsenzstudenten in Deutschland ist leicht gesunken. Der Frauenanteil unter den Nachwuchskräften bleibt im vergangenen Jahr prozentual mit über 38 Prozent stabil.



Beispiel kaufmännische Berufe: Kaufleute für Bürokommunikation, Kaufleute im Einzelhandel bzw. für Dialogmarketing, Industriekaufleute.
Beispiel duale Studiengänge: Bachelor in Business Administration, Telekommunikationsinformatik, Wirtschaftsinformatik.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe decken wir den GRI-Indikator → G4-LA9 (Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter) teilweise ab. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

MITARBEITERGESUNDHEIT

GESUNDHEITSQUOTE

Die Gesundheitsquote des Deutsche Telekom Konzerns blieb im Jahresverlauf mit 94 Prozent auf hohem Niveau konstant.

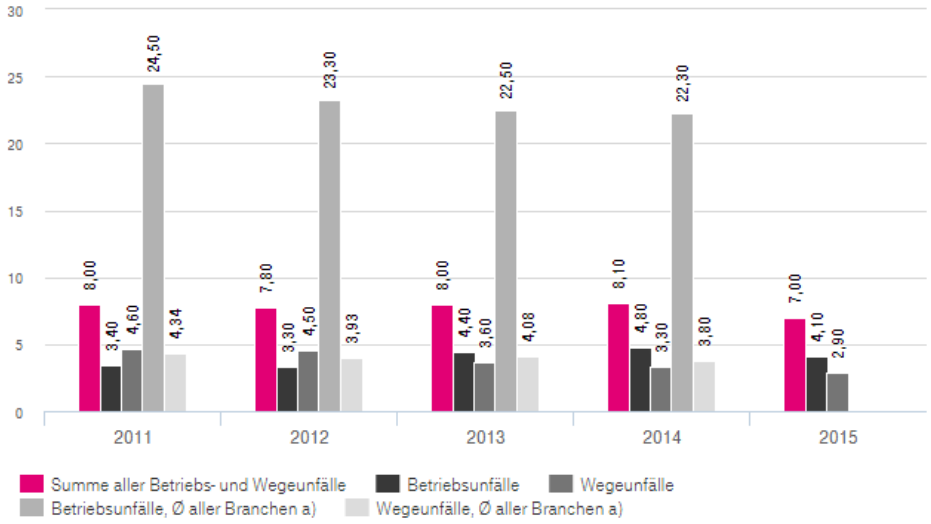
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Deutschland	94,2	94,1	94,2	93,9	94,4	94,0
Europa	97,4	97,8	97,7	97,3	96,8	96,7
Systemgeschäft	96,4	96,5	96,2	96,3	96,3	96,5
Group Headquarters and Group Services	94,0	94,3	94,4	94,5	94,3	93,3

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

In Verbindung mit der Angabe der Arbeitsunfälle deckt die Angabe zur Gesundheitsquote den GRI-Indikator → G4-LA6 (Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit) teilweise ab. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

ARBEITSUNFÄLLE IN DEUTSCHLAND

Gegenüber dem Vorjahr sank die Quote aller Betriebs- und Wegeunfälle deutlich auf etwa 7 pro 1 000 Mitarbeiter.Erfreulicherweise kam es im Berichtszeitraum zu keinem tödlichen Unfall.



a) In den bisher veröffentlichten Statistiken sind die Unfälle aus dem Jahr 2015 noch nicht erfasst.

MITARBEITERZAHLEN & TEILZEIT

ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHLEN WELTWEIT

Der Personalbestand des Konzerns sank im Vergleich zum Jahr 2014 leicht um 1,1 Prozent. Dabei ging die Zahl der Mitarbeiter in allen Segmenten zurück. Ausnahme ist das Segment USA, in dem die Zahl der Beschäftigten um 11,5 Prozent stieg. Hier wurde sowohl im Einzelhandel und Kundenservice als auch in der Verwaltung Personal aufgebaut. In den Segmenten Europa und Systemgeschäft ging der Mitarbeiterbestand aufgrund von Effizienzsteigerungen und Personalumbaumaßnahmen zurück. Im Segment Group Headquarters & Group Services sank die Beschäftigtenzahl im Vergleich zum Vorjahr um 14,7 Prozent. Zurückzuführen ist dies auf Personalumbau, einschließlich der Vermittlung von Mitarbeitern innerhalb des Konzerns sowie des Verkaufs der Onlineplattform T-Online.de und des Digitalvermarkters Interactive Media.

	2010[a)]	2011[a)]	2012	2013	2014	2015
Deutschland	70 902	69 574	67 497	66 725	68 754	68 638
USA	37 760	32 868	30 288	37 071	39 683	44 229
Europa	63 338	58 794	57 937	53 265	51 982	49 638
Systemgeschäft	51 742	52 170	52 106	49 540	47 762	45 990
Group Headquarters & Group Services	23 035	21 726	21 858	21 995	19 631	16 747
Konzern (gesamt)	246 777	235 132	229 686	228 596	227 811	225 243

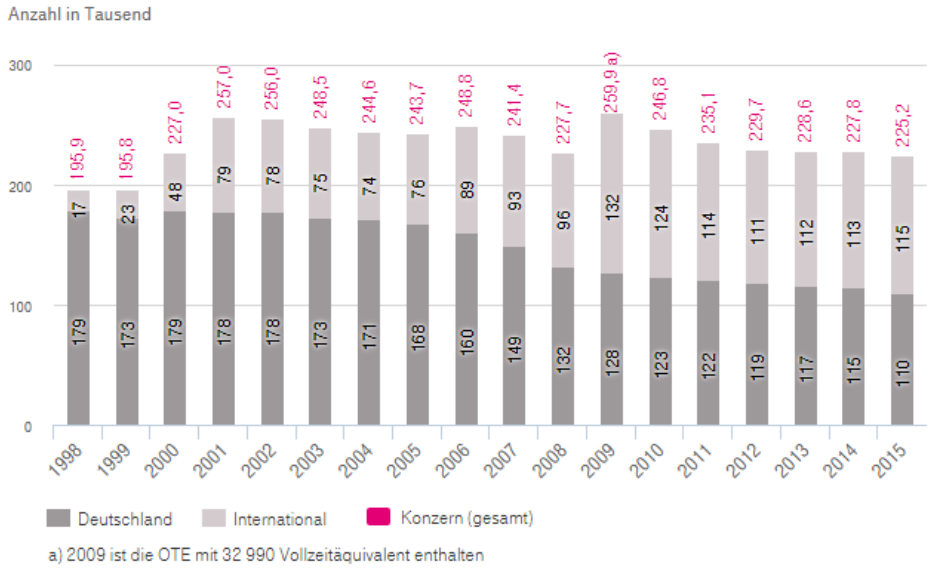
[a)] Abweichungen gegenüber dem bisherigen Reporting entstehen durch Rückrechnungen (Restatements). Diese Restatements resultieren aus organisatorischen Veränderungen im Konzern.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

In Verbindung mit den weiteren Angaben zu den Mitarbeiterzahlen deckt die Angabe zur weltweiten Entwicklung der Mitarbeiterzahlen den GRI-Indikator → G4-LA1 (Mitarbeiterfluktuation) vollständig ab. Weiterhin wird die EFFAS-Kennzahl S01-01 (ausscheidende Mitarbeiter) teilweise abgedeckt.

BELEGSCHAFT DEUTSCHE TELEKOM 1998 BIS 2015

Unsere Strategie, der führende Telekommunikationsanbieter in Europa zu sein, spiegelt sich auch in der Entwicklung der internationalen Mitarbeiterzahlen wider. Die Zahl der Beschäftigten an den Standorten im Ausland ist im Vergleich zur Jahrtausendwende – mit Schwankungen – deutlich gestiegen. Während im Jahr 1998 noch 91,4 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland beschäftigt waren, hat sich seit 2009 der Anteil bei rund 50 Prozent eingependelt. Im Jahr 2015 lag er bei 49,0 Prozent.



