CORPORATE RESPONSIBILITY BERICHT 2019

ERLEBEN, WAS VERBINDET.

INHALT

Dieses PDF-Dokument enthält alle Rechenschaftsinformationen („Steuerung & Fakten“) des CR-Berichts 2019 der Deutschen Telekom.

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

4 STRATEGIE

4 VORWORT
5 CR-STRATEGIE & STEUERUNG
13 WESENTLICHKEIT
16 WIRKUNGSMESSUNG
18 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
19 STAKEHOLDER MANAGEMENT
22 COMPLIANCE
26 POLITISCHE INTERESSENSVERTRETUNG UND VERBRAUCHERPOLITIK
28 NACHHALTIGKEITSSTANDARDS
29 AUSZEICHNUNGEN

31 WIRTSCHAFT

31 NACHHALTIGE FINANZEN
34 LIEFERANTEN
40 NACHHALTIGE & INNOVATIVE PRODUKTE
43 NETZAUSBAU
45 KUNDENZUFRIEDENHEIT
46 VERBRAUCHERSCHUTZ
48 DATENSCHUTZ & DATENSICHERHEIT
52 FINANZIELLE KENNZAHLEN
53 FINANZIELLE PERSONALKENNZAHLEN

55 UMWELT
55 KLIMASTRATEGIE
62 UNSER UMWELTPROGRAMM
63 CO_2E-EMISSIONEN
67 ENABLEMENT FAKTOR
69 ENERGIEVERBRAUCH & -EFFIZIENZ
73 ERNEUERBARE ENERGIEN
75 MOBILITÄT
77 KREISLAUFWIRTSCHAFT & RESSOURCEN-EFFIZIENZ
80 ABFALLMANAGEMENT UND RECYCLING
82 WEITERE ÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN

83 SOZIALES
83 GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT
89 MITARBEITERBEZIEHUNGEN
92 MITARBEITERZUFRIEDENHEIT
94 DIVERSITY
97 MENSCHENRECHTE
99 DEMOGRAFIE & ALTERSVORSORGE
101 AUS- & WEITERBILDUNG
104 GESUNDHEIT UND ARBEITSSCHUTZ
107 MITARBEITERZAHLEN & TEILZEIT
109 FLUKTUATION & PERSONALUMBAU
111 IDEENMANAGEMENT

112 ÜBER DIESEN BERICHT
114 IMPRESSUM
115 HAFTUNGSAUSSCHLUSS

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

seit den 1990er-Jahren übernehmen wir Verantwortung für die großen Themen unserer Zeit: Klimawandel, soziale Gerechtigkeit oder digitale Teilhabe sind für die Deutsche Telekom zentrale Handlungsfelder. Die Herausforderungen wachsen jedoch exponentiell und reichen von der Bedrohung unserer Demokratie durch mediale Phänomene wie Fake News und Filterblasen bis hin zum wiedererstarkenden Populismus in Teilen unserer Gesellschaft. Deshalb bin ich davon überzeugt, dass wir heute mehr brauchen als nur einen Fokus auf Nachhaltigkeit – wir brauchen ein nachhaltiges Geschäftsmodell. 2019 haben wir deshalb unsere Konzernstrategie modifiziert und „Verantwortung leben" explizit darin verankert. Und daran arbeiten wir, Schritt für Schritt.

So haben wir uns neue, ambitionierte Klimaschutzziele gesetzt: 90 Prozent weniger Emissionen bis 2030, dazu bereits ab 2021 ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energien. Und das für unseren gesamten Konzern. Jedoch entstehen 80 Prozent unseres CO_2-Fußabdrucks bei der Herstellung und Nutzung unserer Produkte. Diese Emissionen wollen wir bis 2030 pro Kunde um 25 Prozent senken. Die Science Based Targets initiative (SBTi) hat uns als drittem DAX-Konzern bestätigt, dass unsere Klimaschutzziele zur Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens beitragen. Darüber hinaus haben wir unsere Wertschöpfungskette auf weitere Stellschrauben für mehr Klima- und Ressourcenschutz geprüft. In unserem Konzernprogramm „We Care for our Planet" bündeln wir ausgewählte Initiativen, in denen wir daran arbeiten, als Konzern Stück für Stück „grüner" zu werden – Beispiele sind unser nachhaltiger Smartphone-Kreislauf, die Reduktion von Verpackung oder die Umstellung unserer Service-Flotte auf alternative Antriebe.

Mit unseren Medienkompetenzinitiativen fördern wir zudem den sicheren und kompetenten Umgang mit digitalen Medien. Denn Digitalisierung hat auch Schattenseiten. Wie erkennen wir zum Beispiel extremistische Meinungsmache im Netz? 2019 standen diese Initiativen unter der Überschrift „Digitale Demokratie". Unser Ziel ist es, alle Menschen, ob im privaten oder im gesellschaftlichen Kontext, mit den digitalen Möglichkeiten von heute und morgen zu verbinden. Deshalb lautet unser Purpose: „Wir geben uns erst zufrieden, wenn alle #dabei sind."

Digitalisierung hat zudem enorme Auswirkungen auf die Arbeitswelt – auch bei der Telekom. Wir wollen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die immer komplexere digitalisierte Arbeitswelt mitnehmen. Dazu haben wir Lernen zu einem festen Bestandteil unseres Joballtags gemacht. Mit unserem „Manifest der agilen Arbeit" haben wir uns 2019 gemeinsam mit dem Konzernbetriebsrat Leitplanken für die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt gesetzt.



Timotheus Höttges, Vorstandsvorsitzender, Bonn, Deutschland

Außerdem stehen wir für eine verantwortungsvolle Digitalisierung ein. Wir sind das erste Unternehmen, das sich Leitlinien für einen ethischen Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI) gesetzt hat. 2019 haben wir unter anderem Schulungen und Workshops zu deren Umsetzung durchgeführt, die KI-Leitlinien in vertragsrelevante Vorgaben für unsere Lieferanten integriert, ein internes Prüfsiegel für ethische KI-Produkte entwickelt sowie eine Konferenz zu „Digitaler Ethik" veranstaltet.

An unseren Taten und nicht an Worten wollen wir uns messen lassen! Über unsere vielfältigen Nachhaltigkeitsaktivitäten berichten wir auch in diesem Jahr umfassend und transparent im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht.

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

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre!
Ihr
Tim Höttges

CR-STRATEGIE & STEUERUNG

GESCHÄFTSTÄTIGKEIT UND ORGANISATION

Die Beschreibung unserer Geschäftstätigkeit finden Sie auf unserer Website und ausführliche Informationen zur Geschäftsentwicklung im Geschäftsbericht 2019.

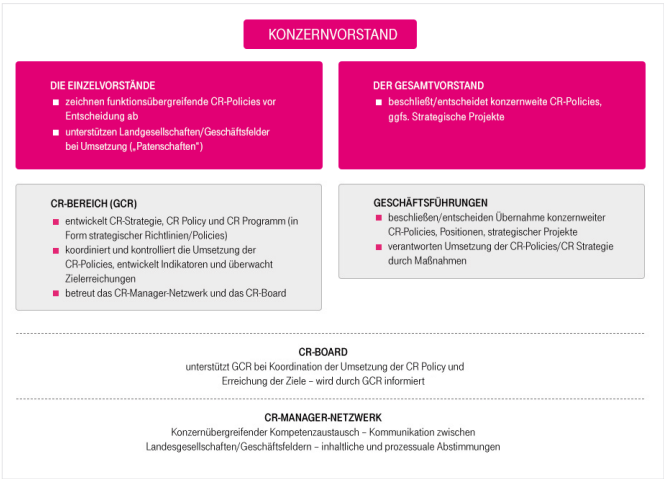
Unser Konzern ist in fünf operative Segmente gegliedert.



Wir glauben, dass wirtschaftliche, soziale und ökologische Aspekte miteinander vereinbar sind, und wollen in allen Stufen unserer Wertschöpfungskette positive Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten.



AKTUELLE CR-ORGANISATIONSSTRUKTUR



Die CR-Gesamtverantwortung trägt unser Vorstand: Er diskutiert und entscheidet über wichtige CR-Angelegenheiten. Die Vorständin Personal und Recht, Arbeitsdirektorin entscheidet, welche CR-Sachverhalte als wichtig einzustufen sind, und vertritt diese im Vorstand. Der Bereich Group Corporate Responsibility (GCR) ist im Vorstandsbereich Personal und Recht verankert. Er entwickelt konzernweite Richt- und Leitlinien mit dem Ziel, die Unternehmenskultur mit Schwerpunkt auf nachhaltige Innovation und gesellschaftliche Verantwortung weiterzuentwickeln. Um stets eine direkte Rückkopplung zwischen CR und unserem Kerngeschäft sicherzustellen, wird GCR vom CR-Board beraten. Das Gremium setzt sich aus den Leitern wesentlicher Konzernbereiche zusammen.

Für die Umsetzung unserer 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 zusammen.

In unserer CR-Richtlinie sind die Eckpfeiler unseres Nachhaltigkeitsmanagements für alle Konzerneinheiten formal und verbindlich festgeschrieben. Seit 2017 ist die CR-Richtlinie auch in einem Großteil der europäischen Landesgesellschaften erfolgreich eingeführt.

CR-CONTROLLING: NACHHALTIGKEIT IT-BASIERT MESSEN UND STEUERN

„Environmental, Social und Governance (ESG)"-Daten erfassen wir mit Hilfe eines IT-basierten Datenerfassungssystems. Es unterstützt einheitliche und verbindliche Abläufe auf Konzern- und Landesebene und ermöglicht konzerninterne Vergleiche („Benchmarks").

Wir nutzen diese Daten vor allem zur Berechnung relevanter Kennzahlen und unserer ESG KPI, mit denen wir unsere CR-Leistung konzernweit messen und steuern. Unser CR-Controlling stellt sicher, dass ESG-Daten und -Kennzahlen zeitgerecht und transparent erfasst sowie im vorliegenden „Steuerung & Fakten"-Bereich und im interaktiven Kennzahlentool dieses CR-Berichts berichtet werden können.

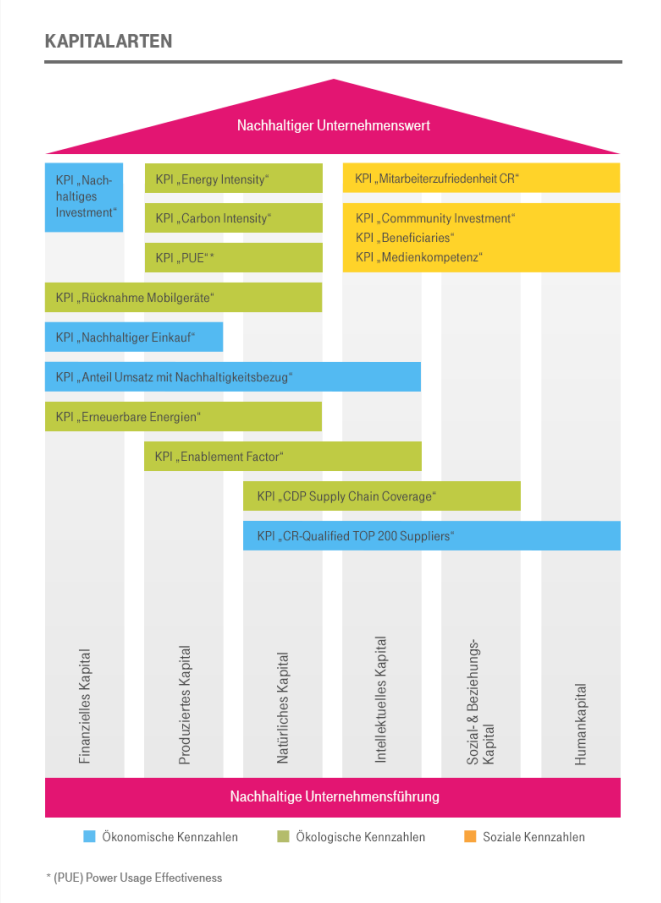
Unser Kennzahlensystem entwickeln wir auf Basis interner und externer Anforderungen stetig weiter. So haben wir 2019 unsere Berichterstattung zum Thema Ressourcenschutz erweitert, um die diversen Erfolge aus dem Programm „We Care for our Planet" sowie der Mitarbeiter-Community „Green Pioneers" zu berichten.

UNSERE STEUERUNGSINSTRUMENTE: ESG KEY PERFORMANCE INDIKATOREN

ESG KPIs (Key Performance Indikatoren) dienen als Steuerungsinstrumente für unser CR-Engagement. Aufgrund ihrer hohen Relevanz berichten wir sie auch in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung in unserem Geschäftsbericht.

Auch unsere Landesgesellschaften erfassen CR-Daten und tragen somit zu Erhebung der konzernweiten ESG KPIs bei. Diese Landesgesellschaften repräsentieren 99 Prozent des Konzernumsatzes.

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



AKTUELLE ENTWICKLUNG UNSERER ESG KPIS

Positive Entwicklung · Unwesentliche Veränderung · Negative Entwicklung

Entwicklung unserer ESG KPIs ohne konkretes Ziel

Entwicklung unserer ESG KPIs im Verhältnis zu gesetzten Zielen

Ökonomisch

	2016	2017	2018	2019
ESG KPI „Nachhaltiges Investment" (% T-Aktien, die von SRI-Investoren gehalten werden)	21,7	20,8	21,0	21,0
ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf" (% des auf Nachhaltigkeitskriterien überprüften Einkaufsvolumens)	83	81	81	81
ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug" (% des Umsatzes mit Produkten und Diensten, die Nachhaltigkeitsvorteile bieten)	39,0	40,0	42,0	43,0

Ökologisch

	2016	2017	2018	2019
ESG KPI „Energy Intensity" (Energieverbrauch in MWh*1000 / Gesamt IP-Datenvolumen in Terabyte)	167 a)	194 a)	163 a)	120 a)
ESG KPI „Carbon Intensity" (CO2 Emissionen in t CO_2e*1000 / Gesamt IP-Datenvolumen in Terabyte)	70 a)	79 a)	41 a)	23 a)
ESG KPI „Erneuerbare Energien" (Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch)	32,8	41,3	51,9	64,1
ESG KPI „PUE" (Power Usage Effectiveness)	1,54	1,54	1,57	1,56
ESG KPI „Enablement Faktor" (Das Verhältnis zwischen CO2 -Einsparungen, die durch Nutzung unserer Produkte und Services ermöglicht werden, zu den CO2-Emissionen unserer eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1-3) für den Konzern DT in Deutschland)	1,33 b)	1,71 b)	1,85 b)	2,44 b)
ESG KPI „Rücknahme-Mobilgeräte" (zurückgenommene mobile Endgeräte in Tsd. / in Umlauf gebrachte mobile Endgeräte in Mio.)	39,7	27,4	34,8	35,5

a) ab 2017 bezieht sich der Wert auf den Konzern EU + T-Mobile US (in 2016 nur auf Konzern EU)
b) Der Wert bezieht sich auf den Konzern DT in Deutschland.

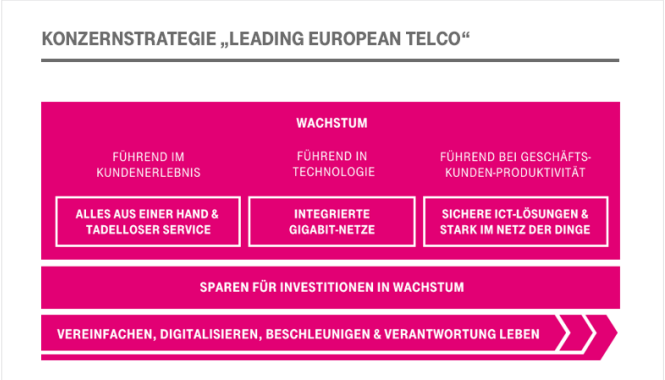
Sozial

	2016	2017	2018	2019
ESG KPI „Community Investment" (Finanziell, personell und in Sachmitteln geleistetes Engagement der Deutschen Telekom bewertet in Mio. €)	57	57	88	59
ESG KPI „Beneficiaries" (Anzahl der Engagierten sowie als Zielgruppe erreichten Menschen, die an gesellschaftlichen Maßnahmen der Deutschen Telekom partizipieren in Mio.)	15	19	15	13
ESG KPI „Medienkompetenz" (% der mit Programmen im Bereich Medienkompetenz erreichten Menschen)	40	41	42	41
ESG KPI „Mitarbeiterzufriedenheit CR" (Identifikation der Mitarbeiter mit CR-Engagement der Deutschen Telekom in %, Basis: Befragung 2019)		79		77 c)

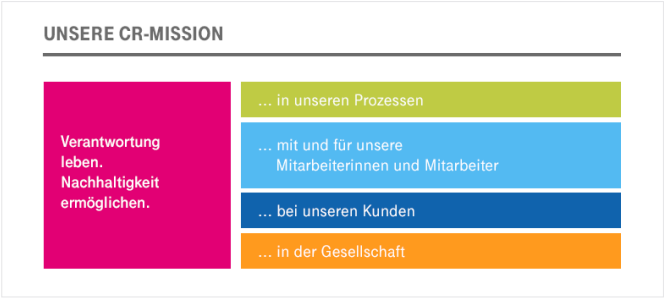
c) Dieser Wert bezieht sich auf die Mitarbeiterbefragung 2019. Die nächste Befragung findet 2021 statt.

CR-STRATEGIE

Globalisierung, Wachstum der Weltbevölkerung sowie zunehmender Einsatz digitaler Technologien strapazieren verfügbare Ressourcen und verlangen ein nachhaltiges, ökologischeres Wirtschaften sowie sozialverantwortliches Handeln. Diesen Herausforderungen stellen wir uns! Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung sind bereits seit Jahren essenzieller Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns. 2019 haben wir unsere Konzernstrategie modifiziert und „Verantwortung leben“ explizit als Kernelement in unserer Konzernstrategie verankert. Zur Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung richten wir unsere Kernunternehmensprozesse konsequent nachhaltig aus.



Weitere Informationen zur Konzernstrategie finden Sie im Geschäftsbericht 2019.



Unsere CR-Strategie leitet sich aus der Konzernstrategie ab. Zentrale Bestandteile sind unsere drei CR-Handlungsfelder sowie sechs Fokusthemen.



Unsere CR-Strategie bildet auch den Handlungsrahmen für die Nachhaltigkeitsmaßnahmen der Landesgesellschaften. 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.

CR-PROGRAMM 2019: ZIELE, MASSNAHMEN UND TERMINE

Im CR-Programm definieren wir Ziele und berichten Fortschritte zur konzernweiten Umsetzung in den relevanten Prozessen unseres Kerngeschäfts. Im Berichtsjahr haben wir das CR-Programm entlang der vier Säulen unseres Steuerung & Fakten-Bereichs , Strategie, Wirtschaft, Umwelt und Soziales neu strukturiert.

RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT

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

Wichtige Instrumente dafür sind:

- Unser zweiwöchentliches Social Media Monitoring, welches für uns relevante Informationen aus Sozialen Medien auswertet
- Unsere Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Gremien zahlreicher relevanter nationaler und internationaler Unternehmens- und Sozialverbände (wie zum Beispiel GeSI, BDI, BITKOM, econsense und BAGSO)
- Von uns organisierte Stakeholder-Dialogformate
- Unsere verschiedenen Publikationen, wie Pressespiegel und Newsletter
- Unsere interne Compliance-Bewertung, bei der auch die wichtigsten Nachhaltigkeitsrisiken betrachtet werden

In unserem Geschäftsbericht berichten wir über folgende Themen, die wir als die Wesentlichen unseres Nachhaltigkeitsmanagements identifiziert haben:

- Klimaschutz
- Lieferanten
- Gesundheit und Umwelt

Derzeit untersuchen wir intern, wie unsere Berichterstattung zu klimabezogenen Finanzrisiken und Opportunitäten an den Empfehlungen der „Task Force on Climate-related Financial Disclosures“ (TCFD) ausgerichtet werden kann. Dies soll aufbauend auf den bestehenden Ansätzen der Strategie, des Controllings und Risikomanagements geschehen. Weitere Informationen zum Thema TCFD finden Sie hier.

WERTE UND LEITLINIEN

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (Corporate Responsibility, CR) beruht auf gemeinsamen Werten. Um unsere wertebasierte Unternehmenskultur zu festigen, vermitteln wir allen Beschäftigten unsere grundlegenden Werte in verbindlichen Leitlinien (Guiding Principles). Mit verschiedenen Maßnahmen wie dem jährlichen „Tag der Leitlinien“ rufen wir diese Werte immer wieder in Erinnerung und verankern sie so im Arbeitsalltag. Mit Erfolg: Laut unserer Pulsbefragung im November 2019 haben 74 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Eindruck, dass die Leitlinien in der täglichen Arbeit gelebt werden.

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) und der „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ (ehemals Sozialcharta) sind weitere Instrumente, mit denen wir verantwortungsvolles Verhalten in unserem Konzern und bei unseren Partnern sicherstellen. Auf ihnen basiert unter anderem unser Compliance-Management, das die Rechtmäßigkeit unseres Unternehmenshandelns gewährleistet. Außerdem werden durch sie nicht nur ethische Normen, sondern insbesondere Menschenrechte im Konzern verankert.

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

Unser Ziel ist es, Nachhaltigkeit in allen Geschäftsprozessen und im Alltag unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verankern. Hierzu trägt unser integriertes Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem (Health, Safety and Environment, HSE) auf Konzernebene bei.

Das Managementsystem hilft uns, unsere Prozesse in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt systematisch zu planen, umzusetzen und zu verbessern. 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 HSE-Zertifikate von ihren Lieferanten verlangen.

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

Für einen Teil der Landesgesellschaften ist das Dachzertifikat nicht gültig, da bei ihnen eigene Zertifizierungen bestehen, die zum Teil noch umfassender sind. Dies ist beispielsweise in Griechenland der Fall: Die Landesgesellschaft verfügt über ein eigenes integriertes Managementsystem, das neben den oben genannten Standards die internationalen Standards ISO 50001 für Energiemanagement und ISO 27001 für Datensicherheit abdeckt.

In Deutschland erfüllen wir bereits durch die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Regelungen die wesentlichen Anforderungen einer Zertifizierung nach ISO 45001. 100 Prozent unserer Beschäftigten in Deutschland sind an einem Arbeitsplatz tätig, der nach ISO 14001 und ISO 45001 zertifiziert ist. International beträgt ihr Anteil 98 Prozent. Unser Ziel war es, bis Ende 2018 alle Gesellschaften abzudecken, die über 50 Mitarbeiter haben. Dieses Ziel konnten wir nicht erreichen. 2019 haben wir die Abdeckung jedoch weiter erhöht.

So erreichten wir die Zertifizierung von T-Systems Polska und T-Systems Schweiz nach ISO 45001 und 14001 und die Zertifizierung von T-Systems Iberia nach ISO 45001.

CR PROGRAMM 2019

STRATEGIE

Ziele	Zielerreichung	Implementierung
Verantwortliches Handeln in die Konzernstrategie integrieren	▪ Umgesetzt 2019	▪ CR-Strategie
Berichterstattung zielorientiert weiterentwickeln bis 2020	▪ Erste Stufe 2019 umgesetzt	▪ Über diesen Bericht
Weitere Implementierung von Arbeitsschutz-, Gesundheits- und Umweltmanagementsystemen in zwei weiteren Gesellschaften	▪ Umgesetzt 2019	▪ Zertifiziertes Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltsystem
Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs) leisten	▪ Fokus auf 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15	▪ Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals ▪ Maßnahmen und KPIs mit Bezug zu SDGs
Durchführen einer internationalen Mitarbeiterumfrage zum Thema Compliance	▪ Umgesetzt im Jahr 2019	▪ Die Ergebnisse unserer Mitarbeiterstudie zur Compliance-Kultur
Implementierung der 2018 verabschiedeten KI-Leitlinien	▪ Schulungen und Information von Beschäftigten, Konferenz „Digitale Ethik“, Integration in Vorgaben für Lieferanten, internes Prüfsiegel	▪ Verantwortungsvoller Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI)

CR PROGRAMM 2019

WIRTSCHAFT

Ziele	Zielerreichung	Implementierung
70 Prozent unserer Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten bis 2020 mit dem CDP Supply Chain Program abgedeckt	▪ Abdeckung 63 Prozent im Jahr 2019	▪ CDP Supply Chain Program
80 Prozent des Einkaufsvolumens bis 2020 überprüft	▪ Abdeckung 81 Prozent im Jahr 2019	▪ ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“
75 Prozent der Top-200-Lieferanten sind bis 2020 CR-qualifiziert	▪ Abdeckung 87 Prozent im Jahr 2019	▪ ESG KPI „CR-qualified TOP 200 suppliers“
99 Prozent Abdeckung LTE in Deutschland bis 2020	▪ Abdeckung von 98 Prozent im Jahr 2019	▪ Fortschritte im Netzausbau
99 Prozent Abdeckung LTE in Europa bis 2021	▪ Abdeckung von 98 Prozent im Jahr 2019	▪ Fortschritte im Netzausbau
99 Prozent Abdeckung 5G in Deutschland bis 2025	▪ 5G-Netz der Telekom Ende 2019 in acht deutschen Städten verfügbar	▪ 5G-Ausbau
CR-Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen zur Erhöhung der Transparenz gegenüber Kundinnen und Kunden	▪ Einführung „we care“-Label	▪ „we care“-Label
Steigerung der konzernweiten Kundenbindung (gemessen durch TRI*M-Index)	▪ Leichter Rückgang: 2018: 68,5; 2019: 67,3	▪ Messung der Kundenbindung und Weiterempfehlungsbereitschaft
Relevante Service-Auszeichnungen erhalten	▪ Erreicht unter anderem mit Auszeichnungen durch das TÜV-Qualitätssiegel, dem Prädikat „Service-König“ durch das Fachmagazin Focus Money und der Bestnote im CHIP-Online-Test	▪ Auszeichnungen für unseren Service
Entwicklung und Implementierung einer nachhaltigen Anlagestrategie für die Kapitalanlage der Deutschen Telekom	▪ Umgesetzt	▪ Nachhaltige Kapitalanlage der Deutschen Telekom
Aufnahme in relevante Nachhaltigkeitsindizes	▪ Aufnahme in vier weitere Indizes im Jahr 2019	▪ Die T-Aktie in Nachhaltigkeitsratings und -indizes

CR PROGRAMM 2019

UMWELT

Ziele	Zielerreichung	Implementierung
Entwicklung und Verabschiedung wissenschaftsbasierter Klimaziele & offizielle Anerkennung durch die Science Based Target initiative	▪ Erreicht	▪ Klimastrategie ▪ Klimaschutz ab 2020: Neues Klimaziel und Revision der Klimaschutzstrategie
Entwicklung eines Programms zur Stärkung des Umweltengagements	▪ Konzernprogramm “We Care for our Planet” verabschiedet	▪ We Care for our Planet
Senkung der konzernweiten Scope-1- und-2-Emissionen um 20 Prozent bis 2020 gegenüber 2008 (ohne T-Mobile USA)	▪ Bewertung der Zielerreichung in 2020	▪ Klimastrategie ▪ Klimaschutz ab 2020: Neues Klimaziel und Revision der Klimaschutzstrategie ▪ CO_2e-Emissionen gesamt (Scope 1–3) ▪ CO_2e-Emissionen gesamt (Scope 1 & 2 Emissionen)
Senkung der konzernweiten Scope-1- und -2-Emissionen um 90 Prozent bis 2030 gegenüber 2017	▪ Senkung 2017–2019 circa 38 Prozent	▪ Klimastrategie ▪ Klimaschutz ab 2020: Neues Klimaziel und Revision der Klimaschutzstrategie ▪ CO_2e-Emissionen gesamt (Scope 1 – 3) ▪ CO_2e-Emissionen gesamt (Scope-1- & -2-Emissionen)
Senkung der Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3) um 25 Prozent bis 2030 pro Kunde gegenüber 2017	▪ Senkung 2017–2019 circa 10 Prozent ▪ Die Bewertung im Verhältnis zum Kunden findet derzeit statt.	▪ Klimastrategie ▪ Klimaschutz ab 2020: Neues Klimaziel und Revision der Klimaschutzstrategie ▪ CO_2e-Emissionen gesamt (Scope 1–3)
Erarbeitung der Klimaneutralität & Anschließen an die GSMA-Initiative	▪ Erreicht	▪ Klimaschutz ab 2020: Neues Klimaziel und Revision der Klimaschutzstrategie
Steigerung der Effizienz unserer Rechenzentren	▪ 2011 auf 2019: Globalen PUE-Wert von 1,85 auf 1,64 gesenkt Deutschland: 1,67 auf 1,56 ▪ Rechenzentren (Biere) PUE-Wert: 1,32	▪ ESG KPI „PUE“ – weniger CO_2-Verbrauch in Rechenzentren
Umstellung des konzernweiten Stromverbrauchs auf 100 Prozent erneuerbare Energien bis 2021	Anteil erneuerbarer Energien Telekom in ▪ Deutschland 2019: 84 Prozent ▪ Konzernweit 2019: 64 Prozent ▪ Ungarn 2019: 100 Prozent ▪ Griechenland 2019: 100 Prozent ▪ Österreich: 99 Prozent ▪ Niederlande: 100 Prozent	▪ Klimastrategie ▪ Klimaschutz ab 2020: Neues Klimaziel und Revision der Klimaschutzstrategie ▪ ESG KPI „Erneuerbare Energien“ ▪ Erneuerbare Energien im Konzern ▪ Erneuerbare Energien in den Landesgesellschaften
Steigerung der Visibilität und Wirkung der Green Pioneer Community	▪ Steigerung von 40 auf 200 Green Pioneers in 2019; Abdeckung von 40 Standorten in Deutschland; weitere Community-Initiativen in unseren Landesgesellschaften	▪ Green Pioneers
Reduktion von CO_2 durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen bei unseren Kunden im Vergleich zu unseren eigenen Emissionen	▪ Verbesserung des Enablement Factor in Deutschland auf 2,44 (2018: 1,85); ▪ europaweit auf 1,74 (2018: 1,21)	▪ ESG KPI „Enablement-Faktor“ Konzern DT in Deutschland ▪ ESG KPI „Enablement-Faktor“ Deutsche Telekom Konzern Europa

CR PROGRAMM 2019

SOZIALES

Ziele	Zielerreichung	Implementierung
Steigerung des ESG KPI Medienkompetenz auf 45 Prozent bis 2020	▪ 31.12.2019: 41 Prozent	▪ ESG KPI-Set „Beneficiaries“ und „Medienkompetenz“
Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im mittleren und oberen Management auf 30 Prozent	31.12.2019 ▪ Konzernweit: 35 Prozent Frauen ▪ Im Vorstand: 22,2 Prozent ▪ Im mittleren und oberen Management: 26 Prozent ▪ Im Aufsichtsrat (in Deutschland): 40 Prozent ▪ In Aufsichtsräten (in Europa): 25 Prozent	▪ Anteil Frauen Vorstand ▪ Anteil Frauen im mittleren und oberen Management ▪ Anteil Frauen im Aufsichtsrat in den Telekom-Landesgesellschaften ▪ Engagement für einen höheren Frauenanteil
Verbesserung der Gesundheitsquote konzernweit auf 95,9 Prozent bis 2020	▪ 31.12.2019: 94 Prozent	▪ Gesundheitsquote ▪ Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz
Senken der Unfallquote in Deutschland	▪ 2019: Senkung auf 6,8 Unfälle (mit mehr als drei Ausfalltagen) pro Tausend Mitarbeiter (2018: 8,7)	▪ Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz
Überarbeitung der Guiding Principles	▪ Umgesetzt	▪ Unser Ansatz für Mitarbeiterbeziehungen
Steigerung digitaler Weiterbildung	▪ 2019: Über 60 Prozent der über das Learning Management System (LMS) buchbaren Trainings waren digital. (2018: 53 Prozent)	▪ Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung ▪ Weiterbildung Telekom Training in Deutschland
Erweiterung #DABEI-Geschichten.com	▪ 2 neue Module: „Leben in der Stadt der Zukunft“ und „Digitale Demokratie“	▪ Förderung von Medien- und Demokratiekompetenz
Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit	▪ Engagement-Index 2019 4,0 (Engagement-Index 2017: 4,1)	▪ Alle zwei Jahre: Mitarbeiterbefragung ▪ Zufriedenheits- und Engagement-Index
Durchführung von Human Rights Impact Assessment (HRIA) & Employee Relations Review (ERR)	▪ Durchführung HRIA bei: T-Systems India ▪ Durchführung ERR bei: T-Mobile Polska, Deutsche Telekom Außendienst	▪ Human Rights Impact Assessments

WESENTLICHKEIT

UNSER PROZESS ZUR ERMITTLUNG WESENTLICHER CR-THEMEN

Systematisch überprüfen wir, welche Themen für die Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Deutschen Telekom besonders wichtig sind – aus der Sicht unserer Stakeholder wie auch aus unserer internen Unternehmensperspektive. Nachdem wir zuletzt 2018 eine umfassende Analyse unserer wesentlichen Themen durchgeführt und diese in einem internen Workshop validiert hatten, wurde die Themenbewertung für den vorliegenden Bericht erneut angepasst. Dabei wurden veränderte Stakeholder-Erwartungen sowie aktuelle interne Entwicklungen berücksichtigt.

Seit 2015 wenden wir für die Wesentlichkeitsanalyse die Methodik der Global e-Sustainability Initiative (GeSI) an. Sie umfasst 55 Themen, die für die ICT-Branche relevant sind, und ordnet sie neun Kategorien zu: „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“. Diese Themen wurden unternehmensübergreifend erarbeitet und sind in der Branche anerkannt.

Ermittlung und Bewertung wesentlicher Themen

Um die Erwartungen unserer Stakeholder an unser Nachhaltigkeitsmanagement zu ermitteln, nutzen wir seit 2014 eine Online-Umfrage. Unsere Stakeholder können in dieser Umfrage Themen nach ihrer Bedeutung gewichten und unsere Leistung in den jeweiligen Bereichen bewerten. Die Bereitschaft an der Umfrage teilzunehmen ist jedoch seit 2018 deutlich zurückgegangen. Damit können die Ergebnisse nicht mehr als repräsentativ eingestuft werden. Um dennoch die Anforderungen externer Stakeholder im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigen zu können, haben wir 2018 zusätzlich eine Dokumentenanalyse durchgeführt. Berücksichtigt wurden unter anderem Gesetzestexte, Studien, Positionspapiere oder Veröffentlichungen in Medien, die Aufschluss darüber geben, welche Anforderungen und Erwartungen an das Nachhaltigkeitsmanagement der Deutschen Telekom gestellt werden. Dabei wurde auch betrachtet, ob die Deutsche Telekom Einfluss auf das jeweilige Thema hat, sowie ob sich Erwartungen auf die Geschäftstätigkeit der Telekom auswirken. Die Ergebnisse der Stakeholder-Umfrage und der Dokumentenanalyse wurden anschließend in einem internen Workshop mit Experten aus verschieden Fachbereichen abgeglichen und finalisiert. Wann einem Thema eine hohe Relevanz zugeschrieben wurde, können Sie den nachfolgenden Tabellen entnehmen.

Stakeholder-Perspektive Hohe Erwartungen zu dem jeweiligen Thema, wenn...	
NGOs	...die Mehrheit der NGOs konkrete Erwartungen äußern oder die Einhaltung von bestimmten Zielen oder Normen fordern.
Wettbewerb	...mehrere Wettbewerber aktiv ein anspruchsvolleres, strategisches Ziel oder Entwicklungsvorstellungen kommunizieren.
Gesetzgebung	...konkrete regulatorische Ziele, Gesetze oder Vorgaben vorliegen, die das Unternehmen direkt betreffen.
Finanzmarkt	...das Thema Teil der Kriterien der Untersuchten Ratings ist und für die Branche als Top-Thema eingestuft wird.

Unternehmens-Perspektive Hoher Einfluss des jeweiligen Themas, wenn...	
Wertschöpfung	... all stages of the value chain are affected by the topic.
Sustainable Development Goals	...das Thema einen direkten Bezug zu mehreren SDG-Zielen hat.
Branche	...die IKT-Branche auf dieses einen hohen Einfluss hat und die Telekom zu dem Thema eine branchenführende Position einnimmt.

Die Dokumentenanalyse 2019 zeigt deutlich gestiegene Erwartungen unserer Stakeholder in Bezug auf klima- und menschenrechtsbezogene Themen. Hier sind nicht nur die Erwartungen von Politik und NGOs zu nennen, sondern beispielsweise auch die Fridays for Future Bewegung. Mit der Verabschiedung unseres 2-Grad-konformen Klimazieles Anfang 2019 haben wir diesen Forderungen entsprochen. Dass wir mit unserem Engagement für Menschenrechte, insbesondere Kinderrechten, auf einem guten Weg sind, hat die Studie „The State of Children’s Rights and Business 2019: From Promise to Practise” gezeigt. Mit 9,4 von 10 Punkten erreichten wir in der Kategorie „Telecommunications und Technology“ den zweiten Platz.
Unsere Dokumentenanalyse zeigt zudem, dass grundsätzlich die Relevanz der Themen Wasser, Abfall und Kreislaufwirtschaft steigen. Ob und wie stark dies Auswirkungen auf die Bedeutung dieser Themen für uns hat, werden wir in 2020 analysieren. Zu allen weiteren Themen ergeben sich aus der Dokumentenanalyse keine bzw. nur geringfügig Veränderungen.

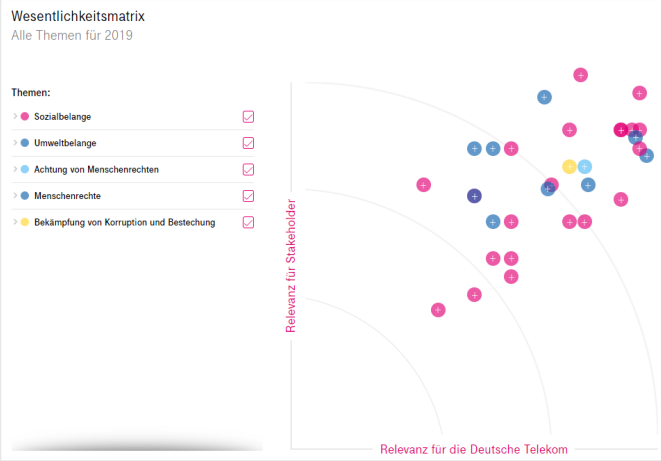
Auf Basis dieser Ergebnisse haben wir die wesentlichen Themen für unsere diesjährige CR-Berichterstattung ermittelt. Die Ergebnisse der Analyse stellen wir gemäß den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) in einer Wesentlichkeitsmatrix dar.

ERGEBNIS DER WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse werden die Themen als „sehr relevant", „relevant", „weniger relevant" und „nicht relevant" bewertet. Diese Gewichtung haben wir anschließend in eine 100-Punkte-Skala übersetzt. Nachfolgend finden Sie die Auswertung der Ergebnisse.

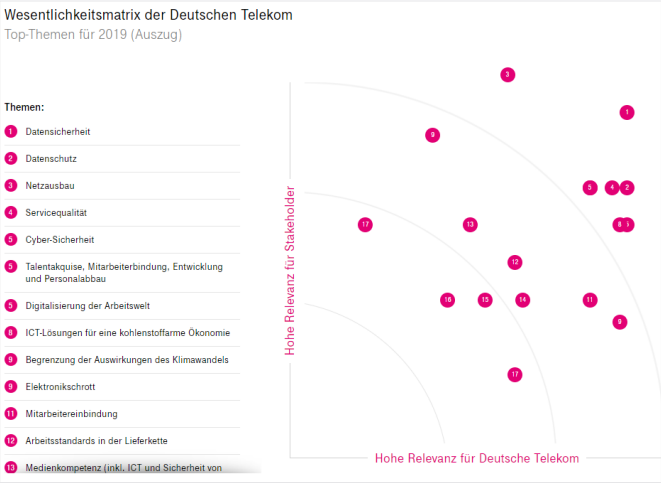
Das Gesamtergebnis

Die folgende Darstellung zeigt die Bewertungen aller Themen aus Stakeholder- und Unternehmensperspektive auf einer Skala von 0 bis 100.



Top-Themen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung der Deutschen Telekom

Als Top-Themen betrachten wir alle Themen, die im Wesentlichkeitsprozess im Durchschnitt mehr als 70 Punkte erzielt haben. Die folgende Matrix zeigt diese Themen auf einer Skala von 50 bis 100.



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	Managementansätze
1	Datensicherheit	▪ Schutz der Privatsphäre von Kunden	▪ Unser Ansatz zu Datenschutz
2	Datenschutz	▪ Schutz der Privatsphäre von Kunden	▪ Unser Ansatz zu Datenschutz
3	Netzausbau	▪ Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	▪ Unser Ansatz für den Infrastrukturausbau
4	Servicequalität	▪ Einbindung von Stakeholdern	▪ Unser Ansatz für höchste Service-Qualität
5	ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie	▪ Produkte und Dienstleistungen	▪ Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkte und Diensten
6	Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels	▪ Emissionen ▪ Energie	▪ Unser Ansatz zur Messung unserer Fortschritte im Klimaschutz ▪ Unser Ansatz für energieeffiziente Netze
7	Cybersicherheit	▪ Schutz der Privatsphäre von Kunden	▪ Unser Ansatz für Verbraucherschutz ▪ Unser Ansatz zu Datenschutz
8	Talentakquise, Mitarbeiterbindung, Entwicklung und Personalabbau	▪ Aus- und Weiterbildung ▪ Beschäftigung	▪ Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung
9	Digitalisierung der Arbeitswelt	▪ Aus- und Weiterbildung	▪ Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung
10	Elektronikschrott	▪ Abwasser und Abfall	▪ Unser Ansatz zu Ressourcenschonung und Umweltschutz
11	Medienkompetenz (inkl. ICT und Sicherheit von Kindern)	▪ Kundengesundheit und -sicherheit	▪ Unser Ansatz für gesellschaftliche Verantwortung
12	Mitarbeitereinbindung	▪ Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis ▪ Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	▪ Unser Ansatz für Mitarbeiterbeziehungen ▪ Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte
13	Arbeitsstandards in der Lieferkette	▪ Beschaffung ▪ Zwangs- und Pflichtarbeit ▪ Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten	▪ Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf ▪ Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte ▪ Unser Ansatz für integres und rechtskonformes Verhalten
14	Vielfalt und Antidiskriminierung	▪ Gleichbehandlung ▪ Vielfalt und Chancengleichheit	▪ Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte ▪ Unser Ansatz für Vielfalt und Chancengleichheit

WIRKUNGSMESSUNG

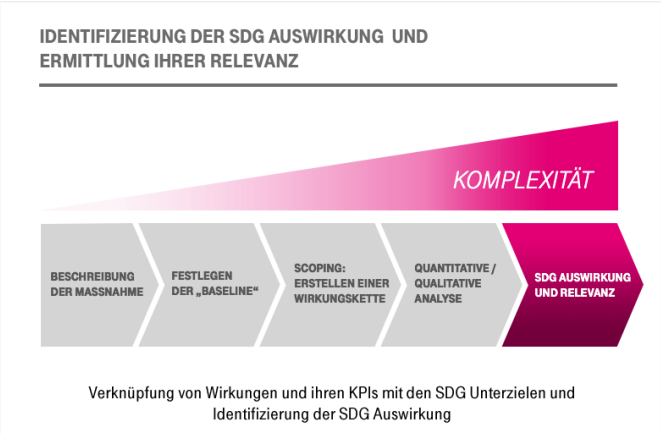
WIRKUNGSMESSUNG UND -STEUERUNG

Wir wollen die positiven gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Produkte, Lösungen und Maßnahmen stetig vergrößern und deren negative Auswirkungen minimieren. Seit 2015 machen wir im Rahmen unserer Berichterstattung unseren Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs) sichtbar. Mit Unterstützung interner und externer Experten haben wir zudem einen übergreifenden Ansatz entwickelt, mit dem wir die Wirkung unseres Handelns messen können: unseren sogenannten Blueprint. Es basiert auf einem sechsstufigen Schema, mit dem wir Wirkungszusammenhänge aufzeigen und bewerten können.

Um Transparenz und Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen, nutzen wir für die Beschreibung unserer Wirkungsbeiträge externe Rahmenwerke. Neben den SDGs gehört hierzu auch die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte.

Bei der Wirkungsmessung wird zunächst betrachtet, welche Auswirkungen ein Projekt, Produkt oder eine Maßnahme wie beispielsweise die Umstellung von Papierrechnungen auf „Rechnung Online“ auf die wesentlichen ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Kernthemen hat. Die Ergebnisse nutzen wir sowohl anschließend für eine Betrachtung der SDG-Wirkung aus globaler Perspektive sowie zur internen Steuerung und Kommunikation der entsprechenden Aktivitäten.

2018 haben wir eine Wirkungsmessung für verschiedene Maßnahmen und Produkte eingeführt. Hierbei haben wir darauf geachtet, dass die von uns eingesetzten Methoden nachvollziehbar sind, auf robusten Daten und Annahmen beruhen und für mehrere Jahre gültig sind. Zudem haben wir die jeweilige Ausgangssituation („Baseline“) möglichst präzise beschrieben, um die konkrete Wirkung auf die SDGs zuverlässig bewerten zu können. Die Ergebnisse sind sowohl qualitativer als auch quantitativer Art und werden in den folgenden Abschnitten präsentiert.



Verknüpfung von Wirkungen und ihren KPIs mit den SDG Unterzielen und Identifizierung der SDG Auswirkung

WIRKUNGSMESSUNG: BREITBANDAUSBAU

Mit dem Breitbandausbau haben wir eines unserer Kernthemen unter die Lupe genommen.

Der Breitbandausbau hat in vielen Bereichen eine positive Wirkung auf die Gesellschaft und leistet einen Beitrag dazu, die SDGs zu erreichen:

- Eine verbesserte Netzabdeckung (SDGs 9 und 17) kann dazu beitragen neue Arbeitsplätze zu schaffen, zum Beispiel durch vermehrte Unternehmensgründungen (SDG 8). In der Folge steigen auch die durchschnittlichen Einkommen und das Bruttoinlandsprodukt.

- Außerdem schafft der Netzausbau die Grundlage für weitere positive Effekte, zum Beispiel einen besseren und gleichberechtigteren Zugang zu digitalen Dienstleistungen, etwa im Bildungs- und Gesundheitsbereich (SDGs 3, 4 und 10).

Durch den Netzausbau kommt es jedoch auch zu negativen Wirkungen:

- Notwendige Tiefbaumaßnahmen zum Ausbau der Infrastruktur führen zwischenzeitlich und einmalig zu Ressourcenverbräuchen, Emissionen und Eingriffen in natürliche Lebensräume.

- Der Ausbau einer leistungsfähigeren Netzinfrastruktur kann zu einem höheren Energiebedarf führen.

Um diese Effekte abzuschwächen, bauen wir unser Netz energieeffizient aus und nutzen zunehmend erneuerbare Energien (SDG 7), wodurch langfristig die positiven Auswirkungen überwiegen.

WIRKUNGSMESSUNG: ONLINE-RECHNUNGEN

Die schrittweise Umstellung von Print- auf Online-Rechnungen ist ein gutes Beispiel für das Nachhaltigkeitspotenzial der Digitalisierung. Für die Deutsche Telekom haben wir die Effekte mit unserem neuen Wirkungsmessungsansatz genauer analysiert. Hierzu wurde sowohl für Papier- als auch für Online-Rechnungen die gesamte Wirkungskette betrachtet.

- Der Vergleich zeigt, dass die negativen Umweltwirkungen von Online-Rechnungen um mehr als 50 Prozent niedriger ausfallen als die von Print-Rechnungen. Bemerkbar machen sich hierbei ein geringerer Verbrauch von Papier und Tinte sowie rückläufige Logistikleistungen. (SDGs 3, 6, 7, 8, 9,11,12,13 und 14).

Als mögliche gegenläufige Effekte der Maßnahme haben wir Umsatzeinbußen für die Holz- und Papierindustrie sowie die Logistikbranche identifiziert. Diese fallen jedoch weniger ins Gewicht als die positiven Effekte.

WIRKUNGSMESSUNG: UMWELTBEWUSSTE VERPACKUNGEN

Wir arbeiten daran, den Materialeinsatz bei Verpackungen und von uns eingekauften Geräten soweit möglich zu reduzieren. Mithilfe unseres Wirkungsmessungsansatzes haben wir 2018 analysiert, welche Auswirkungen eine Verpackungsoptimierung bei einem unserer Kernprodukte hat. Schon im Vorfeld hatten wir damit begonnen, die Verpackungen verschiedener Produkte zu reduzieren. 2019 haben wir bei weiteren Produkten das Verpackungsmaterial reduziert und auf alternative Verpackungsmaterialien umgestellt. Durch den Einsatz von „Paperfoam“ (zu 100 % kompostierbarer Papierschaum) sparen wir bei einem Produkt beispielsweise rund 95 Tonnen Papier und etwa 200 Tonnen CO_2 (je 250 000 Verpackungen). Für 2020 planen wir im Rahmen unseres Programms „We Care for our Planet“ zudem, das Gehäuse des Speedport-4-Routers und unserer Media Receiver neu zu konzipieren. Sie werden künftig zu 100 Prozent aus recyceltem Material bestehen.

Insgesamt werden durch die Umstellung neun SDGs positiv beeinflusst: Deutlich zeigt sich besonders die Wirkung auf spezifische Unterziele der SDGs 6,12,13 und 14, beispielsweise durch verringerte Wasserbelastung und CO_2-Emissionen sowie geringeren Plastikverbrauch.

WIRKUNGSMESSUNG: UNSER BEITRAG ZUR EINHALTUNG VON MENSCHENRECHTEN

Das folgende Schaubild zeigt, welche positive Wirkung unser Engagement für Menschenrechte sowohl in unserer Wertschöpfungskette also auch in der Gesellschaft erzielen kann.



2019 führten wir ein „Human Rights Impact Assessment“ bei T-Systems in Indien durch. Untersucht wurden Themen wie Arbeitszeiten,Work-Life-Balance, psychische und physische Belastungen und auch Themen wie Diskriminierung oder Arbeitsbedingungen der Beschäftigten unserer Lieferanten.

Infolge der Überprüfung haben wir verschiedene Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Neben Veränderungen von Prozessen der Arbeitsplanung umfasst dies auch unterschiedliche Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, wie Workshops zur Erläuterung von Überstundenregelungen.

So haben wir die Chance, durch unsere gezielten Maßnahmen zur Erreichung der SDGs 3 und 8 beizutragen sowie auf die Empfehlungen des „United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights“ einzuzahlen.

WIRKUNGSMESSUNG: MEDIENKOMPETENZ

Im Themenfeld Medienkompetenz haben wir unsere Initiative „Teachtoday“ analysiert.

Die Lernmethoden, die bei „Teachtoday“ zum Einsatz kommen, berühren mehrere Sinne. Laut unseren Ergebnissen, die wir gemeinsam mit den Wirtschaftsprüfern von PwC ermittelt haben, sind solche Methoden mehr als doppelt so wirksam wie Lernformen, die nur einen Sinn ansprechen. (SDG 4).

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

GLOBALE DIMENSION UNSERES ENGAGEMENTS: SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

Die Deutsche Telekom unterstützt die UN-Nachhaltigkeitsziele (SDGs) ausdrücklich. Bereits heute leisten wir unseren Beitrag durch viele unserer Produkte, Lösungen und Maßnahmen. Die Auswirkung, die unsere Geschäftstätigkeit auf die SDGs hat, betrachten wir auch im Rahmen der Wirkungsanalyse. Intern nutzen wir die SDGs erfolgreich zum Dialog mit diversen Fachbereichen. Sie helfen uns, unseren Einfluss auf die Gesellschaft und die Umwelt zu verdeutlichen. So unterstützen wir eine bewusstere Steuerung gesellschaftlicher Auswirkungen unserer Produkte und Lösungen.

Unsere transparente externe Berichterstattung zu den SDGs wurde in der Vergangenheit unter anderem von PwC ausgezeichnet.

In diesem CR-Bericht sowie in unserem Geschäftsbericht weisen wir in unseren Beiträgen auf die SDGs hin. Die betreffenden Passagen sind mit den entsprechenden SDG-Symbolen gekennzeichnet. Darüber hinaus erläutern wir, auf welche Weise sich unser Einsatz für die SDGs positiv auf die Weiterentwicklung der Telekom auswirkt.

UNSER BEITRAG ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Verschiedene Studien kommen zu dem Ergebnis, dass von allen 169 Unterzielen der SDGs insgesamt 103 Ziele durch den Einsatz von ICT positiv beeinflusst werden können: etwa die Studie „ICT-centric economic growth, innovation and job creation“ der Internationalen Fernmeldeunion aus dem Jahr 2017 oder auch die SMARTer2030-Studie von GeSI aus dem Jahr 2019.

Unsere Netzinfrastruktur bietet die technologische Grundlage für vielfältige und innovative Ansätze zur Lösung sozialer oder ökologischer Herausforderungen – und damit auch für das Erreichen vieler SDGs. Unsere größten Einflussmöglichkeiten sehen wir deshalb bei SDG 9: „Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.“

Die folgende Übersicht zeigt, welchen Beitrag wir im Einzelnen zur Umsetzung der SDGs leisten, und verweist auch auf konkrete Beispiele im vorliegenden CR-Bericht.



Unser Einsatz für die SDGs wirkt sich auch positiv auf unser Unternehmen aus. Um entlang unserer Wertschöpfungskette die internen Wertbeiträge unseres SDG-Engagements hervorzuheben, haben wir sie in fünf Sektoren unterteilt. Jedem Sektor wurde ein Logo zugewiesen. In unserem Geschäftsbericht und dem vorliegenden „Steuerung & Fakten“-Bereich des CR-Berichts finden sich diese Logos neben dem SDG-Kennzeichen und verdeutlichen so die Wechselbeziehung zwischen SDG- und internem Wertbeitrag.

Wertbeiträge der Deutschen Telekom

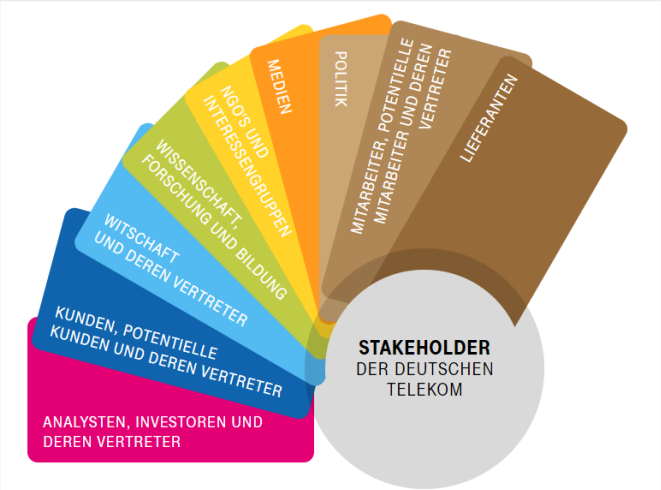


STAKEHOLDER MANAGEMENT

UNSERE STAKEHOLDER

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

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



Analysten, Investoren und deren Vertreter

TOP-THEMEN:

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

Stakeholder-Gruppen:

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

Kunden, potentielle Kunden und deren Vertreter

TOP-THEMEN:

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

Stakeholder-Gruppen:

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

Wirtschaft und deren Vertreter

TOP-THEMEN:

- Alle Top-Themen der Wesentlichkeitsanalyse 2019

Stakeholder-Gruppen:

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

Wissenschaft, Forschung und Bildung

TOP-THEMEN:

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

Stakeholder-Gruppen:

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

NGOs und Interessengruppen

TOP-THEMEN:

- Datenschutz
- Cyber-Sicherheit
- Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen

- Transparenz und Reporting
- ICT und Sicherheit von Kindern

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

Medien
TOP-THEMEN:
- Alle Top-Themen der Wesentlichkeitsanalyse 2018

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

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

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

Mitarbeiter, potentielle Mitarbeiter und deren Vertreter
TOP-THEMEN:
- Datensicherheit
- Datenschutz
- Cyber-Sicherheit
- ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie
- Mitarbeitereinbindung

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

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

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

FORMATE ZUR EINBEZIEHUNG UNSERER STAKEHOLDER

Wir beziehen unsere Stakeholder in unser Unternehmenshandeln ein. Hierzu entwickelten wir 2011 eine entsprechende Strategie. Sie orientiert sich an den von der NGO AccountAbility entwickelten drei AA1000-Prinzipien Wesentlichkeit, Inklusivität und Reaktivität. 2013 wurde die Einhaltung dieser Prinzipien durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft und bestätigt.

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



ÜBERSICHT MITGLIEDSCHAFTEN UND KOOPERATIONEN

Wirtschafts- und Branchenverbände

- American Chamber of Commerce in Germany
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)
- Branchenverband BITKOM
- Corporate Digital Responsibility-Initiative
- 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

- CDP
- 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
- Caring for Climate
- Joint Audit Cooperation (JAC)
- Deutsches CSR-Forum
- nachhaltig.digital

Zu gesellschaftlichen Themen

- Bündnis für Verbraucherbildung
- Charta der digitalen Vernetzung
- Deutschland sicher im Netz (DsiN)
- Leitbild der Deutschen Wirtschaft
- London Benchmark Group
- Help e.V.
- Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement
- CCCD – WIE
- 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
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO)
- Wirtschaftsbeirat der GIZ
- Wir zusammen

COMPLIANCE

GANZHEITLICHES COMPLIANCE-MANAGEMENT-SYSTEM

Wir bekennen uns klar zu ethischen Grundsätzen und geltenden Rechtsnormen. Dies haben wir in unseren Leitlinien (Guiding Principles) und dem Verhaltenskodex (Code of Conduct) verankert. Um konzernweit integres und rechtskonformes Verhalten sicherzustellen, haben wir ein Compliance-Management-System implementiert. Es dient dazu, Compliance-Risiken erfolgreich zu begegnen und Regeltreue im gesamten Unternehmen sicherzustellen.

Die Verantwortung für das Compliance-Management-System ist auf der Top-Management Ebene angesiedelt. Zudem gibt es in jedem Unternehmen der Deutschen Telekom eine Leitungsfunktion für Compliance. Die konzernweite Ausgestaltung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Compliance-Management-Systems obliegt der „Chief Compliance Officer“ der Deutschen Telekom AG und dem von ihr geleiteten Bereich Group Compliance Management. Auf der Ebene der operativen Segmente und Landesgesellschaften sind jeweils eigene Compliance Officer (CO) benannt. Ihr Auftrag ist es, das Compliance-Management-System und unsere Compliance-Ziele vor Ort umzusetzen.

Für die Deutsche Telekom bedeutet Compliance, sich an Regeln zu halten und stets das Richtige zu tun. Im Sinne unserer Leitlinien und unseres Code of Conduct ist Integrität – und dies schließt Compliance ausdrücklich ein – Basis aller geschäftlichen Entscheidungen und betrieblichen Handlungen. Sie definiert das Verhalten aller Beschäftigten gegenüber Kunden, Mitarbeitern und Kollegen, Investoren, Managern sowie dem Umfeld der Deutschen Telekom.

Für unsere Compliance-Arbeit haben wir folgende Ziele abgeleitet:

- Compliance-Verstöße und nicht integre Geschäftsentscheidungen verhindern
- Compliance frühzeitig und dauerhaft in die Geschäftsprozesse integrieren
- Haftungsrisiken für das Unternehmen verringern
- Von den Kunden der Deutschen Telekom als verlässlicher Partner wahrgenommen werden
- Konsequent Vorbeugen, Erkennen und Reagieren
- Compliance-Kultur und ethisches Verhalten fördern

ZERTIFIZIERUNGEN DES COMPLIANCE-MANAGEMENTS

2018 haben wir die Zertifizierung unseres Compliance-Managements mit dem Schwerpunkt „Antikorruption“ fortgeführt. So wollen wir sicherstellen, dass wir Risiken konsequent begegnen und wirksame Prozesse im Unternehmen etabliert haben. Seit 2016 wurden 25 internationale Gesellschaften zertifiziert.

