CORPORATE RESPONSIBILITY BERICHT 2018

ERLEBEN, WAS VERBINDET.

INHALT

5 ÜBER DIESEN BERICHT
7 AUSZEICHNUNGEN
11 DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX
12 PRÜFBESCHEINIGUNG

14 STRATEGIE & MANAGEMENT
15 VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN
17 CR-STRATEGIE
29 CR-CONTROLLING UND WIRKUNGSMESSUNG
32 WERTE UND LEITLINIEN
34 SUSTAINABLE FINANCE
36 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)
42 WESENTLICHKEIT & WERTSCHÖPFUNG
45 STAKEHOLDER-MANAGEMENT
48 COMPLIANCE
52 POLITISCHE INTERESSENSVERTRETUNG
54 MENSCHENRECHTE
56 RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT
58 DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

60 KUNDEN & PRODUKTE
61 INFRASTRUKTURAUSBAU
64 NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTE
80 SERVICE-QUALITÄT
83 VERBRAUCHERSCHUTZ UND SICHERHEIT
84 Verbraucher- und Jugendschutz
88 Cyber Security
90 Mobilfunk und Gesundheit (EMF)

92 GESELLSCHAFT
93 VERTRAUENSWÜRDIGER PARTNER IN DER DIGITALEN WELT
95 Bewusstsein schaffen
97 Fähigkeiten stärken
104 Umsetzung fördern
106 ENGAGEMENT@TELEKOM
110 KULTUR- & SPORTSPONSORING

114 BESCHÄFTIGTE
115 ERFOLGSFAKTOR UNTERNEHMENSKULTUR
117 DIGITALISIERUNG UND ARBEITSWELT
120 DIALOG UND ZUSAMMENARBEIT
125 GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT
128 AUSBILDUNG UND ENTWICKLUNG
135 VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

138 LIEFERANTEN
139 STRATEGIE ZUR NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF
142 LIEFERANTENMANAGEMENT
146 Auditergebnisse 2018
150 RESSOURCENKNAPPHEIT UND ROHSTOFFGEWINNUNG

151 KLIMA & UMWELT
152 KLIMASTRATEGIE
155 CO_2-Emissionen
161 Erneuerbare Energien
163 Energieeffizienz
168 Nachhaltige Produkte
169 KREISLAUFWIRTSCHAFT & RESSOURCENEFFIZIENZ
173 WEITERE UMWELTTHEMEN

174 ZAHLEN & FAKTEN
175 ÖKONOMISCHE KENNZAHLEN
175 Nachhaltiges Investment
177 Lieferanten
180 Nachhaltige Produkte
181 Netzausbau & Innovation
184 Datenschutz & Privatsphäre
185 Finanzielle Kennzahlen
187 Finanzielle Personalkennzahlen
192 ÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN
192 Energie
200 CO_2-Emissionen
206 Enablement Faktor
208 Mobilität
210 Recycling
213 Weitere ökologische Kennzahlen
215 SOZIALE KENNZAHLEN
215 Gesellschaftliches Engagement
218 Mitarbeiterzufriedenheit
221 Diversity
224 Compliance & Menschenrechte
225 Demografie & Altersvorsorge
228 Aus- & Weiterbildung
231 Gesundheit und Arbeitsschutz
233 Mitarbeiterzahlen & Teilzeit
236 Fluktuation & Personalumbau
239 I deenmanagement
240 Digitale Zusammenarbeit

241 IMPRESSUM
242 HAFTUNGSAUSSCHLUSS

ÜBER DIESEN BERICHT

„Verantwortung leben. Nachhaltigkeit ermöglichen.“, so lautet der Titel unseres CR-Berichts 2018. 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. Der CR-Bericht ist – neben der nichtfinanziellen Erklärung, die wir im Geschäftsbericht 2018 veröffentlicht haben – das zentrale Medium, mit dem wir unsere Herausforderungen und Fortschritte als verantwortungsvolles, nachhaltig handelndes Unternehmen gegenüber unseren internen und externen Stakeholdern kommunizieren.

BERICHTSZEITRAUM, GELTUNGSBEREICH UND ZIELGRUPPEN

Alle quantitativen Angaben sowie Kennzahlen und die Beschreibungen der wesentlichen Ereignisse und Aktivitäten beziehen sich auf das Jahr 2018. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet. Als Konzernbericht schließt der CR-Bericht 2018 viele Landesgesellschaften ein, an denen die Telekom mehrheitlich beteiligt ist. Zudem knüpft er an den CR-Bericht 2017 an.

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

IM RÜCKBLICK: CR-BERICHTERSTATTUNG DER DEUTSCHEN TELEKOM

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

ONLINE-BERICHT: FOKUSSIERUNG UND KONTEXT

Um den Anforderungen und Nutzungsgewohnheiten unserer Stakeholdergerecht zu werden, veröffentlichen wir unseren CR-Bericht seit dem Berichtsjahr 2010/2011 ausschließlich im Internet.

Der CR-Online-Bericht 2018 ist seit dem 27. März 2019 in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Auf der Startseite beleuchten wir aktuelle Nachhaltigkeitsthemen aus unterschiedlichen Perspektiven. Den Auftakt macht das Thema Ressourcenschonung. Im Laufe des Jahres werden weitere Themen ergänzt. Zusätzlich informieren wir in kurzen Beiträgen fortlaufend über wichtige Ereignisse und Aktivitäten. Die Startseite bieten wir erstmals auch in einfacher Sprache an.

Die fünf Hauptkapitel beginnen jeweils mit einer Einleitung sowie einer Übersicht relevanter Ereignisse und Entwicklungen zu dem entsprechenden Thema. Die anschließenden Seiten sind folgendermaßen aufgebaut:

- Nachhaltigkeitsbezug: warum das Thema für eine nachhaltige Entwicklung und den nachhaltigen Geschäftserfolg der Telekom bedeutsam ist.
- Managementansatz: wie die Telekom mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen umgeht, welche Ziele sie verfolgt und wie sie diese erreichen will.
- Fortschritte im Berichtszeitraum.

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

AUSWAHL DER ZENTRALEN THEMEN FÜR DEN CR-BERICHT 2018

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

STRUKTUR DES VORLIEGENDEN ONLINE-BERICHTS

Der CR-Online-Bericht 2018 ist als Fortschrittsbericht konzipiert. Er konzentriert sich auf die wesentlichen Entwicklungen im Berichtszeitraum – verteilt über die fünf zentralen Berichtskapitel:

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

Ergänzt werden diese durch drei weitere Kapitel:

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

WEITERE QUELLEN ZU CR-RELEVANTEN INHALTEN

Außer mit dem vorliegenden CR-Online-Bericht 2018 veröffentlichen wir unter anderem auch in der nichtfinanziellen Erklärung im Geschäftsbericht Informationen, wie wir gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Unter dem Menüpunkt Verantwortung informieren wir zudem auf dem Internet-Auftritt des Telekom-Konzerns über aktuelle CR-Aktivitäten. Die Landesgesellschaften geben auf ihren Internet-Portalen und in eigenen Publikationen gleichfalls Auskunft über ihr CR-Engagement. Das Online-Magazin „We Care“ bietet zudem abwechslungsreiche und interaktive Informationen zu wichtigen gesellschaftlichen Herausforderungen.

UMSETZUNG INTERNATIONALER REPORTINGSTANDARDS

Der vorliegende CR-Bericht 2018 der Telekom erfüllt die international anerkannten Leitlinien (GRI Standards) der Global Reporting Initiative (GRI). Er dient außerdem als Fortschrittsbericht (Communication on Progress – CoP) der Telekom im Rahmen des Global Compact der Vereinten Nationen. Einen Überblick über konkrete Maßnahmen zur Verwirklichung der Global-Compact-Prinzipien finden Sie hier. Darüber hinaus gibt die Deutsche Telekom jährlich eine ausführliche Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex ab.

BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG

Ausgewählte Kennzahlen des CR-Berichts 2018 aus Deutschland sowie der Landesgesellschaften Magyar Telekom (Ungarn), Slovak Telekom (Slowakei), OTE und Cosmote (Griechenland) sowie T-Mobile US wurden durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen. Alle testierten Indikatoren sind mit dem Symbol „✓“ gekennzeichnet und haben unverändert Bestand bis zur Veröffentlichung des nächsten CR-Berichts. Eine Bescheinigung über die betriebswirtschaftliche Prüfung befindet sich unter dem Menüpunkt Prüfbescheinigung.

AUSZEICHNUNGEN

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

AUSZEICHNUNGEN UND ZERTIFIKATE

Strategie & Management

Deutsche Telekom AG
„Deutscher Nachhaltigkeitspreis“ in der Kategorie „Großunternehmen für ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement“

Deutscher Nachhaltigkeitspreis

Deutsche Telekom AG
Auszeichnung durch das Ethisphere Institute als eines der weltweit führenden Unternehmen in Ethik („2019 World’s Most Ethical Companies“)

Magyar Telekom und Deutsche Telekom AG
1. und 2. Rang im „oekom Corporate Responsibility Review 2018“ in der Branche Telekommunikation

oekom research

Deutsche Telekom AG
Extel-Auszeichnung als „Leading Investor Relations Team in Europe“ zum 5. Mal in Folge. Weitere Extel-Auszeichnungen 2018:

- Europäische Auswertung für alle Branchen:#1 Gesamt, #1 Professional, #2 CEO, #1 CFO
- Deutsche Auswertung über alle Branchen:#1 Gesamt, #1 Professional, #1 CEO, #1 CFO
- Auswertung der Telekommunikationsbranche:#1 Gesamt, #1 Professional, #1 CEO, #1 CFO
-

Deutsche Telekom AG
Auszeichnung als Gewinner durch das Fac-magazin Institutional Investor in zahlreichen Bereichen in 2018:

- Europäische Auswertung für alle Branchen: #2 Gesamt, #1 Professional, #2 CEO, #1 CFO
- Buy-Side über alle Branchen: #2 Gesamt, #1 Professional, #2 CEO, #1 CFO
- Sell-Side über alle Branchen: #1 Gesamt, #1 Professional, #1 CEO, #2 CFO



Deutsche Telekom AG
Auszeichnung durch Extel WeConvene, die WirtschaftsWoche und den DIRK (Deutscher Investor Relations Verband) mit dem „Deutschen Investor Relations Preis“ 2018 für den 1. Platz in „IR Performance“ (DAX30) und 1. Platz in „IR-Manager“ (DAX30)

Deutsche Telekom AG
IR-Magazine: Auszeichnung mit dem „IR Magazine Award“ für den 1. Platz in der Telekommunikationsbranche

Aufnahme in den Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) 2019, der die Gleichstellung der Geschlechter in den Bereichen interne Unternehmensstatistiken, Mitarbeiterpolitik, externe Unterstützung und Engagement in der Gesellschaft sowie geschlechterbewusste Produktangebote misst.

2019 Bloomberg Gender-Equality Index

Deutsche Telekom AG
Auszeichnung als Testsieger für sehr starkes „NACHHALTIGES ENGAGEMENT“ aus Verbrauchersicht durch das FOCUS Magazin (Heft 12/19).

Deutsche Telekom AG
3. Platz in der Kategorie beste Großunternehmen für den Nachhaltigkeitsbericht 2017 beim Ranking der Nachhaltigkeitsberichte 2018 des Instituts für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) und dem future e.V.

Kunden

Deutsche Telekom AG
TÜV Rheinland: Qualitätssiegel mit der Note „gut“ für Telekom Service



Deutsche Telekom AG
Auszeichnung durch das Magazin Focus Money und das Onlineportal Check24 im Bereich „Bester Service Dopplel Flatrates“



Deutsche Telekom AG
Auszeichnung durch den „Deutschlandtest“ 2018 als „Service-König“



Deutsche Telekom AG
Sieger im Bereich Servicequalität im Text „Neukunden-Hotline 2018“ in den Kategorien „Mobilfunkprovider“ und „Festnetz- & Internetanbieter“ durch das Fachmagazin CHIP.



Deutsche Telekom AG
Top Service Deutschland 2018



Deutsche Telekom AG
Auszeichnung bei den „International Business Excellence Awards 2018“ in den Kategorien „Customer Experience & Voice of the Customer“ und „Telekommunication and Information“

Netze

Deutsche Telekom AG
Auszeichnung als „Bestes Netz“ durch den „CHIP Mobilfunknetz-Test“ in 2019



Deutsche Telekom AG
Auszeichnung durch das Fachmagazin Connect für die ersten Plätze als „Mobilfunk-Netzbetreiber“ und Netzbetreiber-Prepaid-Karten“ bei der Connect-Leserwahl 2018 (Ausgabe 6/2018)



Deutsche Telekom AG
Auszeichnung als das beste in Deutschland für 2019 mit der Gesamtnote 1,8 durch das Magazin Computer Bild



Deutsche Telekom AG
Bewertung „sehr gut“ durch das Fachmagazin Connect im „Connect Mobilfunknetztest“ 2019

Gesellschaft

Teachtoday
2 „Comenius-EduMedia“-Siegel der Gesellschaft für Pädagogik und Information: Auszeichnung der gesamten Initiative in der Kategorie „IT-, Kommunikations- und Medienbildung“, Auszeichnung des Magazins Scroller in der Kategorie „Allgemeine Multimediaprodukte“

Medienmagazin Scroller
Empfehlung von der „Stiftung Lesen“ zur sicheren und kompetenten Mediennutzung, Auszeichnung der Animationsreihe „Schon gewusst?“ mit dem „German Design Award 2019“ in der Kategorie „Audiovisual“

Deutsche Telekom AG
Auszeichnung des Programms „Praktikum PLUS Direkteinstieg“ mit dem „HR Excellence Award 2018“ für innovative Leuchtturmprojekte im Personalmanagement

Handbook Germany
Auszeichnung mit dem „Deutschen Digital Award 2018“ in Bronze in der Kategorie „Branded Content – Content Platforms/Digitale Magazine“, Auszeichnung mit dem „Deutschen Preis für Onlinekommunikation“ in der Kategorie Corporate Responsibility.

Beschäftigte

Deutsche Telekom Services GmbH
„Gold“-Auszeichnungen durch die „Pillar World Awards“ 2018 für das zukünftige Teilzeitmodell „Additional Days off“ und eine neue Zeiterfassungs-App.

Mehrfache Auszeichnung durch die German Stevie Awards 2018:
Gold für die Telekom Deutschland GmbH für „Digitalisierung. Einfach. Machen - Der Digitalisierungs-Podcast“, Gold für die Deutsche Telekom Services Europe GmbH für den „Lead to Win Award“ und die „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungs-App“

Deutsche Telekom AG
Auszeichnung durch den Award des Zentrums Ideenmanagement mit dem 2. Platz in der Kategorie „Administration“ für eine Mitarbeiteridee

Deutsche Telekom AG
1. Platz bei dem „Female Recruiting Award 2018“

Deutsche Telekom AG
Platz 2 im Gesamtranking des Marktforschungsinstituts Potentialpark, Platz 1 in den Einzelkategorien „Karriere-Website“ und „Social Media“

Deutsche Telekom AG
Auszeichnung durch den „trendence Employer Branding Award 2018 “ in der Kategorie „Bestes Employer Branding Studierende“

Lieferanten

Deutsche Telekom AG
Aufgeführt in der A-Liste des CDP im „Supplier Program“

Klima & Umwelt

Deutsche Telekom AG
Aufgeführt in der A-Liste des CDP im „Klimaschutzranking“

DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX

Im Rahmen ihrer CR-Berichterstattung veröffentlicht die Deutsche Telekom jährlich eine ausführliche Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Das Ziel des DNK besteht darin, Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen mit einer höheren Verbindlichkeit transparent und vergleichbar zu machen.

Die Entsprechenserklärungen der Deutschen Telekom für 2018 folgt.

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

The SUSTAINABILITY Code

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 01. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 (im Folgenden „Bericht") einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol ✓ gekennzeichneten Angaben.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter
Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den in den Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden: „GRI-Kriterien") sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis" (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers
Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die mit dem ✓ gekennzeichneten Angaben im Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem ✓ gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 01. Januar bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über die Angaben im Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien
- Analytische Beurteilung von Angaben im Bericht

- Durchführung von Webmeetings im Rahmen der Prüfung der Umsetzung von Prozessen und Vorgaben zur Datenerhebung bei den folgenden Gesellschaften:
  - Deutsche Telekom AG
  - PASM GmbH
  - Strabag SE
  - T-Mobile US Inc.
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahres- und Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung.

Prüfungsurteil
Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem ✓ gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 01. Januar bis 31. Dezember 2018 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.

Düsseldorf, den 27. März 2019

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink — ppa. Pia Schnück

Wirtschaftsprüfer

STRATEGIE & MANAGEMENT

Wir sind ein Unternehmen, das verantwortungsvoll handelt. Unser strategischer Ansatz umfasst klare Führungsprinzipien, messbare Ziele und bewährte Managementinstrumente.

Interessante Themen

Timotheus Höttges, Vorstandsvorsitzender Deutsche Telekom, über Nachhaltigkeit

Wirkungsmessung: Unser neuer Ansatz zur Analyse unserer Maßnahmen

Unsere Beiträge zu den Sustainable Development Goals (SDGs)

Jetzt an der Stakeholder-Umfrage teilnehmen

Wesentlichkeit: unsere Top-Themen

CR-Controlling: So steuern wir unsere CR-Aktivitäten

VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN

Liebe Leserinnen und Leser,

ein Ereignis hat mich 2018 besonders beeindruckt: Als sich der deutsche Astronaut Alexander Gerst von der Raumstation ISS in einer Videobotschaft an seine künftigen Enkelkinder wandte. Er entschuldigte sich dafür, dass seine Generation ihnen die Erde nicht im besten Zustand hinterlassen werde – und versprach zugleich, er wolle alles dafür tun, „die beste Zukunft möglich zu machen, die ich mir vorstellen kann". Was mich daran beeindruckt hat, ist seine klare Haltung – und der Glaube daran, dass eine Veränderung zum Besseren möglich ist.

Denn was passiert, wenn dieser Zukunftsoptimismus verloren geht, hat uns das Jahr 2018 ebenfalls gezeigt: In einer Welt, in der sich vieles im Umbruch befindet, erhalten diejenigen Zulauf, die Zukunftsängste schüren und Menschen mit vermeintlich einfachen Wahrheiten ködern. Denn viele fürchten sich vor einem sozialen Abstieg. Daran hat auch die hohe Geschwindigkeit des digitalen Wandels einen Anteil: Sie sorgen sich, dass Maschinen und Künstliche Intelligenz ihre Arbeit in Zukunft überflüssig machen könnten. In Europa breitet sich derzeit so etwas wie eine „aggressive Nostalgie" aus: Unbestimmte Zukunftsängste äußern sich als Wut über die Gegenwart.

Dem wirken wir aktiv entgegen, in dem wir den Menschen die Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen. Allen Menschen; in den Metropolen und auf dem Land. Jederzeit. Unsere Aufgabe, unser „purpose" ist es, Menschen zu verbinden. Unsere Netze sind die Grundlage dieser Verbindungen. Die Telekom sieht sich deshalb in der Verantwortung, eine Gesellschaft zu fördern, in der niemand außen vor ist, sondern jeder dabei. Uns ist bewusst, dass von unseren Netzen das Gelingen der Digitalisierung in Europa abhängt - und damit gehen der Wohlstand und die Lebensqualität kommender Generationen einher. Deshalb bauen wir unsere Netze für möglichst viele Menschen, niemals nur für einige wenige Privilegierte.

Es kommt aber nicht nur auf das „Was" an, sondern auch auf das „Wie". Eine klare Haltung ist uns wichtig. Ein Beispiel: Wenn Künstliche Intelligenz Ängste weckt, müssen wir darüber diskutieren, wie ein ethischer Rahmen für ihre Nutzung aussehen kann. 2018 haben wir deshalb eigene Leitlinien für unseren Umgang mit KI aufgestellt, die wir im Dialog mit anderen weiterentwickeln wollen. Denn unser Unternehmensmotto heißt: „Life is for sharing.". Diesen Anspruch wollen wir erfüllen. Weil wir daran glauben, dass durch Teilen Nähe entsteht. Und daran, dass Menschen zusammen mehr erreichen können, als sie es alleine jemals könnten.



Timotheus Höttges, Vorstandsvorsitzender, Bonn, Deutschland

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beweisen dies jeden Tag – nicht nur in unserem Kerngeschäft, sondern auch darüber hinaus. Viele von ihnen setzen sich zum Beispiel schon seit Langem dafür ein, in ihrem Verantwortungsbereich die Verschwendung von Ressourcen zu verhindern. Ein Team geht etwa gezielt auf Kunden zu, die ihre Rechnungen noch per Brief zugeschickt bekommen, um sie vom Umstieg auf papierlose Online-Rechnungen zu überzeugen. 2018 habe ich die Initiative „Stop Wasting – Start Caring!" gestartet, um solche guten Ideen im gesamten Unternehmen noch stärker zu verbreiten. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre Vorschläge zum Ressourcenschutz in unserem Social Network präsentieren. Auf diese Weise können wir voneinander lernen und uns zum Nachahmen inspirieren lassen.

Die Eindämmung des Klimawandels hat uns bei der Telekom sehr beschäftigt: In unserer bisherigen Klimastrategie haben wir uns ambitionierte Ziele für eine spürbare CO_2-Reduktion bis zum Jahr 2020 gesetzt. 2018 haben wir unsere Klimastrategie weiterentwickelt und an neuen, wissenschaftsbasierten Zielen für die Zeit nach 2020 gearbeitet. Ein Schwerpunkt unserer Strategie wird sein, das Klimaschutzpotenzial unserer Produkte und Lösungen noch weiter zu verbessern, um unsere Kunden bei Ressourcenschonung und Reduktion von CO_2-Emissionen zu unterstützen.

Andere Kolleginnen und Kollegen kümmern sich jeden Tag darum, den mehr als 400 Flüchtlingen den Einstieg zu erleichtern, die 2018 bei der Telekom als Praktikanten, Auszubildende oder Angestellte angefangen haben. Und wiederum andere engagieren sich dafür, die Medienkompetenz in der Gesellschaft zu stärken und so ein Gegengewicht gegen die zunehmende Verbreitung von Halbwahrheiten, alternativen Fakten und Falschmeldungen im Internet zu setzen: Im Zuge der Initiative „1001 WAHRHEIT“ entwickeln sie spannende interaktive Workshops zu hochaktuellen Fragestellungen wie „Meinungsmache im Netz“.

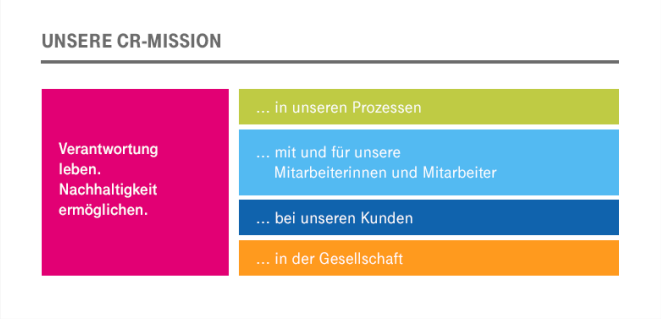
Über unsere vielfältigen Nachhaltigkeitsaktivitäten berichten wir auch in diesem Jahr umfassend und transparent im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht.
Unverändert Bestand hat unser Bekenntnis zu den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Beide Rahmenwerke zählen zusammen mit den UN-Zielen für eine nachhaltige Entwicklung zu den Leitplanken unserer Arbeit.

Ich wünsche Ihnen eine informative Lektüre!

Ihr
Tim Höttges

CR-STRATEGIE

Die Deutsche Telekom will führender Telekommunikationsanbieter in Europa sein. Aus der Konzernvision leiten sich unser Selbstverständnis als verantwortungsvolles Unternehmen (CR-Selbstverständnis) und unsere CR-Mission ab.



Unsere konzernweite CR-Strategie gibt auch den Landesgesellschaften einen Handlungsrahmen für ihre Nachhaltigkeitsmaßnahmen vor. Zentrale Bestandteile sind unsere drei CR-Handlungsfelder. Sie bilden den Rahmen für die Fokusthemen unseres Nachhaltigkeitsmanagements.



Welche konkreten Ziele wir mit welchen Maßnahmen erreichen wollen, haben wir in unserem CR-Programm dargelegt. Mithilfe von Leistungsindikatoren (Key Performance Indikatoren, KPI) prüfen wir unsere Fortschritte auf diesem Weg.

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

AKTUELLE ORGANISATIONSSTRUKTUR



Die CR-Gesamtverantwortung trägt unser Vorstand: Er diskutiert und entscheidet über wichtige CR-Angelegenheiten. Die Vorständin Human Resources (HR) entscheidet, welche CR-Sachverhalte als wichtig einzustufen sind und vertritt diese im Vorstand. Der Bereich Group Corporate Responsibility (GCR) ist im Vorstandsbereich HR verankert. Er entwickelt konzernweite Richt- und Leitlinien mit dem Ziel, die Unternehmenskultur mit Schwerpunkt auf nachhaltige Innovation und gesellschaftliche Verantwortung weiterzuentwickeln. Über unsere CR-Richtlinie gibt GCR unserem internationalen CR-Manager-Netzwerk einen strategischen Rahmen für seine Arbeit vor.

Um stets eine direkte Rückkopplung zwischen CR und unserem Kerngeschäft sicherzustellen, wird GCR vom CR-Board beraten, das sich aus den Leitern wesentlicher Konzernbereiche zusammensetzt.

Eine weitere Säule unserer CR-Governance-Struktur ist das HR Leadership Team (HR LT), ein Beratungs- und Beschlussgremium für den Vorstandsbereich HR. Es unterstützt unter anderem bei Entscheidungen zu Positionierungen von CR-Themen und zur strategischen Ausrichtung des CR-Bereichs.

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

CR-RICHTLINIE IN EUROPÄISCHEN LANDESGESELLSCHAFTEN EINGEFÜHRT

In unserer CR-Richtlinie sind die Eckpfeiler unseres Nachhaltigkeitsmanagements für alle Konzerneinheiten formal und verbindlich festgeschrieben. Bereits 2014 haben wir sie in der Konzernzentrale, bei der Telekom Deutschland und T-Systems eingeführt. Ende 2017 konnten wir die Einführung auch in einem Großteil der europäischen Landesgesellschaften im Festnetz- und Mobilfunk-Bereich abschließen. Im engen Austausch mit den USA haben wir auch dort die Zusammenarbeit in CR-Themen im Sinne der Richtlinie ausgebaut.

BE SMARTER! - DIE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2016 - 2020 VON MAGYAR TELEKOM

Nachhaltigkeit soll bei Magyar Telekom auch künftig fest verankert bleiben. Daher hat das Unternehmen für den Zeitraum 2016 bis 2020 eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, welche die Erwartungen nachhaltiger Investoren, EU-Richtlinien, Branchen- und Unternehmenstrends, lokale Bedingungen und Verbrauchsgewohnheiten einbezieht. Klimaschutz, Bildung und Nachhaltigkeit durch Digitalisierung bilden die Schwerpunkte der Strategie bis 2020. Magyar Telekom setzt diese Strategie mit erweiterten Zielen unvermindert fort.

Klimaschutz – Magyar Telekom will seinen Kunden helfen, klimabewusster zu werden. Das Unternehmen hat sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, mit seinen Klimaschutzmaßnahmen Umsätze zu erzielen und gleichzeitig seine eigenen CO_2-Emissionen auf unter 100 000 Tonnen zu reduzieren. Auf diese Weise kann Magyar Telekom seine Maßnahmen zur Emissionsreduzierung ausweiten und seine umweltfreundlichen Dienste ausbauen.

Bildung – Das Unternehmensziel ist es, bis 2020 über ein Bildungsprogramm direkt oder indirekt 1 000 000 Menschen in Ungarn zu erreichen. Das Programm zielt sowohl auf die Öffentlichkeit als auch auf die Kunden ab und stellt innovative, unterhaltsame und anregende Bildungsinhalte bereit. Magyar Telekom will damit vor allem die digitale Lücke schließen, einem Fachkräftemangel in der Branche entgegenwirken und seinen Kunden vermitteln, welche Vorteile mit der „Digitalisierung NOW“ verbunden sind. Die Kampagne Generation NOW zielt darauf ab, jeden mit der digitalen Gegenwart zu verbinden und die Menschen in die Lage zu versetzen, das unbegrenzte Potenzial zu erleben, das sie darstellt.

Nachhaltigkeit durch Digitalisierung – Als nachhaltiges, digitales Unternehmen stellt Magyar Telekom seinen Kunden nachhaltige digitale Dienste zur Verfügung. Durch verantwortungsvolles Marketing und achtsames Handeln will das Unternehmen Menschen begeistern und zur Selbstbestimmung befähigen. Die öffentliche Wahrnehmung von Magyar Telekom als nachhaltiges Unternehmen wird Erwartungen zufolge 50 Prozent erreichen.

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

Unser Ziel ist es, Nachhaltigkeit in allen Geschäftsprozessen und im Alltag unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verankern. Hierzu trägt unser integriertes Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem (Health, Safety and Environment, HSE) auf Konzernebene bei. Das Managementsystem hilft uns, unsere Prozesse in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt systematisch zu planen, umzusetzen und zu verbessern. So fördert es die Gesundheit unserer Beschäftigten und wirkt sich auch positiv auf ihre Arbeitsleistung aus. Zudem hilft es uns bei Ausschreibungsprozessen für neue Projekte, bei denen potenzielle Kunden immer häufiger auch HSE-Zertifikate von ihren Lieferanten verlangen.

Unser HSE-Managementsystem auf Konzernebene ist über ein Dachzertifikat abgedeckt, das auf den internationalen Standards ISO 45001 (ehemals OHSAS 18001) für Arbeits- und Gesundheitsschutz und ISO 14001 für Umweltmanagement basiert. Für einige Einheiten deckt es auch den internationalen Standard ISO 9001 für Qualitätsmanagement ab. Ein Teil der Landesgesellschaften ist nicht über das Dachzertifikat abgedeckt, da eigene Zertifizierungen bestehen, die zum Teil noch umfassender sind. Dies ist beispielsweise in Griechenland der Fall: Die Landesgesellschaft verfügt über ein eigenes integriertes Managementsystem, das neben den oben genannten Standards die internationalen Standards ISO 50001 für Energiemanagement und ISO 27001 für Datensicherheit abdeckt. Im Umweltbereich existiert auch für die Telekom Deutschland eine eigene Zertifizierung.

In Deutschland erfüllen wir bereits durch die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Regelungen die wesentlichen Anforderungen einer Zertifizierung nach ISO 45001.100 Prozent unserer Beschäftigten in Deutschland sind an einem Arbeitsplatz tätig, der nach ISO 14001 und ISO 45001 zertifiziert ist. International sind 98 Prozent der Beschäftigten an einem Arbeitsplatz tätig, der nach der ISO 14001 und ISO 45001 zertifiziert ist.

Unser Ziel war es, bis Ende 2018 alle Gesellschaften abzudecken, die über 50 Mitarbeiter haben. Dieses Ziel konnten wir nicht erreichen. 2019 wollen wir die Abdeckung jedoch weiter erhöhen: mit der Zertifizierung von T-Systems Polska nach ISO 45001 und 14001 und der Zertifizierung von T-Systems Iberia nach ISO 45001.

GEMEINSAM MEHR ERREICHEN: INTERNATIONALE KOOPERATION

Wie sorgt ein weltweiter Konzern dafür, dass die Nachhaltigkeitsstrategie länderübergreifend gelebt wird? Bei der Telekom sind dafür die CR-Managerinnen und -Manager in den jeweiligen Geschäftsfeldern und Landesgesellschaften verantwortlich. Im CR-Manager-Netzwerk tauschen sie sich regelmäßig in Treffen oder Online-Meetings zu ihren Best Practices aus, diskutieren neue Herausforderungen und treiben so gemeinsam wesentliche CR-Themen voran. Die Steuerung des Netzwerks liegt in der Verantwortung des zentralen Bereichs Group Corporate Responsibility (GCR).

2018 feierte unser CR-Manager-Netzwerk sein zehnjähriges Bestehen in seiner jetzigen Form. Es ist aus einem Netzwerk mit dem Schwerpunkt Umweltschutz hervorgegangen.

In diesem Jubiläumsjahr fanden zwei CR-Manager-Meetings statt: Das 19. CR-Manager-Meeting im Mai in Wien und das 20. CR-Manager-Meeting im Oktober in Bonn. Schwerpunktthemen waren die Weiterentwicklung der Klimastrategie, der internationale Auftakt unserer Ressourcenschutz-Initiative „Stop Wasting – Start Caring!“ sowie die internationale Ausweitung unserer Medienkompetenz-Initiative „Medien, aber sicher“.

DEUTSCHLANDS NACHHALTIGSTES GROSSUNTERNEHMEN 2018

Für ihr ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement wurde die Deutsche Telekom im Dezember 2017 mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis ausgezeichnet.

Die Jury würdigt die Vorreiterrolle der Telekom mit folgender Begründung: Die Deutsche Telekom AG setzt mit ihrem nachhaltigen Lieferantenmanagement Maßstäbe, ermöglicht durch ihren Kernbetrieb massive Energieeinsparungen bei den Kunden und trägt selbst mit vielen Maßnahmen zu einer energieeffizienteren Datenübertragung bei.

CR-PROGRAMM 2018

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

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

CR-PROGRAMM 2018

STRATEGIE & MANAGEMENT

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Weiterentwicklung CR-Governance	Fortlaufend	▪ Konzernrichtlinie Corporate Responsibility stufenweise in den Landesgesellschaften implementieren ▪ Integration von CR in zentrale Geschäftsprozesse vorantreiben ▪ CR in die Konzernstrategie integrieren	▪ Die Konzernrichtlinie Corporate Responsibility ist in einem Großteil der europäischen Landesgesellschaften eingeführt. Im engen Austausch mit T-Mobile USA haben wir dort ebenfalls die Zusammenarbeit bei CR-Themen im Sinne der Richtlinie ausgebaut. ▪ Zentrale ESG KPIs in der nichtfinanziellen Erklärung berichtet ▪ Regelmäßiger Austausch mit der Konzernstrategie und Verankerung von CR-Entwicklungsthemen im Trend-Radar des Konzerns ▪ Auszeichnung als „Deutschlands nachhaltigstes Großunternehmen 2018“ (Deutscher Nachhaltigkeitspreis 2018)
Werte verankern, Wandel begleiten	Fortlaufend	▪ Neue Formen der Zusammenarbeit im Konzern fördern ▪ Am gesellschaftlichen Diskurs zu relevanten Themen teilnehmen ▪ Alle KPIs stetig auf ihren Nutzenbeitrag überprüfen, konzernweit verpflichtend gestalten und mit Zielwerten belegen ▪ Leitlinien für den ethischen Umgang mit Künstlicher Intelligenz und anderen Themenfeldern der Digitalisierung, wie Big Data und Internet of Things, entwickeln	▪ Regelmäßige konzernweite Durchführung von Programmen und Formaten – virtuell oder als Präsenzveranstaltung – ,unter anderem zum jährlichen Tag der Leitlinien ▪ 19. CR-Manager-Meeting im Mai in Wien und 20. CR-Manager-Meeting im Oktober in Bonn. Schwerpunktthemen waren die neue Klimastrategie, die Initiative „Stop Wasting – Start Caring!“ und die Ausweitung der Initiative „1001 WAHRHEIT“. ▪ Dialog mit Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft zur digitalen Verantwortung über telekom.com und Social Media weiter ausgebaut ▪ Beteiligung an gesellschaftlichem Diskurs über neu konzipierte Startseite des CR-Berichts ▪ Neue Ethik-Leitlinien zum Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI) eingeführt
Unterstützung der Sustainable Development Goals (SDGs)	Fortlaufend	▪ Maßnahmen zur Erreichung der SDGs ausbauen ▪ Integration der wesentlichsten SDGs in die CR-Prozesse und das Reporting ▪ Stärkere Nutzung der SDGs für den Dialog mit Kunden und Mitarbeitern, auch im Hinblick auf Zuordnung zu Produkten ▪ Wirkungsmessung etablieren	▪ Vertiefte Berichterstattung der Beitragspotenziale zu den SDGs im Geschäftsbericht und im CR-Bericht ▪ Pilotprojekt zur Wirkungsmessung von SDG-Beiträgen weitergeführt ▪ ESG KPIs und ergänzende Indikatoren zu den Sustainable Development Goals zugeordnet. Ergebnis: Von uns priorisierte SDGs sind durch ESG KPIs oder ergänzende Indikatoren gut abgedeckt. ▪ 2017 haben wir Mitarbeiter für SDGs sensibilisiert. ▪ Engagement in branchenübergreifenden Initiativen wie UN Global Compact, GSMA, econsense (SDG 17) ▪ Auszeichnung des Geschäftsberichts 2015 mit dem „Building Public Trust Award“ als bestes Unternehmen in der Kategorie SDGs ▪ SDG-Beiträge wurden um Wertbeiträge in Bezug auf die Wertschöpfungskette ergänzt.

CR-PROGRAMM 2018

STAKEHOLDER-EINBEZIEHUNG

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Systematische Stakeholder-Einbeziehung	Fortlaufend	▪ Stakeholder-Engagement-Strategie auf Basis der Prinzipien der Global Reporting Initiative (GRI G4) fortführen	▪ Stakeholder über verschiedene Formate einbezogen, u.a.: ▪ Dialog mit Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft zum Thema „Digitale Verantwortung“ über Telekom-eigene Plattform YAM ▪ Internationaler Nachhaltigkeitsdialog der Joint Audit Cooperation (JAC) ▪ Entwicklungsprogramm für Lieferanten ▪ „We Care“-Magazin ▪ Fachkongress Magenta Security ▪ Cyber Security Summit ▪ Neue Initiative „1001 WAHRHEIT“ zu Meinungsbildung und Vertrauen im Netz ▪ Überarbeitung Broschüre „Fakten zu Mobilfunk und Gesundheit“ ▪ SRI-Roadshows
Etablierung eines Materiality-Prozesses	Fortlaufend	▪ Jährliche Wesentlichkeitsanalysen durchführen (Materiality-Prozesse)	▪ Wesentlichkeitsanalyse 2018 durchgeführt ▪ Materiality-Prozess um eine systematische Dokumentenanalyse erweitert

CR-PROGRAMM 2018

KLIMASCHUTZ

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Konzernweite Reduktion der CO_2-Emissionen um 20 Prozent im Vergleich zu 2008 (in absoluten Werten)	2020	▪ Klimaschutzaktivitäten international ausrollen ▪ Einführung eines konzernweiten Monitorings ▪ Neues CO_2-Ziel für neu angeschaffte Pkws einführen ▪ Umstellung der Netzinfrastruktur auf energieeffiziente IP-Technologie fortführen ▪ Konsolidierung von Rechenzentren	▪ Konzernweites Klimaschutzziel vom Konzernvorstand im Jahr 2013 verabschiedet ▪ Jährlichen Statusberichts an den Vorstand implementiert ▪ Emissionen der Netze in Deutschland sind höher als geplant; Auswirkungen und weitere Maßnahmen, um das Ziel zu erreichen, werden analysiert. Bereits in Umsetzung: Ausbau des Engagements im Bereich erneuerbare Energien. ▪ Umstellung der Methode zur Berechnung des Klimaziels auf marktbasierten Ansatz, um erneuerbare Energien zu berücksichtigen ▪ In Deutschland sind rund 20 Millionen Anschlüsse auf IP umgestellt. ▪ Der PUE-Wert in den Rechenzentren von T-Systems Deutschland liegt bei 1,57. ▪ Neues CO_2-Ziel für neu angeschaffte Pkws (2020 auf 95 g CO_2/km im Durchschnitt für neu eingesteuerte Fahrzeuge)
Konzernweite Reduktion der CO_2-Emissionen Scope 1 und 2 um 90 Prozent im Vergleich zu 2017 (in absoluten Werten)	2030	▪ Bestehende Klimaschutzstrategie überprüfen ▪ Ziel auf Basis der „Science Based Targets“-Methodologie einführen ▪ 100 Prozent erneuerbare Energien bis zum Jahr 2021 erreichen ▪ Einen neuen Monitoringprozess zur systematischen Erhöhung des Anteils von Strom aus erneuerbaren Energien aufsetzen	▪ Revision der aktuellen integrierten Klimaschutzstrategie wurde 2018 abgeschlossen. ▪ Die neue Klimaschutzstrategie sowie die neuen Klimaziele wurden vom Vorstand verabschiedet. ▪ Verpflichtung („Commitment“) gegenüber der „Science Based Targets“-Initiative abgegeben
100 Prozent erneuerbare Energien	2021	▪ Anteil selbsterzeugter erneuerbarer Energien erhöhen ▪ Garantierte Herkunftsnachweise erwerben ▪ Power Purchase Agreements (PPA) abschließen	▪ Ende 2018 lag der Anteil erneuerbarer Energien konzernweit bei 52 Prozent. ▪ 2018 bezogen Griechenland (OTE), Ungarn, Albanien und die Niederlande 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien.
Senkung der Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette um 25 Prozent pro Kunde gegenüber 2017	2030	▪ Gemeinsame Workshops mit den wichtigsten Lieferanten durchführen, um die Emissionen in der Lieferkette zu senken ▪ Kunden informieren und im Nutzungsverhalten sensibilisieren	▪ Absolute Emissionen 2018 gegenüber 2017 bei steigender Kundenzahl leicht erhöht – Emissionen/Kunde um 2 Prozent verringert
Standardisierung der Methodik zur Berechnung des Enablement-Faktors	2020	▪ Geschäftspotenziale aus klimafreundlichen Diensten („Enabling“) und Chancen auf der Produktentwicklungs- und Angebotsseite (Etablierung eines nachhaltigen Produktportfolios) identifizieren und nutzen ▪ Die für die Standardisierung relevanten Dienste und Produkte ermitteln	▪ Enablement-Faktor: In Deutschland haben wir bei unseren Kunden rund 85 Prozent mehr CO_2 Emissionen eingespart, als wir selbst verursacht haben (Faktor: 1,85:1). In Europa (inkl. Deutschland) lag das Einsparpotenzial unserer Kunden mit dem Faktor 1,2 auf dem Niveau des Vorjahres.

CR-PROGRAMM 2018

MANAGEMENTSYSTEME

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Implementierung eines Arbeitsschutz-, Gesundheits- und Umweltmanagementsystems gemäß ISO 14001 und OHSAS 18001 bei allen Landesgesellschaften mit mehr als 50 Mitarbeitern	Fortlaufend	▪ Auf Basis der beiden Standards ein integriertes Managementsystem implementieren und die unterschiedlichen Niveaus der Managementprozesse in den konzernweiten Einzelgesellschaften harmonisieren	▪ 100 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland und 98 Prozent der Mitarbeiter außerhalb Deutschlands sind an einem Arbeitsplatz tätig, der nach ISO 45001 zertifiziert ist. 100 Prozent der Beschäftigten in Deutschland sind an einem Arbeitsplatz tätig, der nach ISO 14001 zertifiziert ist. International liegen wir hier bei 98 Prozent Abdeckung.

NACHHALTIGER KONSUM UND LEBENSSTIL

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Evaluation von Produkten und Lösungen auf ihren Nachhaltigkeitsbeitrag	Fortlaufend	▪ Die mit externen und internen Stakeholdern entwickelten Kriterien und Indikatoren in Prozesse implementieren ▪ Produktbezogenes Nachhaltigkeitscontrolling in Geschäftsprozesse integrieren und konzernweit harmonisieren ▪ Das Thema „Nachhaltige Produkte“ in den Unternehmensprozessen verankern und eine übergreifende Strategie entwickeln ▪ Produkte auf ihren Nachhaltigkeits- und den daraus abgeleiteten Geschäftsbeitrag untersuchen; Ergebnisse in die Kundenkommunikation überführen ▪ An branchenweiten Lösungen zur Evaluation von Produkten und Lösungen im Hinblick auf Nachhaltigkeit teilnehmen	▪ Insgesamt wurden bislang 29 Produktgruppen detailliert auf ihren Nachhaltigkeitsbeitrag und die daraus abgeleiteten Geschäftspotenziale untersucht (Stand Ende 2018). ▪ Laut einer Analyse im Jahr 2018 erwirtschafteten wir 42 Prozent unseres Gesamtumsatzes von 2017 mit Produkten mit Nachhaltigkeitsbezug (40 Prozent im Jahr 2016).
Stakeholder-Einbeziehung und Kundeninformation	2020	▪ Regelmäßige Stakeholder-Fachgespräche durchführen ▪ Nachhaltigkeitsbezogene Kundenorientierung entwickeln ▪ Internationale Standardisierung, z.B. über Gütesiegel oder Zertifizierung, im ICT-Sektor vorantreiben ▪ Weitere Zertifizierungen von Produkten mit den Umweltzeichen „Blauer Engel“ und „TÜV Green Certified Product“ umsetzen	▪ Regelmäßige Stakeholder-Fachgespräche durchgeführt ▪ Alle DECT-Telefone der Sinus-Serie sowie alle Telefone der Speedphone-Serie tragen den Blauen Engel. ▪ Media Receiver 401 und Media Receiver 601 SAT haben den Blauen Engel erhalten. Die gesamte „Media Receiver“-Produktfamilie trägt nun den Blauen Engel. ▪ Nachhaltigkeitspreise für das Engagement und unsere Rolle als Vorreiter und Multiplikator für den Klimaschutz
Integration von Life Cycle Assessment und Nutzungsverhalten (Sustainable Consumption)	2020	▪ Effizienzpotenziale im Produktlebenszyklus erschließen sowie Produkte und Lösungen im Hinblick auf Nachhaltigkeitskriterien weiterentwickeln ▪ Umweltkritische, nicht gesetzlich verbotene Stoffe aus unseren Produkten ausschließen	▪ Erfolgreiche Weiterentwicklung der Mietmodellnutzung von Endgeräten (z.B. Media Receiver) zwecks Erhöhung des Recyclinganteils (z.B. Speedport Pro) und der Nutzungsdauer sowie nachhaltigere Verpackung ▪ Workshops mit Lieferanten zur Umsetzung der freiwilligen Stoffverbotsliste durchgeführt, die gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für Zuverlässigkeit und Mikrointegration entwickelt wurde

CR-PROGRAMM 2018

SUSTAINABLE INNOVATION AND ENTREPRENEURSHIP

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Entwicklung innovativer, nachhaltiger Geschäftsmodelle	2020	▪ Rahmenbedingungen zur Förderung von Innovation im Bereich Nachhaltigkeit etablieren sowie junge Unternehmen und Existenzgründungen identifizieren und evaluieren (Partnering) ▪ Innovative Geschäftsideen durch hubraum fördern	▪ Aufbau eines strategischen Investment-Portfolios von über 25 Unternehmen seit Gründung von hubraum. Kooperation mit ca. 300 Start-ups aus Europa und Israel in verschiedenen für Digitalisierung relevanten Bereichen. ▪ Etablierung eines Prototyp-Programms durch hubraum, um die Entwicklung innovativer 5G-fähiger Anwendungsfälle in Europa zu fördern ▪ Erste 5G-Praxistests in Berlin und Hamburg durchgeführt mit weiterer Fortsetzung im Jahr 2019 ▪ Durchführung von Internet-of-Things-Innovationsprogrammen ▪ Förderung von Innovationen mit dem internen Innovationsprogramm „UQBATE“

SOCIALLY RESPONSIBLE INVESTMENT

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Anteil nachhaltiger Investoren am frei handelbaren Aktienvermögen steigern	Fortlaufend	▪ Ratingergebnisse weiter verbessern ▪ Direkten Dialog mit Investoren auf SRI-Roadshows und in SRI-Calls führen ▪ Kommunikation mit Investoren zu unserem Nachhaltigkeitsengagement verstärken	▪ Erneute Aufnahme in den RobecoSAM World und Europe Index sowie Bewertungen als „Prime“ durch oekom research und als „Global Climate Change Leader“ (A-List) und „Supplier Change Leader“ (A-List) sowie als Mitglied des „Supplier Engagement Leader Board“ durch den CDP ▪ Ende 2018 waren rund 18 Prozent der T-Aktien im Besitz von Investoren, die zumindest teilweise „Socially Responsible Investment (SRI)“-Kriterien bei Investmententscheidungen berücksichtigen. 3 Prozent der T-Aktien wurden von Investoren gehalten, die ihre Fonds vorrangig unter SRI-Gesichtspunkten managen. ▪ Information interessierter Investoren in speziellen Telefonkonferenzen, Durchführung von zwei „SRI-Roadshows“ in Frankreich und den Niederlanden und Teilnahme an SRI-Konferenzen; Beantwortung zahlreicher direkter Anfragen von Ratingagenturen, Analysten und Investoren ▪ Die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung der Deutschen Telekom ist im Lagebericht des Geschäftsberichts 2018 enthalten und gibt interessierten Investoren einen Überblick über die wesentlichen Kennzahlen zur Nachhaltigkeit.