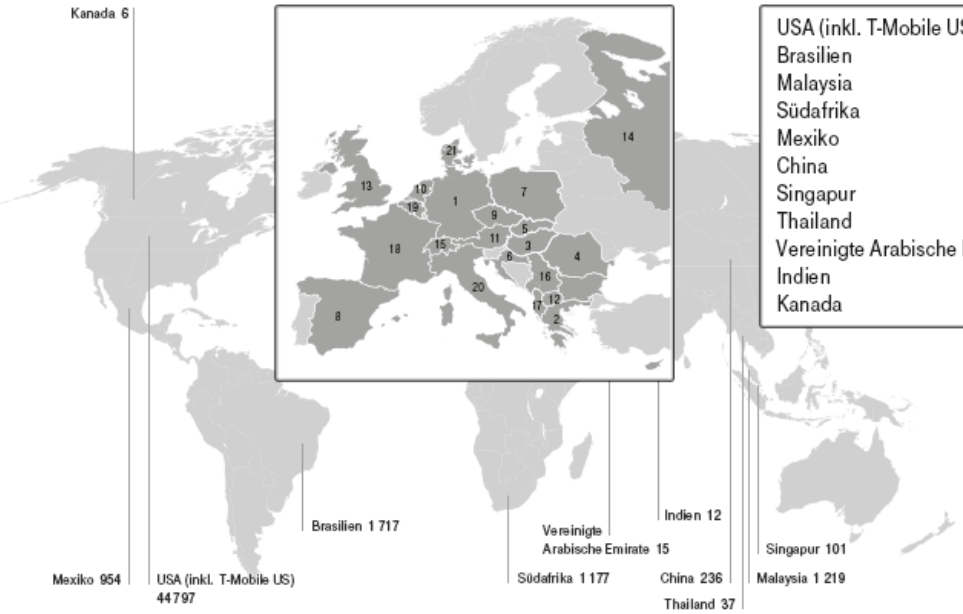
a) 2009 ist die OTE mit 32 990 Vollzeitäquivalent enthalten

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

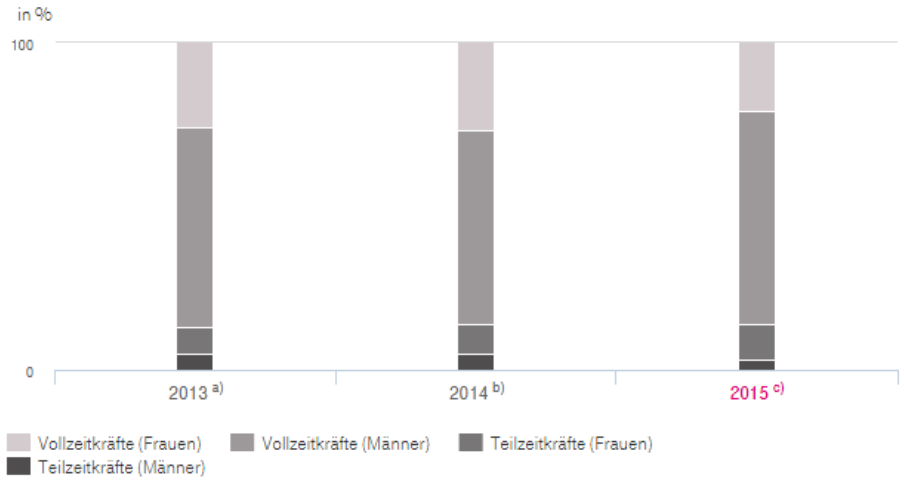
BESCHÄFTIGTE NACH LÄNDERN

1	Deutschland	110 354
2	Griechenland	12 853
3	Ungarn	12 516
4	Rumänien	7 819
5	Slowakei	7 531
6	Kroatien	4 742
7	Polen	4 394
8	Spanien	3 321
9	Tschechien	2 707
10	Niederlande	1 938
11	Österreich	1 780
12	Mazedonien	1 327
13	Großbritannien	964
14	Russland	706
15	Schweiz	643
16	Montenegro	542
17	Albanien	433
18	Frankreich	248
19	Belgien	85
20	Italien	27
21	Dänemark	44



USA (inkl. T-Mobile US)	44 797
Brasilien	1 717
Malaysia	1 219
Südafrika	1 177
Mexiko	954
China	236
Singapur	101
Thailand	37
Vereinigte Arabische Emirate	15
Indien	12
Kanada	6

MITARBEITER IN TEILZEIT DEUTSCHE TELEKOM KONZERN



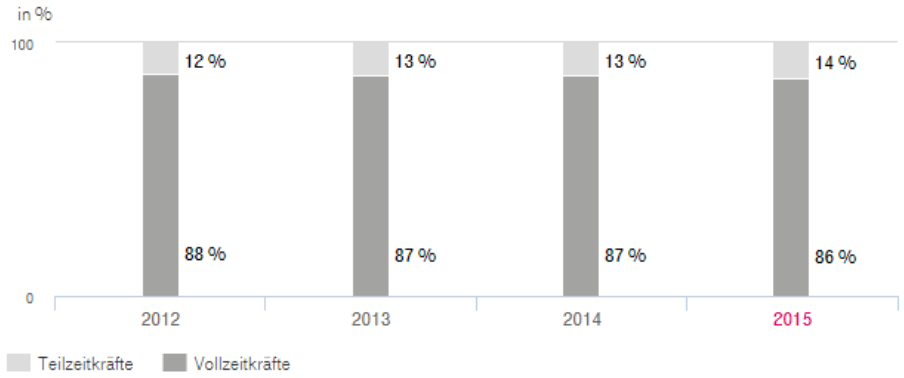
a): Enthält keine Daten für Magyar Telekom, OTE International Investments Limited, C&B und Scout24 International2014.
b): Enthält keine Daten für Deutsche Telekom North America, Deutsche Telekom International Finance B.V., C&B International, DeTeFleet, ICSS- und GTS-Companies.
c): Enthält keine Daten für emetriq GmbH, DT Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom International Finance B.V., OTE Plc., GTS Central European Holdings B.V., GTS Telecom S.R.L.,Satellic NV, C&B International Limited, C&B Services India Private Limited und ICSS-Companies

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit dieser Angabe decken wir Anforderungen des Indikators → G4-10 teilweise ab.

MITARBEITER IN TEILZEIT KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit belief sich 2015 auf etwa 14 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr leicht angestiegen.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit dieser Angabe decken wir Anforderungen des Indikators → G4-10 teilweise ab. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für die Kriterien 14 (Arbeitnehmerrechte) und 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 3 (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen) und 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

FLUKTUATION & WORKFORCE MANAGEMENT

FLUKTUATIONSQUOTE

Die Fluktuationsquote in Deutschland hat sich seit 2012 kontinuierlich verringert. 2015 haben nur rund 880 Mitarbeiter gekündigt, etwa 580 Mitarbeiter sind über Altersfluktuation in den Ruhestand getreten oder erwerbs- bzw. dienstunfähig geworden – ein Rückgang von circa 24 Prozent gegenüber 2014. International hat sich die Fluktuationsquote dagegen leicht erhöht. Hier gab es ungefähr 6 700 Kündigungen arbeitnehmer- und arbeitgeberseitig. Das sind etwa 340 mehr als 2014, was einem Zuwachs von 5,3 Prozent entspricht. Die Anzahl der Beschäftigten, die international in den Ruhestand getreten oder erwerbs- bzw. dienstunfähig geworden sind, erhöhte sich von rund 40 auf etwa 70. Durch den gleichzeitigen Rückgang des nationalen Personalbestands stieg die Fluktuationsquote im Konzern im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls leicht.

in %	2013	2014	2015
Deutschland	1,82	1,42	1,28
International [a)]	7,63	8,57	9,25
Konzern (gesamt)[a)]	4,17	4,21	4,39

[a)] ohne USA

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

In Verbindung mit den weiteren Angaben zu den Mitarbeiterzahlen deckt die Angabe zum Anteil von Beamten an der Konzernbelegschaft den GRI-Indikator → G4-LA1 (Mitarbeiterfluktuation) vollständig ab.