Im Fokus der Zertifizierung standen zum einen Prozesse in Einkauf, Vertrieb und Personalbereich sowie bei Mergers & Acquisitions und zum anderen die Themen Events, Spenden und Sponsoring. In diesen Bereichen ist die potenzielle Korruptionsgefahr am größten. Wirtschaftsprüfer haben die Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems geprüft und ohne einschränkende Feststellungen bestätigt. Details über die Prüfungsinhalte und geprüfte Unternehmensbereiche zu Antikorruption dokumentieren wir im Prüfbericht.

COMPLIANCE-MANAGEMENT DURCH RISIKOBEWERTUNG VERBESSERT

Für eine wirksame Vorbeugung und Bekämpfung von Rechts- und Regelverstößen müssen wir Compliance-Risiken richtig einschätzen. Im Mittelpunkt unseres Compliance-Management-Systems stehen darum jährliche Compliance Risk Assessments. Um sie durchzuführen, haben wir einen konzernweiten Compliance-Management-Prozess aufgesetzt, Verantwortlichkeiten festgelegt und Bewertungskriterien definiert. Die einzelnen Schritte werden nachvollziehbar dokumentiert. Im Einzelnen verlaufen die Compliance Risk Assessments wie folgt:

- Die Gesellschaften, die am Compliance Risk Assessment teilnehmen, werden nach einem reifegradorientierten Modell ausgewählt. Im Jahr 2019 beteiligten sich 80 Gesellschaften. Dies entspricht einer Abdeckungsquote von knapp 97 Prozent, bezogen auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Durchführung des Compliance Risk Assessment liegt in der Verantwortung der jeweiligen Landesgesellschaft. Die zentrale Compliance-Organisation unterstützt und berät sie hierbei.
- Die Geschäftsführungen der Landesgesellschaften verantworten die Ergebnisse des Compliance Risk Assessment. Darauf aufbauend wird das Compliance-Programm des jeweiligen Folgejahres mit entsprechenden Maßnahmen und Verantwortlichkeiten erstellt. Die Geschäftsführung fasst dazu einen dokumentierten Beschluss. Die Durchführung der Maßnahmen aus dem Compliance-Programm wird konsequent überprüft.

- Mit der Konzern-Risikolandkarte bewerten wir die Risiken, die für unser Unternehmen einen hohen Stellenwert haben. Diese Risikolandkarte versetzt die 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 Menschenrechtskodex. Jede Landesgesellschaft kann geschäftsspezifisch weitere Kategorien definieren. Für jedes Risiko wird bestimmt, welche konkrete Bedrohung für die jeweilige Landesgesellschaft besteht und welche Maßnahmen bereits umgesetzt wurden, um das Risiko zu reduzieren. Sofern erforderlich, werden weitere Maßnahmen entwickelt, um die Risiken auf ein vertretbares Niveau zu senken.

EIN KLARER ORIENTIERUNGSRAHMEN: UNSER VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Integrität, Wertschätzung und die Einhaltung von Gesetzen – auf diesen Prinzipien fußt das unternehmerische Handeln der Deutschen Telekom. Den zentralen Orientierungsrahmen für rechtlich einwandfreies und integres Verhalten bildet unser Verhaltenskodex (Code of Conduct). Er stellt unsere Geschäftstätigkeit auf ein festes Fundament und leistet so einen wesentlichen Beitrag für unseren Geschäftserfolg.

SENSIBILISIERUNG DER BESCHÄFTIGTEN FÜR COMPLIANCE-RISIKEN

Wir wollen sicherstellen, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Arbeitsalltag stets integer und rechtskonform handeln. Hierzu setzen wir konzernweit folgende Maßnahmen um:

- Jährliches Compliance Risk Assessment, mit dem wir unsere Compliance-Risiken identifizieren, bewerten und Schwerpunkte für geeignete Präventionsmaßnahmen festlegen
- In einem Compliance-Programm gebündelte Präventionsmaßnahmen
- Konzernweit gültiger Code of Conduct mit klaren Anforderungen an das Verhalten unserer Beschäftigten
- Compliance-relevante Konzernrichtlinien unter anderem zu Antikorruption, Geschenken, Einladungen und Events sowie zum Umgang mit Beratern und Vermittlern
- Richtliniendatenbank, die Mitarbeiter bei der Suche und Umsetzung von geltenden Vorschriften unterstützt
- Regelmäßige Compliance- und Antikorruptionsschulungen (siehe GRI 205-2)
- „Ask me!“-Portal für Fragen rund um das Thema Compliance. Das Portal beinhaltet ein FAQ mit Beispielfällen sowie Informationen über Gesetze, interne Richtlinien und Verhaltensgrundsätze. Außerdem bietet es die Möglichkeit, das „Ask me!“-Beratungsteam zu kontaktieren, das zuverlässige Antworten bei Verhaltensunsicherheiten gibt. Die Anzahl der Anfragen, sowie deren Themenfelder können hier eingesehen werden.

SYSTEMATISCHER UMGANG MIT REGELVERSTÖSSEN

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

- Alle Hinweise werden 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.

Die Telekom ist Partei in gerichtlichen und außergerichtlichen Verfahren mit Behörden, Wettbewerbern oder anderen Beteiligten. Über die aus Sicht der Deutschen Telekom wesentlichen Prozesse informieren wir im Geschäftsbericht 2019.

„TELL ME!“-HINWEISGEBERPORTAL

Um Compliance-Verstöße aufzudecken, haben wir das Hinweisgeberportal „Tell me!“ eingerichtet. Hier können neben unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch Externe, zum Beispiel Geschäftspartner oder Kunden Hinweise auf regelwidriges Verhalten abgeben – auch anonym. Zur Steuerung und Überwachung haben wir einen konzernweiten Reportingprozess implementiert.

2019 sind über das „Tell me!“-Portal 122 Compliance-relevante Hinweise bei der Deutschen Telekom eingegangen (im Vorjahr 137 Hinweise). 27 Hinweise werden derzeit noch auf Plausibilität geprüft, 60 plausible Hinweise wurden weiterverfolgt (Stand 31.12.2019). So wurden 38 Fälle als Fehlverhalten aufgedeckt und entsprechend geahndet. 13 Fälle befinden sich aktuell noch in Untersuchung.

- Das Gros der Hinweise bezog sich 2019 auf den Schwerpunkt „Vermögensinteressen“ (mögliche Fälle von Betrug, Untreue, Unterschlagung, Diebstahl, Zielemanipulation sowie unlautere Vertriebsmethoden).
- Bestätigte Fälle werden konsequent, tat- und schuldangemessen sowie im Einklang mit den einschlägigen Rechtsvorschriften sanktioniert.
- Wir gehen selbstverständlich allen Compliance-relevanten Hinweisen nach, auch denjenigen, die uns über andere Kanäle erreichen.

	2019	2018	2017
Eingänge (gesamt)	1 058	953	1 706
Compliance relevante Hinweise	122	137	146
davon anonyme Hinweise	61	76	87
Bestätigtes Fehlverhalten	38	46	43
in Untersuchung	13	9	12
nicht plausible Hinweise	35	40	44

Hinweise: Insgesamt bezogen sich 2019 die meisten Hinweise auf mögliche Fälle von Betrug, Untreue, Unterschlagung, Diebstahl, Ziehlemanipulation sowei unlautere Vertiebsmethoden. Die Hinweiseingänge, die direkt bei den internationalen Tochtergesellschaften eingehen, sind hier nur berücksichtigt, sofern sie Konzern-Relevanz haben.

AKTUELLE MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG DER UNTERNEHMENSKULTUR

2016 haben wir die Initiative „Transparente Unternehmenskultur“ gestartet, mit der wir integres Verhalten und eine konstruktive Widerspruchskultur im Unternehmen stärken wollen. Auf Basis einer Mitarbeiterumfrage zur Compliance-Kultur im Folgejahr wurde ein umfangreiches Maßnahmenpaket geschnürt, das 2018 und 2019 umgesetzt wurde:

- Die Initiative „Speak Up Culture“: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dazu ermutigt, Missstände in kritischen Situationen offen anzusprechen; Führungskräfte sind angehalten, Widerspruch aufgeschlossen zu begegnen. Dazu wurden international „Speak Up!“-Trainings angeboten, in denen unsere Beschäftigten Kommunikationstechniken für schwierige Situationen erlernen. Bis Ende 2019 haben alleine in Deutschland rund 3 000 Beschäftigte daran teilgenommen.

- „Ethical Leadership“-Trainings helfen unseren Führungskräften ihr eigenes ethisches Verhalten zu reflektieren. Bislang haben rund 400 Manager daran teilgenommen.

- 2019 haben wir ein E-Learning- und Selbstreflexions-Tool für Manager und Projektleiter eingeführt, mit dem sie die Speak-Up-Kultur in ihren Teams fördern und ihr ethisches Führungsverhalten weiter stärken können.

- Befragungen unserer Beschäftigten: 2019 haben wir eine Folgebefragung zu unserer Compliance-Kultur durchgeführt, an der sich gut 46 000 Beschäftigte beteiligten.

DIE ERGEBNISSE UNSERER MITARBEITERSTUDIE ZUR COMPLIANCE-KULTUR

2019 haben wir unter dem Dach der Initiative „Transparente Unternehmenskultur“ zum zweiten Mal eine internationale Mitarbeiterumfrage zum Thema Compliance durchgeführt. Ziel war es, nach der letzten Befragung im Jahr 2017 erneut zu prüfen, wie sich unsere Compliance-Kultur seither entwickelt hat. Forschungspartner der breit angelegten Auftaktstudie waren die European School of Management and Technology (ESMT Berlin) und die Hertie School of Governance. An der aktuellen Befragung nahmen 46 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Telekom teil, nochmals mehr als bei der Ersterhebung.

Unterstützt wird die Initiative von einem eigens dafür gegründeten Expertenkreis. Dazu gehörten neben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Telekom auch Vertreter aus Nichtregierungsorganisationen, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft.

Die Ergebnisse haben sich gegenüber 2017 verbessert.

- 98 Prozent der Befragten bekannten sich zu den Regeln der Deutschen Telekom und gaben an, nicht bereit zu sein, sich unethisch zu verhalten (2017: 97 Prozent). Die überwiegende Mehrheit steht demnach zu den eigenen Wertvorstellungen und würde auch unter Druck nicht davon abweichen.

- 88 Prozent gaben an, dass ihre Führungskraft beim ethischen Verhalten mit gutem Beispiel vorangeht.

- Knapp 90 Prozent gaben an, dass sie vom Unternehmen gut darüber informiert wurden, wie sie sich angemessen bei der Arbeit verhalten sollen und dass sie sich gut vorbereitet fühlen, um mit ethisch fragwürdigen Situationen umzugehen.

- Die deutliche Mehrheit der Befragten gab an, dass die Unternehmensleitung beim ethischen Verhalten mit gutem Beispiel vorangehe.

- Schwächen benannten sie im Bereich der Feedbackkultur. Einige Beschäftigte gaben an, sie trauten sich nicht, ihre Meinung offen zu sagen.

Die benannten Schwächen wurden im Vorstand intensiv diskutiert und in ein Maßnahmenpaket gegossen. Ziel der Maßnahmen: die werteorientierte Compliance-Kultur im Konzern weiter zu stärken und den überwiegend positiven Trend auch in Zukunft fortzuschreiben. Unter anderem wurde das Virtual- Reality-Programm „Managing Dilemmas“ eingeführt. Mit ihm wollen wir unseren Beschäftigten erleichtern, kritische Situationen zu erkennen und sich in diesen Fällten richtig zu verhalten. Darüber hinaus wurde die „Speak Up Culture“ unter anderem durch ein neues E-Learning-Programm gefördert.

GRENZEN ÜBERWINDEN: WELTWEITE ZUSAMMENARBEIT FÜR 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 gerecht zu werden, besprechen wir strategische Themen zweimal im Jahr mit einem internationalen Beratungsteam (Compliance Advisory Team). Das Team gilt als „Trendsetter“ 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.

Wir arbeiten in nationalen und internationalen Organisationen sowie Fachkreisen mit und tauschen uns hierbei unter anderem über Compliance-Fragen aus. Darüber hinaus bringen wir uns regelmäßig etwa mit Fachvorträgen oder Publikationen in die Weiterentwicklung von Compliance ein.

ENGAGEMENT IN ANTIKORRUPTIONSINITIATIVEN

Die Deutsche Telekom AG arbeitet regelmäßig in nationalen und internationalen Organisationen mit, die sich schwerpunktmäßig mit Compliance-Fragen beschäftigen. Als Mitglied in Verbänden und Organisationen, etwa im Forum Compliance & Integrity des ZfW (Zentrum für Wirtschaftsethik) und im BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.), nutzen wir die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch über Compliance-Fragen.

VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT KÜNSTLICHER INTELLIGENZ (KI)

2018 haben wir unter der Leitung des Bereichs Group Compliance Management Leitlinien für einen ethischen Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI) verabschiedet. Sie verdeutlichen, wie wir als Deutsche Telekom verantwortungsvoll mit KI umgehen und unsere auf KI basierenden Produkte und Services künftig entwickeln wollen. Dabei erheben wir nicht den Anspruch, bereits universell gültige Regeln zum verantwortungsvollen Umgang mit KI gefunden zu haben. Vielmehr wollen wir die Leitlinien im Austausch mit unseren Mitarbeitern und externen Interessengruppen stetig weiterentwickeln und fest im Unternehmen verankern.

2019 haben unter anderem Schulungen und Workshops zur Umsetzung der Leitlinien durchgeführt, eine Konferenz zu digitaler Ethik veranstaltet, Beschäftigte durch vielfältige Formate umfassend informiert, die KI-Leitlinien in vertragsrelevante Vorgaben für unsere Lieferanten integriert sowie ein internes Prüfsiegel für ethische KI-Produkte entwickelt: KI-Anwendungen, die unsere hohen Ansprüche erfüllen, werden mit dem Siegel gekennzeichnet.

POLITISCHE INTERESSENSVERTRETUNG UND VERBRAUCHERPOLITIK

VERBRAUCHERPOLITISCHES ENGAGEMENT

Die Deutsche Telekom hat sich zum Ziel gesetzt, führender Telekommunikationsanbieter in Europa zu sein. Verbraucherpolitischen Themen haben wir daher auch 2019 eine hohe Priorität eingeräumt.

Zentrale Themen waren insbesondere:

- Kontinuierliche Fortführung des Verbraucherdatenschutzes (z.B. in der Online-Werbewirtschaft)
- 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)
- Verbesserung der Standards im Kundenservice
- Stärkung des Kundenschutzes in der Telekommunikation (z.B. bei der laufenden IP-Migration sowie beim Anbieterwechsel im Festnetz und Mobilfunk)
- Engagement für verbesserte Transparenz gegenüber unseren Kunden (z.B. der Datenschutz-One-Pager und das Produktinformationsblatt zur Transparenzverordnung)

Im Zuge der IP-Migration im Festnetz haben wir in den letzten fünf Jahren 98 Prozent unserer Kunden auf IP umgestellt und zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Migration für Kunden so einfach und reibungslos wie möglich zu gestalten. Die IP-Migration steht kurz vor dem Abschluss. Im Jahr 2020 werden nur noch Sprachanschlüsse migriert.

Auch beim Anbieterwechsel setzen wir unser Engagement unverändert fort, um den Wechsel für Verbraucher im Festnetz wie im Mobilfunk einfach und weitgehend unterbrechungsfrei zu gestalten. 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.

INSTRUMENTE ZUR POLITISCHEN INTERESSENVERTRETUNG

Unsere Partner in den Parlamenten, Regierungen und gesellschaftlichen Organisationen müssen ihre Unabhängigkeit und Integrität wahren. Dieser Grundsatz ist im Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Deutschen Telekom festgeschrieben. Untersagt sind 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 ist die Deutsche Telekom im öffentlichen Transparenz-register für Lobbyisten registriert. Im Rahmen unserer Mitarbeit in Verbänden und entsprechenden Gremien fühlen wir uns selbstverständlich allen ethischen Grundsätzen und gesetzlichen Vorgaben verpflichtet.

Zentrale Themen für unsere Interessenvertretung in 2019 waren insbesondere:

- Rahmenbedingungen für den Breitband- und Glasfaserausbau
- 5G-Frequenzauktion
- Mobilfunkstrategie für Deutschland
- Datenökonomie und Künstliche Intelligenz
- Sichere Netze und Cybersecurity
- Digitale Souveränität
- Nachhaltigkeit

VERBANDSBEITRÄGE ALS HAUPTSÄULE DER AUSGABEN FÜR DIE INTERESSENVERTRETUNG

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

Kategorie	Institution	2017	2018	2019
Jährliche finanzielle Beiträge / Spenden (in EUR)	Wirtschaftsverbände	< 5.000.000*)	< 5.000.000*)	< 5.000.000*)
	Politische Parteien	-	-	-
Größte Beitragszahlungen pro Jahr (in EUR)	(Deutsche) Industrie und Handelskammer (IHK / DIHK)	-1.108.566	2.231.980	1.082.182
	Bundesverband der deutschen Industrie (BDI e.V.)	501.620	500.000	500.000
	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)	400.410	400.000	400.407
	Bitkom e.V.	357.830	360.000	360.000

* Die aktive Mitarbeit in Verbänden ist der Eckpfeiler unserer Interessenvertretung. Dementsprechend bilden die gesamten Mitgliedsbeiträge (für Spitzenverbände, Fachverbände, Branchenverbände etc.) den Hauptbestandteil unserer Ausgaben in diesem Bereich. Die obige Angabe für Beiträge an Wirtschaftsverbände bedeutet „weniger als

5 Mio. EUR pro Jahr“ (tatsächliche Werte können von Jahr zu Jahr variieren; dieser Wert beschreibt einen aufgerundeten Maximalwert). Die Deutsche Telekom leistet weder direkt noch indirekt Beiträge oder Spenden oder sonstige Vorteilsgewährungen an politische Parteien, politische Bewegungen oder Gewerkschaften oder ihre Vertreter oder Kandidaten, es sei denn, die geltenden Gesetze und Vorschriften schreiben dies vor.

UNSERE POSITION ZUM THEMA BREITBAND: INVESTITIONSANREIZE NOTWENDIG

Eine leistungsfähige, zuverlässige und sichere Breitbandinfrastruktur ist Standort- und Erfolgsfaktor für alle Wirtschaftssektoren. Wir leisten hierzu seit vielen Jahren mit umfangreichen Investitionen in die Infrastruktur für mobiles Internet und Festnetz, auch mit Glasfaser, einen großen Beitrag. Wie kein anderes Unternehmen engagieren wir uns für die Schließung von weißen Flecken, auch im ländlichen Raum.

In Deutschland brauchen Netzbetreiber beim Netzausbau Investitionsanreize, rechtliche und regulatorische Planungssicherheit sowie technologischen Handlungsspielraum. Damit können sie flexibel auf die jeweiligen Verhältnisse der Unternehmen und Haushalte reagieren und den politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht werden. 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, mit technologie- und anbieterneutralen Förderprogrammen und dem nötigen Augenmaß dafür zu sorgen, dass die Lücken geschlossen werden. Rechtsrahmen und Regulierungspraxis müssen privatwirtschaftliche Investitionen in neue Glasfasernetze aktiv unterstützen und unnötige finanzielle und bürokratische Belastungen für investierende Netzbetreiber vermeiden.

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

UNSERE POSITION ZUM THEMA NETZNEUTRALITÄT: INTERNET SOLL OFFEN BLEIBEN

Als Teil des sogenannten Telekom-Binnenmarktpakets sind EU-Regelungen zum offenen Internet verabschiedet und zum 30. April 2016 in Kraft gesetzt worden. Die Verordnung regelt insbesondere die zulässige Verkehrssteuerung, 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, dass Datenpakete im Internet der Reihe nach ohne Vorzugsbehandlung verarbeitet und bestmöglich weitergeleitet werden. Um den stark wachsenden Datenverkehr bewältigen zu können und Innovationen in unserem Netz zu ermöglichen, bauen wir unsere Infrastruktur stetig aus. So bedienen wir die steigende Nachfrage der Kunden und erfüllen die Erwartungen der Anbieter von Online-Inhalten und -Anwendungen, ihre Dienste heute und in Zukunft in entsprechender Qualität anbieten zu können.

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

NACHHALTIGKEITSSTANDARDS

GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT

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

DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX

Im Rahmen ihrer CR-Berichterstattung veröffentlicht die Deutsche Telekom regelmäßig 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 für 2019 folgt und wird an dieser Stelle verlinkt.Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex wurde vom Rat für Nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung beschlossen. Die Telekom ist dem DNK als eines der ersten Unternehmen beigetreten.

The SUSTAINABILITY Code

GRI-INDEX

Der CR-Bericht 2019 der Deutschen Telekom entspricht den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und wurde in Übereinstimmung mit der Option „Core“ erstellt.

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

AUSZEICHNUNGEN

TELEKOM ZÄHLT ZU DEN WELTWEIT ETHISCHSTEN UNTERNEHMEN 2019

Das Ethisphere Institute mit Sitz in Arizona hat die Telekom 2019 zum zweiten Mal als eines der ethischsten Unternehmen der Welt ausgezeichnet. Aktuell sind wir das einzige Unternehmen aus Deutschland, dem der Ethisphere Award mehrfach hintereinander verliehen wurde. Ethisphere würdigt mit seiner Auszeichnung weltweit herausragende Leistungen von Unternehmen mit der höchsten ethischen Kompetenz.

AUSZEICHNUNG FÜR KLIMASCHUTZ IN DER LIEFERKETTE

Die Nichtregierungsorganisation CDP bewertet im Auftrag von Investoren regelmäßig die Klimaschutzaktivitäten von börsennotierten Unternehmen weltweit und bildet einen Index der führenden Unternehmen, die sogenannte A-Liste. In dieser Liste ist die Deutsche Telekom 2018 zum dritten Mal in Folge vertreten.

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

Im „Supplier Program“ des CDP befragen Firmen ihre wichtigen Lieferanten zu ihren Emissionen und ihrer Klimastrategie. Dieses Programm nutzen wir zur Befragung unserer Lieferanten. 2019 haben wir 379 Lieferanten zur Teilnahme am „CDP Supply Chain“-Programm eingeladen. Diese Lieferanten decken 80 Prozent unseres Einkaufsvolumens ab. 204 Lieferanten haben am Programm teilgenommen. Sie decken 63 Prozent des Einkaufsvolumens ab (2018: 71,35 Prozent). Unser Ziel ist es, 70 Prozent unserer emissionsintensiven Lieferanten bis 2020 abzudecken. Auf der anderen Seite haben wir über dieses Programm gegenüber acht Kunden unser eigenes Engagement im Klimaschutz offengelegt.

Unser Einsatz für Klimatransparenz in den Lieferketten wurde auch 2019 mit der Aufnahme in das Supplier Engagement Leader Board ausgezeichnet.

Wir haben vor, unsere Lieferanten bei der Reduktion ihrer Emissionen weiter zu unterstützen. Dazu haben im Jahr 2019 erste Workshops mit ausgewählten Lieferanten stattgefunden. Wir wollen den Dialog mit unseren Lieferanten zur Reduktion von Emissionen in der gemeinsamen Wertschöpfungskette 2020 weiter intensivieren.

AUSZEICHNUNGEN FÜR GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

„Comenius EduMedia-Siegel“ für „Teachtoday“

2019 erhielt „Teachtoday“ zwei „Comenius-EduMedia-Siegel“ der Gesellschaft für Pädagogik und Information: Die Initiative überzeugte die international besetzte Jury sowohl mit ihrem „Teachtoday“-Online-Portal als auch mit dem SCROLLER-Magazin. Gewürdigt wurde die didaktisch mediale Qualität, für die es jeweils ein Siegel in der Kategorie „Kommunikations-, Medien- und Erwachsenenbildung“ gab.

FOX AWARDS für Scroller Seit 2011 würdigt der dapamedien Verlag mit dem FOX AWARD Impulsgeber in Marketing und Kommunikation. In 2019 wurde das Kindermagazin SCROLLER in der Kategorie „Industrie, Technik, Produktion – interne Kommunikation“ mit dem FOX Award in Silber für das Kommunikationskonzept und dem FOX Visual in Silber für das Design ausgezeichnet.

„German Design Award“ für SCROLLER-Erklärfilme

Die SCROLLER-Animationsreihe „Schon gewusst?“ hat 2019 den „German Design Award“ in der Kategorie „Excellent Communications Design / Audiovisual“ gewonnen. Der vom Rat für Formgebung vergebene Preis zeichnet jährlich innovative Produkte und Projekte aus, deren Design richtungsweisend ist.

„Stiftung Lesen“-Siegel für SCROLLER

2019 hat die Stiftung Lesen das „Stiftung Lesen-Siegel“ an das Kindermagazin SCROLLER von „Teachtoday“ verliehen. Das Fazit lautete: „Ansprechendes, klares Layout. Gutes Gesamtkonzept. So ein Heft hat gefehlt!“

AUSZEICHNUNGEN FÜR UNSEREN SERVICE



TÜV-Qualitätssiegel „geprüfte Kundenzufriedenheit“

Zum siebten Mal in Folge hat der TÜV Rheinland auf Basis einer repräsentativen Umfrage unserer Hotline, dem Technischen Service und den Telekom Shops das begehrte Qualitätssiegel „geprüfte Kundenzufriedenheit“ verliehen. Für die Studie wurden in einer repräsentativen Stichprobe 2 550 Kunden aus Deutschland befragt. Mit einem Notendurchschnitt von jeweils 2,0 oder besser erreichten wir das beste Ergebnis seit Beginn der Messung.



Prädikat „Service-König“

2019 belegt die Deutsche Telekom erneut den ersten Platz in der Kundenzufriedenheitsumfrage von Focus Money. Das Fachmagazin holte dazu über 275 000 Kundenstimmen ein. Die Testfrage: „Welche Unternehmen bieten aus Ihrer Sicht den besten Service?“ Nummer Eins in der Telekommunikationsbranche – auf Bundesebene und in 51 von 56 Städten – war die Deutsche Telekom.



CHIP-Hotlinetest 2019
Über mehrere Wochen hat das Fachmagazin CHIP die Hotlines von zwölf Branchen auf Herz und Nieren getestet. Die Tester haben 8 906 Anrufe und 1 670 ausführliche Interviews durchgeführt. Die Hotlines der Telekom waren Testsieger bei Festnetz, Mobilfunk und MagentaTV. In drei Wertungskategorien (Service, Wartezeit, Transparenz) erreichten wir die Bestnote 1,0.



Connect Hotlinetest Mobilfunk 2019
Jährlich prüft die Zeitschrift Connect die Breitband-/Festnetz-Hotlines der verschiedenen Anbieter. 2019 wurde bestätigt, dass die Telekom die beste Festnetz-Infrastruktur und die beste Hotline hat. Bewertet wurden die Dimensionen Erreichbarkeit, Wartezeit, Kosten sowie Freundlichkeit der Mitarbeiter und die Qualität der Aussagen.



Connect Service-Apps 2019
Die Fachzeitschrift Connect hat 2019 die Service-Apps von Telekommunikationsdienstleistern in Deutschland, Österreich und der Schweiz getestet. Die „Mein Magenta"-App ist mit 431 Punkten heimischer Testsieger. Getestet hat Connect in drei Kategorien: Funktionalität und Handhabung, Service und Sicherheit.



Beste Service-Qualität bei TESTBild
2019 hat die Zeitschrift TESTBild ein Leser-Panel genutzt, um die Service-Qualität mehrerer Branchen unter die Lupe zu nehmen. In der Kategorie Mobilfunk wurde die Telekom klarer Testsieger. Über 20 000 Teilnehmer haben für diesen Service-Test ihre Bewertung abgegeben.



Digitaler Kundenchampion!
Laut einer Studie der Unternehmensberatung BearingPoint ist die Telekom „Digital Leader in Europe". In vier der bewerteten sechs Dimensionen belegten wir im branchenübergreifenden Vergleich den ersten oder zweiten Platz und sicherten uns dadurch in der Gesamtwertung gegenüber den anderen 75 analysierten Unternehmen den ersten Platz.

MOBILFUNKNETZ IN DEUTSCHLAND AUSGEZEICHNET

CHIP (Ausgabe 1/2020)
Wir haben 2020 zum zehnten Mal in Folge den Mobilfunknetz-Test von CHIP gewonnen und wurden als bestes Netz ausgezeichnet.

Connect Mobilfunk-Netztest (Ausgabe 1/2020)
Aus dem Connect Mobilfunknetztest 2020 gingen wir mit der Bewertung „sehr gut" als Gesamtsieger hervor. Getestet wurden die Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit der Netze bei Sprache und Daten.

NACHHALTIGE FINANZEN

NACHHALTIGES INVESTMENT

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

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

Das Konzept der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) findet bei Investoren immer mehr Beachtung. Das gilt insbesondere mit Blick auf die Zukunftsorientierung der SDGs. Um unter anderem Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die SDGs zu bewerten und messbar zu machen, haben wir 2018 ein Projekt zur Wirkungsmessung durchgeführt.

DIE T-AKTIE IN NACHHALTIGKEITS-RATINGS UND -INDIZES

Im Rahmen unserer CR-Strategie konzentrieren wir uns auf bestimmte Rating-Anfragen, die wir im Hinblick auf Reputation, Relevanz und Unabhängigkeit auswählen. Dazu gehören unter anderem die Ratings von RobecoSAM, Sustainalytics und oekom.

Die Ratingagentur oekom zeichnete uns im Rahmen ihrer zweijährigen Analysen 2018 für unsere ökologischen und sozialen Leistungen erneut als weltweit bestes Telekommunikationsunternehmen aus. Außerdem war die T-Aktie erneut in wichtigen Nachhaltigkeitsindizes gelistet, darunter die renommierten DJSI World und DJSI Europe von RobecoSAM. Nach wie vor führten auch der FTSE4Good Index (im achten Jahr in Folge) sowie der UN Global Compact 100 Index unsere Aktie. Weitere Listings der T-Aktie können der unten stehenden Tabelle entnommen werden.

Im Berichtsjahr wurde unsere Aktie zudem in vier weitere Nachhaltigkeitsindizes aufgenommen: den Euronext Vigeo Europe 120 und den Euronext Vigeo Eurozone 120, den S&P Europe 350 ESG von RobecoSAM sowie den EURO STOXX 50 ESG von Sustainalytics.

Rating-Agentur	Indizes/Prädikate/Ranking	Erfolge Index-Listing				
		2015	2016	2017	2018	2019 ●
RobecoSAM	DJSI World	✓	✓	✓	✓	✓
	DJSI Europe	✓	✓	✓	✓	✓
	S&P Europe 350 ESG	–	–	–	–	✓
CDP	STOXX Global Climate Change Leaders	✓	✓	✓	✓	✓
ISS-oekom	„Prime“ (Sector Leader)	✓	✓	✓	✓	✓
Sustainalytics	STOXX Global ESG Leaders	✓	✓	✓	✓	✓
	EURO STOXX 50 ESG	–	–	–	–	✓
	iSTOXX 50 SD KPI	✓	✓	✓	✓	✓
	UN Global Compact 100	✓	✓	✓	✓	✓
FTSE Financial Times Stock Exchange	FTSE4Good	✓	✓	✓	✓	✓
Vigeo eiris	EURONEXT Vigeo Index: Europe 120	×	×	×	×	✓
	EURONEXT Vigeo Index: Eurozone 120	×	×	×	×	✓

✓ Erfolgreich gelistet. × Nicht gelistet. – neuer Index seit dem Jahr 2019

● Daten durch PwC geprüft.

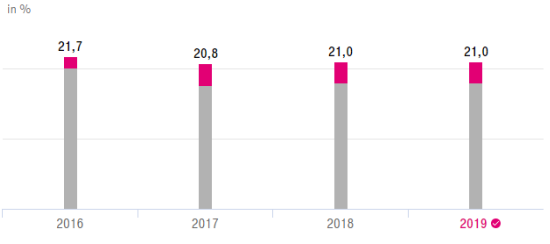
Anfang 2019 wurden wir darüber hinaus von Ethisphere, einem Institut zur Förderung von ethischen Geschäftsmethoden, zum wiederholten Male als eine der weltweit ethischsten Firmen ausgezeichnet.

ESG KPI „NACHHALTIGES INVESTMENT (SRI)“

Der ESG KPI „Nachhaltiges Investment” gibt den Anteil von Aktien der Deutschen Telekom AG an, der von Investoren gehalten wird, deren Anlagestrategie vorrangig oder zumindest teilweise auch ökologische, soziale und Governance-Kriterien berücksichtigt. („SRI Investment“; SRI für „Socially Responsible Investment“)

Und unser Einsatz für mehr Nachhaltigkeit zahlt sich aus: Zum Stichtag 30. September 2019 waren rund 18 % der T-Aktien im Besitz von Investoren, die zumindest teilweise auch ökologische, soziale und Governance-Kriterien berücksichtigen; 3 % wurden von Investoren gehalten, die ihre Fonds vorrangig unter SRI-Gesichtspunkten managen.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern



Aufgrund der jährlichen Aktualisierung der Berechnungsbasis sind Vorjahresvergleiche gegebenenfalls wenig aussagekräftig. (Quelle: Ipreo bis 2016; ab 2017 Nasdaq basierend auf Datenbasis von Thomson Reuters)

ESG KPI „NACHHALTIGES INVESTMENT (SRI)“

Die Kennzahl ist relevant für die Kriterien 1 (Strategische Analyse, Strategie und Ziele) und 7 (Regeln und Prozesse) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

NACHHALTIGE KAPITALANLAGE DER DEUTSCHEN TELEKOM

Auch die Vermögen des Telekom Pensionsfonds legen wir unseren Nachhaltigkeitsgrundsätzen entsprechend an. Bei der Auswahl dieser Kapitalanlagen verfolgen wir seit 2013 eine nachhaltige Anlagestrategie. Neben finanziellen Gesichtspunkten berücksichtigen wir ökologische und soziale Grundsätze sowie Leitlinien für eine gute Unternehmensführung, dazu gehören:

- Gezieltes Engagement für die Sustainable Development Goals (SDGs) über unsere Mitspracherechte als Aktionär
- Grundsätzlicher Ausschluss aller Investitionen in Unternehmen, die sogenannte kontroverse Waffen (zum Beispiel Antipersonenminen, Streumunition, Nuklearwaffen, biologische oder chemische Waffen) produzieren oder damit handeln
- Ausschluss von Investments in Unternehmen, die wiederholt gegen die UN-Global-Compact-Prinzipien verstoßen haben

Unser Best-in-Class-Ansatz:

- Gezielte Investments in Unternehmen mit branchenweit besten Nachhaltigkeitsleistungen durch ausgewählte Anlagemanager mit ESG-Expertise
- Unsere Bestrebung: attraktive Renditeerwartungen und nachhaltige Wertorientierung miteinander vereinbaren

Indem wir in stabile Werte investieren, kommen wir unserer treuhänderischen Verantwortung für die Kapitalanlage unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach. Darüber hinaus verfolgen wir das Ziel, Reputationsrisiken zu vermeiden und größere Verlustrisiken zu minimieren.

Für diese Bemühungen wurde die nachhaltige Anlagestrategie des Telekom Pensionsfonds 2019 auch von Experten gewürdigt: Wir erreichten bei den „Institutional Assets Award“ des Fachverlags der Frankfurter Allgemeinen Zeitung in der Kategorie „ESG-Implementierung“ den zweiten Platz. Der Award zeichnet erfolgreiche Anlagestrategien aus, die besonders schlüssig umgesetzt werden.

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

In einem gemeinsamen Projekt der Konzernbereiche Corporate Responsiblity und Treasury (Finanzmanagement) konzipieren wir aktuell weitere nachhaltige Finanzierungsmodelle.

INVESTORENKOMMUNIKATION

Wir beobachten eine zunehmende Nachfrage von Investoren und Ratingagenturen nach Informationen zu unseren CR-Aktivitäten. Erkennbar ist zudem eine stärkere Integration von SRI-Ansätzen in klassische Investmentstrategien. Um SRI-Analysten und -Investoren über unser CR-Engagement zu informieren, nutzen wir verschiedene Formate – sowohl in der Berichterstattung als auch im direkten Dialog.

Neben dem Corporate-Responsibility-Bericht veröffentlichen wir eine nichtfinanzielle Erklärung sowie wesentliche ESG KPIs auch in unserem Geschäftsbericht. Finanzmarktakteuren mit Interesse an Nachhaltigkeit bieten wir ESG-Informationen ebenfalls auf unserem Investor-Relations-Portal in der Rubrik „Nachhaltiges Investment (SRI)“ an.

Wir suchen den persönlichen Dialog mit Investoren und führen „Socially Responsible Investment (SRI)“-Roadshows durch. Zudem nehmen wir regelmäßig Einladungen an, unsere CR-Strategie auf Roadshows und Konferenzen als Best Practice zu präsentieren. Zusätzlich informieren wir interessierte Investoren in Telefonkonferenzen, beantworten zahlreiche direkte Informationsanfragen und nehmen an SRI-Konferenzen teil.

STEUERPOLITISCHE LEITLINIEN

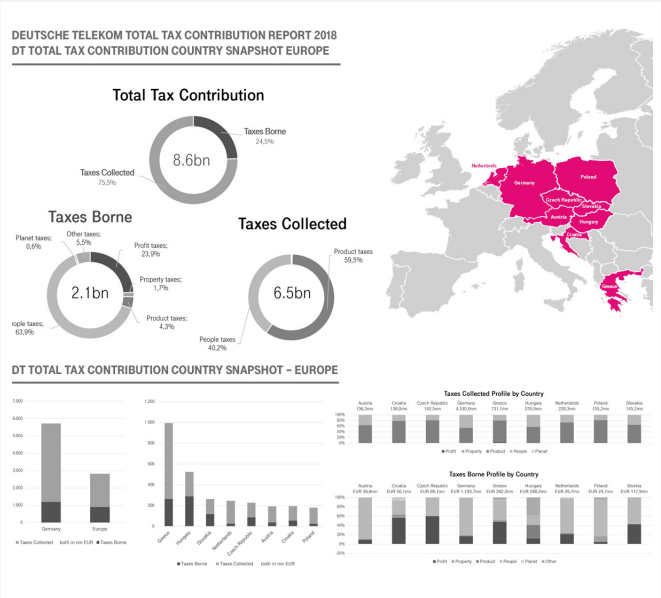
Die Konzernsteuerabteilung ist dafür verantwortlich, dass die Belastung des Konzerns Deutsche Telekom mit Steuern und Abgaben national wie international in dem Rahmen erfolgt, den die jeweils geltenden gesetzlichen Vorschriften vorgeben.

Es ist Aufgabe der Konzernsteuerabteilung, Maßnahmen zu ergreifen, 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 der Anspruch der Konzernsteuerabteilung, möglichst umfassend zum Erfolg des operativen Geschäfts der Deutschen Telekom beizutragen, z.B. 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.

Die Steuerstrategie – Tax Compliance, Sustainable Tax Efficiency, Tax as Valued Business Partner – wurde auch vom Vorstand der Deutschen Telekom beschlossen.

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



FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Für uns als Telekommunikationsunternehmen ist es selbstverständlich, aktuelle Forschung zu unterstützen. Die zunehmende Zahl an Anfragen zu unseren Forschungsaktivitäten bestätigt uns darin.

Die Forschungsförderung der Telekom ist vielfältig. So unterstützen wir beispielsweise seit 2015 die Demenzforschung mit dem Sea-Hero-Quest-Projekt: Ein Smartphone-Spiel, das Daten zur räumlichen Orientierung aufzeichnet, unterstützt Wissenschaftler beim Kampf gegen Demenzerkrankungen. Außerdem kooperieren wir mit zahlreichen Hochschulen. 2019 haben wir beispielsweise an der CODE University of Applied Sciences in Berlin einen Lehrstuhl für Software Engineering mit dem Fokusthema „Blockchain“ eingerichtet.

Darüber hinaus investieren wir in unterschiedliche Forschungsbereiche, zum Beispiel zum Thema „Internet of Things“. 2019 flossen im gesamten Konzern 45,5 Millionen Euro in Forschung und Entwicklung.

Zusätzlich unterstützen wir mit unserem Start-up-Inkubator hubraum innovative Geschäftsideen mit unserer Erfahrung. Hier erfahren Sie mehr zu aktuellen hubraum-Projekten.

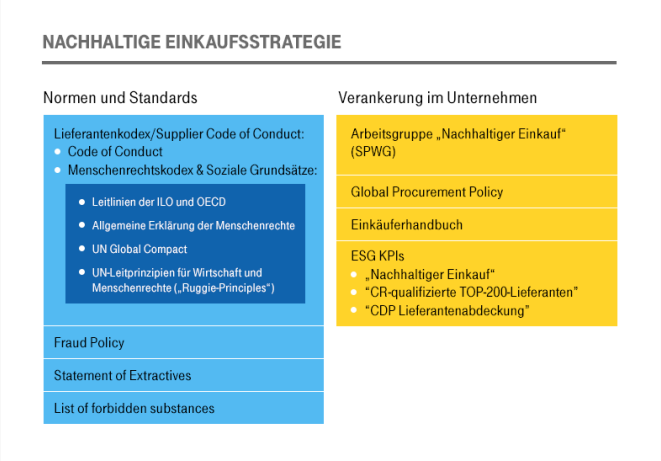
Unser interaktives Kennzahlen-Tool ermöglicht den Vergleich und die Analyse der wichtigsten Kennzahlen unserer Landesgesellschaften.

LIEFERANTEN

UNSER ANSATZ FÜR NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF

Unsere konzernweite nachhaltige Einkaufsstrategie umfasst den gesamten Beschaffungsprozess. Die Strategie wird mithilfe interner und externer Leistungskennzahlen und Managementinstrumente umgesetzt.

- Die Verantwortung für Nachhaltigkeit im Einkauf ist sowohl im Vorstandsbereich Finanzen als auch im Vorstandsbereich Personal und Recht verankert.
- Unsere Nachhaltigkeitskriterien werden im gesamten Beschaffungsprozess berücksichtigt und im Rahmen der Lieferantenauswahl bei Ausschreibungen mit 10 Prozent gewichtet.
- Bei signifikanter Missachtung unserer Anforderungen starten wir einen Eskalationsprozess.
- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schulen wir konzernweit über ein E-Learning-Tool; zusätzlich gibt die Global Procurement Policy einen Überblick darüber, welche CR-Kriterien an welcher Stelle des Beschaffungsprozesses zu berücksichtigen sind.
- Geschäftspartner und Lieferanten entwickeln wir im Rahmen von spezifischen Workshops und über unser Lieferantenentwicklungsprogramm weiter.



COMPLIANCE BEI UNSEREN LIEFERANTEN

Auch für unsere Lieferanten haben wir einen Lieferantenkodex aufgesetzt. Mit ihm verpflichten wir sie auf die Grundsätze und Werte, die wir in unserem Code of Conduct und in der Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze" niedergelegt haben. Wir erwarten zudem von unseren Lieferanten, dass sie dieselben Anforderungen auch an ihre Subunternehmer stellen. Zudem müssen sich die Lieferanten der Telekom verpflichten, alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um aktive und passive Korruption zu verhindern.

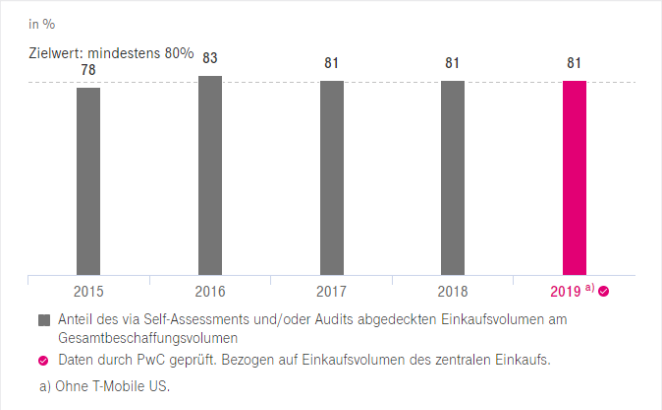
Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist Bestandteil unserer allgemeinen Einkaufsbedingungen. Er ersetzt selbstverständlich nicht die Gesetze und Vorschriften, die in jenen Ländern gelten, in denen unsere Lieferanten tätig sind. Vielmehr soll er deren Einhaltung fördern und gewährleisten, dass sie gewissenhaft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

Geschäftspartner wählen wir Compliance-konform aus und führen hierzu risikoorientierte Prüfungen (Compliance Business Assessments) durch. Neben Kunden und Lieferanten betrifft dies auch Berater (Consultant Policy), Vertriebsmittler und Entwicklungs- sowie Joint-Venture-Partner.

ESG KPI „NACHHALTIGER EINKAUF"

Der ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf" blieb gegenüber dem Vorjahreswert auf einem stabilen Niveau. Der Anteil des risikogeprüften Einkaufsvolumens liegt derzeit bei knapp 81 %. Für unseren ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf" rechnen wir in den kommenden beiden Jahren mit einer Stabilisierung auf dem erreichten hohen Niveau. Unser Ziel ist es, bis 2020 eine Abdeckung von mindestens 80 % zu halten.

2020 werden wir einen etwas geänderten Ansatz zu der Erstellung der Kennzahlen des nachhaltigen Einkaufs verfolgen, um den aktuellen Anforderungen weiterhin gerecht zu werden.



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

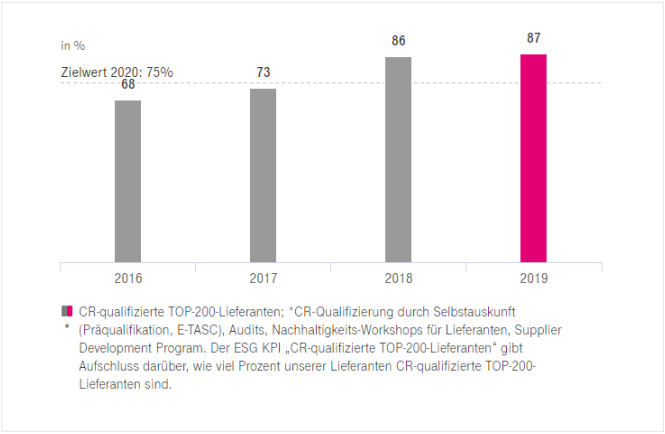
auf die Einhaltung unserer Sozial- und Umweltstandards via Self Assessments und/oder Audits überprüft wurden. Dies gilt auch, wenn Audits bei Vorlieferanten durchgeführt wurden. Seit 2018 wurde außerdem das Einkaufsvolumen von Lieferanten berücksichtigt, die den Verhaltenskodex für Lieferanten akzeptiert haben. Für unseren ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ rechnen wir in den kommenden Jahren mit konstant bleibenden Werten.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Mit der Angabe des ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ in Verbindung mit den Informationen zu unserer strategischen Ausrichtung werden die GRI-Indikatoren GRI 412-1 (Prüfung) und GRI 414-1 (Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten) 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).

ESG KPI „CR-QUALIFIED TOP 200 SUPPLIERS“

Der ESG KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten“ ist eine interne Steuerungskennzahl, die den ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ ergänzt. Während der ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ den Anteil des Einkaufsvolumens ausweist, der auf der Grundlage von Nachhaltigkeitskriterien geprüft wird, reflektiert der KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten“ den Anteil an Lieferanten aus dem Top-200-Lieferantenpool. Diese werden gemäß Nachhaltigkeitskriterien im Rahmen von Selbstauskunft, Audits, Nachhaltigkeits-Workshops für Lieferanten und Lieferantenentwicklungsprogrammen geprüft. Der Anteil der CR-qualifizierten Lieferanten aus dem Top-200-Pool belief sich 2019 auf 87 Prozent. Damit wurde unser Ziel, bis 2020 75 Prozent unserer emissionsintensiven Lieferanten abzudecken, bereits übertroffen.

2020 werden wir einen etwas geänderten Ansatz zu der Erstellung der Kennzahlen des nachhaltigen Einkaufs verfolgen, um den aktuellen Anforderungen weiterhin gerecht zu werden.



BEWERTUNG IN NACHHALTIGKEITSRANKINGS

Jedes Jahr bewerten führende Ratingagenturen die Nachhaltigkeitsleistung von Großunternehmen. Im RobecoSAM Corporate Sustainability Assessment 2019 erreichte die Deutsche Telekom in der Kategorie Lieferantenmanagement 83 von 100 Punkten. Damit gehören wir zu den führenden Unternehmen der ICT-Branche.

LIEFERANTENMANAGEMENT

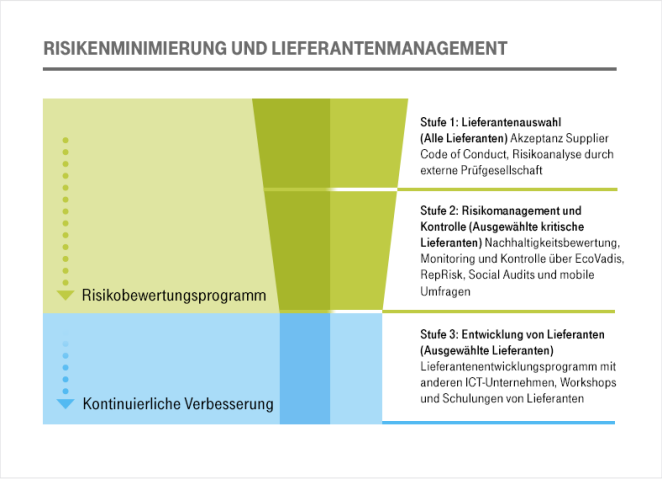
Alle Zulieferer müssen sich im Vorfeld einer Geschäftsbeziehung zunächst in unserem Lieferantenpool registrieren. Dabei erhalten die Lieferanten umfassende Informationen über die wesentlichen Prinzipien und Werte der Deutschen Telekom im Thema Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit.

Grundsätzlich nutzen wir einen dreistufigen Ansatz, um Risiken zu minimieren und unsere Lieferanten weiterzuentwickeln.

Im Vorfeld der Lieferantenbewertung teilen wir unsere Warengruppen risiko- und chancenbasiert in kritische und unkritische Warengruppen ein (Klassifizierung):

- Risiko-Warengruppen 2019: 6 208 Lieferanten (20,6 % des Einkaufsvolumens)
- Nicht-Risiko-Warengruppen 2019: 32 365 Lieferanten (79,4 % des Einkaufsvolumens)

Die Klassifizierung führen wir auf Basis von Chancen- und Risikoanalysen durch. Dabei berücksichtigen wir ein breites Spektrum an Nachhaltigkeitsaspekten und -risiken, etwa das Risiko für Zwangs- oder Kinderarbeit oder Umweltverschmutzung, aber auch Chancen wie etwa Einsparpotenziale beim Energieverbrauch.



ESKALATIONSPROZESS

Bei signifikanter Missachtung der in unserem Lieferantenkodex festgelegten Anforderungen starten wir einen Eskalationsprozess.

Der Eskalationsprozess kommt zum Tragen, wenn ein Lieferant sich weigert, unsere Nachhaltigkeitsanforderungen umfänglich und zufriedenstellend zu bedienen. Der Prozess läuft unter der primären Verantwortung der Einkaufsorganisation, wobei der GCR-Bereich hier stets beratend und unterstützend zur Seite steht. Sollten die im Laufe des Eskalationsprozesses dezidierten Gespräche mit dem Lieferanten über verschiedene Instanzen hinweg nicht zum gewünschten Ergebnis führen, so geht das in letzter Instanz bis zum Vorstandsbereich. Dort wird dann final entschieden, wie mit dem Lieferanten weiter zu verfahren ist. Das kann im schlimmsten Fall zur Beendigung der Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten führen.

Sollte jemand entlang unserer Lieferkette Missstände bezüglich der Einhaltung von Gesetzen, internen Richtlinien und Verhaltensgrundsätzen feststellen, kann er diese auch anonym über unser “Tell me!“-Portal melden. Das Portal ist für alle unsere Stakeholder öffentlich zugänglich.



RISIKOMONITORING

Im Jahr 2018 haben wir im Einkauf ein umfangreiches Risikomonitoring für Lieferanten etabliert. Dabei wird die existierende Lieferantenbasis einer erweiterten Risikoanalyse unterzogen. Der erste Schritt ist die Klassifizierung (Segmentierung) der Lieferanten, unter anderem auf Basis der folgenden Kriterien:

- Einkaufsvolumen
- Kritische Komponenten
- Lieferantenabhängigkeit

Je nach Segmentierungsergebnis wird anschließend ein entsprechendes Risikomonitoring durchgeführt:

- Einfaches Monitoring:Für alle Lieferanten wird im Rahmen einer kontinuierlichen Überprüfung ein Finanz-, CSR- und Compliance-Scoring (Punktebewertung) durchgeführt (durch eine externe Prüfgesellschaft).

- Aktives Risikomonitoring:Die risikoreichsten Lieferanten werden zusätzlich mithilfe eines aktiven Risikomonitorings in Bezug auf weitere, global auftretende Risiken überwacht (z.B. Naturkatastrophen, politische Risiken).

NACHHALTIGKEITSÜBERPRÜFUNGEN VON LIEFERANTEN 2019 (OHNE T-MOBILE USA)

2019 haben wir insgesamt 84 Vor-Ort-Bewertungen, sogenannte Social Audits, über externe Auditierungsfirmen durchgeführt – 26 davon bei unseren direkten und 58 bei unseren indirekten Zulieferern. Dabei geben wir den Lieferanten im Vorfeld den ungefähren Zeitraum der Prüfung bekannt („semi-announced“). Dies ist notwendig, um die Anwesenheit relevanter Ansprechpartner bei der Überprüfung sicherzustellen. Zudem haben wir 2019 weitere 20 interne Audits über qualifizierte Lieferantenexperten durchführen lassen sowie zusätzlich 20 sogenannte mobile Umfragen vollzogen. Bei diesen mobilen Umfragen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Lieferanten Gelegenheit, online anonyme Angaben zu der sozialen und ökologischen Situation in ihren Betrieben zu machen. Die Umfragen dienen in erster Linie dazu, einen ersten Eindruck über die Arbeitsbedingungen vor Ort zu gewinnen, um dann bei Bedarf weitere Maßnahmen wie beispielsweise dezidierte Vor-Ort-Überprüfungen (Social Audits) einzuleiten.

	Anzahl Überprüfungen	Anzahl Feststellungen	Anzahl erledigte Feststellungen
Social Audits (durch externe Auditierungs-firmen)	84	567	165
Social Audits (intern)	20	309	98
Mobile Umfragen *	20	-	-
EcoVadis (2014–2019)	463	-	-
CDP Supply Chain **	204	-	-
Summe	791	-	-

* Mobile Umfragen bei ausgesuchten Lieferanten als ergänzende, innovative Überprüfungsmethodik

** Das CDP Supply Chain Program wird bei direkten Lieferanten mit hoher Emissionsintensität angewendet.

AUDITPROZEDERE

Im Fokus unserer Auditaktivitäten stehen primär strategisch wichtige und/oder besonders risikobehaftete Lieferantengruppen. Dabei konzentrieren wir uns auf circa 250 unserer insgesamt rund 30 000 Lieferanten, die in einem Turnus von zwei bis drei Jahren regelmäßig auditiert werden sollen. Diese 250 Lieferanten decken bereits rund 80 Prozent unseres Einkaufsvolumens ab und verschaffen uns somit Transparenz über die Risiken in weiten Teilen unserer Lieferkette.

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

- Arbeitsstandards
- Sozialstandards
- Lebensstandard
- Umweltanforderungen

Die JAC Guidelines fordern von unseren Lieferanten unter anderem

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

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

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

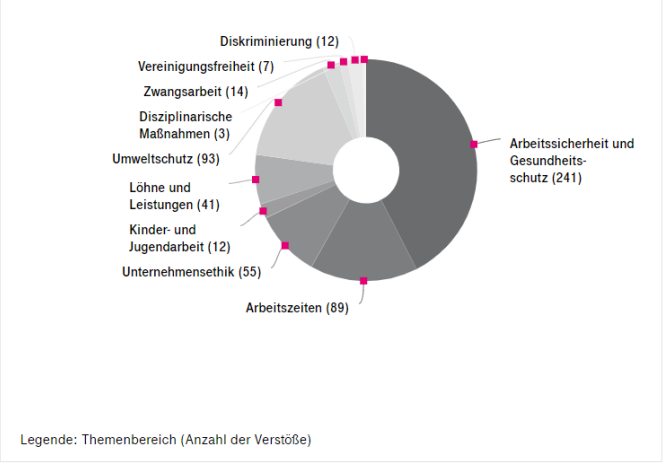
Die Überprüfung der wesentlichen sozialen und ökologischen Aspekte sowie der grundsätzlichen Menschenrechte bei unseren Audits steht im Einklang mit international anerkannten Richtlinien und Standards, wie den ILO-Kernarbeitsnormen, den UN-Prinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechten oder den OECD-Leitsätzen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

AUDITERGEBNISSE 2019

Über das auf Konzernebene aufgesetzte und gesteuerte Auditierungsprogramm wurden 2019 insgesamt 84 Audits durchgeführt.

Wie in den Vorjahren konzentrierten wir unsere Auditaktivitäten auf Lieferanten in Asien, aber auch in Lateinamerika und Süd- und Osteuropa.

Zu den auditierten Lieferanten gehörten Produzenten aus den Bereichen IT-Hardware, -Software und -Dienstleistungen sowie Netzwerke und Endgeräte.Bei den Überprüfungen haben wir einen Fall von Bestechung festgestellt und daraufhin die Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten mit sofortiger Wirkung beendet. Darüber hinaus wurden keine weiteren Fälle von Korruption oder Bestechung oder aber kritische Verstöße gegen Compliance-Regeln oder das Recht auf intellektuelles Eigentum aufgedeckt.



Legende: Themenbereich (Anzahl der Verstöße)

- Von den 84 Lieferanten, die 2019 auditiert wurden (13 davon in sogenannten Validated Audit Processes der Responsible Business Alliance), waren circa 31 Prozent (26 Audits) direkte Lieferanten und 69 Prozent (58 Audits) Tier-2-, -3- und -4-Supplier, also indirekte Lieferanten.
- Bei den 2019 durchgeführten Audits wurden insgesamt 567 Verstöße gegen die Lieferantenanforderungen der Telekom aufgedeckt. Dabei konnten, inklusive der Umsetzung einiger offener Verbesserungsmaßnahmen aus den Vorjahren, im Jahr 2019 insgesamt 165 Verstöße behoben werden. Unter den Verstößen waren zwei inakzeptable Vorkommnisse und acht kritische Befunde. Beispiele für inakzeptable und kritische Verstöße sowie eingeleitete Verbesserungsmaßnahmen veröffentlichen wir in der unten stehenden Tabelle. Bei 45 Lieferanten wurden kritische Befunde im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, bei 45 im Bereich Arbeitszeiten, bei 34 im Bereich Umweltschutz, bei 24 bezüglich Arbeitspraktiken und bei 23 bezüglich Löhnen und Leistungsentgelt entdeckt. 15 kritische Befunde gab es im Bereich Unternehmensethik. Wie in den Vorjahren entfielen mit 43 Prozent die meisten Verstöße auf den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (gegenüber 47 Prozent im Jahr 2018), gefolgt von Umwelt mit 16,4 Prozent (12,5 Prozent im Jahr 2018). Der Bereich Arbeitszeiten mit 15,7 Prozent nimmt den dritten Platz ein (2018: 16 Prozent).