CR-PROGRAMM 2018

SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Anteil der Lieferanten erhöhen, die nach Nachhaltigkeitskriterien geprüft werden	Fortlaufend	▪ 10-Prozent-Gewichtung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Ausschreibungen umsetzen ▪ Lieferantenkodex/Supplier Code of Conduct (SCoC) ▪ Risikoanalyse von Lieferanten durchführen ▪ Mobile Umfragen bei Lieferanten durchführen ▪ Lieferantenbefragungen und Selbstauskünfte durchführen ▪ Lieferantenbewertung und -entwicklung durchführen ▪ Eskalationsprozess bei Verstößen umsetzen	▪ Abdeckungsgrad der nach Nachhaltigkeitskriterien geprüften Lieferanten 2018: 80 Prozent ▪ Teilnahme von 157 Lieferanten am „CDP Supply Chain"-Programm (Abdeckung von 71 Prozent des Einkaufsvolumens; Zielwert 2020 ist eine Abdeckung von 70 Prozent) ▪ Monitoring der Nachhaltigkeitsrisiken aller Lieferanten durch zwei externe Prüfgesellschaften (RepRisk & BvD) ▪ Überführung des Lieferantenentwicklungsprogramms unter das Dach des ICT-Branchenverbands Global e-Sustainability Initiative (GeSI) und Ausweitung als branchenweites Programm „Sustainable Development Program" (SDP)
Anteil der CR-klassifizierten Zulieferer bei Top-200-Lieferanten steigern	Fortlaufend	▪ Self Assessments, Audits, Nachhaltigkeits-Workshops für Lieferanten und Lieferantenentwicklungsprogramme umsetzen	▪ Der Anteil der CR-klassifizierten Zulieferer bei unseren Top-200-Lieferanten lag 2018 bei 86 Prozent. (Zielwert 2020 ist eine Abdeckung von 75 Prozent.)
Umsetzen der nachhaltigen Einkaufsstrategie	Fortlaufend	▪ Bekenntnis zum Schutz der Menschenrechte und zu den Zielen des „Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte" in der Richtlinie „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze" ▪ Fixierung der Nachhaltigkeitsprinzipien in der Konzernrichtlinie „Global Procurement Policy" ▪ Stakeholder-Einbeziehung ▪ Etablierter Eskalationsprozess in gravierenden Fällen ▪ Konzernweite Umsetzung durch die Arbeitsgruppe „Nachhaltiger Einkauf" (Sustainable Procurement Working Group, SPWG) ▪ Mitarbeiterschulungen	▪ E-Learning-Tool „Nachhaltigkeit im Einkauf" angepasst und aktualisiert; Umsetzung im Einkaufs-Joint-Venture „BuyIn" ▪ Teilnahme an Dialogveranstaltung der Joint Audit Cooperation zu Nachhaltigkeit in Lieferketten ▪ ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf" liegt 2018 bei 81 Prozent (Zielwert 2020: 80 Prozent). ▪ ESG KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten" liegt 2018 bei 86 Prozent (Zielwert 2020: 75 Prozent). ▪ ESG KPI „CDP Supply Chain" liegt 2018 bei 71 Prozent (Zielwert 2020: 70 Prozent).
Verbesserung der Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette	Fortlaufend	▪ Hohe ethische, soziale, ökologische sowie menschenrechtliche Anforderungen an Lieferanten im Supplier Code of Conduct/Lieferantenkodex stellen (auch für Joint Venture „BuyIn" gültig) ▪ Das Lieferantenentwicklungsprogramm branchenweit ausbauen ▪ Compliance-Trainings für Lieferanten durchführen	▪ Überführung des Lieferantenentwicklungsprogramms unter das Dach des ICT-Branchenverbands Global e-Sustainability Initiative (GeSI) und Ausweitung als branchenweites Programm „Sustainable Development Program" (SDP). Öffnung des Programms für weitere ICT-Unternehmen. 2018 Start als Pilotprojekt mit vier Lieferanten. ▪ Drei Workshops mit bedeutenden Smartphone-Herstellern zu Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt ▪ 117 Social Audits durchgeführt ▪ 18 Mobile Surveys bei Lieferanten durchgeführt

CR-PROGRAMM 2018

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Integration von Menschen in die Wissens- und Informationsgesellschaft	Fortlaufend	▪ Förderung der Medienkompetenz und der verantwortungsvollen Mediennutzung ausbauen	Die beiden Unternehmensinitiativen „Teachtoday“ und „1001 WAHRHEIT“ wurden umgesetzt und unter das Dach der neuen Online-Plattform „Medien, aber sicher“ zur Förderung der sicheren und kompetenten Mediennutzung überführt. „Teachtoday“ als Leuchtturmprojekt weiter etabliert. Ergebnisse: ▪ „Teachtoday“-Medienparcours in Deutschland weiterhin auf Tour, Übersetzung des Parcours in einfache Sprache ▪ Wettbewerb „Medien, aber sicher“ zum Thema „Verantwortung im Netz“ durchgeführt ▪ Aktionstag von Teachtoday am „Safer Internet Day“ für 50 Schulkinder zum Thema Verantwortung im Netz ▪ Training für über 300 Medienscouts durch Teachtoday auf der Bundesjugendkonferenz „Medien 2018“in Rostock ▪ Internationalisierung der Online-Plattform „Teachtoday“ weiter ausgebaut: die Plattform steht in den Sprachen Deutsch, Englisch, Rumänisch, Polnisch, Kroatisch, Montenegrinisch und Ungarisch zur Verfügung. Medienmagazin „Scroller“ für Kinder zweimal in deutscher und englischer Sprache herausgegeben. ▪ Neuauflage der Erstausgabe „Fit fürs Handy“ des Magazins Scroller und Auslage in T-Shops ▪ Durchführung des „Summit for Kids“, der Finalveranstaltung des Wettbewerbs „Medien, aber sicher“ ▪ Launch der Initiative „1001 WAHRHEIT – Initiative zu Meinungsbildung und Vertrauen im Netz“ als Online-Plattform mit Lehr- und Lernmaterialien als Beitrag zur Gestaltung der Digitalisierung in der Gesellschaft. Neues Format „Code+Design Camps“ mit den ersten beiden Veranstaltungen 2018 realisiert. Ergebnisse: ▪ Rund 150 Jugendliche – mit oder ohne Vorkenntnisse im Programmieren – lernten unter Anleitung von professionellen Mentoren neue Technologien kennen und entwickelten ihre digitalen Fähigkeiten weiter. Weiterentwicklung der langjährigen Kooperationen mit unseren Partnern für sichere und kompetente Mediennutzung
	Fortlaufend	▪ Angebote zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen	Fortsetzung des Engagements in der Flüchtlingshilfe mit Fokus auf Integration in den Arbeitsmarkt: ▪ Bereitstellen von insgesamt rund 440 Arbeitsangeboten für Flüchtlinge ▪ Davon bis zu 100 Ausbildungsplätze, Einstiegsqualifizierungen und Plätze in dualen Bachelor- und Masterstudiengängen der Telekom ▪ Durchführung von fünf Bewerbertagen für Praktika ▪ Fortsetzung der Initiative „Praktikum PLUS Direkteinstieg“: Vergabe von 38 Plätzen mit Aussicht auf Anschlussbeschäftigung, Training „Fit für den deutschen Arbeitsmarkt“ zur Unterstützung der langfristigen Integration in den deutschen Arbeitsmarkt ▪ Unterstützung des Stipendienprogramms „Welcome“ der Deutschen Universitätsstiftung zur Förderung von nach Deutschland geflüchteten Studierenden ▪ Weiterhin Erstaufnahmeeinrichtungen mit kostenlosem WLAN versorgt: Ende 2018 56 WLAN-Hotspots in Erstaufnahmeeinrichtungen ▪ 34 Immobilien für Flüchtlingsunterkünfte und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zur Verfügung gestellt ▪ Unterstützung der DTAG-Mitarbeiter bei ihrem sozialen Engagement in der Flüchtlingshilfe, z.B. in Kooperation mit Volunteer Vision in dem Programm eStart. Stand Ende 2018: 112 Telekom-Beschäftigte unterstützten als Sprachpaten Geflüchtete beim Erlernen der deutschen Sprache.
		▪ Aktivitäten von „engagement@telekom“ kontinuierlich evaluieren	▪ 655 Volunteering-Projekte mit 35 836 Mitarbeitern und 68 403 geleisteten Arbeitsstunden durchgeführt
		▪ Wirkungstransparenz des gesellschaftlichen Engagements weiter verbessern: kontinuierliche Wirkungsmessung für gesellschaftliches Engagement durchführen	▪ Messung des gesellschaftlichen Engagements über die ESG KPIs „Gesellschaftliches Engagement“, ESG KPI „Community Investment“, ESG KPI „Beneficiaries“ und ESG KPI „Media Literacy“

CR-PROGRAMM 2018

NETZE

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Abdeckung von ca. 80 Prozent der deutschen Bevölkerung mit Breitband	2018/19 (Ziel angepasst)	▪ Ausbau Glasfaser und Aus- bzw. Umrüstung von Kabelverzweigern mit Vectoring-Technologie	▪ Ausbau der Super-Vectoring-Struktur weiter vorangetrieben ▪ Der Ausbauticker informiert über die Anzahl angeschlossener Haushalte.
LTE-Abdeckung von 95 Prozent der Bevölkerung in Deutschland	2018	▪ Weitere Basisstationen einrichten ▪ LTE-1800- und das LTE-800-Netz weiter aufbauen	▪ LTE-Abdeckung von rund 97 Prozent in Deutschland und Europa bereits erreicht (Ende 2018)
Bis Ende 2019 Umstellung auf IP in Deutschland für Consumer, bis Ende 2020 Umstellung auf IP in Deutschland für Business abgeschlossen	2019 für Consumer, 2020 für Business	▪ Ausbau VDSL-Vectoring ▪ Umstellung auf IP-Technologie	▪ Pro Monat werden rund 400 000 Anschlüsse auf IP-Technologie geschaltet. ▪ Zum Ende 2018 waren bereits über 86 Prozent der im Bestand befindlichen Kundenanschlüsse auf Basis der IP-Technologie realisiert (entsprechend ca. 95 Prozent für PK-Breitband-As). ▪ Allein im Jahr 2018 wurden 4,7 Millionen Anschlüsse auf IP geschaltet.

CR-PROGRAMM 2018

BESCHÄFTIGTE

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Lebensphasenorientierte Personalpolitik	Fortlaufend	▪ Angebote zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben weiter verbessern ▪ Berufsbegleitendes Studieren fördern („Bologna@ Telekom“)	▪ Unterstützung bei der Familienpflege durch Beratungs- und Vermittlungsangebote ausgeweitet ▪ 25 Eltern-Kind-Büros an insgesamt 19 Standorten eingerichtet ▪ Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten ausgebaut; Angebot von Lebensarbeitszeitkonten für Angestellte und beamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bis Jahresende 2018 wurden insgesamt über 11 000 Lebensarbeitszeitkonten eingerichtet.
Realisierung einer Frauenquote von 30 Prozent für mittlere und obere Führungspositionen als erstes DAX-30-Unternehmen	2020	▪ Chancengleichheit, Diskriminierungsfreiheit und Wettbewerbsfähigkeit sicherstellen ▪ Gezielte Quotierungen entlang der gesamten Talentpipeline durchführen ▪ „Managing Diversity“-Modul für Führungskräftetrainings konzipieren und umsetzen ▪ Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbessern	▪ Konzernweiten Anteil von Frauen in Führungspositionen von 19 Prozent (Februar 2010) auf 25,4 Prozent (Dezember 2018) gesteigert ▪ Quotenentwicklung überwacht, Maßnahmen abgeglichen, bewertet und, wo nötig, neue aufgesetzt ▪ Weiterführung des Mentoring-Programms zur Vorbereitung auf einen Posten im Aufsichtsrat der in- und ausländischen Beteiligungsgesellschaften. 22 der insgesamt 64 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben eine Aufsichtsratsposition erhalten. ▪ Mentoring-Programm für Fach- und Führungskräfte in Elternzeit: erfolgreicher Start des dritten Durchgangs mit insgesamt 31 Fach- und Führungskräften (Ende des Durchgangs Januar 2019)
Raum für Entfaltung und Weiterentwicklung	Fortlaufend	▪ Neue Formen der internen und externen Zusammenarbeit, agile Arbeitsformen und mehr Service-Orientierung umsetzen sowie unternehmerisches Denken und Handeln fördern ▪ Auf strukturierte Weise am gesellschaftlichen Diskurs zu relevanten Themen teilnehmen	▪ Start der Initiative #Neues Arbeiten (ehemals Future Work) zur Erprobung und Stärkung neuer Arten der Zusammenarbeit ▪ Beginn von „Agile Blueprint“, der konzernweiten Initiative für einen Kulturwandel hin zu einem agilen Unternehmen ▪ Kompetenzmanagement-Programm skillsUP! zur Überarbeitung bestehender Jobprofile ▪ Neues Führungskräfteprogramm levelUP! für leitende Angestellte: 2017 und 2018 haben mehr als 1 400 Führungskräfte der Deutschen Telekom an levelUP! teilgenommen. ▪ Ausbau digitaler Lernformate, z.B. „MagentaEINS“-Lernangebot: Rund 41 Prozent aller formellen Lernstunden werden digital erbracht; Durchführung des dritten MOOCs (Massive Open Online Course) zum Thema Design Thinking mit 4 500 Teilnehmern aus 32 Ländern ▪ Berufsbegleitende Weiterbildung zum Cyber Security Professional: Öffnen der Weiterbildung auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Unternehmen; 2018 mit zehn Telekom-Beschäftigten und fünf Teilnehmern anderer Unternehmen. Das Profil des Cyber Security Professional dient als Anregung für die Novellierung der in Deutschland existierenden Ausbildungsberufe im IT-Bereich.

CR-CONTROLLING UND WIRKUNGSMESSUNG

Das CR-Controlling der Deutschen Telekom übernimmt eine wichtige Funktion bei der Steuerung unserer CR-Aktivitäten. Seit neun Jahren wird das Controlling durch ein IT-basiertes Datenerfassungssystem unterstützt. Das System stellt sicher, dass „Environmental, Social und Governance (ESG)"-Daten und -Kennzahlen zeitgerecht und transparent erfasst sowie berichtet werden können. Es unterstützt einheitliche und verbindliche Abläufe auf Konzern- und Landesebene und ermöglicht konzerninterne Vergleiche („Benchmarks"). Durch die IT-Unterstützung können wir uns auf die inhaltliche Analyse der ESG-Daten konzentrieren und frühzeitig erkennen, inwieweit wir unsere CR-Ziele erreicht haben und ob wir gegebenenfalls nachsteuern müssen.

Wir nutzen die ESG-Daten vor allem zur Berechnung relevanter Kennzahlen und unserer ESG KPI, mit denen wir unsere CR-Leistung konzernweit messen und steuern. Diese Informationen werden im Kennzahlenkapitel sowie im interaktiven Kennzahlentool des CR-Berichts veröffentlicht.

Unser Kennzahlensystem entwickeln wir auf Basis interner und externer Anforderungen stetig weiter. So haben wir 2018 unsere Berichterstattung zum Thema „Smart Innovation" nochmals erweitert.

Darüber hinaus analysieren wir seit 2015 die gesellschaftlichen Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns. Nachfolgend beschreiben wir unseren allgemeinen Ansatz sowie die Ergebnisse der Wirkungsmessung ausgewählter Themenfelder.

ESG KEY PERFORMANCE INDIKATOREN

ESG KPIs (Key Performance Indikatoren) dienen als Steuerungsinstrumente für unser CR-Engagement. Sie ermöglichen uns eine kontinuierliche Verbesserung unserer Leistungen. Aufgrund ihrer Relevanz für unsere Wertschöpfung sind sie auch Bestandteil der Geschäftsberichterstattung in der „nichtfinanziellen Erklärung".

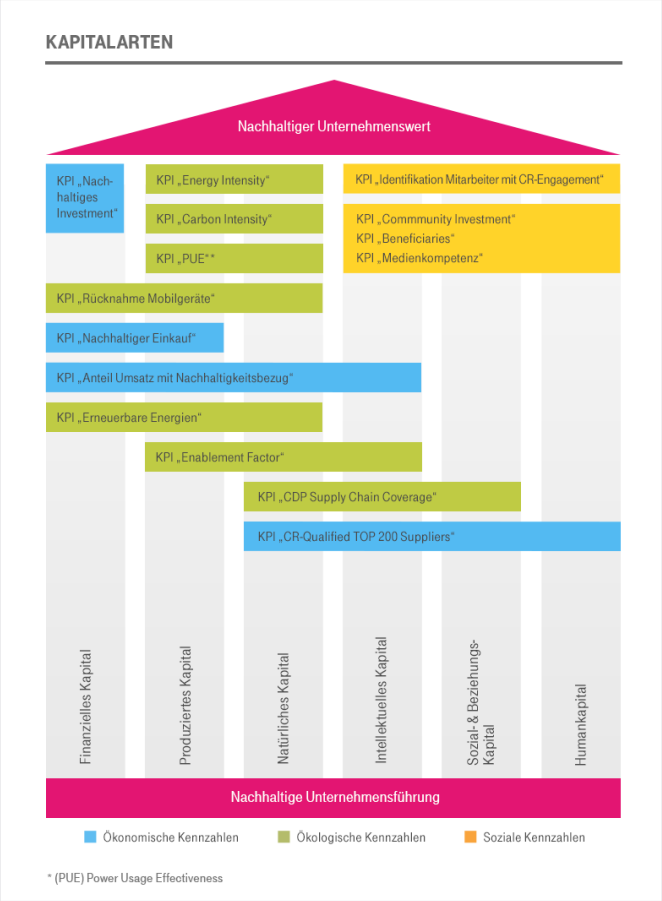
Zur Steuerung unserer CR-Leistung nutzen wir 13 konzernweit gültige Kennzahlen:

- ESG KPI Nachhaltiges Investment (SRI)
- ESG KPI Nachhaltiger Einkauf
- ESG KPI Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug
- ESG KPI Energy Intensity
- ESG KPI Carbon Intensity
- ESG KPI Erneuerbare Energien
- ESG KPI PUE
- ESG KPI Enablement Factor
- ESG KPI Rücknahme Mobilgeräte
- ESG KPI Community Investment
- ESG KPI Beneficiaries
- ESG KPI Medienkompetenz
- ESG KPI Identifikation Mitarbeiter mit CR-Engagement

Alle Landesgesellschaften der Telekom, die sich an der CR-Datenerfassung beteiligen, sind dazu verpflichtet, die konzernweiten ESG KPIs zu erheben. Diese Landesgesellschaften repräsentieren 99 Prozent des Konzernumsatzes.

ESG KPIs decken Kapitelarten ab

Im Sinne einer integrierten Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung bilden die KPIs alle sechs Kapitalarten und damit die tragenden Elemente des nachhaltigen Unternehmenswerts ab (siehe Grafik).



BERICHTERSTATTUNG DER ESG KPIS IM GESCHÄFTSBERICHT

Bereits seit 2011 berichten wir ausgewählte ESG KPIs in unserem Geschäftsbericht. Die folgenden Kennzahlen haben wir 2017 im Rahmen unserer zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung veröffentlicht. Eine detaillierte Beschreibung jedes KPIs befindet sich im Kennzahlenteil.

- ESG KPI Nachhaltiges Investment (SRI)
- ESG KPI Nachhaltiger Einkauf
- ESG KPI Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug
- ESG KPI Energy Intensity
- ESG KPI Carbon Intensity
- ESG KPI Erneuerbare Energien
- ESG KPI Power Usage Efficiency Deutschland
- ESG KPI Enablement Factor Konzern DT in Deutschland
- ESG KPI Community Investment
- ESG KPI Beneficiaries
- ESG KPI Medienkompetenz

WIRKUNGSMESSUNG UND -STEUERUNG

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die positiven gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Produkte, Lösungen und Maßnahmen stetig zu vergrößern und ihre negativen Auswirkungen zu minimieren. Seit 2015 machen wir im Rahmen unserer Berichterstattung unseren Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDG) sichtbar. Damit erfüllen wir auch die Erwartungen unserer externen Stakeholder.

2018 haben wir damit begonnen, einen übergreifenden Ansatz zu entwickeln, um die Wirkung unseres Handelns noch genauer messen zu können – unseren sogenannten Blueprint. Mithilfe dieses sechsstufigen Schemas können wir die Wirkung unserer Maßnahmen ermitteln und die von uns verursachten Veränderungen identifizieren. Darüber hinaus wird uns der Blueprint künftig ermöglichen, Wirkungszusammenhänge zu erkennen und diese zu bewerten.

Die Entwicklung des Blueprint sowie die Wirkungsmessung wesentlicher Kernthemen erfolgte mit der Unterstützung externer Experten. Damit unser Blueprint auch weiteren Anforderungen genügt, haben wir zusätzlich einen begleitenden Dialog mit Stakeholdern aus den Bereichen Finanzen, Wissenschaft, Menschenrechte und Umwelt durchgeführt. Dabei haben wir die Experten zunächst zu ihrer Erwartungshaltung und zu ihren Erfahrungen in Bezug auf unternehmerische Wirkungsmessung befragt. Die Ergebnisse sind in die Entwicklung des Blueprint eingeflossen. In den abschließenden Gesprächen haben wir den Stakeholdern den Blueprint vorgestellt, ihn gemeinsam diskutiert und nochmals konkrete Anregungen aufgegriffen.

Um Transparenz und Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen, nutzen wir für die Beschreibung unserer Wirkungsbeiträge externe Rahmenwerke. Dazu gehören zum Beispiel die Sustainable Development Goals (SDG) sowie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte.

Bei der Wirkungsmessung wird zunächst die SDG-Wirkung eines Projekts, Produkts oder einer Maßnahme betrachtet, zum Beispiel welche positiven ökologischen Auswirkungen die Umstellung von Papierrechnungen auf „Rechnung Online“ auf die relevanten SDGs hat. Die Ergebnisse nutzen wir sowohl zur internen Steuerung der analysierten Maßnahme, des Projekts oder Produkts als auch für die Kommunikation.

Darüber hinaus können wir die SDG-Wirkung auch aus globaler Perspektive betrachten. Für die oben genannte Maßnahme würden wir beispielsweise analysieren, wie groß der Anteil der Telekom am globalen Papierverbrauch ist.

Im vergangenen Jahr haben wir mit Blick auf unsere Wesentlichkeitsanalyse eine Wirkungsmessung für verschiedene Maßnahmen und Produkte durchgeführt. Dabei haben wir jeweils geeignete Methoden und Ansätze genutzt. Wichtig ist, dass diese nachvollziehbar sind, auf robusten Daten und Annahmen beruhen und für mehrere Jahre gültig sind. Auch die klare Beschreibung der Ausgangssituation („Baseline“) ist entscheidend, um die konkrete Wirkung zu bewerten. Die Ergebnisse können dabei sowohl qualitativer als auch quantitativer Art sein.

In den folgenden Abschnitten präsentieren wir einige Ergebnisse unserer Wirkungsmessung, beispielsweise für die Umstellung auf Online-Rechnungen, den Ausbau der Netzinfrastruktur, eine Initiative für Menschenrechte, den Einsatz von umweltfreundlichem Verpackungsmaterial sowie für unsere Maßnahmen zur Stärkung der Medienkompetenz.



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

WIRKUNGSMESSUNG: „BREITBANDAUSBAU“

Mit dem Breitbandausbau haben wir 2018 erneut eines unserer Kernthemen unter die Lupe genommen. Dabei konnten wir unsere bisherigen Ergebnisse bestätigen. Zudem haben wir insbesondere unsere Auswirkungen auf die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen präzisiert.

Der Breitbandausbau hat in vielen Bereichen eine positive Wirkung auf die Gesellschaft und leistet einen Beitrag dazu, die SDGs zu erreichen: Eine verbesserte Netzabdeckung (SDGs 9 und 17) kann neue Arbeitsplätze schaffen, zum Beispiel durch vermehrte Unternehmensgründungen (SDG 8). In der Folge steigen auch Einkommen und das Bruttoinlandsprodukt. Außerdem schafft der Netzausbau die Grundlage für viele weitere positive Effekte, zum Beispiel einen besseren Zugang zu digitalen Dienstleistungen, etwa im Bildungs- und Gesundheitsbereich (SDGs3, 4 und10).

Durch den notwendigen Tiefbau im Rahmen der Ausbauphase der Infrastruktur kommt es zwischenzeitlich und einmalig auch zu einigen gegenläufigen Umweltwirkungen. Der Betrieb unserer Netzinfrastruktur kann zudem zu einem höheren Energiebedarf führen. Um diesen Effekt abzuschwächen, bauen wir unser Netz energieeffizient aus und nutzen zunehmend erneuerbare Energien (SDG 7). Damit überwiegen langfristig deutlich die positiven Auswirkungen.

WIRKUNGSMESSUNG: „ONLINE-RECHNUNGEN“

Die Virtualisierung – also der Ersatz von physischer Infrastruktur durch digitale Lösungen – ist ein Kernthema unserer Branche. Die Anwendungsbereiche sind vielfältig und bieten dabei auch Nachhaltigkeitschancen. Die schrittweise Umstellung von Print- auf Online-Rechnungen bei der Deutschen Telekom haben wir mit unserem neuen Wirkungsmessungsansatz genauer analysiert.

Sowohl für Papier- als auch für Online-Rechnungen wurde die gesamte Wirkungskette betrachtet. Der Vergleich zeigt, dass die negativen Umweltwirkungen von Online-Rechnungen deutlich niedriger ausfallen (> 50%), vor allem durch den geringeren Verbrauch von Papier und Tinte sowie durch rückläufige Logistikleistungen. Besonders deutlich sind die positiven Effekte auf die SDGs 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13 und auch 14.

Gegenläufige Effekte, etwa Umsatzeinbußen für die Holz- und Papierindustrie sowie die Logistikbranche, haben wir ebenfalls betrachtet. Sie fallen jedochweniger ins Gewicht als die positiven Effekte; zudem sind sie Teil des übergreifenden strukturellen Wandels hin zu mehr Digitalisierung.

WIRKUNGSMESSUNG: „UMWELTBEWUSSTE VERPACKUNGEN“

Ressourceneffizienz ist schon lange ein Kernthema der ökologischen Nachhaltigkeit. Aktuell stößt besonders das Thema „Plastik und Verpackung“ auf ein hohes gesellschaftliches Interesse. Unternehmensintern macht dies auch unsere neue Initiative „Stop Wasting – Start Caring!“ deutlich.

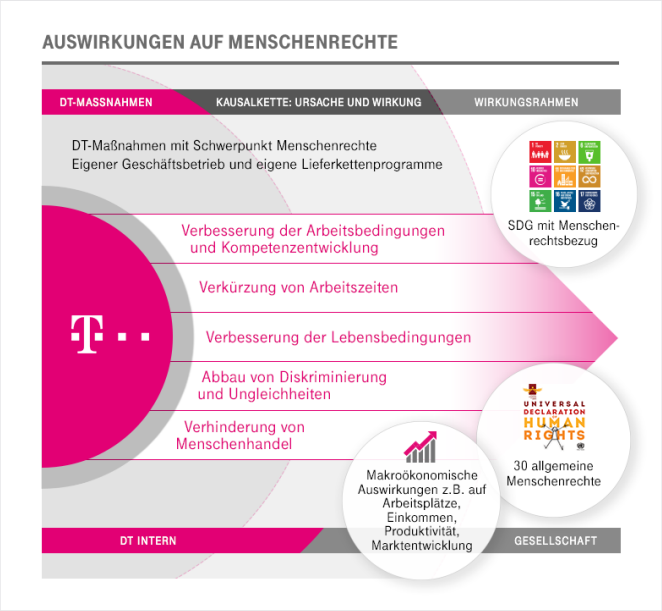
Mithilfe unseres neuen Wirkungsmessungsansatzes haben wir analysiert, welche Auswirkungen die für 2019 geplante Verpackungsoptimierung bei einem unserer Kernprodukte hat (Materialreduktion und Umstellung auf alternative Verpackungsmaterialien).

Insgesamt werden durch die Umstellung neun der 17 SDGs positiv beeinflusst. Deutlich zeigt sich besonders die Wirkung auf spezifische Unterziele der SDGs 6, 12, 13, 14 – etwa durch verringerte Wasserbelastung und CO_2-Emissionen sowie geringeren Plastikverbrauch.

WIRKUNGSMESSUNG: UNSER BEITRAG ZUR EINHALTUNG VON MENSCHENRECHTEN

Die Einhaltung der Menschenrechte ist ein wesentliches Thema für uns, unsere Kunden, Investoren und die Gesellschaft. Im Rahmen unserer Wirkungsmessung betrachten wir das Thema in unserem Konzern und in unserer Lieferkette.

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



Reduktion von Arbeitszeiten in Brasilien

2018 wurde ein „Human Rights Impact Assessment“ bei der Geschäftseinheit in Brasilien durchgeführt. Dabei wurde das Thema „Arbeitszeiten“ als relevant erkannt.

Infolge der Überprüfung haben wir Verbesserungsmaßnahmen vereinbart. Unsere diesbezügliche Wirkungsmessung betrachtet die Zusammenhänge zwischen Arbeitszeiten und psychischen und physischen Belastungen sowie der Unfallquote, Produktivität und Work-Life-Balance. Sie zeigt Chancen auf, dass unsere Human Rights Assessments und die daraus resultierenden, geplanten Verbesserungsmaßnehmen über die Belegschaft hinaus auch eine positive Wirkung auf die lokale Gemeinschaft haben können. Insbesondere den positiven Einfluss auf die SDGs 3 und 8 sowie auf die Empfehlungen des United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights konnten wir nachvollziehbar machen.

MEDIENKOMPETENZ

Im Themenfeld Medienkompetenz haben wir unsere Initiative „Teachtoday“ analysiert. Sie umfasst eine Online-Plattform sowie jährliche Wettbewerbe und Konferenzen zum Thema Mediennutzung für Kinder und Jugendliche. Die Lernmethoden, die bei „Teachtoday“ zum Einsatz kommen, berühren mehrere Sinne. Laut unseren Ergebnissen, die wir gemeinsam mit den Wirtschaftsprüfern von PwC ermittelt haben, sind solche Methoden mehr als doppelt so wirksam wie Lernformen, die nur einen Sinn ansprechen. Die Gesellschaft profitiert also doppelt von unseren Ausgaben für spezifische Maßnahmen im Bereich Medienkompetenz (SDG 4).

WERTE UND LEITLINIEN

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (Corporate Responsibility, CR) beruht auf gemeinsamen Werten. Um unsere wertebasierte Unternehmenskultur zu festigen, vermitteln wir allen Beschäftigten unsere grundlegenden Werte in verbindlichen Leitlinien (Guiding Principles). Mit verschiedenen Maßnahmen wie dem jährlichen „Tag der Leitlinien“ rufen wir diese Werte immer wieder in Erinnerung und verankern sie so im Arbeitsalltag. Mit Erfolg: Laut unserer Pulsbefragung im November 2018 haben 76 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Eindruck, dass die Leitlinien in der täglichen Arbeit gelebt werden.

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

„FIVE PRINCIPLES – OUR ATTITUDE“ UNSER TAG DER LEITLINIEN

Unsere Leitlinien wurden 2009 mit dem Ziel eingeführt, ein gemeinsames Wertegerüst für alle Telekom-Mitarbeiter weltweit zu definieren. Im September 2018 haben wir unseren mittlerweile neunten konzernweiten Tag der Leitlinien veranstaltet. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter weltweit war aufgerufen, sich über die eigene Haltung Gedanken zu machen und diese zu reflektieren. Die Überschrift des Tages war „Five Principles – Our Attitude“. Damit wurde nochmals verdeutlicht, dass unsere fünf Leitlinien die Basis für unsere Haltung am Arbeitsplatz bilden.

Um dieses Motto erlebbar zu machen, haben wir unter anderem einen kurzen Comic erstellt, der eher negative Haltungen von Personen in einer Meeting-Situation veranschaulichte. Unsere Beschäftigten wurden so dazu angeregt zu überlegen, wie durch positive Haltung ein besserer Verlauf des Meetings hätte erzielt werden können. Die verschiedenen Ideen wurden im YAM, unserem internen sozialen Netzwerk, von den Mitarbeitern diskutiert.

In kurzen Interviews wurden Führungskräfte und Beschäftigte vorab zum Thema Haltung befragt und diese Videos im YAM am Tag der Leitlinien veröffentlicht. Zur intensiveren Beschäftigung mit dem Thema haben wir zudem onlinebasierte Teamschulungen angeboten. Insgesamt wurde die interne Website zum Leitlinien-Tag in unserem sozialen Netzwerk fast 18 000-mal besucht. Die zur Verfügung gestellten Informationen im internen Portal der Personalabteilung wurden über 36 000-mal abgerufen. Zusätzlich fanden in den Landesgesellschaften länderspezifische Aktionen statt, die jeweils in Verbindung mit dem Motto des Tages standen.

BEKENNTNIS ZUM „LEITBILD DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT“

Wir sind einer der ersten Unterzeichner des „Leitbilds für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft“, das im November 2010 der Öffentlichkeit vorgestellt wurde. Mit der Unterzeichnung durch alle Mitglieder unseres Vorstands bekennen wir uns ausdrücklich zu einer verantwortungsvollen Führung im Sinne der sozialen Marktwirtschaft, zu fairem Wettbewerb, Sozialpartnerschaft, dem Leistungsprinzip und dem Gedanken der Nachhaltigkeit.

Mit unseren Produkten und Diensten verbinden wir die Menschen und erhöhen die Produktivität vieler Prozesse. So tragen wir dazu bei, dass Deutschland und Europa im internationalen Wettbewerb bestehen können und unser Wohlstand weiter wachsen kann. Unser Ziel: das Leben der Menschen nachhaltig vereinfachen. Unser Netz dient uns bei der Umsetzung dieses umfassenden gesellschaftlichen Auftrags als Lebensader: schnell, zuverlässig, sicher und für jedermann einfach zugänglich. Zugleich schaffen wir mit intelligenten digitalen Lösungen neue Möglichkeiten, um gesellschaftlichen Herausforderungen wie dem Klimawandel wirksam entgegenzutreten.

Wir nehmen unsere Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt sehr ernst und wollen einen Beitrag leisten für eine klimafreundliche Gesellschaft, für eine chancengleiche Teilhabe an der Informations- und Wissensgesellschaft und für ein nachhaltiges Lieferantenmanagement. Dabei setzen wir uns ausnahmslos für die Achtung der Menschenrechte ein.

Im Sinne des Leitbilds bauen wir unsere Führungsposition als nachhaltiges Unternehmen weiter aus und optimieren kontinuierlich unsere Wertschöpfungsprozesse. Unsere integrierte Klimastrategie ist eng mit unserem Kerngeschäft verknüpft und umfasst vier Aspekte: CO_2-Emissionen, erneuerbare Energien, Energieeffizienz und nachhaltige Produkte. So erhöhen wir beispielsweise die Energie- und Ressourceneffizienz unserer Netze, Dienste und Produkte und bieten unseren Kundinnen und Kunden nachhaltige Produkte und Dienste an. Zudem unterstützen wir unsere Zulieferer dabei, ihre Nachhaltigkeitsleistungen zu verbessern. Hierbei setzen wir – wie überall im Umgang mit unseren vielfältigen Stakeholdern – vor allem auf Partnerschaft und Dialog. Unser mehrfach ausgezeichnetes Lieferantenentwicklungsprogramm haben wir 2018 als Industrieansatz unter das Dach des ICT-Branchenverbands Global e-Sustainability Initiative (GeSI) gestellt.

Wir setzen uns konkrete Ziele und prüfen unsere Fortschritte mithilfe von Leistungsindikatoren. Darüber hinaus wollen wir die Wirkung unseres unternehmerischen Handelns auf die Gesellschaft und Umwelt transparenter machen und unter anderem unseren Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDG) verdeutlichen. Dazu haben wir 2018 ein Projekt zum „Impact Measurement“ (Wirkungsmessung) gestartet.

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber zeigen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chancen der digitalen Arbeitswelt auf. Wir schaffen ein Umfeld, das geprägt ist von Offenheit für Veränderungen, und bieten unsere Beschäftigten neue Arbeitsformen, offene Arbeitswelten, soziale Netzwerke für flexibles und bereichsübergreifendes Arbeiten und innovative Lernformen. 2018 fanden bereits mehr als 41 Prozent aller Lerneinheiten in unserem Konzern digital statt.

Unser gesellschaftlicher Auftrag bezieht sich jedoch nicht nur auf unsere Kunden, Partner und Mitarbeiter. Wir sehen uns vor allem auch gefordert, in unserem Umfeld den Aufbau von Medienkompetenz zu unterstützen. Unter dem Dach „Medien, aber sicher“ fördern wir unter anderem mit der Initiative „Teachtoday“ die sichere und kompetente Mediennutzung. Beispielsweise haben auf unserem „Summit for Kids“ 2018 mehr als 140 Kinder zum Thema Datenschutz diskutiert. 2018 haben wir darüber hinaus die Initiative 1001 WAHRHEIT mit Modulen für Erwachsene in Deutsch, Englisch und einfachem Deutsch integriert.

Für unser ganzheitliches CR-Engagement wurden wir 2017 mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis als nachhaltigstes Großunternehmen 2018 ausgezeichnet.

SUSTAINABLE FINANCE

Nachhaltig wirtschaftende Unternehmen sind auf lange Sicht wettbewerbsfähiger. Analysten der Deutschen Asset & Wealth Management und Forscher der Universität Hamburg haben dazu gemeinsam mehr als 2 000 Studien untersucht. Ihre Schlussfolgerung: Der „Business Case“ für Nachhaltigkeit ist empirisch gut belegt und die überwiegende Mehrzahl der Studien weist einen positiven Zusammenhang zwischen Nachhaltigkeit und finanzieller Leistung nach. Deshalb setzen nachhaltig ausgerichtete Investoren häufig auf langfristige Rendite statt auf kurzfristige Gewinne. Ihre Investitionen (Socially Responsible Investments, SRI) können ein Baustein für die langfristige Kapitalsicherung der Deutschen Telekom AG sein.

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

Vor allem das Konzept der Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen stößt bei immer mehr Investoren auf positive Resonanz. Das gilt insbesondere mit Blick auf die Zukunftsorientierung der SDGs. Sie kommt Investoren entgegen, die daran interessiert sind, dass Unternehmen transparenter über ihre langfristige strategische Ausrichtung und Schwerpunktsetzung berichten. Um die Auswirkungen unserer Tätigkeit zu bewerten und messbar zu machen, haben wir 2018 ein Pilotprojekt zum sogenannten Impact Measurement (Wirkungsmessung) umgesetzt. So wollen wir unsere Wirkung transparenter machen und unter anderem unseren Beitrag zur Erreichung der SDGs verdeutlichen.

Um SRI-Analysten und -Investoren über unser CR-Engagement zu informieren, nutzen wir verschiedene Formate – sowohl in der Berichterstattung als auch im direkten Dialog. Wir beobachten eine zunehmende Nachfrage von Investoren und Ratern nach Informationen zu unseren CR-Aktivitäten. Hier sehen wir vermehrt eine stärkere Integration von SRI-Ansätzen in die klassische Investmentstrategie der Asset-Manager. Die Deutsche Telekom wird regelmäßig eingeladen, ihre CR-Strategie auf Roadshows und Konferenzen als Best Practice zu präsentieren, und CEO Tim Höttges nutzte auch auf dem Kapitalmarkttag 2018 die Möglichkeit, die CR-Aktivitäten der Deutschen Telekom einem breiten Publikum von Investoren und Analysten vorzustellen.

INVESTORENKOMMUNIKATION

Seit mehreren Jahren veröffentlichen wir wesentliche ESG KPIs der Telekom in unserem Geschäftsbericht. Finanzmarktakteuren mit Interesse an Nachhaltigkeit bieten wir ESG-Informationen auch auf unserem Investor-Relations-Portal in der Rubrik Nachhaltiges Investment (SRI) an. Weitere fachliche Informationen finden Interessenten in den Infoboxen zum CR-Rating, die diesen CR-Bericht ergänzen.

Neben der Berichterstattung suchen wir auch den gezielten Dialog mit Investoren. So führten die Bereiche Group Corporate Responsibility (GCR) und Investor Relations (IR) im Berichtsjahr einige gemeinsame „Socially Responsible Investment (SRI) Roadshows“, zum Beispiel in Frankreich und den Niederlanden, durch. Dort stellten wir uns den kritischen Fragen von Investoren. Zusätzlich informierten wir interessierte Investoren in speziellen Telefonkonferenzen und beantworteten zahlreiche direkte Informationsanfragen. Außerdem nahmen wir an SRI-Konferenzen teil, organisierten Telefon- und Webkonferenzen und beantworteten zahlreiche direkte Anfragen von Ratingagenturen, Analysten und Investoren.

Hierbei deckten wir das gesamte Spektrum der ESG-Kriterien ab: von der Governance-Struktur über Datenschutz und Datensicherheit, die Steuerung von Corporate Responsibility, Nachhaltigkeit in der Lieferkette und Menschenrechte bis hin zu Klimaschutz und unternehmerischer Wirkungsmessung.

AKTUELLE POSITION IN RANKINGS UND RATINGS

Die „Environmental, Social und Governance (ESG)“-Performance der Deutschen Telekom wird in sogenannten CR-Ratings bewertet. Sie bieten Investoren wichtige Anhaltspunkte für ihre Wertanlage.

Wie in den Vorjahren war die T-Aktie 2018 in wichtigen Nachhaltigkeitsindizes wie dem DJSI World und im DJSI Europe Index von RobecoSAM vertreten. Darüber hinaus wurden wir wieder in verschiedenen Rankings und Ratings aufgeführt:

- Im wichtigsten internationalen Klimaschutzranking des CDP haben wir uns 2018 wieder für die A-Liste qualifiziert. Das CDP würdigt Unternehmen, die besonders transparent und umfassend über ihre CO_2-Emissionen berichten. Mit der Aufnahme in die A-Liste wurden wir außerdem in den STOXX Global Climate Change Leaders Index aufgenommen.

- Die Ratingagentur oekom zeichnete uns für unsere ökologischen und sozialen Leistungen erneut als weltweit bestes Telekommunikationsunternehmen aus.

- Bereits das achte Jahr in Folge werden wir außerdem im STOXX Global ESG Leaders Index geführt – seit 2017 zusätzlich im iSTOXX SDKPI. Nach wie vor führten im Berichtsjahr der FTSE4Good Index sowie der UN Global Compact 100 Index unsere Aktie.

- Im Jahr 2018 wurde unser „Gold"-Status bei EcoVadis bestätigt.

- Außerdem waren wir 2018 Spitzenreiter im „Good Company Ranking", das die Nachhaltigkeitsleistung aller DAX-30-Unternehmen auf Basis testierter Publikationen bewertet.

- Anfang 2019 wurden wir darüber hinaus von Ethisphere, einem Institut zur Förderung von ethischen Geschäftsmethoden, zum wiederholten Male als eine der weltweit ethischsten Firmen ausgezeichnet. Unter den 128 Ausgezeichneten sind wir das einzige deutsche Unternehmen.

ZUSAMMENGEFASSTE NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG IM GESCHÄFTSBERICHT

2014 haben das Europäische Parlament und die Mitgliedstaaten der EU eine Richtlinie verabschiedet, die die Berichterstattungspflichten von großen kapitalmarktorientierten Unternehmen ausweitet. Sie werden mit der sogenannten CSR-Richtlinie dazu verpflichtet, über wesentliche nichtfinanzielle Aspekte zu berichten – Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange sowie die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Deutschland hat die Richtlinie 2017 mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz in nationales Recht umgesetzt.

Die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung der Deutschen Telekom ist im Lagebericht des Geschäftsberichts 2018 enthalten.

STEUERPOLITISCHE LEITLINIEN

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

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

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

NACHHALTIGE KAPITALANLAGE DER DEUTSCHEN TELEKOM

Wir gehen das Thema Sustainable Finance ganzheitlich an. Auch die Vermögen des Telekom Pensionsfonds legen wir daher entsprechend unseren Nachhaltigkeitsgrundsätzen an. Bei der Auswahl dieser Kapitalanlagen verfolgen wir seit 2013 eine nachhaltige Anlagestrategie. Neben finanziellen Gesichtspunkten berücksichtigen wir ökologische und soziale Grundsätze sowie Leitlinien für eine gute Unternehmensführung.

Seit 2017 verfolgen wir eine weiterentwickelte Anlagestrategie: Wir haben die von uns verwendete Liste der Negativkriterien präzisiert und diese um Best-in-Class-Strategien und Engagement-Ansätze ergänzt. Grundsätzlich ausgeschlossen sind demnach Investitionen in Unternehmen, die sogenannte kontroverse Waffen (zum Beispiel Antipersonenminen, Streumunition, Nuklearwaffen, biologische oder chemische Waffen) produzieren beziehungsweise damit handeln. Auch Investments in Unternehmen, die wiederholt gegen die UN-Global-Compact-Prinzipien verstoßen haben, sind nicht erlaubt.

Zusätzlich haben wir einen Best-in-Class-Ansatz definiert: Unsere Anlagemanager wählen für unsere Investments die Unternehmen mit den branchenweit besten Nachhaltigkeitsleistungen aus. Beschlossen wurde auch, sich über die Mitspracherechte als Aktionäre (Shareholder Engagement) gezielt für die Sustainable Development Goals (SDGs) einzusetzen.

Die Investmentmanager werden dabei nach ihrer Expertise in ESG-Themen ausgewählt. Mit dem beschriebenen Ansatz streben wir an, attraktive Renditeerwartungen und nachhaltige Wertorientierung miteinander in Einklang zu bringen. Indem wir in stabile Werte investieren, wollen wir unserer treuhänderischen Verantwortung für die Kapitalanlage unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachkommen. Darüber hinaus verfolgen wir das Ziel, Reputationsrisiken zu vermeiden und größere Verlustrisiken zu minimieren.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

2015 haben die Mitgliedstaaten der Vereinten Nationen (United Nations, UN) die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung verabschiedet. Ziel der Agenda ist es, weltweit wirtschaftlichen Fortschritt und Wohlstand zu ermöglichen – im Einklang mit sozialer Gerechtigkeit und mit Rücksicht auf die ökologischen Grenzen des globalen Wirtschaftswachstums. Die Agenda gilt gleichermaßen für alle Staaten dieser Welt: Alle Entwicklungsländer, Schwellenländer und Industriestaaten sollen ihren Beitrag leisten.

Den Kern der Agenda 2030 bilden 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung: die Sustainable Development Goals (SDGs). Sie sind im Januar 2016 offiziell in Kraft getreten. Die SDGs berücksichtigen erstmals alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit: Soziales, Umwelt und Wirtschaft. Um die ehrgeizigen Ziele erreichen zu können, müssen Politik, Zivilgesellschaft und Wirtschaft eng zusammenarbeiten. Damit stehen auch Unternehmen in der Pflicht, ihren konkreten Beitrag zu leisten.

Die Deutsche Telekom stellt sich dieser Aufgabe und unterstützt die SDGs ausdrücklich. Bereits heute leisten wir unseren Beitrag durch viele unserer Produkte, Lösungen und Maßnahmen. Unsere transparente Berichterstattung zu den SDGs wurde in der Vergangenheit ausgezeichnet.

Unsere Beiträge zur Erreichung der SDGs wirken sich auch positiv auf die Weiterentwicklung der Telekom aus. Um die Wertbeiträge entlang der gesamten Wertschöpfungskette unseres Unternehmens zu verdeutlichen, haben wir sie in fünf Bereiche unterteilt: „Finanzen“, „Struktur“, „Beziehungen“, „Mitarbeiter“ und „Umwelt“. So verbessern beispielsweise unsere Cloud-Angebote die Energie- und Ressourceneffizienz bei unseren Kunden („Ressourcen“). Zugleich generieren wir mit unseren nachhaltigen Produkten und Diensten Umsatz („Finanzen“). Der Breitband-Ausbau hilft, Menschen zu vernetzen und stärkt unsere Infrastruktur („Struktur“). Innovative Lösungen, die wir in Kooperation mit unseren Partnern entwickeln, erweitern unsere Netzwerke („Beziehungen“). Und von unserem Engagement für eine vielfältige Belegschaft profitieren auch unsere(„Mitarbeiter“).

UNSER BEITRAG ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) hat das Potenzial, die Erreichung der SDGs zu unterstützen. Zu diesem Ergebnis kam im Juli 2017 eine Studie der Internationalen Fernmeldeunion, einer Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Richtig eingesetzt, kann ICT Innovation und Wandel weltweit beschleunigen und auf diese Weise eine nachhaltige Entwicklung fördern.

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

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



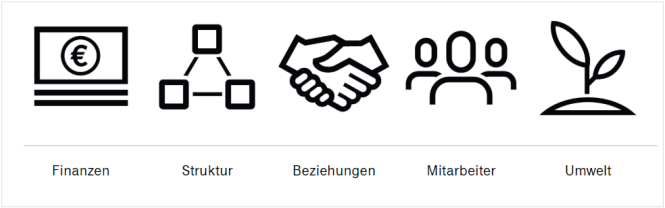
Als verantwortungsvoller Arbeitgeber (SDG 8) legen wir großen Wert auf Mitwirkung und ein faires Miteinander, fördern Vielfalt und unterstützen unsere Mitarbeiter auf dem Weg in die digitale Arbeitswelt. Darüber hinaus leisten viele unserer Produkte, Dienste und Aktivitäten einen ganz konkreten Beitrag zur Erreichung weiterer SDGs. So verbessern beispielsweise unsere Dienstleistungen im Bereich E-Health die medizinische Versorgung (SDG 3). Mit unserem Breitbandausbau ermöglichen wir vielen Menschen den Zugang zu digitalen Bildungsmedien (SDG 4) und bringen uns aktiv für den Auf- und Ausbau hochwertiger Infrastruktur sowie der Förderung von Innovationen ein (SDG 9). Viele europäische Städte können mithilfe unserer Smart-City-Lösungen den Autoverkehr reduzieren, ihre Straßenbeleuchtung bedarfsgerecht und energieeffizient steuern und die Sicherheit erhöhen (SDG 11). Unsere Kunden können mit unseren Smart-Home-Lösungen ihren Energieverbrauch besser kontrollieren, steuern und reduzieren. Mit dieser und anderen Produkten und Lösungen leisten wir einen besonders deutlichen Beitrag zum Klimaschutz (SDG 13). Mithilfe unserer Cloud-Lösungen können Energie und andere Ressourcen eingespart werden (SDG 12, 13). Und im Rahmen unserer neuen Initiative „Stop Wasting - Start Caring“ reduzieren wir unseren Ressourcenverbrauch in allen Unternehmensbereichen. Dabei liegt ein Schwerpunkt darauf, Plastikabfälle zu vermeiden (SDG 12, 14).