TOTAL WORKFORCE COSTS

in Mrd. €	2011	2012	2013	2014	2015
TWC[a)]	15,6	15,5	15,3	15,4	16,5
davon Deutschland	9,6	9,4	9,3	9,2	9,2
IWC[b)] (PA[c)] bereinigt)	8,3	8,3	8,5	8,5	8,5
EWC[d)] Leih- und Zeitarbeiter	0,1	0,1	0,1	0,05	0,05
EWC[d)] Freelancer und Berater	1,1	1,0	0,8	0,7	0,7
davon international	6,1	6	6	6,1	7,2
IWC[b)] (PA[c)] bereinigt)	5,3	5,2	5,2	5,3	6,1
EWC[d)] Leih- und Zeitarbeiter	0,3	0,3	0,2	0,3	0,4
EWC[d)] Freelancer und Berater	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7

[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

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 gestiegen

in Mrd. €	PA[a)] bereinigt 2015	EWC[b)] 2015	TWC[c)] 2015	Umsatz[d)] 2015	TWQ[e)] bereinigt 2015	TWQ[e)] bereinigt 2014	TWQ[e)] bereinigt 2013
Deutschland	8,5	0,7	9,2	25,7	35,85%	35,9%	35,4%
International	6,1	1,1	7,2	43,5	16,64%	16,6%	17,7%
Konzern (gesamt)	14,6	1,8	16,5	69,2	23,77%	24,6%	25,5%

[a)] Personalaufwand
[b)] External Workforce Cost: Kosten Leih- und Zeitarbeit + Kosten für Freelancer und Berater
[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 (FTE). Im Geschäftsbericht wird Umsatz entsprechend des Landes zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde.
[e)] Total Workforce Quote = TWC/Umsatz

PERSONALUMBAU

ANTEIL BEAMTE KONZERNBELEGSCHAFT

Die Zahl der Beamten war auch im Jahr 2015 weiter rückläufig. Die Gründe dafür: Seit der Privatisierung stellt die Deutsche Telekom keine Beamten mehr ein. Zu den natürlichen Altersabgängen kommen die Inanspruchnahme des vorzeitigen Ruhestands und Versetzungen in andere Behörden. Dadurch ist der Anteil der Beamten an der Belegschaft von rund einem Drittel im Jahr 2011 auf unter 29 Prozent im Jahr 2015 kontinuierlich gesunken. Im Berichtsjahr unterstützten 400 Beamtinnen und Beamte der Telekom das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) u. a. bei der Bearbeitung von Asylanträgen. Damit sind mittlerweile bundesweit an mehr als jedem zweiten Standort des BAMF auch Mitarbeiter der Telekom im Einsatz.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Aktive Beamte	25 570	23 516	21 958	20 523	19 881	18 483
In sich beurlaubte Beamte (ISB)[a)]	1 678	1 537	1 430	1 412	1 340	1 220
Beamte in Beteiligungsgesellschaften (BTG)	16 729	15 774	14 836	14 179	13 260	12 292
Summe Beamte	43 977	40 828	38 224	36 114	34 482	31 995
Arbeitnehmer Deutschland	79 197	80 736	80 616	80 529	80 267	78 360
Summe Beschäftigte Deutschland	123 174	121 564	118 840	116 643	114 749	110 354
Beamtenanteil Deutschland (in %)	35,7	33,6	32,2	30,96	30,05	28,99

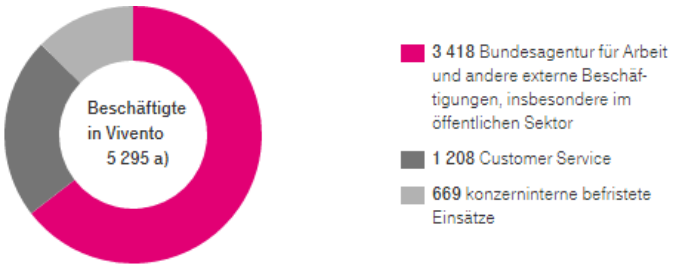
[a)] Beamte, deren Beamtenverhältnis ruht. Sie sind vorübergehend in ein Angestelltenverhältnis gewechselt.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

In Verbindung mit den weiteren Angaben zu den Mitarbeiterzahlen deckt die Angabe zum Anteil von Beamten an der Konzernbelegschaft den GRI-Indikator → G4-LA1 (Mitarbeiterfluktuation) vollständig ab.

MITARBEITER VIVENTO

Der Personaldienstleister Telekom Placement Services hat den Konzern bei seinem Personalumbau auch im Jahr 2015 unterstützt. Seit ihrem Bestehen eröffnete Telekom Placement Services nahezu 47.000 Beschäftigten neue berufliche Perspektiven – vor allem im öffentlichen Sektor, aber auch konzernintern. Im Rahmen unserer HR-Initiative „intern vor extern“ wurden Mitarbeitern in Einheiten mit Personalüberhängen wieder viele neue konzerninterne Stellenangebote unterbreitet. Ziel der Initiative ist, die Perspektiven im Konzern verstärkt zu nutzen und damit auch die Anzahl von externen Einstellungen zu reduzieren. Allein im Berichtsjahr wurden bis 31.12.2015 circa 600 Mitarbeiter konzernintern vermittelt.



Stammkräfte: **499**
Anzahl der Mitarbeiter, die über Vivento eine neue Beschäftigung gefunden haben: **45**
Zugänge Mitarbeiter zu Vivento seit Gründung: **53 118**
Vivento verlassen seit Gründung: **46 837**
a) Berechnung aller Angaben erfolgt auf Basis genauer Detailangaben. Evtl. auftretende Summendifferenzen sind Rundungsdifferenzen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

In Verbindung mit den weiteren Angaben zu den Mitarbeiterzahlen deckt die Angabe zur Zahl der Mitarbeiter bei Vivento den GRI-Indikator → G4-LA1 (Mitarbeiterfluktuation) vollständig ab.

INSTRUMENTE ZUM SOZIALVERTRÄGLICHEN PERSONALABBAU KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

2015 haben wir unsere Anstrengungen für einen sozialverträglichen Personalumbau fortgesetzt. Dabei nutzten wir weltweit bewährte Instrumente zum freiwilligen Ausscheiden aus dem Unternehmen. Erstmalig berichten wir dieses Jahre Werte für den Konzern.

	2011	2012 [a]	2013	2014	2015
Vorruhestand Beamte		2 266	1 618	927	1 235
(davon in Deutschland)	2 564	2 266	1 618	927	1 219
Vorruhestand Arbeitnehmer		253	30	41	29
(davon in Deutschland)	0	3	27	27	29
Abfindungen		2 847	3 618	3 738	4 436
(davon in Deutschland)	709	955	1 316	826	1 448
Altersteilzeit (Beginn Ruhephase)		1 418	711	332	1 345
(davon in Deutschland)	959	1 417	711	332	1 345
Weitere sozialverträgliche Instrumente		1 921	2 490	618	136
(davon in Deutschland)	163	120	241	471	11
Versetzung zu Behörden (final)[b]					711
(davon in Deutschland)					711

[a] Seit 2012 weltweite Erhebung.
[b] Dauerhafte Versetzungen; die Beamten haben kein Rückkehrrecht zum Telekom Konzern – 2015 als Cluster etabliert.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Kennzahl ist relevant für die Kriterien 6 (Regeln und Prozesse) und 14 (Arbeitnehmerrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

IDEENMANAGEMENT

GENIAL@TELEKOM. IDEENMANAGEMENT

Durch die Einreichung ihrer Ideen haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, ihren Arbeitsplatz aktiv mitzugestalten. 146,5 Millionen Euro geringere Kosten trugen im Jahr 2015 zur Wettbewerbsfähigkeit der Deutschen Telekom bei. Zudem stellt sich der Konzern durch das Engagement seiner Beschäftigten innovativer und zukunftsfähiger auf. Ansporn für die Ideengeber: Erfolgreiche Verbesserungsvorschläge würdigt die Telekom mit einer attraktiven Prämie. Beispielsweise erreichte die Idee „Coppair“ beim „Ideenmanagement-Award 2015“ des Deutschen Instituts für Ideen- und Innovationsmanagement den ersten Platz in der Kategorie „Beste Mitarbeiteridee“. Die Einreicher haben die zeitgleiche Nutzung von Mobilfunk und Festnetz vorgeschlagen, wodurch die Download- und insbesondere die Uploadgeschwindigkeit erheblich verbessert werden. Dadurch kann eine hohe und konstante Datenrate erzielt werden, solange der Glasfaserausbau noch nicht abgeschlossen ist. An der Umsetzung der Idee waren sehr viele Bereiche aus dem Konzern beteiligt, ihr Engagement mündete im Launch des Produkts Magenta Hybrid Kommunikation.