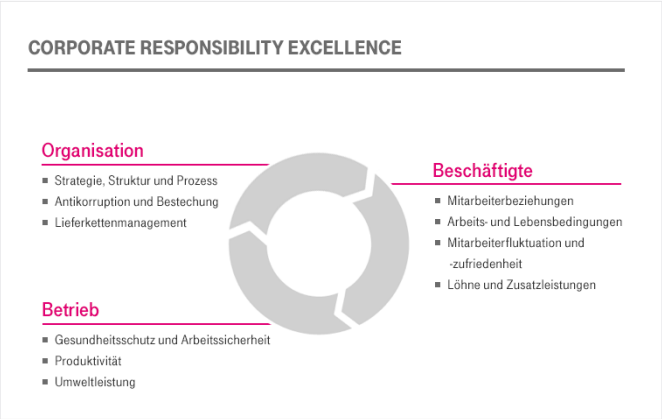
Bereich	Befunde bei Lieferanten	Eingeleitete Verbesserungen	Status (Ende 2019)
Kinderarbeit & jugendliche Beschäftigte	Gemäß Beobachtungen vor Ort und Befragungen von Beschäftigten waren zwei jugendliche Beschäftigte einer Lötstation zugewiesen. Dies stellte eine gefährliche Aufgabe und einen Verstoß gegen nationale Rechtsvorschriften dar.	Einführung eines neuen Management- und Kontrollsystems für jugendliche Beschäftigte, einschließlich Schulung von Vorgesetzen, um zu vermeiden, dass junge Beschäftigte an gefährlichen Arbeitsstationen eingesetzt werden.	abgeschlossen

Arbeitsschutz	Werk legte für zwei Produktionsgebäude und ein Wohnheim keine gültigen Brandschutzbescheinigungen vor.	Brandschutzbescheinigungen liegen jetzt für alle Gebäude vor; Brandschutzübungen werden regelmäßig durchgeführt.	abgeschlossen
	Einige Evakuierungshinweistafeln in Produktionsgebäuden funktionierten nicht ordnungsgemäß. Außerdem waren Notausgänge und Fluchtwege im Wohnheim nicht vorschriftsmäßig markiert.	Alle Evakuierungshinweistafeln in Produktionsanlagen funktionieren jetzt ordnungsgemäß. Notausgänge und Fluchtwege im Wohnheim wurden vorschriftsmäßig markiert. Zusätzlich werden Brandschutzeinrichtungen in allen Produktionsanlagen und Wohnheimen regelmäßig inspiziert.	abgeschlossen
	In einer Montagewerkstatt wurden dünnwandige Behälter aufbewahrt und verwendet, auf denen die darin enthaltenen Chemikalien zwar gekennzeichnet waren, jedoch nicht mit deren Hauptkomponenten, Sicherheitswarnungen usw..	Alle Chemikalienbehälter wurden mit vorschriftsmäßigen Sicherheitskennzeichen versehen. Zusätzlich wurden für alle Chemikalien Sicherheitsdatenblätter vorgelegt.	abgeschlossen
Löhne & Gehälter	Das Werk zahlte Beschäftigten Löhne unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns. Das Werk zahlte darüber hinaus nicht die gesetzlich vorgeschriebene Überstundenvergütung.	Löhne der Beschäftigten wurden erhöht und liegen jetzt oberhalb der örtlich geltenden gesetzlichen Lohnuntergrenze. Überstunden werden jetzt gemäß geltender Rechtsvorschriften vergütet.	abgeschlossen
Arbeitszeiten	Die Arbeitszeiten der Beschäftigten überstiegen die geltenden Rechtsvorschriften und SA8000-Normen.	Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems zur Überwachung der regulären Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden. Arbeitszeiten sind jetzt im Einklang mit nationalen Rechtsvorschriften und SA8000-Normen geregelt.	abgeschlossen
Environment	The factory has no written emergency procedures in place to address accidental leaks, spills or uncontrolled releases of polluting substances.	Emergency procedures have been established and communicated to address accidental leaks, spills or uncontrolled releases of polluting substances. In addition, chemical spill drills are conducted on a regular basis.	abgeschlossen

ENTWICKLUNGSPROGRAMM FÜR LIEFERANTEN

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

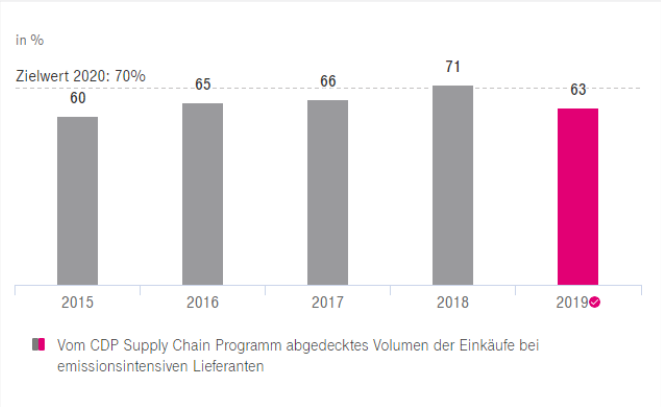
2018 haben wir unser Lieferantenprogramm als Industrieansatz unter das Dach des ICT-Branchenverbands Global e-Sustainability Initiative (GeSI) gestellt. Dort wird es seitdem als „Sustainable Development Program“ (SDP) fortgesetzt. Die Grafik zeigt Themenbereiche, die bei den teilnehmenden Lieferanten überprüft werden. Auf dieser Basis wird gemeinsam ein Maßnahmenplan vereinbart. Alle Aktivitäten und Ergebnisse werden dokumentiert, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu messen.



CDP SUPPLY CHAIN PROGRAM

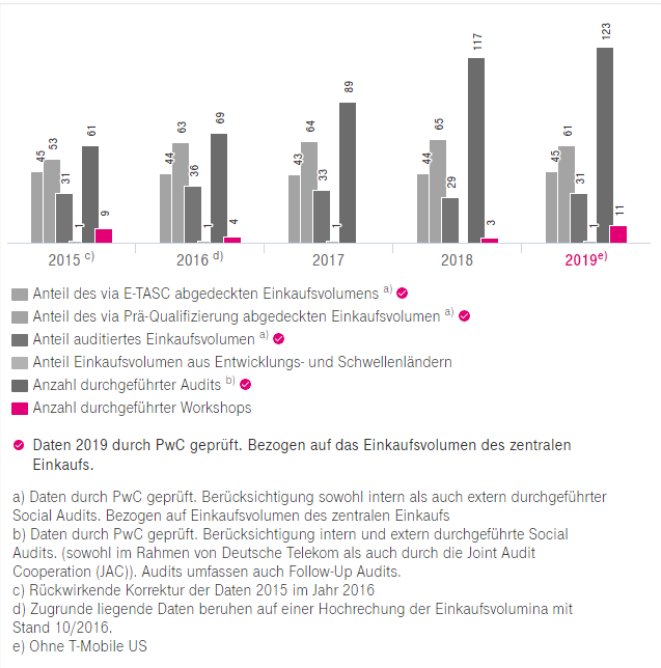
Bereits seit 2016 legen wir im Rahmen des „Supplier Engagement Rating“ des CDP (ehemals „Carbon Disclosure Project“) unsere Aktivitäten bei der Lieferanteneinbindung offen. Das Rating bewertet, wie gut es Unternehmen gelingt, das Thema Klimaschutz in ihre Lieferkette zu integrieren. 2019 haben wir uns gegenüber dem Vorjahr wieder verbessert und wie 2016 ein „A“ erreicht. Damit sind wir im Supplier Enagement Leader Board. Ein wichtiger Schritt dorthin war die Berechnung von sogenannten lieferantenspezifischen Emissionsintensitäten auf der Basis der Antwort der Lieferanten zum CDP Supply Chain Program. Dabei werden die Gesamtemissionen des Lieferanten (Scope 1 und 2 sowie Scope 3 aus der vorgelagerten Lieferkette) in Gramm ins Verhältnis zum Gesamtumsatz des Lieferanten gesetzt.

Der ESG KPI „CDP-Lieferkettenabdeckung“ wurde 2017 erstmalig extern ausgewiesen. Er gibt Aufschluss darüber, inwieweit das Volumen unserer Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten vom CDP Supply Chain Program abgedeckt ist. 2019 belief sich der vom CDP Supply Chain Program abgedeckte Anteil des Einkaufsvolumens auf 63 Prozent. Das Antwortverhalten einzelner großer Lieferanten hat einen überproportionalen Einfluss auf den KPI. Wir sind dazu mit dem Lieferanten im Austausch. Unser Ziel ist es, 70 Prozent unserer emissionsintensiven Lieferanten bis 2020 abzudecken.



LIEFERANTENBEZIEHUNG

Der Anteil des auditierten Einkaufsvolumens stieg von 29 Prozent im Vorjahr auf 31 Prozent im Jahr 2019. Gleichzeitig stieg der Anteil des via EcoVadis abgedeckten Einkaufsvolumens auf 45 Prozent leicht an. Eine Überprüfung durch Präqualifizierung über das Supplier Management Portal (SMP) erfolgte im Jahr 2019 für 61 % des Einkaufsvolumens. Eine Präqualifizierung ist für Lieferanten obligatorisch, bei denen wir ein Auftragsvolumen von über 100 000 Euro erwarten.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angaben zum Risikomanagement in Verbindung mit den Informationen zu unserer strategischen Ausrichtung wird der GRI-Indikator GRI 414-1 (Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten) 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).

VERANTWORTUNGSVOLLE ROHSTOFFBESCHAFFUNG

Wir fordern von unseren Lieferanten, die Umwelt zu schützen und verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Dies findet sich sowohl in unserem „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ wie auch in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten wieder.

Zur Überprüfung verlangen wir von unseren Zulieferern Selbstauskünfte und führen Lieferantenkontrollen (Social Audits) durch. Dabei prüfen wir unter anderem, ob unsere Lieferanten über ein Umweltmanagementsystem inklusive eines Abfallmanagementsystems verfügen, und wie sie ihren Energie- und Wasserverbrauch managen. Außerdem überprüfen wir explizit, ob ein Managementsystem zum Umgang mit Konfliktrohstoffen besteht.

NACHHALTIGE & INNOVATIVE PRODUKTE

UNSER ANSATZ BEI NACHHALTIGEN PRODUKTEN UND DIENSTEN

Als Telekommunikationsunternehmen ist unser Kerngeschäft der Ausbau und Betrieb unseres Netzes. Mit ihm schaffen wir das Fundament für digitale Teilhabe und ermöglichen unseren Kunden durch innovative netzbasierte Lösungen, CO_2-Emissionen einzusparen. Um unser Kernprodukt nachhaltig zu gestalten, haben wir ein ambitioniertes Klimaziel verabschiedet: Es sieht vor, das gesamte Telekom-Netz bis 2021 zum „grünen Netz“ zu machen. Durch den Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien surfen unsere Kunden ab 2021 klimaneutral.

Auch bei unseren anderen Produkten spielt Nachhaltigkeit eine wichtige Rolle. Dies erfordert konsequente Maßnahmen in allen Stufen der Wertschöpfungskette. Deshalb fangen wir bereits im Einkauf an: So setzen wir uns dafür ein, dass in unserer Lieferkette Nachhaltigkeitskriterien eingehalten werden.

Wir lassen verschiedene Produkte mit anerkannten Umweltzeichen wie dem Blauen Engel oder dem TÜV-Umweltzeichen „Certified Green Product“ auszeichnen. Die strengen Anforderungen der Siegel geben uns Hinweise, wie wir unsere Produkte weiter verbessern können. Außerdem helfen uns die Umweltzeichen dabei, unsere Kunden über Nachhaltigkeitsvorteile zu informieren. 2019 haben wir darüber hinaus mit „we care“ eine eigene Kennzeichnung für Produkte, Services und Initiativen der Telekom eingeführt.

Auch unsere Produktverpackungen gestalten wir immer nachhaltiger: Wo möglich, reduzieren wir durch den Einsatz von speziellen Verpackungsmaschinen die Verpackungsgröße. Um die Geräte in der Verpackung zu schützen, wollen wir künftig zunehmend dämmende Elemente aus kunststofffreien Materialien einsetzen.

Am Ende des Lebenszyklus von Produkten tragen wir dazu bei, dass diese weiter genutzt oder fachgerecht recycelt werden. So führen wir beispielsweise regelmäßig Handy-Rücknahme-Kampagnen durch. In Deutschland werden die eingesammelten Mobilgeräte dann je nach Zustand fachgerecht entsorgt und recycelt oder wieder aufbereitet in den Umlauf gebracht. Im Jahr 2019 sind wir mit unserem nachhaltigen Handy-Kreislauf gestartet. Wir wollen unsere Kunden aktiv ermuntern, ausgewählte Handys wieder an uns zurückzuverkaufen. Diese werden dann aufbereitet und mit einer Garantie wieder in unsere Kundenbasis verkauft.

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

Unsere Fortschritte messen wir mithilfe von verschiedenen Kennzahlen:

- Wir ermitteln mit dem ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ den Umsatzanteil, den wir mit Produkten und Diensten erwirtschaften, die basierend auf einer Nutzen-Risiko-Analyse als nachhaltige Produkte klassifiziert sind.
- Mit dem ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ messen wir die Wirkung unserer Rücknahmekampagnen.
- Mit dem ESG KPI „Enablement Factor“ berechnen wir die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte entstehen.

ANALYSE DER NACHHALTIGKEITSVORTEILE UNSERER PRODUKTE FORTGESETZT

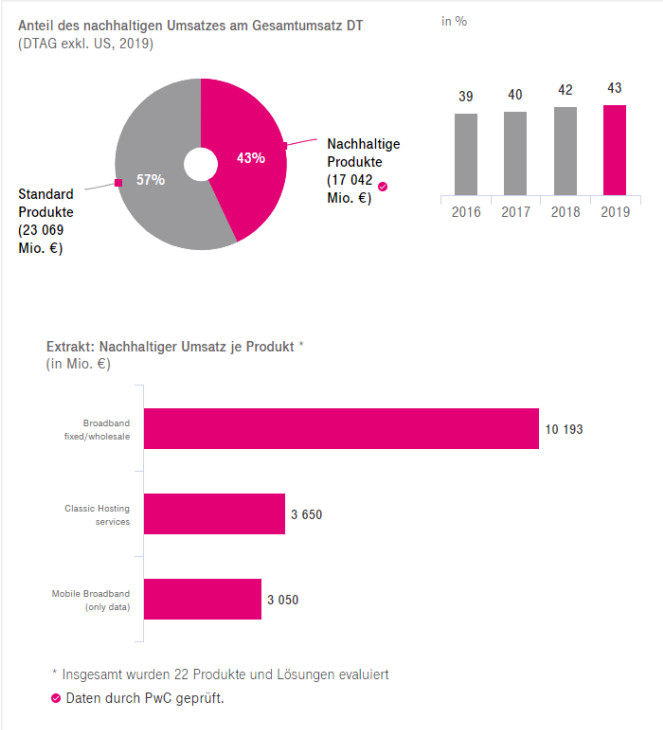
Zusammen mit externen Experten haben wir 2014 begonnen, unser Produktportfolio anhand von Nachhaltigkeitsaspekten zu analysieren. 2018 haben wir die Filterlogik unseres Ansatzes überarbeitet, um aktuelle Entwicklungen besser abbilden zu können. Unter anderem berücksichtigen wir nun die Aspekte „Informationssicherheit“ sowie die „Kreislaufwirtschaft“ stärker in unserer Analyse.

Insgesamt haben wir 27 Produktgruppen detailliert auf ihren Nachhaltigkeitsbeitrag und die daraus abgeleiteten Geschäftspotenziale untersucht (Stand Ende 2019).

Das Ergebnis stellen wir mit dem ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ dar. Es zeigt: 2019 haben wir bereits rund 43 Prozent unseres Umsatzes mit solchen Produkten erzielt (ohne T-Mobile USA).

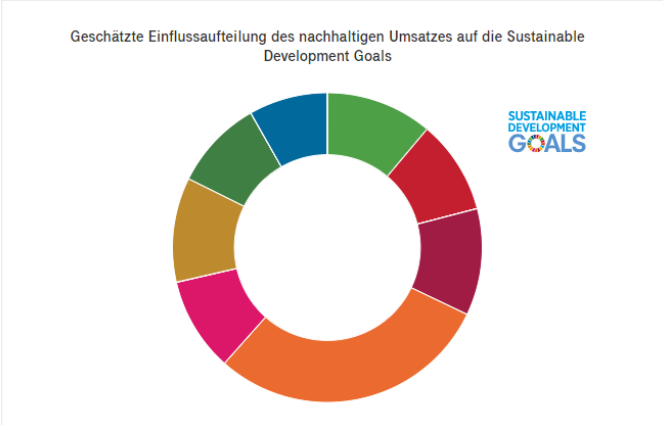
Unser Ambitionsniveau: KPI steigern

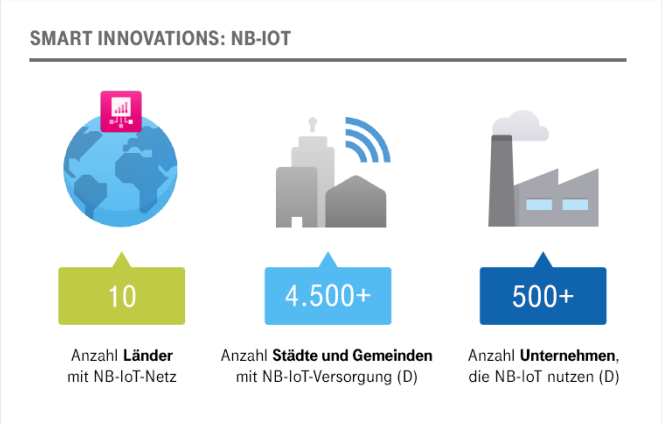
Im Berichtsjahr haben wir die Nachhaltigkeitsvorteile unserer Umsatzkategorien im Sinne einer weitergehenden Transparenz betrachtet und sie den Zielen der Sustainable Development Goals zugeordnet. Diese Zuordnung erfolgte durch eine Expertenschätzung und soll einen Eindruck vermitteln, welcher Art die möglichen Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte sind. Bei niedrigen Umsätzen wurde nur die Auswirkung auf das jeweils relevanteste SDG betrachtet.



SMART INNOVATION

In diesem Abschnitt stellen wir einige „Smart Innovations“ vor. Die dazugehörigen Geschäftsmodelle basieren auf modernster Technlogie und ermöglichen einen direkten Mehrwert für unsere Kunden. Gleichzeitig leisten diese Lösungen auch einen ökologischen und/oder sozialen Beitrag für die Gesellschaft.So nutzen wir zukunftsweisende und breit verfügbare Technologien, um Städte zukunftstauglich zu machen und Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu entwickeln. Dabei greifen wir auf die neue, schmalbandige Netztechnologie NarrowBand IoT (NB-IoT) zurück, mit der wir den Weg für das „Internet of Things“ freimachen. NB-IoT -Geräte verfügen über eine hohe Reichweite und lange Batterielaufzeiten. Dadurch bietet diese Technologie die Basis für viele innovative und gleichzeitig kosten- und energieeffiziente Anwendungsmöglichkeiten. Ein besonders sinnvolles Einsatzgebiet für NB-IoT sind z.B. Smart Parking, Smart waste management, Smart air quality monitoring, Smart Meters sowie Transport- und Logistiklösungen.Ende 2019 war NB-IoT bereits in über 4.500 Städten und Gemeinden in Deutschland verfügbar. Die Deutsche Telekom bietet NB-IoT derzeit in 10 Ländern an, von denen die meisten bereits eine landesweite Abdeckung haben: Deutschland, Griechenland, Kroatien, Niederlande, Österreich, Slowakei und den USA. Darüber hinaus werden unsere laufenden Einsätze in Polen, der Tschechischen Republik und Ungarn in Kürze abgeschlossen sein.



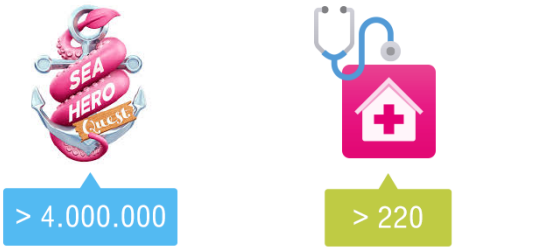


Bisher gibt es noch kein branchenweit etabliertes System, das Nachhaltigkeitsinformationen zu ICT-Produkten und -Dienstleistungen liefert. Mit der Analyse unserer Produkte haben wir uns auf den Weg gemacht, dies zu entwickeln – also herauszufinden, welche Nachhaltigkeitsbeiträge unsere Produkte überhaupt leisten können. Wir wollen unsere Kundinnen und Kunden verstärkt über diese Nachhaltigkeitsvorteile informieren und uns so auch gegenüber dem Wettbewerb positionieren.

2019 haben wir dazu die Kennzeichnung „we care“ für Produkte, Services und Initiativen der Telekom eingeführt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Telekom können dafür Vorschläge für entsprechende Kennzeichnungen mit dem Label machen. Diese werden anschließend von einer Expertenkommission geprüft. Das Produkt, der Service oder die Initiative werden in zwei Kategorien entweder für ihren Beitrag zum Umweltschutz oder zur digitalen Teilhabe gekennzeichnet. Eine Kurzbeschreibung unter dem „we care“-Symbol weist auf die konkreten Nachhaltigkeitsvorteile hin. Wir erhöhen damit die Transparenz für unsere Kunden und wollen ihnen eine Kaufentscheidung leichter machen.

Im Bereich e-Health heben wir für das Berichtsjahr zwei innovative Anwendungen hervor, die insbesondere einen sozialen Mehrwert für unsere Kunden und die Gesellschaft leisten: Mit dem Spiel Sea Hero Quest erhalten Wissenschaftler innerhalb weniger Minuten – und damit 150 Mal schneller als in der klassischen Forschung - wichtige Erkenntnisse über das Navigations- und Orientierungsverhalten von Menschen jeden Alters. Die Nutzer des Spiels leisten so einen spielerischen, aber direkten Beitrag zur Demenzforschung. Die andere e-Health Lösung iMedOne® ist ein Krankenhaus-Informationssystem: Es schafft optimale Voraussetzungen für das vernetzte Arbeiten und unterstützt die Prozesse in Krankenhäusern auf vielfältige Weise. So haben z.B. Ärzte und Pflegkräfte alle benötigten Daten und Funktionen immer und überall griffbereit. Dies trägt erheblich zur Wirtschaftlichkeit und zur Qualitätssteigerung bei. Ein leistungsfähiges und voll integriertes Krankenhausinformationssystem erhöht so die Versorgungsqualität und ist auch mobil verfügbar.

SMART INNOVATIONS: USE CASES „E-HEALTH“



Summe Downloads “Sea Hero Quest”-App

Krankenhaus-Informationssystem “iMedOne®” **Einsatz in über 220 deutschen Kliniken**

Staus verhindern und CO_2-Emissionen reduzieren – diese Aufgaben stellen Städte und Kommunen vor große Herausforderungen. Digitale Anwendungen können helfen, einen besseren Verkehrsfluss und dadurch geringere Schadstoffemissionen sowie weniger Zeitaufwand für die Autofahrer zu erreichen. Ein Beispiel ist die App „Park and Joy“, die wir 2017 eingeführt haben. Die App zeigt Autofahrern freie Parkplätze an und navigiert sie dorthin. Auch ihren Parkschein können Nutzer direkt über die Anwendung bezahlen und sogar von unterwegs flexibel verlängern. In 2019 standen bereits mehr als 170.000 Parkplätze in über 100 verschiedenen Städten für die Suche in der App zur Verfügung. Für Anfang 2020 ist eine Ausdehnung in ca. 200 Parkhäuser geplant, in die man durch Park & Joy ticketfrei einfahren kann.

Mit der entwickelten Methode können sowohl individuelle Einsparpotenziale für einen einzelnen Nutzer der Anwendung als auch prognostizierte Emissionseinsparungen für Städte und Gemeinden berechnet werden.

SMART INNOVATIONS: PARK AND JOY



Anzahl **Städte**, in denen Park and Joyverfügbar ist

Anzahl **Parkplätze** Park and Joy

Einsparpotential pro Parkplatzsuche in CO_2

BARRIEREFREIE PRODUKTE UND DIENSTE

Die Telekom möchte Menschen mit Einschränkungen den Zugang zur Informations- und Wissensgesellschaft erleichtern.

Service für hörgeschädigte Menschen

Bereits 2003 haben wir in Deutschland eine Hotline („Deaf Hotline“) für gehörlose und schwer-hörige Kundinnen und Kunden eingerichtet. Aktuell wenden sich täglich bis zu 50 Menschen an die Hotline. Kunde und Berater sehen sich über einen videobasierten Live-Chat und können in Gebärdensprache mit-einander kommunizieren.

Für gehörlose Kunden beziehungsweise Mitglieder des Deutschen Gehörlosenbundes e.V. betreiben wir außerdem eine spezielle Online-Vertriebsseite. Dort bieten wir vergünstigte Mobilfunk- und Festnetz-Angebote an, die genau auf die Bedürfnisse gehörloser Menschen zugeschnitten sind. Über die Website können Kunden die gewünschten Tarife direkt buchen, Kontakt mit den Mitarbeitern der Deaf-Hotline aufnehmen oder sich zur Austausch- und Informationsplattform „Deaf-Café“ in der Telekom-hilft-Community weiterleiten lassen.

Seit Sommer 2018 steht hörgeschädigten Menschen in Deutschland in akuten Notsituationen über den Dolmetsch-Relay-Service Tess/Telesign ein Rund-um-die-Uhr-Notruf mit Gebärdensprachdolmetschern zur Verfügung. Tess/Telesign wird über die Pflichtsozialabgabe mitfinanziert, die die Telekom an die Bundesnetzagentur entrichtet.

Unterstützung durch Einfache Sprache

12 Prozent der Menschen in Deutschland sind laut Studien nicht in der Lage, komplexe Texte zu erfassen. Um ihnen den Zugang zu unseren Produkten zu erleichtern, arbeiten wir mit der Lebenshilfe zusammen, um unsere Produktinformationen nach und nach in einfacher Sprache umzusetzen. Auch die „Startseite“ unseres CR-Berichts und unsere #DABEI-Geschichten
werden in einfacher Sprache angeboten.

Auch die Landesgesellschaften engagieren sich für den barrierefreien Zugang zu ihren Kunden und Diensten. Informationen dazu können ihren Landesprofilen entnommen werden.

NETZAUSBAU

UNSER ANSATZ FÜR DEN INFRASTRUKTURAUSBAU

Als größter Investor in das Netz in Deutschland sind die Hauptziele unseres Netzausbaus maßgeblich: Wachstum, Effizienz und Qualität. Wir wollen unsere Netze stetig erweitern, die Effizienz unserer Anlagen erhöhen und unsere Führungsrolle bei der Netzqualität weiter ausbauen.

Der Ausbau des Mobilfunknetzes erfolgt entsprechend den Auflagen aus der Frequenzauktion von 2019. Unser Fokus liegt dabei zunächst auf der nahezu vollständigen (99 %) Versorgung der Haushalte mit LTE bis Ende 2020. Daneben verbessern wir kontinuierlich die Versorgung der Verkehrswege mit Bandbreiten von 100 Mbit/s beziehungsweise 50 Mbit/s. Parallel dazu starten wir die neue Mobilfunk-Generation in allen Bundesländern und werden bis Ende 2025 99 Prozent der Bevölkerung mit 5G versorgen.

Im Festnetz haben wir unseren FTTC(Fiber to the Curb)-Ausbau nahezu abgeschlossen und bringen nun die Glasfaser durch unseren FTTH(Fiber to the Home)-Ausbau bis in den Haushalt des Kunden. Unser Fokus liegt zunächst auf dem Ausbau von Gewerbegebieten und ländlichen Gebieten (staatlich gefördert) sowie Kooperationen.

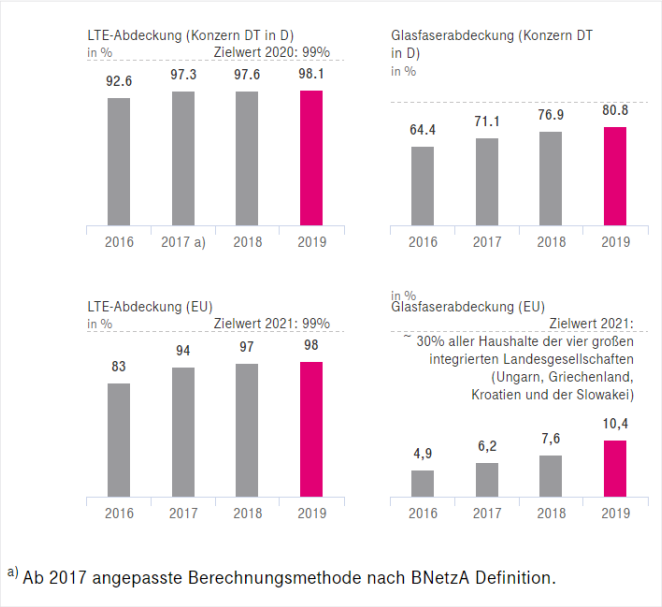
In den kommenden Jahren werden wir unseren FTTH-Ausbau sukzessive auf bis zu 2 Millionen Haushalte pro Jahr steigern.

FORTSCHRITTE IM NETZAUSBAU

Teil unserer Netzstrategie ist auch der konsequente Ausbau unserer Mobilfunknetze mit 4G/LTE-Technologie, um die Übertragungsgeschwindigkeiten in allen Landesgesellschaften zu erhöhen. Dank unserer Investitionen in unser 4G/LTE-Netzwerk profitieren unsere Kunden von einer größeren Netzabdeckung mit schneller mobiler Breitbandanbindung. So versorgten wir 2019 in Deutschland bereits circa 98,1 Prozent der Bevölkerung mit LTE in Europa liegen wir ebenfalls bei 98 %. Damit liegen wir bereits sehr gut im Plan – wir wollen bis 2020 eine Netzabdeckung von 99 Prozent erreichen.

Weiterhin können über unser Festnetz heute bereits rund 31 Millionen Haushalte in Deutschland einen Tarif mit bis zu 100 MBit/s buchen. Diese Zahl wird täglich größer, was man über unseren Ausbauticker mitverfolgen kann.

Informationen zum 5G-Ausbau finden Sie hier.



a) Ab 2017 angepasste Berechnungsmethode nach BNetzA Definition.

ERNEUERUNG UND STABILISIERUNG DER NETZARCHITEKTUR

Wir machen unsere Netze schneller und effizienter. Hierfür schalten wir sämtliche nicht mehr benötigten, auf analoger Netztechnik beruhenden „Public Switched Telephone Network (PSTN)"-Plattformen ab und stellen das gesamte Telefonnetz auf IP-basierte Anschlüsse um. Ende 2019 waren bereits rund 99 Prozent der Anschlüsse auf IP-Technologie umgestellt.

Unabhängig vom Ausbau und von der Erneuerung unserer Infrastruktur sind wir bestrebt, unsere Netze so stabil und störungsfrei wie möglich zu betreiben. Im Falle von Großereignissen wie Festivals und Gipfeltreffen wird das Netz besonders beansprucht. Wir sorgen dafür, dass die Übertragung von Sprache und Daten dennoch jederzeit in gewohnter Qualität gewährleistet ist. Hierzu setzen wir temporär zusätzliche mobile Funkmasten ein oder verlegen Glasfaserkabel. Bei Naturkatastrophen wie Hochwassern greift unser Disaster Recovery Management, damit die Betroffenen schnell wieder kommunizieren können.

5G-AUSBAU

Im Oktober 2018 hat die Telekom ein Acht-Punkte-Programm für den Ausbau einer 5G-Netzinfrastruktur vorgestellt. Das Ziel: 2025 sollen 99 Prozent der Bevölkerung und 90 Prozent der Fläche in Deutschland mit 5G versorgt werden.

Status:

- Das 5G-Netz der Telekom war Ende 2019 bereits in acht deutschen Städten verfügbar: Berlin, Bonn, Darmstadt, Frankfurt, Hamburg, Köln, Leipzig und München. Zum Jahreswechsel 2019/2020 hatte die Telekom bereits 450 5G-Antennen aufgebaut. Die Zahl der 5G-Antennen soll 2020 vierstellig werden. Ende 2020 wollen wir über 1 500 5G-Antennen betreiben, unter anderem in allen 16 Landeshauptstädten.

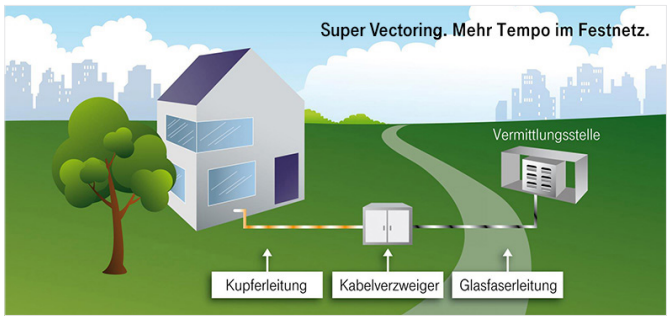
- Übergang von LTE zu 5G: Auch der weitere Ausbau von LTE/LTE-Advanced zahlt auf die künftige 5G-Infrastruktur ein. Denn LTE
- ist die Basis für 5G und wird integraler Bestandteil von 5G bleiben. So wird es zu Beginn keine Stand-alone-Variante von 5G geben, sondern es werden entsprechend den Standardisierungs- und Entwicklungsplänen Teile der Implementierung von 5G zunächst in LTE abgebildet werden. Die Einführung von 5G ist eine Evolution: Dank Glasfaseranbindung, der gerade stattfindenden SRAN-Modernisierung (Single Radio Access Network) und neuen Services wie beispielsweise LTE 900 oder 4x4 MIMO werden die rund 30 000 Mobilfunk-Standorte in Deutschland zeitnah bereit für den neuen Standard, sofern sie es nicht bereits sind, und können erste 5G-Anwendungen abbilden.

AUSBAU DES GLASFASERNETZES VORANGETRIEBEN

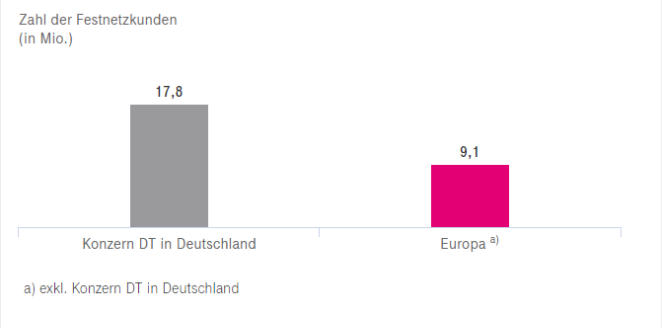
Die Telekom betreibt das größte Glasfasernetz in Europa: Allein in Deutschland hat es eine Länge von weit über 500 000 Kilometern. Um der Nachfrage nach höheren Bandbreiten im Netz zu entsprechen, bauen wir unser Glasfasernetz weiter aus. Mit unserem Ausbauticker für Deutschland berichten wir über unsere Fortschritte.

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

	DSL 16.000	FTTC mit Super-Vectoring	FTTH
Download	bis zu 16 Mbit/s	bis zu 250 Mbit/s	bis zu 1000 Mbit/s
Upload	bis zu 2,4 Mbit/s	bis zu 40 Mbit/s	bis zu 500 Mbit/s



ZAHL DER FESTNETZKUNDEN



KUNDENZUFRIEDENHEIT

UNSER ANSATZ FÜR HÖCHSTE SERVICE-QUALITÄT

Wir wollen tadellosen Service bieten, der aus Kundinnen und Kunden treue Fans macht. Deshalb haben wir uns auf den Weg gemacht hin zu einem Service, bei dem Digitalisierung und Menschlichkeit Hand in Hand gehen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Freiräume, situativ und selbstständig zu entscheiden, was unseren Kunden am besten hilft und was ihnen eine positive Erfahrung beschert. Unsere Lösung: mehr Zeit für Kunden, Anfragen sofort und freundlich lösen – und dabei verlässlich sein. So wird aus einem Kundenkontakt eine echte Kundenbeziehung.

So konnten wir die Kundenbeschwerden insgesamt seit 2017 um mehr als 50 Prozent reduzieren. Die Zahl der geplatzten Technikertermine konnten wir auf 1,5 Prozent und die durchschnittliche Wartezeit an der Hotline auf weniger als zwei Minuten senken. Mindestens genauso wichtig: Wir konnten die Anliegen der Kunden in vielen Fällen beim ersten Kontakt lösen und damit die Erstlösungsquote weiter steigern. Diese Erfolge werden uns auch von unabhängiger Seite durch zahlreiche Testsiege bestätigt. Sie zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

MESSUNG DER KUNDENBINDUNG UND WEITEREMPFEHLUNGSBEREITSCHAFT

Mit dem sogenannten TRI*M-Index messen wir die Kundenbindung und stellen uns einem regelmäßigen Wettbewerbsvergleich. Grundlage für die Erhebung ist eine Kundenbefragung in allen Märkten und Segmenten mit Ausnahme von den USA (T-Mobile USA). Der TRI*M-Wert für den Telekom-Konzern wird über die Aggregation der Länder- beziehungsweise Segmentwerte errechnet. Der Index selbst wird aus vier Einzelfragen (Wettbewerbsvorteil, Leistungsfähigkeit, weitere Nutzung und Weiterempfehlung) ermittelt.

Im Berichtsjahr 2019 lag der TRI*M-Index konzernweit bei 67,3 Punkten. Gegenüber dem entsprechenden Aufsatzwert von 68,5 hat sich der Index damit leicht verschlechtert und das Konzernziel einer leichten Steigerung wurde somit verfehlt. Diese Verschlechterung ergab sich insbesondere vor dem Hintergrund der Transformation im Systemgeschäft der T-Systems, bei der die bisher überdurchschnittliche Kundenzufriedenheit nicht gehalten werden konnte. Neben den weitestgehend stabilen Werten der anderen Bereiche führte dies zur negativen Entwicklung des Konzernwerts. Für die kommenden Jahre ist unser Ziel, die Kundenzufriedenheit für alle Bereiche wieder zu verbessern.

Der TRI*M-Index für Deutschland wurde mit 61 Punkten gegenüber dem Vorjahr stabil gehalten. Unser Ziel einer leichten Steigerung haben wir damit verpasst. Für 2020 ist unser Ziel eine Steigerung für den Gesamtkonzern; für das Segment Deutschland soll der TRI*M-Index um 0,5 Punkte gesteigert werden.

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

Ebenfalls fließt die Kennzahl als ein Parameter in den Long Term Incentive Plan ein, den unsere Führungskräfte (ohne Vorstandsmitglieder) erhalten.

VERBRAUCHERSCHUTZ

UNSER ANSATZ FÜR VERBRAUCHERSCHUTZ

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

Vor allem die Jüngsten müssen vor Gefahren aus dem Netz geschützt werden. Deshalb spielt der Kinder- & Jugendschutz für uns ebenfalls eine zentrale Rolle. 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. In jeder Landesgesellschaft innerhalb der EU haben wir einen Child Safety Officer (CSO) für jugendschutzrelevante Themen benannt. Der CSO ist ein zentraler Ansprechpartner für gesellschaftliche Akteure des jeweiligen Markts und nimmt intern eine Schlüsselrolle bei der Koordinierung jugendschutzrelevanter Themen ein. Diese Maßnahme erhöht somit das konsistente und transparente Engagement der Telekom im Bereich Jugendschutz.

Darüber hinaus beschäftigen wir uns mit der Gesundheitsverträglichkeit unseres Netzes: Wir setzen uns aktiv mit der aktuellen wissenschaftlichen Forschung zu Mobilfunk und Gesundheit auseinander und informieren unsere Kundinnen und Kunden darüber transparent.

UNSER 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.

- Wir beteiligen uns an der Bekämpfung von Kindesmissbrauch und dessen Darstellung, soweit dies im nationalen Rechtsrahmen zulässig ist.

- Wir 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 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.

Kooperation mit Jugendschutzorganisationen

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 „Alliance to better protect minors online“, 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 Children Online“. Mit ihr verfolgen wir einen umfassenden, auf sechs Prinzipien beruhenden branchenübergreifenden Ansatz, der ausdrücklich auch den Aufbau von Medienkompetenz einschließt.

Im Rahmen beider Allianzen kündigten wir 2013 die Umsetzung eines EU-weiten, auf den Prinzipien der ICT Coalition beruhenden Maßnahmenpakets an. Über die Umsetzung des 2013 verabschiedeten Maßnahmenpakets informieren wir transparent und regelmäßig, zuletzt in unserem Bericht 2019. Die ICT Coalition publizierte 2014 einen Jahresbericht zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen bei allen in der ICT Coalition 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 Prinzipien der ICT Coalition vorbildlich ist.

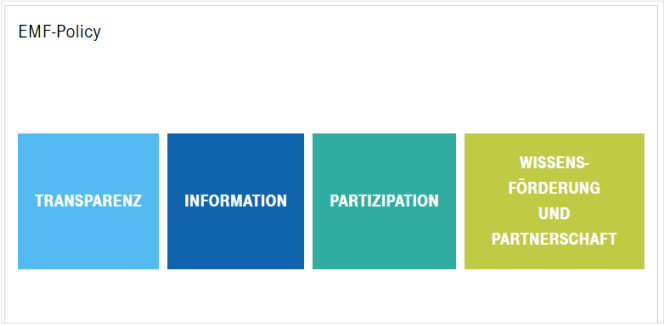
UNSER ANSATZ FÜR SICHEREN MOBILFUNK

Wir wollen unsere Mobilfunk-Infrastruktur, unsere Produkte sowie die zugrunde liegenden Prozesse so ressourceneffizient, sicher und gesundheitsverträglich wie möglich gestalten. 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 von externen Gutachtern überprüft. 2018 übergaben wir der Bundesregierung erneut ein aktuelles Mobilfunk-

Gutachten, das vom Deutschen Institut für Urbanistik koordiniert wurde. Der Mobilfunk-Ausbau verlaufe, so das Gutachten, größtenteils konfliktfrei. So gaben 95 Prozent der befragten Kommunen an, keine oder nur einen geringen Anteil konflikthafter Entscheidungsfälle gehabt zu haben. Das Gutachten wurde vom Bundesumweltministerium veröffentlicht.

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-Datenbank 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 Mail erhältlich.

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

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

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

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. Im Mobilfunk ist es von grundlegender Bedeutung, sicherzustellen, dass von den verwendeten EMF keine Belastung für Mensch oder Umwelt ausgeht.

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 Oktober 2014 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. Wir informieren auf unserer Konzernwebsite ausführlich über den aktuellen Stand der Technik und der wissenschaftlichen Risikobewertung durch Expertengremien. So haben wir 2019 die Broschüre „Fakten zu Mobilfunk und Gesundheit“ um ein Faktenblatt zu 5G erweitert und einen neuen Flyer, der Antworten auf die 14 wichtigsten Fragen zu Mobilfunk und Gesundheit gibt, veröffentlicht.

Auch unterstützen wir gemeinsam mit Telefónica Deutschland die Informationsplattform www.informationszentrum-mobilfunk.de. Das Informationszentrum Mobilfunk informiert sachlich und wissenschaftlich fundiert über öffentlich kontrovers diskutierte Fragen des Mobilfunks: über Gesundheit, Forschung, Technik, Nutzen und Anwendungen. Im Jahr 2019 hat das Informationszentrum unter anderem eine neue Broschüre zu 5G und Interviews mit wissenschaftlichen Experten zu diesen Themen veröffentlicht.

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

DATENSCHUTZ & DATENSICHERHEIT

UNSER ANSATZ ZU DATENSCHUTZ

Höchste Standards bei Datenschutz und Datensicherheit sind wesentliche Merkmale unserer Markenidentität. Daher haben wir bereits 2008 ein eigenes Vorstandsressort für Datenschutz, Recht und Compliance eingerichtet und den Bereich Konzerndatenschutz (Group Privacy) etabliert. Der Vorstand wird von einem unabhängigen Datenschutzbeirat unterstützt, der mit namhaften Experten aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und unabhängigen Organisationen besetzt ist. Er wurde im Februar 2009 gegründet.

Der Aufsichtsrat der Deutschen Telekom hat in seiner Sitzung am 22. Mai 2019 die Umstrukturierung des Konzernvorstands beschlossen. Zum 31. März 2020 scheidet der amtierende Vorstand für Datenschutz, Recht und Compliance altersbedingt aus dem Unternehmen aus. Per Jahresbeginn 2020 werden die Vorstandsbereiche Datenschutz, Recht und Compliance (DRC) sowie Personal unter der Leitung des Vorstands Personal zusammengelegt. Der Datenschutzbeirat des Unternehmens wird durch die Aufnahme weiterer Mitglieder aus den Reihen des Konzernvorstands und des Aufsichtsrats in seiner Rolle gestärkt.

2017 hat die Geschäftseinheit „Telekom Security“ ihr operatives Geschäft aufgenommen. Die Einheit bündelt die Sicherheitsaktivitäten aus verschiedenen Konzernbereichen und stärkt so unser Angebot an Cyber-Security-Lösungen.

Zugrunde liegende Richtlinien

Datenschutz und Datensicherheit unterliegen bei der Deutschen Telekom folgenden Richtlinien:

- Die Konzernrichtlinie Datenschutz („Binding Corporate Rules Privacy“) regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten. Im ergänzenden Dokument „Binding Interpretations“ sind konkrete Empfehlungen und Best-Practice-Beispiele zur Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung festgehalten, die 2018 in Kraft getreten ist.

- Die Konzernrichtlinie Sicherheit enthält die wesentlichen sicherheitsrelevanten Grundsätze des Konzerns.

Beide Richtlinien setzen verbindliche Standards, die sich an der internationalen Norm ISO 27001 orientieren. So gewährleisten wir ein adäquat hohes und konsistentes Sicherheits- und Datenschutzniveau innerhalb des Konzerns.

So sorgen wir für effektiven Datenschutz:

- **Konsequente Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit**
  Wir informieren umfassend über unsere Datenschutzaktivitäten, wie beispielsweise die Umsetzung der DSGVO, zunächst in regelmäßigen Datenschutzberichten und seit 2016 online auf www.telekom.com/datenschutz. Seit 2014 veröffentlichen wir jährlich einen Transparenzbericht. Zudem erläutern wir im vorliegenden CR-Bericht unter der Überschrift Verbraucherschutz darüber, wie wir unsere Produkte und Dienste für die Nutzer sicher machen.

- **Regelmäßige Schulung unserer Beschäftigten**
  Telekommunikationsunternehmen müssen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Beginn des Arbeitsverhältnisses datenschutzrechtlich schulen. Wir gehen über diese gesetzliche Anforderung hinaus: Alle zwei Jahre schulen wir konzernweit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und verpflichten sie auf das Daten- und Fernmeldegeheimnis. 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 und Anpassung der Maßnahmen**
  Wir führen alle zwei Jahre ein sogenanntes Konzerndatenschutzaudit durch, mit dem Ziel, das allgemeine Datenschutzniveau konzernweit zu messen und zu verbessern. Hierzu werden zufällig ausgewählte 15 Prozent der Konzernbeschäftigten online befragt. Ergänzt wird das Konzerndatenschutzaudit durch eine Selbsteinschätzung der Datenschutzbeauftragten in den Landesgesellschaften, inwieweit diese die Anforderungen aus unseren „Binding Corporate Rules Privacy“ erfüllen.Der Bereich Konzerndatenschutz wertet die Befragungen aus, prüft, ob in den jeweiligen Einheiten Handlungsbedarf besteht, und fordert, wo nötig, Verbesserungsmaßnahmen ein. Hierzu führt der Konzernbeauftragte für den Datenschutz Einzelgespräche mit den verantwortlichen Geschäftsführern, Führungskräften und den Themenverantwortlichen auf Fachebene. Der Bereich hilft zudem mit Informationen und Beratung bei der Umsetzung der Maßnahmen und prüft deren Wirksamkeit. Auffällige Auditergebnisse werden bei der Planung der Folgeaudits entsprechend berücksichtigt.

- **Zertifizierungen**
  Die Sicherheit von Prozessen, Managementsystemen, Produkten und Diensten lassen wir durch externe, unabhängige Stellen wie etwa TÜV, DEKRA oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften zertifizieren. Für das Berichtsjahr bestätigte der TÜV Nord wie zuvor, dass die IT-Systeme der Telekom Deutschland sicher sind. Außerdem haben wir unsere Datenschutzorganisation 2014 als erstes DAX-Unternehmen nach dem Standard IDW PS 980 prüfen und zertifizieren lassen.

Unser Umgang mit „Big Data“
Wachsende Datenmengen erfordern besondere Vorkehrungen zum Schutz der Privatsphäre der Bürgerinnen und Bürger. Bereits seit 2013 gelten für unser Handeln deshalb acht verbindliche Leitsätze für den Umgang mit Big Data. Mit einem „Zehn-Punkte-Programm für mehr Sicherheit im Netz“ haben wir zudem 2015 konkrete Maßnahmen zum Schutz von Daten und Infrastruktur beschlossen. Im Zuge dessen haben wir spezielle Schutzprodukte entwickelt, darunter die Mobile Encryption App zur Verschlüsselung der gesamten Mobilfunk-Kommunikation.

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

TRANSPARENZBERICHT

Telekommunikationsunternehmen sind gesetzlich verpflichtet, Sicherheitsbehörden zu unterstützen: 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 sie Art und Umfang ihrer Auskünfte an Sicherheitsbehörden offenlegt.

2016 wurde der Transparenzbericht auf sämtliche Landesgesellschaften ausgedehnt. Der entsprechende internationale Transparenzbericht wurde zuletzt im Februar 2019 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.

Informationen zu den nationalen Gegebenheiten finden Sie in den jeweiligen Landesinformationen auf unserer Website.

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 sie von staatlicher Seite nicht gewährleistet ist, bemühen wir uns im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten selbst um die nötige Transparenz.

CYBER SECURITY

Wir bieten Security-Produkte und -Dienstleistungen in Europa an.

Unsere Einheit Telekom Security bearbeitet Themen der internen Sicherheit und entwickelt Sicherheitslösungen für Privat- und Geschäftskunden. So können wir unseren Kunden passende Security-Lösungen über die gesamte Wertschöpfung anbieten: von der Produktentwicklung über Anwendungen bis hin zu sicheren und leistungsfähigen Netzen und Hochsicherheitsrechenzentren.

Aus technologischen Neuentwicklungen können sich auch Gefahren ergeben. Deshalb entwickeln wir gezielt Maßnahmen, um mögliche neue Sicherheitsrisiken abzuwenden – etwa im Zusammenhang mit Drohnen. Gemeinsam mit unserem Partner Dedrone haben wir das Magenta Drohnenschutzschild entwickelt.

Um die Zusammenarbeit in der digitalen Gefahrenabwehr weiter zu verbessern, veranstalten wir zusammen mit der Münchner Sicherheitskonferenz regelmäßig den Cyber Security Summit.

Weltweit arbeiten wir zudem mit Forschungseinrichtungen, Industriepartnern, Initiativen, Standardisierungsgremien, öffentlichen Institutionen und anderen Internet-Dienstleistern zusammen. Gemeinsam wollen wir der Cyberkriminalität entgegentreten und die Internet-Sicherheit 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).

Über unsere vielfältigen Datenschutzaktivitäten berichten wir tagesaktuell auf unserer Konzernwebsite unter Datenschutz und Datensicherheit.

UNSERE CYBER SECURITY INFRASTRUKTUR

Cyber Emergency Response Team
Zur Abwehr von Angriffen entwickeln wir laufend neue Verfahren. Schon seit Mitte der 1990er Jahre unterhalten wir ein sogenanntes Cyber Emergency Response Team (CERT), das international das Management von Sicherheitsvorfällen für unsere Informations- und Netzwerktechnologien verantwortet. Seither bauen wir unsere Aktivitäten zur Cyberabwehr, Information über Angriffe und den Austausch kontinuierlich aus.

Cyber Defense Center
Zuletzt haben wir 2017 ein neues Cyber Defense Center mit integriertem Security Operation Center (SOC) in Bonn eröffnet. Dort analysieren wir Verhaltensmuster im Netz und erarbeiten Verteidigungsstrategien. Das neue Abwehrzentrum ist eines der größten und modernsten Europas: Nahezu vollautomatisiert werden dort jeden Tag 2,5 Milliarden sicherheitsrelevante Daten aus rund 3 300 Datenquellen analysiert.

Außerdem bearbeitet die Cyberabwehr täglich etwa 200 Anfragen, filtert circa 5 000 Viren und Schadsoftwares heraus und untersucht im Schnitt 100 Millionen bei uns eingehende E-Mails auf Spam. So schützen wir unsere Infrastruktur – und somit auch die Daten unserer Kunden. Im neuen SOC in Bonn und den angeschlossenen nationalen und internationalen Standorten arbeiten rund 200 Sicherheitsexperten rund um die Uhr.

Die Maßnahmen, die wir gegen Cyberangriffe auf unsere eigene Infrastruktur ergreifen, bieten wir auch anderen Unternehmen an: Mehr als 30 deutsche DAX- und mittelständische Unternehmen nutzen unsere Leistungen für ihren eigenen Schutz.

SCHUTZ PERSÖNLICHER DATEN

Der Schutz der Daten unserer Kunden ist für uns von höchster Bedeutung. Über unsere vielfältigen Datenschutzaktivitäten berichten wir tagesaktuell auf unserer Konzernwebsite unter Datenschutz und Datensicherheit. Die folgenden Beispiele geben einen kleinen Ausschnitt unserer Arbeit in jüngerer Vergangenheit wieder:

Internationale Kooperation für Cybersicherheit

Auch 2019 haben wir uns auf internationaler Ebene für Datensicherheit eingesetzt. Unter anderem sind wir Gründungspartner der „Charter of Trust“, die wir bereits auf der Münchner Sicherheitskonferenz 2018 unterzeichnet haben. Eines ihrer Ziele: allgemeine Mindeststandards für Cybersicherheit zu etablieren, die sich am Stand der Technik orientieren. Gemeinsam mit unseren Partnern zeigen wir zehn Handlungsfelder auf, in denen mehr Aktivität erforderlich ist, um Cybersicherheit zu gewährleisten. Das Jahr 2019 stand im Zeichen der Verstetigung der gemeinsamen Arbeit und des Netzwerkausbaus.

Zudem haben wir 2018 unser Engagement für Sicherheit in der digitalen Welt durch die Unterzeichnung des „Paris Call for Trust and Security in Cyberspace“ unterstrichen. Darin verpflichten wir uns, die Zusammenarbeit zugunsten der Integrität und der Sicherheit der digitalen Welt zu intensivieren und aktiv zu gestalten. In diesem Kontext haben wir nicht nur das Thema im politischen Diskurs platziert, sondern unter anderem auch im Rahmen des Internet Governance Forum 2019 aktiv vorangetrieben.

Umgang mit Kundendaten ausgezeichnet

Bereits zum dritten Mal hat uns das unabhängige Prüfinstitut TÜV Informationstechnik (TÜViT) 2018 für den Umgang mit unseren Kundendaten ausgezeichnet. TÜViT bescheinigte uns, dass unsere Verarbeitung von Kundendaten, beispielsweise zur Rechnungserstellung, stets gewissenhaft und geschützt geschieht.

Mobil geschützt

Seit 2017 bieten wir in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen Check Point Software Technologies die Sicherheitslösung „Protect Mobile“ für Smartphones unserer Privatkunden an. Protect Mobile wehrt Cyberangriffe durch die Kombination von Netzschutz und App auf dem Smartphone zuverlässig ab – egal, ob beim Download von Apps, Online-Banking oder beim Surfen im Browser. Telekom-Kunden können diese kostenlose Option zu ihrem bestehenden Mobilfunk-Vertrag hinzubuchen. Für den vollständigen Schutz steht die App für Android und iOS in den App-Stores zur Verfügung.

Einfache Datenschutzerklärung für jedermann

Datenschutzhinweise sind für Laien oft unverständlich. Mit unserem One-Pager möchten wir unseren Kundinnen und Kunden eine leicht lesbare Übersicht zum Thema Datenschutz bieten. Der One-Pager ist eine einfache, konzentrierte Information über wesentliche Datenverarbeitungen. Er ersetzt nicht die verlinkte förmliche Datenschutzerklärung, die juristischen Anforderungen entsprechen muss. Vielmehr werden dem Nutzer der Umfang und die Art der genutzten persönlichen Informationen transparent gemacht. Mit dem One-Pager folgen wir einer Initiative des Nationalen IT-Gipfels unter Beteiligung des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz.

Größtmögliche Transparenz für unsere Kunden

Datenschutz hat bei der Deutschen Telekom oberste Priorität. Wir wollen nicht nur gesetzliche Vorgaben erfüllen, sondern Datenschutz aktiv gestalten. Dafür arbeiten wir eng mit unseren Datenschutzexperten zusammen, entwickeln technische Standards permanent weiter und engagieren uns für größtmögliche Transparenz. Alles, damit sich unsere Kundinnen und Kunden immer sicher sein können, dass wir ihre Daten vertrauensvoll behandeln.

So haben wir beispielsweise bei der Einführung des Dienstes Sprach ID besonders darauf geachtet, dass nicht die Stimme des Kunden bei uns gespeichert wird, sondern ein mathematisches Muster, das aus vielen charakteristischen Merkmalen der Stimme berechnet wird. Somit lässt der Stimmabdruck für sich betrachtet keine Rückschlüsse auf Personen zu.

Ein weiteres aktuelles Beispiel ist der „Magenta Speaker“ – der erste intelligente Sprachassistent aus Europa. Bei dem erstmaligen Einrichtungsprozess des Smart-Speakers haben wir auf größtmögliche Transparenz geachtet. So wird in einfacher Sprache erklärt, welche Daten zu welchen Zwecken verarbeitet und bei uns gespeichert werden. Die Kunden können auch nach dem Einrichtungsprozess jederzeit ihre Daten in der Smart-Speaker App einsehen und bei Bedarf löschen.“

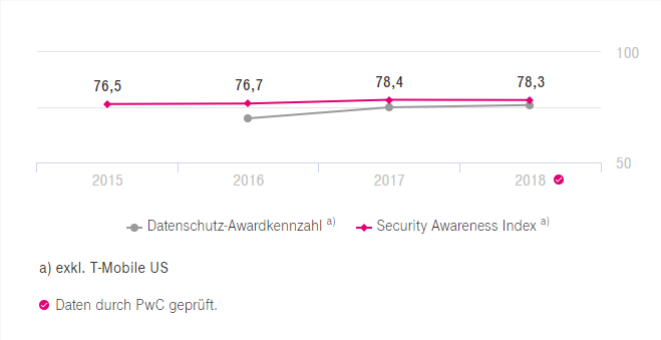
Verschlüsselung für alle

Zusammen mit dem Fraunhofer-Institut für Sichere Informationstechnologie (SIT) bieten wir seit 2016 die „Volksverschlüsselung“ an. Dies ist eine einfache und kostenlose Möglichkeit, E-Mails zu verschlüsseln. Die Lösung wird von uns in einem Hochsicherheitsrechenzentrum betrieben. Die Schlüssel werden direkt auf dem Endgerät des Nutzers erzeugt. Sie verbleiben ausschließlich in seiner Hand und gelangen nicht zum Betreiber der Infrastruktur. Um die Verschlüsselung zu nutzen, genügt die Installation der Software und eine einfache, sichere Identifikation. Mit dem Angebot unterstützen wir die digitale Agenda der Bundesregierung. Zudem erfüllen wir die Forderungen der „Charta zur Stärkung der vertrauenswürdigen Kommunikation“, die von Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik vorgestellt und unterzeichnet wurde.

IT-SICHERHEIT & DATENSCHUTZ

Alle zwei Jahre fragen wir 50.000 Beschäftigte der Deutschen Telekom stichprobenartig, wie es um das Datenschutz- und Sicherheitsbewusstsein im Unternehmen steht. Auf Basis der Umfrageergebnisse werden unter anderem der Security Awareness Index (SAI) sowie die Datenschutz-Awardkennzahl berechnet. Die Indikatoren dienen dazu die

Effektivität unserer Maßnahmen im Bereich IT-Sicherheit und Datenschutz zu überprüfen. Die Datenschutz-Award-Kennzahl wurde zuletzt 2018 erhoben und lag bei 76 % (ohne T-Mobile US). Der Security Awareness erreichte 2018 bei der letzten Befragung 78,3 (ohne T-Mobile US) von maximal 100 Punkten (und liegt damit höher als bei allen anderen Unternehmen im Benchmark).



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

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Die Angabe der Kennzahlen „IT-Sicherheit & Datenschutz“ ist relevant für den GRI-Indikator GRI 418-1 (Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes). Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 1 (Schutz der internationalen Menschenrechte).