SDG	Ziel	Unser Beitrag	Mehr erfahren
	Armut in jeder Form und überall beenden	Mit dem **Ausbau unserer Netze** schaffen wir die Voraussetzung für wirtschaftliche und gesellschaftliche Teilhabe und erleichtern so beispielsweise den Zugang zu Bildung – eine wichtige Voraussetzung zur Armutsbekämpfung. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie Mindestlöhne entsprechend der ILO-Konvention bezahlen. Diese Anforderung haben wir explizit in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten formuliert.	▪ Gesellschaftliches Engagement ▪ Netzausbau ▪ Verhaltenskodex für Lieferanten
	Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern	Mit unseren effizienten ICT-Lösungen in der Landwirtschaft (Smart Agriculture) kann der Ernteertrag erhöht werden, während weniger Ressourcen wie Saatgut, Wasser, Düngemittel und Energie benötigt werden. Unser Schmalbandfunk leistet darüber hinaus einen Beitrag zum Erhalt der Artenvielfalt.	▪ Mit Schmalbandfunk gegen das Bienensterben
	Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern	Die Gesundheit der Menschen fördern wir sowohl mit unseren E-Health-Lösungen zur Unterstützung der medizinischen Versorgung als auch durch zahlreiche Maßnahmen für unsere Beschäftigten.	▪ Digitales Gesundheitswesen ▪ Demenzstudie „Sea Hero Quest“ ▪ Gesundheit und Arbeitssicherheit ▪ Mobilfunk und Gesundheit (EMF)
	Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern	Wir investieren viel in die **Ausbildung und Entwicklung** unserer rund 216 000 Beschäftigten. Außerdem fördern wir den Aufbau von **Medienkompetenz**. Die Deutsche Telekom Stiftung unterstützt zahlreiche Projekte im **MINT-Bereich**.	▪ Ausbildung und Entwicklung ▪ e-learning Angebote ▪ Teachtoday ▪ MINT-Förderung ▪ Engagement bei „Deutschland sicher im Netz“ und „BAGSO“ ▪ Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt
	Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen	Wir setzen uns gezielt für die **Förderung von Frauen** im Management, in Aufsichtsräten sowie in MINT-Berufen ein. Unsere Beschäftigten unterstützen wir mit vielfältigen Angeboten, zum Beispiel, um **Beruf und Privatleben** besser zu vereinbaren. Von unseren **Lieferanten** verlangen wir ausdrücklich, dass sie Geschlechterdiskriminierung untersagen.	▪ Vielfalt und Chancengleichheit ▪ Frauen MINT-Award ▪ Vielfalt unserer Nachwuchskräfte fördern ▪ Flexible Arbeitszeitmodelle erneut ausgeweitet ▪ Verhaltenskodex für Lieferanten
	Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten	Mit unseren effizienten ICT-Lösungen in der Landwirtschaft (**Smart Agriculture**) kann der Wasser- und Düngemittelverbrauch gesenkt werden.	▪ Smart Agriculture

 Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern	Mit unserer integrierten Klimastrategie erhöhen wir den Anteil von Grünstrom an unserem Stromverbrauch.	▪ Unser Ansatz für mehr erneuerbare Energien ▪ Mehr Grünstrom in europäischen Landesgesellschaften ▪ ESG KPI „Erneuerbare Energien“
 Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern	Wir setzen auf **nachhaltiges Wachstum**, bieten unseren jetzigen und zukünftigen Beschäftigten gute **Arbeitsbedingungen** und arbeiten kontinuierlich daran, unsere **Lieferkette nachhaltiger** zu gestalten.	▪ Dialog und Zusammenarbeit ▪ So achten wir Menschenrechte ▪ So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
 Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen	Wir treiben den **Netzinfrastrukturausbau** kontinuierlich voran und erhöhen den **Anteil innovativer, nachhaltiger Produkte** am Gesamtportfolio.	▪ Netzausbau ▪ Nachhaltiges Produktportfolio ▪ Internet of Things ▪ Start-up-Förderung: Ideen Raum geben
 Ungleichheit innerhalb und zwischen Staaten verringern	Wir setzen uns durch gezielte Maßnahmen dafür ein, allen Menschen den **chancengleichen Zugang zu der digitalen Welt** zu ermöglichen.	▪ Vielfalt und Chancengleichheit ▪ Teachtoday ▪ Deutsche Telekom Stiftung ▪ Engagement in der Flüchtlingshilfe: Integration in die Arbeit, Integration in die Gesellschaft ▪ Barrierefreie Produkte und Dienste
 Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen	Wir gestalten mit innovativen Lösungen die Transformation von Städten (**Smart Cities**) in intelligente urbane Räume mit.	▪ Smart City
 Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen	Wir arbeiten kontinuierlich daran, **nachhaltigere Produktlösungen** anzubieten und nachhaltigere **Produktionsmuster** in der Lieferkette zu fördern. Gleichzeitig setzen wir auf die **Vermeidung von Abfällen und das Recycling wertvoller Rohstoffe**.	▪ Nachhaltiges Produktportfolio ▪ Nachhaltige Lieferkette ▪ Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung ▪ Abfallvermeidung und Recycling ▪ Maßnahmen zur Rückgabe von Mobilgeräten ▪ Stop Wasting – Start Caring!
 Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen	Im Rahmen unserer integrierten Klimastrategie tragen wir sowohl mit **Maßnahmen innerhalb unseres Konzerns** (Energieeffizienz und Einsatz erneuerbarer Energien) als auch mit unseren **nachhaltigen Produkten und Diensten** zum Klimaschutz bei.	▪ Klimaschutzstrategie und Klimaschutzmaßnahmen ▪ Nachhaltiges Produktportfolio ▪ Energieeffiziente Netze ▪ Energieeffizienz in Gebäuden

 Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen	Durch den Einsatz von ICT in der Landwirtschaft und in privaten Haushalten leisten wir einen Beitrag zur Einsparung der Ressource Wasser.	▪ Stop Wasting – Start Caring!
 Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern	Mit unseren effizienten ICT-Lösungen in der Landwirtschaft (**Smart Agriculture**) kann der Ernteertrag erhöht werden, während weniger Ressourcen wie Saatgut, Wasser, Düngemittel und Energie benötigt werden. Darüber hinaus führen wir **Projekte zum Erhalt der Biodiversität** durch. Von unseren **Lieferanten** fordern wir, die Umwelt zu schützen und verantwortlich mit Ressourcen umzugehen.	▪ Vernetzte Landwirtschaft ▪ Schutz der Biodiversität ▪ Verhaltenskodex für Lieferanten
 Friedliche Gesellschaften fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und gerechte Institutionen aufbauen	Wir bekennen uns klar zu ethischen Grundsätzen und geltenden Rechtsnormen. Dies haben wir in unseren Guiding Principles und dem **Code of Conduct** verankert. Zudem betreiben wir ein umfassendes **Compliance-Management-System**. Alle Aktivitäten stehen im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und der Konzernrichtlinie Datenschutz.	▪ Compliance ▪ Datenschutz und Datensicherheit
 Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben	Wir kooperieren auf nationaler und internationaler Ebene mit **Verbänden, Institutionen und Unternehmen**.	▪ Mitgliedschaften und Kooperationen ▪ Sustainable Finance

Wertbeiträge der Deutschen Telekom



In unserem Geschäftsbericht machen wir unseren Beitrag zu den SDGs deutlich: Passagen unseres Lageberichts, die für die SDGs relevant sind, haben wir mit einem entsprechenden Symbol gekennzeichnet. Diese Kennzeichnung nutzen wir auch in unserem CR-Bericht. Seit diesem Jahr weisen wir darüber hinaus in beiden Veröffentlichungen aus, an welchen Stellen sich unser Einsatz für die SDGs positiv auf die Weiterentwicklung der Telekom auswirkt. Diese „Wertbeiträge" haben wir nach den Kategorien „Finanzen", „Struktur", „Beziehungen", „Mitarbeiter" und „Umwelt" strukturiert und ebenfalls mit entsprechenden Symbolen im Lagebericht und CR-Bericht gekennzeichnet.

Gemeinsam mehr erreichen: Kooperationen für eine nachhaltige Entwicklung

Globale Herausforderungen können wir nicht im Alleingang meistern. Deshalb engagieren wir uns in vielen brancheninternen und branchenübergreifenden Initiativen. Folgende Institutionen haben Gremien, Arbeitsgruppen und Initiativen mit direktem SDG-Bezug ins Leben gerufen, in denen wir uns engagieren: UN Global Compact, die GSMA (Internationale Industrievereinigung der Mobilfunk-Anbieter), GeSI (Global e-Sustainability Initiative) sowie econsense.

ZUORDNUNG DER SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS ZU UNSEREN MESSGRÖSSEN

Ziel unseres Nachhaltigkeitsengagements ist es auch, einen positiven Beitrag zur Erreichung der SDGs zu leisten. Insbesondere zahlen wir auf die Ziele Nummer 3 Gesundheit und Wohlergehen, 4 Hochwertige Bildung, 5 Geschlechtergleichheit, 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur, 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden, 12 Nachhaltiger Konsum und Produktion sowie 13 Maßnahmen zum Klimaschutz ein. Im Rahmen unseres CR-Controllings erfassen wir seit vielen Jahren „Environmental, Social und Governance (ESG)"-Kennzahlen. Die folgende Übersicht zeigt, dass unser Kennzahlensystem bewusst die SDGs abdeckt, die für unsere Geschäftstätigkeit relevant sind. Neben ihrer Steuerungsrelevanz haben die KPI damit die Funktion, unsere positiven SDG-Beiträge intern und extern sichtbar zu machen. Den SDG-Bezug in unserer Steuerung und in unserem Monitoring entwickeln wir kontinuierlich weiter.

Wir entwickeln den Umgang mit unseren Messgrößen aber nicht nur im Hinblick auf die SDGs. Im Jahr 2018 haben wir ein umfangreiches Wirkungsmessungsprojekt gestartet. Dieses misst positive und negative Wirkungen unserer Geschäftsaktivität auf die Umwelt und die Gesellschaft. Die SDGs als wichtiger globaler Bezugsrahmen spielen bei dieser Wirkungsmessung ebenfalls eine Rolle.



Mit unserer Infrastruktur, unseren Produkten und Dienstleistungen leisten wir einen indirekten Beitrag zu Erreichung von SDG Nummer 1.



Produktinnovationen zum Erhalt der Artenvielfalt sowie zur Verbesserung der Landwirtschaft durch die schmalbandige Funktechnik NB-IoT (Narrowband Internet of Things).



- KPI E-Health und NB-IoT Roll-out
- Gesundheitsquote
- Unfallquote
- Mitarbeiterzufriedenheit



- ESG KPI Medienkompetenz
- Aus- & Weiterbildung



- Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft
- Anteil Frauen im mittleren und oberen Management
- Anteil Frauen im Vorstand
- Anteil Frauen im Aufsichtsrat in den Telekom Landesgesellschaften



Nummer 6 gehört aufgrund unserer Geschäftstätigkeit nicht zu den prioritären SDGs.



- ESG KPI Erneuerbare Energien
- ESG KPI Energy Intensity



- ESG KPI Nachhaltiger Einkauf
- ESG KPI CR-Qualified Top 200 Suppliers
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Social Performance Report



- Netzausbau Deutschland
- Ausgaben für Forschung und Entwicklung
- Smart Innovation (pilot phase) NB-IoT Roll-out



- ESG KPI Nachhaltiger Einkauf
- ESG KPI CR-Qualified Top 200 Suppliers
- Flüchtlingshilfe: Anzahl der Ausbildungs- und Praktikumsplätze
- Anteil Beschäftigter mit Behinderung



- Smart Innovation (pilot phase) NB-IoT Roll-out
- ESG KPI Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug



- ESG KPI Rücknahme Mobilgeräte
- ESG KPI Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug
- ESG KPI CR-Qualified Top 200 Suppliers
- Abfallaufkommen
- Elektronische Kundenrechnungen
- Zurückgewonnene Kupferkabel



- ESG KPI Energy Intensity
- ESG KPI Carbon Intensity
- ESG KPI Erneuerbare Energien
- ESG KPI Power Usage Efficiency
- ESG KPI Enablement Factor
- ESG KPI CDP Supply Chain Coverage



Im Rahmen der Initiative „Stop Wasting – Start Caring!“ stellen wir uns der Verantwortung, in allen Phasen der Geschäftstätigkeit den Einsatz von Plastik und Verpackung zu vermeiden, zu ersetzen, zu reduzieren oder ordnungsgerecht zu recyclen.

- Abfallaufkommen



Produktinnovationen zum Erhalt der Artenvielfalt sowie zur Verbesserung der Landwirtschaft durch die schmalbandige Funktechnik NB-IoT (Narrowband Internet of Things).



- Security Awareness Index
- Compliance-relevante Hinweise (zum Beispiel „Tell me“-Portal)
- Jährlicher Transparenzbericht



- Public-Private Partnership Netzausbau
- Kooperationen im Bereich Social Engagement: ESG KPI Community Investment und ESG KPI Beneficiaries
- ESG KPI Nachhaltiges Investment (SRI)
- Listing in Rating & Rankings

WESENTLICHKEIT & WERTSCHÖPFUNG

Welche Nachhaltigkeitsthemen sind relevant für die Umsatzentwicklung, Innovationsfähigkeit oder das Ansehen unseres Unternehmens? Was ist unseren Stakeholdern wichtig – zum Beispiel unseren Aktionären, Kunden und Mitarbeitern, aber auch der Öffentlichkeit? Wo und wie wirkt sich unsere Geschäftstätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt aus? Die Antworten auf diese Fragen müssen wir kennen, wenn wir sowohl in wirtschaftlicher wie auch ökologischer und sozialer Hinsicht erfolgreich sein wollen. Im Rahmen unseres Wesentlichkeitsprozesses berücksichtigen wir deshalb nicht nur unsere interne Unternehmenssicht, sondern auch die Bedürfnisse und Interessen unserer Stakeholder.

GESCHÄFTSTÄTIGKEIT UND ORGANISATION

Wir gehören mit 178 Millionen Mobilfunk-Kunden, rund 28 Millionen Festnetz-Anschlüssen und rund 20 Millionen Breitband-Kunden zu den führenden integrierten Telekommunikationsunternehmen weltweit. Unseren Privatkunden bieten wir Produkte und Dienstleistungen aus den Bereichen Festnetz/Breitband, Mobilfunk, Internet und Internetbasiertes Fernsehen sowie ICT-Lösungen für Groß- und Geschäftskunden. Dabei richten wir uns international aus und sind in über 50 Ländern vertreten. Im Geschäftsjahr 2018 haben wir mit weltweit 215 675 Mitarbeitern (31. Dezember 2018) einen Umsatz von 75,7 Milliarden Euro erwirtschaftet – rund 68 Prozent davon außerhalb Deutschlands.

Wir glauben, dass wirtschaftliche, soziale und ökologische Aspekte miteinander vereinbar sind: Nachhaltigkeit ist Richtschnur unseres Handelns. Verschiedene branchentypische und übergeordnete Anforderungen sind entscheidend für unseren Erfolg: Hierzu gehören erstklassige Qualität zu wirtschaftlichen Konditionen, höchste Standards bei Datenschutz und -sicherheit, beim Service und beim Netzausbau. Ebenso entscheidend sind kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie gute Arbeitsbedingungen bei uns im Konzern wie auch bei unseren Lieferanten. Außerdem gilt es, mögliche Folgen des Klimawandels für unsere Geschäftstätigkeit zu beachten, zum Beispiel unsere Netzinfrastruktur so aufzubauen, dass sie vor Unwettern, Temperaturveränderungen oder höheren Windgeschwindigkeiten geschützt ist. Unsere Kunden erwarten innovative Produkte und Dienste, die ihnen unter anderem dabei helfen, ihren CO_2-Fußabdruck zu reduzieren. Außerdem wollen wir – trotz des rasant wachsenden Datenverkehrs und des dafür notwendigen Netzausbaus – unseren eigenen CO_2-Ausstoß konzernweit verringern. Zudem gilt: Auch über unser Kerngeschäft hinaus wollen wir vertrauenswürdiger Begleiter in einer zunehmend komplexer werdenden Welt sein. Das heißt für uns, ethisch und gesetzeskonform zu agieren sowie unsere Stakeholder transparent zu informieren und einzubeziehen.

Wie in der Grafik dargestellt, ist unser Konzern in fünf operative Segmente gegliedert.

AUF EINEN BLICK: ORGANISATIONSTRUKTUR



In allen Stufen unserer Wertschöpfungskette streben wir einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung an.

VEREINFACHTE DARSTELLUNG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE DER DEUTSCHEN TELEKOM



WESENTLICHE NACHHALTIGKEITSTHEMEN: SYSTEMATISCHER PROZESS

Systematisch überprüfen wir, welche Themen für die Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Deutschen Telekom besonders wichtig sind – aus der Sicht unserer Stakeholder wie auch aus unserer internen Unternehmensperspektive. Die Wesentlichkeitsanalyse basiert auf den Erfahrungen der Vorjahre und berücksichtigt aktuelle Entwicklungen. 2018 haben wir unseren Wesentlichkeitsprozess um eine Dokumentenanalyse ergänzt.

Seit 2015 wenden wir die Methodik der Global e-Sustainability Initiative (GeSI) an. Die Methode umfasst 55 Themen, die für die ICT-Branche relevant sind, und ordnet sie neun Kategorien zu: „digitale Inklusion“, „Mitarbeiterbeziehungen“, „Klimawandel“, „Kreislaufwirtschaft“, „Beschaffung und Fertigung“, „Kundenbeziehungen“, „freie Meinungsäußerung und Datenschutz“, „Governance und Management“ sowie „Einflüsse auf die lokale Gemeinschaft und die Umwelt“. Diese Themen wurden unternehmensübergreifend erarbeitet und sind in der Branche anerkannt.

Ermittlung wesentlicher Themen

Um die Erwartungen unserer Stakeholder an unser Nachhaltigkeitsmanagement zu ermitteln, nutzen wir seit 2014 eine Online-Umfrage. Unsere Stakeholder können in dieser Umfrage Themen nach ihrer Bedeutung gewichten und unsere Leistung in den jeweiligen Bereichen bewerten. Die Bereitschaft, an der Umfrage teilzunehmen, ist jedoch rückläufig. Während sich 2017 noch 218 Personen daran beteiligten, waren es 2018 nur noch 24. Um dennoch ein repräsentatives Ergebnis zu erhalten, haben wir 2018 zusätzlich eine Dokumentenanalyse durchgeführt. Berücksichtigt wurden unter anderem Gesetzestexte, Studien, Positionspapiere und Veröffentlichungen in Medien, die Aufschluss darüber geben, welche Anforderungen und Erwartungen an das Nachhaltigkeitsmanagement der Deutschen Telekom gestellt werden. Dabei wurde auch betrachtet, ob die Deutsche Telekom Einfluss auf das jeweilige Thema hat, sowie ob sich Erwartungen auf die Geschäftstätigkeit der Telekom auswirken. Wann einem Thema eine hohe Relevanz zugeschrieben wurde, können Sie den nachfolgenden Tabellen entnehmen.

Stakeholder-Perspektive

Hohe Erwartungen zu dem jeweiligen Thema, wenn...

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

Unternehmens-Perspektive

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 Branche als wesentlicher Verursacher gilt und die Telekom zu dem Thema eine branchenführende Position einnimmt.

In einem internen Workshop mit Experten aus verschiedenen Fachbereichen haben wir die Ergebnisse dieser Dokumentenanalyse und der aktuellen Stakeholder-Umfrage mit den Ergebnissen unseres Wesentlichkeitsprozesses aus dem Vorjahr abgeglichen. Überprüft wurde dabei auch, ob sich die Gewichtung eines Themas aus interner Perspektive verändert hat. Um sicherzustellen, dass alle Themen umfassend betrachtet werden, wurden zudem im Vorfeld des Workshops Interviews mit weiteren Experten durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Interviews sind in die Workshopergebnisse eingeflossen.

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

Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistungen

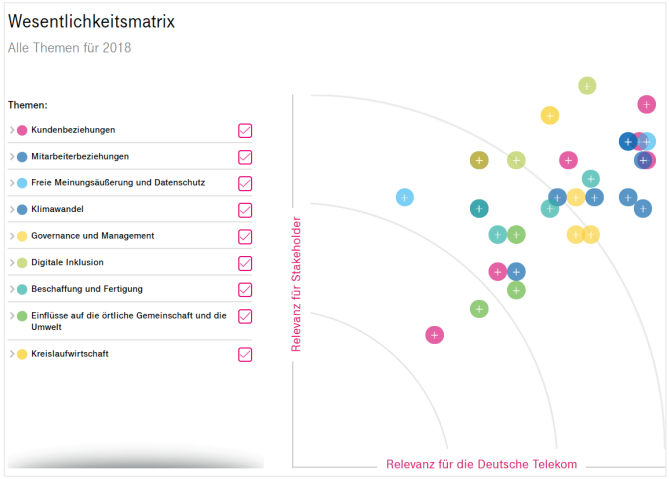
Im Rahmen unserer Umfrage haben Stakeholder auch unsere Nachhaltigkeitsleistung beurteilt – mit folgendem Ergebnis: Für die Top-Themen Service-Qualität, Datensicherheit und Cybersicherheit bescheinigten unsere Stakeholder uns eine gute Leistung. Verbesserungspotenzial sehen sie hingegen bei den Themen „EMF“ und „ICT und Gender“ (Stand Dezember 2018).

ERGEBNIS DER WESENTLICHKEITSANALYSE

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

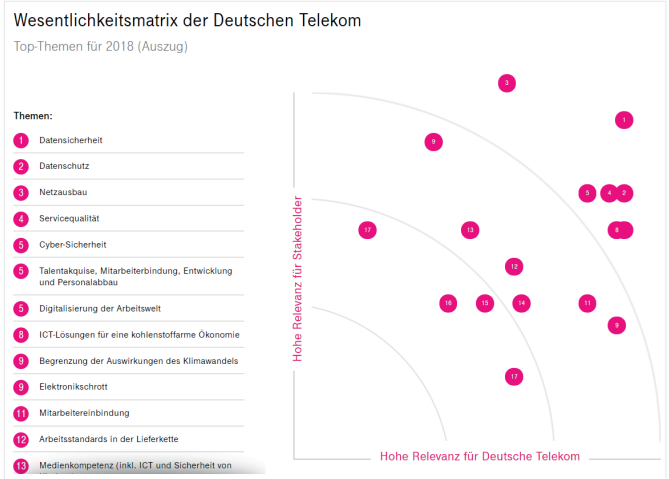
Das Gesamtergebnis

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



Top-Themen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung der Deutschen Telekom

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



WESENTLICHE THEMEN DEN GRI-ASPEKTEN ZUGEORDNET

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

#	Wesentliche Themen	GRI-Aspekte	Managementansätze
1	Datensicherheit	▪ Schutz der Privatsphäre von Kunden	▪ So schützen wir Verbraucher und Jugend
2	Datenschutz	▪ Schutz der Privatsphäre von Kunden	▪ So sorgen wir für effektiven Datenschutz
3	Netzausbau	▪ Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	▪ So bauen wir unsere Infrastruktur aus
4	Servicequalität	▪ Einbindung von Stakeholdern	▪ So gewährleisten wir eine hohe Servicequalität
5	Cyber-Sicherheit	▪ Schutz der Privatsphäre von Kunden	▪ So schützen wir uns und unsere Kunden
5	Talentakquise, Mitarbeiterbindung, Entwicklung und Personalabbau	▪ Aus- und Weiterbildung ▪ Beschäftigung	▪ So gestalten wir die digitale Arbeitswelt
5	Digitalisierung der Arbeitswelt	▪ Aus- und Weiterbildung ▪ Beschäftigung	▪ So gestalten wir digitalen Wandel
8	ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie	▪ Produkte und Dienstleistungen	▪ So entwickeln wir nachhaltige Produkte und Dienste
9	Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels	▪ Emissionen ▪ Energie	▪ So schützen wir das Klima ▪ So betreiben wir energieeffiziente Netze
9	Elektroschrott	▪ Abwasser und Abfall	▪ So sparen wir Ressourcen und schützen die Umwelt
11	Mitarbeitereinbindung	▪ Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis ▪ Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	▪ So gestalten wir den Wandel im Unternehmen ▪ So achten wir Menschenrechte
12	Arbeitsstandards in der Lieferkette	▪ Beschaffung ▪ Zwangs- und Pflichtarbeit ▪ Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten	▪ So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger ▪ So achten wir Menschenrechte ▪ So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf ▪ So stellen wir integres und rechtskonformes Verhalten sicher
13	Medienkompetenz (inkl. ICT und Sicherheit von Kindern)	▪ Kundengesundheit und -sicherheit	▪ So schützen wir Verbraucher und Jugend
14	Vielfalt und Antidiskriminierung	▪ Gleichbehandlung ▪ Vielfalt und Chancengleichheit	▪ So achten wir Menschenrechte ▪ So machen wir uns für Vielfalt stark
15	Ethische Geschäftspraktiken und Compliance	▪ Socioeconomic Compliance ▪ Korruptionsbekämpfung	▪ So stellen wir integres und rechtskonformes Verhalten sicher
16	Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter	▪ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	▪ So sorgen wir für eine gesunde Belegschaft
17	Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen	▪ Produkte und Dienstleistungen	▪ So entwickeln wir nachhaltige Produkte und Dienste
17	Transparenz und Reporting	▪ Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen ▪ Berichtsprofil	

STAKEHOLDER-MANAGEMENT

Als Unternehmen handeln wir stets in einem Spannungsfeld vielfältiger Stakeholder-Erwartungen. Für unseren geschäftlichen Erfolg ist es deshalb entscheidend, die Interessen und Anforderungen unserer internen und externen Anspruchsgruppen zu kennen und, wo immer möglich und sinnvoll, zu erfüllen. Stakeholder erwarten zudem, informiert zu werden, wie Unternehmen mit ihren Anforderungen umgehen. Wir gehen darüber noch hinaus, indem wir unsere Stakeholder aktiv befragen und sie in unser Unternehmenshandeln einbinden.

Der Austausch mit unseren Anspruchsgruppen hilft uns, Trends frühzeitig zu erkennen, und fördert so unsere Innovationsprozesse. Ein gutes Beispiel für einen solchen Austausch ist das Berliner Dialogformat „Expertenkreis Digitalisierung“, das 2016 von Stefanie Kreusel (Aufsichtsrätin der Deutschen Telekom AG und der T-Systems International GmbH) in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ins Leben gerufen wurde. Wechselnde Tagesgastgeber laden interessierte Impulsgeber aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft sowie Bürger ein. Im Mai 2018 war Birgit Klesper, Senior Vice President Group Corporate Responsibility bei der Telekom, Tagesgastgeberin zum Thema „Digitale Verantwortung und Corporate Responsibility: ‚... nur mal kurz die Welt retten?‘“. Die Runde diskutierte intensiv über die gesellschaftlichen Auswirkungen der Digitalisierung.

Die folgende Übersicht zeigt unsere Stakeholder-Gruppen 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 2018

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

Wissenschaft, Forschung und Bildung
TOP-THEMEN:
- Mitarbeitereinbindung
- Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen
- Cyber-Sicherheit
- ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie
- Datenschutz

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SO BINDEN WIR UNSERE STAKEHOLDER EIN

Wir beziehen unsere Stakeholder in unser Unternehmenshandeln ein. Hierzu entwickelten wir 2011 eine Strategie zur Stakeholder-Einbeziehung. Sie orientiert sich an den von der NGO Account Ability entwickelten drei AA1000-Prinzipien Wesentlichkeit, Inklusivität und Reaktivität. Die Einhaltung dieser Prinzipien wurde 2013 entsprechend geprüft.

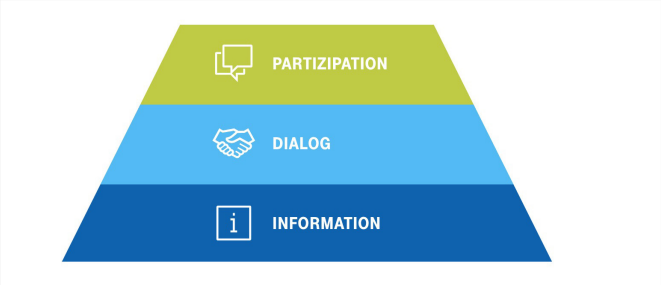
Neben der jährlichen Stakeholder-Befragung nutzen wir verschiedenste Formate wie Mitgliedschaften, Kundeneinbindungen oder Veranstaltungen, um mit unseren Stakeholdern in einen Dialog zu treten. Des Weiteren nutzen wir auch unseren NGO Radar sowie den informellen Austausch, um uns über die Bedürfnisse unserer Stakeholder zu informieren.

Das Feedback, das wir von unseren Stakeholdern erhalten, fließt in die Ausrichtung unserer CR-Aktivitäten ein. Wir ermitteln regelmäßig, wie unsere Stakeholder diese wahrnehmen, und passen unsere CR-Strategie bei Bedarf an. Hierzu nutzen wir vor allem unseren Wesentlichkeitsprozess.

FORMATE ZUR EINBEZIEHUNG UNSERER STAKEHOLDER

Art und Ausmaß der Einbeziehung unserer Stakeholder richten sich nach dem Ergebnis einer fallbezogenen Relevanzanalyse. Die Relevanz der Stakeholder variiert je nach Themenfeld: Im Bereich Sustainable Finance sind beispielsweise unsere Investoren die wichtigsten Stakeholder, mit denen wir in einem regelmäßigen Austausch stehen. Für die Entwicklung von nachhaltigen Produkten spielen natürlich unsere Kunden eine entscheidende Rolle. Je relevanter eine Stakeholder-Gruppe für das jeweilige Thema beziehungsweise Projekt ist, umso stärker kann sie einbezogen werden. Je nach Intensität unterscheiden wir drei Formen der Einbeziehung: Partizipation, Dialog und Information.

Formate zur Einbeziehung unserer Stakeholder



Partizipation

- Stakeholder-Umfrage
- Entwicklungsprogramm für Lieferanten
- „You and Me“ (YAM): Informieren, Diskutieren, Sensibilisieren
- Pilotprojekt: Wirkung messbar machen
- Unternehmenskultur stärken, zu Widerspruch ermutigen
- Kooperationen für den Kinder- und Jugendschutz
- Kooperationen im Dienste der Sicherheit
- Telekom-Produkte und -Services mitgestalten in der Ideenschmiede
- Stop Wasting – Start Caring!
- Expertenkreis Digitalisierung

Dialog

- 11. „Sustainability Day“ der Magyar Telekom
- 1001 WAHRHEIT
- Expertenwissen im CR-Bericht: Sie können zu ausgewählten Themen die Telekom-Experten befragen, zum Beispiel zu nachhaltigen Produkten und Diensten
- Fachkongress Magenta Security
- Cyber Security Summit
- SRI-Roadshows
- Evaluation und Umsetzung der EMF-Policy

Information

- „Teachtoday“ fördert Medienkompetenz
- „Good to know“: Interner CR-Newsletter für Mitarbeiter
- Datenschutzhinweise mit unserem One-Pager
- „We Care“-Website: Neue Ausgabe des Magazins veröffentlicht
- Informationszentrum Mobilfunk (IZMF)

ÜBERSICHT MITGLIEDSCHAFTEN UND KOOPERATIONEN

Wirtschafts- und Branchenverbände

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

Zu den Themen Klima- und Umweltschutz

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

Zu gesellschaftlichen Themen

- Bündnis für Verbraucherbildung
- Charta der digitalen Vernetzung
- Deutschland sicher im Netz (DsiN)
- London Benchmark Group
- Help e.V.
- Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement
- CCCD – WIE
- Aktion Deutschland Hilft e.V.
- Deutsches Rotes Kreuz
- DKMS Deutsche Knochenmarkspenderdatei gemeinnützige Gesellschaft mbH
- Lebenshilfe e.V.
- SOS-Kinderdorf e.V.
- Nummer gegen Kummer
- Telefon Seelsorge
- Deutsche Telekom Stiftung
- Deutschlandstiftung Integration
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO)
- Leitbild Deutsche Wirtschaft
- Wirtschaftsbeirat der GIZ
- Wir zusammen

COMPLIANCE

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

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

SO STELLEN WIR INTEGRES UND RECHTSKONFORMES VERHALTEN SICHER

Wir bekennen uns klar zu ethischen Grundsätzen und geltenden Rechtsnormen. Dies haben wir in unseren Leitlinien (Guiding Principles) und dem Verhaltenskodex (Code of Conduct) verankert. Um konzernweit integres und rechtskonformes Verhalten sicherzustellen, haben wir ein sogenanntes Compliance-Management-System implementiert: Dies ist ein ganzheitlicher Ansatz, um Risiken erfolgreich zu begegnen und Regeltreue im Unternehmen sicherzustellen. Alle Aktivitäten im Rahmen des Compliance-Managements stehen im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und unserer Konzernrichtlinie Datenschutz. Diese regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten bei der Deutschen Telekom. Die Verantwortung für das Compliance-Management-System ist auf oberster Führungsebene im Vorstandsressort Datenschutz, Recht und Compliance angesiedelt. Zudem gibt es in jedem Unternehmen der Deutschen Telekom auf Geschäftsführungs- beziehungsweise Vorstandsebene ein Mitglied, das für Compliance verantwortlich ist. Der Chief Compliance Officer der Deutschen Telekom AG ist für die konzernweite Ausgestaltung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Compliance-Management-Systems verantwortlich. Dazu leitet er den Bereich Group Compliance. Auf der Ebene der operativen Segmente und Landesgesellschaften sind jeweils Compliance Officer (CO) benannt. Diese sind dafür verantwortlich, das Compliance-Management-System und unsere Compliance-Ziele vor Ort umzusetzen.

Ziele des Compliance-Management-Systems

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

Die Ziele unserer Compliance-Arbeit ergeben sich aus diesem Selbstverständnis, den geltenden Regeln und gesetzlichen Normen sowie aus unserem strategischen Ziel, führender Telekommunikationsanbieter in Europa zu sein. Konkret sollen Compliance-Verstöße sowie nicht integre Geschäftsentscheidungen verhindert werden. Zudem soll Compliance frühzeitig und dauerhaft in die Geschäftsprozesse integriert werden. Dadurch werden Haftungsrisiken für das Unternehmen reduziert. Compliance leistet zudem einen Beitrag dazu, dass wir von Kunden als verlässlicher Partner wahrgenommen werden. Die Umsetzung unserer übergeordneten Compliance-Zielsetzung in die betriebliche Praxis erreichen wir, indem wir das Compliance-Management-System konsequent umsetzen – entlang der drei Dimensionen Vorbeugen, Erkennen und Reagieren.

Besonderer Fokus liegt auf der Vorbeugung

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

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

Neben regelmäßigen Compliance-Schulungen führen wir auch umfassende Antikorruptionsschulungen durch (siehe GRI 205-2). Um darüber hinaus für Compliance zu sensibilisieren, sprechen wir gezielt Führungskräfte als Multiplikatoren an. Ihre Rückmeldungen werden sorgfältig analysiert und genutzt, um bei Bedarf zusätzliche Trainings oder andere Maßnahmen einzuleiten.

Für Fragen rund um das Thema Compliance betreiben wir zudem das „Ask me!"-Portal. Das Portal beinhaltet ein FAQ mit Beispielfällen sowie Informationen über Gesetze, interne Richtlinien und Verhaltensgrundsätze. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können darüber das „Ask me!"-Beratungsteam kontaktieren, das zuverlässige Antworten bei Verhaltensunsicherheiten gibt.

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

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

Compliance im Umgang mit Geschäftspartnern und Lieferanten
Im Code of Conduct haben wir Verhaltensanforderungen an unsere Beschäftigten definiert. Mit unserem „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze" verpflichten wir uns unter anderem, Menschenrechte zu achten und zu fördern – inklusive der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization. In unserem Verhaltenskodex für Lieferanten fordern wir von unseren Lieferanten die Einhaltung der auf Grundlage des Code of Conduct und des „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze" niedergelegten Grundsätze und Werte. Wir erwarten zudem, dass sie dies ebenso von ihren Subunternehmern verlangen. Ferner verpflichten sich die Lieferanten, alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um aktive und passive Korruption zu verhindern und zu ahnden. Dieser Verhaltenskodex ist Bestandteil der allgemeinen Einkaufsbedingungen. Er soll dabei nicht die Gesetze und Vorschriften in Ländern ersetzen, in denen unsere Lieferanten tätig sind. Vielmehr soll er die Einhaltung dieser Gesetze und Vorschriften fördern und gewährleisten, dass diese gewissenhaft und wirksam durchgesetzt werden. Seit 2014 bieten wir ein E-Learning zum Thema Compliance für unsere Lieferanten an.

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

Verantwortungsvoller Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI)
Unter der Leitung des Bereichs Group Compliance Management haben wir 2018 Leitlinien für einen ethischen Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI) verabschiedet. Sie dienen uns als Leitplanken, wie wir als Deutsche Telekom verantwortungsvoll mit KI umgehen wollen und wie wir unsere auf KI basierenden Produkte und Services künftig entwickeln. Dabei erheben wir nicht den Anspruch, mit unseren Leitlinien bereits universell gültige Regeln zum verantwortungsvollen Umgang mit KI gefunden zu haben – sondern wollen sie im Austausch mit unseren Mitarbeitern und externen Interessengruppen weiterentwickeln.

EIN KLARER ORIENTIERUNGSRAHMEN: UNSER VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

Integrität, Wertschätzung und die Einhaltung von Gesetzen – auf diesen Prinzipien fußt das unternehmerische Handeln der Deutschen Telekom. Den zentralen Orientierungsrahmen für rechtlich einwandfreies und integres Verhalten bietet unser Verhaltenskodex (Code of Conduct). Ihn haben wir zuletzt 2017 überarbeitet. Ziel war es, klare Schwerpunkte auf die Themen Compliance und Integrität zu legen und eine positive und motivierende Mitarbeiteransprache zu finden. Auch in seiner überarbeiteten Fassung gibt der Code of Conduct nach wie vor einen Überblick über unser Werteverständnis und die Grundregeln, nach denen wir handeln. An verschiedenen Stellen wird dieser Überblick durch Verweise auf interne Richtlinien und Regelungen konkretisiert. Indem er unsere Geschäftstätigkeit auf ein festes Fundament stellt, leistet der Code of Conduct einen wesentlichen Beitrag für unseren Geschäftserfolg.

WEITERE ZERTIFIZIERUNGEN DES COMPLIANCE-MANAGEMENTS

2018 haben wir die Zertifizierung unseres Compliance-Managements mit dem Schwerpunkt „Antikorruption" fortgeführt. So wollen wir sicherstellen, dass wir Risiken konsequent begegnen und wirksame Prozesse im Unternehmen etabliert haben. 2018 wurden drei weitere internationale Gesellschaften zertifiziert (2017: 12 Gesellschaften; 2016: 10).

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

Zertifikate und Prüfurteile spielen unter anderem bei Ausschreibungen und Auftragsvergaben eine immer größere Rolle und bilden damit einen klaren Vorteil, wenn wir uns im Wettbewerb befinden. Bereits 2010 und 2013 hatten externe Wirtschaftsprüfer unser Compliance-Management-System mit Schwerpunkt auf Antikorruption und Kartellrecht zertifiziert.

UNTERNEHMENSKULTUR STÄRKEN, ZU WIDERSPRUCH ERMUTIGEN

Ein Compliance-Management-System ist nur wirkungsvoll, wenn es im Arbeitsalltag gelebt wird. 2016 haben wir deshalb die Initiative „Transparente Unternehmenskultur" gestartet, mit der wir integres Verhalten und eine konstruierte Widerspruchskultur im Unternehmen stärken wollen. Im Folgejahr haben wir eine groß angelegte Studie zur Compliance-Kultur bei der Telekom gestartet. Auf Basis der Ergebnisse wurde ein breites Maßnahmenpaket geschnürt, um die Widerspruchskultur im Unternehmen zu stärken. Diese Maßnahmen haben wir 2018 fortgesetzt.

Die Ergebnisse unserer Studie zur Compliance-Kultur
2018 haben wir eine Online-Umfrage durchgeführt, an der 29 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von nationalen und internationalen Gesellschaften der Telekom teilnahmen. Forschungspartner der breit angelegten Studie waren die European School of Management and Technology (ESMTBerlin) und die Hertie School of Governance. Unterstützt wurde die Initiative von einem eigens dafür gegründeten Expertenkreis. Dazu gehörten neben Mitarbeitern der Telekom auch Vertreter aus Nichtregierungsorganisationen, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft.

Die Ergebnisse zeichnen grundsätzlich ein sehr positives Bild: 97 Prozent der Befragten bekennen sich zu den Regeln der Deutschen Telekom und sind nicht bereit, sich unethisch zu verhalten. Die überwiegende Mehrheit steht zu den eigenen Wertvorstellungen und würde auch unter Druck nicht davon abweichen. Zudem gibt ein Großteil der Befragten an, dass sie konkretes Fehlverhalten konsequent melden würde. Als Stärken der Compliance-Kultur wurden unter anderem die Klarheit der Regeln gesehen. Als Schwäche wurde erkannt, dass es an einer offenen Feedbackkultur mangelt. Einige Beschäftigte trauen sich nicht, Probleme anzusprechen. Andere haben dabei negative Erfahrungen gemacht. Identifizierte Schwächen wurden im Vorstand intensiv diskutiert und in ein Maßnahmenpaket gegossen, um die werteorientierte Compliance-Kultur im Konzern weiter zu stärken.

Aktuelle Maßnahmen 2018
Eine dieser Maßnahmen ist die Initiative „Speak-up Culture“. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen dazu ermutigt werden, Missstände in kritischen Situationen offen anzusprechen; Führungskräfte sind angehalten, Widerspruch aufgeschlossen zu begegnen. Außerdem gilt es, ein Umfeld zu schaffen, in dem „kritische Geister“ ihre Meinung sagen. Dazu werden national und international Präsenz- sowie Online-Trainings angeboten. Außerdem möchten wir dazu beitragen, dass die Hemmschwelle dafür sinkt, Missstände und heikle Themen anzusprechen. Dazu bieten wir freiwillige „Speak Up!“-Trainings für Beschäftigte an, in denen wir Kommunikationstechniken für schwierige Situationen vermitteln.

2018 haben wir in diesem Zuge spezielle „Ethical Leadership“-Trainings mit allen Vorständen und deren Führungsteams durchgeführt, um sie dazu anzuregen, ihr eigenes ethisches Verhalten zu reflektieren. Zudem überprüfen wir derzeit unsere Recruitingprozesse, um ethisches Verhalten bei der Neueinstellung von Führungskräften künftig noch systematischer zu berücksichtigen.

Derzeit bereiten wir Befragungen unserer Beschäftigten vor, um auf Basis ihres Feedbacks die Entwicklung der Kommunikationskultur noch zielgerichteter zu unterstützen.

GRENZENLOS: WELTWEITE ZUSAMMENARBEIT FÜR COMPLIANCE

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

Um der internationalen Ausrichtung des Konzerns noch besser gerecht zu werden, besprechen wir strategische Themen zweimal im Jahr mit einem internationalen Beratungsteam (Compliance Advisory Team). Das Team gilt als „Trendsetter“ für die Gestaltung und Implementierung einer ausgewogenen Compliance bei der Deutschen Telekom. Die konzernweite Zusammenarbeit zum Thema Compliance fördern wir zudem durch Treffen von Vertretern aller Compliance-Organisationen der Landesgesellschaften.

Compliance Days 2018 in Barcelona: „Work internationally – Go digital – Stay compliant“
Im April 2018 fanden unsere „International Compliance Days“ bereits zum 14. Mal statt: Unter dem Motto „Work internationally – Go digital – Stay compliant“ trafen sich rund 100Compliance-Verantwortliche aus über 20Ländern in Barcelona. Bei der zweitägigen Veranstaltung tauschten sich die Experten über aktuelle Compliance-Themen wie Digitalisierung, „Speak-up Culture“ und Grundsätze ethischer Führung aus.

Telekom zählt zu den weltweit ethischsten Unternehmen 2019
Das Ethisphere Institute mit Sitz in Arizona hat die Telekom als eines der weltweit führenden Unternehmen in Ethik ausgezeichnet. Wir haben uns nun zum zweiten Mal an dieser Befragung beteiligt und die Auszeichnung erhalten – als einziges Unternehmen aus Deutschland. Ethisphere würdigt mit dieser Auszeichnung weltweit herausragende Leistungen von Unternehmen mit der höchsten ethischen Kompetenz. 2019 hat das Ethik-Institut neben der Deutschen Telekom und T-Mobile USA weitere 128 Unternehmen aus 21 Ländern und 50 Branchen als „2019 World’s Most Ethical Companies“ ausgezeichnet.

KORRUPTION VORBEUGEN UND BEKÄMPFEN

Zur Korruptionsvorbeugung und -bekämpfung führen wir zahlreiche Maßnahmen durch. Zentrale Grundlage unseres Compliance-Management-Systems ist das sogenannte Compliance Risk Assessment. Damit können wir Compliance-Risiken identifizieren und bewerten sowie geeignete Präventionsmaßnahmen einleiten. Konzernweit haben wir dazu einen jährlichen Prozess aufgesetzt: Dieser legt die Verantwortlichkeiten fest und definiert klare Bewertungskriterien, die nachvollziehbar dokumentiert werden. Die Auswahl der Gesellschaften, die am Compliance Risk Assessment teilnehmen, erfolgt nach einem reifegradorientierten Modell. Im Jahr 2018 haben 72 Gesellschaften teilgenommen. Dies entspricht einer Abdeckungsquote nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von knapp 98 Prozent.

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

Risk Assessment liegt in der Verantwortung der jeweiligen Landesgesellschaft. Die zentrale Compliance-Organisation unterstützt und berät sie hierbei.

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

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

„TELL ME!"-PORTAL: 137 HINWEISE EINGEGANGEN

2018 sind über das „Tell me!"-Portal 137 Compliance-relevante Hinweise bei der Deutschen Telekom eingegangen (im Vorjahr 146 Hinweise). 29 Hinweise werden derzeit noch auf Plausibilität geprüft, 68 plausible Hinweise wurden weiterverfolgt (Stand 3. Januar 2019). Von diesen haben sich 46 Fälle als Fehlverhalten bestätigt und wurden entsprechend geahndet. Neun Fälle befinden sich aktuell noch in der Untersuchung. Bestätigte Fälle werden konsequent, tat- und schuldangemessen sowie im Einklang mit den einschlägigen Rechtsvorschriften sanktioniert. Insgesamt bezog sich 2018 das Gros der Hinweise auf den Schwerpunkt „Vermögensinteressen" (mögliche Fälle von Betrug, Untreue, Unterschlagung, Diebstahl, Zielemanipulation sowie unlautere Vertriebsmethoden).

Grundsätzlich gehen wir allen Compliance-relevanten Hinweisen nach, auch denjenigen, die uns über andere Kanäle erreichen.

ENGAGEMENT IN ANTIKORRUPTIONSINITIATIVEN

Die Deutsche Telekom AG arbeitet regelmäßig in nationalen und internationalen Organisationen mit, die schwerpunktmäßig Compliance-Fragen, unter anderem Korruptionsbekämpfung, adressieren. Als Mitglied in Verbänden und Organisationen wie zum Beispiel im Forum Compliance & Integrity des ZfW (Zentrum für Wirtschaftsethik) und im BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.) nutzen wir die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch über Compliance-Fragen. Durch unsere Mitarbeit und den Erfahrungsaustausch leisten wir über die Konzerngrenzen hinweg einen Beitrag zu den weltweiten Antikorruptionsinitiativen. Die gewonnenen Erkenntnisse nutzen wir für die fortlaufende Weiterentwicklung unseres Compliance-Management-Systems.

WESENTLICHE LAUFENDE RECHTSVERFAHREN

Die Deutsche Telekom ist Partei in mehreren gerichtlichen und außergerichtlichen Verfahren mit Behörden, Wettbewerbern sowie anderen Beteiligten. Von besonderer Bedeutung sind aus Sicht der Deutschen Telekom die im Geschäftsbericht 2018 aufgeführten Verfahren.

POLITISCHE INTERESSENSVERTRETUNG

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

INSTRUMENTE ZUR POLITISCHEN INTERESSENVERTRETUNG

Unsere Partner in den Parlamenten, Regierungen und gesellschaftlichen Organisationen müssen ihre Unabhängigkeit und Integrität wahren. Dieser Grundsatz ist im Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Deutschen Telekom festgeschrieben. Untersagt sind zum Beispiel Spenden an politische Institutionen, Parteien und Mandatsträger. Wichtig sind uns dagegen sachliche Kommunikation, Kompetenz, Glaubwürdigkeit und Integrität. Dadurch werden unsere Informationen von Politik und gesellschaftlichen Gruppen als authentisch und vertrauenswürdig erachtet und können Eingang in ihre Meinungsbildungsprozesse finden. In Brüssel hat sich die Deutsche Telekom im öffentlichen Transparenzregister für Lobbyisten registrieren lassen. Im Rahmen unserer Mitarbeit in Verbänden und entsprechenden Gremien fühlen wir uns selbstverständlich allen ethischen Grundsätzen und gesetzlichen Vorgaben verpflichtet.

INVESTITIONSANREIZE FÜR BREITBANDNETZE NOTWENDIG

Eine leistungsfähige, zuverlässige und sichere Breitbandinfrastruktur ist Standort- und Erfolgsfaktor für alle Wirtschaftssektoren. Die Deutsche Telekom leistet hierzu seit Jahren mit umfangreichen Investitionen in die Infrastruktur für Festnetz und mobiles Internet, auch mit Glasfaser, einen großen Beitrag. Wie kein anderes Unternehmen engagieren wir uns für die Schließung von weißen Flecken, insbesondere 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, die Lückenschließung mit technologie- und anbieterneutralen Förderprogrammen mit Augenmaß zu unterstützen. 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 sektorspezifische Regulierung der Telekommunikation zunehmend zu einer Schieflage. Für Internet-Firmen müssen die gleichen Gesetze und Regeln gelten wie für Telekommunikationsunternehmen, sofern diese die gleichen Dienste anbieten. Ziel muss es sein, gleiche Wettbewerbsbedingungen zu schaffen und eine gerechtere Verteilung der finanziellen Lasten des Breitbandausbaus zu ermöglichen.