	2011	2012	2013	2014	2015
Ideen eingereicht	10 831	13 043	12 146	13 231	13 728
Einsparungen in Mio. €	116	104	83	107	147

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

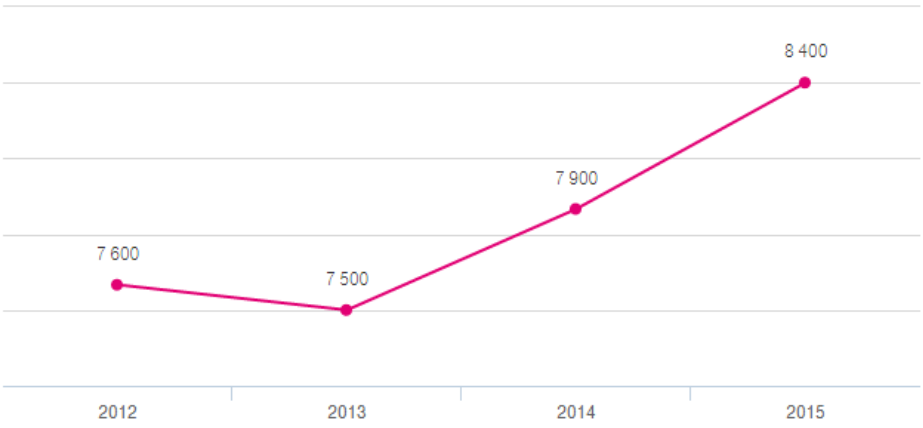
Durch das Ideenmanagement genial@telekom wird die Beteiligung der Mitarbeiter gefördert, die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

BESTAND AN SCHUTZRECHTEN

Im Berichtszeitraum wurden 279 Patente angemeldet. Der Bestand an Schutzrechten lag Ende 2015 bei ca. 8 400 und damit deutlich über dem Vorjahreswertes. 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

Durch die Angabe werden die EFFAS-Kennzahlen V04-05 (Anzahl der während der letzten 12 Monate angemeldeten Patente) und V04-06 (prozentualer Anteil der in den letzten 12 Monaten angemeldeten Patente am Gesamtbestand von Patenten) teilweise abgedeckt.

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
Reinhard Clemens
Niek Jan van Damme
Thomas Dannenfeldt
Dr. Christian P. Illek
Dr. Thomas Kremer
Claudia Nemat

Aufsichtsbehörde:
Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation,
Post und Eisenbahnen
Tulpenfeld 4, 53113 Bonn

Verantwortlich:
Deutsche Telekom AG
Birgit Klesper
Senior Vice President Group Transformational Change & Corporate Responsibility
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn

Weitere Informationen zum CR-Engagement der Telekom erhalten Sie unter:
www.telekom.com/verantwortung
http://www.telekom.com/verantwortung/news/122900

sowie unter:
http://www.geschaeftsbericht.telekom.com
https://www.telekom.com/static/-/304620/4/datenschutzbericht-2015-si.pdf

Konzept/Redaktion/Gestaltung/Programmierung:
Deutsche Telekom AG
Stakeholder Reporting GmbH, Hamburg
yoocon GmbH, Berlin
1000°DIGITAL GmbH, Leipzig

Fotos:
Frank Bauer
Pictureworld, Deutsche Telekom
Getty Images

Der CR-Bericht 2015 liegt in deutscher und in englischer Sprache vor. Im Zweifelsfall ist die deutsche Version maßgeblich.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Die Deutsche Telekom AG übernimmt keine Garantie dafür, dass die auf dieser Website bereitgestellten Informationen vollständig, richtig und in jedem Fall aktuell sind. Dies gilt auch für alle Webseiten, auf die durch einen Link verwiesen wird. Die Deutsche Telekom AG ist für den Inhalt einer Seite, die mit einem solchen Link erreicht wird, nicht verantwortlich. Die Deutsche Telekom AG behält sich das Recht vor, ohne vorherige Ankündigung Änderungen oder Ergänzungen der bereitgestellten Informationen vorzunehmen oder diese zu entfernen.

Die Informationen auf dieser Website stellen weder ein Verkaufsangebot dar noch werben sie für den Kauf von Wertpapieren und sollten nicht Grundlage für eine Anlageentscheidung sein. Auf keinen Fall haftet die Deutsche Telekom für Schäden, die durch fehlende Nutzungsmöglichkeiten oder Datenverluste im Zusammenhang mit der Nutzung von Dokumenten oder Informationen bzw. der Erbringung von Dienstleistungen entstehen, die auf dieser Website zugänglich sind.

Abgesehen von vergangenheitsbezogenen Angaben sind die auf dieser Website einzusehenden Unterlagen und Dokumente so genannte „Forward-Looking Statements“ (Aussagen auf der Grundlage von Erwartungen). Diese Aussagen sind abhängig von Risiken und Unsicherheiten sowie sonstigen Faktoren, auf die die Deutsche Telekom AG vielfach keinen Einfluss hat und die zu erheblichen Abweichungen der tatsächlichen Ergebnisse von diesen Aussagen führen können. Diese Risiken und Unsicherheiten sowie sonstigen Faktoren sind in den Finanzberichten, die auf der Website der Deutschen Telekom zur Verfügung stehen, ausführlich beschrieben. Dem Besucher dieser Website wird empfohlen, diese auf Erwartungen beruhenden Aussagen nicht überzubewerten. Die Deutsche Telekom hat weder die Absicht noch eine Verpflichtung, derartige Aussagen zu revidieren oder zu aktualisieren, sei es infolge neuer Erkenntnisse, künftiger Ereignisse oder sonstiger Einflussfaktoren.

CORPORATE RESPONSIBILITY BERICHT 2015

GRI-INDEX

GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT

ERLEBEN, WAS VERBINDET.

1. ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Indikator Verweis Geprüft

STRATEGIE UND ANALYSE

G4-1 Vorstandserklärung

- Strategie & Management > Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

G4-2 Auswirkungen, Risiken und Chancen

- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Auswirkungen der wesentlichen Themen entlang der Wertschöpfungskette

ORGANISATIONSPROFIL

G4-3 Name der Organisation

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit

G4-4 Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit

G4-5 Hauptsitz

- Impressum

G4-6 Länder der Geschäftstätigkeit

- www.telekom.com/weltweit

G4-7 Eigentumsstruktur und rechtliche Form

- Konzernprofil

G4-8 Bediente Märkte

- www.telekom.com/weltweit
- Geschäftsbericht 2015
- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit

Indikator Verweis Geprüft

G4-9 Größe der Organisation

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit
- Geschäftsbericht 2015: Finanzbericht [http://www.geschaeftsbericht.telekom.com/site0216/zahlen-und-fakten/die-finanzdaten-des-konzerns-auf-einen-blick.html]

G4-10 Gesamtbelegschaft

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit

Die Unterscheidung der Beschäftigten nach Arbeitsvertrag liegt noch nicht vor, wird aber für die Zukunft anvisiert. Eine Aufgliederung der Gesamtbelegschaft nach Angestellten und weisungsgebundenem Personal wurde nicht vorgenommen. Der Aufwand für die Erhebung wäre in Bezug zur Aussagekraft unverhältnismäßig hoch.

G4-11 Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen

Im Jahr 2015 waren 58 Prozent aller Mitarbeiter weltweit und 68 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland von Kollektivvereinbarungen erfasst.

G4-12 Lieferkette

- Lieferanten > Lieferantenmanagement

G4-13 Wesentliche Änderungen hinsichtlich Größe, Struktur und Eigentumsverhältnissen

Alle Veränderungen in unserer Lieferkette mit über 30 000 Lieferanten, wie zum Beispiel Standortwechsel von Lieferanten, erfassen wir nicht zentral. Im Berichtszeitraum wurde keine unserer Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten aufgrund von Verstößen gegen unsere Nachhaltigkeitsanforderungen beendet.

G4-14 Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips

Ansätze für präventives Handeln bieten bei der Telekom das Risikomanagement, das Compliance-Management und die ESG KPI.

- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > CR-Strategie > ESG Key Performance Indikatoren

Indikator Verweis Geprüft

G4-15 Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen

- Über diesen Bericht > Global Compact Fortschrittsbericht
- Über diesen Bericht > Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Werte und Leitlinien > Bekenntnis zum Leitbild der deutschen Wirtschaft
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Stakeholder-Einbeziehung > Übersicht Mitgliedschaften & Kooperationen
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf

G4-16 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensvertretungen

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Stakeholder-Einbeziehung > Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen

Eine Aufschlüsselung der Mitgliedschaften und Kooperationen nach strategischen Beteiligungen ist aus Gründen der Vertraulichkeit nicht möglich. Für die Mitarbeit in Gremien und Verbänden gelten unsere Grundsätze der politischen Interessensvertretung.

