# Corporate Responsibility Bericht 2020

ERLEBEN, WAS VERBINDET.

# Inhalt

Dieses PDF-Dokument enthält alle Rechenschaftsinformationen ( „Steuerung & Fakten“) des CR-Berichts 2020 der Deutschen Telekom. Stand: 20.01.2022

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
14 Wesentlichkeit
17 Wirkungsmessung
20 Sustainable Development Goals
23 Stakeholder Management
27 Compliance
32 Politische Interessensvertretung und Verbraucherpolitik
34 Nachhaltigkeitsstandards
35 Auszeichnungen

38 Wirtschaft
38 Nachhaltige Finanzen
45 Lieferanten
56 Nachhaltige & Innovative Produkte
59 Netzausbau
61 Kundenzufriedenheit
63 Verbraucherschutz
66 Datenschutz & Datensicherheit
70 Finanzielle Kennzahlen
71 Finanzielle Personalkennzahlen

73 Umwelt
73 Klimastrategie
82 Unser Umweltprogramm
87 Mitarbeiterinitiativen
89 $CO_2e$-Emissionen
94 Enablement Faktor
96 Energieverbrauch & -effizienz
101 Erneuerbare Energien
103 Mobilität
106 Kreislaufwirtschaft & Ressourceneffizienz
109 Abfallmanagement & Recycling
111 Weitere ökologische Kennzahlen

113 Soziales
113 Gesellschaftliches Engagement
120 Mitarbeiterbeziehungen
124 Mitarbeiterzufriedenheit
126 Diversity
130 Menschenrechte
133 Demografie & Altersvorsorge
135 Aus- & Weiterbildung
139 Gesundheit & Arbeitsschutz
142 Mitarbeiterzahlen & Teilzeit
144 Fluktuation & Personalumbau
146 Ideenmanagement

147 Über diesen Bericht
150 Impressum
151 Haftungsausschluss

# Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2020 lief anders, als wir es uns gewünscht haben: Die Telekom wurde 25 Jahre alt – doch das konnten wir nicht feiern. Die Corona-Pandemie hat unser aller Leben tiefgreifend verändert und uns vor neue Herausforderungen gestellt. In diesem besonderen Jahr hat die Telekom erneut unter Beweis gestellt: Wir sind da, wenn die Gesellschaft uns braucht.

Unsere Netze liefen stabil und haben in Zeiten physischer Distanz Nähe ermöglicht. Um für unsere Kund*innen da zu sein, sind zu Beginn der Pandemie bis zu 180.000 Beschäftigte weltweit ins Homeoffice gewechselt, Mitarbeiter*innen im Außendienst wurden mit entsprechender Schutzausrüstung ausgestattet. Unsere sicheren Home-Office-Lösungen helfen auch Unternehmen, ihr Geschäft am Laufen zu halten und zugleich ihre Mitarbeiter*innen zu schützen. Wir bieten Lösungen, damit das digitale Klassenzimmer und sicheres Lernen von zuhause selbstverständlicher werden. Gemeinsam mit SAP haben wir die Corona-Warn-App entwickelt. Wir haben unseren Kund*innen kostenloses Datenvolumen zur Verfügung gestellt, unterstützende Maßnahmen für die Gastronomie und Kulturbranche auf den Weg gebracht und Handys für Altenheime gespendet.

Wir sind in der glücklichen Lage, anderen helfen zu können. Denn auch wenn die Pandemie und ihre Auswirkungen nicht spurlos an uns vorbeigegangen sind, haben wir das Geschäftsjahr 2020 erfolgreich abgeschlossen. In unserem Jubiläumsjahr wurden wir zudem nicht nur zum angesehensten DAX-Unternehmen Deutschlands gekürt, sondern auch zur wertvollsten Telco-Marke Europas.

Unsere Aufgabe ist es, Teilhabe zu ermöglichen. Und wir haben ein klares Ziel: Wir sind erst zufrieden, wenn alle #dabei sind. Damit haben wir einen Anspruch an uns selbst formuliert, der zwei Dinge vereint: Wirtschaftlichen Erfolg, denn er ist die Voraussetzung für alles, was wir tun. Und die gesellschaftliche Verantwortung, die wir dabei wahrnehmen. Wir setzen uns ein für eine liberale, inklusive Gesellschaft, für mehr Klimaschutz und nachhaltiges Wirtschaften.

Dazu haben wir uns ambitionierte Ziel gesetzt, die wir trotz Corona weiterverfolgt haben. Ein Etappenziel haben wir 2020 erreicht: In einer Reihe von Ländern, wie Deutschland, Ungarn oder Griechenland surfen unsere Kunden bereits im grünen Telekom-Netz, das zu 100 Prozent mit Strom aus erneuerbaren Quellen betrieben wird. Im Rahmen unseres Umweltprogramm „We care for our Planet“ schonen wir Ressourcen durch Kreislaufmodelle oder reduzieren Verpackungsmaterial. Wir setzen unsere Richtlinien zur digitalen Ethik der Künstlichen Intelligenz in unserer täglichen Arbeit und unseren Angeboten um. Wir fördern Medien- und Demokratiekompetenz in der Gesellschaft, damit Menschen sich selbstbestimmt und sicher im Netz bewegen können. Mit unserer Kampagne #DABEI – Gegen Hass im Netz haben wir 2020 wir ein deutliches Zeichen für mehr digitale Zivilcourage gesetzt.



Timotheus Höttges, Vorstandsvorsitzender, Bonn, Deutschland

In den letzten 25 Jahren hat sich die Telekom immer wieder angepasst: An den technologischen Wandel. An neue Bedürfnisse unserer Kund*innen. Und an steigende gesellschaftliche Erwartungen. 2020 haben wir erneut unter Beweis gestellt, dass unsere digitalen Lösungen einen Beitrag dazu leisten können, drängende Herausforderungen zu lösen. Über diese und weitere Nachhaltigkeitsaktivitäten berichten wir auch in diesem Jahr umfassend im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht.
Unverändert Bestand hat unser Bekenntnis zu den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Beide Rahmenwerke zählen zusammen mit den UN-Zielen für eine nachhaltige Entwicklung zu den Leitplanken unserer Arbeit.

Wir leben in einer Zeit tiefgreifender Veränderungen. Lassen Sie uns die anstehenden Herausforderungen gemeinsam angehen.

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 2020.

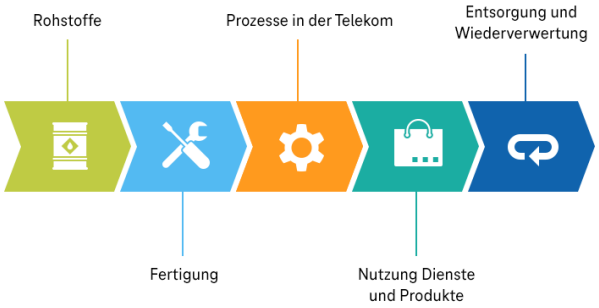
Unser Konzern ist in fünf operative Segmente gegliedert.

### Auf einen Blick: Organisationstruktur




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

### Vereinfachte Darstellung der Wertschöpfungskette der Deutschen Telekom




**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 102–1, GRI 102–2, GRI 102–6, GRI 102–7, GRI 102–18, GRI 102–1, GRI 102–20 (Allgemeine Standardangaben)

## Aktuelle CR-Organisationsstruktur




Die Gesamtverantwortung für CR (Corporate Responsibility) trägt unser Vorstand: Er diskutiert und entscheidet über wichtige CR-Angelegenheiten. Die Arbeitsdirektorin und Vorständin Personal und Recht verantwortet den Unternehmensbereich; sie 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 im Hinblick auf nachhaltige Innovation und gesellschaftliche Verantwortung weiterzuentwickeln.

Um zwischen den Verantwortlichen für CR und für unser Kerngeschäft den direkten Austausch sicherzustellen, wird GCR vom CR-Board beraten. Dieses Gremium setzt sich aus den Leiter*innen wesentlicher Konzernbereiche zusammen.

Für die Umsetzung unserer CR-Strategie sind die Geschäftsführungen 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 haben wir die CR-Richtlinie auch in einem Großteil der europäischen Landesgesellschaften erfolgreich eingeführt.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Compact**

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

## CR-Controlling: Nachhaltigkeit messen und steuern

„Environmental, Social und Governance (ESG)"-Daten dokumentieren wir mithilfe 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, um relevante Kennzahlen und speziell unsere ESG KPIs (Key Performance Indikatoren) zu berechnen: Mit ihnen messen und steuern wir konzernweit unsere CR-Leistung. Unser CR-Controlling stellt sicher, dass wir ESG-Daten und -Kennzahlen zeitgerecht und transparent erfassen sowie im vorliegenden „Steuerung & Fakten"-Bereich und im interaktiven Kennzahlentool dieses CR-Berichts vorlegen können.

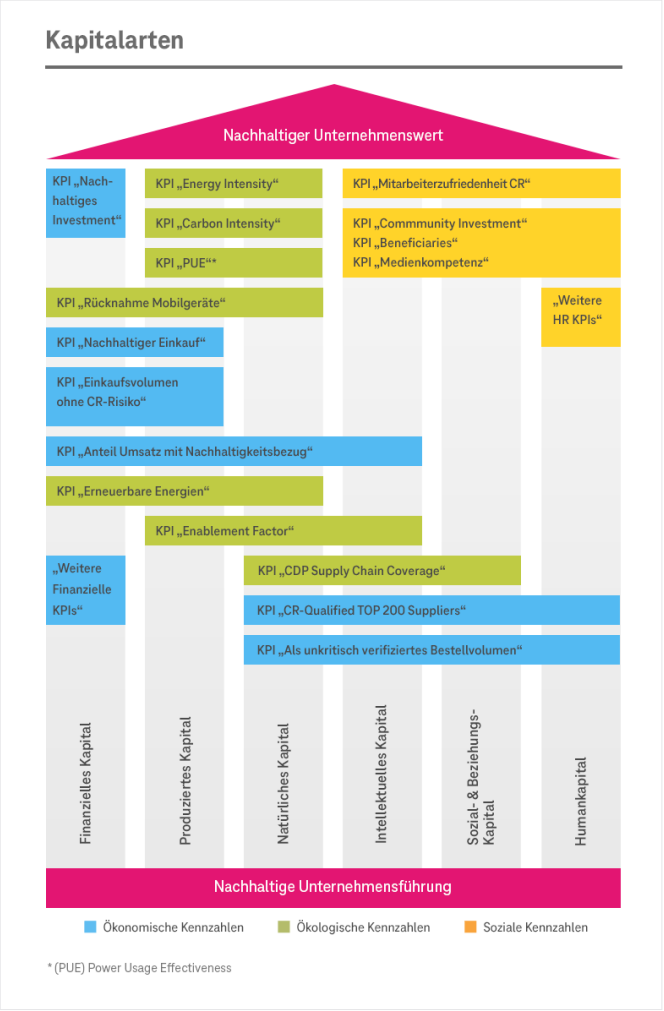
Auf Basis interner und externer Anforderungen entwickeln wir unser Kennzahlensystem stetig weiter. 2020 haben wir es zum Thema Ressourcenschutz erweitert, um über die diversen Erfolge aus dem Programm „we care for our planet" sowie der Mitarbeiter-Community „Green Pioneers" zu informieren. Außerdem haben wir neue KPIs für unser Lieferantenmanagement entwickelt.

## Unsere Steuerungsinstrumente: ESG Key Performance Indikatoren

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

Die Landesgesellschaften tragen zur Erhebung der konzernweiten ESG KPIs bei, indem sie selbst CR-Daten erfassen. Diese Landesgesellschaften repräsentieren 99 Prozent des Konzernumsatzes.

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




**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 102–11 (Allgemeine Standardangaben)

**Global Compact**

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

## 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

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| ESG KPI „Nachhaltiges Investment“ (% T-Aktien, die von SRI-Investoren gehalten werden) | 20,8 | 21,0 | 21,0 | 22,0 |
| ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ (% des auf Nachhaltigkeitskriterien überprüften Einkaufsvolumens) | 81 | 81 | 81 | 81 |
| ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ (% des Umsatzes mit Produkten und Diensten, die Nachhaltigkeitsvorteile bieten) | 40,0 | 42,0 | 43,0 | 44,0 |

### Sozial

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| ESG KPI „Community Investment“ (Finanziell, personell und in Sachmitteln geleistetes Engagement der Deutschen Telekom bewertet in Mio. €) | 57 | 88 | 59 | 149 |
| ESG KPI „Beneficiaries“ (Anzahl der Engagierten sowie als Zielgruppe erreichten Menschen, die an gesellschaftlichen Maßnahmen der Deutschen Telekom partizipieren in Mio.) | 19 | 15 | 13 | 16 |
| ESG KPI „Medienkompetenz“ (% der mit Programmen im Bereich Medienkompetenz erreichten Menschen) | 41 | 42 | 41 | 45 |
| ESG KPI „Mitarbeiterzufriedenheit CR“ (Identifikation der Mitarbeiter mit CR-Engagement der Deutschen Telekom in %, Basis: Befragung 2019) | | 79 | | 77 [a] |

[a] Dieser Wert bezieht sich auf die Mitarbeiterbefragung 2019. Die nächste Befragung findet 2021 statt.

### Ökologisch

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| ESG KPI „Energy Intensity“ (Energieverbrauch in MWh*1000 / Gesamt IP-Datenvolumen in Terabyte) | 194 [a] | 163 [a] | 120 [a] | 119 [a] |
| ESG KPI „Carbon Intensity“ ($CO_2$ Emissionen in t $CO_2$e*1000 / Gesamt IP-Datenvolumen in Terabyte) | 79 [a] | 41 [a] | 23 [a] | 23 [a] |
| ESG KPI „Erneuerbare Energien“ (Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch) | 41,3 | 51,9 | 64,1 | 58,3 |
| ESG KPI „PUE“ (Power Usage Effectiveness) | 1,57 | 1,56 | 1,56 | 1,5 |
| 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) | 1,71 [b] | 1,85 [b] | 2,44 [b] | 7,05 [b] |
| ESG KPI „Rücknahme-Mobilgeräte“ (zurückgenommene mobile Endgeräte in Tsd. / in Umlauf gebrachte mobile Endgeräte in Mio.) | 27,4 | 34,8 | 35,5 | 45,9 |

[a] Der Wert bezieht sich auf den Konzern EU + T-Mobile US
[b] Der Wert bezieht sich auf den Konzern DT in Deutschland.

## CR-Strategie

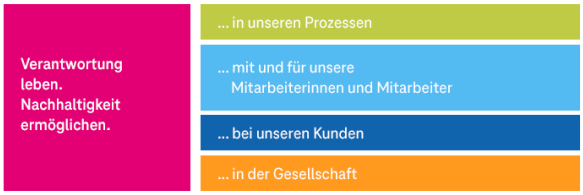
Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung sind seit über zwei Jahrzehnten essenzielle Bestandteile unseres unternehmerischen Handelns. Unsere Kernunternehmensprozesse richten wir heute konsequent nachhaltig aus. 2019 haben wir unsere Konzernstrategie angepasst und „Verantwortung leben“ explizit als grundlegendes Element darin verankert.

### Konzernstrategie „Leading European Telco“




Weitere Informationen zur Konzernstrategie finden Sie im Geschäftsbericht 2020.

### Unsere CR-Mission




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

### Unsere CR-Handlungsfelder und Fokusthemen




**Fokusthemen:**
Datensicherheit und Datenschutz, Digitalisierung, nachhaltige Lieferkette, Menschenrechte, Kreislaufwirtschaft und Ressourcenentkopplung sowie verantwortungsvoller Arbeitgeber

Anhand unserer CR-Strategie bestimmen die Landesgesellschaften ihre eigenen Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Um die strategische Steuerung und die operative Umsetzung unserer CR-Strategie im gesamten Konzern eng miteinander zu verzahnen, haben wir eine integrierte Organisationsstruktur geschaffen. Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand der Deutschen Telekom.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Compact**

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

## CR-Programm 2020: Ziele, Maßnahmen und Termine

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

## Risiko- und Chancenmanagement

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

Wichtige Instrumente dafür sind:

- Unser Risikomanagementsystem, das systematisch relevante Risiken identifiziert, bewertet und bearbeitet
- Unsere (jährliche) Bewertung entstehender Risiken, die einen Überblick über neue und langfristige Entwicklungen externer Risiken bietet
- Unser zweiwöchentliches Social Media Monitoring, das für uns relevante Informationen aus sozialen Medien auswertet
- Unsere Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Gremien zahlreicher nationaler und internationaler Unternehmens- und Sozialverbände (wie zum Beispiel GeSI, BDI, Bitkom, econsense und BAGSO)
- Von uns organisierte Stakeholder-Dialogformate
- Unsere verschiedenen Publikationen, wie Pressespiegel und Newsletter
- Unsere interne Compliance-Bewertung, bei der auch die wichtigsten Nachhaltigkeitsrisiken betrachtet werden
- Unser Wesentlichkeitsprozess

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

- Klimaschutz
- Lieferanten
- Gesundheit und Umwelt

Derzeit untersuchen wir intern, wie wir unsere Berichterstattung zu klimabezogenen Finanzrisiken und Chancen an den Empfehlungen der „Task Force on Climate-related Financial Disclosures" (TCFD) ausrichten können. Dafür bauen wir auf den bestehenden Ansätzen der Strategie, des Controllings, der Technik und des Risikomanagements auf. Weitere Informationen zum Thema TCFD finden Sie hier.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 102–11 (Allgemeine Standardsangaben)
- GRI 102–15 (Allgemeine Standardangaben)

**Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**

- Code TC-TL-230a.2 (Data Security)
- Code TC-TL-520a.3 (Competitive Behaviour & Open Internet)
- Code TC-TL-550a.2 (Managing Systemic Risks from Technology Disruptions)

**Global Compact**

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

## Werte und Leitlinien

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (Corporate Responsibility, CR) beruht auf gemeinsamen Werten. Um unsere Unternehmenskultur zu festigen, vermitteln wir allen Beschäftigten unsere grundlegenden Werte in verbindlichen Leitlinien (Guiding Principles). Mit verschiedenen Maßnahmen, zum Beispiel Überprüfungen und Aktualisierungen, wie zuletzt im Berichtsjahr, und dem jährlichen „Tag der Leitlinien" vergegenwärtigen wir diese Werte immer wieder und verankern sie so im Arbeitsalltag. Mit Erfolg: Laut unserer Pulsbefragung im November 2020 haben 90 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Eindruck, dass die Leitlinien in der täglichen Arbeit gelebt werden.

Zudem stellen wir mit unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) und der Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze" sicher, dass sich alle Menschen in unserem Konzern und bei unseren Partnern verantwortungsvoll verhalten.

Darauf basiert unter anderem auch unser Compliance-Management – es gewährleistet, dass unser Unternehmenshandeln rechtmäßig ist. Außerdem verankern wir mit dem Kodex und der Erklärung ethische Normen und insbesondere den Schutz der Menschenrechte im gesamten Konzern.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 102–12 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–16 (Allgemeine Standardangaben)

**Global Compact**

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

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

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

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

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

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

All unsere Beschäftigten in Deutschland sind an einem Arbeitsplatz tätig, der nach ISO 14001 und ISO 45001 zertifiziert ist. Bis Ende 2020 haben wir die Abdeckung weiter erhöht. So konnten wir folgende Gesellschaften zertifizieren lassen: T-Systems Polska und T-Systems Schweiz, Deutsche Telekom Service Europe (Czech Republic, Romania), Deutsche Telekom Global Business Solutions (Austria, Hungary, Slovakia) nach ISO 45001 und ISO 14001 sowie T-Systems ITC Iberia nach ISO 45001. Damit decken wir international 98 Prozent unserer Beschäftigten ab.

## CR Programm 2020

### Strategie

| Ziele | Zielerreichung | Implementierung |
|---|---|---|
| Berichterstattung zielorientiert weiterentwickeln bis 2020 | ▪ Umgesetzt 2020 | ▪ Über diesen Bericht |
| Weitere Implementierung von Arbeitsschutz-, Gesundheits- und Umweltmanagementsystemen in fünf weiteren Gesellschaften | ▪ Umgesetzt 2020 | ▪ 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<br>▪ Maßnahmen und KPIs mit Bezug zu SDGs |
| Durchführen einer internationalen Mitarbeiterumfrage zum Thema Compliance | ▪ Umgesetzt im Jahr 2019, nächste Umfrage im Jahr 2021 | ▪ Die Ergebnisse unserer Mitarbeiterstudie zur Compliance-Kultur |
| Implementierung der 2018 verabschiedeten KI-Leitlinien | ▪ Integration in Fort- und Weiterbildung unserer Beschäftigten, , interne Prüfverfahren und Prüfsiegel für KI Projekte entwickelt, Integration der KI-Leitlinien als zusätzlicher Prüfschritt in unserem Privacy and Security Assessment | ▪ Verantwortungsvoller Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI) |
| Berichterstattung nach den Standards des Sustainability Standards Accounting Boards (SASB) | ▪ Mapping in GRI-Index und Verweis an relevanten Inhalten | ▪ SASB |

## CR Programm 2020

### Wirtschaft

| Ziele | Zielerreichung | Implementierung |
|---|---|---|
| 70 Prozent unserer Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten bis 2020 mit dem CDP Supply Chain Program abgedeckt | ▪ Abdeckung 70 Prozent im Jahr 2020 | ▪ CDP Supply Chain Program |
| 80 Prozent des Einkaufsvolumens bis 2020 überprüft | ▪ Abdeckung 81 Prozent im Jahr 2020 | ▪ ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ |
| 75 Prozent der Top-200-Lieferanten sind bis 2020 CR-qualifiziert | ▪ Abdeckung 84 Prozent im Jahr 2020 | ▪ ESG KPI „CR-qualified TOP 200 suppliers“ |
| ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen“ | ▪ 62% im Jahr 2020 (externes Einkaufsvolumen der Deutschen Telekom ohne USA und Network Capacity) | |
| 95 Prozent unseres Einkaufsvolumens sollen bis 2025 ohne identifiziertes CR-Risiko sein | ▪ sollen bis 2025 ohne identifiziertes CR-Risiko sein 99,6 Prozent des Einkaufsvolumens in 2020 | ▪ ESG KPI “Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“ |
| 99 Prozent Abdeckung LTE in Deutschland bis 2020 | ▪ Abdeckung von 98,7 Prozent im Jahr 2020 | ▪ Fortschritte im Netzausbau |
| 99 Prozent Abdeckung LTE in Europa bis 2021 | ▪ Abdeckung von 97,6 Prozent im Jahr 2020 | ▪ Fortschritte im Netzausbau |
| 99 Prozent Abdeckung 5G in Deutschland bis 2025 | ▪ 5G-Netz der Telekom Ende 2020 in 4 700 Städten und Gemeinden verfügbar | ▪ 5G-Ausbau |
| Steigerung der konzernweiten Kundenbindung (gemessen durch TRI*M-Index) | ▪ Deutliche Verbesserung: 2020: 72,2 (Aufsatzwert: 67,9) | ▪ 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, der Bestnote „sehr gut“ im CHIP- Hotline-Test für alle vier Neukunden-Hotlines und „Top Digitaler Assistent 2021“ von Computer Bild | ▪ Auszeichnungen für unseren Service |
| Verstärkte Nutzung nachhaltiger Finanzinstrumente | ▪ Detaillierte Evaluierung nachhaltiger Finanzinstrumente und Vorbereitung der dazugehörigen Dokumente, z.B. für einen Sustainability-Linked Bond | ▪ Nachhaltige Kapitalanlage der Deutschen Telekom |
| Integration der Anforderungen aus der EU-Taxonomie | ▪ Durchführung Case-Study und Grobkonzept für Implementierung auf Basis der vorläufigen Kriterien, Begleitung der regulatorischen Entwicklung | ▪ EU-Taxonomie |
| Aufnahme in relevante Nachhaltigkeitsindizes | ▪ Aufnahme in drei weitere Indizes im Jahr 2020 | ▪ Die T-Aktie in Nachhaltigkeitsratings und -indizes |

## CR Programm 2020

### Umwelt

| Ziele | Zielerreichung | Implementierung |
|---|---|---|
| Senkung der konzernweiten Scope-1- und-2-Emissionen um 20 Prozent bis 2020 gegenüber 2008 (ohne T-Mobile USA) | ▪ Erreicht, mit einer Senkung von rund 60% gegenüber 2008 | ▪ Klimastrategie<br>▪ $CO_2e$-Emissionen gesamt (Scope 1–3)<br>▪ $CO_2e$-Emissionen gesamt (Scope 1 & 2 Emissionen) |
| Senkung der konzernweiten Scope-1- und -2-Emission um 95 Prozent bis Ende 2025 gegenüber 2017. Die verbleibenden Emissionen sollen durch geeignete Offsetting-Maßnahmen ausgeglichen werden, um so Klimaneutralität im Unternehmen zu erreichen. | ▪ Senkung 2017–2020 um 38 Prozent | ▪ Klimastrategie<br>▪ $CO_2e$-Emissionen gesamt (Scope 1 – 3)<br>▪ $CO_2e$-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 2017–2020 um 7 Prozent pro Kunde | ▪ Klimastrategie<br>▪ $CO_2e$-Emissionen gesamt (Scope 1–3) |
| Steigerung der Effizienz unserer Rechenzentren | ▪ 2011 auf 2020:<br>▪ Globalen PUE-Wert von 1,85 auf 1,61 gesenkt Deutschland: 1,67 auf 1,50<br>▪ Rechenzentren (Biere) PUE-Wert: 1,31 | ▪ 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 2020: 100 Prozent<br>▪ Konzernweit 2020: 58,3 Prozent<br>▪ Ungarn 2019: 100 Prozent<br>▪ Griechenland 2019: 100 Prozent<br>▪ Österreich 2020: 100 Prozent<br>▪ Niederlande 2020: 100 Prozent<br>▪ Kroatien 2020: 100 Prozent | ▪ Klimastrategie<br>▪ ESG KPI „Erneuerbare Energien“<br>▪ Erneuerbare Energien im Konzern<br>▪ Erneuerbare Energien in den Landesgesellschaften |
| Steigerung der Visibilität und Wirkung der Green Pioneer Community | ▪ Steigerung von 200 auf 250 Green Pioneers im Jahr 2020 2019; Abdeckung von 45 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-Faktors in Deutschland auf 7,05 (2019: 2,44);<br>▪ europaweit auf 4,31 (2019: 1,74) | ▪ ESG KPI „Enablement-Faktor“ Konzern DT in Deutschland<br>▪ ESG KPI „Enablement-Faktor“ Deutsche Telekom Konzern Europa |

## CR Programm 2020

### Sozial

| Ziele | Zielerreichung | Implementierung |
|---|---|---|
| Steigerung des ESG KPI Medienkompetenz auf 45 Prozent bis 2020 | ▪ 31.12.2020: 45 Prozent | ▪ ESG KPI-Set „Beneficiaries“ und „Medienkompetenz“ |
| Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und in Führungspositionen im mittleren und oberen Management auf 30 Prozent bis 2025 | ▪ 31.12.2020: Konzernweit 35,45 Prozent Frauen<br>▪ Im Vorstand: 37,5 Prozent<br>▪ Gesamtzahl für Aufsichtsrat, Vorstand, mittleres und oberes Management: 26 Prozent (31.12.2020)<br>▪ Konzernaufsichtsrat: 45 Prozent | ▪ Anteil Frauen Vorstand<br>▪ Anteil Frauen im mittleren und oberen Management<br>▪ Anteil Frauen im Aufsichtsrat in den Telekom-Landesgesellschaften<br>▪ Engagement für einen höheren Frauenanteil |
| Verbesserung der Gesundheitsquote konzernweit auf 95,9 Prozent bis 2020 | ▪ Erreicht – 2020:<br>▪ 95 Prozent (mit Langzeitkranken)<br>▪ 96,5 Prozent (ohne Langzeitkranke) | ▪ Gesundheitsquote<br>▪ Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz<br>▪ Gesundheit in Zahlen |
| Senken der Unfallquote in Deutschland | ▪ 2020: Senkung auf 3,8 Unfälle (mit mehr als drei Ausfalltagen) pro Tausend Mitarbeiter (2019: 6,8) | ▪ Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz |
| Überarbeitung der Employee Relations Policy | ▪ Umgesetzt | ▪ Employee Relations Policy erneuert |
| Steigerung digitaler Weiterbildung | ▪ 2020: circa 69 Prozent der Lernstunden über digitale Angebote (+21,6 Prozent im Vergleich zu 2019); insgesamt 99 Prozent der konzernweit buchbaren Trainings waren digital | ▪ Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung<br>▪ Weiterbildung Telekom Training in Deutschland<br>▪ Digital lernen<br>▪ „youlearn“ |
| Erweiterung #DABEI-Geschichten.com | ▪ ein neues Modul: „Digitale Zivilcourage“ | ▪ Förderung von Medien- und Demokratiekompetenz |
| Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit | ▪ Engagement-Index 2019 4,0<br>▪ (Engagement-Index 2017: 4,1)<br>▪ Befragung alle zwei Jahre | ▪ Unsere Mitarbeiterbefragung<br>▪ Zufriedenheits- und Engagement-Index |
| Durchführung von Human Rights Impact Assessment (HRIA) & Employee Relations Review (ERR) | ▪ Durchführung ERR bei: Crnogorski Telekom in Montenegro<br>▪ Durchführung HRIA bei: 2020 konnten wir aufgrund der Coronavirus-Pandemie kein weiteres Assessment im Ausland durchführen | ▪ Human Rights Impact Assessments<br>▪ Begutachtet: Mitarbeiterbeziehungen in den Landesgesellschaften |

# Wesentlichkeit

## Unser Prozess zur Ermittlung wesentlicher CR-Themen

Jährlich überprüfen wir, welche Themen für die Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Deutschen Telekom besonders wichtig sind – aus der Sicht unserer Stakeholder*innen wie auch aus unserer internen Unternehmensperspektive. Auch für den vorliegenden Bericht haben wir die wesentlichen Themen analysiert und angepasst. Dabei wurden veränderte Stakeholder-Erwartungen sowie aktuelle externe und 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.

**1. Schritt: Dokumentenanalyse**

Ausgangspunkt für unseren Wesentlichkeitsprozess ist die Dokumentenanalyse. Berücksichtigt werden unter anderem neue Gesetzestexte und -entwürfe, Studien, Positionspapiere oder Veröffentlichungen in Medien, die Aufschluss darüber geben, welche Anforderungen und Erwartungen an das Nachhaltigkeitsmanagement der Deutschen Telekom gestellt werden. Dabei wird auch betrachtet, ob die Deutsche Telekom Einfluss auf das jeweilige Thema hat, sowie ob sich Erwartungen auf die Geschäftstätigkeit der Telekom auswirken. Wann einem Thema eine hohe Relevanz zugeschrieben wurde, können Sie den nachfolgenden Tabellen entnehmen.

| **Stakeholder-Perspektive**<br>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**<br>Hoher Einfluss des jeweiligen Themas, wenn… | |
|---|---|
| Wertschöpfung | …alle Stufen der Wertschöpfungskette von dem Thema betroffen sind. |
| 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 2020 zeigt weiter gestiegene Erwartungen unserer Stakeholder*innen insbesondere in Bezug auf

- klima- und menschenrechtsbezogene Themen,
- gesellschaftliche Relevanz von ICT-Produkten sowie
- stabile Netzinfrastrukturen.

Sowohl die Klimakrise als auch die COVID-19-Pandemie sind Treiber dieser wachsenden Anforderungen. Dabei rücken auch Fragen der digitalen Ethik verstärkt in den Vordergrund.

### 2. Schritt: Interviews mit Expert*innen

In den letzten Jahren sind Stakeholder*innen immer weniger interessiert, an Online-Befragungen teilzunehmen. Deshalb konnten wir unsere Online-Umfrage 2020 nicht mehr nutzen, um repräsentative Ergebnisse zu erzielen. Stattdessen haben wir Interviews mit Expert*innen verschiedener Stakeholder-Gruppen durchgeführt. In diesen Interviews haben wir die Einschätzung zu Chancen und Risiken für die Deutsche Telekom abgefragt und darum gebeten, unsere wesentlichen Themen zu bewerten. Insbesondere die Bedeutung von Klima- und Umweltthemen wurde von den Expert*innen betont – und dabei vor allem der Beitrag der Produkte und Maßnahmen der Telekom zur Bewältigung der Klimakrise herausgestellt. Zudem wurde wiederholt unterstrichen, dass die Rolle von Unternehmen für eine nachhaltigere Entwicklung und die Glaubwürdigkeit ihres Engagements weiter an Bedeutung gewinnen. Auch die Frage der Resilienz von Unternehmen und der Zukunftsfähigkeit ihrer Geschäftsmodelle wurde mehrfach als besonders relevant für die kommenden Jahre hervorgehoben; ebenso die Verantwortung der Telekom als ICT-Unternehmen für eine chancengleiche und kompetente digitale Teilhabe. Nicht zuletzt wurde in den Interviews die Bedeutung einer digitalen Ethik betont.

### 3. Schritt: Interne Analyse und Validierung

In einem Workshop mit Expert*innen unseres Unternehmens wurden die Ergebnisse der Dokumentenanalyse und der Experteninterviews mit einer internen Einschätzung abgeglichen.Das Ergebnis ist die Basis für unsere CR-Berichterstattung 2020. Das Ergebnis der Analyse stellen wir gemäß den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) in einer Wesentlichkeitsmatrix dar. Folgende Themen haben wir für das Berichtsjahr 2020 neu in unsere Wesentlichkeitsmatrix aufgenommen:

- Kreislaufwirtschaft (vorher Elektronikschrott)
- Disruptive Technologien
- Steuertransparenz und -beitrag
- Wasserverbrauch in Betriebsstätten
- Abfallaufkommen in Betriebsstätte

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

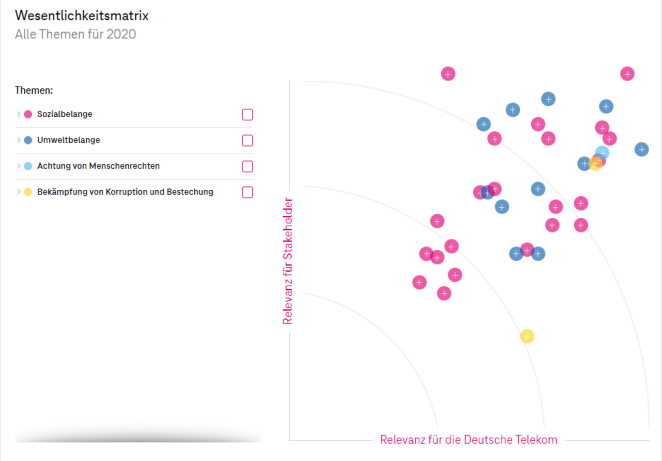
- GRI 102–40 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–44 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–46 (Allgemeine Standardangaben)

## 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.

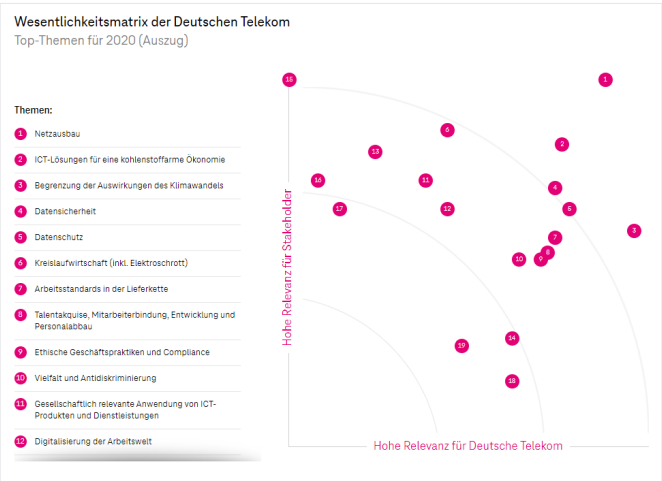
### Das Gesamtergebnis

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.




### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 102–46 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–47 (Allgemeine Standardangaben)

## Wesentliche Themen den GRI-Aspekten zugeordnet

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

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 102–46 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–47 (Allgemeine Standardangaben)

| # | Wesentliche Themen | GRI-Aspekte | Managementansätze |
|---|---|---|---|
| 1 | Netzausbau | ▪ Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen | ▪ Unser Ansatz für den Infrastrukturausbau |
| 2 | ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie | ▪ Produkte und Dienstleistungen | ▪ Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkte und Diensten |
| 3 | Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels | ▪ Emissionen<br>▪ Energie | ▪ Unser Ansatz zur Messung unserer Fortschritte im Klimaschutz<br>▪ Unser Ansatz für energieeffiziente Netze |
| 4 | Datensicherheit | ▪ Schutz der Privatsphäre von Kunden | ▪ Unser Ansatz zu Datenschutz |
| 5 | Datenschutz | ▪ Schutz der Privatsphäre von Kunden | ▪ Unser Ansatz zu Datenschutz |
| 6 | Kreislaufwirtschaft (inkl. Elektroschrott) | ▪ Abwasser und Abfall<br>▪ Produkte und Dienstleistungen | ▪ Unser Ansatz zu Ressourcenschonung und Umweltschutz |
| 7 | Arbeitsstandards in der Lieferkette | ▪ Beschaffung<br>▪ Zwangs- und Pflichtarbeit<br>▪ Bewertung der Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten | ▪ Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf<br>▪ Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte<br>▪ Unser Ansatz für integres und rechtskonformes Verhalten |
| 8 | Talentakquise, Mitarbeiterbindung, Entwicklung und Personalabbau | ▪ Aus- und Weiterbildung<br>▪ Beschäftigung | ▪ Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung |
| 9 | Ethische Geschäftspraktiken und Compliance | ▪ Sozioökonomische Compliance<br>▪ Korruptionsbekämpfung | ▪ Unser Ansatz für integres und rechtskonformes Verhalten |
| 10 | Vielfalt und Antidiskriminierung | ▪ Gleichbehandlung<br>▪ Vielfalt und Chancengleichheit | ▪ Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte<br>▪ Unser Ansatz für Vielfalt und Chancengleichheit |
| 11 | Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und -Dienstleistungen | ▪ Produkte und Dienstleistungen | ▪ Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkten und Diensten |
| 12 | Digitalisierung der Arbeitswelt | ▪ Aus- und Weiterbildung | ▪ Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung |
| 13 | Nachhaltiges Produktdesign | ▪ Produkte und Dienstleistungen | ▪ Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkten und Diensten |
| 14 | Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen | ▪ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | ▪ Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte<br>▪ Unser Ansatz für Vielfalt und Chancengleichheit |
| 15 | Disruptive Technologien | ▪ Produkte und Dienstleistungen<br>▪ Compliance | ▪ Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkten und Diensten<br>▪ Unser Ansatz für den Infrastrukturausbau |
| 16 | Produktenergieeffizienz | ▪ Produkte und Dienstleistungen<br>▪ Energie | ▪ Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkten und Diensten<br>▪ Unser Ansatz für energieeffiziente Netze |
| 17 | Medienkompetenz (inkl. ICT und Sicherheit von Kindern) | ▪ Kundengesundheit und -sicherheit<br>▪ Schutz der Privatsphäre von Kunden | ▪ Unser Ansatz für gesellschaftliche Verantwortung |
| 18 | Transparenz und Reporting | ▪ Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen<br>▪ Berichtsprofil | |
| 19 | Service-Qualität | ▪ Einbindung von Stakeholdern | ▪ Unser Ansatz für höchste Service-Qualität |

# Wirkungsmessung

## Wirkungsmessung und -steuerung

Wir wollen zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) beitragen. Dazu gehört für uns auch, die positiven Auswirkungen unserer Produkte, Lösungen und Maßnahmen stetig zu vergrößern sowie negative zu reduzieren. Um unsere Wirkungsbeiträge messen und bewerten zu können, haben wir mit der Unterstützung unternehmensinterner und externer Expert*innen einen fünfstufigen Ansatz entwickelt: unseren sogenannten Blueprint.

Der Blueprint ermöglicht uns, die Auswirkungen von Projekten, Produkten oder Maßnahmen auf wesentliche ökologische, soziale und wirtschaftliche Themen zu erkennen. Auf dieser Basis können wir festlegen, wie zum Beispiel ein Produkt verändert werden muss. Die Wirkungen betrachten wir sowohl für die Ausgangs- als auch für die Zielsituation – also nachdem das Produkt angepasst wurde. So können wir die Veränderung bewerten. Um transparente und vergleichbare Ergebnisse zu erhalten, beschreiben wir die Wirkungsbeiträge anhand etablierter Messgrößen und mithilfe externer Rahmenwerke: zum Beispiel den SDGs und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. So können wir unsere Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung auch aus globaler Perspektive bewerten. Dabei achten wir stets darauf, dass unsere Methoden auf robusten Daten und Annahmen beruhen und für mehrere Jahre gelten. Zudem beschreiben wir die jeweilige Ausgangssituation („Baseline“) präzise, um die konkrete externe Wirkung zuverlässig bewerten und bilanzieren zu können. Die Ergebnisse nutzen wir zur internen Steuerung sowie zur Kommunikation gegenüber Investor*innen, Geschäftskund*innen und anderen Interessierten.




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

In den vergangenen Jahren haben wir die beschriebene Wirkungsmessung für verschiedene Produkte und Maßnahmen durchgeführt. Die qualitativen und quantitativen Ergebnisse werden in den folgenden Abschnitten präsentiert.

## So entwickeln wir unsere Wirkungsmessung weiter

Wirkungsmessung ist für die Telekom ein strategisches Thema. Der Bereich Group Corporate Responsibility (GCR) entwickelt den bestehenden Ansatz zur Wirkungsmessung, unseren Blueprint, stetig weiter und berücksichtigt dabei interne wie externe Anforderungen. Für 2021 haben wir uns vorgenommen, unsere Methodik einer breiteren Gruppe von Nutzer*innen im Konzern zugänglich zu machen. Auch die Vergabe unserer #GreenMagenta- und #GoodMagenta-Kennzeichnung wird dabei eng und systematisch an die Durchführung einer Wirkungsmessung gemäß dem Blueprint geknüpft werden. Damit machen wir die von uns nachgewiesenen Wirkungen unserer Produkte, Lösungen und Maßnahmen auf die SDGs und weitere Nachhaltigkeitsziele einer größeren Öffentlichkeit bekannt.

## Wirkungsmessung: Breitbandausbau langfristig vorteilhaft

Mit dem Breitbandausbau üben wir in vielen Bereichen eine positive Wirkung auf die Gesellschaft aus und tragen dazu bei, folgende 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.

- Der Ausbau der Netze ist 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 teilweise auch 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: Rechnungen online umweltschonender als auf Papier

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.

Hierbei zeigte sich, 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 Toner sowie rückläufige Logistikaktivitäten (SDGs 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13 und 14).

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

### Wirkungsmessung: Optimierte Verpackung für Router und Media Receiver

Wir arbeiten daran, den Materialeinsatz für die Transport- und Verkaufsverpackungen der von uns angebotenen Geräte weiter zu reduzieren. Mithilfe unseres Wirkungsmessungsansatzes haben wir analysiert, welche Auswirkungen eine Verpackungsoptimierung bei wichtigen Kernprodukten wie Routern und Media Receivern hat.

Allein durch den Einsatz von „PaperFoam“ (zu 100 Prozent kompostierbarer Papierschaum) sparen wir bei einem der untersuchten Produkte rund 95 Tonnen Papier und etwa 200 Tonnen $CO_2$ (je 250 000 Verpackungen). Schrittweise reduzieren wir auch bei weiteren Produkten das Verpackungsmaterial oder stellen diese auf alternative Verpackungsmaterialien um.

Weitere Maßnahmen zur Optimierung von Produktverpackungen setzen wir im Rahmen unseres Umweltprogramms um.

Unsere Maßnahmen tragen zu neun SDGs bei: Deutlich zeigt sich die positive Wirkung bei spezifischen Unterzielen der SDGs 6, 12, 13 und 14. Erreicht werden unter anderem eine geringere Wasserbelastung, reduzierte $CO_2$-Emissionen und ein niedrigerer Plastikverbrauch.

Die verbesserte Verpackung war auch ein Kriterium für die Kennzeichnung des Routers „Speedport Smart 4“ als #GreenMagenta.

### Wirkungsmessung 2020: SIM-Karte

Die klassische SIM-Karte aus Kunststoff ist in den vergangenen Jahren stetig kleiner geworden. Mit der 2019 eingeführten „Half SIM“ leisten wir einen zusätzlichen Beitrag zur Müllvermeidung: Dabei wurde die SIM-Halterung um die Hälfte verkleinert. Dadurch konnten wir im ersten Jahr nach der Einführung den Plastikmüll in Deutschland bereits um 21 Tonnen reduzieren. Ein weiterer Beitrag zum Ressourcenschutz ist die „eSIM“: Das ist eine Karte, die fest in vielen neuen Geräten verbaut ist und die so die klassische SIM-Karte aus Kunststoff ersetzt. Das eSIM-Profil wird elektronisch übertragen. Es enthält alle wichtigen Daten für den Zugang ins Telekom-Mobilfunknetz.

2020 haben wir erstmalig detailliert analysiert, wie sich der technologische Übergang zu einer eSIM-Karte auf die ökologischen Effekte auswirken wird. Dabei haben wir die gesamte Wertschöpfungskette betrachtet, die für SIM-Karten relevant ist. Wichtigster Hebel ist natürlich der Wegfall von Materialverbrauch und Produktionsaktivitäten der physischen Karte. Daneben gibt es aber weitere positive Umweltwirkungen. Dazu gehört vor allem der Wegfall von Logistikleistungen, begleitendem Briefverkehr sowie von Entsorgungsleistungen. Der Übergang zu einer eSIM-Karte wirkt sich daher deutlich positiv auf SDG 12 und 13 aus; weiterhin werden auch Unterziele der SDGs 3, 6, 8, 9, 14 und 15 beeinflusst. Ähnlich wie in der Wirkungsmessung zu „Rechnung Online“ gibt es mögliche gegenläufige Beschäftigungs- und Umsatzeffekte in der Produktion, für die Holz- und Papierindustrie und Logistikbranche.

### Wirkungsmessung 2020: IoT Building Monitoring & Analytics

Die innovative IoT-Anwendung „Building Monitoring & Analytics“ (BMA) ermöglicht nachhaltiges Gebäudemanagement. BMA nutzt Sensorik und die IoT-Plattform „Cloud of Things“, um Energieverbräuche und Flächennutzung von Gebäuden zu visualisieren und transparent aufzuzeigen. Neben dem Monitoring bietet die Anwendung auch Analyse-Features, die die Optimierung und Einsparung von Energie- und Ressourcenverbräuchen ermöglichen.

Diese Lösung hat im Jahr 2020 auch bereits erfolgreich die #GreenMagenta-Kennzeichnung erhalten.

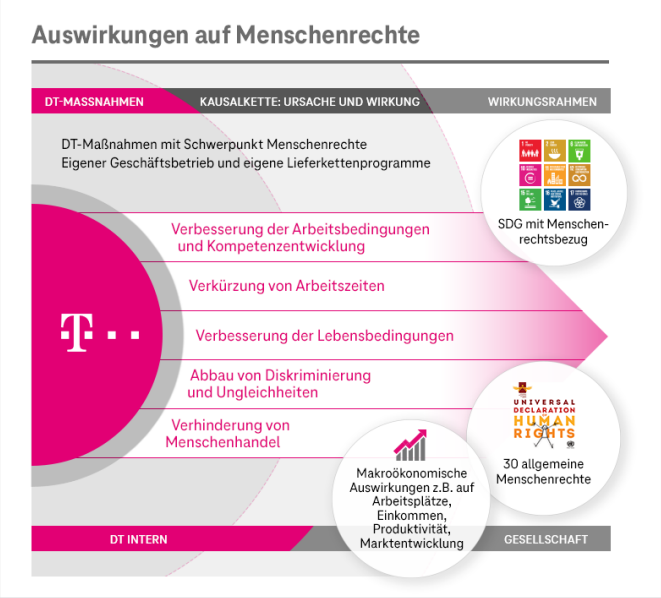
### Wirkungsmessung 2020: $CO_2$-Reduktion im Mobilitätsmanagement

Die Lösung „Low Carbon Mobility Management“ (LCMM) reduziert die $CO_2$-Emissionen im Mobilitätsmanagement: eine App, die das Effizienzprofil, die Fahreigenschaften und das Fahrverhalten bewertet – jeweils während und nach der Fahrt. LCMM ermöglicht den Nutzer*innen, 8 bis 15 Prozent ihres Kraftstoffverbrauchs einzusparen und reduziert so auch den Ausstoß von entsprechenden Treibhausgasen. So trägt LCMM zur Erreichung von 12 und 13 bei. Da durch die Lösung außerdem Fahrzeit, Feinstaub, Bremsenabrieb und Fahrtkosten verringert werden sowie ein sicherer und entspannter Fahrstil unterstützt wird, werden auch die SDGs 3, 8, 9 und 11 positiv beeinflusst.

Diese Lösung haben wir 2020 als #GreenMagenta gekennzeichnet.

### Wirkungsmessung: Unser Beitrag zur Einhaltung von Menschenrechten

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




**Konkrete Engagements für Menschenrechte in der Lieferkette**
2020 führten wir erneut ein „Human Rights Impact Assessment“ durch – diesmal bei Crnogorski Telekom in Montenegro. Dabei untersuchten wir die Auswirkungen unserer Lieferanten im Hinblick auf Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen, Work-Life-Balance, psychische und physische Belastungen sowie Diskriminierung am Arbeitsplatz.Die Erkenntnisse nutzten wir, um Veränderungen bei der Arbeitsplanung durchzusetzen. Zudem veranlassten wir verschiedene Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, darunter Workshops zur Erläuterung von Überstundenregelungen.

Mit diesen Aktivitäten tragen wir zur Erreichung der SDGs 3 und 8 bei und setzten die Empfehlungen des „United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights“ um. Weitere Informationen zum Thema Menschenrechte finden Sie hier.

## Wirkungsmessung: Multimediale Vermittlung von Medienkompetenz

Für das Themenfeld Medienkompetenz haben wir die Wirksamkeit unserer Initiative „Teachtoday“ analysiert. Gemeinsame Untersuchungen mit den Wirtschaftsprüfern von PwC zeigten: Die Methoden von „Teachtoday“ sind mehr als doppelt so wirksam wie herkömmliche Lernformen (SDG 4). Der Grund: Die multimedialen Lernmethoden, die bei „Teachtoday“ zum Einsatz kommen, sprechen anders als herkömmliche Methoden gleich mehrere Sinne an.

Die Aktivitäten von „Teachtoday“ zur Verbesserung der Medienkompetenz stellen wir jährlich unter ein neues Motto: Nach „Digitale Demokratie“ im Jahr 2019 hieß das Thema des Jahres 2020 „Digitale Zivilcourage“. Weitere Informationen zum Thema Medienkompetenz finden Sie hier.

# Sustainable Development Goals

## Unser Beitrag zuden Sustainable Development Goals

**„Nachhaltiges Handeln ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Mit unseren Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz sowie für eine chancengleiche und demokratische Gesellschaft, tragen wir zur Erreichung vieler SDGs bei. Zudem ermöglichen wir unseren Kund*innen mit digitalen Innovationen an der Lösung ökologischer und gesellschaftlicher Herausforderungen mitzuwirken.“**

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

Mit vielen unserer Produkte, Lösungen und Maßnahmen leisten wir unseren Beitrag für die Gesellschaft und die Umwelt – und tragen damit zur Erreichung dieser Ziele bei. Unsere Netzinfrastruktur bildet die technologische Grundlage: Sie ermöglicht Lösungen für soziale oder ökologische Herausforderungen und trägt so dazu bei, viele SDGs zu erreichen. Unsere größten Einflussmöglichkeiten sehen wir deshalb bei SDG 9: „Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.“

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 verdeutlichen wir, inwiefern sich unser Einsatz für die SDGs positiv auf unser Unternehmen auswirkt. Unsere transparente externe Berichterstattung zu den SDGs wurde in der Vergangenheit ausgezeichnet – unter anderem von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC (PricewaterhouseCoopers).

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



Birgit Klesper - Senior Vice President, Group Corporate Responsibility & Sustainability, for Deutsche Telekom AG

NACHHALTIGKEITSZIEL 8

## Menschenwürdige Arbeit & Wirtschaftswachstum

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



NACHHALTIGKEITSZIEL 11

## Nachhaltige Städte & Gemeinden

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





NACHHALTIGKEITSZIEL 9

## Industrie, Innovation & Infrastruktur

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



NACHHALTIGKEITSZIEL 12

## Nachhaltige/r Konsum & Produktion

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

NACHHALTIGKEITSZIEL 3

## Gesundheit & Wohlergehen

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



NACHHALTIGKEITSZIEL 13

## Maßnahmen zum Klimaschutz

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





NACHHALTIGKEITSZIEL 4

## Hochwertige Bildung

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



NACHHALTIGKEITSZIEL 15

## Leben an Land

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

NACHHALTIGKEITSZIEL 5

## Geschlechtergleicheit

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



NACHHALTIGKEITSZIEL 1

## Keine Armut

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





NACHHALTIGKEITSZIEL 7

## Bezahlbare & saubere Energie

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



NACHHALTIGKEITSZIEL 2

## Kein Hunger

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

NACHHALTIGKEITSZIEL 6

## Sauberes Wasser & Sanitäreinrichtungen

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





NACHHALTIGKEITSZIEL 10

## Weniger Ungleichheiten

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

NACHHALTIGKEITSZIEL 14

## Leben unter Wasser

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





NACHHALTIGKEITSZIEL 16

## Frieden, Gerechtigkeit & starke Institutionen

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

NACHHALTIGKEITSZIEL 17

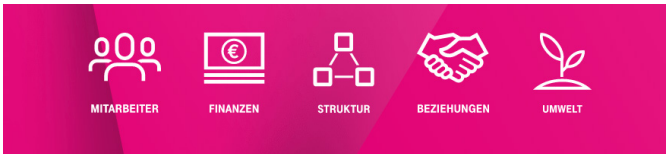
## Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

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



## Wirkbeiträge im Unternehmen

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.

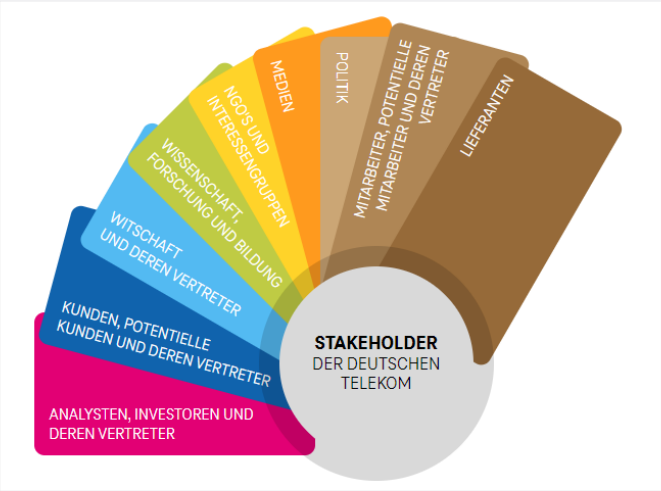


# Stakeholder Management

## 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 2020

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 2020

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.




Das Feedback, das wir von unseren Stakeholdern erhalten, fließt in die Ausrichtung unserer CR-Aktivitäten ein.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 102–40 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–42 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–43 (Allgemeine Standardangaben)

## Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen

**Wirtschafts- und Branchenverbände**

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

**Zu den Themen Klima- und Umweltschutz**

- B.A.U.M. e.V.
- CDP
- Caring for Climate
- co2ncept plus
- Deutsches CSR-Forum
- Deutscher Nachhaltigkeitspreis
- 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
- Joint Audit Cooperation (JAC)
- nachhaltig.digital
- RE100

**Zu gesellschaftlichen Themen**

- Aktion Deutschland Hilft e.V.
- Amadeu Antonio Stiftung
- Bildungsstätte Anne Frank
- Blogfamilia
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisation (BAGSO)
- Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement
- Bündnis gegen Cybermobbing
- Charta der digitalen Vernetzung
- Correctiv
- Cybermobbing Prävention e.V.
- Dare to Care
- Deutsche Telekom Stiftung
- Deutschland sicher im Netz (DsiN)
- Deutschlandstiftung Integration
- Digitale Helden
- Diskutier Mit Mir e.V.
- DKMS Deutsche Knochenmarkspenderdatei gemeinnützige Gesellschaft mbH
- exclamo
- Femtec
- Freunde fürs Leben e.V.
- Friedrich-Ebert-Gymnasium Bonn
- Gesicht Zeigen!
- Global Digital Women
- HateAid
- ichbinhier e.V.

- Juuuport e.V.
- Klicksafe
- Lebenshilfe Bonn e.V.
- Leitbild der Deutschen Wirtschaft
- London Benchmark Group
- LOVE-Storm
- Managerfragen.org
- 100% MENSCH
- nebenan.de Stiftung
- Nummer gegen Kummer
- Prävention 2.0 e.V.
- Supplier Development Programme (SDP)
- TelefonSeelsorge
- VielRespektStiftung
- ZDK Gesellschaft Demokratische Kultur (Hass hilft)

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 102–12 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–13 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–43 (Allgemeine Standardangaben)

# Compliance

## Ganzheitliches Compliance-Management-System

Wir bekennen uns klar zu ethischen Grundsätzen sowie zu Recht und Gesetz. Verankert haben wir dies in unseren Leitlinien und unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct). Der Verhaltenskodex ist konzernweit gültig und wurde in allen Landesgesellschaften eingeführt.

Für die Deutsche Telekom bedeutet Compliance, sich an Regeln zu halten und stets das Richtige zu tun. Integrität – und dies schließt Compliance ausdrücklich ein – ist Basis aller geschäftlichen Entscheidungen und betrieblichen Handlungen. Sie definiert das Verhalten aller Beschäftigten gegenüber Kund*innen, Mitarbeiter*innen, Investor*innen, Manager*innen sowie dem Umfeld der Deutschen Telekom.

Um konzernweit stets für integres und rechtskonformes Verhalten zu sorgen und um Compliance-Risiken erfolgreich zu begegnen, haben wir ein ganzheitliches Compliance-Management-System eingerichtet. Die Verantwortung für das Compliance-Management-System ist bei der Telekom auf oberster Führungsebene angesiedelt. Damit unterstreichen wir die hohe Bedeutung des Themas. Die konzernweite Ausgestaltung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Compliance-Management-Systems obliegt der CCO (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 CO (Compliance Officer) tätig. Ihr Auftrag ist es, das Compliance-Management-System und die Compliance-Ziele vor Ort umzusetzen.

Für unsere Compliance-Arbeit haben wir folgende Ziele festgelegt:

- Compliance-Verstöße und nicht integre Geschäftsentscheidungen präventiv vorzubeugen
- Compliance frühzeitig und dauerhaft in die Geschäftsprozesse integrieren
- Haftungsrisiken für das Unternehmen minimieren
- Als verlässlicher Partner für Kund*innen und Geschäftspartner*innen wahrgenommen werden
- Konsequent vorbeugen, erkennen und reagieren
- Compliance-Kultur und ethisches Verhalten fördern

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 102–17 (Allgemeine Standardangaben)

## Kontinuierliche Prüfung des Compliance-Managements fortgesetzt

Im Jahr 2020 haben wir die 2010 begonnenen regelmäßigen Prüfungen unseres Compliance-Management-Systems nach dem Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer mit dem Schwerpunkt „Antikorruption“ fortgesetzt. Auf diese Weise wollen wir stetig sicherstellen, dass wir Korruptionsrisiken konsequent begegnen und wirksame Prozesse im Unternehmen etabliert haben.

Zwischen 2016 und 2018 stellten wir das Compliance-Management in insgesamt 25 deutschen und internationalen Gesellschaften auf den Prüfstand. 2020 begann ein neuer Prüfungszyklus: Im Berichtsjahr fanden neun Prüfungen in deutschen Gesellschaften statt. 14 internationale Gesellschaften werden 2021 folgen. Im Fokus der Prüfung stehen Prozesse, die einem erhöhten Korruptionsrisiko ausgesetzt sind: zum Beispiel in den Bereichen Einkauf, Vertrieb, Events, Spenden, Sponsoring sowie Personal.

Für die 2020 geprüften Gesellschaften haben Wirtschaftsprüfer*innen erneut die Angemessenheit, Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems bestätigt. Details dazu sind den jeweiligen Prüfberichten zu entnehmen.

## Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems durch regelmäßige Risikobewertung

Unser Ziel ist es, Compliance-Risiken für das Unternehmen systematisch zu erkennen, zu analysieren und zu bewerten. Daraus sollen risikoorientiert Maßnahmen zur Prävention von Rechts- und Regelverstößen abgeleitet werden. Deshalb wird jährlich durch das zentrale Group Compliance Management eine übergeordnete Compliance-Risikoerhebung (Compliance Risk Assessment, CRA) durchgeführt. Sie umfasst auch Beteiligungen der Deutschen Telekom, die risikobasiert ausgewählt werden. Hierfür haben wir einen konzernweiten Compliance-Management-Prozess etabliert, Verantwortlichkeiten festgelegt und Bewertungskriterien definiert. Die einzelnen Schritte werden nachvollziehbar dokumentiert. Im Einzelnen verlaufen die CRA wie folgt:

- Die Gesellschaften, die am CRA teilnehmen, werden nach einem reifegradorientierten Modell ausgewählt. Im Jahr 2020 beteiligten sich 69 Gesellschaften. Dies entspricht einer Abdeckungsquote von 94,27 Prozent (nach Mitarbeiterzahl der vollkonsolidierten Gesellschaften zum Jahresende 2019). Die Durchführung des CRA liegt in der Verantwortung der jeweiligen Landesgesellschaft. Zudem unterstützt die zentrale Compliance-Organisation auf zentraler Seite bei der Durchführung und stellt eine einheitliche Methodik zur Verfügung. Somit nutzt das Group Compliance Management die Erkenntnisse aus dem CRA, um risikoorientiert konzernweite Maßnahmen

abzuleiten. Der Vorstand und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Deutschen Telekom wird regelmäßig über die Compliance-Risikolage des Konzerns informiert.

- Die Geschäftsführungen der Landesgesellschaften verantworten die Ergebnisse des Compliance Risk Assessments. Auf Grundlage der Ergebnisse wird das Compliance-Programm für das jeweilige Folgejahr mit entsprechenden Maßnahmen und Verantwortlichkeiten erstellt. Die Geschäftsführung fasst dazu einen dokumentierten Beschluss. Die Durchführung der Maßnahmen aus dem Compliance-Programm wird konsequent überprüft. Die für unser Unternehmen potenziell möglichen Risiken werden in einer Konzern-Risikolandkarte aufgeführt. Sie ermöglicht den verschiedenen Gesellschaften der Deutschen Telekom mit ihren unterschiedlichen Geschäftsmodellen, eine systematische Risikoanalyse vorzunehmen. Im Jahr 2020 umfasste die Risikolandkarte 27 Kernrisikofelder, dazu gehören beispielsweise Korruption, Kartellrechtsverstöße und Verstöße gegen den Menschenrechtskodex. Angesichts der rasant fortschreitenden Digitalisierung planen wir für 2021, die Risikolandkarte um das Thema „Digitale Ethik“ zu erweitern. Jede Landesgesellschaft kann geschäftsspezifisch und anlassbezogen weitere Kategorien definieren. Für jedes Risiko wird bestimmt, welche konkrete Bedrohung für die jeweilige Landesgesellschaft besteht und welche Schritte bereits eingeleitet wurden, um das Risiko möglichst auszuschließen. Sofern erforderlich, werden weitere Maßnahmen entwickelt, um die Risiken auf ein vertretbares Niveau zu senken.

### Ein klarer Orientierungsrahmen: Verhaltenskodex und Ethikleitlinien für KI

Integrität, Wertschätzung und die Einhaltung von Gesetzen – auf diesen Prinzipien fußt das unternehmerische Handeln der Deutschen Telekom. Der Verhaltenskodex ist konzernweit gültig und wurde 2020 redaktionell überarbeitet. Den zentralen Orientierungsrahmen für rechtlich einwandfreies und integres Verhalten bildet unser Verhaltenskodex (Code of Conduct). Er stellt unsere Geschäftstätigkeit auf ein festes moralisches Fundament und leistet so einen wesentlichen Beitrag für unseren Geschäftserfolg.

Unsere Leitlinien zur Digitalen Ethik für Künstliche Intelligenz (KI) ergänzen unseren Verhaltenskodex auf strategischer Ebene. Sie machen klare Vorgaben dazu, wie wir bei der Telekom mit KI umgehen wollen. Mit den KI-Leitlinien setzten wir uns zum Ziel, unsere auf KI basierenden Produkte und Services verantwortungsvoll einzusetzen und weiterzuentwickeln. Zudem verpflichten wir uns dazu, stets geltendes Recht und Gesetz einzuhalten.

### Sensibilisierung der Beschäftigten für Compliance-Risiken

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

- 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 Berater*innen und Vertriebspartner*innen
- Richtliniendatenbank, die Mitarbeiter*innen bei der Suche nach und Umsetzung von geltenden Vorschriften unterstützt
- In einem Compliance-Programm gebündelte Präventionsmaßnahmen
- Regelmäßige Compliance- und Antikorruptionsschulungen, die auch Teil unseres Onboardings sind (siehe GRI 205–2), seit 2020 ergänzt durch eine konzernweite Kampagne zum E-Learning
- Seit 2020 schrittweise Einführung einer überarbeiteten Online-Schulung zu grundlegenden Compliance-Themen (E-Learning Compliance Fundamentals 2.0)
- „Ask me!“-Portal für Fragen rund um das Thema Compliance. Das Portal beinhaltet 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.
- Jährliches Compliance Risk Assessment, mit dem wir Compliance-Risiken in den Landesgesellschaften identifizieren, bewerten und Schwerpunkte für geeignete Präventionsmaßnahmen festlegen
- Seit 2013 zum Anlass des weltweiten UN-Antikorruptionstags am 9. Dezember: Durchführung von konzernweiten Kommunikationskampagnen und verschiedenen Maßnahmen in den Gesellschaften zum Thema
- Regelmäßige Statements gegen Korruption von den DTAG-Vorstandsmitgliedern

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

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 2020.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 102–17 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 416–2 (Kundengesundheit und -sicherheit)
- GRI 418–1 (Schutz der Privatsphäre von Kunden)
- GRI 419–1 (Sozioökonomische Compliance)

**Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**

- TC-TL-220a.3 (Data Privacy)
- TC-TL-520a.1 (Competitive Behaviour & Open Internet)

## „Tell me!"-Hinweisgeberportal

Um Compliance-Verstöße aufzudecken, haben wir das Hinweisgeberportal „Tell me!" eingerichtet. Hier können neben unseren Mitarbeiter*innen auch externe Personen, zum Beispiel Geschäftspartner*innen oder Kund*innen, Hinweise auf regelwidriges Verhalten abgeben – auch anonym. Zur Steuerung und Überwachung der eingehenden Hinweise haben wir einen konzernweit einheitlichen Prozess umgesetzt.