BEWAHRUNG DES OFFENEN INTERNETS

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

Die Deutsche Telekom bleibt dem offenen Internet verpflichtet. Auch in Zukunft werden Inhalte und Dienste nach dem „BestEffort“-Prinzip im Internet zugänglich sein, das bedeutet: so gut es die zur Verfügung stehenden Ressourcen ermöglichen. Um den stark wachsenden Datenverkehr bewältigen zu können und Innovationen in unserem Netz zu ermöglichen, optimieren und bauen wir unsere Infrastruktur stetig aus. So können wir die steigende Nachfrage der Kunden bedienen und den Anspruch der Anbieter von Online-Inhalten und -Anwendungen erfüllen, ihre Dienste auch in Zukunft in entsprechender Qualität anbieten zu können.

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

VERBRAUCHERPOLITISCHER DIALOG

Die Deutsche Telekom hat sich zum Ziel gesetzt, führender Telekommunikationsanbieter in Europa zu werden. Verbraucherpolitischen Themen haben wir daher auch 2018 eine hohe Priorität eingeräumt.

Zentrale Themen waren insbesondere

- die kontinuierliche Fortführung des Verbraucherdatenschutzes (z.B. in der Online-Werbewirtschaft),
- die Stärkung eines umfassenden und technikübergreifenden Jugendschutzes auf nationaler und EU-Ebene (insbesondere die Fortentwicklung eines umfassenden konzernweiten Mindeststandards in der EU und der kontinuierliche Dialog mit Jugendschutzorganisationen auf nationaler und auf EU-Ebene),
- die Verbesserung der Standards im Kundenservice,
- die Stärkung des Kundenschutzes in der Telekommunikation (z.B. bei der laufenden IP-Migration sowie beim Anbieterwechsel im Festnetz und Mobilfunk) sowie
- das Engagement für verbesserte Transparenz gegenüber unseren Kunden (z.B. der Datenschutz-One-Pager und das Produktinformationsblatt zur Transparenzverordnung).

Im Rahmen der laufenden IP-Migration im Festnetz hat die Deutsche Telekom insbesondere in den letzten vier Jahren bereits die Mehrheit ihrer Kunden auf IP umgestellt und hierbei zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um für ihre Kunden die Migration so einfach und reibungslos wie möglich zu gestalten. Auch beim Anbieterwechsel setzt die Telekom ihr Engagement unverändert fort, um den Wechsel für Verbraucher im Festnetz wie im Mobilfunk gleichermaßen einfacher und weitgehend unterbrechungsfrei auszugestalten. Die Deutsche Telekom steht in allen Themenfeldern für einen konstruktiven und lösungsorientierten Ansatz, der sich sowohl an den Verbraucherbedürfnissen als auch an den Unternehmensinteressen ausrichtet.

MENSCHENRECHTE

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

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Einhaltung der Menschenrechte im Konzern sicherstellen › Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette	› Programm zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht	› Kontaktstelle für Menschenrechte › Human Rights & Social Performance Report › Wirksamkeitsanalysen

SO ACHTEN WIR MENSCHENRECHTE

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



Die Pflicht zur Achtung der Menschenrechte, wie Persönlichkeitsrechte und Meinungsfreiheit, ist in den grundlegenden Regelwerken der Telekom, unseren Leitlinien (Guiding Principles) und dem „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ verankert. Bedeutsam sind in diesem Zusammenhang auch die Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen (Employee Relations Policy) und die Diversity Policy der Telekom.

Instrumente zur Überprüfung möglicher Auswirkungen auf Menschenrechte

Zur Überprüfung unseres „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ nutzen wir vor allem zwei Instrumente: Zum einen erstellen wir jedes Jahr einen zentralen Menschenrechts- und Sozialbericht (Human Rights & Social Performance Report): 2018 erklärten darin alle befragten 120 Gesellschaften, dass sie die Grundsätze und Prinzipien des „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ einhalten. Für 2018 verzeichnet der Bericht keinerlei Verstöße. Zum anderen haben wir 2013 eine zentrale Kontaktstelle für Menschenrechte eingerichtet. Diese ist unter anderem unter der öffentlichen E-Mail-Adresse humanrights@telekom.de erreichbar. Hinweise ohne Angabe der Absenderdaten können über das anonyme Hinweisgebersystem gegeben werden. Alle Kontaktmöglichkeiten sind auf unserem Hinweisgeberportal „Tell me!“ zusammengefasst. Wir untersuchen alle Hinweise und leiten Gegenmaßnahmen ein, sofern sich die Hinweise als plausibel herausstellen. Wie wir mit den 2018 erhaltenen Mitteilungen umgegangen sind, erfahren Sie hier. Zudem werden seit 2013 Menschenrechtsaspekte in Unternehmensbewertungen integriert, die bei Fusionen und Akquisitionen üblich sind.

Nach Bedarf führen wir spezielle Begutachtungsprozesse zur Einschätzung der Arbeitgeber-Mitarbeiter-Beziehungen in den Landesgesellschaften durch, mit denen wir die Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen („Employee Relations Policy“) umsetzen. Dabei berücksichtigen wir auch die Ergebnisse des Cockpit für Menschenrechte und Mitarbeiterbeziehungen („Human Rights & Employee Relations Cockpit“). Mit diesem Instrument 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)
- Arbeitnehmerseitige Kündigungen (Quelle: HSE Cockpit)
- Landesspezifische Menschenrechtsrisiken (gemäß Maplecrofts „Human Rights Risk Index“)

Für jede Kennzahl wird die Landesgesellschaft in einer Leistungsklasse gemäß dem Ampelsystem eingeordnet: grün (Anforderungen erfüllt), gelb (Anforderungen teilweise erfüllt) und rot (Anforderungen nicht erfüllt). Anschließend werden die Ergebnisse mit den Regionalmanagern der Landesgesellschaften diskutiert und bei Bedarf Maßnahmen wie „Human Rights Impact Assessments“und „Employee Relations Policy Reviews“ vereinbart.

Menschenrechte in der Lieferkette
Unsere Lieferanten nehmen wir ausdrücklich mit in die Verantwortung, um die Achtung der Menschenrechte außerhalb unseres Konzerns zu gewährleisten. Dazu haben wir neben unserer nachhaltigen Einkaufsstrategie auch ein Lieferantenmanagement etabliert. Es soll die Nachhaltigkeitsleistung in unserer Lieferkette verbessern und dabei auch die Einhaltung von Menschenrechten gewährleisten. Die detaillierten Ergebnisse unseres konzernweiten Auditierungsprogramms können hier eingesehen werden.

2017 haben wir unsere Sozialcharta überarbeitet und zum „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ weiterentwickelt. Dieser wurde im November 2017 vom Vorstand verabschiedet. Mit der Aktualisierung bekräftigen wir unser Bekenntnis zum Schutz der Menschenrechte und zu den Zielen des „Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte“ der Bundesregierung aus dem Jahr 2016. Inhaltlich gab es lediglich kleinere Anpassungen. Unter anderem wurde ein Statement aufgenommen, das dazu aufruft, die Menschenrechte und sozialen Grundsätze zu achten und zu fördern. Zudem haben wir einige Formulierungen geändert: Die Menschenrechtsgrundsätze werden nun expliziter erwähnt und unsere bestehenden Prozesse und Strategien detaillierter erläutert. Grund für die Überarbeitung waren vor allem gestiegene Erwartungen von Regierungen, Nichtregierungsorganisationen und anderen Stakeholdern. Im Jahr 2018 haben wir den „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ konzernweit in allen Gesellschaften bekannt gemacht und eine Kommunikationskaskade durchgeführt.

Mit dem „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ bekennen wir uns darüber hinaus zu den Leitlinien und der Grundsatzerklärung für multinationale Unternehmen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie zu den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und dem Global Compact der Vereinten Nationen.

HINWEISE UND ANFRAGEN AN DIE KONTAKTSTELLE FÜR MENSCHENRECHTE

Seit 2013 haben wir eine Kontaktstelle für Menschenrechte bei der Deutschen Telekom. Im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 erhielt die Kontaktstelle neun Hinweise mit Menschenrechtsbezug, die entweder direkt über die Kontaktstelle oder über das (anonyme) Hinweisgebersystem eingingen. Nicht alle Hinweise wurden als plausibel bewertet. Die meisten Anfragen und Hinweise bezogen sich auf das Thema „Einhaltung und Überprüfung von Menschenrechten bei der Deutschen Telekom“. Einige Hinweise bezogen sich auch auf das Thema „berufliche Weiterbildung“. Des Weiteren haben wir einige Spenden- und Unterstützungsanfragen erhalten, die wir an die verantwortlichen Kollegen weitergeleitet haben. Alle Hinweise wurden selbstverständlich vertraulich behandelt.

RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT

Zu einem umfassenden Risiko- und Chancen-Management gehört für uns auch, Chancen und Risiken zu berücksichtigen, die aus ökologischen oder sozialen Aspekten resultieren beziehungsweise aus der Führung unseres Unternehmens. Dazu binden wir alle relevanten Stakeholder aktiv und systematisch in den Prozess ein, um aktuelle und potenzielle Risiken und Chancen zu ermitteln. Zudem engagieren wir uns in verschiedenen Arbeitsgruppen und Gremien. Das kontinuierliche Monitoring von ökologischen, sozialen und Governance-Themen geht einher mit der systematischen Ermittlung der Positionen unserer Stakeholder zu diesen Themen. Wichtige Tools dabei sind: unsere ganzjährige offene Online-Befragung für alle Stakeholder, unser zweimonatlicher NGO-Report, der die Presseveröffentlichungen der für uns relevanten NGOs systematisch auswertet, unsere Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Gremien zahlreicher nationaler und internationaler Unternehmens- und Sozialverbände, wie zum Beispiel GeSI, BDI, BITKOM, econsense und BAGSO, von uns organisierte Stakeholder-Dialogformate sowie unsere verschiedenen Publikationen, wie Pressespiegel und Newsletter. Zudem integrieren wir die wichtigsten Nachhaltigkeitsrisiken in die interne Compliance-Bewertung. Dadurch erfassen wir die dazugehörige Positionierung und Maßnahmenentwicklung in den verschiedenen Geschäftsbereichen.

Folgende Themen haben wir als die Wesentlichen unseres Nachhaltigkeitsmanagements identifiziert.

REPUTATION

Der Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen birgt für unsere Reputation sowohl Risiken als auch Chancen. Eine hohe Service-Qualität ist einer der wichtigsten Faktoren für eine bessere Kundenwahrnehmung. Um die Wichtigkeit des Themas Kundenzufriedenheit zu unterstreichen, ist die Kundenzufriedenheit in unserer Konzernsteuerung als nichtfinanzieller Leistungsindikator verankert. Transparenz und Reporting tragen dazu bei, das Vertrauen anderer externer Stakeholder in unseren Konzern zu fördern. Diesem Zweck dienen auch unsere Geschäfts- und CR-Berichte. Dagegen können Themen wie Geschäftspraktiken, Datenschutz oder Arbeitsstandards in der Lieferkette sowie der Umgang mit Menschenrechten auch Reputationsrisiken beinhalten: Finden sich unsere Marken, Produkte oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit diesen Thematiken in einer negativen medialen Berichterstattung, kann das unserer Reputation großen Schaden zufügen. In unserem Nachhaltigkeitsmanagement überprüfen wir kontinuierlich solche möglichen Risiken und leiten gegebenenfalls Maßnahmen ein, um sie zu minimieren. Dazu gehört auch die systematische Einbettung in das konzerninterne Compliance Management, um die Relevanz der Risiken zu Nachhaltigkeitsthemen und deren reputative Wirkung über Unternehmensbereiche hinweg zu ermitteln. Zudem ermitteln wir positive Nachhaltigkeitsbeiträge unserer Produkte und Dienstleistungen, um unsere Reputation entsprechend zu beeinflussen.

KLIMASCHUTZ

Im Rahmen unserer integrierten Klimastrategie befassen wir uns sowohl mit den Risiken als auch mit den Chancen, die der Klimaschutz für uns und unsere Stakeholder birgt. ICT-Produkte und -Dienstleistungen werden im Jahr 2030 das Potenzial haben, in anderen Branchen fast zehnmal so viel CO_2-Emissionen einzusparen wie die ICT-Branche selbst verursacht (GeSI-Studie SMARTer2030). So besteht die Möglichkeit, 20 Prozent der globalen CO_2-Emissionen im Jahr 2030 einzusparen und bei gleichzeitigem wirtschaftlichem Wachstum die Emissionen weltweit auf dem Niveau des Jahres 2015 zu halten. Damit verbunden ist ein zusätzliches Umsatzpotenzial von 6,5 Billionen US-Dollar, davon allein 2,0 Billionen US-Dollar für die ICT-Industrie. Ferner können durch ICT-Lösungen insgesamt 4,9 Billionen US-Dollar an Kosten eingespart werden. Konkret bedeutet dies zum Beispiel, dass das in der Zeit von 2012 bis 2020 kumulierte Einsparpotenzial durch Breitband für uns in Deutschland über 19 Millionen Tonnen CO_2 beträgt. Zudem können in der Zeit von 2015 bis 2020 durch die ökonomischen Impulse des Breitbandausbaus kumuliert 162 000 neue Arbeitsplätze geschaffen und das BIP um 47 Milliarden Euro gesteigert werden. Diese Entwicklung begleiten wir, indem wir unser Produktportfolio hinsichtlich Nachhaltigkeitsvorteilen bewerten. Zusätzlich wollen wir das Verhältnis aus Emissionen, die durch unsere Produkte und Dienste eingespart werden können, und Emissionen aus unserer eigenen gesamten Wertschöpfungskette kontinuierlich verbessern. 2018 haben wir so in Deutschland bereits 85 Prozent mehr Emissionen eingespart als verursacht.

Unter den Risiken, die der Klimawandel mit sich bringt, sind bereits heute zunehmend extreme Wetterbedingungen erkennbar. Dies beeinflusst unsere Stakeholder unmittelbar, zum Beispiel unsere Kunden, Zulieferer und Mitarbeiter. Die Betrachtung des Risikos für die Fortführung des Betriebes wird durch das Risiko-Management abgedeckt und operativ in den Geschäftseinheiten gesteuert. Einen Beitrag zur weiteren Vorbeugung können wir zusätzlich leisten, indem wir unsere eigenen CO_2-Emissionen reduzieren. Auch aus diesem Grund haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere konzernweiten Emissionen – ohne Berücksichtigung unseres operativen Segments USA – bis 2020 im Vergleich zu 2008 um 20 Prozent zu senken. Außerdem birgt der Klimaschutz auch finanzielle Risiken, sei es durch die Einführung einer Abgabe für CO_2-Emissionen oder erhöhte Energiekosten. Um diesen Risiken entgegenzuwirken, messen wir unter anderem unsere eigene Energieeffizienz und entwickeln Maßnahmen, um diese zu verbessern. Dem tragen wir zudem durch die Entwicklung eines neuen Konzern-Klimaschutzziels auf Basis von Science Based Targets für die Zeit nach 2020 Rechnung, welches 2019 beschlossen werden soll. Außerdem deckten 2018 vier unserer Landesgesellschaften (Magyar Telekom in Ungarn, OTE in Griechenland, T-Mobile Netherlands und Telekom Albania) ihren Strombedarf zu 100 Prozent beziehungsweise weitere vier fast vollständig (T-Mobile Austria, T-Systems Austria, Hrvatski Telekom und T-Systems

Netherlands) aus erneuerbaren Energien und konnten so die Klimaschutzrisiken reduzieren. T-Mobile US hat als Mitglied der „Renewable Energy 100“ bereits beschlossen, ihren kompletten Strombedarf ab 2021 zu 100 % aus erneuerbarer Energie zu decken.

LIEFERANTEN

Mehr Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette sehen wir als Chance – für unsere Reputation und unseren wirtschaftlichen Erfolg. Neben allgemeinen Risiken im Rahmen unserer globalen Beschaffungstätigkeiten können wir länder- und lieferantenspezifischen Risiken ausgesetzt sein. Dazu zählen zum Beispiel der Einsatz von Kinderarbeit, die bewusste Inkaufnahme von Umweltschäden oder mangelhafte Arbeits- und Sicherheitsbedingungen vor Ort. Wir überprüfen unsere Lieferanten systematisch und minimieren so diese Risiken. Diese Audits führen wir im Rahmen der Joint Audit Corporation (JAC) durch. Ziel der JAC ist die Reduzierung von Nachhaltigkeitsrisiken in unserer Lieferkette sowie die Verbesserung ökologischer und sozialer Aspekte, darunter auch das Thema Menschenrechte. Die Überprüfung steht daher im Einklang mit international anerkannten Richtlinien und Standards wie den ILO-Kernarbeitsnormen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte oder den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Unsere Kooperationen mit Lieferanten, die internationale Nachhaltigkeitsstandards einhalten, sichern eine hohe Produktqualität sowie eine zuverlässige Beschaffung. Mit einem speziellen Entwicklungsprogramm helfen wir unseren Lieferanten dabei, Geschäftspraktiken einzuführen, die sowohl sozial und ökologisch verträglich als auch wirtschaftlich effizient sind. Das Programm zeigte auch im Berichtsjahr messbare Erfolge und punktet in dreifacher Hinsicht: Es hat positive Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen bei den Lieferanten sowie deren Profitabilität und verdeutlicht die wirtschaftliche Relevanz von Nachhaltigkeit für beide Seiten – für unsere Lieferanten und für unseren Konzern. So senken zum Beispiel bessere Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten die Zahl der arbeitsbedingten Unfälle und die Fluktuationsrate. Dies wiederum sichert eine hohe Produktqualität und steigert die Produktivität – bei gleichzeitig niedrigeren Kosten für Rekrutierung und Training. Wir stärken also nicht nur die Profitabilität und CR-Performance bei unseren Lieferanten, sondern reduzieren auch deutlich identifizierte Risiken.

GESUNDHEIT UND UMWELT

Der Mobilfunk beziehungsweise die elektromagnetischen Felder, die der Mobilfunk nutzt, lösen immer wieder Bedenken in der Bevölkerung über mögliche Gesundheitsrisiken aus. Dazu gibt es eine anhaltende öffentliche, politische und wissenschaftliche Diskussion. Die Akzeptanzprobleme in der Öffentlichkeit betreffen dabei sowohl die Mobilfunknetze als auch den Einsatz mobiler Endgeräte wie Smartphones, Tablets und Laptops. Diese Diskussion hat ebenso Auswirkungen auf den Ausbau der Mobilfunk-Infrastruktur wie auf die Nutzung mobiler Endgeräte. Im Festnetz-Bereich betrifft dies die Verwendung von herkömmlichen IP- bzw. DECT-Geräten (digitale schnurlose Telefone) sowie von Endgeräten mit WLAN-Technologie. Es besteht das Risiko regulatorischer Eingriffe, wie etwa die Senkung der Grenzwerte für elektromagnetische Felder oder die Umsetzung von Vorsorgemaßnahmen für den Mobilfunk, zum Beispiel durch Veränderungen im Baurecht, aber auch das Risiko einer Kennzeichnungspflicht für Endgeräte.

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

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

DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

Was vielen Internet-Nutzern – ob privat oder beruflich im Internet unterwegs – kaum bewusst ist: Jeder Klick hinterlässt eine Datenspur im Netz, die möglicherweise nachverfolgt werden kann. Hackern ist es auf diese Weise möglich, gezielt Informationen zu sammeln und nach Schwachstellen in Hard- und Software Ausschau zu halten. Fast jeder zweite deutsche Internet-Nutzer (49 %) ist bereits einmal Opfer von Cybercrime geworden. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung von 1017 Internet-Nutzern im Auftrag des Digitalverbands Bitkom, die 2017 veröffentlicht wurde. Für uns als ICT-Unternehmen ist das Vertrauen unserer Kunden die Grundlage für unser Geschäft. Datenschutz und Datensicherheit sind für uns daher von zentraler Bedeutung.

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

SO SORGEN WIR FÜR EFFEKTIVEN DATENSCHUTZ

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

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

SO SORGEN WIR FÜR EFFEKTIVEN DATENSCHUTZ

Konsequente Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit

Transparente Kommunikation zum Thema Datenschutz hat bei uns Tradition: Seit 2008 informieren wir über unsere Aktivitäten, zunächst in regelmäßigen Datenschutzberichten und seit 2016 auf unserer Datenschutz-Seite www.telekom.com/datenschutz. Neue Entwicklungen im Bereich Datenschutz und wichtige Hinweise für einen sicheren Umgang mit persönlichen Daten finden sich nun dort – schnell und tagesaktuell aufbereitet.

Seit 2014 veröffentlichen wir jährlich einen Transparenzbericht. Darin legen wir offen, wie wir mit deutschen und internationalen Sicherheitsbehörden zusammenarbeiten. Über die sichere Gestaltung unserer Produkte und Dienste berichten wir in diesem CR-Bericht im Kapitel Verbraucher- und Jugendschutz.

Regelmäßige Schulung unserer Beschäftigten

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

Jährliche Überprüfung der Maßnahmen durch Audits und Zertifizierungen

Wir führen jährlich ein sogenanntes Konzerndatenschutzaudit durch, mit dem Ziel, das allgemeine Datenschutzniveau konzernweit zu messen und zu verbessern. Hierzu werden zufällig ausgewählte 30 Prozent der Konzernbeschäftigten online befragt. Ergänzt wird das Konzerndatenschutzaudit durch eine Selbsteinschätzung der Datenschutzbeauftragten in den Landesgesellschaften, inwieweit die Anforderungen aus unseren „Binding Corporate Rules Privacy“ erfüllt werden.

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

Darüber hinaus lassen wir Prozesse, Managementsysteme oder Produkte und Dienste durch externe, unabhängige Stellen wie etwa TÜV, DEKRA oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften zertifizieren. Dass die IT-Systeme der Telekom Deutschland sicher sind, bestätigte der TÜV Nord in diesem Jahr erneut.

UMSETZUNG DER EU-DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG

Im Mai 2016 ist die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Kraft getreten. Nach einer Übergangsfrist von zwei Jahren gilt sie seit dem 25. Mai 2018 verbindlich. Da Gesetze immer eine Interpretation brauchen, wie sie im Alltag umzusetzen sind, hat der Bereich Group Privacy für den gesamten Konzern einheitliche Regeln erstellt: die sogenannten Binding Interpretations (dt. „verbindliche Interpretationen"). Sie wurden in Zusammenarbeit mit den Datenschutzexperten in den Landesgesellschaften erstellt. Die Binding Interpretations beinhalten konkrete Empfehlungen und Best-Practice-Beispiele zur Umsetzung der EU-Verordnung. Sie erläutern beispielsweise, wie eine Kundeneinwilligung aussehen muss oder auf welche Weise Kundendaten auf Wunsch gelöscht werden müssen. Von Januar 2017 bis zum 25. Mai 2018 wurden auf Basis der Binding Interpretations in einer zweiten Phase die neuen Anforderungen im gesamten Konzern eingeführt. Dazu wurden alle IT-Systeme überprüft und gegebenenfalls angepasst. Alle Mitarbeiter wurden über die Datenschutz-Grundverordnung informiert und über 10 000 Experten intensiv geschult. An die Implementierung schloss sich die dritte und letzte Phase des EU-weiten Projekts an: die Kontrollphase. In dieser Phase wurden alle betroffenen Gesellschaften des Konzerns befragt, ob sie alle relevanten Anforderungen umgesetzt haben. Begleitend wurden bei 28 Gesellschaften zusätzlich Stichprobenkontrollen auf Einhaltung der DSGVO durchgeführt.

INTERNATIONALER TRANSPARENZBERICHT VERÖFFENTLICHT

Telekommunikationsunternehmen sind gesetzlich verpflichtet, mit Sicherheitsbehörden zu kooperieren: Dies umfasst beispielsweise Überwachungsmaßnahmen zur Aufzeichnung von Telekommunikationsverbindungen oder Auskünfte zu Anschlussinhabern. Bereits seit 2014 gibt die Telekom einen jährlichen Transparenzbericht für Deutschland heraus, in dem sie Art und Umfang ihrer Auskünfte an Sicherheitsbehörden offenlegt. 2016 wurde der Transparenzbericht um sämtliche Landesgesellschaften erweitert. Zuletzt wurde der internationale Transparenzbericht im Februar 2018 veröffentlicht.

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

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

KUNDEN & PRODUKTE

Wir bauen das Netz für die Gigabit-Gesellschaft. Digitalisierung ermöglicht den Menschen, ihr Leben effizienter, komfortabler und nachhaltiger zu gestalten. Diese Vorteile möchten wir möglichst vielen bieten – und sie gleichzeitig vor möglichen Gefahren aus dem Netz schützen.

Interessante Themen

Comfort Charge: Ausbau der Lade-Infrastruktur für Elektroautos

DSGVO: EU-Datenschutz-Grundverordnung wurde verbindlich

Analyse der Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte: Filterlogik aktualisiert

Erste Praxistests: Vorbereitungen für 5G laufen auf Hochtouren

Verantwortungsvoller Umgang mit Künstlicher Intelligenz: Leitlinien verabschiedet

Internet of Things

INFRASTRUKTURAUSBAU

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

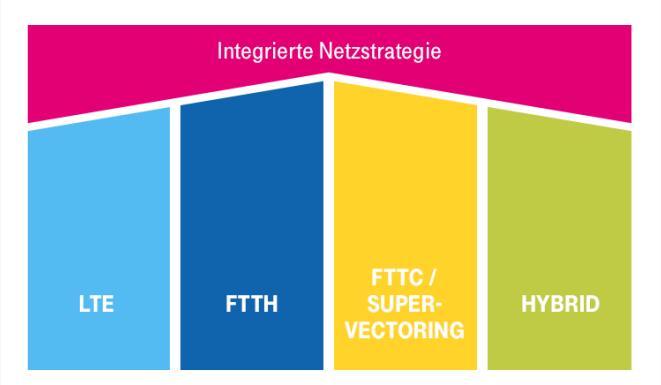
ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› 95 Prozent Abdeckung LTE bis 2018 › 80 Prozent Abdeckung VDSL-Vectoring bis 2018/19	› Integrierte Netzstrategie › Umstellung auf IP	› Stand Netzabdeckung

SO BAUEN WIR UNSERE INFRASTRUKTUR AUS

Die Menge der weltweit übertragenen Daten wächst in rasantem Tempo. Eine Studie der International Data Corporation kommt zu dem Schluss, dass die globale Datenmenge bis 2025 von aktuell etwa 33 Billionen Gigabyte (2018) auf 175 Billionen Gigabyte ansteigen wird. Um dieses Volumen zu bewältigen, müssen die Netze stetig weiter ausgebaut werden.

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

Die integrierte Netzstrategie der Telekom in Europa setzt auf die vier Säulen LTE, Glasfaser, VDSL-Vectoring und Hybrid. In Deutschland bildet neben der Erweiterung des LTE-Mobilfunknetzes der Ausbau von Glasfaser den Schwerpunkt der INS. Darüber hinaus bereiten wir die Einführung des neuen5G-Standards vor und haben 2018 in Berlin die erste Datenverbindung im Live-Netz Europas gezeigt.



Wir haben die Ziele, die wir uns in Deutschland für die Umsetzung unserer INS bis 2018 gesetzt hatten, sogar übertroffen: Derzeit können ca. 98 Prozent der Bevölkerung LTE nutzen (Ziel 2020: 99 Prozent). Weiterhin können über unser Festnetz heute bereits rund 26,5 Millionen Haushalte in Deutschland einen Tarif mit bis zu 100 MBit/s buchen. Diese Zahl wird täglich größer, was man über unseren Ausbauticker mitverfolgen kann.

Erneuerung der Netzarchitektur

Wir wollen unsere Netze schneller und effizienter machen. Hierfür schalten wir sämtliche nicht mehr benötigten, auf analoger Netztechnik beruhenden „Public Switched Telephone Network (PSTN)“-Plattformen ab und stellen das gesamte Telefonnetz auf IP-basierte Anschlüsse um. Die heutige Technik ist Ende 2018 bereits zu 90 Prozent durchIP-Technologie ersetzt worden.

Um die Wünsche unserer Kunden nach einem schnellen Netz zu erfüllen, setzen wir bei der Erneuerung der Netzarchitektur auf Glasfaser. Durch den Einsatz der auf Glasfaser basierenden Technologie Super-Vectoring wird die Datenübertragung auf bis zu 250 Mbit/s im Download beschleunigt, im Upload auf bis zu 40 Mbit/s. In Zukunft werden sich diese Zahlen noch erhöhen.

Unabhängig vom Ausbau und von der Erneuerung unserer Infrastruktur sind wir bestrebt, unsere Netze so stabil und störungsfrei wie möglich zu betreiben. So sorgen wirdafür, dass das Netz auch im Falle von Großereignissen wie Festivals oder politischen Gipfeltreffen wie gewohnt zur Verfügung steht. Unser Disaster Recovery Management greift auch bei Naturkatastrophen wie Hochwassern, damit die Betroffenen schnell wieder kommunizieren können.

NEUER KOMMUNIKATIONSSTANDARD: VORBEREITUNGEN FÜR 5G LAUFEN AUF HOCHTOUREN

Der aktuelle Mobilfunk-Standard LTE ist der Standard der vierten Generation (4G). LTE entwickelt sich stetig weiter und kann so die Anforderungen von Privatkunden nach immer größeren Bandbreiten bislang gut erfüllen. Der neue Kommunikationsstandard 5G wird nicht nur eine deutlich verbesserte Netzwerkkapazität und höhere Geschwindigkeiten bieten, sondern auch geringere Latenzen, höhere Zuverlässigkeit und Sicherheit sowie eine erhöhte Netzwerkflexibilität für maßgeschneiderte Kundenlösungen. Dadurch werden mit 5G insbesondere in Industrie und Logistikbranche eine Vielzahl von Anwendungen möglich, die nach heutigen Maßstäben noch gar nicht denkbar sind.

Acht-Punkte-Programm für den 5G-Ausbau

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

Auch der weitere Ausbau von LTE/LTE-Advanced zahlt auf die künftige 5G-Infrastruktur ein. Denn LTE ist die Basis für 5G und wird integraler Bestandteil von 5G bleiben. So wird es zu Beginn keine Stand-alone-Variante von 5G geben, sondern es werden entsprechend den Standardisierungs- und Entwicklungsplänen Teile der Implementierung von 5G zunächst in LTE abgebildet werden. Die Einführung von 5G ist eine Evolution: Dank Glasfaseranbindung, der gerade stattfindenden S-RAN-Modernisierung (Single Radio Access Network) und neuen Services wie beispielsweise LTE 900 oder 4x4 MIMO werden die mehr als 27 000 Mobilfunk-Standorte in Deutschland zeitnah bereit für den neuen Standard, sofern sie es nicht bereits sind, und können erste 5G-Anwendungen abbilden.

Erster Schritt: 5G-Testfeld in Berlin
Seit Mai 2018 senden die ersten 5G-Antennen in Europa, die den zukünftigen Kommunikationsstandard vollständig unterstützen, unter realen Bedingungen im Telekom-Netz in der Berliner City. Die Antennen sind Teil eines 5G-Testfelds im Herzen der Hauptstadt.

Anwendungsfälle testen
Damit innovative Entwickler ihre Ideen für 5G in Berlin unter Livebedingungen testen können, hat die Telekom gemeinsam mit ihrem Start-up-Inkubator hubraum das 5G-Prototyping-Programm auf den Weg gebracht.

Im Hamburger Hafen testen wir gemeinsam mit der Hamburg Port Authority und Nokia weltweit zum ersten Mal unter industriellen Livebedingungen neue Aspekte des 5G-Standards mit unterschiedlichen Anwendungen. Seit Januar 2018 ist das rund 8 000 Hektar große Areal ein Testgebiet, in dem die Zukunftstechnologie auf ihre industrielle Einsatzfähigkeit überprüft wird: die Übermittlung von Bewegungs- und Umweltdaten in Echtzeit, verlässliche Ampelsteuerungen und Virtual-Reality-Anwendungen. Der Feldversuch ermöglicht uns, neue innovative Lösungen für die Industrie zu entwickeln, und dient auch als Grundlage für die Definition von weiteren Aspekten des 5G-Standards.

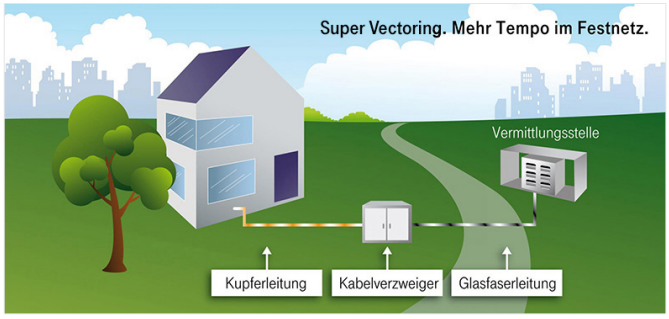
Möglich gemacht wurde der Feldversuch auch durch eine neue 5G-Anlage auf dem Hamburger Fernsehturm. Sie wurde im Rahmen des EU-Forschungsprojekts „5G-MoNArch“ installiert. Das Projekt hat zum Ziel, Konzepte zur 5G-MobilfunkArchitektur in der Praxis zu erproben.

AUSBAU DES GLASFASERNETZES VORANGETRIEBEN

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

Hierfür setzen wir sowohl auf die Technologie FTTC „Fiber to the Curb“ (dt. etwa „Glasfaser bis zum Bordstein“) als auch auf den FTTH-Ausbau („Fiber to the Home“). Bei dem FTTC-Ausbau wird die Glasfaser bis zu den sogenannten Kabelverzweigern (KVZ) ausgebaut, also zu den grauen Kästen am Straßenrand. Von dort können wir dann unsere Kunden über bestehende Infrastruktur mittels Super-Vectoring mit großen Bandbreiten versorgen. Bei FTTH reicht die Glasfaserleitung bis in die Wohnung unserer Kunden.

	DSL 16.000	FTTC mit Super-Vectoring	FTTH
Download	bis zu 16 Mbit/s	bis zu 250 Mbit/s	bis zu 1,000 Mbit/s
Upload	bis zu 2.4 Mbit/s	bis zu 40 Mbit/s	bis zu 500 Mbit/s



Durch Super-Vectoring werden die elektromagnetischen Beeinflussungen ausgeglichen, die es zwischen den Kupferleitungen auf dem Weg in die Haushalte gibt. Das ermöglicht deutlich schnellere Datenübertragungen mit Geschwindigkeiten von bis zu 250 Mbit/s. Die Technik dafür wird in den Kabelverzweigern installiert.

WEITERER AUSBAU DES LTE-MOBILFUNKNETZES

Der Ausbau der Mobilfunk-Technologie LTE im Telekom-Netz sorgt für größere Reichweiten und höhere Geschwindigkeiten. Ende 2018 lag die Netzabdeckung mit LTE in Deutschland bereits bei rund 98 Prozent und Europa bei ca. 97 Prozent der Bevölkerung. Damit haben wir in den europäischen Landesgesellschaften unsere Ziele erreicht.

SCHNELLER INTERNET-ZUGANG AN BORD

Gemeinsam mit dem Satellitenbetreiber Inmarsat werden wir Fluggästen in Europa künftig einen noch besseren Internet-Zugang an Bord von Flugzeugen bieten. Im Rahmen einer strategischen Partnerschaft mit weiteren Partnern etablieren wir dazu das European Aviation Network (EAN). EAN ist die weltweit erste integrierte Lösung, die aus einem Satelliten und einem komplementären LTE-basierten Bodennetzwerk besteht. Weitere Partner sind das Telekommunikationsunternehmen Nokia und der Luft- und Raumfahrtspezialist Thales.

Die Deutsche Telekom und Nokia haben das Bodennetz des Projekts Anfang 2018 fertiggestellt. Dazu wurden rund 300 Antennenstandorte installiert und das Netzwerk verbunden. Parallel dazu haben Inmarsat und Thales den Satellitentest im Orbit abgeschlossen. Nach erfolgreichen Flugversuchen ist der EAN-Service nun funktionsfähig.

Unser Erstkunde, der Luftfahrtkonzern IAG, hat mehrere Flugzeuge mit EAN-Hardware ausgestattet und ein internes Pilotprojekt durchgeführt. Voraussichtlich ab Frühjahr 2019 wird der EAN-Service für Passagiere kommerziell verfügbar sein. Die europaweite Einführung von EAN für die gesamte IAG-Flotte ist für den weiteren Jahresverlauf geplant.

PANEUROPÄISCHES NETZ (PAN-NET) NIMMT GESTALT AN

Bislang haben die europäischen Landesgesellschaften jeweils eigene Infrastrukturen betrieben und ihre Dienste eigenständig entwickelt. Die Umstellung auf IP-Technologie ermöglicht es hingegen, gemeinsam neue Dienste zu entwickeln und diese über Landesgrenzen hinweg zu teilen. Mit dem Aufbau eines paneuropäischen Netzes wollen wir dieses Potenzial ausschöpfen.

Im paneuropäischen Netz werden einzelne Dienste wie SMS, Voicemail oder E-Mail in Form von „Produktbausteinen“ für alle Länder bereitgestellt. Die Basis dafür schafft unsere Pan-Net-Cloud. Jede Landesgesellschaft kann die Bausteine so für sich zusammenstellen, dass sich ein passendes Angebot für ihren lokalen Markt und ihre Kundenbedürfnisse ergibt. Außerdem können wir so neue Lösungen innerhalb weniger Tage in ganz Europa anbieten. 2018 haben wir das Netz weiter ausgebaut. Derzeit erreichen wir bereits 45 Millionen Kunden von elf europäischen Landesgesellschaften.
Die Pan-Net-Cloud ist ein Verbund von in Europa verteilten Rechenzentren. Diese befinden sich in Ungarn, Polen, Griechenland, Nordmazedonien, Rumänien, der Slowakei, der Tschechischen Republik und Deutschland. 2018 haben wir sechs weitere Rechenzentren eröffnet: zwei in Griechenland, zwei in Kroatien und je ein weiteres in Ungarn und Deutschland.

UMSTELLUNG AUF IP-TECHNOLOGIE SCHREITET VORAN

Mit der IP-Technologie werden Telefongespräche nicht mehr analog oder über ISDN-Technik übertragen, sondern in Form von Datenpaketen über das sichere Netz der Telekom – ähnlich, wie es im Internet und im Mobilfunk schon lange Standard ist. Die Umstellung auf IP-basierte Anschlüsse ist die Grundlage für schnellere Internet-Verbindungen und immer komplexere Anwendungen. So werden wir den wachsenden Ansprüchen unserer Kunden gerecht. Gleichzeitig ist der Energiebedarf der IP-Technologie im Vergleich zur bisher eingesetzten Netztechnik wesentlich geringer. Daher trägt der Umbau dazu bei, unsere CO_2-Emissionen zu senken.

Insgesamt haben wir in Deutschland bereits 20,3 Millionen Anschlüsse auf IP umgestellt, davon 2 Millionen Geschäftskundenanschlüsse. Auch in den übrigen EU-Ländern bauten wir den Anteil der IP-Anschlüsse weiter aus. Kroatien, Montenegro, Nordmazedonien, die Slowakei und Ungarn sind bereits zu 100 Prozent auf IP umgestellt. In Griechenland laufen 74 Prozent und in Rumänien 47 Prozent der Anschlüsse bereits über IP-Technologie.

MOBILFUNKNETZ IN DEUTSCHLAND AUSGEZEICHNET

Bestes Netz 2019



Computer Bild (Ausgabe 25/2018)
Die Computer Bild hat das Mobilfunknetz der Telekom als das beste in Deutschland für 2019 ausgezeichnet. Mit der Gesamtnote 1,8 setzten wir uns an die Spitze des Wettbewerberfeldes.







Erste Plätze bei Connect-Leserwahl 2018 (Ausgabe 6/2018)
Wir sind der beste Mobilfunknetz-Betreiber und bester Festnetz-Anbieter. Das ergab erneut die alljährliche Wahl der Leser des Fachmagazins Connect. Mit unseren Produkten und Diensten konnten wir weitere Preise gewinnen:

Mobilfunknetz-Betreiber
Netzbetreiber-Prepaid-Karten
Festnetz-Anbieter
Deutsche Cloud-Dienste

Smart-Home-Komplettsystem
eMail-Dienste



Chip (Ausgabe 1/2019)
Wie haben den Mobilfunknetz-Test von CHIP gewonnen und wurden als bestes Netz ausgezeichnet.



Connect Mobilfunk-Netztest (Ausgabe 1/2019)
Aus dem Connect Mobilfunknetztest 2019 gingen wir mit der Bewertung „sehr gut“ ebenfalls als Gesamtsieger hervor. Getestet wurde die Sprach- und Verbindungsqualität bei Telefonaten ebenso wie die Datenkommunikation im mobilen Internet. Die Messungen fanden an verschiedenen Orten wie Groß- und Kleinstädten, aber auch in der Bahn statt.

NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTE

Mit unseren Produkten, Diensten und Aktivitäten können wir zur Bewältigung ökologischer und gesellschaftlicher Herausforderungen beitragen – dies zeigt ein Abgleich mit den 17 Nachhaltigkeitszielen (SDGs) der Vereinten Nationen. Denn Informations- und Telekommunikationstechnologie (ICT) ermöglicht Industrie, Dienstleistern und Verbrauchern nachhaltiger zu werden. Ein Beispiel: Laut der GeSI SMARTer 2030-Studie können im Jahr 2030 durch gezielten Einsatz von ICT 20 Prozent aller Treibhausgasemissionen weltweit vermieden werden Zugleich birgt sie enormes Marktpotenzial: Die Studie schätzt, dass bis 2030 durch ICT-gestützte Services zusätzliche Umsätze in Höhe von etwa 6,5 Billionen US Dollar generiert werden können.

Nachhaltigkeit bedeutet aber nicht nur Klimaschutz, sondern hat in Bezug auf ICT auch andere Dimensionen: So kann Technologie beispielsweise einen Beitrag dazu leisten, den Verbrauch von Ressourcen zu reduzieren. Im Rahmen von „Smart City"-Projekten, also der Digitalisierung von Städten, kann sie dafür sorgen, dass der Verkehr besser und somit schadstoffärmer fließt oder reduziert wird, etwa durch Apps zur Parkplatzsuche und lässt Straßenbeleuchtungen ressourcenschonender arbeiten.

ICT kann jedoch noch mehr: Sie ist auch die Voraussetzung für nachhaltigeres Wirtschaften. In unserem aktuellen Konsummodell werden Produkte nach der Nutzung meist weggeworfen. So gehen wertvolle Rohstoffe verloren, während Müllberge wachsen. Einen vielversprechenden Lösungsansatz bietet die Idee der Kreislaufwirtschaft. Dabei gelangen Rohstoffe durch Recycling wieder in den Produktionsprozess. Einen Schritt weiter geht die Idee der „Shared Economy". Sie besagt: teilen statt besitzen. Dadurch reduziert sich die Zahl an Gebrauchsgegenständen pro Kopf. Außerdem kann durch Reparieren von Gegenständen deren Lebensdauer verlängert werden. Beides spart wertvolle Ressourcen. Viele Shared-Economy-Konzepte wie Car-Sharing oder Stadträder wären ohne digitale Vernetzung gar nicht möglich.

Als Telekommunikationsunternehmen tun wir auch etwas dafür, den Ressourcenverbrauch von ICT-Produkten zu verringern: In unserem Mietmodell für Router und Media Receiver werden gekündigte Geräte aufbereitet und können wiederverwendet werden. Auf diese Weise wird die Nutzungszeit ausgeweitet. Und mit unserem Handy-Rücknahme-Programm sorgen wir dafür, dass die wertvollen Rohstoffe wieder in die Wertschöpfungskette gelangen. Dank Lösungen wie Cloud Computing können unsere Kunden außerdem auf eigene Server verzichten und so Ressourcen sparen.

Darüber hinaus trägt ICT dazu bei, die Stromversorgungsnetze zu stabilisieren, Arbeitsabläufe zu vereinfachen oder die medizinische Versorgung weiter zu verbessern.

Als moderner Technologiekonzern wollen wir die Entwicklung von Produkten und Diensten mit Nachhaltigkeitsbeitrag mitprägen. Deshalb bieten wir unseren Privat- und Geschäftskunden ein stetig wachsendes Angebot an nachhaltigen Produkten und innovativen ICT-Lösungen.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Erhöhung des Anteils von nachhaltigen Produkten und Diensten am Gesamtportfolio	› Aufbau eines nachhaltigen Produktportfolios › Produktzertifizierung (z.B. Blauer Engel) › Förderung von Innovationen	› Anteil des Umsatzes mit nachhaltigen Produkten am Gesamtumsatz › KPI Handy-Rücknahmen



Was ist eigentlich Corporate Digital Responsibility – ein neuer Begriff für etwas Altbekanntes?
Ja und nein. Im Grunde geht es bei dem Begriff, wie bei Corporate Responsibility, um die Verantwortung von Unternehmen für Gesellschaft und Umwelt. Dabei werden jedoch die Auswirkungen der Digitalisierung besonders in den Blick genommen.

Warum ist das wichtig? Birgt die Digitalisierung denn vermehrt Risiken für Gesellschaft und Umwelt?
In erster Linie bringt die Digitalisierung viele Vorteile mit sich. Digitalisierung verbindet Menschen miteinander – über Grenzen hinweg. Das Internet schafft weltweit Zugang zu Wissen und Bildung. Und digitale Lösungen helfen uns sogar, Ressourcen zu schonen. Zum Beispiel in der Landwirtschaft. Immer mehr Landwirte setzen Sensoren ein, die Temperatur, den pH-Wert oder die Bodenfeuchtigkeit erfassen können. Mithilfe dieser Daten können Wasser- und Düngermengen genau dosiert werden – und dieser gezielte Einsatz spart Ressourcen.

Es gibt viele gute Ansätze und eine echte Chance auf eine bessere, nachhaltigere Zukunft. Aber es gibt ebenso viele offene Fragen – zum Beispiel zu Themen wie IT-Sicherheit, selbstbestimmte Datennutzung oder Technikethik. Bei Corporate Digital Responsibility geht es darum,

die Chancen der Digitalisierung in der Gesellschaft herauszuarbeiten – aber ohne die Risiken zu verbergen. Es geht auch darum, Ängste vor Veränderungen abzubauen und zu zeigen, dass wir mitgestalten können. Es geht darum, Transparenz zu schaffen und Spielregeln zu etablieren.

Es heißt, die Digitalisierung kann helfen, Energie zu sparen. Aber braucht das Netz nicht Unmengen von Energie?
Das stimmt, das Netz braucht zum Betrieb Energie. Gleichzeitig ermöglicht es Lösungen, die deutlich mehr Energie einsparen, als es selbst verbraucht. Dank des neuen Kommunikationsstandards 5G können Autos künftig in Echtzeit miteinander kommunizieren. Damit wird die Vision eines sicheren, staufreien Straßenverkehrs Wirklichkeit und dies wiederum senkt den Kraftstoffverbrauch und spart CO_2-Emissionen. Auch die Parkplatzsuche wird immer smarter. Unsere App „Park and Joy“ hilft Autofahrern freie Parkplätze schnell zu finden, das spart nicht nur Nerven, sondern reduziert auch den Spritverbrauch. Das Netz ist nicht zuletzt ein entscheidender Faktor für die Energiewende. Denn die wäre ohne Vernetzung, also ohne Digitalisierung, gar nicht möglich. Trotzdem gilt es, den Energieverbrauch des Netzes so niedrig wie möglich zu halten. Deshalb sorgen wir zusätzlich dafür, dass unsere Infrastruktur möglichst energieeffizient arbeitet.

Das klingt vielversprechend, aber wie steht es dabei um die Sicherheit der Daten?
Menschen werden nur dann nachhaltige digitale Lösungen nutzen, wenn sie Vertrauen in die Sicherheit ihrer persönlichen Daten haben. Deshalb tun wir alles, um das Telekom-Netz nicht nur besonders energieeffizient, sondern auch besonders sicher zu machen. Um uns und unsere Kunden erfolgreich vor Hacker-Angriffen zu schützen, betreiben wir beispielsweise eines der größten und modernsten Abwehrzentren in Europa. Wir setzen auf das Internet der kurzen Wege: Daten dürfen beim Transport durch das Netz keine Umwege durch andere Rechtsräume nehmen. Zudem muss gewährleistet sein, dass Menschen die volle Kontrolle über ihre digitalen Daten behalten – also die Möglichkeit haben, der Nutzung dieser Daten zu widersprechen. Datenauswertungen dürfen nur anonymisiert erfolgen.

Datenschutz ist das eine. Was braucht es noch, damit sich Nutzer sicher im Internet bewegen können?
Menschen müssen mit digitalen Medien umgehen und mögliche Gefahren realistisch einschätzen können. Sie müssen glaubhafte Informationen von bewusster Irreführung unterscheiden können. Fähigkeiten wie diese gehen weit über Fragen nach dem Schutz persönlicher Daten hinaus. Um Nutzer in diesen Bereichen zu stärken, engagieren wir uns für Medienkompetenz. Beispielsweise bieten wir auf unserer Website „Medien, aber sicher“ Lernmodule zu Themen wie Meinungsmache im Netz oder Datenschutz und -sicherheit an, sowie Aufklärung zu Themen wie Darknet oder digitales Erbe. Die Inhalte stehen in mehreren Sprachen zur Verfügung und können sowohl zum Selbstlernen als auch für den Unterricht oder Workshops genutzt werden.