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung

ERMITTELTE WESENTLICHE ASPEKTE UND GRENZEN

G4-17 Unternehmensstruktur

- www.telekom.com/weltweit

G4-18 Bestimmung der Berichtsinhalte ✓

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Wesentlichkeitsprozess stärker auf ICT-Anforderungen zugeschnitten
- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Top-Themen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung

G4-19 Wesentliche Aspekte ✓

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Top-Themen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung
- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Wesentliche Themen den GRI-Aspekten zugeordnet

G4-20 Wesentliche Aspekte innerhalb der Organisation ✓

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Auswirkungen der wesentlichen Themen entlang der Wertschöpfungskette

G4-21 Wesentliche Aspekte außerhalb der Organisation ✓

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Auswirkungen der wesentlichen Themen entlang der Wertschöpfungskette

G4-22 Erläuterung neuer Darstellungen von Informationen

Im Berichtszeitraum gabe es keinen Anlass für neue Darstellungen von Informationen.

G4-23 Erläuterung veränderter Berichtsparameter

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Auswirkungen der wesentlichen Themen entlang der Wertschöpfungskette

EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

G4-24 Einbezogene Stakeholdergruppen

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Wesentlichkeitsprozess stärker auf ICT-Anforderungen zugeschnitten
- Strategie & Management > Stakeholder-Management
- CR-Wissen: Einbeziehung unserer Stakeholder

G4-25 Bestimmung der Stakeholdergruppen

- Strategie & Management > Stakeholder-Management
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Stakeholder-Einbeziehung

G4-26 Ansätze für Einbezug von Stakeholdern

- CR-Wissen: Einbeziehung unserer Stakeholder

G4-27 Fragen und Bedenken der Stakeholder

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Rückmeldungen aus der Stakeholder-Umfrage
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Petition: MagentaMobil Happy

BERICHTSPROFIL

G4-28 Berichtszeitraum

- Über diesen Bericht

G4-29 Veröffentlichung des letzten Berichts

- Über diesen Bericht

G4-30 Berichtszyklus

- Über diesen Bericht

Indikator	Verweis	Geprüft

G4-31 Ansprechpartner

› Über diesen Bericht

G4-32 "In Übereinstimmung"-Option im GRI-Index

› Über diesen Bericht > GRI-Index

G4-33 Externe Prüfung des Berichts

› Über diesen Bericht > GRI-Index

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

G4-34 Struktur der Unternehmensführung

› Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

G4-35 Delegation von Verantwortung für Nachhaltigkeitsentwicklungen

› Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

G4-36 Zuständigkeiten für Nachhaltigkeitsentwicklungen

› Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

G4-40 Auswahlverfahren für höchstes Kontrollorgan und Komitee

Im Auswahlprozess werden alle Kompetenzen berücksichtigt, die für die Ausübung der Position erforderlich und dienlich sind. Die Anforderungen an eine Position werden anhand einer Skillliste definiert.

Der Auswahlprozess findet im Aufsichtsrat statt in dem die Interessen der Stake- und Shareholder vertreten sind.

ETHIK UND INTEGRITÄT

G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards

› Strategie & Management > Werte und Leitlinien

G4-57 Interne und Externe Verfahren zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten

› Strategie & Management > Compliance > So stellen wir integres und rechtskonformes Verhalten sicher

G4-58 Verfahren zur Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares oder rechtswidriges Verhalten

› Strategie & Management > Compliance > So stellen wir integres und rechtskonformes Verhalten sicher

2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

WIRTSCHAFTLICH

Indikator	Verweis	Geprüft

ASPEKT: INDIREKTE WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

G4-DMA Managementansatz		✓
	› Kunden & Produkte > Verantwortungsvoller Infrastrukturausbau > So bauen wir unsere Infrastruktur aus	
G4-EC7 Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen		✓
	› Kunden & Produkte > Verantwortungsvoller Infrastrukturausbau	

2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

ÖKOLOGISCH

Indikator | Verweis | Geprüft

ASPEKT: ENERGIE

G4-DMA Managementansatz ✓

- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie > So schützen wir das Klima
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Energieeffizienz im Netz > So betreiben wir energieeffiziente Netze
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Energieeffiziente Gebäude > So betreiben wir Gebäude energieeffizient
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Klimaschonende Mobilität > So setzen wir uns für eine klimaschonende Mobilität ein

G4-EN3 Energieverbrauch innerhalb der Organisation ✓

- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Energie > Gesamt-Energieverbrauch

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.

G4-EN5 Energieintensität ✓

- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Energie > ESG KPI „Energieverbrauch“

ASPEKT: EMISSIONEN

G4-DMA Managementansatz ✓

- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie > So schützen wir das Klima
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie > Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette

G4-EN15 direkte THG-Emissionen (Scope 1) ✓

- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO_2-Emissionen (Scope 1 & 2) > ESG KPI „CO_2-Emissionen“
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO_2-Emissionen Gesamt (Scope 1 & 2 Emissionen)

G4-EN16 indirekte THG-Emissionen (Scope 2)

- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO_2-Emissionen (Scope 1 & 2) > ESG KPI „CO2-Emissionen“
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO_2-Emissionen Gesamt (Scope 1 & 2 Emissionen)

Indikator | Verweis | Geprüft

G4-EN17 weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3) ✓

- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO_2-Emissionen (SCOPE 3) > CO_2-Emissionen aus Geschäftsreisen (Scope 3 Emissionen)

ASPEKT: PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

G4-DMA Managementansatz ✓

- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > So entwickeln wir nachhaltige Produkte & Dienste

G4-EN27 Umfang der Maßnahmen zur Verringerung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen ✓

- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige ICT-Lösungen > Maßnahmen zur Handyrückgabe
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige ICT-Lösungen > Mieten statt Kaufen
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen > ESG KPI „Handy-Rücknahme“ Deutsche Telekom Konzern (neu)
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen > ESG KPI „Handy-Rücknahme“ Deutsche Telekom AG in Deutschland (neu)
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen > ESG KPI „Handy-Rücknahme“ Deutsche Telekom AG in Deutschland (alt)
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Weitere ökologische Daten > Elektronische Kundenrechnungen

2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

GESELLSCHAFTLICH

ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG

Indikator Verweis Geprüft

ASPEKT: BESCHÄFTIGUNG

G4-DMA Managementansatz ✓

- Beschäftigte > Verantwortungsvoller und agiler Arbeitgeber > So nehmen wir unsere Verantwortung als Arbeitgeber wahr
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger

G4-LA1 Neueinstellungen und Fluktuation ✓

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit > Entwicklung der Mitarbeiterzahl weltweit
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Fluktuation & Workforce Management > Fluktuationsquote
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Personalumbau > Anteil Beamte Konzernbelegschaft
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Personalumbau > Mitarbeiter Vivento

Im Rahmen des jährlichen Strukturberichts werden die Eintritte in den Ruhestand – und damit eine wichtige Komponente der natürlichen Fluktuation – nicht erfasst. Eine Aufgliederung der natürlichen Fluktuation nach Geschlecht und Alter ist daher nicht möglich. Der Aufwand einer genaueren Datenerfassung steht in keinem angemessenen Verhältnis zum Nutzen.

ASPEKT: ARBEITGEBER-ARBEITNEHMER-VERHÄLTNIS

G4-DMA Managementansatz

- Beschäftigte > Verantwortungsvoller und agiler Arbeitgeber > So nehmen wir unsere Verantwortung als Arbeitgeber wahr

G4-LA4 Ankündigungsfristen für operative Veränderungen

Dieser Indikator ist auf die Telekom als weltweiter Konzern nicht anwendbar, da die Erhebung aller länderspezifischen Regelungen zu aufwendig und nicht im Verhältnis zum damit erzielten Nutzen steht. Bei wesentlichen betrieblichen Veränderungen werden die Betriebsratsgremien gemäß geltenden Rechtsnormen, wie zum Beispiel dem Betriebsverfassungsgesetz, informiert und entsprechend eingebunden. Daneben findet auch ein regelmäßiger Austausch mit Arbeitnehmervertretungen auf nationaler und europäischer Ebene statt.