FINANZIELLE KENNZAHLEN

NETTOWERTSCHÖPFUNG

Der Anstieg der Nettowertschöpfung von 33,5 Mrd. € auf 40,2 Mrd. € resultiert im Wesentlichen aus den höheren Auszahlungen für Investitionen in 5G-Lizenen in Deutschland und Spektrum-Erwerbe in den USA. Die Investitionen für den Netzausbau in den USA und dem Glasfaser-Ausbau in Deutschland lagen weiter auf dem hohen Niveau des Vorjahres. Die Auszahlungen an Kapitalgeber erhöhten sich insbesondere aus den Tilgungen für Leasing-Verbindlichkeiten. Der Anstieg resultiert aus der veränderten Bilanzierung der Leasing-Verhältnisse im Zuge der Erstanwendungen des neuen Rechnungslegungsstandards IFRS 16 „Leases“. Diese Zahlungen waren vorher Bestandteil des operativen Cashflow. Die Auszahlungen an Mitarbeiter erhöhten sich u.a. aufgrund der Gehaltsentwicklung in den USA sowie aufgrund des Einbezugs der T-Mobile Niederlande und der UPC Austria. Dem entgegen wirkten geringere Mitarbeiterzahlen im Inland reduzierend.



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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch die Kennzahl decken wir den GRI-Indikator GRI 201-1 (Direkt erwirtschafteter und verteilter 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. €		2016	2017	2018	2019
Umsatzerlöse		73,1	74,9	75,7	80,5
EBITDA AL (bereinigt um Sondereinflüsse) [a, b, c]		n.a.	n.a.	21,6	23,1
EBITDA AL-Marge (bereinigt um Sondereinflüsse) [c]	in %	n.a.	n.a.	30,5	30,7
Konzernüberschuss/(-fehlbetrag)		**2,7**	**3,5**	**2,2**	**3,9**

[a] Die Deutsche Telekom definiert das EBITDA als Betriebsergebnis vor Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen.
[b] EBITDA AL 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. Diese Kennzahlen sind als Ergänzung, jedoch nicht als Ersatz für die nach IFRS erstellten Angaben zu sehen. Alternative Leistungskennzahlen unterliegen weder den IFRS noch anderen allgemein geltenden Rechnungslegungsvorschriften. Andere Unternehmen legen diesen Begriffen unter Umständen andere Definitionen zugrunde. Weitere Informationen zu alternativen Leistungskennzahlen finden sich im Geschäftsbericht im Kapitel Konzernsteuerung, Seite 38 ff., sowie auf der Website der Deutschen Telekom unter „Investor Relations“.
[c] Die Messung unserer operativen Leistungskraft erfolgt nun über das „EBITDA after leases“ (EBITDA AL) statt über das EBITDA. Bei der Ermittlung des EBITDA AL wird das EBITDA um die Abschreibungen der aktivierten Nutzungsrechte und die Zinsaufwendungen für die passivierten Leasing-Verbindlichkeiten angepasst.

UMSATZENTWICKLUNG

2019 lag der Konzernumsatz der Deutschen Telekom bei 80,5 Milliarden Euro. Mit einem Wachstum von knapp 4,8 Milliarden Euro stieg er rund sechs Prozent verglichen mit dem Vorjahresniveau. Der internationale Anteil am Konzernumsatz sank dabei um 0,7 Prozentpunkte auf 86,3 Prozent.

in Mrd. €	2017	2018	2019	Veränderung zu 2018 (in bn/pp)
Umsatz, Deutschland [a]	32,8	32,2	30,5	-1,7
Umsatz, international [a]	67,2	67,8	69,5	1,7
Umsatz, Konzern (gesamt)	74,9	75,7	80,5	4,8
Anteil Umsatz international an Konzernumsatz	89,7%	89,6%	86,3%	-0,7 pp

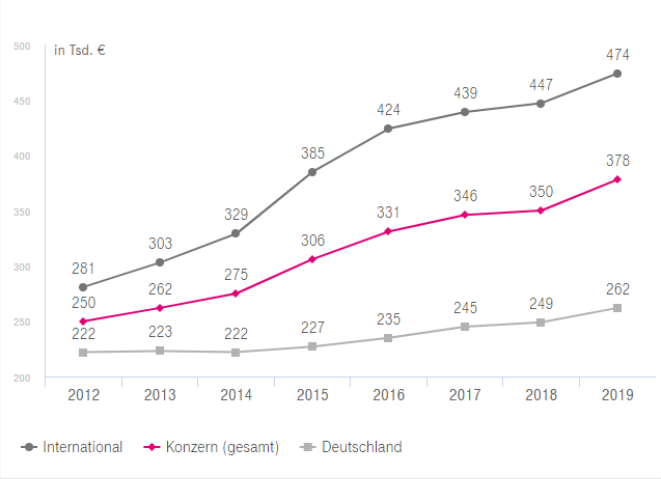
[a] Die Zuordnung des Umsatzes zur Bildung der Quoten erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter (FTE); vgl. Geschäftsbericht Kapitel 'Mitarbeiterstatistik'
Im Geschäftsbericht wird Umsatz entsprechend des Landes zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde.

FINANZIELLE PERSONALKENNZAHLEN

UMSATZ JE MITARBEITER

Der Umsatz pro Mitarbeiter ist im Jahr 2019 kontinuierlich auf 378.000 Euro gestiegen, was einem Anstieg von rund acht Prozent entspricht. In Deutschland ist der Umsatz pro Mitarbeiter um fünf Prozent gestiegen. Auch das Auslandsgeschäft verzeichnete einen leichten Umsatzanstieg pro Mitarbeiter von etwa sechs Prozent.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.



PERSONALAUFWAND UND PERSONALAUFWANDSQUOTE

in Mrd. €	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Personalaufwand im Konzern (gesamt)	14,7	15,1	14,7	15,8	16,5	15,5	16,4	16,7
davon Deutschland	9,2	9,4	9,1	9,4	9,8	8,5	9,2	8,7
Sondereinflüsse	1,2	1,4	0,9	1,2	1,5	0,6	1,2	1,0
Personalaufwand im Konzern, bereinigt um Sondereinflüsse	13,5	13,7	13,8	14,6	14,8	14,9	15,2	15,7
Konzernumsatz [a]	58,2	60,1	62,7	69,2	73,1	74,9	75,7	80,5
davon Deutschland	26,7	26,3	25,7	25,7	25,3	25,2	25,0	25,2
Bereinigte Personalaufwandsquote Konzern (gesamt, in %)	23,2	22,7	22,0	21,2	20,3	19,9	20,1	19,5
Bereinigte Personalaufwandsquote Deutschland (in %)	31,1	32,3	32,9	33,0	32,9	32,1	33,0	31,6

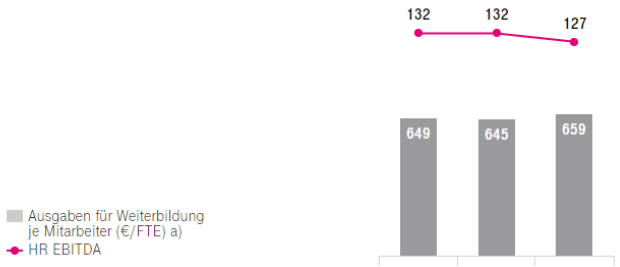
[a] Die Zuordnung des Umsatzes zur Aufteilung Deutschland/ international erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter (FTE). Im Geschäftsbericht wird Umsatz entsprechend des Landes zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde.

Unter Personalaufwand werden die Personalgrundkosten (Löhne, Gehälter) und die Personalnebenkosten (Sozialkosten). Diese Kennzahl wird um Sondereinflüsse für Restrukturierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit personellen Umbaumaßnahmen (individuelle Abbauinstrumente) bereinigt. Die Personalaufwandsquote stellt das Verhältnis des Personalaufwands zum Umsatz dar. Die Entwicklung der Quote dient im Unternehmen als Benchmark. Im Gesamtkonzern ist die Personalaufwandsquote in 2019 gegenüber 2018 leicht gesunken. Ein Treiber für die um 0,6 Prozentpunkte verbesserte bereinigte Personalaufwandsquote im Konzern ist der deutliche Anstieg des Konzernumsatzes.

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

HR EBITDA (RATIO)

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



	2017	2018	2019
EBITDA (m€ bereinigt) [a]	12 914	13 245	14 891
EBITDA je Mitarbeiter (€/FTE) [a]	85 915	85 013	83 964
Ausgaben für Weiterbildung (m€) [a]	112	110	108
Ausgaben für Weiterbildung je Mitarbeiter (€/FTE) [a]	649	645	659
HR EBITDA [a]	132	132	127

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

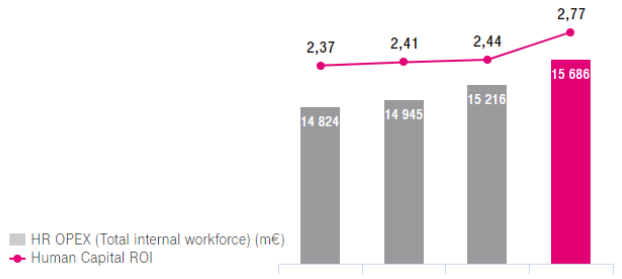
[a] DT Konzern ohne T-Mobile USA

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Angabe ist relevant für die GRI-Indikatoren GRI 404-1 (Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie) und GRI 404-2 (Programme zum Kompetenzmanagement, Umgang mit Berufsausstieg und der Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit) sowie die EFFAS-Kennzahl S02-02 (Aufwendungen für Weiterbildung pro Mitarbeiter) vollständig ab. Weiterhin entsprechen wir durch die Angabe dem Kriterium 16 (Weiterbildung und Beschäftigungsfähigkeit) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

HUMAN CAPITAL ROI

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



	2016	2017	2018	2019
Gesamtumsatz (m€)	73 095	74 947	75 656	80 531
OPEX gesamt (m€ bereinigt)	52 718	53 854	53 782	52 694
Internal Workforce Costs (IWC) (m€ bereinigt)	14 824	14 945	15 216	15 686
Human Capital ROI	2,37	2,41	2,44	2,77

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Angabe ist relevant für die GRI-Indikatoren GRI 404-1 (Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie) und GRI 404-2 (Programme zum Kompetenzmanagement, Umgang mit Berufsausstieg und der Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit) sowie die EFFAS-Kennzahl S02-02 (Aufwendungen für Weiterbildung pro Mitarbeiter) vollständig ab. Weiterhin entsprechen wir durch die Angabe dem Kriterium 16 (Weiterbildung und Beschäftigungsfähigkeit) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

TOTAL WORKFORCE COSTS

in Mrd. €	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TWC [a]	**15,4**	**16,5**	**16,8**	**16,9**	17,1	**17,5**
davon Deutschland	**9,2**	**9,2**	**9,1**	**8,9**	9,0	**8,7**
IWC [b] (PA [c] bereinigt)	8,5	8,5	8,3	8,1	8,1	**8,0**
EWC [d] Leih- und Zeitarbeiter	0,05	0,05	0,03	0,04	0,05	**0,04**
EWC [d] Freelancer und Berater	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	**0,8**
davon international	**6,1**	**7,2**	**7,8**	**7,9**	8,0	**8,8**
IWC [b] (PA [c] bereinigt)	5,3	6,1	6,5	6,8	7,1	**7,7**
EWC [d] Leih- und Zeitarbeiter	0,3	0,4	0,5	0,2	0,2	**0,2**
EWC [d] Freelancer und Berater	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	**0,9**

[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 bei gleichbleibender Total Workforce Cost gestiegen.

Die Total Workforce Quote der Deutschen Telekom hat sich in 2019 leicht verbessert. Die bereinigte Quote des Gesamtkonzerns ist im Jahr 2019 gegenüber dem Vorjahr um 0,9 Prozentpunkte gesunken. Während der Gesamtumsatz im Jahr 2019 um 6,4 Prozent (488 Millionen Euro) gestiegen ist, sind die Total Workforce Costs gegenüber dem Vorjahr nur um etwa 2,6 Prozent gestiegen.

in Mrd. €	PA [a] bereinigt 2019	EWC [b] 2019	TWC [c] 2019	Umsatz [d] 2019	TWQ [e] bereinigt 2016	TWQ [e] bereinigt 2017	TWQ [e] bereinigt 2018	TWQ [e] bereinigt 2019
Deutschland	8,0	0,8	8,7	25,2	35,9%	35,4%	36,1%	34,8%
International	7,7	1,0	8,8	55,4	16,2%	15,9%	15,9%	15,8%
Konzern (gesamt)	15,7	1,8	17,5	80,5	23,0%	22,5%	22,6%	21,7%

[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

KLIMASTRATEGIE

KLIMASTRATEGIE

Wir wollen negative Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit verringern. Ein wichtiger Meilenstein ist dabei unser Klimaziel: Bis 2020 sollen unsere eigenen CO_2e-Emissionen um 20 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2008 sinken (ohne T-Mobile US). Dieses Ziel werden wir voraussichtlich erreichen. Im Jahr 2018 haben wir zudem ein neues Klimaziel für die Zeit nach 2020 entwickelt.

Unsere integrierte Klimastrategie ist Teil unserer Corporate-Responsibility-Strategie. Diese haben wir an unserer Konzernstrategie ausgerichtet. So stellen wir sicher, dass Maßnahmen zum Klimaschutz eng mit unserem Kerngeschäft verknüpft sind. Für jeden der vier Aspekte unserer Klimastrategie („Emissionen aus der Wertschöpfungskette", „Erneuerbare Energien", „Energieeffizienz" und „Positive gesellschaftliche Effekte (Enablement)") haben wir Zielsetzungen beziehungsweise Kennzahlen definiert.



Emissionen aus der Wertschöpfungskette

Wir erfassen alle direkten und indirekten Emissionen gemäß dem weltweit anerkannten „Greenhouse Gas (GHG)"-Protokoll. Bis 2030 sollen unsere Scope-1- und -2-Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2017 um 90 Prozent sinken. Da die meisten unserer Emissionen bei der Nutzung von Strom entstehen, konzentrieren wir uns vor allem darauf, den Anteil an erneuerbaren Energien am Strommix zu erhöhen. Bis 2021 werden wir das gesamte Telekom-Netz vom Mobilfunk bis zum Highspeed-DSL-Netz vollständig auf Strom aus erneuerbaren Energien umstellen. Aber auch Emissionen, die zum Beispiel durch die Nutzung von Gas oder Öl entstehen, werden wir reduzieren. Außerdem verbessern wir in Bereichen mit besonders hohem Energieverbrauch die Effizienz, vor allem in unseren Netzen und Rechenzentren. Auf diese Weise konnten wir den Ausstoß der Emissionen (ohne T-Mobile US) in den vergangenen Jahren bereits leicht reduzieren – trotz des rasant wachsenden Datenverkehrs und des dadurch notwendigen Netzausbaus.

Den größten Teil unserer Gesamtemissionen machen die indirekten Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope-3-Emissionen) aus. Auch für die Reduktion dieser Emissionen haben wir uns ein Ziel gesetzt: Alle Emissionen, die bei der Herstellung und Nutzung der Telekom-Produkte anfallen, sollen bis 2030 um 25 Prozent pro Kunde sinken (gegenüber 2017).

Im September 2019 haben wir uns zudem im Rahmen einer internationalen Brancheninitiative verpflichtet, bis spätestens 2050 unsere CO_2-Emissionen auf „Netto Null" zu senken.

Unser Zwischenziel bis 2020 werden wir voraussichtlich erreichen. Hier haben wir uns eine Reduktion um 20 Prozent weltweit ohne US gegenüber dem Basisjahr 2008 vorgenommen. Unseren Erreichungsgrad 2019 finden Sie hier.

Erneuerbare Energien

Wir untersuchen und bewerten verschiedene Möglichkeiten, wie wir unseren Ökostrom-Anteil erhöhen können. Darunter fallen etwa der Kauf von Zertifikaten für Strom aus erneuerbaren Energiequellen, aber, wo möglich, auch die Eigenerzeugung erneuerbarer Energien beispielsweise durch den Einsatz von Blockheizkraftwerken. Einige der Landesgesellschaften bezogen bereits im Jahr 2019 Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen: Griechenland, Kroatien, den Niederlanden, Österreich und Ungarn. Konzernweit berücksichtigen wir bei unseren Stromeinkäufen verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte. Dies sind beispielsweise der durchschnittliche Emissionsfaktor des Strommixes (also die Höhe der Emissionen pro verbrauchter Kilowattstunde Strom) und der Anteil aus erneuerbaren Energien. Diese Parameter helfen uns, unseren Energiemix transparenter zu machen und den Anteil von Strom aus erneuerbaren Quellen zu erhöhen. Bis zum Jahr 2021 werden wir unseren gesamten Stromverbrauch auf 100 Prozent erneuerbare Energien umstellen.

Energieeffizienz

Da der Betrieb unserer Netzinfrastruktur viel Energie benötigt, investieren wir in die Modernisierung und in energieeffiziente Technologien. So stellen wir zum Beispiel unsere Netzinfrastruktur auf IP-Technologie um: Sie ist nicht nur leistungsstärker, sondern verbraucht auch weniger Strom als bestehende Technologien. Zusätzlich bündeln wir den Datenverkehr in wenigen, besonders effizienten Rechenzentren. Eine höhere Energieeffizienz geht immer auch mit einer Vermeidung von CO_2-Emissionen einher. Um unsere Fortschritte zu messen, nutzen wir die Key Performance Indikatoren (KPIs) Energy Intensity sowie Carbon Intensity.

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

Auch in den Landesgesellschaften werden Konzepte und Strategien zum Klimaschutz entworfen. Diese können Sie in den Landesprofilen einsehen.

KLIMASCHUTZ AB 2020: NEUES KLIMAZIEL UND REVISION DER KLIMASCHUTZSTRATEGIE

2018 haben wir ein neues konzernweites Klimaziel für die Zeit nach 2020 – unserem aktuellen Zieljahr – erarbeitet. Dieses wurde Anfang 2019 von unserem Vorstand verabschiedet.

Die Erarbeitung des Ziels basiert auf der Methodik der „Science Based Targets Initiative" (SBTi), die uns im Mai 2019 als dritten DAX-Konzern offiziell bestätigt hat, dass unsere Klimaschutzziele zur Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens beitragen. Damit folgen wir den Landesgesellschaften in den USA und Ungarn, deren Ziele bereits 2018 beziehungsweise Anfang 2019 durch die SBTi positiv geprüft wurden.

- Wir haben beschlossen, bis zum Jahr 2021 unseren gesamten Stromverbrauch auf 100 Prozent erneuerbare Energien umzustellen (Scope 2). Derzeit beziehen wir bereits 64 Prozent aus erneuerbaren Quellen. Aufgrund von steigendem Datenverkehr und Netzausbau erwarten wir in den nächsten Jahren weiterhin steigende Stromverbräuche. Um die Vorgaben der Science Based Targets Initiative dennoch zu erreichen, setzen wir neben Effizienzmaßnahmen auf den Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien.

- Unsere gesamten Emissionen wollen wir bis zum Jahr 2030 um 90 Prozent senken (Scope 1 und 2) – also auch Emissionen, die zum Beispiel durch die Nutzung von Gas oder Öl entstehen.

- Circa 80 Prozent unseres CO_2-Fußabdrucks entstehen bei der Herstellung und der Nutzung unserer Produkte. Diese Emissionen wollen wir bis 2030 pro Kunde in den wichtigsten Kategorien (Emissionen aus dem Einkauf von Waren, Diensten und Investitionsgütern sowie Emissionen aus der Nutzung unserer Produkte bei unseren Kunden) um 25 Prozent senken (Scope 3). Dazu haben erste Workshops gemeinsam mit unseren wichtigsten Lieferanten stattgefunden, aus denen Maßnahmen und Vereinbarungen zur Senkung des CO_2-Ausstoßes abgeleitet werden.

Das neue Klimaziel unterscheidet sich von dem bisherigen Ziel insbesondere dadurch, dass die Emissionen von T-Mobile US sowie aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope-3-Emissionen) berücksichtigt werden.

Im September 2019 haben wir uns außerdem einer internationalen Brancheninitiative angeschlossen. Damit verpflichten wir uns, bis spätestens 2050 unsere CO_2-Emissionen auf „Netto Null" zu senken und so unseren Geschäftsbetrieb vollständig klimaneutral zu stellen (Scope 1 + 2).

UNSER ANSATZ ZUR MESSUNG UNSERER FORTSCHRITTE IM KLIMASCHUTZ

Die Berechnung unserer Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette für unser Klimaziel erfolgt entsprechend der marktbasierten Methode des international anerkannten Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Alle CO_2e-Emissionen schlüsseln wir hier detailliert auf.

Mit verschiedenen Kennzahlen messen wir unseren Beitrag zum Klimaschutz und machen damit die Fortschritte in der Umsetzung unserer Klimastrategie für unsere Stakeholder transparent. Die KPIs Carbon Intensity und Energy Intensity setzen dabei unsere CO_2e-Emissionen beziehungsweise unseren Energieverbrauch zu dem transportierten Datenvolumen in Beziehung. Zusammen mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt. Auch die KPI Enablement-Faktor, PUE und Erneuerbare Energien dienen der Steuerung und Transparenz im Thema Klimaschutz.

Indirekte Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette – sogenannte Scope-3-Emissionen – machen den größten Teil unserer Ge-samtemissionen aus. Die Erfassung hilft uns auf Unternehmens- und Produktebene gezielt Maßnahmen zu ergreifen.

Unser 2013 beschlossenes Klimaziel, den Ausstoß von CO_2e-Emissionen unseres Konzerns bis zum Jahr 2020 (gegenüber 2008, ohne T-Mobile US) um 20 Prozent zu reduzieren, hat weiterhin Bestand. 40 Geschäftseinheiten in 29 Ländern haben sich zu diesem Klimaziel verpflichtet.

Der Vorstand wird jedes Jahr durch den Bereich Group Corporate Responsibility (GCR) über den Stand der Klimazielerreichung ausführlich informiert. Wir konnten den Ausstoß der Emissionen in den vergangenen Jahren weiter reduzieren und bewegen uns auf dem für 2019 prognostizierten Niveau. Wir gehen davon aus, dass wir unser Ziel erreichen werden.

AUSRICHTUNG AN DEN EMPFEHLUNGEN DER TCFD

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

Die Telekom begrüßt die hinter der TCFD stehenden Ziele. Unter den Risiken, die der Klimawandel mit sich bringt, sind bereits heute zunehmend extreme Wetterbedingungen erkennbar. Dies beeinflusst unsere Stakeholder unmittelbar, zum Beispiel unsere Kunden, Zulieferer und Mitarbeiter. Die Betrachtung des Risikos für die Fortführung unseres

Betriebs wird durch das Risikomanagement abgedeckt und operativ in den Geschäftseinheiten gesteuert. Darüber hinaus evaluieren wir intern, wie die Berichterstattung zu klimabezogenen Finanzrisiken und Opportunitäten an den Empfehlungen der „Task Force on Climate-related Financial Disclosures“ (TCFD) ausgerichtet werden kann. Dies soll aufbauend auf den bestehenden Ansätzen der Strategie, des Controllings und Risikomanagements geschehen.



Governance

Disclosures	Guidance	Input

a) Beschreiben Sie die Aufsicht des Vorstands über klimabezogene Chancen und Risiken.	▪ Prozesse und Häufigkeit, mit der der Vorstand über klimarelevante Themen informiert wird
	▪ Berücksichtigt der Vorstand klimabezogene Themen bei
	  ▪ Überprüfung und Steuerung der Strategie, der wichtigsten Aktionspläne, der Richtlinien für das Risikomanagement, der Jahresbudgets und der Geschäftspläne?
	  ▪ Festlegung der Leistungsziele des Unternehmens?
	  ▪ Überwachung der Umsetzung und Leistung
	  ▪ Beaufsichtigung großer Investitionsausgaben, Akquisitionen und Veräußerungen
	▪ Wie überwacht und beaufsichtigt der Vorstand die Fortschritte im Hinblick auf die Ziele und Vorgaben für die Behandlung klimabezogener Fragen?
		▪ Der Vorstand der Deutschen Telekom wird jährlich im Climate Target Monitoring Board Report über den Stand der Klimazielerreichung und Klimathemen informiert.
		▪ Das Risikomanagement der Deutschen Telekom berichtet vierteljährlich. Treten außerhalb der regelmäßigen Berichterstattung unvorhergesehene Risiken auf, werden diese ad hoc gemeldet.
		  ▪ Die identifizierten Risiken werden an den Vorstand berichtet. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat entsprechend.
		  ▪ Führende Klimaschutzkennzahlen (ESG KPI Energy Intensity, ESG KPI Carbon Intensity) sind Teil der vierteljährlichen Berichterstattung an das zuständige Vorstandsmitglied (CHRO).
		▪ Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats befasst sich in seinen Sitzungen mit den Risiken. Die wesentlichen relevanten Risiken für den Konzern Deutsche Telekom sind in unseren Geschäftsbericht integriert.
		▪ Das CR-Board wird aufgrund von Vorgaben über Klimaschutzfragen informiert.
		▪ Die Risikoberichterstattung wird vorangetrieben, um die langfristigen klimabedingten Risiken noch eingehender zu erfassen.
		▪ Die finanziellen Auswirkungen wurden in die Unternehmensplanung integriert; weitere Managementinstrumente zur Integration des Klimaschutzes in die Investitionsentscheidung werden derzeit evaluiert (z.B. interner CO_2-Preis).
		▪ Der Vorstand der Deutschen Telekom hat eine neue Klimaschutzstrategie für 2030 inklusive eines „Science-Based Targets“ beschlossen.
		▪ Die übergreifende Konzernstrategie der Telekom wurde Ende 2019 durch „Verantwortliches Handeln“ erweitert, die als Teil der strategischen Ausrichtung der DT einen wesentlichen Schwerpunkt auf die CO_2- und Ressourcenreduzierung legt.
		▪ Im Rahmen unserer Initiative „We Care for our Planet“ haben wir unsere Wertschöpfungskette auf Möglichkeiten für eine größere Ressourceneffizienz und CO_2-Reduktion untersucht. Dabei wurden zehn Handlungsfelder identifiziert, die vom Vorstand genehmigt wurden.

b) Beschreiben Sie die Rolle des Managements bei der Bewertung und dem Management klimabezogener Chancen und Risiken.	▪ Hat das Unternehmen klimabezogene Verantwortlichkeiten auf Managementpositionen oder Ausschüsse übertragen?
	▪ Und falls ja,
	  ▪ umfassen diese Verantwortlichkeiten die Bewertung und/oder das Management von klimabezogenen Themen?
	  ▪ erstattet solche Führungspositionen oder Ausschüsse dem Vorstand Bericht?
	▪ Beschreibung der zugehörigen Organisationsstruktur(en)
	▪ Prozesse, durch die das Management über klimarelevante Themen informiert wird.
	▪ Wie überwacht das Management (durch bestimmte Positionen und/oder Managementausschüsse) klimabezogene Themen?
		▪ Die aktuelle CR-Organisationsstruktur der Deutschen Telekom finden Sie im CR-Bericht.
		▪ Bei der Deutschen Telekom umfasst die Verantwortung für CR auch die Aufsicht über klimarelevante Themen.

Strategie

Disclosures	Guidance	Input
a) Beschreiben Sie die klimabedingten Chancen und Risiken, die die Organisation kurz-, mittel- und langfristig identifiziert hat.	▪ Beschreibung dessen, was als die relevanten kurz-, mittel- und lwangfristigen Zeithorizonte angesehen werden ▪ Berücksichtigung der Nutzungsdauer der Vermögenswerte oder der Infrastruktur der Organisation und der Tatsache, dass sich klimabezogene Probleme oft mittel- und langfristig manifestieren ▪ Beschreibung der spezifischen klimabezogenen Themen für jeden Zeithorizont, die erhebliche finanzielle Auswirkungen auf die Organisation haben könnten ▪ Beschreibung des Prozesses, mit dem festgestellt wird, welche Chancen und Risiken erhebliche finanzielle Auswirkungen auf die Organisation haben könnten	▪ Die ICT-Branche hat das Potenzial, einen Wandel zur dekarbonisierten Gesellschaft zu ermöglichen. Deshalb beteiligt sich die Deutsche Telekom an den Studien der GeSI (Global e-Sustainability Initiative), um die Potenziale systematisch zu evaluieren. Weitere Details finden Sie in der aktuellen Ausgabe der Studie. ▪ Einzelheiten zu unserem Risikomanagement entnehmen Sie bitte unserem Geschäftsbericht und dem CR-Bericht. Bitte beachten Sie: Derzeit evaluieren wir intern, wie die Berichterstattung zu klimabezogenen Finanzrisiken und Opportunitäten an den Empfehlungen der „Task Force on Climate-related Financial Disclosures“ (TCFD) ausgerichtet werden kann. Dies soll aufbauend auf den bestehenden Ansätzen der Strategie, des Controllings und Risikomanagements geschehen.

b) Beschreiben Sie die Auswirkungen der klimabedingten Chancen und Risiken auf die Geschäftstätigkeit, die Strategie und die Finanzplanung der Organisation.	▪ Wie sind die Auswirkungen auf das Geschäft und die Strategie in den folgenden Bereichen:
	  ▪ Produkte und Dienstleistungen
	  ▪ Liefer-/Wertschöpfungskette
	  ▪ Anpassungs- und Abschwächungsaktivitäten
	  ▪ Investitionen in Forschung und Entwicklung
	  ▪ Geschäftsfelder (inkl. Arten und Standorte)
	▪ Beschreibung davon,
	  ▪ wie klimabezogene Themen als Input für ihren Finanzplanungsprozess dienen,
	  ▪ die verwendete(n) Zeitspanne(n) und
	  ▪ wie Chancen und Risiken priorisiert werden.
	▪ Die Auswirkungen auf ihre Finanzplanung in den folgenden Bereichen:
	  ▪ Betriebskosten und Einnahmen
	  ▪ Investitionsausgaben und Kapitalzuweisung
	  ▪ Übernahmen oder Veräußerungen
	  ▪ Zugang zu Kapital
	▪ Beschreibung von klimabezogenen Szenarien, um die Strategie und Finanzplanung der Organisation zu informieren, wenn sie verwendet werden
		▪ Die Betrachtungen von physischen Risiken für die Netzinfrastruktur, z.B. aufgrund extremer Wetterverhältnisse, sind Teil unseres Business Continuity Managements, der technischen Planung und der Telekom-Sicherheit sowie des regelmäßigen Netzplanungsprozesses.
		▪ Es wird ein Dialog mit Lieferanten zu Fragen des Klimaschutzes (z.B. Scope-3-Emissionen) und der Energieeffizienz geführt. Die Telekom wurde außerdem wiederholt in die CDP A-Liste aufgenommen.
		▪ Es wurden mehrere Programme zur Verbesserung der Energieeffizienz an unseren Standorten und Betrieben gestartet.
		▪ Im Rahmen unserer Initiative „We Care for our Planet“ haben wir unsere Wertschöpfungskette auf Möglichkeiten für eine größere Ressourceneffizienz und CO_2-Reduktion untersucht. Es wurden zehn zentrale Handlungsfelder für künftige Maßnahmen identifiziert, die zu einem nachhaltigeren Unternehmen im Allgemeinen führen sollen.
		▪ Als Teil dieses Programms wird das „we care“-Produktlabel an Produkte vergeben, die ein Komitee aus internen Experten durchlaufen haben. Dieses Label soll den Kunden helfen, Beispiele unseres Nachhaltigkeitsprogramms zu identifizieren.
		▪ Die Auswirkungen auf unser F&E-Budget folgen dem „Win with Partners“-Ansatz, bei dem Lieferanten und insbesondere Start-ups dazu genutzt werden, neue innovative, nachhaltige Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln, um unsere Kunden bei der Reduzierung ihrer Kohlenstoffemissionen zu unterstützen.
		
		Bitte beachten Sie: Derzeit evaluieren wir intern, wie die Berichterstattung zu klimabezogenen Finanzrisiken und Opportunitäten an den Empfehlungen der „Task Force on Climate-related Financial Disclosures“ (TCFD) ausgerichtet werden kann. Dies soll aufbauend auf den bestehenden Ansätzen der Strategie, des Controllings und Risikomanagements geschehen.

c) Beschreiben Sie die Belastbarkeit der Strategie der Organisation unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines Szenarios von 2°C oder niedriger.	▪ Beschreibung davon,
	  ▪ wie widerstandsfähig ihre Strategien gegenüber klimabedingten Chancen und Risiken sind (unter Berücksichtigung eines Übergangs zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft, die mit einem Szenario von 2°C oder höher vereinbar ist), sowie
	  ▪ Szenarien, die mit erhöhten physischen klimabedingten Risiken vereinbar sind.
	▪ Organisationen sollten folgende Aspekte diskutieren,
	  ▪ wo Ihrer Meinung nach ihre Strategien durch klimabedingte Chancen und Risiken beeinträchtigt werden könnten;
	  ▪ wie sich ihre Strategien ändern könnten, um solchen potenziellen Chancen und Risiken zu begegnen; und
	  ▪ die berücksichtigten klimabezogenen Szenarien und den/die damit verbundenen Zeithorizont(e).
		▪ Die Deutsche Telekom hat ein wissenschaftsbasiertes Klimaziel verabschiedet (Science-Based Target), das mit einem 1,5°C-Szenario (für Scope 1 + 2) übereinstimmt. Außerdem haben wir die Netto-Null-Initiative des UN Global Compact unterzeichnet.
		▪ Weitere Szenarien bezüglich der physischen und Transitionsrisiken, die mit einem Szenario von 2°C oder höher verbunden sind, werden derzeit entwickelt.
		
		Bitte beachten Sie: Derzeit evaluieren wir intern, wie die Berichterstattung zu klimabezogenen Finanzrisiken und Opportunitäten an den Empfehlungen der „Task Force on Climate-related Financial Disclosures“ (TCFD) ausgerichtet werden kann. Dies soll aufbauend auf den bestehenden Ansätzen der Strategie, des Controllings und Risikomanagements geschehen.

Risiko Management

Disclosures	Guidance	Input
a) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken.	▪ Risikomanagementprozesse zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken ▪ Die Bestimmung der relativen Bedeutung von klimabedingten Risiken im Verhältnis zu anderen Risiken ▪ In Betracht ziehen von bestehenden und neu entstehenden regulatorischen Anforderungen im Zusammenhang mit dem Klimawandel (z.B. Emissionsgrenzwerte) sowie anderen relevanten Faktoren ▪ Prozesse zur Bewertung der potenziellen Größe und des Umfangs identifizierter klimabezogener Risiken ▪ Definitionen der Risikoterminologie oder Verweise auf bestehende Risikoklassifizierungsrahmen, die verwendet werden	▪ Der Prozess zur Identifizierung der mit dem Klimawandel verbundenen Chancen und Risiken umfasst: ▪ Screening von Medien und NGO-Publikationen ▪ Aktive Unterstützung der Arbeit verschiedener Industrieverbände, die sich mit dem Klimawandel befassen, wie z.B. GeSI, econsense, 2-Degree Foundation, ICC, GSMA, ETNO ▪ Teilnahme & Initiierung von Stakeholder-Dialogen zum Thema Klimawandel ▪ Analyse der Antworten auf das CDP-Lieferkettenprogramm ▪ Analyse der Anfragen von Ratingagenturen, wie RobecoSAM, CDP, Sustainalytics, etc. ▪ Vierteljährliche Bewertung der relevanten Daten ▪ Der Prozess für die Bewertung der mit dem Klimawandel verbundenen Chancen und Risiken umfasst: ▪ Identifizierung & Quantifizierung der relevanten Entwicklungen ▪ Berechnung der Auswirkungen auf den Betrieb ▪ Analyse der Auswirkungen auf die Wertschöpfungskette ▪ Darüber hinaus sind die Prozesse der Telekom zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken in multidisziplinäre und unternehmensweite Risikoidentifikations-, -bewertungs- und -managementprozesse integriert. ▪ Aktuelle Regulierungen sind relevant und werden immer in Betracht gezogen, da es notwendig ist, die Vorschriften einzuhalten. Daher nutzt die Telekom (in Deutschland) die WEKRA-Datenbank, die von CR-Spezialisten ausgewertet wird, um Veränderungen im regulatorischen Umfeld zu verfolgen. Die Telekom nutzt außerdem ihre internen Kapazitäten (z.B. Policy & Regulatory Affairs), um die Auswirkungen bestehender Regulierungen zu beurteilen, wie z.B. ETNO, BDI, bitkom, econsense, etc. ▪ Neue Regulierungen werden immer dann in Betracht gezogen, wenn sie relevant und vorhersehbar sind. Durch die aktive Mitarbeit in verschiedenen Branchenverbänden wie z.B. GeSI, econsense oder bitkom und intensive Stakeholder-Dialoge mit NGOs wie z.B. dem WWF ist die Telekom auch über anstehende Regulierungen informiert.
b) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation für den Umgang mit klimabedingten Risiken.	▪ Prozesse für den Umgang mit klimabedingten Risiken, wie z.B., ▪ wie Entscheidungen getroffen werden, um diese Risiken zu mindern, zu übertragen, zu akzeptieren oder zu kontrollieren; oder ▪ welche Verfahren zur Priorisierung klimabezogener Risiken es gibt. ▪ wie Wesentlichkeitsbestimmungen innerhalb der Organisationen getroffen werden.	▪ Die Deutsche Telekom managt (klimabedingte) Chancen und Risiken, die durch intensives Risiko-Screening identifiziert und auf der Grundlage von Marktforschung und Expertenwissen bewertet werden, gemäß dem oben beschriebenen Prozess, der durch unseren Geschäftsbericht veröffentlicht wird.
c) Beschreiben Sie, wie die Prozesse zur Identifizierung, Bewertung und zum Management klimabezogener Risiken in das Risikomanagement der Organisation integriert sind.	▪ Wie sind Prozesse zur Identifizierung, Bewertung und zum Management klimabezogener Risiken in das Gesamtrisikomanagement integriert?	Bitte beachten Sie: Derzeit evaluieren wir intern, wie die Berichterstattung zu klimabezogenen Finanzrisiken und Opportunitäten an den Empfehlungen der „Task Force on Climate-related Financial Disclosures“ (TCFD) ausgerichtet werden kann. Dies soll aufbauend auf den bestehenden Ansätzen der Strategie, des Controllings und Risikomanagements geschehen.

Kennzahlen und Zielsetzungen

Disclosures	Guidance	Input

a) Offenlegung der Messgrößen, die in Übereinstimmung mit ihrer Strategie und ihrem Risikomanagementprozess von der Organisation zur Bewertung klimabezogener Chancen und Risiken verwendet werden	▪ Kennzahlen, die zur Messung und zum Management klimabezogener Risiken und Chancen verwendet werden
	▪ Kennzahlen zu klimabezogenen Risiken im Zusammenhang mit Wasser, Energie, Landnutzung und Abfallmanagement (wo relevant)
	▪ Beschreibung, ob und wie damit verbundene Leistungskennzahlen in die Vergütungsrichtlinien aufgenommen werden.
	▪ Wo relevant:
	  ▪ Interner CO_2-Preis
	  ▪ Klimabezogene Opportunitätskennzahlen (z.B. Einnahmen aus Produkten und Dienstleistungen, die für eine kohlenstoffärmere Wirtschaft entwickelt wurden)
	▪ Kennzahlen für historische Zeiträume, um eine Trendanalyse zu ermöglichen
	▪ Beschreibung der Methoden zur Berechnung oder Schätzung klimabezogener Kennzahlen (wo nicht offensichtlich).
		▪ Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken sind:
		  ▪ Scope-1- bis -3-Emissionen
		  ▪ Anteil erneuerbarer Energien
		  ▪ Energieverbrauch
		  ▪ Energy Intensity KPI
		  ▪ Carbon Intensity KPI
		  ▪ Enablement Factor
		▪ Darüber hinaus berechnen wir den Anteil unseres Umsatzes mit Nachhaltigkeitsbezug und analysieren kontinuierlich die Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte.
		▪ Historische Kennzahlen der Telekom und der Landesgesellschaften sind im Kennzahlen-Tool des CR-Berichts zu finden.
		▪ Die Erreichung von individuellen und/oder auf den Verantwortungsbereich bezogenen Zielen für ausgewählte relevante Funktionen sind Teil der erfolgs-abhängigen Vergütung, ebenso wie Ziele, die auf dem ESG-KPI Nachhaltiges Investment (SRI) und dem Ziel „Listing der T-Aktie in den nachhaltigen Indizes/ Ratings“ basieren, die die Themen des Klimawandels und die direkt damit verbundenen CR-KPIs „Energy Intensity“ und „Carbon Intensity“ widerspiegeln.
		▪ Die Einführung eines internen CO_2-Preises wird derzeit geprüft.

b) Offenlegung der Treibhausgas (THG)-Emissionen (Scope 1, Scope 2 und ggf. Scope 3) und der damit verbundenen Risiken	▪ Scope-1- und Scope-2-Emissionen ▪ Scope-3-Emissionen und die damit verbundenen Risiken ▪ Berechnung der THG-Emissionen in Übereinstimmung mit der Methode des GHG-Protokolls, um eine Aggregation und Vergleichbarkeit über Organisationen und Ländergrenzen hinweg zu ermöglichen. ▪ Gegebenenfalls die Bereitstellung von verwandten, allgemein anerkannten branchenspezifischen THG-Effizienzkennzahlen ▪ THG-Emissionen und die damit verbundenen Kennzahlen für historische Zeiträume, um eine Trendanalyse zu ermöglichen ▪ Beschreibung der Methoden zur Berechnung oder Schätzung der Metriken verwendeten Methoden (wo nicht offensichtlich).	▪ Die Telekom legt die Scope-1-3-Emissionen jährlich in ihrem CR-Bericht und Geschäftsbericht offen. ▪ Die Scope-1- und -2-Emissionen werden nach dem GHG-Protokoll berechnet. Die Berechnung der Scope-3-Emissionen orientiert sich am GHG-Protokoll. ▪ Die CO_2-Intensität der Telekom wird jährlich im CR-Bericht und im Geschäfts-bericht veröffentlicht (ESG KPI Carbon Intensity). Dieser setzt die CO_2- Emissionen ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. ▪ Historische Kennzahlen der Telekom und der Landesgesellschaften sind im Kennzahlen-Tool des CR-Berichts zu finden.

c) Beschreiben Sie die Ziele, die von der Organisation verwendet werden, um klimabedingte Chancen und Risiken und die Leistung im Vergleich zu den Zielen zu managen.	▪ Beschreibung der wichtigsten klimabezogenen Ziele (z.B. in Bezug auf THG-Emissionen, Wasser- und Energieverbrauch usw.) in Übereinstimmung mit den zu erwartenden regulatorischen Anforderungen oder Marktzwängen oder anderen Zielen
	▪ Weitere Ziele können sein:
	  ▪ Effizienz- oder finanzielle Ziele
	  ▪ Toleranzgrenzen für finanzielle Verluste
	  ▪ Vermiedene THG-Emissionen über den gesamten Produkt-lebenszyklus
	  ▪ Nettoeinkommensziele für Produkte und Dienstleistungen, die für eine kohlenstoffärmere Wirtschaft entwickelt wurden
	▪ Bei der Beschreibung der Ziele sollten die folgenden Punkte berücksichtigt werden:
	  ▪ Ob das Ziel absolut oder intensitätsbezogen ist
	  ▪ Den Zeitrahmen, für den das Ziel gilt
	  ▪ Das Basisjahr, ab dem der Fortschritt gemessen wird
	  ▪ Die Leistungsindikatoren, die zur Bewertung der Fortschritte im Vergleich zu den Zielen verwendet werden
	▪ Beschreibung der zur Berechnung von Zielen und Maßnahmen verwendeten Methoden (wo nicht offensichtlich).
		▪ Die Klimaziele der Deutschen Telekom AG finden Sie im CR-Bericht.
		▪ Unsere Ziele in Bezug auf die Energieeffizienz werden hier offengelegt.
		▪ Wir berechnen auch die positiven CO_2-Effekte, die unsere Kunden durch den Nutzen unserer Produkte haben.
		▪ Darüber hinaus berechnen wir den Anteil unseres Umsatzes mit Nachhaltigkeitsbezug und analysieren kontinuierlich die Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte.
		▪ Wir veröffentlichen hier auch Ziele für den nachhaltigen Einkauf.

UNSER UMGANG MIT KLIMARISIKEN

Im Rahmen unserer integrierten Klimastrategie ermitteln wir mögliche Chancen und Risiken, die für uns sowie für unsere Stakeholder bestehen.Unser Vorstand wird vierteljährlich mit dem „Group Risk Report“ über aktuelle Klimarisiken. Weitere Informationen zum Risikomanagement finden Sie im Kapitel „Risiko- und Chancenmanagement“ im Geschäftsbericht.

Physische Risiken

Extreme Wetterbedingungen infolge des Klimawandels können sich negativ auf unsere Geschäftsprozesse auswirken und zu Störungen im Netz oder gar Netzausfällen führen. Solche Ausfälle können unter anderem die Steuerung von Rettungseinsätzen massiv beeinträchtigen, wenn nicht gar unmöglich machen. Damit wir in solchen Fällen angemessen reagieren können, definiert unsere interne Richtlinie „Group Policy on Continuity and Situation Management“ Verantwortlichkeiten, Prozesse und Maßnahmen. Sie legt außerdem den Umgang mit Notfall- und Krisensituationen, etwa einer Flut, fest. Zusätzlich berücksichtigen wir mögliche Folgen des Klimawandels bei der Planung unserer zukünftigen Geschäftstätigkeit. So bauen wir zum Beispiel unsere Netzinfrastruktur so aus, dass sie Unwettern, Temperaturveränderungen oder höheren Windgeschwindigkeiten standhält.

Finanzielle Risiken

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

Prävention

Wir helfen auch unseren Kunden mit innovativen Lösungen, ihren CO_2-Fußabdruck zu reduzieren (Mitigation). Beispiele dafür sind innovative Projekte im Bereich nachhaltiger Stadtentwicklung und Mobilität oder auch sogenannte Echtzeitlösungen für die Landwirtschaft. Diese helfen nicht nur Emissionen zu reduzieren, sondern auch den Einsatz von Düngemitteln, Saatgut oder Maschinen zu optimieren. Eine Steigerung der Erträge kann zudem zur Erreichung des Sustainable Development Goal (SDG) 2, „Kein Hunger“, beitragen. Daneben unterstützen wir unsere Kunden auch dabei, mit den negativen Folgen des Klimawandels umzugehen (Adaptation). Im Falle einer drohenden Katastrophe kann unsere Infrastruktur beispielsweise für die Verbreitung von Warnhinweisen über sogenannte Frühwarn-Apps genutzt werden.

UNSER UMWELTPROGRAMM

WE CARE FOR OUR PLANET

Mit der Verabschiedung der neuen Klimaziele hatte der Telekom-Vorstand Anfang 2019 den Auftrag erteilt, unser bestehendes Engagement für Klima-, Umwelt- und Ressourcenschutz weiter auszubauen. Entlang unserer Wertschöpfungskette haben wir daraufhin zehn Bereiche identifiziert, in denen wir die Ressourceneffizienz verbessern und die CO_2e Reduktionsziele wirksam umsetzen können. Dies wird im Programm „We Care for our Planet“ zusammengefasst. Im Oktober 2019 hat der Vorstand die Umsetzung des Programms beauftragt. Sie wird vom Fachbereich GCR gesteuert und erste Maßnahmen befinden sich bereits in Umsetzung.



Grüner Shop
Ermöglichen einer „grünen Kundenerfahrung“ in den Telekom Shops und Kundenkanälen

Kreislaufnetzwerk und -infrastruktur der DT
Umstellung auf kreislauffähige Komponenten in unserem Netz sowie unserer IT. Energieverbrauch & -effizienz

Grünere Gebäude
Reduktion der CO_2-Emissionen, des Abfallaufkommens und Wasserverbrauchs bei unseren eigenen Immobilien. Unsere bisherigen Aktivitäten und Erfolge zu dem Thema finden Sie hier:
Energieeffizienz in Gebäuden

Grünere DT-Mobilität
Teilweise Umstellung der Geschäfts- und Dienstfahrzeugflotte auf alternative Antriebe sowie Maßnahmen zu umweltfreundlicherem Pendeln/ zur Reisevermeidung. Unsere bisherigen Aktivitäten und Erfolge zu dem Thema finden Sie hier:
Unsere Strategie für klimaschonende Mobilität in DE

Papierloses und -vermeidendes Arbeiten
Umstellung auf papierlose Prozesse. Unsere bisherigen Aktivitäten und Erfolge zu diesem Thema finden Sie hier: Elektronische Kundenrechnungen Mobilfunk und Festnetz in DE, Weitere Recycling-Kennzahlen (Print-on-Demand),Ressourceneffizienz am Arbeitsplatz

Nachhaltige Produktverpackung
Entwicklung und Einsatz nachhaltiger Produktverpackungen. Unsere bisherigen Aktivitäten und Erfolge zu diesem Thema finden Sie hier:

Nachhaltiges Geschäftsmodell für Geräte
Gestaltung eines nachhaltigeren Geräteportfolios und entsprechender Geschäftsmodelle einschließlich Aufbereitung gebrauchter Smartphones. Unsere bisherigen Aktivitäten und Erfolge zu diesem Thema finden Sie hier: Analyse der Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte fortgesetzt

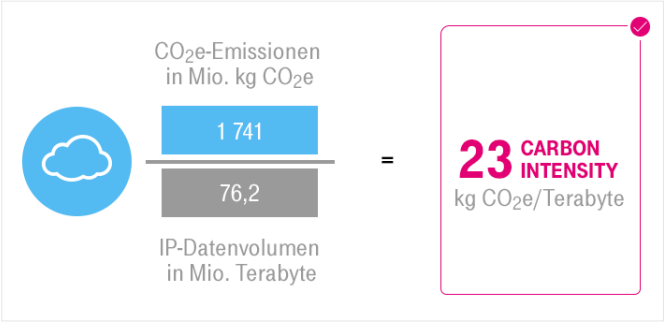
Auch die Landesgesellschaften setzen sich dafür ein, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern. Beispielsweise engagieren sich viele unserer Landesgesellschaften dafür, Plastikmüll zu reduzieren, u.a. indem sie keine Plastiktüten mehr ausgeben bzw. diese gegen Tragetaschen aus Recyclingmaterial oder Papier und wiederverwendbare Tragetaschen ausgetauscht haben. Aber auch im Produktdesign und -verpackung kann Plastik gespart werden, z.B. haben OTE und Cosmote Griechenland schon 2017 SIM-Karten auf die Hälfte der Größe reduziert. Teil der #Zeroplastic-Initiative von OTE und Cosmote ist zudem ein speziell entwickeltes digitales Spiel, das den Mitarbeitern die Möglichkeit bietet, wiederverwendbare Flaschen als Anreiz für den Ersatz von Einweg-Plastikflaschen zu gewinnen. Bisher haben bereits mehr als 5.000 Mitarbeiter teilgenommen. Mit gutem Beispiel voran geht auch IT-Services Ungarn: Dort werden gebrauchte IT-Geräte über eine selbst entwickelte elektronische Plattform an die Mitarbeiter verkauft. Nicht benötigte Ausrüstung wird an Schulen gespendet.

CO_2E-EMISSIONEN

ESG KPI „CARBON INTENSITY“ DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

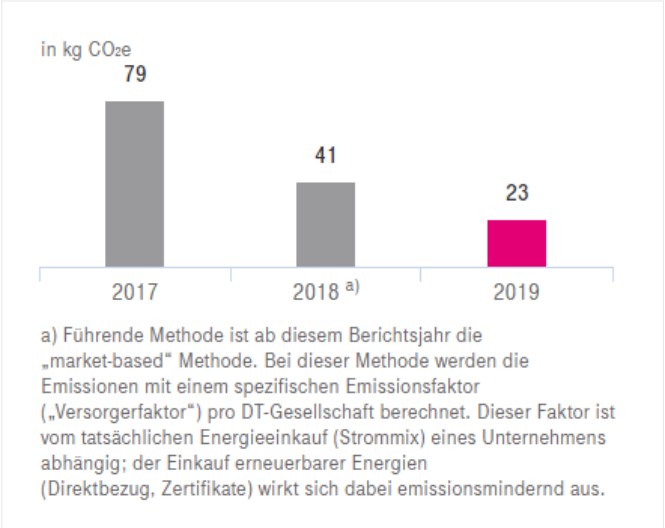
Seit 2016 berichten wir den ESG KPI „Carbon Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „CO_2-Emissionen“ setzt dieser die CO_2e-Emissionen ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt.

Unser Ambitionsniveau: KPI senken



Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe „Konzern DT in Deutschland“.

Im Zähler des ESG KPI wird der gesamte CO_2e-Ausstoß aller Energieträger – Treibstoff, Gas, Fernwärme und Strom – berücksichtigt. Das Datenvolumen setzt sich zusammen aus dem transportierten IP-Datenvolumen (u. a. IP-Telefonie, Internet, IP-TV).



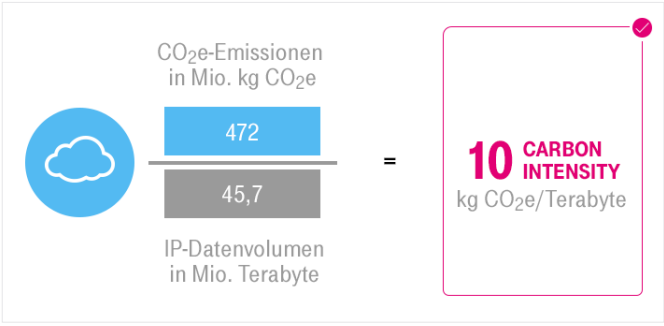
a) Führende Methode ist ab diesem Berichtsjahr die „market-based“ Methode. Bei dieser Methode werden die Emissionen mit einem spezifischen Emissionsfaktor („Versorgerfaktor“) pro DT-Gesellschaft berechnet. Dieser Faktor ist vom tatsächlichen Energieeinkauf (Strommix) eines Unternehmens abhängig; der Einkauf erneuerbarer Energien (Direktbezug, Zertifikate) wirkt sich dabei emissionsmindernd aus.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Der ESG KPI „Carbon Intensity“ ist relevant für den GRI-Indikator GRI 305-4 (Intensität der THG-Emissionen). Die Angabe ist relevant für die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Treibhausgasemissionen Scope 1-3). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen und Ziele) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

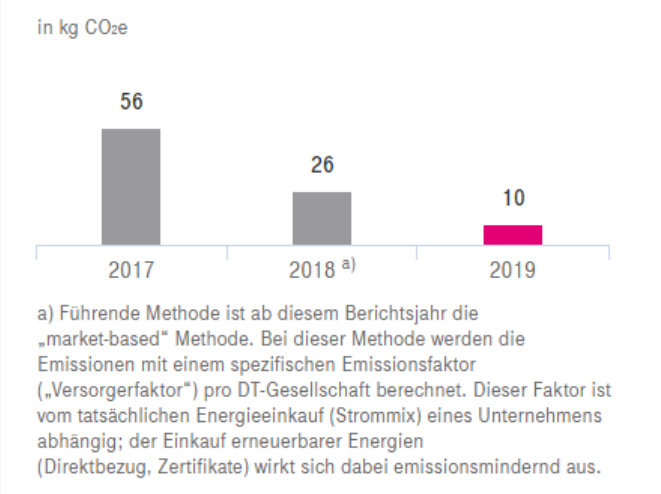
ESG KPI „CARBON INTENSITY“ KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

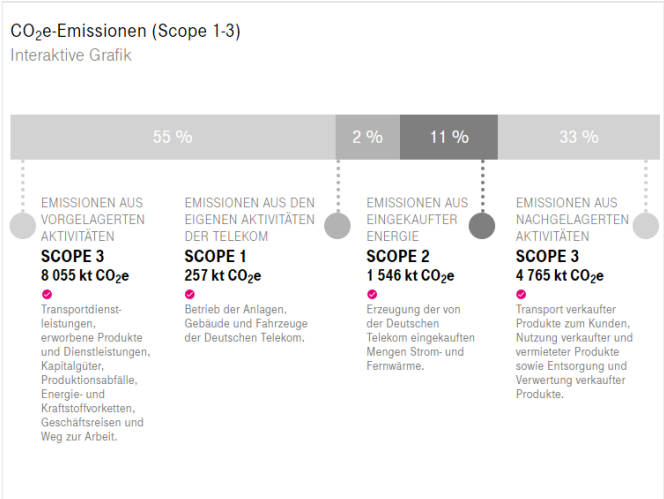
Seit 2016 berichten wir den ESG KPI „Carbon Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „CO_2-Emissionen“ setzt dieser die CO_2e-Emissionen ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt.



Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen. 2017 wurde die Berechnungsmethode angepasst. Werte sind mit den Vorjahreswerten nicht direkt vergleichbar.

Im Zähler des ESG KPI wird der gesamte CO_2e-Ausstoß aller Energieträger – Treibstoff, Gas, Fernwärme und Strom – berücksichtigt. Das Datenvolumen setzt sich zusammen aus dem transportierten IP-Datenvolumen (u. a. IP-Telefonie, Internet, IP-TV).





Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Der ESG KPI „Carbon Intensity“ ist relevant für den GRI-Indikator GRI 305-4 (Intensität der THG-Emissionen). Die Angabe ist relevant für die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Treibhausgasemissionen Scope 1-3). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen und Ziele) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

CO_2E-EMISSIONEN GESAMT (SCOPE 1 - 3)

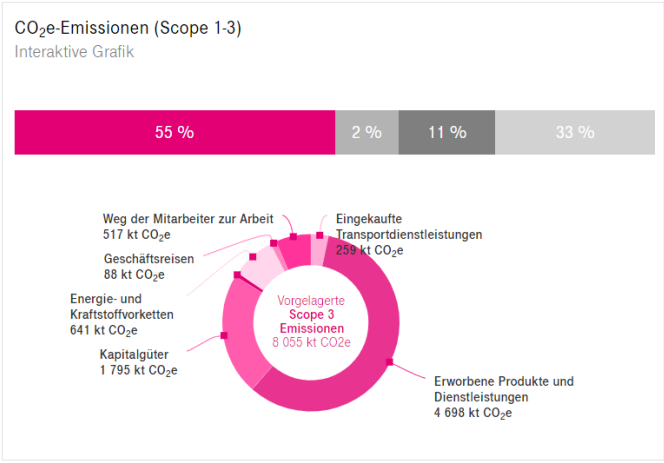
Seit dem CR-Bericht 2016 stellen wir die gesamten CO_2-Emissionen (Scope 1–3) gesammelt dar. Um eine Vergleichbarkeit mit den in CO_2-Äquivalenten (CO_2e) dargestellten Scope-3-Emissionen zu gewährleisten, wurden die Scope-1- und Scope-2-Emissionen in Kilotonnen CO_2e umgerechnet. Die Emissionen werden entlang unserer Wertschöpfungskette dargestellt. Dies ermöglicht einen Überblick, wo der Großteil der Emissionen anfällt.

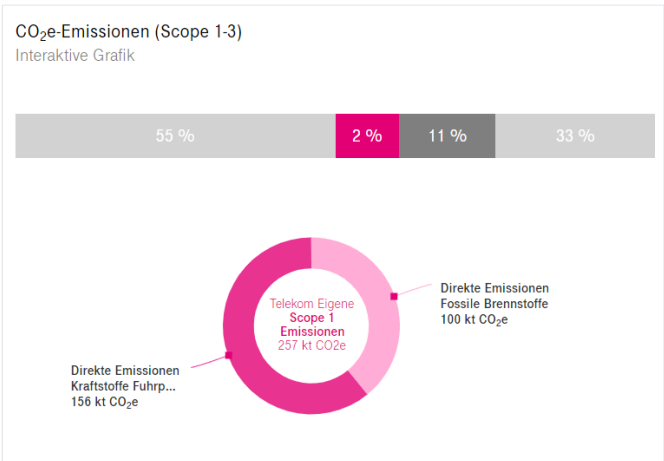
2019 betrugen die marktbasierten Scope-1- und -2-Emissionen konzernweit circa 1,8 Millionen Tonnen CO_2e und sind im Vergleich zum Vorjahr um über 20 Prozent gesunken.