2020 sind über das „Tell me!"-Portal 113 Compliance-relevante Hinweise bei der Deutschen Telekom eingegangen (im Vorjahr 122 Hinweise). Zwölf Hinweise werden derzeit noch auf Plausibilität geprüft (Stand 31.12.2020). Hierbei wurden 38 Fälle als Fehlverhalten aufgedeckt und entsprechend geahndet. 63 plausible Hinweise wurden als Compliance-Fälle untersucht.

- Das Gros der Hinweise bezog sich 2020 auf den Schwerpunkt „Vermögensinteressen" (mögliche Fälle von Betrug, Untreue, Zielemanipulation sowie unlautere Vertriebsmethoden).
- Bestätigte Fälle werden konsequent, tat- und schuldangemessen sowie im Einklang mit den einschlägigen Rechtsvorschriften sanktioniert. Eine Liste der verfolgten Maßnahmen veröffentlichen wir auf unserer Website.
- Wir gehen selbstverständlich allen Compliance-relevanten Hinweisen nach, auch denjenigen, die uns über andere Kanäle erreichen.

**Eingang und Bearbeitung von Hinweisen auf dem „Tell me!"-Portal***

| | 2020 | 2019 | 2018 |
|---|---|---|---|
| Eingänge (gesamt) | 1 060 | 1 058 | 953 |
| Compliance relevante Hinweise | 113 | 122 | 137 |
| davon anonyme Hinweise | 57 | 61 | 76 |
| Bestätigtes Fehlverhalten | 63 | 38 | 46 |
| in Untersuchung | 12 | 13 | 9 |
| nicht plausible Hinweise | 38 | 35 | 40 |

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

## Maßnahmen zur Stärkung der Unternehmenskultur

Seit 2016 stärkt unsere Initiative „Transparente Unternehmenskultur" das integre Verhalten und eine aktive Widerspruchskultur („Speak Up! Culture") im Konzern.

Aus unseren Mitarbeiterbefragungen 2018 und 2019 wurden verschiedene Maßnahmen abgeleitet; diese wurden 2020 konzernweit unter Beratung und Beteiligung unabhängiger externer Fachleute und Institute eingeführt.

**Weiterentwicklung der Compliance-Organisation**

Das Marktumfeld der Telekom befindet sich im stetigen Wandel – und auch die Arbeitswelt der Telekom verändert sich in rasantem Tempo. Damit einher geht die Anforderung, auch das Aufgabenspektrum von Compliance stetig anzupassen und das Wissen der Compliance-Mitarbeiter*innen auf dem neuesten Stand zu halten. Um unsere Compliance-Organisation an Entwicklungen wie die Digitalisierung und die Agilisierung der Arbeitswelt anzupassen, haben wir 2020 die Initiative „Compliance der Zukunft/Compliance Next Level" gestartet. Die Vision der Initiative ist eng verbunden mit der strategischen Entwicklung der Deutschen Telekom hin zu einer „Purpose Driven Company" sowie der Neugestaltung der Unternehmensleitlinien. Dabei spielt vor allem die Leitlinie „Respekt und Integrität" eine wichtige Rolle. Jede*r Beschäftigte der Telekom – vom Vorstand bis zum Beschäftigten – soll diese in seinem beziehungsweise ihrem Alltag leben. Die Maßnahmen zur Unternehmensleitlinie „Respekt und Integrität" werden hauptsächlich durch den Bereich Group Compliance Management im Unternehmen gesteuert.

## Die Ergebnisse unserer Mitarbeiterstudie zur Compliance-Kultur

2019 haben wir unter dem Dach der Initiative „Transparente Unternehmenskultur" nach 2017 zum zweiten Mal eine internationale Mitarbeiterumfrage zum Thema Compliance durchgeführt. 2021 soll diese fortgeführt werden. Ziel war es, erneut zu prüfen, wie sich unsere Compliance-Kultur entwickelt hat. Künftig soll die Befragung regelmäßig in einem Turnus von maximal drei Jahren wiederholt werden. Forschungspartner der Auftaktstudie waren die European School of Management and Technology (ESMT Berlin) und die Hertie School of Governance. An der letzten Befragung nahmen 46 000 Mitarbeiter*innen der Telekom teil, nochmals mehr als bei der Ersterhebung. Unterstützt wird die Initiative von einem eigens dafür gegründeten Expertenkreis.

Die Antworten unserer Mitarbeiter*innen fielen gegenüber 2017 positiver aus:

- 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).
- 88 Prozent gaben an, dass ihre Führungskraft beim ethischen Verhalten mit gutem Beispiel vorangehe.
- Knapp 90 Prozent gaben an, dass sie vom Unternehmen gut darüber informiert worden seien, wie sie sich angemessen bei der Arbeit verhalten sollen, und dass sie sich gut darauf vorbereitet fühlten, mit ethisch fragwürdigen Situationen verantwortungsvoll 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 helfen, kritische Situationen zu erkennen und sich auch in Konfliktfällen richtig zu verhalten. Darüber hinaus haben wir die „Speak Up! Culture“ durch ein neues E-Learning-Programm und weitere Maßnahmen gefördert. Dabei haben wir uns 2020 aufgrund der Corona-Pandemie auf virtuelle Lernerlebnisse fokussiert: Unter anderem haben wir ein E-Learning für Führungskräfte zu „Ethical Leadership“ angeboten sowie für alle Beschäftigten das Virtual-Reality-Training „Managing Dilemmas“.

### Grenzen überwinden: Weltweite Zusammenarbeit für Compliance

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

Um der internationalen Ausrichtung des Konzerns gerecht zu werden, besprechen wir strategische Compliance-Themen zweimal im Jahr mit einem internen internationalen Beratungsteam (International Compliance Advisory Team). 2020 tauschten sich die Compliance Officer der größten beziehungsweise strategisch wichtigsten internationalen Einheiten mit dem Group Compliance Management aufgrund der Corona-Pandemie per Online-Konferenzen aus. Auch die jährlichen International Compliance Days fanden 2020 Corona-bedingt nicht als Präsenzveranstaltung statt. Als Ausgleich wurden monatliche internationale Compliance-WebEx-Videokonferenzen durchgeführt. Strategische Projekte wurden vorgestellt und Erfahrungen aus der Compliance-Arbeit unserer internationalen Einheiten ausgetauscht. Die Themen lauteten unter anderem: „Being Agile and Compliant“, „Digital Ethics“ und „Corporate Strategy“.

Zudem tauschen wir uns auch mit nationalen und internationalen Organisationen sowie Fachkreisen unter anderem über Compliance-Fragen aus. Darüber hinaus bringen wir uns regelmäßig mit Fachvorträgen, Publikationen und anderen Beiträgen in die Weiterentwicklung von Compliance-Standards und -Managementsystemen ein.

### Engagement in Antikorruptionsinitiativen

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

Den internationalen Antikorruptionstag der Vereinten Nationen am 9. Dezember nehmen wir seit Jahren zum Anlass, im Konzern auf das Thema Bestechung und Bestechlichkeit aufmerksam zu machen. Die Kommunikationsmaßnahmen wurden bewusst in die Vorweihnachtszeit gelegt, in der viele Fragen zum ethischen Umgang mit Geschenken aufkommen.

### Verantwortungsvoller Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI)

Digitale Verantwortung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die Deutsche Telekom entwickelt Künstliche Intelligenz (KI) und setzt sie in verschiedenen Produkten ein. Ende 2020 liefen konzernweit über 100 KI-gestützte Projekte. Die Telekom steht für einen ethischen Umgang mit KI, bei dem der Mensch und seine Bedürfnisse stets im Mittelpunkt stehen. Nicht zuletzt haben wir ein großes Interesse daran, dass unsere Kund*innen unseren Produkten Vertrauen entgegenbringen.

Vor diesem Hintergrund haben wir 2018 als eines der ersten Unternehmen der Welt Management-Leitlinien für den ethischen Umgang mit unserer KI entwickelt. Sie verdeutlichen, wie wir verantwortungsvoll mit KI umgehen und unsere auf KI basierenden Produkte und Services entwickeln wollen. Um unsere KI-Leitlinien zu konkretisieren und umzusetzen, bedurfte es – ähnlich wie beim Code of Conduct – weiterer Schritte, Regelungen und Prozesse. Im Berichtsjahr haben wir hierfür folgende Maßnahmen eingeleitet:

- Unter dem Motto „teilen und aufklären“ („share and enlighten“) haben wir für unsere Mitarbeiter*innen eine Online-Schulung „Digitale Ethik“ erstellt sowie auf deutscher und internationaler Ebene „Artificial Intelligence Roadshows“ mit Vorträgen zu KI-Themen durchgeführt.

- Betreiber von KI-Projekten werden von unserem „Digital Ethics“-Team direkt beraten und können ein internes Prüfsiegel erwerben.

- Da KI nicht an Unternehmensgrenzen aufhört, wurde der bestehende Lieferantenkodex um entsprechende Anforderungen zum Umgang mit KI ergänzt.

- Im Zuge unserer Gremienarbeit teilen wir unsere Erfahrungen und Erkenntnisse mit anderen Unternehmen – unter anderem im Rahmen unserer Arbeit im Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (Bitkom), Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW), Zentrum für Wirtschaftsethik (ZfW) und im Ethisphere Institute.

2020 haben wir die KI-Leitlinien in unsere betrieblichen Abläufe integriert. Sie wurden als ein zusätzlicher Prüfschritt in unser Privacy and Security Assessment aufgenommen. Zudem haben wir interne Prüfverfahren und Prüfsiegel für KI-Projekte der Deutschen Telekom entwickelt. Darüber hinaus haben wir die Leitlinien in diverse Fort- und Weiterbildungen für unsere Beschäftigten integriert. Zum Beispiel haben wir entsprechende Trainings für die Fortbildung zum Data Scientist und unsere „Re-Skilling Academy“ entwickelt und bieten hierfür verschiedene attraktive Formate an, darunter virtuelle Rundgänge, Online-Schulungen und „Digital Learning Journeys“.

### Weiterentwicklung der Compliance-Organisation

Aufgrund der gestiegenen Herausforderungen in unserem Marktumfeld und der Veränderungen der Arbeitswelt passen wir das Aufgabenspektrum von Compliance stetig an. Auch die Kenntnisse der Compliance-Mitarbeiter*innen halten wir stets aktuell. So bekamen 20 Mitarbeiter*innen aus den in- und ausländischen Compliance-Abteilungen der Deutschen Telekom die Möglichkeit, sich in einer thematisch breit gefächerten Compliance-Schulung („Certified Compliance Manager“) weiterzubilden. Corona-bedingt fand die Schulung in diesem Jahr erstmals als reine Online-Schulung statt.

Um unsere Compliance-Organisation an zunehmend digitale und agile Arbeitsformen anzupassen, haben wir im Jahr 2020 die Transformationsinitiative „Compliance Next Level/Compliance der Zukunft“ gestartet. Die Initiative beinhaltete zum Beispiel einen virtuellen Workshop zur Erfassung der zukünftigen Anforderungen, Tools und Skills für die Compliance-Organisation sowie die Aufnahme der Compliance-Anforderungen von Mitarbeiter*innen, die bereits in agilen Strukturen arbeiten.

- Im Hinblick auf die neuen Anforderungen einer dynamischen, agilen und digitalen Arbeitswelt haben wir 2020 die Unternehmensleitlinien überarbeitet und ergänzt. Der von Group Compliance fachlich verantwortete Leitsatz „Respekt und Integrität“ wurde den Beschäftigten mit zahlreichen Maßnahmen konzernweit nähergebracht: Dazu haben wir verschiedene Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen – wie unseren Living Culture Day – entwickelt, in denen Risiken, Konflikte und Compliance-bezogene Dilemmas beschrieben und bearbeitet werden.

- Wir haben das Programm „Future of Leadership“ konzipiert, mit dem wir unsere Führungskräfte dabei unterstützen wollen, im Rahmen der Digitalisierung und der immer agiler werdenden Arbeitswelt integer und wirtschaftlich zu handeln.

Die Maßnahmen werden vom Bereich Group Compliance Management konzipiert und gesteuert.

# 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 2020 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
- Engagement für verbesserte Transparenz gegenüber unseren Kund*innen (z. B. der Datenschutz-One-Pager und das Produktinformationsblatt zur Transparenzverordnung)
- Stärkung des Kundenschutzes in der Telekommunikation (z. B. bei der laufenden IP-Migration sowie beim Anbieterwechsel im Festnetz und Mobilfunk)

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

Auch beim Anbieterwechsel setzen wir unser Engagement unverändert fort, um den Wechsel für Verbraucher*innen 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*innen in den Parlamenten, Regierungen und gesellschaftlichen Organisationen müssen ihre Unabhängigkeit und Integrität wahren. Dieser Grundsatz ist im Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Deutschen Telekom festgeschrieben. Untersagt sind zum Beispiel Spenden an politische Institutionen, Parteien und Mandatsträger*innen. Wichtig sind uns dagegen sachliche Kommunikation, Kompetenz, Glaubwürdigkeit und Integrität. Dadurch werden unsere Informationen von Politik und gesellschaftlichen Gruppen als authentisch und vertrauenswürdig erachtet und können in deren Meinungsbildungsprozesse eingehen. In Brüssel ist die Deutsche Telekom im öffentlichen Transparenzregister für Lobbyisten registriert. Im Rahmen unserer Mitarbeit in Verbänden und entsprechenden Gremien fühlen wir uns selbstverständlich allen ethischen Grundsätzen und gesetzlichen Vorgaben verpflichtet.

Zentrale Themen für unsere Interessenvertretung waren 2020 insbesondere:

- Stabilität der Netze in der Corona-Pandemie
- Festnetz-/Breitbandausbau
- 5G-Auktionen und -Ausbau
- Ausbaukooperationen
- Novelle Telekommunikationsgesetz (TKG)
- Regulierungsverfahren
- Novelle IT-Sicherheitsgesetz
- Europäisches Cloud-Ökosystem
- Plattformregulierung
- Verbraucherschutz
- Green ICT

## 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 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| Jährliche finanzielle Beiträge / Spenden (in EUR) | Wirtschafts-verbände | < 5,000,000*) | < 5,000,000*) | < 5,000,000*) |
| | Politische Parteien | - | - | - |
| Größte Beitrags-zahlungen pro Jahr (in EUR) | (Deutsche) Industrie und Handelskammer (IHK/DIHK) | 2,231,980 | 1,082,182 | 896,506 |
| | Bundesverband der deutschen Industrie ( BDI e.V.) | 500,000 | 500,000 | 500,000 |
| | Bundesver-einigung der Deutschen Arbeitgeberver-bände (BDA) | 400,000 | 400,407 | 400,410 |
| | Bitkom e.V. | 360,000 | 360,000 | 360,000 |

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

### 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, ins-besondere in unsere „Fiber to the Home (FTTH)“-Netze), einen großen Beitrag. Wie kein anderes Unternehmen engagieren wir uns für die Schließung von weißen Flecken, auch im ländlichen Raum.

In Deutschland brauchen Netzbetreiber beim Netzausbau Investitionsanreize, rechtliche und regulatorische Planungssicherheit sowie technologischen Handlungsspielraum. Damit können sie flexibel auf die jeweiligen Verhältnisse der Unternehmen und Haushalte reagieren und den politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht werden. 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 und die Anforderungen an die Transparenz; auch beschränkt sie die kommerzielle Produkt- und Dienstdifferenzierung im Internet.

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

Aufbauend auf dem „Best Effort“-Internet entwickeln wir eine neue Netzarchitektur – 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 Diensten, die über unsere Netze angeboten werden. Eine Kontrolle von Inhalten findet dabei nicht statt und wir nehmen keinen Einfluss auf Inhalte der Nutzer*innen oder der Anbieter. Im Wettbewerb mit anderen Telekommunikationsnetzbetreibern werden wir auch in Zukunft Dienste mit garantierten Qualitätsmerkmalen ausschließlich auf 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.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 102–12 (Allgemeine Standardangaben)

## 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 2020 verlinken wir nach der Veröffentlichung an dieser Stelle.

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex wurde vom Rat für Nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung beschlossen. Die Telekom ist dem DNK als eines der ersten Unternehmen beigetreten.

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 102–12 (Allgemeine Standardangaben)

## Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Es gibt diverse Standards für die CR-Berichterstattung von Unternehmen. Internationale Vorgaben und Rahmenwerke nehmen zu. Maßgeblich für unseren CR-Bericht ist seit vielen Jahren insbesondere die Berichterstattung nach GRI. Zudem nutzen wir seit 2017 die SDGs, um unsere Leistungen transparent zu machen. Wir wollen jedoch in angemessenem Umfang dem steigenden Interesse unserer Stakeholder an vergleichbaren Nachhaltigkeits-informationen entgegenkommen. Deshalb haben wir uns im Berichtsjahr mit den Nachhaltigkeitsstandards des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) auseinandergesetzt – und mit der branchenspezifischen Analyse für den Sektor Informations- und Kommunikationstechnologie.

Im vorliegenden CR-Bericht finden Sie daher eine Zuordnung unserer industriespezifischen SASB-Kriterien zu unseren relevanten Inhalten – speziell im GRI-Index und weiteren ausgewählten Berichtsabschnitten. Sofern zutreffend, weisen wir die SASB-Kriterien bei unseren KPIs aus.

Wir beobachten auch in Zukunft die dynamischen Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung und werden entsprechende Schritte ergreifen, um unser umfangreiches Nachhaltigkeitsengagement im Einklang mit externen Anforderungen so transparent wie möglich zu kommunizieren.

## GRI-Index

Der CR-Bericht 2020 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

## 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 2020 zum fünften Mal in Folge vertreten.

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

Im „Supplier Program“ des CDP befragen Firmen ihre wichtigsten Lieferanten zu ihren Emissionen und ihrer Klimastrategie. Dies nutzen wir: 2020 haben wir 409 Lieferanten zur Teilnahme am „CDP Supply Chain“-Programm eingeladen. Sie decken über 80 Prozent unseres Einkaufsvolumens ab. Davon haben 222 Lieferanten teilgenommen. Diese decken wiederum 70,2 Prozent des Einkaufsvolumens ab (2019: 63 Prozent). Unser Ziel, bis 2020 70 Prozent unserer emissionsintensiven Lieferanten abzudecken, haben wir damit erreicht.

Bereits 2019 wurde unser Einsatz für Klimatransparenz in den Lieferketten mit der Aufnahme in das „Supplier Engagement Leader Board“ ausgezeichnet.

## Auszeichnungen für gesellschaftliches Engagement

**„Helden der Krise“**

Die Deutsche Telekom und die Deutsche Telekom Healthcare and Security Solutions wurden im September 2020 vom F.A.Z.-Institut als „Helden der Krise“ geehrt. Dabei wurden wir neben anderen Unternehmen, Institutionen und Einzelpersonen ausgezeichnet – für vorbildliches Handeln und Engagement während der Corona-Pandemie.

**„Comenius Award 2020“: Zwei Medaillen für SCROLLER und „Teachtoday“**

Im April 2020 starteten im #DABEI-Kanal unseres Streamingdienstes MagentaTV die ersten Folgen von SCROLLER TV: Dabei handelt es sich um ein halbstündiges Format für Grundschulkinder, das unser SCROLLER-Magazin ergänzt und von unserer Initiative „Teachtoday“ angeboten wird. Wie das Magazin soll auch das TV-Format die kreative, sichere und kompetente Mediennutzung fördern.

Im September 2020 wurde die Telekom bei den Comenius-Edu-Media-Awards gleich doppelt für ihr Infotainment-Konzept ausgezeichnet: So erhielten das SCROLLER-Magazin mit SCROLLER TV und „Teachtoday“ jeweils mit der „Comenius-Medaille“ die bedeutendste europäische Auszeichnung für digitale Bildungsmedien.

**„Stiftung Lesen“-Siegel für SCROLLER-Magazin**

2020 hat die Stiftung Lesen das „Stiftung Lesen“-Siegel an unser Kindermagazin SCROLLER verliehen. In ihrem Fazit lobte die Stiftung das Magazin für sein ansprechendes und klares Layout sowie für das gute Gesamtkonzept.

## Auszeichnung für unseren Service




**TÜV-Qualitätssiegel „geprüfte Kundenzufriedenheit“**

Zum achten Mal in Folge hat der TÜV Rheinland auf Basis einer repräsentativen Umfrage unserer Hotline, dem Technischen Service und den Telekom Shops das Qualitätssiegel „geprüfte Kundenzufriedenheit“ verliehen. Für die Studie wurden 2 550 Kund*innen aus Deutschland befragt. Die Telekom erhält das Prädikat „gut“, mit einem Notendurchschnitt von jeweils 2,0 oder besser in den einzelnen Kategorien.




**„connect“-Hotline-Test: Festnetz 2020**

Auch unsere Breitband-/Festnetz-Hotlines wurden 2020 von der Zeitschrift „connect“ ausgezeichnet – ebenfalls in den Kategorien Erreichbarkeit, Wartezeit, Freundlichkeit der Mitarbeiter*innen und Qualität der Aussagen. Mit 426 von 500 Punkten kürte „connect“ die Telekom im Herbst zum Testsieger – für den besten Kundenservice.




**„connect“-Hotline-Test: Mobilfunk 2020**

Jährlich prüft die Zeitschrift „connect“ die Mobilfunk-Hotlines der verschiedenen Anbieter und bewertet folgende Kategorien: Erreichbarkeit, Wartezeit, Freundlichkeit der Mitarbeiter*innen und Qualität der Aussagen. In Heft 5/2020 lobte „connect“ den Kundenservice der Telekom als „sehr gut“. Somit bescheinigte uns das Magazin mit 436 von 500 Punkten die beste Mobilfunk-Hotline.




**„connect"-Befragung: Kundenzufriedenheit Internet-Provider B2B 2020**
2020 befragten die „Connect" und das Fachinstitut für Technikthemen (FifT) erneut Geschäftskunden (insgesamt 1 618) zu verschiedenen Internet-Providern. Die Umfrage erfolgte online in den Kategorien Kundenservice, Marke/Anbieter, Netz sowie Hard- und Software (z. B. TV-App). Die Telekom ging als Gesamtsieger hervor und überzeugte insbesondere in den Kategorien Netz, Marke/Anbieter sowie Hard- und Software.




**„connect"-Befragung: Kundenzufriedenheit Mobilfunk-Provider B2B 2020**
Die „connect" und das FifT führten 2020 unter 2 216 Geschäftskunden auch wieder eine Umfrage zu verschiedenen Mobilfunk-Unternehmen durch. In der Online-Befragung wurden die Kategorien Kundenservice, Marke/Anbieter, Netz sowie Software (z. B. Smartphone-App) bewertet. Die Telekom erreichte den ersten Platz – und fiel besonders in den Kategorien Kundenservice, Netz und Marke/Anbieter auf.




**CHIP-Hotline-Test: Festnetz- und Internet-Anbieter**
Im Jahr 2020 hat das Fachmagazin CHIP die Neukunden-Hotlines von acht Branchen ausgiebig geprüft. Die Tester haben 6 921 Testanrufe und 1 340 ausführliche Interviews durchgeführt. Dabei haben sie die Telekom in den Rubriken Festnetz- und Internet-Anbieter, Mobilfunk-Provider, TV/VoD-Anbieter und Hosting-Anbieter getestet – und je die Kategorien Service, Wartezeit, Erreichbarkeit und Transparenz bewertet. Erstmals wurde die Telekom in diesem Jahr in allen vier Rubriken als Testsieger ausgezeichnet – und damit auch als bester Festnetz- und Internet-Anbieter. In dieser Rubrik erreichten wir in den Kategorien Service und Transparenz die Bestnote 1,0.




**CHIP-Hotline-Test: Mobilfunk-Provider**
Beim Neukunden-Hotline-Test 2020 des Fachmagazins CHIP wurde die Telekom in der Rubrik Mobilfunk-Provider als Testsieger ausgezeichnet. In den Kategorien Service und Transparenz erhielten wir die Bestnote 1,0.




**CHIP-Hotline-Test: TV- und VoD-Anbieter**Das Fachmagazin CHIP zeichnete die Telekom beim Neukunden-Hotline-Test 2020 in der Rubrik TV- und VoD-Anbieter als Testsieger aus – mit der Bestnote 1,0.




**CHIP-Hotline-Test: Hosting-Anbieter**
Auch in der Rubrik Hosting-Anbieter wurde die Telekom im Neukunden-Hotline-Test 2020 vom Fachmagazin CHIP als Testsieger ausgezeichnet. Die Bestnote 1,0 erhielten wir in den Kategorien Service, Wartezeit und Transparenz.




**Prädikat „Service-König" 2020 von „Focus Money"**
2020 belegt die Deutsche Telekom erneut den ersten Platz in der Kundenzufriedenheitsumfrage von „Focus Money". Das Fachmagazin holte dazu 282 391 Kundenstimmen ein. Nummer eins in der Telekommunikationsbranche – auf Bundesebene und in 51 von 56 Städten – war die Deutsche Telekom.




**„Computer Bild": Top Digitaler Assistent 2021**
Zum ersten Mal haben „Computer Bild" und Statista die besten digitalen Assistenten (Service-Chatbots) aus vier Branchen getestet (Telekommunikation, Versicherung, Finanzen, Versorgung). Ende 2020 wurde die Telekom für den besten digitalen Assistenten innerhalb der Telekommunikationsbranche prämiert. Bewertet wurden die Benutzerführung, Fachlichkeit, Nutzererfahrung, Sicherheit und Ethik.

## Mobilfunknetz in Deutschland ausgezeichnet

**CHIP (Ausgabe 1/2021)**
Wir haben 2021 zum elften Mal in Folge den „Mobilfunk-Netztest" des Fachmagazins CHIP gewonnen und wurden als „bestes Netz" ausgezeichnet.

**„Connect-Mobilfunknetztest" (Ausgabe 1/2021)**
Aus dem „Mobilfunknetztest 2021" der Zeitschrift „Connect" gingen wir mit der Bewertung „sehr gut" als Gesamtsieger hervor. Getestet wurden die Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit der Netze in den Bereichen Sprache (z. B. Rufaufbauzeit) und Daten (etwa Down- und Uploads).

## Auszeichnungen für unsere Arbeit im Bereich Aus- und Weiterbildung

Eine starke Arbeitgebermarke ist essenziell für die Rekrutierung und Bindung von Talenten, besonders im immer stärkeren Wettbewerb um IT- und Tech-Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt. Es ist daher eines unserer Hauptziele, die Wahrnehmung der Deutschen Telekom als attraktiver Arbeitgeber für IT/Tech-Talente nachhaltig zu steigern.

Für unsere Leistungen als Arbeitgeber und Ausbilder haben wir auch 2020 Auszeichnungen erhalten – das bestärkt uns in unserer Recruiting- und Arbeitgebermarkenstrategie. Dies zeigt sich unter anderem beim „Trendence Ranking" für „Young Professionals IT", bei dem wir unsere Wahrnehmung als Arbeitgeber in der Zielgruppe IT Young Professionals um vier Plätze auf Rang 19 von 100 Unternehmen steigern konnten.

Ebenso wurde die Online-Ausgabe unseres Jugendmagazins „reif" für sein effizientes digitales Kommunikationskonzept mit dem „FOX Award" in Gold geehrt. Auch analog konnten wir überzeugen: Das Postermagazin erhielt den „FOX Award" in Silber. Zudem sind wir für unsere Recruiting-Kampagne #IWILLNOTSTOP mit dem zweiten Platz des „Deutschen Personalwirtschaftspreises" in der Kategorie „Recruiting" ausgezeichnet worden. Auch im Rahmen

der diesjährigen „Potentialpark-Studie 2020“ wird uns ausgezeichnete Qualität in unserer Online-Kommunikation für und mit unseren Kandidat*innen bescheinigt: In allen vier Unterkategorien Karriere-Website, Mobile, Online Applying und Social Media erreichten wir einen sehr guten dritten Platz.

Eine Studie der Zeitschrift „Brigitte“, bei der unter anderem Aspekte wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriereförderung, Transparenz und Gleichstellung bewertet werden, zeichnet uns zudem als einen der besten Arbeitgeber für Frauen aus – wir erhielten vier von möglichen fünf Sternen. Darüber hinaus gehörten wir mit unserem Karrierematcher beim „Deutschen Preis für Onlinekommunikation“ zu den Top fünf. Anhand von 18 Fragen können Studierende, Absolvent*innen ihre Interessen mit den passenden verfügbaren Praktika- und Absolventenstellen bei der Telekom vergleichen und bekommen auf dieser Basis passende Jobangebote vorgeschlagen.

## Ausgezeichneter Ruf

**Zweifache Auszeichnung für die beste Reputation**

Die Deutsche Telekom ist gleich doppelt ausgezeichnet worden: Der Konzern und ihr Vorstandsvorsitzender Tim Höttges haben unter den 30 DAX-Unternehmen das höchste Ansehen. Das ist das Ergebnis der Reputationsstudie des Wirtschaftsforschungsinstituts Dr. Doeblin aus dem Dezember 2020.

Für die Frage, welches DAX-Unternehmen in Deutschland das höchste Ansehen genießt, hat Dr. Doeblin von November bis Dezember 2020 etwa 1 000 Personen online befragt. Dabei hat die Telekom jeweils den ersten Rang in den Kategorien „Finanzielle Solidität“, „Dynamik“ und „Verbundenheit mit dem Standort Deutschland“ belegt. Reputationsgewinne verbucht der Gesamt-Spitzenreiter vor allem bei den Werten für „Sympathie“, „Finanzielle Solidität“ und „Guter Arbeitgeber“.

Für die Frage, welcher CEO der 30 größten deutschen Unternehmen das beste Image hat, befragt Dr. Doeblin regelmäßig Wirtschaftsjournalisten. Dabei belegte Timotheus Höttges Ende Dezember 2020 den ersten Rang. Die Kriterien sind „Kompetenz und Persönlichkeit“, „Strategischer Weitblick“, „Offener Umgang mit den Medien“ und „Sympathie“.

**Tim Höttges erhält Auszeichnung als „Personality of the Year“**

Der „German Diversity Award“ wurde 2020 das erste Mal von der Diversitäts-Initiative BeyondGenderAgenda verliehen. In acht Kategorien wurden Persönlichkeiten und Unternehmen ausgezeichnet, die sich herausragend für Diversität engagiert haben. Tim Höttges erhielt den Preis in der Kategorie „Personality of the Year“.

Die Begründung der Jury: „Tim Höttges macht sich persönlich stark für Diversität und Inklusion. Diese Kultur prägt auch das Unternehmen Deutsche Telekom. Vor 25 Jahren war die DT vor allem deutsch und männlich. Heute sind 26 Prozent der Führungskräfte Frauen. Im Jahr 2010 setzte sich die Telekom als erster DAX Konzern eine Frauenquote. Seit November dieses Jahres ist sie das erste Dax 30 Unternehmen, dass drei Frauen im interkulturell besetzten Vorstand hat.“

# 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 Investor*innen immer mehr Beachtung. Um unter anderem Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die SDGs zu bewerten und messbar zu machen, haben wir bereits 2018 ein Projekt zur Wirkungsmessung durchgeführt und führen dieses konsequent fort.

## Die T-Aktie in Nachhaltigkeitsratings und -indizes

Im Rahmen unserer CR-Strategie beteiligen wir uns seit vielen Jahren erfolgreich an ESG-Ratings, die wir anhand von Reputation, Relevanz und Unabhängigkeit auswählen.

2020 war die T-Aktie wieder in wichtigen Nachhaltigkeitsindizes gelistet, darunter die renommierten DJSI World und DJSI Europe von S&P SAM. Nach wie vor führten auch der FTSE4Good Index (im neunten Jahr in Folge) sowie der UN Global Compact 100 Index unsere Aktie.

Im Berichtsjahr haben zudem drei weitere Nachhaltigkeitsindizes unsere Aktie aufgenommen: der S&P Europe Developed LargeMidCap ESG Index, der S&P Global 1200 ESG Index von S&P SAM sowie der Euronext Vigeo World 120 von Vigeo Eiris.

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

| Rating-Agentur | Indizes/Prädikate/Ranking | Erfolge Index-Listing | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 ● |
| S&P SAM | DJSI World | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | DJSI Europe | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | S&P Global 1200 ESG | – | – | – | ✓ | ✓ |
| | S&P Europe 350 ESG | – | – | – | ✓ | ✓ |
| | S&P Europe Developed LargeMidCap ESG | – | – | – | ✓ | ✓ |
| CDP | STOXX Global Climate Change Leaders | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | Supplier Engagement A-List | ✓ | × | ✓ | ✓ | ✓ |
| MSCI | ESG Universal Indexes | – | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| ISS-oekom | „Prime“ (Sector Leader) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Bloomberg | Gender Equality Index | × | × | ✓ | ✓ | ✓ |
| 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 World 120 | × | × | × | × | ✓ |
| | EURONEXT Vigeo Index: Europe 120 | × | × | × | ✓ | ✓ |
| | EURONEXT Vigeo Index: Eurozone 120 | × | × | × | ✓ | ✓ |

✓ Erfolgreich gelistet. × Nicht gelistet. – Index existierte im relevanten Jahr noch nicht
● Daten durch PwC geprüft.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**

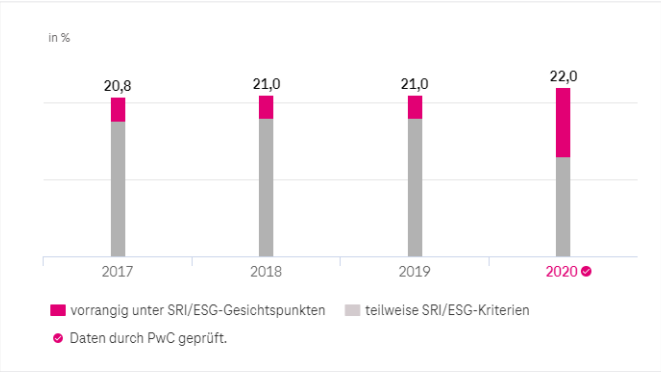
- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

## ESG KPI „Nachhaltiges Investment (SRI)“

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 2020 waren rund 13 Prozent der T-Aktien im Besitz von Investoren, die zumindest teilweise auch ökologische, soziale und Governance-Kriterien berücksichtigen; 9 Prozent 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)

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**

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

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

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

## Nachhaltige Kapitalanlage der Deutschen Telekom

Auch die Vermögen des Telekom-Pensionsfonds legen wir so an, dass sie unseren Nachhaltigkeitsgrundsätzen entsprechen. Bei der Auswahl dieser Kapitalanlagen berücksichtigen wir – neben finanziellen Gesichtspunkten – seit 2013 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

Wir verfolgen einen „Best in Class"-Ansatz und konzentrieren uns somit auf Investments in Unternehmen mit branchenweit besten Nachhaltigkeitsleistungen. Dabei ist es unser Ziel, attraktive Renditeerwartungen und nachhaltige Wertorientierung miteinander zu vereinbaren.

Für diese Bemühungen wurde die nachhaltige Anlagestrategie des Telekom-Pensionsfonds 2019 auch von Experten gewürdigt: Wir erreichten bei den „Institutional Assets Awards" 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.

2020 zeichnete das Medium für institutionelle Kapitalanlagen „portfolio institutionell" den Telekom-Pensionsfonds zweifach aus. Im Berichtsjahr erhielten wir den Preis für den „Besten Pensionsfonds/CTA" – und das zum dritten Mal. Außerdem erreichte der Telekom-Pensionsfonds für seine nachhaltige Kapitalanlage den ersten Platz in der Kategorie „Bester nachhaltiger Investor".

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 schließen wir damit Firmen aus, die Menschenrechte verletzen, bestimmte Waffen produzieren oder deren Kerngeschäft als umweltschädlich angesehen wird.

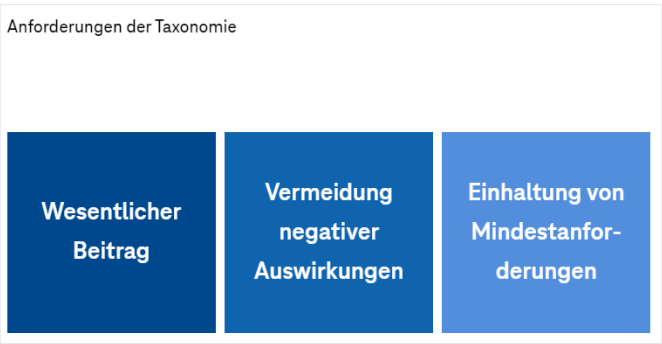
In enger Absprache mit den Konzernbereichen Corporate Responsibility und Treasury (Finanzmanagement) evaluieren wir in regelmäßigen Abständen weitere nachhaltige und attraktive Finanzierungsmodelle.

## EU-Taxonomie

Damit unsere Berichterstattung den aktuellen Anforderungen unserer Stakeholder enspricht, beobachtet und begleitet wir die Entwicklung von Regulierungen auf nationaler, europäischer und globaler Ebene. Wo gefordert, bringen wir uns im Rahmen von Interessen- und Branchenverbänden – zum Beispiel ETNO (European Telecommunications Network Operators' Association) und econsense – bei gesetzgeberischen Aktivitäten über Positionspapiere und Konsultationsbeiträge aktiv ein. Eine der wichtigsten, zukunftsweisenden europäischen Regulierungsinitiativen des Jahres 2020 war die Verabschiedung der sogenannten EU-Taxonomie-Verordnung.

**Ziel der Taxonomie: Anreize schaffen für nachhaltigere Anlagestrategien**

Ziel der EU-Verordnung ist es, Kapitalströme in nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten zu lenken. Welche Tätigkeiten in diesem Sinne als nachhaltig anzusehen sind, soll die EU-Taxonomie mit einem umfangreichen Kriterienkatalog regeln, welcher im ersten Quartal 2021 veröffentlicht wird. Als wesentliches Element des European Green Deal soll die Taxonomie den Wandel hin zu einem ökologisch verantwortungsvollen Wirtschaften beschleunigen.



**Wesentlich beitragen**
zu mindestens einem der sechs Umweltziele, wie in der vorgeschlagenen Verordnung definiert

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

**Mindestschutzmaßnahmen einhalten**
Die Mindestschutzmaßnahmen (Minimum Safeguards) sind soziale Anforderungen in Übereinstimmung mit

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

Die Deutsche Telekom entspricht den Mindestschutzmaßnahmen auf Konzernebene. Hierüber berichten wir transparent im Abschnitt „Menschenrechte".

**Auswirkungen auf die Deutsche Telekom**
Zum Redaktionsschluss des vorliegenden CR-Berichts lagen der finale Rechtsakt der EU („Delegated Act") und die damit verbundenen, spezifischen Kriterien noch nicht vor. Wir evaluieren laufend die von der EU publizierten Kriterienentwürfe, damit wir zeitnah auf die Entwicklungen reagieren können. Nach derzeitigem Stand gehen wir davon aus, dass für die Deutsche Telekom die Taxonomiekriterien für die Geschäftsfelder „Netzwerk" und „Rechenzentren" relevant sein werden.

In unserer künftigen -Berichterstattung, die Anforderungen der Taxonomieverordnung vollumfänglich berücksichtigt, werden den Analysen entsprechend die folgenden zwei Aspekte eine zentrale Rolle spielen:

- **„Greening of": Maßnahmen zur Energieeffizienz unserer Netze und Rechenzentren**
  Viele Kennzahlen und Informationen, die hierfür langfristig eine Rolle spielen werden, finden Sie bereits in diesem Bericht. Die vorliegenden Kennzahlen sind dabei von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) geprüft. Mehr zum „Greening of" erfahren Sie unter: Energieeffizienz, PUE, TCFD, SASB.

- **„Greening by": Der Beitrag, den wir zum Klimaschutz in anderen Branchen leisten**
  Viele Kennzahlen und Informationen, die hierfür langfristig eine Rolle spielen werden, finden Sie bereits in diesem Bericht. Die voerliegenden Kennzahlen sind dabei von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) geprüft. Weiteres zum „Greening by" findet sich unter: Enablement Faktor, Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug, TCFD, SASB.

Derzeit sehen wir erhöhten Klärungsbedarf bei der Bewertung des Potenzials unserer Produkte und Dienstleitungen, in anderen Branchen einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

**Wie wir künftige Anforderungen erfüllen können**
Bereits heute analysieren wir unsere Aktivitäten anhand von Case Studies in einzelnen Geschäftsbereichen. Die Erkenntnisse daraus werden uns bei einer späteren unternehmensweiten Berichterstattung nutzen.

## Investorenkommunikation

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

Zum einen veröffentlichen wir jährlich den vorliegenden Corporate-Responsibility-Bericht sowie eine nichtfinanzielle Erklärung im Geschäftsbericht. Außerdem bieten wir ESG-Informationen für Finanzmarktakteur*innen auf unserer Unternehmenswebsite in der Rubrik „Verantwortung" sowie in unserem Investor-Relations-Portal in der Rubrik „Nachhaltigkeit" an.

Wir suchen den persönlichen Dialog mit Investor*innen und führen mit sogenannten SRI-Roadshows regelmäßig nationale und internationale Infoveranstaltungen durch. Zudem nehmen wir immer wieder an SRI-Konferenzen oder -Tagungen teil und präsentieren auf Nachfrage unsere CR-Strategie als Best Practice. Darüber hinaus informieren wir interessierte Investor*innen in Telefonkonferenzen und beantworten zahlreiche direkte Anfragen. In diesem Jahr haben wir einen Großteil des Investorendialogs – etwa unsere SRI-Roadshows – aufgrund der Corona-Pandemie virtuell durchgeführt.

## Steuerpolitische Leitlinien

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

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

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

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.

Die Deutsche Telekom beteiligt sich an Initiativen, die einen ganzheitlichen Ansatz entwickeln sollen, um aussagekräftige Informationen in Bezug auf Steuern durch Unternehmen und Unternehmensgruppen zu ermitteln und zu veröffentlichen. Es geht darum, die verschiedenen Beiträge zur Finanzierung öffentlicher Gemeinwesen, die im Zusammenhang mit Unternehmen und Unternehmenstätigkeiten geleistet werden beziehungsweise entstehen, umfassend und differenziert darzustellen. In diesem Rahmen stellt die Deutsche Telekom für die wesentlichen europäischen Konzerngesellschaften im Bereich Telekommunikation die sogenannte Total Tax Contribution fest. Dieser Ansatz und die entsprechenden Informationen für die Deutsche Telekom sind im Dokument zur Total Tax Contribution näher beschrieben. Die Deutsche Telekom beabsichtigt, die entsprechenden Informationen auch für die kommenden Jahre zu ermitteln und zu veröffentlichen.

## Steuerstrategie – Tax Compliance, Sustainable Tax Efficiency, Tax as Valued Business Partner

### Grundsätze der Tätigkeit der Konzernsteuerabteilung

Im Einklang mit unseren steuerpolitischen Leitlinien steht die Einhaltung aller anwendbaren steuerlichen Regelungen für die Konzernsteuerabteilung an vorderster Stelle. Dabei geht es nicht nur um den Wortlaut der Vorschriften, sondern auch um deren Geist, Sinn und Zweck sowie sonstigen Kontext.

Bei ihrer Tätigkeit geht die Konzernsteuerabteilung daher wie folgt vor:

- Ermittlung des relevanten Sachverhalts, der geschäftlichen, wirtschaftlichen, finanziellen, rechtlichen und sonstigen Beweggründe und Aspekte
- Entwicklung in Kooperation mit den anderen Beteiligten von tragfähigen, praxistauglichen und robusten Vorgehensweisen
- Formulierung von soliden steuerlichen Begründungen
- Dokumentation des Sachverhalts und der eingenommenen steuerlichen Standpunkte mit deren Herleitung
- Effiziente Prozesse zur zutreffenden Erfüllung von Steuererklärungspflichten
- Enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Finanzbehörden

Auf die fachliche und persönliche Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird großer Wert gelegt. Viele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Konzernsteuerabteilung verfügen über die Qualifikationen für Steuerberater und/oder Rechtsanwälte sowie weitere relevante Zusatzqualifikationen wie Auslandsstudienaufenthalte und sonstige erworbene akademische Titel; ein betriebswirtschaftliches oder juristisches Studium sind der Regelfall. Die laufende Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird sowohl über interne wie externe, über regelmäßige und unregelmäßige Seminare, Besprechungen, Konferenzen und über sonstigen Know-how-Austausch abgebildet. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in einer Vielzahl von relevanten Arbeitskreisen und Gremien in Industrieverbänden mit, sodass aktuelle Themen und Entwicklungen aufgenommen werden. Eine sinnvolle Spezialisierung und Abdeckung von Sonderthemen gewährleistet das erforderliche Spezialwissen. Maßnahmen zur außerfachlichen Fortbildung, insbesondere auch zur Teampflege, beinhalten beispielsweise Impulsvorträge und die Durchführung von Workshops zu Themen wie unter anderem Energiemanagement, Haltung und Führung sowie Arbeitsatmosphäre, Zusammenarbeit und Kommunikation.

Im Rahmen der Digitalisierung werden zunehmend spezielle IT-Tools für und durch die Konzernsteuerabteilung geschaffen, die die Dokumentation der steuerlichen Sachverhalte und die Erfüllung der steuerlichen Pflichten effizient unterstützen wie auch der Finanzverwaltung eine möglichst optimale Arbeitsumgebung bei der steuerlichen Betriebsprüfung schaffen sollen.

Da eine zutreffende steuerliche Beurteilung ebenso wie eine steuereffiziente Betreuung von Themen und Projekten eine genaue und tiefe Kenntnis der geschäftlichen, wirtschaftlichen und finanziellen Sachverhalte sowie ihrer rechtlichen und sonstigen relevanten Aspekte und entsprechenden Rahmenbedingungen erfordert, liegt ein weiterer Schwerpunkt in der Gewährleistung einer allgemein großen Nähe zum Geschäft und zu sonstigen relevanten Abteilungen im Konzern. Hierfür wurden in der Konzernsteuerabteilung auch besondere Möglichkeiten insbesondere für Kurz-Secondments und sonstige Austauschgelegenheiten geschaffen, dies zusätzlich zu den anderen vorgesehenen regelmäßigen Quellen der Informationsgewinnung.

Bei allen wesentlichen Maßnahmen des Konzerns ist die Konzernsteuerabteilung in den Entscheidungsprozess eingebunden. Dabei wird der relevante Sachverhalt umfassend aufgearbeitet und für die steuerliche Analyse berücksichtigt. Bei mehreren geeigneten Alternativen zur Erreichung desselben Zwecks wird von der Konzernsteuerabteilung die aus steuerlicher Sicht effizienteste Alternative empfohlen. Selbstverständlich sind steuerliche Gesichtspunkte regelmäßig nicht entscheidend, sondern es findet ein umfassender Abwägungsprozess aller relevanten Aspekte statt.

Zur Vorbereitung von Entscheidungen arbeitet die Konzernsteuerabteilung mit allen anderen betroffenen Abteilungen effizient zusammen.

Steuerliche Analysen erfolgen beispielsweise bei:

- Entwicklung neuer und Änderung bestehender Geschäfts-, Produktions- und Vertriebsmodelle, Erschließung neuer Märkte
- Erwerb und Veräußerung von Anteilen, Betrieben, Gesellschaften und Unternehmensgruppen
- Gesellschaftsrechtlichen und sonstigen Umstrukturierungen sowie Änderungen relevanter interner Prozesse
- Finanzierungen
- Sonstigen relevanten Projekten und Transaktionen

**Unser Ansatz zum verantwortungsvollen Umgang mit Steuern**
Es ist der Anspruch der Konzernsteuerabteilung, das Geschäft und die Wertschöpfung im Konzern möglichst zu befähigen, nicht zu behindern, und durch tiefe Kenntnis der Geschäftsaktivitäten und Konzernabläufe zu steuerlich möglichst robusten, praxistauglichen Lösungen und Vorgehensweisen konstruktiv beizutragen. Die Konzernsteuerabteilung sieht sich der Wertschöpfung für die Aktionäre der Deutschen Telekom im Sinne einer nachhaltigen Steuereffizienz und eines Beitrags zum gemeinsamen Unternehmenserfolg verpflichtet. Entscheidungen und Vorgehensweisen der Konzernsteuerabteilung berücksichtigen daher stets auch die weiteren Folgen für die Geschäftstätigkeit und die konzerninternen Abläufe ebenso wie mögliche sonstige Auswirkungen, wie beispielsweise auf die Reputation, das Profil und die Policies des Konzerns.

Streitigkeiten mit den Finanzbehörden versucht die Konzernsteuerabteilung auf das absolut notwendige Maß zu reduzieren.

Steuerliche Risiken versuchen wir, soweit im Einzelfall möglich und sinnvoll, durch verbindliche Äußerungen der zuständigen Finanzbehörden im Vorhinein auszuschließen oder zu minimieren.

**Umgang mit steuerlichen Strukturen & Verrechnungspreisen, Veröffentlichung von steuerlichen Informationen**
Für Verrechnungspreissachverhalte bestehen Verrechnungspreisrichtlinien im Konzern der Deutschen Telekom, die das geltende Fremdvergleichsprinzip umsetzen. Die Verrechnungspreisrichtlinien sind konzernweit implementiert und verbindlich. Sie geben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Deutschen Telekom Auskunft über die steuerlichen Anforderungen an die Ausgestaltung von Preisen bei konzerninternen Leistungsbeziehungen und machen insofern entsprechende Vorgaben. Durch entsprechende Prozesse stellen wir sicher, dass die Fremdvergleichsprinzipien bei der Vereinbarung von Bedingungen für Konzernleistungsbeziehungen berücksichtigt werden. Hierbei wird durch Austausch mit und Monitoring der Fachabteilungen durch Verrechnungspreisspezialisten der Konzernsteuerabteilung die Umsetzung der Verrechnungspreisrichtlinien sichergestellt.

Der Konzern Deutsche Telekom setzt die neuen Berichtspflichten im Zuge der BEPS (Base Erosion and Profit Shifting)-Entwicklungen einschließlich des Country-by-Country-Reportings um. Hierfür wurden frühzeitig ein Projektteam gebildet und ein eigenes IT-Tool entwickelt. Die entsprechenden Informationen und Unterlagen werden den zuständigen Finanzbehörden fristgemäß übermittelt. Auf eine darüber hinausgehende weitere Veröffentlichung über die bereits umfangreichen Informationen im Geschäftsbericht der Deutschen Telekom hinaus wird gegenwärtig verzichtet, weil die Daten letztlich mangels Aussagekraft aufgrund Besonderheiten der lokalen Steuerrechte und der besonderen Charakteristika unserer Auslandsaktivitäten keine Transparenz über die Verteilung und Angemessenheit der Steuerlasten in den einzelnen Ländern zulassen würden, zum Beispiel aufgrund Vorhandensein steuerlicher Verlustvorträge aus unserer vergangenen Geschäftstätigkeit. Gleichwohl enthalten unsere veröffentlichten Geschäftsberichte und weiteren Publikationen und Äußerungen, die der Allgemeinheit zugänglich sind, bereits von jeher umfangreiche Daten und sonstige Informationen zu den steuerlichen Rahmenbedingungen und der steuerlichen Situation im Konzern, auch in unseren einzelnen Segmenten, und in diesem Rahmen insofern auch relevante länderbezogene Informationen zu einigen besonders wichtigen Jurisdiktionen, einschließlich entsprechender Herleitungen beziehungsweise Erläuterungen; hierauf möchten wir an dieser Stelle daher zur Vermeidung von Wiederholungen umfassend verweisen.

Entsprechend unserem Unternehmensprofil als internationaler Telekommunikationskonzern besitzen wir geschäftliche Aktivitäten in einer Vielzahl von Ländern. In der Regel werden wir für lokale geschäftliche Aktivitäten über Tochtergesellschaften in den entsprechenden Ländern tätig.

Beispielsweise haben wir substanzielle Geschäftstätigkeiten über diverse Tochtergesellschaften in den Niederlanden, die für den Konzern Deutsche Telekom ein wichtiger Standort sind. So ist unter anderem die T-Systems dort, wie in einer Vielzahl anderer Länder auch, über eine niederländische Tochtergesellschaft für die lokalen Aktivitäten tätig. Wir verfügen dort ebenfalls über umfangreiche Engagements im Mobilfunk-Bereich, nämlich die Tochter T-Mobile Netherlands, die auch die Aktivitäten der niederländischen Tele2-Gruppe übernommen hat. Weil die Niederlande hierfür ein marktüblicher Standort sind, haben wir bereits vor Jahren in den Niederlanden ebenfalls eine Konzernfinanzierungsgesellschaft sowie auch unsere internationale Holdinggesellschaft etabliert.

Da wir als Konzern Deutsche Telekom international aufgestellt sind, legen wir großen Wert darauf, auch dementsprechend unsere Aktivitäten international auszulegen und nicht allein auf Deutschland zu konzentrieren, dies im Sinne einer guten internationalen Kooperation und Partnerschaft im Konzern.

Steuerlich werden unangemessene Gewinnverlagerungen durch die Anwendung der Fremdvergleichsgrundsätze im Konzern Deutsche Telekom von vornherein vermieden. Zudem ist die Verlagerung von Besteuerungssubstrat aus Deutschland heraus durch die Anwendung der entsprechenden steuerlichen Regelungen der deutschen Hinzurechnungsbesteuerung ohnehin nicht möglich. Eine künstliche Verlagerung von geschaffenen Werten in Niedrigsteuerländer findet nicht statt.

Über künstliche Zweckgesellschaften in Niedrigsteuerländern ohne wirtschaftliche Substanz aus steuerlichen Gründen verfügen wir nicht. Eine Nutzung von Jurisdiktionen ohne Transparenz oder von sog. „Steueroasen“ zur Steuervermeidung erfolgt nicht.

Aggressive Steuerstrukturen ohne wirtschaftliche Substanz ausschließlich zur Steuervermeidung werden von uns nicht betrieben.

Die Konzernsteuerabteilung legt Wert auf robuste Steuerplanung auf Basis einer umfassenden Analyse der steuerlichen Vorschriften.

Entsprechend der Verpflichtung auf die Generierung von Wert für den Konzern Deutsche Telekom und seine Aktionäre unterliegt die Konzernsteuerabteilung ebenfalls einer effizienten Kostenkontrolle.

**Die Konzernsteuerabteilung ist ausgezeichnet**
Für die besonderen Anstrengungen der Konzernsteuerabteilung bezüglich der guten Kooperation mit den Finanzbehörden und der effizienten Digitalisierung der steuerlichen Prozesse sowie der Teilnahme an einem besonderen Projekt zur zeitnahen Betriebsprüfung wurde sie mit dem renommierten „JUVE-Award“ für das beste Inhouse Tax Team 2016 ausgezeichnet.

**Gesellschaftliches Engagement: Pro-Bono-Beratung**
Die Deutsche Telekom begrüßt und fördert das gesellschaftliche Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie unterstützt daher ausdrücklich, wenn Beschäftigte der Konzernsteuerabteilung ihr Fachwissen im Zuge von freiwilligen Pro-Bono-Beratungen für gemeinnützige Zwecke einbringen möchten.
Der Bereich Corporate Responsibility hilft ihnen bei Bedarf bei der Suche nach geeigneten Einsatzmöglichkeiten. Eine Rahmenrichtlinie aus dem Jahr 2012 regelt das genaue Vorgehen bei einer solchen fachlichen Pro-Bono-Tätigkeit, zum Beispiel der Erstellung von Vereinssatzungen, die den steuerlichen Gemeinnützigkeits-kriterien genügen, durch einzelne Beschäftigte der Konzernsteuerabteilung.

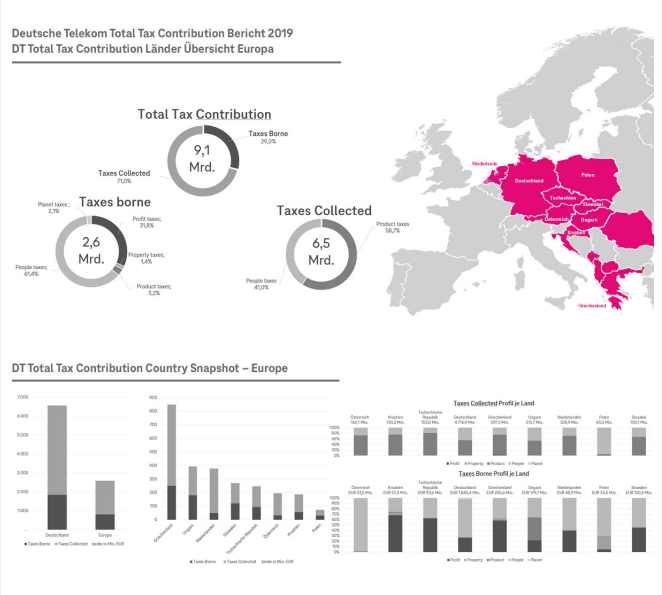
## Total Tax Contribution

Deutsche Telekom unterstützt mit der Teilnahme an einer von PwC durchgeführten Studie zur Total Tax Contribution eine Initiative des European Business Tax Forum (EBTF) zur Entwicklung und Etablierung eines ganzheitlichen Ansatzes für die Ermittlung und Veröffentlichung von Informationen im Zusammenhang mit Unternehmen in Bezug auf Steuern. Insofern wurden durch Deutsche Telekom die wesentlichen europäischen Konzerngesellschaften im Bereich Telekommunikation berücksichtigt. Die Zahlen wurden von Deutsche Telekom in Zusammenarbeit mit PwC erstmalig für das Berichtsjahr 2018 erhoben. Auch für das Berichtsjahr 2019 sind die entsprechenden Zahlen zusammengestellt worden. Die Zahlen für 2019 werden unten wiedergegeben. Deutsche Telekom beabsichtigt, auch für die Folgejahre entsprechende Informationen zu ermitteln und zu veröffentlichen.

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

Weitere Informationen zum EBTF sowie zur PwC-Studie sind unter https://ebtforum.org/wp-content/uploads/2019/12/Total-Tax-Contribution-A-study-of-the-largest-companies-in-the-EU-and-EFTA-Full-report.pdf und https://www.pwc.com/gx/en/services/tax/publications/total-tax-contribution-framework.html erhältlich. Hier finden sich auch Erläuterungen und Details zur Definition der Total Tax Contribution, beispielsweise auch zu den Begriffen Taxes Collected und Taxes Borne und zu weiteren Untergliederungen der Total Tax Contribution, als auch die Darstellung der Ergebnisse der durch PwC durchgeführten Studie.

Für das Jahr 2019 ergibt sich in Bezug auf Deutsche Telekom für die erfassten Konzerngesellschaften (Telekommunikation, Europa, Wesentlichkeit) eine Total Tax Contribution von insgesamt 9,1 Mrd. EUR, die sich zu 2,6 Mrd. EUR auf Taxes Borne und zu 6,5 Mrd. EUR auf Taxes Collected bezieht. Für Deutschland ergibt sich insofern eine Total Tax Contribution von rund 6,6 Mrd. EUR, für die weiteren untersuchten wesentlichen europäischen Telekommunikationskonzerngesellschaften zusammen (außer Deutschland) von rund 2,5 Mrd. EUR. Die nachfolgenden Grafiken zeigen die Total Tax Contribution der untersuchten Konzerngesellschaften für das Berichtsjahr 2019.



## Forschung und Entwicklung

Als zukunftsorientiertes Telekommunikationsunternehmen unterstützen und beteiligen wir uns an aktueller Forschung. Wir kooperieren mit verschiedenen Hochschulen. Beispielsweise haben wir an der CODE University of Applied Sciences in Berlin einen Lehrstuhl für Software Engineering mit dem Schwerpunkt „Blockchain“ eingerichtet. Wir investieren in unterschiedliche Forschungsbereiche, etwa zum Thema „Internet of Things“ (IoT, Internet der Dinge). 2020 flossen im Konzern 33 Millionen Euro in Forschung und Entwicklung.

Wir fördern junge und innovative Geschäftsideen: In unserem Technologie-Inkubator hubraum profitieren Start-ups von unserer Erfahrung. Hier erfahren Sie mehr zu aktuellen hubraum-Projekten.

# 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 Mitarbeiter*innen schulen wir konzernweit über ein E-Learning-Tool; zusätzlich gibt die Globale Einkaufsrichtlinie 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.




### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 102–12 (Allgemeine Standardangaben)

**Global Compact**

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

## Compliance bei unseren Lieferanten

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

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

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

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

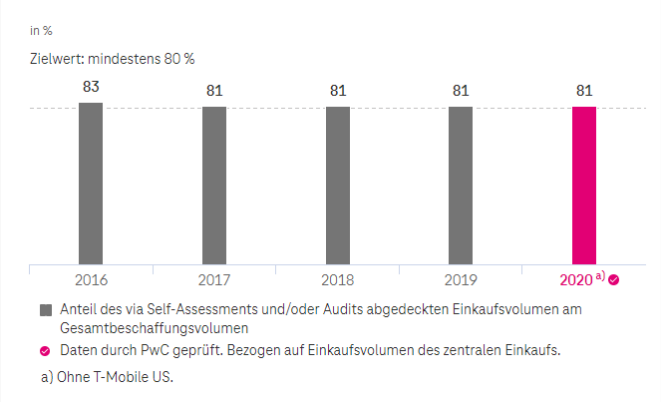
**Global Compact**

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

## ESG KPI „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 Prozent. Damit haben wir unser Ziel, bis 2020 eine Abdeckung von mindestens 0 Prozent zu halten, erreicht.

Wie im CR-Bericht 2019 angekündigt, haben wir 2020 die Messung unserer Nachhaltigkeitsleistung im Einkauf verändert, um den steigenden Anforderungen unserer Stakeholder gerecht zu werden. Hierzu werden u.a. zwei neue ESG KPIs definiert: „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“ und „Als unkritisch verifiziertes Bestellvolumen“. Die neuen KPIs ersetzen die bisherigen KPIs „Nachhaltiger Einkauf“ und „CR-qualifizierte Top-200-Lieferanten“.




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**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 412–1 (Prüfung)
- GRI 414–1 (Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten)

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 1 (Strategie)
- Kriterium 3 (Ziele)
- Kriterium 4 (Tiefe der Wertschöpfungskette)
- Kriterium 6 (Regeln und Prozesse)
- Kriterium 7 (Kontrolle)
- Kriterium 17 (Menschenrechte)

**Global Compact**

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

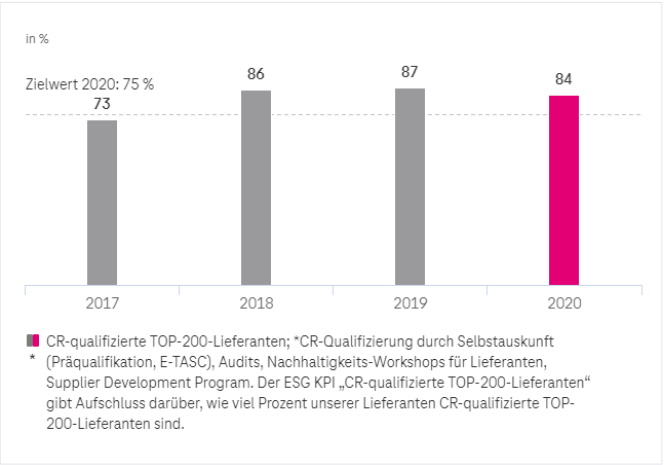
**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- V28–04 (Lieferkette)

## ESG KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten“

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 2020 auf 84 Prozent. Damit wurde unser Ziel, bis 2020 75 Prozent unserer emissionsintensiven Lieferanten abzudecken, übertroffen.

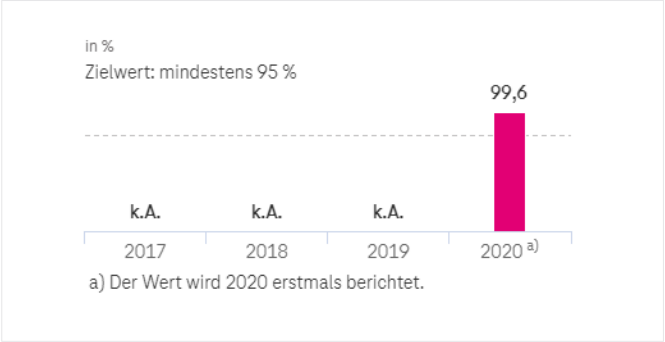
Wie im CR-Bericht 2019 angekündigt, haben wir 2020 die Messung unserer Nachhaltigkeitsleistung im Einkauf verändert, um den steigenden Anforderungen unserer Stakeholder gerecht zu werden. Hierzu werden u.a. zwei neue ESG KPIs definiert: „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“ und „Als unkritisch verifiziertes Bestellvolumen“. Die neuen KPIs ersetzen die bisherigen KPIs „Nachhaltiger Einkauf“ und „CR-qualifizierte Top-200-Lieferanten“.




## ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“

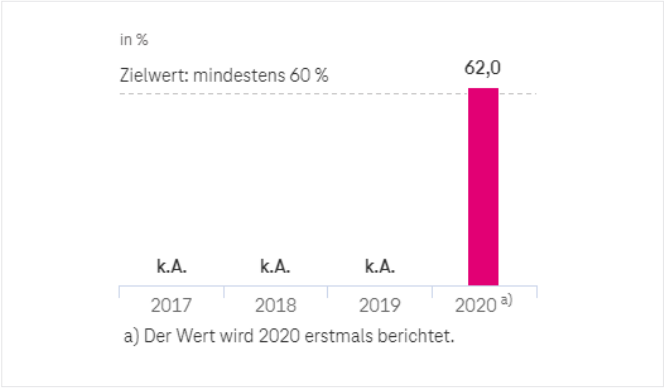
Wie im CR-Bericht 2019 angekündigt, haben wir 2020 die Messung unserer Nachhaltigkeitsleistung im Einkauf verändert, um den steigenden Anforderungen unserer Stakeholder gerecht zu werden. Hierzu wurden u. a. zwei neue ESG KPIs definiert: „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“ und als „Als unkritisch verifiziertes Bestellvolumen“. Der ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“ – Zielwert bis 2025 95 Prozent – stellt das Einkaufsvolumen von direkten Geschäftspartnern dar, die im Berichtszeitraum durch einen etablierten externen Dienstleister ohne Auffälligkeiten auf

negative Meldungen in der Medienberichterstattung geprüft werden. Hierbei fließen auch die Lieferanten ein, bei denen zwar Auffälligkeiten festgestellt, aber auch entsprechende Korrekturmaßnahmen ergriffen wurden. Der Anteil dieses risikogeprüften Einkaufsvolumens lag 2020 bei 99,6 Prozent.




## ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Bestellvolumen“

Wie im CR-Bericht 2019 angekündigt, haben wir 2020 die Messung unserer Nachhaltigkeitsleistung im Einkauf verändert, um den steigenden Anforderungen unserer Stakeholder gerecht zu werden. Hierzu wurden u. a. zwei neue ESG KPIs definiert: „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“ und als „Als unkritisch verifiziertes Bestellvolumen“. Der ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Bestellvolumen“ – Zielwert bis 2025 60 Prozent – misst den Anteil an Lieferanten, der im Rahmen von dezidierten Überprüfungen auf soziale und ökologische Kriterien geprüft wurden – etwa im Zuge von EcoVadis, dem Carbon Disclosure Project (CDP), Social Audits, Lieferantenbesuchen oder unserem Lieferantenentwicklungsprogramm. Der Anteil dieser CR-qualifizierten Lieferanten lag 2020 bei 62 Prozent. Die Berechnung beider ESG KPI erfolgt in Bezug zum bereits größtenteils in einem einheitlichen Einkaufsberichtssystem abgebildeten, geprüften konzernweiten Einkaufvolumen (ohne die Kategorie „Network Capacity“ und T-Mobile US). Die neuen KPIs ersetzen die bisherigen KPIs „Nachhaltiger Einkauf“ und „CR-qualifizierte Top-200-Lieferanten“.