Und wie gehen Sie mit Menschen um, die Angst haben, aufgrund der Digitalisierung ihren Arbeitsplatz zu verlieren? Das könnte doch auch viele Ihrer Kolleginnen und Kollegen betreffen?
Natürlich wirkt sich die Digitalisierung auch auf die Arbeitswelt aus. Es gibt Tätigkeiten, die in Zukunft automatisiert werden. Es spricht ja auch erst mal nichts dagegen, wenn Roboter schwere und monotone Arbeiten übernehmen. Aber ob Maschinen unsere Arbeit wirklich komplett übernehmen werden oder ob sie vielmehr zu neuen Kollegen werden und gleichzeitig neue Arbeitsbereiche für den Menschen entstehen – diese Fragen kann niemand abschließend beantworten.

Sicher ist: Die Art, wie wir arbeiten, wird sich ändern. Die Arbeitswelt der Zukunft ist digital und flexibel, sie erfordert ganz neue Fähigkeiten und Berufsbilder. Damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen, mit diesen Veränderungen umzugehen, müssen Unternehmen Ängste abbauen, Qualifizierungen neu ausrichten und lebenslanges Lernen fördern. Die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen spielt hierbei eine zentrale Rolle: Denn es gilt, die Veränderungen mit den Interessen der Beschäftigten in Einklang zu bringen und das Vertrauen in den Arbeitgeber zu stärken. Aber vor allem geht es darum, die Zukunft gemeinsam zu gestalten.

Welche Rolle spielt die Auswertung von Daten für mehr Nachhaltigkeit?
Eine ganz entscheidende! Datenauswertungen sind wichtig, wenn wir die Digitalisierung in den Dienst der Menschen stellen wollen. Daten sind der Rohstoff unserer Zeit. Wertschöpfung und Wohlstand entstehen aber nur da, wo Rohstoffe verarbeitet und veredelt werden. Deshalb müssen wir Daten zu unseren Gunsten nutzen – etwa für die Erforschung von Krankheiten oder für eine intelligente Verkehrssteuerung. Fest steht aber: Das geht nur, wenn Menschen die Hoheit über ihre persönlichen Daten behalten und Auswertungen ausschließlich anonym erfolgen. Dies haben wir unter anderem als eines der ersten Unternehmen in unseren Datenschutz-Leitsätzen verbindlich festgeschrieben, um unsere hohen Anforderungen an die Nutzung von Big Data sicherzustellen.

Auch das Thema Künstliche Intelligenz wird aktuell viel diskutiert. Was hat es damit auf sich und wie ist Ihre Haltung dazu?
Künstliche Intelligenz ist im Grunde Software, die Denkarbeit ersetzt. Sie hat die Aufgabe, den Menschen zu unterstützen, seine Fähigkeiten zu erweitern und ihn nicht einzuschränken. Vielen ist nicht klar, dass sie tagtäglich Künstliche Intelligenz nutzen, bei der Internet-Suche oder in Navigationssystemen. Auch sogenannte Chatbots – digitale Dialogsysteme, mit denen Nutzer via Text oder Sprache kommunizieren können – basieren auf KI. Auch bei der Telekom nutzen wir als Ergänzung zu unserem persönlichen Kundenservice einen solchen digitalen Service-Assistenten. Das lernfähige System wird mit der Zeit immer besser Kundenanfragen zu beantworten. Können Anfragen vom Service-Assistenten nicht beantwortet werden, wird der Kunde an einen Kundenberater weitergeleitet.

Auch wenn Künstliche Intelligenz noch in den Kinderschuhen steckt: Ideen, die heute noch wie Science-Fiction erscheinen, können morgen schon Wirklichkeit werden. In einer digitalen Welt, die sich rasend schnell verändert, brauchen wir deshalb Leitplanken. Sie helfen uns, zu erkennen, was wichtig und was richtig ist. 2018 haben wir Leitlinien für einen ethischen Umgang mit Künstlicher Intelligenz verabschiedet. Darin halten wir fest, wie wir bei der Telekom mit diesem Thema umgehen wollen. Die Leitlinien markieren einen Startpunkt, um Regeln zum verantwortungsvollen Umgang mit Künstlicher Intelligenz im Austausch mit unseren Stakeholdern weiterzuentwickeln – mit Politik, Wissenschaft und Gesellschaft. Denn was „Digitale Verantwortung“ bedeutet, können wir nur gemeinsam festlegen.

SO FÖRDERN WIR NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTE

Wir wollen das Nachhaltigkeitspotenzial von ICT systematisch nutzen. Unser Fokus liegt dabei beispielsweise auf den Wachstumsfeldern Internet of Things (IoT), Smart Cities, Smart Home und E-Health. Nachhaltige Produkte sind auch ein wichtiger Pfeiler unserer integrierten Klimastrategie.

Das Management des Themas „nachhaltige Produkte“ erfordert konsequente Maßnahmen in allen Stufen der Wertschöpfungskette. Deshalb fangen wir bereits im Einkauf an: So setzen wir uns dafür ein, dass in der Lieferkette Nachhaltigkeitskriterien eingehalten werden.

Wir streben an, unsere Produkte mit anerkannten Umweltzeichen wie dem Blauen Engel oder dem TÜV-Umweltzeichen „Certified Green Product“ auszeichnen zu lassen. Die strengen Anforderungen der Siegel geben uns Hinweise, wie wir unsere Produkte weiter verbessern können. Außerdem helfen uns die Umweltzeichen dabei, unsere Kunden über Nachhaltigkeitsvorteile zu informieren.

Auch unsere Produktverpackungen wollen wir immer nachhaltiger gestalten: Wo möglich, werden die Verpackungen kleiner. Um die Geräte in der Verpackung zu schützen, wollen wir künftig zunehmend dämmende Elemente aus kunststofffreien Materialien einsetzen.

Am Ende des Lebenszyklus von Produkten tragen wir dazu bei, dass diese weiter genutzt oder fachgerecht recycelt werden. So führen wir beispielsweise regelmäßig Handy-Rücknahme-Kampagnen durch.

Nachhaltige Lösungen für heute und morgen

Mit unseren Diensten tragen wir dazu bei, dass immer mehr Arbeits- und Geschäftsabläufe digitalisiert und damit vom Ressourcenverbrauch entkoppelt werden können. Für diese Abläufe stellen wir nicht nur das notwendige Netz bereit, sondern bieten auch zahlreiche Lösungen an. Beispiele dafür sind Ansätze in der vernetzten Landwirtschaft oder Angebote im Bereich Cloud Computing, die unseren Kunden erlauben, auf eigene Server und Speichermedien zu verzichten. Darüber hinaus möchten wir möglichst vielen Menschen die Chance bieten, an der Informationsgesellschaft teilzuhaben und die damit verbundenen Möglichkeiten zu nutzen. So fördern wir beispielsweise Medienkompetenz oder bieten Lösungen an, die auch Menschen mit Einschränkungen den Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln ermöglichen. Dazu entwickeln wir Produkte und Dienste, die ihren Bedürfnissen entsprechen, und arbeiten kontinuierlich daran, sie nutzerfreundlicher zu machen. Zusätzlich bieten wir in Deutschlandund mehreren internationalen Landesgesellschaften verschiedene Sozialtarife an, die einkommensschwachen Kunden und Menschen mit Behinderungen ermöglichen, zu günstigen Konditionen zu telefonieren und zu surfen.

Bei der Entwicklung von neuen, nachhaltigen ICT-Lösungen kooperieren wir auch mit verschiedenen Partnern und tauschen uns mit unseren Stakeholdern aus.

Darüber hinaus investieren wir in umfassende Forschung, zum Beispiel im Bereich „Internet of Things“. 2018 flossen im gesamten Konzern 57,7 Millionen Euro in Forschung und Entwicklung. Zusätzlich engagieren wir uns in der Finanzierung von Lehrstühlen, kooperieren mit Universitäten und unterstützen innovative Geschäftsideen mit unserem Start-up-Inkubator hubraum.

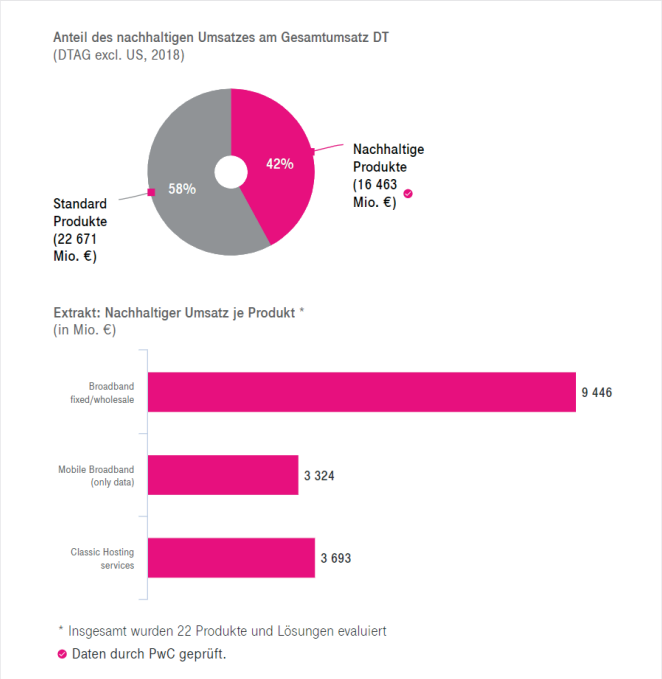
Fortschritte messbar gemacht

Unsere Fortschritte messen wir mithilfe von verschiedenen Kennzahlen. Beispielsweise ermitteln wir mit dem ESG KPI Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug den Umsatzanteil, den wir mit Produkten und Diensten erwirtschaften, die basierend auf einer Nutzen-Risiko-Analyse als nachhaltige Produkte klassifiziert sind. Das Ergebnis: Im Jahr 2018 erwirtschafteten wir 42 Prozent unseres Gesamtumsatzes in Deutschland und Europa mit solchen Produkten. Mit dem ESG KPI Rücknahme Mobilgeräte messen wir die Wirkung unserer Rücknahmekampagnen.

ANALYSE DER NACHHALTIGKEITSVORTEILE UNSERER PRODUKTE FORTGESETZT

Zusammen mit externen Experten haben wir 2014 begonnen, unser Produktportfolio anhand von Nachhaltigkeitsaspekten zu analysieren. Dies ist ein fortlaufender Prozess, in dem wir zuletzt 2018 die Filterlogik unseres Ansatzes überarbeitet haben, um aktuelle Entwicklungen besser abbilden zu können. Neben kleineren Anpassungen berücksichtigen wir nun die Rolle von Informationssicherheit sowie die von Kreislaufwirtschaft stärker in unserer Analyse. Das Ergebnis stellen wir mit dem ESG KPI Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug dar. Es zeigt: 2018 haben wir bereits 42 Prozent unseres Umsatzes mit solchen Produkten erzielt (ohne T-Mobile USA).

42 Prozent der Produkte und Services der Telekom stiften einen nachhaltigen Nutzen

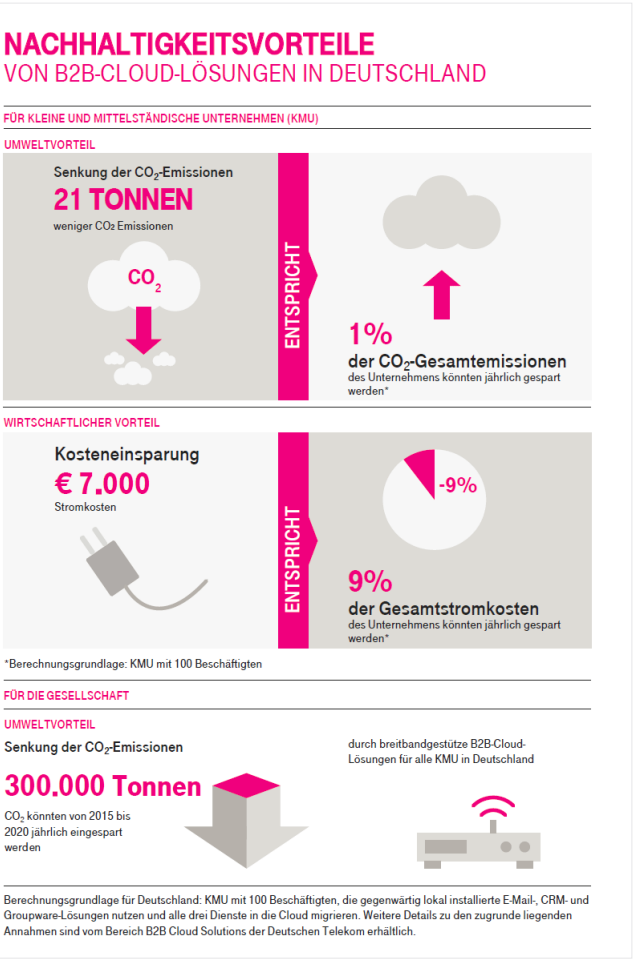


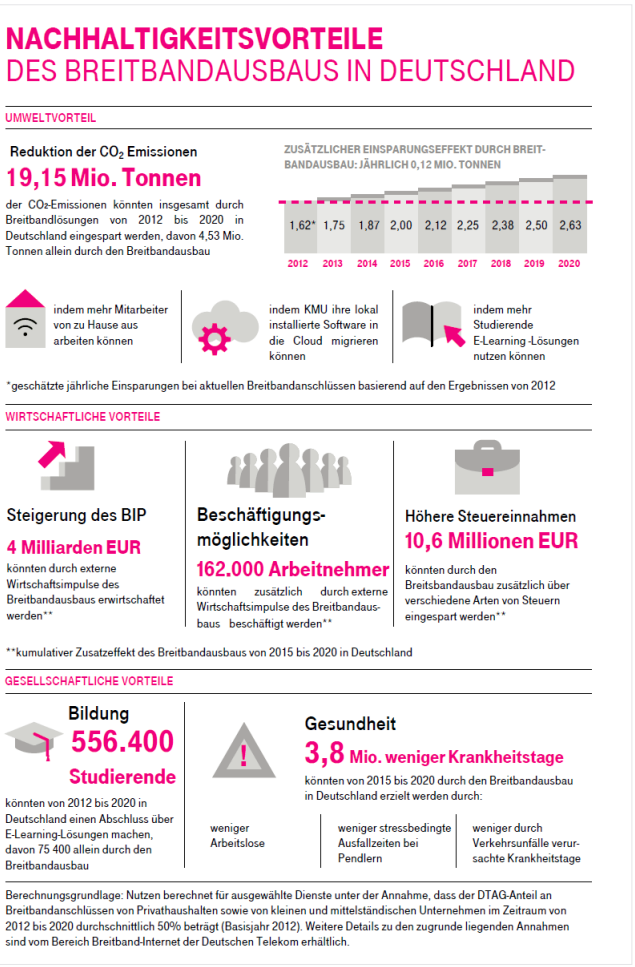
Beispiele für solche Nachhaltigkeitsvorteile sind:

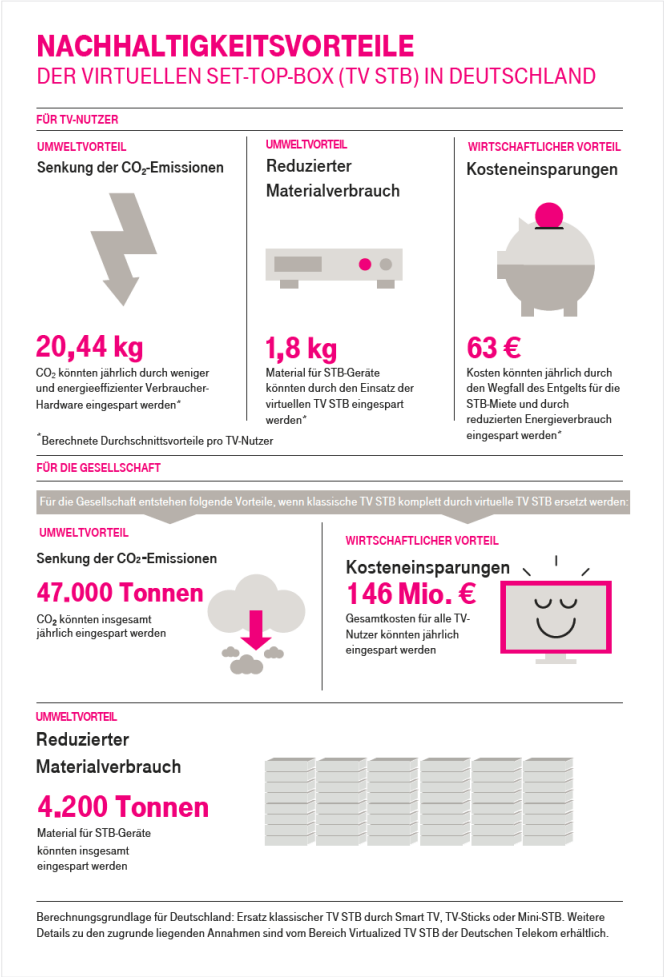
- Weniger CO_2-Emissionen dank Virtualisierung (zum Beispiel durch Online-Meetings anstelle von Geschäftsreisen
- E-Health-Lösungen (Telemonitoring ermöglicht beispielsweise die häusliche Gesundheitsversorgung)
- „Internet of Things"-Lösungen (Ferndiagnoselösungen verkürzen zum Beispiel Reparaturzyklen und helfen, Techniker-Außeneinsätze zu verringern)
- Eine Verkürzung von ressourcenintensiven oder schädlichen Prozessen (die App „Park and Joy" beschleunigt beispielsweise die Parkplatzsuche)

Insgesamt haben wir bislang 29 Produktgruppen detailliert auf ihren Nachhaltigkeitsbeitrag und die daraus abgeleiteten Geschäftspotenziale untersucht (Stand Ende 2018). Für eine Auswahl dieser Produkte haben wir die Vorteile im Hinblick auf alle drei Säulen der Nachhaltigkeit (ökologisch, sozial und ökonomisch) grafisch aufbereitet:









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

INTERNET OF THINGS

Maschinen und Produkte werden immer intelligenter: Autos kommunizieren mit der Werkstatt, Container mit dem Logistikdienstleister. Die Technologien, die diese Entwicklungen möglich machen, werden unter dem Begriff „Internet of Things“, kurz IoT, zusammengefasst. Bis zum Jahr 2020 soll die Anzahl der vernetzten Maschinen und angebundenen Geräte weltweit auf 2,5 Milliarden steigen. Für uns ist IoT ein wichtiges Wachstumsfeld.

Mit IoT können Prozesse verschiedener Endgeräte, Fahrzeuge oder ganzer Industrieanlagen optimal aufeinander abgestimmt werden. Dies erhöht die industrielle Produktivität, sorgt für eine effiziente Logistik und hilft so nicht zuletzt auch dabei, Energie zu sparen und Ressourcen zu schonen.

Mit unserem Engagement im IoT-Umfeld unterstützen wir auch die Initiative „Industrie4.0“ der deutschen Bundesregierung. Ziel ist der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Technologiestandorts Deutschland.

Neue Funktechnologie ermöglicht innovative Anwendungen

Unsere Netze schaffen die Grundlage für zahlreiche IoT-Anwendungen, denn Mobilfunk-Technik gehört zum wichtigsten Übertragungsweg jeder IoT-Verbindung. Dabei gewinnt die Funktechnologie „Narrow-Band-Internet of Things“ (NB-IoT) zunehmend an Bedeutung. Im Gegensatz zu Breitbandanwendungen, bei denen große Datenmengen übertragen werden können, ist die Narrowband-Technologie (dt. Schmalband) speziell darauf ausgerichtet, sehr kleine Datenpakete zuverlässig zu übertragen. NB-IoT zeichnet sich durch einen niedrigen Energiebedarf und eine hohe Reichweite aus. Sie ermöglicht es, Geräte kostengünstig zu vernetzen. Beispielsweise ist die Technologie für Anwendungen in der Logistik sehr gut geeignet. Bei der Nachverfolgung von Transportcontainern etwa ist es ausreichend, ihren aktuellen Standort einmal stündlich zu melden. Dabei müssen jeweils nur sehr geringe Informationsmengen in kleinen Datenpaketen übertragen werden – und das nicht zwingend in Echtzeit. Und sogar zum Schutz der Biodiversität kommt NB-IoT zum Einsatz: in einer Technik, mit der Imker ihre Bienen schützen können.

Wir waren federführend an der Entwicklung eines einheitlichen NB-IoT-Standards beteiligt und treiben den Ausbau kontinuierlich voran: Mit verfügbaren Netzwerken in zehn Ländern, inklusive einer landesweiten Netzabdeckung in den Niederlanden, Österreich, der Slowakei und den USA, gehören wir zu den führenden Mobilfunk-Anbietern im NB-IoT-Umfeld.

Europaweit arbeiten wir mit mehr als 500 Geschäftskunden aus unterschiedlichen Branchen zusammen, die auf NB-IoT basierende Geräte und Anwendungen entwickeln und vermarkten (Stand Ende 2018). Dazu gehören beispielsweise Anwendungen zur Messung des Energieverbrauchs („Smart Metering“), Verkehrslösungen (etwa Park-Apps oder Anwendungen zur Überwachung des Zugverkehrs) oder Lösungen für das Abfallmanagement.

EU-Projekt AEOLIX: Eine Plattform für effizientere und klimafreundlichere Logistikketten

Ziel des EU-Projekts AEOLIX ist der Aufbau einer neuen ICT-Plattform. Sie soll zahlreiche, bisher isolierte Einzelsysteme in der Logistik EU-weit vernetzen. Parallel dazu werden praxisrelevante Dienste entwickelt und in elf europäischen Testzonen erprobt. T-Systems ist an der Testzone 1 „Intermodale Logistik im Transportkorridor Hamburg – Frankfurt“ beteiligt. In dieser wird beispielsweise eine Smartphone-App getestet, die Lkw-Fahrer bei einer ökologischen Fahrweise unterstützt. In den laufenden Kundenprojekten konnten durch Nutzung der Analyse von Fahrprofilen und Ecodrive-Funktionen Einsparungen in Höhe von 958 230 Tonnen CO_2 erreicht werden. Das Projekt läuft noch bis 2019.

AUTOPILOT – autonome Fahrservices für mehr Effizienz

Das EU-Projekt AUTOPILOT hat das Ziel, sogenannte Autopilot-Dienste am Markt zu erproben. Dazu gehören zum Beispiel selbstfahrende Fahrzeuge im öffentlichen Nahverkehr, autonom parkende Autos oder Echtzeit-Car-Sharing. Solche Lösungen sind besonders effizient und schonen die Umwelt: Im Vergleich zu konventionellen Fahrweisen fallen dabei schätzungsweise rund 10 Prozent weniger CO_2-Emissionen an. Das 2017 gestartete Projekt läuft noch bis 2019. Danach sollen die Services in den regulären Betrieb übernommen werden. T-Systems ist Projektpartner von AUTOPILOT und unterstützt Analysen zur Machbarkeit und Markteinführung der neuen Dienste.

Connected Car: Mit vernetzten Fahrzeugen Staus vermeiden
Bereits seit 2013 entwickelt und betreibt T-Systems weltweit die Connected-Car-Plattform von Daimler (Daimler Vehicle Backend). Die Plattform bildet die technische Grundlage des Dienstes „Live Traffic“, der Autofahrern Verkehrsinformationen in Echtzeit bereitstellt. So hilft er dabei, Staus zu umgehen. Mit „Live Traffic“ lassen sich pro Fahrzeug etwa 30 Prozent der Staus vermeiden. Dadurch verbrauchten die rund 7,5 Millionen im Berichtszeitraum mit Live Traffic ausgestatteten Fahrzeuge circa 9,3 Millionen Liter weniger Sprit. Das entspricht einer CO_2-Ersparnis von rund 22 500 Tonnen.

Roambee: „Bienen“ machen die Logistikkette transparent
Seit Anfang 2017 bieten wir Unternehmen eine Echtzeitlösung, um Lieferungen und Assets zu verfolgen, zu lokalisieren oder den Zustand von Gütern zu überwachen: „Shipment & Asset Monitoring powered by Roambee“. Mit unserer Lösung erhalten Unternehmen – weltweit und unabhängig vom Transportweg – Antworten auf die wichtigsten Fragen rund um ihre Fracht: Wo befindet sich die Fracht? In welchem Zustand ist sie? Kommt die Lieferung pünktlich an? Möglich wird das durch eine sogenannte „Biene“, die der Sendung beigelegt wird. Dieses Gerät enthält Sensoren, die Informationen wie Temperatur, Feuchtigkeit, Licht und Bewegung erfassen und in der Cloud speichern. Alle Informationen misst die Biene in Echtzeit. Über ein Webportal haben die Nutzer jederzeit den vollen Überblick über Gerätestatus, Standort und Details zu Lieferungen & Assets.

Einsatz gegen Schmuggler
T-Mobile Netherlands arbeitet mit dem niederländischen App-Entwickler Itude Mobile zusammen, um ein weiteres Produkt für den Logistiksektor zu entwickeln: den Fracht-Tracker „Babbler“. Er sieht einem Eishockey-Puck ähnlich und wird an den Innenseiten von Containertüren befestigt. Das Gerät misst Licht, Temperatur, Stöße, Bewegungen und Magnetfelder und kann über eine App auf dem Smartphone aktiviert werden. Jede Bewegung des Containers wird dort aufgezeichnet. Entfernt jemand irgendwo auf der Welt die Scharniere der Containertüren, erhält das Transportunternehmen eine Nachricht. Die Telekom stellt das für die Anwendung notwendige Netz, das tief in den Bauch von Containerschiffen reichen muss.

Intelligente Gebäudesteuerung für besseres Raumklima
Welcher Raum wird wann genutzt? Sind Türen und Fenster abends geschlossen? Wie ist die Luftqualität im Konferenzraum? Fragen wie diese beantwortet die neue IoT-Komplettlösung „Building Monitoring & Analytics“. Raumsensoren erfassen Personenbewegungen, den Status von Fenstern und Türen, Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Helligkeit oder CO_2-Gehalt. Diese Daten werden verschlüsselt übertragen und auf der IoT-Plattform „Connected Things Hub“ der Telekom datenschutzkonform gespeichert. Werden bestimmte Schwellenwerte überschritten oder Probleme erkannt, erhalten die Haustechniker eine Nachricht und können eingreifen. Damit senkt das Gebäudemanagement seine Kosten und verbessert den Service.

SMART CITIES: INNOVATIVE LÖSUNGEN FÜR INTELLIGENTE URBANE RÄUME

Ein Großteil der weltweiten CO_2-Emissionen entsteht in Städten – ein Effekt, den die zunehmende Urbanisierung noch verstärkt. Gleichzeitig können Städte aber auch Treiber und Ausgangspunkt einer nachhaltigen Entwicklung sein. Neue Angebote wie Car- und Bike-Sharing oder Maßnahmen wie die Einrichtung von Umweltzonen tragen dazu bei, CO_2-Emissionen zu reduzieren. Dies allein reicht jedoch noch nicht aus, um die Klimaziele zu erreichen, die sich die Weltgemeinschaft im Pariser Klimaabkommen gesetzt hat. Smart-City-Konzepte bieten hier Chancen für weitere, dringend benötigte Effizienzsteigerungen. Die Deutsche Telekom bietet in diesem Rahmen verschiedene eigene Lösungen an sowie Produkte, die gemeinsam mit Partnern entwickelt wurden. Dazu zählen beispielsweise die Park-App „Park and Joy“, die die Parkplatzsuche verkürzt, smarte Straßenbeleuchtung, die den Stromverbrauch senkt, oder vernetzte Abfallcontainer, mit denen sich Leerfahrten der Müllabfuhren vermeiden lassen.

Ausgehend von einem der ersten Smart-City-Projekte, der T-City Friedrichshafen, haben sich unsere Aktivitäten in diesem Kontext weiterentwickelt. Im Jahr 2016 erfolgte die Beteiligung an der EU-Initiative „mySMARTLife“, 2017 die Gründung des europäischen „Smart Solutions Centers“ und 2018 die segmentübergreifende Initiative „Leveraged Smart Cities“ mit dem Ziel, die Aktivitäten zu bündeln. Bereits in 18 Städten in zehn europäischen Ländern haben wir die Umsetzung von Smart-City-Lösungen unterstützt.

Partnerschaft mit Smart-City-Programm der Vereinten Nationen
2018 sind wir eine Partnerschaft mit dem „United Smart Cities“-Programm der Wirtschaftskommission für Europa der Vereinten Nationen (UNECE) eingegangen. In diesem seit 2014 laufenden Programm werden bestehende „Smart City“-Ansätze global vernetzt. Das Programm hilft Städten und weiteren Akteuren dabei, zusammenzuarbeiten, Lösungsbeispiele auszutauschen und „Smart City“-Projekte voranzutreiben. Auf diese Weise soll unter anderem ein Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals geleistet werden. Wir unterstützen das Programm mit unserer Expertise in Sachen Vernetzung und Smart Solutions.

Digitale Städte und Regionen: Gemeinsame Arbeit an Herausforderungen
Gemeinsam mit dem Deutschen Städte- und Gemeindebund (DStGB) haben wir im Frühjahr 2018 die Initiative „Digitale Städte & Regionen“ ins Leben gerufen. Ziel des Projekts ist es, gemeinsam die Digitalisierung in Kommunen voranzubringen und dazu intelligente Lösungen zu entwickeln. Dabei stehen die Verbesserung der Lebensqualität und der Nutzen für die Bürgerinnen und Bürger vor Ort an erster Stelle. Mehr als 23 Städte und Gemeinden beteiligten sich an der Entwicklungsarbeit. Für die Zukunft ist geplant, einzelne Aspekte einer digitalen Stadt in vierteljährlich stattfindenden „Design-Sprints“ zu betrachten und dort konkrete Lösungen zu entwickeln.

„mySMARTLife“ in Hamburg
Die Stadt Hamburg hat 2016 gemeinsam mit den Städten Nantes und Helsinki den Zuschlag für das EU-Leuchtturmprojekt „mySMARTLife“ erhalten. Bis 2021 werden zahlreiche Maßnahmen realisiert, die die Transformation zur „Smart City“ einleiten sollen. Kernthemen dieser Leuchtturmprojekte sind der vermehrte Einsatz von erneuerbaren

Energien, klimafreundliches Wohnen sowie klimaschonende Mobilität. Beispielsweise soll im Projektgebiet Hamburg-Bergedorf der Einsatz von Elektrofahrzeugen gefördert werden. Auch intelligente Straßenlaternen kommen zum Einsatz. Alle Projekte werden durch eine aktive Bürgerbeteiligung begleitet. Hinter dem Hamburger Projektantrag stehen insgesamt 14 Partner, darunter neben uns auch der Bezirk Bergedorf, die HafenCity Universität, die Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Stromnetz Hamburg, die Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein und Volkswagen. Gefördert wird das Projekt im Rahmen des Forschungs- und Innovationsprogramms „Horizont 2020" der Europäischen Union. Die Projektergebnisse werden mit anderen Leuchtturmprojekten in der EU verglichen. Außerdem wird geprüft, welche Maßnahmen in den Folgestädten des Projekts „mySMARTLife" – Varna (Bulgarien), Bydgoszcz (Polen), Rijeka (Kroatien) und Palencia (Spanien) – übernommen werden können.

Digitalstadt Darmstadt
Im Juni 2017 gewann Darmstadt den Wettbewerb „Digitale Stadt". Ziel des vom Bitkom ausgelobten Wettbewerbs ist es, eine digitale Vorzeigestadt in Deutschland und Europa zu entwickeln. Darmstadt setzte sich gegen die Konkurrenten durch und setzt seitdem im Programm #Digitalstadt Darmstadt verschiedene Lösungen um, mit denen die Stadt nachhaltiger, ressourcenschonender und lebenswerter werden soll. Die Deutsche Telekom unterstützt unter anderem mit Vernetzungslösungen, Sensoren zum Messen der Luftqualität, intelligenten Parksensoren sowie mit Infrastruktur für den Betrieb von autonomen Straßenbahnen.

Smart City Bonn
In Bonn haben wir Ende 2017 damit begonnen, Straßenlaternen und Abfallcontainer mit intelligenten Sensoren zu vernetzen und die Luftqualität zu messen. Die Straßenlaternen sind dimmbar und werden mithilfe von Bewegungsmeldern automatisch heller, wenn sich Fußgänger nähern. Außerdem erhalten die Stadtwerke eine Meldung, wenn eine Birne ausgetauscht werden muss. Die Technik spart im Durchschnitt bis zu 60 Prozent der Betriebskosten für Straßenlaternen. Zusätzlich messen wir in einigen Wertstoffcontainern mit installierten Sensoren den Füllstand. Der städtische Abfallbetrieb muss dann erst ausrücken, wenn die Container tatsächlich voll sind. Ein weiterer Sensor misst in der Innenstadt die Luftqualität. Auch die dazugehörige Software zur Auswertung stellen wir zur Verfügung.

„Smart Cities"-App
Bis 2022 müssen in Deutschland Standard-Verwaltungsdienstleistungen wie der Antrag für den Führerschein oder Passdokumente online verfügbar sein – das fordert das Onlinezugangsgesetz. Die Telekom und der Deutsche Städte- und Gemeindebund unterstützen Verwaltungen bei der Entwicklung und Umsetzung digitaler Angebote. Diese sollen möglichst einfach, bürgerfreundlich und standardisiert sein.

Mit dem 2018 vergebenen Auftrag an die Deutsche Telekom legt die Stadt Monheim am Rhein mit ihrem Monheim-Pass den Grundstein. Die App bündelt digitale Services für den öffentlichen Sektor wie Ummeldung oder Führerscheinanträge und soll zukünftig beispielsweise auch die Nutzung von Mobilitätsangeboten wie Car- und Bike-Sharing ermöglichen. Außerdem bietet die App Informationen zum Freizeitangebot vor Ort.

Entwicklergemeinschaft für „Smarte Städte und Gemeinden"
Anlässlich der Telekommunikationsmesse „Mobile World Congress" rief die Telekom im Februar 2019 Städte und Gemeinden auf, sich an einer Entwicklergemeinschaft für die „Smart Cities"-App zu beteiligen. Denn: Herausforderungen wie knappe Ressourcen, rechtliche Vorgaben und der laufende Regelbetrieb lassen sich gemeinschaftlich leichter bewältigen. Dortmund und Bonn sind der Entwicklergemeinschaft bereits beigetreten.

Park and Joy – digitales Parkmanagement
Staus verhindern und CO_2-Emissionen reduzieren – diese Aufgaben stellen Städte und Kommunen vor große Herausforderungen. Digitale Anwendungen können helfen, mit geringem Administrationsaufwand einen besseren Verkehrsfluss und geringere Schadstoffemissionen zu erreichen. Ein Beispiel ist die App „Park and Joy", die wir 2017 in Hamburg eingeführt haben. Im Jahr 2018 standen bereits rund 30 000 Parkplätze in 45 verschiedenen Städten für die Suche in der App zur Verfügung. Damit wurde das auf der IFA 2018 selbstgesteckte Ziel von 28 Städten übertroffen. Die App zeigt Autofahrern freie Parkplätze an und navigiert sie dorthin. Auch ihren Parkschein können Nutzer direkt über die Anwendung bezahlen und sogar von unterwegs flexibel verlängern. Für das Jahr 2019 ist eine Ausdehnung in zahlreiche weitere Städte geplant. Mithilfe von Sensoren kann die Prognosefähigkeit des Algorithmus für die Parkplatzsuche weiter verbessert werden. Erste Sensoren sind bereits verbaut, der weitere Ausbau bereits geplant.

Hackathon: Ideenwettbewerb zum Leben in der Stadt
Ideen für eine lebenswerte Stadt der Zukunft in die Praxis umsetzen – darum ging es beim „Hackathon: Smart Public Life" im Frühling 2018 in St. Pölten in Österreich. 60 Entwickler kreierten in 13 Gruppen innerhalb von 24 Stunden eigene Ideen für eine innovative Stadt. Am Ende wurden 13 Ideen für kleinere Anpassungen in der Stadt präsentiert, die das Leben der Bewohner St. Pöltens vereinfachen sollen. Der Hackathon bot den Entwicklern die Möglichkeit, neue Kontakte zu knüpfen und die eigenen Fähigkeiten zu verbessern.

SMART-CITY-PROJEKTE IN UNSEREN LANDESGESELLSCHAFTEN

Hrvatski Telekom

HT stellt Netzwerk mit über 120 Ladestationen für Elektrofahrzeuge bereit
Hrvatski Telekom hat auf der Insel Krk 11 vernetzte EV-Ladestationen eingerichtet, die diverse Funktionen ermöglichen. Nutzer können zum Beispiel Ladezeiten im Voraus buchen. Die Initiative ist Teil der Langzeitstrategie von Krk, die erste „smarte" Insel Kroatiens zu werden. Die E-Mobilitätslösung von Hrvatski Telekom bietet ein hochmodernes Ökosystem aus Dienstleistungsinfrastruktur und „schlüsselfertiger" Ladetechnologie. Das Netz, das gegenwärtig aus 120 öffentlich zugänglichen EV-Ladestationen mit 165 Ladepunkten in 75 Städten in ganz Kroatien besteht, wird kontinuierlich weiter ausgebaut.

Hrvatski Telekom und Go2Digital beginnen mit der Modernisierung öffentlicher Telefonzellen
Hrvatski Telekom und der kroatische Lösungsanbieter für digitale Werbemedien im öffentlichen Raum („Out-of-Home"-Werbung), Go2Digital, haben einen Modernisierungsvertrag für Telefonzellen abgeschlossen. Bestehende Telefonzellen, die nur Telefoniedienste bieten, werden durch digitale Telefonzellen mit einer Reihe von IoT-gestützten intelligenten Lösungen ersetzt. Damit erhält die Öffentlichkeit Zugang zu vielen neuen Funktionen, vom drahtlosen Aufladen von Endgeräten,

über Informationen zur Pollenbelastung der Luft mittels spezieller Sensoren in den Zellen, bis hin zur SOS-Taste, mit der bei einem Unfall ein Notruf abgesetzt werden kann. Jede Telefonzelle ist darüber hinaus ein WLAN-Hotspot und stellt Nutzern und Passanten unbegrenzt Internetkonnektivität zur Verfügung. Im Rahmen eines fortlaufenden Programms sollen jährlich mindestens 25 Telefonzellen in ganz Kroatien ersetzt werden.

Smart Parking für Menschen mit Behinderungen in Split
Hrvatski Telekom hat in Partnerschaft mit Mobilisis in Split eine Smart Parking-Lösung für Menschen mit Behinderungen eingeführt. Sie wird dazu beitragen, die Lebensqualität dieser Menschen zu erhöhen und das Verkehrsaufkommen in der Innenstadt zu reduzieren. Insgesamt 12 Sensoren von Mobilisis wurden auf Behindertenparkplätzen an der Ecke Antun Gustav Matoš Straße und Zrinsko-frankopanska Straße in Split (Stari plac) installiert. Die Sensoren arbeiten im Narrowband-IoT-Netz von Hrvatski Telekom. Sie sind mit der Park-App der Stadt vernetzt, mit der Fahrer freie Parkplätze finden können.

Telekom Romania
Intelligenter Nahverkehr
In Sibiu hat Telekom Romania in Zusammenarbeit mit der Banca Comercială und Global Payments bei den städtischen Verkehrsbetrieben Tursib eine attraktive Neuerung eingeführt. Dabei handelte es sich um eine kontaktlose Zahlungslösung für Mastercard- und Visa-Bankkarten, die jeder Karteninhaber unabhängig davon, ob sich die jeweilige Bank in Rumänien oder im Ausland befindet, für den Erwerb von Fahrscheinen nutzen kann. Die Karte muss nur an die entsprechenden Terminals der öffentlichen Verkehrsbetriebe Tursib gehalten werden und schon ist die Fahrt sicher bezahlt. Die von Telekom Romania eingeführte Infrastruktur besteht aus Fahrscheindruckern am Verkaufspunkt sowie aus 3G-Kommunikationseinrichtungen.

Telekom führt Smart Parking und intelligentes Abfallmanagement in Cluj Napoca ein
Telekom Romania hat in Cluj Napoca zwei intelligente Lösungen eingeführt, die für sauberere Luft in der Stadt und eine Verbesserung der urbanen Landschaft sorgen: Smart Parking und intelligentes Abfallmanagement. Mittels Smart Parking kann der Belegungsgrad öffentlicher Parkplätze überwacht und die Verfügbarkeit auf Anzeigetafeln oder in der entsprechenden App angegeben werden. Als Nächstes ist eine intelligente, sensorgestützte Lösung für das Verkehrsmanagement geplant, bei der die Verkehrsampelschaltung an das Verkehrsaufkommen anpasst und damit die Staubildung reduziert wird.

Eine weitere effektive Lösung ist das intelligente Abfallmanagement. Bei diesem System kommen Abfallbehälter zum Einsatz, die sich auf unterirdisch versenkbaren Plattformen befinden. Die Abfuhr muss jetzt nicht mehr regelmäßig erfolgen, sondern erst, wenn die Sensoren melden, dass die Behälter voll sind.

Smart-City-Lösung in Alba-Iulia: Intelligentes Beleuchtungssystem für eine Sekundarschule
Telekom Romania sorgte durch Installation eines intelligenten Beleuchtungssystems in der Sekundarschule 7 Mihai Eminescu für eine Smart-City-Lösung in Alba-Iulia. Die alten Leuchtstofflampen in allen 28 Unterrichtsräumen sowie in den Fluren, WCs und im Lehrerzimmer wurden durch ein „smartes“ LED-Beleuchtungssystem ersetzt, mit dem die Lichtintensität und -verteilung an die jeweilige Tages- und Jahreszeit angepasst werden kann. Vorteilhaft dabei sind z.B. die damit verbundene Energieverbrauchs- und Kostensenkung. Die Beleuchtung kann in jedem Raum an das einfallende Tageslicht angepasst werden und schaltet sich während Pausenzeiten automatisch ab. In den Fluren wurden LED-Leuchten mit Dimmer-Schaltern und Bewegungssensoren installiert. Der optimierte Ausgleich zwischen Tages- und Kunstlicht erhöht auch die Aufmerksamkeit der Schüler sowie deren Konzentrationsfähigkeit und Motivation.

T-Systems Iberia
Gijón-IN: Ein neues integriertes Smart-City-Konzept
T-Systems arbeitet im spanischen Gijón an der Umsetzung von „GIJÓN-IN“, einem innovativen, intelligenten, integrierten Projekt für das Stadtmanagement. Es soll die Stadtverwaltung und die Bereitstellung kommunaler Dienstleistungen mithilfe von Big Data- und IoT-Technologien sowie mit ICT-Lösungen effizienter machen. Das Projekt wird vom Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) gefördert und soll im Zeitraum von 36 Monaten in Gijón bis zu 22 verschiedene Lösungsansätze anstoßen. Die 16 Initiativen, mit denen aus Gijón eine wirkliche ‚Smart City‘ gemacht werden soll, zielen auf verschiedene Themen ab, darunter die komplette Digitalisierung kommunaler Dienstleistungen, die Förderung der Beteiligung von Bürgern und Unternehmen sowie Maßnahmen zur Erfassung und Handhabung von Daten, die in der Stadt generiert werden.

Telekom Albania
WLAN an öffentlichen Plätzen
Einer der wichtigsten Aspekte der gesellschaftlichen Verantwortung besteht für Telekom Albania darin, der Gesellschaft insgesamt mehr Zugang zu Technologie zu verschaffen. So unterstützt das Unternehmen ein Projekt der Stadtverwaltung von Tiranato zur WLAN-Versorgung eines bei Touristen sehr beliebten Stadtteils. Damit können Einwohner und Touristen hier jetzt kostenlos im Internet surfen. Das Projekt ist ein hervorragendes Beispiel dafür, wie allen gesellschaftlichen Gruppen Zugang zu moderner Technik ermöglicht werden kann.

Smart City-Konferenz rückt dänischen-albanischen Austausch in den Fokus
Am 7. Juni 2018 fand in Tirana eine von der königlich dänischen Botschaft in Zagreb organisierte Veranstaltung statt, auf der dänische und albanische Erfolge bei der Organisation und beim Management von Smart-City-Projekten präsentiert wurden. Die Veranstaltung sollte auch zur Förderung „smarter“ Lösungen in den Bereichen Stadtplanung, Mobilität und Wellness sowie Energieversorgung und Umweltschutz anregen. Es gab Präsentationen zu Fallstudien und eine Podiumsdiskussion mit Vertretern verschiedener Städte. Daniel Michel, Leiter Smart Cities bei T-Systems, berichtete über die Erfahrungen der Telekom auf diesem Gebiet. Außerdem gab es auf B2B-Sitzungen Gelegenheiten zum Networking.

COMFORT CHARGE: AUSBAU DER LADE-INFRASTRUKTUR FÜR ELEKTROAUTOS

Seit Herbst 2018 treiben wir mit unserer Tochterfirma Comfort Charge den Ausbau unseres deutschen Ladenetzes für Elektroautos voran: Wir rüsten Teile der vorhandenen Telekommunikationsinfrastruktur zu Ladestationen auf. Dazu nutzen wir vor allem die Stromversorgung unserer für Festnetz- und Internet-Verbindungen nötigen Kabelverzweiger. Die „grauen Kästen" am Straßenrand, die im Rahmen des Breitbandausbaus eine eigene Stromversorgung und eine digitale Messstelle erhalten haben, können relativ leicht um Ladestellen ergänzt werden. Diese nachhaltige Nutzung bereits vorhandener Infrastruktur erspart zusätzliche Aufbauten im Stadtbild und ermöglicht eine rasche Realisierung. Pro Ladestelle können zwei Fahrzeuge über einen Ladestecker Typ 2 mit jeweils 11 kW versorgt werden. Diese „Destinationsladestellen" bieten innerhalb einer Stunde genug Strom für eine Reichweite von 50 bis 75 Kilometern – je nach Fahrzeugtyp. Während wir 2019 erste Destinationsladestellen in ausgewählten Städten errichten, bauen wir seit Herbst an Netzknotenpunkten bereits ein deutschlandweites Schnellladenetz mit Ladeleistungen jenseits 100 kW, das bereits fit für die nächsten Fahrbatterie-Generationen ist. Der für unser Ladenetz zusätzlich benötigte Strom stammt aus erneuerbaren Energiequellen.

An unseren Ladestellen in Deutschland ist der reguläre Preis pro Minute einheitlich, wobei schnelles Laden wegen der höheren Errichtungskosten rund ein Drittel teurer ist als normales Laden.



NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTE IN GRIECHENLAND

Die OTE Gruppe brachte im vergangenen Jahr verschiedene Produkte und Dienste auf den Markt, mit denen die Kunden ihr Leben nachhaltiger gestalten können. Der Gruppe gelang darüber hinaus die Durchführung einiger wichtiger Projekte, die demselben Ziel dienten. Im Folgenden eine Auswahl:

In Zusammenarbeit mit dem Weingut Kir-Yianni in Naoussa führte COSMOTE ein Pilotprojekt für Smart Wine durch, eine Anwendung, die von der Lagerung bis hin zum Transport an den Kundenstandort optimale Umgebungsbedingungen für den Wein sicherstellt. Dabei kommt die Schmalband-Technologie für das Internet der Dinge (NB-IoT) zum Einsatz. Mit „Smart Wine" lassen sich die Bedingungen für den Wein vom Erzeuger über den Händler bis zum Verbraucher kontinuierlich überwachen.

Auf der Grundlage der NB-IoT-Technologie wurde von COSMOTE in Xanthi an der Democritus University of Thrace (DUTH) der erste „smarte" Universitätscampus eingerichtet. Das Pilotprojekt macht sich die Vorteile der NB-IoT-Technologie zu Nutze, um intelligente Anwendungen für die verbesserte Überwachung der Luft- und Wasserqualität und das Management der Beleuchtung und Energieversorgung des Campus zu implementieren.

Im Laufe des letzten Jahres wurden verschiedene Projekte für den digitalen Wandel im privaten und öffentlichen Sektor realisiert. Der innovative, in Europa einmalige V-Banking Service wurde bei der EUROBANK eingeführt. Durch modernisierte Banktransaktionen erhält die Betreuung von Geschäftsleuten und Unternehmen Priorität. Die Kunden der Eurobank können jetzt in einer sicheren digitalen Umgebung personalisierten Service in Anspruch nehmen, ohne eine Bankfiliale besuchen zu müssen.

Fraport Greece führte an 14 Regionalflughäfen hochmoderne IT- und Telekommunikationslösungen von COSMOTE ein und leistete damit einen wesentlichen Beitrag zur Bereitstellung nahtloser und sicherer Airport-Kommunikation. Die Geschäftsabläufe wurden effizienter gestaltet und Passagiere erhielten Zugang zu optimierten Dienstleistungen. Coca-Cola HBC hat die OTE Gruppe als Provider für IT-Support in 19 Ländern ausgewählt. Dabei handelt es sich um eine neue Investition in Griechenland, die Geschäftskontinuität gewährleistet und über 80 neue Arbeitsplätze im IT-Sektor schafft. Mit Hilfe des durch die OTE Gruppe geleisteten IT-Supports kann Coca-Cola HBC seine unternehmensweiten Informationssysteme effizienter verwalten und Probleme zeitnah beheben. Der Support steht 26 000 Nutzern bei Coca-Cola HBC in 14 Sprachen rund um die Uhr zur Verfügung.Ein neues Projekt im Bereich E-Civilization wurden im vergangenen Jahr für den Fund of Archeological Proceeds durchgeführt. Besucher von Akropolis, Knossos, Messene und dem Museum von Heraklion können ihre Eintrittskarten jetzt online kaufen und damit lange Wartezeiten und andere Unannehmlichkeiten vor Ort vermeiden. Bereits zwei Monate nach Einführung des E-Ticket-Service hatte sich der Kartenverkauf um 13 Prozent erhöht.

Das Feuerwehr-Projekt wurde ebenfalls im letzten Jahr umgesetzt. Es dient zur Erhebung und Analyse von Geodaten, die von Feuerwehrfahrzeugen und -einheiten sowie von Drohnen übertragen werden. Damit erhalten Einsatzstationen der Feuerwehr die Möglichkeit, über Handys, Tablets und Navigationsgeräte (PND) auf wichtige Informationen über aktuelle Brände und die in der Nähe verfügbaren Einsatzkräfte zuzugreifen und die Rettungsarbeiten besser zu koordinieren.