Indikator Verweis Geprüft

ASPEKT: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

G4-DMA Managementansatz

- Beschäftigte > Gesundheit und Sicherheit > So sorgen wir für eine gesunde Belegschaft

Wenn Beschäftigte oder deren Familienangehörige in Not geraten, sei es durch schwere Erkrankung oder andere Gründe, unterstützt die Telekom mit bestimmten Programmen. Hier einige Beispiele:

- Individualberatung durch psychosoziale Experten der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung unseres externen Dienstleisters B.A.D.;
- Seniorenbetreuung und Hilfe für einkommensschwache Familien: In Notsituationen wie etwa bei Naturkatastrophen bietet das Betreuungswerk von Post, Postbank und Telekom Unterstützung an;
- Tanztherapie für an Krebs erkrankte Frauen in Kooperation mit dem Erholungswerk Post Postbank Telekom e.V.;
- Beratung und Vermittlung zum Thema „Pflege von Angehörigen“
- Deutsche Telekom Sozialfonds: Beschäftigten, die unverschuldet in eine wirtschaftliche Notlage geraten sind, aus der sie sich aus eigener Kraft nicht mehr befreien können, wird schnelle wirtschaftliche Hilfe bereitgestellt.

G4-LA5 Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Im Gesundheits- und Sicherheitsmanagement bei der Telekom in Deutschland sind verschiedene Steuerungskreisebenen implementiert:

- Die erste Ebene bildet der „Zentrale Arbeitskreis Gesundheit“, bestehend aus Arbeitgebervertretern des Konzerns und der Gesellschaften, Sozialpartnern, Fachexperten des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements sowie der Schwerbehindertenvertretung.
- Auf der zweiten Ebene sind „Arbeitskreise Gesundheit“ in den Tochtergesellschaften der Telekom in Deutschland etabliert.
- Die dritte Ebene bilden lokale Vor-Ort-Arbeitskreise, die das betriebliche Gesundheitsmanagement umsetzen; hiervon existieren mindestens 110.

Indikator Verweis Geprüft

In Deutschland sind 100 Prozent der Beschäftigten durch diese Ausschüsse repräsentiert. Die internationalen Landesgesellschaften verantworten ihr Gesundheits- und Sicherheitsmanagement autonom. Jedoch werden schrittweise alle Beschäftigten der Deutschen Telekom über ein zertifiziertes Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem angebunden, das konzerneinheitliche Standards sicherstellt. International sind bereits rund 77,5 Prozent der Beschäftigten durch dieses Managementsystem eingebunden (Stand Ende 2015).

G4-LA6 Unfallarten und –häufigkeiten in der Organisation

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Mitarbeitergesundheit > Gesundheitsquote
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Mitarbeitergesundheit > Arbeitsunfälle in Deutschland

ASPEKT: AUS- UND WEITERBILDUNG

G4-DMA Managementansatz

- Beschäftigte > Ausbildung und Entwicklung > So investieren wir in Ausbildung und Entwicklung

G4-LA9 Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie

Ausbildung (Konzern national - Deutschland)

	Gesamtstunden 2014	Frauen	Männer
Azubis	11 408 904*	4 563 562*	6 845 342*
Dual Studierende	2 292 654*	779 502*	1 513 152*
Summe	13 701 558*	5 343 64*	8 358 494*

(* Zur Berechnung der Zahlen wurden Durchschnittswerte verwendet.)

Weiterbildung (Konzern national - Deutschland)
2015 nahmen unsere Mitarbeiter im Durchschnitt 21,8 Stunden an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Grundsätzlich steht die Weiterbildung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (geschlechtsneutral, hierarchieübergreifend) gleichermaßen zur Verfügung, eine Differenzierung ist daher auf die Deutsche Telekom nicht anwendbar.

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung > Weiterbildung Telekom Training
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung > Auszubildende und Berufsfelder

G4-LA10 Programme zum Kompetenzmanagement, Umgang mit Berufsausstieg und der Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit

Programme zu lebenslangem Lernen

- Beschäftigte > Ausbildung und Entwicklung

Indikator Verweis Geprüft

Umgang mit dem Berufsausstieg
Die Deutsche Telekom setzt situationsbedingt verschiedene Instrumente ein, um betroffenen Mitarbeitern den Ausstieg aus der Beschäftigung im Konzern zu erleichtern. Dazu gehören unter anderem die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Outplacement Beratung oder die Zahlung einer Abfindung. Zudem bietet Telekom Placement Services den Beschäftigten der Deutschen Telekom neue Beschäftigungsperspektiven. Betroffene Mitarbeiter erhalten Unterstützung und individuelle Beratung rund um alle Themen des beruflichen Wechsels: von passenden Stellengeboten über Bewerbertrainings bis hin zu gezielten Qualifizierungen und der Information zu finanziellen Förderungsangeboten des Konzerns.

Seitens des Betreuungswerks Post Telekom werden Seminare zum Thema „Vorbereitung auf den Ruhestand“ angeboten, an denen Beschäftigte der Deutschen Telekom teilnehmen können. Im Seminar „Vorbereitung auf den Ruhestand“ wird gemeinsam mit den Teilnehmern erarbeitet, wie diese die nachberufliche Zeit sinnvoll mit Inhalten und Aktivitäten ausfüllen und ihren Ruhestand langfristig genießen können.

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung > Weiterbildung Telekom Training

G4-LA11 Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten

Zur Beurteilung der Leistung und Karriere-Entwicklung unserer Beschäftigten setzen wir verschiedene Instrumente ein. „Compass“ wird für tarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beamte in Deutschland, das „Performance & Potential Review (PPR)“ für außertariflich Beschäftigte in Deutschland sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesgesellschaften angewendet. Darüber hinaus führten wir 2014 mit dem „Performance Dialog“ ein neues Instrument zur Leistungsbeurteilung für obere Führungskräfte ein.

Instrumente des Performance-Management und Mitarbeiterkategorie	Anzahl und Anteil der Beschäftigten, deren Leistung und Karriereentwicklung beurteilt wurde
Compass (tarifliche Beschäftigte in Deutschland)	81830 Beschäftigte (92 Prozent der Zielgruppe)
Performance & Potential Review (außertarifliche Beschäftigte in Deutschland)	9 100 Beschäftigte (98 Prozent der Zielgruppe)
Performance & Potential Review (Beschäftigte in Landesgesellschaften)	24 000 Beschäftige (89 Prozent der Zielgruppe, Instrument ist in vielen Landesgesellschaften im Einsatz)
Performance Dialog (obere Führungskräfte konzernweit)	2 500 Beschäftigte (97 Prozent der Zielgruppe)

Die Instrumente des Performance-Managements beziehen sich immer auf ganze Mitarbeitergruppen und decken weibliche und männliche Beschäftigte damit gleichermaßen ab.

Indikator Verweis Geprüft

ASPEKT: VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

G4-DMA Managementansatz ✓

- Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit > So machen wir uns für Vielfalt stark

G4-LA12 Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren ✓

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Diversity > Frauen im Konzern
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Diversity > Menschen mit Behinderung
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Demografie & Altersvorsorge > Altersstruktur

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.

ASPEKT: GLEICHER LOHN FÜR FRAUEN UND MÄNNER

G4-DMA Managementansatz

- Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit > So machen wir uns für Vielfalt stark

G4-LA13 Verhältnis Grundvergütung von Frauen zu Männern

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. Die Zertifizierungen durch Logib-D und eg-check bestätigen, dass Frauen und Männer bei gleicher Arbeit das gleiche Entgelt erhalten. Eine Erhebung der Gehälter unserer männlichen und weiblichen Mitarbeiter an allen internationalen Standorten ist aufgrund der Datenverfügbarkeit, der Wettbewerbsrelevanz und des Aufwands nicht möglich.

ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH DER ARBEITSPRAKTIKEN

G4-DMA Managementansatz ✓

- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015

G4-LA14 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden

Der Prozentsatz neuer Lieferanten, die nach nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien (z. B. durch Selbstauskunft, Ecovadis-Plattform oder Social Audits) überprüft wurden, ist derzeit noch nicht verfügbar. Eine entsprechende Erfassung ist nach konzernweiter Einführung des Lieferantenportals möglich, die voraussichtlich Ende 2016 abgeschlossen sein wird. Grundvoraussetzung jeder Lieferantenbeziehung ist die Präqualifizierung, die unter anderem 16 nachhaltigkeitsrelevante Fragen abdeckt.

G4-LA15 Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen ✓

- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015

Bei 53 von 62 auditierten Lieferanten wurden Verbesserungsmaßnahmen hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Menschenrechten oder Umweltschutz aufgesetzt.