## Lieferantenmanagement

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

Grundsätzlich durchläuft unser Lieferantenmanagement einen fünf Schritte umfassenden Zyklus. Ziel ist es, die Risiken in der Lieferkette zu minimieren und unsere Lieferanten nachhaltig weiterzuentwickeln.




### Stufe 1: Klassifizierung

Alle neuen Lieferanten werden in unsere fundamentalen Prinzipien und Werte zu Nachhaltigkeit und Menschenrechten eingeführt. Um kritische, strategisch wichtige und nachhaltigkeitsrelevante Lieferanten zu identifizieren, werden alle Warengruppen einer dezidierten Chancen- und Risikoanalyse unterzogen.
Dabei berücksichtigen wir ein breites Spektrum an Nachhaltigkeitsaspekten, wie etwa mögliche Einsparpotenziale beim Energieverbrauch und der Reduzierung von $CO_2$ Emissionen, und das Risiko von Zwangs- oder Kinderarbeit sowie potenzielle Umweltverschmutzungen. Als unterstützende Instrumente setzen wir hierbei auf externe Überprüfungssysteme wie RepRisk und RiskMethods.

Daraus ergibt sich folgende Einstufung der Warengruppen und Lieferanten:

- Risiko-Warengruppen 2020: 5 526 Lieferanten (42,33 % des Einkaufsvolumens)
- Nicht-Risiko-Warengruppen 2020: 28 439 Lieferanten (57,67 % des Einkaufsvolumens)

Innerhalb der Warengruppen berücksichtigen wir zudem ein breites Spektrum an Nachhaltigkeitsaspekten und -risiken, etwa das Risiko eines Auftretens von Zwangs- oder Kinderarbeit oder von Umweltverschmutzung. Auch Chancen, etwa Einsparpotenziale beim Energieverbrauch, fließen in die Klassifizierung ein.

**Stufe 2: Auswahl**
Alle Lieferanten – sowohl für kritische als auch unkritische Warengruppen – müssen vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen unseren Verhaltenskodex für Lieferanten akzeptieren. Die Auswahl erfolgt darüber hinaus nach Umwelt-, sozialen und Menschenrechtskriterien. Außerdem werden relevante Produktkriterien wie Energieverbrauch, Ressourceneffizienz, Eignung zur Kreislaufwirtschaft, Schadstoffe und Konfliktmaterialien beachtet.
Bei der Lieferantenauswahl werden die genannten Nachhaltigkeitskriterien mit 10 Prozent gewichtet.

**Stufe 3: Bewertung**
Unser grundsätzliches Ziel ist es, die Ursachen von Problemen in unserer Lieferkette zu erkennen und diese gemeinsam mit unseren Lieferanten zu beheben. Dazu führen wir bei ausgewählten Lieferanten, die kritischen Warengruppen zugeteilt wurden, umfassende Nachhaltigkeitsbewertungen und Überprüfungen durch – beispielsweise über den ESG-Fragebogen von EcoVadis, die Daten aus dem CDP Suppliers Disclosure oder dem RepRisk Rating. Außerdem nutzen wir Sozialaudits und anonyme mobile Umfragen zur Bewertung. Die Maßnahmen sowie die Anzahl der teilnehmenden Lieferanten finden Sie hier.

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

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

**Stufe 4: Monitoring**
Mit kritischen, nachhaltigkeitsgefährdeten Lieferanten führen wir regelmäßig Gespräche, in denen wir auch auf CR-Themen eingehen, um die Nachhaltigkeitsleistung der Unternehmen sicherzustellen und zu fördern. Als Monitoring- und Steuerungsinstrument setzen wir zudem folgende konzernweite ESG-KPIs ein:

- ESG KPI Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko
- ESG KPI als unkritisch verifiziertes Bestellvolumen
- ESG KPI CDP Supply Chain Program

**Stufe 5: Entwicklung**
Um die Nachhaltigkeitsleistung in unserer Lieferkette zu steigern, führen wir – in enger Kooperation mit ausgewählten Lieferanten – ein eigens dafür konzipiertes Entwicklungsprogramm durch. Zudem veranstalten wir regelmäßige Workshops mit ausgesuchten Lieferanten zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen. Darüber hinaus überprüfen, fördern und qualifizieren wir kontinuierlich unsere Lieferanten über die JAC-Aktivitäten. Mit mehr als 1 100 direkten und indirekten Betriebsstätten von Lieferanten hatten wir auf diesem Wege seit 2010 Kontakt.

Die Workshops beschäftigten sich unter anderem mit folgenden Themen:

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

Hauptziel der Lieferantenüberprüfung und der Qualifizierung ist es, potenzielle Risiken zu minimieren und zugleich einen langfristigen wirtschaftlichen Nutzen für alle Beteiligten zu generieren.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**
**Global Reporting Initiative (GRI)**
- GRI 102–9 (Allgemeine Standardangaben)

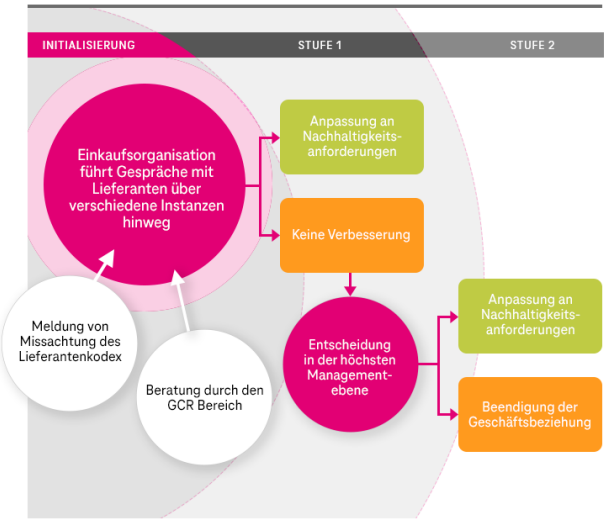
**Global Compact**
- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)
- Prinzip 2 (Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen)
- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)
- Prinzip 4 (Beseitigung aller Formen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

**Eskalationsprozess**
Kann ein Lieferant die Nachhaltigkeitsanforderungen, die in unserem Lieferantenkodex niedergelegt sind, nicht zufriedenstellend erfüllen, starten wir einen Eskalationsprozess.

Primär verantwortlich für diesen Prozess ist unsere Einkaufsorganisation – unterstützt und beraten durch den Bereich Group Corporate Responsibility. In Gesprächen machen wir dem Lieferanten unsere Forderungen deutlich. Sollten die Gespräche über verschiedene Instanzen hinweg nicht zum gewünschten Ergebnis führen, entscheidet in letzter Instanz unser Vorstand, wie mit dem Lieferanten weiter zu verfahren ist. Das kann im schlimmsten Fall zur Beendigung der Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten führen.

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

**Eskalationsprozess bei Verstössen gegen den Lieferantenkodex**




## Risikomonitoring

Wir arbeiten im Einkauf mit einem umfangreichen Risikomonitoring für Lieferanten. Dabei unterziehen wir unser bestehendes Lieferantenportfolio einer erweiterten Risikoanalyse. Im ersten Schritt bewerten wir die von den einzelnen Lieferanten ausgehenden Risiken gemäß den drei Kriterien:

- Einkaufsvolumen
- Kritische Komponenten
- Lieferantenabhängigkeit

Je nach Einstufung führen wir anschließend entweder ein einfaches Risikomonitoring oder ein aktives Risikomonitoring durch:

- Einfaches Monitoring: Eine externe Prüfgesellschaft bewertet alle Lieferanten nach Finanz-, CSR- und Compliance-Kriterien und vergibt hierfür Punkte.

- Aktives Risikomonitoring: Die risikoreichsten Lieferanten werden zusätzlich in Bezug auf weitere, global auftretende Risiken überwacht (z.B. Naturkatastrophen, politische Risiken). Dabei ist es unser Ziel, Defizite gemeinsam mit den Lieferanten anzugehen und entsprechende Maßnahmen zur Korrektur zu ergreifen. Erst wenn keine Lösungen möglich sind, müssen wir uns von Lieferanten trennen.

## Nachhaltigkeitsüberprüfungen von Lieferanten 2020 (ohne T-Mobile US)

Im Jahr 2020 haben wir insgesamt 89 Überprüfungen bei Lieferanten durchgeführt – davon 76 Vor-Ort-Überprüfungen (sogenannte Social Audits) und 13 mobile Umfragen. Von den Kontrollen waren 29 direkte und 60 indirekte Zulieferer betroffen.

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

Durch die COVID-19-Situation konnten wir 2020 nicht alle geplanten Vor-Ort-Überprüfungen (> 100) von Lieferanten durchführen. Wenn es die weitere Pandemie-Entwicklung zulässt, werden wir diese Überprüfungen 2021 nachholen.

| | Anzahl Überprüfungen | Anzahl Feststellungen | Anzahl erledigte Feststellungen |
|---|---|---|---|
| Social Audits (durch externe Auditierungsfirmen) | 76 | 665 | 248 |
| Mobile Umfragen * | 13 | - | - |
| EcoVadis (2014–2020) | 353 | - | - |
| CDP Supply Chain ** | 222 | - | - |
| Summe | 664 | - | - |

* Mobile Umfragen bei ausgesuchten Lieferanten als ergänzende, innovative Überprüfungsmethodik

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

## Auditprozedere

Bei unseren Auditaktivitäten konzentrieren wir uns auf strategisch wichtige und besonders risikobehaftete Lieferanten. Sie werden regelmäßig alle zwei bis drei Jahre auditiert. Zu dieser Gruppe gehören etwa 250 von unseren insgesamt rund 20 000 aktiven Lieferanten. Sie decken gemeinsam rund 80 Prozent unseres Einkaufsvolumens ab. So verschaffen wir uns mit ihrer Überprüfung Transparenz über die Risiken in weiten Teilen unserer Lieferkette.

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

- Arbeitsstandards
- Sozialstandards
- Lebensstandard
- Umweltanforderungen

Die JAC Guidelines fordern von unseren Lieferanten unter anderem,

- dass sie einen fairen Lohn zahlen, der den Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht;

- dass sie das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen achten sowie ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld bereitstellen und

- dass sie eine wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden sowie maximal zwölf Überstunden pro Woche nicht überschreiten und nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens einen freien Tag gewähren.

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

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

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

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Compact**

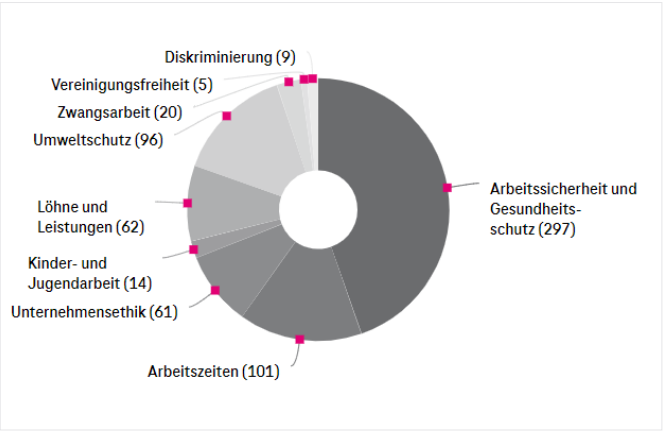
- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)
- Prinzip 2 (Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen)
- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes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

## Auditergebnisse 2020

Über das auf Konzernebene aufgesetzte und gesteuerte Auditierungsprogramm wurden 2020 insgesamt 76 Audits durchgeführt.

Wie in den Vorjahren konzentrierten wir unsere Auditaktivitäten auf Lieferanten in Asien, aber auch in Nordamerika, Ozeanien, Afrika 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 bei einem Lieferanten neben gravierenden Verstößen der Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten auch konkrete Hinweise auf Zwangsarbeit und Verfehlungen im Jugendarbeitsschutz festgestellt. Daraufhin wurde die Geschäftsbeziehung mit diesem Lieferanten mit sofortiger Wirkung eingestellt und erst nach verifizierten Korrekturmaßnahmen wieder aufgenommen. Darüber hinaus wurden keine weiteren Fälle von Korruption oder Bestechung oder aber kritische Verstöße gegen Compliance-Regeln oder das Recht auf intellektuelles Eigentum aufgedeckt.




- Von den 76 Lieferanten, die 2020 auditiert wurden (6 davon in sogenannten Validated Audit Processes der Responsible Business Alliance), waren circa 37 Prozent (28 Audits) direkte Lieferanten und 63 Prozent (48 Audits) Tier-2-, -3- und -4-Supplier, also indirekte Lieferanten.

- Bei den 2020 durchgeführten Audits wurden insgesamt 665 Verstöße gegen die Lieferantenanforderungen der Telekom aufgedeckt. Diese Feststellungen teilen sich wie folgt auf: 297 Fälle im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, 101 Fälle im Bereich Arbeitszeiten, 96 Fälle im Bereich Umweltschutz, 34 Fälle in Arbeitspraktiken und 62 Fälle bei Löhnen und Leistungsentgelt sowie 61 Fälle im Bereich Unternehmensethik. Darunter waren 95 Verfehlungen mit zu priorisierender Erledigung und weitere 408 schwerwiegende Befunde (nach der im Berichtsjahr veränderten Definitions- und Bewertungsstruktur). Inklusive der Umsetzung einiger offener Verbesserungsmaßnahmen aus den Vorjahren konnten 2020 insgesamt 610 Verstöße behoben werden. Beispiele für kritische Verstöße im Jahr 2020 sowie eingeleitete Verbesserungsmaßnahmen finden sich in der unten stehenden Tabelle. Wie in den Vorjahren entfielen mit 45 Prozent die meisten Verstöße auf den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2019: 43 Prozent), gefolgt von Arbeitszeiten mit 15 Prozent (vergleichbar mit 2019). Der Bereich Umwelt mit 14 Prozent nimmt den dritten Platz ein (2019: 16 Prozent).

| Bereich | Befunde bei Lieferanten | Eingeleitete Verbesserungen | Status (Ende 2020) |
|---|---|---|---|
| **Umwelt** | In der Fabrik wurden keine Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen identifiziert und kein Reduktionsziel festgelegt. | Der Energieverbrauch im Zusammenhang mit den Treibhausgasemissionen ist hauptsächlich auf die Verwendung von Strom und Wasser zurückzuführen. Das Unternehmen hat jährliche Ziele für den Strom- und Wasserverbrauch festgelegt und führt monatliche Auswertungen durch. Es wurden Maßnahmen zur Energieeinsparung und Emissionsreduzierung ausgearbeitet. | abgeschlossen |
| | Gemäß geprüften Unterlagen und der Befragung des Managements wurde kein systematischer Ansatz zur Verhinderung der Verschmutzung des Regenwasserabflusses und zu illegaler Einleitungen und Verschüttungen in den Regenwasserkanal eingeführt. | Einführung eines Managementsystems für die Regen- und Abwassereinleitung und die tägliche Wartung. | abgeschlossen |
| **Geschäftsethik** | Gemäß geprüften Unterlagen und der Befragung des Managements verfügte die Einrichtung über keinen angemessenen und wirksamen Prozess zur Überwachung, Identifizierung und Sicherstellung der Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften der Geschäftsethik. | Ein Verfahren für die Überwachung, Identifizierung, Bewertung und Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften der Geschäftsethik wurde etabliert. Außerdem wurde eine Liste der geschäftsethischen Gesetze und Vorschriften sowie der Kundenanforderungen erstellt. | abgeschlossen |
| **Kinderarbeit & jugendliche Beschäftigte** | Trotz eines existierenden Verfahrens zum Schutz jugendlicher Beschäftigter, das ihnen untersagt Überstunden oder Nachtschichten zu leisten, wurden bei zufälligen Stichproben junge Arbeitnehmer bei der Nachtschicht angetroffen. | Es wurde festgeschrieben, dass jugendliche Beschäftigte besonders geschützt werden (z. B. keine Anordnung von Nachtschichten oder Überstunden). | abgeschlossen |
| **Zwangsarbeit** | Keiner der stichprobenartig geprüften Arbeitsverträge enthielt Angaben zu Arbeitszeit und Vergütung. | Die Arbeitsverträge erfordern nun die Unterzeichnung von Arbeitszeiten und Arbeitsvergütung. Überstundenarbeit darf 36 Stunden nicht überschreiten, und der Stundenlohn darf nicht unter dem örtlichen Mindestlohnstandard liegen. | abgeschlossen |
| **Arbeitsschutz** | Bei einem Teil der Chemikalien fehlten Sekundärcontainer und gültige Sicherheitsetiketten (z. B. beim Leim in den Leimmischräumen und bei der Druckfarbe im Verpackungsbereich). | Im Verpackungsbereich und in den Leimmischräumen wurden Sekundärcontainer installiert und gültige Sicherheitsetiketten für Chemikalien angebracht. | abgeschlossen |
| | Einige Notausgänge und Evakuierungswege waren blockiert. | Die Notausgänge und Evakuierungswege wurden geräumt und können nun normal passiert werden. | abgeschlossen |
| | Der Produktionsraum der Montagehalle war nicht mit einem Feueralarm- und Notfallmeldesystem ausgestattet. Es gab keine Hinweise auf eine regelmäßige technische Wartung der Brandmelde- und Warnanlage. | Fehlende Brandmeldesensoren wurden installiert. Außerdem wurde ein Vertrag zur Wartung der Brandmeldeanlage mit einer staatlich anerkannten Firma abgeschlossen. | abgeschlossen |
| **Arbeitszeiten** | Die Überstunden der Arbeiter überstiegen die gesetzlichen Anforderungen und ihre Wochenarbeitszeit überstieg 60 Stunden. | Die Überstunden der Arbeiter entsprechen nun den gesetzlichen Vorgaben. | abgeschlossen |
| **Löhne & Gehälter** | Im Rahmen der Prüfung wurde festgestellt, dass Lohnzahlungen für Arbeiter verzögert wurden. Auch die Löhne ausgeschiedener Arbeiter wurden verzögert gezahlt. | Das Datum der Gehaltszahlung wurde gemäß den lokalen rechtlichen Anforderungen angepasst. Außerdem muss das Austrittsgehalt nun innerhalb von drei Arbeitstagen ausgezahlt werden. | abgeschlossen |

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

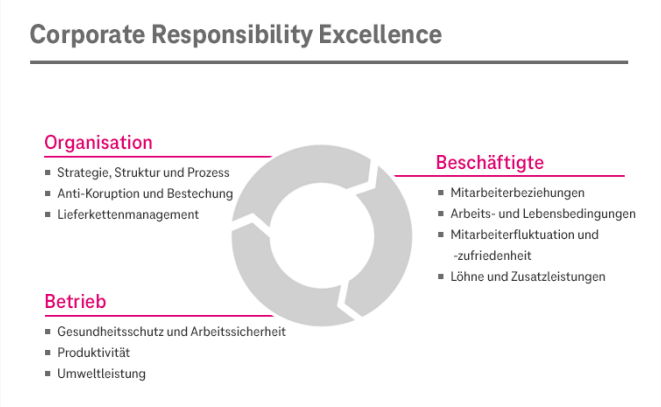
**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 414–2 (Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte)
- GRI 308–2 (Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte)
- GRI 408–1 (Kinderarbeit)

## Entwicklungsprogramm für Lieferanten

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

Seit 2018 führen wir das ehemals Telekom-eigene Lieferantenentwicklungsprogramm als Branchenansatz unter dem Namen „Sustainable Development Program“ (SDP) fort. Inzwischen haben sich Telefónica und Swisscom diesem Programm angeschlossen. Wir bauen darauf, dass sich in naher Zukunft weitere Telekommunikationsanbieter und andere ICT-Unternehmen anschließen werden. Die Grafik zeigt Themenbereiche, die bei den teilnehmenden Lieferanten überprüft werden. Auf Grundlage dieser Prüfungen wird gemeinsam mit dem jeweiligen Lieferanten ein Maßnahmenplan vereinbart. Alle Aktivitäten und Ergebnisse werden dokumentiert, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu messen.




## Ausgaben-Analyse 2020

Unsere Lieferanten kommen aus verschiedenen Industrien und Ländern. Damit Sie sich ein Bild von der Vielfalt unserer über 20 000 Lieferanten verschaffen können, finden Sie im Folgenden die von uns beauftragten Lieferantentypen; die Übersicht enthält den jeweils auf sie entfallenden Anteil unserer Ausgaben (CAPEX & OPEX) und die geografische Verteilung.

| Lieferantenkategorie | Ausgaben-anteil (%) | Zahl der konsolidierten Lieferanten | Zahl der inländischen Tochter-gesellschaften von Lieferanten | Zahl der ausländischen Tochter-gesellschaften von Lieferanten | Zahl der Tochter-gesellschaften von kritischen Lieferanten | Zahl der Tochter-gesellschaften von riskanten Lieferanten |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Gebäude, Anlagen, Möbel und zugehörige Dienst-leistungen | 2,90% | 2645 | 688 | 2273 | 147 | 1 |
| Bauarbeiten | 14,40% | 6122 | 5504 | 1625 | 390 | 1 |
| Consulting, Auftrags-vergabe, Leiharbeit und Service-Center | 3,30% | 1217 | 333 | 976 | 62 | 0 |
| Elektrische Haushalts-geräte | 0,00% | 89 | 21 | 73 | 80 | 0 |
| Kommunikationstechnik und -geräte für Endnutzer | 17,20% | 1320 | 504 | 1159 | 107 | 0 |
| Energie, Treibstoff, Gas, Wasser | 2,80% | 220 | 94 | 137 | 12 | 0 |
| Finanzdienstleistungen, Versicherungen, Gebüh-ren, Untersuchungen, Zertifizierung | 2,70% | 776 | 195 | 679 | 54 | 1 |
| Fuhrpark und Reise | 0,90% | 534 | 196 | 399 | 31 | 2 |
| Verpflegung und Catering | 0,20% | 282 | 46 | 254 | 27 | 0 |
| HR-Services, Schulung und Übersetzung | 0,80% | 2424 | 1061 | 1639 | 164 | 6 |
| Informationstechnologie | 16,20% | 5516 | 2154 | 4969 | 434 | 9 |
| Logistik und Post | 1,20% | 587 | 258 | 446 | 42 | 0 |
| Marketing, Medien, Inhalte, Druck, Messen | 9,10% | 4787 | 2170 | 3183 | 318 | 4 |
| Netzkapazität | 11,00% | 1801 | 152 | 2141 | 136 | 1 |
| Netzinfrastruktur | 12,30% | 2372 | 1099 | 2157 | 201 | 3 |
| Büroausstattung, Büro-technik und Büromaterial | 0,20% | 676 | 390 | 382 | 46 | 0 |
| Service-Plattformen | 1,70% | 754 | 341 | 576 | 70 | 2 |
| SIM-Karten | 0,10% | 47 | 45 | 25 | 4 | 0 |
| Werkzeug und Schutzaus-rüstung | 0,30% | 692 | 314 | 462 | 42 | 0 |
| Nicht definiert/Nicht definiert | 2,70% | 144 | 82 | 66 | 12 | 0 |
| TOTAL | 100% | | | | 1810 | 20 |
| | | **Einmalig erfasste konsolidierte Lieferanten: 25149** | **Einmalig erfasste Lieferanten auf lokaler / Tochter-gesellschafts-ebene: 31183** | | Gesamtzahl unge-achtet der jeweili-gen Kategorie | Gesamtzahl ungeachtet der jeweiligen Kategorie |

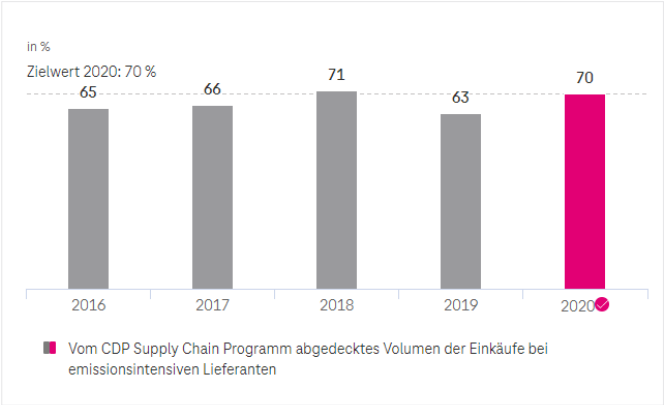
**Begriffsbestimmungen und Beispiele**

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

## CDP Supply Chain Program

Bereits seit 2016 legen wir im Rahmen des „Supplier Engagement Rating“ des CDP unsere Aktivitäten bei der Lieferanteneinbindung offen. Das Rating bewertet, wie gut es Unternehmen gelingt, das Thema Klimaschutz in ihre Lieferkette zu integrieren. 2020 haben wir wie im Vorjahr ein „A“ erreicht. Damit sind wir im Supplier Engagement Leader Board. Ein wichtiger Schritt dorthin war die Berechnung von sogenannten lieferantenspezifischen Emissionsintensitäten auf Basis der Lieferantenantworten zum CDP Supply Chain Program. Dabei wurden die Gesamtemissionen des Lieferanten (Scope 1 und 2 sowie Scope 3 für die vorgelagerte Lieferkette) ins Verhältnis zum Gesamtumsatz des Lieferanten gesetzt.

Den ESG KPI „CDP-Lieferkettenabdeckung“ haben wir 2017 erstmalig extern ausgewiesen. Er gibt Aufschluss darüber, inwieweit das Volumen unserer Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten vom CDP Supply Chain Program abgedeckt ist. 2020 belief sich der vom CDP Supply Chain Program abgedeckte Anteil des Einkaufsvolumens auf 70,2 Prozent. Damit haben wir unser Ziel erreicht, 70 Prozent unserer emissionsintensiven Lieferanten bis 2020 abzudecken.




## Lieferantenbeziehung

Der Anteil des auditierten Einkaufsvolumens sank von 31 Prozent im Vorjahr auf 23,2 Prozent im Jahr 2020. Gleichzeitig sank der Anteil des via EcoVadis abgedeckten Einkaufsvolumens auf 37 Prozent. Dies liegt vorallem daran, dass im Berichtsjahr bei mehr Lieferanten eingekauft wurde, die leider nocht nicht qualifiziert sind. Eine Überprüfung durch Präqualifizierung über das Supplier Management Portal (SMP) erfolgte im Jahr 2020 für 60 Prozent des Einkaufsvolumens. Eine Präqualifizierung ist für Lieferanten obligatorisch, bei denen wir ein Auftragsvolumen von über 100 000 Euro erwarten.




a) Daten durch PwC geprüft. Berücksichtigung sowohl intern als auch extern durchgeführter Social Audits. Bezogen auf Einkaufsvolumen des zentralen Einkaufs
b) Daten durch PwC geprüft. Berücksichtigung intern und extern durchgeführte Social Audits. (sowohl im Rahmen von Deutsche Telekom als auch durch die Joint Audit Cooperation (JAC)). Audits umfassen auch Follow-Up Audits.
c) Zugrunde liegende Daten beruhen auf einer Hochrechung der Einkaufsvolumina mit Stand 10/2016.
d) Ohne T-Mobile US

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 414–1 (Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten)

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

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

**Global Compact**

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

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- V28–04 (Lieferkette)

## Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

Wir fordern von unseren Lieferanten, die Umwelt zu schützen und verantwortungsvoll mit Ressourcen umzugehen. Diese Forderung findet sich sowohl in 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 stets, ob ein Managementsystem zum Umgang mit Konfliktrohstoffen vorliegt.

Hierbei wird unter anderem der Einsatz von gefährlichen Materialien und konfliktbehafteten Rohstoffen bei der Lieferanten- und Produktauswahl überprüft und bewertet. Die Kriterien wurden 2020 im Rahmen eines Pilotprojekts getestet und sollen künftig bei der Beschaffung von IT- und Netzwerkprodukten angewendet werden.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Compact**

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

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

# Nachhaltige & Innovative Produkte

## Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkten und Diensten

Der Ausbau und Betrieb unseres Netzes ist unser Kerngeschäft. Auf diese Weise schaffen wir das Fundament für digitale Teilhabe. Zudem ermöglichen wir unseren Kund*innen mit innovativen, netzbasierten Lösungen, $CO_2$-Emissionen einzusparen und so einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Um unser Netz ebenfalls nachhaltig zu gestalten, haben wir ein ambitioniertes Klimaziel verabschiedet: Es sieht vor, das gesamte Telekom-Netz bis 2021 zum „grünen Netz" zu machen.

Grundsätzlich wollen wir erreichen, dass unser Produktangebot immer nachhaltiger wird. Dies erfordert konsequente Maßnahmen auf allen Stufen der Wertschöpfungskette. Deshalb fangen wir bereits bei der Beschaffung an und setzen uns dafür ein, dass unsere Lieferanten unsere ökologischen, sozialen und ethischen Nachhaltigkeitsanforderungen einhalten.

### Anerkannte Umweltzeichen

Einige unserer Produkte sind mit anerkannten Umweltzeichen wie dem Blauen Engel oder dem TÜV-Umweltzeichen „Certified Green Product" ausgezeichnet. Die strengen Anforderungen der Siegel geben uns Hinweise, wie wir unsere Produkte weiter verbessern können. Außerdem helfen uns die Umweltzeichen dabei, unsere Kund*innen über Nachhaltigkeitsvorteile zu informieren. Darüber hinaus haben wir mit #GoodMagenta und #GreenMagenta eine eigene Kennzeichnung für nachhaltige Produkte, Services und Initiativen der Telekom eingeführt.

### Verpackungen und Rücknahme

Auch unsere Produktverpackungen gestalten wir immer nachhaltiger: Wo möglich, reduzieren wir durch den Einsatz von speziellen Verpackungsmaschinen die Verpackungsgröße. Um die technischen Geräte in der Verpackung zu schützen, setzen wir zunehmend dämmende Elemente ohne Kunststoff ein.

Am Ende des Lebenszyklus von Produkten tragen wir dazu bei, dass diese weiter genutzt oder fachgerecht recycelt werden. In Deutschland werden die eingesammelten Mobilgeräte dann je nach Zustand fachgerecht entsorgt und recycelt oder wieder aufbereitet in den Umlauf gebracht. 2019 startete unser nachhaltiger Handy-Kreislauf: Dabei kaufen wir gebrauchte Geräte in sehr gutem Zustand auf, bereiten sie auf und verkaufen sie mit einer neuen Garantie wieder an unsere Kund*innen.

### Sozialtarife

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.

### Fortschrittsmessung

Unsere Fortschritte messen wir mithilfe von verschiedenen Kennzahlen:

- Wir ermitteln mit dem ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug" den Umsatzanteil, den wir mit Produkten und Diensten erwirtschaften, die gemäß einer Nutzen-Risiko-Analyse als nachhaltigere Produkte klassifiziert sind.
- Mit dem ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte" messen wir die Wirkung unserer Rücknahmekampagnen.
- Mit dem ESG KPI „Enablement Factor" berechnen wir die positiven $CO_2$-Effekte, die in der Nutzungsphase unserer Produkte bei unseren Kund*innen entstehen.

## Analyse der Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte fortgesetzt

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

Wir informieren unsere Kund*innen über die Beiträge, die unsere Produkte zu Nachhaltigkeit leisten. Unsere Analyseergebnisse ermöglichen uns zudem, uns gegenüber dem Wettbewerb als verantwortlich handelndes Unternehmen zu positionieren. In Zukunft wollen wir ausgewählte Produkte auch entlang der Kriterien der EU-Taxonomie prüfen und eine mögliche Harmonisierung der beiden Ansätze analysieren.

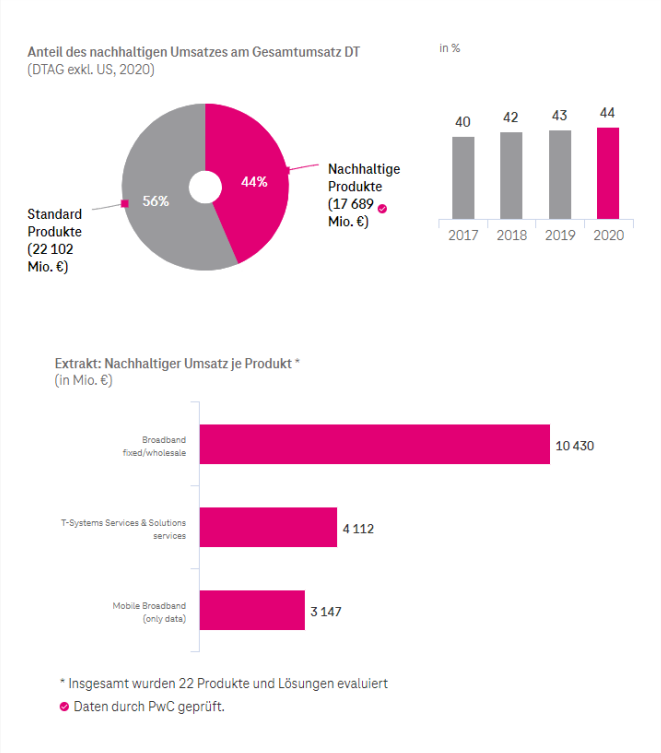
### Zuordnung zu den SDGs

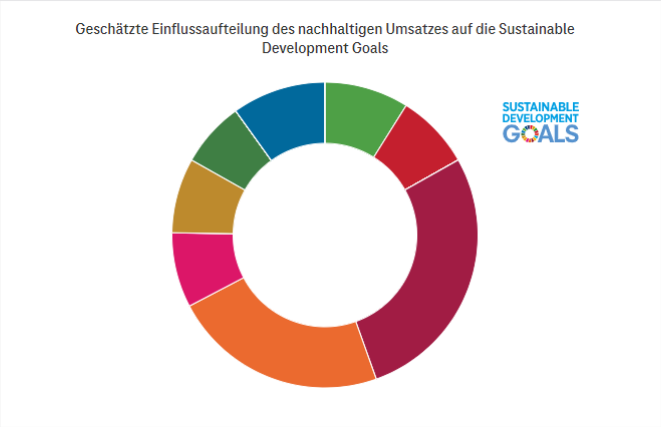
Im Berichtsjahr haben wir – unterstützt von Experten – die Nachhaltigkeitsvorteile einiger unserer Produkte mit den Zielen der Sustainable Development Goals (SDGs) abgeglichen. Wie detailliert wir dabei vorgegangen sind, hängt davon ab, wie viel Umsatz wir mit dem untersuchten Produkt erwirtschaften: Bei hohen Umsätzen haben wir die Auswirkungen auf alle SDGs betrachtet. Bei niedrigen Umsätzen wurde nur die Auswirkung auf das jeweils relevanteste SDG betrachtet.

### Ergebnisse der Analyse

Insgesamt haben wir seit 2014 bereits 32 Produktgruppen detailliert untersucht und dabei ihren Nachhaltigkeitsbeitrag und ihre Geschäftspotenziale analysiert (Stand Ende 2020).

Das Ergebnis dieser Analyse stellen wir mit dem ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ dar. Es zeigt: 2020 haben wir rund 44 Prozent unseres Umsatzes mit nachhaltigeren Produkten erzielt (ohne T-Mobile US). Dies ist eine leichte Steigerung im Vergleich zum Vorjahreswert (43 Prozent im Jahr 2019). Wir gehen von einer Stabilisierung auf dem aktuellem Niveau aus.




**Kennzeichnung #GoodMagenta und #GreenMagenta**
2019 haben wir die Kennzeichnung „We Care“ für nachhaltigere Produkte, Services und Initiativen der Telekom eingeführt. Mitarbeiter*innen der Telekom können Vorschläge machen, welche unserer Angebote mit dem Label gekennzeichnet werden sollen. Die Vorschläge werden anschließend von einer Expertenkommission geprüft.

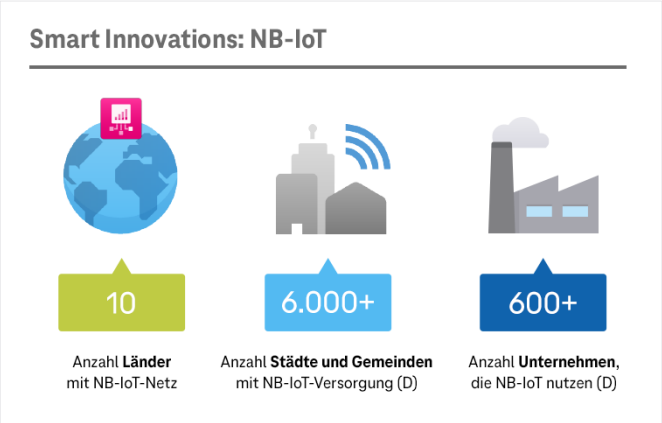
Um unsere intensiven Bemühungen für ein immer nachhaltigeres Geschäftsmodell deutlicher zu machen, haben wir diese Kennzeichnung 2020 in #GoodMagenta und #GreenMagenta geändert. Die Ursprungsidee eines eigenen Labels – unser Engagement kenntlicher zu machen und mehr Transparenz zu schaffen – bleibt nach wie vor dieselbe. Auch der umfangreiche Vergabeprozess durch ein Gremium bleibt bestehen. #GoodMagenta steht dabei für über 40 Initiativen, mit denen wir Medienkompetenz und ein respektvolles Miteinander fördern. #GreenMagenta hingegen zeigt, dass wir den Klimawandel und seine Folgen ernst nehmen. Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms „we care for our planet“ gehen wir den Klima- und Ressourcenschutz entlang unserer Wertschöpfungskette auf vielfältige Weise an.

## Smart Innovation

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

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

In dem Bereich „Smart Parking“ führen wir derzeit zwei Pilotprojekte in den Städten Hamburg und Pforzheim durch. Ziel ist es, durch die Ausstattung von Parkplätzen mit Sensoren, Verkehrsabläufe zu optimieren und dadurch Zeit sowie Ressourcen einzusparen.Ende 2020 war NB-IoT bereits in über 6.000 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, Polen, der Slowakei und den USA.



## Barrierefreie Produkte und Dienste

Die Telekom möchte Menschen mit Einschränkungen den Zugang zur Informations- und Wissensgesellschaft erleichtern. Dazu bieten wir ihnen speziell zugeschnittene Services an. Zudem prüfen wir unsere Produkte auf Barrierefreiheit und passen sie bei Bedarf an: Ein Beispiel aus dem Berichtsjahr ist die Corona-Warn-App. Im September 2020 haben wir ein Update veröffentlicht, das die Barrierefreiheit der App verbessert. Unter anderem wurde ein Hinweis ergänzt, dass die App-Hotline sogenannte Tess-Relay-Dienste unterstützt.

Auch die Landesgesellschaften engagieren sich für den barrierefreien Zugang für ihre Kund*innen zu ihren Diensten. Informationen dazu können ihren Landesprofilen entnommen werden.

### Service für hörgeschädigte Menschen

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

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

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

### Unterstützung durch Einfache Sprache

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

## Kreislaufwirtschaft und Produkte

Europa muss sich noch konsequenter in Richtung Kreislaufwirtschaft bewegen, um das Ziel der Klimaneutralität zu erreichen. Mit dem Aktionsplan Kreislaufwirtschaft empfiehlt die EU-Kommission Maßnahmen, die den Lebenszyklus von Produkten verlängern und Elektroschrott reduzieren sollen. Wir bei der Telekom haben diesen Weg bereits eingeschlagen und gehen ihn zielstrebig weiter.

Im Rahmen unseres Programms „we care for our planet“ haben wir beispielsweise einen nachhaltigen Smartphone-Kreislauf eingeführt: Beim Kauf eines Neugeräts können Kund*innen ihr gebrauchtes Smartphone in Zahlung geben. Wir bereiten ausgewählte technisch einwandfreie Geräte auf und verkaufen sie zu erschwinglichen Preisen. Darüber hinaus nehmen wir seit vielen Jahren alle alten Mobilfunk-Geräte an und sorgen dafür, dass funktionsfähige Geräte weiter genutzt und die restlichen Geräte fachgerecht recycelt werden. Seit Einführung der Handy-Rücknahme im Jahr 2003 hat die Deutsche Telekom bereits über drei Millionen gebrauchte Geräte ressourcenschonend weiterverwendet oder recycelt.

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

Zudem ist es unser Ziel, Verpackungsmaterial zu reduzieren und verstärkt nachhaltige Produktverpackungen nutzen. Beispielsweise besteht bei unserem neuen Speedport Smart 4 (Plus) das Gehäuse aus rund 90 Prozent recyceltem Material. Die Verpackung ist plastikfrei gestaltet und lässt sich dadurch leicht wiederverwerten. Das verwendete Papier ist bereits größtenteils recycelt oder stammt aus nachhaltiger Forstwirtschaft (FSC®-zertifiziert).
Der Einsatz von Schadstoffen (z.B. in elektronischen Bauteilen) wird über das gesetzlich geforderte Maß hinaus begrenzt.

# Netzausbau

## Unser Ansatz für den Infrastrukturausbau

Die Telekom ist in Deutschland der größte Investor, wenn es um den Ausbau der Netzinfrastruktur geht. Wir erweitern stetig unsere Netze, erhöhen die Effizienz unserer Netzanlagen und bauen unsere Führungsrolle bei der Netzqualität weiter aus.

Beim Ausbau des Mobilfunknetzes richten wir uns nach den Versorgungsauflagen der Bundesnetzagentur. Nahezu 99 Prozent der Haushalte haben wir Ende 2020 mit LTE versorgt. Daneben verbessern wir kontinuierlich die Versorgung der Verkehrswege mit Bandbreiten von 100 Mbit/s beziehungsweise 50 Mbit/s. Parallel dazu haben wir in allen Bundesländern den Aufbau der neuen Mobilfunk-Generation 5G gestartet. Unser Ziel: Bis Ende 2025 werden wir 99 Prozent der Bevölkerung mit 5G versorgen.

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

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

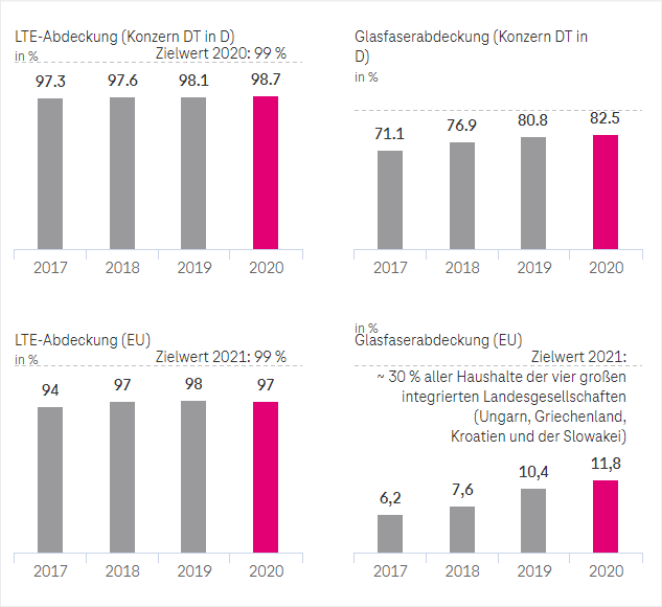
- GRI 203–1 (Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen)

## 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 Kund*innen von einer größeren Netzabdeckung mit schneller mobiler Breitbandanbindung. So versorgten wir 2020 in Deutschland bereits circa 98,7 Prozent der Haushalte mit LTE; in Europa liegen wir bei 97,4 Prozent.

Weiterhin können über unser Festnetz heute bereits über 33 Millionen Haushalte in Deutschland einen Tarif mit bis zu 100 MBit/s buchen. Diese Zahl wird täglich größer. Unsere Fortschritte können über unseren Ausbauticker mitverfolgt werden.

Informationen zum 5G-Ausbau finden Sie hier:




## Erneuerung und Stabilisierung der Netzarchitektur

Die Umstellung (Migration) der Festnetz-Anschlüsse auf das Internet-Protokoll (IP) in Deutschland wurde Ende 2020 abgeschlossen. Insgesamt nutzen nun rund 25,3 Millionen Festnetz-Kund*innen IP-basierte Anschlüsse.

Grundlegendes Ziel ist es, unsere Netze so stabil und störungsfrei wie möglich zu betreiben. Bei Großereignissen wie Festivals oder 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 zusätzliche Glasfaserkabel. Bei Naturkatastrophen wie Hochwassern greift unser Disaster Recovery Management, damit die Betroffenen schnell wieder über das Netz miteinander kommunizieren können.

## Ausbau der neuen Mobilfunk-Generation 5G

Der Ausbau der neuen Mobilfunk-Generation 5G wurde im Jahr 2020 intensiv vorangetrieben: 45 000 Antennen hat die Telekom zwischen Januar und Dezember 2020 mit 5G aufgerüstet. Davon profitieren bereits die Einwohner*innen von mehr als 4 700 Städten und Gemeinden. Der Großteil der Antennen funkt auf der 2,1-GHz Frequenz, in Großstädten genauso wie in kleineren Gemeinden und ländlichen Gebieten. Außerdem funkt 5G seit Ende 2020 in 26 Städten auf der 3,6-GHz-Frequenz. Damit bietet die Telekom dort, wo sich viele Menschen auf engem Raum bewe-

gen, besonders schnelles Highspeed-5G an. Mehr als 1 000 Antennen sind auf dieser Frequenz im Livebetrieb. Auch an Orten wie der Allianz Arena in München oder dem Frankfurter Flughafen sind sie bereits im Einsatz. Insgesamt können nun bereits mehr als zwei Drittel der deutschen Bevölkerung 5G im Netz der Telekom nutzen.

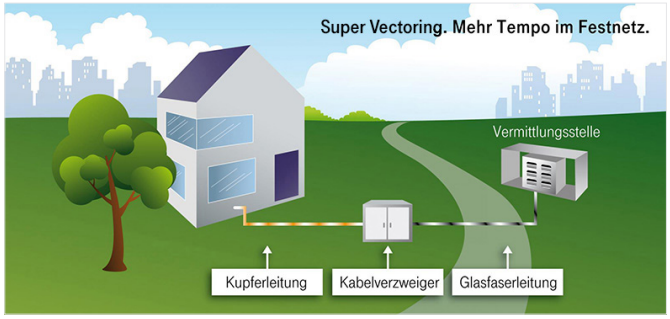
Auch 2021 läuft der 5G-Ausbau der Telekom weiter. Insgesamt sollen bis Ende 2021 etwa 80 Prozent der Menschen in Deutschland mit 5G versorgt werden. Dabei werden alle 3G-Standorte bis Mitte des Jahres zu modernen und schnelleren 5G-Stationen umgerüstet. An den wenigen Stellen, wo dies technisch nicht möglich ist, wird LTE eingesetzt.

## Ausbau des Glasfasernetzes vorangetrieben

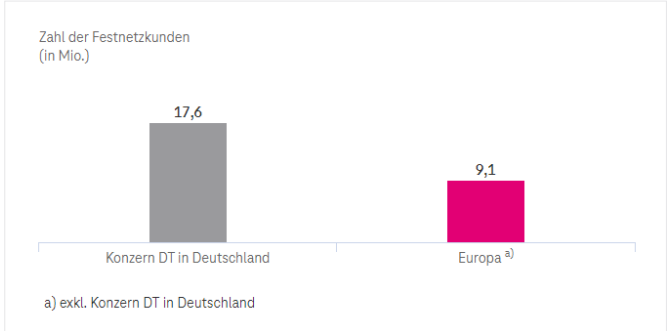
Das Telekom-Glasfasernetz ist das größte in Europa: Allein in Deutschland hat es eine Länge von rund 575 000 Kilometern. Da der weltweite Datenverkehr weiterhin rasant zunimmt, bauen wir unser Glasfasernetz weiter aus. Um diesen Ausbau möglichst schnell und effizient zu gestalten, nutzen wir Planungssoftware und moderne Ausbaumethoden wie Trenching. Mit unserem Ausbauticker für Deutschland berichten wir anschaulich über unsere Fortschritte.

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

| | DSL 16000 | FTTC mit Super-Vectoring | FTTH |
|---|---|---|---|
| Download | bis zu 16 Mbit/s | bis zu 250 Mbit/s | bis zu 1 000 Mbit/s |
| Upload | bis zu 2,4 Mbit/s | bis zu 40 Mbit/s | bis zu 500 Mbit/s |




## Zahl der Festnetzkunden



# Kundenzufriedenheit

## Unser Ansatz für höchste Service-Qualität

Wir wollen unseren Kund*innen tadellosen Service bieten. Deshalb haben unsere Mitarbeiter*innen die Freiräume, situativ und selbstständig zu entscheiden, was unseren Kund*innen am besten hilft und was ihnen eine positive Erfahrung beschert. Unsere Lösung: mehr Zeit für Kund*innen, Anfragen sofort und freundlich lösen – und dabei verlässlich sein. So wird aus einem Kundenkontakt eine echte Kundenbeziehung.

### Stets erreichbar – auch in der Krise

Seit 2017 konnten wir die Zahl der Kundenbeschwerden in Deutschland um insgesamt 75 Prozent reduzieren. Trotz COVID-19 -Pandemie waren die Service-Techniker*innen auch im Berichtsjahr immer für unsere Kund*innen da und haben Anschlüsse geschaltet und entstört. Den Anteil der ausgefallenen Technikertermine haben wir 2020 auf unter ein Prozent gesenkt.

Anrufer*innen unserer Hotline mussten auch 2020 durchschnittlich weniger als zwei Minuten auf eine persönliche Verbindung mit ihren Service-Mitarbeiter*innen warten. Der einzige Unterschied: Insgesamt 16 000 Service-Mitarbeiter*innen haben aufgrund der Pandemie von zu Hause aus gearbeitet und die Kund*innen auch während des Lockdowns durchgängig und zuverlässig betreut.

### Kundenservice aus der Region für die Region

Nach einem Pilotprojekt in Frankfurt haben wir 2020 auch in Düsseldorf und Meschede sogenannte Regiocenter aufgebaut. Die Teams der Regiocenter kümmern sich um die Bedürfnisse ihrer regionalen Kund*innen. Vom Innendienst über den technischen Kundenservice bis hin zum Außendienst sind sämtliche hierfür nötigen Service-Kompetenzen vor Ort vertreten. Kund*innen aus einer Region leiten wir automatisch an ihr Regioteam weiter. Dort finden sie für alle ihre Belange – Mobilfunk, Festnetz, Störung oder einen erwünschten Außendiensteinsatz – ohne Umwege eine Lösung.

### Kompetenz fördern

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

Die hohe Qualität unserer Services wird von unabhängiger Seite durch zahlreiche Testsiege bestätigt. Sie zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

### Erhöhung der Kontakt- und Prozessqualität

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

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

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

Regelmäßige Testsiege in Vergleichstests der führenden Fachzeitschriften belegen die ausgezeichnete Qualität unserer Kundenbetreuung.

## Messung der Kundenbindung und Weiterempfehlungsbereitschaft

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

Im Berichtsjahr 2020 lag der TRI*M-Index konzernweit bei 72,2 Punkten. Gegenüber dem entsprechenden Aufsatzwert von 67,9 hat sich der Index damit deutlich verbessert und das Konzernziel einer leichten Steigerung wurde somit übertroffen. Zu der positiven Entwicklung trugen alle drei operativen Segmente, Deutschland, Europa und TSI mit Verbesserungen in der Kundenloyalität bei.

Der TRI*M-Index für Deutschland ist mit 66 Punkten gegenüber dem Vorjahr (63,5) deutlich gestiegen und liegt damit über zwei Punkte über dem Wettbewerb Gesamt. Auch in der EU konnten wir uns von 65,3 auf 69,1 steigern, ebenso bei TSI von 82 auf 89.

Unser Ziel einer leichten Steigerung haben wir damit übertroffen. Für 2021 ist unser Ziel weiter eine Steigerung für den Gesamtkonzern.

Die Ergebnisse der Zufriedenheit und Loyalität unserer Kund*innen fließen in die langfristige variable Vergütung unserer Vorstände und zum Teil auch in die Leistungsbewertung unserer Führungskräfte ein: Einige ihrer variablen Gehaltsanteile sind daran gekoppelt. Ebenfalls fließt die Kennzahl als ein Parameter in die Langfristige variable Erfolgsvergütung 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 Kund*innen zu schützen und deren Sicherheit zu gewährleisten. Die Themen Datenschutz und Datensicherheit haben daher für uns höchste Priorität.

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

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

## Unser Ansatz zum Jugendmedienschutz

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

- Wir stellen attraktive und altersgerechte Angebote für Kinder bereit. Erziehungsberechtigten geben wir Filter an die Hand, mit denen sie verhindern können, dass Minderjährige auf gefährdende Inhalte zugreifen.
- Wir beteiligen uns an der Bekämpfung von Kindesmissbrauch und dessen Darstellung, soweit dies im nationalen Rechtsrahmen zulässig ist.
- Wir setzen verschiedene Maßnahmen um, damit junge Menschen Medienkompetenz erwerben und sicher mit den Angeboten im Netz umgehen können.

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

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

### Kooperation mit Jugendschutzorganisationen

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

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

Im Rahmen beider Kooperationen kündigten wir 2013 an, ein EU-weites Maßnahmenpaket umzusetzen, das auf den Prinzipien der ICT Coalition beruht. Über die Umsetzung informieren wir transparent und regelmäßig, zuletzt 2019 in unserem ICT-Coalition-Bericht. Bereits 2014 hatte die ICT Coalition einen Jahresbericht zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen bei allen in der ICT Coalition vertretenen Unternehmen veröffentlicht. Dieser Report wurde von einem unabhängigen Gutachter des Dublin Institute of Technology erstellt. Er kommt zu dem Ergebnis, dass der Ansatz der Telekom zur Umsetzung der Prinzipien vorbildlich ist.

### Online Park – ein soziales Experiment

Während der Corona-Pandemie nutzen alle das Internet verstärkt – auch Kinder. In einem sozialen Experiment wollte Telekom Romania das Bewusstsein der Eltern für die Risiken schärfen, denen ihre Kinder ausgesetzt sind: Mit dem „Online Park“ hat die Landesgesellschaft die Online-Gefahren in die reale Welt gebracht. Die abschreckenden Online-Bedrohungen wurden in einem Vergnügungspark in Bukarest so nachgebildet, dass sie vor Ort greifbar und sichtbar wurden: etwa als vermeintlicher Ballonstand oder Spiegelkabinett. Durch diese „Attraktionen“ konnten die Eltern sehen, womit ihre Kinder online konfrontiert werden können und wie sie auf Cybermobbing, getarnte Kriminelle (z.B. digitale Datenräuber) oder unangemessene Inhalte reagieren würden.

Neben diesem Experiment hat Telekom Romania die „Safe Kids Premium“-Anwendung des Sicherheitssoftwareherstellers Kaspersky wieder in ihr Angebot aufgenommen: Um die Online-Welt sicherer für Kinder zu machen und den Eltern zu helfen, sie zu schützen – und um zu gewährleisten, dass Eltern bewusster mit dem umgehen, was ihre Kinder online tun.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**

- Code TC-TL-220a.1 (Data privacy)

## Unser Ansatz für sicheren Mobilfunk

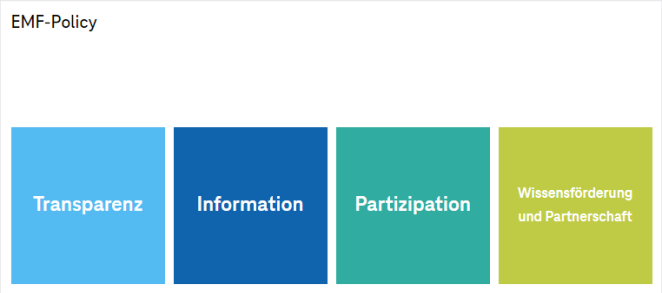
Wir wollen unsere Mobilfunk-Infrastruktur, unsere Produkte sowie die zugrunde liegenden Prozesse so ressourceneffizient, sicher und gesundheitsverträglich wie möglich gestalten. Den Rahmen hierfür liefern in Deutschland insbesondere die freiwillige Selbstverpflichtung der Mobilfunk-Betreiber sowie die Vereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden. Die Umsetzung der freiwilligen Selbstverpflichtung wird alle zwei Jahre von externen Gutachter*innen überprüft. 2020 überreichten wir der Bundesregierung erneut ein aktuelles Mobilfunk-Gutachten, das vom Deutschen Institut für Urbanistik koordiniert und schließlich vom Bundesumweltministerium veröffentlicht wurde. Der Mobilfunk-Ausbau verlaufe laut Gutachten größtenteils konfliktfrei. Hierfür wurden deutschlandweit Kommunen befragt, von denen 92 Prozent angaben, keine oder nur einen geringen Anteil konflikthafter Entscheidungsfälle gehabt zu haben.

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

### Richtlinie zu elektromagnetischen Feldern

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

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




### Transparenz

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

### Information

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

### Partizipation

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

### Wissensförderung und Partnerschaft

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

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

## Mobilfunk und Gesundheit (EMF)

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

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

Die Telekom hat sich zu einer aktiven Auseinandersetzung mit der wissenschaftlichen Forschung zu Mobilfunk und Gesundheit verpflichtet. Auf unserer Konzernwebsite informieren wir ausführlich über den aktuellen Stand der Technik und der wissenschaftlichen Risikobewertung durch Expertengremien. So haben wir 2020 die Broschüre „Fakten zu Mobilfunk und Gesundheit“ sowie unseren Flyer mit Antworten auf die 14 wichtigsten Fragen zu Mobilfunk und Gesundheit aktualisiert. Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr fünf Erklärvideos veröffentlicht – zu den Themen Grenzwerte, Gesundheitsschutz und zur Zusammenarbeit mit Kommunen bei der Standortplanung.

Auch unterstützen wir gemeinsam mit den anderen drei 5G-Lizenznehmern Telefónica Germany, Vodafone und 1&1 Drillisch das Informationszentrum Mobilfunk. Das Portal informiert sachlich und wissenschaftlich fundiert über grundsätzliche und öffentlich teils kontrovers diskutierte Fragen der mobilen Kommunikation – zu Gesundheit und Sicherheit, Technik und Netzausbau, Umwelt und Nachhaltigkeit sowie Politik und Recht. Im Jahr 2020 hat das Informationszentrum gemeinsam mit dem Deutschen Städte- undü Gemeindebund (DStGB) unter anderem zwei neue Broschüren zu den Themen „5G“ sowie „Information und Dialog beim Netzausbau“ veröffentlicht.

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

# Datenschutz & Datensicherheit

## Unser Ansatz zu Datenschutz

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

Der 2008 eingerichtete Vorstandsbereich „Datenschutz, Recht und Compliance“ (DRC) wurde über das Ende der Amtszeit des DRC-Vorstands Dr. Thomas Kremer zum 31. März 2020 hinaus nicht fortgeführt. Zum 1. Januar 2020 wurden die einzelnen Bereiche dieses Ressorts anderen Vorstandsbereichen zugeordnet („Finanzen“, „Personal“, „Technologie und Innovation“). Die Personalvorständin Birgit Bohle führt das erweiterte Ressort „Personal und Recht“ seit dem 1. Januar 2020.

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

### So sorgen wir für effektiven Datenschutz:

- **Konsequente Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit**
  Wir informieren umfassend über unsere Datenschutzaktivitäten wie die Umsetzung der DSGVO auf www.telekom.com/datenschutz. Seit 2014 veröffentlichen wir darüber hinaus jährlich einen Transparenzbericht. Zudem erläutern wir im vorliegenden CR-Bericht unter Verbraucherschutz, wie wir unsere Produkte und Dienste für die Nutzer*innen sicher machen.
- **Regelmäßige Schulung unserer Beschäftigten**
  Telekommunikationsunternehmen müssen ihre neuen Beschäftigten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses datenschutzrechtlich schulen. Wir gehen über diese gesetzliche Anforderung hinaus: Alle zwei Jahre schulen wir konzernweit unsere Mitarbeiter*innen und verpflichten sie, das Daten- und Fernmeldegeheimnis zu wahren.Im Kunden- und Personalbereich führen wir zusätzlich spezifische Schulungen durch – etwa Online-Schulungen zum Selbststudium, Datenschutzvorträge oder Präsenzveranstaltungen zu speziellen Themen wie „Datenschutz in Callcentern“. So stellen wir sicher, dass alle Beschäftigten die Datenschutzbestimmungen verinnerlichen.
- **Regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Maßnahmen**
  Alle zwei Jahre führen wir ein sogenanntes Konzerndatenschutzaudit durch. Ziel ist es, das allgemeine Datenschutzniveau konzernweit zu messen und zu verbessern. Hierzu befragen wir online 15 Prozent der Konzernbeschäftigten, die nach dem Zufallsprinzip ausgewählt werden. Ergänzt wird das Konzerndatenschutzaudit durch interne und externe Kontrollen vor Ort.Der Bereich Konzerndatenschutz wertet die Ergebnisse aus und prüft, ob in den jeweiligen Einheiten Handlungsbedarf besteht. Wo nötig, fordert der Konzernbeauftragte für den Datenschutz Verbesserungsmaßnahmen ein: Hierzu führt er Einzelgespräche mit den verantwortlichen Geschäftsführern, Führungskräften und den Themenverantwortlichen auf Fachebene. Bei der Umsetzung der Maßnahmen unterstützt der Konzerndatenschutz beratend und prüft, ob sie wirksam sind. Auffällige Auditergebnisse berücksichtigen wir entsprechend bei der Planung der Folgeaudits.
- **Zertifizierungen**
  Die Sicherheit von Prozessen, Managementsystemen, Produkten und Diensten lassen wir durch externe, unabhängige Stellen zertifizieren, etwa TÜV, DEKRA oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Für das Berichtsjahr bestätigte der TÜV Nord erneut, dass die IT-Systeme der Telekom Deutschland sicher sind.

### Unser Umgang mit „Big Data“ & „Künstlicher Intelligenz“

Werden sehr große Datenmengen verarbeitet, müssen wir besondere Vorkehrungen treffen, um die Privatsphäre der Bürger*innen zu schützen. Deshalb gelten für unseren Umgang mit Big Data seit 2013 acht verbindliche Leitsätze. Zudem haben wir 2015 mit einem „Zehn-Punkte-Programm für mehr Sicherheit im Netz“ konkrete Maßnahmen beschlossen, um Daten und Infrastruktur zu schützen. In diesem Rahmen haben wir spezielle Schutzprodukte entwickelt – darunter die „Mobile Encryption App“, mit der Smartphone-Nutzer komplett verschlüsselt kommu-

nizieren können. Darüber hinaus haben wir 2018 einen Leitfaden zur datenschutzkonformen Gestaltung von Künstlicher Intelligenz (KI) veröffentlicht.

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

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**
**Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**
- Code TC-TL-220a.1 (Data Privacy)
- Code TC-TL-230a.2 (Data Security)

## Transparenzbericht

Als Telekommunikationsunternehmen sind wir gesetzlich verpflichtet, Sicherheitsbehörden zu unterstützen: Darunter fällt beispielsweise, Telekommunikationsverbindungen von bestimmten Strafverdächtigen zu überwachen und aufzuzeichnen oder Auskunft über Anschlussinhaber*innen zu geben.

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

Bereits seit 2014 gibt die Telekom einen jährlichen Transparenz-bericht für Deutschland heraus, seit 2016 veröffentlichen wir ebenfalls einen internationalen Transparenzbericht. Dort legen wir im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten die Art und den Umfang unserer Auskünfte an Sicherheitsbehörden offen. Grundsätzlich sehen wir die Behörden in der Pflicht, Sicherheitsmaßnahmen transparent zu machen. Dies haben wir 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.

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

## Cyber Security

Zum 1. Juli 2020 haben wir unsere Einheit Telekom Security in eine eigenständige Gesellschaft überführt: die Deutsche Telekom Security GmbH. Der Sicherheitsspezialist mit jahrelanger Erfahrung in der internen Sicherheit des Konzerns bietet auch unseren Kund*innen passende Security-Lösungen über die gesamte Wertschöpfung an: von der Produktentwicklung über Anwendungen bis hin zu sicheren und leistungsfähigen Netzen und Hochsicherheitsrechenzentren.

Aus der zunehmenden Vernetzung und Digitalisierung können sich auch Gefahren für uns alle ergeben. Deshalb entwickeln wir gezielt Maßnahmen, um mögliche neue Sicherheitsrisiken abzuwenden und einige Bedrohungen gar nicht erst entstehen zu lassen.

Wir wollen die Zusammenarbeit in der digitalen Gefahrenabwehr weiter verbessern. Daher veranstalten wir gemeinsam 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 Sicherheits- und Datenschutzaktivitäten berichten wir tagesaktuell auf unserer Konzernwebsite.

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

## Unsere Cyber-Security-Infrastruktur

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

**Cyber Defense Center**
Das Abwehrzentrum der Deutschen Telekom Security GmbH ist das größte integrierte Cyber Defense and Security Operations Center (SOC) in Europa. Fast vollautomatisiert werden dort jeden Tag circa eine Milliarde sicherheitsrelevante Daten aus rund 3 000 Datenquellen analysiert. Unsere Security-Spezialisten erkennen Angriffe nahezu in Echtzeit, wehren sie ab und analysieren, wie die Angreifer vorgegangen sind. Bis zu 70 Millionen Angriffe auf die Telekom-Honeypot-Systeme – absichtlich für Angreifer gestellte Fallen – sind heutzutage nicht ungewöhnlich. Im Netz der Deutschen Telekom AG bekämpfen wir außerdem als einziger Internet-Provider in Europa aktiv Botnetze (miteinander verbundene, mit Schadprogrammen infizierte Rechner).

So schützen wir unsere Infrastruktur – und somit auch die Daten unserer Kund*innen. Im SOC in Bonn und den angeschlossenen nationalen und internationalen Standorten arbeiten rund 200 Sicherheitsexpert*innen rund um die Uhr.

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

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**

- Code TC-TL-230a.2 (Data Security)

## Schutz persönlicher Daten

Der Schutz der Daten unserer Kund*innen ist für uns von höchster Bedeutung. Über unser Engagement berichten wir regelmäßig und teilweise tagesaktuell auf unserer Konzernwebsite unter Datenschutz und Datensicherheit. Die folgenden Beispiele geben einen kleinen Ausschnitt unserer Arbeit in jüngerer Vergangenheit wieder:

Im Jahr 2020 haben wir gemeinsam mit dem Software-Konzern SAP die Corona-Warn-App entwickelt: Sie informiert Nutzer*innen in Deutschland und einigen anderen Ländern über mögliche Kontakte mit Coronavirus-Infizierten. Schon im Vorfeld der Entwicklung wurde intensiv über das Datenschutz- und Sicherheitskonzept diskutiert. Um einen maximalen Schutz der persönlichen Daten zu gewährleisten, entschied sich die Bundesregierung für einen dezentralen Ansatz: Damit bleiben die Daten auf dem eigenen Handy und werden nicht zentral gespeichert. Dieses Konzept hat sich ausgezahlt: In Deutschland allein wurde die App so oft installiert wie ähnliche Lösungen in anderen europäischen Ländern zusammen – bis Dezember 2020 mehr als 23 Millionen Mal.