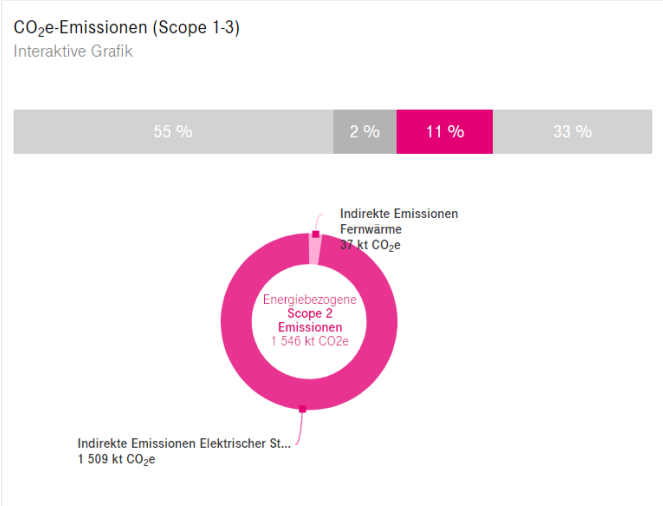
Die Scope-3-Emissionen haben sich 2019 um 11 Prozent auf rund 12,8 Millionen Tonnen CO_2e vermindert. Die meisten Emissionen entfielen auf den Einkauf (insbesondere von Endgeräten und Netztechnologie) sowie auf die Nutzung unserer Produkte und Dienstleistungen für (verkaufte oder vermietete) Fest- und Mobiltelefone, Router und Media Receiver sowie für Produkte wie Laptops oder Fernsehgeräte, die unsere Kunden nutzen, um von unseren Dienstleistungen zu profitieren. Ebenfalls bedeutsam sind die Emissionen aus der Herstellung sowie dem Transport von Technologie für den Aufbau unserer Netze.

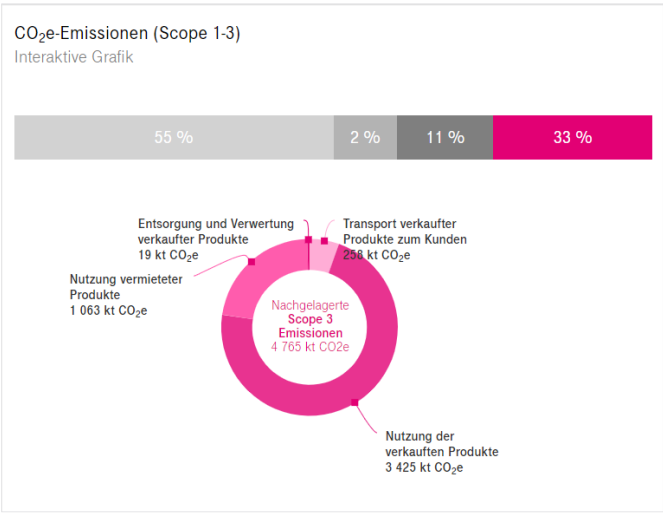
Der wesentliche Anteil am Rückgang des CO_2-Ausstoßes ist auf die Umstellung auf Grünstrom zurückzuführen. Derzeit wird ausgewertet, ob einer Senkung des Energieverbrauchs durch All-IP Steigerungen durch 5G und der Ausbau der Netzabdeckung sowie höherwertige Festnetz-Anschlüsse gegenüberstehen.

Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe „DT Group in Germany“ und „T-Mobile USA“.

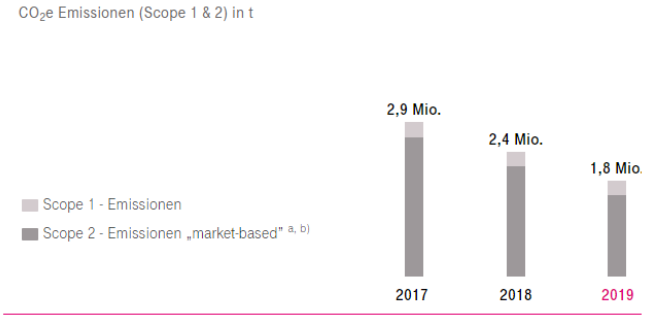








Entwicklung gegenüber Vorjahr: Die nach „market-based“ Methode berechneten Scope-2-Emissionen sind gegenüber dem Vorjahr um über 20% gesunken. Der Rückgang folgt vor allem aus dem Direktbezug erneuerbarer Energien bei T-Mobile US sowie der Ausweitung des Einkaufs von Zertifikaten für Strom aus erneuerbaren Energien (RECS, GOO) bei unseren Landesgesellschaften in Deutschland.



Scope 1 und Scope 2 „market-based“ [a, b]

	2017	2018	2019
Gesamt in Mio	2,9	2,4	1,8
t CO_2e-Emissionen Scope 1	284 510	276 727	256 476
t CO_2e-Emissionen Scope 2 („market-based“) [a, b]	2 611 055	2 077 415	1 545 541
t CO_2e-Emissionsreduktion durch zusätzlichen Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energien (PPA, GOO, RECS)	423 504	573 764	1 506 541

Scope 2 „location-based“

t CO_2e-Emissionen Scope 2 („location-based“)	3 454 776	3 476 569	3 440 818

CO_2E-EMISSIONEN GESAMT (SCOPE 1 & 2 EMISSIONEN)

Unsere CO_2-Emissionen sind maßgeblich durch den Stromverbrauch getrieben. Daher berichten wir in der untenstehenden Tabelle besonders detailliert die Konzernwerte der Scope-2-Emissionen, die aus unserem Stromverbrauch resultieren. Wir differenzieren dabei nach den Methoden „market-based“ und „location-based“ und folgen damit der „GHG Protocol Scope 2 Guidance“. Die markt- und ortsbasierten Emissionen werden in CO_2-Äquivalenten ausgewiesen. Diese Umstellung erfolgte, um einen transparenten Vergleich zwischen den Scope-1 bis 3 Emissionen zu ermöglichen, und um sich konsistent an den Anforderungen der Science-Based Targets Initiative auszurichten, an denen sich auch die neue Zielsetzung orientiert.

Führende Methode in der Berichterstattung ist der „market-based“-Ansatz. Bei dieser Methode werden die Emissionen mit einem spezifischen Emissionsfaktor („Versorgerfaktor“) pro DT-Gesellschaft berechnet. Dieser Faktor ist vom tatsächlichen Energieeinkauf (Strommix) eines Unternehmens abhängig; der Einkauf erneuerbarer Energien (Direktbezug, Zertifikate) wirkt sich dabei emissionsmindernd aus. [a]

Bei der „location-based“ Methode werden - im Gegensatz zur „market-based“ Methode - pauschal die Emissionsfaktoren für das jeweilige Land verwendet („Landesmixfaktor“) der International Energy Agency (IEA). Dabei wird der tatsächliche Energieeinkauf (Strommix) eines Unternehmens also nicht berücksichtigt, d.h. auch nicht der über den Landesmix hinausgehende Bezug erneuerbarer Energien.

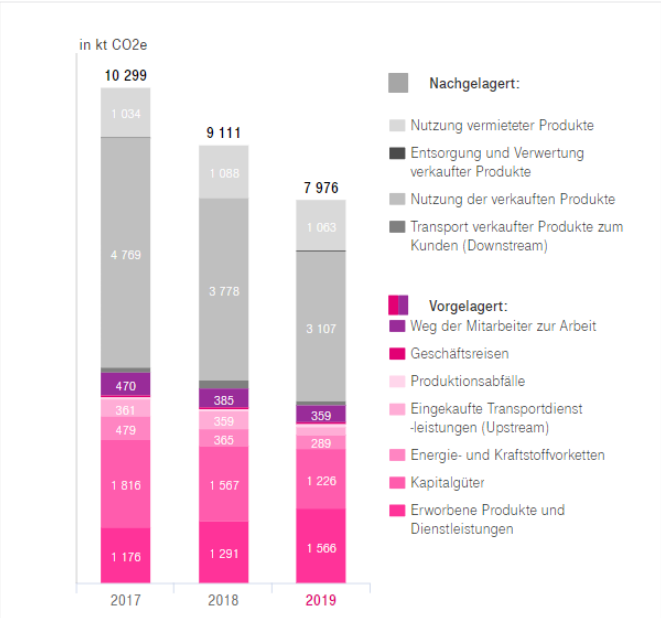
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Mit der Angabe unserer direkten und indirekten CO_2-Emissionen (Scope 1 & 2) entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol decken wir die GRI-Indikatoren GRI 305-1 (direkte THG-Emissionen) und GRI 305-2 (indirekte THG-Emissionen) vollständig sowie 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_2E-EMISSIONEN GESAMT (SCOPE 3) DEUTSCHE TELEKOM EU*

Der Großteil unserer Gesamtemissionen zählt zu der Kategorie der sogenannten Scope-3-Emissionen. Scope-3-Emissionen sind alle Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, die in der Lieferkette, durch Geschäftsreisen, Berufsverkehr („vorgelagert“) oder beim Kunden durch die Nutzung von Produkten und Diensten („nachgelagert“) entstehen. Ihre Erfassung orientiert sich am weltweit anerkannten „Greenhouse Gas (GHG)“-Protokoll.

In der Grafik werden die Scope-3-Emissionen von 2017-2019 dargestellt, aufgeschlüsselt nach den Emissionsquellen. Vorgelagerte Emissionen machten 2019 rund 46 % der Scope-3-Emissionen aus, nachgelagerte Emissionen etwa 54 %. 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.



* Konzern DT in Deutschland + Europäische Festnetz/Mobilfunk-Gesellschaften

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch die Angabe decken wir den GRI 305-3 (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-KOMPENSATION

Die Vermeidung von Treibhausgasen hat für uns höchste Priorität. CO_2-Emissionen, die wir weder vermeiden noch reduzieren können, können über Investitionen in zertifizierte Klimaschutzprojekte in Ergänzung zu unserem verstärkten Engagement in erneuerbare Energien kompensiert werden.

Im Berichtsjahr 2019 hat die Telekom Deutschland Treibhausgasemissionen im Umfang von knapp 6 271 Tonnen CO_2 ausgeglichen. 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 die Emissionen von Veranstaltungen kompensieren, ist in unserer Event Policy festgelegt.

ENABLEMENT FAKTOR

ENABLEMENT-FAKTOR: KUNDEN SPAREN CO_2

Neben unserem eigenen CO_2-Fußabdruck errechnen wir ebenfalls die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden. Beide Größen setzen wir mit dem sogenannten Enablement-Faktor miteinander in Beziehung, um unsere Gesamtleistung im Klimaschutz zu bewerten. Seit 2014 haben wir das Einsparpotenzial für verschiedene Produkte untersucht, davon 16 im Jahr 2019.

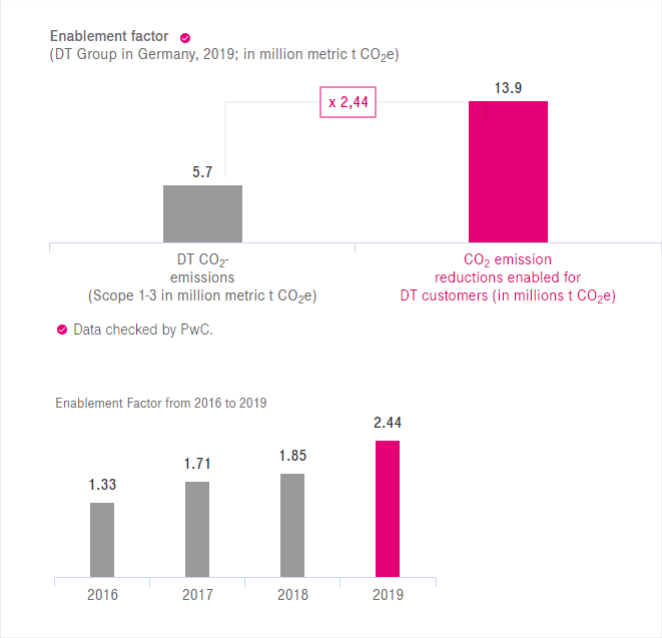
Ein Beispiel für die durch unsere Produkte ermöglichten Einsparungen ist das „Cloud Computing“: Unsere Kunden können ihre CO_2-Emissionen reduzieren, indem sie unsere Cloud-Angebote nutzen und ihre bestehende Infrastruktur in unsere effizienten Rechenzentren auslagern. Bessere Server, energieeffizientere Rechenzentren und eine höhere Auslastung der Infrastruktur können dabei zu Einsparungen in der Größenordnung von bis zu 80 Prozent des Energieverbrauchs und der damit verbundenen Emissionen führen.

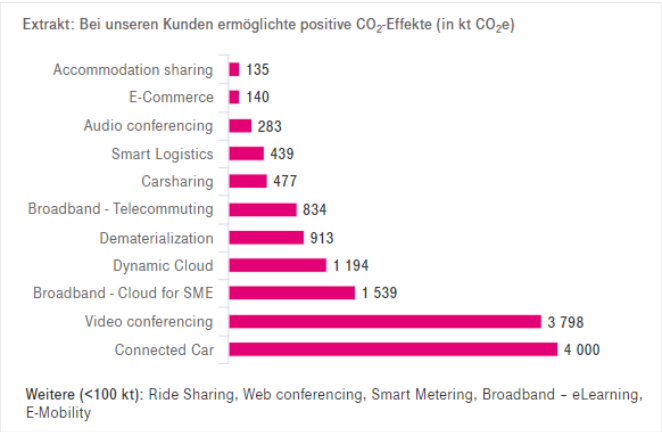
ESG KPI „ENABLEMENT FAKTOR“ KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Mit dem „Enablement Faktor“ messen wir unsere Gesamtleistung im Klimaschutz. Demnach lagen 2019 in Deutschland die bei unseren Kunden ermöglichten positiven CO_2-Effekte um 144 % höher als unsere eigenen CO_2-Emissionen (Enablement Factor von 2,44 zu 1).
Die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden, stieg im Berichtsjahr von 12,1 auf 13,9 mio. t.

Mit dem ESG KPI „Enablement Faktor“ berechnen wir die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte entstehen.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern



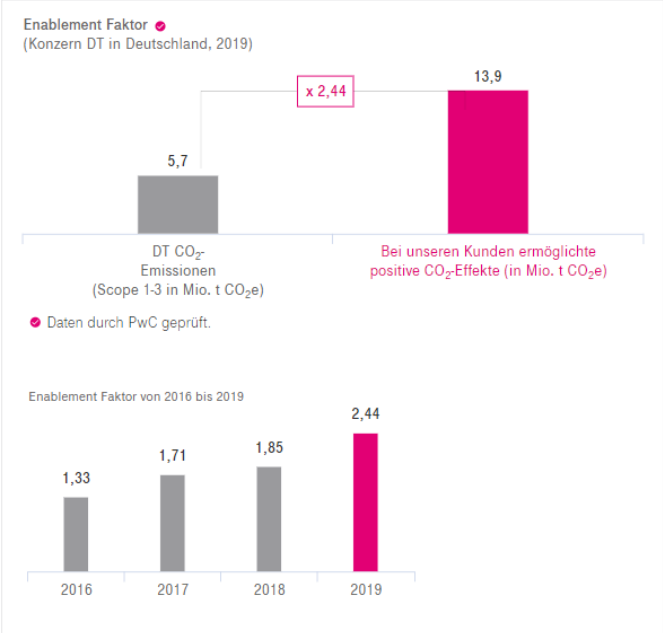


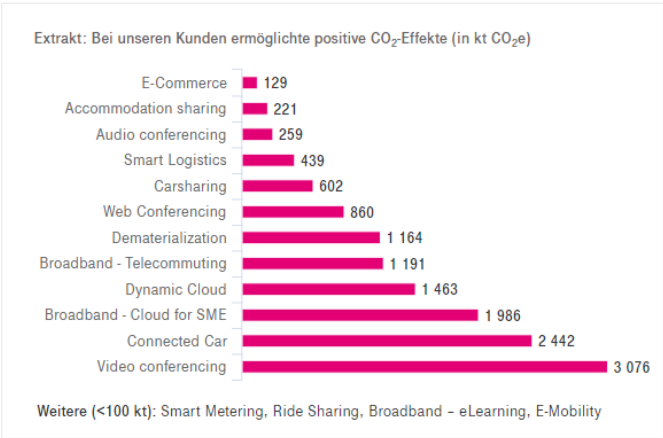
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Die Angabe des Enablement-Faktors ist relevant für den GRI-Indikator GRI 305-5 (Reduzierung der THG-Emissionen). Die Angabe ist relevant für die EFFAS-Kennzahl S13-01 (Intermodality). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen und Ziele) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

ESG KPI „ENABLEMENT FAKTOR“ DEUTSCHE TELEKOM KONZERN EUROPA

2019 lagen europaweit die bei unseren Kunden ermöglichten positiven CO_2-Effekte um 74 % höher als unsere eigenen CO_2-Emissionen (Enablement Faktor von 1,74 zu 1).Die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden lagen im Berichtsjahr bei knapp 15,8 Millionen Tonnen.

Mit dem ESG KPI „Enablement Faktor“ berechnen wir die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte entstehen.





Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Die Angabe des Enablement-Faktors ist relevant für den GRI-Indikator GRI 305-5 (Reduzierung der THG-Emissionen). Die Angabe ist relevant für die EFFAS-Kennzahl S13-01 (Intermodality). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen und Ziele) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

ENERGIEVERBRAUCH & -EFFIZIENZ

UNSER ANSATZ FÜR ENERGIEEFFIZIENTE NETZE

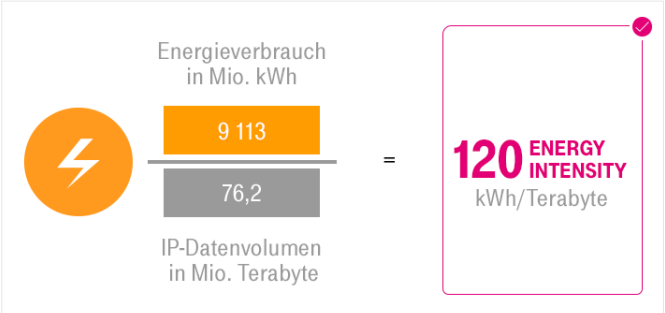
In Europa und den USA betreiben wir eigene Fest- beziehungsweise Mobilfunknetze. Der größte Anteil unseres Energiebedarfs geht auf den Betrieb dieser Netzinfrastruktur zurück. Im Interesse unserer Kunden steigern wir laufend die Kapazität und Leistung unserer Netze, um wachsende Datenmengen zu bewältigen und die Geschwindigkeit und Qualität der Datenübertragung zu verbessern. Gleichzeitig steigt dadurch jedoch auch der Energiebedarf. Um diesen zu reduzieren, verfolgen wir diese Ansätze:

- Wir modernisieren unsere Netzinfrastruktur: Dazu stellen wir unter anderem auf IP-Technologie um und bauen nicht mehr benötigte Technik ab.
- Wir optimieren die Bereitstellung und Umwandlung von Energie mithilfe von technischen Innovationen.
- Wir arbeiten daran, das Thema „Energieeffizienz“ bereits in der Architektur- und Designphase der Auswahl von neuen Technologien durch Spezifikationen und Vorgaben fest zu verankern.
- Wir nutzen energieeffizientere Technik, nicht nur für unsere Netze, sondern auch zur Beleuchtung, Überwachung und vor allem Kühlung unserer Anlagen. Eine wichtige Rolle spielt dabei unser interner Energiedienstleister Power & Air Solutions, dessen Energiemanagement seit 2013 nach ISO 50001 zertifiziert ist.

ESG KPI „ENERGY INTENSITY“ DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

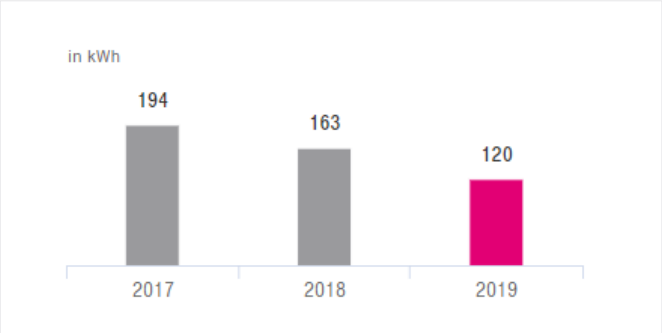
Seit 2016 berichten wir der ESG KPI „Energy Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „Energieverbrauch“ setzt dieser den Energieverbrauch ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt.

Unser Ambitionsniveau: KPI senken



Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe „Konzern DT in Deutschland“

Im Zähler des ESG KPI wird der gesamte Energieverbrauch aller Energieträger – Treibstoff, Gas, Fernwärme und Strom – berücksichtigt. Das Datenvolumen setzt sich zusammen aus dem transportierten IP-Datenvolumen (u. a. IP-Telefonie, Internet, IP-TV).

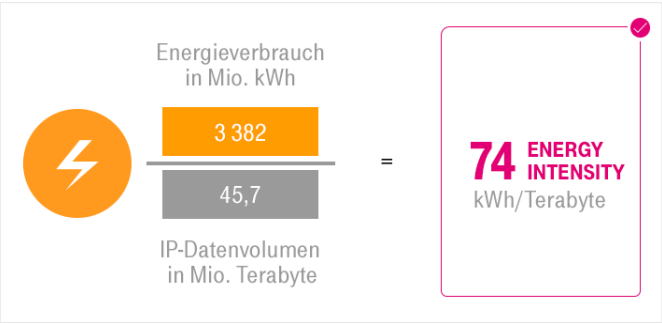


Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Der ESG KPI „Energieintensität“ ist relevant für den GRI-Indikator GRI 302-3 (Energieintensität). Die Angabe ist relevant für die EFFAS-Kennzahl E01-01 (Energy consumption, total). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 12 (Ressourcenmanagement) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

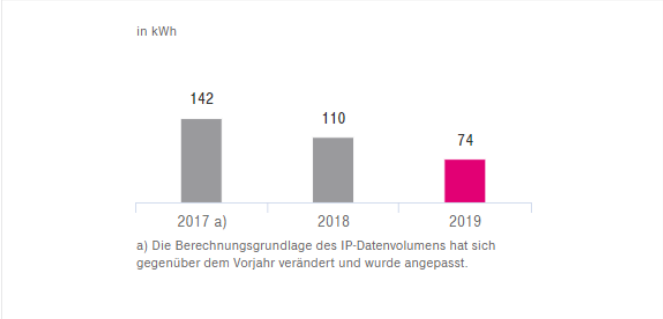
ESG KPI „ENERGY INTENSITY“ KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Seit 2016 berichten wir den ESG KPI „Energy Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „Energieverbrauch“ setzt dieser den Energieverbrauch ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt.



Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen. In 2017 wurde die Berechnungsmethode angepasst. Werte sind mit den Vorjahreswerten nicht direkt vergleichbar.

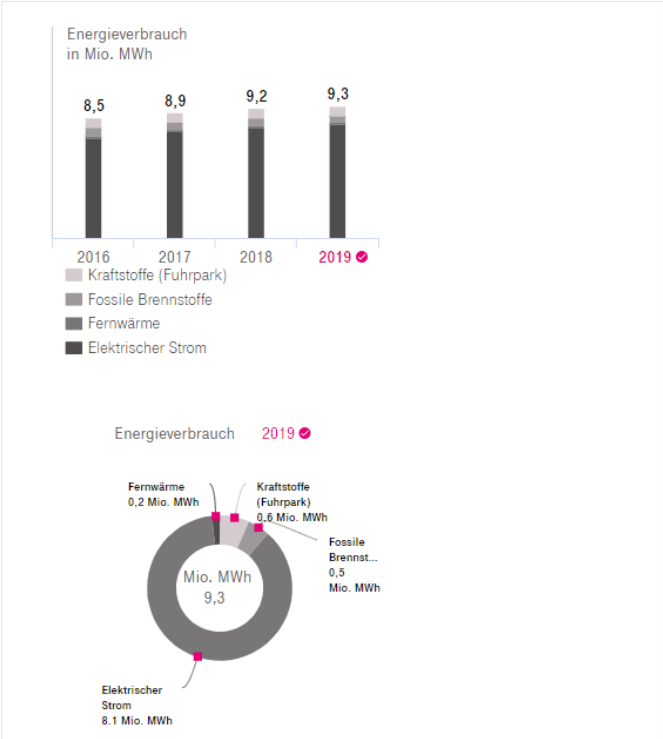
Im Zähler des ESG KPI wird der gesamte Energieverbrauch aller Energieträger – Treibstoff, Gas, Fernwärme und Strom – berücksichtigt. Das Datenvolumen setzt sich zusammen aus dem transportierten IP-Datenvolumen (u. a. IP-Telefonie, Internet, IP-TV).



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Der ESG KPI „Energy Intensity“ ist relevant für den GRI-Indikator GRI 302-3 (Energieintensität). Die Angabe ist relevant für die EFFAS-Kennzahl E01-01 (Energy consumption, total). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 12 (Ressourcenmanagement) 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 um 1 Prozent gestiegen. Dies resultiert aus dem rasant wachsenden Datenverkehr und dem damit verbundenen fortlaufenden Netzausbau. So stellen wir z. B. unsere Netzinfrastruktur auf IP-Technologie um; sie ist nicht nur leistungsstärker, sondern verbraucht auch weniger Strom als bestehende Technologien.

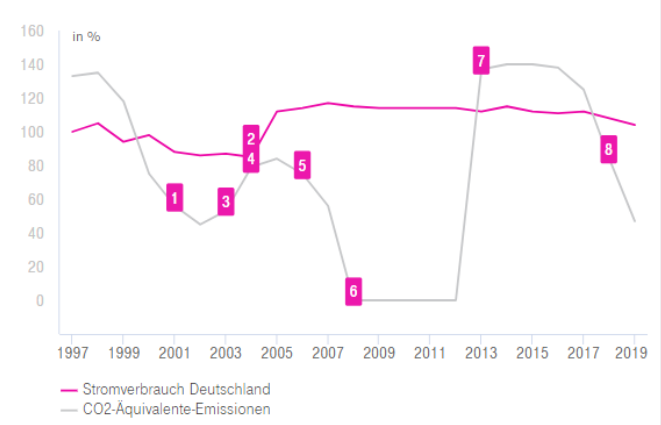


Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe „Konzern DT in Deutschland“ und „T-Mobile US“.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Mit der Angabe unseres Energieverbrauchs nach Primärenergiequellen decken wir den GRI-Indikator GRI 302-1 (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 GRI 307-1 (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).

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. Zusätzlich kaufen wir verstärkt Strom aus erneuerbaren Energien ein.



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).

ENERGIEEFFIZIENZ IN GEBÄUDEN

Die Telekom in Deutschland legt ihren Fokus beim Energiemanagement auf Energieeinsparungen. Entsprechend beobachten und überwachen wir fortlaufend sämtliche Energiebedarfsträger. Auf Basis dieser Daten identifizieren wir, wo Potenziale zur Effizienzsteigerung liegen. Ziel des Energiemanagements ist es, den Primärbedarf von Gebäudestrom und Heizenergie zu minimieren. Für die Auswahl künftiger Energieträger sind Nachhaltigkeitsaspekte maßgebend.

Zur Erreichung der Ziele verfolgen wir unter anderem folgende Strategien:

- Durch innovative Standort- und Bürokonzepte reduzieren wir Leerstand und optimieren so die Flächenauslastung unserer Gebäude.
- Wir ermitteln den Handlungsbedarf für Energieeinsparungen, indem wir ähnliche Gebäude anhand von Kennzahlen wie „Kilowattstunden pro Quadratmeter“ miteinander vergleichen. Ebenso führen wir Lastganganalysen einzelner Gebäude durch, um Auffälligkeiten im Energieverbrauch zu identifizieren.
- Über Kommunikationsmaßnahmen wollen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema Energieverbrauch sensibilisieren und zu einem energiebewussten Verhalten am Arbeitsplatz motivieren.

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

Heizung und Warmwasser

Um unseren Verbrauch weiter zu senken, ermitteln wir regelmäßig den Instandsetzungsbedarf unserer Immobilien und führen Wirtschaftlichkeitsanalysen durch. Hierbei konzentrieren wir uns auf die notwendigen und besonders wirtschaftlichen Maßnahmen, zum Beispiel:

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

Elektrizität

Den größten Anteil am Gebäudestromverbrauch hat die versorgungstechnische Infrastruktur der Bürogebäude (z.B. Pumpen, Lüftungs- und Kälteanlagen, Gebäudeautomationssysteme, Aufzüge und Beleuchtung). Um den Gebäudestromverbrauch zu senken, setzen wir bei unseren Maßnahmen den Fokus auf folgende Bereiche:

- Einsatz von LED-Beleuchtung und Bewegungsmeldern
- Einsatz von effizienter Gebäudetechnik (z.B. Hocheffizienzpumpen, frequenzabhängige Ventilatoren)
- Optimieren von vorprogrammierten Nutzungsprofilen (z.B. durch Abwesenheitsprofile)
- Einsatz effizienter Gebäudeautomationssysteme

Gebäudehülle

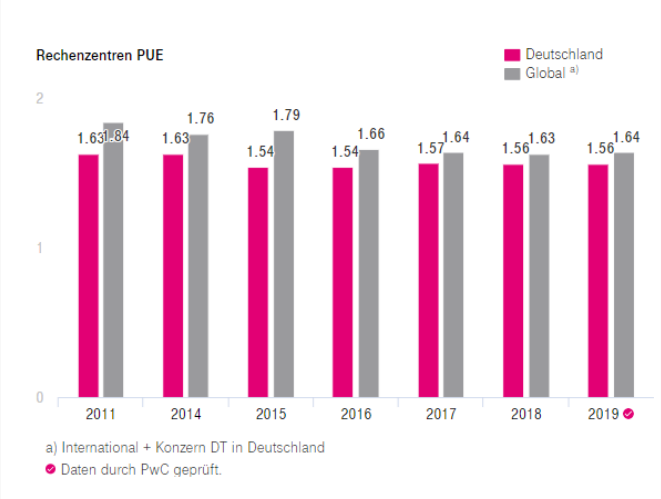
Bei allen Bau- und Sanierungsmaßnahmen der Gebäudehülle ist ihre energetische Effizienz maßgebend. Dazu zählen die energetische Konzeption von Fassaden, Dachflächen, Türen und Fenstern.

ESG KPI „PUE“ – WENIGER CO_2-VERBRAUCH IN RECHENZENTREN

Eine wichtige Kennzahl zur Steuerung unserer Klimaschutzmaßnahmen und der Effizienz unserer Rechenzentren ist der jährlich erhobene „Power Usage Effectiveness (PUE)“-Wert.

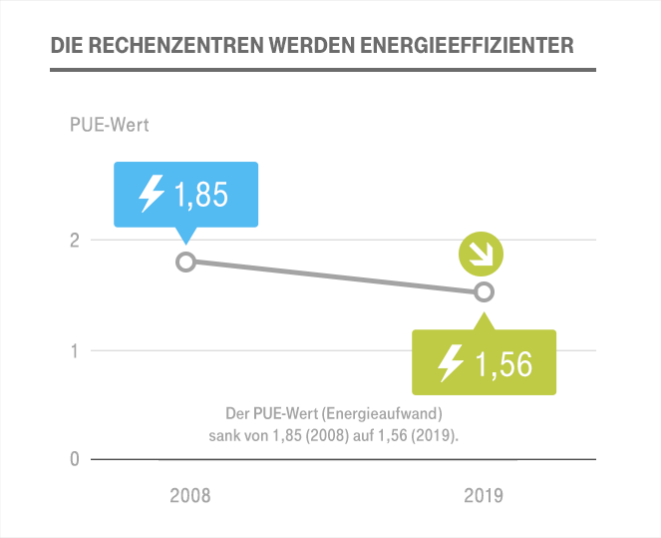
Der PUE-Faktor ist ein Indikator für die Effizienzsteigerung der Infrastruktur in unseren Rechenzentren (RZ). Dieser berechnet sich aus dem Verhältnis zwischen der verbrauchten elektrischen Gesamtenergie des RZ und der elektrischen Energieaufnahme der IT. Zwischen 2011 und 2019 konnten wir den durchschnittlichen globalen PUE-Wert unserer T-Systems-Rechenzentren von 1,85 auf 1,64 senken. Analog dazu konnte für Deutschland ein Rückgang von 1,67 auf 1,56 zwischen 2008 und 2019 erreicht werden.

Um die CO_2-Emissionen unserer Rechenzentren zu reduzieren, optimieren wir den Energieverbrauch der einzelnen RZ-Standorte und verbessern Prozesse über die weltweite RZ-Landschaft hinweg. Unsere modernen Rechenzentren wie München oder Biere sind für einen PUE-Wert von 1,36 angelegt und damit deutlich effizienter als der Durchschnitt deutscher Rechenzentren, die bei etwa 1,8 liegen. Den PUE-Wert für den Betrieb unseres Festnetzes in Deutschland wollen wir bis 2020 auf 1,4 senken. Auch für diesen Wert prognostizieren wir in den nächsten Jahren einen weiteren Rückgang. So können wir den durch wachsende Datenmengen und neue Leistungsmerkmale zunehmenden Energiebedarf der Anlagen zum Teil kompensieren.



Die Rechenzentren werden energieeffizienter
Von 2013 bis 2018 lief das Programm „DC11@2018“. Es hatte zum Ziel, weltweit Rechenzentrumskapazität in Rechenzentren (RZ) mit neuester IT-Technologie zusammenzuführen und so die Energieeffizienz zu verbessern. Ziel war es, einen gemittelten PUE-Wert von 1,4 zu erreichen. Dazu wurden sowohl RZ-Flächen und -Standorte reduziert als auch bestehende RZ-Infrastruktur virtualisiert. Im Zuge dessen nahmen wir mehrere alte Rechenzentren in Deutschland vom Netz. In den Rechenzentren Biere und München sowie weiteren internationalen Rechenzentren wie am Standort Barcelona in Spanien wurde die Klimatisierung optimiert.

Den angestrebten PUE-Wert von 1,4 konnten wir jedoch nicht erreichen. Ende 2019 lag der Wert bei 1,64. Grund hierfür ist unter anderem das schrittweise Zurückfahren alter RZ, deren Effizienz sich im Zuge der Abschaltung durch eine geringere Auslastung verschlechtert. Ein weiterer Grund ist die Inbetriebnahme des neu errichteten Rechenzentrums Biere (zweiter Bauabschnitt), das anfangs aufgrund geringer Auslastung nur geringe Effizienz aufwies. Inzwischen befindet es sich in der Hochlaufphase und die Effizienz verbessert sich mit steigender Auslastung.



Zum Abschluss des Programms „DC11@2018“ wurden weitere Maßnahmen identifiziert. Anfang 2019 wurde daher das Nachfolgeprogramm „Data-Center-Next“ gestartet mit dem Ziel, die IT-Landschaft weiter zu homogenisieren und die Auslastung der Rechenzentrumsinfrastruktur zielgerichtet nach dem IT-Bedarf zu optimieren, um damit die Effizienz weiter zu steigern. Angewandt werden dabei Faktoren, die einen positiven Einfluss auf die PUE-Entwicklung in einem RZ haben, wie zum Beispiel eine selektive Kühlung, sowie die Erhöhung der Temperatur innerhalb des möglichen Bereichs – bei gleichzeitiger Berücksichtigung von festgelegten Grenzwerten.

Für unser hocheffizientes Rechenzentrum in Biere haben wir uns einen PUE-Zielwert von 1,3 gesetzt. Für die Zielerreichung sind unter anderem die Einhaltung eines vorgegebenen Temperaturbereichs, eine Auslastung der Kapazitäten von mindestens 80 Prozent und eine weitestgehend homogene IT-Landschaft notwendig. Unter anderem durch die Verlagerung der Daten von ineffizienten Rechenzentren nach Biere konnten wir dort bis Ende 2019 bereits einen PUE-Wert 1,32 erreichen. Außerdem hat das Rechenzentrum die anerkannte Nachhaltigkeitszertifizierung LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) in Gold erhalten.

ERNEUERBARE ENERGIEN

UNSER ANSATZ FÜR MEHR ERNEUERBARE ENERGIEN

Erneuerbare Energien sind ein wichtiger Baustein, um Treibhausgase zu vermeiden: Bis 2021 wollen wir unseren Strom, und damit mehr als 80 Prozent unseres gesamten Energiebedarfs, komplett aus erneuerbaren Energien beziehen. Dazu kaufen wir vermehrt Strom aus erneuerbaren Quellen direkt ein, erwerben entsprechende Herkunftsnachweise oder schließen wie in den USA sogenannte Power Purchase Agreements (PPA) ab. Wo es möglich und sinnvoll ist, investieren wir in eigene Anlagen zur Energieerzeugung, zum Beispiel in den Bau von Blockheizkraftwerken oder die Installation von Photovoltaikanlagen.

Seit 2016 ermitteln wir den ESG KPI „Erneuerbare Energien". Darüber hinaus haben wir konzernweit gültige Parameter entwickelt, mit denen wir Stromeinkäufe in den Landesgesellschaften in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte bewerten können, um so den Anteil von Strom aus erneuerbaren Quellen künftig weiter zu erhöhen.

Außerdem erproben wir seit 2019 Alternativen für eine klimaneutrale Stromversorgung von Mobilfunk-Masten mit Brennstoffzellen. Diese sind wirtschaftlich, geräuschlos, servicearm und durch den Einsatz von Bio-Methanol vor allem eins: CO_2-neutral.

ESG KPI „ERNEUERBARE ENERGIEN"

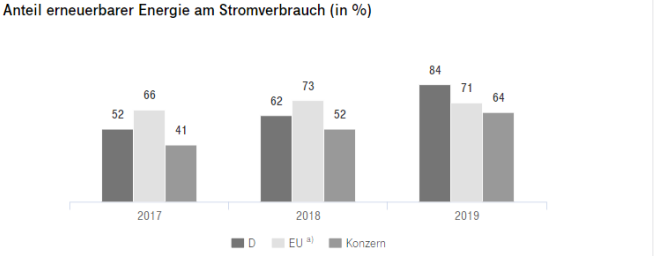
Der ESG KPI „Renewables" errechnet sich aus dem Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch. Konzernweit streben wir danach erneuerbare Energien stärker zu nutzen. Das neue Klimaschutzziel beinhaltet einen Anteil von 100% erneuerbarer Energien. Hierfür können alle Landesgesellschaften, neben dem Direktbezug erneuerbarer Energien, auch den Erwerb von Zertifikaten (sogenannten Herkunftsnachweisen für Strom aus erneuerbaren Energien) berücksichtigen.

Der Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien der Deutschen Telekom lag in 2019 bei 64 Prozent.

Der durchschnittliche Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien am Landesmix in allen Ländern, in welchen die deutsche Telekom aktiv ist, lag bei 31 Prozent. Für den durchschnittlichen Anteil von Strom aus erneuerbaren Energien im Landesmix wurde – je nach Verfügbarkeit – der lieferantenspezifische Strommix, der Residualmix oder der durchschnittliche Landesmix gemäß US Energy Information Administration zugrunde gelegt. Der Residualmix verwendet landesbezogene „Residualfaktoren" (beruhend auf dem RE-DISS Projekt der Europäischen Kommission, in dem der nationale Anteil erneuerbarer Energien nach Abzug deklarierter Strommengen bewertet wurde). Der Anteil erneuerbarer Energie am Residualmix ist meistens niedriger als am Landesmix. Für Deutschland wird die gezahlte EEG-Umlage bei der Berechnung des Anteils an erneuerbarer Energie berücksichtigt.

Der Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien, welcher über den Landesmix bezogen wurde, lag bei 24 Prozent („verbleibender" Landesmix).[b)]

Anteil erneuerbarer Energie am Stromverbrauch (in %)



	2017			2018			2019		
	D	EU a)	Konzern	D	EU a)	Konzern	D	EU a)	Konzern
Strom aus erneuerbaren Energien (GWh)	1 497	1 154	3 110	1 702	1 335	4 091	2 242	1 336	5 196
Gesamtstrom-verbrauch (GWh)	2 879	1 738	7 546	2 769	1 840	7 874	2 656	1 880	8 102
ESG KPI Erneuerbare Energien	52%	66%	41%	62%	73%	52%	84% ●	71%	64% ●
Ern. Energie Strommix	49%	25%	30%	53%	30%	32%	52%	30%	31%
Zertifikate	6%	40%	12%	17%	49%	18%	32%	48%	22%
Selbsterzeugung	0,12%	0,04%	0,05%	0,12%	0,04%	0,05%	0,12%	0,04%	0,05%
Direktbezug	0,0%	12,9%	3,3%	0,0%	13,0%	10,7%	0,0%	12,9%	17,7%
„Verbleibender" Landesmix b)	46%	13%	26%	44%	11%	23%	52%	10%	24%

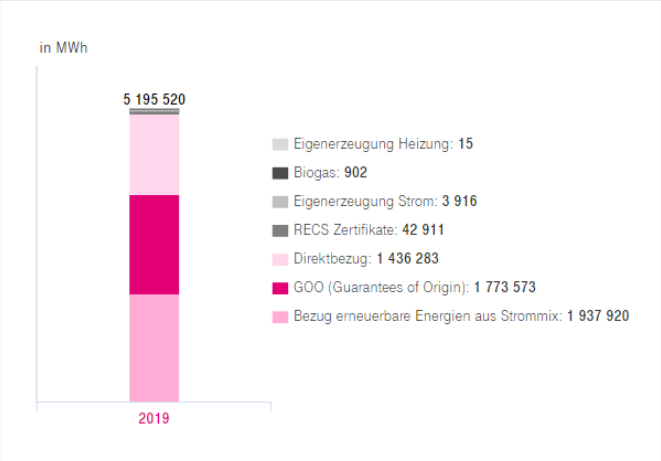
a) EU = Landesgesellschaften Europa ohne Deutschland und T-Systems

b) Der „verbleibende" Landesmix stellt den nach Abzug von Direktbezug, Zertifikaten und Selbsterzeugung verbleibenden Anteil erneuerbarer Energien aus dem nationalen Strommix dar.

● Daten durch PwC geprüft. In 2017 wurde erstmalig der Strommix des Versorgers zu Grund gelegt, welcher in Deutschland auch erneuerbare Energien aus der EEG-Umlage berücksichtigt. Bei der Berechnung 2017 wurde erstmalig der Strommix des Versorgers zu Grunde gelegt. Sollte dieser nicht verfügbar sein wurde der Resiudalmix oder der Landesmix verwendet. Werte sind mit den Vorjahreswerten nicht direkt vergleichbar. Detaillierte Prüfkommentare siehe „DT Group in Germany" und „T-Mobile USA".

ERNEUERBARE ENERGIEN IM KONZERN

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.

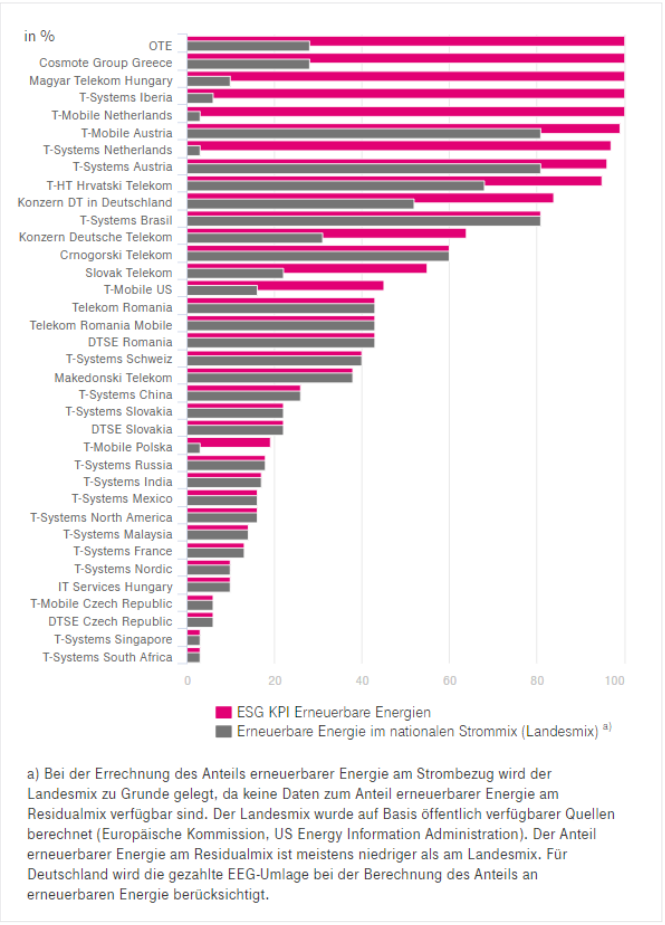


ERNEUERBARE ENERGIEN IN DEN LANDESGESELLSCHAFTEN

Konzernweit haben wir uns zum Ziel gesetzt, ab 2021 nur noch Strom aus erneuerbaren Energiequellen zu verwenden. Im Berichtszeitraum lag der Anteil erneuerbarer Energien bei den Landesgesellschaften im Durchschnitt bei knapp 30 Prozentpunkten über dem jeweiligen Landesmix*. Hierfür können die Landesgesellschaften auch den Erwerb von Zertifikaten (Herkunftsnachweis) sowie den Abschluss von Power Purchase Agreements (PPA) für Strom aus erneuerbaren Quellen berücksichtigen.

Die Landesgesellschaften in Griechenland, Kroatien, den Niederlanden, Österreich und Ungarn gehen mit gutem Beispiel voran und decken ihren Strombedarf bereits zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien. Der Strombezug in Deutschland besteht durch die EEG-Umlage bereits zu 50 Prozent aus erneuerbaren Energien, der Rest wird aufgrund der aktuellen Marktsituation durch den Kauf von Herkunftsnachweisen abgedeckt. T-Mobile USA plant, ihren Strom bis 2021 vollständig aus erneuerbaren Energien – vorwiegend Windkraft – zu beziehen. Um diese Ziele zu erreichen, hat T-Mobile USA langfristige Verträge (12–15 Jahre) mit Wind- und Solarparkbetreibern geschlossen. Das gibt den Betreibern der Parks Investitionssicherheit. So konnten in den USA bereits zwei neue Windparks errichtet werden – bis 2021 sollen ein weiterer Windpark und vier Solarparks folgen.

Seit 2016 berichten wir den ESG KPI „Erneuerbare Energien“. Er errechnet sich aus dem Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch und wird hier für alle Landesgesellschaften dem Anteil erneuerbarer Energien im nationalen Strommix (Landesmix) gegenübergestellt.



a) Bei der Errechnung des Anteils erneuerbarer Energie am Strombezug wird der Landesmix zu Grunde gelegt, da keine Daten zum Anteil erneuerbarer Energie am Residualmix verfügbar sind. Der Landesmix wurde auf Basis öffentlich verfügbarer Quellen berechnet (Europäische Kommission, US Energy Information Administration). Der Anteil erneuerbarer Energie am Residualmix ist meistens niedriger als am Landesmix. Für Deutschland wird die gezahlte EEG-Umlage bei der Berechnung des Anteils an erneuerbaren Energie berücksichtigt.

* Bei der Errechnung des Anteils erneuerbarer Energien am Strombezug werden nach Verfügbarkeit der Providermix, der Residualmix oder der Landesmix nach IEA-Faktor verwendet (in dieser Reihenfolge). Der Anteil erneuerbarer Energien am Residualmix ist meistens niedriger als am Landesmix. Für Deutschland wird die gezahlte EEG-Umlage bei der Berechnung des Anteils an erneuerbaren Energien berücksichtigt.

MOBILITÄT

UNSERE STRATEGIE FÜR KLIMASCHONENDE MOBILITÄT IN DEUTSCHLAND

Seit 2008 konnten wir die CO_2e-Emissionen, die durch unsere Fahrzeugflotte verursacht werden, um mehr als 40 Prozent beziehungsweise um 74 kt CO_2 reduzieren. Maßgeblich dafür waren vor allem zwei Faktoren: die zunehmende Nutzung CO_2-optimierter Fahrzeuge sowie der gesunkene Fahrzeugbedarf. Jährlich schrumpft unsere Flotte um rund 1 000 Fahrzeuge, da wir dank moderner Technologien weniger häufig zu Wartungseinsätzen bei unseren Kunden fahren müssen und unsere Flotte insgesamt sukzessive verkleinern.

Der Übergang zu einer klimaschonenden Mobilität erfordert neben umweltfreundlichen Antriebssystemen (wie Elektro/Erdgas) eine intelligente Vernetzung aller bestehenden und neuen Mobilitätsformen: Zum Beispiel wollen wir im Pendelverkehr der Mitarbeiter zwischen Wohnung und Arbeitsort firmeneigene und öffentliche Verkehrsmittel auf einer digitalen Plattform kombinieren. Die Schlüsselbegriffe lauten hier „Sharing“ und „Mobility as a Service“ (MaaS).

Um unser Ziel zu erreichen, verfolgen wir eine Mobilitätsstrategie, die auf drei Säulen ruht:

- Improve: Aufbau einer effizienteren und stetig nachhaltigeren Flotte sowie die Integration von Micro-Mobilitätsformen (z.B. Fahrräder)
- Connected Fleet: Verknüpfung bestehender und neuer Mobilitätsleistungen sowie der Ausbau von digitalen Pooling- und Sharing-Lösungen
- Innovate: Aufbau einer „MaaS“-Plattform für die Telekom-Beschäftigten sowie die Entwicklung zusätzlicher unterstützender Produkte und Services

Im vergangenen Jahr konnten wir den Anteil alternativer Antriebe deutlich erhöhen. In verschiedenen Flottensegmenten haben wir sowohl Elektro- als auch umweltfreundliche Erdgasfahrzeuge in den Regelbetrieb übernommen oder stehen kurz davor.

Durch die Beteiligung an einem bundesweiten Förderprojekt des BMU und BMWi werden wir in den kommenden zwei Jahren weitere Standorte für die Elektromobilität erschließen. Dabei arbeiten wir mit anderen Einheiten im Konzern zusammen: ComfortCharge als Betreiber von Ladeinfrastruktur, dem Telekom-Außendienst als Partner für Montage und Support sowie Get Charge als Ladestromanbieter und Abrechnungsdienstleister.

Dennoch schränken vor allem die hohen Anschaffungskosten von Elektrofahrzeugen gegenüber Verbrennerfahrzeugen sowie der erforderliche Aufbau von Ladeinfrastruktur deren Einsatz stark ein. Trotz Fördermitteln und geringerer Kraftstoff- und Instandhaltungskosten sind die Fahrzeuge noch immer deutlich teurer als Diesel oder Benziner. Auch ist der zur Verfügung stehende Modellumfang noch erheblich reduzierter im Vergleich zu Modellen mit konservativen Antrieben.

ANZAHL FAHRZEUGE

Die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge ist gegenüber dem Vorjahr um rund 1 Prozent gesunken. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Kennzahlen-Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt. Mehr Informationen zu unserer Green Car Policy, alternativen Antrieben und unseren klimaschonenden Mobilitätszielen finden sie hier.

	2016	2017	2018[a)]	2019
Anzahl Fahrzeuge Gesamt	**41 663**	**40 768**	**40 225**	**39 906**
Anzahl Fahrzeuge mit Dieselkraftstoff	34 941	34 640	34 460	33 547
Anzahl Fahrzeuge mit Benzinkraftstoff	6 396	5 792	5 411	5 370
Anzahl Fahrzeuge mit alternativem Antrieb	326	336	354	989
Anzahl Geschäftsfahrzeuge	12 161	11 836	11 520	11 602
Anzahl Dienstfahrzeuge	29 502	28 932	28 705	28 304

[a)] Die Werte wurden gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahrs korrigiert.

Die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge mit alternativen Antrieben hat sich gegenüber dem Vorjahr mehr als verdoppelt. Bei der Anschaffung von Geschäfts- und Dienstfahrzeugen setzen wir weiter – soweit wirtschaftlich vertretbar – auf alternative beziehungsweise verbrauchsarme Antriebe.

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 Kennzahl ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

KRAFTSTOFFVERBRAUCH

Insgesamt sank der Kraftstoffverbrauch um ca. 4 Prozent, bei Dienst- und Geschäftsfahrzeugen um 3 bzw. 6 Prozent. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Kennzahlen-Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.

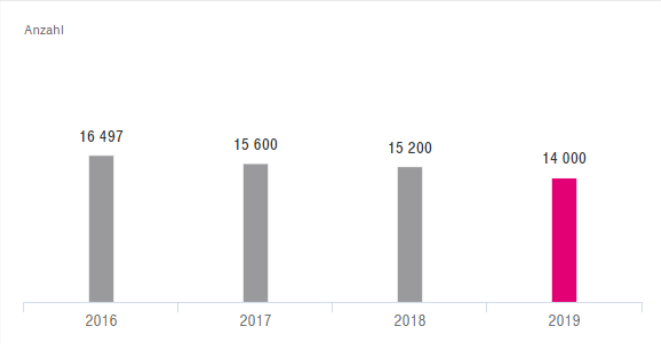
in Liter	2016	2017	2018	2019 ✓
Kraftstoffverbrauch Gesamt	**67 813 891**	**65 641 719**	**63 830 580**	**61 183 482**
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit Dieselkraftstoff	51 097 161	49 482 133	47 739 113	44 757 224
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit Benzinkraftstoff	16 575 266	16 074 082	15 981 500	16 217 429
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit alternativem Antrieb	141 464	85 505	109 967	208 830
Kraftstoffverbrauch Geschäftsfahrzeuge	23 816 501	22 141 361	20 999 018	19 796 562
Kraftstoffverbrauch Dienstfahrzeuge	43 997 390	43 500 359	42 831 562	41 386 920

✓ Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe „Konzern DT in Deutschland" und „T-Mobile US". Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

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 Kennzahl ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

JOBTICKET

Im Jahr 2019 nutzten ca. 14 000 Beschäftigte des Telekom-Konzerns in Deutschland den öffentlichen Nahverkehr mit einem arbeitgeberseitig bereitgestellten Jobticket. Der Rückgang ist unter anderem auf Standortverlagerungen zurückzuführen.



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 Nachhal-tigkeitsstrategie), 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).

KREISLAUFWIRTSCHAFT & RESSOURCEN-EFFIZIENZ

UNSER ANSATZ ZU RESSOURCENSCHONUNG UND UMWELTSCHUTZ

Als Dienstleistungsunternehmen haben wir einen deutlich geringeren Ressourceneinsatz als produzierende Unternehmen. Der Ressourcenverbrauch für die Herstellung und Nutzung unserer Produkte und Netzinfrastruktur findet in vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen statt – bei unseren Lieferanten und Kunden. Deshalb setzen wir uns innerhalb unserer Wertschöpfungskette für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen ein.

Hier die wichtigsten Aktivitäten entlang unser Wertschöpfungskette:

Wir reduzieren den Einsatz von Kunststoff, Papier und Verpackungen in Schlüsselprozessen der gesamten Wertschöpfungskette. So haben wir beispielsweise die Größe der SIM-Lochkarten halbiert und damit im Berichtsjahr 20,8 Tonnen Kunststoff eingespart. Darüber hinaus ist die Umsetzung der halben SIM-Karte In allen europäischen Landesgesellschaften im Laufe des Jahres 2020 geplant.

Wir fördern den verantwortungsvollen Rohstoffeinsatz bei unseren Lieferanten und die Wiederverwendung von Materialien. So unterstützen wir in verschiedenen Ländern Handy-Sammel-Aktionen.

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 ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz, ISO 14001 für Umweltmanagement und ISO 9001 für Qualitätsmanagement.

Unsere Umweltrichtlinie fasst alle bestehenden und konzernweit gültigen Selbstverpflichtungen zusammen.

Mit der neuen konzernweiten Initiative „We Care for our Planet“ bündeln wir bestehende und neue Projekte zur Ressourcenschonung unter einem neuen Dach. Sie stärkt die Bewegung für mehr Nachhaltigkeit im gesamten Konzern. Unsere Green Pioneers haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Telekom AG bereits zu zahlreichen Aktionen innerhalb und außerhalb der Telekom motiviert, um Ressourcen besser zu nutzen.

Auch an unseren Arbeitsplätzen steht Ressourceneffizienz im Vordergrund.

Unser Abfallaufkommen erfassen wir regelmäßig konzernweit. Mit unserem „Internationalen Rahmen für das Abfallmanagement“ stellen wir einheitliche Grundsätze für alle Landesgesellschaften sicher. Auf dieser Basis müssen sie in eigener Verantwortung messbare Ziele festlegen und deren Umsetzung überwachen. Dieses Vorgehen sowie der Verzicht auf quantitative Vorgaben machen es möglich, flexibel auf landes- und unternehmensspezifische Rahmenbedingungen einzugehen.

Mit dem ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ setzen wir die Anzahl in Umlauf gebrachter Mobiltelefone ins Verhältnis zur Anzahl zurückgenommener Altgeräte (ohne T-Mobile USA). Wir haben außerdem eine konzernweit verbindliche Richtlinie mit Anforderungen an das Recycling von Kupferkabeln eingeführt, die im Rahmen des Glasfaserausbaus teilweise ersetzt werden.

MITARBEITER-COMMUNITIES FÖRDERN NACHHALTIGKEIT

Green Pioneers Deutschland:
Das interne Botschafterprogramm „Green Pioneers“ gibt es seit September 2018. Ziel dieser „Grassroots-Initiative“ ist es, die Verankerung eines verantwortungsvollen Wirtschaftens und Handelns in der Unternehmenskultur weiter voranzutreiben. Um dies zu erreichen, sollen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verstärkt Freiräume geschaffen werden, um ihnen eine tiefere Einbindung in die Nachhaltigkeitsaktivitäten zu ermöglichen.

Mittlerweile gibt es über 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an 40 Standorten und in mehr als 20 Fachbereichen als Green Pioneers gezielt Ausschau nach Verbesserungspotenzialen in ihrem Wirkungsbereich halten.

Der Bereich Corporate Responsibility gestaltet die Rahmenbedingungen für die Green Pioneers. Die dort verankerte Community-Steuerung ist unter anderem für die Bereitstellung der Kommunikationsplattform der Initiative im internen sozialen Netzwerk „You and Me“ (YAM) verantwortlich. Regelmäßige virtuelle und persönliche Meetings dienen dem Informations- und Erfahrungsaustausch, der Wissensvermittlung durch interne und externe Fachvorträge sowie der Konzeption von Aktivitäten.

Die Green Pioneers schließen sich je nach Standort, Interesse und Know-how zu thematischen oder regionalen „Hubs“ zusammen.

Viele Green Pioneers sind im Rahmen von flexiblen und agilen Arbeitsmethoden aktiv, etablieren damit moderne Arbeitsformen („80/20“ und „Jobvisit“), erwerben neues fachliches und methodisches Wissen und stärken dabei gleichzeitig die konzernübergreifende Zusammenarbeit.

Die Green Pioneers wirken intern als Multiplikatoren für den Wandel: Sie motivieren weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu zahlreichen Aktionen für Ressourcenschutz, so zum Beispiel eine Tauschbörse für Büromaterialien, Kleider-Tauschaktionen, Pflanz- und Müll-Sammelaktionen sowie eine unternehmensinterne Mitfahrzentrale.

Auch in den Landesgesellschaften der Deutschen Telekom AG sind zahlreiche Mitarbeiterinitiativen zum Thema Nachhaltigkeit und Umweltschutz aktiv, so zum Beispiel in folgenden Gesellschaften:

T-Mobile Niederlande:
Im Jahr 2019 hat T-Mobile Niederlande eine engagierte Mitarbeitergemeinschaft gegründet, um so viele Menschen wie möglich in Bezug auf Recycling, Effizienz und zirkuläre Ambitionen einzubeziehen. Es wurden drei Teams gebildet: Climate & Energy, Circular Business und Sustainable Business Operations. Die Teams wiederum bestehen aus drei Gruppen: 1) Experten - Mitarbeiter, die täglich mit Abfall, Recycling und Produktströmen zu tun haben, 2) Botschaftern - Menschen, die sich dem Thema verpflichtet fühlen und zu „Stop Wasting" beitragen möchten und 3) unsere wichtigsten Abfall- und Energiepartner / -lieferanten. Gemeinsam sind diese Teams dafür verantwortlich, eine langfristige Vision zu entwickeln, jährliche Ziele festzulegen, Aktionspläne zur Verwirklichung dieser Ziele zu formulieren sowie den Rest der Organisation zu inspirieren, sich ihnen anzuschließen.