2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

MENSCHENRECHTE

Indikator Verweis Geprüft

ASPEKT: GLEICHBEHANDLUNG

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Menschenrechte

G4-HR3 Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

- Strategie & Management > Menschenrechte > Eingegangene Hinweise bei Kontaktstelle für Menschenrechte

ASPEKT: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

G4-HR4 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird und ergriffene Massnahmen

- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015

In unserem Konzern sind uns keine Vorfälle dieser Art bekannt.

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 Sozialcharta für den gesamten Konzern bindend und jährlich von den Konzernunternehmen schriftlich zu bestätigen.

Zu den Vorwürfen von Gewerkschaften bezüglich T-Mobile USA ist zu sagen, dass das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in den USA gewährleistet wird. Alle Mitarbeiter haben das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Dass dies auch funktioniert und gelebt wird, zeigt sich dadurch, dass an zwei Standorten im Nordosten der USA (Connecticut und New York) sich Mitarbeiter für eine gewerkschaftliche Vertretung entschieden haben. Gleichzeitig gibt es an diesen beiden Standorten auch Tarifverträge, die T-Mobile USA mit der zuständigen Gewerkschaft Communications Workers of America geschlossen hat.

Indikator Verweis Geprüft

Weiterführende Links:

www.telekom.com/konzern/konzernprofil/verantwortungsvoller-arbeitgeber/news/169788

www.telekom.com/konzern/konzernprofil/verantwortungsvoller-arbeitgeber/news/202336

ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTEN

G4-DMA Managementansatz ✓

- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015

G4-HR10 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden

Der Prozentsatz neuer Lieferanten, die nach nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien (z. B. durch Selbstauskunft, Ecovadis-Plattform oder Social Audits) überprüft wurden, ist derzeit noch nicht verfügbar. Eine entsprechende Erfassung ist nach konzernweiter Einführung des Lieferantenportals möglich, die voraussichtlich Ende 2016 abgeschlossen sein wird. Grundvoraussetzung jeder Lieferantenbeziehung ist die Präqualifizierung, die unter anderem 16 nachhaltigkeitsrelevante Fragen abdeckt.

- Kennzahlen > Ökonomische Kennzahlen > Lieferanten > ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“
- Kennzahlen > Ökonomische Kennzahlen > Lieferanten > Lieferantenbeziehungen

G4-HR11 Erhebliche tastächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen ✓

- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015

Bei 53 von 62 auditierten Lieferanten wurden Verbesserungsmaßnahmen hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Menschenrechten oder Umweltschutz aufgesetzt.

2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

GESELLSCHAFT

Indikator Verweis Geprüft

ASPEKT KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

G4-DMA Managementansatz

› Strategie & Management > Compliance > Managementansatz (Compliance)

G4-SO3 Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken

Im Rahmen der Risikoanalyse wurden folgende Korruptionsrisiken als am wahrscheinlichsten ermittelt:

1. Gewährung eines Vorteils an einen Angestellten oder Beauftragten eines Geschäftspartners im Hinblick auf eine konkrete künftige Geschäftsentscheidung, um dadurch eine unlautere Bevorzugung im Wettbewerb zu erreichen

2. Annahme eines Vorteils im Hinblick auf eine konkrete Geschäftsentscheidung

3. Mitarbeiter formuliert die Auswahlkriterien zugunsten eines Lieferanten/Beraters, sodass der Einkäufer keine Wahl mehr hat; Mitarbeiter beeinflusst eine Auktion/Ausschreibung zugunsten eines Anbieters und erhält im Gegenzug eine Zuwendung

4. Mitarbeiter/Einkäufer vereinbart bei der Vergabe von Dienstleistungen Konditionen zum Nachteil des Unternehmens; er erhält vom Auftragnehmer/Berater im Gegenzug Geld oder andere Vorteile

5. Beschäftigter vereinbart mit einem Lieferanten einen 10 Prozent höheren Rechnungsbetrag; der Lieferant erstattet die Hälfte des überhöhten Betrags an den Beschäftigten auf ein privates Konto zurück

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 2015 umfasste 79 Gesellschaften und hatte damit eine Abdeckungsquote von über 96 Prozent (nach Mitarbeiterzahl).

G4-SO4 Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Im Jahr 2012/2013 fanden Präsenztrainings mit dem Schwerpunkt Antikorruption statt. Trainiert wurden alle Konzernvorstände und die erste Berichtsebene. Zusätzlich fanden risikospezifische Präsenztrainings in den Bereichen IT, Vertrieb, Einkauf, Services, Produktion, Technical Services, Marketing, Technik und Finanzen statt. Es wurden über 3 400 Mitarbeiter geschult. International wurden Mitglieder des Board-Managements und Angehörige von Risikogruppen trainiert (3 800 Teilnehmer). An einem E-Learning haben national knapp 16 000 Mitarbeiter teilgenommen. International wurde dieses E-Learning bei 26 Gesellschaften ausgerollt. 2014 fanden weitere themen- und risikospezifische Trainings statt. So wurden bei T-Systems International im Delivery-Bereich deutschlandweit in 72 Präsenztrainings 1 221 Mitarbeiter sowie international 1 120 Mitarbeiter ebenfalls in Präsenztrainings geschult.

Im Jahr 2015 wurde keine explizite Schulungskampagne durchgeführt, da für das Jahr 2016/2017 eine Zertifizierung und in diesem Rahmen ein neue Schulungskampagne geplant sind.

E-Learning-Schulungen in Deutschland
2014 und 2015 haben in Deutschland 27 756 Beschäftigte mit risikoreicher Tätigkeit (Vertrieb, Einkauf) das E-Learning Antikorruption absolviert; 20 452 Mitarbeiter haben ein Teilnehmerzertifikat für ein Compliance-E-Learning erworben; 39 809 Mitarbeiter haben an einem E-Quiz für Geschenke teilgenommen und über 2 000 Mitarbeiter haben das E-Learning zu Beraterleistungen durchgeführt.

Präsenztrainings in Deutschland und international
2015 nahmen im Segment T-Systems 870 Mitarbeiter (Deutschland) und 1 500 Mitarbeiter (international) an einem Präsenztraining für Compliance und Antikorruption teil, im Segment Europa 3 600 Mitarbeiter. Im Segment Deutschland wurden 700 Mitarbeiter und in der Service-Zentrale circa 580 Mitarbeiter trainiert.

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. In den AEB ist eine Antikorruptionsklausel enthalten. Dazu werden im Rahmen der Lieferantenselbstauskunft Fragen zum Compliance Management System der Geschäftspartner gestellt. Die

Indikator Verweis Geprüft

Deutsche Telekom bietet externen Geschäftspartnern und Lieferanten seit September 2014 Compliance-Schulungen an. Im Fokus stehen insbesondere kleine und mittelständische deutsche Geschäftspartner und Lieferanten. Mit Präsenztrainings und einer Online-Schulung 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.

G4-SO5 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

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. Bei der Gesamtzahl sanktionierter Korruptionsfälle handelt es sich um eine vertrauliche Information.

ASPEKT: COMPLIANCE

G4-DMA Managementansatz ✓

- Strategie & Management > Compliance > So stellen wir integres und rechtskonformes Verhalten sicher

G4-SO8 Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften ✓

- Strategie & Management > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

ASPEKT: KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT

G4-DMA Managementansatz

- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Verbraucher- und Jugendschutz > So schützen wir Verbraucher und Jugend
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Cyber Security > So schützen wir unsere Infrastruktur
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Mobilfunk und Gesundheit (EMF) > So setzen wir uns einen sicheren Mobilfunk ein
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > So entwickeln wir nachhaltige Produkte & Dienste

G4-PR2 Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Produkt- oder Dienstleistungsauflagen bezüglich Arbeitssicherheit

- Strategie & Management > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

Indikator Verweis Geprüft

ASPEKT: KENNZEICHNUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN

G4-DMA Managementansatz ✓

- Kunden & Produkte > Servicequalität > So gewährleisten wir eine hohe Servicequalität

G4-PR5 Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit ✓

- Kunden & Produkte > Servicequalität > Messbare Erfolge durch "K1 - Kunde zuerst"

ASPEKT: SCHUTZ DER PRIVATSPÄHRE VON KUNDEN

G4-DMA Managementansatz ✓

- Strategie & Management > Datenschutz und Datensicherheit > So schaffen wir die internen Voraussetzungen für effektiven Datenschutz
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Verbraucher- und Jugendschutz > So schützen wir Verbraucher und Jugend
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Cyber Security > So schützen wir unsere Infrastruktur

G4-PR8 Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes ✓

- Strategie & Management > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

3. WEITERE BERICHTETE GRI-ASPEKTE

Indikator Verweis Geprüft

ASPEKT: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

G4-DMA Managementansatz

↗ Geschäftsbericht > Konzernstrategie

G4-EC1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

› Kennzahlen > Ökonomische Kennzahlen > Finanzielle Kennzahlen > Nettowertschöpfung

G4-EC3 Betriebliche Altersvorsorge

› Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Demografie & Altersvorsorge > Betriebliche Altersvorsorge

ASPEKT: BESCHAFFUNG

G4-DMA Managementansatz

› Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
› Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
› Lieferanten > Ressourcenknappheit und Rohstoffgewinnung > So unterstützen wir eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

G4-EC9 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten

Als ICT-Unternehmen ist die Telekom auf Zulieferer weltweit angewiesen. Daher gelten keine konzernweiten Richtlinien zur Bevorzugung örtlicher Zulieferer an Standorten.