Neben der Durchführung wichtiger Projekte im Rahmen des digitalen Wandels im privaten und öffentlichen Sektor bot COSMOTE auch vielen mittelständischen und sehr kleinen Unternehmen Unterstützungsdienste an.

Das „Business One"-Angebot von COSMOTE umfasst attraktive Festnetz-, Mobilfunk- und Cloud-Dienste. Ein Beispiel ist das COSMOTE Digital Office, das Cloud-gestützte Telefonanlagen („PBX-as-a-Service" ohne Investitionen in eigene Einrichtungen) bereitstellt und mit fortschrittlichen digitalen Tools und „smarten" Lösungen ein Höchstmaß an Flexibilität und Kosteneffizienz bietet. So können professionelle Nutzer im Rahmen von Videokonferenzen ihren Computerbildschirm standortunabhängig mit ihren Gesprächspartnern teilen („Screen Sharing").

COSMOTE Office Assistant ist ein nagelneues Service-Angebot, das Sekretariatsleistungen im Fernbetrieb (E-Secretary) bereitstellt. Dank dieses innovativen Lösungsansatzes können Geschäftsleute viel Zeit sparen und sich auf die Aufgaben konzentrieren, die besondere Priorität für sie haben. Mit einem kostengünstigen Einstiegspaket können Unternehmen viele gleichzeitig eingehende Anrufe managen, ihre Öffnungszeiten verlängern und einen bedarfsgerechten Benachrichtigungsdienst in Anspruch nehmen.

COSMOTE bietet neue Mobilfunktarife an, die auf die saisonalen Anforderungen der Tourismusbranche abgestimmt sind. COSMOTE Business Mobile Tourism ist eine spezifisch für Hotelbesitzer, Reiseveranstalter und Mietwagenfirmen konzipierte Lösung. Sie trägt zur Senkung der Betriebskosten bei, weil die Unternehmen in der Nebensaison keine monatlichen Tarife für die mobilen Endgeräte ihrer Mitarbeiter zahlen müssen.COSMOTE bietet für sehr kleine Firmen den Dienst COSMOTE Click & Site an, mit dem sie ihren eigenen Internet-Auftritt gestalten können. Mit nur einem Klick kann ein Unternehmer auf der Grundlage seiner Facebook-Seite eine eigene Website einrichten. Dieses innovative Angebot umfasst eine kostenlose Domäne, einen E-Shop sowie Zugang zu einem E-Booking-Service.

COSMOTE bot im vergangenen Jahr COSMOTE My Internet für Europa an. Der „My Internet"-Dienst von COSMOTE kann jetzt auch von COSMOTE-Kunden in Anspruch genommen werden, wenn sie in anderen Ländern der Europäischen Union unterwegs sind. Er bietet Reisenden echte Kostenkontrolle und die Sicherheit, dass sie nach Inanspruchnahme des ihnen zustehenden Datenvolumens keinen Rechnungsschock erleben.

DIGITALES GESUNDHEITSWESEN: CHANCEN FÜR BESSERE MEDIZINISCHE VERSORGUNG

Eine einheitliche Telehealth-Plattform ermöglicht Gesundheitsdienstleistern einen fallübergreifenden und standardisierten Datenaustausch. Telemedizinische Assistenzsysteme können Patienten und deren Angehörige im Alltag unterstützen, Entfernungen zur medizinischen Versorgung überwinden helfen und Versorgungsprozesse optimieren. Wir gestalten das digitale Gesundheitswesen in zahlreichen Projekten mit:

- Als Projektpartner sind wir an der Entwicklung einer Lösung zur Beratung bei Antibiotikatherapien des Klinikums St.Georg in Leipzig beteiligt. Ziel ist vor allem der schnelle und sichere Datenaustausch zwischen Ärzten, Patienten und Krankenkassen. Das Land Sachsen hat das Projekt Anfang 2017 mit über 1,2 Millionen Euro gefördert. Es läuft zunächst bis Mitte 2019.

- Das „Telemedizinische Netzwerk Psychotraumatologie Sachsen" soll die Behandlungskette bei Traumafolgestörungen nachhaltig verbessern. Ziel ist es, Betroffenen niedrigschwelligen und ortsunabhängigen Zugang zum Behandlungsnetzwerk zu ermöglichen, Fachwissen flächendeckend bei Haus- und Fachärzten in Sachsen verfügbar zu machen sowie eine institutionsübergreifende Dokumentation und Koordinierung des Versorgungsprozesses zu garantieren. Die EU und das Land Sachsen fördern das bis Mitte 2020 laufende Projekt mit 1,4 Millionen Euro.

- Wir unterstützen die Kliniken Essen-Mitte (KEM) dabei, die Digitalisierung ihrer Krankenhäuser voranzutreiben. Im Zuge einer über zehn Jahre angesetzten Partnerschaft sollen einheitliche Informationssysteme geschaffen und elektronische Patientenakten und vernetzte Terminmanagementsysteme eingeführt werden. Alle Medikamentengaben und Befunde sollen künftig digital erfasst werden. Dies soll den Organisationsaufwand verringern und mehr Zeit für Patienten schaffen. Zum 1. Januar 2019 haben wir an zwei Klinikstandorten das bestehende Krankenhausinformationssystem durch unsere Lösung iMedOne ersetzt.

Neben der Durchführung von Kundenprojekten wie diesen entwickeln wir auch eigene Lösungen für das digitale Gesundheitswesen:

- Unsere Telemedizin-Plattform wird in Deutschland von immer mehr Beteiligten genutzt. Die Plattform basiert auf dem europaweit ersten offenen, überregionalen Netzwerk CCS Telehealth Ostsachsen (THOS). Sie ermöglicht es Patienten, Ärzten, Kliniken, Pflegekräften, Apotheken und Krankenkassen in einer bestimmten Region, Daten wie Gesundheitswerte, Befunde, Medikamentengaben oder andere Informationen über ein speziell verschlüsseltes Datennetz auszutauschen. Die Plattform wird kontinuierlich um neue Anwendungsbeispiele erweitert. Im April 2018 haben wir auf der weltweit größten Gesundheits-IT-Fachmesse ConhIT die neue Anwendung „Teleneurologie Parkinson" vorgestellt: Bei an Parkinson erkrankten Patienten kann mithilfe der neuen Lösung künftig neben dem Hausarzt oder Neurologen ein sogenannter Teleneurologe hinzugezogen werden. Er verfolgt die körperliche Untersuchung eines Patienten per Videosprechstunde, leitet seine Kollegen und den Patienten an und befragt dessen Angehörige.

- Diabetes ist eine der am weitesten verbreiteten Krankheiten in Deutschland. Auf Basis der Telehealth-Plattform wird derzeit mit dem Partner Emperra eine therapieunterstützende Lösung für Patienten mit Diabetes2 entwickelt. Hierbei werden den Patienten mittels spezieller Algorithmen, die die Blutzuckermesswerte und die verwendete Insulinmenge analysieren, Handlungsempfehlungen gegeben. Mit einem einfachen Ampelsystem kann der Patient die Auswirkungen seiner Lebensweise auf seine Krankheit besser verstehen und so den Verlauf seiner Krankheit nachhaltig positiv beeinflussen.

- Mit der Telekom Healthcare Cloud (THC) bieten wir Gesundheitsakteuren einen sicheren und einfachen Weg in Richtung Digitalisierung ihrer Arbeitsstrukturen. Einer unserer Kunden in diesem Bereich ist die Gesundheit Nordhessen Holding (GNH). Den Klinikverbund unterstützen wir mit der Bereitstellung unserer Cloud in seiner täglichen Arbeit.

SCHNELLER EINSTIEG INS SMART-HOME-GESCHÄFT

Ein Smart Home kann seinen Bewohnern auf vielfältige Weise das Leben erleichtern: Es ermöglicht ihnen, verschiedene Geräte auch von unterwegs zu steuern und zu überwachen – von Sicherheitstechnik und Hausgeräten bis hin zur Unterhaltungselektronik. Die Herausforderung hierbei: Die Smart-Home-Lösung eines Anbieters ist oft nicht kompatibel mit den Funktionen und Geräten anderer Hersteller. Deshalb haben wir die offene, herstellerübergreifende Smart-Home-Plattform QIVICON entwickelt. Damit haben Verbraucher die Möglichkeit, Geräte unterschiedlicher Unternehmen einfach und individuell zu kombinieren.

QIVICON: Mehr Geräte in mehr Ländern

2018 haben die Telekom-Landesgesellschaften in Griechenland und Österreich ihr Smart-Home-Angebot auf Basis unseres White-Label-Portfolios gestartet, mit dem Unternehmen ein Smart-Home-Angebot für ihre Endkunden aufbauen können. Damit ist die QIVICON-Plattform nun in sieben europäischen Ländern verfügbar. Mit den Paketen Safety, Comfort und Easy können Kunden von T-Mobile Austria einfach und schnell eine Smart-Home-Lösung aufbauen, die sie mit einer Vielzahl

kompatibler Geräte verschiedener Hersteller und Marken individuell gestalten können. Auch Cosmote in Griechenland bietet smarte Lösungen rund um die Themen Sicherheit, Komfort und Energie an. Hier ermöglicht eine Vielzahl kompatibler vernetzter Geräte es ebenfalls, das eigene Zuhause komfortabel per App zu steuern.

Im Berichtszeitraum konnten wir die Anzahl der Geräte weiter erhöhen, die mit der QIVICON-Plattform kompatibel sind. Mit Produkten der Unternehmen Bosch Siemens Hausgeräte, Bose, Grohe und Ikea haben Endkunden noch mehr Auswahl in den Bereichen Sicherheit und Beleuchtung. Schon jetzt können sie aus mehreren Hundert verschiedenen Smart-Home-Geräten wählen.

Sicherheit und Datenschutz bei QIVICON
Sie ist das Herzstück des Smart-Home-Systems der Telekom: Die Home Base übernimmt die Integration und Steuerung von Geräten verschiedener Hersteller und stellt die sichere Verbindung zur Telekom-Cloud her. Dort werden die für die Steuerung und Kontrolle des Systems nötigen Daten gespeichert.

Wir haben 2018 bereits zum vierten Mal das unabhängige Testinstitut AV-TEST GmbH damit beauftragt zu prüfen, wie sicher die Smart-Home-Plattform QIVICON und die Magenta SmartHome-App sind. Erneut lautete das Urteil: sehr guter Schutz.

Offene Plattform
Mit unserem Software Development Kit (SDK) stellen wir die QIVICON-Plattform für Unternehmen bereit. Sie können die Plattform dafür nutzen, ihre Geräte einfach selbst zu integrieren und eigene innovative Ideen im Bereich Smart Home zu entwickeln.

VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT KI

Künstliche Intelligenz (KI) ist für viele ein Zukunftsthema. Doch KI ist bereits Realität und damit die Fragen nach dem verantwortungsvollen Umgang mit dem Thema. Auch oder gerade weil der Status der Künstlichen Intelligenz, gemessen an prognostizierten Möglichkeiten, derzeit noch in den Kinderschuhen steckt, müssen wir uns bereits jetzt mit ethischen Fragestellungen auseinandersetzen. Nur so können wir die richtigen Weichen für die Zukunft stellen.

Aus diesem Grund haben wir 2018 unter der Federführung des Bereichs Compliance Leitlinien für einen ethischen Umgang mit Künstlicher Intelligenz verabschiedet. Sie dienen uns als Leitplanken, wie wir als Deutsche Telekom verantwortungsvoll mit KI umgehen wollen und wie wir unsere auf KI basierenden Produkte und Services künftig entwickeln. Dabei erheben wir nicht den Anspruch, mit unseren Leitlinien bereits universell gültige Regeln zum verantwortungsvollen Umgang mit KI gefunden zu haben – sondern wollen sie im Diskurs mit unseren Mitarbeitern und externen Interessengruppen weiterentwickeln.

RESSOURCEN SPAREN DURCH CLOUD COMPUTING

Mit Cloud Computing können unsere Kunden auf eigene Server und Speichermedien verzichten. Dies ist zumeist ressourcen- und energieeffizienter als der Betrieb einer eigenen Infrastruktur außerhalb der „Wolke“: Denn in unseren Rechenzentren werden aufgrund der besseren Auslastung weniger Hardware und bis zu 80 Prozent weniger Energie benötigt. Zudem arbeiten wir kontinuierlich daran, die Effizienz unserer Rechenzentren noch weiter zu verbessern.

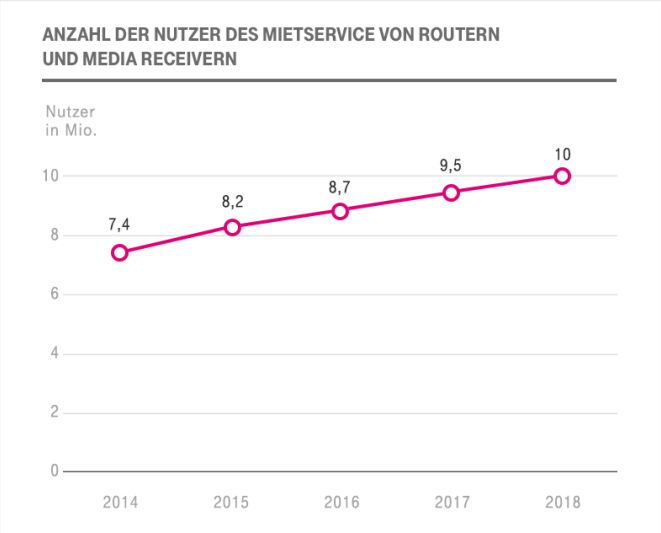
Die Cloud für den öffentlichen Dienst
Für Unternehmen, die ihre Systeme auf Cloud-Lösungen umstellen wollen, bietet T-Systems das Programm „The Cloudifier“ an. Dafür analysieren wir die bestehende IT-Landschaft des Kunden und untersuchen, welche Anwendungen in die Cloud gebracht werden können. Darauf aufbauend haben wir 2017 den Cloudifier4Public entwickelt – einen Service, mit dem T-Systems maßgeschneiderte Cloud-Strategien für die öffentliche Hand in Deutschland konzipiert und realisiert. Dabei orientiert sich die Ausgestaltung an den Zielen und Besonderheiten der deutschen Verwaltung. Wichtige Eckpunkte sind: Datenschutz und Informationssicherheit, Wahrung der hoheitlichen Aufgaben sowie Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen.

Weniger Papierverbrauch durch Cloud Billing
Die Integration von Abrechnungsprozessen in unser Cloud-Angebot ist für uns ein nächster logischer Schritt. So lassen sich etwa IoT-Echtzeitdaten für die Rechnungserstellung direkt aus der Cloud beziehen. Damit wird es einfacher, beispielweise die Leistung intelligenter Sensoren abzurechnen. Die Idee dahinter ist, dass der Prozess vereinfacht wird und bis hin zur Rechnung online stattfindet.

„Digitaler Zwilling“ schont Ressourcen
Das „Internet of Things“ ermöglicht es Unternehmen der Fertigungsindustrie, ein digitales Modell eines physikalischen Produkts anzufertigen. Diese sogenannten digitalen Zwillinge begleiten reale Produkte als Echtzeitkopien von der Entstehung bis zu ihrer Entsorgung. Dabei werden digitale Produktinformationen mit realen Zustands- und Verhaltensinformationen verknüpft. Auf diese Weise können Unternehmen schon während der Produktplanung virtuelle Belastungstests durchführen, mögliche Probleme frühzeitig erkennen und Verbesserungen in Entwicklung, Produktion, Vertrieb und Service anstoßen. Das ermöglicht eine genauere Planung und spart ressourcenintensive Testphasen oder gar Fehlschläge.

MIETEN STATT KAUFEN

Wir wollen sicherstellen, dass Router und Media Receiver nach einem Austausch nicht einfach in den Müll wandern. Deshalb setzen wir auf das Modell „Mieten statt kaufen“. Unsere Mietservices schonen Ressourcen, reduzieren den Elektronikabfall und vermeiden so auch CO_2-Emissionen. Bei einer Kündigung werden die Geräte zurückgegeben. Anschließen werden sie entweder aufbereitet und in den Mietkreislauf zurückgeführt oder fachgerecht recycelt. Den Rückgabeprozess haben wir durch die Einführung eines Retourenportals vereinfacht. So kann der Kunde seine Retouren über das Online-Portal selbst verwalten.
Wir bewerben unseren Mietservice aktiv und erfolgreich unter anderem in den Telekom Shops, im Internet, Kundenservice und über Produktflyer. Das Angebot wurde von unseren Kunden sehr gut angenommen: Bis Ende 2018 ist die Anzahl der Nutzer des Mietservice auf knapp über 10 Millionen angestiegen.



NACHHALTIGERE SIM-KARTEN AUS DEM SUPERMARKT

Kunden, die beim Supermarkteinkauf auf Nachhaltigkeit Wert legen, können seit 2018 bei EDEKA auch nachhaltigere Mobilfunk-SIM-Karten erwerben. Der neue „EDEKAsmart"-Mobilfunk-Tarif, den die Telekom und EDEKA im Rahmen einer strategischen Partnerschaft entwickelt haben, bietet verschiedene Nachhaltigkeitsvorteile: Dazu gehören ein kleinerer Kartenträger für die SIM-Karte, der 50 Prozent Material spart, und eine Verpackung, die klimaneutral auf Graspapier gedruckt wird.

Dieses Papier besteht je zur Hälfte aus sonnengetrocknetem Gras und Altpapier. Bei der Produktion dieser Gras-Verpackung – die übrigens komplett ohne Prozesschemikalien abläuft – werden bis zu 75Prozent CO_2-Emissionen eingespart. Pro verkauftem Startset wird zudem das Waldschutzprogramm des WWF mit einem Euro unterstützt. Sollte das eigene Handy später einmal kaputtgehen, können „EDEKAsmart"-Kunden ihr Gerät vergünstigt reparieren lassen. Falls eine Reparatur nicht mehr sinnvoll ist, können gebrauchte Handys und nicht benötigte SIM-Karten kostenlos an das Telekom Recycling Center gesandt werden. Damit haben wir zusätzlich zu unseren verschiedenen Abgabemöglichkeiten und Sammelaktionen, über die wir im CR-Bericht informieren, eine weitere Anlaufstelle zur Rückgabe von Mobilgeräten geschaffen.

Mit der Verkleinerung von SIM-Karten-Trägern haben wir im Unternehmen bereits im Jahr 2017 begonnen. 2018 konnten wir im Konzern 1,4 Tonnen Plastik einsparen. Für 2019 rechnen wir mit Einsparungen über 17 Tonnen.

PAPIERSTOPP: WENIGER PAPIERRECHNUNGEN DURCH WIDERSPRUCHSLÖSUNG

Seit Mitte 2018 informieren wir unsere Kunden darüber, dass wir Papierrechnungen schrittweise abschaffen werden – sofern unsere Kunden dem nicht aktiv widersprechen. Denn der Versand von postalischen Rechnungen verbraucht Ressourcen: zum Beispiel Holz für die Herstellung des Papiers, Tinte für den Druck und Treibstoff für den Transport. Die elektronischen Rechnungen werden in unserem Online-Kundenportal bereitgestellt. Wer seine Rechnung weiterhin auf dem altbekannten Weg erhalten möchte, kann dies selbstverständlich bei uns beantragen und bekommt sie auch weiterhin – kostenlos – in den Briefkasten.

ZUKUNFTSFÄHIGES PRODUKT- UND VERPACKUNGSDESIGN

Wir möchten unsere Produkte – von der Verpackung bis zum Endgerät – so nachhaltig und ressourcenschonend wie möglich gestalten. Ein Beispiel hierfür ist der neue Router Speedport Pro. Sein Innenleben besteht aus recyceltem Kunststoff. Um ihn beim Transport zu schützen, nutzen wir zudem „PaperFoam" – ein Material, das aus industrieller Stärke, Cellulose-Fasern und Wasser hergestellt wird und im Papiercontainer oder auf dem Kompost entsorgt werden kann. Durch die weiche Oberfläche des Materials können wir bei der Verpackung des Speedport Pro auf eine zusätzliche schützende Hülle verzichten. Der Router kommt im Laufe des Jahres 2019 auf den Markt.

Der Einsatz nachhaltiger Materialien und Prozesse im Rahmen des Produktdesigns ist meist mit höheren Kosten verbunden. Dies ist insbesondere bei Produkten kritisch, bei denen unsere Kundinnen und Kunden nur wenig Bereitschaft haben, mehr Geld dafür auszugeben. In diesen Fällen gilt es daher, Kompromisse zu finden: zwischen unserem Nachhaltigkeitsanspruch auf der einen und wirtschaftlichen Zwängen auf der anderen Seite.

PRODUKTZERTIFIZIERUNGEN: NACHWEISLICH NACHHALTIG

Nachhaltige Produkte sind für uns ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Damit unsere Kunden über die Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte informiert sind, setzen wir auf anerkannte Umweltzeichen, in Deutschland etwa auf den Blauen Engel. Ein Großteil der Festnetz-Telefone und unsere komplette Media-Receiver-Produktfamilie tragen den Blauen Engel. 2018 haben die Media Receiver 401 und 601 SAT als weitere Modelle aus der Baureihe das Zertifikat erhalten. Die mit diesem Umweltzeichen zertifizierten Endgeräte enthalten auch Informationen für die Kunden, wie man die Produkte energieeffizient nutzen kann. Neben dem Blauen Engel nutzen wir außerdem verstärkt das TÜV Green Product Label. Dieses sieht neben ökologischen Kriterien auch eine Überprüfung der Arbeitsbedingungen in Fertigungsbetrieben vor. Eine Reihe unserer Router wie der Speedport Neo sind bereits mit dem TÜV Green Product Label zertifiziert.

Die Siegel dienen dabei nicht nur als Information für unsere Kunden. Ihre strengen Anforderungen geben uns auch Hinweise, wie wir unsere Produkte weiter verbessern können.

KLEIDUNG, DIE VERBINDET

Kleidung hat viele Funktionen: Sie soll uns wärmen, unserer Figur und unserem Typ schmeicheln und manchmal auch ein Statement sein. Aber Kleidung kann noch mehr. In Zukunft wird sie uns zum Beispiel dabei helfen, ein gesünderes Leben zu führen. Oder sie verwandelt den Gedanken der Inklusion in Stoff und Garn. Wie das aussehen könnte, zeigen die Designerinnen von „Project Love". Sie verhelfen Menschen, deren Körper nicht den „Normalmaßen" entsprechen, zu perfekt sitzender, modischer Kleidung. Mithilfe von Bodyscannern, 3D-Druckern und klassischen Nähmaschinen stellen sie maßgefertigte Kleidungsstücke her. Einem anderen wichtigen Thema widmen sich die beiden deutschen Designerinnen von „Smart Orthosis". Sie haben ein Top entwickelt, das Rückenschmerzen lindert. Das Oberteil ist mit Heizflächen und Vibrationselementen ausgestattet. Auf diese Weise korrigiert es die Haltung seines Trägers und reduziert Schmerzen. Das Top kann über Bluetooth mit dem Smartphone verbunden und über eine App gesteuert werden.Die Telekom möchte Ideen an der Schnittstelle zwischen Technologie und Fashion fördern. Deshalb haben wir 2016

zusammen mit Partnern das Programm „Fashion Fusion“ ins Leben gerufen. Im Rahmen des Programms fand 2018 zum dritten Mal ein Ideenwettbewerb statt, der sich an Start-ups und junge Unternehmer aus den Bereichen Mode, Technologie und Produktdesign – wie „Project Love“ oder „Smart Orthosis“ – richtet. Teilnehmer des Wettbewerbs hatten die Möglichkeit, Prototypen zu ihren Ideen zu entwickeln. Dafür erhielten sie die notwendigen Arbeitsmaterialien und konnten auf Expertenwissen zurückgreifen. 2018 wählte eine hochkarätige Jury im Rahmen der Berliner Fashion Week aus acht Finalisten drei Siegerteams aus.

VERNETZTE T-SHIRTS RETTEN RETTUNGSKRÄFTE

Das Programm „Connected Things Integrator“ der Telekom-Tochter T-Systems hat ein innovatives T-Shirt entwickelt, das Menschen in besonders gefährlichen Berufen, wie beispielsweise Rettungskräfte bei der Feuerwehr, schützen soll. Es überwacht die Vitalparameter des Trägers und informiert den Einsatzleiter laufend über Position, Bewegungen und Körperausrichtung einer vermissten Rettungskraft. Im vergangenen Jahr testete die Krefelder Feuerwehr diese innovative Lösung im Rahmen einer Einsatzübung, um sich selbst davon zu überzeugen, inwieweit die Telematik die Risiken bei der Brandbekämpfung senken kann.

Im Shirt ist in einer Nackentasche eine Telematikeinheit, der sogenannte „Pod“, untergebracht. Feine, hitze- und schweißresistente Drähte laufen in zufällig verteilten Schlingen kaum spürbar durch die Maschen des Textilstücks, das damit dehn- und waschbar bleibt. Sie übertragen aus zwei seitlich an der Brust angebrachten Sensoren die Herzfrequenz der Rettungskraft. Zugleich verfolgt ein Beschleunigungssensor der neuesten Generation im Pod jede Bewegung des Trägers. Ein Rechenprozess kombiniert die Rotations- und Translationsbewegungen des mit GPS ausgestatteten Pods über sechs verschiedene Achsen. Anhand dieses anspruchsvollen Rechenprozesses kann das Gerät die Lage des T-Shirt-Trägers und dessen Bewegungen laufend verfolgen. Ein Speicher im Gerät zeichnet die Rohdaten auf, um jede Art von Zwischenfall unverzüglich zu erfassen. Ein Sturz etwa kann so blitzschnell über Mobilfunk an eine IoT-Plattform in der Cloud gemeldet werden. In der Regel kommuniziert die Plattform via Internet mit dem Tablet des Einsatzleiters, übernimmt aber auch das Management der Pods und versorgt sie regelmäßig mit Updates.

In Deutschland kommt es jährlich aufgrund von Hausbränden zu rund 200 000 Feuerwehreinsätzen. Mit dieser innovativen Lösung kann die Sicherheit der Rettungskräfte in lebensbedrohlichen Situationen wesentlich verbessert werden. Der Connected Things Integrator wird im Rahmen der Weiterentwicklung des vernetzten T-Shirts zusätzliche hilfreiche Informationskanäle integrieren. Wenn mit dieser Lösung auch nur ein Leben gerettet werden kann, ist das schon ein durchschlagender Erfolg.

FAIRPHONE 2 BEI T-MOBILE AUSTRIA

T-Mobile Austria unterstützt das niederländische Unternehmen Fairphone aktiv bei seinem Vorhaben, das Bewusstsein der Menschen für faire Elektronik zu schärfen und die Industrie zu einem verantwortungsvolleren Handeln zu motivieren. Im vergangenen Jahr dehnte das Unternehmen seine Unterstützung auch auf die österreichischen „Fairphoner“ aus, die erste Fairphone-Community in Österreich. Es stellte auch finanzielle Förderung für den Gemeinschaftsfonds des Global 2000 Fairness Run in Wien und das Südwind-Straßenfest bereit. Die österreichische Fairphoner-Community will Fairphone-Nutzer in Österreich vernetzen und die Ziele der Fairphone-Bewegung propagieren.

T-Mobile Austria ist einer der ersten Mobilfunkanbieter weltweit und der einzige in Österreich, der das Fairphone 2, das erste nachhaltig und fair produzierte Smartphone, in Verbindung mit einem Mobilfunkvertrag anbietet. Das Unternehmen führte dieses Angebot Anfang 2016 ein und ermöglicht damit Neu- und Bestandskunden, sich auch bei der Wahl ihres Smartphones für einen nachhaltigen Lebensstil zu entscheiden.

Fairphone konzentriert sich auf vier Kernherausforderungen: den Abbau am Anfang der Wertschöpfungskette sowie das Design, die Produktion und den Lebenszyklus der Produkte nachhaltiger und transparenter zu gestalten. Hierfür arbeitet das Unternehmen mit Initiativen zum Abbau von Zinn und Tantal aus konfliktfreien Minen in der Demokratischen Republik Kongo zusammen und bezieht konfliktfreies Wolfram aus Ruanda. Außerdem hat es die erste Pilot-Lieferkette für Fairtrade-Gold in Smartphones erfolgreich etabliert und das Produktdesign des Fairphone 2 durch einen modularen Aufbau auf Langlebigkeit ausgelegt. Über T-Mobile Austria können Ersatzteile für das Fairphone 2 bestellt werden, was eine langfristige Produktnutzung fördern soll.

MASSNAHMEN ZUR RÜCKGABE VON MOBILGERÄTEN IN DEUTSCHLAND

Die Recycling- und Weiternutzungsquote für elektronische Kleingeräte ist in Deutschland zu niedrig. Zu viele gebrauchte Handys, Smartphones und Tablets liegen in Schubladen oder werden illegal im Hausmüll entsorgt. Sie sollten jedoch neu aufbereitet und weiterverwendet oder dem fachgerechten Recycling zugeführt werden. So können wertvolle Ressourcen eingespart werden. Schon seit 2003 bieten wir dafür verschiedene Abgabemöglichkeiten an. Kunden können seit 2013 ihre gebrauchten hochwertigen Handys und Smartphones in den Telekom-Shops ankaufen lassen. Für den Gegenwert des Geräts erhalten sie einen Gutschein, der im TelekomShop beim Kauf eines neuen Geräts eingelöst werden kann, oder der Betrag wird auf das Kundenkonto überwiesen. Über ein 2016 geschaffenes Ankaufportal für Geschäftskunden können diese ihre gebrauchten Handys und Smartphones einsenden. Nachdem der Wert ermittelt wurde, kann dieser ausbezahlt oder an gemeinnützige Organisationen gespendet werden. Gemeinsam mit dem Unternehmen Teqcycle Solutions betreiben wir zudem das Online-Portal Handysammelcenter. Behörden, Vereine und andere Organisationen haben die Möglichkeit, über das Portal Sammelaktionen zu starten, bei denen gebrauchte Handys und Smartphones gespendet werden. Die Website bietet eine Übersicht über diese Partner und die durchgeführten Sammelaktionen. Im Berichtszeitraum fanden Aktionen in Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, dem Saarland und Nordrhein-Westfalen statt. Ende des Jahres spendeten wir aus den Erlösen aus dem Recycling und der Weiternutzung gesammelter Geräte an das Netzwerk Entwicklungspolitik Saarland e.V. und an das Museum „Natur und Mensch“ der Stadt Freiburg, um so Bildungsprojekte zu unterstützen.

2018 nahmen wir deutschlandweit genau 187 028 gebrauchte Mobiltelefone und Smartphones zurück und führten diese einer Weiterverwendung oder dem fachgerechten Recycling zu. Bei der Handy-Rücknahme setzen wir einen Datenlöschprozess ein, der von der DEKRA zertifiziert ist und hohe Datenschutzanforderungen erfüllt.

Defekte Handys oder Geräte, bei denen die zertifizierte Datenlöschung zu aufwendig wäre, recyceln wir mit modernen Verfahren fach- und umweltgerecht im Telekom Recycling Center. Bis zu 100 Prozent der Materialien lassen sich danach ein weiteres Mal verwenden – als recycelte Metalle oder zur Energieerzeugung.

Das Verhältnis zwischen in den Markt gebrachten und zurückgenommenen Mobiltelefonen bilden wir mit unserem ESG KPI Rücknahme Mobilgeräte ab. Im Jahr 2018 wurden konzernweit (ohne T-Mobile US, AMC, Maktel, Crnogorski Telekom) über 368 000 Mobilgeräte zurückgenommen.

Unterstützung verschiedener Sammelaktionen
Wie in den Vorjahren haben wir auch 2018 die Kampagne „Die Handy-Aktion“ verschiedener kirchlicher Akteure in Baden-Württemberg unterstützt. Die Partner der Aktion haben gemeinsam mit dem Umweltministerium Baden-Württemberg eine große Anzahl von Maßnahmen im Bildungsbereich durchgeführt. So haben sie den „Handy-Rohstoffkoffer“ gemeinsam mit der Deutschen Rohstoffagentur neu aufgelegt und an Schulklassen und Jugendgruppen verliehen. Er enthält verschiedene Mineralien, die in Handys verbaut sind. Mit begleitenden Lernmaterialien können Lehrer ihre Schüler darüber aufklären, welche Bedeutung die Rohstoffe in Smartphones haben.

Die Rücknahmekampagne „Verantwortung und Nachhaltigkeit. Mach mit!“ im Saarland, die wir bereits 2014 unterstützt haben, wurde 2018 in „Handy-Aktion Saarland“ umbenannt. Wir sind weiterhin Kooperationspartner der Kampagne, die unter anderem spezielle Unterrichtsangebote zum Thema Handy-Rücknahme und Ressourceneffizienz umfasst. Einen weiteren Schwerpunkt bilden gemeinsame Handy-Sammel-Aktionen mit saarländischen Unternehmen und Institutionen.

Aufklärung und Recycling zum Weltumwelttag
Im Rahmen des Weltumwelttags haben wir unsere Kunden im Juni 2018 über eine nachhaltige Smartphone-Nutzung sowie das Recycling gebrauchter Geräte informiert. Auf einer Sonderwebsite zum Weltumwelttag konnten sie sich beispielsweise darüber informieren, wie sich die Lebensdauer eines Smartphones verlängern lässt und bei welchen Sammelstellen sie ihr Gerät am Ende seines Lebenszyklus abgeben können, damit es repariert oder recycelt wird. Die Tipps wurden vom Service „Computerhilfe“ der Deutschen Telekom zusammengetragen und zusätzlich in einer leicht verständlichen Infografik angeboten. Diese beinhaltet unter anderem aktuelle Zahlen und Fakten zu wertvollen Ressourcen in Smartphones sowie deren Recycling. In dem kurzen Video „Telekom Netz Tour 2018: Zerstören für die Nachhaltigkeit“ erklären wir zudem, wie wir Smartphones recyceln und wiederverwerten.

HANDY-RECYCLING IN DEN USA

Das Handy-Recyclingprogramm von T-Mobile USA ermöglicht es Kunden, durch ökologisch verträgliche Geräteentsorgung zum Umwelt- und Gesundheitsschutz beizutragen. Damit wird auch der bedarfsgerechte Zugang zu hochwertigen wiederverwendbaren und aufbereiteten Geräten verbessert und die Schonung unserer knappen natürlichen Ressourcen gefördert.

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

Seit T-Mobile USA im Jahr 2008 das Recyclingprogramm eingeführt hat, sind über 22,9 Millionen Geräte wiederverwendet oder weiterverkauft worden. 85 Prozent der zurückgenommenen Geräte werden wiederverwendet oder weiterverkauft. Der Rest wird dem umweltverträglichen Recycling durch zertifizierte Dienstleister zugeführt. Mit diesem Programm trägt T-Mobile USA zur konzernweiten Initiative „Stop Wasting – Start Caring!“ (Umweltschutz statt Umweltschmutz) bei.

2018 sammelte T-Mobile USA insgesamt 3 917 572 gebrauchte Handys.

WIEDERVERWENDUNG UND RECYCLING VON MOBILGERÄTEN IN ÖSTERREICH

Seit 2014 werden alle Smartphones von T-Mobile Austria ohne SIM-Lock verkauft. So können gebrauchte Geräte problemlos an Freunde oder Familienmitglieder weitergegeben oder online verkauft werden. Damit erhöht sich der Wert der ursprünglichen Investition.

T-Mobile bietet bereits seit 2011 den Rückkauf gebrauchter Mobilfunk-Endgeräte an. Das „Wie-ich-will-Prinzip“ hat diesem Programm neue Dynamik verliehen. Die App „Handy Ankauf“ informiert transparent über den erwarteten Verkaufswert des alten Endgeräts. Bei Rückgabe in T-Mobile-Shops erhält der Nutzer einen T-Mobile-Gutschein. Der Rückkauf wird auch Kunden anderer Betreiber angeboten.

Das Recycling erfolgt in Kooperation mit Teqcycle Solutions, einem für seine hohen Umweltstandards zertifizierten Unternehmen mit Sitz in München. Teqcycle gewährleistet die sichere Löschung des Gerätespeichers, so dass personenbezogene Daten nicht in unbefugte Hände gelangen. Die Geräte werden dann wieder aufgearbeitet und von Handy-Geschäften, über Online-Börsen und andere Kanäle weiterverkauft. Sind die Geräte defekt oder technisch überholt, gewährleistet Teqcycle, dass sie in Europa unter kontrollierten Bedingungen recycelt werden.

Als Teil seiner gesetzlichen Verpflichtung nimmt T-Mobile selbstverständlich auch defekte Altgeräte zurück und führt sie einem sachgerechten Recycling zu. Mit diesem Verfahren werden zwei Organisationen unterstützt: DEBRA Austria (ein Interessenverband für sog. „Schmetterlingskinder“, das sind Menschen, die mit Epidermolysis bullosa leben) und die Österreiche Kinder-Krebs-Hilfe. Für jedes zurückgenommene Handy leistet T-Mobile Austria eine Spende an eine der beiden Organisationen.

MOBIL ÜBER GEFAHREN INFORMIERT

Großbrände, die Ausbreitung gefährlicher Stoffe, Stromausfälle, Stürme oder Hochwasser: Damit Bürgerinnen und Bürger schnell auf Gefahrenlagen wie diese reagieren können, gibt es NINA, die Notfall-Informations- und Nachrichten-App des Bundesamts für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK). Sie warnt Bürgerinnen und Bürger innerhalb von 30 Sekunden per Push-Nachricht – und zeigt damit wie digitale Lösungen unser Leben nicht nur einfacher, sondern auch sicherer

machen können. Zusätzlich hilft NINA den Nutzern mit Verhaltensempfehlungen und allgemeinen Notfalltipps dabei, sich auf Risiken bestmöglich vorzubereiten. Aktuell wird die App bereits von mehr als 4 Millionen Menschen genutzt, bis 2020 sollen es 5 Millionen sein. Für die Umsetzung von NINA arbeitet das BBK mit T-Systems zusammen. Die ausfallsichere und leistungsstarke Infrastruktur von T-Systems bildet die Grundlage für das mobile Warnsystem.

BARRIEREFREIE PRODUKTE UND DIENSTE

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

Service für hörgeschädigte Menschen

Bereits 2003 haben wir in Deutschland eine Hotline („Deaf Hotline“) für gehörlose und schwerhörige Kunden eingerichtet. Aktuell wenden sich täglich bis zu 50 Menschen an die Hotline, um sich beispielsweise zum Anschluss ihres DSL-Routers oder zu speziellen Handy-Tarifen beraten zu lassen oder einen Termin mit einem Techniker abzustimmen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deaf Hotline sind mit sogenannten Live-Berater-Arbeitsplätzen ausgestattet, die unter anderem über HD-Kameras verfügen. Kunde und Live-Berater sehen sich über einen videobasierten Live-Chat und können in Gebärdensprache miteinander kommunizieren.

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

Darüber hinaus sind alle unsere Festnetz-Entertain-Produkte seit 2018 auch bei HD-Sendern mit Untertiteln verfügbar. Auf diese Weise ermöglichen sie hörgeschädigten Kunden einen barrierefreien Zugang.

Seit Sommer 2018 steht hörgeschädigten Menschen in Deutschland in akuten Notsituationen über den Dolmetsch-Relay-Service Tess/Telesign ein Rund-um-die-Uhr-Notruf mit Gebärdensprachdolmetschern zur Verfügung. Die Erreichbarkeit und die problemlose Übertragung ist erst dank genügend Datenvolumen in den Mobilfunk-Verträgen und ausreichender Netzversorgung möglich. Tess/Telesign wird über die Pflichtsozialabgabe mitfinanziert, die die Telekom an die Bundesnetzagentur entrichtet.

Engagement für Hörgeschädigte in der Slowakei

Etwa ein Prozent der slowakischen Bevölkerung ist hörgeschädigt. Für diese Menschen entwickelt Slovak Telekom umfassende Programme und Aktivitäten, die ihnen bei der Bewältigung alltäglicher Herausforderungen helfen. Unsere Hilfe gilt auch Familien mit hörgeschädigten Kindern. Wir wollen die öffentliche Aufmerksamkeit stärker auf die speziellen Bedürfnisse von Hörgeschädigten lenken.

Als Telekommunikationsbetreiber bieten wir Hörgeschädigten umfassende Unterstützung an und stellen günstige Tarife sowie ein mobiles Datenpaket für sie bereit. 2018 aktualisierte Slovak Telekom seinen Mobilfunk-Sondertarif für hörgeschädigte Menschen, der zum Preis von 12 Euro pro Monat unbegrenzte SMS und bis zu 8 GB mobiles Datenvolumen bietet. Darüber hinaus stellt Slovak Telekom Hörgeschädigten für monatlich 0,99 Euro einen mobilen Internet-L-Vorzugstarif mit 15 GB Datenvolumen zur Verfügung, was einem Preisnachlass von über 95 Prozent entspricht.

Navigationshilfe für Sehbehinderte in Tschechien

Als gesellschaftlich verantwortliches Unternehmen hat es sich T-Mobile Czech Republic zum Ziel gesetzt, Menschen mit Sehbehinderungen zu unterstützen. Zusammen mit der Technischen Universität Tschechien haben wir eine besondere Navigationslösung für Blinde entwickelt. Globale Navigationssatellitensysteme (GNSS) in Kombination mit Mobilfunkdatennetzen bilden die Grundlage für eine der modernsten Orientierungshilfen für sehbehinderte Menschen. T-Mobile Czech Republic unterstützt die Entwicklung dieser Navigationslösung durch Bereitstellung von 3G- und 4G-Konnektivität, SIM-Karten und Modems. Der neu entwickelte Navigationsstock für Blinde ist mit der Navigationszentrale verbunden. Mithilfe einer 2G- bis 4G-App lassen sich über den Service Navigationsdaten, Sprache und Bilder übertragen. In der früheren Ausführung war der Stock mit dem Smartphone verbunden, aber jetzt sind Kommunikationsschnittstelle, Kamera und Mobiltelefon direkt in den Stock integriert. Innerhalb von Gebäuden, wo GNSS nicht funktioniert, dient die Kamera als Orientierungshilfe. 2017 wurde eine Testphase abgeschlossen und 2018 der Pilotbetrieb aufgenommen. Nach Überarbeitung des Designs und diversen Verbesserungen liegt nun der Prototyp der nächsten Generation vor. Das endgültige Produkt muss vom tschechischen Ministerium für Arbeit und Soziales als entsprechendes Hilfsmittel zertifiziert werden, damit es Sehbehinderten kostenlos angeboten werden kann. Die Produktion soll im dritten Quartal diesen Jahres anlaufen. Der Lieferant wird Svarovsky Ltd. sein, der größte europäische Hersteller von Stöcken für Sehbehinderte.

START-UP-FÖRDERUNG: IDEEN RAUM GEBEN

hubraum ist das führende Start-up-Programm der Deutschen Telekom. Seine Aufgabe: externe Start-ups mit relevanten Geschäftseinheiten in unserem Konzern vernetzen, um gemeinsam innovative Produkte für unsere Privat- und Geschäftskunden zu entwickeln. Dazu bietet hubraum den Gründern Frühphasenfinanzierung aus einem eigenen Investmentfonds und gezielte Innovationsprogramme mit Blick auf die strategischen Wachstumsfelder und Technologien der Deutschen Telekom.

Seit der Gründung von hubraum 2012 haben wir ein strategisches Investment-Portfolio von über 25 Unternehmen aufgebaut und mit rund 300 weiteren Start-ups aus Europa und Israel zusammengearbeitet – in Bereichen wie Realtime Gigabit Society (z.B. 5G und Edge Cloud), Smart Data Economy (z.B. AI und Process Automation) oder dem Internet of Things (z.B. NarrowBand-IoT und Industrie4.0).

Der hubraum-Campus am Standort Berlin verfügt über eines der ersten 5G-Netze in Europa und ist mit „Edge Cloud“-Infrastruktur ausgestattet. Neben einer Bürofläche für gemeinsames Arbeiten und Mentoring haben Start-ups dort exklusiven Zugang zu Netzen, Produktplattformen und Testdaten unseres Konzerns und können damit ihren Geschäfts-

aufbau beschleunigen. 2018 wurden 30 Projekte in den hubraum-Edge- und -5G-Prototyping-Programmen umgesetzt. Diese sollen 2019 fortgeführt werden.

In den IoT-Innovationsprogrammen wurden im gleichen Zeitraum 36 Projekte durchgeführt – mit Lösungen für NB-IoT- beziehungsweise LTE-M-Netze sowie das „Industrial IoT"-Portfolio unseres Konzerns. Beispiele für Start-ups, die an unserem LTE-M Programm teilnahmen:

- Das slowenische Start-up Trapview bietet eine Lösung für den Agrarbereich an: Sensoren ermitteln, ob und in welchem Maße Pflanzen von Ungeziefer befallen sind. Das ermöglicht es, den Einsatz von Schädlingsbekämpfungsmitteln genau auf den tatsächlichen Bedarf abzustimmen und die damit verbundenen Umweltbeeinträchtigungen zu reduzieren.

- Neebo, ein Start-up aus Großbritannien, hat ein Sensorarmband für Babys entwickelt. Damit lassen sich via Smartphone unter anderem die Vitalfunktionen des Kindes wie Atmung und Puls überwachen.

- HUBforKIDS ist eine Initiative aus dem hubraum in Krakau, die sich zum Ziel setzt, mithilfe von Technologie globale CSR-Projekte aufzubauen und beim Wachsen zu helfen, um so die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft zu unterstützen. In der aktuellen Phase konzentriert sich die Initiative darauf, beispielsweise die Situation von Kindern in polnischen Waisenhäusern zu verbessern.

Starthilfe für interne „Gründer"
Seit 2011 ermöglichen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem internen Innovationsprogramm „UQBATE", eigene Konzepte für neue Dienste und Geschäftsfelder innerhalb der Deutschen Telekom zu finanzierungsfähigen Projekten weiterzuentwickeln. Sie können ihre Ideen auf der UQBATE-Plattform interessierten Kollegen vorstellen, Teams bilden und ihre Ideen gemeinsam Schritt für Schritt in marktreife Produkte überführen. Beispiele für realisierte Ansätze sind die Projekte eParkomat oder IndeeWork.

GRÜNDERPROGRAMM UNTERSTÜTZT REGIONALE START-UPS IN TSCHECHIEN

2018 wurde das Gründerprogramm „Take-offs" von T-Mobile Czech Republic zum achten Mal durchgeführt. Das Programm bietet finanzielle Unterstützung, langfristige professionelle Beratung und Know-how für regionale Start-ups an. Dabei sollen künftige Unternehmer gefördert werden, die mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sind, beispielsweise Menschen aus Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit, Frauen im Erziehungsurlaub, Senioren oder Behinderte sowie Studenten ohne Arbeitserfahrung.

Aus den 483 angemeldeten Projekten gingen 40 als regionale Gewinner hervor. Sie wurden von einer Expertenjury bei neun regionalen Workshops bekannt gegeben, die kostenlos für alle Interessierten angeboten wurden und an denen 500 Personen teilnahmen. Alle regionalen Gewinner erhalten Unterstützung von Experten aus den Bereichen Marketing, Kommunikation und Finanzen sowie auch eine handfeste finanzielle Unterstützung in Höhe von 4 500 Euro.

Die Öffentlichkeit war aufgerufen, aus den 40 regionalen Gewinnern den Gesamtsieger des Wettbewerbs zu küren. Über 11 000 Teilnehmer gaben online ihre Stimme ab und wählten Filip Hausknecht und sein Projekt „Soziales Dach" (sozialverantwortliches Bistro, in dem Obdachlose und Menschen nach der Haftentlassung beschäftigt werden) als Gesamtsieger und Gewinner eines Preises im Wert von 4 600 Euro. Eine Expertenjury wählte außerdem den nationalen Gewinner. In diesem Jahr wurde Pavel Buben mit seinem Projekt „Glucly" (App für Diabetiker) zum nationalen Sieger gekürt und erhielt Preise im Wert von 21 150 Euro.

Das Gründerprogramm erfreute sich auch in diesem Jahr wieder beachtlicher Medienpräsenz. Die Sieger wurden zur Vorstellung ihrer Projekte in Fernsehen und Radio sowie in verschiedenen Print- und Online-Medien eingeladen.

UMWELTDATEN AUS DEM WELTRAUM

Die Deutsche Telekom wurde von der europäischen Raumfahrtbehörde ESA mit der Entwicklung einer Cloud-Plattform für den Zugriff auf Satellitendaten beauftragt. T-Systems wird den Copernicus Data and Information Access Service (Copernicus DIAS) nutzen, um über die Open Telekom Cloud Massendaten des europäischen Erdbeobachtungsprogramms bereitzustellen. Unternehmen können dann kostenlos auf diese Daten zugreifen und sie unmittelbar in der Cloud für kommerzielle Zwecke nutzen. Die hochauflösenden Bilder liefern wertvolle Umweltparameter für sechs Bereiche: Landüberwachung, Meeresüberwachung, atmosphärische Überwachung, Klimawandel, Notfallmanagement und Sicherheit. So sind beispielsweise Daten und Informationen des Copernicus DIAS verwendet worden, um das Ausmaß und den Schweregrad von Schäden zu ermitteln, die durch Waldbrände (Italien, Spanien, Griechenland, Portugal), Erdbeben (Mexiko), Hurrikans (Länder, die von den Hurrikans Harvey, Irma und Maria betroffen waren) und Hochwasser (Irland, Deutschland) verursacht wurden, und um den Einsatz von Rettungsteams in diesen Katastrophengebieten zu unterstützen.

Als Cloud-Service ermöglicht Copernicus DIAS die Demokratisierung der europäischen Satellitendaten. In der Vergangenheit konnten es sich nur wenige Unternehmen zeitlich und finanziell leisten, diese kontinuierlich anfallenden Daten herunterzuladen, zu speichern und zu verarbeiten.