### Internationale Kooperation für Cybersicherheit

Auch 2020 haben wir uns auf internationaler Ebene für Datensicherheit eingesetzt. Unter anderem sind wir Gründungspartner der „Charter of Trust". Eines ihrer Ziele: allgemeine Mindeststandards für Cybersicherheit zu etablieren, die sich am Stand der Technik orientieren. Gemeinsam mit unseren Partnern zeigen wir in diesem Rahmen zehn Handlungsfelder auf, in denen mehr getan werden muss, um Cybersicherheit zu gewährleisten.Unser Engagement für Sicherheit in der digitalen Welt haben wir bereits 2018 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.

### Keine Macht den Botnetzen

Der internationale Vergleich zeigt: Die Deutsche Telekom AG unterdrückt als einziger Netzbetreiber Europas aktiv die sogenannten Botnetze (Stand: Dezember 2020). Der Begriff steht für zahllose, unbefugt miteinander verbundene Geräte, die für vielfältige Angriffe von Kriminellen missbraucht werden. Je größer solch ein Netz, desto drastischer kann sich ein Cyberangriff auswirken. Damit sich die Geräte nicht mehr von Hacker*innen steuern lassen, analysieren die Expert*innen der Deutschen Telekom Security GmbH die Strukturen des Verbunds und unterdrücken die Kommunikation mit den Steuerungsservern. Es kann durchaus vorkommen, dass Botnetze die Geräte unserer Kund*innen vereinnahmen. Im Jahr 2019 haben wir unseren Kund*innen in solchen Fällen 155 000 Mal geholfen und ihre Systeme zurück unter ihre Kontrolle gebracht.

### Gestohlene Identitäten aufspüren

Die Fraud-Scouts (Betrugexpert*innen) des Telekom-Sicherheitsteams durchsuchen mithilfe einer speziellen Anwendung das World Wide Web und das Darknet nach gestohlenen Identitäten. Sollten sie fündig werden, warnen und helfen wir unseren Kund*innen.

### Mobil geschützt

Seit 2017 bieten wir in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen Check Point Software Technologies die Sicherheitslösung „Protect Mobile" an. Unsere Privatkund*innen können Protect Mobile für ihre Smartphones nutzen: Es wehrt Cyberangriffe durch die Kombination von Netzschutz und App zuverlässig ab – etwa beim Download von Apps, Online-Banking oder Surfen im Browser. Telekom-Kund*innen können diese kostenlose Option zu ihrem bestehenden Mobilfunk-Vertrag hinzubuchen und für den vollständigen Schutz die App für Android oder iOS herunterladen.

### Smart geht auch sicher und transparent

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

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

Ein weiteres Beispiel ist der „Magenta Speaker" – der erste intelligente Sprachassistent aus Europa. Wenn Kund*innen diesen Smart Speaker einrichten, erfahren sie leicht verständlich, welche Daten wir zu welchen Zwecken verarbeiten und speichern. Im laufenden Betrieb können die Kund*innen jederzeit ihre Daten in der Smart-Speaker-App einsehen und bei Bedarf löschen.

### Umgang mit Kundendaten ausgezeichnet

Bereits zum vierten Mal hat uns das unabhängige Prüfinstitut TÜV Informationstechnik (TÜViT) 2020 für den Umgang mit unseren Kundendaten ausgezeichnet. TÜViT bescheinigte uns, dass unsere Verarbeitung der Daten, beispielsweise zur Rechnungserstellung, stets gewissenhaft und geschützt geschieht.

### Vertrauen in die Cloud stärken

Zusammen mit der Telekom und weiteren Expert*innen hat das Bundeswirtschaftsministerium einen Standard für die Zertifizierung von Cloud-Diensten nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) entwickelt: AUDITOR. Der Standard soll von „GAIA X" angewendet werden, einem europäischen Cloud-Projekt für eine leistungsfähige und sichere Dateninfrastruktur.

Auch wir zertifizieren unsere Cloud-Lösungen Open Telekom Cloud und die vCloud-Services im Rahmen eines Piloten nach AUDITOR. Auch wenn unser Standard beispielhaft ist: Bislang haben die zuständigen Aufsichtsbehörden noch keine einheitliche Datenschutzzertifizierung von Cloud-Diensten genehmigt. Die Telekom erachtet dies für eine geschützte Dateninfrastruktur in Deutschland und Europa jedoch als unverzichtbar.

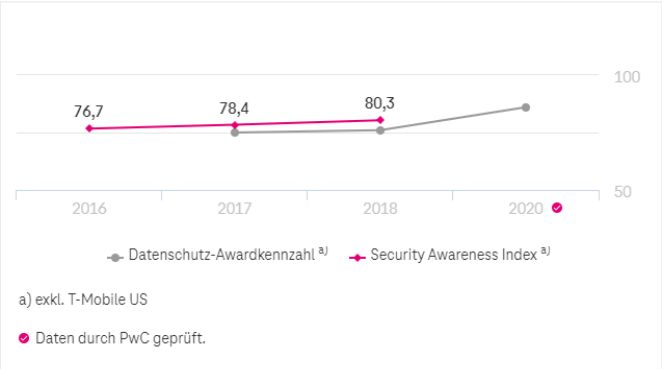
**Einfache Datenschutzerklärung für jedermann**
Datenschutzhinweise sind für Laien oft unverständlich. Mit unserem sogenannten One-Pager bieten wir unseren Kund*innen eine leicht lesbare, kurze Übersicht über wesentliche Datenverarbeitungen. Er ersetzt nicht die förmliche Datenschutzerklärung, die juristischen Anforderungen entsprechen muss und auf die wir zusätzlich verlinken. Mit dem One-Pager folgen wir einer Initiative des Nationalen IT-Gipfels unter Beteiligung des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz.

**Verschlüsselung für alle**
Zusammen mit dem Fraunhofer-Institut für Sichere Informationstechnologie (SIT) bieten wir seit 2016 die IT-Lösung „Volksverschlüsselung“ an. Damit können E-Mails einfach und kostenlos verschlüsselt werden. Die Schlüssel werden direkt auf dem Endgerät des Nutzers/der Nutzerin erzeugt. Sie verbleiben ausschließlich in seiner/ihrer Hand und gelangen nicht zum Betreiber der Infrastruktur. Um die Verschlüsselung zu nutzen, genügt es, die Software zu installieren und sich einfach und sicher zu identifizieren. Die Infrastruktur wird von uns in einem Hochsicherheitsrechenzentrum betrieben. Mit dem Angebot unterstützen wir die digitale Agenda der Bundesregierung. Zudem erfüllen wir die Forderungen der „Charta zur Stärkung der vertrauenswürdigen Kommunikation“, die von Vertreter*innen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik vorgestellt und unterzeichnet wurde.

Weitere Projekte finden sich in unserem CR-Wissen.

## 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 2020 erhoben und lag bei 86 Prozent (ohne T-Mobile US). Der Security Awareness erreichte 2018 bei der letzten Befragung 80,3 (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**

**Global Reporting Initiative (GRI)**
- GRI 418–1 (Schutz der Privatsphäre von Kunden)

**Global Compact**
- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)

# Finanzielle Kennzahlen

## Nettowertschöpfung

Der Rückgang der Nettowertschöpfung von 40,2 Mrd. € auf 35,5 Mrd. € resultiert im Wesentlichen aus den deutlichen höheren Rückzahlungen von Finanzverbindlichkeiten in 2020. Dies resultiert aus dem Ziel, die nach dem erfolgten Zusammenschluss der T-Mobile US und Sprint gestiegenen Nettofinanzverbindlichkeiten, zu reduzieren. Damit reduzierten sich die Auszahlungen an die Kapitalgeber. Die Investitionen für den Netzausbau in den USA und dem Glasfaser-Ausbau in Deutschland liegen deutlich über dem Niveau des Vorjahres u.a. aufgrund von Spektrum-Erwerben im operativen Segment USA und Europa. Die Auszahlungen an Mitarbeiter erhöhten sich unter anderen auf Grund des vollzogenen Zusammenschluss von T-Mobile US und Sprint zum 1. April 2020. 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**
**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 201–1 (Wirtschaftliche Leistung)

## Umsatzerlöse, EBITDA/EBITDA-Marge und Konzernüberschuss

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

| in Mrd. € | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|
| Umsatzerlöse | | 74,9 | 75,7 | 80,5 | 101,0 |
| EBITDA AL (bereinigt um Sondereinflüsse) [a, b, c] | | n.a. | 23,1 | 24,7 | 35,0 |
| EBITDA AL-Marge (bereinigt um Sondereinflüsse) [c] | in % | n.a. | 30,5 | 30,5 | 34,7 |
| **Konzernüberschuss/(-fehlbetrag)** | | 3,5 | 2,2 | 3,9 | 4,2 |

[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

2020 lag der Konzernumsatz der Deutschen Telekom bei 101,0 Milliarden Euro. Mit einem Wachstum von knapp 20,5 Milliarden Euro stieg er rund 25,5 Prozent verglichen mit dem Vorjahresniveau. Der internationale Anteil am Konzernumsatz stieg dabei um 6 Prozentpunkte auf 75 Prozent.

| in Mrd. € | 2018 | 2019 | 2020 | Veränderung zu 2019 (in bn/pp) |
|---|---|---|---|---|
| Umsatz, Deutschland [a] | 25,0 | 25,2 | 25,2 | 0% |
| Umsatz, international [a] | 50,7 | 55,4 | 75,8 | 36,8% |
| Umsatz, Konzern (gesamt) | 75,7 | 80,5 | 101,0 | 25,5% |
| Anteil Umsatz international an Konzernumsatz | 67,0% | 69,0% | 75,0% | 6 pp |

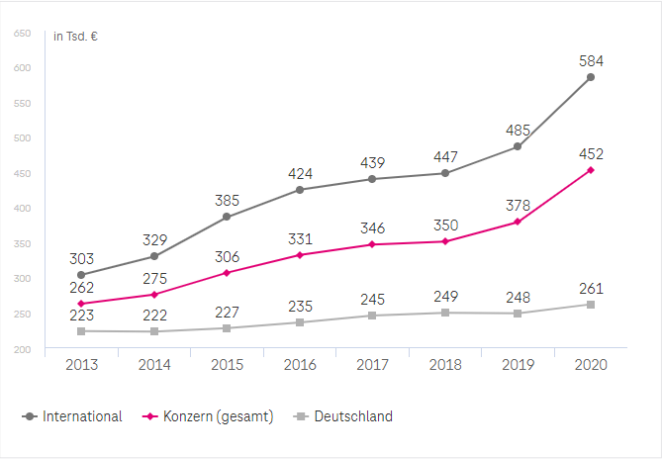
[a] Die Zuordnung des Umsatzes zur Bildung der Quoten erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter (FTE); vgl. Geschäftsbericht Kapitel 'Mitarbeiterstatistik'. Im Geschäftsbericht wird Umsatz entsprechend des Landes zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde.

# Finanzielle Personalkennzahlen

## Umsatz je Mitarbeiter

Der Umsatz pro Mitarbeiter ist im Jahr 2020 auf 452.000 Euro gestiegen, was einem Anstieg von rund 20 Prozent entspricht. In Deutschland ist der Umsatz pro Mitarbeiter um fünf Prozent gestiegen. Auch das Auslandsgeschäft verzeichnete einen Umsatzanstieg pro Mitarbeiter von etwa 20 Prozent.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.




## Personalaufwand und Personalaufwandsquote

| in Mrd. € | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Personalaufwand im Konzern (gesamt) | 15,1 | 14,7 | 15,8 | 16,5 | 15,5 | 16,4 | 16,7 | 18,9 |
| davon Deutschland | 9,4 | 9,1 | 9,4 | 9,8 | 8,5 | 9,2 | 8,7 | 8,8 |
| Sondereinflüsse | 1,4 | 0,9 | 1,2 | 1,5 | 0,6 | 1,2 | 1,0 | 1,8 |
| Personalaufwand im Konzern, bereinigt um Sondereinflüsse | 13,7 | 13,8 | 14,6 | 14,8 | 14,9 | 15,2 | 15,7 | 17,0 |
| Konzernumsatz [a] | 60,1 | 62,7 | 69,2 | 73,1 | 74,9 | 75,7 | 80,5 | 101,0 |
| davon Deutschland | 26,3 | 25,7 | 25,7 | 25,3 | 25,2 | 25,0 | 25,2 | 25,2 |
| Bereinigte Personalaufwandsquote Konzern (gesamt, in %) | 22,7 | 22,0 | 21,2 | 20,3 | 19,9 | 20,1 | 19,5 | 16,8 |
| Bereinigte Personalaufwandsquote Deutschland (in %) | 32,3 | 32,9 | 33,0 | 32,9 | 32,1 | 33,0 | 31,6 | 30,7 |

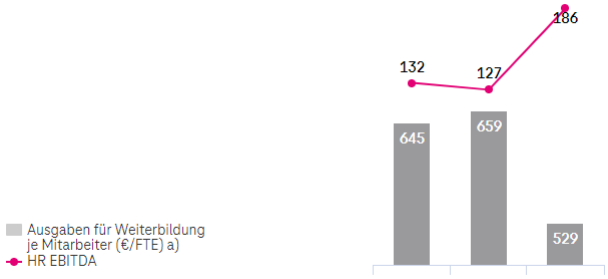
[a] Die Zuordnung des Umsatzes zur Aufteilung Deutschland/ international erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter (FTE). Im Geschäftsbericht wird Umsatz entsprechend des Landes zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde.

Unter Personalaufwand werden die Personalgrundkosten (Löhne, Gehälter) und die Personalnebenkosten (Sozialkosten) verstanden. Diese Kennzahl wird um Sondereinflüsse für Restrukturierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit personellen Umbaumaßnahmen (individuelle Abbauinstrumente) bereinigt. Die Personalaufwandsquote stellt das Verhältnis des Personalaufwands zum Umsatz dar. Die Entwicklung der Quote dient im Unternehmen als Benchmark. Im Gesamtkonzern ist die Personalaufwandsquote 2020 gegenüber 2019 gesunken. Ein Treiber für die um 2,7 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.




| | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|
| EBITDA (m€ bereinigt) [a] | 13 245 | 14 891 | 15 278 |
| EBITDA je Mitarbeiter (€/FTE) [a] | 85 013 | 83 964 | 98 575 |
| Ausgaben für Weiterbildung (m€) [a] | 110 | 108 | 82 |
| Ausgaben für Weiterbildung je Mitarbeiter (€/FTE) [a] | 645 | 659 | 529 |
| HR EBITDA [a] | 132 | 127 | 186 |

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

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 404–1 (Aus- und Weiterbildung)
- GRI 404–2 (Aus- und Weiterbildung)

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

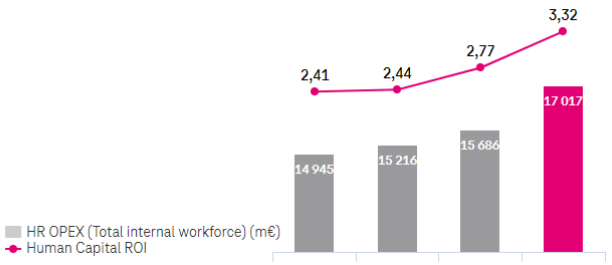
- Kriterium 16 (Qualifizierung)

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

S02–02 (Aufwendungen für Weiterbildung pro Mitarbeiter)

## 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.




| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| Gesamtumsatz (m€) | 74 947 | 75 656 | 80 531 | 100 999 |
| OPEX gesamt (m€ bereinigt) | 53 854 | 53 782 | 52 694 | 61 543 |
| Internal Workforce Costs (IWC) (m€ bereinigt) | 14 945 | 15 216 | 15 686 | 17 017 |
| Human Capital ROI | 2,41 | 2,44 | 2,77 | 3,32 |

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

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 404–1 (Aus- und Weiterbildung)
- GRI 404–2 (Aus- und Weiterbildung)

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 16 (Qualifizierung)

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- S02–02 (Aufwendungen für Weiterbildung pro Mitarbeiter)

## Total Workforce Costs

| in Mrd. € | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 [1] | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **TWC [a]** | **16,5** | **16,8** | **16,9** | **17,1** | 17,5 | **19,1** |
| **davon Deutschland** | **9,2** | **9,1** | **8,9** | **9,0** | 8,7 | **8,3** |
| IWC [b] (PA [c] bereinigt) | 8,5 | 8,3 | 8,1 | 8,1 | 7,9 | **7,7** |
| EWC [d] Leih- und Zeitarbeiter | 0,05 | 0,03 | 0,04 | 0,05 | 0,04 | **0,03** |
| EWC [d] Freelancer und Berater | 0,7 | 0,7 | 0,8 | 0,8 | 0,75 | **0,5** |
| **davon international** | **7,2** | **7,8** | **7,9** | **8,0** | 8,8 | **10,7** |
| IWC [b] (PA [c] bereinigt) | 6,1 | 6,5 | 6,8 | 7,1 | 7,7 | **9,3** |
| EWC [d] Leih- und Zeitarbeiter | 0,4 | 0,5 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | **0,2** |
| EWC [d] Freelancer und Berater | 0,7 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,9 | **1,2** |

[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

[1] Der Wert für 2019 wurde gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahrs korrigiert.

## Total Workforce Quote

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

Die Total Workforce Quote der Deutschen Telekom hat sich 2020 verbessert. Die bereinigte Quote des Gesamtkonzerns ist im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr um 2,8 Prozentpunkte gesunken. Während der Gesamtumsatz im Jahr 2020 um 25,4 Prozent (20,5 Milliarden Euro) gestiegen ist, sind die Total Workforce Costs gegenüber dem Vorjahr nur um etwa 1,6 Prozent gestiegen.

| in Mrd. € | PA [a] bereinigt 2020 | EWC [b] 2020 | TWC [c] 2020 | Umsatz [d] 2019 | TWQ [e] bereinigt 2017 | TWQ [e] bereinigt 2018 | TWQ [e] bereinigt 2019 | TWQ [e] bereinigt 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Deutschland | 7,7 | 0,6 | 8,3 | 25,2 | 35,4% | 36,1% | 34,8% | 33,1% |
| International | 9,3 | 1,5 | 10,7 | 75,8 | 15,9% | 15,9% | 15,8% | 14,2% |
| Konzern (gesamt) | 17,0 | 2,1 | 19,1 | 101,0 | 22,5% | 22,6% | 21,7% | 18,9% |

[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 leisten unseren Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels und zur Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens. Im Jahr 2013 haben wir erstmals ein konzernweites Klimaschutzziel verabschiedet: Bis 2020 sollten unsere eigenen $CO_2e$-Emissionen um 20 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2008 sinken (ohne T-Mobile US). Dieses Ziel haben wir mit rund 60 Prozent sogar übererfüllt. Unsere aktuellen Klimaziele für die Zeit nach 2020 wurden 2019 vom Vorstand verabschiedet und ihr Ambitionsniveau im März 2021 angehoben:

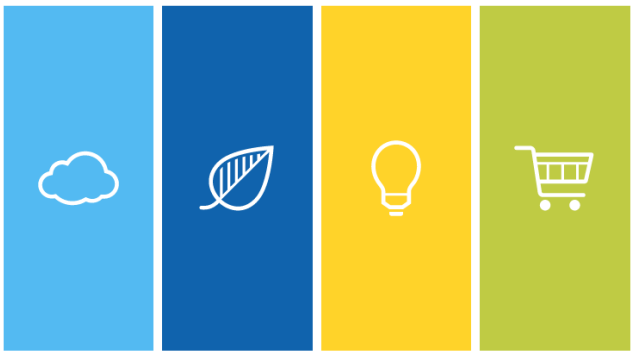
- Wir wollen bis Ende 2021 konzernweit Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien einsetzen (Scope 2). In Deutschland haben wir dieses Ziel schon zum Jahresende 2020 erreicht.
- Bis Ende 2025 wollen wir Klimaneutralität im Unternehmen erreichen. Dafür wollen wir unsere $CO_2$-Emissionen gegenüber 2017 um bis zu 95 Prozent reduzieren (Scope 1 und 2) und verbleibende Emissionen über geeignete Offsetting-Maßnahmen ausgleichen. Neben der Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien planen wir dies vor allem durch Energieeffizienzmaßnahmen zu erreichen.
- Über 80 Prozent unseres $CO_2$-Fußabdrucks entsteht bei der Herstellung und der Nutzung unserer Produkte. Diese Emissionen wollen wir bis 2030 pro Kund*in um 25 Prozent (gegenüber 2017) senken (Scope 3, Kategorien: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen Kapitalgüter, Nutzung der verkauften Produkte, Vermietete oder verleaste Sachanlagen). Wir stehen im engen Dialog mit unseren Lieferanten, um die Emissionen in der Produktion zu verringern und Produkte herstellen zu lassen, die in der Nutzungsphase weniger Energie verbrauchen.
- Ab 2040 wollen wir “netto-null“ sein und über alle drei Scopes keinen $CO_2$-Fußabdruck mehr hinterlassen.

Diese Ziele wurden anhand der Methodik der „Science Based Targets initiative“ (SBTi) erarbeitet. Die SBTi hat uns im Mai 2019 als drittem DAX-Konzern offiziell bestätigt, dass unsere Klimaschutzziele zur Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens beitragen. Damit folgen wir den Landesgesellschaften in den USA und Ungarn, deren Ziele bereits 2018 beziehungsweise 2019 durch die SBTi positiv geprüft wurden.

### Integrierte Klimastrategie

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

Die vier Säulen der integrierten Klimastrategie




### Emissionen aus der Wertschöpfungskette

Wir erfassen alle direkten und indirekten Emissionen gemäß dem weltweit anerkannten „Greenhouse Gas (GHG)“-Protokoll. Die meisten unserer Emissionen entstehen bei der Nutzung von Strom. Um unsere Emissionen zu senken, konzentrieren wir uns vor allem darauf, den Anteil an erneuerbaren Energien am Strommix zu erhöhen (siehe „Erneuerbare Energien“). 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 in den vergangenen Jahren bereits 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. Wir stehen im engen Dialog mit unseren Lieferanten, um die Emissionen in der Produktion zu verringern und Produkte herstellen zu lassen, die in der Nutzungsphase weniger Energie verbrauchen.

**Erneuerbare Energien**
Bis Ende 2021 werden wir unseren gesamten Strombedarf aus erneuerbaren Quellen beziehen und damit auch das gesamte Telekom-Netz vom Mobilfunk bis zum Highspeed-DSL-Netz vollständig auf Strom aus erneuerbaren Energien umstellen. Dazu streben wir an, die Eigenproduktion auszuweiten und Power Purchase Agreements (PPA) abzuschließen. In Deutschland wurde 2020 erstmalig ein PPA über einen Windpark in Mecklenburg-Vorpommern unterzeichnet. Derzeit erarbeiten wir für den gesamten Telekom-Konzern einen Ratgeber, der unterschiedliche Möglichkeiten für den Einkauf von Grünstrom aufzeigt, um die Landesgesellschaften bei der Wahl ihrer individuell besten Lösung zu unterstützen. In den folgenden Ländern bezogen wir bereits im Jahr 2020 Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen: Deutschland, Griechenland, Kroatien, den Niederlanden, Österreich und Ungarn.

**Energieeffizienz**
Da der Betrieb unserer Netzinfrastruktur viel Energie benötigt, investieren wir zur Vermeidung von $CO_2$-Emissionen auch 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. Die Umstellung ist zu 99,8 Prozent abgeschlossen. Zusätzlich bündeln wir den Datenverkehr in wenigen, besonders effizienten Rechenzentren. Indikator für die Effizienzsteigerung unserer Rechenzentren ist der sogenannte PUE-Wert. Wir ermitteln diesen Wert nach der Methode der Green Grid Association. Um unsere Fortschritte zu messen, nutzen wir darüber hinaus die Key Performance Indikatoren (KPIs) Energy Intensity sowie Carbon Intensity.

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

**Ausrichtung am Kerngeschäft**
Unser Selbstverständnis eines verantwortungsvollen Unternehmens ist als Kernelement in unserer Konzernstrategie verankert. Daraus leitet sich unsere Corporate-Responsibility-Strategie ab. Sie umfasst drei Handlungsfelder. Die Klimaschutzstrategie konkretisiert das Handlungsfeld „Klimafreundliche und ressourcenschonende Gesellschaft“. So stellen wir sicher, dass Maßnahmen zum Klimaschutz eng mit unserem Kerngeschäft verknüpft sind.

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

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**
**Global Reporting Initiative (GRI)**
- GRI 305–5 (Emissionen)

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**
- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

## Unser Ansatz zur Fortschrittsmessung im Klimaschutz
Die Berechnung unserer Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette für unsere Klimaziele erfolgt entsprechend der marktbasierten Methode des international anerkannten „Greenhouse Gas (GHG)“-Protokolls. Alle $CO_2e$-Emissionen schlüsseln wir hier detailliert auf.

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

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

Der Vorstand wird jedes Jahr durch den Bereich Group Corporate Responsibility (GCR) ausführlich über den Status der Programme informiert, mit denen wir unsere Klimaziele erreichen wollen. 2020 konnten wir den Ausstoß der Emissionen wie in den vergangenen Jahren weiter reduzieren.

## Status Klimazielerreichung
Die Zielerreichung befand sich zum Jahresende auf prognostiziertem Niveau. Die Emissionen des Basisjahres wurden auf Basis der Zusammenführung von T-Mobile US und Sprint rekalkuliert und liegen deshalb über dem im letzten Bericht kommunizierten Niveau für 2017.

| | | 2017 [1] | 2018 | 2019 | 2020 [1] ✓ |
|---|---|---|---|---|---|
| **Scope-1- und 2-Emissionen** | **kt $CO_2e$** | **4 030** | **2 354** | **1 797** | **2 512** |
| Scope-3-Emissionen [2] | kt $CO_2e$ | 12 580 | 11 939 | 10 985 | 11 163 |
| Anzahl Kunden [2] | in Mio. | 248,0 | 213,6 | 216,9 | 234,9 |
| **Scope-3-Emissionen pro Kunde [2]** | **kg $CO_2e$/Kunde** | **51** | **56** | **51** | **48** |

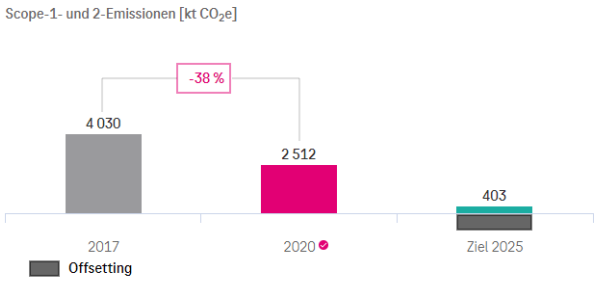
✓ Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

[1] Die Daten sind inklusive Sprint in 2017 (Basisjahr der Zielsetzung) und 2020 auf Grund der Fusion mit T-Mobile US in 2020. Die Daten des Basisjahrs 2017 sind außerdem exklusive AMC Albanien, die in 2019 verkauft wurden. 2018 und 2019 wurden nicht rekalkuliert.
[2] Scope-3-Emissionen für eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Kapitalgüter, sowie der Nutzung verkaufter und vermieteter Produkte im Verhältnis zu den Kundenzahlen für Deutschland, Europa und den USA.

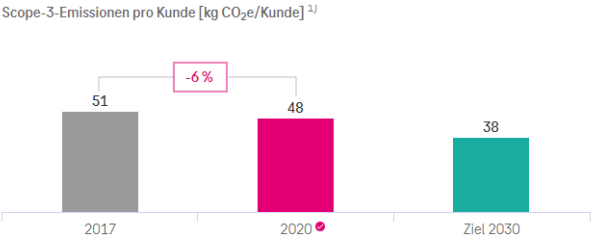
Unsere Ziele sehen vor, die Scope-1- und Scope-2-Emissionen bereits bis 2025 um mehr als 90 Prozent gegenüber 2017 zu reduzieren und verbleibende Emissionen über geeignete Offsetting-Maßnahmen auszugleichen, um so Klimaneutralität im eigenen Betrieb zu erreichen.

Über 80 Prozent unseres $CO_2$-Fußabdrucks entsteht bei der Herstellung und der Nutzung unserer Produkte. Diese Emissionen wollen wir bis 2030 pro Kund*in um 25 Prozent (gegenüber 2017) senken (Scope 3, Kategorien: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Kapitalgüter, Nutzung der verkauften Produkte, Vermietete oder verleaste Sachanlagen).

Außerdem wollen wir bis 2040 netto-null Emissionen über alle drei Scopes erreichen. Ziel ist es, alle noch nicht reduzierten Emissionen in der gesamten Wertschöpfungskette der Atmosphäre zu entziehen.

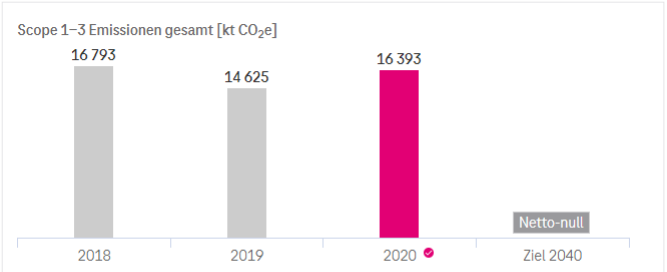



✓ Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.




1) Scope-3-Emissionen für eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Kapitalgüter, sowie der Nutzung verkaufter und vermieteter Produkte im Verhältnis zu den Kundenzahlen für Deutschland, Europa und den USA.

✓ Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.




✓ Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

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

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

## 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 Kund*innen, Mitarbeiter*innen und Zulieferer. 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.




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

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

## Governance

| Disclosures | 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<br>▪ Berücksichtigt der Vorstand klimabezogene Themen bei<br>  ▪ Überprüfung und Steuerung der Strategie, der wichtigsten Aktionspläne, der Richtlinien für das Risikomanagement, der Jahresbudgets und der Geschäftspläne?<br>  ▪ Festlegung der Leistungsziele des Unternehmens?<br>  ▪ Überwachung der Umsetzung und Leistung<br>  ▪ Beaufsichtigung großer Investitionsausgaben, Akquisitionen und Veräußerungen<br>▪ 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.<br>▪ Das Risikomanagement der Deutschen Telekom berichtet vierteljährlich. Treten außerhalb der regelmäßigen Berichterstattung unvorhergesehene Risiken auf, werden diese ad hoc gemeldet.<br>  ▪ Die identifizierten Risiken werden an den Vorstand berichtet. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat entsprechend.<br>  ▪ Führende Klimaschutzkennzahlen (ESG KPI Energy Intensity, ESG KPI Carbon Intensity) sind Teil der vierteljährlichen Berichterstattung an das zuständige Vorstandsmitglied (CHRO).<br>▪ 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.<br>▪ Das CR-Board wird aufgrund von Vorgaben über Klimaschutzfragen informiert.<br>▪ Die Risikoberichterstattung wird vorangetrieben, um die langfristigen klimabedingten Risiken noch eingehender zu erfassen.<br>▪ 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).<br>▪ Der Vorstand der Deutschen Telekom hat eine neue Klimaschutzstrategie für 2030 inklusive eines „Science-Based Targets“ beschlossen.<br>▪ 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.<br>▪ 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?<br>▪ Und falls ja,<br>  ▪ umfassen diese Verantwortlichkeiten die Bewertung und/oder das Management von klimabezogenen Themen?<br>  ▪ erstattet solche Führungspositionen oder Ausschüsse dem Vorstand Bericht?<br>▪ Beschreibung der zugehörigen Organisationsstruktur(en)<br>▪ Prozesse, durch die das Management über klimarelevante Themen informiert wird.<br>▪ Wie überwacht das Management (durch bestimmte Positionen und/oder Managementausschüsse) klimabezogene Themen? | ▪ Die aktuelle CR-Organisationsstruktur der Deutschen Telekom finden Sie im CR-Bericht.<br>▪ 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 langfristigen Zeithorizonte angesehen werden<br>▪ Berücksichtigung der Nutzungsdauer der Vermögenswerte oder der Infrastruktur der Organisation und der Tatsache, dass sich klimabezogene Probleme oft mittel- und langfristig manifestieren<br>▪ Beschreibung der spezifischen klimabezogenen Themen für jeden Zeithorizont, die erhebliche finanzielle Auswirkungen auf die Organisation haben könnten<br>▪ 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.<br>▪ 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.<br>▪ In 2020 haben wir mit verschiedenen Workshops mit Expert*innen aus Technik, Einkauf sowie Strategie & Risikomanagement haben die wesentlichen klimabezogenen Chancen und Risiken definiert und eine erste Gewichtung vorgenommen. Hierbei haben wir zum einen die Konsequenzen für unsere Geschäftstätigkeit betrachtet, welche aus physischen Auswirkungen des fortschreitenden Klimawandels resultieren könnten. Zum anderen haben wir auch die Auswirkungen, die durch politische, technologische und gesellschaftliche Entwicklungen, die mit der angestoßenen Transition hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft einhergehen können, analysiert. Weitere Details finden Sie hier im CR-Bericht. |
| 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:<br>  ▪ Produkte und Dienstleistungen<br>  ▪ Liefer-/Wertschöpfungskette<br>  ▪ Anpassungs- und Abschwächungsaktivitäten<br>  ▪ Investitionen in Forschung und Entwicklung<br>  ▪ Geschäftsfelder (inkl. Arten und Standorte)<br>▪ Beschreibung davon,<br>  ▪ wie klimabezogene Themen als Input für ihren Finanzplanungsprozess dienen,<br>  ▪ die verwendete(n) Zeitspanne(n) und<br>  ▪ wie Chancen und Risiken priorisiert werden.<br>▪ Die Auswirkungen auf ihre Finanzplanung in den folgenden Bereichen:<br>  ▪ Betriebskosten und Einnahmen<br>  ▪ Investitionsausgaben und Kapitalzuweisung<br>  ▪ Übernahmen oder Veräußerungen<br>  ▪ Zugang zu Kapital<br>▪ Beschreibung von klimabezogenen Szenarien, um ie 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.<br>▪ Es wird ein Dialog mit Lieferanten zu Fragen des Klimaschutzes (z. B. Scope-3-Emissionen img) und der Energieeffizienz geführt. Die Telekom wurde außerdem wiederholt in die CDP A-Liste aufgenommen.<br>▪ Es wurden mehrere Programme zur Verbesserung der Energieeffizienz an unseren Standorten und Betrieben gestartet.<br>▪ 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.<br>  ▪ Als Teil dieses Programms werden die Kennzeichnungen #GoodMagenta und #GreenMagenta an Produkte vergeben, die ein Komitee aus internen Expert*innen durchlaufen haben. Dieses Label soll den Kund*innen helfen, Beispiele unseres Nachhaltigkeitsprogramms zu identifizieren.<br>▪ 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 Kund*innen bei der Reduzierung ihrer Kohlenstoffemissionen zu unterstützen.<br>Please note: We are currently evaluating internally how reporting on climate-related financial risks and opportunities can be aligned with the recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). This is to be based on the existing approaches to strategy, controlling and risk management. |
| c) Beschreiben Sie die Belastbarkeit der Strategie der Organisation unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines Szenarios von 2°C oder niedriger. | ▪ Beschreibung davon,<br>  ▪ wie widerstandsfähig ihre Strategien gegenüber klima-bedingten Chancen und Risiken sind (unter Berücksichtigung eines Übergangs zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft, die mit einem Szenario von 2°C oder höher vereinbar ist), sowie<br>  ▪ Szenarien, die mit erhöhten physischen klimabedingten Risiken vereinbar sind.<br>▪ Organisationen sollten folgende Aspekte diskutieren,<br>  ▪ wo Ihrer Meinung nach ihre Strategien durch klimabedingte Chancen und Risiken beeinträchtigt werden könnten;<br>  ▪ wie sich ihre Strategien ändern könnten, um solchen potenziellen Chancen und Risiken zu begegnen; und<br>  ▪ 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.<br>▪ 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.<br>▪ In 2020 haben wir – zunächst exemplarisch – 500 Standorte der Deutschen Telekom AG in Deutschland in Bezug auf ihre physischen Klimarisiken analysiert. Die Risikogefährdung für die jeweiligen Standorte wurden in zwei Klimaszenarien des Weltklimarates (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) betrachtet: in einem Business-As-Usual-Szenario (RCP 4.5), bei dem der weltweite Temperaturanstieg bei über zwei Grad liegen wird, und einem 4-Grad-Szenario (RCP 8.5). Weitere Details finden Sie hier im CR-Bericht. |

## 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<br>▪ Die Bestimmung der relativen Bedeutung von klimabedingten Risiken im Verhältnis zu anderen Risiken<br>▪ In Betracht ziehen von bestehenden und neu entstehenden regulatorischen Anforderungen im Zusammenhang mit dem Klimawandel (z.B. Emissionsgrenzwerte) sowie anderen relevanten Faktoren<br>▪ Prozesse zur Bewertung der potenziellen Größe und des Umfangs identifizierter klimabezogener Risiken<br>▪ Definitionen der Risikoterminologie oder Verweise auf bestehende Risikoklassifizierungsrahmen, die verwendet werden | ▪ In 2020 haben wir mit verschiedenen Workshops mit Expert*innen aus Technik, Einkauf sowie Strategie & Risikomanagement haben die wesentlichen klimabezogenen Chancen und Risiken definiert und eine erste Gewichtung vorgenommen. Hierbei haben wir zum einen die Konsequenzen für unsere Geschäftstätigkeit betrachtet, welche aus physischen Auswirkungen des fortschreitenden Klimawandels resultieren könnten. Zum anderen haben wir auch die Auswirkungen, die durch politische, technologische und gesellschaftliche Entwicklungen, die mit der angestoßenen Transition hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft einhergehen können, analysiert. Weitere Details finden Sie hier im CR-Bericht.<br>▪ Der Prozess zur Identifizierung der mit dem Klimawandel verbundenen Chancen und Risiken umfasst:<br>  ▪ Screening von Medien und NGO-Publikationen<br>  ▪ Aktive Unterstützung der Arbeit verschiedener Industrieverbände, die sich mit dem Klimawandel befassen, wie z. B. GeSI, econsense, 2-Degree Foundation, ICC, GSMA, ETNO<br>  ▪ Teilnahme & Initiierung von Stakeholder-Dialogen zum Thema Klimawandel<br>  ▪ Analyse der Antworten auf das CDP-Lieferkettenprogramm<br>  ▪ Analyse der Anfragen von Ratingagenturen, wie RobecoSAM, CDP, S ustainalytics, etc.<br>  ▪ Vierteljährliche Bewertung der relevanten Daten<br>▪ Der Prozess für die Bewertung der mit dem Klimawandel verbundenen Chancen und Risiken umfasst:<br>  ▪ Identifizierung & Quantifizierung der relevanten Entwicklungen<br>  ▪ Berechnung der Auswirkungen auf den Betrieb<br>  ▪ Analyse der Auswirkungen auf die Wertschöpfungskette<br>▪ Darüber hinaus sind die Prozesse der Telekom zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken in multidisziplinäre und unternehmensweite Risikoidentifikations-, -bewertungs- und -managementprozesse integriert.<br>▪ 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-Spezialist*innen 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.<br>▪ Neue Regulierungen werden immer dann in Betracht gezogen, wenn sie r elevant 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.,<br>  ▪ wie Entscheidungen getroffen werden, um diese Risiken zu mindern, zu übertragen, zu akzeptieren oder zu kontrollieren; oder<br>  ▪ welche Verfahren zur Priorisierung klimabezogener Risiken es gibt.<br>  ▪ 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? | ▪ In 2020 haben wir mit verschiedenen Workshops mit Expert*innen aus Technik, Einkauf sowie Strategie & Risikomanagement haben die wesentlichen klimabezogenen Chancen und Risiken definiert und eine erste Gewichtung vorgenommen. Hierbei haben wir zum einen die Konsequenzen für unsere Geschäftstätigkeit betrachtet, welche aus physischen Auswirkungen des fortschreitenden Klimawandels resultieren könnten. Zum anderen haben wir auch die Auswirkungen, die durch politische, technologische und gesellschaftliche Entwicklungen, die mit der angestoßenen Transition hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft einhergehen können, analysiert. Weitere Details finden Sie hier im CR-Bericht.<br>▪ In Zukunft planen wir die als wesentlich identifizierten Chancen und Risiken in den verschiedenen Klimaszenarien zu analysieren. |

## 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<br>▪ Kennzahlen zu klimabezogenen Risiken im Zusammenhang mit Wasser, Energie, Landnutzung und Abfallmanagement (wo relevant)<br>▪ Beschreibung, ob und wie damit verbundene Leistungskennzahlen in die Vergütungsrichtlinien aufgenommen werden.<br>▪ Wo relevant:<br>  ▪ Interner $CO_2$-Preis<br>  ▪ Klimabezogene Opportunitätskennzahlen (z. B. Einnahmen aus Produkten und Dienstleistungen, die für eine kohlenstoffärmere Wirtschaft entwickelt wurden)<br>▪ Kennzahlen für historische Zeiträume, um eine Trendanalyse zu ermöglichen<br>▪ 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:<br>  ▪ Scope-1- bis Scope-3-Emissionen<br>  ▪ Anteil erneuerbarer Energien<br>  ▪ Energieverbrauch<br>  ▪ Energy Intensity KPI<br>  ▪ Carbon Intensity KPI<br>  ▪ Enablement Factor<br>▪ Darüber hinaus berechnen wir den Anteil unseres Umsatzes mit Nachhaltigkeitsbezug und analysieren kontinuierlich die Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte.<br>▪ Historische Kennzahlen der Telekom und der Landesgesellschaften sind im Kennzahlen-Tool des CR-Berichts zu finden.<br>▪ Die Erreichung von individuellen und/oder auf den Verantwortungsbereich bezogenen Zielen für ausgewählte relevante Funktionen sind Teil der erfolgsabhängigen Vergütung, ebenso wie Ziele, die auf dem ESG-KPI Nachhaltiges Investment (SRI) und dem Ziel „Listing der T-Aktie in den nachhaltigen Indizes/Ratings“ basieren, die die Themen des Klimawandels und die direkt damit verbundenen CR-KPIs „Energy Intensity“ und „Carbon Intensity“ widerspiegeln.<br>▪ Die Einführung eines internen $CO_2$-Preises wird derzeit noch 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<br>▪ Scope-3-Emissionen und die damit verbundenen Risiken<br>▪ Berechnung der THG-Emissionen in Übereinstimmung mit der Methode des GHG-Protokolls, um eine Aggregation und Vergleichbarkeit über Organisationen und Ländergrenzen hinweg zu ermöglichen.<br>▪ Gegebenenfalls die Bereitstellung von verwandten, allgemein anerkannten branchenspezifischen THG-Effizienzkennzahlen<br>▪ THG-Emissionen und die damit verbundenen Kennzahlen für historische Zeiträume, um eine Trendanalyse zu ermöglichen<br>▪ Beschreibung der Methoden zur Berechnung oder Schätzung der Metriken verwendeten Methoden (wo nicht offensichtlich). | ▪ Die Telekom legt die Emissionen Scope 1–3 jährlich in ihrem CR-Bericht und Geschäftsbericht offen.<br>▪ Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen werden nach dem GHG-Protokoll berechnet. Die Berechnung der Scope-3-Emissionen orientiert sich am GHG-Protokoll.<br>▪ Die $CO_2$-Intensität der Telekom wird jährlich im CR-Bericht und im Geschäftsbericht veröffentlicht (ESG KPI Carbon Intensity). Dieser setzt die $CO_2$-Emissionen ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen.<br>▪ 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<br>▪ Weitere Ziele können sein:<br>  ▪ Effizienz- oder finanzielle Ziele<br>  ▪ Toleranzgrenzen für finanzielle Verluste<br>  ▪ Vermiedene THG-Emissionen über den gesamten Produkt-lebenszyklus<br>  ▪ Nettoeinkommensziele für Produkte und Dienstleistungen, die für eine kohlenstoffärmere Wirtschaft entwickelt wurden<br>▪ Bei der Beschreibung der Ziele sollten die folgenden Punkte berücksichtigt werden:<br>  ▪ Ob das Ziel absolut oder intensitätsbezogen ist<br>  ▪ Den Zeitrahmen, für den das Ziel gilt<br>  ▪ Das Basisjahr, ab dem der Fortschritt gemessen wird<br>  ▪ Die Leistungsindikatoren, die zur Bewertung der Fortschritte im Vergleich zu den Zielen verwendet werden<br>▪ Beschreibung der zur Berechnung von Zielen und Maßnahmen verwendeten Methoden (wo nicht offensichtlich). | ▪ Die Klimaziele der Deutschen Telekom AG finden Sie im CR-Bericht.<br>▪ Unsere Ziele in Bezug auf die Energieeffizienz werden hier offengelegt.<br>▪ Wir berechnen auch die positiven $CO_2$-Effekte, die unsere Kund*innen durch den Nutzen unserer Produkte haben.<br>▪ Darüber hinaus berechnen wir den Anteil unseres Umsatzes mit Nachhaltigkeitsbezug und analysieren kontinuierlich die Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte.<br>▪ Wir veröffentlichen hier auch Ziele für den nachhaltigen Einkauf. |

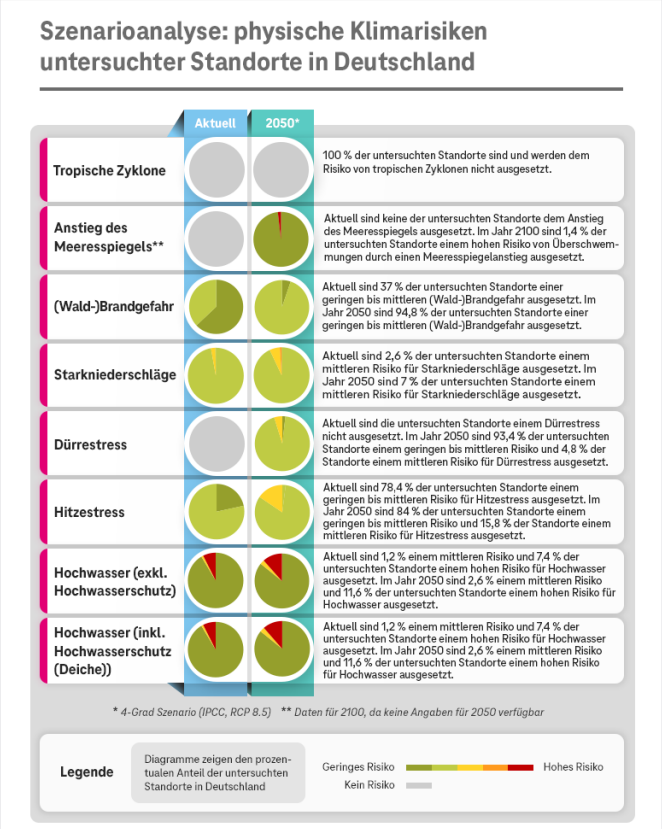
## Fortschritte bei der Umsetzung der TCFD Empfehlungen

Die Deutsche Telekom begrüßt die Empfehlungen der TCFD und engagiert sich dafür, die Ziele umzusetzen. Im ersten Schritt haben wir eine Lückenanalyse durchgeführt, um zu sehen, inwieweit unsere Maßnahmen den TCFD-Empfehlungen bereits entsprechen (siehe hier). In verschiedenen Workshops mit Expert*innen aus Technik, Einkauf sowie Strategie & Risikomanagement haben wir die wesentlichen klimabezogenen Chancen und Risiken definiert und eine erste Gewichtung vorgenommen. Hierbei haben wir zum einen die Konsequenzen für unsere Geschäftstätigkeit betrachtet, welche aus physischen Auswirkungen des fortschreitenden Klimawandels resultieren könnten. Zum anderen haben wir auch die Auswirkungen, die durch politische, technologische und gesellschaftliche Entwicklungen, die mit der angestoßenen Transition hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft einhergehen können, analysiert.

Ein wesentliches klimabezogenes Risiko stellt der mögliche Ausfall der Netzinfrastruktur durch beschädigte sekundäre Infrastruktur (beispielsweise Stromausfälle) oder durch ausgefallene Kühlgeräte dar. Ein weiteres Risiko besteht in der möglichen Beschädigung oder dem Ausfall des Netzes durch Schäden an der Netzinfrastruktur selbst, die aufgrund von klimatischen Ereignissen oder veränderten klimatischen Bedingungen auftreten können.Als wesentliche klimabezogene Chancen ermittelten wir hingegen den zunehmenden Einsatz energieeffizienter Technologien (etwa im Netzbetrieb) und die steigende Nachfrage nach klimafreundlichen Produkten und Services.

Im nächsten Schritt haben wir – zunächst exemplarisch – 500 Standorte der Deutschen Telekom AG in Deutschland in Bezug auf ihre physischen Klimarisiken analysiert. Diese Klimarisikoanalyse wurde anhand der „Climate Change Edition“ der „Location Risk Intelligence“-Software der Rückversicherung Munich Re erstellt. Die Analyse umfasst acht Indizes (siehe Grafik). Die Risikogefährdung für die jeweiligen Standorte betrachten wir in zwei Klimaszenarien des Weltklimarates (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC): in einem Business-As-Usual-Szenario (RCP 4.5), bei dem der weltweite Temperaturanstieg bei über zwei Grad liegen wird, und einem 4-Grad-Szenario (RCP 8.5). Neben den Klimaszenarien beleuchten wir die Risikogefährdung außerdem in verschiedenen Zeiträumen: aktuell, für das Jahr 2050 und für 2100.

Die folgende Grafik zeigt einen vereinfachten Ausschnitt der Ergebnisse: Die Risiken für das Jahr 2050 gemäß des 4-Grad-Szenarios:




In Zukunft planen wir die als wesentlich identifizierten Chancen und Risiken in den verschiedenen Klimaszenarien zu analysieren. Außerdem haben wir vor, die Standortanalyse auf weitere Länder auszuweiten.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**

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

## Unser Umgang mit Klimarisiken

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

### Physische Risiken

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

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

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

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

Weiterhin unterstützen wir unsere Kund*innen dabei, mit den negativen Folgen des Klimawandels umzugehen und sich an diese anzupassen („Adaptation“). Im Falle einer drohenden Katastrophe kann unsere Infrastruktur beispielsweise zur Verbreitung von Warnhinweisen über sogenannte Frühwarn-Apps genutzt werden.

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

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

# Unser Umweltprogramm

## Ganzheitliches Umweltprogramm: „We care for our planet“

Im Zuge der Verabschiedung unserer neuen Klimaziele hat der Telekom-Vorstand 2019 den Auftrag erteilt, unser bestehendes Engagement für Klima-, Umwelt- und Ressourcenschutz weiter auszubauen. Daraufhin wurden entlang unserer Wertschöpfungskette Bereiche ermittelt, in denen wir die Ressourceneffizienz verbessern und einen wirksamen Beitrag zur Erreichung der Klimaziele leisten können. Die hierfür notwendigen Maßnahmen haben wir im Programm „we care for our planet“ zusammengefasst. Die Umsetzung des Programms wird vom Bereich Group Corporate Responsibility (GCR) gesteuert. Die Segmente und Fachbereiche der Deutschen Telekom setzen im Rahmen des Programms zahlreiche Maßnahmen um, die in unterschiedliche Arbeitsbereiche („Workstreams“) aufgeteilt wurden. Um unsere Fortschritte zu messen, wurden im Jahr 2020 neue KPIs erhoben (siehe unten).




In allen Workstreams des „we care for our planet“-Programms arbeiten „Green Pioneers“ mit, unsere internen Botschafter*innen für Nachhaltigkeit. Die Green Pioneers sind auch im Programmmanagement von „we care for our planet“ fest eingebunden. In den Landesgesellschaften setzen sich ebenfalls von Mitarbeiter*innen getragene Initiativen dafür ein, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern.

### We care for our planet international

Die internationalen Landesgesellschaften setzen im Rahmen von „we care for our planet“ bereits verschiedene Maßnahmen um. 2020 fiel der Startschuss für eine intensive internationale Zusammenarbeit beim Umweltprogramm. Ziel ist es, die Aktivitäten so gut wie möglich zu synchronisieren und auf lange Sicht einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen den Fachbereichen in Deutschland und den Landesgesellschaften zu etablieren.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 305–5 (Emissionen)

## Grüner Shop

Welche Telekom-Produkte sind besonders nachhaltig? Wie funktioniert der nachhaltige Smartphone-Kreislauf? Auf diese Fragen sollen unsere Kund*innen in unseren Shops Antworten erhalten. Unter dem Schlagwort „Green Point of Sale“ (deutsch: Grüner Shop) haben wir daher 2020 verschiedene Maßnahmen umgesetzt: In unseren Flagship-Stores in Stuttgart und Frankfurt präsentieren wir beispielsweise auf Tablet-Computern im Wartebereich ausgewählte Nachhaltigkeits-Highlights. Außerdem haben wir Schulungen für unsere Shop-Mitarbeiter*innen durchgeführt, an denen mehr als 3 500 Beschäftigte teilgenommen haben. Um herauszufinden, wie unsere Kund*innen unsere Nachhaltigkeitsbemühungen wahrnehmen, haben wir in die regelmäßigen Befragungen unserer Kund*innen in Deutschland und Österreich auch Fragen zum Thema Nachhaltigkeit aufgenommen. Diese Abfrage soll 2021 auch in anderen Ländern stattfinden.

Seit 2018 werden in allen neuen oder renovierten größeren Shops in Deutschland ökologische Bodenbeläge und Pflanzenwände – sogenannte Green Walls – genutzt. Recycelbare LED-Leuchten gibt es bereits in rund 70 Prozent unserer Geschäfte. Auch in vielen Filialen der Landesgesellschaften wird das Konzept „Grüner Shop“ umgesetzt: In rund 100 Filialen verwenden wir ökologische Bodenbeläge; Pflanzenwände gibt es bereits an 34 internationalen Standorten. Außerdem verzichten wir auf Einwegplastik und reduzieren unseren Papierverbrauch. Flächendeckend werden in allen Landesgesellschaften digitale Rechnungen und Online-Bezahlmethoden angeboten. Anfang 2021 fand ein virtueller Workshop mit Vertreter*innen aller Landesgesellschaften statt, um Best-Practice-Beispiele rund um die „Grünen Shops“ vorzustellen. Dabei ging es unter anderem um nachhaltige Kleidung für die Shop-Mitarbeiter*innen, Papierreduktion und unseren nachhaltigen Handy-Kreislauf.

## Nachhaltiges Angebot

Wir bieten unseren Kund*innen immer mehr Produkte, Services und Dienstleistungen mit Nachhaltigkeitsbezug an. Basis für unser Angebot ist das „grüne Netz“ der Deutschen Telekom, das zu 100 Prozent mit erneuerbaren Energien betrieben wird. Unser nachhaltiges Angebot an Produkten und Services machen wir mit den Kennzeichnungen #GoodMagenta oder #GreenMagenta kenntlich. Dadurch erleichtern wir unseren Kund*innen die Kaufentscheidung und zeigen transparent und glaubwürdig, welche Produkte einen positiven Beitrag zum Umweltschutz oder zur digitalen Teilhabe leisten. Auch unsere Geschäftskund*innen wollen wir dabei unterstützen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und regulatorische Vorgaben – etwa durch den EU Green Deal – umzusetzen. Mit Kommunikationskampagnen wie „Nachhaltig mit IoT“ informieren wir unsere Kund*innen zu den Nachhaltigkeitsthemen: Die Kampagne beschäftigt sich mit dem Potenzial von Internet-of-Things-Lösungen, einen Beitrag zur ökologischen Nachhaltigkeit bei Geschäfts- und Großkunden zu leisten. Unser Angebot nachhaltiger Produkte und Services soll im Jahr 2021 weiter ausgebaut werden.

### Umsetzung in den Landesgesellschaften

Auch in den Landesgesellschaften bieten wir vielfältige nachhaltige Produkte und Services an: So hat beispielsweise T-Mobile Polska im Jahr 2020 eine Reihe umweltfreundlicher Produkte eingeführt, unter anderem recycelte Mobiltelefone. In Rumänien können Kund*innen Router und Modems mieten, sodass sie nach einem Austausch weiterverwendet werden können. „Grüne Tarife“ werden unter anderem in Ungarn von Maygar Telekom und T-Mobile in den Niederlanden angeboten.

### Fortschrittsmessung mit Kennzahlen

Unsere Fortschritte beim Ausbau unseres nachhaltigen Produktangebots messen wir mit verschiedenen Kennzahlen, zum Beispiel dem Absatz pro Stück oder dem Umsatz und Bruttorohertrag für nachhaltige sowie aufbereitete Geräte in den Segmenten Mobilfunk und Festnetz. Zusätzlich geben wir an, in welchem Verhältnis der Absatz nachhaltiger Produkte zum Gesamtabsatz aller Geräte steht. Darüber hinaus erheben wir Kennzahlen zur Rücknahme von Geräten zu Recyclingzwecken und zur Kompensation von $CO_2$-Emissionen durch den Versand mit DHL GoGreen beziehungsweise durch Baumpflanzaktionen.

| Anzahl | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| Vermietete aufgearbeitete Geräte | - | - | - | 533 152 |
| Aufgearbeitete vermietete eigene Media Receiver | - | - | - | 242 124 |
| Aufgearbeitete vermietete eigene Router | - | - | - | 291 028 |

## Nachhaltige Produktverpackung

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Verpackungsmaterial zu reduzieren. Ab 2021 wollen wir für alle Telekom-gebrandeten Produkte, die neu auf den Markt kommen, in der gesamten Wertschöpfungskette ausschließlich nachhaltige Produktverpackungen verwenden. Dafür haben wir entsprechende Nachhaltigkeitskriterien entwickelt und in einer Verpackungsrichtlinie festgehalten. Diese ist Teil unserer „Standard Design Specifications“, in denen auch Anforderungen an Produktbestandteile und Design enthalten sind. Alle Produkthersteller müssen diese Kriterien bei der Entwicklung von Telekom-Geräten erfüllen.

Insbesondere verzichten wir auf Plastik als Verpackungsmaterial. Im Rahmen einer umfassenden Analyse haben wir das Potenzial für den Ersatz von Kunststoff untersucht. Das Ergebnis: 2021 werden wir in Deutschland voraussichtlich mehr als 60 000 Quadratmeter Plastikfolie einsparen können. Das entspricht fast 8,5 Fußballfeldern. Durch bedarfsgerechte Produktion von Verpackungen konnten wir bereits 80 Prozent Papier einsparen. Durch die Einführung einer Pappschrott-/Zerkleinerungsmaschine konnten wir den Einsatz von zusätzlichem Papier als Füllmaterial pro Jahr um weitere 50 Tonnen senken. Darüber hinaus verwenden wir zunehmend PaperFoam, eine biobasierte und biologisch abbaubare Alternative zu herkömmlichen Verpackungsmaterialien. PaperFoam ist ungiftig, papierrecycelbar und verringert den $CO_2$-Fußabdruck im Vergleich zu anderen Materialien um bis zu 85 Prozent. In Deutschland haben wir 2020 bereits einige Telekom-gebrandeten Produkte in nachhaltigen Verpackungen angeboten, unter anderem den Smart Speaker Mini und die MagentaTV Box.

Auch bei Geräten, die wir nicht selbst herstellen, sondern von Drittanbietern beziehen, setzen wir auf nachhaltige Produktverpackungen: Bis Ende 2022 möchten wir auch für solche Fremdprodukte eine nachhaltige Verpackung nutzen. Im Zuge unserer Qualitätsprüfungen untersuchen wir derzeit die Nachhaltigkeit der bestehenden Verpackungen. Werden unsere Nachhaltigkeitsstandards nicht eingehalten, suchen wir den Dialog mit den Herstellern. Einige Hersteller erfüllen unsere Anforderungen bislang noch nicht vollständig, haben aber vielversprechende Pläne für nachhaltige Verpackungen vorgestellt. Im Jahr 2020 waren mehr als 20 Prozent aller durch die Deutsche Telekom verkauften Smartphones in der EU (Stand Q4/2020) nachhaltig verpackt.

Unsere „Standard Design Specifications“ sollen künftig auch in den Landesgesellschaften (mit Ausnahme von T-Mobile US) angewendet werden. Der neue Media Receiver und Router im europäischen Hardware-Portfolio entspricht bereits den Vorgaben und ist nachhaltig gestaltet und verpackt. Darüber hinaus wollen wir auch die Logistik nachhaltiger gestalten und beispielweise Paketverpackungen optimieren. Dazu befinden wir uns im internen Dialog mit den internationalen Landesgesellschaften und erarbeiten innovative Konzepte.

## Papierloses und -vermeidendes Arbeiten

Der Betrieb eines großen Unternehmens wie der Deutschen Telekom geht mit einem hohen Papierverbrauch einher. Seit einigen Jahren reduzieren wir schrittweise unseren Papierverbrauch. Mit dem Projekt „Paperless Office“ (papierloses Büro) wollen wir bis 2025 vollständig auf Papier verzichten.

Angesichts der enormen Menge von aktuell rund 4 000 Tonnen Papierverbrauch allein an unseren deutschen Standorten und einer Vielzahl von Prozessen, die Papier benötigen, ist die papierlose Telekom ein sehr ambitioniertes Ziel. Um unseren Verbrauch zu minimieren, haben wir 2020 in Deutschland verschiedene Maßnahmen umgesetzt:

- Die Korrespondenz mit unseren Millionen Kund*innen ist einer der größten Hebel zur Papiereinsparung. Dank Online-Rechnungen und zunehmend digitaler Kommunikation haben wir 2020 rund 28 Millionen Sendungen weniger verschickt als 2019.

- In unseren Shops wurden Papiertüten durch Tüten aus recycelten PET-Flaschen ersetzt.

- Durch die Reduktion von Papiertüten, „Dankesmappen“ und weiteren Papiermaterialien konnten 75 Tonnen Papier eingespart werden.

- Auch unsere internen Personalprozesse werden schrittweise digitalisiert: Gehaltsabrechnungen, Krankmeldungen und Co. können digital abgerufen und eingereicht werden. Dies hat im Jahr 2020 rund 25 Tonnen Papier eingespart.

- Zudem sensibilisieren wir unsere Beschäftigten dafür, weniger zu drucken. Auch Flipcharts, Notizbücher und Co. weichen zunehmend digitalen Alternativen.

- Bis wir unser Ziel erreicht haben, beziehen wir unser Papier aus nachhaltigen Quellen und nutzen zertifiziertes Papier.

Als nächster Schritt ist eine engere Vernetzung mit den Landesgesellschaften geplant. Auch diese können bereits einige Erfolge vorweisen:

- DTSE Slovakia: 3,35 Millionen weniger gedruckte Seiten 2020

- Kroatien und Rumänien: weniger Papierverbrauch durch digitales Signieren von Verträgen

- Griechenland/OTE: Die „MyNet.Go“-App ermöglicht es den Mitarbeiter*innen unter anderem, papierlose Urlaubsanträge zu stellen

### Kreislaufwirtschaft in Netzwerk- und IT-Infrastruktur der DT

Wir setzen derzeit Projekte in unterschiedlichen Vorstandsbereichen um. Das gemeinsame Ziel: Wir wollen unsere Klimaschutzziele erreichen, die Kreislaufwirtschafts-Anforderung („Circularity“) umsetzen und einen ganzheitlichen TCO-Ansatz für unser Netzwerk und die IT-Infrastruktur einführen.

- Projekte zur Förderung von Energieeffizienz- und Energiesparmaßnahmen in Deutschland und Europa

- Projekt zur Optimierung der Energienutzung und -kosten

**Förderung der Kreislaufwirtschaft in den Landesgesellschaften**

Auch die internationalen Landesgesellschaften setzen Maßnahmen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft in Netzwerk- und IT-Infrastruktur um. In den USA wird die Effizienz in Rechenzentren durch die sogenannte Kaltgangeinhausung gesteigert. In Ungarn wird die Nutzung erneuerbarer Energien gefördert: Mitarbeiter*innen übernehmen für einen Spendenbetrag die Patenschaft für Solarmodule, mit denen ein Schulungsgebäude mit Strom versorgt wird. Im Gegenzug erhalten die Mitarbeiter*innen verschiedene Leistungen, zum Beispiel einen zusätzlichen Urlaubstag. In den Niederlanden führt der Rückbau des Tele2-Netzes zu einer Einsparung von 36 Tonnen $CO_2$-Emissionen. Weitere Beispiele sind das PC-Recycling bei Magenta Telekom in Österreich sowie die Aufbereitung von Sendemasten in Rumänien.

### Grünere DT-Gebäude

Unser Ziel ist es, Nachhaltigkeit in unseren Gebäuden zu fördern. Dazu setzen wir verschiedenen Maßnahmen um, mit denen wir die $CO_2$-Emissionen verringern, die Energiebilanz verbessern, die Abfalltrennung optimieren und die längere Nutzung von Mobiliar fördern.

Ein sehr großer Hebel für mehr Nachhaltigkeit ist die Reduzierung von Leerstand, denn so können erhebliche $CO_2$- und Energieeinsparungen realisiert werden. Zurzeit untersuchen wir den zukünftigen Bedarf an Büroflächen und wie wir diese Flächen bestmöglich nutzen können. Dazu erarbeiten und testen wir neue und flexiblere Raum- und Bürokonzepte.

Auch international setzen wir Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs um, beispielsweise die energetische Optimierung von Großstandorten, die Nachtabschaltung von Werbepylonen und die Durchführung von Simulationstests, um Energieeinsparpotenzial in technischen Gebäuden zu ermitteln. Darüber hinaus sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter*innen durch eine Energiesparkampagne.

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

### Förderung grünerer DT-Mobilität

Wir treiben konzernweit eine grüne DT-Mobilitätsstrategie voran: Dazu gehören die Förderung von E-Mobilität in unserer Flotte sowie nachhaltiges Reisen und Pendeln unserer Beschäftigten. Insbesondere den Bereich der Mikromobilität (Fahrräder, Tretroller, Scooter etc.) möchten wir fördern. Darüber hinaus engagieren wir uns für den Ausbau der E-Mobilität durch den Aufbau und die Unterstützung der E-Ladeinfrastruktur.

**#movegreen – nachhaltig zum Ziel**

Um unsere Beschäftigten für „grünere“ Mobilitätsformen zu sensibilisieren und motivieren, organisieren unsere Green Pioneers verschiedene Aktionen. Unter dem Hashtag #movegreen lud das Projektteam „Squad New Mobility Concept“ im Spätsommer und Herbst 2020 an fünf Standorten in Deutschland zu Aktionen rund um das Thema nachhaltige Mobilität ein. Kolleg*innen verschiedener Bereiche konnten sich in Diskussionsveranstaltungen zu umweltfreundlichen Möglichkeiten des täglichen Pendelns aus-

tauschen. Insgesamt fanden rund 20 Sessions mit über 400 Teilnehmer*innen statt. Außerdem hatten die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, eine Woche lang kostenlos Fahrräder oder Pedelecs auszuleihen und an interessanten Vorträgen und Schulungen teilzunehmen. Sie konnten sich auch an der AOK-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ beteiligen: Mehr als 360 Teilnehmer*innen haben bis Ende November 2020 über 313 900 Kilometer mit dem Rad zurückgelegt und damit rund 59 640 Kilogramm $CO_2$ gegenüber der Fahrt mit dem Auto eingespart. Die #movegreen-Aktionswochen haben zu großer Resonanz bei unseren Beschäftigten geführt: Die Beiträge in unserem internen sozialen Netzwerk „You and Me“ (YAM) wurden rund 5 000 Mal gesichtet.