T-Systems Iberia Spanien:
Im letzten Quartal von 2019 gründete T-Systems Iberia die Community T-OGETHER, die Anfang 2020 ihre Arbeit aufnahm. T-OGETHER ist eine Gruppe von Freiwilligen, die sich für die Förderung nachhaltiger Initiativen einsetzen. Im Zentrum der Community steht das Executive Committee, das aus derzeit zehn engagierten Mitarbeitern besteht. Diese Freiwilligen werden von einem beratenden Ausschuss unterstützt, der sich aus Experten für Umwelt, Unternehmensverantwortung und Kommunikation zusammensetzt. Ziel von T-OGETHER ist es, Ideen zur Nachhaltigkeit im Einklang mit den ökologischen und sozialen Zielen des Unternehmens voranzutreiben und das Bewusstsein aller Mitarbeiter für Umweltfragen zu schärfen. Die Mitglieder entwickeln Initiativen und schlagen sie der Unternehmensleitung vor. Sobald eine Initiative und ein Budget genehmigt wurden, beginnt der Vorstand mit der Umsetzung.

IT-Services Ungarn:
Bei IT-Services Hungary konzentriert sich eine Community namens „ITSH Environmentally Conscious Club" darauf, das Bewusstsein der Mitarbeiter zu schärfen, um den Strom-, Wasser- und Papierverbrauch zu senken sowie eine effektivere Nutzung der Fahrzeugflotte und eine selektive Abfallsammlung zu fördern. Darüber hinaus ist IT-Services Hungary derzeit dabei, ein Environmental SPoC-Netzwerk (Single Point of Contact) aufzubauen, mit dem Mitarbeiter leichter mit ihren Kollegen in Bezug auf Umweltbelange und -ideen in Kontakt treten können.

Ähnlich wie die Green Pioneers in Deutschland setzen sich außerdem 20 Change Agents bei T-Systems Singapur für Nachhaltigkeit ein. In anderen nationalen Unternehmen wie T-Mobile Polen, Hrvatski Telekom (Kroatien), T-Mobile USA oder Crnogorski Telekom (Montenegro) sind Mitarbeitergemeinschaften bereits aktiv oder befinden sich im Stadium der Gründung.

Um mehr über das Engagement ihrer Mitarbeiter und die unternehmerische Verantwortung in unseren Landesgesellschaften zu erfahren, besuchen Sie bitte die Unternehmensprofile.

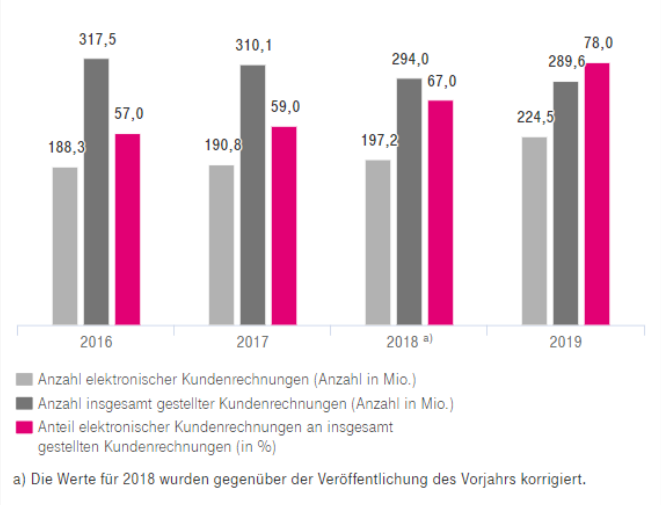
RESSOURCENEFFIZIENZ AM ARBEITSPLATZ

Als Beitrag zur Ressourceneffizienz am Arbeitsplatz achten wir darauf, möglichst umweltfreundliche Büromaterialien zu verwenden. Im Jahr 2019 lag der Anteil nachhaltiger Produkte an unserem Bestellvolumen bei 30 Prozent. Außerdem gibt es folgende Maßnahmen:

- Unser Projekt „IT-Remarketing": Gebrauchte IT-Hardware wird aufbereitet, und wieder nutzbar gemacht.
- Ein Teil unseres Bürosortiments ist mit dem EU-Ecolabel, dem Fairtrade-Siegel, dem „Organic Farming"-Siegel, dem Blauen Engel sowie den Umweltzeichen des FSC® sowie des PEFC gekennzeichnet.
- In unserem Bürosortimentkatalog in Deutschland sind insgesamt
- 26 Prozent der Produkte als nachhaltig klassifiziert.
- Die Lieferung von Büromaterialien erfolgt größtenteils nach dem CO_2-Neutralitätszertifikat.
- Seit dem 1. Januar 2018 wird ausschließlich umweltzertifiziertes Büropapier, das mit dem „Blauen Engel" oder dem Zertifikat „Nordic Swan" ausgezeichnet ist, über einen Papiergroßhändler beschafft.
- Um den Papierverbrauch im Konzern zu senken, bitten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf die postalische Gehaltsabrechnung zu verzichten, und stellen diese online zur Verfügung.
- In unserem sozialen Netzwerk „You and Me" bieten wir unseren Beschäftigten auch eine Plattform, auf der sie nicht mehr benötigtes Büromaterial untereinander tauschen können, anstatt dieses neu zu bestellen.
- Unsere Partnerschaft mit der „AfB gemeinnützige GmbH", die Arbeitsplätze für Menschen mit Einschränkungen bietet: Wir geben einen Teil unserer gebrauchten IT-Hardware (z.B. Laptops) an die Organisation ab, um sie aufbereiten und weiterverkaufen zu lassen.
- Wir arbeiten daran, unsere im Unternehmen genutzte Medientechnik zu modernisieren, um die Vorgaben der Minamata-Konvention zu erfüllen. Deshalb ersetzen wir derzeit Geräte, die noch Quecksilber erhalten, gegen neue quecksilberfreie Geräte und lassen die Altgeräte fachgerecht recyceln beziehungsweise entsorgen.
- Wo es möglich ist, setzen wir bei Projektoren auf moderne Laser- beziehungsweise Laser-LED-Hybridprojektoren, die ganz ohne Leuchtmittel auskommen.

ELEKTRONISCHE KUNDENRECHNUNGEN MOBILFUNK UND FESTNETZ IN DEUTSCHLAND

2019 wurden über 224 Millionen Kundenrechnungen elektronisch zugestellt. Dies entspricht etwa 78 Prozent der übermittelten Kundenrechnungen und Gutschriftserteilungen für Mobilfunk- und Festnetzkunden in Deutschland. Seit 2017 wurden die Daten mit einer präziseren Berechnungsmethode erfasst.



a) Die Werte für 2018 wurden gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahrs korrigiert.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch unsere Angaben zur Anzahl elektronisch übermittelter Kundenrechnungen decken wir 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).

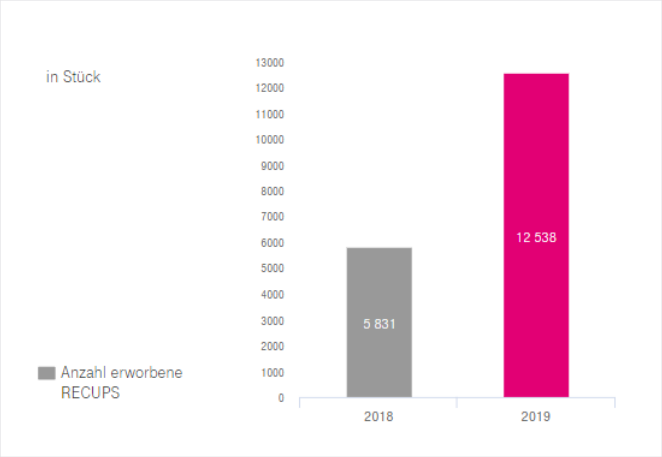
WEITERE MASSNAHMEN RESSOURCENSCHUTZ

Print-on-Demand Der Vorteil von Print-on-Demand liegt auf der Hand. Kurzanleitungen werden auftragsbezogen täglich gedruckt und müssen nicht vorproduziert, transportiert und gelagert werden. Änderungen in den Dokumentenvorlagen sind am nächsten Tag vor Kunde im Einsatz – damit verkürzt sich die Reaktionszeit deutlich und die bisher gelegentlich notwendige Vernichtung von Altmaterialien wird unnötig. Der Materialeinsatz konnte im Zuge der Neukonzeption wesentlich reduziert werden, was dem Telekom Ziel in Bezug auf nachhaltiges und ressourcenschonendes Management gerecht wird. Gestartet wurde zunächst mit Kurzanleitungen der MagentaZuhause Tarife. Im nächsten Schritt werden auch die weiteren Einrichtungsunterlagen mit besonderen Spezifikationen (mehrere Blätter, Broschüre enthalten, Beilage der SIM-Karte etc.) auf die Nutzung von Print-on-Demand überprüft.

- Einsparung des **Papierverbrauchs** seit Projektstart: 140 t Papier
- Einsparung der **CO_2-Emissionen** seit Projektstart: 180 t CO_2

RECUP Mehrwegbecher
In 2018 haben die Deutsche Telekom und die Firma Sodexo, die in Deutschland die Kantinen der Telekom betreibt, als Partner beschlossen den RECUP-Pfandbecher als nachhaltige Alternative einzuführen. Ein RECUP-Mehrwegbecher kann circa 500 Einwegbecher ersetzen und lässt sich anschließend einfach recyceln. Gegen 1 Euro Pfand bekommen unsere Mitarbeiter ihren Kaffee im RECUP Mehrwegbecher, der bei allen teilnehmenden Partnern zurückgegeben werden kann. Dort wird das Pfand ausgezahlt, der RECUP gespült und wiederverwendet.

Im November 2018 startete die Einführung an den Telekom-Standorten Stuttgart-Bad Cannstatt und München-Dachauer Straße. 2019 sind viele weitere Standorte hinzugekommen, wodurch die Anzahl der verwendeten RECUPS um 115 % auf über 12 000 Stück angestiegen ist.



ABFALLMANAGEMENT UND RECYCLING

RÜCKNAHME VON MOBILGERÄTEN

Die Deutsche Telekom engagiert sich freiwillig über die gesetzlichen Anforderungen hinaus für die Sammlung von gebrauchten Handys. So können funktionsfähige Geräte weiter genutzt und die restlichen Geräte fachgerecht recycelt werden. Alle gesammelten Geräte transportieren wir kontrolliert und sicher zum Telekom Recycling Center. Dort wird jedes Gerät elektronisch erfasst und in einer Datenbank bewertet. Ca. 10 bis 15 Prozent von ihnen eignen sich zur weiteren Verwendung. Von diesen Handys und Smartphones werden alle Daten der vorherigen Nutzer in einem von der DEKRA zertifizierten Prozess sorgfältig gelöscht. Defekte Handys oder Geräte, bei denen die zertifizierte Datenlöschung zu aufwändig wäre, werden durch das Telekom Recycling Center in Westeuropa mit modernen Verfahren fach- und umweltgerecht recycelt. Bis zu 100 Prozent der Materialien werden ein weiteres Mal verwendet – als recycelte Metalle oder zur Energieerzeugung.

Die Deutsche Telekom hält im gesamten Prozess der Handy-Rücknahme hohe Sicherheitsstandards im Datenschutz ein. Sowohl bei Sammlung und Transport als auch bei der sorgfältigen Löschung der Daten auf den gebrauchten Geräten durch ein zertifiziertes Fachunternehmen in Deutschland setzen wir auf sichere Lösungen, die dem aktuellen Stand der Technik entsprechen. Der gesamte Rückholprozess unseres Partners Teqcycle wurde in Bezug auf den Datenschutz von der DEKRA zertifiziert.

Alte Mobilgeräte können per Post zurückgesschickt oder in eine Telekom Sammelbox eingeworfen werden. Über das Onlineportal kann sich jeder für die Handysammlung engagieren und eine kostenlose Sammelbox bestellen.

Um den ökologischen Fußabdruck beim Kauf von neuen Smartphones zu verkleinern, haben wir den nachhaltigen Smartphone-Kreislauf entwickelt - ein zentrales Element unseres Umweltprogramms.

Mit den Erlösen aus der Vermarktung und dem Recycling werden Projekte im Natur- und Umweltschutz sowie soziale Projekte der Kooperationspartner des Handysammelcenters unterstützt. Außerdem wurde das gemeinsame Rücknahmesystem für Mobiltelefone von Deutscher Telekom & Teqcycle mit dem staatlichen Umweltzeichen Blauer Engel ausgezeichnet.

ESG KPI „RÜCKNAHME MOBILGERÄTE“ A)

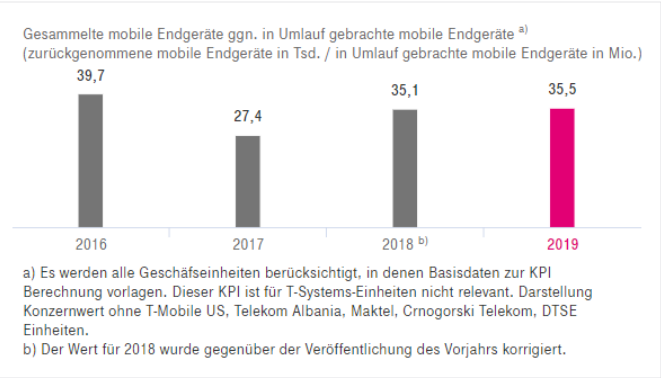
Wir berichten den ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ mit der Bezugsgröße „Anzahl in Umlauf gebrachter mobile Endgeräte“. So lässt sich das Verhältnis zwischen in den Markt gebrachten und zurückgenommenen Mobiltelefonen genauer abbilden. Eine ökologisch wünschenswerte, längere Verwendung der Geräte durch den Kunden wirkt sich damit positiv auf den Wert des KPI aus. Im Jahr 2019 wurden konzernweit (ohne TMUS, AMC, Maktel, Crnogorski, DTSE Einheiten) über 374 000 Tsd. Mobilgeräte zurückgenommen, ein Anstieg von ca. 1 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Der ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ liegt 2019 für den Konzern bei 35,5. Das bedeutet, dass 3,6 % der in Umlauf gebrachten Endgeräte durch Sammelaktionen wieder zurückgenommen wurden. Von jährlich 1 000 in Umlauf gebrachten Geräten nehmen wir also knapp 36 wieder zurück.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern

In 2019 wurden alleine bei T-Mobile US knapp 4,1 Mio. mobile Endgeräte zurückgenommen. Der KPI läge für T-Mobile US bei 93 und der Konzernwert inkl. T-Mobile US bei 82.

Ziel der Handy-Rücknahme ist es, alten Handys ein zweites Leben zu geben oder falls nötig, ordnungsgemäß zu recyceln und die dort enthaltenen wertvollen Rohstoffe zu sichern. Dadurch konnten seit 2003 in Deutschland schon über 3 Mio. gebrauchte Geräte ressourcenschonend wiederverwendet oder recycelt werden. Auf diese Weise konnten wir dazu beitragen, die Ökobilanz von Mobilgeräten zu verbessern.



Der ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ 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.

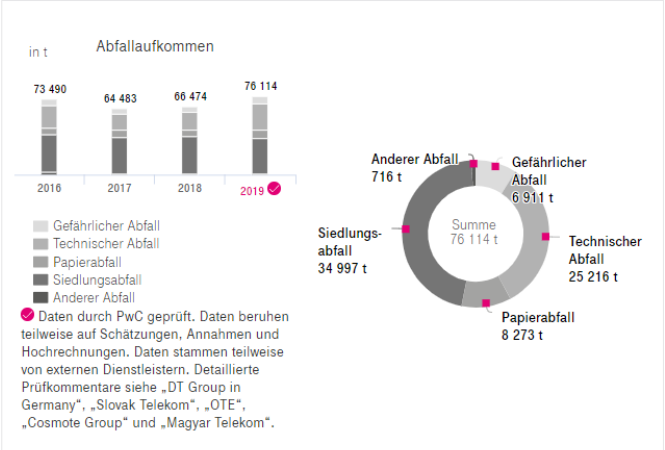
Bei der Erhebung in Kilogramm wird ein konzerneinheitlicher Umrechnungsfaktor von 7,25 Stück pro Kilogramm zugrunde gelegt, sofern kein landesspezifischer Umrechnungsfaktor vorliegt. Die in den Markt gebrachten mobilen Endgeräte umfassen Smart Phones, Simple Phones, Tablets und mobile Festnetzgeräte. Aus Gründen der Datenqualität werden Stückzahlen aus dem Einkauf berichtet.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Mit der Angabe des ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ als Fortschrittsindikator für die ressourceneffiziente und umweltschonende Produktnutzung decken wir die EFFAS-Kennzahl E14-01 (Recyclingquote) teilweise ab. 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 -Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

ABFALLMANAGEMENT UND -AUFKOMMEN

Unser Abfallmanagement ist konzernweit nach einheitlichen Prinzipien organisiert. Die Umsetzung liegt in der Verantwortung der Landesgesellschaften. Auf Konzernebene haben wir kein Ziel zur Reduktion von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen vorgegeben. Vielmehr entwickeln die Landesgesellschaften auf Basis unseres 2013 verabschiedeten „Internationalen Rahmens für das Abfallmanagement“ eigene Abfallstrategien beziehungsweise aktualisieren ihre bereits bestehenden Strategien. Dafür setzen sie sich auch entsprechende Ziele: Im Vordergrund steht dabei die Reduktion gefährlicher Abfälle, zum Beispiel Bleibatterien.

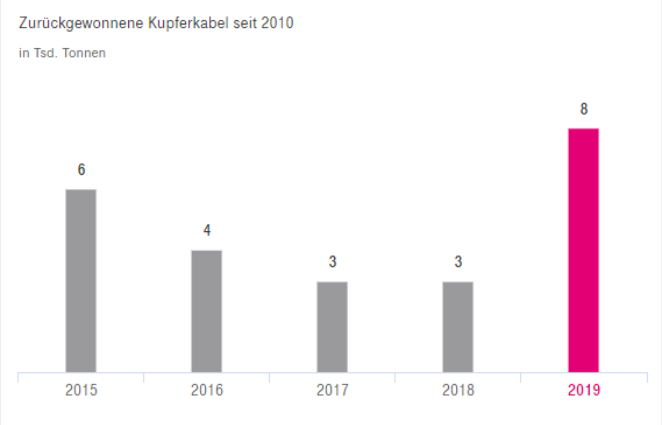
Die konzernweite Abfallmenge ist gegenüber 2019 um 15 Prozent angestiegen. Dieser Anstieg ist im Wesentlichen auf die Zunahme des technischen Abfalls zurückzuführen. Die Mengen technischen Abfalls schwanken von Jahr zu Jahr in Abhängigkeit von unregelmäßig durchgeführten Projekten. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Kennzahlen-Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.



ZURÜCKGEWONNENE KUPFERKABEL

Kupferkabel waren jahrzehntelang Hauptbestandteil der Telefonleitungen. Sie werden im Rahmen des Glasfaserausbaus teilweise ersetzt. 2016 haben wir deshalb eine konzernweit verbindliche Richtlinie mit Anforderungen an das Recycling von Kupferkabeln eingeführt. Die Richtlinie unterstützt die Landesgesellschaften bei der Wiederverwertung und Entsorgung von Altkabeln.

Im Jahr 2019 zog die Telekom allein in Deutschland rund 7 900 Tonnen Kupferkabel aus Kabelkanalanlagen. Aufgrund einer Intensivierung der Maßnahmen konnten 2019 deutlich mehr Kabel zur Bergung identifiziert werden. Diese werden in zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben umweltgerecht aufbereitet. Bis zu 90 Prozent des Materials werden anschließend dem Rohstoffmarkt wieder zugeführt.

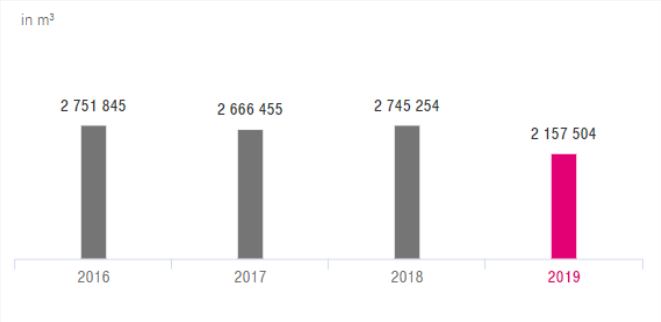


WEITERE ÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN

WASSERVERBRAUCH

Wasser wird bei uns als Dienstleistungsunternehmen fast ausschließlich im Rahmen unserer Bürotätigkeit genutzt. Auch in unseren Zulieferketten spielt der Wasserverbrauch nur eine untergeordnete Rolle. Daher gehört Wasser nicht zu den wesentlichen Themen unseres CR-Managements. Dennoch ist die Reduzierung unseres Wasserverbrauchs Teil unserer Umweltrichtlinie. Wir erfassen über unsere Kennzahl Wasserverbrauch unseren jährlichen Verbrauch.

2019 ist der konzernweite Wasserverbrauch um 21 Prozent gesunken. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Kennzahlen-Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.



SCHUTZ DER BIODIVERSITÄT

Eine der Hauptursachen für das Artensterben ist der zunehmende Flächenverbrauch durch Industrie, Landwirtschaft und Verkehr.

Die Geschäftstätigkeit der Telekom hat vorwiegend am Anfang der Wertschöpfungskette bei unseren Lieferanten Auswirkungen auf die Biodiversität. Der Flächenverbrauch durch unser Kerngeschäft ist auch im Verhältnis zu anderen Branchen deutlich geringer.

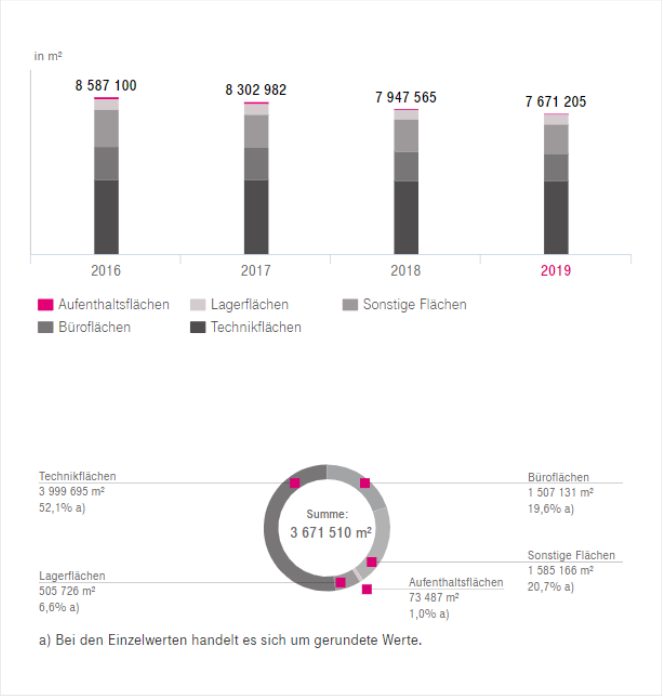
Wo von uns umsetzbar, treten wir für den Schutz der Biodiversität ein. Denn ICT-Lösungen können zum Erhalt der Artenvielfalt beitragen, wie unser Projekt „Bee and Me“, das Imker beim Schutz ihrer Bienen unterstützt, zeigt. Auch beim Netzausbau legt die Telekom Wert auf den Schutz der Biodiversität und hält die entsprechenden Naturschutzvorschriften ein. Um die berühmte Burg Eltz mit Mobilfunk zu versorgen und gleichzeitig die Lebensräume im Naturschutzgebiet nicht zu beeinträchtigen, wurden umweltschonende Maßnahmen umgesetzt.

Außerdem leisten wir durch die Zusammenarbeit mit Umwelt- und Naturschutzorganisationen auch finanziell einen Beitrag zum Natur- und Artenschutz. Die Erlöse aus Sammelaktionen der Handyrücknahme kamen unter anderem folgenden Organisationen zugute: Landesbund für Vogelschutz Bayern e.V., Pro Wildlife e.V, Projekte zum Schutz von Gorillas der Zoologischen Gesellschaft Frankfurt und Artenschutzprojekte des Tierpark Hellabrunn, München.

2019 wurde in der Öffentlichkeit viel über mögliche negative Auswirkungen von elektromagnetischen Feldern des Mobilfunks auf Tiere und Pflanzen diskutiert. Das Bundesamt für Strahlenschutz hat zu diesem Thema 2019 einen internationalen Workshop durchgeführt und festgestellt, dass es nach dem derzeitigen wissenschaftlichen Kenntnisstand keine wissenschaftlich belastbaren Hinweise auf eine Gefährdung von Tieren und Pflanzen durch hochfrequente elektromagnetische Felder unterhalb der Grenzwerte gibt.

FLÄCHENNUTZUNG

Die von der Deutschen Telekom in Deutschland genutzten Grundstücke decken den wesentlichen Bedarf an Technik-, Büro-, Lager- und sonstigen Flächen. Mit insgesamt 7 598 Tausend Quadratmetern ist die Summe genutzter Flächen gegenüber den Vorjahren weiter gesunken.



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

UNSER ANSATZ FÜR GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG

Die Digitalisierung verändert nahezu alle Lebensbereiche. Wir wollen einen Beitrag dazu leisten, dass alle Menschen diese Veränderungen positiv, aktiv und gleichberechtigt mitgestalten können – kurz: Wir wollen, dass alle #DABEI sind. Deshalb arbeiten wir im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements daran, die digitale Teilhabe voranzutreiben.

Wir glauben, dass vor allem drei Faktoren entscheidend sind, damit alle Menschen gleichberechtigt an der digitalen Gesellschaft teilhaben können: technischer Zugang zu schnellen Netzen („Access"), Tarife und Endgeräte, die allen Menschen Teilhabe auf Basis ihrer finanziellen Situation ermöglichen („Affordability"), und die Fähigkeit zum kompetenten Umgang mit digitalen Medien („Ability").

- **Access/Technischer Zugang:** Um den technischen Zugang zu ermöglichen, bauen wir unser Netz stetig aus.
- **Affordability/Bezahlbarkeit:** Mit unterschiedlichen Tarifen für jedes Budget und unserem Sozialtarif versuchen wir, den digitalen Zugang so zu gestalten, dass er für alle bezahlbar ist.
- **Ability/Kompetenter Umgang mit digitalen Medien:** Wir unterstützen Menschen dabei, sich im Netz souverän zu bewegen und nach demokratischen Spielregeln zusammenzuleben. Wer im Netz unterwegs ist, soll positive Erlebnisse haben und darf keinen Schaden nehmen. Datensicherheit und Datenschutz haben daher für uns höchste Priorität.

Durch den Fokus auf die Förderung digitaler Teilhabe weist unser gesellschaftliches Engagement einen engen Bezug zu unserem Kerngeschäft auf. Wir fühlen uns nicht nur für unsere Produkte und unser Netz verantwortlich, sondern auch dafür, dass Menschen gut damit umgehen können. So können wir unser Know-how als Telekommunikationsanbieter bestmöglich zum Wohl der Gesellschaft einsetzen.

Zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung als einer der großen Arbeitgeber gehörte es auch 2019 nach wie vor, Flüchtlinge bei der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Im Zuge unseres gesellschaftlichen Engagements setzen wir nicht nur eigene Projekte und Initiativen um, sondern fördern auch das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darüber hinaus leisten wir finanzielle Unterstützung, beispielsweise engagieren wir uns als Sponsor und unterstützen Projekte und gemeinnützige Organisationen, die sich für ein besseres Zusammenleben und gegen Ausgrenzung einsetzen.

Die Landesgesellschaften führen eigenverantwortlich regionale Initiativen durch. Bei unserem Engagement arbeiten wir aber auch länderübergreifend eng zusammen und tauschen Erfahrungen und Best Practices aus. Eine wichtige Rolle spielt auch die enge Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Akteuren wie NGOs, Vereinen und Initiativen.

Erfolgsmessung

Unseren Erfolg messen wir mit einem Kennzahlenset:

- ESG KPI „Community Investment": zeigt unser finanziell, personell und in Sachmitteln geleistetes gesellschaftliches Engagement
- ESG KPI „Beneficiaries": misst die Anzahl der Engagierten und die als Zielgruppe erreichten Menschen
- ESG KPI „Medienkompetenz": zeigt den Anteil von Projekten und Maßnahmen, die einen souveränen Umgang mit Medien fördern, und hat durch den starken Bezug zum Kerngeschäft eine hohe Steuerungsrelevanz

Mit unseren Maßnahmen orientieren wir uns an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Mit welchen Aktivitäten wir uns für die SDGs engagieren, zeigen wir in einer Übersicht.

FÖRDERUNG VON MEDIEN- UND DEMOKRATIEKOMPETENZ

Medienkompetenz ist für uns der Schlüssel für einen guten und kompetenten Umgang mit digitalen Medien. Wir sind der Überzeugung, dass dies noch nicht reicht, um im Netz gut zusammenleben zu können, und bringen deshalb Medienkompetenz in Einklang mit demokratischen Grundwerten. Deshalb setzen wir uns mit vielfältigen Projekten und Initiativen für Meinungsbildung und Vertrauen und gegen Ausgrenzung und Hass im Netz ein. Auch auf unserer Konzern-Website und in unserem Nachhaltigkeitsmagazin „We Care" informieren wir über den verantwortungsvollen und kritischen Umgang mit Medien.

Unser Themenschwerpunkt lautete 2019 „digitale Demokratie": Welche Vorteile bietet die digitale Welt für die Partizipation und Meinungsbildung? Wo ist die Demokratie durch das, was im Netz passiert, gefährdet – etwa durch offenen oder verdeckten Populismus, Hate Speech, Fake News und Meinungsmache? 2019 haben wir viele Tausend Menschen mit Kurzformaten, Diskussionsrunden und Workshops zum Thema „digitale Demokratie" erreicht, beispielsweise auf der Internationalen Funkausstellung in Berlin. Unser Ziel ist, zu sensibilisieren und Handlungsalternativen aufzuzeigen – etwa zu der Frage, wie man Fake News erkennt und wie sich dieses Wissen zum Beispiel in sozialen Medien nutzen lässt.

„Teachtoday“
Die Initiative „Teachtoday“ unterstützt Kinder und Jugendliche, Eltern und Großeltern sowie pädagogische Fachkräfte mit alltagsnahen Tipps und Materialien zur sicheren und kompetenten Mediennutzung. Dabei werden unterschiedlichste Themen aus den Bereichen Familie, Schule und Freizeit abgedeckt. Das Angebot steht auf www.teachtoday.de in sieben Sprachen (Deutsch, Englisch, Kroatisch, Montenegrinisch, Polnisch, Rumänisch und Ungarisch) zur Verfügung.

Unter anderem führt ein Medienparcours spielerisch an das Thema Mediennutzung heran. An verschiedenen Stationen werden Themen wie Spielzeiten, Datenschutz und Cybermobbing behandelt.

Auch auf YouTube ist „Teachtoday“ mit einem eigenen Kanal vertreten: Dort sind kurze, eingängige Videos zur sicheren und kompetenten Internet-Nutzung, zu Datenschutz und Authentizität im Netz zu sehen. Unter anderem gibt es dort Interviews zu Kinderrechten, die anlässlich des Weltkindertags 2019 geführt wurden.

Das Kindermedienmagazin Scroller vermittelt Kindern von neun bis zwölf Jahren Medienkompetenz auf Augenhöhe. Scroller ist in einer interaktiven Webvariante und im kostenfreien Printformat erhältlich.

Im März 2019 hat „Teachtoday“ auf der Bundesjugendkonferenz „Medien 2019“ in Rostock Materialien vorgestellt, die Medienscouts an ihren Schulen einsetzen können. Mehr als 300 „Medienscouts“ nahmen teil: Das sind speziell ausgebildete Jugendliche, die ihre Mitschülerinnen und Mitschüler bei der Nutzung des Internets beraten.

#DABEI-Geschichten
#DABEI-Geschichten ist eine Initiative der Deutschen Telekom, die sich praxisnah mit gesellschaftlich relevanten Themen der Digitalisierung auseinandersetzt und sie in ein Angebot für Multiplikatoren überführt. Die Initiative zeigt Möglichkeiten für Partizipation und verantwortliches Handeln im Netz und möchte zur kritischen Auseinandersetzung mit diesen Optionen anregen. Unser Ziel ist es, Impulse zum verantwortungsvollen Umgang mit den digitalen Medien zu geben und derart zu unterstützen, dass Teilhabe auch im digitalen Raum gelingen kann. Damit leistet die Initiative einen Beitrag zu unserer Kampagne #DABEI. Die Inhalte kann man sich zum einen im Selbststudium aneignen, zum anderen sind sie für Multiplikatoren geeignet, die mit Lerngruppen arbeiten. Bei der Entwicklung der Inhalte werden innovative didaktische Formate verwendet und mittels moderner Technologien in Form von Modulen umgesetzt. Zehn Module liegen auf Deutsch und Englisch und auch in einfacher Sprache vor. Unabhängig davon, wie komplex ein Thema ist, legen wir Wert darauf, dem Nutzer zu überlassen, ob es für ihn wichtig ist. Wir sorgen für die entsprechende sprachliche und didaktische Aufbereitung.

Bei #DABEI-Geschichten finden Sie unter anderem Informationen zu digitaler Freundschaft oder auch Meinungsmache im Netz. 2019 haben wir unter anderem neue Module zu den Themen „Leben in der Stadt der Zukunft“ sowie „Digitale Demokratie“ veröffentlicht.

Engagement der Telekom Stiftung
Die Deutsche Telekom Stiftung engagiert sich mit zahlreichen Programmen und Projekten für eine bessere Bildung in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Dies tut sie in der Überzeugung, dass ein modernes Bildungssystem junge Menschen auf die Bewältigung globaler Herausforderungen wie Digitalisierung, Klimawandel, Elektromobilität oder Biodiversität bestmöglich vorbereiten muss.



ESG KPI „COMMUNITY INVESTMENT“

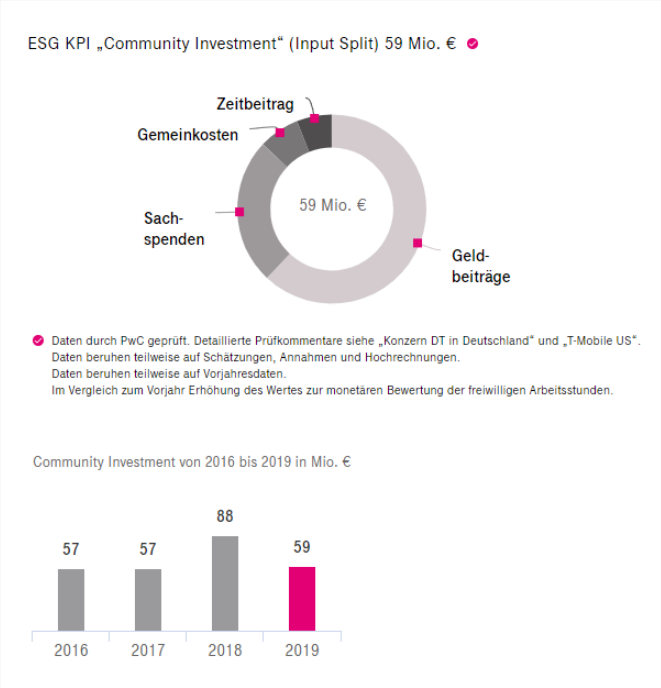
Wir berichten ein Set von drei KPI zur Wirkungsmessung des gesellschaftlichen Engagements. Dabei handelt es sich um die ESG KPIs „Community Investment“, „Beneficiaries“ und „Medienkompetenz“. Wir orientieren uns dabei an der Methodik der London Benchmarking Group (LBG) mit den Aspekten „Input“ (Aufwand/Engagement), „Output“ (Resultate) sowie „Impact“ (Veränderung).

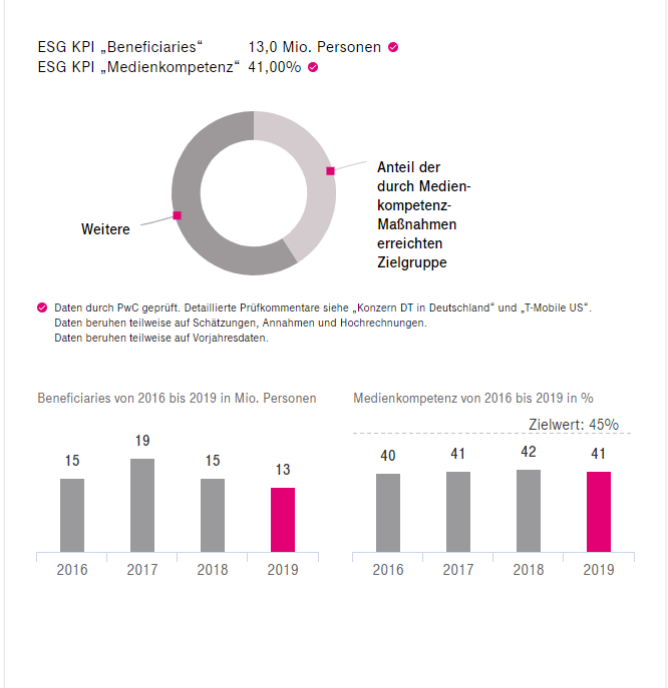
Der ESG KPI „Community Investment“ bildet das finanziell, personell und in Sachmitteln geleistete Engagement der Telekom ab.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern

Das Investitionsvolumen für unsere gesamte Netzinfrastruktur lag 2019 bei 13,1 Mrd. € (davon rund 5,5 Mrd. € in Deutschland) und wir versorgen bereits 98 % Prozent der Bevölkerung innerhalb unserer Landesgesellschaften mit LTE. Zudem betreiben wir mit mehr als 500.000 Kilometern das größte Glasfasernetz Deutschlands und forcieren den Ausbau einer großflächigen NB-IoT Infrastruktur für die Städte der Zukunft. Durch den Ausbau des Internets tragen unsere Investitionen somit einen wichtigen Teil dazu bei, dass weiten Teilen der Gesellschaft der Zugriff auf schnelles Internet möglich ist. Dies wiederum ist die Grundlage für eine positive Entwicklung unserer gesellschaftlichen Kennzahlen, z.B. den ESG KPI „Medienkompetenz“. Weiterhin leisten wir durch unsere Produkte und Services einen Beitrag zum Klimaschutz und tragen zur Ressourceneffizienz bei. Unsere Produkte reichen dabei über von ICT Lösungen wie Videokonferenzen über Industrie 4.0 und eine nachhaltig vernetzte Landwirtschaft bis hin zu „Smart City“-Konzepten.

Zusätzlich leisten wir mit dem ESG KPI „Community Investment“ einen wichtigen Beitrag zu den Sustainable Development Goals. In 2019 haben rund 24 Millionen Euro unserer Community Investments zur Erreichung des SDG 4 (die Förderung von hochwertiger Bildung) beigetragen.





ESG KPI-SET „BENEFICIARIES“ UND „MEDIENKOMPETENZ“

Wir berichten ein Set von drei KPI zur Wirkungsmessung des gesellschaftlichen Engagements. Neben dem ESG KPI „Community Investment“ berichten wir hier „Beneficiaries“ und „Medienkompetenz“. 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 „Beneficiaries“ zeigt die Anzahl der Engagierten und als Zielgruppe die erreichten Menschen, die an gesellschaftlichen Maßnahmen der Deutschen Telekom partizipieren oder von ihnen profitieren (z.B. Medienkompetenzschulungen, DSL-Anbindung von Schulen und Telefonseelsorge).

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern

Der ESG KPI „Medienkompetenz“ („Media Literacy“) misst die Anzahl der mit Programmen in diesem Bereich erreichten Menschen. Dieser KPI stellt den direkten Bezug zu unserem Kerngeschäft her. Zum Jahresende 2019 erreichte dieser einen Wert von 41 Prozent. Unser Ziel ist es, den KPI bis 2020 auf 45 Prozent zu erhöhen.

ENGAGEMENT@TELEKOM

Mit unseren Corporate-Volunteering-Angeboten unterstützen wir das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit ihrem Engagement leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts, erweitern ihre eigenen Perspektiven und stärken ihre Sozialkompetenz. Dies wirkt sich wiederum positiv auf den Teamzusammenhalt im Unternehmen aus.

Unser Corporate-Citizenship-Programm „engagement@telekom“ verfolgt zwei Ziele: das bestehende Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und Impulse für neues Engagement geben. Dazu bieten wir Gelegenheiten, sich ehrenamtlich zu engagieren: Beispielsweise gibt es an zahlreichen Social Days die Möglichkeit, für einen guten Zweck aktiv zu werden.

Ein Schwerpunkt liegt dabei auf Projekten zur Förderung der Medienkompetenz: Auf diese Weise helfen unsere Beschäftigten Menschen dabei, digitale Phänomene besser zu verstehen – und schaffen damit die Voraussetzung für Teilhabe an der digitalen Welt. 2019 haben sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zudem verstärkt für die Umwelt engagiert. Unter anderem haben sie im Rahmen der Green Pioneers eigene Aktivitäten gestartet, die auf unsere Konzernziele einzahlen – zum Beispiel auf das Einsparen von CO_2-Emissionen.

Engagement ist uns in der Ausbildung wichtig. Daher haben wir dieses Jahr einen Spendenlauf durchgeführt. Dieser hatte neben der eigenen Gesundheit auch das Thema „Engagement“ im Blick. Neben der Möglichkeit sich bei der DKMS zu typisieren, unterstützten die Teilnehmer durch Ihren Lauf den Verein Gesicht Zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland e.V.

Anzahl	2016	2017	2018	2019
Anzahl durchgeführte Volunteering Projekte	285	379	666	2 097
Anzahl Volunteers (Mitarbeiter)	30 259	28 477	28 785	39 649
Geleistete Arbeitsstunden	51 114	58 660	66 506	97 033



GEMEINSAMES ENGAGEMENT MIT PARTNERN

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, den gesellschaftlichen Dialog zu digitaler Verantwortung voranzutreiben. Dazu engagieren wir uns in verschiedenen Bündnissen und Partnerschaften wie etwa der „Corporate Digital Responsibility"-Initiative des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz. Mit der Unterzeichnung der Charta der digitalen Vernetzung und unserem Engagement in ihrem Trägerverein unterstreichen wir unser Engagement.

Mit vielen Organisationen, Vereinen und Initiativen, mit denen wir im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements zusammenarbeiten, verbinden uns langjährige Partnerschaften, zum Beispiel

- mit der TelefonSeelsorge,
- mit der Nummer gegen Kummer, einem Verein, der Beratung in Konflikt- und Krisensituationen bietet,
- mit der Aktion Deutschland Hilft,
- mit „Deutschland sicher im Netz e.V. (DsiN)" zur Unterstützung bei der Arbeit für IT-Sicherheit und Datenschutz (unter anderem unterstützen wir das Projekt „Digitale Nachbarschaft", das Tipps und Hinweise zu digitalen Chancen und Datensicherheit im Ehrenamt gibt),
- mit der „Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen" (BAGSO) zur Förderung von Medienkompetenzen älterer Menschen (unter anderem unterstützen wir deren „Goldenen Internetpreis" für kompetente Internet-Nutzer ab 60) sowie
- als Teilnehmer an der „Woche des bürgerschaftlichen Engagements" des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement.

FINANZIELLES ENGAGEMENT UND SPONSORING

In Deutschland engagieren wir uns in den Feldern Sport, Kultur und Soziales. Und auch die Landesgesellschaften engagieren sich in diesen Bereichen. Neben finanziellen Zuwendungen unterstützen wir Künstler, Sportler, Veranstalter und Vereine auch bei Kommunikation und Vermarktung. Die Sponsoring-Richtlinie gibt den Rahmen für Sponsoring-Aktivitäten vor. Dabei spielt auch das regionale Engagement an unseren Standorten eine wichtige Rolle. Beispiele für unser Engagement sind:

- Musiksponsoring
- Theaterförderung
- Sportförderung im Leistungssport mit Partnern wie dem Deutschen Fußball-Bund, dem FC Bayern München, den Telekom Baskets Bonn sowie der Deutschen Sporthilfe, der DFB-Stiftung Sepp Herberger und dem Deutschen Behindertensportverband
- Sportförderung im Breitensport
- Sponsoring von sozialen Aktivitäten im Zuge von Kooperationen

Corporate Giving

Mit unseren Unternehmensspenden (Corporate Giving) unterstützen wir weltweit die Arbeit von Hilfsorganisationen – vorzugsweise in langjährigen Partnerschaften – und leisten schnelle Hilfe in Katastrophensituationen. Unsere Konzern-Spendenrichtlinie gibt dafür den Rahmen vor.

UNSER ANSATZ FÜR EINEN VERTRAUENSWÜRDIGEN UMGANG IM NETZ

Der von der Telekom geförderte Digital-Index 2018/2019 der Initiative D21, Deutschlands größtem gemeinnützigen Netzwerk für die digitale Gesellschaft, bestätigte, dass der Digitalisierungsgrad in Deutschland im Vergleich zum Vorjahr weiter angestiegen ist. So ist der Anteil derjenigen, die digital im Abseits stehen, im Vergleich zu 2017 um 4 Prozent gesunken. Im gleichen Zeitraum hat die Gruppe der digitalen Vorreiter um 3 Prozent zugelegt. Dennoch bestehen zwischen einzelnen Bevölkerungsgruppen nach wie vor große Unterschiede. Dabei ist der Zugang zu modernen Informationstechnologien Voraussetzung für die Teilhabe an der Informations- und Wissensgesellschaft.

Wir setzen uns dafür ein, dass Menschen unabhängig von Alter, Herkunft oder Bildung an der digitalen Gesellschaft teilhaben können. Deshalb bauen wir unsere Infrastruktur zügig weiter aus und erhöhen mit neuen, sicheren Technologien die Übertragungsgeschwindigkeiten. Zugleich mindern wir mit unseren gesellschaftlichen Initiativen mögliche Hürden für die ICT-Nutzung. Wir entwickeln eigene Angebote und unterstützen Initiativen unserer Partner mit unserem Know-how. Dabei setzen wir uns stets konkrete Ziele – sei es für uns selbst oder gemeinsam mit unseren Partnern.

Mit dem Ziel, möglichst vielen Menschen die Teilhabe an der digitalen Welt zu ermöglichen, setzen wir bei unserem Engagement folgende Schwerpunkte:



Bewusstsein schaffen
Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, den gesellschaftlichen Dialog zu digitaler Verantwortung voranzutreiben. Dazu engagieren wir uns in verschiedenen Bündnissen und Partnerschaften wie etwa der „Corporate Digital Responsibility"-Initiative des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz. Auch unsere Leitlinien für einen verantwortungsvollen Umgang mit Künstlicher Intelligenz, die wir 2018 veröffentlicht haben, wollen wir im Austausch mit unseren Stakeholdern weiterentwickeln. Als Mitglied der Charta der digitalen Vernetzung unterstreichen wir unser Engagement.

Eine entscheidende Voraussetzung für die erfolgreiche Digitalisierung ist das Vertrauen der Menschen in den Schutz ihrer persönlichen Daten. Datenschutz und Datensicherheit haben für uns höchste Priorität. Eine wichtige Rolle spielt aber auch der bewusste und sichere Umgang mit persönlichen Daten. Diesen fördern wir zum Beispiel mit unserem Online-Ratgeber sicherdigital.de oder einem Themenschwerpunkt in unserem Nachhaltigkeitsmagazin „We Care". Außerdem bündelt unsere Landingpage „Medien, aber sicher!" verschiedene Initiativen mit dem Ziel, einen verantwortungsvollen und kritischen Umgang mit Medien zu fördern und so die Teilhabe von Menschen an der digitalen Welt zu verbessern. Darüber hinaus haben wir 2019 unsere Social Media Grundsätze überarbeitet, denn sowohl im Unternehmen als auch außerhalb wollen wir ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander gewährleisten und eine Kommunikationskultur, die das widerspiegelt.

Umsetzung fördern
Wir unterstützen Projekte und Initiativen, die digitale Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen bieten, mit unserem Know-how:

- Im Rahmen unserer Corporate-Volunteering-Aktivitäten beteiligen sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den verschiedenen Projekten. Weitere Informationen finden Sie hier.
- Mit dem Virtual-Reality-Spiel „Sea Hero Quest VR" leisten wir einen Beitrag zur Demenzforschung.
- Wir unterstützen externe Initiativen, zum Beispiel durch unsere Mitgliedschaft im Verein Deutschland sicher im Netz e.V. (DsiN), der eine zentrale Anlaufstelle für IT-Sicherheit und Datenschutz bietet.
- Im Rahmen der Initiative „Telekom@School" bieten wir allgemeinbildenden Schulen deutschlandweit kostenlose Breitbandanschlüsse an, um den Zugang zu modernen Informationstechnologien weiter zu verbessern. So erhalten Kinder und Jugendliche unabhängig vom Elternhaus die Chance, den Umgang mit digitalen Medien zu erlernen.
- Mit günstigen Sondertarifen ermöglichen wir einkommensschwachen Kunden und Menschen mit Behinderungen, zu günstigen Konditionen zu telefonieren und zu surfen. Über eine Million Kunden in Deutschland nehmen diese Sondertarife jährlich in Anspruch.

Fähigkeiten Stärken
„Teachtoday" ist Teil unserer Initiative „Medien, aber sicher!" mit dem Schwerpunkt der Förderung einer sicheren und kompetenten Mediennutzung für Kinder und Jugendliche, Eltern sowie pädagogische Fachkräfte mit praxis- und alltagsnahen Tipps und Materialien. Ein Beispiel dafür ist das kostenlose Kindermagazin „Scroller". Das Kindermedienmagazin der Telekom-Initiative „Teachtoday" beschäftigt sich mit wichtigen Fragen rund um das Lernen mit digitalen Medien und ermutigt Kinder, die digitale Welt selbst mitzugestalten.

Unser Engagement umfasst außerdem:

- „Code+Design Camps": Dabei lernen junge Leute – mit oder ohne Vorkenntnisse im Programmieren – unter Anleitung von professionellen Mentoren neue Technologien kennen und entwickeln ihre Fähigkeiten weiter.
- Wir beteiligen uns am Projekt „Digitale Nachbarschaft", das Menschen zu ehrenamtlichen IT-Botschaftern ausbildet.
- Wir engagieren uns für den Digital-Kompass, der kostenfrei hilft, digitale Chancen für den Verein sicher und einfach zu nutzen. Angeboten werden Workshops, Handbücher, Webinare und Lernvideos.
- Gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) fördern wir die Medienkompetenz älterer Menschen und unterstützen deren „Goldenen Internetpreis" für kompetente Internet-Nutzer ab 60.
- Gemeinsam mit vier weiteren Stiftungen ist die Deutsche Telekom Stiftung Träger des „Forum Bildung Digitalisierung", das mit digitalen Medien Bildung und Chancengleichheit verbessern will.
- #DABEI-Geschichten ist ein Angebot der Deutschen Telekom, sich mit Themen der digitalen Welt zu beschäftigen, um sie zu verstehen: von digitaler Demokratie über digitale Freundschaft bis hin zu Datenschutz und -sicherheit – leicht verständlich, innovativ und voller Tipps! Wer mit Lerngruppen arbeitet, findet hier Anregungen und Hinweise Unterlagen stehen auch in einfacher Sprache zur Verfügung.

Die Deutsche Telekom Stiftung setzt viele Initiativen und Projekte entlang der institutionellen Bildungskette um, die mit zahlreichen Maßnahmen und Programmen Kompetenzen in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) stärken.

ENGAGEMENT IN DER FLÜCHTLINGSHILFE: INTEGRATION IN DIE ARBEIT, INTEGRATION IN DIE GESELLSCHAFT

Das Flüchtlingsengagement der Telekom ist 2015 als Task Force für Ersthilfe mit folgenden Maßnahmen gestartet:

- Kostenlose WLAN-Hotspots in Erstaufnahmeeinrichtungen
- Bereitstellung von Telekom-Immobilien für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
- Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
- Unterstützung von privatem ehrenamtlichem Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Von der Ersthilfe entwickelte sich das Engagement 2016 weiter zum Projekt „Deutsche Telekom hilft Flüchtlingen“, das die Integration in den Arbeitsmarkt zum Ziel hat.

Langfristige Integration fördern

450 Arbeitsangebote waren 2019 bei der Deutschen Telekom und Partnerunternehmen mit Flüchtlingen besetzt – in Form von Praktikumsstellen, im Rahmen einer Ausbildung, im Programm „Praktikum PLUS Direkteinstieg“ oder als Festanstellung.

56 Flüchtlinge, die bereits eine Maßnahme innerhalb der Telekom durchlaufen haben, konnten eine Folgebeschäftigung bei der Telekom oder Partnerunternehmen der Telekom antreten. Sie sind beispielsweise nach einem Praktikum in eine Ausbildung oder ein duales Studium gewechselt oder haben nach ihrer Ausbildung ein festes Arbeitsverhältnis begonnen.

2019 konnten zudem die ersten Teilnehmerinnen und Teilnehmer das Programm „Praktikum PLUS Direkteinstieg“ erfolgreich abschließen. Mehr als 70 Prozent von ihnen wechselten in eine langfristige Anschlussbeschäftigung. Bei „Praktikum PLUS Direkteinstieg“ handelt es sich um ein Programm, das die Deutsche Telekom in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Post DHL Group und Henkel erstmals 2016 startete. An eine drei- bis sechsmonatige Orientierungsphase schloss sich dabei eine Anstellung für zwei Jahre an. 2018 haben wir für die Deutsche Telekom das Programm fortgeführt und weiterentwickelt. Dabei wurden neue Stellen in Bereichen geschaffen, in denen hoher Personalbedarf bestand, beispielsweise im Kundenservice oder in der Technik. Das Programm läuft noch bis 2021. Für „Praktikum PLUS Direkteinstieg“ wurden wir 2018 mit dem „HR Excellence Award“ für innovative Leuchtturmprojekte im Personalmanagement in der Kategorie „Konzerne Corporate Social Responsibility“ ausgezeichnet.

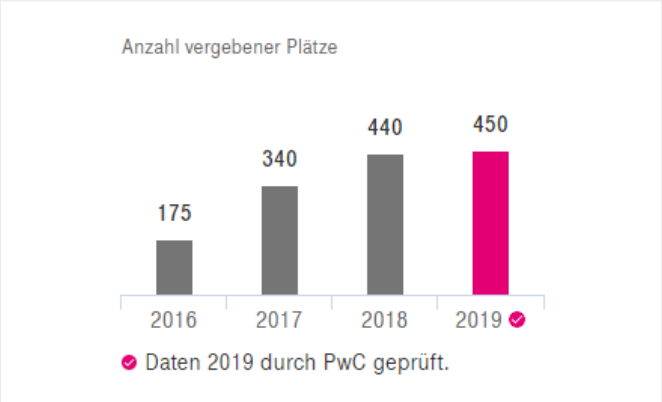
Mit dem Ziel, den ersten Schritt in die deutsche Arbeitswelt zu schaffen, wurden auch 2019 Praktikumsstellen für Flüchtlinge geschaffen. Viele dieser Stellen haben wir über Bewerbertage vergeben, bei denen das gegenseitige Kennenlernen im Vordergrund stand und nicht das Abfragen von Vorerfahrungen oder Sichten von Zertifikaten.

Die Deutsche Telekom unterstützte auch 2019 ihre Mitarbeiter bei ihrem sozialen Engagement in der Flüchtlingshilfe, zum Beispiel in Kooperation mit Volunteer Vision im Programm „eStart“. Ende des Jahres unterstützten 150 Telekom-Mitarbeiter als Sprachpaten Flüchtlinge beim Erlernen der deutschen Sprache.

In den letzten Jahren haben wir viel Erfahrung bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen gesammelt. Diese sind in unsere Standardverfahren im Personalbereich eingeflossen. Damit haben wir eine nachhaltige Verankerung der Integration von Flüchtlingen in unser Unternehmen geschaffen. Ende 2019 konnten wir die geschaffenen Sonderprozesse zur Integration von Flüchtlingen auflösen.

Informationen rund um Deutschland: Das Handbook Germany

Unter www.handbookgermany.de finden Flüchtlinge, alle, die neu in Deutschland sind, sowie Ehrenamtler und Betreuer Informationen zum Leben, Lernen und Arbeiten in Deutschland. Das Handbook Germany ist die Weiterentwicklung unseres 2015 gestarteten Flüchtlingsportals in Zusammenarbeit mit dem Bundeskanzleramt, Adobe und den Neuen Deutschen Medienmachern. Die Informationen stehen inzwischen in sieben Sprachen zur Verfügung: Neben Deutsch, Arabisch, Englisch und Farsi auch in Paschtu (Afghanistan/Pakistan), Französisch und Türkisch. Die Deutsche Telekom unterstützt das Redaktionsteam als Technologiepartner. Handbook Germany wurde 2019 erneut ausgezeichnet: mit dem „Smart Hero Award“ der Stiftung Digitale Chancen und Facebook in der Kategorie „Vielfalt und Chancengleichheit“.



MITARBEITERBEZIEHUNGEN

UNSER ANSATZ FÜR MITARBEITERBEZIEHUNGEN

Wir pflegen im gesamten Konzern dialogorientierte Beziehungen zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen und den Gewerkschaften. Im deutschen Konzern vertreten die Betriebsräte, die Gesamtbetriebsräte und der Konzernbetriebsrat die Interessen der Beschäftigten.

Auf europäischer Ebene ist unser Sozialpartner der europäische Betriebsrat (EBR). Hinzu kommen die Vertretungen der leitenden Angestellten und die Vertretungen der Schwerbehinderten auf Betriebs-, Unternehmens- beziehungsweise Konzernebene.

Aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher und vertraglicher Grundlagen in den jeweiligen Ländern werden Mitbestimmungsthemen dezentral zusammen mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern gesteuert. In wichtigen Fragen ist grundsätzlich die Konzernleitung eingebunden.

Für das Management unserer Mitarbeiterbeziehungen haben wir konzernweit einheitliche Standards gesetzt. Festgeschrieben wurden diese in unseren Leitlinien (Guiding Principles) sowie in unserer Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen (Employee Relations Policy). Umfassende Informationen zum Umgang mit Menschenrechten in unserem Konzern finden Sie im Abschnitt Menschenrechte und auch auf einer eigenen Themenseite.

EMPLOYEE RELATIONS POLICY

Die konzernweit eingeführte „Employee Relations Policy“ definiert die Kernelemente der Personalpolitik der Deutschen Telekom und beschreibt, wofür wir in den Beziehungen zu unseren Beschäftigten weltweit stehen. Die Employee Relations Policy enthält Aussagen zu folgenden Themen:

- Mitarbeiterentwicklung
- Verantwortungsvoller Umgang mit Veränderungen
- Gesundheit und Nachhaltigkeit
- Faire Bezahlung
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Führung
- Diversity
- Verbot von Diskriminierung
- Kommunikation
- Zusammenarbeit mit dem Sozialpartner

Das Monitoring der Employee Relations Policy findet im Rahmen eines kontinuierlichen Prozesses statt. Zusammenfassungen und Ergebnisse zu einzelnen Länderberichten (sogenannte Reviews) veröffentlicht die Telekom auf ihrem Konzernportal unter „Verantwortungsvoller Arbeitgeber“.

BEGUTACHTET: MITARBEITERBEZIEHUNGEN IN DEN LANDESGESELLSCHAFTEN

Welche Fortschritte machen die Landesgesellschaften bei der Umsetzung unserer „Employee Relations Policy“ (Konzernrichtlinie Mitarbeiterbeziehungen)? Diese Frage untersuchen wir mit speziellen Begutachtungsprozessen, sogenannten Reviews. Jedes Jahr stellen sich zwei bis drei Landesgesellschaften einer solchen Überprüfung. Sie nutzen die Ergebnisse, um die Beziehungen zu ihren Beschäftigten weiter zu verbessern. Konzernweit helfen uns die Reviews dabei, die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und menschenrechtsbezogenen Risiken unserer Geschäftstätigkeit einzuschätzen.