Copernicus DIAS aus der Open Telekom Cloud steht seit 2018 zur Verfügung. Zusätzlich zur Bereitstellung aktueller Erdbeobachtungsdaten in der Open Telekom Cloud unterhält die Deutsche Telekom auch ein umfassendes Datenarchiv.

SERVICE-QUALITÄT

Zu unserem Selbstverständnis als serviceorientiertes und verantwortungsvolles Unternehmen gehört es, die Bedürfnisse und Rückmeldungen unserer Kunden zu berücksichtigen. Dafür betreiben wir ein umfassendes Kundenbeziehungsmanagement. Wir fördern den Dialog mit unseren Kunden, indem wir ihnen ermöglichen, jederzeit schnell und unkompliziert mit uns in Kontakt zu treten: ob im Internet, per App, telefonisch, per E-Mail oder im Telekom Shop.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Tadelloser Service für unsere Kunden und hohe Kundenzufriedenheit › Ausweitung und Verbesserung digitaler Serviceangebote › Beteiligung der Kunden an der Ausgestaltung des Service	› Neue Service-Ausrichtung: zuverlässiger, direkter, einfacher und persönlicher › Technischer Service und Kundenservice aus einer Hand › Mehr Transparenz und Flexibilität durch weitere digitale Service-Optionen	› TRI*M-Methode › Telekom Digital Share

SO GEWÄHRLEISTEN WIR EINE HOHE SERVICE-QUALITÄT

Wir wollen einen tadellosen Service bieten, der alle unsere Kundinnen und Kunden zufriedenstellt. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir 2017 die Service-Einheiten der Telekom – außer den Telekom Shops – unter einem Dach gebündelt. Die Service-Prozesse können dadurch aus Kundensicht optimal von Anfang bis Ende aufeinander abgestimmt werden – vom Erstkontakt in der Hotline bis zur Problemlösung. So konnten wir seitdem die Zahl von Beschwerden bereits um fast 50 Prozent senken.

Für Festnetz- und Mobilfunk-Kunden sind wir über unsere Service-Nummern in Deutschland telefonisch rund um die Uhr kostenlos erreichbar, auch bei Fragen zu Internet und TV. Eine zunehmend wichtige Rolle spielen unsere Online-Kanäle: unsere Homepage, die „Telekomhilft"-Community in sozialen Netzen und unsere App. Mehr als 40 Prozent aller Service-Anfragen an die Telekom Deutschland werden über unsere übergreifenden Online-Plattformen gelöst (Stand Ende 2018). Im Jahr 2018 haben wir unser digitales Angebot mit neuen Funktionen erweitert: So lässt sich der Umzug eines Anschlusses per App organisieren, das Heimnetzwerk optimieren oder online nachverfolgen, wann ein Telekom-Techniker zu einem Termin eintrifft. Außerdem haben wir für Kunden die Authentifizierung an der Hotline vereinfacht.

Telekom hilft – Europas größte Community

Unsere Kunden erreichen uns auch in den sozialen Netzwerken. Unsere digitale Service-Plattform „Telekom hilft" hat inzwischen über eine Million registrierte Nutzer und ist damit Europas größte Telekommunikations-Community. Auf dem Webportal www.telekom.de/community sowie auf Twitter und Facebook können sich Privat- und Geschäftskunden gegenseitig helfen oder von einem der rund 120 Service-Mitarbeiter beraten und unterstützen lassen.

Kundenbindung und Weiterempfehlungsbereitschaft exakt gemessen

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, in denen wir aktiv sind. Der Wert für den Telekom-Konzern ist eine Aggregation der Daten über alle Länderwerte hinweg (ohne USA). Der Index selbst wird aus vier Einzelfragen (Wettbewerbsvorteil, Leistungsfähigkeit, weitere Nutzung und Weiterempfehlung) berechnet. Im Berichtsjahr 2018 lag der TRI*M-Index konzernweit bei 67,7Punkten. Gegenüber dem Aufsatzwert für 2018 von 67,2 konnte somit eine leichte Steigerung erzielt werden. Damit haben wir das Konzernziel erreicht. Der TRI*M-Index für Deutschland lag bei 59Punkten, gegenüber einem Vorjahreswert von 59. Unser Ziel einer leichten Steigerung haben wir damit verpasst. Einer der Gründe hierfür ist, dass bei Geschäftskunden die Leistungserbringung als verbesserungsfähig beurteilt wurde. Für 2019 ist unser Ziel eine erneute Steigerung für den Gesamtkonzern, für das Segment Deutschland soll der TRI*M-Index um einen Punkt gesteigert werden.

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

NEUE SERVICE-AUSRICHTUNG: NOCH NÄHER AN DEN BEDÜRFNISSEN UNSERER KUNDEN.

Kunden gestalten Service mit

Unsere Kunden sollen die Möglichkeit bekommen, die Produkte und Services der Telekom aktiv mitzugestalten. Dafür haben wir Anfang 2018 die Online-Plattform Telekom Ideenschmiede ins Leben gerufen. Über 4 600 registrierte Nutzer bringen dort inzwischen ihre Ideen zur Verbesserung unserer Angebote ein. Die Mitglieder stellen ihre Ideen vor, bewerten Vorschläge anderer Community-Mitglieder oder äußern ihre Meinung zu Vorschlägen und Fragen der Telekom. Außerdem werden Online-Befragungen durchgeführt und persönliche Treffen mit Mitgliedern veranstaltet. Auf Basis des Feedbacks aus der Ideenschmiede haben wir unter anderem damit begonnen, die Telekom-Rechnungen einfacher und kundenfreundlicher zu gestalten.

Innovative Rückrufservices verkürzen die Wartezeit

Mit unseren innovativen Rückrufservices vermeiden wir unnötige Wartezeit. Dauert dem Kunden die angesagte Wartezeit an der Hotline zu lang, kann er per Spracheingabe einen Rückruf auf die von ihm gewünschte Rufnummer bestellen. Viele Kunden wünschen sich zudem, wieder mit dem gleichen Ansprechpartner zu sprechen und ihr Anliegen nicht noch einmal erläutern zu müssen. Mit unserem persönlichen Rückruf ist dies innerhalb 48 Stunden ganz einfach möglich, vom Festnetz wie vom Mobiltelefon. Um den Kunden auch die Wartezeit auf den Techniker zu verkürzen, wollen wir künftig Termine mit ihnen in engeren Zeitfenstern vereinbaren.

Weitere Verbesserungsmaßnahmen für 2019 geplant
Zur weiteren Verbesserung unseres Service werten wir Anfragen und Beanstandungen unserer Kundinnen und Kunden systematisch aus, um Ursachen zu erkennen und kontinuierlich Verbesserungen einzuleiten. So konnten wir unter anderem die Zahl der Beschwerden bereits um circa 40 Prozent senken. Auch unser Ziel, dass kein Termin mit einem unserer Techniker kurzfristig ausfällt, haben wir 2018 fast erreicht. In den Fällen (weniger als 2 Prozent), in denen sich ein Termin unerwartet doch nicht realisieren ließ, wurde der Kunde rechtzeitig informiert und ein neuer Termin vereinbart. Zugleich arbeiten wir weiter an Verbesserungen auf allen Kanälen – ob persönlich, telefonisch, online oder per App. Im Fokus stehen die Erhöhung der Erstlösungsquote – die Zahl der Kundenanliegen, die beim ersten Kontakt gelöst werden können – sowie die weitere Steigerung der Technikerpünktlichkeit.

Dass eine Vielzahl von Maßnahmen und die engere Zusammenarbeit unter dem Dach unserer neuen Service-Einheit bereits zahlreiche Verbesserungen hervorgebracht haben, bestätigten auch unabhängige Tests der Magazine Connect, CHIP, Focus Money sowie der Prüfgesellschaft TÜV.

UNSERE INNOVATIONEN FÜR EINEN BESSEREN SERVICE

Neben der Verbesserung der bestehenden Kontaktkanäle arbeiten wir auch an innovativen neuen Service-Angeboten:

- Kunden möchten sich einen schnellen und einfachen Überblick über ihre Verträge und die gebuchten Services und Leistungen verschaffen. Möglich macht das die „MeinMagenta“-App. Die App informiert via Tablet und Smartphone auf einen Blick über Vertragsstatus, Datenvolumen, Inklusivkontingente und vieles mehr. Zusätzlich bietet die App wichtige Fragen und Antworten, Hilfe-Videos und Community-Beiträge. Auch der direkte Kontakt mit einem persönlichen Ansprechpartner per Chat oder Video-Chat ist möglich. 2018 wurde die App noch benutzerfreundlicher gestaltet und um weitere Funktionen ergänzt. Durch die Aufnahme des Shops haben Kunden jetzt die Möglichkeit, neue Verträge abzuschließen, ihren Vertrag zu verlängern sowie neue Tarifoptionen zu buchen. Mehr als vier Millionen Kunden nutzen die App bereits und bewerten sie mit durchschnittlich vier von fünf Sternen.

- Mit der Funktion „Mein WLAN“ in der „DSL Hilfe“-App können unsere Kunden ihren Internet-Zugang im heimischen WLAN optimieren. So können sie damit die Qualität der WLAN-Verbindung im Handumdrehen überprüfen und die Reichweite ihres Funknetzes messen. Außerdem bietet der Self-Service nützliche Tipps und Tricks zur Optimierung des Empfangs – vom Standortwechsel des Routers über die Neuausrichtung der Antennen bis hin zur Installation zusätzlicher Repeater.

- Unser Digitaler Service-Assistent – ein automatisierter Textchat, der mit Kunden rund um die Uhr textbasierte Dialoge führen kann – ist nicht nur bei Störungen hilfreich. Er unterstützt den Kunden auch bei anderen Anliegen – ob Hilfe-, Beratungs- oder Service-Anfrage. Seit April 2018 kommt dabei KI-Technologie (Künstliche Intelligenz) zum Einsatz. Dies macht den Assistenten lernfähig: Seine Antworten werden immer treffender, um dem Kunden bestmöglich zu helfen. Falls er ein Anliegen nicht beantworten kann, leitet er den Kunden an einen Kundenberater weiter. Der Textchat kommt bei unseren Kunden sehr gut an. Mehr als 130 000 Mal im Monat wird er bereits genutzt – Tendenz steigend.

- Wer kennt sie nicht, die lästige Suche nach Kundennummern oder Kennwörtern. Um unsere Kundinnen und Kunden die Authentifizierung in der Service-Hotline zu erleichtern, haben wir im September 2018 die „SprachID“ eingeführt. Wer diesen Service nutzen möchte, muss bei der Registrierung einen vorgegebenen Satz dreimal einsprechen. Dabei werden Merkmale der Stimme in einen Zahlenwert umgewandelt und komprimiert gespeichert. Später genügt es, wenn Kunden zur Authentifizierung den Satz „Bei der Telekom ist meine Stimme mein Passwort“ sagen, damit das System sie zweifelsfrei identifizieren kann. Nach fünf Monaten haben sich bereits mehr als 200 000 Kunden für den Service registriert.

- Mit der Online-Anwendung „Mein Telekom Techniker“ können unsere Kunden seit Sommer 2018 deutschlandweit nachverfolgen, um welche Uhrzeit der Telekom-Techniker zu ihnen kommt. Das Angebot wird durchschnittlich rund 4 000 Mal am Tag genutzt. „Mein Telekom Techniker“ wird gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden weiterentwickelt. Die Kunden bewerten diesen Service im Schnitt mit 4,7 von 5 Sternen.

Die Möglichkeiten der Digitalisierung nutzen wir dort, wo sie für den Kunden einen Mehrwert bieten, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlasten sowie von ihnen akzeptiert werden. Auf diese Weise bleibt unser Service immer empathisch und menschlich.

AUSZEICHNUNGEN FÜR UNSEREN SERVICE

TÜV Rheinland: Prädikat „gut“ für Telekom Service
Zum sechsten Mal in Folge hat der TÜVRheinland auf Basis einer repräsentativen Umfrage unserer Hotline, dem Technischen Service und den Telekom Shops das begehrte Qualitätssiegel „geprüfte Kunden-zufriedenheit“ verliehen. Für die Studie wurden in einer repräsentativen Stichprobe 2 550 Kunden aus Deutschland befragt. Dabei konnten die drei Service-Gesellschaften insbesondere in den Dimensionen Zuverlässigkeit, Kompetenz und Freundlichkeit überzeugen.

Deutschlandtest 2018 „Service-König
“Bereits zum vierten Mal in Folge hat „Deutschlandtest“ bundesweit das Service-Empfinden in 34 Branchen untersucht. Die Deutsche Telekom ist dabei zum dritten Mal in Folge Sieger in der Kategorie „Telekommunikation“. Die Kunden bestätigen, dass die Deutsche Telekom einen exzellenten Service bietet. Für den Test wurden Kunden in den 40 größten deutschen Städten befragt. Insgesamt wurden mehr als 300 000 Stimmen erfasst und ausgewertet.



Doppel-Flatrate für Internet und Telefon
Focus Money testete zusammen mit dem Online-Portal Check24 die besten Doppel-Flatrates für Surfen und Festnetz-Telefonie. Dabei wurden die Dimensionen Preis, Service und Tarifbedingungen genauer betrachtet. Die Telekom belegt hier in der Teilkategorie „Service“ den ersten Platz.





CHIP Hotline-Test 2018 Festnetz und Mobilfunk
In Zusammenarbeit mit Statista, einem der größten Marktforschungsunternehmen, hat CHIP den großen Hotline-Test 2018 durchgeführt. Über einen Zeitraum von acht Wochen wurden die Neukunden-Hotlines von insgesamt 141 Unternehmen aus zwölf Branchen geprüft. Insgesamt wurden über 8 600 Tests durchgeführt und abschließend in Rankings zusammengefasst. Im Fokus der Prüfung standen vor allem die Themen Service-Qualität, Erreichbarkeit, Wartezeit und Transparenz. Die Telekom erhielt im Bereich Mobilfunk in der Gesamtbewertung die Auszeichnung „sehr gut“ für ihre Neukunden-Hotline und wurde Testsieger in der Kategorie „Service“. Im Bereich Festnetz erhielt die Neukunden-Hotline ebenfalls in der Gesamtbewertung die Auszeichnung „sehr gut“.



Connect 2018 „Breitband-Hotline-Test“
Jährlich prüft die Zeitschrift Connect die Breitband-/Festnetz-Hotlines der verschiedenen Anbieter.

Im aktuellen Test wurde bestätigt, dass die Telekom die beste Festnetz-Infrastruktur und die beste Hotline hat. Bewertet wurden die Dimensionen Erreichbarkeit, Wartezeit, Kosten sowie Freundlichkeit der Mitarbeiter und die Qualität der Aussagen.



Connect 2018 „Beste Service-App“
Die Frage nach der „Besten Service-App“ in der Telekommunikationsbranche stellte in diesem Jahr das Fachmagazin Connect. Dabei wurden die Service-Apps der Netzbetreiber Deutsche Telekom, O2 und Vodafone getestet. Die Magenta-SERVICE App der Deutschen Telekom wurde Testsieger mit der Auszeichnung „überragend“.

Auszeichnung mit dem „International Business Excellence Award“ 2018
Im Jahr 2018 hat die Deutsche Telekom zum wiederholten Male den „International Business Excellence Award“ in den Kategorien „Customer Experience & Voice of the Customer“ und „Telecommunications and Information“ gewonnen. Ausgezeichnet wurde das Programm „Voice of the Customer“ – eine internationale Kundenkontaktanalyse. Damit wird über alle Kontaktkanäle hinweg Kundenfeedback eingesammelt. Insgesamt erhält man so jährlich mehr als fünf Millionen Rückmeldungen, die zur Optimierung des Kundenservice genutzt werden. Das System wird bereits in zwölf Ländern in Europa genutzt.

T-Mobile Austria sichert sich „International Customer Experience Award“
Bei der Preisverleihung der „International Customer Experience Awards“ 2018 sicherte sich die T-Mobile Austria mit ihrem Messaging-Service gleich zwei Preise. Der Service von T-Mobile holte in den Kategorien „Contact Centre“ und „Best Digital Strategy“ die begehrte Auszeichnung. Die Messaging-Funktion bietet den Kunden eine ortsunabhängige Service-Möglichkeit, ohne Bindung an Öffnungszeiten. Die Service-Berater haben Zeit für längere Recherche, dies wiederum ermöglicht, dass der Kunde mit einem einzigen Berater in Kontakt bleibt, bis der Fall gelöst ist.

VERBRAUCHERSCHUTZ UND SICHERHEIT

Nachdem der Europäische Gerichtshof 2015 das „Safe Harbor"-Datenschutzabkommen zwischen der EU und den USA für ungültig erklärt hatte, machte sich zunächst große Unsicherheit bei der Übermittlung personenbezogener Daten breit. Das 2016 in Kraft getretene Nachfolgeabkommen Privacy Shield schuf wieder mehr Klarheit: Das Übereinkommen EU-US Privacy Shield (EU-US-Datenschutzschild) regelt den Datenschutz zwischen der EU und den USA. Einerseits klärt das Abkommen, welche Datenschutzbestimmungen die USA für europäische Bürger und Unternehmen einräumen. Andererseits wird darauf eingegangen, was europäische Unternehmen beachten müssen, wenn sie Daten in die USA senden. Den Schwerpunkt legt das Abkommen auf den Schutz personenbezogener Daten, die aus Ländern der EU in die Vereinigten Staaten übertragen werden.

Zweifellos ist es für alle Beteiligten von Vorteil, auf einer rechtssicheren Grundlage zu agieren. Dazu gehören auch zwischenstaatliche Abkommen. Sie stärken die Rechte der Betroffenen und schaffen Klarheit für die Unternehmen. Gleichzeitig muss sichergestellt sein, dass bei solchen Abkommen mit der Europäischen Union die Rechte der europäischen Bürger und Unternehmen durch die Datenschutz-Grundverordnung geschützt bleiben. Dafür macht sich die Deutsche Telekom stark.

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

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

VERBRAUCHER- UND JUGENDSCHUTZ

Wir stehen für höchste Standards im Verbraucher- und Jugendmedienschutz. Insbesondere Kindern und Jugendlichen wollen wir einen kompetenten Umgang mit digitalen Medien ermöglichen und sie vor ungeeigneten Inhalten schützen. Deshalb stärken wir ihre Medienkompetenz konzernweit in vielfältigen Projekten. Zudem engagieren wir uns mit verschiedenen Maßnahmen und Partnern für die Gestaltung eines kinderfreundlichen Netzes. Unsere Haltung haben wir in zahlreichen nationalen und internationalen Selbstverpflichtungen sowie internen Verhaltenskodizes bekräftigt. Dabei gehen wir oft weit über die nationalen gesetzlichen Regelungen hinaus.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Höchstmöglicher Schutz für Verbraucher und Jugend	› Produktentwicklungen zum Datenschutz › Binding Corporate Rules Privacy › Förderung Medienkompetenz › Kooperationen und Allianzen	› Online-Berichterstattung über Maßnahmen und Aktivitäten zum Datenschutz

SO SCHÜTZEN WIR VERBRAUCHER UND JUGEND

Datenschutz und Datensicherheit sind für uns von großer Bedeutung. Bereits 2008 haben wir ein eigenes Vorstandsressort für Datenschutz, Recht und Compliance und den Bereich Konzerndatenschutz (Group Privacy) eingerichtet. Der Vorstand wird seit 2009 von einem unabhängigen Datenschutzbeirat beraten, der mit namhaften Experten aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und unabhängigen Organisationen besetzt ist. Außerdem haben wir unsere Datenschutzorganisation im September 2014 als erstes DAX-Unternehmen nach dem Standard IDW PS 980 prüfen und zertifizieren lassen. Datenschutz und Datensicherheit unterliegen bei der Deutschen Telekom der Konzernrichtlinie Datenschutz („Binding Corporate Rules Privacy“) sowie der Konzernrichtlinie Sicherheit. Die Konzernrichtlinie Datenschutz regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten. Im ergänzenden Dokument „Binding Interpretations“ sind konkrete Empfehlungen und Best-Practice-Beispiele zur Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung festgehalten, die im Mai 2018 in Kraft getreten ist. Die Konzernrichtlinie Sicherheit enthält die wesentlichen sicherheitsrelevanten Grundsätze des Konzerns. Beide Richtlinien setzen verbindliche Standards, die sich an der internationalen Norm ISO 27001 orientieren. So gewährleisten wir ein adäquat hohes und konsistentes Sicherheits- und Datenschutzniveau innerhalb des Konzerns. Seit 2014 gibt die Telekom einen jährlichen Transparenzbericht für Deutschland heraus, in dem wir Art und Umfang unserer Auskünfte an Sicherheitsbehörden offenlegen. Damit kommen wir unserer gesetzlichen Verpflichtung als Telekommunikationsunternehmen nach. Auf unserer Konzernwebsite berichten wir zudem tagesaktuell und transparent über alle unsere Aktivitäten und Maßnahmen zum Thema Datenschutz und Datensicherheit.

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

Auch in der Entwicklung unserer übrigen Produkte und Dienste spielen Datenschutz- und Sicherheitsaspekte eine wesentliche Rolle. Mithilfe des „Privacy and Security Assessment“(PSA)-Verfahrens werden unsere Systeme bei jedem Entwicklungsschritt auf ihre Sicherheit überprüft. Dies gilt für neu entwickelte Systeme ebenso wie für bestehende, die technisch oder in der Art der Datenverarbeitung angepasst werden. Außerdem dokumentieren wir mithilfe eines standardisierten Verfahrens den Datenschutz- und Datensicherheitsstatus unserer Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus. Jugendschutzkriterien fließen ebenfalls in die Entwicklung unserer Dienste und Produkte ein. In Deutschland beziehen wir bei Fragen der Planung und Gestaltung jugendschutzrelevanter Angebote unsere Jugendschutzbeauftragte ein, die Beschränkungen oder Änderungen vorschlagen kann. In jeder Landesgesellschaft innerhalb der EU haben wir einen Child Safety Officer (CSO) für jugendschutzrelevante Themen benannt. Der CSO ist zum einen zentraler Ansprechpartner für gesellschaftliche Akteure des jeweiligen Markts. Zum anderen nimmt er intern eine Schlüsselrolle bei der Koordinierung jugendschutzrelevanter Themen ein. Diese Maßnahme erhöht somit das konsistente und transparente Engagement der Telekom im Bereich Jugendschutz.

Strategischer Ansatz zum Jugendmedienschutz

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

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

Darüber hinaus arbeiten wir eng mit Strafverfolgungsbehörden und NGOs sowie anderen Partnern aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zusammen, um kinder- und jugendgefährdende Inhalte aus dem Netz zu verbannen. In Deutschland haben wir unsere Verpflichtung zum Jugendmedienschutz in entsprechenden Grundsätzen fixiert und Mindeststandards implementiert. EU-weit verpflichteten wir uns bereits 2007, die Darstellung von Kindesmissbrauch im Internet zu bekämpfen. Auf globaler Ebene sind wir seit 2008 im internationalen Verband der Mobilfunk-Anbieter GSMA, der dasselbe Ziel verfolgt. Um unser Vorgehen im Konzern besser zu koordinieren, verabschiedeten wir darüber hinaus 2013 einen international gültigen Katalog mit verbindlichen Rahmenvorgaben für unsere Aktivitäten im Jugendmedienschutz und setzten damit in unseren Märkten neue Standards. Jede Landesgesellschaft in der EU kann die darin enthaltenen Vorgaben an die jeweiligen kulturellen Gegebenheiten und Geschäftsmodelle anpassen, weitergehende Maßnahmen beschließen und so zusätzlich eigene strategische Schwerpunkte setzen.

Da der Jugendmedienschutz eine branchenübergreifende Herausforderung darstellt, kooperieren wir mit verschiedenen Jugendschutzorganisationen und beteiligen uns an Allianzen, die das Engagement der Akteure aus der Internet- und Medienwirtschaft koordinieren. Beispielsweise wirken wir mit an der „Alliance to better protect minors online“, die sich zum Ziel gesetzt hat, das Internet zu einem sichereren Ort für Kinder zu machen. Eine führende Rolle übernehmen wir außerdem in der „ICT Coalition for Children Online“. Mit ihr verfolgen wir einen umfassenden, auf sechs Prinzipien beruhenden branchenübergreifenden Ansatz, der ausdrücklich auch den Aufbau von Medienkompetenz einschließt.

Im Rahmen beider Allianzen kündigten wir 2013 die Umsetzung eines EU-weiten, auf den Prinzipien der ICT Coalition beruhenden Maßnahmenpakets an. Über die Umsetzung des 2013 verabschiedeten Maßnahmenpakets informieren wir transparent und regelmäßig, zuletzt in unserem Bericht 2017. Die ICT Coalition publizierte 2014 einen Jahresbericht zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen bei allen in der ICT Coalition vertretenen Unternehmen. Der von einem unabhängigen Gutachter des Dublin Institute of Technology erstellte Report kommt zu dem Ergebnis, dass der Ansatz der Telekom zur Umsetzung der Prinzipien der ICT Coalition vorbildlich ist.

Neues strategisches Cyber Defense und Security Operation Center
2017 hat der Geschäftsbereich Telekom Security das Cyber Defense Center in Bonn zum integrierten Cyber Defense und Security Operation Center (SOC) ausgebaut. Das neue Abwehrzentrum ist eines der größten und modernsten Europas: Eine Milliarde sicherheitsrelevanter Daten aus 3 000 Datenquellen analysiert es jeden Tag nahezu vollautomatisiert. Es registriert derzeit bis zu 16 Millionen Cyberangriffe.

PERSÖNLICHE DATEN SCHÜTZEN

Der Schutz der Daten unserer Kunden ist für uns von höchster Bedeutung. Über unsere vielfältigen Datenschutzaktivitäten berichten wir tagesaktuell auf unserer Konzernwebsite unter Datenschutz und Datensicherheit. Die folgenden Beispiele geben einen kleinen Ausschnitt unserer Arbeit in jüngerer Vergangenheit wieder: Im Mai 2016 ist die DSGVO in Kraft getreten. Nach einer Übergangsfrist von zwei Jahren gilt sie seit dem 25. Mai 2018 verbindlich.

Internationale Kooperation für Cybersicherheit
2018 haben wir uns erneut auf internationaler Ebene für Datensicherheit eingesetzt. Unter anderem sind wir Gründungspartner der „Charter of Trust“, die auf der Münchner Sicherheitskonferenz im Februar unterzeichnet wurde. Eines ihrer Ziele: allgemeine Mindeststandards für Cybersicherheit zu etablieren, die sich am Stand der Technik orientieren. Gemeinsam mit unseren Partnern zeigen wir zehn Handlungsfelder auf, in denen mehr Aktivität erforderlich ist, um Cybersicherheit zu gewährleisten.

Im November 2018 haben wir zudem unser Engagement für Sicherheit in der digitalen Welt durch die Unterzeichnung des „Paris Call for Trust and Security in Cyberspace“ unterstrichen. Darin verpflichten wir uns, die Zusammenarbeit zugunsten der Integrität und der Sicherheit der digitalen Welt zu intensivieren und aktiv zu gestalten.

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

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

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

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

Stärkung der vertrauenswürdigen Kommunikation“, die von Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik vorgestellt und unterzeichnet wurde.

Weitere Beispiele für unser breites Angebot rund um Datenschutz und Sicherheit:

- Anfang 2018 haben wir auf unserer Website praktische Datenschutz-Tipps für unsere Kunden veröffentlicht. Mit den Tipps unterstützen wir unsere Kunden beispielsweise im Umgang mit den Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DGSVO).

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

- Die Ausgabe „Vertraulich**“** unseres „We Care“-Magazins informiert die Nutzer anschaulich darüber, wie gefährlich Hacker-Angriffe sein können und wie man sich vor ihnen schützen kann. In der Ausgabe „Inkognito“ zeigen wir, wie man seine Privatsphäre schützt, ohne zum digitalen Außenseiter zu werden.

- Auf unserem Sicherheitstacho können Cyberangriffe auf unser Netz in Echtzeit nachverfolgt werden. Dabei zeigen wir auf einer Landkarte, von welchen Ländern aus die Angriffe erfolgen. Mehr dazu auf www.sicherheitstacho.eu.

- Auch unsere Netzgeschichten greifen Themen im Bereich Jugend- und Verbraucherschutz auf. Auf unserem YouTube-Kanal lassen sich alle Videos einsehen: https://www.youtube.com/user/deutschetelekom.

EU-DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG (DSGVO) WURDE VERBINDLICH

Um Gesetze im Alltag umzusetzen, müssen sie interpretiert werden. Deshalb hat der Bereich Group Privacy für den gesamten Konzern einheitliche Regeln erstellt: die sogenannten Binding Interpretations (dt. „verbindliche Interpretationen“). Sie wurden in Zusammenarbeit mit den Datenschutzexperten in den Landesgesellschaften erarbeitet. Die Binding Interpretations beinhalten Empfehlungen und Best-Practice-Beispiele zur Umsetzung der EU-Verordnung. Sie erläutern beispielsweise, wie eine Kundeneinwilligung aussehen muss oder wie Kundendaten auf Wunsch gelöscht werden müssen. Von Januar 2017 bis zum 25. Mai 2018 wurden auf Basis der Binding Interpretations die neuen Anforderungen im gesamten Konzern eingeführt. Dazu wurden alle IT-Systeme überprüft und gegebenenfalls angepasst. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden über die Datenschutz-Grundverordnung informiert und zahlreiche Schulungen durchgeführt. An die Implementierung schloss sich die Kontrollphase an. Betroffene Gesellschaften des Konzerns wurden befragt, ob sie alle relevanten Anforderungen umgesetzt haben. Begleitend wurden bei 28 Gesellschaften zusätzlich Stichprobenkontrollen auf Einhaltung der DSGVO durchgeführt. Diese haben eine Umsetzung der Anforderungen bestätigt.

Mit den neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen beschäftigen wir uns auch im Rahmen unserer Mitarbeit an dem Projekt „AUDITOR“. Ziel des Projekts ist es, eine EU-weite Datenschutzzertifizierung von Cloud-Diensten zu entwickeln und zu erproben. Dabei geht es insbesondere um die Übersetzung der DSGVO-Bestimmungen in internationale Datenschutzzertifizierungen.

KOOPERATIONEN FÜR DEN KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

Wir wollen ein sicheres und positives Online-Erlebnis für Kinder und Jugendliche schaffen. Mit altersgerechten Webseiten und Inhalten bieten wir ihnen spannende und attraktive Inhalte im Netz an.

Förderung von standardisierten Kinderschutzangeboten

2016 sind wir dem gemeinnützigen Verein JusProg e.V. beigetreten. Der Verein betreibt das gleichnamige Jugendschutzprogramm JusProg. Die Software schützt Kinder und Jugendliche im Internet durch Blocken von Inhalten durch Filterlisten oder individuelle Einstellungsmöglichkeiten für Eltern.

Die Software ist als allgemeines Jugendschutzprogramm in Deutschland nach den gesetzlichen Vorgaben (JMStV) durch die Freiwillige Selbstkontrolle Multimedia-Diensteanbieter e.V.(FSM) gesetzlich anerkannt. Zuletzt wurde die Software im März2017 begutachtet.

Bereits 2016 haben wir die Rechte an den Programmiercodes unserer bisherigen Kinderschutz Software (Windows) sowie unserer Kinderschutz-App Surfgarten (iPhone/iPad) an JusProg e.V. gespendet. Ziel war es, unser bisheriges Kinderschutzengagement auf eine breitere Basis zu stellen.

Engagement beim FSM

Wir sind Gründungsmitglieder und Teil des Vorstands desFreiwilligen Selbstkontrolle Multimedia-Diensteanbieter e.V. (FSM). 2017 hat der Verein erstmals einen „Jugendmedienschutzindex“ veröffentlicht. Er zeigt an, in welcher Weise der Schutz von Heranwachsenden vor negativen Online-Erfahrungen in den Sorgen, den Einstellungen, dem Wissen und dem Handeln von Eltern, von pädagogischen Fach- und Lehrkräften sowie von Heranwachsenden verankert ist. Auf dieser Grundlage werden Stärken und Schwächen der derzeitigen medienpolitischen Regelungen für den Jugendmedienschutz sowie der verfügbaren medien-pädagogischen Unterstützungsangebote erkennbar, aus denen sich Ansatzpunkte für deren Weiterentwicklung ergeben. Der Jugendmedienschutzbericht 2018 beschäftigte sich spezifisch mit Lehrkräften und pädagogischen Fachkräften.

„Teachtoday“ im Aktionsbund Digitale Sicherheit

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

KAMPF GEGEN KINDERPORNOGRAFIE

Ein rigoroses Vorgehen gegen die Darstellung von Kindesmissbrauch im Internet gehört zu unserem Selbstverständnis. Bereits 2007 verpflichteten wir uns im „European Framework for Safer Mobile Use by Younger Teenagers and Children“ zu einer EU-weiten Bekämpfung der Darstellung von Kindesmissbrauch. Seit 2008 engagieren wir uns

zudem im weltweiten Verbund mit anderen Mobilfunk-Betreibern gegen die Verbreitung derartiger Inhalte.

Seit 2013 beteiligen wir uns aktiv an zwei branchenübergreifenden Zusammenschlüssen, die sich dem Kampf gegen Kindesmissbrauch im Internet verschrieben haben: der „CEO Coalition to make the Internet a better place for kids“ und der „ICT Coalition for Children Online“.

Bereits seit mehr als 20 Jahren sind wir als Gründungsmitglied im Verein Freiwillige Selbstkontrolle Multimedia-Diensteanbieter e.V. (FSM) aktiv. Er betreibt gemeinsam mit eco – Verband der Internetwirtschaft e.V. dieinternet-beschwerdestelle.de gegen Kindesmissbrauch im Internet. Dabei handelt es sich um die deutsche Beschwerdestelle des internationalen Dachverbands für Internet-Beschwerdestellen INHOPE. Der Kampf gegen sogenannte Grauzonen ist dabei ein besonderes Anliegen.

RUNDUM-SICHERHEIT FÜR DAS LEBEN IN DER DIGITALEN WELT

2016 haben wir das Angebot „Computerhilfe Plus“ ins Leben gerufen, das bei Cybermobbing und Rufschädigung im Internet kompetenten Beistand durch Experten bietet. Seitdem ist die Nachfrage nach Unterstützung bei Fragen zur digitalen Sicherheit weiter angestiegen. 2018 haben wir deshalb das „Digital Schutzpaket“ eingeführt.

Mit dem Digital Schutzpaket fassen wir für unsere Kunden alle relevanten Sicherheitsdienstleistungen in einem Angebot zusammen und bieten für Themen rund um Heimnetzwerk und WLAN, Internet und Social Media eine zentrale Anlaufstelle: Unter einer Service-Rufnummer unterstützen Telekom-Experten beispielsweise dabei, das Heimnetzwerk vor Angriffen von außen zu schützen, oder helfen bei der sicheren Nutzung von Internet, sozialen Netzwerken und Passwörtern. Im Falle von Datenverlust kümmern wir uns darum, dass Dateien nach Möglichkeit wiederhergestellt werden. Weitere Leistungsbausteine sind Finanzschutz beim Missbrauch von Bankdaten oder bei Betrug im privaten Online-Handel sowie Schutz und effektive Gegenmaßnahmen bei Cybermobbing oder Beleidigung im Internet.

CYBER SECURITY

Kriminelle Hacker professionalisieren sich mit rasender Geschwindigkeit. Von den Schäden betroffen sind Privatnutzer ebenso wie öffentliche Stellen oder Unternehmen. Schwachstellen in Computersystemen werden oft bereits nach wenigen Stunden vollautomatisch ausgenutzt.

Als verantwortungsvoller ICT-Anbieter stellen wir uns dieser Entwicklung entschieden entgegen. Es gehört zu unserem Geschäftsmodell, unseren Kunden ein hohes Maß an Sicherheit zu gewähren und die Daten und Infrastrukturen unserer Nutzer konsequent vor unerlaubtem Zugriff zu schützen.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Höchstmöglicher Schutz für Verbraucher und Jugend	› Produktentwicklungen zum Datenschutz › Binding Corporate Rules Privacy › Förderung Medienkompetenz › Kooperationen und Allianzen	› Online-Berichterstattung über Maßnahmen und Aktivitäten zum Datenschutz

SO SCHÜTZEN WIR UNS UND UNSERE KUNDEN

Im Einklang mit unserer Konzernstrategie treiben wir unser Geschäft mit Security-Produkten und -Dienstleistungen in Europa voran. 2016 haben wir dazu konzernweit alle Sicherheitsbereiche unter einem Dach gebündelt und so die Kapazitäten erweitert, um Cyberangriffe frühzeitig zu erkennen sowie schnell Gegenmaßnahmen einleiten zu können. Unsere Einheit Telekom Security bearbeitet Themen der internen Sicherheit und entwickelt Sicherheitslösungen für Privat- und Geschäftskunden. So können wir unseren Kunden noch besser passende Security-Lösungen über die gesamte Wertschöpfung anbieten: von der Produktentwicklung über Anwendungen bis hin zu sicheren und leistungsfähigen Netzen und Hochsicherheitsrechenzentren.

Zur Abwehr von Angriffen entwickeln wir laufend neue Verfahren. Schon seit Mitte der 1990er Jahre unterhalten wir ein sogenanntes Cyber Emergency Response Team (CERT), das international das Management von Sicherheitsvorfällen für unsere Informations- und Netzwerktechnologien verantwortet. Seither bauen wir unsere Aktivitäten zur Cyberabwehr, Information über Angriffe und den Austausch kontinuierlich aus. Zuletzt haben wir 2017 ein neues Cyber Defense Center mit integriertem Security Operation Center (SOC) in Bonn eröffnet. Dort analysieren wir Verhaltensmuster im Netz und erarbeiten Verteidigungsstrategien. Das neue Abwehrzentrum ist eines der größten und modernsten Europas: Nahezu vollautomatisiert werden dort jeden Tag 2,5 Milliarden sicherheitsrelevante Daten aus rund 3 300 Datenquellen analysiert. Außerdem bearbeitet die Cyberabwehr täglich etwa 200 Anfragen, filtert circa 5 000 Viren und Schadsoftwares heraus und untersucht im Schnitt 100 Millionen bei uns eingehende E-Mails auf Spam.
So schützen wir unsere Infrastruktur – und somit auch die Daten unserer Kunden. Im neuen SOC in Bonn und den angeschlossenen nationalen und internationalen Standorten arbeiten rund 200 Sicherheitsexperten rund um die Uhr.

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

Neue Gefahren erfordern neue Lösungen

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

Kooperationen im Dienste der Sicherheit

Cyber Security ist eine gemeinschaftliche Aufgabe. Um die Zusammenarbeit in der digitalen Gefahrenabwehr weiter zu verbessern, veranstalten wir zusammen mit der Münchner Sicherheitskonferenz regelmäßig den Cyber Security Summit, zuletzt im Mai 2018. Zum dritten Mal haben wir 2018 außerdem den Fachkongress Magenta Security ausgerichtet.

Weltweit arbeiten wir zudem mit Forschungseinrichtungen, Industriepartnern, Initiativen, Standardisierungsgremien, öffentlichen Institutionen und anderen Internet-Dienstleistern zusammen. Gemeinsam wollen wir der Cyberkriminalität entgegentreten und die Internet-Sicherheit verbessern. Beispielsweise kooperieren wir bundesweit mit dem Bundesamt für Sicherheit und Informationstechnik (BSI) und auf EU-Ebene mit der Europäischen Agentur für Netzwerk- und Informationssicherheit (ENISA).

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

CYBER SECURITY SUMMIT

Gemeinsam mit der Münchner Sicherheitskonferenz haben wir im Mai 2018 zum sechsten Mal den Cyber Security Summit (CSS) ausgerichtet. Diesjähriger Veranstaltungsort war Tallinn. Auf dem CSS tauschten sich etwa 150 hochrangige internationale Politiker, Top-Manager und Wissenschaftler über die größten Herausforderungen der Cybersicherheit aus. Zentrale Themen waren kritische Infrastrukturen als Ziel von Hacker-Angriffen, Strategien gegen die terroristische Nutzung des Internets und der Einfluss von Künstlicher Intelligenz oder des Internet of

Things (IoT) auf die Zukunft zwischenstaatlicher Konflikte. Der Gipfel diskutierte auch, welche neuen Spielregeln das digitale Zeitalter benötigt. Vorstandsvorsitzender Timotheus Höttges forderte ein Frühwarn- und Koordinierungssystem nach dem Vorbild der Weltgesundheitsorganisation WHO, das die Gefahren im virtuellen Raum wie Epidemien behandelt und bekämpft.

FACHKONGRESS MAGENTA SECURITY

Wie schütze ich mich und mein Unternehmen richtig vor Cyberangriffen? Was sind die neusten Security-Trends und Lösungen? Wie hoch ist das Risiko, dass Wahlen in Deutschland gehackt werden? Fragen wie diese standen im Mittelpunkt des Kongresses Magenta Security, der am 7. und 8. März 2018 in Bonn stattfand. Dort informierte die Deutsche Telekom bereits zum dritten Mal gemeinsam mit Experten der Security-Branche, nationalen und internationalen Partnern sowie Kunden über aktuelle Entwicklungen im Bereich Cybersicherheit.

IT-SCHUTZSCHILD ZUR DROHNENABWEHR

Kommerzielle Drohnen können viele Prozesse einfacher und effizienter machen – etwa in der Film- und Vermessungstechnik oder der Logistik. Die technischen Möglichkeiten von Drohnen lassen sich jedoch auch für illegale und kriminelle Zwecke missbrauchen. Seit Ende 2016 bieten wir unseren Kunden mit dem Magenta Drohnenschutzschild eine Lösung, die sie vor der zunehmenden Gefahr durch Drohnen schützt. Geschäftskunden mit kritischen Infrastrukturen, Rechenzentren, Stadien und Behörden können damit ihr Gelände gegen ferngesteuerte Flugobjekte absichern und so Spionage, Schmuggel und Vandalismus vorbeugen.

Das Magenta Drohnenschutzschild wurde zur Abwehr professioneller Täter, die kommerzielle Drohnen mit einer Fernsteuerung oder via GPS fliegen, entwickelt. Unter höchster Geheimhaltung wurden diverse nationale wie internationale Anbieter von Detektions-Systemen sowie Anbieter von Multisensoren-Plattformen zur Detektion und Abwehr kommerzieller Drohnen intensiv getestet. Die besten verfügbaren Technologien auf Basis von Video- und Audioanalyse, Radar und Frequenzscannern wurden für das Drohnenschutzschild in einer einfachen und verständlichen grafischen Oberfläche gebündelt. Die Drohnenabwehr wird im behördlichen Umfeld auch mit elektronischen Störmaßnahmen umgesetzt.

MOBILFUNK UND GESUNDHEIT (EMF)

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

Die Wirkung elektromagnetischer Felder wurde in den letzten Jahrzehnten durch zahlreiche wissenschaftliche Studien gründlich erforscht. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) bewertet die Ergebnisse der wissenschaftlichen Forschung und gab zuletzt im Oktober 2014 hierzu eine Stellungnahme ab. Darin kommt sie zum Schluss, dass die geltenden Grenzwerte für elektromagnetische Felder die sichere Nutzung des Mobilfunks gewährleisten, aber weiterer Forschungsbedarf besteht.

Die Telekom hat sich zu einer aktiven Auseinandersetzung mit der wissenschaftlichen Forschung zu Mobilfunk und Gesundheit verpflichtet. Wir informieren auf unserer Konzernwebsite ausführlich über den aktuellen Stand der Technik und der wissenschaftlichen Risikobewertung durch Expertengremien. So haben wir etwa eine Broschüre mit dem Titel „Fakten zu Mobilfunk und Gesundheit“ veröffentlicht und zuletzt 2017 überarbeitet. Das Dokument ist auf unserer Konzernwebsite verfügbar.

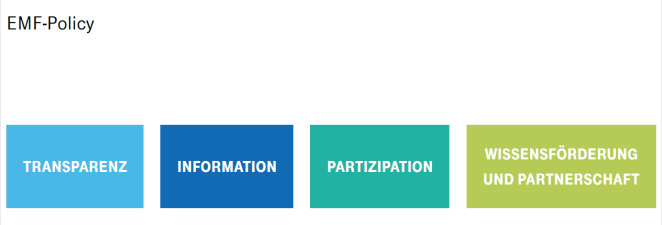
ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
> Schutz der Gesundheit	> EMF-Policy > Freiwillige Selbstverpflichtung	> Evaluation der EMF-Policy

SO SETZEN WIR UNS FÜR SICHEREN MOBILFUNK EIN

Wir wollen unsere Mobilfunk-Infrastruktur, unsere Produkte sowie die zugrunde liegenden Prozesse so ressourceneffizient, sicher und gesundheitsverträglich wie möglich gestalten. In Deutschland liefern hierfür insbesondere die freiwillige Selbstverpflichtung der Mobilfunk-Betreiber sowie die Verbändevereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden den Rahmen. Die Umsetzung der freiwilligen Selbstverpflichtung wird alle zwei Jahre von externen Gutachtern überprüft. 2018 übergaben wir der Bundesregierung erneut ein aktuelles Mobilfunk-Gutachten, das vom Deutschen Institut für Urbanistik koordiniert wurde. Der Mobilfunk-Ausbau verlaufe, so das Gutachten, größtenteils konfliktfrei. So gaben 95 Prozent der befragten Kommunen an, keine oder nur einen geringen Anteil konflikthafter Entscheidungsfälle gehabt zu haben. Das Gutachten wurde vom Bundesumweltministerium veröffentlicht. Außerdem unterstützen wir in Kooperation mit Telefónica das Informationsportal www.informationszentrum-mobilfunk.de.

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

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



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

EVALUATION UND UMSETZUNG DER EMF-POLICY

Wir wollen unsere EMF-Policy im gesamten Konzern lückenlos umsetzen. Hierbei unterstützen wir die Landesgesellschaften mit spezifischen Arbeitsinstrumenten. Beispielsweise haben wir einheitliche Grundsätze für die Forschungsförderung formuliert und diese auf der Telekom-Website veröffentlicht. Die Landesgesellschaften berücksichtigen diese Grundsätze bei ihren eigenen Förderprogrammen. Darüber hinaus setzen wir bewusst auf die Eigeninitiative der Landesgesellschaften und ermutigen sie, ihre Maßnahmen stetig weiter zu verbessern, auch wenn sie die EMF-Policy bereits vollständig umgesetzt haben. Dabei spielt der Dialog zwischen den Telekom-Landesgesellschaften und anderen Netzbetreibern sowie Verbrauchern, Politikern und der Wissenschaft eine zentrale Rolle.

Regelmäßige Überprüfungen zeigen uns, dass in allen Handlungsfeldern kontinuierlich an der Umsetzung der EMF-Policy gearbeitet wird. Zugleich arbeiten wir daran, landesspezifische Aktivitäten weiterzuentwickeln. 2018 haben wir uns vorausschauend mit der 5G-Technik beschäftigt. Dazu wurden Messungen an den ersten 5G-Standorten in Berlin durchgeführt.

Die Telekom baut kontinuierlich „Small Cells“ auf, eine innovative und leistungsstarke Mobilfunk-Technologie. Diese „Kleinzellen“ ergänzen unser Mobilfunknetz mit zusätzlichen Kapazitäten an Orten mit hohem Verkehrsaufkommen. Dabei weisen Small Cells grundsätzlich weniger starke elektromagnetische Felder auf als herkömmliche Makrozellen, wie sie in den Mobilfunknetzen verwendet werden. Aufgrund der geringen Entfernung kann die Sendeleistung des Mobiltelefons mithilfe von Small Cells reduziert werden. Da gerade die Sendeleistung des Handys in vielen Fällen die vorherrschende Quelle elektromagnetischer Felder in der unmittelbaren Umgebung ist, führt ihre Reduzierung besonders wirkungsvoll zu einer Verringerung der persönlichen Belastung.

Bereits seit 2016 arbeiten wir mit der Landeshauptstadt München beim Aufbau der Small-Cell-Technik unter besonderer Beachtung der Umweltfaktoren wie der Ausbreitung elektromagnetischer Felder zusammen. Aus einem Pilotversuch im Jahr 2016 entwickelte sich inzwischen ein kontinuierlicher Austausch über die Prozesse für einen verantwortungs- und umweltbewussten Aufbau der Mobilfunk-Technologie. So hat die RWTH Aachen 2017 eine Studie zu praxisnahen Verfahren durchgeführt, mit denen die Einwirkung von Small Cells auf Mensch und Umwelt bewertet werden kann, die Ergebnisse der Studie wurden der Stadt München vorgestellt.

In Österreich gibt das BürgerInnen Forum Mobilkommunikation allen interessierten Bürgern die Möglichkeit, Experten online und direkt Fragen zum Mobilfunk zu stellen. Das Forum ist eine Initiative des Forums Mobilkommunikation (FMK). Mit der Zeit hat es sich zu einer Wissensplattform weiterentwickelt, auf der sich Antworten zu den wichtigsten Fragen rund um die Themen „Mobilfunk-Technik“ und „Mobilfunk & Gesundheit“ finden.