**Ladeinfrastruktur ausbauen**
Um E-Mobilität voranzureiben, ist es entscheidend, die entsprechende Infrastruktur bereitzustellen. Wir rüsten daher Teile unserer bestehenden Telekom-Telekommunikationsinfrastruktur zu Ladestationen auf und nutzen dabei vor allem unsere großen technischen Einrichtungen, zum Beispiel Hauptverteiler. Die Nutzung der bestehenden Infrastruktur erspart zusätzliche Konstruktionen im Stadtbild. Der zusätzlich benötigte Strom stammt aus erneuerbaren Energiequellen.

Das bundesweite Stromladenetz wird mit Schnellladepunkten mit bis zu 150 kW Leistung von der Comfort Charge GmbH aufgebaut. Comfort Charge gehört zum Konzern Deutsche Telekom und wird durch den Telekom Innovationspool (TIP) gefördert. Das Unternehmen betreibt deutschlandweit Ladestationen für Elektrofahrzeuge und bietet Dienstleistungen rund um die Elektromobilität an. Damit schafft das Unternehmen die notwendige Infrastruktur für den Durchbruch der E-Mobilität in Deutschland.

In den nächsten drei Jahren sind rund 500 Schnellladestationen geplant. Diese sind unabhängig von der bestehenden Telekommunikationsinfrastruktur und werden an Telekom-Standorten mit Mittelspannungsanlagen aufgestellt. Sie bieten den Nutzer*innen eine Leistung von bis zu 150 kW. Damit kann ein Fahrzeug in nur zehn Minuten Strom für eine Reichweite von rund 100 Kilometern laden. Darüber hinaus bieten wir Installations- und Wartungsleistungen von Wallboxen/Wandladestationen (44 kW) für Geschäftskund*innen an. Diese werden teilweise auch von der Comfort Charge bereitgestellt und betrieben.

Auch in den Landesgesellschaften wird die E-Mobilität gefördert: In Kroatien wird beispielsweise seit Juli 2020 ein digitaler Ladeservice für Elektrofahrzeuge per App angeboten. Vor dem „T-Systems Netherlands“-Gebäude in Utrecht sind E-Ladesäulen installiert.

Unsere Maßnahmen zur Förderung einer grüneren DT-Mobilität messen wir anhand verschiedener KPIs, die wir 2020 erstmalig erhoben haben.

- Anzahl an Normalladestationen (Amount of standard eCharging stations (AC) | Normallader)
- Anzahl an Schnellladestationen (Amount of high-power eCharging stations (DC) | Schnelllader)
- Eingesparte $CO_2$-Emissionen pro Kund*in in Deutschland (Enabling: Saved $CO_2$ emissions per customer in Germany)

Im Berichtsjahr haben wir insgesamt 569 E-Mobilitäts-Schnellladestationen und 1 542 Normalladestationen bereitgestellt.

| Anzahl | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| **Verkaufte eMobility Ladestationen** | - | - | - | **2 111** |
| **E-Normalladestationen (< 50 kW)** | - | - | - | **1 542** |
| Wandmontierte E-Normalladestationen | - | - | - | 1 407 |
| Freistehend montierte E-Normalladesäulen (draußen) | - | - | - | 135 |
| **E-Schnellladestationen (≥ 50 kW)** | - | - | - | **569** |
| Freistehend montierte E-Schnellladesäulen (draußen) | - | - | - | 569 |

## Programm für ökologische Nachhaltigkeit bei T-Systems

Als Teil des Telekom-Konzerns hat sich auch T-Systems zu den konzernweiten Klimazielen verpflichtet und Nachhaltigkeit in seine Strategie integriert. Dazu hat T-Systems ein eigenes Programm aufgesetzt, um die Konzernziele zu unterstützen. Die grundlegenden Bereiche und Ziele sind:

**Enablement unserer Kund*innen**
T-Systems will zunehmend Nachhaltigkeitsaspekte ermitteln und gegenüber Kund*innen transparent darstellen, damit diese solche Aspekte bei ihrer Kaufentscheidung berücksichtigen können. Um zum Beispiel den $CO_2$-Fußabdruck seiner Produkte zu ermitteln, verfolgt T-Systems einen Wirkungsmessungsansatz (Impact Measurement), bei dem auch gesellschaftliche und ökonomische Faktoren berücksichtigt werden. Dabei wird die gesamte Wertschöpfungskette einbezogen. Ein wichtiger Faktor beim Impact Measurement sind die positiven $CO_2$-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung der ICT-Produkte von T-Systems entstehen.

**Den eigenen ökologischen Fußabdruck verringern**
T-Systems möchte die eigenen $CO_2$-Emissionen konsequent senken. Dazu wurde ein Ausgangswert erhoben und die größten Emissionsquellen wurden identifiziert. Weitere Analysen dazu wurden angestoßen, unter anderem Folgeabschätzungen für Produkte und die Berücksichtigung von Abfällen. So sollen die Bereiche ermittelt werden, die besonderes Potenzial haben, den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren.

**$CO_2$-Reduktion im Betrieb**
Die konzernweite Umstellung sämtlicher eigener Gebäude auf erneuerbare Energien bis Ende 2021 bezieht selbstverständlich auch die T-Systems-Rechenzentren ein. Zusätzlich gestalten wir die Rechenzentren zunehmend energieeffizienter und nachhaltiger, zum Beispiel mithilfe von innovativen Technologien, Photovoltaikanlagen und Künstlicher Intelligenz. Am größten Bürostandort der T-Systems in Leinfelden-Echterdingen läuft derzeit ein Pilotprojekt zum Ausbau als nachhaltiger Entwicklungsstandort. Daraus sollen Erkenntnisse für die weiteren T-Systems-Standorte abgeleitet werden.

**Mitarbeiter*innen sensibilisieren**
Auch bei T-Systems spielen die Beschäftigten eine wichtige Rolle bei der Verbesserung unseres $CO_2$-Fußabdrucks. Dazu reduzieren wir die Reisetätigkeit und setzen stattdessen zunehmend auf digitale Meetings – auch nach Ende der Corona-Pandemie. Darüber hinaus sensibilisiert T-Systems die Beschäftigten für nachhaltiges Denken und Handeln (z.B. durch Teilnahme an nachhaltigkeitsbezogenen Workshops oder Hinweise zum Stromsparen). Die nachhaltige Denkweise und Unternehmenskultur soll sich bei den Beschäftigten in allen Ländern und Produktionsstandorten der T-Systems etablieren.

**Internationale Aktivitäten bei T-Systems**
Das „Mill Park"-Gebäude der IT Services Hungary in Budapest hat 2020 eine LEED-Zertifizierung erhalten, dort wird rund 25 Prozent weniger Energie verbraucht als in traditionellen Bürogebäuden. Mitarbeiter*innen von T-Systems Mexico haben die Möglichkeit, ihren privaten Müll zum Recyceln in die Firma zu bringen. Im Jahr 2020 wurden so rund 60 Tonnen PET-Flaschen, Papier und Dosen recycelt. Darüber hinaus wurden im Jahr 2020 Laptops gespendet und Energiesparmaßnahmen in den Bürogebäuden von T-Systems umgesetzt. In Spanien wurde eine neue SmartCity-Plattform eingeführt, die Dienste wie Luftüberwachung, Beleuchtung oder Energieeffizienz in Gebäuden umfasst.

# Mitarbeiterinitiativen

## Green Pioneers Deutschland

Weltweit setzen sich interne Nachhaltigkeitsbotschafter*innen für eine nachhaltige Unternehmenskultur ein. Auf diese Weise unterstützen sie die Umsetzung unseres Umweltprogramms „we care for our planet“. In Deutschland gibt es seit 2018 das interne Botschafterprogramm „Green Pioneers“. Ziel ist es, ein verantwortungsvolles Wirtschaften und Handeln in der Belegschaft weiter zu fördern und auszubauen. Um dies zu unterstützen, schaffen wir Freiräume – zum Beispiel im Rahmen von flexiblen, für alle Beschäftigten verfügbaren Arbeitsmodellen, wie dem „80:20“-Modell oder „Jobvisits“. Dabei können unsere Mitarbeiter*innen neben ihrer Kerntätigkeit auch bereichsübergreifend Erfahrungen sammeln sowie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einbringen. Zum Beispiel nutzen die Green Pioneers solche Möglichkeiten, um sich in Nachhaltigkeitsaktivitäten zu engagieren.

Der Bereich „Group Corporate Responsibility“ (GCR) gestaltet die Rahmenbedingungen für die Green Pioneers. Das bei GCR angesiedelte Community Management organisiert regelmäßige virtuelle und persönliche Meetings zum Informations- und Erfahrungsaustausch, bietet interne und externe Fachvorträge an und unterstützt bei der Konzeption von Aktivitäten. Außerdem kümmert er sich darum, im internen sozialen Netzwerk „You and Me“ (YAM) aktuelle Informationen über die Initiative bereitzustellen. Ende 2020 hat der Bereich „Green Pioneers“ im YAM 1 100 aktive Follower*innen. Die Initiative wird zunehmend von unseren Beschäftigten wahrgenommen und interessiert verfolgt.

Mittlerweile gibt es in Deutschland 260 Green Pioneers. An 45 Standorten und in mehr als 20 Fachbereichen halten sie gezielt Ausschau nach Verbesserungspotenzialen und stoßen entsprechende Maßnahmen an. Die Green Pioneers schließen sich je nach Standort, Interesse und Know-how zu thematischen oder regionalen „Hubs“ zusammen. Sie wirken intern als Multiplikator*innen für den Wandel: Sie motivieren weitere Mitarbeiter*innen zum Mitmachen durch Aktionen wie zum Beispiel eine Tauschbörse für Büromaterialien, Kleidertauschaktionen, Pflanz- und Müllsammelaktionen sowie eine unternehmensinterne Mitfahrzentrale. Vertreter*innen der Green Pioneers sind auch in alle „we care for our planet“-Workstreams eingebunden.

## Grüne Mitarbeiternetzwerke in den Landesgesellschaften

Auch in den Landesgesellschaften der Deutschen Telekom AG sind zahlreiche Initiativen unserer Mitarbeiter*innen zum Thema Nachhaltigkeit und Umweltschutz aktiv:

### T-Mobile US (USA)

In den USA gibt es eine Online-Community zum Thema Nachhaltigkeit. Über ein Online-Forum diskutieren regelmäßig rund 50 Mitarbeiter*innen und halten sich über die Umweltinitiativen von T-Mobile auf dem Laufenden. Das „Huddle Up Volunteer Grants“-Programm ermutigt T-Mobile-Mitarbeiter*innen landesweit, sich in kleinen Teams selbst zu organisieren, um jugendorientierte gemeinnützige Organisationen durch ehrenamtliche Aktivitäten zu unterstützen. Die Teams bewerben sich bei der T-Mobile-Stiftung um einen Zuschuss in Höhe von 5 000 US-Dollar zur Unterstützung ihrer Jugendprojekte. Im Jahr 2020 wurden 214 500 US-Dollar für Freiwilligenprojekte von Mitarbeiter*innen vergeben, bevor das Programm aufgrund der COVID-19-Pandemie pausieren musste. Im Jahr 2021 wird das Programm fortgesetzt.

### T-Mobile Polska (Polen)

Die Green Community von T-Mobile in Polen hat im Rahmen des „we care for our planet“-Programms vielfältige Maßnahmen umgesetzt und Aktivitäten organisiert. Zum Beispiel wurde der „We Care Guide“ veröffentlicht: ein kurzer Leitfaden, der den Mitarbeiter*innen aufzeigt, welche kleinen Änderungen der täglichen Gewohnheiten eine nachhaltige Wirkung erzielen können. Ein Ideenwettbewerb für Mitarbeiter*innen regte zum Nachdenken an – mehr als 30 Ideen für einen nachhaltigeren Alltag wurden ausgezeichnet und in den „We Care Guide“ aufgenommen. Vier Wochen lang wurden im Rahmen von „Eco Fridays“ Workshops und Kurse rund um die Themen Recycling, Zero Waste, nachhaltige Kosmetik- und Reinigungsprodukte angeboten sowie mit Expert*innen über den Umwelteinfluss neuer Technologie diskutiert. In den Büros wurden neue Recyclingabfalleimer aufgestellt, die über Mülltrennung informieren und dazu auffordern. Im Rahmen der Kampagnen „Save Energy“ und „Save Water“ wurden insgesamt über 500 Sticker im Headquarter verteilt, die die Mitarbeiter*innen zu einem sparsamen Umgang mit Ressourcen anregen.

### T-Mobile Netherlands (Niederlande)

Im Jahr 2019 hat T-Mobile Netherlands eine engagierte Mitarbeitergemeinschaft gegründet, um so viele Menschen wie möglich bei den Themen Recycling, Effizienz und Kreislaufwirtschaft einzubeziehen. Es wurden drei Teams gebildet, die gemeinsam dafür verantwortlich sind, eine langfristige Vision zu entwickeln, jährliche Ziele festzulegen, Aktionspläne zur Verwirklichung dieser Ziele zu formulieren sowie andere Mitarbeiter*innen zu inspirieren, sich ihnen anzuschließen. Darunter ist auch eine Gruppe von „Botschafter*innen“ – Mitarbeiter*innen, die sich um mehr Ressourcenschutz im Arbeitsumfeld kümmern.

**T-Systems ITC Iberia (Spanien)**
Die Ende 2019 von T-Systems ITC Iberia gegründete Community T-OGETHER hat Anfang 2020 ihre Arbeit aufgenommen. T-OGETHER ist eine Gruppe von Freiwilligen, die sich für die Förderung nachhaltiger Initiativen einsetzen. Im Zentrum dieser Community steht das „Executive Committee", das aus derzeit zehn engagierten Mitarbeiter*innen besteht. Diese werden von einem internen, beratenden Ausschuss unterstützt, der sich aus Expert*innen für Umwelt, Unternehmensverantwortung und Kommunikation zusammensetzt. Ziel von T-OGETHER ist es, Ideen zur Nachhaltigkeit im Einklang mit den ökologischen und sozialen Zielen des Unternehmens zu entwickeln und das Bewusstsein aller Mitarbeiter*innen für Umweltfragen zu schärfen. Die Mitglieder entwickeln Initiativen und schlagen sie der Unternehmensleitung vor. Sobald eine Initiative und ein Budget genehmigt wurden, veranlasst der Vorstand die Umsetzung. Zurzeit gibt es Kommissionen zu den Themen Abfallreduzierung und Mobilität. Beide Kommissionen tragen zur Zielerreichung der CR-Strategie von T-Systems bei.

**IT Services Hungary (Ungarn)**
Bei IT Services Hungary hat sich die Community „ITSH Environmentally Conscious Club" zum Ziel gesetzt, das Bewusstsein der Mitarbeiter*innen zu schärfen, um den Strom-, Wasser- und Papierverbrauch zu senken sowie eine effektivere Nutzung der Fahrzeugflotte und das Abfallrecycling zu fördern. Darüber hinaus ist IT Services Hungary derzeit dabei, ein internes Umweltnetzwerk aufzubauen, damit Mitarbeiter*innen leichter mit ihren Kolleg*innen in Bezug auf Umweltbelange und -ideen in Kontakt treten können.

**OTE Gruppe (Griechenland)**
Die „Green Ambassadors" wurden 2019 gegründet und sind ein Team von freiwilligen Mitarbeiter*innen. Zehn Mitglieder der Abteilung Unternehmenskommunikation arbeiten daran, eine grüne Kultur zu schaffen, die Mitarbeiter*innen der OTE Gruppe zu inspirieren, Ideen zu sammeln und über Projekte wie #ZEROPLASTIC und Recyclingprogramme zu informieren. Seit 2019 haben sich mehr als 2 000 Mitarbeiter*innen aus neun Abteilungen in 75 Schulungen zu den #ZEROPLASTIC- und Recyclingprogrammen weitergebildet.

**Magyar Telekom (Ungarn)**
Als erstes Unternehmen in Ungarn führte Magyar Telekom im Jahr 2019 das „Community Solar Project" ein. Im Rahmen des Projekts konnten 100 Mitarbeiter*innen der Magyar Telekom für ein Jahr ein Solarpanel vom Unternehmen mieten. Als Belohnung für ihren Beitrag zu den Klimaschutzaktivitäten der Telekom erhielten die Spender*innen Leistungen wie einen zusätzlichen freien Tag. Die Solarmodule wurden auf unserem Schulungsgebäude installiert; die erzeugte Energie wird vor Ort genutzt. Die Anlage deckt ein Viertel des Energieverbrauchs des Gebäudes ab. Im Jahr 2020 wurde das Projekt fortgeführt: Innerhalb einer Rekordzeit von etwa 38 Minuten waren alle Solarzellen vergeben.

Zu weiteren Landesgesellschaften, die sich für eine nachhaltigere Unternehmenskultur einsetzen, gehören:

- **T-Systems Singapur:** Ähnlich wie die Green Pioneers in Deutschland setzen sich dort 20 Change Agents für Nachhaltigkeit ein.
- **T-Systems Mexico:** Das „Count on Me Commitee" in Mexiko mit etwa 20 aktiven Mitgliedern und 100 temporären Unterstützer*innen organisiert langfristige und nachhaltige Projekte, die durch den Einsatz der Mitarbeiter*innen und deren Verbindung zu gemeinnützigen Organisationen Lösungen für verschiedene soziale Probleme bieten.
- **DTSE Europe:** Das DTSE Green Pioneers Team motiviert Mitarbeiter*innen zur Mitarbeit bei Umweltaktivitäten (z.B. im Rahmen von Freiwilligenarbeit, Workshops etc.) und zeigt Möglichkeiten für nachhaltige Verbesserungen innerhalb des Unternehmens auf.
- **Deutsche Telekom IT RUS und T-Systems RUS (Russland):** Die „Think Green"-Community mit einem Kernteam aus sieben Mitarbeiter*innen setzt sich für die Reduktion von Plastik, Recycling und der Förderung einer „grünen Unternehmenskultur" ein.
- In anderen Landesgesellschaften wie T-Mobile Czech Republic, Hrvatski Telekom (Kroatien), Magenta Austria, T-Systems Limited (Großbritannien), Crnogorski Telekom (Montenegro) oder Telekom Romania (Rumänien) sind ebenfalls Mitarbeitergemeinschaften bereits aktiv oder befinden sich im Stadium der Gründung.

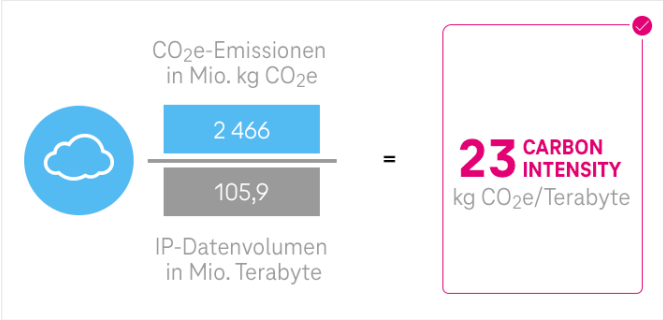
Um mehr über das Engagement ihrer Mitarbeiter*innen und die unternehmerische Verantwortung in den Landesgesellschaften zu erfahren, besuchen Sie bitte die Unternehmensprofile.

# $CO_2e$-Emissionen

## ESG KPI „Carbon Intensity“ Deutsche Telekom Konzern

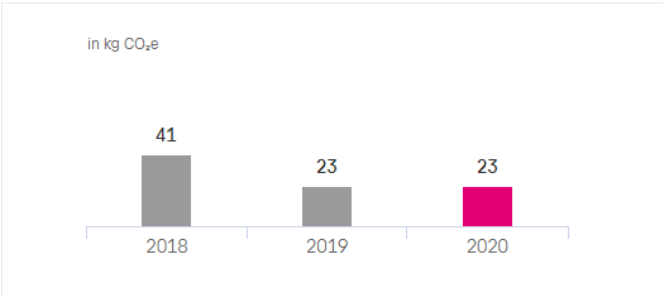
Seit 2016 berichten wir den ESG KPI „Carbon Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „$CO_2$-Emissionen“ setzt dieser die $CO_2e$-Emissionen ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer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

Unser Ambitionsniveau: KPI senken




Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

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




### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 305–1 (Emissionen)
- GRI 305–2 (Emissionen)
- GRI 305–4 (Intensität der THG-Emissionen)

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**

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

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

**Global Compact**

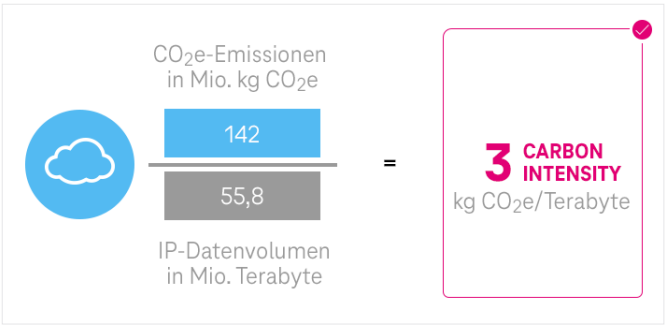
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- E02–01 (Treibhausgasemissionen Scope 1–3)

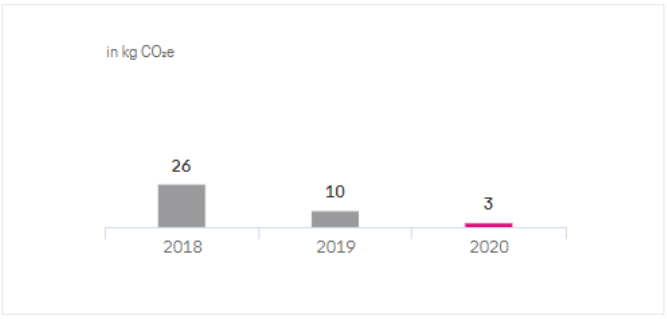
## ESG KPI „Carbon Intensity“ Konzern DT in Deutschland

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.

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



**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 305–4 (Emissionen)

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**

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

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

**Global Compact**

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

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- E02–01 (Treibhausgasemissionen Scope 1–3)

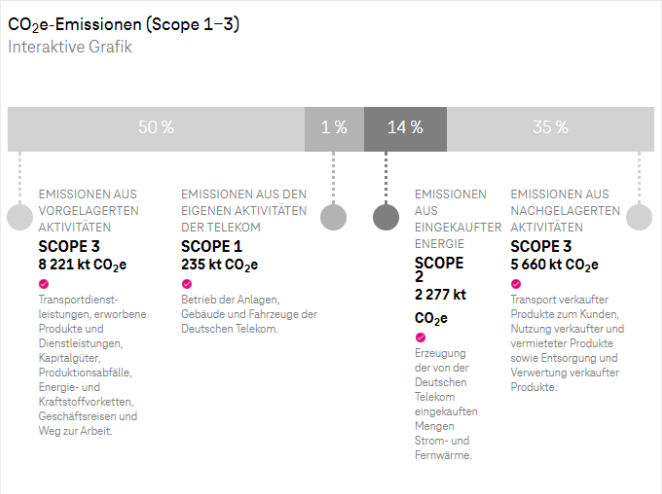
## $CO_2e$-Emissionen Gesamt (Scope 1–3)

Wir stellen unsere Treibhausgasemissionen Scope 1 bis 3 einheitlich dar, um sie miteinander vergleichen zu können. Dazu rechnen wir sie in Kilotonnen $CO_2$-Äquivalente ($CO_2e$) um. Außerdem schlüsseln wir die Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette auf. So erhalten wir einen Überblick, wo in unserer Wertschöpfungskette der Großteil der Emissionen anfällt.

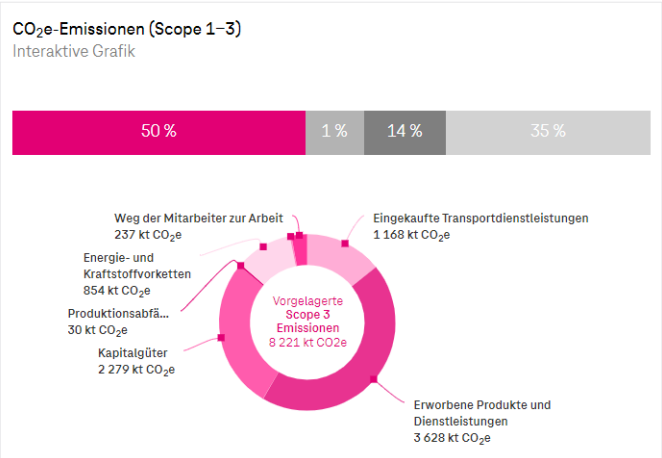
Der erfolgreiche Zusammenschluss von T-Mobile US und Sprint zur größeren T-Mobile US hat auch Auswirkung auf die ökologischen Kennzahlen des Telekom-Konzerns insgesamt, sowohl auf den absolute Energieverbrauch als auch auf die daraus resultierenden Emissionen. 2020 betrugen die marktbasierten Scope-1- und Scope-2-Emissionen konzernweit circa 2,5 Millionen Tonnen $CO_2e$. Damit sind sie um mehr als 40 Prozent höher als im Vorjahr. Ohne die Fusion mit Sprint wären die Emissionen um 11,5 Prozent auf 1,6 Millionen Tonnen $CO_2e$ gesunken. Mehr zum Zusammenschluss finden Sie in unserem aktuellen Geschäftsbericht für das Jahr 2020.

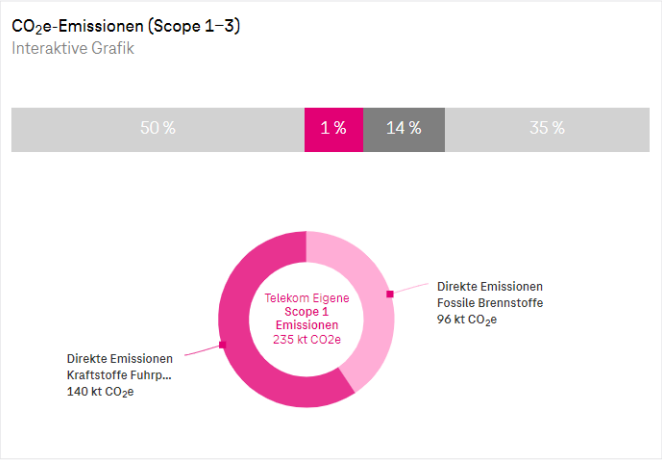
Die Scope-3-Emissionen sind 2020 ebenfalls höher als im Vorjahr: um 8,3 Prozent auf rund 13,9 Millionen Tonnen $CO_2e$. Die meisten dieser Emissionen entstanden bei der Herstellung von Produkten und Komponenten (insbesondere von Endgeräten und Netztechnologie) sowie bei der Nutzung unserer Produkte und Dienstleistungen (zum Beispiel verkaufte oder vermietete Fest- und Mobiltelefone, Router und Media Receiver) durch unsere Kund*innen. Außerdem rechnen wir die Emissionen hinzu, die bei der Nutzung unserer Dienstleistungen durch eigene Geräte der Kund*innen entstehen – beispielsweise Laptops oder Fernsehgeräte. Auch die Emissionen, die bei der Herstellung und dem Transport von Technologie für den Aufbau unserer Netze anfallen, werden berücksichtigt.

Derzeit untersuchen wir verschiedene Faktoren, die sich auf unseren künftigen Energieverbrauch – und damit auch auf unsere Emissionen – auswirken werden. Die flächendeckende Einführung des Internet Protocol (All-IP) wirkt sich etwa verbrauchssenkend aus. Die Umstellung auf den neuen Mobilfunk-Standard 5G, eine größere Netzabdeckung und höherwertige Festnetz-Anschlüsse werden voraussichtlich Steigerungen zur Folge haben.

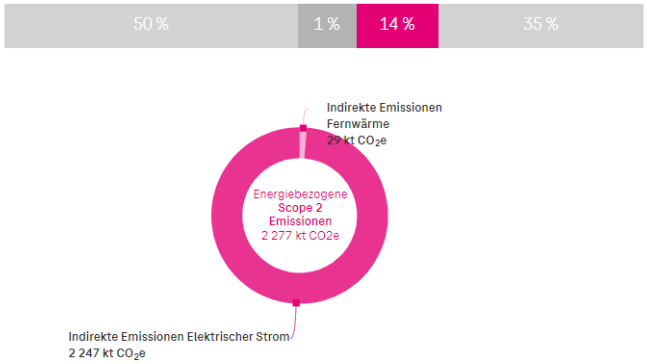



Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

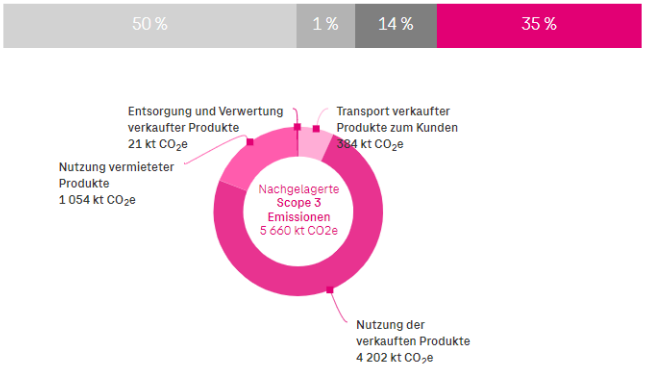


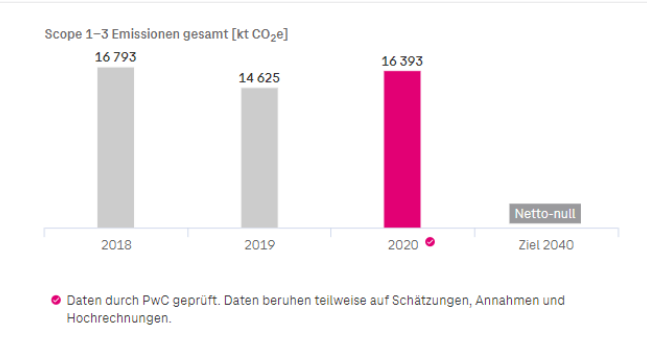



$CO_2e$-Emissionen (Scope 1–3)
Interaktive Grafik




$CO_2e$-Emissionen (Scope 1–3)
Interaktive Grafik




## Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**

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

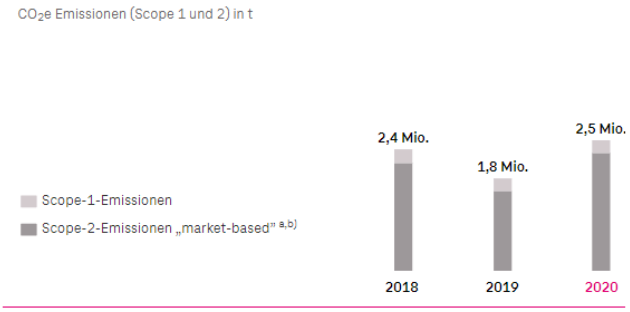
## $CO_2e$-Emissionen Gesamt (Scope 1 und 2)

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

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

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

Entwicklung gegenüber Vorjahr: Die nach „market-based“ Methode berechneten Scope-2-Emissionen sind gegenüber dem Vorjahr um ca. 48 Prozent gestiegen. Der Anstieg ist vor allem auf den erfolgreichen Zusammenschluss von T-Mobile US und Sprint zur größeren T-Mobile US im Jahr 2020 zurück-zuführen. Dieser zeigt auch deutliche Auswirkungen auf die ökologischen Daten und führt sowohl zu einem steigenden absoluten Energieverbrauch als auch zu einem Anstieg der daraus resultierenden Emissionen.




**Scope 1 und Scope 2 „market-based" a,b)**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Gesamt in Mio. | 2,4 | 1,8 | 2,5 ✓ |
| t $CO_2$e-Emissionen Scope 1 | 276 727 | 253 940 c) | 235 261 ✓ |
| t $CO_2$e-Emissionen Scope 2 („market-based") a,b) | 2 077 415 | 1 543 311 c) | 2 276 607 ✓ |
| t $CO_2$e-Emissionsreduktion durch zusätzlichen Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energien (PPA, GOO, RECS) | 573 764 | 1 506 541 | 1 705 363 |

**Scope 2 „location-based"**

| | | | |
|---|---|---|---|
| t $CO_2$e-Emissionen Scope 2 („location-based") | 3 476 569 | 3 438 913 c) | 4 815 423 ✓ |

a) Liegen keine „Versorgerfaktoren" für die „market-based" Methode vor: Verwendung des landesbezogenen „Residualfaktors" (beruht auf dem RE-DISS Projekt der Europäischen Kommission, in dem der nationale Anteil erneuerbarer Energien bewertet wurde). Liegt auch kein Residualfaktor vor, wird der IEA Faktor genutzt (analog „location-based" Methode). Der Wert des Emissionsfaktors im Residualmix liegt i.d.R. über dem „Landesmixfaktor" der IEA. In allen Fällen werden Zertifikate für erneuerbare Energien berücksichtigt.
b) Für die Landesgesellschaft T-Mobile US wurden die Scope-2-Emissionen („market-based") mit den eGRID-Emissionsfaktoren berechnet, welche von der amerikanischen Environmental Protection Agency nach unterschiedlichen Netzregionen der USA ausgewiesen werden. Außerdem wurden die aus Power Purchase Agreements (PPA) bezogenen Strommengen aus erneuerbaren Energiequellen emissionsmindernd berücksichtigt.
c) Die Werte wurden gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahrs korrigiert.

✓ Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

## Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 305–1 (Emissionen)
- GRI 305–2 (Emissionen)

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**

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

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)
- Kriterium 12 (Ressourcenmanagement)
- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

**Global Compact**

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

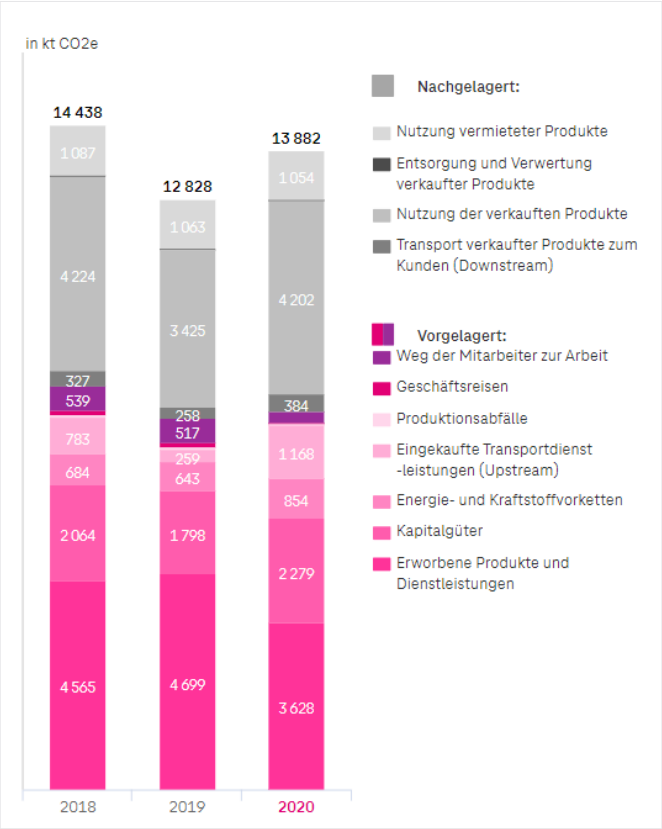
**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- E02–01 (Treibhausgasemissionen Scope 1–3)

## $CO_2$e-Emissionen Gesamt (Scope 3) Deutsche Telekom Konzern

Der Großteil unserer Gesamtemissionen zählt zu der Kategorie der sogenannten Scope-3-Emissionen. Scope-3-Emissionen sind alle Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, die in der Lieferkette, durch Geschäftsreisen, 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.

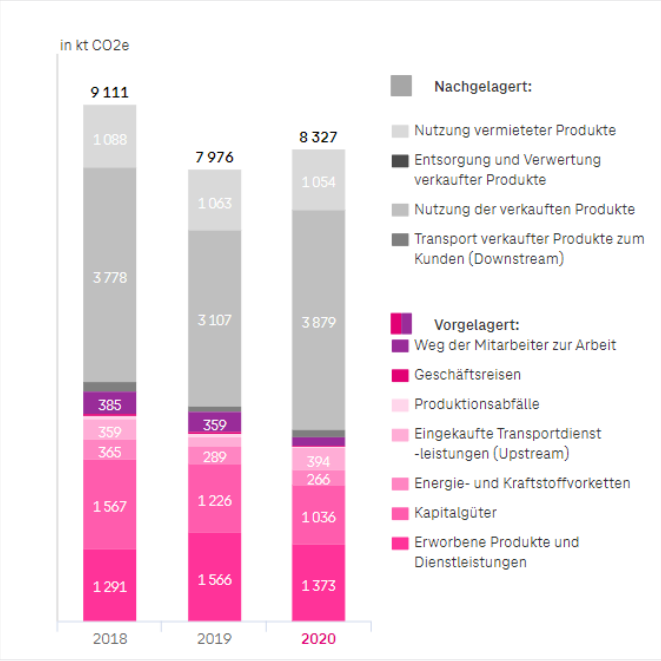
In der Grafik werden die Scope-3-Emissionen von 2018 - 2020 dargestellt, aufgeschlüsselt nach den Emissionsquellen. Vorgelagerte Emissionen machten 2020 rund 59 Prozent der Scope-3-Emissionen aus, nachgelagerte Emissionen etwa 41 Prozent. Die Basisdaten, die zur Berechnung der Scope-3-Emissionen verwendet wurden, werden im Kennzahlen-Tool berichtet. Weitere Informationen zur Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette finden Sie hier.




## $CO_2$e-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 2018 - 2020 dargestellt, aufgeschlüsselt nach den Emissionsquellen. Vorgelagerte Emissionen machten 2020 rund 39 Prozent der Scope-3-Emissionen aus, nachgelagerte Emissionen etwa 61 Prozent. 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

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 305–3 (Emissionen)

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**

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

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)
- Kriterium 12 (Ressourcenmanagement)
- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

**Global Compact**

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

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- E02–01 (Treibhausgasemissionen Scope 1–3)

### $CO_2$-Kompensation

Um Treibhausgase zu vermeiden, setzen wir unter anderem auf erneuerbare Energien und reduzieren durch energieeffizientere Technologien unseren Energieverbrauch. Bisher können wir auf diese Weise jedoch noch nicht alle $CO_2$-Emissionen vermeiden. Deshalb kompensieren wir diese Emissionen durch Investitionen in zertifizierte Klimaschutzprojekte. Wie wir die Emissionen von Veranstaltungen kompensieren, ist in unserer Event Policy festgelegt. Aufgrund der Pandemie haben im Jahr 2020 kaum Veranstaltungen stattgefunden, die gemäß unserer Event Policy eine Kompensation nötig gemacht hätten.

# Enablement Faktor

## Enablement-Faktor: Kund*innen sparen $CO_2$

Wir ermöglichen unseren Kund*innen mit unseren Produkten und Lösungen, ihre Emissionen zu verringern. Mit dem sogenannten Enablement-Faktor setzen wir dieses Einsparpotenzial aufseiten der Kund*innen mit unserem eigenen $CO_2$-Fußabdruck in Beziehung. So können wir unsere Gesamtleistung – positiv wie negativ – im Klimaschutz bewerten. Seit 2014 untersuchen wir das nutzerseitige Einsparpotenzial verschiedener Produkte; 18 solcher Bewertungen haben wir im Jahr 2020 durchgeführt. Zusätzlich zum Vorjahr haben wir die Emissionsminderungen aus der Installation von Wallboxen aufgenommen. Die größten Potenziale lagen bei Web- und Videokonferenzen und bei der Mobilität. Weitere Einsparpotenziale liegen beim „Cloud Computing“: Unsere Kund*innen können ihre $CO_2$-Emissionen reduzieren, indem sie unsere Cloud-Angebote nutzen und ihre bestehende Infrastruktur in unsere effizienten Rechenzentren auslagern. Bessere Server, energieeffizientere Rechenzentren und eine höhere Auslastung der Infrastruktur können so zu Einsparungen in der Größenordnung von bis zu 80 Prozent des Energieverbrauchs und der damit verbundenen Emissionen bei unseren Kund*innen führen.

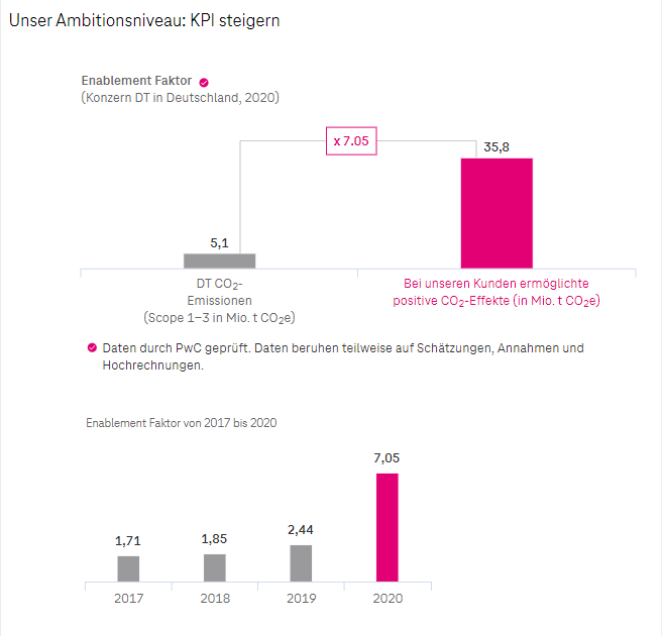
## ESG KPI „Enablement Faktor“ Konzern DT in Deutschland

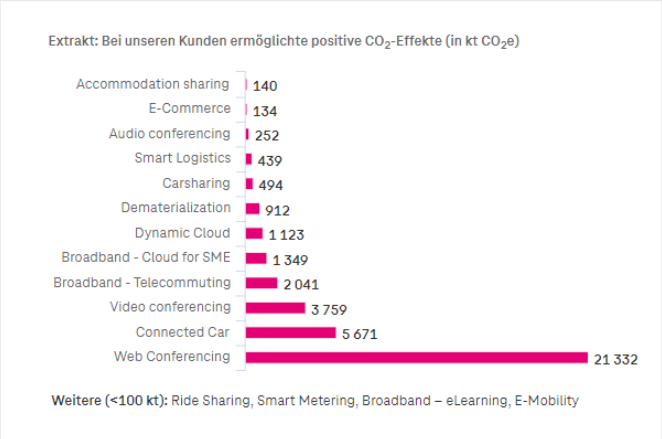
Mit dem „Enablement Faktor“ messen wir unsere Gesamtleistung im Klimaschutz. Demnach lagen 2020 in Deutschland die bei unseren Kund*innen ermöglichten positiven $CO_2$-Effekte um 605 Prozent höher als unsere eigenen $CO_2$-Emissionen (Enablement Factor von 7,05 zu 1).

Die positiven $CO_2$-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden, stieg im Berichtsjahr von 13,9 auf 35,8 Millionen Tonnen.

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

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern




### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 305–5 (Emissionen)

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**

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

**Deutscher Nachhaltikeitskodex**

- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

**Global Compact**

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

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

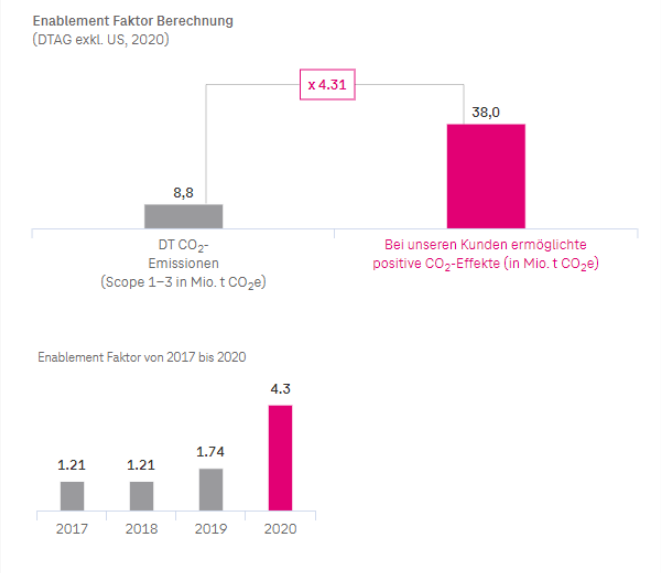
- S13–01 (Intermodality)

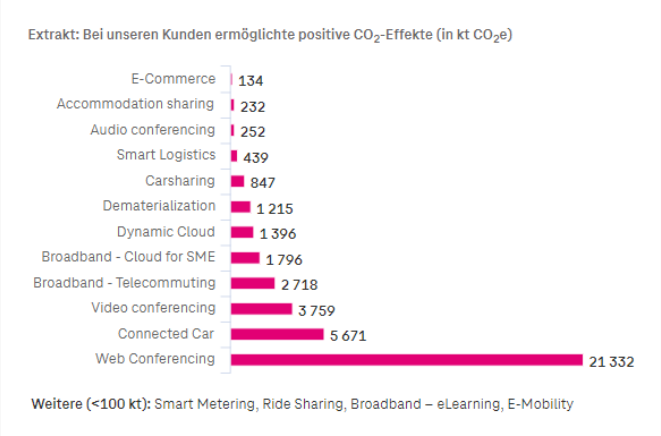
## ESG KPI „Enablement Faktor“ Deutsche Telekom Konzern Europa

2020 lagen europaweit die bei unseren Kund*innen ermöglichten positiven $CO_2$-Effekte um 331 Prozent höher als unsere eigenen $CO_2$-Emissionen (Enablement Faktor von 4,31 zu 1).

Die positiven $CO_2$-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden lagen im Berichtsjahr bei knapp 38 Millionen Tonnen.

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




## Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 305–5 (Emissionen)

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**

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

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

**Global Compact**

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

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- S13–01 (Intermodality)

# Energieverbrauch & -effizienz

## Unser Ansatz für energieeffiziente Netze

In Europa und den USA betreiben wir eigene Fest- beziehungsweise Mobilfunknetze. Der Betrieb dieser Netzinfrastruktur macht den größten Anteil unseres Energiebedarfs aus. Um wachsende Datenmengen zu bewältigen sowie die Geschwindigkeit und Qualität der Datenübertragung zu verbessern, steigern wir laufend die Kapazität und Leistung unserer Netze. Damit unser Energieverbrauch deutlich weniger wächst als die transportierten Datenmengen, verfolgen wir verschiedene Ansätze:

- Wir modernisieren unsere Netzinfrastruktur: Dazu stellen wir unter anderem das Festnetz auf IP-Technologie um und bauen nicht mehr benötigte Technik, wie Antennen für das 3G-Netz, ab. Die Abschaltung des 3G-Netzes wird am 30. Juni 2021 umgesetzt.
- Das Thema „Energieeffizienz“ haben wir bei der Auswahl von neuen Technologien bereits in der Architektur- und Designphase durch Spezifikationen und Vorgaben fest verankert.
- Für unsere Netze nutzen wir energieeffizientere Technik. Dies gilt darüber hinaus ebenso für die Beleuchtung, Überwachung und vor allem Kühlung unserer Anlagen.
- Das Energiemanagement unseres internen Energiedienstleisters Power & Air Solutions ist seit 2013 nach ISO 50001 zertifiziert.
- Im Jahr 2020 haben wir eine konzernweit geltende Energie-Guideline veröffentlicht. Sie hilft den Landesgesellschaften, unsere Klimaschutzstrategie 2030 umzusetzen. Die Guideline stellt ausgewählte Maßnahmen sowie Lösungsvorschläge für mehr Energieeffizienz zusammen: zum Beispiel betriebliche Energiesparfunktionen, optimiertes Energiemanagement, die Stilllegung von Altanlagen und/oder die Verwendung energieeffizienterer Technologien.

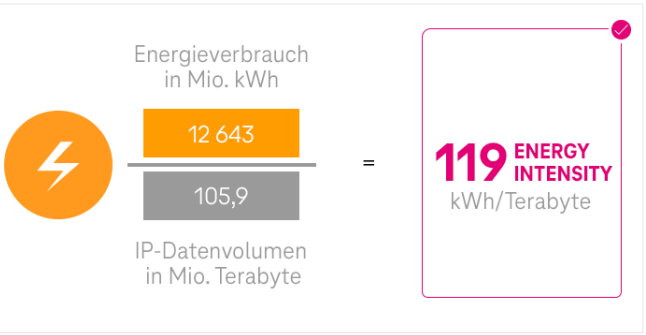
Indem wir den Stromverbrauch unserer Technik systematisch reduzierten, konnten wir im Jahr 2020 mit unserem bereichsübergreifenden Projekt aus der Telekom Technik circa 137 GWh in Deutschland einsparen. Dies entspricht dem Jahresverbrauch von rund 34 000 Vier-Personen-Haushalten.

2020 sind wir der Solar Impulse Foundation (SIF) 1000+ Solutions Alliance beigetreten. Ziel der SIF ist es, mehr als 1 000 Lösungen zu identifizieren, die Umweltproblemen begegnen – besonders infolge des Klimawandels. Für die Deutsche Telekom steht die Entwicklung von Technologien für die ICT-Branche im Fokus, die sich positiv auswirken auf die Reduzierung von $CO_2$-Emissionen, das Energiemanagement und die Energieeffizienz sowie das Sammeln und Recyceln digitaler Geräte. Zudem unterstützt die SIF nicht nur die Entwicklung solcher Lösungen, sondern zertifiziert diese auch. Im Jahr 2020 zeichnete sie eine von DT mit ihrem Partner Cloud&Heat eingesetzte Lösung zur Kühlung von Servern durch ein innovatives Wasserkühlsystem aus.

## ESG KPI „Energy Intensity“ Deutsche Telekom Konzern

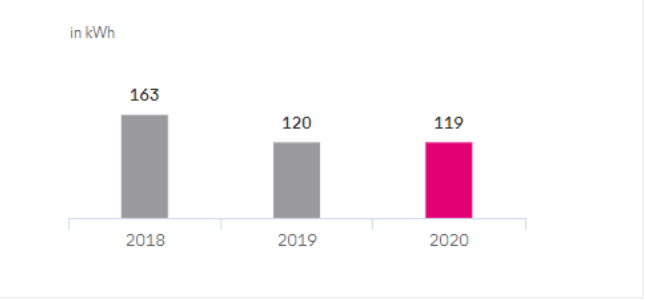
Seit 2016 berichten wir der ESG KPI „Energy Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „Energieverbrauch“ setzt dieser den Energieverbrauch ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer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

Unser Ambitionsniveau: KPI senken




Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

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



### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 302–3 (Energieintensität)

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**

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

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 12 (Ressourcenmanagement)

**Global Compact**

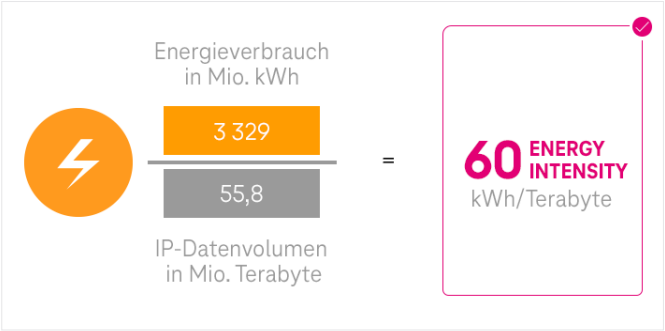
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- E01–01 (Gesamter Energieverbrauch)

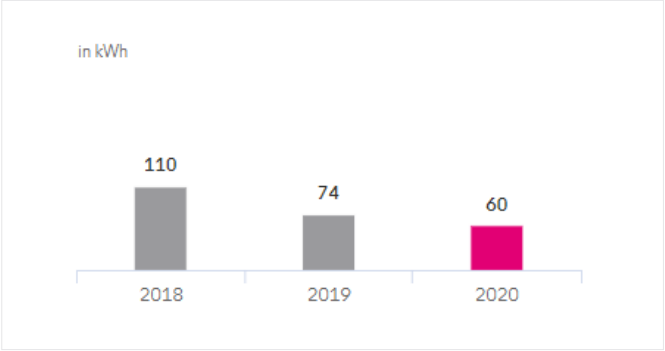
## ESG KPI „Energy Intensity“ Konzern DT in Deutschland

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.

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




### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 302–3 (Energie)

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**

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

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 12 (Ressourcenmanagement)

**Global Compact**

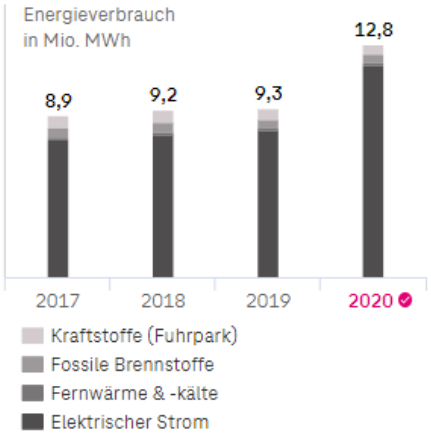
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

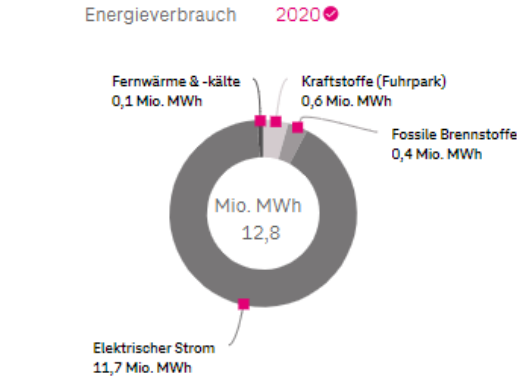
**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- E01–01 (Gesamter Energieverbrauch)

## Gesamt-Energieverbrauch

Der Gesamtenergieverbrauch ist gegenüber dem Vorjahr um 38 Prozent gestiegen. Dies resultiert aus dem erfolgreichen Zusammenschluss von T-Mobile US und Sprint zur größeren T-Mobile US im Jahr 2020. Dieser zeigt deutliche Auswirkungen auf die ökologischen Daten und führt sowohl zu einem steigenden absoluten Energieverbrauch als auch zu einem Anstieg der daraus resultierenden Emissionen.



Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 302–1 (Energie)
- GRI 307–1 (Umwelt-Compliance)

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**

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

**Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**

- Code TC-TL-130a.1 (Environmental Footprint of Operations)

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)

**Global Compact**

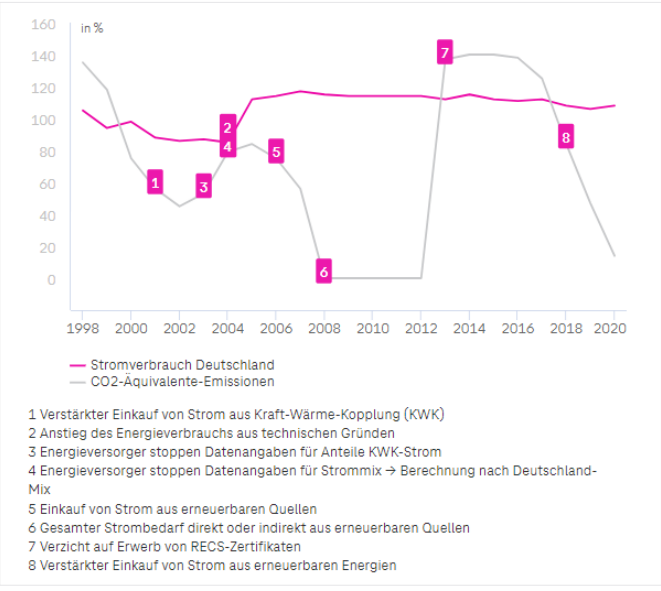
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- E01–01 (Gesamter Energieverbrauch)

## 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.




1 Verstärkter Einkauf von Strom aus Kraft-Wärme-Kopplung (KWK)
2 Anstieg des Energieverbrauchs aus technischen Gründen
3 Energieversorger stoppen Datenangaben für Anteile KWK-Strom
4 Energieversorger stoppen Datenangaben für Strommix → Berechnung nach Deutschland-Mix
5 Einkauf von Strom aus erneuerbaren Quellen
6 Gesamter Strombedarf direkt oder indirekt aus erneuerbaren Quellen
7 Verzicht auf Erwerb von RECS-Zertifikaten
8 Verstärkter Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energien

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 3 (Ziele)
- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)
- Kriterium 12 (Ressourcenmanagement)

**Global Compact**

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

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- E16–05 (Verbrauch erneuerbarer Energien)

## Energieeffizienz in Gebäuden

Ziel unseres Energiemanagements in Deutschland ist es, den Energiebedarf von Gebäuden zu minimieren. Wir überwachen fortlaufend die Verbrauchswerte und ermitteln auf Basis dieser Daten Potenziale zur Effizienzsteigerung.

Um das Ziel zu erreichen, nutzen wir unter anderem folgende Maßnahmen:

- Durch innovative Standort- und Bürokonzepte verbessern wir die Flächenauslastung unserer Gebäude und reduzieren damit den Flächenbedarf. Nicht mehr benötigte Flächen vermieten wir weiter, vermeiden so Leerstand und sparen Energie.
- Um Auffälligkeiten im Energieverbrauch zu identifizieren, vergleichen wir ähnliche Gebäude anhand von Kennzahlen wie „Kilowattstunden pro Quadratmeter“ miteinander. Zudem analysieren wir den Verlauf der Energieaufnahme (den sog. Lastgang) einzelner Gebäude.
- Mithilfe von Kommunikationsmaßnahmen sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter*innen für das Thema Energieverbrauch und motivieren zu einem energiebewussten Verhalten am Arbeitsplatz.
- Bei Bau- und Sanierungsarbeiten an der Gebäudehülle achten wir auf energetische Effizienz.

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 Energieverbrauch für Heizung und Warmwasserversorgung 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 Kraft-Wärme-Kopplung (z.B. durch Blockheizkraftwerke)
- Reduzierung von Bereitstellungsverlusten in der Warmwasserbereitung (z.B. durch Umstellung auf dezentrale Warmwasserversorgung)

**Elektrizität**

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

- Einsatz von LED-Beleuchtung und Bewegungsmeldern
- Abschaltung von Lichtquellen (Werbepylone) während der Nacht
- Genauere Einsteuerung der Raumtemperatur unserer Netzinfrastruktur
- Einsatz von effizienter Gebäudetechnik (z.B. Hocheffizienzpumpen, frequenzabhängige Ventilatoren)
- Optimieren von vorprogrammierten Nutzungsprofilen (z.B. durch Abwesenheitsprofile)
- Einsatz effizienter Gebäudeautomationssysteme
- Zudem bauen wir die Infrastruktur der E-Ladesäulen auf unseren Parkflächen aus, um die Elektromobilität unserer Mitarbeiter*innen zu unterstützen und den Ausstoß von $CO_2$-Emissionen zu verringern.

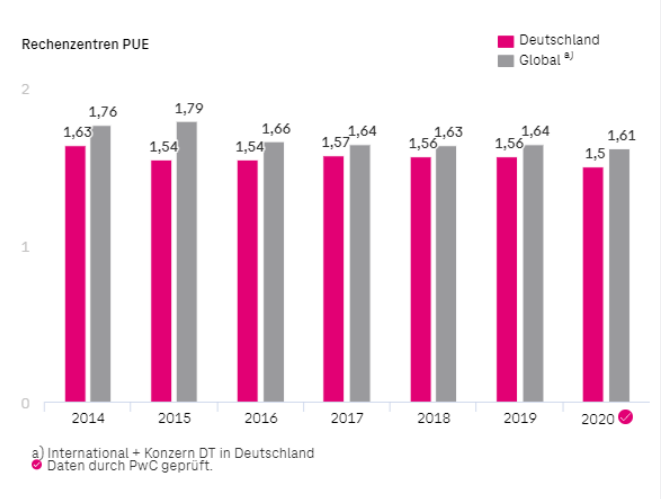
**IoT und Innovationen**

- Einsatz von Sensorik, um die Innenraumtemperaturen in Gebäuden in Echtzeit aktiv einzuregeln
- Nutzung von Predictive Maintenance zur Instandhaltung und Entstörung von Aufzügen
- Vorausschauende witterungsabhängige Regelung der Gebäudetechnik
- Thermische und strömungstechnische Gebäudesimulation, um die Effizienz der Gebäude und der Gebäudetechnik zu erhöhen

**ESG KPI „PUE“ – weniger $CO_2$-Verbrauch in Rechenzentren**

Die $CO_2$-Emissionen unserer Rechenzentren (RZ) reduzieren wir, indem wir den Energieverbrauch der einzelnen RZ-Standorte optimieren und Prozesse verbessern. Ein Indikator für die Effizienzsteigerung unserer Rechenzentren ist der „Power Usage Effectiveness (PUE)“-Wert, den wir nach der Methode der Green Grid Association ermitteln. Nach ihr müssen sämtliche Energieverbräuche der Rechenzentren – und nicht nur die zum Betrieb der Server – in die Wertermittlung einfließen. Der PUE-Wert ergibt sich aus dem Verhältnis zwischen der verbrauchten elektrischen Gesamtenergie des RZ und der elektrischen Energieaufnahme der IT.

Zwischen 2011 und 2020 haben wir den durchschnittlichen globalen PUE-Wert unserer T-Systems-Rechenzentren von 1,85 auf 1,61 gesenkt. Analog dazu konnte für unsere RZ in Deutschland ein Rückgang von 1,67 im Jahr 2008 auf 1,50 im Jahr 2020 erreicht werden; dieser Wert liegt damit deutlich unter dem Durchschnitt aller Rechenzentren in Deutschland, der bei etwa 1,8 liegt. Darüber hinaus betreiben wir eines der effizientesten Rechenzentren Europas: Es hat einen PUE-Wert von 1,31. Für die nächsten Jahre prognostizieren wir einen weiteren Rückgang. So können wir den durch wachsende Datenmengen und neue Leistungsmerkmale zunehmenden Energiebedarf der Anlagen zum Teil kompensieren.



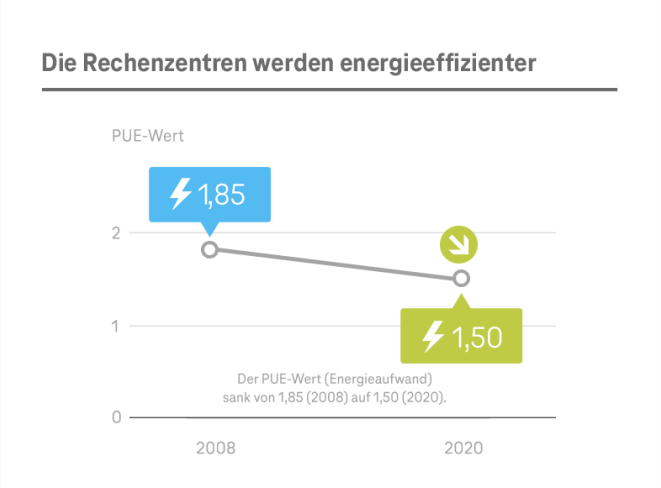

**Die Rechenzentren werden energieeffiziente**

Im Programm „DC11@2018“ haben wir bis Ende 2018 weltweit Rechenzentrumskapazität in sogenannten FMO-Rechenzentren (Future Mode of Operation) mit neuester IT-Technologie zusammengeführt und so die Energieeffizienz verbessert. Dabei wurde die physikalische Konsolidierung der Rechenzentren (die Reduktion der RZ-Flächen und -Standorte) mit logischen Konsolidierungen (der Virtualisierung von IT-Infrastruktur) verknüpft. Im Zuge der physikalischen Konsolidierung nahmen wir mehrere alte Rechenzentren in Deutschland vom Netz.

2019 starteten wir das Nachfolgeprogramm „Data-Center-Next“. Unser Ziel ist es, die IT-Landschaft weiter zu homogenisieren, zu virtualisieren und die Auslastung der Rechenzentrumsinfrastruktur dem IT-Bedarf entsprechend zu verbessern. Im Programm

„Data-Center-Next“ kann unter anderem die Effizienz anhand verschiedener Maßnahmen gesteigert werden – wie selektive Kühlung einzelner Bereiche und Erhöhung der Temperatur innerhalb des möglichen Bereichs. Gleichzeitig werden festgelegte Grenzwerte berücksichtigt. Wir wollen durchgängige Effizienzsteigerungen erreichen. Deshalb planen wir, die IT-Landschaft noch stärker zu vereinheitlichen und zugleich eine optimale Auslastung der RZ-Infrastruktur, der IT-Hardware und der auf den Systemen eingesetzten Software zu gewährleisten.

Ein Großteil unserer hochverfügbaren, modernen internen FMO-Twin-Core-Rechenzentren waren zum Jahresende 2020 im „EU Code of Conduct for Energy Efficiency in Data Centers“ (EU CoC) gelistet. Damit erfüllen wir jetzt schon in hohem Maße ein voraussichtlich zukünftiges Kriterium der neuen europäischen Regulierung für nachhaltiges Wirtschaften (EU-Taxonomie). Parallel arbeiten wir daran, die Energieeffizienz in allen Rechenzentren weiter zu optimieren.




**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**

- Code TC-TL-130a.1 (Environmental Footprint of Operations)

## Erfüllung des EU-Kodex für Energieeffizienz in Rechenzentren

Die Europäische Union (EU) hat 2008 den Verhaltenskodex „EU Code of Conduct for Energy Efficiency in Data Centers“ eingeführt. Ziel ist es, Betreiber und Eigentümer von Rechenzentren (RZ) zu motivieren, den Energieverbrauch und damit die negativen Auswirkungen auf Umwelt, Wirtschaft und Energieversorgungssicherheit zu reduzieren. Unternehmen können sich dieser freiwilligen Initiative anschließen. T-Systems nimmt seit 2014 an dieser Initiative teil. Die dazugehörige Seite der EU-Kommission bietet transparente, weiterführende Informationen zur Teilnahme einzelner Rechenzentren.

Derzeit befinden sich die RZ von T-Systems durch das Konsolidierungsprogramm „DC11@2018“ im Umbruch. Bei dem Programm wird RZ-Kapazität in sogenannten FMO-Rechenzentren (Future Mode of Operation) mit neuester, deutlich energieeffizienterer IT-Technologie zusammengeführt. Aktuell betreiben wir in Europa an sieben sogenannten FMO-Twin-Core-Standorten insgesamt 14 – acht intern und sechs extern – FMO-Twin-Core-Rechenzentren sowie fünf lokale kundenspezifische RZ. Ende 2020 waren sieben unserer acht internen europäischen FMO-Rechenzentren sowie ein externes FMO-Twin-Core-Rechenzentren bei dem „EU Code of Conduct“ gelistet. Mit der Teilnahme an diesem „EU Code of Conduct“ erfüllt T-Systems ein voraussichtlich wichtiges Kriterium der neuen Regulierungsinitiative für nachhaltige Geschäftsaktivitäten (EU-Taxonomie). Mehr zu unserem Engagement im Rahmen der EU-Taxonomie erfahren Sie hier.