Bei Bedarf vereinbaren wir zusätzliche Maßnahmen, darunter ein „Human Rights Impact Assessment and Engagement“. Das Verfahren dient der Abschätzung von tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte. Zudem wird mit ihm die Fähigkeit der Organisation bewertet, diese Auswirkungen zu verhindern, zu mildern oder zu beheben. Seit 2019 veranstalten wir vor Ort auch Workshops, die zu Menschenrechtsthemen schulen und sensibilisieren. 2019 nahmen wir ein solches Assessment bei T-Systems Indien vor. Zudem führten wir im Berichtszeitraum „Employee Relations Policy“-Reviews bei T-Mobile Poland und bei der Deutsche Telekom Außendienst GmbH durch. Die ausführlichen Ergebnisse veröffentlichen wir auf unserer Website.

FLEXIBLE ARBEITSMODELLE FÜR UNTERSCHIEDLICHSTE BEDÜRFNISSE BEI DER TELEKOM IN DEUTSCHLAND

Arbeit flexibel nach eigenen Bedürfnissen zu gestalten, erleichtert es den Beschäftigten, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren, und beugt Überlastungserscheinungen vor. Wir fördern deshalb ausdrücklich flexible Arbeitsmodelle. Unser Angebot reicht von Gleitzeit über Teilzeit bis hin zu Lebensarbeitszeitkonten.

Förderung von Teilzeit

Die Deutsche Telekom fördert die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen und garantiert den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Rückkehr zur ursprünglichen Wochenarbeitszeit. In Deutschland nutzen 13 Prozent der tariflich Beschäftigten und 18,5 Prozent der Beamtinnen und Beamten der Deutschen Telekom Teilzeitmodelle (Stand: 31.12.2019). Darüber hinaus arbeiten in Deutschland insgesamt 29 leitende Angestellte in Teilzeit (Stand: 31.12.2019). Detaillierte Informationen zu unseren zahlreichen Teilzeitregelungen finden Sie hier.

Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten ist bei uns Alltag. Seit 2017 gilt der von der Deutschen Telekom und ver.di vereinbarte erste Verbandstarifvertrag „Mobiles Arbeiten“. Er enthält unter anderem Regelungen zum Arbeiten von zu Hause oder von unterwegs.

Teilzeitausbildung für Alleinerziehende
Seit 2011 bietet die Deutsche Telekom zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit alleinerziehenden Müttern oder Vätern im Alter bis 25 Jahren die Möglichkeit, eine Ausbildung oder ein duales Studium in Teilzeit zu absolvieren.

Elternzeit-Netzwerk
Das Elternzeit-Netzwerk „Stay in contacT" ermöglicht es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, während der Elternzeit Kontakt zum Unternehmen zu halten und im Austausch zu Jobthemen zu bleiben.

Lebensarbeitszeitkonten und Job-Auszeiten
Für die Umsetzung der individuellen Lebenspläne können die aller meisten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Deutsche Telekom sich ein Zeitwertkonto einrichten und mit Bruttoentgeltumwandlungen oder der Umwandlung von bis zu 80 Überstunden pro Jahr besparen. Das Zeitwertkonto nennen wir Lebensarbeitszeitkonto. Aktuell nutzen das Angebot 12 263 Angestellte und 724 Konten für Beamtinnen und Beamte (Stand: 31.12.2019). Das Wertguthaben kann für ein Sabbatical, für einen früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben oder die Aufstockung von Teilzeitgehalt in Anspruch genommen werden. Wer kein Wertguthaben angespart hat, kann sich auch unbezahlt freistellen lassen. Tarifmitarbeiter der T-Systems können auch langfristige Zeitguthaben auflösen, die durch (projektbezogene) Mehrarbeit entstanden sind.

Freistellung aus persönlichen Gründen
Wenn besondere Gründe vorliegen, haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich kurzfristig in Abstimmung mit der Führungskraft von ihrer Tätigkeit freistellen zu lassen. Dies ist beispielweise bei der Pflege eines Angehörigen oder auch im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit gegeben. In dem individuell vereinbarten Zeitraum sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Ausführung ihrer Arbeit befreit und die Zahlung des Entgeltes wird ausgesetzt. Alle anderen Aspekte des Anstellungsverhältnisses bleiben unberührt.

Bildungsauszeit
Die Bildungsauszeit basiert auf dem bestehenden Angebot des Urlaubs ohne Entgelt und ermöglicht eine zweckgebundene Auszeit von bis zu vier Jahren für ein Studium oder eine Promotion. Während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis und es wird keine Vergütung gezahlt. Neben den Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist dies auch für Beamtinnen und Beamte im Rahmen eines „Urlaubs ohne Bezüge im privaten Interesse" möglich. Diese Zeit ist nicht ruhegehaltfähig und es wird keine Besoldung gezahlt.

Das 80:20-Modell
Seit 2017 geben wir mit dem 80:20-Modell unseren Beschäftigten die Möglichkeit, bis zu 20 Prozent ihrer Arbeitszeit in Projekte zu investieren, die nicht zu ihren direkten Aufgaben gehören, und dabei mit Teams anderer Fachbereiche zusammenzuarbeiten. Die Inanspruchnahme des Modells ist freiwillig und jeweils an ein konkretes Konzern-Projekt gebunden.

Altersteilzeit
Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, bieten wir konzernweit Altersteilzeit an. Es gelten gesonderte Regelungen sowohl für Angestellte als auch für beamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Altersteilzeit kann entweder im Block- oder im Teilzeitmodell durchgeführt werden. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 1 634 Altersteilzeitverträge mit tariflichen und außertariflichen Beschäftigten geschlossen, bei Beamtinnen und Beamten waren es 638 (Stand 31.12.19).

Zugrundeliegende Regelungen
Maßgeblich für unsere Arbeitszeitmodelle sind die gesetzlichen Regelungen in den einzelnen Ländern. Die Arbeitszeiten bei der Telekom in Deutschland sind in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen geregelt. Die Dokumentation der täglichen Arbeitszeit unserer Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter erfolgt durch eine elektronische Arbeitszeiterfassung in Arbeitszeitkonten. Damit gewährleisten wir die Einhaltung der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen. So wird beispielsweise sichergestellt, dass die wöchentliche Arbeitszeit über einen bestimmten Abrechnungszeitraum eingehalten wird. In einem großen Konzern wie der Telekom sind die Regelungen vielfältig und können nicht für den Gesamtkonzern vollumfänglich dargestellt werden.

VEREINBARKEIT VON BERUF & PRIVATLEBEN BEI DER TELEKOM IN DEUTSCHLAND

Unseren Beschäftigten bieten wir attraktive Angebote, mit denen sie Beruf und Privatleben besser miteinander in Einklang bringen können. Dafür bedarf es flexibler Arbeitsmodelle, familienfreundlicher Angebote, einer wirkungsvollen Gesundheitsförderung und nicht zuletzt einer nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance in die Unternehmenskultur:

- Kinderbetreuungsangebote: An einigen Standorten mit vielen Beschäftigten stellt die Deutsche Telekom ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Kindertagesstätten und Programme zur Ferienbetreuung sowie Eltern-Kind-Büros zur Verfügung.

- Kostenlose Beratung und Vermittlung: Über den Kooperationspartner „awo lifebalance" und einen Online-Service unterstützen wir unsere Beschäftigten bei den Themen Kinderbetreuung (inklusive Notfallbetreuung), Pflege von Angehörigen und haushaltsnahe Dienstleistungen.

- Mitarbeiternetzwerke: In verschiedenen Netzwerken, wie zum Beispiel dem „Väternetzwerk" oder „Stay in contacT", bieten wir Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Ansprechpartner und Diskussionsforen an.

- Familienfonds: Mitarbeiterprojekte, die helfen, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren, werden von uns gefördert.

- Sozialfonds: Beschäftigte, die unverschuldet in eine wirtschaftliche Notlage geraten sind, erhalten schnelle wirtschaftliche Hilfe. Zudem unterstützen wir Erholungsmaßnahmen für schwerbehinderte Kinder durch Zuschüsse.

- Betreuungswerk: Wir leisten Unterstützung von Waisen und Halbwaisen, engagieren uns für Beschäftigte in Notsituationen sowie Studierende aus einkommensschwachen Familien und fördern Freizeitgestaltung für Senioren.

- ErholungsWerk: Wir ermöglichen Beschäftigten preisgünstige Familienferien, zum Beispiel in einer unserer 18 eigenen Ferienanlagen.

Unser gesamtes Angebot für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben finden Sie unter www.telekom.com/work-life.

DIGITALE ZUSAMMENARBEIT

Der Kern effektiver und länderübergreifender Zusammenarbeit ist eine einfache, schnelle und virtuelle Kommunikation. So steigt das Volumen an Online-Konferenzminuten auch in 2019 weiter kontinuierlich an.

	2015	2016	2017	2018	2019
WEBEX (Konferenzminuten, in Mio.)	533,86	672,52	763,73	835,10	883,88
Jabber (Anzahl Jabber Accounts)	15 110	27 254	37 062	42 102	64 668
You-and-Me (Anzahl angelegte Nutzerprofile)	104 297	120 325	121 876	125 670	133 306

DIALOG UND ZUSAMMENARBEIT MIT DEN SOZIALPARTNERN

2019 haben wir mehr als 150 Vereinbarungen im konstruktiven Dialog mit unseren Betriebsräten erarbeitet und verabschiedet.

Zwei wesentliche Transformationsprojekte, die wir 2019 in enger Abstimmung mit den Betriebsräten durchgeführt haben, waren die Organisationsmaßnahmen „Technologie & Innovation 2019“ sowie „T-Systems Transformation“.

Darüber hinaus wurden im Laufe des Jahres 85 Tarifverträge mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen. Neben den Tarifabschlüssen lag der Fokus 2019 darauf, tarifvertragliche Regelungen über eine möglichst weitgehende Harmonisierung der Entgeltsysteme im Konzern zu treffen.

Tarifpolitik hat bei uns eine hohe Bedeutung und lange Tradition. Den Grad der Abdeckung unserer Beschäftigten durch Tarifverträge veröffentlichen wir in der nichtfinanziellen Erklärung in unserem Geschäftsbericht.

Konstruktiver Dialog

Aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher und vertraglicher Grundlagen in den jeweiligen Ländern werden Mitbestimmungsthemen mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern dezentral gesteuert. In wichtigen Fragen ist grundsätzlich die Konzernleitung eingebunden. Informationen finden Sie im Geschäftsbericht 2019.

FAIRE VERGÜTUNG UND WEITERE BETRIEBLICHE LEISTUNGEN

Wir bieten unseren Beschäftigten eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die sich am jeweiligen nationalen Arbeitsmarkt orientiert. Sie honoriert die Arbeitsleistung von Männern und Frauen gleichberechtigt und diskriminierungsfrei.

Die Vergütung der oberen Führungskräfte der Deutschen Telekom gestalten wir gemäß unserer konzernweit gültigen „Global Compensation Guideline“. Zudem bieten wir unseren Beschäftigten weitergehende Leistungen, zum Beispiel für die betriebliche Altersversorgung.

Im Rahmen unserer konzernweiten Mitarbeiterbefragung ermitteln wir regelmäßig, wie zufrieden unsere Beschäftigten mit ihrer Vergütung sind. Darüber hinaus gibt es weitere themen- und bereichsbezogene Erhebungen.

Um den gesetzlichen Anforderungen des Entgelttransparenzgesetzes zu entsprechen, haben wir 2018 erstmals einen Bericht zur Entgeltgleichheit und Gleichstellung erstellt. Er erscheint alle fünf Jahre. Den aktuellen Bericht finden Sie als Anlage zum Lagebericht 2017.

GEHALTSENTWICKLUNG BEI DER TELEKOM IN DEUTSCHLAND

In der Tarifrunde 2018 sind die Gehälter der rund 60 000 tariflich Beschäftigten in der Deutschen Telekom AG und im Segment Deutschland in zwei Schritten um insgesamt 5,2 Prozent in den unteren Entgeltgruppen und 4,8 Prozent in den oberen Entgeltgruppen erhöht worden. Die zweite Entgelterhöhung fand zum 1. Mai 2019 statt. Die Laufzeit der Entgelttarifverträge beträgt überwiegend 26 Monate; sie sind erstmals bis zum 31. März 2020 kündbar. Für das Segment T-Systems stiegen die Gehälter im ersten Schritt ab 1. Januar 2019 in den unteren Entgeltgruppen um 3 Prozent und in den oberen Entgeltgruppen um 2 Prozent. Eine weitere Entgelterhöhung um 2,5 Prozent folgt am 1. Januar 2020 für alle tariflich Beschäftigten der T-Systems. Die Gesamtlaufzeit des Tarifabschlusses beträgt 33 Monate (1. April 2018 bis 31. Dezember 2020).

Die Gehälter der Auszubildenden und dual Studierenden wurden im Mai 2019 um 30 Euro erhöht. Die Unterhaltsbeihilfe für Auszubildende, die nicht bei ihren Eltern wohnen, stieg um 20 Euro auf 250 Euro.

Harmonisierung der Entgeltsysteme

Gemeinsam mit der Gewerkschaft ist es gelungen, ab 2018 die Entgeltsysteme in Deutschland weitgehend zu harmonisieren. Beispielsweise erfolgte zum 1. Januar 2019 eine Umstellung des Nichtvertriebs auf ein Jahresfestentgelt, wobei die variable Vergütung entfiel. Ferner wurde das Ziel erreicht, ab 2020 globale, einheitliche Jobbeschreibungen einzuführen, die zunächst in Deutschland genutzt werden. Hierdurch werden im ganzen Konzern schrittweise neue, am Markt ausgerichtete und zukunftssichere Jobbeschreibungen etabliert.

GEHALTSENTWICKLUNG UND ENTGELTSYSTEME BEI T-SYSTEMS IN DEUTSCHLAND

Im Zuge der Tarifrunde 2018 wurden die Gehälter der rund 20 000 tariflich Beschäftigten in zwei Stufen insgesamt um 5,5 Prozent für die unteren Entgeltgruppen und um 4,5 Prozent für die oberen Entgeltgruppen erhöht. Nach der ersten Erhöhung vom 1. Januar 2019 wurde die zweite Stufe zum 1. Januar 2020 realisiert. Der neue Entgelttarifvertrag hat eine Laufzeit von 33 Monaten bis zum 31. Dezember 2020.

2019 haben wir begonnen, auch die variablen Vergütungsregelungen von T-Systems schrittweise zu harmonisieren. Im Jahr 2021 wird auch hier der Nichtvertrieb auf ein Jahresfestentgelt umgestellt.

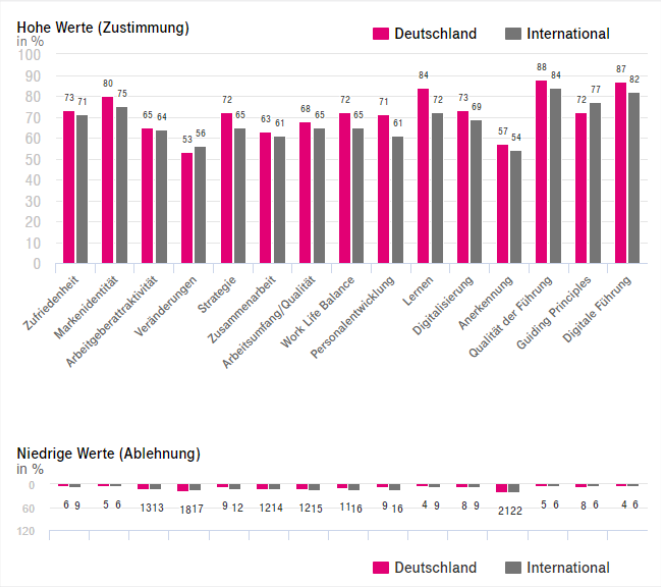
MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

ALLE ZWEI JAHRE: MITARBEITERBEFRAGUNG

Alle zwei Jahre führen wir eine Mitarbeiterbefragung durch, um Feedback von unseren Beschäftigten zu erhalten, Schwachstellen aufzudecken und anschließend geeignete Maßnahmen zur Abhilfe durchzuführen.76 Prozent der Beschäftigten beteiligten sich konzernweit an der letzten Mitarbeiterbefragung 2019. Der Engagement-Index – unser Maß für die Mitarbeiterzufriedenheit – lag bei 4,0 auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 5 den Höchstwert darstellt.

ZWEIMAL JÄHRLICH: 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. Neben der Mitarbeiterbefragung ermitteln wir die Mitarbeiterzufriedenheit auch in einer halbjährlichen Pulsbefragung. An der Pulsbefragung im November 2019 beteiligten sich 69 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



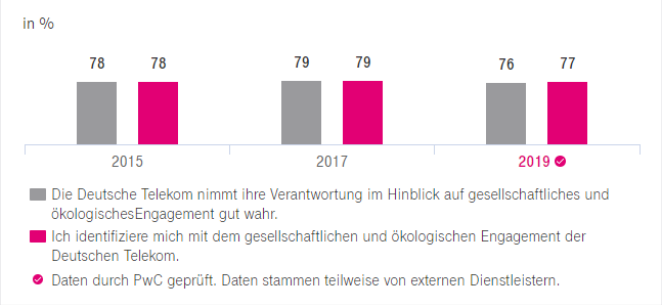
Beste Werte = hervorragend, gut / sehr einverstanden, einverstanden.
Niedrige Werte = schlecht, sehr schlecht / nicht einverstanden, überhaupt nicht einverstanden.Teils-teils-Bewertungen nicht abgebildet.
Erläuterung zu den gestellten Fragen:

- Zufriedenheit = Wie fühlen Sie sich in unserem Unternehmen?
- Markenidentität = Ich bin stolz auf die Marke Telekom.
- Arbeitgeberattraktivität = Ich würde unser Unternehmen als attraktiven Arbeitgeberweiterempfehlen.
- 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 Qualitätsanspruchmiteinander vereinbar.
- Work Life Balance = Meine derzeitigen Arbeitszeiten ermöglichen mir eine gute Balancezwischen privaten (Familie, Hobby) und beruflichen Interessen.
- Personalentwicklung = Für meine berufliche Entwicklung gibt es in unserem Unternehmenausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.
- Lernen = Unser Unternehmen unterstützt Lernen mit modernen Formaten und Angeboten.
- Digitalisierung = Ich erlebe, dass digitale Plattformen/Tools den Austausch, die Vernetzung,das Teilen von Wissen und die Zusammenarbeit in unserem Unternehmen unterstützen.-Zusammenarbeit & 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, halteich die erfahrene Anerkennung für angemessen.
- Qualität der Führung = Meine Führungskraft ist glaubwürdig/integer und lebt vor, was siesagt.
- Guiding Principles = Ich erlebe, dass die Leitlinien (Guiding Principles) in der täglichen Arbeitgelebt werden.
- Code of Conduct = Unser Code of Conduct ist bei der tagtäglichen Arbeit Grundlage meinesHandelns.

ESG KPI „MITARBEITERZUFRIEDENHEIT CR“

Mit dem ESG KPI „Mitarbeiterzufriedenheit CR“ ermitteln wir, wie sehr sich unsere Mitarbeiter mit unserem CR-Engagement identifizieren bzw. wie zufrieden sie damit sind. Grundlage ist unsere konzernweite Mitarbeiterbefragung (ohne T-Mobile US), die wir alle zwei bis drei Jahre durchführen. Die letzte Mitarbeiterbefragung wurde im Mai 2019 durchgeführt.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Die Angabe ist relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse) und 14 (Arbeit-nehmerrechte 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

Zufriedenheitsquote	2016	2017	2018	2019
Deutschland	88%	86%	81%	85%
International	86%	84%	82%	82%
Konzern (gesamt)	87%	85%	82%	83%

Engagement-Index (Commitment-Index), Skala 1 bis 5 [b]	2016 [a]	2017	2018 [a]	2019
Alle Mitarbeiter	4,1	4,1	4,1	4,0 ✓
Alle Führungskräfte	4,5	4,5	4,5	4,4
Mitarbeiter ohne Führungskräfte	4,0	4,0	4,0	4,0

Die ermittelten Werte stammen aus den zum jeweiligen Zeitpunkt aktuellen Puls- und Mitarbeiterbefragungen. Die letzte Puls- und Mitarbeiterbefragung (MAB) fanden 2019 statt. Der Engagementindex wird als Mittelwert aus mehreren Werten der Mitarbeiterbefragung gebildet.

[a] aus Mitarbeiterbefragung des Vorjahres
[b] Abweichungen gegenüber dem bisherigen Reporting resultieren aus einer bis 2014 durchgeführten Darstellung des Engagementindexes, bezogen auf alle Mitarbeiter.

✓ Daten durch PwC geprüft.

Die Kennzahl Mitarbeiterzufriedenheit im Konzern ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Wesentlichen Anteil daran haben spezielle Maßnahmenpakete, die Verbesserungen bis in die einzelnen Teams hinein bewirken. Als Basis wird die alle zwei Jahre stattfindende Mitarbeiterbefragung zu Grunde gelegt, während die halbjährliche Pulsbefragung als Wirksamkeitskontrolle dieser Maßnahmen genutzt wird. Dadurch können wir unsere Prozesse ständig analysieren und optimieren. Auf diese Weise haben wir die Möglichkeit die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter stetig zu erhöhen.

DIVERSITY

UNSER ANSATZ FÜR VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Vielfalt macht uns stark

Bei uns arbeiten Frauen und Männer, Jüngere und Ältere sowie Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und kulturellen Prägungen aus etwa 150 Nationen sehr erfolgreich zusammen. Diese Vielfalt hilft uns, im globalen Wettbewerb mit guten Ideen und besten Produkten wettbewerbsfähig zu bleiben und unsere Position als attraktiver Arbeitgeber auszubauen.

Vielfalt bedeutet für uns, dass wir unseren Beschäftigten zahlreiche Möglichkeiten bieten, sich beruflich weiterzuentwickeln und individuell zu entfalten – unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, gesundheitlichen Voraussetzungen, ethnischer Herkunft, Religion und Kultur. Wichtige Grundlagen für unser Bekenntnis zu Vielfalt bilden unsere konzernweite „Diversity Policy“, die sechs Leitlinien (Guiding Principles), die Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen (Employee Relations Policy) sowie unser „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“. Wir sind zudem Gründungsmitglied der Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ und wollen Vielfalt innerhalb und außerhalb des Unternehmens fördern und nutzen.

Bereits bei der Einstellung achten wir auf eine vielfältige Belegschaft und berücksichtigen nicht nur klassische Bildungs- und Lebenswege. 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. Ende 2019 waren deutschlandweit 10,8 Prozent der tariflichen Mitarbeiter und 13,4 Prozent der Bediensteten in Teilzeit beschäftigt. Beim Anteil schwerbehinderter Beschäftigter lagen wir in Deutschland mit 7,6 Prozent (Stand 31.12.2019) deutlich über der gesetzlichen Quote von 5 Prozent. Mehr als ein Prozent unserer Auszubildenden und dual Studierenden in Deutschland hat eine Schwerbehinderung – im Vergleich zum Gesamtanteil Schwerbehinderter in der Gesellschaft bilden wir auch hier überproportional aus.

Ein besonderes Anliegen ist für uns die Gleichberechtigung der Geschlechter, für die wir uns seit mehr als zwei Jahrzehnten starkmachen. Ein Ziel ist es, den Frauenanteil in Fach- und Führungspositionen zu erhöhen: Wir wollen weltweit 30 Prozent der Führungspositionen im mittleren und oberen Management mit Frauen besetzen. Dazu haben wir verschiedene Maßnahmen ins Leben gerufen.

CHARTA DER VIELFALT

Die Charta der Vielfalt ist eine unabhängige Initiative der Wirtschaft, die von rund 3 000 Unternehmen und Institutionen in Deutschland getragen wird. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Telekom ist Gründungsmitglied der Initiative.

ENGAGEMENT FÜR EINEN HÖHEREN FRAUENANTEIL

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, weltweit einen Frauenanteil von 30 Prozent im mittleren und oberen Management zu erreichen. Dafür haben wir zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht:

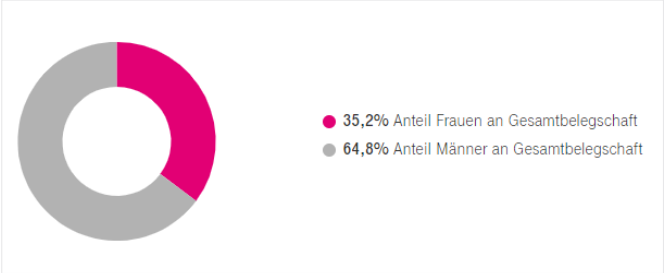
- den Ausbau unseres Angebots zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Elternzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsangebote,
- das Mentoring-Programm „Karriere mit Kind“ für Aufsichtsratskandidatinnen,
- die gezielte Ansprache von weiblichen Talenten über Kooperationen und auf Veranstaltungen sowie
- viele weitere Unterstützungs- und Vernetzungsangebote.

Mit unseren vielfältigen Maßnahmen konnten wir den Anteil von Frauen im mittleren und oberen Management kontinuierlich steigern – von 12,5 Prozent im Jahr 2010 auf 26 Prozent zum 31. Dezember 2019. Im Konzernaufsichtsrat haben wir unser Ziel ebenso wie die seit dem 1. Januar 2016 in Deutschland gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote mit 40 Prozent bereits übererfüllt. Unsere Frauenquote, die wir bis zum Ende des Jahres 2020 erreichen wollen, bezieht sich auch auf die beiden Ebenen unterhalb des Vorstands und die Geschäftsführungen der Landesgesellschaften sowie auf die internen Aufsichtsräte in Deutschland. Damit gehen wir deutlich über die seit 2015 in Deutschland geltenden gesetzlichen Bestimmungen hinaus.

Ebenso setzen wir uns für eine Erhöhung des Frauenanteils in technischen dualen Studiengängen ein. Während wir 2010 in Deutschland noch einen Frauenanteil von 11 Prozent verzeichneten, liegt er heute bei 14,3 Prozent (Stand 31.12.2019).Unser Frauennetzwerk Women@Telekom hat 2019 bereits zum zweiten Mal einen KI Hackathon veranstaltet, in diesem Jahr zum Thema Cyber Security. Eine divers zusammengesetzte Gruppe aus rund 55 Expertinnen und Experten aus den Bereichen Programmierung, Datenwissenschaft und Grafikdesign nahm daran teil.

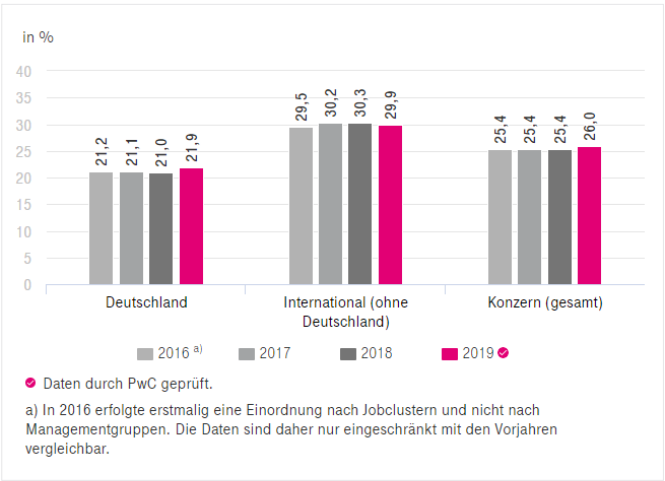
ANTEIL FRAUEN AN DER GESAMTBELEGSCHAFT

In den letzten Jahren ist es uns gelungen, den Anteil an Frauen an der Gesamtbelegschaft auf über einem Drittel konstant zu halten und erwarten für die Zukunft einen leicht ansteigenden Trend.



ANTEIL FRAUEN IM MITTLEREN UND OBEREN MANAGEMENT

Auch in 2019 wird das Ziel, 30 % Frauen in Führungspositionen zu erlangen, weiter verfolgt. In Deutschland ist der Anteil der Frauen im mittleren und oberen Management in 2019 von 21,0 auf 21,9 Prozent gestiegen. Der konzernweite Wert ist ebenso gestiegen und liegt nunmehr bei 26 Prozent. In den internationalen Landesgesellschaften im Ausland (ohne TMUS) hat sich der Wert leicht verringert. Grund ist eine Reduzierung der Mandate und die Dekonsolidierung der „Albanian Mobile Communications".



Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

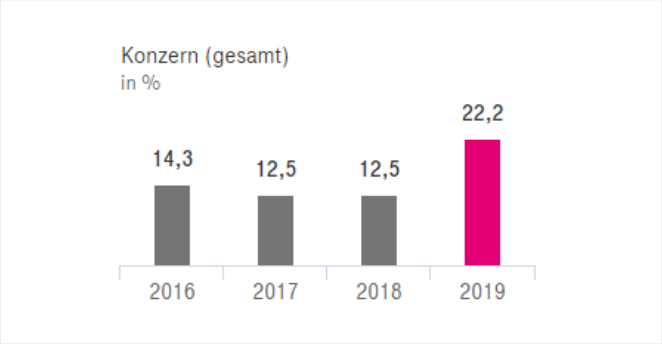
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe des Prozentsatzes von Frauen im mittleren und oberen Management decken wir den GRI-Indikator GRI 405-1 (Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren) 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 VORSTAND

Auch in 2019 wird das Ziel, 30 % Frauen in Führungspositionen zu erlangen, weiter verfolgt. Zwei unserer neun Vorstandsmitglieder sind weiblich.

Die Deutsche Telekom zählt zu den wenigen DAX-Konzernen, bei denen schon seit einigen Jahren Frauen dem Vorstand angehören. In der internationalen Führungsmannschaft unterhalb des Konzernvorstands arbeiten ebenfalls immer mehr Frauen.



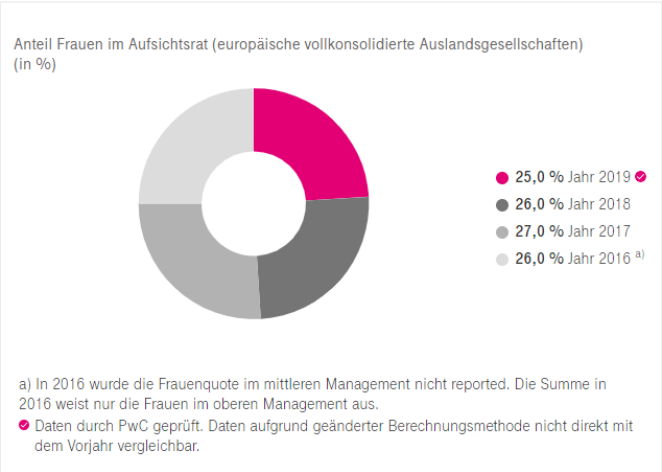
Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe des Prozentsatzes von Frauen im Vorstand decken wir den GRI-Indikator GRI 405-1 (Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren) 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 IM AUFSICHTSRAT IN DEN TELEKOM LANDESGESELLSCHAFTEN

In unseren europäischen vollkonsolidierten Auslandsgesellschaften lag der Frauenanteil bei 25 % (39,5 % in Deutschland).



Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

FÖRDERUNG DER VIELFALT UNSERER NACHWUCHSKRÄFTE

Wir setzen uns bei unseren Nachwuchskräften gezielt für Vielfalt ein und unterstützen Jugendliche mit Migrationshintergrund: Zum 31. Dezember 2019 hatten 10 Prozent der bei uns beschäftigten Auszubildenden und dual Studierenden eine andere Nationalität als deutsch, insgesamt sind 59 Nationen vertreten.

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. 2019 begannen rund 13 junge Menschen eine solche Teilzeitausbildung.

ANTEIL BESCHÄFTIGTER MIT BEHINDERUNG

Bereits seit Jahren übertrifft die Telekom den vorgeschriebenen Mindestanteil von 5 Prozent schwerbehinderten Beschäftigten und liegt damit an der Spitze der DAX-30-Unternehmen. In 2019 konnte der Wert von 7,6% gehalten werden.

in %	2012	2013	2014	2015	2016 [a]	2017 [b]	2018 [c]	2019 [d]
Konzern (gesamt) in Deutschland	6,4	6,4	7,0	7,2	7,5	7,5	7,6	7,6

[a] ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Cronon AG, Strato AG, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG

[b] ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, HÄVG GmbH

[c] ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, HÄVG

[d] ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, HÄVG, goingsoft Deutschland, Toll4Europe GmbH

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

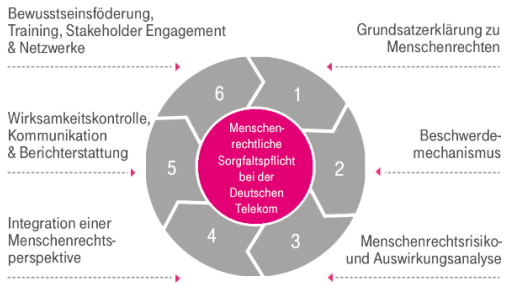
Durch die Angabe ist der GRI-Indikator GRI 405-1 (Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren) teilweise abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

MENSCHENRECHTE

UNSER ANSATZ ZUM SCHUTZ DER 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



2017 haben wir unsere Sozialcharta überarbeitet und zu der Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ weiterentwickelt. Diese wurde im November 2017 vom Vorstand verabschiedet.

Mit der Aktualisierung haben wir unser Bekenntnis zum Schutz der Menschenrechte und zu den Zielen des „Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte“ der Bundesregierung aus dem Jahr 2016 bekräftigt.

Mit der Grundsatzerklärung bekennen wir uns darüber hinaus zu

- den Leitlinien und der Grundsatzerklärung für multinationale Unternehmen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),
- der Konvention der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD),
- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie
- den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und dem Global Compact der Vereinten Nationen.

HINWEISE UND ANFRAGEN ZUM THEMA MENSCHENRECHTE

Im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 erhielten wir über unsere Kontaktstelle für Menschenrechte oder über das Hinweisgebersystem „Tell me!“ acht Hinweise mit Menschenrechtsbezug.

- Die meisten Anfragen und Hinweise bezogen sich auf das Thema „Einhaltung und Überprüfung von Menschenrechten bei der Deutschen Telekom“. Nicht alle Hinweise wurden als plausibel bewertet.
- Des Weiteren erhielten wir einige Spenden- und Unterstützungsanfragen, die wir an die verantwortlichen Kollegen weiterleiteten.
- Alle Hinweise wurden selbstverständlich vertraulich behandelt.

MENSCHENRECHTE UND SOCIAL PERFORMANCE REPORT

Die Telekom bekennt sich ausdrücklich zu den vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen 2011 verabschiedeten UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und hat die Prinzipien im „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ verankert.

Social Performance Report

Um mögliche Auswirkungen auf die Menschenrechte zu überprüfen, betreiben wir seit 2013 eine zentrale Kontaktstelle für Menschenrechte und erstellen jedes Jahr einen Sozialbericht („Social Performance Report“). 2019 erklärten darin alle befragten 117 Gesellschaften, dass sie die Grundsätze und Prinzipien des „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ einhalten. Für den Zeitraum Januar bis Dezember 2019 verzeichnet der Bericht wiederholt keinerlei Verstöße.

Hinweisportal

Hinweisgeberportal „Tell me!“: 8 Hinweise mit Menschenrechtsbezug in 2019.

Assessments & Review

- Ein „Human Rights Impact Assessment“ in 2019 (Verfahren zur Abschätzung von tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte und der Fähigkeit der Organisation, diese Auswirkungen zu verhindern, mildern oder zu beheben): T-Systems India.
- Ein „Employee Relations Policy“ Review in 2019: T-Mobile Polska und Deutsche Telekom Außendienst

Zur Messung der menschenrechtlichen Auswirkungen wird außerdem das Human Rights & Employee Relations Policy Cockpit genutzt. Dafür werden bei den Landesgesellschaften fünf menschenrechtliche Kennzahlen erhoben und gemäß des Ampelsystems ausgewertet.

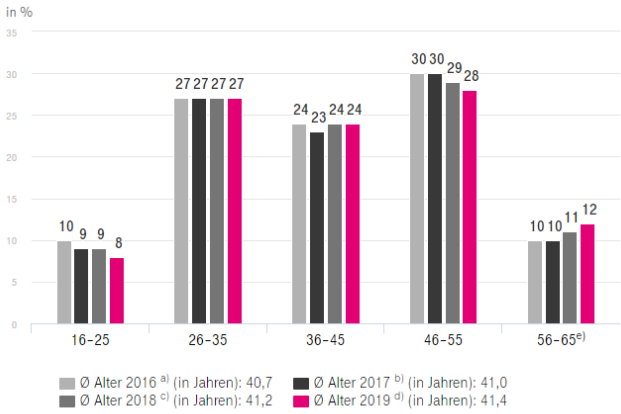
Daten durch PwC geprüft.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Die Angabe der Teilnehmer am Social Performance Report ist relevant für den der GRI-Indikator GRI 412-1 (Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrecht oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden). Die Angabe ist teilweise relevant für die EFFAS-Kennzahl S07-02 (Percentage of total facilities certificated according to SA 8000 standard). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 17 (Menschenrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 1 und 2 (Schutz der internationalen Menschenrechte).

DEMOGRAFIE & ALTERSVORSORGE

ALTERSSTRUKTUR DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

Das Durchschnittsalter im Konzern liegt bei 41,4 Jahren. Das Alter in Deutschland steigt im Schnitt, wird jedoch vom internationalen Altersdurchschnitt (37,5 Jahre) ausgeglichen.



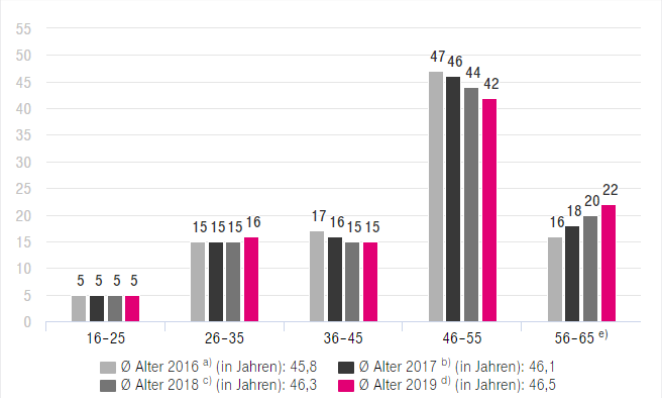
a) Enthält keine Daten für: Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Cronon AG, Strato AG, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, T-Systems North America, T-Systems Canada, Deutsche Telekom North America, DT International Finance B.V., OTE Plc, Deutsche Telekom (UK) Limited, Detecon- and ICSS-Companies.
b) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, HÄVG GmbH, operational services GmbH & Co. KG, DT International Finance B.V., OTE Plc, Deutsche Telekom (UK) Limited, Detecon- and ICSS-Companies
c) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, HÄVG GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, DT International Finance B.V., T-Systems Polska, DT North America, T-Systems Canada, T-Systems North America, IWS SK CES, Detecon- and ICSS-Companies
d) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, HÄVG GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, goingsoft Deutschland GmbH, DT International Finance B.V., GTS-Ukraine, T-Mobile Infra, IWS SK CES, Detecon- and ICSS-Companies
e) inkl. > 65 Jahre

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch die Angabe ist der GRI-Indikator GRI 405-1 Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren) 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).

ALTERSSTRUKTUR DEUTSCHE TELEKOM KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Demografischer Wandel und geringe natürliche Fluktuation: Das sind die Gründe dafür, dass der Anteil an Mitarbeitern über 55 Jahre in den vergangenen fünf Jahren von 15 auf 22 Prozent gestiegen ist. Das durchschnittliche Alter der Mitarbeiter in Deutschland erhöhte sich 2019 auf 46,5 Jahre. Vorteil dabei: Bei der Deutschen Telekom arbeiten viele erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit großem Know-how.

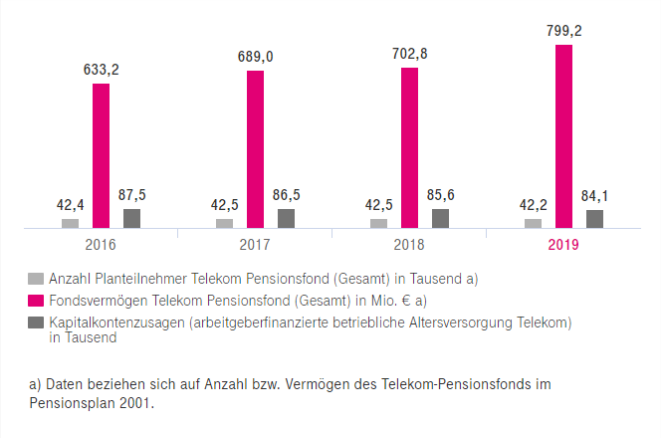


a) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Cronon AG, Strato AG, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG
b) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, HÄVG GmbH, operational services GmbH & Co. KG, DT International Finance B.V., OTE Plc, Deutsche Telekom (UK) Limited, Detecon- and ICSS-Companies
c) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, HÄVG GmbH, Toll4Europe, DT Deutsche Telekom International Finance B.V.
d) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, HÄVG GmbH, Toll4Europe, goingsoft Deutschland
e) inkl. > 65 Jahre

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch die Angabe ist der GRI-Indikator GRI 405-1 (Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren) 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.



a) Daten beziehen sich auf Anzahl bzw. Vermögen des Telekom-Pensionsfonds im Pensionsplan 2001.

Das von der Telekom am Kapitalmarkt angelegte Vermögen für die betriebliche Altersversorgung und ähnliche Verpflichtungen in Deutschland werden nach unseren Nachhaltigkeitsgrundsätzen ausgerichtet. Diese haben wir in Form von Ausschlusskriterien in der 2013 eingeführten nachhaltigen Anlagestrategie für Versorgungsträger der Telekom verankert. Die Kriterien untersagen Investments in Unternehmen, die ABC-Waffen, Antipersonenminen oder Streubomben produzieren beziehungsweise diese handeln oder die wiederholt gegen die UN-Global-Compact-Prinzipien verstoßen haben. Außerdem dürfen die Telekom-Versorgungsträger keine Anleihen von Staaten erwerben, die mit völkerrechtlichen Sanktionen belegt sind. Die Versorgungsträger haben 2013 ihre Zustimmung zu unserer nachhaltigen Anlagestrategie erklärt. Diese Strategie wurde 2017 aktualisiert und enthält jetzt auch Best-in-Class Strategien und Engagement-Ansätze.

Wir sind überzeugt, dass die Umsetzung der nachhaltigen Anlagestrategie hilft, unsere finanziellen Risikokennzahlen zu verbessern. Zudem wird die Wahrnehmung der Telekom als nachhaltiger Konzern gefördert. Sie hilft uns, risikobehaftete und kontrovers bewertete Kapitalanlagen zu vermeiden und stattdessen in langfristig stabile Werte zu investieren, die mit unseren Nachhaltigkeitsgrundsätzen im Einklang stehen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe wird der GRI-Indikator GRI 201-3 (Betriebliche Altersvorsorge) vollständig abgedeckt.

AUS- & WEITERBILDUNG

UNSER ANSATZ FÜR AUSBILDUNG UND ENTWICKLUNG

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Telekom bieten wir ein breites Spektrum individueller Aus- und Weiterbildungs- sowie Entwicklungsmaßnahmen an. Wichtige Grundlagen hierfür sind in unserer Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen (Employee Relations Policy) und den Leitlinien (Guiding Principles) festgehalten.

Beschäftigungsfähigkeit sichern

Mit einem umfassenden Ausbildungsangebot im technischen wie im kaufmännischen Bereich qualifizieren wir Fachkräfte von morgen. 2019 stellten wir bundesweit 2 150 Ausbildungsplätze bereit, davon 1 450 Plätze für Auszubildende, 675 Studienplätze für duale Bachelor- und bis zu 25 Plätze für duale Masterstudierende. Damit gehören wir zu den größten Ausbildungsunternehmen in Deutschland.

Wir fördern lebenslanges Lernen in allen Phasen der Beschäftigung und begleiten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ihrem individuellen Lernweg. Um gezielt den individuellen Entwicklungsbedarf zu identifizieren und maßgeschneiderte Angebote machen zu können, verschaffen wir uns einen Überblick über die Kompetenzen unserer Beschäftigten. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir ein breites Spektrum individueller Bildungs- und Entwicklungsprogramme, etwa Auslandsaufenthalte oder ein Studium neben dem Beruf. Mit „Bologna@Telekom“ ermöglichen wir seit zehn Jahren ein berufsbegleitendes Studium – vom Bachelor bis zum Master. Seit Einführung haben insgesamt 1 800 Beschäftigte dieses Angebot wahrgenommen.



Digitale Kompetenzen als Schlüssel für die Zukunft

Weltweit investierten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2019 rund vier Millionen Lernstunden in ihre eigene Qualifizierung, davon 46 Prozent in digitalen Angeboten, 5 Prozent mehr als 2018. Ein Großteil unserer Lernangebote kann heute über ein globales Learning Management System (LMS) gebucht werden, 2019 waren 60 Prozent der über das LMS buchbaren Trainings digital. Die Deutsche Telekom hat 2019 begonnen, die Lernkultur im Konzern nachhaltig zu verändern. Mit der Initiative „youlearn“ verfolgen wir das Ziel, die Telekom zu einer lernenden Organisation zu entwickeln. Dabei setzt das Unternehmen zunehmend auf die Unterstützung des alltäglichen, selbstgesteuerten Lernens, mit Inhalten, die zudem Spaß machen sollen. Über „youlearn“ wurden 2019 neue Informationsportale für Lernangebote, eine verbesserte Suche, neue digitale Lerninhalte sowie eine neue erfahrungsbasierte Lernplattform eingeführt. Zudem fordert eine „Learning Challenge“ Beschäftigte zu einer Beteiligung an freiwilligen informellen Lernschritten auf. Ein bemerkenswertes Beispiel für selbstbestimmtes und selbstorganisiertes Lernen ist die 2018 gestartete Mitarbeiterinitiative „Lernen von Experten“: Bis Ende 2019 haben bereits rund 450 Expertinnen und Experten ihr Wissen in kurzen, digitalen Sequenzen an eine Community von fast 50 000 Kolleginnen und Kollegen weitergegeben.

Führungskompetenzen im digitalen Zeitalter stärken

Auch unsere Führungskräfte-Entwicklungsprogramme passen wir an die Herausforderungen im digitalen Zeitalter an. Seit 2017 beinhaltet der umfangreiche Trainingskatalog Präsenz- sowie vollständig digitale Angebote. Damit stärken wir nicht nur die Führungsfähigkeiten, sondern fördern auch die Fähigkeit zur virtuellen Führung und bieten zahlreiche Möglichkeiten zum Netzwerken.

Im Rahmen unseres Performance- und Entwicklungsprozesses „Lead to Win“ erhalten unsere oberen Führungskräfte eine Rückmeldung über ihr derzeitiges Leistungsprofil und die Möglichkeit, ihren Entwicklungsbedarf zu decken. Mit den beiden in Deutschland gültigen Instrumenten – „Compass“ für tariflich Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte sowie „Performance & Potential Review“ für Führungskräfte und außertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – verfügen wir über einheitliche Instrumente zur Leistungsbeurteilung. Performance & Potential Review kommt auch in vielen Landesgesellschaften zum Einsatz.

Agile Transformation der Telekom in Deutschland

In Deutschland arbeiten wir in Bereichen der Produkt- und Prozessentwicklung verstärkt mit agilen Methoden. Das Ziel: den Kunden noch stärker in den Fokus stellen und die Lieferfähigkeit beschleunigen.

Hierzu haben wir das Zusammenarbeitsmodell der Bereiche Business und IT stärker verzahnt. Zudem ist die Steuerung vereinfacht und es wurde eine übergreifende Geschäfts- und IT-Architektur geschaffen, um unsere Lösungen stärker zu standardisieren.

Unterstützt wird die agile Transformation in der Telekom Deutschland durch ein ganzheitliches Schulungs- und Trainingsangebot. Dazu zählen neben typischen Weiterbildungsangeboten zu agilem Arbeiten auch jeweils viermonatige Lehrgänge für bestimmte Rollenprofile wie „Product Owner“ oder „Scrum Master“ sowie ein Leadership-Programm für Führungskräfte.

„youlearn“ bei T-Systems
2019 standen die Themen Skill-Management und Lernen konzernweit hoch auf der Agenda. Bei T-Systems bauen wir Kompetenzen systematisch auf. Die Grundlage dafür sind rund 200 „Skill-Profile“: Sie bilden nicht nur das ab, was der Job heute verlangt, sondern auch, was in naher Zukunft gefragt sein wird. Anhand einer Selbsteinschätzung können unsere Mitarbeiter sehen, wie gut sie ein Profil heute schon ausfüllen. Eventuelle Lücken können sie mit zielgerichteten Trainings- und Umbeziehungsweise Weiterqualifizierungsmaßnahmen schließen.

2019 startete bei T-Systems das #youlearn-SAP-Programm, ein einjähriges Qualifizierungsprogramm für Junior-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter im SAP-Bereich. Darüber hinaus gibt es neue Entwicklungspfade, unter anderem für Vertriebsmitarbeiter oder Junior-Projektmanager. Eine Besonderheit ist die Weiterbildung zum „digitalen Ingenieur“, die sich an Mitarbeiter von T-Systems richtet. Innerhalb von neun Monaten bilden wir gemeinsam mit der Business School der RWTH Aachen diese digitalen „Allrounder“ aus. Die ersten 20 digitalen Ingenieure haben ihre Weiterbildung 2019 begonnen und abgeschlossen.

WEITERBILDUNGSINITIATIVE ZUM CYBER SECURITY PROFESSIONAL

Expertinnen und Experten für Datensicherheit sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiterhin rar – deshalb haben wir 2014 die berufsbegleitende Weiterbildung zum Cyber Security Professional (IHK) entwickelt. Die zweieinhalbjährige Fortbildung wird in die regulären Aufgaben integriert und durch fachliche und überfachliche Module in unterschiedlichen Formaten (Präsenzschulungen, E-Learning, Blended Learning) ergänzt. Sie schließt mit einem IHK-Zertifikat für IT-Sicherheitsfachkräfte ab. Die im Rahmen der Weiterbildung erworbenen Kompetenzen können in Bachelor- und Masterstudiengängen als Studienleistung angerechnet werden. Aufgrund der Nachfrage auch bei anderen Unternehmen und Behörden haben wir die Weiterbildung auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Unternehmen geöffnet. 2019 startete der sechste Jahrgang; er umfasst 13 Telekom-Beschäftigte sowie fünf Teilnehmer anderer Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung.

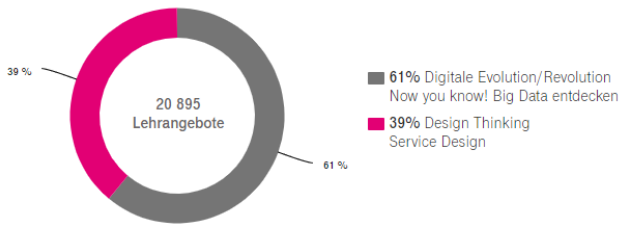
Das Fazit der Weiterbildung nach bisher drei abgeschlossenen Jahrgängen ist positiv. Von 29 Absolventinnen und Absolventen aus den Jahrgängen 2014, 2015 und 2016 haben 28 eine Weiterbeschäftigung bei der Telekom erhalten.

SCHULUNGSPROGRAMM MACHT BEREIT FÜR DEN AUFSICHTSRAT

In Kooperation mit der European School of Management and Technology (ESMT) haben wir 2014 als erster DAX-Konzern ein Schulungsprogramm entwickelt, das auf einen Posten im Aufsichtsrat vorbereitet. Insbesondere wollen wir Frauen ermutigen, einen Sitz im Aufsichtsrat anzustreben. Insgesamt haben wir bislang 64 potenzielle Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräte geschult, davon rund die Hälfte aus Landesgesellschaften außerhalb Deutschlands. Etwa die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen des Programms ist danach in einen Aufsichtsrat der Telekom berufen worden.

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.



Ø Qualifizierungstage je Mitarbeiter: **4,5**; digitale: **2,1**
Anzahl Qualifizierungstage: **659 615**; digitale: **303 924**

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch die Angabe decken wir die GRI-Indikatoren GRI 404-1 (Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie) und GRI 404-2 (Programme zum Kompetenzmanagement, Umgang mit Berufsausstieg und der Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit) sowie die EFFAS-Kennzahl S02-02 (Aufwendungen 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

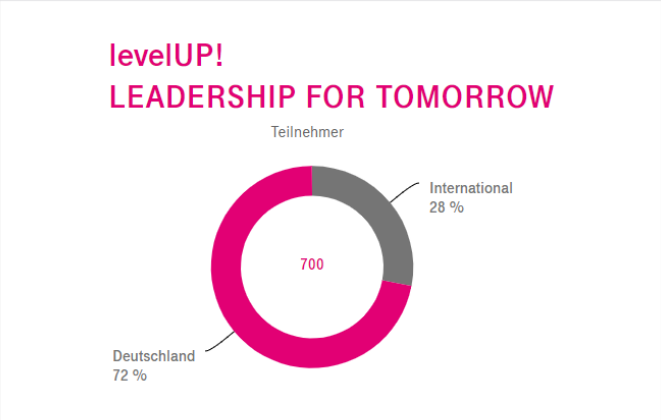
Ziel der internationalen Entwicklungs- und Führungskräfteprogramme ist es, Potenzial- und Leistungsträger im Konzern zu etablieren, zu binden und zu positionieren. Im Fokus der Programme stehen die Entwicklung der kommenden Führungskräftegeneration und deren Unterstützung bei der Bewältigung aktueller und zukünftiger Herausforderungen. Gleichzeitig sollen die Programme das Zugehörigkeitsgefühl steigern, den Wissensaustausch stärken und die Eigenverantwortung fördern.

Für 2019 wurden 952 TeilnehmerInnen im Global Talent Pool aufgenommen.

		2016	2017	2018	2019
Teilnehmer Trainee-Programm Start up! [a]	gesamt	18	32	44	71
Teilnehmer Trainee-Programm Start up! [a]	davon Frauen	28%	50%	59%	44%
Teilnehmer Global Talent Pool [b]	gesamt	253	858	976	952
Teilnehmer Global Talent Pool [b]	davon Frauen	35%	25%	26%	26%

[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 im Sommer). Ersetzt seit 2017 das Vorgängerprogramm „Global Talent Pool“. Neuer Zielgruppenzuschnitt erschwert Vergleichbarkeit mit Vorjahren.

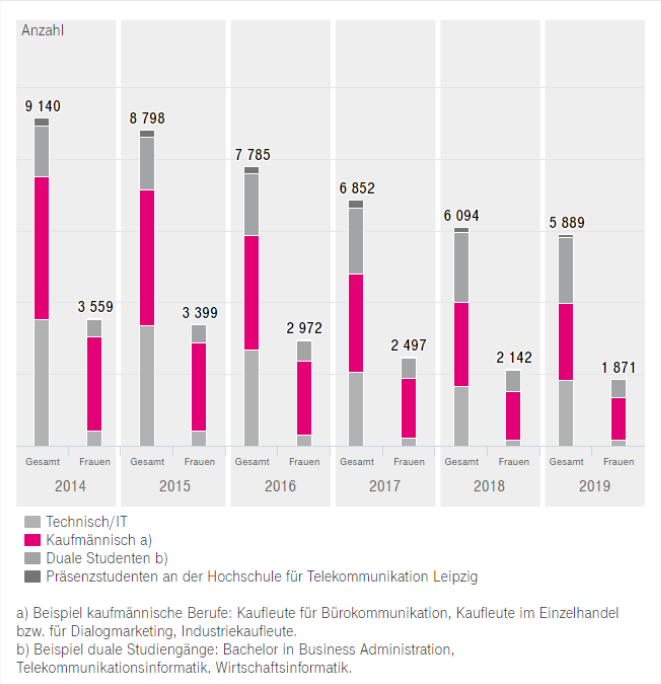
Das Jahr 2019 war geprägt von der Fortführung erfolgreicher Formate, kontinuierlicher Weiterentwicklung basierend auf den Feedbacks der Teilnehmer und auch Neukonzeption einzelner Angebote. Unser modernes Führungskräfte-Programm „levelUP!“ haben wir nach zwei erfolgreichen Durchgängen auch in 2019 fortgesetzt. Insgesamt haben schon mehr als 2.100 Führungskräfte dieses Programm durchlaufen. Das Ziel von „levelUP!“ ist es, unseren Führungskräften dabei zu helfen, Herausforderungen zu bewältigen und ihnen ihre eigene „Entwicklungs-Reise“ zu ermöglichen. Der Themenschwerpunkt lag 2019 darauf, Führung im agilen Kontext in den Fokus zu stellen.



Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

AUSZUBILDENDE UND BERUFSFELDER KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

In 2019 haben wir knapp 5.900 Nachwuchskräfte für eine Ausbildung oder ein duales Studium eingestellt, wovon 32% Frauen waren. Die zurückgegangene Zahl im Vergleich der Vorjahreswerte ist im Einklang mit der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung der Deutschen Telekom.



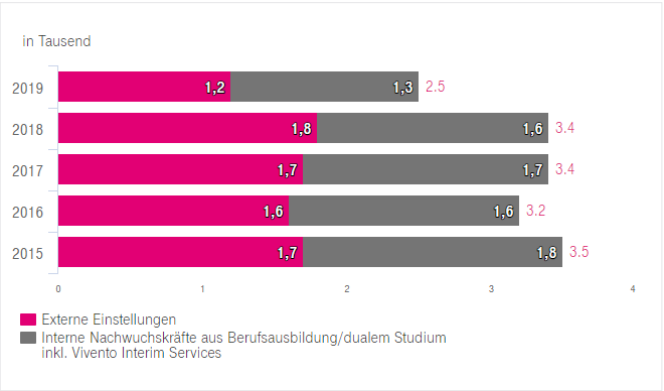
a) Beispiel kaufmännische Berufe: Kaufleute für Bürokommunikation, Kaufleute im Einzelhandel bzw. für Dialogmarketing, Industriekaufleute.
b) Beispiel duale Studiengänge: Bachelor in Business Administration, Telekommunikationsinformatik, Wirtschaftsinformatik.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch die Angabe decken wir den GRI-Indikator GRI 404-1 (Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie) teilweise ab. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

MITARBEITERGEWINNUNG KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Knapp 1 200 neue Mitarbeiter hat die Deutsche Telekom 2019 in Deutschland vom externen Arbeitsmarkt eingestellt. Darüber hinaus haben wir rund 1 300 interne Nachwuchskräfte nach Abschluss ihrer Berufsausbildung oder ihres dualen Studiums in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Außerhalb von Deutschland wurden insgesamt etwa 8 300 Beschäftigte rekrutiert.



Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

GESUNDHEIT UND ARBEITSSCHUTZ

UNSER ANSATZ FÜR GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT

Die übergeordnete Verantwortung für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz trägt der Vorstand. Unsere Maßnahmen zur „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ bündeln und steuern wir auf Konzernebene; vor Ort sind Health & Safety Manager dafür verantwortlich, sie umzusetzen. Die allgemeinen Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Maßnahmen des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements haben wir im Handbuch „Health & Safety Environment“ festgeschrieben. Es dient dazu, unsere Managementsysteme konzernweit zu vereinheitlichen und gezielt auszurichten.

Über zertifizierte Managementsysteme sowie entsprechende Leit- und Richtlinien ist der Arbeitsschutz (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) fest in unseren Strukturen verankert. Grundlage dafür ist die ISO-Norm 45001. Als eines der ersten DAX-Unternehmen haben wir unser H&S-Managementsystem nach ISO 45001 zertifizieren lassen. Bis Ende des Berichtsjahres 2019 wurden insgesamt 92 nationale und internationale Standorte gemäß den Normen ISO 45001 und ISO 14001 auditiert und die Zertifikate aktualisiert.