ASPEKT: ABWASSER UND ABFALL

G4-DMA Managementansatz

› Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz > Nachhaltigkeitsbezug (Ressourceneffiziez und Umweltschutz)
› Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz > So sparen wir Ressourcen und schützen die Umwelt
› Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz > Abfallvermeidung und Recycling

Indikator Verweis Geprüft

G4-EN23 Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode

› Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen > Abfallaufkommen

Die aus ihrer Geschäftstätigkeit heraus wesentlichen Abfälle adressiert die Telekom im konzernweiten Rahmen für das Abfallmanagement (Recycling von Kupfer) und über den CR KPI „Handy-Rücknahme“ (gesammelte und wiederverwertete Mobiltelefone). Eine darüber hinausgehende Datenerfassung der Entsorgungsmethode ist komplex und steht in keinem angemessenen Verhältnis zum damit gewonnenen Nutzen.

ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE

G4-DMA Managementansatz

› Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
› Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
› Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015
› Lieferanten > Ressourcenknappheit und Rohstoffgewinnung > So unterstützen wir eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

G4-EN32 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden

Der Prozentsatz neuer Lieferanten, die nach nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien (z. B. durch Selbstauskunft, Ecovadis-Plattform oder Social Audits) überprüft wurden, ist derzeit noch nicht verfügbar. Eine entsprechende Erfassung ist nach konzernweiter Einführung des Lieferantenportals möglich, die voraussichtlich Ende 2016 abgeschlossen sein wird. Grundvoraussetzung jeder Lieferantenbeziehung ist die Präqualifizierung, die unter anderem 16 nachhaltigkeitsrelevante Fragen abdeckt.

G4-EN33 erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

› Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015

Bei 53 von 62 auditierten Lieferanten wurden Verbesserungsmaßnahmen hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Menschenrechten oder Umweltschutz aufgesetzt.

Indikator Verweis Geprüft

ASPEKT: BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH ARBEITSPRAKTIKEN

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich über ein Funktionspostfach zur Employee Relations Policy zu Wort melden (erpolicy@telekom.de) und jederzeit das Beschwerdeportal „Tell Me“ nutzen, um sich – auch anonym – beispielsweise über schlechte Arbeitsbedingungen zu beschweren.

Auf die Employee Relations Policy sowie die Beschwerdepostfächer und das Hinweisgeberportal wird in allen Einheiten hingewiesen, meist im jeweils lokalen Intranet. Der Hinweis auf bestehende Beschwerdemöglichkeiten ist ebenfalls Bestandteil bei jeder Neueinstellung.

Für Hinweise und Fragen zu allgemeinen Menschenrechtsthemen bei der Telekom steht zusätzlich zu den oben genannten Beschwerdemechanismen ein spezielles Postfach (humanrights@telekom.de) zur Verfügung.

G4-LA16 Anzahl der Bschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden

- Strategie & Management > Menschenrechte > Eingegangene Hinweise bei Kontaktstelle für Menschenrechte

ASPEKT: KINDERARBEIT

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger

G4-HR5 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Massnahmen

- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015

Bei unseren direkten Geschäftsstandorten sehen wir kein erhebliches Risiko von Kinderarbeit.

ASPEKT: ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger

Indikator Verweis Geprüft

G4-HR6 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Massnahmen

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015
- CR-Wissen: Sozialcharta

Risiken bezüglich Zwangsarbeit begegnen wir durch Auditierung von ausgewählten strategischen und besonders risikobehafteten Lieferanten. Bei unseren direkten Geschäftsstandorten sehen wir kein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit.

ASPEKT: PRÜFUNG

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

G4-HR9 Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

ASPEKT: BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTSVERLETZUNGEN

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Strategie & Management > Menschenrechte > Eingegangene Hinweise bei Kontaktstelle für Menschenrechte

G4-HR12 Anzahl der Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden

- Strategie & Management > Menschenrechte > Eingegangene Hinweise bei Kontaktstelle für Menschenrechte

ASPEKT: POLITIK

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung

G4-SO6 Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem

Für die Telekom ist es ein zentrales Anliegen, dass sich ihre Beziehungen zu politischen Entscheidungsträgern durch Transparenz und Vertrauen auszeichnen. Hierzu gehört auch, dass wir die Arbeit politischer Parteien nicht mit Spenden unterstützen.

GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT

Prinzip 1: Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Datenschutz und Datensicherheit
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- CR-Wissen: Sozialcharta
- CR-Wissen: Vergütung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen Lieferantenkontrollen
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Mobilfunk und Gesundheit (EMF)
- Beschäftigte > Gesundheit und Sicherheit
- Über diesen Bericht > GRI-Index > Spezifische Standardangaben
- Beschäftigte > Verantwortungsvoller und agiler Arbeitgeber
- Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Verbraucher- und Jugendschutz
- Geschäftsbericht 2015 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2015 > Lagebericht > Konzernstrategie
- Geschäftsbericht 2015 > Lagebericht > Konzernsteuerung

Prinzip 2: Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Mobilfunk und Gesundheit (EMF)
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen
- Über diesen Bericht > GRI-Index > Spezifische Standardangaben

Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Beschäftigte > Verantwortungsvoller und agiler Arbeitgeber

Prinzip 4: Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen

Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement

Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Über diesen Bericht > GRI-Index > Spezifische Standardangaben
- Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung
- Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit
- Geschäftsbericht 2015 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2015 > An die Aktionäre > Corporate Governance Bericht

Prinzip 7: Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen

- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > CR-Strategie > ESG Key Performance Indikatoren
- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen
- Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Energieeffizienz im Netz
- Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Klimaschonende Mobilität
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige ICT-Lösungen
- CR-Wissen: Richtlinien für nachhaltiges Produktdesign
- CR-Wissen: Richtlinien für Endgeräteverpackungen
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Geschäftsmodelle durch Innovation
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen
- CR-Wissen: Conflict-Free Sourcing Initiative
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO_2-Emissionen (Scope 1 & 2)
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Energie
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Weitere ökologische Daten
- Geschäftsbericht 2015 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

Prinzip 8: Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > CR-Strategie > ESG Key Performance Indikatoren
- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen
- Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Energieeffizienz im Netz
- Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige ICT-Lösungen
- CR-Wissen: Green Car Policy
- CR-Wissen: Code of Conduct on Energy Consumption of Broadband Equipment
- CR-Wissen: Richtlinien für nachhaltiges Produktdesign
- CR-Wissen: Handy-Rücknahme
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige ICT-Lösungen
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Geschäftsmodelle durch Innovation
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Conflict-Free Sourcing Initiative
- SAR-Werte https://www.t-mobile.de/sar-werte/0,17595,1347-_,00.html
- Geschäftsbericht 2015 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > CR-Strategie > ESG Key Performance Indikatoren
- Strategie & Management > CR-Strategie
- CR-Wissen: Richtlinien für nachhaltiges Produktdesign
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige ICT-Lösungen
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige ICT-Lösungen
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Geschäftsmodelle durch Innovation
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen
- Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Energieeffizienz im Netz
- CR-Wissen: Green Car Policy
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Conflict-Free Sourcing Initiative
- Geschäftsbericht 2015 > Lagebericht > Innovation und Produktentwicklung

Prinzip 10: Eintreten gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Korruption

- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- Strategie & Management > Datenschutz und Datensicherheit
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen
- Über diesen Bericht > GRI-Index > Spezifische Standardangaben
- Geschäftsbericht 2015 > An die Aktionäre > Corporate Governance Bericht
- Geschäftsbericht 2015 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management