# Erneuerbare Energien

## Unser Ansatz für mehr erneuerbare Energien

Bis Ende 2021 wollen wir konzernweit unseren gesamten Strom und damit mehr als 80 Prozent unseres gesamten Energiebedarfs komplett aus erneuerbaren Energien beziehen. Um diese Selbstverpflichtung zu betonen, haben wir uns der globalen Initiative RE100 angeschlossen. Ihr Ziel ist es, den Strombezug aus erneuerbaren Quellen voranzutreiben.

In Deutschland, Griechenland, Kroatien, den Niederlanden, Österreich und Ungarn haben wir unser Ziel bereits erreicht.

Dazu kaufen wir vermehrt Strom aus erneuerbaren Quellen direkt ein, erwerben entsprechende Herkunftsnachweise oder schließen – wie in den USA – spezielle Stromlieferverträge ab, sogenannte Power Purchase Agreements (PPAs). Wo es möglich und sinnvoll ist, investieren wir in eigene Anlagen zur Energieerzeugung, zum Beispiel Blockheizkraftwerke oder Photovoltaikanlagen.

Mit dem ESG KPI „Erneuerbare Energien“ messen wir unsere Fortschritte. Darüber hinaus haben wir konzernweit gültige Parameter entwickelt, mit denen wir Stromeinkäufe in allen Landesgesellschaften in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte bewerten.

Seit 2019 erproben wir klimaneutrale Stromversorgung von Mobilfunk-Masten: Statt Dieselgeneratoren setzen wir Brennstoffzellen ein. Diese sind wirtschaftlich, geräuschlos, wartungsarm und durch den Einsatz von Bio-Methanol vor allem $CO_2$-neutral.

## ESG KPI „Erneuerbare Energien“

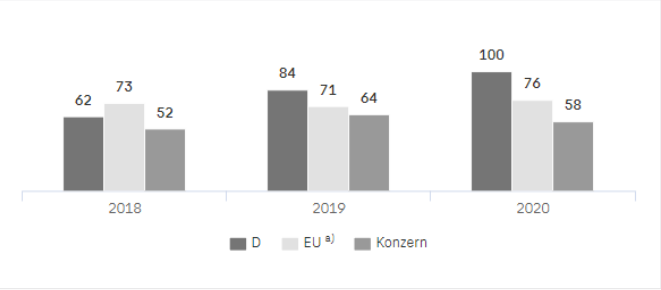
Der ESG KPI „Renewables“ errechnet sich aus dem Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch. Konzernweit streben wir danach erneuerbare Energien stärker zu nutzen. Das neue Klimaschutzziel beinhaltet einen Anteil von 100 Prozent erneuerbarer Energien. Hierfür können alle Landesgesellschaften, 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 2020 bei 58 Prozent.

Der durchschnittliche Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien am Landesmix in allen Ländern, in welchen die deutsche Telekom aktiv ist, lag bei 30 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 25 Prozent („verbleibender“ Landesmix).[b)]

**Anteil erneuerbarer Energie am Stromverbrauch (in Prozent)**




| | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | D | EU [a)] | Konzern | D | EU [a)] | Konzern | D | EU [a)] | Konzern |
| Strom aus erneuerbaren Energien (GWh) | 1 702 | 1 335 | 4 091 | 2 242 | 1 336 | 5 196 | 2 719 | 1 450 | 6 837 |
| Gesamtstrom-verbrauch (GWh) | 2 769 | 1 840 | 7 874 | 2 656 | 1 880 | 8 102 | 2 718 | 1 895 | 11 716 |
| ESG KPI Erneuerbare Energien | 62 % | 73 % | 52 % | 84 % | 71 % | 64 % | 100 % ✓ | 76 % | 58 % ✓ |
| Ern. Energie Strommix | 53 % | 30 % | 32 % | 52 % | 30 % | 31 % | 63 % | 24 % | 30 % |
| Zertifikate | 17 % | 49 % | 18 % | 32 % | 48 % | 22 % | 37 % | 53 % | 18 % |
| Selbsterzeugung | 0,12 % | 0,04 % | 0,05 % | 0,12 % | 0,04 % | 0,05 % | 0,12 % | 0,03 % | 0,03 % |
| Direktbezug | 0,0 % | 13,0 % | 10,7 % | 0,0 % | 12,9 % | 17,7 % | 0,0 % | 15, 2% | 2,6 % |
| „Verbleibender“ Landesmix [b)] | 44 % | 11 % | 23 % | 52 % | 10 % | 24 % | 63 % | 8 % | 25 % |

[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. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**

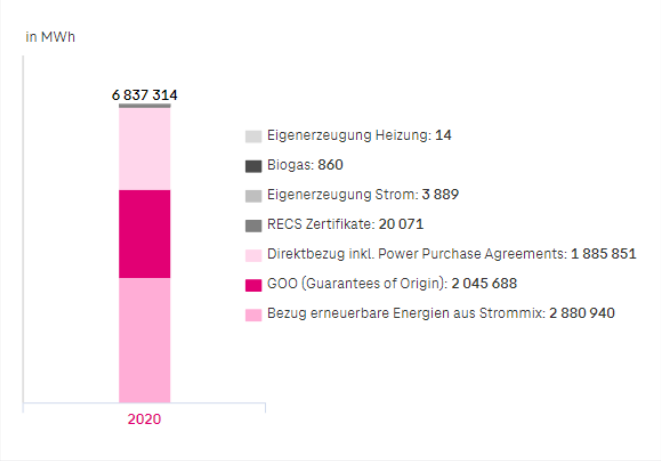
- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

**Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**

- Code TC-TL-130a.1 (Environmental Footprint of Operations)

## 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.



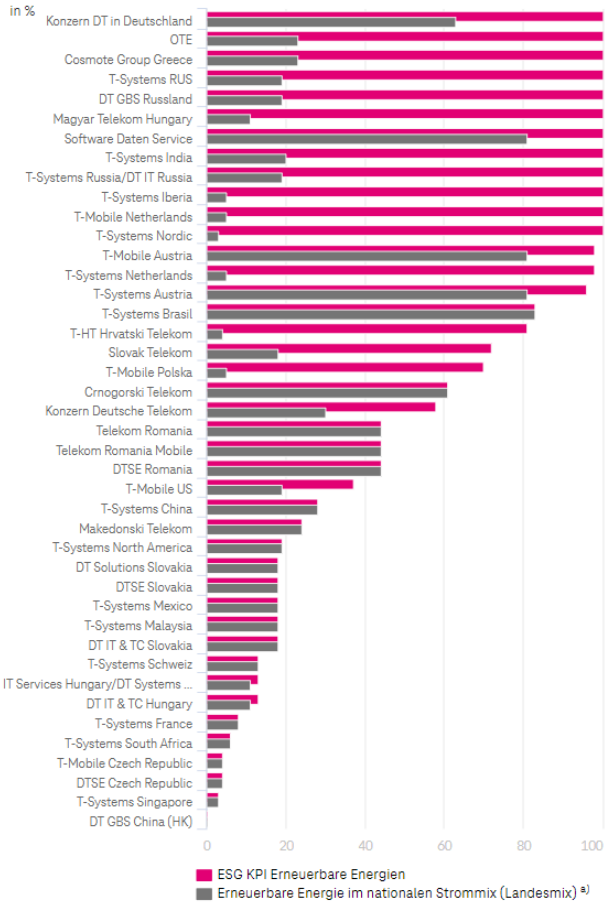

## Erneuerbare Energien in den Landesgesellschaften

Im Berichtszeitraum lag der Anteil erneuerbarer Energien bei den Landesgesellschaften durchschnittlich knapp 30 Prozent über dem jeweiligen Landesmixa). Bei der Anteilsbestimmung können die Landesgesellschaften auch den Erwerb von Zertifikaten (Herkunftsnachweis) sowie den Abschluss von Power Purchase Agreements (PPAs – speziellen Stromlieferverträgen) für Strom aus erneuerbaren Quellen berücksichtigen.

Die Landesgesellschaften in Deutschland, Griechenland, Indien, den Niederlanden, Russland, Spanien und Ungarn gehen mit gutem Beispiel voran: Sie decken ihren Strombedarf bereits zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien. Die Deutsche Telekom in Deutschland bezieht ihren Strom im Rahmen eines grünen Tarifs. Rund 60 Prozent stammen direkt aus erneuerbaren Energien. Der Rest wird durch Herkunftsnachweise, Power Purchase Agreements (PPA) sowie einen geringen Anteil an Eigenerzeugung abgedeckt.

T-Mobile US will unser Konzernziel vorwiegend mit Windkraft, aber auch mit Sonnenenergie erreichen. Dazu hat die US-amerikanische Landesgesellschaft langfristige Verträge (12–15 Jahre) mit Wind- und Solarparkbetreibern geschlossen. Das gibt den Betreibern der Parks Investitionssicherheit. In den USA sind infolgedessen fünf Windparks und drei Solarparks entweder am Netz oder werden bis 2021 ans Netz gehen.

Mit dem ESG KPI „Erneuerbare Energien“ messen wir unsere Fortschritte. Er errechnet sich aus dem Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch und wird hier für alle Landesgesellschaften dem Anteil erneuerbarer Energien im nationalen Strommix (Landesmix)[a)] gegenübergestellt.




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.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**

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

# Mobilität

## Unsere Strategie für klimaschonende Mobilität in Deutschland

In jedem Berichtsjahr seit 2008 konnten wir die $CO_2$-Emissionen, die durch unsere Fahrzeugflotte verursacht werden, deutlich reduzieren – etwa indem wir zunehmend $CO_2$-optimierte Fahrzeuge eingesetzt haben. Außerdem sind dank moderner Technologien immer weniger Wartungseinsätze bei unseren Kund*innen notwendig. Im Jahr 2020 verzeichneten wir infolge der Corona-Pandemie noch höhere Einsparungen, da unsere Flotte wesentlich weniger genutzt wurde. So sanken die damit verbundenen $CO_2$-Emissionen um mehr als 20 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Die Fahrzeugflotte in Deutschland konnte außerdem um mehr als 2 200 Fahrzeuge auf rund 21 000 Fahrzeuge verkleinert werden.

Der Übergang zu einer klimaschonenden Mobilität erfordert neben umweltfreundlichen (Elektro- oder Erdgas-)Antriebssystemen auch eine intelligente Vernetzung bestehender und neuer Mobilitätsformen: Zum Beispiel werden wir für den Pendelverkehr der Mitarbeiter*innen zwischen Wohnung und Arbeitsort eine digitale Plattform („Mobility as a Service“ – MaaS) anbieten, die verschiedene Transportmittel von firmeneigenen und öffentlichen Verkehrsträgern miteinander kombiniert.

Die drei Säulen unserer Mobilitätsstrategie sind:

- Diversifiziertes Portfolio: Aufbau einer effizienteren, stetig nachhaltigeren Flotte mit diversifizierten Antrieben und Integration von Mikromobilitätsformen (z.B. Fahrrädern, E-Scooter)
- Digitale Services: Pooling- und Sharing-Lösungen, digitale Mobilitätsservices wie z.B. E-Fahrtenbuch, Mobility App (E2E-Digitalisierung von Lifecycle-Services rund ums dienstliche Fahrzeug)
- Vernetzte Mobilität bedeutet für uns die Verknüpfung bestehender und neuer Mobilitätsleistungen. Dazu bauen wir eine MaaS-Plattform und -App für die Telekom-Beschäftigten. Dabei bieten wir unseren Mitarbeiter*innen einen höchst flexiblen Zugriff sowohl auf öffentliche als auch private geteilte Verkehrsmittel sowie auf unsere Telekom-internen Verkehrsmittel (Shuttle on Demand, Car-Sharing etc.).

### „Grüne Flotte“

Bereits seit zehn Jahren wenden wir im Rahmen unserer Green Car Policy ein $CO_2$-basiertes Auswahlverfahren für die Beschaffung neuer Fahrzeuge an. Darunter fallen auch Geschäftsfahrzeuge mit privater Nutzungsmöglichkeit, die Beschäftigte aufgrund ihrer Position oder Funktion vom Unternehmen gestellt bekommen. Bestandteil der Green Car Policy ist ein Bonus-Malus-System, mit dem wir Anreize für unsere Mitarbeiter*innen schaffen, verbrauchsärmere Modelle zu wählen. Beschäftigte, die ein besonders verbrauchsarmes Modell auswählen, erhalten einen Bonus, der im Verhältnis zu den eingesparten Kraftstoffkosten steht. Fahrer*innen von verbrauchsintensiven Fahrzeugen müssen sich hingegen finanziell an den höheren Mobilitätskosten und der höheren Umweltbelastung beteiligen. Im November 2020 wurde die Green Car Policy überarbeitet. Seither gibt es nur noch einen einheitlichen Emissions-Referenzwert von 130 g/km für alle Fahrzeugkategorien. Die Policy wird 2021 dahingehend überprüft, ob zusätzliche Anpassungen erforderlich sind.

Im Berichtsjahr konnten wir den Anteil von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben weiter erhöhen. Wir haben sowohl Elektro- als auch Erdgasfahrzeuge in den Regelbetrieb übernommen. Im Bereich der Geschäftsfahrzeuge gibt es nach ersten Pilotprojekten im Jahr 2019 seit Februar 2020 ein reguläres E-Fahrzeug-Portfolio, aus dem diejenigen, denen ein Geschäftsfahrzeug zusteht, auswählen können. Rund 10 Prozent aller Neubestellungen bei Geschäftsfahrzeugen entfielen seither auf elektrifizierte Antriebe. Ende 2020 waren 320 E-Geschäftsfahrzeuge im Bestand oder bestellt. Die Service-Flotte besteht zu rund 4 Prozent aus Erdgas- und Elektrofahrzeugen. Ihre Anzahl stieg von 160 auf 362.

Wir beteiligen uns an einem bis Ende 2023 laufenden bundesweiten Förderprojekt des Bundesumweltministeriums (BMU) und des Bundeswirtschaftsministeriums (BMWi). Dadurch werden wir weitere Einsatzmöglichkeiten für Elektromobilität schaffen. Voraussetzung ist eine entsprechende Ladeinfrastruktur. Dabei arbeiten verschiedene Einheiten im Konzern zusammen, darunter ComfortCharge als Betreiber einer öffentlichen Ladeinfrastruktur und der Telekom Service als Partner für Montage und Support. Außerdem bieten wir unseren Beschäftigten gemeinsam mit einem externen Dienstleister und dem Telekom Service als bundesweitem Installationspartner eine Heim-Ladelösung an, die unsere Mitarbeiter*innen finanzieren. Von diesem Komplettpaket aus Wallbox, Installationspauschale und automatisiertem Erstattungsverfahren für entstandene Ladekosten zu Hause profitieren insbesondere Nutzer*innen von E-Geschäftsfahrzeugen. Seit November 2020 wird die Anschaffung einer privaten Wallbox durch die KfW (Kreditanstalt für Wiederaufbau) mit 900 Euro staatlich gefördert.

Hohe Anschaffungskosten schränken die Nachfrage nach Elektrofahrzeugen immer noch ein – obwohl der geldwerte Vorteil geringer besteuert wird und Käufer*innen somit gegenüber einem

vergleichbaren Dieselfahrzeug netto sparen können. Weiterhin ist die Vielfalt bei E-Fahrzeugmodellen wesentlich geringer als bei Modellen mit konventionellen Antrieben.

**Kompensation der $CO_2$-Emissionen**

In der Übergangsphase zur emissionsfreien Mobilität nutzen wir $CO_2$-Kompensation, um unsere Klimaschutzziele zu erreichen: Seit September 2020 kompensieren wir 96 Prozent der $CO_2$-Emissionen des Geschäftsbetriebs der Telekom-Fahrzeugflotte in Deutschland. Für den eingekauften Kraftstoff wird über die Mineralölhersteller hierzu ein jährlicher Beitrag gezahlt. Diese $CO_2$-Kompensationsleistung kommt nach anerkannten Standards zertifizierten Projekten zugute und stellt in der Übergangsphase zur emissionsfreien Mobilität bereits heute die weitgehende Klimaneutralität der Fahrzeugflotte her. Bei der Emissionsbilanzierung nach „Greenhouse Gas (GHG)"-Protokoll schlagen diese Mengen nicht zu Buche, da die Emissionen nicht vermieden, sondern durch Klimaschutzprojekte ausgeglichen werden.

**Fahrrad oder E-Bike als Gehaltsumwandlung**

Bereits seit 2015 haben unsere Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, im Rahmen der Gehaltsumwandlung ein Fahrrad oder E-Bike als ressourcenschonende und gesundheitsfördernde Alternative zu erwerben. Dabei können sie für drei Jahre ein Fahrrad über den Arbeitgeber leasen. Die monatliche Rate wird vom Bruttoentgelt gezahlt. 2020 wollten so viele Beschäftigte das Gehaltsumwandlungsmodell nutzen, dass das Kontingent nach bereits acht Wochen erschöpft war. Für den Saisonstart 2021 haben wir das Gehaltsumwandlungsmodell komplett überarbeitet, damit die Mitarbeiter*innen ihren Fahrradhändler und den Zeitpunkt ihrer Bestellung flexibler wählen können.

Im Rahmen unserer Mobilitätsstrategie arbeiten wir gemeinsam mit unseren Beschäftigten an intelligenten Lösungen für eine neue, nachhaltigere Mobilität. Intelligente nachhaltige Lösungen sind gefragt, wenn es um die Auswirkungen beruflicher wie privater Mobilität auf den Klimawandel geht. Dabei tauschen wir uns auch direkt mit unseren Kund*innen aus und nutzen deren Feedback, um unsere Produkte sowie Services kontinuierlich zu verbessern. Unser Ziel ist es, die Nutzung alternativer Mobilitätsformen im Konzern zu einer Selbstverständlichkeit zu machen; dabei soll jede Entscheidung für ein Verkehrsmittel immer wieder hinterfragt werden. Mehr zu unseren Aktionen zur Förderung nachhaltiger Mobilität erfahren Sie hier.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Compact**

- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)

## Anzahl Fahrzeuge

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

| | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|
| **Anzahl Fahrzeuge Gesamt** | **40 225** | **39 548** [a)] | **39 503** |
| Anzahl Fahrzeuge mit Dieselkraftstoff | 34 460 | 33 550 [a)] | 30 416 |
| Anzahl Fahrzeuge mit Benzinkraftstoff | 5 411 | 5 370 | 7 984 |
| Anzahl Fahrzeuge mit alternativem Antrieb | 354 | 628 | 1 103 |
| Anzahl Geschäftsfahrzeuge | 11 520 | 11 246 [a)] | 12 721 |
| Anzahl Dienstfahrzeuge | 28 705 | 28 302 | 26 782 |

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

Die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge mit alternativen Antrieben ist gegenüber dem Vorjahr um rund 76 Prozent angestiegen. Bei der Anschaffung von Geschäfts- und Dienstfahrzeugen setzen wir weiter – soweit wirtschaftlich vertretbar – auf alternative beziehungsweise verbrauchsarme Antriebe.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)

## Kraftstoffverbrauch

Insgesamt sank der Kraftstoffverbrauch um ca. 10 Prozent, bei Dienst- und Geschäftsfahrzeugen um 9 bzw. 11 Prozent. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Kennzahlen-Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.

| in Liter | 2018 | 2019 | 2020 ✓ |
|---|---|---|---|
| **Kraftstoffverbrauch Gesamt** | **63 830 580** | **61 201 141** [a)] | **55 252 535** |
| Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit Dieselkraftstoff | 47 739 113 | 44 773 730 [a)] | 35 819 699 |
| Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit Benzinkraftstoff | 15 981 500 | 16 218 581 [a)] | 19 038 604 |
| Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit alternativem Antrieb | 109 967 | 208 830 | 394 232 |
| Kraftstoffverbrauch Geschäftsfahrzeuge | 20 999 018 | 19 814 221 [a)] | 17 552 364 |
| Kraftstoffverbrauch Dienstfahrzeuge | 42 831 562 | 41 386 920 | 37 700 172 |

✓ Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.

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

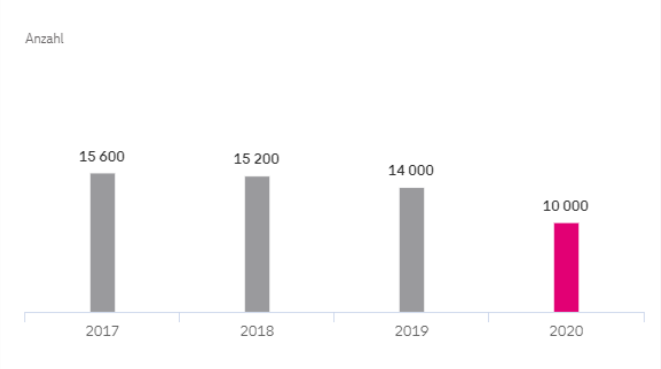
**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)

## Jobticket

Im Jahr 2020 nutzten etwa 10 000 Beschäftigte des Telekom-Konzerns in Deutschland den öffentlichen Nahverkehr mit einem arbeitgeberseitig bereitgestellten Jobticket. Der Rückgang in 2020 ist unter anderem auf COVID-19 bedingte Einschränkungen 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 Mitarbeiter*innen, ihre berufsbedingten Fahrtkosten gering zu halten.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 2 (Wesentlichkeit)
- Kriterium 10 (Innovations- und Produktmanagement)

**Global Compact**

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

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- V04–13 (Prozentsatz an Services zur Reduktion von Klimaauswirkungen)

# Kreislaufwirtschaft & Ressourceneffizienz

## Unser Ansatz zu Ressourcenschonung und Umweltschutz

Als Dienstleistungsunternehmen setzen wir deutlich weniger Ressourcen ein 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 Kund*innen. Deshalb setzen wir uns innerhalb unserer Wertschöpfungskette für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen ein und verfolgen dabei nachfolgende Maßnahmen:

- Im konzernweiten Umweltprogramm „we care for our planet", das 2019 vom Vorstand verabschiedet wurde, bündeln wir Projekte zur Ressourcenschonung unter einem Dach. Ziel ist es, das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen zu erhöhen und Nachhaltigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette im Konzern einzubinden.
- Mit zahlreichen Aktionen innerhalb und außerhalb der Telekom sind unsere internen Nachhaltigkeitsbotschafter*innen, die Green Pioneers, auch Vorbilder für alle anderen Mitarbeiter*innen der Deutschen Telekom.
- Wir fördern bei unseren Lieferanten den verantwortungsvollen Rohstoffeinsatz und die Wiederverwendung von Materialien. Dazu gehört die Reduzierung von Kunststoff, Papier und Verpackungen in Schlüsselprozessen der gesamten Wertschöpfungskette.
- An unseren Arbeitsplätzen steht Ressourceneffizienz im Vordergrund. So senken wir beispielsweise den Papierverbrauch – etwa durch Initiativen, in denen wir dazu aufrufen, weniger zu drucken; außerdem tragen die Digitalisierung von HR-Prozessen und der Einsatz von Whiteboards statt Flipcharts dazu bei.
- Mit dem „Internationalen Rahmen für das Abfallmanagement" stellen wir einheitliche Grundsätze für alle Landesgesellschaften sicher. Auf dieser Basis müssen sie eigenverantwortlich messbare Ziele festlegen und deren Umsetzung überwachen. Dies ermöglicht ihnen, flexibel auf landes- und unternehmensspezifische Rahmenbedingungen einzugehen.
- Wir engagieren uns für die Wiederverwendung und das fachgerechte Recycling von Mobiltelefonen.
- Wir haben eine konzernweit verbindliche Richtlinie mit Anforderungen an das Recycling von Kupferkabeln eingeführt. Diese Kabel werden im Rahmen des Glasfaserausbaus teilweise ersetzt.

In Deutschland haben wir 2019 die Größe der SIM-Karten-Träger halbiert und damit im gleichen Jahr mehr als 20 Tonnen Kunststoff eingespart. Im Berichtsjahr haben wir mit dem Rollout der halbe SIM-Karte in unsere europäischen Landesgesellschaften begonnen und konnten so unsere Einsparungen noch steigern. Weitere Fortschritte messen und überwachen wir mithilfe ausgewählter KPIs. Der ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte" setzt beispielsweise die Anzahl in Umlauf gebrachter Mobiltelefone ins Verhältnis zur Anzahl zurückgenommener Altgeräte (ohne T-Mobile US). Die Wiedergewinnung von Kupferkabeln messen wir mit dem KPI „Recycling von Kupferkabeln".

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 ökologischen Selbstverpflichtungen zusammen.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Compact**

- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)
- Prinzip 9 (Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien)

## Ressourceneffizienz am Arbeitsplatz

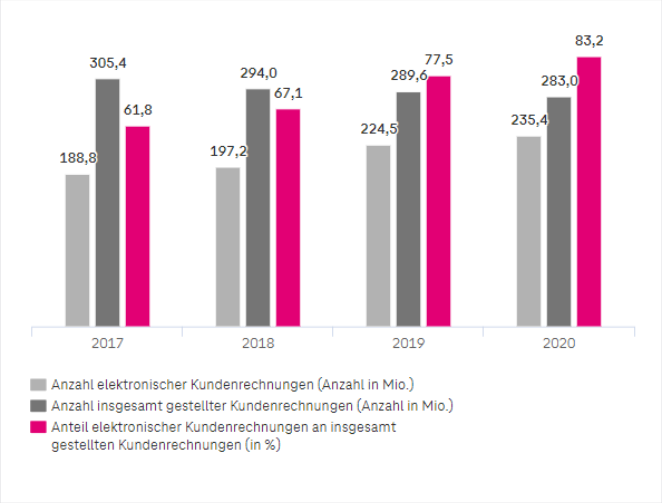
Auch am Arbeitsplatz tragen wir zur Ressourceneffizienz bei: Wir achten darauf, möglichst umweltfreundliche Büromaterialien zu verwenden. Im Jahr 2020 waren 26 Prozent aller katalogbasierten Büroartikel nachhaltig. Außerdem gibt es in Deutschland folgende Maßnahmen:

- Unser Projekt „IT-Remarketing": Gebrauchte IT-Hardware wird aufbereitet und wieder nutzbar gemacht.
- Ein Teil unseres Bürosortiments ist mit dem EU-Ecolabel, dem Fairtrade-Siegel, dem „Organic Farming"-Siegel, dem Blauen Engel oder den Umweltzeichen des FSC® beziehungsweise 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 2018 beschaffen wir über einen Papiergroßhändler ausschließlich umweltzertifiziertes Büropapier, das mit dem „Blauen Engel“ oder dem Zertifikat „Nordic Swan“ ausgezeichnet ist.
- Um den Papierverbrauch im Konzern zu senken, bitten wir unsere Mitarbeiter*innen, auf die postalische Gehaltsabrechnung zu verzichten, und stellen diese online zur Verfügung.
- Unser Projekt „Paperless Office“: Damit soll vor allem der Anteil an E-Books sowie E-Paper erhöht und so weiter Papier eingespart werden.
- In unserem sozialen Netzwerk „You and Me“ bieten wir unseren Beschäftigten eine Plattform, auf der sie bereits genutztes Büromaterial untereinander tauschen können, anstatt es 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.
- Um die Vorgaben der Minamata-Konvention zu erfüllen und den Ausstoß von Quecksilber einzudämmen, arbeiten wir daran, unsere im Unternehmen genutzte Medientechnik zu modernisieren. Deshalb ersetzen wir derzeit Geräte, die noch Quecksilber enthalten, gegen neue quecksilberfreie Geräte. Die Altgeräte lassen wir fachgerecht recyceln beziehungsweise entsorgen.
- Wo möglich, setzen wir bei Projektoren auf moderne Laser- beziehungsweise Laser-LED-Hybridprojektoren, die ganz ohne konventionelle Leuchtmittel auskommen.

## Elektronische Kundenrechnungen Mobilfunk und Festnetz in Deutschland

2020 wurden über 235 Millionen Kundenrechnungen elektronisch zugestellt. Dies entspricht etwa 83 Prozent der übermittelten Kundenrechnungen und Gutschriftserteilungen für Mobilfunk- und Festnetzkunden in Deutschland. Seit 2017 wurden die Daten mit einer präziseren Berechnungsmethode erfasst.




### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 2 (Wesentlichkeit)
- Kriterium 10 (Innovations- und Produktmanagement)

**Global Compact**

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

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- V04–13 (Prozentsatz an Services zur Erhöhung der Öko-Effizienz der eigenen Produkte)

## Weitere Maßnahmen Ressourcenschutz

### Print-on-Demand

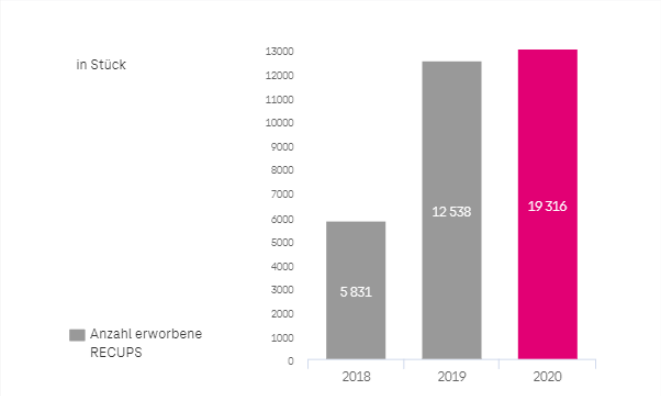
Print-on-Demand – das Drucken nach Bedarf und auf Abruf – hat viele Vorteile: Kurzanleitungen werden auftragsbezogen gedruckt und müssen nicht vorproduziert, transportiert und gelagert werden. Änderungen in Informationsblättern für unsere Kund*innen können kurzfristig umgesetzt werden und es sammeln sich keine großen Mengen an veralteten Dokumenten an, die vernichtet werden müssen. Zunächst ist Print-on-Demand für die Kurzanleitungen der MagentaZuhause-Tarife verfügbar. Im nächsten Schritt werden wir überprüfen, ob sich auch weitere Materialien – die etwa mehrere Blätter, eine Broschüre oder eine SIM-Karte enthalten – für Print-on-Demand eignen.

### Vergünstigtes Essen

Seit November 2020 bieten wir unseren Mitarbeiter*innen an zwei Standorten in Deutschland in den Kantinen nach 16 Uhr vergünstigte Artikel an. Beispielsweise können Backwaren, Salate oder Müsli zur Hälfte des ursprünglichen Preises gekauft werden, wenn diese ansonsten weggeworfen werden müssten. Auf diese Weise konnten rund 2 400 Artikel vor dem Wegwerfen bewahrt werden.

**RECUP-Mehrwegbecher**
Gemeinsam mit Sodexo, dem Betreiber unserer Kantinen in Deutschland, haben wir 2018 den RECUP-Pfandbecher eingeführt und das System seitdem an vielen Telekom-Standorten in Deutschland eingeführt. Im Berichtsjahr stieg die Anzahl der RECUP-Pfandbecher um 54 Prozent auf über 19 000 Stück.

Als nachhaltige Alternative kann ein RECUP-Mehrwegbecher circa 500 Einwegbecher ersetzen. Anschließend lässt er sich einfach recyceln. Gegen 1 Euro Pfand bekommen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Kaffee oder Tee im RECUP-Mehrwegbecher. Zurückgeben können sie ihn bei allen teilnehmenden RECUP-Partnern. Dort wird das Pfand ausgezahlt, der Becher gespült und wiederverwendet.



# Abfallmanagement & Recycling

## Rücknahme von Mobilgeräten

In Deutschland engagieren wir uns freiwillig über die gesetzlichen Anforderungen hinaus dafür, gebrauchte Handys zu sammeln. So können Geräte, die sich für die Aufbereitung und Weiternutzung eignen, wieder verkauft werden. Die restlichen Geräte werden fachgerecht recycelt. Insgesamt wurden im Jahr 2020 von der Telekom in Deutschland rund 250 680 gebrauchte Handys und Smartphones zurückgenommen.

Alte Mobilgeräte können per Post an uns geschickt oder in eine Telekom-Sammelbox eingeworfen werden. Über das Online-Portal kann sich jede*r für die Handy-Sammlung engagieren und eine kostenlose Sammelbox bestellen.

Im Berichtsjahr haben wir eine breit angelegte Handy-Sammelaktion mit dem Radiosender SWR3 durchgeführt. Im Aktionszeitraum im Oktober 2020 wurde im Radio intensiv über Nachhaltigkeit, Handy-Rückgabe und Urban Mining berichtet. Insgesamt haben wir rund 20 000 Geräte von den SWR-Hörer*innen erhalten. Die Erlöse in der Höhe von 10 000 Euro spendet die Deutsche Telekom an ein Insektenschutzprojekt der Bodensee-Stiftung.

Alle gesammelten Geräte transportieren wir kontrolliert und sicher zum Telekom Recycling Center. Dort wird jedes Handy elektronisch erfasst und in einer Datenbank bewertet. Etwa 10 bis 15 Prozent von ihnen können weiterverwendet werden. Von diesen Handys und Smartphones werden alle Daten der vorherigen Nutzer*innen sorgfältig gelöscht. Defekte Handys oder Geräte, bei denen die zertifizierte Datenlöschung zu aufwendig wäre, werden durch das Telekom Recycling Center in Deutschland fach- und umweltgerecht recycelt. Von den Materialien werden bis zu 100 Prozent ein weiteres Mal verwendet – als recycelte Metalle oder zur Energieerzeugung.

Bei unseren Sammelprozessen kooperieren wir mit dem Rücknahmespezialisten Teqcycle. Gemeinsam setzen wir auf sichere Lösungen, die dem aktuellen Stand der Technik entsprechen: bei der Sammlung und dem Transport der gebrauchten Geräte sowie bei der Löschung von Daten. Hohe Sicherheitsstandards im Datenschutz hält die Deutsche Telekom ein – der gesamte Rückholprozess ist in Bezug auf den Datenschutz von der Prüfgesellschaft DEKRA zertifiziert. Das gemeinsame Rücknahmesystem der Deutschen Telekom und Teqcycle über das Handysammelcenter ist außerdem mit dem staatlichen Umweltzeichen Blauer Engel ausgezeichnet.

Als zentrales Element unseres Umweltprogramms haben wir den nachhaltigen Endgeräte-Kreislauf entwickelt: Nutzer*innen können ihr altes, aber noch funktionsfähiges Smartphone oder Tablet an die Telekom verkaufen und den Preis auf ein neues Gerät anrechnen lassen. Das alte Gerät wird aufbereitet und wieder in den Verkauf gegeben. So können wir den ökologischen Fußabdruck beim Kauf von neuen Smartphones verkleinern.

Mit den Erlösen aus der Vermarktung und dem Recycling unterstützen wir Projekte im Natur- und Umweltschutz sowie soziale Projekte der Kooperationspartner des Handy-Sammelcenters.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 301–3 (Produkte und Dienstleistungen)

## ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ [a)]

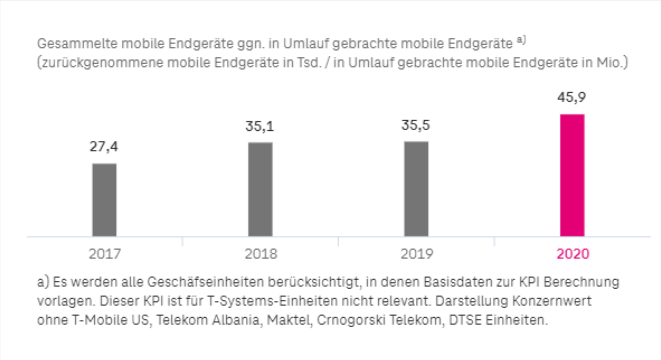
Wir berichten den ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ mit der Bezugsgröße „Anzahl in Umlauf gebrachter mobile Endgeräte“. So lässt sich das Verhältnis zwischen in den Markt gebrachten und zurückgenommenen Mobiltelefonen genauer abbilden. Eine ökologisch wünschenswerte, längere Verwendung der Geräte durch den Kunden wirkt sich damit positiv auf den Wert des KPI aus. Im Jahr 2020 wurden konzernweit (ohne T-Mobile US, AMC, Maktel, Crnogorski Telekom, DTSE Einheiten) über 390 000 Mobilgeräte zurückgenommen, ein Anstieg von ca. 4 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Der ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ liegt 2020 für den Konzern bei 45,9. Das bedeutet, dass 4,6 Prozent der in Umlauf gebrachten Endgeräte durch Sammelaktionen wieder zurückgenommen wurden. Von jährlich 1 000 in Umlauf gebrachten Geräten nehmen wir also knapp 46 wieder zurück.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern

In 2020 wurden alleine bei T-Mobile US knapp 5,9 Millionen mobile Endgeräte zurückgenommen. Der KPI läge für T-Mobile US bei 86 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 Millionen 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 Tausend) ins Verhältnis zur Anzahl der in Umlauf gebrachten Endgeräte (in Millionen). 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

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 301–3 (Produkte und Dienstleistungen)

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 7 (Regeln und Prozesse)
- Kriterium 10 (Innovations- und Produktmanagement)
- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)
- Kriterium 12 (Ressourcenmanagement)

**Global Compact**

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

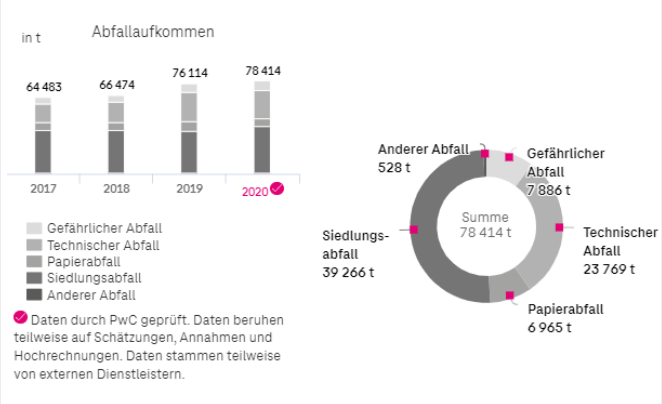
**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- E14–01 (Recyclingquote)

## Abfallmanagement & -aufkommen

Wir gehen sorgsam mit Ressourcen um – und dementsprechend auch mit Abfällen. Unser Abfallmanagement ist konzernweit nach einheitlichen Prinzipien organisiert. Die Landesgesellschaften sind dafür verantwortlich, es umzusetzen. Auf Konzernebene haben wir kein Ziel zur Reduktion von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen vorgegeben. Vielmehr orientieren sich die Landesgesellschaften an unserem 2013 verabschiedeten „Internationalen Rahmen für das Abfallmanagement“; auf dieser Basis entwickeln beziehungsweise aktualisieren sie ihre eigenen Abfallstrategien. Dafür setzen sie sich auch entsprechende Ziele: Im Vordergrund steht dabei, gefährliche Abfälle – zum Beispiel Bleibatterien – zu reduzieren.

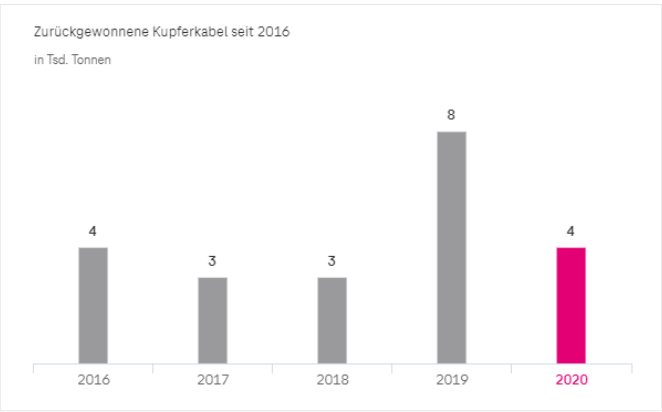
Die konzernweite Abfallmenge ist gegenüber 2019 um 3 Prozent angestiegen. In unserem interaktiven Kennzahlen-Tool zum Gesellschaftsvergleich stellen wir detaillierte Informationen zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften bereit.




## Zurückgewonnene Kupferkabel

Jahrzehntelang bestanden die Telefonleitungen größtenteils aus Kupferkabeln. Durch den Glasfaserausbau werden sie nun teilweise ersetzt. 2016 haben wir deshalb eine konzernweit verbindliche Richtlinie eingeführt: Sie unterstützt die Landesgesellschaften bei der Wiederverwertung und Entsorgung von Altkabeln – und enthält auch Anforderungen an das Recycling von Kupferkabeln.

Im Jahr 2020 hat die Telekom allein in Deutschland rund 3 773 Tonnen Kupferkabel aus Kabelkanalanlagen gezogen. Zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe bereiten sie umweltgerecht auf. Anschließend werden bis zu 90 Prozent des Materials wieder dem Rohstoffmarkt zugeführt.




### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**

- Code TC-TL-440a.1 (Product End-of-life Management)

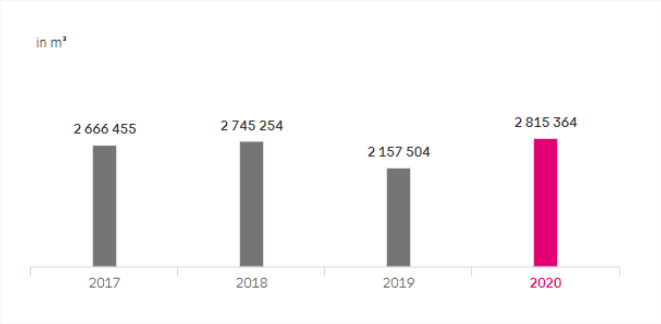
# Weitere ökologische Kennzahlen

## Wasserverbrauch

Als Dienstleistungsunternehmen nutzen wir Wasser fast ausschließlich bei unserer Bürotätigkeit. In unseren Zulieferketten spielt der Wasserverbrauch ebenfalls nur eine untergeordnete Rolle. Daher gehört Wasser nicht zu den wesentlichen Themen unseres CR-Managements. Dennoch schließt unsere Umweltrichtlinie die Reduzierung unseres Wasserverbrauchs ein. Über unsere Kennzahl Wasserverbrauch erfassen wir, wie viel Wasser wir jährlich verwenden.

Im Berichtsjahr ist der konzernweite Wasserverbrauch um 30 Prozent gestiegen. Ausschlaggebend dafür war vor allem die Fusion von T-Mobile US mit Sprint.

In unserem interaktiven Kennzahlen-Tool zum Gesellschaftsvergleich stellen wir detaillierte Informationen zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften bereit.




## Schutz der Biodiversität

Eine der Hauptursachen für das Artensterben ist der zunehmende Flächenverbrauch durch Industrie, Landwirtschaft und Verkehr. Als Telekommunikationsunternehmen verbrauchen wir im Vergleich zu Unternehmen vieler anderer Branchen wenig Fläche. Unsere Geschäftstätigkeit wirkt sich jedoch darüber hinaus in anderen Bereichen unserer Wertschöpfungskette – vor allem am Anfang bei unseren Lieferanten – auf die Biodiversität aus. Daher müssen auch unsere Lieferanten stets Umweltvorschriften einhalten. Wir kontrollieren dies regelmäßig bei unseren Überprüfungen vor Ort (Social Audits).

ICT-Lösungen können zum Erhalt der Artenvielfalt beitragen. In unserem Projekt „Bee and Me“ sammeln intelligente Sensoren Daten von Bienenstöcken und übertragen diese an die Imker*innen. Mit einem Blick auf die Smartphone- oder Tablet-App wissen die Imker*innen, ob ihre Bienen gesund sind. So können sie bei Auffälligkeiten gezielt eingreifen. An deutschlandweit zehn und weiteren 13 Standorten in Europa haben wir insgesamt 32 Bienenstöcke aufgebaut – 15 konventionelle und 17 digitale, die mit Sensoren ausgestattet sind. Insgesamt beherbergen wir somit rund 1,3 Millionen Bienen.

Wir arbeiten außerdem mit Umwelt- und Naturschutzorganisationen zusammen. Die Erlöse unserer verschiedenen Sammelaktionen der Handy-Rücknahme kamen bisher unter anderem folgenden Organisationen zugute: Landesbund für Vogelschutz Bayern e.V., Pro Wildlife e.V., Projekte zum Schutz von Gorillas der Zoologischen Gesellschaft Frankfurt und Artenschutzprojekte des Tierparks Hellabrunn, München. Aus der Handysammelaktion mit dem Radiosender SWR3 gingen im Jahr 2020 insgesamt rund 10 000 Euro an ein Insektenschutzprojekt der Bodensee-Stiftung.

2020 waren elektromagnetische Felder des Mobilfunks erneut ein Thema in der Öffentlichkeit. Es wurde viel über ihre möglichen Auswirkungen auf Tiere und Pflanzen diskutiert. Das Bundesamt für Strahlenschutz hat festgestellt: Aktuell gibt es keine wissenschaftlichen Hinweise dafür, dass hochfrequente Felder, die unterhalb der gesetzlichen Grenzwerte liegen, die Pflanzen- und Tierwelt gefährden.

Im Kampf gegen den Klimawandel unterstützen wir das internationale Aufforstungsprojekt der Stiftung Plant-for-the-Planet. Bäume speichern $CO_2$, erzeugen Sauerstoff, regulieren den Wasserhaushalt, bieten unzähligen Arten einen Lebensraum und fördern damit die Artenvielfalt. Viele unserer Mitarbeiter*innen engagieren sich, indem sie Baumspenden oder auch Baumpflanzungen organisieren. Mit unserer Aktion „Magenta-Wald“ bündeln wir bestehende Projekte und verdeutlichen, dass viele kleine Gesten gemeinsam Großes bewirken. Jede*r kann mitmachen, über das Internet Bäume pflanzen lassen und Spenden tätigen. Die Fortschritte werden über einen interaktiven Baumzähler sichtbar; im virtuellen „Magenta-Wald“ können sich Spender*innen außerdem auch namentlich verewigen. Ende 2020 stand Plant-for-the-Planet in der Kritik, als zwei Journalist*innen die Korrektheit der dargestellten Fortschritte infrage stellten. Die Aufklärung hierzu verfolgen wir eng mit diesem Partner.

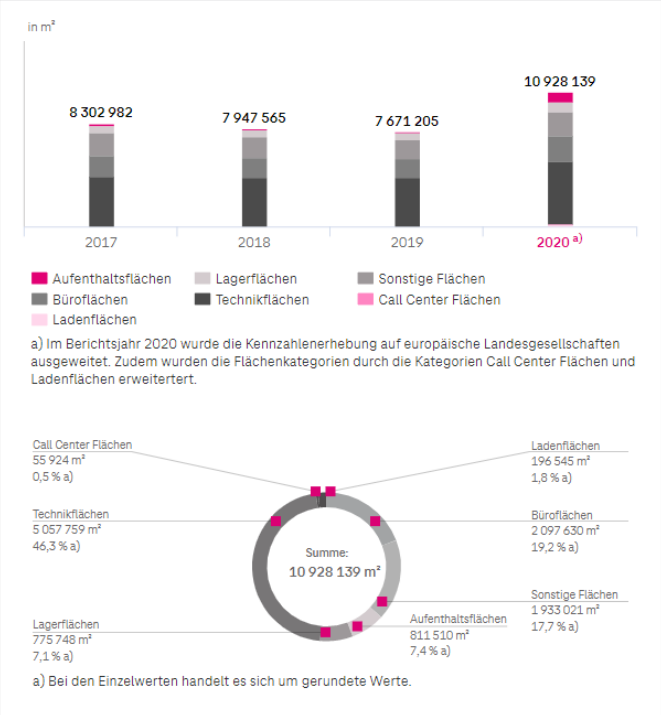
### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Compact**

- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)

## Flächennutzung

Die vom Konzern Deutsche Telekom (ohne T-Mobile US) genutzten Grundstücke decken den wesentlichen Bedarf an Technik-, Büro-, Lager-, Aufenthalts-, Call Center-, Laden- und sonstigen Flächen. Mit insgesamt 10 928 139 Quadratmetern ist die Summe genutzter Flächen aufgrund einer Ausweitung der Kennzahlenerhebung gegenüber dem Vorjahr gestiegen.




### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)

### Global Compact

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

# Gesellschaftliches Engagement

## Unser Ansatz für gesellschaftliche Verantwortung

**Im Fokus: Digitale Teilhabe vorantreiben**

Immer mehr Lebensbereiche sind inzwischen digital – sich im Netz zu bewegen, ist für die meisten zum Alltag geworden. Damit ist digitale Teilhabe zu einem wichtigen Element für gesellschaftliche Teilhabe geworden. Wir als Deutsche Telekom wollen, dass alle #DABEI sind. Deshalb arbeiten wir im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements daran, digitale Teilhabe zu ermöglichen.

In einer chancengerechten, digitalen Gesellschaft haben alle Zugang zu der notwendigen Technologie und digitalen Angeboten – und zwar unabhängig von Alter, Behinderung, Bildung, Einkommen oder Wohnort. So können alle von den vielfältigen Chancen, die das Internet für Bildung, Arbeit, Vernetzung und Kultur bietet, profitieren. Entscheidungen gegen digitale Teilhabe sollten bewusst getroffen werden können – und nicht zum Beispiel aufgrund mangelnder finanzieller Möglichkeiten oder von mangelndem Wissen.

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

- **Access/Technischer Zugang:**
  Um den technischen Zugang zu ermöglichen, bauen wir unser Netz stetig aus.

- **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. Über eine Million Kund*innen in Deutschland nehmen diese Sondertarife jährlich in Anspruch.

- **Ability/Kompetenter Umgang mit digitalen Medien:**
  Wir unterstützen Menschen dabei, sich im Netz souverän zu bewegen und nach demokratischen Spielregeln zusammenzuleben. Deshalb haben wir uns im Berichtsjahr besonders dem Thema „Digitale Zivilcourage“ gewidmet.

Digitale Teilhabe erfordert also aus unserer Sicht auch die Bereitschaft zu verantwortlichem Handeln im Netz. Denn im Sinne unseres #DABEI-Versprechens stehen wir nicht nur für den Zugang zum Netz, sondern machen uns auch für Vielfalt, Toleranz und Freude an zwischenmenschlicher Interaktion stark.

„Wir unterstützen die Gesellschaft an der Digitalisierung teilzuhaben“, das ist unser Markenversprechen. Seit 2020 ist digitale Teilhabe auch in unserer Konzernstrategie verankert. Dort heißt es: „‚Verantwortung leben‘ bedeutet: Digitale Teilhabe ermöglichen, Veränderungsbereitschaft steigern, unsere Klimaziele einhalten“. Damit wird auch der enge Bezug unseres gesellschaftlichen Engagements zu unserem Kerngeschäft deutlich: 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. Auch für unsere Positionierung als attraktiver Arbeitgeber spielt unser Engagement für chancengerechte und faire digitale Teilhabe eine wichtige Rolle.

**Ehrenamtliches Engagement, Sponsoring und internationale Vernetzung**

Im Zuge unseres gesellschaftlichen Engagements setzen wir nicht nur eigene Projekte und Initiativen um, sondern fördern auch das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter*innen. 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. Wir arbeiten aber auch länderübergreifend eng zusammen und tauschen Erfahrungen und Best Practices aus. Z entral initiierte Initiativen werden den Ländern zur regionalen Umsetzung angeboten. 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 auch an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Mit welchen Aktivitäten wir uns für die SDGs engagieren, zeigen wir in einer Übersicht.

## Förderung von Medien- und Demokratiekompetenz

Das Jahr 2020 hat eindrucksvoll vor Augen geführt, wie wichtig das Internet in unserem Alltag geworden ist: Während der COVID-19-Pandemie war das Netz für viele die einzige Möglichkeit, mit Freund*innen oder Familie zu kommunizieren, von zu Hause zu arbeiten, zur Schule zu gehen oder einzukaufen. Doch die digitale Kommunikation hat auch Schattenseiten: die ungehinderte Verbreitung von Fake News und Verschwörungstheorien, aber auch der zunehmende Hass, der vielen im Netz entgegenschlägt.

Medienkompetenz ist für uns der Schlüssel für einen sicheren und kompetenten Umgang mit digitalen Medien. Zugleich sind wir der Überzeugung, dass Medienkompetenz allein nicht ausreicht, um in der digitalen Welt gut und respektvoll zusammenleben zu können. Deshalb sind Medien- und Demokratiekompetenz für uns untrennbar miteinander verbunden. Mit vielfältigen Projekten und Initiativen setzen wir uns für Meinungsbildung und Vertrauen sowie gegen Ausgrenzung und Hass im Netz ein.

### Einsatz gegen Hass im Netz

Im Sommer 2020 haben wir unsere Kampagne #gegenhassimnetz gestartet. Mit der Kampagne wollen wir ein Zeichen setzen und uns für ein Internet einsetzen, in dem alle die immensen Chancen der digitalen Welt genießen können, ohne Angst vor Ausgrenzung oder Hass haben zu müssen. Zudem unterstützen wir Initiativen, die sich gezielt gegen Ausgrenzung stellen, und tragen so dazu bei, die Demokratie und ein Zusammenleben in Vielfalt zu stärken. Dazu kooperieren wir mit 44 Initiativen und NGOs, die sich für das gleiche Ziel einsetzen. Mit unseren eigenen Maßnahmen rund um digitale Zivilcourage fordern wir zudem die Gesellschaft auf, uns in diesem Engagement zu unterstützen.

Im November 2020 haben wir in Kooperation mit Facebook einen Messenger-Bot installiert, um von Hass Betroffenen noch konkreter Hilfe vermitteln zu können und Menschen, die sich engagieren wollen, mit Organisationen in Verbindung zu bringen. Mithilfe des Bots lässt sich mit wenigen Klicks eine passende Anlaufstelle finden – egal ob man selbst Hilfe benötigt oder sich aktiv gegen Hass im Netz engagieren möchte. Je nach persönlicher Situation wird man an konkrete Organisationen wie Juuuport, Nummer gegen Kummer oder #ichbinhier weitergeleitet.

Auch mit Blick auf uns selbst sind wir aktiv geworden: Wir haben ein internes Netzwerk mit Beteiligten aus unterschiedlichen Bereichen gegründet – von interner Kommunikation bis Menschenrechte und von Prävention bis Bedrohungsmanagement. Es stellt sicher, dass wir unseren Anspruch „bei uns ist kein Platz für Ausgrenzung und Rassismus“ erfüllen können. Damit investieren wir nicht nur in Maßnahmen zur Vielfalt im Unternehmen, sondern gewährleisten auch, dass potenzielle Vorfälle ernst genommen werden. Transparente Prozesse sollen helfen, Vorfälle nachzuverfolgen. Zudem sorgen wir dafür, dass im Sinne der Opfer stets eine zügige und gute Lösung gefunden wird.

Auch für unsere Mitarbeiter*innen haben wir diverse Workshops durchgeführt – unter anderem für die Auszubildenden und dual Studierenden, die aufgrund von Corona-Maßnahmen eine Art Homeschooling durchgeführt haben. Dabei haben wir die Themen digitale Demokratie, Zivilcourage und Rassismus aufgegriffen.

### Digitale Zivilcourage fördern

Im Fokus unserer Medienkompetenz-Initiativen stand im Berichtsjahr das Thema „Digitale Zivilcourage“. Wie kann Zivilcourage im Internet funktionieren? Was kann jede*r selbst tun – und was wird schon getan gegen Hassrede und Fake News im Netz? Wirkt Counterspeech, die Gegenrede im Netz, um Dialoge wieder konstruktiver werden zu lassen? Aber auch: Welche Rolle spielen Bots und Algorithmen, die zu Filterblasen und enormen Reichweiten von Hass und Fake News führen? Zu diesen Themen haben wir didaktisches Material für Zielgruppen von 9 bis 99 Jahren erstellt.

2020 haben wir rund 18 000 Menschen mit den von uns durchgeführten Kurzformaten, Diskussionsrunden und Workshops zum Thema „Digitale Zivilcourage“ erreicht. Zudem bieten wir Multiplikator*innen von uns entwickelte Online-Materialien kostenfrei und ohne Registrierung zu Schulungszwecken an. Über sie konnten wir viele weitere Menschen aus allen Zielgruppen erreichen. Diese sind in unserer Zählung nicht berücksichtigt.

Ein Beispiel für die Umsetzung ist der Magenta Moon. Unter dem Motto „Neues entdecken“ konnten die Teilnehmer*innen vom 17. Oktober bis zum 1. November 2020 digitale Bildung erleben – online und vor Ort in Berlin am Leipziger Platz.

Im Fokus stand die spielerische Vermittlung von Medienkompetenz. Daneben wurden in Workshops, Talks und interaktiven Performances neue Ideen und Ansätze zu Themen wie digitale Verantwortung, Nachhaltigkeit und Innovationen entwickelt. Magenta Moon ermöglichte mit seinem abwechslungsreichen Programm chancengleiche, digitale Bildung für alle – unabhängig von Alter, Geschlecht und sozialer Herkunft. Er wird auch 2021 fortgeführt.

### „Teachtoday“

Unsere Initiative „Teachtoday“ unterstützt Kinder und Jugendliche, Eltern und Großeltern sowie pädagogische Fachkräfte mit alltagsnahen Tipps und Materialien zur sicheren und kompetenten Mediennutzung. Das Angebot steht auf www.teachtoday.de und in sieben Sprachen (Deutsch, Englisch, Kroatisch, Montenegrinisch, Polnisch, Rumänisch und Ungarisch) zur Verfügung. 2020 haben wir den Schwerpunkt auch für diese Zielgruppe auf Zivilcourage gelegt – für die Zielgruppe der Neun- bis Zwölfjährigen unter dem Titel „Mut im Netz“.

Dem digitalen Lernen kommt dabei heute eine besondere Rolle zu, denn die digitale Schule und Fernunterricht, das sogenannte Remote Learning, gehören immer stärker zum Alltag von Schüler*innen. Deshalb haben wir 2020 eine neue digitale Toolbox auf „Teachtoday“ veröffentlicht und ständig erweitert. Die Toolbox bietet über 100 Formate zur Förderung der Medien- und Demokratiekompetenz junger Menschen im Alter von neun bis zwölf und 13 bis 16 Jahren: Dazu gehören Projektideen, Videotutorials, spannende Quiz und kurze Lerneinheiten. Sie richtet sich an Lerngruppen, Schüler*innen wie auch an Eltern und Lehrkräfte.

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.

**SCROLLER und SCROLLER TV**
Das Kindermedienmagazin „SCROLLER“ vermittelt Kindern von neun bis zwölf Jahren Medienkompetenz auf Augenhöhe. Es ist in einer Webvariante und im kostenfreien Printformat erhältlich. Im Berichtsjahr haben wir die zehnte Ausgabe veröffentlicht, in der sich alles um das Thema „Mut im Netz“ drehte.

Das mit dem „Stiftung Lesen Siegel“ und dem „German Design Award“ ausgezeichnete Kindermedienmagazin ist zuletzt 2020 neben Teachtoday zusätzlich mit der bedeutendsten europäischen Auszeichnung für digitale Bildungsmedien, der „Comenius-Medaille“, prämiert worden.

2020 haben wir das neue Format SCROLLER TV initiiert, das auf Magenta TV und auf YouTube veröffentlicht wurde und damit eine große Reichweite erzielen konnte. Ziel war, Kindern eine Möglichkeit zu geben, während der COVID-19-Pandemie die Zeit ohne Schule zu Hause sinnvoll und zugleich unterhaltsam zu nutzen. SCROLLER TV bietet wichtige Themen der Mediennutzung aus dem Alltag von Grundschulkindern und lädt ein zum Austausch zwischen Jung und Alt. Jedes Thema verbindet Experteninterviews, Animationsfilme, Tipps und Do-it-yourself-Elemente zu einem unterhaltsamen Beitrag im Zeichen der kompetenten Mediennutzung.

Auch SCROLLER TV ist 2020 für sein innovatives Infotainment-Konzept mit der Comenius-Medaille ausgezeichnet worden.

**#DABEI-Geschichten**Die #DABEI-Geschichten ist unsere Initiative, die sich praxisnah mit gesellschaftlich relevanten Themen der Digitalisierung auseinandersetzt und sie in ein Angebot für Multiplikator*innen überführt. Die Initiative zeigt Möglichkeiten zur Partizipation und zum verantwortungsvollen Handeln im Netz auf und regt damit zur kritischen Auseinandersetzung an. Damit leistet die Initiative einen Beitrag zu unserem Anspruch, dass jede*r #DABEI sein und an den Chancen der Digitalisierung partizipieren kann. Bei der Entwicklung der Inhalte werden didaktische Formate verwendet und in Form von innovativen Modulen umgesetzt. Die Module liegen auf Deutsch, Englisch und in Einfacher Sprache vor und werden für unterschiedliche Längen von Workshops angeboten. Unabhängig davon, wie komplex ein Thema ist, legen wir Wert darauf, den Nutzer*innen selbst die Entscheidung zu überlassen, ob es für sie wichtig ist. Wir sorgen für die entsprechende sprachliche und didaktische Aufbereitung.

Auch in den #DABEI-Geschichten finden sich verschiedene Module zum Schwerpunktthema Zivilcourage: digitale Demokratie, Meinungsmache im Netz, digitale Zivilcourage. Darüber hinaus werden andere Themen der digitalen Welt wie digitale Freundschaft und Leben in der Stadt der Zukunft aufgegriffen.

**Vernetzte Schulen**
Seit 20 Jahren bieten wir im Rahmen der Initiative „Telekom@School“ allen allgemein- und berufsbildenden Schulen in Deutschland entgeltfreie Breitbandanschlüsse mit einer Geschwindigkeit von 16 Mbit/s an. Dieses kostenfreie Angebot nutzten im Herbst letzten Jahres rund 22 000 Schulen. Weitere 6 000 Schulen nahmen das entgeltpflichtige, von der Telekom geförderte Angebot mit höheren Bandbreiten wahr. Im Berichtsjahr haben wir unser Engagement für vernetzte Schulen intensiviert. Um den Zugang zu modernen Informationstechnologien weiter zu verbessern, haben wir rund 17 000 Schulen angeschrieben: Mit einem Upgrade von ADSL auf VDSL können sie ihre Internet-Geschwindigkeit ohne größeren technischen Aufwand auf bis zu 250 Mbit/s erhöhen – bis August 2021 entgeltfrei. Rund zehn Prozent der angeschriebenen Schulen haben bisher davon Gebrauch gemacht.

Unsere Beratungstochter Detecon unterstützt Schulen dabei, Medienentwicklungspläne zu erstellen und Fördergelder zu beantragen. Im Berichtsjahr haben wir eine Bildungs-Flatrate für Schulträger gestartet: Für einen geringen monatlichen Betrag erhalten sie unbegrenztes Datenvolumen. Gleichzeitig können sie bedürftige Schüler*innen zum Beispiel mit Tablets oder Laptops, die beispielsweise vom Digitalpakt gefördert werden, ausstatten. Das gibt Kindern und Jugendlichen unabhängig vom Elternhaus die Chance, den Umgang mit digitalen Medien zu erlernen. Unser Engagement für Schulen bündeln wir bei unserer Konzernbeauftragten für Bildung.

Mit einem umfangreichen digitalen Bildungspaket unterstützen wir Schulen gemeinsam mit Microsoft seit Anfang 2021 noch weiter beim digitalen Arbeiten. Dabei stellen wir Laptops oder Tablets und spezielle Education-Lizenzen für „Microsoft MS365“-Software teilweise kostenfrei bereit. Gegen Gebühr übernimmt ein Expertenteam der Telekom – das eigens von Microsoft zertifiziert ist – den Service und hilft, die Geräte einzurichten. Schulen können die MS365-Software mit der sogenannten A1-Lizenz kostenlos nutzen.

In den USA setzt sich T-Mobile ebenfalls für die Vernetzung von Schulen und Schüler*innen ein. Im Jahr 2020 war besonders die Initiative „Project 10Million“ bedeutend – denn mehr als 50 Millionen US-amerikanische Schüler*innen waren aufgrund der COVID-19-Pandemie unerwartet auf Fernunterricht angewiesen. In mehreren Hundert US-Schulbezirken konnten sich Schüler*innen dank der Initiative kostenlos mit ihren Schulen verbinden. Insgesamt hat T-Mobile US gemeinsam mit Schulbezirken, außerschulischen Programmen und lokalen Behörden landesweit mehr als 2,5 Millionen Schüler*innen einen erschwinglichen Internet-Zugang geboten.

Im Zuge unseres gesellschaftlichen Engagements setzen wir nicht nur zentrale Projekte und Initiativen um, sondern fördern auch das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter*innen. Darüber hinaus leisten wir finanzielle Unterstützung, beispielsweise engagieren wir uns als Sponsor, 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 intensiv zusammen und tauschen Erfahrungen und Best Practices aus. Eine wichtige Rolle spielt auch die enge Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Akteuren wie NGOs, Vereinen und Initiativen.

## 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“

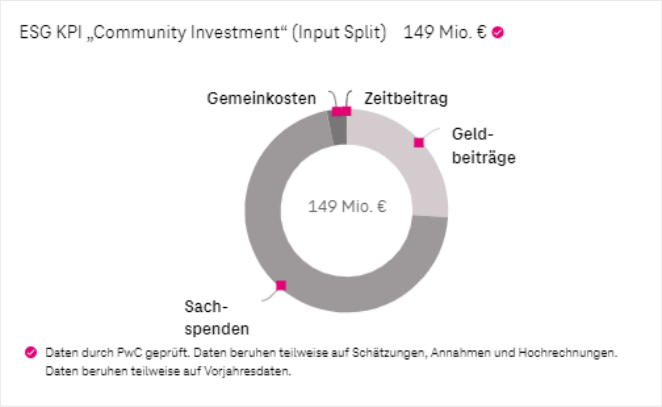
Wir berichten ein Set von drei KPI zur Wirkungsmessung des gesellschaftlichen Engagements. Dabei handelt es sich um die ESG KPIs „Community Investment“, „Beneficiaries“ und „Medienkompetenz“. Wir orientieren uns dabei an der Methodik der London Benchmarking Group (LBG) mit den Aspekten „Input“ (Aufwand/Engagement),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

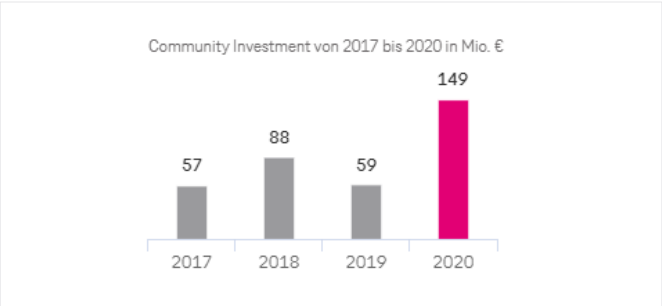
Der ESG KPI „Community Investment“ bildet das finanziell, personell und in Sachmitteln geleistete Engagement der Telekom ab.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern

Das Investitionsvolumen für unsere gesamte Netzinfrastruktur lag 2020 bei 17 Milliarden Euro (davon rund 5,5 Milliarden Euro in Deutschland) und wir versorgen bereits 98,7 Prozent der Bevölkerung innerhalb der 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. 2020 haben rund 67 Millionen Euro unserer Community Investments zur Erreichung des SDG 4 (die Förderung von hochwertiger Bildung) beigetragen.