Mit zahlreichen zielgruppenspezifischen Maßnahmen und breit angelegten Angeboten unterstützen wir unsere Beschäftigten dabei, ihre Gesundheit zu erhalten und zu fördern. Zugleich legen wir höchsten Wert auf Sicherheit am Arbeitsplatz. Gesetzliche Vorgaben zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stellen dabei für uns Minimalanforderungen dar. Insbesondere der Sensibilisierung, Prävention und Eigenverantwortung messen wir große Bedeutung bei. Unser Portfolio an Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit umfasst auch eine Vielzahl freiwilliger Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Dazu gehören zum Beispiel

- ein jährlicher, umfassender Gesundheitscheck durch den Betriebsarzt,
- Impfungen und Hygienemaßnahmen,
- Darmkrebsvorsorge,
- Seminare zur Erholungsfähigkeit, gesundheitsorientierte Führung,
- Online-Trainings zu Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie
- Fahrsicherheitstrainings.

WIRKSAMKEIT UNSERER MASSNAHMEN IM ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen evaluieren wir systematisch. Dabei greifen wir unter anderem auf Ergebnisse unserer Mitarbeiterbefragung, Auswertungen aus den tariflichen Belastungsschutzregelungen, Wettbewerbsanalysen sowie weitere Kennzahlen zurück. Diese Daten analysieren wir und leiten daraus jedes Jahr Maßnahmen ab, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen.

Verschiedene Kennzahlen belegen die Wirksamkeit unserer Leistungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement:

- Bei der Telekom in Deutschland beträgt die Gesundheitsquote (mit Berücksichtigung von Langzeitkranken) 2019 94,0 Prozent (Vorjahr 93,6 %). Die Gesundheitsquote ohne Berücksichtigung der Langzeitkranken betrug 2019 95,5 Prozent (Vorjahr 95,3 %). Die Gesundheitsquote wird zum Ende jeden Quartals an den Vorstand berichtet. Hierbei streben wir für 2020 ein konzernweites Ziel von 95,9 Prozent (ohne Berücksichtigung von Langzeitkranken) an.
- Die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle hat sich im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr weiter verringert. Die Unfallquote lag 2019 in Deutschland mit 6,8 Unfällen (mit mehr als drei Ausfalltagen) pro Tausend Mitarbeiter weiterhin deutlich unter dem Branchendurchschnitt.
- Der konzernweite Gesundheitsindex – ermittelt in 29 Ländern im Rahmen der konzernweiten Mitarbeiterbefragung 2019 – blieb stabil bei 3,6 (auf einer Skala von 1,0 bis 5,0). Trotz erlebter Belastungen und vor dem Hintergrund von Transformationsprozessen zeigten die gut ausgeprägten zur Verfügung stehenden Ressourcen Pufferwirkung.

2019 wurde das Health & Safety Management mehrerer internationaler Standorte ausgezeichnet. Awards erzielten unter anderem die OTE Group Greece sowie T-Systems Iberia und IT Services Hungary.

PSYCHOSOZIALE UNTERSTÜTZUNG BEI VERÄNDERUNGEN IM UNTERNEHMEN

Die psychosoziale Begleitung von Transformationsprozessen durch die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung (MFB) hat bei der Deutschen Telekom AG konzernweit eine hohe Bedeutung. Ziel ist es, betroffene Mitarbeiter, Führungskräfte und Teams im Umgang mit beruflichen, aber auch privaten Veränderungen zu unterstützen und psychosozialen Krisen vorzubeugen.

Dazu bieten wir unter anderem kostenfreie und anonyme Individualberatungen sowie Sprechstunden an. Nach Anmeldung können die Beschäftigten persönliche Beratungen in Anspruch nehmen. Über die Hotline SPRECHZEIT können sie sofortige telefonische Beratung erhalten und werden bei Bedarf direkt an örtliche Experten oder Fachstellen vermittelt. Die Berater unterliegen der Schweigepflicht und kennen die Besonderheiten des Unternehmens.

Fach- und Führungskräfte unterstützen wir darüber hinaus mit begleitenden Angeboten, zum Beispiel mit Vorträgen und Workshops zu den Themen „Change“, „Veränderungen konstruktiv begegnen“, „Veränderung erfolgreich gestalten“ und zum Umgang mit psychischen Belastungsfaktoren. Über diese Angebote informieren wir gezielt an den von Veränderungsprozessen betroffenen Standorten.

Transformationsprogramme wie „Zukunft gestalten“ der DT Technik GmbH führen nicht nur zu Veränderungen in der Organisation der Betriebe, sie verändern auch die Aufgaben und Arbeitsweisen. Das kann zu Belastungssituationen für die Beschäftigten führen. 2019 standen deshalb die Auswirkungen der Transformationsprogramme im Fokus unserer psychosozialen Beratungsangebote. Dabei ging es unter anderem auch um die Transformation zu einer agilen Organisation. Für Führungskräfte fanden verschiedene Module an Qualifizierungen statt, um sie auf ihre geänderte Führungsrolle vorzubereiten.

Im Zuge erforderlicher Restrukturierungen kam es im Berichtszeitraum auch zu Standortschließungen. Die dadurch bedingten Standortwechsel nahmen unsere Beschäftigten häufig zum Anlass, eine Individualberatung in Anspruch zu nehmen.

DIGITALISIERUNG UND GESUNDHEIT – GEMEINSAMES PROJEKT MIT BARMER

2017 haben wir zusammen mit der Krankenkasse BARMER das Modellprojekt „Digitalisierung und Gesundheit” gestartet. Wissenschaftlich begleitet von unter anderem der Universität St. Gallen und der Universität Köln arbeiten wir an Lösungen, die zur Stärkung der Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitern im Kontext der Digitalisierung beitragen können. Die Deutsche Telekom ist damit das erste Unternehmen, das sich gemeinsam mit einer Krankenkasse wie hier der BARMER diesem Themenkomplex systematisch annimmt. Dazu entwickeln und bewerten wir in einem Zeitraum von drei Jahren verschiedene innovative Apps, Lösungen und Maßnahmen, die von Telekom Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern einem intensiven Praxistest unterzogen werden.

2019 haben unsere Beschäftigten unter anderem den „Digital Health Guide“ getestet, eine Online-Plattform, die Beschäftigte bei der Auswahl passender Gesundheitsangebote unterstützt und deren Nutzung vereinfacht. Zudem konnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine App namens NutriAssist ausprobieren. Sie analysiert den individuellen Bedarf an Mikronährstoffen wie Vitaminen, Mineralstoffen oder Omega-Fettsäuren und gibt entsprechende Ernährungstipps. 2019 startete darüber hinaus das Pilotprojekt „Gesundes und achtsames Führen“. Es soll die digitale Gesundheitskompetenz der Beschäftigten verbessern. Dabei richtet es sich an Führungskräfte als wichtige Multiplikatoren. Anhand der Ergebnisse der Pilotprojekte wird entschieden, ob und wie die Angebote künftig bei der Deutschen Telekom eingesetzt werden.

GESUNDHEITSQUOTE

Die Gesundheitsquote hat sich für den Konzern Deutsche Telekom national im Jahr 2019 mit einem Durchschnittswert von 94 Prozent (inkl. der Langzeitkranken) gegenüber dem Vorjahr um 0,4 Prozent leicht verbessert. Die Hauptursachen für krankheitsbedingte Ausfalltage in der Deutschen Telekom AG sind Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, Atemwegserkrankungen und Störungen der psychischen Gesundheit.

Die Gesundheitsquote wird zum Ende jeden Quartals an den Vorstand berichtet. Hierbei streben wir für 2020 ein konzernweites Ziel von 95,9 % (ohne Berücksichtigung von Langzeitkranken) an.

In den einzelnen Gesellschaften sind gezielte Programme zur Gesundheitsprävention implementiert worden. In allen Segmenten wurden Führungskräfteschulungen zum Thema „Gesunde Führung“ eingeführt bzw. fortgesetzt. Führungskräfte sollen dadurch für die Thematik sensibilisiert und qualifiziert werden. Ergänzend dazu soll ein strukturiertes Fehlzeitenmanagement Abwesenheitszeiten zum regelhaften Bestandteil der Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Führungskräften machen und dadurch frühzeitig Möglichkeiten zur Beeinflussung von krankheitsbedingten Fehlzeiten aufzeigen.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Konzern (national)	94,2	93,9	94,4	94,0	93,8	93,7	93,6	94,0 ✓

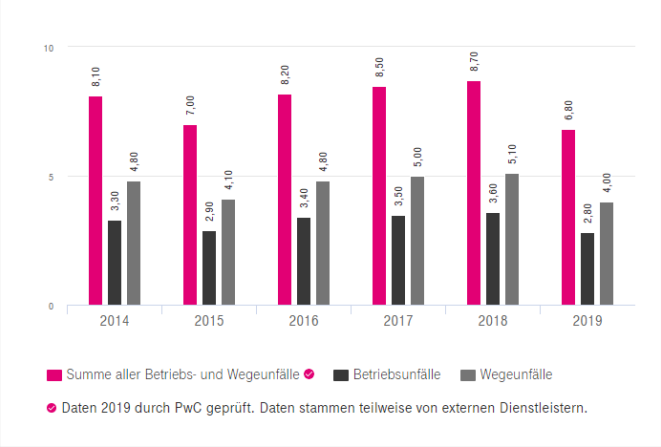
✓ Daten durch PwC geprüft.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
In Verbindung mit der Angabe der Arbeitsunfälle deckt die Angabe zur Gesundheitsquote den GRI-Indikator GRI 403-2 (Unfallarten und -häufigkeiten in der Organisation) teilweise ab. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

ARBEITSUNFÄLLE IN DEUTSCHLAND

Die Anzahl der Betriebs- und Wegeunfälle ist gegenüber 2018 gesunken. Die Unfallquote liegt weit unter dem Durchschnitt vergleichbarer Unternehmen.

Um die Zahl der Arbeitsunfälle zu senken, nutzt die Deutsche Telekom ein Managementsystem für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Auf Basis dieses zertifizierten Systems lässt sich der gesamte Prozess rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz strukturiert abbilden. So können wir Maßnahmenpakete entwickeln, die die Sicherheit unserer Mitarbeiter erhöhen.



Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

MITARBEITERZAHLEN & TEILZEIT

ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHLEN WELTWEIT

Der Personalbestand in unserem Konzern sank im Vergleich zum Vorjahresende um 2,4 %. Dabei war die Entwicklung innerhalb unserer Segmente unterschiedlich: So verringerte sich die Zahl der Mitarbeiter in unserem operativen Segment Deutschland um 3,4 %. Gründe dafür waren Maßnahmen zur Effizienzsteigerung und die Inanspruchnahme sozialverträglicher Instrumente zum Personalumbau. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter in unserem operativen Segment USA stieg zum 31. Dezember 2019 gegenüber dem Vorjahr um 0,9 %, v. a. aufgrund des anhaltenden Wachstums unseres Geschäfts. In unserem operativen Segment Europa sank die Mitarbeiterzahl verglichen zu dem Vorjahresende um 7,4 %. Ein Teil davon entfiel auf die Veräußerung der Telekom Albania. Daneben verringerte sich der Mitarbeiterbestand v. a. in Rumänien, Ungarn und Polen. Die Mitarbeiterzahl in unserem operativen Segment Systemgeschäft stieg gegenüber dem Jahresende 2018 um 1,7 %, im Wesentlichen bedingt durch die erstmalige Berücksichtigung und den Ausbau einer Service-Einheit in Indien. Der darüberhinausgehende Personalbestand ist aufgrund der Restrukturierungsmaßnahmen um 3,5 % gesunken. Im operativen Segment Group Development ist der Anstieg der Mitarbeiterzahl um 31,7 % auf die Einbeziehung der Tele2 Netherlands in den Niederlanden zurückzuführen. Der Personalbestand im Segment Group Headquarters & Group Services sank im Vergleich zum Jahresende 2018 um 6,3 %, im Wesentlichen bedingt durch den weiteren Personalumbau bei Vivento und die gesunkene Mitarbeiterzahl im Bereich „Technologie und Innovation“.

Anzahl	2012	2013	2014	2015 a)	2016 a)	2017 a)	2018	2019
Deutschland	67 497	66 725	68 754	67 927	66 410	64 798	62 621	60 501
USA	30 288	37 071	39 683	44 229	44 820	45 888	46 871	47 312
Europa	57 937	53 265	53 499	48 920	46 808	47 421	48 133	44 591
Systemgeschäft	52 106	49 540	46 244	37 850	37 472	37 924	37 467	38 096
Group Headquarters & Group Services	21 858	21 995	19 631	23 548	20 258	19 351	18 606	17 430
Group Development				2 768	2 572	1 967	1 976	2 603
Konzern (gesamt)	229 686	228 596	227 811	225 243	218 341	217 349	215 675	210 533

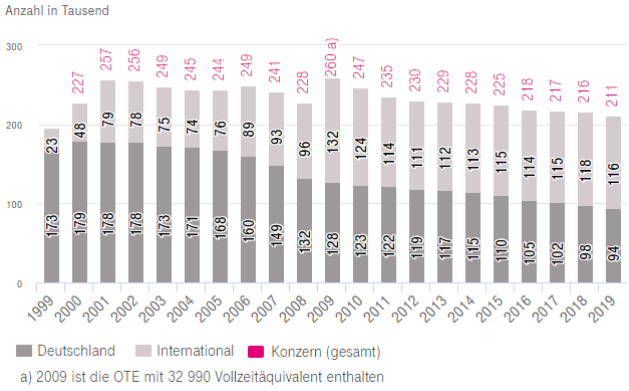
a) Seit dem 1. Januar 2017 berichten wir über das Segment Group Development sowie innerhalb des Segments Group Headquarters & Group Services über den Vorstandsbereich Technologie und Innovation. Die Vorjahresvergleichswerte wurden entsprechend rückwirkend angepasst

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

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 GRI 401-1 (Neueinstellung und Fluktuation) vollständig ab. Weiterhin wird die EFFAS-Kennzahl S01-01 (ausscheidende Mitarbeiter) teilweise abgedeckt.

BELEGSCHAFT DEUTSCHE TELEKOM 1999 BIS 2018

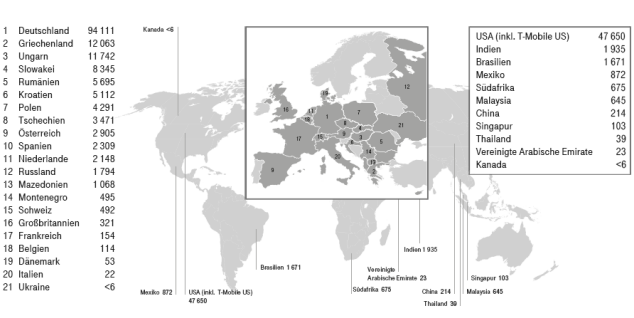
Unsere Strategie, der führende Telekommunikationsanbieter in Europa zu sein, spiegelt sich auch in der Entwicklung der internationalen Mitarbeiterzahlen wider. Die Zahl der Beschäftigten an den Standorten im Ausland ist im Vergleich zur Jahrtausendwende – mit Schwankungen – deutlich gestiegen. Während im Jahr 1999 noch 88,2 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland beschäftigt waren, hat sich seit 2015 der Anteil bei unter 50 Prozent eingependelt. Im Jahr 2019 lag er bei unter 45 Prozent.



a) 2009 ist die OTE mit 32 990 Vollzeitäquivalent enthalten

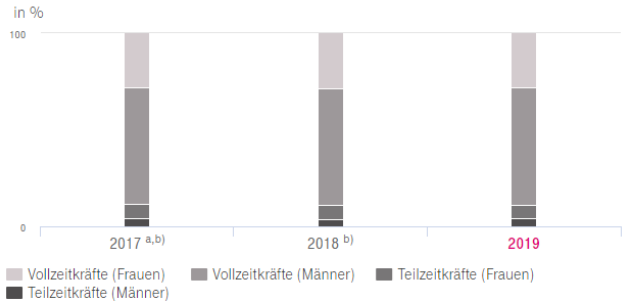
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

BESCHÄFTIGTE NACH LÄNDERN



MITARBEITER IN TEILZEIT DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

Uns ist es wichtig, unseren Beschäftigten flexible Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen, die für jede Lebensphase geeignet sind. Dazu gehört unter anderem die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, aber auch die Gewähr einer Rückkehrgarantie aus der Teilzeitbeschäftigung. Dieses Angebot bieten wir auch jungen Eltern an, um ihren Berufseinstieg durch eine Ausbildung oder ein duales Studium in Teilzeit mit dem herausfordernden Familienleben als alleinerziehender Elternteil vereinbaren zu können. Eine Ausbildung in Teilzeit ist in allen unseren Ausbildungsberufen möglich und bedeutet: 25 Stunden pro Woche entweder im Betriebseinsatz, in der Schule oder im Ausbildungszentrum. Das Highlight: Wie alle Auszubildenden können auch jene in Teilzeit ihre Ausbildungszeit auf zweieinhalb Jahre verkürzen und sich dadurch früher bewerben. Ein Erfolgsmodell für alle, denn auch die Telekom profitiert von dem Engagement.

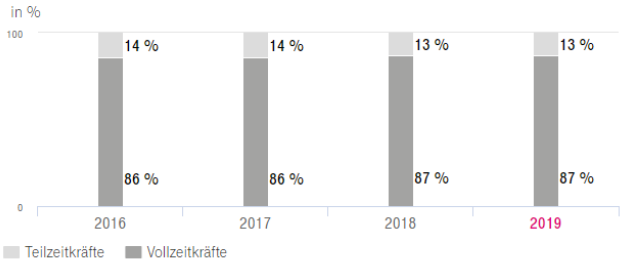


a): Enthält keine Daten für emetriq GmbH, DT Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom International Finance B.V., OTE Plc., GTS Central European Holdings B.V., GTS Telecom S.R.L.,Satellic NV, C&B International Limited, C&B Services India Private Limited und ICSS-Companies.
b): Die Werte wurden gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahrs korrigiert.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Mit dieser Angabe decken wir Anforderungen des Indikators GRI 102-8 (Gesamtbelegschaft) teilweise ab.

MITARBEITER IN TEILZEIT KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit belief sich 2019 auf etwa 13 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Mit dieser Angabe decken wir Anforderungen des Indikators GRI 102-8 (Gesamtbelegschaft) 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 & PERSONALUMBAU

SOZIALVERTRÄGLICHER PERSONALUMBAU

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und der damit verbundenen Veränderungen gilt es, unsere Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern. Hiermit ist auch ein komplexer Personalumbau verbunden. Wir schaffen in Wachstumsfeldern neue Stellen und bauen dafür qualifiziertes Personal auf. In anderen Geschäftsfeldern stellen wir uns neu auf und verringern den Personalbestand. Alle Umbaumaßnahmen gestalten wir für unsere Beschäftigten seit jeher sozialverträglich. Dabei begleiten wir sie bestmöglich auf dem Weg in die digitalisierte Arbeitswelt.

Bei der Umsetzung des Personalumbaus bei der Telekom in Deutschland unterstützt seit vielen Jahren der Personaldienstleister Vivento. Seit 2013 kümmert sich Vivento ausschließlich um die Betreuung und Vermittlung der beamteten Kolleginnen und Kollegen. 2019 standen vor allem Versetzungen von Beamtinnen und Beamten zum Zoll, zur Bundeswehr und zum Bundeszentralamt für Steuern im Fokus. Daneben konnten Beschäftigte auf einzelne Stellen in den öffentlichen Verwaltungen bei Bund, Ländern und Kommunen vermittelt werden. 2019 haben sich 321 Beamtinnen und Beamte (FTE) der Telekom in Deutschland für einen dauerhaften Wechsel zu Bund, Ländern und Kommunen entschieden. Seit der Gründung von Vivento vor 16 Jahren haben sich über 52 000 Beschäftigte (FTE; Stichtag: 31.12.2019) mit der Unterstützung des Personaldienstleisters für eine neue Perspektive entschieden.

Arbeitnehmer im Personalüberhang werden seit einigen Jahren in den Segmenten betreut, darunter beispielsweise die T-Systems oder Telekom Deutschland: Die Segmente bieten ein spezielles Beratungskonzept zur beruflichen Neuorientierung an. Hierbei werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Veränderungsprozess frühzeitig und ganzheitlich mit dem Ziel einer dauerhaften neuen Beschäftigung begleitet und unterstützt.

JOB SERVICE & PLACEMENT (JSP): PERSONALUMBAU BEI T-SYSTEMS

Das Systemgeschäft der Telekom befindet sich in einem Transformationsprozess. Zwischen 2018 bis Ende 2020 fallen rund 5 600 Stellen weg. Im Jahr 2019 standen Themen wie die Verlagerung von Tätigkeiten an Nearshore-Standorte (kostengünstige Produktionsstandorte außerhalb Deutschlands) und die Automatisierung im Fokus. Gleichzeitig bauten wir in Wachstumsbereichen wie Cloud und Sicherheit neue Stellen auf, nutzten die eingesparten Mittel für Investitionen und gestalteten unsere Preise marktfähiger. Der interne Dienstleister „Job Service & Placement“ (JSP) berät und begleitet Beschäftigte bei den nötigen Veränderungsprozessen mit einem umfassenden Programm. Zudem flankiert T-Systems den Umbau sozialverträglich mit Instrumenten wie Altersteilzeit, Vorruhestand und Abfindungen.

GANZHEITLICHES PERSONALUMBAU- UND TRANSFERMANAGEMENT DER TELEKOM DEUTSCHLAND GMBH

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig für berufliche Veränderungen zu gewinnen, wurde bei der Telekom Deutschland GmbH bereits 2017 ein ganzheitliches Personalumbau- und Transfermanagement etabliert.

Wo aktuell beziehungsweise in absehbarer Zeit Aufgaben wegfallen oder andere Qualifikationen nötig werden, werden betroffene Kolleginnen und Kollegen vorausschauend zu den Möglichkeiten einer beruflichen Neuorientierung beraten. Auch die Führungskräfte sind aktiv in den Veränderungsprozess eingebunden. Gemeinsam mit ihnen werden interne und externe Beschäftigungsalternativen betrachtet und konkrete persönliche Arbeitsmarktprofile erarbeitet. Darüber hinaus wird der individuelle Bewerbungsprozess unterstützt und – wo nötig – werden Qualifizierungen angeboten. Seit 2018 wurden bundesweit im Segment Deutschland rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beraten. Rund zwei Drittel von ihnen konnten sich hierdurch bereits neue Optionen erschließen.

INSTRUMENTE ZUM SOZIALVERTRÄGLICHEN PERSONALABBAU KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Die Deutsche Telekom gestaltet Personalreduzierungen weiterhin sozialverträglich. Dazu setzte der Konzern auch in 2019 auf die schon bewährten Instrumente Vorruhestand, Abfindung und Altersteilzeit.

Personalabgänge in Mitarbeitern (FTE)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Vorruhestand/Engagierter Ruhestand Beamte	1 618	927	1 219	3 849	27	1 711	1 242
Vorruhestand Arbeitnehmer	27	27	29	47	61	63	71
Abfindungen	1 316	826	1 448	726	1 081	972	763
Altersteilzeit (Beginn Ruhephase)	711	332	1 345	1 393	1 687	1 890	1692
Weitere sozialverträgliche Instrumente	241	471	11	<6	15	-	-
Versetzung zu Behörden (final) [a]			711	418	417	326	321

[a] Dauerhafte Versetzungen; die Beamten haben kein Rückkehrrecht zum Telekom Konzern – 2015 als Cluster etabliert.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Die Kennzahl ist relevant für die Kriterien 6 (Regeln und Prozesse) und 14 (Arbeitnehmerrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

FLUKTUATIONSQUOTE

Die Fluktuationsquote in Deutschland hat sich gegenüber 2018 leicht erhöht und lag bei 2,23%. International hingegen ist sie gegenüber 2018 gesunken. Auf Konzernebene hat sie sich durch die Steigerung in Deutschland ebenfalls ein wenig erhöht und lag 2019 bei 5,32%.

in %	2016	2017	2018	2019
Deutschland	1,37	1,70	1,94	2,28
International [a]	8,14	9,22	9,78	9,55
Konzern (gesamt) [a]	4,01	4,68	5,12	5,32

[a] ohne USA

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

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 GRI 401-1 (Neueinstellung und Fluktuation) vollständig ab.

ANTEIL BEAMTE KONZERNBELEGSCHAFT

Die Zahl der Beamten war auch im Jahr 2019 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 weiterhin Versetzungen in andere Behörden. Dadurch ist der Anteil der Beamten an der Belegschaft von kontinuierlich gesunken.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Aktive Beamte	21 958	20 523	19 881	18 483	15 999	15 482	13 507	12 153
In sich beurlaubte Beamte (ISB) [a]	1 430	1 412	1 340	1 220	889	731	657	553
Beamte in Beteiligungsgesellschaften (BTG)	14 836	14 179	13 260	12 292	10 827	10 486	9 785	8 720
Summe Beamte	**38 224**	**36 114**	**34 482**	**31 995**	**27 716**	**26 699**	**23 950**	**21 426**
Arbeitnehmer Deutschland	80 616	80 529	80 267	78 360	76 946	75 202	74 143	72 685
Summe Beschäftigte Deutschland	**118 840**	**116 643**	**114 749**	**110 354**	**104 662**	**101 901**	**98 092**	**94 111**
Beamtenanteil Deutschland (in %)	32,2	30,96	30,05	28,99	26,48	26,20	24,42	22,77

[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 GRI 401-1 (Neueinstellung und Fluktuation) vollständig ab.

IDEENMANAGEMENT

WERTHALTIGE IDEEN IM KONZERNWEITEN IDEEN-MANAGEMENT

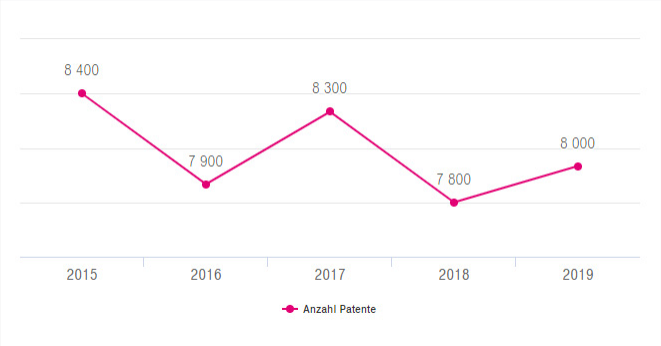
2019 hat das „Idea Generation Management“ (Ideenmanagement) die Förderung von werthaltigen Ideen weiter forciert. Es sind 6 007 Ideen eingegangen, die einen Nutzen von 81 Millionen Euro erzielten. Wir konnten somit den Ideeneingang und den Nutzen weiter erhöhen.

Das „Idea Generation Management“ hat neue interne Kooperationen geschlossen, unter anderem mit den „Green Pioneers“, um Ideen für eine nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens zu bündeln. Darüber hinaus wurden die bestehenden Kooperationen, wie zum Beispiel mit der „Telekom Ideenschmiede“ und verschiedenen Innovationsbereichen im Konzern, weiter ausgebaut.

Die Deutsche Telekom hat 2019 den ersten Platz für die beste Idee in Produktion und Technik vom Deutschen Institut für Ideen- und Innovationsmanagement erlangt. Der Konzern konnte sich mit der Idee von Michael Kasprzyk gegen die Konkurrenz am Markt durchsetzen und einen Nutzen von 7,2 Millionen Euro erwirtschaften. Die Idee hat zu einer wesentlichen Prozessverbesserung bei der Umrüstung auf die neueste All-IP-Technik geführt und einen implementierten Automatismus möglich gemacht.

BESTAND AN SCHUTZRECHTEN

Der Bestand an Schutzrechten lag Ende 2019 bei rund 8 000. 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.

ÜBER DIESEN BERICHT

„Verantwortung leben. Nachhaltigkeit ermöglichen.“, so lautet der Titel unseres CR-Berichts 2019. 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 über 20 Jahren gelebte Praxis. Neben unserem CR-Bericht veröffentlichen wir jährlich eine nichtfinanzielle Erklärung in unserem Geschäftsbericht. Um die für uns und unsere Stakeholder wesentlichen Berichtsthemen zu identifizieren, führen wir regelmäßig einen umfassenden Wesentlichkeitsprozess durch. Ergänzt wird unsere Berichterstattung durch aktuelle Informationen im Verantwortungsbereich auf unserer Website und durch unser „We Care“-Magazin.

NEUE STRUKTUR

2019 haben wir unseren CR-Bericht neu strukturiert, um die Anforderungen an eine zeitgemäße CR-Berichterstattung zu erfüllen:

- Auf der **Startseite** greifen wir aktuelle gesellschaftliche Debatten auf, beleuchten sie in anschaulichen „Storys“ aus unterschiedlichen Perspektiven und tragen so zum gesellschaftlichen Diskurs bei. Diese Beiträge bieten wir auch in einfacher Sprache an. Zusätzlich informieren wir auf der Startseite in kurzen News-Beiträgen fortlaufend über wichtige Ereignisse und Aktivitäten.

- Eine breite Leserschaft sprechen wir mit den neuen **Themenseiten** an. Leicht verständlich und anschaulich sind hier unsere CR-Themen entlang der vier Gesellschaftstrends „Gutes Wirtschaften“, „Neues Arbeiten“, Digitales Leben“ und „Grüne Zukunft“ dargestellt.

- Unter **Steuerung & Fakten** finden sich detaillierte Informationen. Mit diesem Abschnitt erfüllen wir die Anforderungen an eine klassische Rechenschaftsberichterstattung. Entlang von vier Säulen informieren wir über die nachhaltigkeitsbezogene Managementstruktur der Telekom sowie über die Fortschritte im Berichtsjahr: Strategie, Wirtschaft, Umwelt und Soziales. Eine weitere Untergliederung in diesen Säulen ermöglicht es, Themen gezielt anzusteuern. Bei wesentlichen Themen erklärt „Unser Ansatz“ zudem unser Managementsystem. Unsere Kennzahlen werden deutlich ausgewiesen. In unserem interaktiven Kennzahlentool können diese darüber hinaus individuell zusammengestellt werden. Mit „Steuerung & Fakten“ sprechen wir insbesondere CR-Experten und den Kapitalmarkt an.

- 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. Teilweise geben die **Landesgesellschaften** auch auf ihren Internet-Portalen und in eigenen Publikationen Auskunft über ihr CR-Engagement.

- Ergänzt wird der Bericht durch das Format **CR-Wissen**. Hier berichten einzelne Telekom-Fachbereiche direkt über ihre Projekte und Maßnahmen mit Nachhaltigkeitsbezug. Das CR-Wissen kann jederzeit über die Fußzeile des Berichts geöffnet werden.

- Wie bereits in den vergangenen Jahren schaffen ein Download-Bereich, Such- und Dialogfunktionen sowie interaktiv aufbereitete Kennzahlen zusätzlichen Lesekomfort. Ein Infokorb bietet zudem die Möglichkeit, Inhalte individuell zu einem PDF zusammenzustellen.

GELTUNGSBEREICH, BERICHTSZEITRAUM UND ZIELGRUPPEN

Als Konzernbericht schließt der CR-Bericht 2019 viele Landesgesellschaften ein, an denen die Telekom mehrheitlich beteiligt ist. Zudem knüpft er an den CR-Bericht 2018 an.

Alle quantitativen Angaben sowie Kennzahlen und die Beschreibungen der wesentlichen Ereignisse und Aktivitäten im Fortschrittsteil unter „Steuerung & Fakten“ beziehen sich auf das Jahr 2019. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet.

Unsere Themenseiten sind so konzipiert, dass sie auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen Bezug nehmen. Sie können daher bei Bedarf unterjährig aktualisiert und ergänzt werden.

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 von Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung, Bildung und Politik.

UMSETZUNG INTERNATIONALER REPORTINGSTANDARDS

Der vorliegende CR-Bericht 2019 der Telekom erfüllt die international anerkannten Leitlinien (GRI-Standards) der Global Reporting Initiative (GRI). Er dient außerdem als Fortschrittsbericht (Communication on Progress – CoP) der Telekom im Rahmen des Global Compact der Vereinten Nationen. Darüber hinaus gibt die Deutsche Telekom jährlich eine ausführliche Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex ab.

PRÜFBESCHEINIGUNG

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

An die Deutsche Telekom AG, Bonn

Wir haben die mit einem ✓ gekennzeichneten Angaben im Corporate Responsibility Bericht der Deutsche Telekom AG, Bonn (im Folgenden „Gesellschaft"), für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 (im Folgenden „Bericht") einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol ✓ gekennzeichneten Angaben.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden: „GRI-Kriterien") sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis" (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die mit dem ✓ gekennzeichneten Angaben im Bericht abzugeben. Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche 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 wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem ✓ gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über die Angaben im Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien
- Analytische Beurteilung von Angaben im Bericht
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahres- und Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem ✓ gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung 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 26. März 2020

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink
Wirtschaftsprüfer

ppa. Juliane von Clausbruch

IMPRESSUM

Adresse:
Deutsche Telekom AG
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn
Amtsgericht Bonn HRB 6794,
Sitz der Gesellschaft Bonn
USt-IdNr. DE 123475223
E-Mail: info [at] telekom.de

Administrative Anfragen: impressum [at] telekom.de
Telefon: 0228/ 181-0

Kontakt:
Bei Fragen zum Unternehmen oder zu Produkten und Dienstleistungen unserer Geschäftsbereiche, nutzen Sie bitte unsere Kontaktformulare.

Vertretungsberechtigt:
Timotheus Höttges
Adel Al-Saleh
Birgit Bohle
Srinivasan Gopalan
Dr. Christian P. Illek
Thorsten Langheim
Claudia Nemat
Dr. Dirk Wössner

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
sowie unter:
http://bericht.telekom.com/geschaeftsbericht-2019/

Konzept/Redaktion/Gestaltung/Programmierung:
Deutsche Telekom AG
Stakeholder Reporting GmbH, Hamburg
yoocon GmbH, Berlin
1000°DIGITAL GmbH, Leipzig

Fotos:
Frank Bauer
Pictureworld, Deutsche Telekom

Der CR-Bericht 2019 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 2019

GRI-INDEX

GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT

ERLEBEN, WAS VERBINDET.

ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

GRI 102: ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Indikator Verweis Geprüft

GRI 102: ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Organisationsprofil

102-1 Name der Organisation

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation

102-2 Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation

Es gab 2019 in keinen Ländern Verbote von Produkten und/oder Dienstleistungen.

102-3 Hauptsitz

- www.cr-bericht.telekom.com/site20/impressum

102-4 Länder der Geschäftstätigkeit

- www.telekom.com/weltweit

102-5 Eigentumsstruktur und rechtliche Form

- www.telekom.com/de/konzern/konzernprofil

102-6 Bediente Märkte

- www.telekom.com/weltweit
- https://bericht.telekom.com/geschaeftsbericht-2019/
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation

102-7 Größe der Organisation

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung
- Geschäftsbericht 2019: Die Deutsche Telekom auf einen Blick > http://bericht.telekom.com/geschaeftsbericht-2019/lagebericht/die-deutsche-telekom-auf-einen-blick.html

102-8 Gesamtbelegschaft

- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit

In Deutschland nutzen 14 Prozent der tariflich Beschäftigten und 18,5 Prozent der Beamtinnen und Beamten der Deutschen Telekom Teilzeitmodelle (Stand: 31.12.2019). Darüber hinaus arbeiten in Deutschland insgesamt 29 leitende Angestellte in Teilzeit (Stand: 31.12.2019).

Indikator Verweis Geprüft

102-9 Lieferkette

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement

102-11 Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips

Ansätze für präventives Handeln bieten bei der Telekom das Risikomanagement, das Compliance-Management und die ESG KPI.

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Risiko- und Chancenmanagement
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > ESG Key Performance Indikatoren

102-12 Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Nachhaltigkeitsstandards > Global Compact Fortschrittsbericht
- Steuerung & Fakten > Strategie > Nachhaltigkeitsstandards > Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf

102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessenvertretungen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > 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 Interessenvertretung.

- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung

Strategie und Analyse

102-14 Vorstandserklärung

- Steuerung & Fakten > Strategie > Vorwort > Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

Indikator Verweis Geprüft

102-15 Auswirkungen, Risiken und Chancen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Risiko- und Chancenmanagement

Ethik und Integrität

102-16 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien

102-17 Interne und externe Verfahren zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten und Verfahren zur Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares oder rechtswidriges Verhalten

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Ganzheitliches Compliance-Management-System
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Systematischer Umgang mit Regelverstößen

Unternehmensführung

102-18 Struktur der Unternehmensführung

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation

102-19 Delegation von Verantwortung für Nachhaltigkeitsentwicklungen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation

102-20 Zuständigkeiten für Nachhaltigkeitsentwicklungen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation

102-24 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 Skill-Liste definiert.

Der Auswahlprozess findet im Aufsichtsrat statt, in dem die Interessen der Stakeholder und der Shareholder vertreten sind.

Einbindung von Stakeholdern

102-40 Einbezogene Stakeholder-Gruppen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen: Systematischer Prozess
- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Formate zur Einbeziehung unserer Stakeholder

Indikator Verweis Geprüft

102-41 Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen

Tarifpolitik hat bei uns eine hohe Bedeutung und lange Tradition, was auch der Abdeckungsgrad durch Tarifverträge bestätigt. Zum 31. Dezember 2019 waren 73,4 Prozent der Beschäftigten in Deutschland tariflich gebunden. Konzernweit waren es 52,3 Prozent.

102-42 Bestimmung der Stakeholder-Gruppen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Formate zur Einbeziehung unserer Stakeholder

102-43 Ansätze für Einbezug von Stakeholdern

- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Formate zur Einbeziehung unserer Stakeholder
- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Übersicht Mitgliedschaften & Kooperationen

Wir arbeiten mit unterschiedlichen Feedbackformaten, die sich aufgrund der Vielfältigkeit nur schwer kategorisieren lassen. Da wir uns auch auf Dialogveranstaltungen und informell mit unseren Stakeholdern austauschen, lässt sich das Feedback nicht nach den Stakeholder-Gruppen aufschlüsseln.

102-44 Fragen und Bedenken der Stakeholder

- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen: Systematischer Prozess

Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen

102-45 Unternehmensstruktur

- www.telekom.com/weltweit

102-46 Bestimmung der Berichtsinhalte und der Berichtsgrenzen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Top-Themen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung
- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen: Systematischer Prozess
- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Wesentliche Themen den GRI-Aspekten zugeordnet

102-47 Wesentliche Aspekte

- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Top-Themen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung
- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Wesentliche Themen den GRI-Aspekten zugeordnet

102-48 Erläuterung neuer Darstellungen von Informationen

Im Berichtszeitraum gab es keinen Anlass für neue Darstellungen von Informationen.

102-49 Erläuterung veränderter Berichtsparameter

Im Berichtszeitraum gab es keine Veränderung der Berichtsparameter.

Indikator	Verweis	Geprüft

Berichtsprofil

102-50 Berichtszeitraum

	Über diesen Bericht	

102-51 Veröffentlichung des letzten Berichts

	Über diesen Bericht	

102-52 Berichtszyklus

	Über diesen Bericht	

102-53 Ansprechpartner

	Über diesen Bericht	

102-54 In Übereinstimmung mit der Option "Core"

	Steuerung & Fakten > Strategie > Nachhaltigkeitsstandards > GRI-Index	

102-55 GRI Content Index

	Steuerung & Fakten > Strategie > Nachhaltigkeitsstandards > GRI-Index	

102-56 Externe Prüfung des Berichts

	Steuerung & Fakten > Strategie > Nachhaltigkeitsstandards > GRI-Index	

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

Indikator Verweis Geprüft

GRI 203: INDIREKTE WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

› Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Netzausbau > Unser Ansatz für den Infrastrukturausbau

203-1 Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen

› Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Netzausbau > Unser Ansatz für den Infrastrukturausbau

GRI 204: BESCHAFFUNG

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

› Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
› Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
› Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten

Als ICT-Unternehmen ist die Telekom weltweit auf Zulieferer angewiesen. Daher gelten keine konzernweiten Richtlinien zur Bevorzugung örtlicher Zulieferer an Standorten.

GRI 205: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

Im Rahmen der Risikoanalyse wurden folgende Korruptionsrisiken als am wahrscheinlichsten ermittelt:

Indikator Verweis Geprüft

1. Annahme eines Vorteils im Hinblick auf eine konkrete Geschäftsentscheidung (z.B. Einladung eines Beschäftigten durch einen Lieferanten zu einer hochwertigen Sportveranstaltung, wobei der Termin der Veranstaltung in einem engen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang zu einer anstehenden Verlängerung des bestehenden Rahmenvertrages steht).
2. Mitarbeiter formuliert die Auswahlkriterien zu Gunsten eines Lieferanten/Beraters. Dem Einkauf bleibt keine Wahl, diesen unter anderen auszuwählen. Alternativ beeinflusst ein Mitarbeiter eine Auktion/Ausschreibung zu Gunsten eines Anbieters. Hierfür erhält der Mitarbeiter von dem Lieferanten/Berater eine Zuwendung.
3. Beschäftigter vereinbart mit einem Lieferanten einen 10% höheren Rechnungsbetrag. Der Lieferant erstattet die Hälfte des überhöhten Betrages an den Beschäftigten auf ein privates Konto zurück.
4. 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 (z.B. Einladung eines Entscheidungsträgers des Kunden zu einer hochwertigen Sportveranstaltung, um ihn dadurch zu einer anstehenden Verlängerung des bestehenden Rahmenvertrages zu bewegen).
5. Mitarbeiter vergibt für eine Gegenleistung pflichtwidrig einen Auftrag, ohne zuvor ein Vergleichsangebot eines Wettbewerbers einzuholen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob das Angebot des Wettbewerbers tatsächlich günstiger gewesen wäre.

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 2019 umfasste 80 Gesellschaften und hatte damit eine Abdeckungsquote von über 97 Prozent (nach Mitarbeiterzahl).

205-2 Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Mit regelmäßigen Schulungsmaßnahmen informieren und sensibilisieren wir unsere Beschäftigten zu Compliance. Neben Präsenztrainings stehen verschiedene interaktive E-Learning-Formate zur Verfügung. Für Führungskräfte und das Management werden zudem speziell zugeschnittene Präsenztrainings zu Compliance und Antikorruption durchgeführt. Hierbei wird Führungskräften ihre besondere Verantwortung veranschaulicht und über Trends sowie Veränderungen der Rechtsprechung informiert.

Indikator Verweis Geprüft

E-Learning-Schulungen in Deutschland
2019 haben in Deutschland mehr als 22 Tsd. Beschäftigte mit risikoreicher Tätigkeit (Vertrieb, Einkauf) das E-Learning Antikorruption absolviert; ca. 3,8 Tsd. Mitarbeiter haben ein Teilnehmerzertifikat für ein Compliance-E-Learning erworben; 41 Tsd. Mitarbeiter haben an einem E-Quiz für Geschenke teilgenommen und 609 Mitarbeiter haben das E-Learning zu Beraterleistungen durchgeführt. 569 Beschäftigte führten das E-Learning Kartellrecht durch.

Konzernweite Implementierung der Konzernrichtlinie
Die Deutsche Telekom hat eine „Konzernrichtlinie zur Vermeidung von Korruption und sonstigen Interessenkonflikten“ implementiert, in der unter anderem Verantwortlichkeiten und Organisationspflichten geregelt sind, aber auch mögliche Interessenkonflikte aufgezählt werden. Dazu wurde die „Konzernrichtlinie zur Annahme und Gewährung von Vorteilen" implementiert, die klar regelt, welche Vorteile im Verhältnis zu Geschäftspartnern angenommen und gewährt werden dürfen. Beide Richtlinien wurden konzernweit ausgerollt sowie kommuniziert und dabei von den Geschäftsführungen der entsprechenden Gesellschaften beschlossen.

Information und Schulung von Geschäftspartnern
Die Geschäftspartner erkennen die Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) der Deutschen Telekom an, bevor sie eine Geschäftsbeziehung eingehen können. Bestandteil dieser AEB ist auch ein Supplier Code of Conduct, dort sind unsere Grundsätze zur Vermeidung von Korruption hinterlegt. Darüber hinaus werden im Rahmen der Lieferantenselbstauskunft Fragen zum Compliance-Management-System der Geschäftspartner gestellt. Die Deutsche Telekom bietet externen Geschäftspartnern und Lieferanten seit September 2014 eine Compliance-Online-Schulung an. Im Fokus stehen insbesondere kleine und mittelständische deutsche Geschäftspartner und Lieferanten. Damit unterstützt die Deutsche Telekom ihre Partner noch stärker, sich nach ethischen und rechtlichen Gesichtspunkten korrekt zu verhalten. In den Trainings werden konkrete Compliance-relevante Themen wie etwa Korruptionsprävention, Kartellrecht oder Nachhaltigkeit thematisiert und das Compliance-Management-System der Deutschen Telekom wird vorgestellt.

205-3 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.

GRI 301: PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige Innovative Produkte > Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkte und Diensten

Indikator Verweis Geprüft

301-3 Wiederverwertete Produkte und deren Verpackungsmaterialien

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallmanagement und Recycling > Rücknahme von Mobilgeräten
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallmanagement und Recycling > ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte" Deutsche Telekom Konzern

GRI 302: ENERGIE

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimastrategie > Unser Ansatz zur Messung unserer Fortschritte im Klimaschutz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > Unser Ansatz für energieeffiziente Netze
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > Energieeffizienz in Gebäuden
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Mobilität > Unsere Strategie für klimaschonende Mobilität

302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > Kennzahl 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.

302-3 Energieintensität ✓

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > ESG KPI „Energy Intensity“

GRI 305: EMISSIONEN

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimastrategie
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige Innovative Produkte > Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkte und Diensten

Indikator	Verweis	Geprüft
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)		✓
	Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > ESG KPI „Carbon Intensity"	
	Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope-1- & 2-Emissionen)	
305-2 Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)		✓
	Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > ESG KPI „Carbon Intensity"	
	Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope-1- & 2-Emissionen)	
305-3 Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		✓
	Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen	
305-5 Reduzierung der THG-Emissionen		
	Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimastrategie	
	Steuerung & Fakten > Umwelt > Unser Umweltprogramm > We Care for our Planet	

GRI 401: BESCHÄFTIGUNG

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.		
	Steuerung & Fakten > Soziales > Aus- und Weiterbildung > Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung	
	Steuerung & Fakten > Soziales > Fluktuation & Personalumbau > Sozialverträglicher Personalumbau	
	Themenseite "Neue Arbeitswelt"	
401-1 Neueinstellung und Fluktuation		
	Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit > Entwicklung der Mitarbeiterzahl weltweit	
	Steuerung & Fakten > Soziales > Fluktuation & Personalumbau > Fluktuationsquote	
	Steuerung & Fakten > Soziales > Fluktuation & Personalumbau > Anteil Beamte Konzernbelegschaft	
	Steuerung & Fakten > Soziales > Fluktuation & Personalumbau > Sozialverträglicher Personalumbau	

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 zu den daraus gewonnenen Erkenntnissen.

Indikator	Verweis	Geprüft

GRI 402: ARBEITGEBER-ARBEITNEHMER-VERHÄLTNIS

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.		
	Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterbeziehungen > Unser Ansatz für Mitarbeiterbeziehungen	
402-1 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.

GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.		
	Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit und Arbeitsschutz > Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit	
403-1 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.

Die internationalen Landesgesellschaften verantworten ihr Gesundheits- und Sicherheitsmanagement autonom. Jedoch wurden schrittweise alle Beschäftigten der Deutschen Telekom über ein zertifiziertes Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem angebunden, das auf den internationalen Standards ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz und ISO 14001 für Umweltmanagement basiert und konzerneinheitliche Standards sicherstellt.

Indikator Verweis Geprüft

In Deutschland sind 100 Prozent der Mitarbeiter und außerhalb Deutschlands sind 99 Prozent der Mitarbeiter mit Zertifikaten für Arbeits-, Gesundheitsschutz und Umweltschutz ausgestattet (31.12.2019).

403-2 Unfallarten und -häufigkeiten in der Organisation

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit und Arbeitsschutz > Gesundheitsquote
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit und Arbeitsschutz > Arbeitsunfälle in Deutschland

GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Soziales > Aus- und Weiterbildung > Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung

404-1 Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie

Ausbildung (Konzern national - Deutschland)

	Gesamtstunden 2019	Frauen	Männer
Azubis	6 515 440*	2 215 360*	4 300 080*
Dual Studierende	3 307 216*	926 440*	2 380 776*
Summe	9 822 656*	3 141 800*	6 680 856*

(* Zur Berechnung der Zahlen wurden Durchschnittswerte verwendet.)

Weiterbildung (Konzern international)
Weltweit investierten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2019 rund vier Millionen Lernstunden in ihre eigene Qualifizierung, davon 46 Prozent in digitalen Angeboten, 5 Prozent mehr als 2018. Ein Großteil unserer Lernangebote kann heute über ein globales Learning Management System (LMS) gebucht werden, 2019 waren 60 Prozent der über das LMS buchbaren Trainings digital.

- Steuerung & Fakten > Soziales > Aus- & Weiterbildung > Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung

404-2 Programme zum Kompetenzmanagement, Umgang mit Berufsausstieg und der Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit

Programme zu lebenslangem Lernen

- Steuerung & Fakten > Soziales > Aus- & Weiterbildung > Ausbildung und Entwicklung

Ausstieg aus dem Unternehmen und berufliche Perspektiven
Situationsabhängig setzen wir verschiedene Instrumente ein, um betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den sozialverträglichen Ausstieg aus der Beschäftigung im Konzern zu erleichtern. Dazu gehören unter anderem die Möglichkeit, eine Outplacement-Beratung in Anspruch zu nehmen, und die Zahlung einer Abfindung. Zudem unterstützt Vivento, der Dienstleister für den Personalumbau in Deutschland, Beamte bei einem Wechsel zu öffentlichen Arbeitgebern. In vielen Fällen kann der Stellenwechsel mit finanziellen Anreizen begleitet werden.

Indikator Verweis Geprüft

Wie auch schon in den Vorjahren konnten Beamtinnen und Beamte 2019 über das von Vivento betriebene Stellenportal www.interamt.de passende Angebote bei Bund, Ländern und Kommunen finden.

Seitens des Betreuungswerks Post Telekom werden Seminare zum Thema „Vorbereitung auf den Ruhestand“ angeboten, an denen Beschäftigte der Deutschen Telekom teilnehmen können. Dort wird gemeinsam mit den Teilnehmern erarbeitet, wie diese die nachberufliche Zeit sinnvoll mit Inhalten und Aktivitäten ausfüllen und ihren Ruhestand langfristig genießen können.

- Steuerung & Fakten > Soziales > Aus- & Weiterbildung > Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung
- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterbeziehungen > Flexible Arbeitsmodelle für unterschiedliche Bedürfnisse bei der Telekom in Deutschland

404-3 Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriere-Entwicklung erhalten

Zur Beurteilung der Leistung und Karriere-Entwicklung unserer Beschäftigten setzen wir verschiedene Instrumente ein.

- „Compass“ für tarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beamte in Deutschland
- „Lead2Win“ für leitende Angestellte weltweit, außertariflich Beschäftigte in Deutschland sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesgesellschaften
- PPR4ALL (Performance & Potential Review) in den Ländern der T-Systems International

Aktuell entwickeln wir unser Performancemanagement weiter mit deutlichem Fokus auf Feedbackgespräche und Transparenzrunden.

Instrumente des Performance-Management und Mitarbeiterkategorie & Anzahl und Anteil der Beschäftigten, deren Leistung und Karriereentwicklung beurteilt werden

- Compass (tarifliche Beschäftigte in Deutschland): ca. 67.000 Beschäftigte (81% der Zielgruppe)
- Lead2Win: Anzahl & Anteil werden in Q1 2020 ermittelt, Prozesslaufzeit > 12 Monate.
- Performance & Potential Review (T-Systems International): ca. 16.000 Beschäftigte (91% der Zielgruppe)

Die Instrumente des Performance-Managements beziehen sich immer auf ganze Mitarbeitergruppen und decken Beschäftigte jedweden Geschlechts gleichermaßen ab.

GRI 405: VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Unser Ansatz für Vielfalt und Chancengleichheit

Indikator Verweis Geprüft

405-1 Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren

- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Engagement für einen höheren Frauenanteil
- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Menschen mit Behinderung
- Steuerung & Fakten > Soziales > 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.

405-2 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. In der Vergangenheit haben Teilnahmen an Studien (z.B. Logib-D) bestätigt, 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.

GRI 406: GLEICHBEHANDLUNG

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte
- Themenseite "Menschenrechte"

406-1 Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Menschenrechte und Social Performance Report
- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Hinweise und Anfragen zum Thema Menschenrechte

GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte
- Themenseite Menschenrechte

Indikator Verweis Geprüft

407-1 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird, und ergriffene Maßnahmen

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 Konzernrichtlinie „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ für den gesamten Konzern bindend und jährlich von den Konzernunternehmen schriftlich zu bestätigen. Von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten erwarten wir ebenfalls die Einhaltung dieser Grundsätze, insofern sie nicht im Widerspruch zu nationaler Gesetzgebung stehen.

GRI 409: ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte
- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“
- Themenseite "Lieferkett"
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger

409-1 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen

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.

GRI 412: PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte
- Themenseite Menschenrechte

Indikator	Verweis	Geprüft

412-1 Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte
- Neues Arbeiten > Menschenrechte > Themenseite Menschenrechte

GRI 414: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTEN

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Themenseite Lieferkette
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2019

414-1 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden

2019 wurden 81 Prozent unserer Lieferanten auf soziale und ökologische Kriterien geprüft. Dies umschließt auch Menschenrechtskriterien. Eine derartige Prüfung erfolgt außerdem bei allen zukünftigen Lieferanten. Von unseren aufs Einkaufsvolumen bezogen 200 wichtigsten Lieferanten haben wir 2019 87 Prozent auf die Einhaltung solcher Nachhaltigkeitskriterien überprüft (ESG KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten“).

414-2 Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2019

GRI 416: KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Verbraucherschutz > Unser Ansatz für Verbraucherschutz
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Verbraucherschutz > Unser Ansatz für sicheren Mobilfunk
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige & Innovative Produkte > Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkte und Diensten

Indikator	Verweis	Geprüft

416-2 Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Produkt- oder Dienstleistungsauflagen bezüglich Arbeitssicherheit

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

GRI 418: SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE VON KUNDEN

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Datenschutz & Datensicherheit > Unser Ansatz zu Datenschutz
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Verbraucherschutz > Unser Ansatz für Verbraucherschutz

418-1 Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

GRI 419: SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Ganzheitliches Compliance-Management-System

419-1 Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

WEITERE BERICHTETE ASPEKTE

Indikator Verweis Geprüft

GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- www.telekom.com/de/konzern/konzernprofil

201-1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Finanzielle Kennzahlen > Nettowertschöpfung

201-3 Betriebliche Altersvorsorge

- Steuerung & Fakten > Soziales > Demografie & Altersvorsorge > Betriebliche Altersvorsorge

GRI 306: ABWASSER UND ABFALL

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourceneffizienz > Unser Ansatz zu Ressourcenschonung und Umweltschutz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Unser Umweltprogramm > We Care for our Planet
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallmanagement und Recycling > Abfallvermeidung und Recycling

306-2 Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode

Die aus ihrer Geschäftstätigkeit heraus wesentlichen Abfälle adressiert die Telekom im konzernweiten Rahmen für das Abfallmanagement (bspw. für das Recycling von

Kupfer). Weiterhin erfassen wir mit unserem ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte" das Verhältnis zwischen in den Markt gebrachten und zurückgenommenen mobilen Endgeräten, wie Smartphones oder Tablets (Rücknahme mobiler Endgeräte in Tsd./in Umlauf gebrachte mobile Endgeräte in Mio.). Funktionsfähige Geräte werden im Anschluss weiterverwendet und erhalten durch die Zweitnutzung eine längere Lebensdauer. Nicht mehr funktionierende Handys werden fach- und umweltgerecht recycelt.

Indikator Verweis Geprüft

Die Datenerfassung der Entsorgungsmethoden ist hingegen komplex und steht in keinem angemessenen Verhältnis zum damit gewonnenen Nutzen.

Bei der Entsorgung von gefährlichen Abfällen halten wir in allen Ländern die gesetzlichen Regelungen ein.

Wir sind ein Dienstleistungsunternehmen mit entsprechend geringen Abwassermengen. Wir erfassen unsere Abwässer nicht, da der Aufwand in keinem angemessenen Verhältnis zum damit gewonnenen Nutzen steht.

GRI 308: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2019

308-1 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden

2019 wurden 81 Prozent unserer Lieferanten auf soziale und ökologische Kriterien geprüft (ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf"). Eine derartige Prüfung erfolgt außerdem bei allen zukünftigen Lieferanten. Von unseren aufs Einkaufsvolumen bezogenen 200 wichtigsten Lieferanten haben wir 2019 87 Prozent auf die Einhaltung solcher Nachhaltigkeitskriterien überprüft (ESG KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten"). Darüber hinaus waren 2019 63 Prozent unserer Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten vom CDP Supply Chain Programm abgedeckt (ESG KPI „CDP-Lieferkettenabdeckung").

308-2 Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2019

Indikator	Verweis	Geprüft	Indikator	Verweis	Geprüft

GRI 408: KINDERARBEIT

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2019

408-1 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2019

Bei unseren direkten Geschäftsstandorten sowie Geschäftspartnern und Lieferanten sehen wir kein erhebliches Risiko von Kinderarbeit.

GRI 415: POLITIK

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht. Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung und Verbraucherpolitik > Politische Interessenvertretung

GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT

Prinzip 1: Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Datenschutz & Datensicherheit
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze
- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterbeziehungen > Faire Vergütung und weitere betriebliche Leistungen
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Verbraucherschutz
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit und Arbeitsschutz
- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity

- Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Konzernstrategie
- Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Konzernsteuerung

Prinzip 2: Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Verbraucherschutz
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere
- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Menschenrechte und Social Performance Report

Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterbeziehungen > Dialog und Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere

Prinzip 4: Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere

Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere

Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity

- Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2019 > An die Aktionäre > Corporate Governance

Prinzip 7: Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > CR-Strategie
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Unsere Steuerungsinstrumente: ESG Key Performance Indikatoren
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Governance
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Risiko- und Chancenmanagement
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimastrategie
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Unser Umweltprogramm > We Care for our Planet
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourceneffizienz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Weitere ökologische Kennzahlen > Schutz der Biodiversität
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Mobilität > Unsere Strategie für klimaschonende Mobilität in Deutschland
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige & Innovative Produkte
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > Kennzahlen > Carbon Intensity
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > Kennzahlen > Energy Intensity
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallmanagement und Recycling > Kennzahlen > Abfallmanagement und -aufkommen
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallmanagement und Recycling > Kennzahlen > Rücknahme Mobilgeräte
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Weitere ökologische Kennzahlen > Kennzahlen > Weitere ökologische Daten

- Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

Prinzip 8: Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > CR-Strategie
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Unsere Steuerungsinstrumente: ESG Key Performance Indikatoren
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Governance
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimastrategie
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Unser Umweltprogramm > We Care for our Planet
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourceneffizienz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Weitere ökologische Kennzahlen > Schutz der Biodiversität
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourceneffizienz > Unser Ansatz zu Ressourcenschonung und Umweltschutz
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

- Specific absorption rate https://www.telekom.de/hilfe/geraete-zubehoer/handy-smartphone-tablet/allgemein/sar-werte?samChecked=true
- Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > CR-Strategie
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Unsere Steuerungsinstrumente: ESG Key Performance Indikatoren
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Governance
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourceneffizienz > Unser Ansatz zu Ressourcenschonung und Umweltschutz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimastrategie
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Unser Umweltprogramm > We Care for our Planet
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourceneffizienz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

- Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Innovation und Produktentwicklung

Prinzip 10: Eintreten gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Korruption

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > CR-Strategie
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Risiko- und Chancenmanagemen
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Datenschutz & Datensicherheit
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Compliance bei unseren Lieferanten
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere

- Geschäftsbericht 2019 > An unsere Aktionäre > Corporate Governance Bericht
- Geschäftsbericht 2019 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management