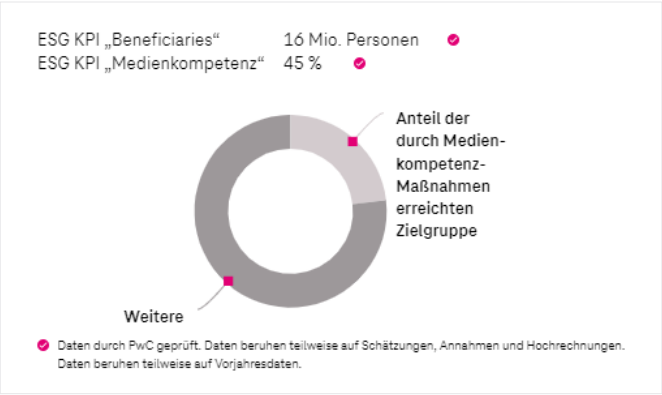

## ESG KPI-Set „Beneficiaries“ und „Medienkompetenz“

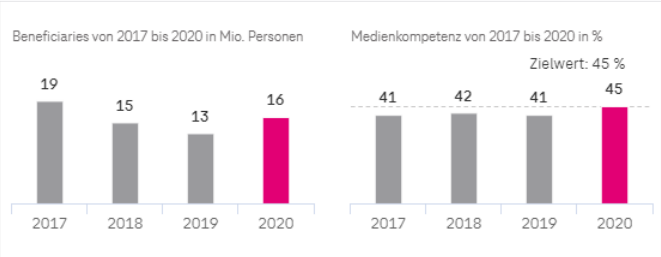
Wir berichten ein Set von drei KPI zur Wirkungsmessung des gesellschaftlichen Engagements. Neben dem ESG KPI „Community Investment“ berichten wir hier „Beneficiaries“ und „Medienkompetenz“. Wir orientieren uns dabei an der Methodik der London Benchmarking Group (LBG) mit den Aspekten „Input“ (Aufwand/Engagement), „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 2020 erreichte dieser einen Wert von 45 Prozent. Damit haben wir unser Ziel, den KPI bis 2020 auf 45 Prozent zu erhöhen, erreicht.






## engagement@telekom

Mit unseren Corporate-Volunteering-Angeboten unterstützen wir das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeiter*innen. 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 Mitarbeiter*innen 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 die Gesellschaft aktiv zu werden.

Ein Schwerpunkt von engagement@telekom liegt 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. Aber auch das Thema Umwelt hat eine große Bedeutung. Unter anderem haben Mitarbeiter*innen im Rahmen der Green Pioneers eigene Aktivitäten gestartet, die auf unsere Konzernziele im Bereich Nachhaltigkeit einzahlen – zum Beispiel auf das Einsparen von $CO_2$-Emissionen.

| Anzahl | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| Anzahl durchgeführte Volunteering Projekte | 379 | 666 | 2 097 | 388 |
| Anzahl Volunteers (Mitarbeiter) | 28 477 | 28 785 | 39 649 | 25 923 |
| Geleistete Arbeitsstunden | 58 660 | 66 506 | 97 033 | 49 894 |




Wir sind als Telekommunikationsunternehmen – im Vergleich zu anderen Branchen – bislang verhältnismäßig gut durch die Pandemie gekommen. Für das große Engagement unter erschwerten Bedingungen im Jahr 2020 hat sich die Telekom bei ihren Mitarbeiter*innen mit einer Sonderzahlung bedankt. Leitende Angestellte des Konzerns sind von der Sonderzahlung ausgenommen. Der Vorstand hat sich jedoch entschieden, für die Gruppe der leitenden Angestellten einen Betrag von 1 Million Euro an Organisationen zu spenden, die sich in Corona-Zeiten für die Gesellschaft im In- und Ausland engagieren. Alle Beschäftigten wurden explizit aufgerufen, dies als Inspiration für mögliche private Spenden zu nutzen. Von den Mitarbeiter*innen wurde dies mit viel Lob und Zustimmung angenommen und unter dem Hashtag #nochstärkerzusammen gewürdigt.

## 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. Diese haben sich während der COVID-19-Pandemie als besonders wichtig erwiesen: Beispielsweise lag 2020 bei unserem langjährigen Kooperationspartner, der Telefonseelsorge, das Anrufaufkommen konstant um rund 10 Prozent über den sonst üblichen Zahlen.

Auch bei der „Nummer gegen Kummer“ ist der Beratungsbedarf während der Pandemie gestiegen. Auf verschiedenen Rufnummern können sowohl Kinder und Jugendliche als auch Eltern und Betreuende ihre Sorgen und Nöte mit den Berater*innen teilen. Sowohl beim Elterntelefon als auch beim Chat für Kinder und Jugendliche stieg die Zahl der Beratungen seit März um rund 20 Prozent, die Beratungszeiten wurden deutlich erweitert.

Weitere Partnerschaften bestehen zum Beispiel mit

- der Aktion Deutschland Hilft,
- „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),
- nebenan.de,
- der „Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen“ (BAGSO) zur Förderung von Medienkompetenzen älterer Menschen sowie

- als Teilnehmer an der „Woche des bürgerschaftlichen Engagements“ des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement.

Besonderes Augenmerk auf intensive Partnerschaften haben wir 2020 bei unserer Kampagne #DABEI – Gegen Hass im Netz gelegt. Rund um die Thematik haben wir 44 bestehende und neue Partnerschaften mit NGOs und Organisationen vertieft, die sich um Prävention von Hass im Netz kümmern, aber vor allem Menschen aktivieren, sich mit uns im Kampf gegen Hass im Netz zu engagieren. Auch wenn der Schwerpunkt auf der Aufforderung liegt, Haltung zu zeigen, spielt für uns auch die Unterstützung von Opfern eine Rolle. Hierfür wurden ebenfalls Organisationen ins Portfolio aufgenommen. Wir haben dieses Engagement mit den Partnern sehr klar kommuniziert: Eine kleine Auswahl von Organisationen haben wir in unserem Spot rund um „Worte dürfen nicht zur Waffe werden“, der von vielen Millionen Menschen wahrgenommen wurde, aufgenommen. Eine größere Anzahl von Organisationen haben wir in unserem Themenspecial dargestellt. Darüber hinaus haben wir gemeinsame Veranstaltungen durchgeführt, Artikel und Posts veröffentlicht und Diskussionen geführt. Über 340 Millionen Kontakte rund um die Kampagne zeigen uns, dass wir ein für die Gesellschaft hoch relevantes Thema adressiert haben. Nicht nur deshalb setzen wir unser Engagement in diesem Bereich auch über 2020 hinaus fort.

Damit es Menschen, die sich für einen konstruktiven Dialog im Netz einsetzen wollen, die selbst Opfer von Hass im Netz geworden sind oder solche kennen, noch einfacher fällt, zu unseren Partnern zu gelangen, haben wir auf Facebook einen Messenger-Chatbot aktiviert, der mit wenigen Fragen zu einer Auswahl von potenziell interessanten Partnern führt. Diesen Chatbot haben Facebook-Nutzer*innen direkt angezeigt bekommen und so konnten viele Millionen Menschen darauf aufmerksam werden.

## Finanzielles Engagement und Sponsoring

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

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

### 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 Beitrag zur Eindämmung der Corona-Pandemie

Das Jahr 2020 hat mit dem Ausbruch der Coronavirus-Pandemie nachhaltig gezeigt, wie groß die Chancen der Digitalisierung für die Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen sind: Arbeitsplätze wurden ins Homeoffice verlegt, Internet-Shopping und kontaktloses Bezahlen reduzieren die Ansteckungsgefahr, Ärzt*innen bieten Videosprechstunden an, Kontaktverfolgungs-Apps helfen, die Pandemie einzudämmen – und die Welt trifft sich im Video-Chat.

Auch für uns hatte die Eindämmung der Corona-Pandemie 2020 Priorität. Wir setzen uns dafür ein, dass auch in Krisenzeiten alle #DABEI sein können. Unsere Milliardeninvestitionen in die Netzinfrastruktur haben sich in der Pandemie ausgezahlt: Unsere Netze sind stabil und liefen 2020 ohne große Ausfälle. Zudem haben wir mit zahlreichen weiteren Aktivitäten unseren Beitrag zur Eindämmung der Pandemie geleistet. Ausführliche Informationen zu unseren Maßnahmen finden Sie auch in unserem Corona-Ticker.

### Infektionsketten durchbrechen mit der Corona-Warn-App

Im Auftrag der Bundesregierung haben wir gemeinsam mit SAP die Corona-Warn-App entwickelt. Mit ihr können Infektionsketten nachverfolgt und schneller unterbrochen werden. Die Kontaktverfolgungs-App ist eine sinnvolle digitale Ergänzung zu den Verhaltensregeln.

### Homeoffice ermöglichen

Im Jahr 2020 haben in Deutschland Millionen von Menschen von zu Hause gearbeitet. Um auch im Homeoffice effizient arbeiten und trotz Distanz in Verbindung bleiben zu können, bieten wir unseren Unternehmenskunden sichere Lösungen an. Mit unserem Homeoffice-Konfigurator helfen wir zum Beispiel kleineren und mittleren Unternehmen, individuelle Lösungen für das Arbeiten von zu Hause zu gestalten. Unser „Digital Schutzpaket Business“ sorgt zugleich für Sicherheit bei sensiblen Kundendaten.

### Mitarbeiter*innen schützen

Bei der Telekom sind wir mit umfassenden Homeoffice-Regelungen und Hygienekonzepten sowie weiteren Unterstützungsmaßnahmen unserer Verantwortung als Arbeitgeber nachgekommen. Für unsere Mitarbeiter*innen in den Telekom Shops sowie im Außendienst, die nicht von zu Hause arbeiten können, haben wir besondere Vorsichtsmaßnahmen getroffen. Viele Kurse unseres umfangreichen Gesundheitsprogramms haben wir 2020 digital angeboten. Zudem haben wir die „My Health Journey“ gestartet, ein neues Programm zur mentalen Gesundheit.

**Schulen und Distance Learning unterstützen**
Wir setzen uns auch für die Digitalisierung der Schulen ein: nicht nur mit der Glasfaseranbindung, sondern auch mit einem vielfältigen Portfolio. Unsere umfangreichen Medienkompetenz-Angebote wie „Teachtoday“ oder „SCROLLER“ bieten 2020 zudem Schüler*innen und Eltern informative Inhalte.

**Kostenlose Unterhaltung**
Um die Zeit zu Hause zu erleichtern, haben wir unser kostenloses Unterhaltungs- und Kulturangebot ausgebaut: Neben einem Abo von Disney+ haben wir den #DABEI-Sender über MagentaTV verbreitet. Zusätzlich übertrugen wir zahlreiche Konzerte und brachten somit die Musik zu den Menschen nach Hause – vom weltweiten Charity-Konzert „One World: Together At Home“ bis hin zum ersten digitalen „Wacken World Wide“-Festival.

**Verlässlicher Partner in der Krise**
Zudem haben wir mit vielfältigen weiteren Maßnahmen einen Beitrag zur Linderung der Folgen der Corona-Krise für die Gesellschaft geleistet: Dazu gehören unter anderem die kostenlose Bereitstellung von zusätzlichem Datenvolumen, von Smartphones für Senioren- und Pflegeheime oder die Einrichtung einer Hotline, die das Portal zur Nachbarschaftshilfe von nebenan.de unterstützt. Zusätzlich spendeten wir einen Betrag in Höhe von 1 Million Euro an Hilfsorganisationen, die in der Pandemie in vielfältiger Weise Hilfe leisten.

Besonders die Gastronomie- und die Kulturbranche sind stark von den Folgen der Corona-Pandemie betroffen. Wir möchten die Branchen unterstützen, in denen Menschen existenziell bedroht sind. Deshalb haben wir in Deutschland ein besonderes Angebot für Gastronomiebetriebe aufgelegt: einen schnell einsatzbereiten Online-Store, über den Reservierungen und kontaktlose Zahlungen möglich sind. Das Angebot konnte im Rahmen einer Testphase für sechs Monate kostenlos genutzt werden. Zudem unterstützten wir das Festival #lauterwerden und machten einen Livestream zum Kölner Karneval. Ziel der Charity-Veranstaltungen war es, sich für die Helfer*innen einzusetzen, die die Kunst- und Kulturszene erst möglich machen – von den Techniker*innen bis zu den Caterern.

In der Krise haben wir bewiesen, dass wir ein verlässlicher Partner sind. Das F.A.Z.-Institut hat uns daher 2020 für unseren Einsatz die Ehrung „Helden der Krise“ verliehen.

**Beispiele für internationales Engagement**
Bei T-Mobile US war besonders die Initiative „Project 10Million“ bedeutend – denn mehr als 50 Millionen US-amerikanische Schüler*innen waren aufgrund der COVID-19-Pandemie unerwartet auf Fernunterricht angewiesen. In mehreren Hundert US-Schulbezirken konnten sich Schüler*innen dank der Initiative kostenlos mit ihren Schulen verbinden. Insgesamt hat T-Mobile US gemeinsam mit Schulbezirken, außerschulischen Programmen und lokalen Behörden landesweit mehr als 2,5 Millionen Schüler*innen einen erschwinglichen Internet-Zugang geboten.

T-Systems ITC Iberia organisierte einen 24-stündigen SOLIDARITY HACKATHON, um eine Lösung für die Lebensmittelknappheit während der Pandemie zu finden. 20 T-Systems-Entwickler*innen suchten nach einer technologischen Lösung, um den Prozess der Lieferung von frischen Lebensmitteln zu beschleunigen – und das ohne Unterbrechung, egal ob Tag oder Nacht. In Zusammenarbeit mit Mercabarna wurde daraus die App T-Mercabarna Solidaria entwickelt. Diese besteht aus einem digitalen Marktplatz, der das überschüssige Angebot von Großhandelsunternehmen mit sozialen Einrichtungen wie dem Roten Kreuz und dem Logistikunternehmen für den Transport der Lebensmittel verbindet.

Magyar Telekom spendete Laptops und Tablets im Wert von 8,9 Millionen Forint, was über 24 000 Euro entspricht, an UNICEF. Diese Spende soll Kindern helfen, denen keine technischen Geräte zur Verfügung stehen – damit sie auch in Zeiten einer Pandemie an digitaler Bildung teilnehmen können.

Weitere Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie können Sie den Profilen der Landesgesellschaften entnehmen.

# Mitarbeiterbeziehungen

## Unser Ansatz zur Gestaltung der Mitarbeiterbeziehungen

Wir pflegen im gesamten Konzern dialogorientierte Beziehungen zu unseren Mitarbeiter*innen 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- und 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). Die Employee Relations Policy wurde im Berichtsjahr umfassend überarbeitet. Umfangreiche Informationen zum Umgang mit Menschenrechten in unserem Konzern finden Sie im Abschnitt Menschenrechte und auch auf einer eigenen Themenseite.

## Employee Relations Policy erneuert

Die konzernweit gültige „Employee Relations Policy“ (ERP) beschreibt anhand von zwölf Kernprinzipien, wofür die Telekom weltweit als Arbeitgeber einsteht. Unser Bekenntnis zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen ist hier ebenso festgeschrieben wie beispielsweise Mitarbeitergesundheit, faire Bezahlung oder Verbot der Diskriminierung. Die ERP ist ein Rahmenwerk, auf das sich unsere Beschäftigten konzernweit beziehen können. Es soll ihnen ermöglichen, individuell zu den Unternehmenszielen beizutragen und den Shareholder Value zu steigern. Das Rahmenwerk nimmt Bezug auf unsere Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex und Soziale Prinzipien“ und erläutert, mit welchen Instrumenten wir deren Einhaltung gewährleisten wollen.

Im Jahr 2020 haben wir die ERP überarbeitet, aktualisiert und im Dezember vom Vorstand verabschieden lassen. Der Grundcharakter sowie die Kerninhalte blieben unberührt. Da sich die Arbeitswelt und unsere Prozesse seit 2011 verändert haben, haben wir jedoch Themen wie Digitalisierung, Meinungsfreiheit oder virtuelle Arbeit hinzugefügt. Die neue Fassung der Policy trifft Aussagen zu folgenden Themen:

- Wertegerüst
- Recruitment und Förderung
- Verantwortliches Management von organisatorischer Veränderung
- Gesundheit, Sicherheit und Nachhaltigkeit
- Vergütung und Anerkennung
- Work-Life
- Virtuelles Arbeiten
- Führung
- Diversity
- Verbot der Diskriminierung
- Engagement und Kommunikation
- Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen

Wir kontrollieren die Einhaltung der ERP im Rahmen eines r egelmäßigen Begutachtungsprozesses. Ergeben sich bei der Auswertung Hinweise darauf, dass unsere Selbstverpflichtungen unzureichend umgesetzt werden, gehen wir diesen Hinweisen nach und leiten Abhilfemaßnahmen ein. Zusammenfassungen und Ergebnisse zu einzelnen Länderberichten (sogenannte Reviews) veröffentlichen wir auf unserem 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. Aufgrund der COVID-19-Pandemie konnte 2020 nur eine Gesellschaft einem Review unterzogen werden: die Crnogorski Telekom in Montenegro. Das Ergebnis ist online abrufbar.

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, negative Auswirkungen zu verhindern, zu mildern oder zu beheben.

In diesem Rahmen haben wir 2020 in der Konzernzentrale ein umfassendes Human Rights Gap Assessment („Lückenanalyse“) durchgeführt. Die Befunde werden intern ausgewertet und für weitere Maßnahmen genutzt. Die ausführlichen Ergebnisse veröffentlichen wir auf unserer Website. Seit 2019 veranstalten wir in den Landesgesellschaften auch Workshops, die zu Menschenrechtsthemen schulen und sensibilisieren.

### Flexible Arbeitsmodelle für unterschiedlichste Bedürfnisse bei der Telekom in Deutschland

Arbeit flexibel nach eigenen Bedürfnissen zu gestalten, erleichtert den Beschäftigten, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren, und beugt so Überlastungserscheinungen vor. Wir fördern deshalb ausdrücklich flexible Arbeitsmodelle. Unser Angebot in Deutschland reicht von Gleitzeit über Teilzeit bis hin zu Lebensarbeitszeitkonten. Insbesondere 2020 hat sich dies ausgezahlt: Unsere Mitarbeiter*innen konnten ihre Arbeitszeit flexibel einteilen und sich an die Herausforderungen der Corona-Pandemie anpassen.

**Förderung von Teilzeit**

Wir fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen und garantieren den Mitarbeiter*innen in Deutschland eine Rückkehr zur ursprünglichen Wochenarbeitszeit. 13,5 Prozent der tariflich Beschäftigten und 18,6 Prozent der Beamt*innen nutzen Teilzeitmodelle (Stand: 31.12.2020). Darüber hinaus arbeiten insgesamt 39 leitende Angestellte in Teilzeit (Stand: 31.12.2020). Detaillierte Informationen zu unseren zahlreichen Teilzeitregelungen in Deutschland finden Sie hier.

**Mobiles Arbeiten**

Mobiles Arbeiten ist bei der Deutschen Telekom etabliert. Wir haben – in unserem mit ver.di vereinbarten Verbandstarifvertrag „Telearbeit“ – seit 2016 auch das mobile Arbeiten verankert. Er enthält unter anderem Regelungen für das Arbeiten von zu Hause aus oder von unterwegs. Auch in vielen unserer Landesgesellschaften ist mobiles Arbeiten möglich.

**Teilzeitausbildung für Alleinerziehende**

Seit 2011 richten wir uns in Deutschland zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit an alleinerziehende Mütter oder Väter: Wir bieten ihnen die Möglichkeit, eine Ausbildung oder ein duales Studium in Teilzeit zu absolvieren.

**Elternzeit-Netzwerk**

Das Elternzeit-Netzwerk „Stay in contacT“ ermöglicht es Mitarbeiter*innen, während der Elternzeit Kontakt zum Unternehmen zu halten und sich über berufliche Themen auszutauschen.

**Lebensarbeitszeitkonten und Job-Auszeiten**

Für die Umsetzung ihrer individuellen Lebenspläne können die allermeisten Mitarbeiter*innen in Deutschland ein Zeitwertkonto einrichten und über Bruttoentgeltumwandlungen oder durch Umwandlung von bis zu 80 Überstunden pro Jahr ein Wertguthaben ansparen. Das Zeitwertkonto nennen wir Lebensarbeitszeitkonto. Aktuell nutzen das Angebot 13 190 Angestellte und 652 Beamt*innen (Stand: 31.12.2020). Das Wertguthaben kann für ein Sabbatical, für einen früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben oder für die Aufstockung von Teilzeitgehalt in Anspruch genommen werden. Wer kein Wertguthaben angespart hat, kann sich auch unbezahlt freistellen lassen. Tarifmitarbeiter*innen der T-Systems können zudem langfristige Zeitguthaben einlösen, die durch (projektbezogene) Mehrarbeit entstanden sind.

**Freistellung aus persönlichen Gründen**

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

**Bildungsauszeit**

Die Bildungsauszeit basiert auf dem bestehenden Angebot des Urlaubs ohne Entgelt und ermöglicht in Deutschland eine zweckgebundene Auszeit von bis zu vier Jahren für ein Studium oder eine Promotion. Während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis und es wird keine Vergütung gezahlt. Neben den Regelungen für Arbeitnehmer*innen ist dies auch für Beamt*innen im Rahmen eines „Urlaubs ohne Bezüge im privaten Interesse“ möglich. Diese Zeit ist nicht ruhegehaltfähig, sodass es zu Abstrichen bei der Altersversorgung kommen kann, und es wird keine Besoldung gezahlt.

**Das 80:20-Modell**

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

**Altersteilzeit**

Mitarbeiter*innen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, bieten wir Altersteilzeit an. Dieses Angebot betrifft nicht nur Deutschland, sondern kann konzernweit von unseren Beschäftigten genutzt werden. Es gelten gesonderte Regelungen sowohl für Angestellte als auch für beamtete Mitarbeiter*innen. Die Altersteilzeit kann entweder im Block- oder im Teilzeitmodell durchgeführt werden. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 1 536 Altersteilzeitverträge mit tariflich und außertariflich Beschäftigten geschlossen, bei Beamt*innen waren es 677 (Stand 31.12.20).

**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 Tarifmitarbeiter*innen erfolgt durch eine elektronische Zeiterfassung in MyPortal oder über die MitarbeiterApp. Damit gewährleisten wir die Einhaltung der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen. So wird beispielsweise sichergestellt, dass die

wöchentliche Arbeitszeit über einen bestimmten Abrechnungszeitraum eingehalten wird. In einem großen Konzern wie der Telekom sind die Regelungen vielfältig und können nicht für den Gesamtkonzern vollumfänglich dargestellt werden.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 404–2 (Aus- und Weiterbildung)

## Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben bei der Deutschen Telekom

Unseren Beschäftigten bieten wir attraktive Angebote, mit denen sie Beruf und Privatleben besser miteinander in Einklang bringen können. Dafür bedarf es flexibler, familienfreundlicher Angebote, einer wirkungsvollen Gesundheitsförderung und nicht zuletzt einer nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance in der Unternehmenskultur. In Deutschland bieten wir dazu unter anderem folgende Angebote an:

- Kinderbetreuungsangebote: An einigen Standorten mit vielen Beschäftigten stellen wir unseren Mitarbeiter*innen 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*innen und Diskussionsforen an.
- Familienfonds: Mitarbeiterprojekte, die helfen, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren, werden von uns gefördert.
- Sozialfonds: Beschäftigte, die unverschuldet in eine wirtschaftliche Notlage geraten sind, erhalten schnelle wirtschaftliche Hilfe. Zudem unterstützen wir Erholungsmaßnahmen für schwerbehinderte Kinder durch Zuschüsse.
- Betreuungswerk: Wir leisten Unterstützung von Waisen und Halbwaisen, engagieren uns für Beschäftigte in Notsituationen sowie für Studierende aus einkommensschwachen Familien und fördern Freizeitgestaltung für Senior*innen.
- 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 bei der Telekom in Deutschland finden Sie unter www.telekom.com/work-life.

Auch in den Landesgesellschaften wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert. Neben mobilem Arbeiten und Gleitzeit werden individuelle Modelle und Maßnahmen angeboten: In Kroatien wurde im Juni 2020 das SmartWork-Modell implementiert, das es allen Mitarbeiter*innen ermöglicht, ihre Arbeitsumgebung und -bedingungen individuell zu gestalten. Auch in Ungarn setzen wir uns dafür ein, dass eine gesunde Work-Life-Balance aufrechterhalten wird – indem Überstunden reduziert oder flexible Arbeitszeiten gefördert werden. Gemeinsam werden die am besten geeigneten Arbeitsformen mit den Mitarbeiter*innen gewählt.

In Österreich gibt es eigene Kindertagesstätten und Betreuungsangebote für die Kinder der Beschäftigten in den Ferien. Die OTE Gruppe in Griechenland bietet in den Ferien Sommercamps mit Sport, Unterhaltung und kreativen Angeboten für die Kinder an. Bei der kroatischen Landesgesellschaft können die Beschäftigten ihre Kinder traditionell an einem speziellen Tag mit zur Arbeit bringen und ihren Arbeitsplatz zeigen. Darüber hinaus erhalten alle Eltern von Erstklässler*innen am ersten Schultag ihrer Kinder Urlaub, um sie in den neuen Lebensabschnitt begleiten zu können. Die Mitarbeiter*innen in Singapur haben die Möglichkeit, an einem Freitag im Monat früher nach Hause zu gehen; an diesem „Eat with Family Day“ können sie mit der Familie essen und mehr Zeit mit ihr verbringen.

Darüber hinaus gibt es vielfältige Initiativen zur Förderung der Gesundheit, zum Beispiel Online-Yogakurse und Rückengesundheitspflege in Spanien oder Fitnessangebote im Rahmen des „Healthy me“-Programms in Rumänien. 2020 haben wir die Angebote für körperliche und mentale Gesundheit ausgeweitet, um unsere Mitarbeiter*innen während der Corona-Pandemie besonders zu unterstützen. Wir führten in Südafrika zum Beispiel das „We care“-Programm ein, das Mitarbeiter*innen den Umgang mit der neuen Situation und das mobile Arbeiten erleichtern soll. In Griechenland wurde außerdem eine medizinische Hotline zur Beantwortung von Fragen im Zusammenhang mit COVID-19 eingerichtet; außerdem haben wir dort spezielle Angebote zur mentalen und emotionalen Beratung geschaffen.

## Digitale Zusammenarbeit

Der Kern effektiver und länderübergreifender Zusammenarbeit ist eine einfache, schnelle und virtuelle Kommunikation. So ist es nicht verwunderlich, dass in dem Pandemiejahr 2020 sich das Volumen an Online-Konferenzen mehr als verdoppelt hat (1,79 Milliarden).

Unser „Chat & Messenger“-Dienst „Jabber“ wurde im letzten Jahr komplett von „WebEx Teams“ abgelöst. Hier können wir 170 000 registrierte Nutzer*innen vermelden.

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|
| WEBEX (Konferenzminuten, in Mio.) | 672,52 | 763,73 | 835,10 | 883,88 | 1 787,15 |
| Jabber (Anzahl Jabber Accounts) | 27 254 | 37 062 | 42 102 | 64 668 | - |
| WebEx Teams Accounts | - | - | - | - | 170 000 |
| You-and-Me (Anzahl angelegte Nutzerprofile) | 120 325 | 121 876 | 125 670 | 133 306 | 130 788 |

## Dialog und Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern

2020 haben wir mehr als 90 Vereinbarungen im konstruktiven Dialog mit unseren Betriebsräten erarbeitet und verabschiedet.

Wesentliche Transformationsprojekte, die wir 2020 in enger Abstimmung mit den Betriebsräten durchgeführt haben, waren die Organisationsmaßnahmen „PVG 2020“, DT@ITMotion und die Fortführung der „T-Systems Transformation“.

Darüber hinaus wurden im Laufe des Berichtsjahrs 75 Tarifverträge mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen. Mit dem Abschluss der Tarifrunden gaben wir den tariflich Beschäftigten in der Corona-Krise Sicherheit und setzten wirtschaftlich ein klares positives Signal. Im Zuge der Harmonisierung der Entgeltsysteme im Konzern haben wir zudem tarifvertragliche Regelungen über eine globale, einheitliche Jobarchitektur vereinbart.

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

### Konstruktiver Dialog

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 2020.

## 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.

Mit unserer „Global Compensation Guideline“ für leitende Angestellte, unseren Tarifverträgen und sonstigen kollektivrechtlichen Regelungen stellen wir für unsere Beschäftigten im Konzern eine transparente und geschlechtsneutrale Entgeltgestaltung und Entlohnung sicher. Demgemäß richtet sich die Bezahlung nach dem Schwierigkeitsgrad und der Komplexität der konkreten Aufgaben und nicht nach der jeweiligen Person. Damit stellen wir sicher, dass die Entlohnung im Konzern Deutsche Telekom nach Art und Umfang der ausgeübten Tätigkeit und den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes unabhängig von Geschlecht, Alter und Nationalität erfolgt. 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.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Compact**

- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)
- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)

## Gehaltsentwicklung bei der Telekom in Deutschland

Im Rahmen der Tarifrunde 2020 wurde eine in zwei Schritten erfolgende Erhöhung der Gehälter der rund 60 000 tariflich Beschäftigten der Deutschen Telekom AG im Segment Deutschland und der Deutschen Telekom IT GmbH vereinbart. Der erste Schritt trat bereits zum 1. Juli 2020 in Kraft. Der zweite folgt zum 1. Juli 2021. Die Erhöhung umfasst insgesamt 5 Prozent in den Entgeltgruppen 1 bis 5, 4,8 Prozent in der Entgeltgruppe 6 und 4,6 Prozent in den Entgeltgruppen 7 bis 10. Die Laufzeit der Entgelttarifverträge beträgt 24 Monate. Kündbar sind diese erstmals zum 31. März 2022.

Für Auszubildende und dual Studierende wurden zwei Gehaltssteigerungen um 40 Euro jeweils zum 1. Juli 2020 und 1. Juli 2021 vereinbart. Die Unterhaltsbeihilfe für Auszubildende, die nicht bei ihren Eltern wohnen, erhöhte sich um 20 Euro auf 270 Euro.

### Harmonisierung der Entgeltsysteme

Im Zuge der Harmonisierung der Entgeltsysteme im Konzern haben wir mit unseren Sozialpartnern eine global einheitliche Jobarchitektur vereinbart. In diesem Zusammenhang wurden 2020 alle tariflich und außertariflich Beschäftigten der Deutschen Telekom AG und der Deutschen Telekom Service Europe SE auf die neue Jobarchitektur umgestellt. Durch die Einführung einheitlicher Anforderungen und Aufgabenbeschreibungen für Arbeitsplätze konnte die Anzahl der Funktionen von bisher über 5 500 auf deutlich unter 1 000 gesenkt werden. Die Jobarchitektur verbessert so die Vergleichbarkeit der Arbeitsplätze und schafft Transparenz bezüglich der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter*innen im Konzern. 2021 soll die Jobarchitektur auch bei anderen Gesellschaften in Deutschland eingeführt werden.

## 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. Als Ergebnis der Tarifrunde 2018 ist das variable Entgelt im Nichtvertrieb zum 1. Januar 2021 entfallen. Es erfolgte eine Umstellung auf Festentgelte. Zudem standen Anfang 2021, nach entsprechender Kündigung der Entgelttarifverträge, zum 31. Dezember 2020 Verhandlungen über allgemeine Entgelterhöhungen an.

# Mitarbeiterzufriedenheit

## Unsere Mitarbeiterbefragung

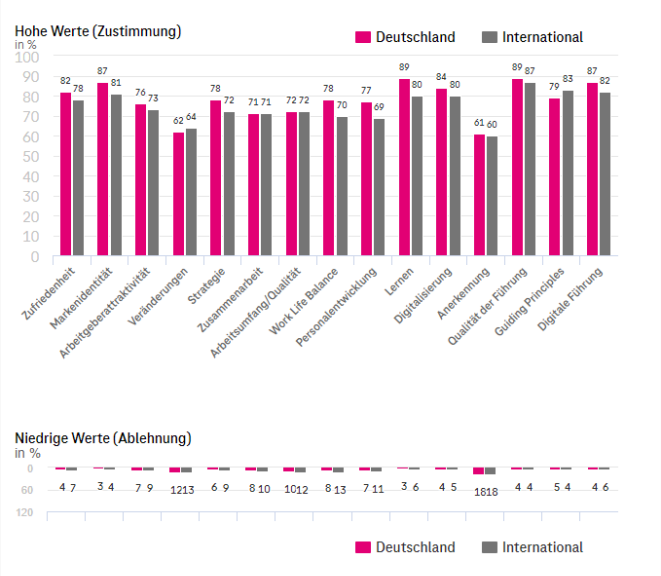
Alle zwei Jahre fragen wir unsere Beschäftigten konzernweit, wie zufrieden sie mit der Arbeit bei der Telekom sind. Dies hilft uns, Schwachstellen aufzudecken und für Abhilfe zu sorgen. Aus den Antworten errechnen wir den Engagement-Index als Maßstab für die Mitarbeiterzufriedenheit.

Die letzte Mitarbeiterbefragung erfolgte im Jahr 2019. Konzernweit beteiligten sich 76 Prozent der Beschäftigten. Der Engagement-Index erreichte 4,0 Punkte auf einer Skala von 1 bis 5 (mit 5 als Höchstwert).

## Zweimal jährlich: Puls-Check

Neben der Mitarbeiterbefragung führen wir eine halbjährliche Pulsbefragung durch, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu ermitteln. Am letzten Puls-Check im November 2020 beteiligten sich 77 Prozent unserer Beschäftigten.

In unsere konzernweiten Pulsbefragungen bezogen wir im Jahr 2020 jeweils eine Sonderbefragung zur COVID-19-Pandemie ein. Dabei zeigte sich unter anderem: Unsere Mitarbeiter*innen fühlten sich vom Unternehmen sehr gut informiert und hatten Zugang zu der notwendigen Ausstattung sowie zu Tools, um arbeiten zu können. Außerdem waren sie sehr zufrieden damit, wie sich die Telekom gegenüber Beschäftigten und Kund*innen verhielt.




Beste Werte = hervorragend, gut / sehr einverstanden, einverstanden.
Niedrige Werte = schlecht, sehr schlecht / nicht einverstanden, überhaupt nicht einverstanden.
Teils-teils-Bewertungen nicht abgebildet.
Erläuterung zu den gestellten Fragen:
- Zufriedenheit = Wie fühlen Sie sich in unserem Unternehmen?
- Markenidentität = Ich bin stolz auf die Marke Telekom.
-Arbeitgeberattraktivität = Ich würde unser Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber weiterempfehlen.
- Veränderungen = Die Veränderungen in unserem Unternehmen sind für mich nachvollziehbar.
- Strategie = Die Strategie der Deutschen Telekom kann ich anderen erklären.
-Zusammenarbeit und Innovation = Ich erlebe, dass wir innerhalb der Deutschen Telekom im Interesse des Konzernerfolgs partnerschaftlich zusammenarbeiten.
-Arbeitsumfang/Qualität = In meinem team sind Arbeitspensum und Qualitätsanspruch miteinander vereinbar.
-Work Life Balance = Meine derzeitigen Arbeitszeiten ermöglichen mir eine gute Balance zwischen privaten (Familie, Hobby) und beruflichen Interessen.
-Personalentwicklung = Für meine berufliche Entwicklung gibt es in unserem Unternehmen ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.
- 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, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.
- Qualität der Führung = Meine Führungskraft ist glaubwürdig/integer und lebt vor, was sie sagt.
-Guiding Principles = Ich erlebe, dass die Leitlinien (Guiding Principles) in der täglichen Arbeit gelebt werden.
-Code of Conduct = Unser Code of Conduct ist bei der tagtäglichen Arbeit Grundlage meines Handelns.

## ESG KPI „Mitarbeiterzufriedenheit CR“

Mit dem ESG KPI „Mitarbeiterzufriedenheit CR“ ermitteln wir, wie sehr sich unsere Mitarbeiter*innen 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

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 7 (Kontrolle)
- Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte)

**Global Compact**

- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)
- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

## Zufriedenheits- und Engagement-Index

| Zufriedenheitsquote | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| Deutschland | 86 % | 81 % | 85 % | 90 % |
| International | 84 % | 82 % | 82 % | 87 % |
| Konzern (gesamt) | 85 % | 82 % | 83 % | 89 % |

| Engagement-Index (Commitment-Index), Skala 1 bis 5 [b] | 2017 | 2018 [a] | 2019 | 2020 [a] |
|---|---|---|---|---|
| Alle Mitarbeiter | 4,1 | 4,1 | 4,0 | 4,0 ● |
| Alle Führungskräfte | 4,5 | 4,5 | 4,4 | 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 Pulsbefragung erfolgte im November 2020. Die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) fand im Frühjahr 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*innen stetig zu erhöhen.

# Diversity

## Unser Ansatz für Vielfalt und Chancengleichheit

**Vielfalt macht uns stark**

Bei der Telekom arbeiten Frauen und Männer, Jüngere und Ältere sowie Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und kulturellen Prägungen aus etwa 150 Nationen sehr erfolgreich zusammen. Diese Vielfalt macht uns stark. Sie 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. Wir bekennen uns klar zu Vielfalt und haben konzernweit geregelt, wie wir dieses Bekenntnis einlösen wollen: Grundlegend sind hierfür unsere konzernweite „Diversity Policy“, die sechs Leitlinien (Guiding Principles), die Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen (Employee Relations Policy) sowie unsere Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“. Wir sind zudem Gründungsmitglied der Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ und wollen Vielfalt innerhalb und außerhalb des Unternehmens fördern und nutzen.

Verstöße gegen unsere Leitlinien und Unternehmenswerte können jederzeit bei unserem anonymen Hinweisgeberportal „Tell me!“ und der Kontaktstelle für Menschenrechte gemeldet werden.

Bereits bei der Anstellung neuer Kolleg*innen 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.

**Vielfalt in Zahlen**

Ende 2020 waren deutschlandweit 13,5 Prozent der tariflichen Mitarbeiter*innen und 18,6 Prozent der Bediensteten in Teilzeit beschäftigt. Beim Anteil schwerbehinderter Beschäftigter lagen wir in Deutschland mit 7,5 Prozent (Stand 31.12.2020) deutlich über der gesetzlichen Quote von 5 Prozent. Mehr als 1 Prozent unserer Auszubildenden und dual Studierenden in Deutschland hat eine Schwerbehinderung – im Vergleich zum Gesamtanteil schwerbehinderter Jugendlicher in der Gesellschaft bilden wir auch in diesem Segment überproportional aus.

2020 haben wir bereits zum vierten Mal den unternehmensinternen Inklusions-Award der Konzernschwerbehindertenvertretung vergeben. Mit diesem Award zeichnen wir interne Projekte aus, die sich im vergangenen Jahr für die Unterstützung und den Verbleib von Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung im Unternehmen eingesetzt haben.

**Von Anfang an für Geschlechtergerechtigkeit**

Ein besonderes Anliegen ist für uns die Gleichberechtigung der Geschlechter. Hierfür machen wir uns seit mehr als zwei Jahrzehnten stark. Eines unserer zentralen Ziele ist es, den Frauenanteil in Fach- und Führungspositionen zu erhöhen: Wir wollen bis 2025 weltweit 30 Prozent des Aufsichtsrats und der Führungspositionen im mittleren und oberen Management mit Frauen besetzen. Auf dieses Ziel hat sich der Vorstand im Oktober 2020 verständigt und verschiedene Maßnahmen ins Leben gerufen.

**Anerkennung für unsere Leistungen**

2020 wurde Telekom-Vorstandsvorsitzender Tim Höttges im Rahmen der „German Diversity Awards 2020“ als „Personality of the Year“ ausgezeichnet. „BeyondGenderAgenda“ ist eine Initiative unter Schirmherrschaft von Bundesgesundheitsminister Jens Spahn. Ziel ist es, Diversität und Inklusion in börsenorientierten und mittelständischen Unternehmen zu fördern. Tim Höttges stiftete den Award allen Mitarbeiter*innen, die für Vielfalt stehen. Jede*r müsse in einer Gesellschaft die gleichen Chancen haben. Egal welches Geschlecht, egal welche Hautfarbe, egal welche Herkunft und egal, wen man liebt. Das sei ein Menschenrecht, so Höttges.

## Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist eine unabhängige Initiative der Wirtschaft, die von rund 3 300 Unternehmen und Institutionen in Deutschland getragen wird. Ihr Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiter*innen 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, den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Vorstand sowie im mittleren und oberen Management zu erhöhen. Unsere Ambition, bis Ende 2020 weltweit einen Frauenanteil von 30 Prozent zu erreichen, konnten wir nicht durchgängig erreichen. Deshalb haben wir die Zielsetzung erneuert und zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht. Mit ihnen wollen wir weltweit bis 2025 einen Frauenanteil von 30 Prozent in den Positionen der oben genannten Bereiche erzielen:

- Unser Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Elternzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsangebote
- Das Mentoring-Programm „Karriere mit Kind“ für Aufsichtsratskandidat*innen
- Die gezielte Ansprache von weiblichen Talenten über Kooperationen und auf Veranstaltungen
- Die Definition von Zielvereinbarungen (SMART-Zielen) zur Erhöhung des Frauenanteils
- Die zunehmende Besetzung von Führungspositionen mit weiblichen Talenten
- Die Förderung des Generationenwechsels zwischen demnächst ausscheidenden männlichen Führungskräften und weiblichen Nachwuchskräften (Mentoring)
- Die Beibehaltung bzw. den Ausbau des Diversity Scores auch in Transformationsprozessen, besonders bei Besetzungen von Managementstellen
- Viele weitere Unterstützungs- und Vernetzungsangebote

Mit unseren vielfältigen Maßnahmen konnten wir den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat, Vorstand sowie mittleren und oberen Management kontinuierlich steigern – von 12,5 Prozent im Jahr 2010 auf 26 Prozent zum 31. Dezember 2020.

Im Konzernaufsichtsrat haben wir unser 30-Prozent-Ziel mit 45 Prozent bereits übererfüllt. Dies gilt ebenso für die seit dem 1. Januar 2016 in Deutschland gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote für Aufsichtsratsgremien. Auch der Vorstand der Deutschen Telekom übertrifft mit einem Frauenanteil von 37,5 Prozent (Stand November 2020) unsere eigenen und die gesetzlichen Anforderungen. Bei den übrigen Führungspositionen auf den beiden Ebenen unterhalb des Vorstands, bei den Geschäftsführungen der Landesgesellschaften und den internen Aufsichtsräten in Deutschland sind jedoch weitere Anstrengungen nötig, um das oben genannte Ziel zu erfüllen.

Darüber hinaus setzen wir uns für eine Erhöhung des Frauenanteils in technischen dualen Studiengängen ein. Während wir unter diesen Studierenden 2010 in Deutschland noch einen Frauenanteil von 11 Prozent verzeichneten, erreichte er zum 31. Dezember 2020 rund 15 Prozent.

### Durch Netzwerken zum Erfolg

Unser Frauennetzwerk Women@Telekom erleichtert Frauen durch Unterstützung, Beratung und Austausch mit anderen Frauen den Weg in Leitungsfunktionen. Das Netzwerk organisiert seit 2018 jährlich einen KI-Hackathon (KI = Künstliche Intelligenz), um gemeinsam neue nützliche Software zu entwickeln. Der für Oktober 2020 geplante dritte KI-Hackathon wurde aufgrund der Corona-Pandemie auf März 2021 verschoben.

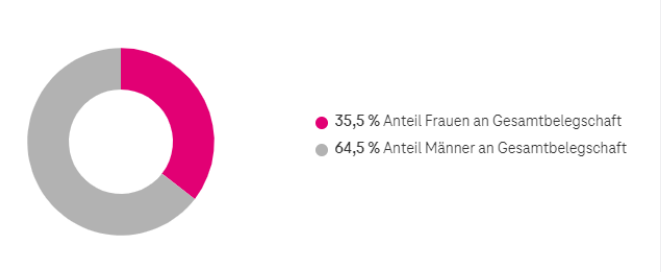
### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 405–1 (Vielfalt und Chancengleichheit)

## Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft

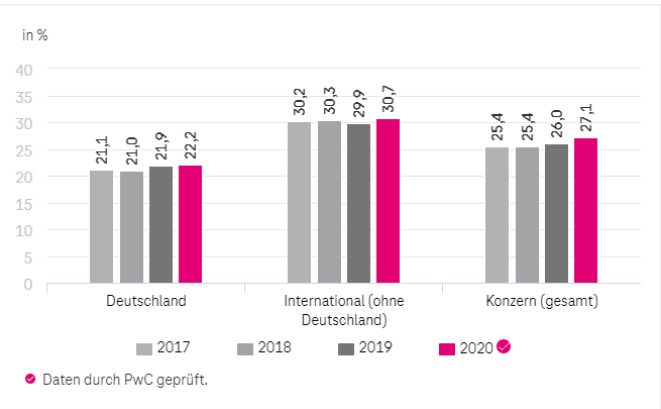
In den letzten Jahren ist es uns gelungen, den Anteil an Frauen an der Gesamtbelegschaft auf über einem Drittel konstant zu halten und erwarten für die Zukunft einen leicht ansteigenden Trend.




## Anteil Frauen im mittleren und oberen Management

Auch in 2020 wird das Ziel, 30 Prozent Frauen in Führungspositionen zu erlangen, weiter verfolgt.

In Deutschland ist der Anteil der Frauen im mittleren und oberen Management in 2020 von 21,9 auf 22,2 Prozent gestiegen. Der konzernweite Wert ist ebenso gestiegen und liegt nunmehr bei 27,1 Prozent.




Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 405–1 (Vielfalt und Chancengleichheit)

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

**Global Compact**

- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

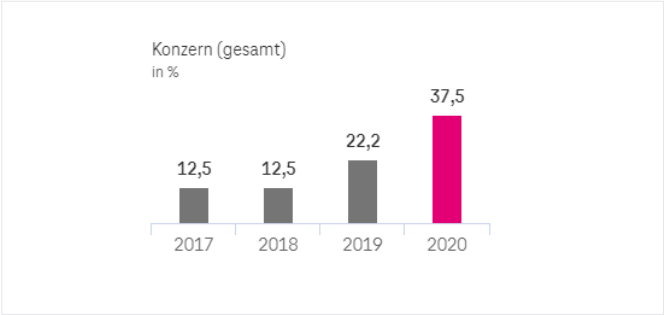
**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- S10–02 (Anteil von Frauen in Führungspositionen)
- S10–01 (prozentualer Frauenanteil an der gesamten Belegschaft)

## Anteil Frauen Vorstand

Das Ziel, 30 Prozent Frauen in Führungspositionen zu erlangen, konnte dieses Jahr erreicht werden. Seit November 2020 wurde wurde eine dritte Frau in den Vorstand berufen; somit liegen wir mit einem Frauenanteil von 37,5 Prozent an der Spitze aller DAX-Unternehmen.

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




Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 405–1 (Vielfalt und Chancengleichheit)

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz)

**Global Compact**

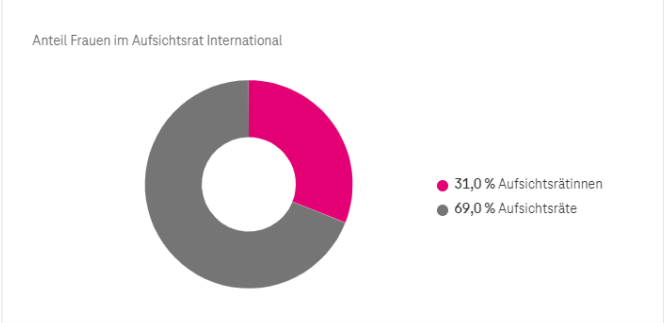
- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

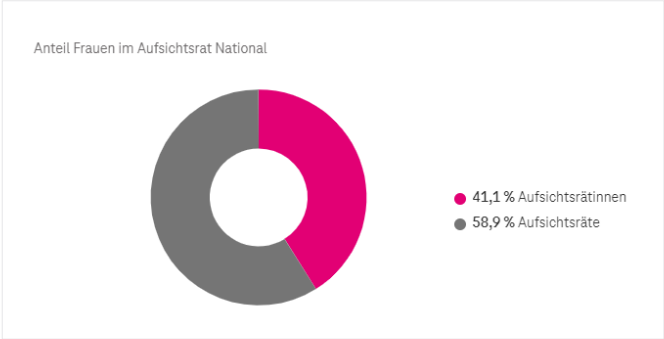
**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- S10–02 (Anteil von Frauen in Führungspositionen)
- S10–01 (prozentualer Frauenanteil an der gesamten Belegschaft)

## Anteil Frauen im Aufsichtsrat

In unseren europäischen vollkonsolidierten Auslandsgesellschaften lag der Frauenanteil bei 31 Prozent (41,1 Prozent in Deutschland).




Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

## Förderung der Vielfalt unserer Nachwuchskräfte in Deutschland

Wir setzen uns bei unseren Nachwuchskräften gezielt für Vielfalt ein. Darum fördern und unterstützen wir junge Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Nationalitäten. Neben Angeboten für eine Ausbildung oder ein duales Studium in Teilzeit unterstützen wir benachteiligte junge Menschen im Rahmen eines Einstiegsqualifizierungspraktikums und geflüchtete junge Menschen, die die gleichen Chancen für den Einstieg in eine Einstiegsqualifizierung, Ausbildung oder ein duales Studium haben wie alle übrigen Bewerber*innen. Dadurch bieten wir allen Bewerber*innen die gleichen Chancen bei ihrem beruflichen Einstieg. Zum 31. Dezember 2020 hatten 7,94 Prozent der bei uns beschäftigten Auszubildenden und dual Studierenden eine andere Nationalität als deutsch, insgesamt waren 55 Nationen vertreten.

## T-Mobile US für mehr Vielfalt und Inklusion

Im Herbst 2020 hat der Vorstand der Landesgesellschaft in den USA eine neue Absichtserklärung für mehr Vielfalt und Inklusion verabschiedet. Die Absichtserklärung wurde auch von sechs großen amerikanischen Bürgerrechtsorganisationen unterzeichnet, mit denen T-Mobile US intensiver zusammenarbeiten wird. T-Mobile US hat dazu einen Rat für Diversity und Inklusion gegründet, in dem jede der unterzeichnenden Bürgerrechtsorganisationen einen Sitz hat. Im Rat arbeiten zudem weitere Organisationen mit; eine Gesamtliste ist auf der Website von T-Mobile US veröffentlicht. Der Rat, dem insgesamt 14 Mitglieder angehören, hat keine Entscheidungsbefugnisse. Er hilft T-Mobile US jedoch dabei, Schwerpunkte festzulegen sowie einen strategischen Diversity-Plan zu entwerfen und umzusetzen. Der Rat hat 2020 erstmals getagt; seit 2021 finden die Treffen einmal im Quartal statt.

Neben dem neuen Rat gibt es bei T-Mobile US auch ein internes Netzwerk für Diversität, Gleichheit und Inklusion (D&I). Die Teilnehmer*innen kommen zusammen, um aktuelle Themen anzusprechen, Vorurteile infrage zu stellen und voneinander zu lernen. Im D&I-Netzwerk engagieren sich Zehntausende Beschäftigte; insgesamt rund 39 Prozent der Belegschaft in den USA. Das Netzwerk umfasst eine Gruppe für Menschen mit Behinderungen (Accessibility Community), eine multikulturelle Gruppe (Multicultural Alliance), ein generationenübergreifendes Netzwerk (Multigenerational Network), eine LGBTI*-Community (PRIDE), ein Netzwerk für Veteranen und aktive Militärangehörige (Veterans & Allies Network) sowie ein Frauennetzwerk (Women's Alliance Network).

Für ihr Engagement hat T-Mobile US mehrere Auszeichnungen erhalten, zum Beispiel die renommierte Forbes-Auszeichnung „Bester Arbeitgeber für Diversity“.

### 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. 2020 sank der immer noch hohe Anteil schwerbehinderter Menschen auf 7,5 Prozent.

| in % | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 [a] | 2017 [b] | 2018 [c] | 2019 [d] | 2020 [e] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Konzern (gesamt) in Deutschland | 6,4 | 7,0 | 7,2 | 7,5 | 7,5 | 7,6 | 7,6 | 7,5 |

[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

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

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 405–1 (Vielfalt und Chancengleichheit)

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

**Global Compact**

- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

# Menschenrechte

## Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte

Die Telekom bekennt sich ausdrücklich zu den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die 2011 vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen (UN) verabschiedet wurden. Die Prinzipien verlangen, dass wir die Auswirkungen unserer eigenen Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte systematisch identifizieren und negative Folgen verhindern, abmildern und bei Bedarf wiedergutmachen. Um diese Anforderungen zu erfüllen, haben wir für den gesamten Konzern ein umfassendes Programm entwickelt: In einem fortlaufenden Prozess aus mehreren ineinandergreifenden Maßnahmen und Instrumenten setzen wir die UN-Leitprinzipien um (siehe Grafik).




### Grundsatzerklärung zu Menschenrechten

In mehreren grundlegenden Regelwerken verpflichtet sich die Telekom zur Achtung der Menschenrechte, der Persönlichkeitsrechte und der Meinungsfreiheit – und zur Wahrung des Rechts auf Kollektivvereinbarungen sowie zur Gewährleistung von Vielfalt und Chancengleichheit:

- Leitlinien (Guiding Principles)
- „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“
- Employee Relations Policy (Konzernrichtlinie zur Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung)
- Diversity Policy

### Umgang mit Beschwerden zu möglichen Menschenrechtsverletzungen

Über das anonyme Hinweisgeberportal „Tell me!“ und unsere seit 2013 bestehende Kontaktstelle für Menschenrechte nehmen wir jederzeit Beschwerden über mögliche Menschenrechtsverletzungen entgegen. Die Kontaktstelle ist unter der öffentlichen E-Mail-Adresse humanrights@telekom.de erreichbar. Eine vollständige Übersicht der Kontaktmöglichkeiten findet sich außerdem auf dem „Tell me!“-Portal. Wir untersuchen alle Hinweise. Sofern sie sich als plausibel herausstellen, leiten wir Gegenmaßnahmen ein. Wie wir mit den 2020 erhaltenen Mitteilungen umgegangen sind, erfahren Sie hier. Zudem berücksichtigen wir Menschenrechtsaspekte seit 2013 auch bei Unternehmensbewertungen, die bei Fusionen und Akquisitionen üblich sind.

### Menschenrechtsrisiko- und Auswirkungsanalyse

Zur Überprüfung möglicher Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte erstellen wir jedes Jahr einen zentralen Menschenrechts- und Sozialbericht (Human Rights & Social Performance Report). Darin erklärten 2020 alle 121 befragten Gesellschaften, dass sie die Prinzipien der Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ einhalten. Für 2020 verzeichnet der Bericht keinerlei Verstöße.

### Menschenrechte und Mitarbeiterbeziehungen in den Landesgesellschaften

Bei Bedarf führen wir spezielle Begutachtungsprozesse zur Einschätzung der Arbeitgeber-Mitarbeiter-Beziehungen in den Landesgesellschaften durch. Auf diese Weise kontrollieren wir die Umsetzung der Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen („Employee Relations Policy“). Dabei berücksichtigen wir auch die Ergebnisse des Cockpits für Menschenrechte und Mitarbeiterbeziehungen („Human Rights & Employee Relations Cockpit“). Mit diesem Cockpit messen wir die Fortschritte der Landesgesellschaften anhand von fünf menschenrechtsbezogenen Kennzahlen:

- Mitarbeiterzufriedenheit (Quelle: halbjährliche Pulsbefragung)
- Bereitschaft, die Telekom als Arbeitgeber zu empfehlen (Quelle: halbjährliche Pulsbefragung)
- Gesundheitsquote (Quelle: HSE-Cockpit – „Health, Safety, Environment“-Cockpit)
- Arbeitnehmerseitige Kündigungen (Quelle: HSE-Cockpit)
- Landesspezifische Menschenrechtsrisiken (gemäß „Human Rights Risk Index“ von Maplecroft)

Für jede Kennzahl stufen wir die jeweilige Landesgesellschaft nach einem Ampelsystem ein. Anschließend werden die Ergebnisse mit den Regionalmanagern der Landesgesellschaft diskutiert; bei Bedarf werden Maßnahmen vereinbart – wie „Human Rights Impact Assessments“ (Verfahren, die unter anderem tatsächliche und potenzielle Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte abschätzen) oder „Employee Relations Policy Reviews“ (Überprüfung der Konzernrichtlinie zur Arbeitgeber Arbeitnehmer-Beziehung).

**Wirksamkeitskontrolle der Menschenrechte in der Lieferkette**
Unsere Lieferanten nehmen wir ausdrücklich mit in die Verantwortung, um die Achtung der Menschenrechte auch in unserem Einflussbereich außerhalb des Telekom-Konzerns zu gewährleisten. Dazu haben wir ergänzend zu unserer nachhaltigen Einkaufsstrategie ein Lieferantenmanagement etabliert. Es soll die Nachhaltigkeitsleistung in unserer Lieferkette verbessern und dabei auch die Einhaltung von Menschenrechten gewährleisten. Dazu gehören unter anderem Auditierungen unserer Lieferanten. Detaillierte Ergebnisse unseres konzernweiten Auditierungsprogramms können hier eingesehen werden.

**Bewusstseinsschärfung, Training, Stakeholder-Engagement & Netzwerke**
Um die Wahrung der Menschenrechte gemäß unseren Leitlinien und unserem Menschenrechtskodex zu gewährleisten, bieten wir weltweit allen Beschäftigten entsprechende Online-Trainings an. Wir informieren zudem mit internen Kommunikationskampagnen über wichtige Aspekte des Themas Menschenrechte, etwa zum Aspekt Antidiskriminierung.

Darüber hinaus arbeiten wir in zahlreichen Netzwerken wie dem Global Compact oder econsense mit. Gemeinsam mit anderen Unternehmen, der Politik und der Zivilgesellschaft können wir auf bestehende Missstände aufmerksam machen und Lösungen vorantreiben.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**
**Global Reporting Initiative (GRI)**
- GRI 412–1 (Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte)

## Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze

Bei der Deutschen Telekom ist der Schutz der Menschenrechte fest verankert. 2017 haben wir unsere Sozialcharta überarbeitet und zu der Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ weiterentwickelt. Diese wurde 2017 vom Vorstand verabschiedet. Damit haben wir unser Bekenntnis zu den Zielen des „Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte“ der Bundesregierung aus dem Jahr 2016 bekräftigt.

Mit der Grundsatzerklärung bekennen wir uns darüber hinaus zu

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

Auch in unseren Geschäftsgrundsätzen, unserem Lieferantenkodex, den KI-Leitlinien und in unserem Manifest „Neues Arbeiten“ bekennen wir uns im Rahmen unserer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**
**Global Compact**
- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)

## Hinweise und Anfragen zum Thema Menschenrechte

Im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 erhielten wir über unsere Kontaktstelle für Menschenrechte oder über das Hinweisgebersystem „Tell me!“ neun Hinweise mit Menschenrechtsbezug.

- Die Anfragen und Hinweise bezogen sich auf Themen wie Diskriminierung, Mobbing und Führungsverhalten.
- Des Weiteren erhielten wir einige Spenden- und Unterstützungsanfragen, die wir an die verantwortlichen Kolleg*innen weiterleiteten.
- Alle Hinweise wurden selbstverständlich vertraulich behandelt.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**
**Global Reporting Initiative (GRI)**
- GRI 406–1 (Gleichbehandlung)

## 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“). 2020 erklärten darin alle befragten 121 Gesellschaften, dass sie die Grundsätze und Prinzipien des „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ einhalten. Für den Zeitraum Januar bis Dezember 2020 verzeichnet der Bericht wiederholt keinerlei Verstöße.

**Hinweisportal**
Hinweisgeberportal „Tell me!“: 8 Hinweise mit Menschenrechtsbezug in 2020.

**Assessments & Review**

- Ein „Human Rights Risk Assessment“ in 2020 (Identifizierung weiterer konzernweiter Herausforderungen im Bereich der Menschenrechte, die u. a. Anpassungen an einzelne Richtlinien und Kommunikationsmaßnahmen notwendig machen. Bis Ende 2021 werden wir hierzu Maßnahmen ergreifen.): Konzernzentrale

- Ein „Employee Relations Policy“ Review in 2020: Crnogorski Telekom in Montenegro

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

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 406–1 (Gleichbehandlung)
- GRI 412–1 (Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte)

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 17 (Menschenrechte)

**Global Compact**

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

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

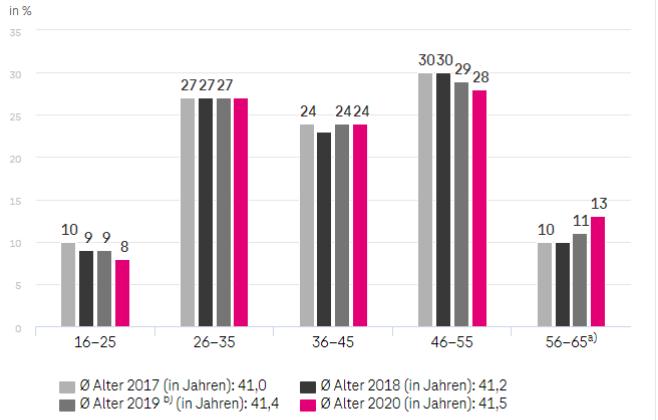
- S07–02 (Prozentsätze aller Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind)

# Demografie & Altersvorsorge

## Altersstruktur Deutsche Telekom Konzern

Das Durchschnittsalter im Konzern liegt bei 41,5 Jahren. Im Vergleich zu den Vorjahren haben wir hier einen nur geringen Anstieg. Dies ist vor allem auf den kontinuierlichen Anstieg in Deutschland zurückzuführen.

Durch die Fusion der T-Mobile US mit Sprint ist im Vergleich der internationale Altersdurchschnitt leicht gestiegen um 0,8 auf 38,3.




a) inkl. > 65 Jahre
b) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, HÄVG GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, goingsoft Deutschland GmbH, DT International Finance B.V., GTS-Ukraine, T-Mobile Infra, IWS SK CES, Detecon- and ICSS-Companies

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 405–1 (Vielfalt und Chancengleichheit)

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

**Global Compact**

- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

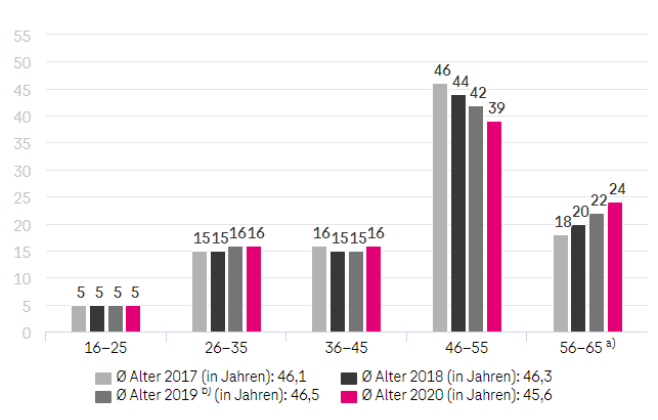
**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- S03–01 (Altersverteilung der Belegschaft)

## Altersstruktur Deutsche Telekom Konzern DT in Deutschland

Demografischer Wandel und geringe natürliche Fluktuation: Das sind die Gründe dafür, dass der Anteil an Mitarbeiter*innen über 55 Jahre in den vergangenen fünf Jahren von 16 auf 23,7 Prozent gestiegen ist.

Trotz einer Steigerung der über 55-Jährigen um 1,7 Prozent ist das durchschnittliche Alter der Mitarbeiter*innen in Deutschland nur um 0,1 gestiegen auf 46,6.




a) inkl. > 65 Jahre
b) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, HÄVG GmbH, Toll4Europe, goingsoft Deutschland

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 405–1 (Vielfalt und Chancengleichheit)

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz)

**Global Compact**

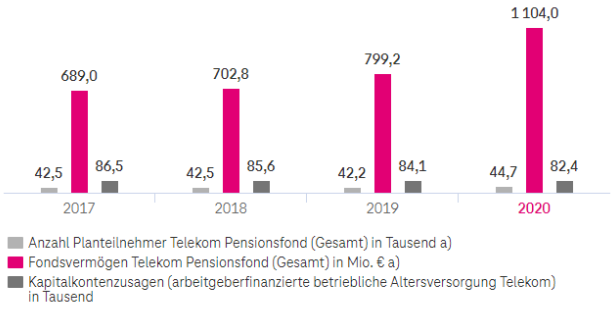
- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- S03–01 (Altersverteilung der Belegschaft)

## Betriebliche Altersvorsorge

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**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 201–3 (Wirtschaftliche Leistung)

# Aus- & Weiterbildung

## Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung

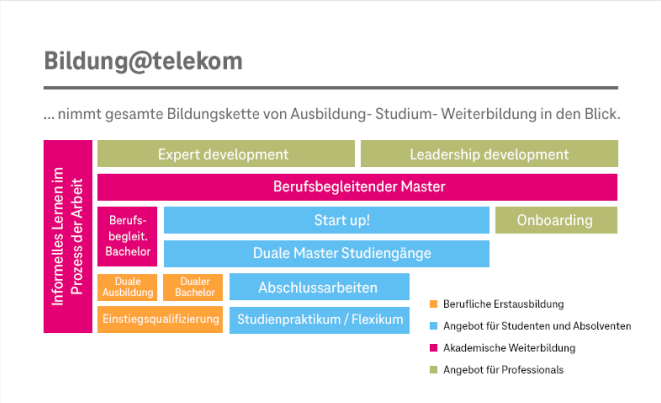
Unseren Mitarbeiter*innen bieten wir ein breites Spektrum individueller Aus- und Weiterbildungs- sowie Entwicklungsmaßnahmen an. Wichtige Grundlagen hierfür sind in der Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen (Employee Relations Policy) und in unseren Leitlinien (Guiding Principles) festgehalten. Für viele Bereiche der Telekom wurden zudem konkrete Vereinbarungen mit den Sozialpartnern zum Thema Weiterbildung getroffen.

### Ausbildung für die Fachkräfte von morgen

Mit einem umfassenden technischen und kaufmännischen Ausbildungsangebot qualifizieren wir unsere Fachkräfte von morgen. 2020 stellten wir in Deutschland 2 150 Ausbildungsplätze bereit, davon 1 450 Plätze für eine berufliche Ausbildung, 675 Studienplätze für duale Bachelor- und bis zu 25 Plätze für duale Masterstudierende. Damit gehören wir zu den bundesweit größten Ausbildungsunternehmen. Wir bilden deutlich über unseren Eigenbedarf hinaus aus – und ermöglichen damit vielen jungen Menschen einen Einstieg in die Arbeitswelt.

### Lebenslanges Lernen fördern

Wir fördern lebenslanges Lernen und begleiten unsere Mitarbeiter*innen auf ihrem individuellen Lernweg. Dazu verschaffen wir uns zunächst einen Überblick über die bestehenden und die künftig benötigten Kompetenzen unserer Beschäftigten. Auf dieser Grundlage bieten wir unseren Beschäftigten maßgeschneiderte Bildungs- und Entwicklungsprogramme an. Dazu gehören etwa Auslandsaufenthalte oder ein Studium neben dem Beruf: Mit „Bologna@Telekom“ ermöglichen wir berufsbegleitende Bachelor- und Masterstudiengänge. Seit der Einführung vor mehr als zehn Jahren haben insgesamt über 2 000 Beschäftigte in Deutschland das Angebot wahrgenommen.




### Digitale Weiterbildung auch in der Corona-Krise

In den vergangenen Jahren haben wir unsere Weiterbildung zunehmend auf digitales Lernen umgestellt. In der Corona-Pandemie hat uns dies sehr geholfen, die Weiterbildung der Beschäftigten trotz Homeoffice und fehlender Präsenzangebote sicherzustellen. Mehr als 60 Prozent der Weiterbildungsmaßnahmen fanden 2020 über digitale Medien und Plattformen statt. Im Laufe des Jahres haben wir unsere digitalen Bildungsangebote global (mit Ausnahme von T-Mobile US) weiter ausgebaut, zum Beispiel mit der innovativen Lernplattform „Percipio“. Neben einer Desktop-Lösung besteht über die Percipio-App die Möglichkeit, jederzeit und überall auf die Inhalte zuzugreifen. Sie bietet eine Vielzahl an Kursen, Videos, Büchern oder Hörbüchern zu Themen wie Führung, Technik und Entwicklung oder digitale Transformation und vermittelt die Lerninhalte auf unterhaltsame Weise. Bis November 2020 waren bereits 170 000 Beschäftigte der Telekom auf dieser Plattform registriert. Darüber hinaus können unsere Mitarbeiter*innen die Schulungsunterlagen von Coursera – dem weltweit größten Anbieter von Online-Kursen auf Hochschulniveau – nutzen. Die Kurse zu Themen wie Big Data, Cyber Security, Cloud oder Künstlicher Intelligenz werden von einem Netzwerk von rund 200 Universitäten zur Verfügung gestellt.

### Digitale Kompetenzen als Schlüssel für die Zukunft

Weltweit investierten unsere Mitarbeiter*innen 2020 rund 2,5 Millionen Lernstunden in ihre eigene Qualifizierung. Aufgrund der COVID-19-Pandemie waren dies deutlich weniger als noch 2019. Allerdings stieg der Anteil des digitalen Lernens deutlich: Fast 69 Prozent erfolgte über digitale Angebote, rund 23 Prozent mehr als 2019. Auf nahezu alle Lernangebote können unsere Beschäftigten heute bereits digital zugreifen: 2020 waren 99 Prozent der konzernweit buchbaren Trainings digital.

Seit 2019 verfolgen wir mit der Initiative „youlearn“ das Ziel, die Telekom zu einer lernenden Organisation weiterzuentwickeln. Dabei bieten wir unseren Beschäftigten weltweit (ausgenommen T-Mobile US) die Möglichkeit, ihre Weiterbildung mithilfe von digitalen Lernangeboten weitgehend selbst zu steuern und das Lernen zu einem integralen Teil des Berufsalltags zu machen. „youlearn“ fordert Beschäftigte zum Beispiel mit einer „Learning Challenge“ dazu auf, bei freiwilligen, informellen Lernherausforderungen mitzumachen. Im Oktober 2020 wurde der „youlearn day“ erstmals als konzernweites, digitales Lernevent angeboten. Über eine digitale Konferenzplattform konnten Beschäftigte einen Tag lang aus rund 40 Online-Sessions zu topaktuellen Geschäftsthemen – wie Cyber Security, Data Analytics oder Softwareentwicklung – auswählen

und sich beteiligen. 4 700 Teilnehmer*innen registrierten sich für diesen ersten „youlearn day“. Das Segment Technologie & Innovation bot seinen Beschäftigten am Folgetag einen weiteren Lerntag an.

Ein weiteres Beispiel für selbstbestimmtes und selbstorganisiertes Lernen ist die 2018 gestartete Mitarbeiterinitiative „Lernen von Experten“ (LEX): Dabei geben Expert*innen aus dem Konzern ihr Wissen in 30- bis 60-minütigen digitalen Kursen an ihre Kolleg*innen weiter. Ende 2020 standen rund 3 000 solcher Inhalte bereit – damit ist LEX die am stärksten wachsende Community im Konzern.

**Führungskompetenzen im digitalen Zeitalter stärken**
Auch bei unseren Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen setzen wir zunehmend virtuelle Lösungen ein. Damit fördern wir die Fähigkeit zur virtuellen Personalführung. Im Rahmen unseres Performance- und Entwicklungsprozesses „Lead to Win“ erhalten unsere oberen Führungskräfte Rückmeldungen zu ihrem derzeitigen Leistungsprofil und zu individuellen Entwicklungsmöglichkeiten. Der „Lead to Win“-Ansatz wird im Jahr 2021 durch den neuen Performance-Development-Ansatz „WeGrow“ ersetzt. Mit dem neuen Prozess wollen wir das Engagement jedes Beschäftigten durch regelmäßiges Feedback steigern, Klarheit über Aufgaben und erwartete Ergebnisse schaffen sowie das Vertrauensverhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in stärken. Darüber hinaus ermöglicht der neue Ansatz eine engere Verzahnung mit weiteren HR-Prozessen wie dem Kompetenzmanagement, dem Talentmanagement oder der Nachfolgeplanung und trägt dazu bei, die Geschäftsziele zu erreichen. Darüber hinaus setzen wir deutschlandweit zwei einheitliche Instrumente zur Leistungsbeurteilung ein:

- „Compass“ für tariflich Beschäftigte sowie Beamt*innen und
- „Performance & Potential Review“ für Führungskräfte sowie außertarifliche Mitarbeiter*innen. Auch viele Landesgesellschaften nutzen das Instrument.

**Agile Transformation der Telekom in Deutschland**
In Deutschland setzen wir in vielen Bereichen verstärkt auf agiles Arbeiten – besonders bei der Entwicklung neuer Produkte. Das Ziel: die Kund*innen noch stärker in den Fokus stellen und die Lieferfähigkeit beschleunigen. Unterstützt wird dies durch ein umfassendes Schulungs- und Trainingsangebot. Dazu zählen neben Kursen in agilem Arbeiten auch viermonatige Lehrgänge. Sie qualifizieren für Rollenprofile, die zum agilen Konzept gehören, wie „Product Owner“ oder „Scrum Master“. Für Führungskräfte gibt es ebenfalls eine Fortbildung (Leadership-Programm) zum agilen Arbeiten.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**
**Global Reporting Initiative (GRI)**
- GRI 404–1 (Aus- und Weiterbildung)
- GRI 404–2 (Aus- und Weiterbildung)

## Agiles Arbeiten und neue Lernkonzepte bei T-Systems

**Agile Transformation bei T-Systems**
Das agile Arbeiten bei T-Systems hat vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie weiter an Fahrt aufgenommen. Wir haben flexibel auf die neuen Begebenheiten reagiert und im Jahr 2020 während der Lockdown-Phasen zu fast 100 Prozent aus dem Homeoffice gearbeitet. Dabei wurden die Beschäftigten von „Agile Power Teams“ unterstützt, die weltweit für die Umsetzung agiler Arbeitsmethoden bei T-Systems zuständig sind. Die Vernetzung und Koordination der Teams läuft über den sogenannten Agile-Hub. Dem Agile-Hub gehören Expert*innen für agiles Arbeiten an. Sie entwickeln unter anderem Schulungsformate und unterstützen den Erfahrungsaustausch der Teams untereinander. 2020 wurden unter anderem neue, rein virtuelle Schulungsformate angeboten.

**„youlearn“ bei T-Systems**
2020 wurde die konzernweite Initiative „youlearn“ auch bei T-Systems fortgeführt: Dazu wurde unter anderem die Weiterbildungsplattform „youlearn Guide T-Systems“ einem Relaunch unterzogen. Außerdem beteiligte sich T-Systems am konzernweiten „youlearn day“. In diesem Jahr stand bei T-Systems zudem die Qualifizierungsoffensive „Digitize!“ im Fokus, die den Beschäftigten Kompetenzen vermittelt, die sie für die Umsetzung der digitalen Transformation bei den Kund*innen benötigen. Dazu gehören unter anderem digitale Fortbildungen zu technologischen Themen wie Künstliche Intelligenz (KI) und Big Data oder das berufsbegleitende „Digital Engineer“-Programm in Zusammenarbeit mit der RWTH Aachen. Dabei werden Beschäftigte innerhalb von zehn bis zwölf Monaten zu einem Lotsen für die digitale Transformation ausgebildet. Dieses Programm wurde 2020 bereits zum zweiten Mal angeboten. Die Absolvent*innen der ersten Ausbildungsrunde waren im Jahr 2020 beispielsweise bei der Entwicklung der Corona-Warn-App involviert.

## Weiterbildungsinitiative zum Cyber Security Professional

Expert*innen für IT-Sicherheit sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiterhin rar. Deshalb haben wir 2014 die zweieinhalbjährige berufsbegleitende Weiterbildung zum Cyber Security Professional (IHK) entwickelt. Die Fortbildung ist in die regulären Arbeitsprozesse integriert und wird durch fachliche und überfachliche Module in unterschiedlichen Formaten (Präsenzschulungen, E-Learning, Blended Learning) ergänzt. Nach erfolgreicher Prüfung bei der zuständigen Industrie- und Handelskammer erhalten die Teilnehmer*innen ein IHK-Zertifikat als Cyber Security Professional. Die im Rahmen der Weiterbildung erworbenen Kompetenzen können in Bachelor- und Masterstudiengängen als Studienleistung angerechnet werden.

Die Weiterbildung entwickeln wir kontinuierlich weiter und berücksichtigen dabei aktuelle und künftige IT-Sicherheitsanforderungen. So haben wir 2020 neue fachliche Module in den Bereichen Kryptografie sowie Web- und Applikationssicherheit entwickelt und eingesetzt. Außerdem haben wir das Thema „Mentale Gesundheit“ auf Wunsch von Teilnehmer*innen und Fachbetrieben aufgegriffen und einen entsprechenden Workshop in das Programm aufgenommen.

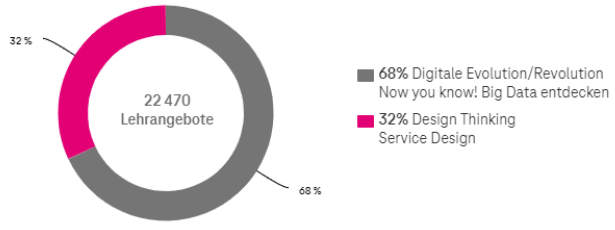
Trotz der COVID-19-Pandemie haben wir das Programm auch 2020 in vollem Umfang durchgeführt. Die Kontaktbeschränkungen führten lediglich dazu, dass einzelne Präsenzveranstaltungen virtuell umgesetzt werden mussten.

Aufgrund der Nachfrage auch bei anderen Unternehmen und Behörden haben wir bereits 2018 die Weiterbildung auch für Mitarbeiter*innen anderer Unternehmen geöffnet. Der siebte Jahrgang startete 2020 pandemiebedingt in digitaler Form mit 22 Teilnehmenden, von denen zwei bei externen Organisationen beschäftigt sind. Darüber hinaus verteilen sich die Teilnehmenden auf die Deutsche Telekom Security GmbH mit 14 Beschäftigten und die Deutsche Telekom IT GmbH mit sechs Beschäftigten.

Unser Fazit nach bisher sieben teilnehmenden Jahrgängen ist positiv: Vier Jahrgänge schlossen die Weiterbildung bis Juni 2020 vollständig ab und sind entsprechend zertifiziert. Das Durchschnittsalter der Absolvent*innen lag bei circa 25 Jahren. Mit 1,7 Prozent war die Abbruchquote unter den Teilnehmern bisher sehr gering. Insgesamt zählen wir inzwischen in sieben Jahrgängen 97 Programmteilnehmer*innen. Alle 40 Absolvent*innen der Jahrgänge von 2014 bis 2017 wurden bei der Telekom weiterbeschäftigt. Nur zwei Absolvent*innen entschieden sich, das Unternehmen zu verlassen, davon kehrte einer nach einem Jahr zurück.

## Weiterbildung Telekom Training in Deutschland

Die Deutsche Telekom bietet ihren Mitarbeiter*innen eine ganze Reihe von Weiterbildungsmaßnahmen, mit denen sie ihre Kompetenzen weiterentwickeln und auffrischen können.




Ø Qualifizierungstage je Mitarbeiter: **3,4**; digitale: **2,3**
Anzahl Qualifizierungstage: **486 598**; digitale: **329 291**

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 404–1 (Aus- und Weiterbildung)
- GRI 404–2 (Aus- und Weiterbildung)

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 16 (Qualifizierung)

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- S02–02 (Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr)

## Internationale Entwicklungs- und Führungskräfteprogramme

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

Der Global Talent Pool wurde im Juni 2020 für Neuzugänge geschlossen. Es wurde ein überarbeiteter globaler Ansatz - Talent Hub - entwickelt, der im Jahr 2021 eingeführt wird.

| | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|
| Teilnehmer Trainee-Programm Start up! [a] | gesamt | 32 | 44 | 71 | 44 |
| Teilnehmer Trainee-Programm Start up! [a] | davon Frauen | 50 % | 59 % | 44 % | 59 % |
| Teilnehmer Global Talent Pool [b] | gesamt | 858 | 976 | 952 | - |
| Teilnehmer Global Talent Pool [b] | davon Frauen | 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 „Talent Space". Neuer Zielgruppenzuschnitt erschwert Vergleichbarkeit mit Vorjahren.

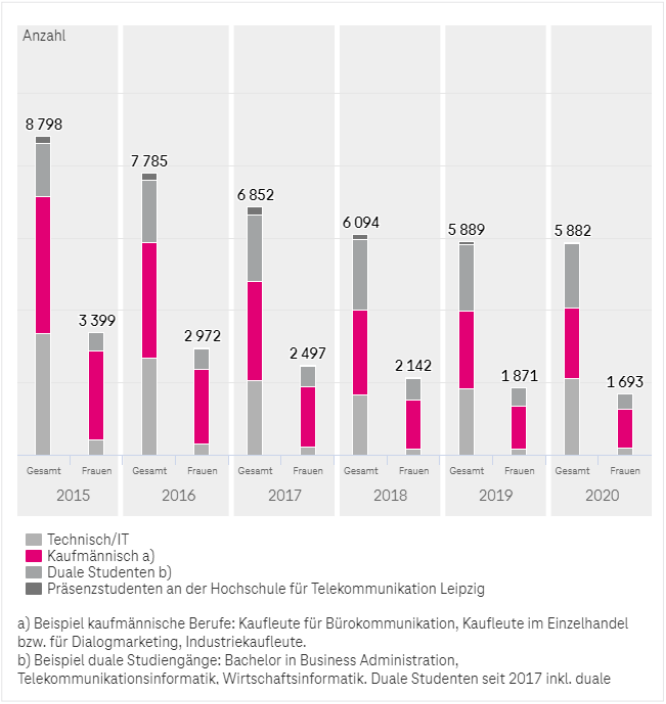
Das Jahr 2020 war geprägt von der Fortführung erfolgreicher Formate, kontinuierlicher Weiterentwicklung basierend auf den Feedbacks der Teilnehmer*innen und auch Neukonzeption einzelner Angebote. Unser modernes Führungskräfte-Programm „levelUP!" haben wir nach zwei erfolgreichen Durchgängen auch in 2020 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 2020 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 2020 haben wir knapp 5 900 Nachwuchskräfte für eine Ausbildung oder ein duales Studium eingestellt, wovon 29 Prozent 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. Duale Studenten seit 2017 inkl. duale

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

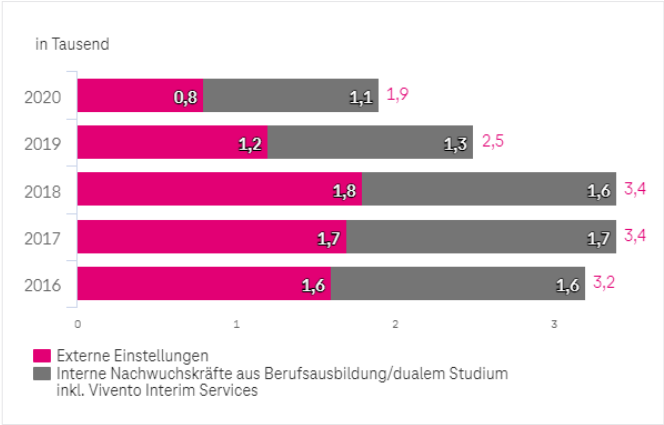
- GRI 404–1 (Aus- und Weiterbildung)

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

## Mitarbeitergewinnung Konzern DT in Deutschland

Knapp 800 neue Mitarbeiter*innen hat die Deutsche Telekom 2020 in Deutschland vom externen Arbeitsmarkt eingestellt. Darüber hinaus haben wir rund 1 100 interne Nachwuchskräfte nach Abschluss ihrer Berufsausbildung oder ihres dualen Studiums in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen.




Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

# Gesundheit & Arbeitsschutz

## Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit

Wir nehmen unsere Verpflichtung, für die Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten zu sorgen, sehr ernst. Die übergeordnete Verantwortung für Arbeitssicherheit sowie Gesundheits- und Umweltschutz trägt der Vorstand. Unsere Maßnahmen zur „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ bündeln und steuern wir auf Konzernebene; vor Ort sind Health & Safety Manager (H&S-Manager) dafür verantwortlich, sie umzusetzen. Die allgemeinen Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Maßnahmen des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements haben wir im Managementsystem-Handbuch für Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz festgeschrieben. Es dient dazu, unsere Managementsysteme konzernweit zu vereinheitlichen und gezielt auszurichten.

Der Arbeitsschutz (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) ist über zertifizierte Managementsysteme sowie entsprechende Leit- und Richtlinien fest in unseren Strukturen verankert. Inzwischen richten wir uns dabei an der Norm ISO 45001 aus: Als eines der ersten DAX-Unternehmen haben wir im Jahr 2018 unser H&S-Managementsystem danach zertifizieren lassen. Zuvor lag bereits seit 2011 die Zertifizierung für OHSAS 18001 vor. Bis Ende des Berichtsjahres 2020 wurden insgesamt 94 nationale und internationale Standorte gemäß den Normen ISO 45001 und ISO 14001 auditiert und die Zertifikate aktualisiert.

Mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen und breit angelegten Angeboten fördern wir konzernweit das Gesundheitsbewusstsein und die Gesundheitskompetenz unserer Beschäftigten. Zugleich legen wir höchsten Wert auf Sicherheit am Arbeitsplatz. Gesetzliche Vorgaben zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stellen für uns dabei Minimalanforderungen dar. Insbesondere die Sensibilisierung, Prävention und Eigenverantwortung sind für uns bedeutsam. Unser Maßnahmenportfolio zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit umfasst auch viele freiwillige Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Dazu gehören zum Beispiel

- ein jährlicher, umfassender Gesundheitscheck durch den Betriebsarzt,
- Impfungen und Hygienemaßnahmen,
- Darmkrebsvorsorge,
- Bewegungs-/Fitnessangebote,
- Angebote zu Erholungsfähigkeit, Achtsamkeit sowie gesundheitsorientierter Führung
- und zunehmend digitale Trainings.

## Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen untersuchen und messen 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 jährlich und leiten daraus Maßnahmen ab, die die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten fördern.

Verschiedene Kennzahlen belegen, dass unsere Leistungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement wirksam sind:

- Bei der Telekom in Deutschland betrug die Gesundheitsquote (mit Berücksichtigung von Langzeitkranken) 2020 95,0 Prozent (Vorjahr 94,0 Prozent). Die Gesundheitsquote ohne Berücksichtigung der Langzeitkranken betrug 2020 96,5 Prozent (Vorjahr 95,5 Prozent). Damit haben wir unser konzernweites Ziel für 2020 (95,9 Prozent ohne Berücksichtigung von Langzeitkranken) erreicht. Die Gesundheitsquote wird zum Ende jedes Quartals an den Vorstand berichtet.

- Die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle hat sich im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr verringert. Die Unfallquote lag 2020

- in Deutschland bei 3,8 Unfällen (mit mehr als drei Ausfalltagen) pro Tausend Mitarbeiter*innen.

- Der konzernweite Gesundheitsindex – zuletzt ermittelt in 29 Ländern im Rahmen der konzernweiten Mitarbeiterbefragung 2019 – lag bei 3,6 (auf einer Skala von 1,0 bis 5,0). Der nächste Gesundheitsindex wird im Jahr 2021 bestimmt.

### Maßnahmen während der COVID-19-Pandemie

Zum Schutz unserer Beschäftigten haben wir mit dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie, wo immer es ging, die Möglichkeit geschaffen, auch mobil von zu Hause zu arbeiten. Gemeinsam mit dem Hygieneinstitut Bonn haben wir zudem ein umfassendes Hygienekonzept erarbeitet. So konnten Mitarbeiter*innen – nachdem die erste Infektionswelle abgeflacht war – im Mai teilweise an den betrieblichen Arbeitsplatz zurückkehren. Als sich im Herbst die zweite Welle abzeichnete, haben wir diese Möglichkeit wieder stark eingeschränkt. Unsere Personalvorständin Birgit Bohle hat die Beschäftigten regelmäßig über unsere umfangreichen Sicherheitsmaßnahmen informiert. Unser Ansatz im Umgang mit der Pandemie stieß bei unseren Beschäftigten auf sehr große Zustimmung, wie unsere Pulsbefragung bestätigte.

**Neues Programm „My Health Journey“**
Trotz der Pandemie konnten wir 2020 in Deutschland das interne Gesundheitsprogramm „My Health Journey“ für mentale Stärke starten. Neben einer Workshop-Reihe zum Thema Resilienz – also der Entwicklung von psychischer Widerstandskraft – bietet es wissenschaftlich basierte Achtsamkeitstrainings für leitende Angestellte an. Dadurch sollen die eigene Selbstreflexion und -organisation gefördert werden. Zudem können sich unsere Mitarbeiter*innen mithilfe digitaler Tools vertieft mit den vermittelten Inhalten auseinandersetzen.

**Erneute Auszeichnungen**
2020 wurde die Telekom in Deutschland bereits zum vierten Mal mit dem Corporate Health Award als sozial nachhaltigster Arbeitgeber in der Branche Informations- und Kommunikationstechnik ausgezeichnet. Die Preisverleihung wird von EuPD Research und dem Handelsblatt ausgerichtet. Die Auszeichnung ehrt jene Arbeitgeber, die sich nachweislich überdurchschnittlich für die Gesundheit der Beschäftigten engagieren und eine vorausschauende, nachhaltige Personalstrategie verfolgen. Der Gewinn des Awards stellt gerade 2020 mit den wirtschaftlichen und personellen Herausforderungen der COVID-19-Pandemie eine besondere Anerkennung für unser H&S-Management dar.

Auch international wurden wir im Jahr 2020 ausgezeichnet: Die OTE Group Greece erhielt sechs Preise zu einzelnen Health- oder Safety-Themen.

## Psychosoziale Unterstützung bei Veränderungen im Unternehmen

Konzernweit ist es für die Deutsche Telekom AG sehr wichtig, dass die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung (MFB) verschiedene Transformationsprozesse psychosozial begleitet. Ziel ist es, betroffene Mitarbeiter*innen, Führungskräfte sowie Teams im Umgang mit beruflichen – aber auch privaten – Veränderungen zu unterstützen und psychosozialen Krisen vorzubeugen.

Dazu bieten wir in Deutschland unter anderem kostenfreie und anonyme Individualberatungen sowie Sprechstunden an. Nach Anmeldung können sich die Beschäftigten persönlich von Experten beraten lassen. Sofortige telefonische Beratung ist über die Hotline „SPRECHZEIT“ montags bis freitags von 8 bis 20 Uhr möglich. Bei Bedarf werden Hilfesuchende direkt an örtliche Expert*innen oder Fachstellen vermittelt. Die Berater*innen unterliegen der Schweigepflicht und kennen die Besonderheiten des Unternehmens. Aufgrund der massiven Veränderungen im Jahr 2020 durch die Corona-Pandemie haben wir das Angebot erweitert: SPRECHZEIT berät unter anderem zu Auswirkungen und dem Umgang mit verringerten sozialen Kontakten sowie Belastungen durch geschlossene Betreuungseinrichtungen und Schulen. Fachliche Fragen im Corona-Kontext beantwortet zudem ein ausgewähltes Team von Arbeitsmediziner*innen.

Fach- und Führungskräfte unterstützen wir seit vielen Jahren mit begleitenden Angeboten, zum Beispiel mit Vorträgen und Workshops zu den Themen „Gesunde Führung: Möglichkeiten und Grenzen im Führungsverhalten“ oder „Veränderung erfolgreich gestalten“ und zum Umgang mit psychischen Belastungsfaktoren.

Auch Schulungen zu virtueller Führung sind Bestandteil dieser Angebote. Das Arbeiten in hybriden oder standortverteilten Teams ist zwar in Teilen der Telekom schon längst Alltag. Dennoch stellt die Verlagerung der Arbeitsplätze durch COVID-19 ins Homeoffice – verbunden mit einem stark eingeschränkten persönlichen Kontakt – eine zusätzliche Herausforderung dar: Führungskräfte müssen sensibel auf Veränderungen in den Teams und des Einzelnen achten und ausreichend Zeit für den persönlichen Austausch einplanen, beispielsweise durch die Nutzung regelmäßiger Videokonferenzen.

## Digitalisierung und Gesundheit – gemeinsames Projekt mit BARMER

2017 haben wir zusammen mit einem unserer Gesundheitspartner, der Krankenkasse BARMER, das Modellprojekt „Digitalisierung und Gesundheit“ gestartet, bei dem wir unter anderem von der Universität St. Gallen und IfOS Köln wissenschaftlich begleitet werden. Hierbei erarbeiten wir im Kontext der Digitalisierung Lösungen, die die Gesundheit stärken sowie die Motivation und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten steigern können. In dem Kooperationsprojekt haben wir innerhalb der letzten drei Jahre verschiedene Maßnahmen eingeführt und gemeinsam mit dem Telekom-Personal getestet.

2019 haben unsere Mitarbeiter*innen unter anderem den „Digital Health Guide“ getestet: eine Online-Plattform, die Beschäftigte bei der Auswahl passender Gesundheitsangebote unterstützt und deren Nutzung vereinfacht. Zudem konnten Mitarbeiter*innen die App „NutriAssist“ ausprobieren, die den individuellen Bedarf an Mikronährstoffen wie Vitaminen, Mineralstoffen oder Omega-Fettsäuren analysiert – und entsprechende Ernährungstipps gibt.

2019 startete darüber hinaus das Pilotprojekt „Gesundes und achtsames Führen“. Dabei handelt es sich um ein multimodales Training, das die digitale Gesundheitskompetenz der Beschäftigten verbessern soll. Das Angebot richtete sich zunächst an Führungskräfte als wichtige Multiplikatoren. Im Verlauf des Pilotprojekts wurden positive Trainingseffekte auf Gesundheit, Stressempfinden und Achtsamkeit wissenschaftlich nachgewiesen. Daher haben wir das Angebot 2020 national im Rahmen der „My Health Journey“ ausgeweitet und insgesamt zehn Einheiten à 50 Tage für leitende Angestellte angeboten. 90 Führungskräfte des oberen Managements nahmen bisher daran teil. Inzwischen konnten weitere positive Effekte nachgewiesen werden. So verbesserten sich auch die Arbeitsfähigkeit, die Arbeitsbewältigung und die Performance der Teilnehmer*innen. Deshalb soll das Angebot 2021 sukzessive weiteren Führungskräften zugänglich gemacht werden.

Auch das Gesundheitsthema Ernährung haben wir 2020 mit Unterstützung der BARMER weiterverfolgt. Ernährungsberater*innen sowie zwei bekannte Spitzensportlerinnen boten im Rahmen eines Pilotvorhabens virtuelle Vorträge zu verschiedenen Schwerpunktthemen wie Nervennahrung und Essenszubereitung an. Auch Team-Workshops und Zusatzangebote wie Weight Watchers Online konnten in Anspruch genommen werden. Das Pilotprojekt Ernährung wird 2021 mit weiteren Aktionen und Angeboten fortgeführt.

## Gesundheitsquote

Die Gesundheitsquote hat sich für den Konzern Deutsche Telekom national im Jahr 2020 mit einem Durchschnittswert von 95 Prozent (inkl. der Langzeitkranken) gegenüber dem Vorjahr um 1,0 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 2020 ohne Berücksichtigung der Langzeitkranken beträgt 96,5 Prozent. Die Gesundheitsquote wird zum Ende jeden Quartals an den Vorstand berichtet. Hierbei strebten wir für 2020 ein konzernweites Ziel von 95,9 Prozent (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 Mitarbeiter*innen und Führungskräften machen und dadurch frühzeitig Möglichkeiten zur Beeinflussung von krankheitsbedingten Fehlzeiten aufzeigen.

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Konzern (national) | 93,9 | 94,4 | 94,0 | 93,8 | 93,7 | 93,6 | 94,0 | 95,0 ● |

● Daten durch PwC geprüft.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 403–2 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

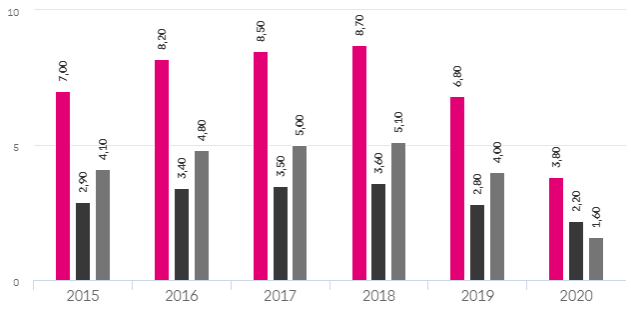
**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

## Arbeitsunfälle in Deutschland

Die Anzahl der Betriebs- und Wegeunfälle ist gegenüber 2019 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*innen erhöhen.




Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 403–2 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

# Mitarbeiterzahlen & Teilzeit

## Entwicklung der Mitarbeiterzahlen weltweit

Der Personalbestand in unserem Konzern stieg im Vergleich zum Vorjahresende um 7,5 Prozent, im Wesentlichen durch die Integration der Sprint-Mitarbeiter*innen in den USA. Dabei war die Entwicklung innerhalb unserer Segmente unterschiedlich: In unserem operativen Segment Deutschland reduzierte sich die Anzahl der Mitarbeiter*innen gegenüber 2019 um 4,4 Prozent durch die Inanspruchnahme sozial verträglicher Instrumente zum Personalumbau wie z. B. engagierter Vorruhestand oder Altersteilzeit. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen in unserem operativen Segment USA stieg gegenüber dem 31. Dezember 2019, v. a. durch die Integration der Sprint-Mitarbeiter*innen, um 50,7 Prozent. In unserem operativen Segment Europa sank die Mitarbeiterzahl gegenüber dem Vorjahresende um 7,1 Prozent. Dabei verringerte sich der Mitarbeiterbestand v. a. in Ungarn, Griechenland und Rumänien. Die Mitarbeiterzahl in unserem operativen Segment Systemgeschäft sank gegenüber dem Jahresende 2019 insgesamt um 4,7 Prozent, im Wesentlichen bedingt durch Effizienzmaßnahmen. Im operativen Segment Group Development ist der Anstieg der Mitarbeiterzahl um 3,1 Prozent auf das Insourcing vormals externer Aktivitäten zur Realisierung von Kosteneinsparungen bei T-Mobile Netherlands zurückzuführen. Der Personalbestand im Segment Group Headquarters & Group Services sank im Vergleich zum Jahresende 2019 um 4,1 Prozent, im Wesentlichen bedingt durch den weiteren Personalumbau bei Vivento.

| Anzahl | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 [a] | 2017 [a] | 2018 [b] | 2019 [b] | 2020 [b] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Deutschland | 66 725 | 68 754 | 67 927 | 66 410 | 64 798 | 71 549 | 69 117 | 66 051 |
| USA | 37 071 | 39 683 | 44 229 | 44 820 | 45 888 | 46 871 | 47 312 | 71 303 |
| Europa | 53 265 | 53 499 | 48 920 | 46 808 | 47 421 | 47 964 | 44 410 | 41 272 |
| Systemgeschäft | 49 540 | 46 244 | 37 850 | 37 472 | 37 924 | 28 945 | 29 800 | 28 395 |
| Group Headquarters & Group Services | 21 995 | 19 631 | 23 548 | 20 258 | 19 351 | 18 370 | 17 292 | 16 585 |
| Group Development | | | 2 768 | 2 572 | 1 967 | 1 976 | 2 603 | 2 684 |
| Konzern (gesamt) | 228 596 | 227 811 | 225 243 | 218 341 | 217 349 | 215 675 | 210 533 | 226 291 |

[a] Seit dem 1. Januar 2017 berichten wir über das Segment Group Development sowie innerhalb des Segments Group Headquarters & Group Services über den Vorstandsbereich Technologie und Innovation. Die Vorjahresvergleichswerte wurden entsprechend rückwirkend angepasst
[b] Werte für 2018–2020 restated.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

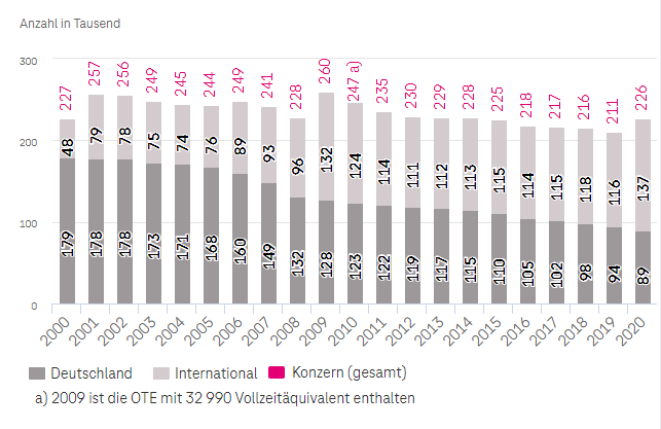
- GRI 401–1 (Beschäftigung)

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- S01–01 (ausscheidende Mitarbeiter)

## Belegschaft Deutsche Telekom 2000 bis 2020

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 2000 noch 78,9 Prozent der Mitarbeiter*innen in Deutschland beschäftigt waren, hat sich seit 2015 der Anteil bei unter 50 Prozent eingependelt. Im Jahr 2020 lag er bei 39,3 Prozent.




### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

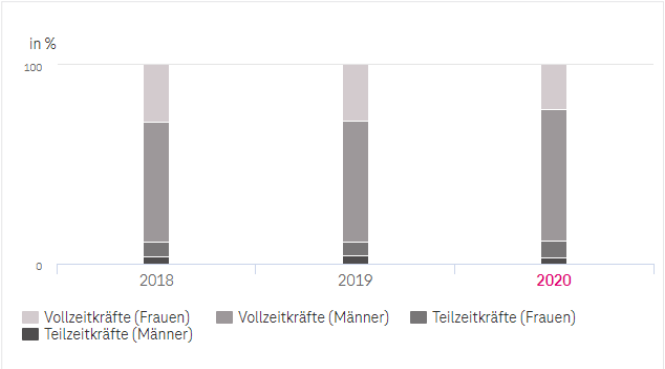
- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

## Beschäftigte nach Ländern



## Mitarbeiter*innen in Teilzeit Deutsche Telekom Konzern

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



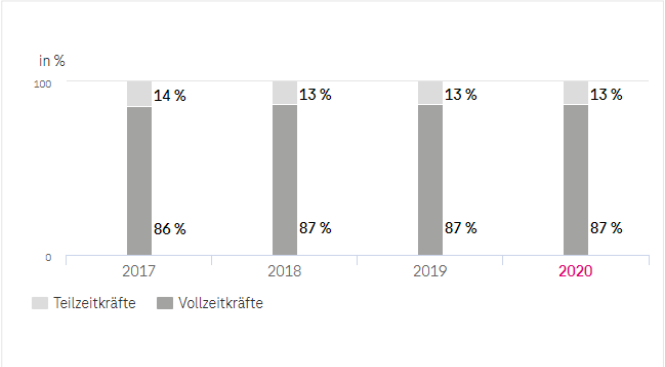

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 102–8 (Allgemeine Standardangaben)

## Mitarbeiter*innen in Teilzeit Konzern DT in Deutschland

Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit belief sich 2020 auf etwa 13 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben.




### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 102–8 (Allgemeine Standardangaben)

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte)
- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

**Global Compact**

- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)
- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

# Fluktuation & Personalumbau

## Sozialverträglicher Personalumbau

Wir müssen langfristig zukunfts- und wettbewerbsfähig bleiben – speziell vor dem Hintergrund der Digitalisierung und eines dynamischen und globalen Marktumfelds. Deshalb unterstützen und begleiten wir unsere Beschäftigten auf dem Weg in die digitalisierte Arbeitswelt.

Mit diesen Veränderungen geht auch ein komplexer Personalumbau einher. Wir schaffen in Wachstumsfeldern neue Stellen und bauen dafür qualifiziertes Personal auf. In anderen Geschäftsfeldern stellen wir uns neu auf und verringern den Personalbestand. Alle Maßnahmen zum Personalumbau gestalten wir für unsere Beschäftigten seit jeher sozialverträglich.

Bei der Umsetzung des Personalumbaus in Deutschland unterstützt uns seit vielen Jahren der Personaldienstleister Vivento. Seit 2013 kümmert sich Vivento ausschließlich um die Betreuung und Vermittlung der beamteten Kolleg*innen. 2020 haben sich 149 Beamt*innen der Telekom in Deutschland dafür entschieden, dauerhaft zu Bund, Ländern und Kommunen zu wechseln. Dabei standen vor allem Versetzungen von Beamten zur Bundeswehr, zum Zoll, zum Bundesverwaltungsamt und zur Bundespolizei im Fokus. Daneben konnten Beschäftigte auf einzelne Stellen in den öffentlichen Verwaltungen vermittelt werden. Seit der Gründung von Vivento vor 17 Jahren haben sich insgesamt über 52 500 Beschäftigte (Vollzeitäquivalent, FTE; Stichtag: 31.12.2020) von dem Personaldienstleister unterstützen lassen und für eine neue Perspektive entschieden.

Mitarbeiter*innen im Personalüberhang werden seit einigen Jahren in den Segmenten betreut, darunter beispielsweise die T-Systems oder Telekom Deutschland: Sie bieten ein spezielles Beratungskonzept zur beruflichen Neuorientierung an. Hierbei werden Mitarbeiter*innen frühzeitig und ganzheitlich in ihrem Veränderungsprozess begleitet und unterstützt – mit dem Ziel einer dauerhaften neuen Beschäftigung.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 401–1 (Beschäftigung)

## Job Service & Placement (JSP): Personalumbau bei T-Systems

Das Systemgeschäft der Telekom befindet sich in einem Transformationsprozess. Der interne Dienstleister „Job Service & Placement“ (JSP) berät und begleitet Beschäftigte bei den nötigen Veränderungsprozessen mit einem umfassenden Programm und verschiedenen Initiativen. Ziel ist es, die Mitarbeiter*innen konzernintern oder extern zu vermitteln. Zudem begleitet T-Systems den Umbau sozialverträglich – etwa durch das Angebot von Altersteilzeit, Vorruhestand und Abfindungen.

## Ganzheitliches Personalumbau- und Transfermanagement der Telekom Deutschland GmbH

Seit 2017 setzt die Telekom Deutschland GmbH ein ganzheitliches Personalumbau- und Transfermanagement ein. Das Ziel: Mitarbeiter*innen frühzeitig für berufliche Veränderungen gewinnen. Wenn kurz- oder mittelfristig Aufgaben wegfallen oder andere Qualifikationen nötig werden, werden die betroffenen Beschäftigten vorausschauend zu den Möglichkeiten einer beruflichen Neuorientierung beraten. Auch die Führungskräfte sind aktiv in den Veränderungsprozess eingebunden. Gemeinsam mit ihnen werden interne und externe Beschäftigungsalternativen betrachtet und persönliche Arbeitsmarktprofile erarbeitet. Darüber hinaus werden individuelle Bewerbungsprozesse unterstützt und – wo nötig – Qualifizierungen angeboten. Seit 2018 wurden bundesweit im Segment Deutschland rund 1 000 Mitarbeiter*innen beraten. Rund zwei Drittel von ihnen konnten sich hierdurch neue Optionen erschließen.

## Instrumente zum sozialverträglichen Personalabbau Konzern DT in Deutschland

Die Deutsche Telekom gestaltet Personalreduzierungen weiterhin sozialverträglich. Dazu setzte der Konzern auch in 2020 auf die schon bewährten Instrumente Vorruhestand, Abfindung und Altersteilzeit.

| Personalabgänge in Mitarbeitern (FTE) | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Vorruhestand/Engagierter Ruhestand Beamte | 927 | 1 219 | 3 849 | 27 | 1 711 | 1 242 | 1 917 |
| Vorruhestand Arbeitnehmer | 27 | 29 | 47 | 61 | 63 | 71 | 77 |
| Abfindungen | 826 | 1 448 | 726 | 1 081 | 972 | 763 | 745 |
| Altersteilzeit (Beginn Ruhephase) | 332 | 1 345 | 1 393 | 1 687 | 1 890 | 1 692 | 1 899 |
| Weitere sozialverträgliche Instrumente | 471 | 11 | <6 | 15 | - | - | - |
| Versetzung zu Behörden (final) [a] | | 711 | 418 | 417 | 326 | 321 | 146 |

[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**

**Deutscher Nachhaltigkeitskodex**

- Kriterium 6 (Regeln und Prozesse)
- Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte)

## Fluktuationsquote

Die Fluktuationsquote in Deutschland hat sich gegenüber 2019 leicht reduziert und lag bei 1,98 Prozent. Auch international ist sie gegenüber 2019 gesunken. Auf Konzernebene hat sie sich durch die Rückgänge in Deutschland und international ebenfalls ein wenig reduziert und lag 2020 bei 3,94 Prozent.

| in % | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|
| Deutschland | 1,70 | 1,94 | 2,28 | 1,98 |
| International [a] | 9,22 | 9,78 | 9,55 | 6,61 |
| Konzern (gesamt) [a] | 4,68 | 5,12 | 5,32 | 3,94 |

[a] ohne USA

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 401–1 (Beschäftigung)

## Anteil Beamt*innen Konzernbelegschaft

Die Zahl der Beamt*innen war auch im Jahr 2020 weiter rückläufig. Die Gründe dafür: Seit der Privatisierung stellt die Deutsche Telekom keine Beamt*innen mehr ein. Zu den natürlichen Altersabgängen kommen die Inanspruchnahme des vorzeitigen Ruhestands und weiterhin Versetzungen in andere Behörden. Dadurch ist der Anteil der Beamt*innen an der Belegschaft von kontinuierlich gesunken.

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Aktive Beamte | 20 523 | 19 881 | 18 483 | 15 999 | 15 482 | 13 507 | 12 153 | 10 583 |
| In sich beurlaubte Beamte (ISB) [a] | 1 412 | 1 340 | 1 220 | 889 | 731 | 657 | 553 | 405 |
| Beamte in Beteiligungsgesellschaften (BTG) | 14 179 | 13 260 | 12 292 | 10 827 | 10 486 | 9 785 | 8 720 | 7 423 |
| **Summe Beamte** | **36 114** | **34 482** | **31 995** | **27 716** | **26 699** | **23 950** | **21 426** | **18 412** |
| Arbeitnehmer Deutschland | 80 529 | 80 267 | 78 360 | 76 946 | 75 202 | 74 143 | 72 685 | 70 620 |
| **Summe Beschäftigte Deutschland** | **116 643** | **114 749** | **110 354** | **104 662** | **101 901** | **98 092** | **94 111** | **89 032** |
| Beamtennanteil Deutschland (in %) | 30,96 | 30,05 | 28,99 | 26,48 | 26,20 | 24,42 | 22,77 | 20,68 |

[a] Beamte, deren Beamtenverhältnis ruht. Sie sind vorübergehend in ein Angestelltenverhältnis gewechselt.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

**Global Reporting Initiative (GRI)**

- GRI 401–1 (Beschäftigung)

# Ideenmanagement

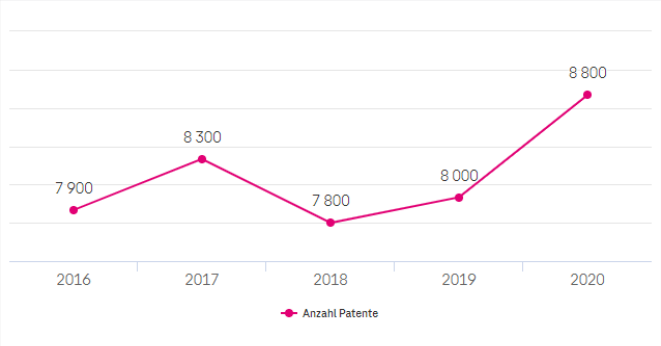
## Wertvolle Beiträge zum konzernweiten Ideenmanagement

Mit unserem konzernweiten „Idea Generation Management“ (Ideenmanagement) fordern wir unsere Beschäftigten auf, uns ihre Vorschläge und Ideen für die Weiterentwicklung der Telekom zu senden. Im Jahr 2020 haben sich daran aufgrund der Corona-Pandemie weniger Mitarbeiter*innen beteiligt als im Vorjahr: Mit 4 574 Einreichungen ist zwar die Beteiligung geringer ausgefallen, dafür ist die Qualität der einzelnen Ideen gestiegen. Der wirtschaftliche Nutzen belief sich auf 69,2 Millionen Euro in Form von Einsparungen oder neuen Geschäftspotenzialen.

Bei dem vom Deutschen Institut für Ideen- und Innovationsmanagement ausgelobten Deutschen Ideenmanagementpreis erhielt die Deutsche Telekom 2020 den zweiten Platz in der Kategorie „Arbeitssicherheit und Gesundheit der Arbeit“. Prämiert wurde damit die Idee von Andreas Thomas (Hardware Service Individuell) und seinen Kollegen, Schwerlastschienen bereits vor dem Einbau zu modifizieren. Dadurch wird ein Nutzen von 400 000 Euro erwirtschaftet.

## Bestand an Schutzrechten

Der Bestand an Schutzrechten lag Ende 2020 bei rund 8 800. 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.

**European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)**

- V04–05 (Anzahl der während der letzten 12 Monate angemeldeten Patente)
- V04–06 (prozentualer Anteil der in den letzten 12 Monaten angemeldeten Patente am Gesamtbestand von Patenten)

# Über diesen Bericht

„Verantwortung leben. Nachhaltigkeit ermöglichen." – so lautet der Titel unseres Corporate Responsibility (CR) Berichts 2020. 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 img 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.

## Struktur des Online-Berichts

Der CR-Bericht 2020 nimmt als Fortschrittsbericht die wesentlichen Entwicklungen im Berichtszeitraum in den Blick und bietet zusätzlich Informationen zu aktuellen Entwicklungen. Um unterschiedliche Zielgruppen zu erreichen nutzen wir verschiedenen Formate:

- Die Startseite bietet einen kurzen spannende Einstieg in drei gesellschaftlich relevante Themen. Umfassende Informationen zu diesen Themen finden Leser*innen auf den verlinkten Folgeseiten. Leser*innen, die sich ausschließlich für die Fortschritte der Deutschen Telekom im Berichtszeitraum interessieren, gelangen über einen Link direkt zu unserem Fortschrittsbericht „Steuerung & Fakten". Ein Newsticker am Ende der Startseite informiert fortlaufend über aktuelle Ereignisse und Aktivitäten.

- Mit den Themen im Fokus greifen wir aktuelle gesellschaftliche Debatten auf, beleuchten sie in anschaulichen „Storys" aus unterschiedlichen Perspektiven und tragen so zum gesellschaftlichen Diskurs bei. Vierteljährlich greifen wir ein neues Thema auf. Diese Beiträge bieten wir auch in Einfacher Sprache an.

- Eine breite Leserschaft sprechen wir mit den 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. Unsere Kennzahlen werden deutlich ausgewiesen. In unserem interaktiven Kennzahlentool können diese darüber hinaus individuell zusammengestellt werden.

- Ein Großteil der Landesgesellschaften, deren CR-Aktivitäten in diesem Bericht beschrieben sind, präsentiert sich mit einer eigenen Profilseite. Diese Seiten sind unter dem Menüpunkt Landesgesellschaftenzu finden.

- 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 unser Bericht viele Landesgesellschaften ein, an denen die Telekom mehrheitlich beteiligt ist. Der Fortschrittsbericht 2020 (Steuerung & Fakten) knüpft an den Bericht 2019 an. Alle quantitativen Angaben sowie Kennzahlen und die Beschreibungen der wesentlichen Ereignisse und Aktivitäten unter „Steuerung & Fakten" beziehen sich auf das Jahr 2020. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet.

Unsere Themenseiten sowie die Themen im Fokus 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 Analyst*innen und Investor*innen, CR-Ranking- und -Ratingagenturen sowie Nichtregierungsorganisationen, aber auch Kund*innen, Beschäftigte, Geschäftspartner sowie Vertreter von Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung, Bildung und Politik.

## Umsetzung internationaler Reportingstandards

Der vorliegende CR-Bericht 2020 der Telekom erfüllt die international anerkannten Leitlinien (GRI-Standards) der Global Reporting Initiative (GRI). Zudem machen wir an vielen Stellen unseren Beitrag zur Erreichung der SDGs deutlich. Erstmalig weisen wir mit dem vorliegenden Bericht 2020 aus, welche Berichtsinhalte auf die Kriterien des Sustainability Accounting Standards Boards (SASB) einzahlen. Der CR-Bericht 2020 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 2020 (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 img 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 bis 31. Dezember 2020 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 von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachaltigkeitsbericht

- Prüfung von Prozessen zur Erfassung, Kontrolle, Analyse und Aggregation ausgewählter Daten verschiedener Standorte der Gesellschaft auf Basis von Stichproben

- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im 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 bis 31. Dezember 2020 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 31. März 2021

**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
Dominique Leroy
Claudia Nemat

**Aufsichtsbehörde:**
Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen
Tulpenfeld 4, 53113 Bonn

**Verantwortlich:**
Deutsche Telekom AG
Birgit Klesper
Senior Vice President Group Transformational Change & Corporate Responsibility
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn

Weitere Informationen zum CR-Engagement der Telekom erhalten Sie unter:
www.telekom.com/verantwortung
and
https://bericht.telekom.com/geschaeftsbericht-2020/

**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 2020 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 2020

## GRI-Index

## Global Compact Fortschrittsbericht

ERLEBEN, WAS VERBINDET.

# Allgemeine Standardangaben

Indikator Verweis Geprüft

## GRI 102: Allgemeine Standardangaben

### Organisationsprofil

#### 102–1 Name der Organisation

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation
- www.telekom.com/de/konzern/konzernprofil

#### 102–2 Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation
- www.telekom.com/de/konzern/konzernprofil

#### 102–3 Hauptsitz

- www.cr-bericht.telekom.com/site21/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-2020/
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation

#### 102–7 Größe der Organisation

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation
- Geschäftsbericht 2020: Die Deutsche Telekom auf einen Blick

#### 102–8 Gesamtbelegschaft

- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit

In Deutschland nutzen 16,2 Prozent der tariflich Beschäftigten und 22,9 Prozent der Beamtinnen und Beamten der Deutschen Telekom Teilzeitmodelle (Stand: 31.12.2020). Darüber hinaus arbeiten in Deutschland insgesamt 24 leitende Angestellte in Teilzeit (Stand: 31.12.2020).

Indikator Verweis Geprüft

#### 102–9 Lieferkette

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement

#### 102–10 Wesentliche Änderungen hinsichtlich Größe, Struktur und Eigentumsverhältnissen

- Zusammenschluss von T-Mobile und US Sprint

#### 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 > 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
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung > Politische Interessenvertretung

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.

Indikator Verweis Geprüft

## Strategie und Analyse

### 102–14 Vorstandserklärung

- Steuerung & Fakten > Strategie > Vorwort > Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

### 102–15 Auswirkungen, Risiken und Chancen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Risiko- und Chancenmanagement

**SASB-Themen & Kennzahlen:**
TC-TL-230a.2 TC-TL-520a.3 TC-TL-550a.2

## 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
- www.telekom.com/de/konzern/konzernprofil

### 102–19 Delegation von Verantwortung für Nachhaltigkeitsentwicklungen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation
- www.telekom.com/de/konzern/konzernprofil

### 102–20 Zuständigkeiten für Nachhaltigkeitsentwicklungen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation
- www.telekom.com/de/konzern/konzernprofil

### 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.

Indikator Verweis Geprüft

## Einbindung von Stakeholdern

### 102–40 Liste der Stakeholder-Gruppen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen: Systematischer Prozess

### 102–41 Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen

Zum 31. Dezember 2020 waren 72 % der Beschäftigten in Deutschland tariflich gebunden. Die Abdeckungsquote konzernweit erfassen wir in einem zweijährigen Turnus. Sie betrug zum 31. Dezember 2020 knapp 46 %.

### 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

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
- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Formate zur Einbeziehung unserer Stakeholder

## 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

Indikator Verweis Geprüft

### 102–48 Erläuterung neuer Darstellungen von Informationen

- www.cr-bericht.telekom.com/site21/ueber-diesen-bericht

Im Berichtszeitraum gab es keinen Anlass für neue Darstellungen von Informationen.

### 102–49 Erläuterung veränderter Berichtsparameter

Im Berichtszeitraum gab es keine Veränderung der Berichtsparameter.

- Steuerung & Fakten > Strategie > Nachhaltigkeitsstandards > Link zu SASB-Eintrag

## Berichtsprofil

### 102–50 Berichtszeitraum

- www.cr-bericht.telekom.com/site21/ueber-diesen-bericht

### 102–51 Veröffentlichung des letzten Berichts

- www.cr-bericht.telekom.com/site21/ueber-diesen-bericht

### 102–52 Berichtszyklus

- www.cr-bericht.telekom.com/site21/ueber-diesen-bericht

### 102–53 Ansprechpartner

- www.cr-bericht.telekom.com/site21/ueber-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
- Prüfbescheinigung

# 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.

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Ausgabenanalyse 2020

## 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.**

Indikator Verweis Geprüft

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Ganzheitliches Compliance-Management-System

**205–1 Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken**

Im Rahmen der Risikoanalyse wurden folgende Korruptionsrisiken als am wahrscheinlichsten ermittelt:

1. 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 2020 umfasste 80 Gesellschaften und hatte damit eine Abdeckungsquote von knapp über 97,27 Prozent (nach Mitarbeiterzahl).

Indikator Verweis Geprüft

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.

**E-Learning-Schulungen in Deutschland**
2020 haben in Deutschland mehr als 68 Tsd . Beschäftigte mit risikoreicher Tätigkeit

(Vertrieb, Einkauf) das E-Learning Antikorruption absolviert; ca. 37,5 Tsd. Mitarbeiter haben ein Teilnehmerzertifikat für ein Compliance-E-Learning erworben; 5.565 Mitarbeiter haben an das Teilnehmerzertifikat zum Thema Ethical Leadership erhalten und 1.045 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. Auf einen regelmäßigen Tone-from-the-Top von Vorstandsmitgliedern mit Statements gegen Korruption wird darüber hinaus seit 6 Jahren wert gelegt.

**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.

**Kommunikationskampagnen**
Zum Anlass des weltweiten UN Anti-Korruptionstags am 9. Dezember engagiert sich die Deutsche Telekom für eine Durchführung von konzernweiten Kommunikationskampagnen und weiteren Maßnahmen in den Gesellschaften zum Thema.

Indikator Verweis Geprüft

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

301–3 Wiederverwertete Produkte und deren Verpackungsmaterialien

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallmanagement & Recycling > Rücknahme von Mobilgeräten
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallmanagement & Recycling > ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte" Deutsche Telekom Konzern
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Unser Umweltprogramm > Umweltprogramm

## 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

Indikator Verweis Geprüft

**302–1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation**

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > 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.

**SASB-Themen & Kennzahlen:**
TC-TL-130a.1

**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 > $CO_2$e-Emissionen > Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette
- Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkte und Diensten

**305–1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)** ✓

- Steuerung & Fakten > Umwelt > $CO_2$e-Emissionen > ESG KPI „Carbon Intensity"
- Steuerung & Fakten > Umwelt > $CO_2$e-Emissionen > $CO_2$e-Emissionen Gesamt (Scope-1- & 2-Emissionen)

**305–2 Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)** ✓

- Steuerung & Fakten > Umwelt > $CO_2$e-Emissionen > ESG KPI „Carbon Intensity"
- Steuerung & Fakten > Umwelt > $CO_2$e-Emissionen > $CO_2$e-Emissionen Gesamt (Scope-1- & 2-Emissionen)

**305–3 Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)** ✓

- Steuerung & Fakten > Umwelt > $CO_2$e-Emissionen > $CO_2$e-Emissionen gesamt (Scope 3)

**305–5 Reduzierung der THG-Emissionen**

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimastrategie
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Unser Umweltprogramm > We Care for our Planet

Indikator Verweis Geprüft

## 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- & Weiterbildung > Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung
- Steuerung & Fakten > Soziales > Fluktuation & Personalumbau > Sozialverträglicher Personalumbau
- Neues Arbeiten > 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.

## 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.

Indikator Verweis Geprüft

## 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 & Arbeitsschutz > Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit

403–1 Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Zur Steuerung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind bei der Telekom in Deutschland verschiedene Gremien eingerichtet:

Auf Konzernebene der „Zentrale Arbeitskreis Gesundheit", bestehend aus Arbeitgebervertretern der Konzernzentrale und der -gesellschaften, Fachexperten aus den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Vertretern von Konzern- und Gesamtbetriebsräten und der Schwerbehindertenvertretung. Auf Ebene der Konzerngesellschaften sind „Gesamtarbeitskreise Gesundheit" etabliert, die paritätisch besetzt sind aus Vertretern zusätzlicher lokaler Arbeitsschutzausschüsse und Arbeitskreisen Gesundheit.

Die internationalen Landesgesellschaften verantworten und steuern Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes auf Grundlage der jeweiligen Landesgesetzgebung eigenständig. Schrittweise wurden die Landesgesellschaften in den vergangenen Jahren in ein zertifiziertes Arbeitsschutz-und Umweltmanagementsystem eigebunden, das auf den internationalen Standards ISO 45001 sowie 14001 basiert und international konzerneinheitliche Standards sicherstellt. In Deutschland sind alle Konzerngesellschaften in das Managementsystem eingebunden. International wirkt das System für 99% der Beschäftigten in den angeschlossenen Landesgesellschaften (31.12.2020).

403–2 Unfallarten und -häufigkeiten in der Organisation

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Gesundheitsquote
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & 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- & Weiterbildung > Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung

Indikator Verweis Geprüft

404–1 Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie

**Ausbildung (Konzern national - Deutschland)**

| | Gesamtstunden 2020 | Frauen | Männer |
|---|---|---|---|
| Azubis | 6 706 800* | 2 076 108* | 4 627 692* |
| Dual Studierende | 3 162 132* | 758 912* | 2 403 220* |
| Summe | 9 868 932* | 2 838 020* | 7 030 912* |

(* Zur Berechnung der Zahlen wurden Jahresdurchschnittswerte für 2020 verwendet.)

**Weiterbildung (Konzern international)**
Weltweit investierten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2020 rund 2,5 Millionen Lernstunden in ihre eigene Qualifizierung, davon 67,7 Prozent in digitalen Angeboten, 21 Prozent mehr als 2019. Im Durchschnitt wurden 3,4 Qualifizierungstage je Mitarbeiter wahrgenommen. Aufgrund des Wegfalls von Präsenzangeboten durch die COVID-19-Pandemie fanden 2,3 Qualifizierungstage im Durchschnitte im digitalen Format statt

- 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 > Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung

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. Wie schon in den Vorjahren konnten Beamtinnen und Beamte auch 2020 über Vivento passende Angebote bei Bund, Ländern und Kommunen finden. 2020 wechselten 149 Beamt*innen dauerhaft zu einer Behörde.

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 > Mitarbeiterbeziehungen > Flexible Arbeitsmodelle für unterschiedliche Bedürfnisse bei der Telekom in Deutschland

Indikator Verweis Geprüft

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. 60.000 Beschäftigte (76% der Zielgruppe)
- Lead2Win: (leitende Angestellte, außertarifliche Mitarbeiter*innen in Deutschland, Mitarbeiter*innen der Landesgesellschaften): ca. 16.500 Beschäftigte (75% der Zielgruppe)
- Performance & Potential Review (T-Systems International): ca. 15.500 Beschäftigte (82% 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

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.

Indikator Verweis Geprüft

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, "eg-check") bestätigt, dass Frauen und Männer bei gleicher Arbeit das gleiche Entgelt erhalten.

Im März 2021 haben wir erneut das Zertifikat „eg-check“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhalten. Beim „eg-check“ wurden wesentliche Anforderungen wie Kenntnisse, Fertigkeiten, Kommunikation, Kooperation und Verantwortung berücksichtigt – Kriterien, die sich auch in den Bewertungsverfahren der Telekom wiederfinden. Methodisch wurde geprüft über Statistiken, Paarvergleiche und einen ausführlichen Regelungscheck.

Eine Erhebung der Gehälter unserer 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
- Neues Arbeiten > 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
- Neues Arbeiten > 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“
- Gutes Wirtschaften > Lieferkette > Themenseite "Lieferkette"
- 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**

Die Deutsche Telekom nutzt eine Reihe von Instrumenten, Methoden und Maßnahmen, um Risiken frühzeitig zu erkennen und abzustellen. Bei unseren Geschäftsstandorten sehen wir kein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit. Risiken in der Lieferkette bezüglich Zwangsarbeit- oder Pflichtarbeit begegnen wir u.a. durch regelmäßige Überprüfungen von ausgewählten strategischen und besonders risikobehafteten Lieferanten.

## 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
- Neues Arbeiten > Menschenrechte > Themenseite "Menschenrechte"

Indikator Verweis Geprüft

**412–1 Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden**

Im Jahr 2020 wurden 104 Mehrheitbeteiligungen auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgeabschätzung geprüft. Dies entspricht einem Prozentsatz von 100%.

- 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.**

- Gutes Wirtschaften > Lieferkette > Themenseite "Lieferkette"
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2020

**414–1 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden**

Um den steigenden Anforderungen unserer Stakeholder gerecht zu werden, haben wir in 2020 die Messung unserer Nachhaltigkeitsleistung im Einkauf verändert. Hierzu wurden u.a. zwei neue ESG KPIs definiert: Der ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko – Ziel: 95% bis YE2025“ stellt das Einkaufsvolumen bei Lieferanten dar, bei denen keine negative bzw. auffällige Berichtserstattung zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen festgestellt wurde. Der Anteil dieses risikogeprüften Einkaufsvolumens lag 2020 bei 99,6 %. Der ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen – Ziel 60% YE2025 “ hingegen, misst den Anteil an Lieferanten der im Rahmen von dezidierten Überprüfungen auf soziale und ökologische Kriterien geprüft wurden. Der Anteil dieser CR-verifizierten Lieferanten lag 2020 bei 62 %. Diese neuen Indikatoren ersetzen künftig die bisherigen ESG KPIs: "Nachhaltigkeit im Einkauf" und "CR-qualifizierte TOP-200 Lieferanten".

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > ESG KPI „CDP-Lieferkettenabdeckung
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko – Ziel: 95% bis YE2025“
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen – Ziel 60% YE2025“

| Indikator | Verweis | Geprüft |
|---|---|---|

**414–2 Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2020

## 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
- Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkte und Diensten

SASB-Themen & Kennzahlen:
TC-TL-220a.1

**416–2 Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Produkt- oder Dienstleistungsauflagen bezüglich Arbeitssicherheit**

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Systematischer Umgang mit Regelverstößen

## 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.**

- Unser Ansatz zu Datenschutz
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Verbraucherschutz > Unser Ansatz für Verbraucherschutz

SASB-Themen & Kennzahlen:
TC-TL-220a.1, TC-TL-230a.2

**418–1 Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes**

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Systematischer Umgang mit Regelverstößen

SASB-Themen & Kennzahlen:
TC-TL-220a.3 TC-TL-520a.1

| Indikator | Verweis | Geprüft |
|---|---|---|

## 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 > Systematischer Umgang mit Regelverstößen

# 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: 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 & Recycling > Abfallvermeidung und Recycling

SASB-Themen & Kennzahlen:
TC-TL-440a.1

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 Handys (Rücknahme mobiler Endgeräte in Tsd./in Umlauf gebrachte mobile Endgeräte in Mio.).

Indikator Verweis Geprüft

Geräte die sich für die Aufbereitung und eine Weiternutzung eignen, werden im Anschluss weiterverwendet und erhalten durch die Zweitnutzung eine längere Lebensdauer.
Nicht mehr funktionierende Handys werden fach- und umweltgerecht recycelt. 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 2020

Indikator Verweis Geprüft

308–1 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden

Um den steigenden Anforderungen unserer Stakeholder gerecht zu werden, haben wir in 2020 die Messung unserer Nachhaltigkeitsleistung im Einkauf verändert. Hierzu wurden u.a. zwei neue ESG KPIs definiert: Der ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko – Ziel: 95% bis YE2025“ stellt das Einkaufsvolumen bei Lieferanten dar, bei denen keine negative bzw. auffällige Berichtserstattung zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen festgestellt wurde. Der Anteil dieses risikogeprüften Einkaufsvolumens lag 2020 bei 99,6 %. Der ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen – Ziel 60% YE2025 “ hingegen, misst den Anteil an Lieferanten der im Rahmen von dezidierten Überprüfungen auf soziale und ökologische Kriterien geprüft wurden. Der Anteil dieser CR-verifizierten Lieferanten lag 2020 bei 62 %. In 2020, haben wir 71 Prozent unserer Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten über das CDP Supply Chain Programm abgedeckt. In 2021, werden wir den ESG KPI "CDP Lieferantenabdeckung" erneuern. Der neue Indikator lautet "Abdeckung des Einkaufsvolumens über das CDP Supply Chain Program über verifizierte Antworten zu Scope 1, 2 & 3 Emissionen - Ziel 70% YE2025".

Diese neuen ESG Indikatoren ersetzen künftig die bisherigen ESG KPIs: "Nachhaltigkeit im Einkauf" und "CR-qualifizierte TOP-200 Lieferanten" und „CDP-Lieferkettenabdeckung“.

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > ESG KPI „CDP-Lieferkettenabdeckung
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko – Ziel: 95% bis YE2025“
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen – Ziel 60% YE2025“

308–2 Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2020

## 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 2020

408–1 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2020

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

# 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 2020 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2020 > Lagebericht > Konzernstrategie
- Geschäftsbericht 2020 > 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 2020 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2020 > 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 > $CO_2$e-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 2020 > 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 2020 > 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 2020 > 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 2020 > An unsere Aktionäre > Corporate Governance Bericht
- Geschäftsbericht 2020 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management