GESELLSCHAFT

Wir wollen möglichst vielen Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe an der Informations- und Wissensgesellschaft ermöglichen. Dazu engagieren wir uns mit eigenen Initiativen und Programmen für gesellschaftliche Anliegen und unterstützen gemeinnützige Organisationen. Darüber hinaus setzen wir uns für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen ein und fördern das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Interessante Themen

„Medien, aber sicher“ bündelt Aktivitäten zu Meinungsbildung und Vertrauen im Netz

Neue Leitlinien: Menschliche Verantwortung für Künstliche Intelligenz

Digitales Sprachcoaching: Immer mehr Telekom-Mitarbeiter ehrenamtliche Online-Mentoren für Flüchtlinge

Mit neuen Sporterfahrungen Berührungsängste abbauen und Horizonte erweitern

Abenteuerspielplatz für Jungprogrammierer: Code+Design Camps@Telekom

Förderung und Wertschätzung frühpädagogischer Bildungsarbeit: Der Kita-Wettbewerb „Forschergeist“

VERTRAUENSWÜRDIGER PARTNER IN DER DIGITALEN WELT

Digitalisierung verändert unser Leben. Die technischen Möglichkeiten, die mit der digitalen Revolution einhergehen, sind fast grenzenlos. Die Digitalisierung hat das Potenzial, unsere Welt besser zu machen, beispielsweise durch den einfachen Zugang zu Informationen, Transparenz und nie da gewesene Möglichkeiten der Vernetzung. Sie birgt aber auch Risiken – etwa mit Blick auf die Privatsphäre oder eine Spaltung der Gesellschaft in digitale Vorreiter und digital Abgehängte.

Deshalb muss es darum gehen, die Digitalisierung im Sinne der Menschen zu gestalten – eine Aufgabe, bei der alle gefragt sind: Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Zudem müssen Menschen in die Lage versetzt werden, Chancen zu nutzen und Gefahren zu vermeiden. Hier sehen wir uns als Telekommunikationsunternehmen mit in der Verantwortung.

Dies führt uns auch zu grundsätzlichen Ethikfragen: Wie viel Technologie ist (noch) gut für den Menschen? Was macht den Menschen aus und unterscheidet ihn von Maschinen und Robotern? Mit solchen Fragestellungen befassen wir uns auch in entsprechenden Konzern-Richtlinien. So haben wir uns 2018 neben den bereits vorhandenen Leitsätzen für das Internet der Dinge sowie zu Big Data eine weitere Leitlinie für einen ethischen und verantwortungsvollen Umgang mit Künstlicher Intelligenz gegeben. Bereits 2016 haben wir unter dem Motto „Taumeln wir in die Digitalisierung? Wir brauchen digitale Verantwortung!“ eine Initiative gestartet, mit der wir uns unserer Corporate Digital Responsibility stellen. Dabei suchen wir den Dialog mit Experten, Meinungsbildnern, aber auch ganz normalen Bürgern. Daneben engagieren wir uns gemeinsam mit Partnern in zahlreichen anderen Initiativen beziehungsweise über andere Aktionen.

Damit alle Menschen gleichberechtigt an der Wissens- und Informationsgesellschaft teilhaben können, ist es wichtig, dass sie die digitalen Medien sicher, kompetent und eigenverantwortlich nutzen können. Mit unseren vielfältigen Medienkompetenz-Projekten und -Initiativen in Deutschland und Europa richten wir uns an Kinder und Jugendliche ebenso wie an Erwachsene und Menschen im höheren Lebensalter.

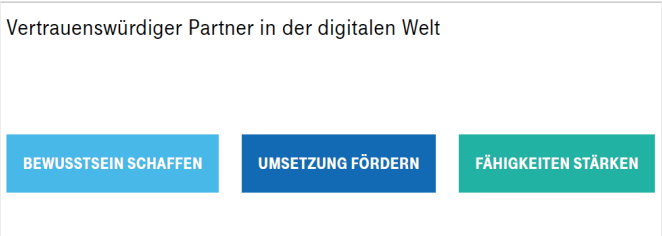
Zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung als einer der großen Arbeitgeber gehört nach wie vor auch, nach Deutschland geflüchtete Menschen bei der kulturellen Integration und Aufnahme in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Mehr Chancengleichheit und Medienkompetenz für Alt und Jung › Breiter Zugang zu digitalen Technologien › Besserer Bildungszugang für Kinder und Jugendliche	› Medienkompetenzprojekte › Bildungsprojekte › Engagement für Geflüchtete › Technische Infrastruktur bereitstellen	› Kennzahlen „Gesellschaftliches Engagement“ › Stand Netzabdeckung

SO SIND WIR EIN VERTRAUENSWÜRDIGER PARTNER IN DER DIGITALEN WELT

Der Digitalisierungsgrad steigt in Deutschland weiter an. Das zeigt der von der Telekom geförderte Digital-Index 2018/2019 der Initiative D21, Deutschlands größtem gemeinnützigen Netzwerk für die Digitale Gesellschaft. So ist der Anteil derjenigen, die digital im Abseits stehen, im Vergleich zu 2017 um 4 Prozent gesunken. Im gleichen Zeitraum hat die Gruppe der digitalen Vorreiter um 3 Prozent zugelegt. Dennoch bestehen zwischen einzelnen Bevölkerungsgruppen nach wie vor große Unterschiede. Dabei ist der Zugang zu modernen Informationstechnologien Voraussetzung für die Teilhabe an der Informations- und Wissensgesellschaft. Wir setzen uns dafür ein, dass Menschen unabhängig von Alter, Herkunft oder Bildung an der digitalen Gesellschaft teilhaben können. Deshalb bauen wir unsere Infrastruktur zügig weiter aus und erhöhen mit neuen, sicheren Technologien die Übertragungsgeschwindigkeiten. Zugleich mindern wir mit unseren gesellschaftlichen Initiativen mögliche Hürden für die ICT-Nutzung. Wir entwickeln eigene Angebote und unterstützen Initiativen unserer Partner mit unserem Know-how. Dabei setzen wir uns stets konkrete Ziele – sei es für uns selbst oder gemeinsam mit unseren Partnern.

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



Bewusstsein schaffen

Die Digitalisierung kann nur im Austausch von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik gestaltet werden. 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 der Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, Katarina Barley. Auch unsere neuen Leitlinien für einen verantwortungsvollen Umgang mit Künstlicher Intelligenz, die wir 2018 veröffentlicht haben, wollen wir im Austausch mit unseren Stakeholdern weiterentwickeln. Mit der Unterzeichnung der Charta der digitalen Vernetzung unterstreichen wir unser Engagement.

Eine entscheidende Voraussetzung für die erfolgreiche Digitalisierung ist das Vertrauen der Menschen in den Schutz ihrer persönlichen Daten. Datenschutz und Datensicherheit haben für uns höchste Priorität. Eine wichtige Rolle spielt aber auch der bewusste und sichere Umgang mit persönlichen Daten. Diesen fördern wir zum Beispiel mit unserem Online-Ratgeber sicherdigital.de oder einem Themenschwerpunkt in unserem Nachhaltigkeitsmagazin „We Care".Von großer Bedeutung ist auch die Frage, ob und wie sich Informationen und Nachrichten im Internet noch als „wahr" erkennen lassen. 2018 haben wir unsere neue Landingpage „Medien, aber sicher" gestartet. Sie unterstützt einen verantwortungsvollen und kritischen Umgang mit Medien und verbessert so die Teilhabe von Menschen an der digitalen Welt.

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

- Im Rahmen unserer Corporate-Volunteering-Aktivitäten beteiligen sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Programm eStart der Organisation Volunteer Vision. Über eine Videoplattform helfen sie Flüchtlingen dabei, Deutsch zu lernen.

- Mit dem Virtual-Reality-Spiel „Sea Hero Quest VR" leisten wir einen Beitrag zur Demenzforschung.

- Wir unterstützen externe Initiativen, zum Beispiel durch unsere Mitgliedschaft im Verein Deutschland sicher im Netz e.V. (DsiN), der eine zentrale Anlaufstelle für IT-Sicherheit und Datenschutz bietet.

Darüber hinaus wollen wir den Zugang zu modernen Informationstechnologien weiter verbessern. Im Rahmen der Initiative „Telekom@ School" bieten wir allgemeinbildenden Schulen deutschlandweit kostenlose Breitbandanschlüsse an. So erhalten Kinder und Jugendliche unabhängig vom Elternhaus die Chance, den Umgang mit digitalen Medien zu erlernen.

Mit günstigen Sondertarifen ermöglichen wir einkommensschwachen Kunden und Menschen mit Behinderungen, zu günstigen Konditionen zu telefonieren und zu surfen. Über eine Million Kunden in Deutschland nehmen diese Sondertarife jährlich in Anspruch.

Fähigkeiten Stärken
„Teachtoday" ist Teil unseres Engagements „Medien, aber sicher" mit dem Schwerpunkt der Förderung einer sicheren und kompetenten Mediennutzung für Kinder und Jugendliche, Eltern sowie pädagogische Fachkräfte mit praxis- und alltagsnahen Tipps und Materialien. Ein Beispiel dafür ist das kostenlose Kindermagazin „Scroller". Damit ermutigt die Initiative Kinder dazu, über ihre Mediennutzung nachzudenken und die digitale Welt selbst mitzugestalten.

Unser Engagement umfasst außerdem:

- Seit Sommer 2018 veranstalten wir „Code+Design Camps". Dabei lernen junge Leute – mit oder ohne Vorkenntnisse im Programmieren – unter Anleitung von professionellen Mentoren neue Technologien kennen und entwickeln ihre Fähigkeiten weiter.

- Wir beteiligen uns am Projekt „Digitale Nachbarschaft", das Menschen zu ehrenamtlichen IT-Botschaftern ausbildet.

- Wir engagieren uns für den Digital-Kompass, der Ehrenamtlichen eine Plattform bietet, die ältere Menschen im und ins Internet begleiten.

- Gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO) fördern wir die Medienkompetenz älterer Menschen und unterstützen deren „Goldenen Internetpreis" für kompetente Internet-Nutzer ab 60.

- Gemeinsam mit vier weiteren Stiftungen ist die Deutsche Telekom Stiftung Träger des „Forum Bildung Digitalisierung", das mit digitalen Medien Bildung und Chancengleichheit verbessern will.

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

BEWUSSTSEIN SCHAFFEN

Wir wollen ein vertrauensvoller Partner in der digitalisierten Welt sein. Deshalb fördern wir das Bewusstsein für die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung und treiben den gesellschaftlichen Dialog voran. So haben wir gemeinsam mit dem Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz sowie fünf weiteren Unternehmen die Initiative „Corporate Digital Responsibility“ mitbegründet. Als IT-Unternehmen sind wir uns auch unserer besonderen Verantwortung bei der Entwicklung und Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) bewusst. Deshalb haben wir uns 2018 Leitlinien für einen ethischen Umgang mit Künstlicher Intelligenz gegeben. Nicht zuletzt unterstreichen wir auch mit unserem Engagement für die Charta der digitalen Vernetzung unser Bekenntnis zu einer verantwortungsvoll ausgestalteten Digitalisierung.

„MEDIEN, ABER SICHER“ BÜNDELT AKTIVITÄTEN ZU MEINUNGSBILDUNG UND VERTRAUEN IM NETZ

Die Digitalisierung verändert nahezu alle Lebensbereiche. Dies beeinflusst unseren Alltag – über alle Generationen hinweg. Wir wollen einen Beitrag dazu leisten, dass alle Menschen diese Veränderungen positiv, aktiv und gleichberechtigt mitgestalten können. Dies bedeutet auch, digitale Medien verantwortungsvoll und kritisch zu nutzen. Deshalb setzen wir uns mit der Telekom-Initiative „Medien, aber sicher“ für Meinungsbildung und Vertrauen im Netz ein.

Unter dem Dach www.medienabersicher.de bündeln wir vielfältige Angebote, die die Medienkompetenz von Kindern und Jugendlichen, aber auch von jüngeren und älteren Erwachsenen fördern. Jeder kann sich online selbstständig informieren, findet aber auch Angebote, um in Teams Aufgaben zu lösen. Für Multiplikatoren wie Lehrer oder ehrenamtlich Engagierte stehen spezielle Leitfäden bereit. Die Inhalte bereiten zentrale Themen wie Datenschutz und -sicherheit didaktisch für verschiedene Zielgruppen auf, gehen aber auch auf bislang weniger bekannte Themen wie „digitaler Nachlass“ ein. Die Informationen reichen von den rechtlichen Rahmenbedingungen und dem technischen Hintergrund bis zu Praxisbeispielen und konkreten Anwendungshinweisen. Alle Materialien sind in mindestens drei Sprachen verfügbar: auf Deutsch, Englisch und in einfacher Sprache.

Zum Angebot von „Medien, aber sicher“ gehören auch die Initiative „Teachtoday“, die bereits seit 2014 unter unserer Verantwortung läuft, und das dazugehörige Kindermagazin Scroller. Auch unsere neuen Aktivitäten rund um die Initiative „1001 WAHRHEIT“ wurden unter dem Dach von „Medien, aber sicher“ gebündelt. Mit dieser Initiative sprechen wir vor allem erwachsene Zielgruppen zu hochaktuellen digitalen Themen an. Die Idee zur Initiative entstand im Juli 2017 auf einem Aktionstag der Deutschen Telekom AG und der Deutschen Telekom Stiftung. Ziel des Aktionstags war es unter anderem, die Teilnehmer über die Unterschiede zwischen im Internet verbreiteten Halbwahrheiten, Falschmeldungen und Fakten zu informieren und sie dafür zu sensibilisieren, die Zuverlässigkeit von Quellen zu hinterfragen.

Die Plattform „Medien, aber sicher“ greift diese Themen ebenfalls auf. Bei der Entwicklung der Inhalte werden innovative didaktische Formate eingesetzt und mittels neuester Technologien als Module umgesetzt. „1001 WAHRHEIT“ haben wir am Thementag „Digitales Ehrenamt“ in der Woche des bürgerschaftlichen Engagements 2018 und auf dem Deutschen Arbeitgebertag 2018 vorgestellt.

Zudem war die Initiative bei einem unserer ersten Ferienprogramme für Jugendliche im Oktober 2018 in unserem Düsseldorfer Flagshipstore zu Gast. Das innovative Programm umfasst vielfältige Angebote für Jugendliche zwischen 14 und 21 Jahren: beispielsweise interaktive Workshops zu Themen wie Virtual Reality oder digitale Verantwortung. Es wurde von verschiedenen Telekom-Unternehmensbereichen, der Telekom Shop-Gesellschaft sowie der Code+Design Initiative e.V. gemeinsam ins Leben gerufen.

NEUE LEITLINIEN: MENSCHLICHE VERANTWORTUNG FÜR KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

KI ist Bestandteil von immer mehr ICT-Produkten und -Services. Wir nutzen sie bereits heute tagtäglich – ob bei der Internet-Suche oder in Navigationssystemen. KI bietet viele Vorteile, birgt aber auch neue Herausforderungen: Wie stellen wir etwa sicher, dass bei der Entwicklung von KI immer das Wohl des Menschen im Mittelpunkt steht? Wie gehen wir mit den Veränderungen in der Arbeitswelt um, die KI nach sich zieht? 2018 haben wir unter Federführung des Bereichs Compliance Leitlinien für einen ethischen Umgang mit Künstlicher Intelligenz verabschiedet. Darin halten wir fest, was Verantwortung im Zusammenhang mit KI für die Deutsche Telekom bedeutet. Außerdem beschreiben wir, wie wir die Produkte und Services, die auf KI basieren, künftig weiterentwickeln möchten. Dabei verstehen sich unsere Leitlinien als ein Startpunkt, um Regeln zum verantwortungsvollen Umgang mit KI im Austausch mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie externen Interessengruppen zu entwickeln. Auch auf einer Podiumsdiskussion im Rahmen unseres KI-Tages am 5. Dezember 2018 in unserer Konzernzentrale in Bonn waren Potenziale und Herausforderungen von KI Thema. Rund 300 Gäste waren vor Ort und diskutierten hierzu mit Telekom-Vorstandsmitglied Claudia Nemat, Prof. Christian Bauckhage von der Uni Bonn, Nils Lenke, Forschungsdirektor des Unternehmens Nuance, und der Roboter-Ethikerin Dr. Janina Loh von der Universität Wien. Die Panelteilnehmer waren sich einig: Unser Verständnis von Ethik ist nicht statisch, sondern wandelt sich im Laufe der Zeit.

„CORPORATE DIGITAL RESPONSIBILITY“ GESTALTEN

2018 haben wir uns zusammen mit fünf weiteren Unternehmen der „Corporate Digital Responsibility“-Initiative angeschlossen. Sie wurde im Mai von der Bundesministerin der Justiz und für Verbraucherschutz, Katarina Barley, ins Leben gerufen. Ziel ist es, die digitale Transformation so zu gestalten, dass sie für die Gesellschaft vorteilhaft ist. So soll der Prozess der Digitalisierung nicht nur neue technische Lösungen

ermöglichen, sondern auch Werte wie Gerechtigkeit, Teilhabe, Vertrauen, Autonomie, Transparenz und Nachhaltigkeit befördern. Im Oktober 2018 haben wir mit Katarina Barley und den weiteren Partnern die konkrete Ausgestaltung der Initiative diskutiert. Dabei ging es um erste Prinzipien und Eckpunkte für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in der digitalen Welt. In einem ersten Schritt entwickelten die Mitglieder der Initiative ein gemeinsames Verständnis davon, was Verantwortung in der digitalen Welt bedeutet. Hierfür haben die Beteiligten die grundlegenden Begrifflichkeiten im Bereich Corporate Digital Responsibility geschärft, erste gemeinsame Leitsätze erarbeitet, konkrete Handlungsfelder identifiziert und das weitere Vorgehen vereinbart. Die Initiative soll künftig weiteren Interessierten offenstehen. Darüber hinaus beteiligen wir uns an weiteren Dialog- und Stakeholder-Formaten zum Thema der digitalen Verantwortung, etwa der Charta der digitalen Vernetzung sowie der Veranstaltung „Unternehmensverantwortung im digitalen Zeitalter“ der Bertelsmann Stiftung, aber auch in eigenen Expertenkreisen.

SAFETY FIRST: UNSER ENGAGEMENT FÜR SICHEREN UMGANG MIT DATEN

Die Telekom arbeitet stetig daran, ihre Datenschutzmaßnahmen für Internet-Nutzer noch transparenter und nachvollziehbarer zu machen und sie für einen sichereren Umgang mit ihren Daten zu sensibilisieren. Mit dem Ratgeber sicherdigital.de informieren wir beispielsweise über Risiken und Schutzmaßnahmen im Netz. Auch mit unserer Teachtoday-Initiative und unserem Engagement bei „Deutschland sicher im Netz“ leisten wir Beiträge für eine sichere und kompetente Mediennutzung. Wie man als Internet-Nutzer den Überblick und die Kontrolle über die eigenen Daten behält, erklären wir auch im Bereich „Verantwortung“ auf unserer Konzernwebsite sowie mit einem eigens zu diesem Thema entwickelten Selbstlernmodul auf unserer neuen Plattform 1001 WAHRHEIT. Dort finden sich auch frei zugängliche Konzeptentwürfe für Workshops, die Multiplikatoren zu diesem Thema beispielsweise an Schulen oder in Seminaren durchführen können. Mit diesen Maßnahmen setzen wir uns dafür ein, die digitale Souveränität von Mediennutzern zu stärken.

Auch bei unseren eigenen Produkten und Diensten sorgen wir für höchstmöglichen Datenschutz und Datensicherheit. Unsere Infrastruktur und damit auch unsere Kunden schützen wir mit einer hochentwickelten Cyberabwehr. Um in unserem Unternehmen hohe, verbindliche Datenschutzstandards zu sichern, haben wir uns zudem eine Reihe von Regeln und Leitsätzen gegeben. Außerdem lassen wir unsere Aktivitäten regelmäßig im Rahmen von Audits überprüfen und nach anerkannten Standards zertifizieren.

FÄHIGKEITEN STÄRKEN

Die Digitalisierung verändert unser Leben in nahezu allen Bereichen. Wir setzen uns dafür ein, dass Menschen diese Veränderungen kompetent, positiv, aktiv und gleichberechtigt mitgestalten und von den Chancen der Digitalisierung profitieren können – über alle Generationen hinweg. Hierfür bieten wir alltagsnahe Informationen und Hilfestellungen an. Unter dem Dach unserer Plattform medienabersicher.de bündeln wir verschiedene Angebote, die die Medienkompetenz von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen fördern. Dazu gehört auch die Plattform „1001 WAHRHEIT“, die sich praxisnah mit gesellschaftlich relevanten Themen der digitalen Welt auseinandersetzt.

Die DeutscheTelekom Stiftung widmet sich der Bildung im Bereich digitales Lehren und Lernen sowie in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik). Die Stiftung unterstützt hierfür eigenständig Projekte und Programme entlang der gesamten institutionellen Bildungskette.

Unsere Aktivitäten in Deutschland im Bereich Jugendschutz stellen wir auf einer eigenen Jugendschutzseite vor, die auf unserer Konzernwebsite eingebunden ist. Damit kommen wir den Transparenzanforderungen unserer internationalen Selbstverpflichtungen wie der „ICT Coalition“ oder der „Alliance to better protect minors online“ nach, die sichere Online-Umgebungen für Kinder und Jugendliche zum Ziel haben.

„TEACHTODAY“-INITIATIVE ZUR SICHEREN UND KOMPETENTEN MEDIENNUTZUNG

Die Initiative Teachtoday unterstützt Kinder und Jugendliche, Eltern und Großeltern sowie pädagogische Fachkräfte mit alltagsnahen Tipps und Materialien zur sicheren und kompetenten Mediennutzung – unabhängig von Alter, Erfahrungshintergrund oder möglichen Einschränkungen. Unter anderem wurde dazu ein Medienparcours entwickelt, der spielerisch an das Thema Mediennutzung heranführt. 2018 wurden einige Stationen des Parcours in einfache Sprache übersetzt und bei einem Sommerfest der Lebenshilfe Bonn vorgestellt.

Alle Informationen und Materialien stehen auf www.teachtoday.de in sieben Sprachen (Deutsch, Englisch, Kroatisch, Montenegrinisch, Polnisch, Rumänisch und Ungarisch) zur Verfügung. Dabei werden unterschiedlichste Themen aus den Bereichen Familie, Schule und Freizeit abgedeckt. Die Materialien regen Familien und pädagogische Fachkräfte an, miteinander ins Gespräch zu kommen und Kinder und Jugendliche zu ermutigen, die digitale Welt kompetent mitzugestalten.

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.

Projekte auf „Summit for Kids“ ausgezeichnet

Im Mittelpunkt des jährlichen Wettbewerbs „Medien, aber sicher“ stand 2018 das Thema „Verantwortung im Netz“. Gesucht wurden Projekte, die zeigen, wie Kinder und Jugendliche im Internet Verantwortung übernehmen können. Die sechs Finalistenteams haben sich auf dem diesjährigen „Summit for Kids“ im November 2018 präsentiert. Sie hatten sich zuvor im öffentlichen Online-Voting für das Finale qualifiziert. Den ersten Platz belegte die Klasse 7a des Berliner Georg-Friedrich-Händel-Gymnasiums. Mit einem selbst gedrehten Video inklusive eigenem Song zeigen sie typische Mediennutzungssituationen von Kindern und Jugendlichen und geben Tipps für das richtige Verhalten.

Veranstaltungen unserer Partner: Unterwegs für sicheres Online-Verhalten

Im Rahmen des Safer Internet Days 2018 lud die Initiative „Teachtoday“ zu einem Aktionstag im Deutschen Museum Bonn ein. Unter dem Motto „Create, connect and share respect: A better Internet starts with you“ diskutierte Dr. Thomas Kremer, Vorstand für Datenschutz, Recht und Compliance bei der Telekom, mit über 50 Schülerinnen und Schülern der Bonner Elisabeth-Selbert-Gesamtschule über ihre Verantwortung im Netz. In anschließenden Workshops ging es um die Herausforderungen, vor denen Kinder beim Chatten, auf YouTube und in Social Media manchmal stehen. Dabei zeigten die Teilnehmer in selbst gemachten Comics und Trickfilmen, dass man Fotos von anderen nicht ungefragt teilen darf, auch im Chat grundlegende Kommunikationsregeln gelten, man Influencern lieber nicht blind folgen sollte und dass nicht alles Private ins Internet gehört.

Im März 2018 war „Teachtoday“ zudem auf der Bundesjugendkonferenz „Medien2018“ in Rostock vertreten. Mehr als 300 „Medienscouts“ nahmen teil: speziell ausgebildete Jugendliche, die ihre Mitschüler bei der Nutzung des Internets beraten. Teachtoday stellte auf der Veranstaltung ihre vielfältigen Materialien vor, die die Medienscouts an ihren Schulen einsetzen können – darunter einen Medienkompetenztest und den Medienparcours.

Ausgezeichnete Initiative

2018 erhielt Teachtoday zwei „Comenius-EduMedia-Siegel“ der Gesellschaft für Pädagogik und Information: Die gesamte Initiative wurde in der Kategorie „IT-, Kommunikations- und Medienbildung“ geehrt und das Medienmagazin Scroller in der Kategorie „Allgemeine Multimediaprodukte“.

Mit ihrer Initiative nahm die Telekom außerdem erfolgreich an den „#SaferInternet4EU Awards“ teil, die 2018 als Bestandteil der gleichnamigen Kampagne von EU-Digitalkommissarin Mariya Gabriel ins Leben gerufen wurden. Die Kampagne soll Schulen, Jugendeinrichtungen,

Eltern sowie Kinder und Jugendliche darin unterstützen, das Internet zu einem sicheren Ort zu machen. Mit den Awards wurden vorbildliche Projekte von Organisationen, Lehrern und Schülern gewürdigt, die hierzu einen Beitrag leisten. Die Telekom belegte mit „Teachtoday" den zweiten Platz in der Kategorie „Organisationen".

MEHR SICHERHEIT IM INTERNET: COSMOTE FAMILY IN GRIECHENLAND

Im vergangenen Jahr fiel der Startschuss für die Initiative COSMOTE Family, mit der Familien anhand einer Reihe von Serviceangeboten, Aktivitäten und Tools in die Lage versetzt werden sollten, sich kompetent und sicher in der digitalen Welt zu bewegen. Drei Dinge standen im Vordergrund: die Bereitstellung von Informationen für Eltern, die Zusammenarbeit mit etablierten Organisationen und die Einführung neuer Dienstleistungen. So wurde das Portal e-parenting.gr eingerichtet, wo Eltern Zugang zu informativen Artikeln, E-Learning-Kursen und Interviews erhielten. Außerdem wurde die Zusammenarbeit mit Organisationen wie dem Griechischen Zentrum für Sicherheit im Internet, das unter der Schirmherrschaft der Forschungs- und Technologiestiftung FORTH und der Griechischen Gesellschaft für die Erforschung der Internetsucht steht, intensiviert. Schließlich wurden familienfreundliche Mobilfunktarife eingeführt, die eine kindgerechte Begrenzung des Datenvolumens ermöglichen und Eltern eine fortschrittliche App für die Kontrolle der Internet- und Social-Media-Nutzung ihrer Kinder an die Hand geben.

PROGRAMMIER-WORKSHOPS FÜR KIDS IN POLEN

Programmieren wird häufig als eine sehr ernste Angelegenheit betrachtet und mit komplexer und mühsamer Arbeit gleichgesetzt. Programmiersprachen unterscheiden sich jedoch aus der Sicht von IT-Experten nicht so sehr von der Sprache, die wir jeden Tag benutzen. Deshalb machen Tausende von Freiwilligen während der EU Code Week Anfänger mit den Grundlagen des Programmierens vertraut.

So hat T-Mobile Polska im zweiten Jahr in Folge gemeinsam mit der Stiftung CoderDojo während des ganzen letzten Jahres Programmierprojekte gefördert. Während der Sommerferien hatten die Kinder der Mitarbeiter des Unternehmens die Gelegenheit, an einem Tagescamp teilzunehmen, wo sie das Programmieren in Scratch lernten und Roboter bauten. T-Mobile Polska veranstaltet auch wöchentliche Programmierkurse in Warschau. Auch in Łódź und weiteren 15 Städten werden diese Kurse angeboten, die allen Interessierten offen stehen.

Höhepunkt all dieser Aktivitäten war der SuperDojo 2018, der von T-Mobile und der polnischen CoderDojo-Stiftung veranstaltet wurde. Er fand am 20. Oktober in unserer Zentrale auf der ul. Marynarska 12 in Warschau statt und zog etwa 350 Teilnehmer an. Vereine aus ganz Polen und die interessantesten Finalisten des „Cool Grants"-Wettbewerbs von T-Mobile gaben Präsentationen, Vorträge und Workshops.

Super Dojo ist Teil der EU Code Week, einer Basisinitiative, die vor sechs Jahren von der „Young Advisers"-Gruppe in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission ins Leben gerufen wurde. Clubs aus ganz Polen veranstalteten kostenlose, offene Workshops für Kinder und Jugendliche. Ein wichtiger Aspekt der Initiative besteht in der aktiven Einbindung von Teilnehmern aus vielen verschiedenen Bereichen, wie dem Bildungswesen, dem Technologiesektor, der Geschäftswelt, gemeinnützigen Organisationen usw.

Weitere Informationen sind unter coderdojo.org zu finden.

FÖRDERUNG VON BILDUNGSINITIATIVEN UND DIGITALISIERUNG IN GRIECHENLAND

Initiative „Access to the Digital World"

Weil „digitale Kompetenzen nicht altern..." setzt sich COSMOTE seit 2012 mit dem Programm „Access to the Digital World" für die Förderung technischer Kompetenzen bei älteren Menschen ein - die Teilnehmer sind im Durchschnitt 64 Jahre alt. Dabei soll das Konzept des lebenslangen Lernens propagiert und die Lebensqualität der Teilnehmer verbessert werden. In den letzten fünf Jahren haben über 7 000 Senioren an diesem Programm teilgenommen. 2018 lernten die Teilnehmer an fünf Schulungszentren in Athen und Tessaloniki den Umgang mit einem Tablet, Browsen im Internet, die Nutzung von sozialen Medien sowie von Anwendungen, die ihnen den Alltag erleichtern (Notizen, Kalender, Benachrichtigungen, Webcam, Karten usw.).

COSMOTE-Stipendienprogramm

COSMOTE bietet das 17. Jahr in Folge ein Stipendienprogramm an. Im Rahmen dieses Programms wurden 36 Stipendien im Gesamtwert von 650 000 Euro für sozial und wirtschaftlich benachteiligte Studienanfänger vergeben. Neben der finanziellen Unterstützung erhielten die Studierenden von COSMOTE kostenlose Festnetz- und Mobilfunkprodukte und -dienste sowie Kabel-TV für die gesamte Dauer ihres Studiums. Im Laufe von 17 Jahren wurden im Rahmen dieses Programms 658 Stipendien in einem Gesamtwert von mehr als 5,5 Millionen Euro zur Verfügung gestellt.

FRÜH ÜBT SICH DIGITAL: UNSER KINDERMAGAZIN SCROLLER

Das Medienmagazin Scroller der Initiative „Teachtoday" erschien 2018 zweimal. Das Magazin richtet sich an Kinder von neun bis zwölf Jahren. In spannenden Geschichten und Interviews erleben sie, was sichere und kompetente Mediennutzung bedeutet. Konkrete Tipps erleichtern den Einstieg in die Welt der digitalen Medien. Do-it-yourself-Elemente, Spiele und Rätsel fördern die aktive Auseinandersetzung mit einer sicheren Mediennutzung. Das Magazin informiert zudem Eltern und pädagogische Fachkräfte mit speziellen Beilagen. Scroller ist online verfügbar und mit einer Auflage von 20 000 Exemplaren als kostenfreie Druckausgabe erhältlich, die von 18 000 Abonnenten gelesen wird. Das Portal scroller.de steht in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Die Erstausgabe „Fit fürs Handy" wurde 2018 neu aufgelegt auch in Telekom Shops ausgelegt.

Scroller wurde von der „Stiftung Lesen" 2018 erneut zur sicheren und kompetenten Mediennutzung empfohlen. Außerdem gewann Scroller für seine Animationsreihe „Schon gewusst?" den „German Design Award 2019" in der Kategorie „Audiovisual".



DIGITALE TEILHABE VON SENIOREN UND SCHULKINDERN IN TSCHECHIEN

Im Rahmen seiner elektronischen Sicherheitsstrategie hat T-Mobile Czech Republic eine Broschüre zum Thema „Sicherheit im Netz“ herausgegeben, die kostenlos an die Kunden in den Shops verteilt werden wird. Die interessant aufgemachten, praktischen Tipps wurden in Zusammenarbeit mit einem Experten für elektronische Sicherheit erarbeitet. Die Broschüre richtet sich an alle Nutzer des Internets, aber insbesondere an Eltern. Die Tipps sollen helfen, Risiken im Umgang mit Computern, Internet-Angeboten und insbesondere sozialen Netzwerken zu vermeiden.

Im Hauptteil werden Ratschläge zum Schutz von Kindern vor möglichem Missbrauch gegeben. Das Produktangebot Školák („Schulkind“) wurde speziell für Eltern von Schülern entwickelt. Die Eltern können damit unabhängig vom Handyguthaben des Kindes feststellen, wo ihr Kind gerade ist, ungeeignete Inhalte sperren und das Handyguthaben des Kindes prüfen. Das Paket ist mit der App „Surfie“ verknüpft. Diese ist kostenlos und hilft Eltern, den Aufenthaltsort ihres Kindes zu bestimmen und das Aufrufen bestimmter Internetinhalte einzuschränken.

Die App steht in tschechischer Sprache zur Verfügung, funktioniert mit den Betriebssystemen iOS und Android und umfasst drei Lizenzen. Letztere können entweder für drei Kinder verwendet oder auf drei verschiedenen Geräten installiert werden. Für die App ist Internetzugang erforderlich; daher umfasst das Paket 10 MB Datenvolumen pro Monat für das Kind. Ist das Datenvolumen aufgebraucht, wird die Online-Zugangsgeschwindigkeit gedrosselt. Die Kinder können die App aber trotzdem noch nutzen.

ABENTEUERSPIELPLATZ FÜR JUNGPROGRAMMIERER: CODE+DESIGN CAMPS@TELEKOM

Jugendliche für IT zu begeistern: Das ist das Ziel der „Code+Design Camps@Telekom“, die wir 2018 erstmalig ausrichteten: Vom 23. bis 26. August 2018 im T-Dome in Bonn und vom 22. bis 27. Oktober in unserem Flagshipstore in Düsseldorf. Unter der professionellen Anleitung von engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus unserer IT-Abteilung haben insgesamt rund 150 Jugendliche neue Technologien kennengelernt und ihre IT-Fähigkeiten weiterentwickelt. Die 14- bis 21-Jährigen entwarfen und programmierten Apps, Webseiten, Games und Roboter nach ihren eigenen Vorstellungen und Ideen. Vorherige Programmierkenntnisse waren für eine Teilnahme nicht erforderlich. Daneben ging es in den Camps, die auch unseren Beschäftigten eine neue, generationsübergreifende Lernerfahrung ermöglichen, um Teamwork und Kreativität. In Düsseldorf sorgte zudem ein spannendes Rahmenprogramm für neue Impulse: unter anderem mit einem 3D-Drucker und Virtual Reality zum Ausprobieren, Gaming mit einem eSports-Profiteam und einem DJ-Kurs. Ergänzt wurde die einwöchige Veranstaltung durch Beiträge zu Themen wie Darknet, digitale Freundschaft/digitale Einsamkeit und zum richtigen Verhalten in sozialen Netzwerken.



Am 21./22. November fand zudem im Telekom Dome in Bonn ein „Code+Design Camp Special“ für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Vorstandsbereichs Datenschutz, Recht und Compliance statt. Das Programm umfasste unter anderem eine Programmier- und Roboterwerkstatt und einen Schnupperkurs zu Themen wie Hacking, Social Engineering und Darknet.

Das Konzept für die Camps basiert auf einer Kooperation zwischen dem Berliner Start-up Code+Design Initiative e.V. und der Deutsche Telekom AG. Hervorgegangen ist dieses neue Aus- und Weiterbildungsformat aus der Transformationsinitiative „IT@Motion“ der Telekom IT. Für 2019 sind weitere „Code+Design Camps“ in unterschiedlichen Bereichen und Standorten im Konzern geplant.

BILDUNG GESTALTEN – DIE DEUTSCHE TELEKOM STIFTUNG

Die Deutsche Telekom Stiftung engagiert sich für gute Bildung in der digitalen Welt und konzentriert sich dabei auf die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Die Deutsche Telekom Stiftung bündelt ihre Aktivitäten in den vier Handlungsfeldern Bildungsmacher, Bildungschancen, Bildungsinnovationen und Bildungsdialog. Seit November 2018 ist der ehemalige Bundesminister des Innern, Dr. Thomas de Maizière, neuer Vorstandsvorsitzender der Deutsche Telekom Stiftung und damit Nachfolger von Prof. Dr. Wolfgang Schuster. Außerdem wurde Prof. Dr. Ulrike Cress, Direktorin des Leibniz-Instituts für Wissensmedien (IWM) in Tübingen, mit Wirkung vom 1. Juli 2018 zur stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden der Deutsche Telekom Stiftung berufen.



Forum Bildung Digitalisierung
Gemeinsam mit sechs weiteren deutschen Stiftungen engagiert sich die Deutsche Telekom Stiftung im „Forum Bildung Digitalisierung". Ziel ist es, mithilfe von digitalen Medien das Bildungssystem zu verbessern sowie Teilhabe und Chancengleichheit zu fördern. Dazu wurden drei Kernthemen formuliert: „Lernen personalisieren", „Kompetenzen entwickeln" und „Veränderung gestalten". Beim personalisierten Lernen sollen digitale Medien dazu genutzt werden, unterschiedlichen Zielgruppen einen individuellen Lernweg zu ermöglichen – beispielsweise Menschen mit Handicap, besonders Talentierten oder Flüchtlingen. Mit ihrem zweiten Schwerpunktthema will die Initiative Medienkompetenzen vermitteln, die für ein selbstbestimmtes Leben benötigt werden. Beim Kernthema „Veränderung gestalten" ist das Ziel, ein pädagogisches Konzept zur Nutzung digitaler Medien in Bildungseinrichtungen und im Bildungssystem zu entwickeln. Die Werkstatt „schulentwicklung.digital" befasst sich mit der Veränderung der Schul- und Lernkultur durch den Einsatz digitaler Medien. Im Schuljahr 2018/19 wurden 25 Schulen, die digitale Medien bereits erfolgreich in den Unterricht einbinden, für eine Teilnahme an der Werkstatt ausgewählt.

Kita-Wettbewerb „Forschergeist"
Der „Forschergeist" ist ein bundesweiter Kita-Wettbewerb der Deutsche Telekom Stiftung und der Stiftung „Haus der kleinen Forscher". Gesucht und prämiert werden herausragende Projekte, die Mädchen und Jungen für die Welt der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik begeistert haben. Mit dem Wettbewerb möchten die Initiatoren das Engagement der Kita-Fachkräfte wertschätzen und sie weiter zu exzellenter frühpädagogischer Bildungsarbeit motivieren. Die 16 Landessieger, die in Berlin im Juni 2018 gekürt wurden, erhalten jeweils 2 000 Euro. Jeder der fünf Bundessieger erhält zusätzlich 3 000 Euro zur Förderung der Bildungsarbeit in der Kita. Zudem wurden Sonderpreise verliehen, die wiederum mit 2 000 Euro dotiert sind. Insgesamt ist der Wettbewerb mit 80 000 Euro dotiert.

Die Zukunft des MINT-Lernens
Seit 2018 unterstützt die Telekom Stiftung die Initiative „Die Zukunft des MINT-Lernens": Gemeinsam mit fünf Hochschulen werden Konzepte für guten MINT-Unterricht in der digitalen Welt entwickelt, erprobt und in die Aus- und Fortbildung von Pädagogen integriert. Bei ihrer Entwicklungsarbeit werden die Hochschulen von Experten aus Deutschland, Estland, den Niederlanden und Österreich unterstützt. Darunter sind Mediendidaktiker, Lehr-Lern-Forscher, MINT-Fachdidaktiker sowie Lehrkräfte aus der Schulpraxis. Die Telekom Stiftung investiert insgesamt 1,6 Millionen Euro in das Vorhaben.

Berufsschule digital
Was müssen berufliche Schulen jungen Menschen für ein Leben und Arbeiten in der digitalisierten Welt vermitteln? Seit 2018 erarbeitet die Deutsche Telekom Stiftung gemeinsam mit zehn berufsbildenden Schulen, welche berufsübergreifenden und berufsspezifischen digitalen Kompetenzen Berufsschülerinnen und -schüler erlernen müssen – und welche Bedingungen berufliche Schulen benötigen, um digitale Medien gewinnbringend in ihren Unterricht und Alltag einzubinden. Die Ergebnisse werden anderen Schulen zur Verfügung gestellt. Wissenschaftlich begleitet wird das Vorhaben vom Institut für Informationsmanagement an der Universität Bremen. Bis Ende 2019 sind vier Werkstatttreffen aller Beteiligten geplant; das erste fand am 4. und 5. Juni 2018 in Bonn statt. Für ihr Engagement erhalten die Schulen eine finanzielle Unterstützung von rund 20 000 Euro, Möglichkeiten zum Austausch mit Experten sowie Begleitung ihrer Schulentwicklung über den Projektzeitraum.

Die MINT-Vorlesepaten
Gemeinsam mit der Stiftung Lesen sucht die Deutsche Telekom Stiftung ehrenamtliche Vorlesepaten, die Kinder im Alter von drei bis zehn Jahren für Bücher mit mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Inhalten begeistern. Ende 2018 hatten sich rund 1 600 Vorlesepaten im Netzwerk registriert. Die Vorlesepaten werden über Präsenz- und Online-Formate geschult. Sie können dann auf Einrichtungen wie Kitas oder Grundschulen zugehen, um dort mit den Kindern zu arbeiten. Ende 2018 umfasste das Angebot der Deutsche Telekom Stiftung und der Stiftung Lesen knapp 135 Medien- und Aktionstipps in zehn Sprachen. Im Berichtsjahr gab es MINT-Vorleseaktionen in Deutschland, Österreich, Rumänien, Spanien sowie den USA. Darüber hinaus ist das Netzwerk 2018 eine Kooperationsvereinbarung mit der Progress Foundation zum Aufbau eines Netzwerks von MINT-Vorlesepaten in rumänischen Bibliotheken eingegangen.

Frühstudium in MINT-Fächern
Als Schüler an einer Hochschule studieren? An bundesweit mehr als 60 Universitäten ist das dank der Unterstützung der Deutsche Telekom Stiftung möglich. Als Beitrag zur Exzellenzförderung in Deutschland ermöglicht die Stiftung Universitäten, ein Frühstudium anzubieten. Dieses gibt besonders begabten und leistungsbereiten Jugendlichen Gelegenheit, noch während der Schulzeit an regulären Vorlesungen und Prüfungen teilzunehmen. Dabei sind die MINT-Fächer Mathematik, Informatik, Chemie und Physik besonders beliebt. Dies zeigen auch Ergebnisse einer nicht repräsentativen Befragung, die die Deutsche Telekom Stiftung im Sommersemester 2018 an den Universitäten in Deutschland durchgeführt hat: Demzufolge entscheiden sich Schülerinnen und Schüler, die ein Frühstudium an einer Universität aufnehmen, hierbei besonders häufig für MINT-Fächer.

Weitere Schulprojekte der Telekom Stiftung

- GestaltBAR – die digitale Werkstatt
- Calliope Mini – Minicomputer für Grundschüler
- Junior-Ingenieur-Akademien

FundaMINT
FundaMINT ist das Stipendienprogramm der Deutsche Telekom Stiftung für Lehramtsstudierende in MINT-Fächern. Es unterstützt angehende Lehrkräfte dabei, sich auf ihre spätere Tätigkeit vorzubereiten. Pro Jahr werden bis zu 35 Stipendien für einen Zeitraum von vier Semestern vergeben. Seit 2017 ist die Vector Stiftung Projektpartner und übernimmt die Förderung von fünf, seit 2018 von zehn FundaMINT-Stipendiaten pro Jahrgang. Seit 2016 bietet die Telekom Stiftung ihren Stipendiaten die Möglichkeit, im Rahmen des Klaus-Kinkel-Stipendiums an Schulen ausgewählter Länder Mittel-, Ost- und Südosteuropas zu hospitieren. Dieser Teil des FundaMINT-Programms wird in Kooperation mit dem Pädagogischen Austauschdienst der Kultusministerkonferenz und der Zentralstelle für das Auslandsschulwesen umgesetzt.

Fellowship Fachdidaktik MINT
2018 hat die Deutsche Telekom Stiftung zum dritten Mal das Fellowship Fachdidaktik MINT ausgeschrieben. Jährlich werden bis zu neun Fellowships an Nachwuchswissenschaftler in den Fächern Mathematik, Physik, Chemie, Biologie, Informatik, Technik und Sachunterricht vergeben. Die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler können an Seminaren und Workshops zu Themen wie Berufungsverhandlungen und Doktorandenbetreuung teilnehmen und sind in das Netzwerk der Deutsche Telekom Stiftung eingebunden.

„Ich kann was!"-Initiative fördert weitere 82 Projekte für digitale Kompetenz
Mit der „Ich kann was!"-Initiative vermittelt die Deutsche Telekom Stiftung jungen Menschen Schlüsselkompetenzen für selbstständiges und selbstbewusstes Handeln in der digitalen Welt. 2018 unterstützte die Initiative 82 Projekte der offenen Kinder- und Jugendhilfe, bei denen die Vermittlung medialer und digitaler Kompetenzen im Mittelpunkt steht. Unter dem Motto „Schlüsselkompetenzen für die digitale Welt" hatten sich 340 Einrichtungen mit ihren Konzepten beworben. Die gesamte Fördersumme betrug auch 2018 erneut rund 600 000 Euro. Das Alter der Kinder und Jugendlichen in den geförderten Projekten liegt zwischen 9 und 16 Jahren. Seit dem Start von „Ich kann was!" vor acht Jahren wurden bundesweit bereits knapp 1 300 Projekte mit einem Gesamtvolumen von über 6 MillionenEuro unterstützt.

Medienpreis Bildungsjournalismus
Der Medienpreis Bildungsjournalismus, den die Telekom Stiftung seit 2014 jährlich verleiht, ist die bundesweit einzige Auszeichnung, die ausschließlich bildungsjournalistische Beiträge prämiert. Ziel des Preises ist, die Aufmerksamkeit für das Thema Bildung in der Gesellschaft zu erhöhen und Bildungsjournalisten die Wertschätzung entgegenzubringen, die sie für ihre wichtige Arbeit verdienen. Aus rund 100 Einreichungen wählte eine fünfköpfige Jury unter Vorsitz von Hans Werner Kilz die folgenden Sieger:

- **Kategorie Text:** Bastian Berbner und Henning Sußebach für „In Braunschweig machen 48 Prozent der Schüler Abitur. In Cloppenburg 18 Prozent. Wie kann das sein?" (DIE ZEIT, 15. März 2018)

- **Kategorie Audio/Video/Multimedia:** Erster Preis: Alexander Kleider für „Berlin Rebel High School" (Dok-Werk Filmkooperative/ Westdeutscher Rundfunk, Kinostart 11. Mai 2017)

- **Bester Kurzbeitrag:** Preisträgerin: Christine Roskopf für „Was glaubst du? – Wenn Religionen gemeinsam lernen" (tvision/Westdeutscher Rundfunk für Das Erste, 17.Juni 2017)

Bildungsmagazin „sonar"
Im digitalen Zeitalter werden Informationen immer schneller konsumiert. Um komplexe Themen wirklich zu durchdringen, reicht der oberflächliche Blick aber meist nicht aus. Man muss sich Zeit nehmen, das Thema von allen Seiten betrachten, die Perspektive wechseln. Genau das will das Bildungsmagazin „sonar" der Telekom Stiftung erreichen. Das Magazin erscheint zweimal im Jahr und lotet auf 32 Seiten in Form von Interviews, Essays und Service-Beiträgen relevante Bildungsthemen aus.

WIE WIR DIE MINT-AUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND FÖRDERN

Als zukunftsorientiertes Telekommunikations- und Technologieunternehmen sind wir auf top-qualifizierte Nachwuchsfachkräfte angewiesen, insbesondere aus dem MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Wir tun deshalb viel dafür, junge Menschen an diese Themen heranzuführen und sie dafür zu begeistern – etwa mit unseren „Code+Design Camps", bei denen unsere IT-Experten Jugendliche bei der Umsetzung eigener IT-Projekte unterstützen. Auch die Aus- und Weiterbildung in IT-Berufen wollen wir verbessern. Mit der Entwicklung neuer Berufsbilder wie dem Cyber Security Professional leisten wir hierzu unseren Beitrag. Ein besonderes Anliegen ist uns, den Frauenanteil in den MINT-Ausbildungen zu erhöhen. Denn wir sind davon überzeugt, dass uns Vielfalt dabei hilft, im globalen Wettbewerb mit guten Ideen und besten Produkten wettbewerbsfähig zu bleiben und unsere Position als attraktiver Arbeitgeber auszubauen. Allerdings ist es nach wie vor nicht leicht, junge Frauen für eine technische Ausbildung zu begeistern – unter anderem, weil es in diesem Bereich noch nicht genügend weibliche Vorbilder gibt. In unseren technischen, dualen Studiengängen konnten wir den Frauenanteil von 11 Prozent im Jahr 2010 auf fast 16 Prozent Ende 2018 steigern – das ist uns aber noch lange nicht genug.

„Frauen-MINT-Award" international
Mit dem „Frauen-MINT-Award" wollen wir die Attraktivität von MINT-Fächern steigern und Frauen in MINT-Fächern fördern. Der Preis wird jährlich gemeinsam mit dem Studierendenmagazin „audimax" und der Initiative „MINT Zukunft schaffen" ausgelobt. Er zeichnet Abschlussarbeiten von MINT-Absolventinnen aus aller Welt aus, die sich mit einem der wichtigen Wachstumsfelder „Cloud", „Internet der Dinge", „Künstliche Intelligenz", „Cyber Security" oder „Netze der Zukunft" befassen.

Für den Award 2017/18 wurden 30 internationale Abschlussarbeiten, zum Beispiel aus Finnland, Großbritannien, Indien, Italien, Kroatien, den Niederlanden, Österreich, Rumänien, Russland und den USA eingereicht. Das Thema Künstliche Intelligenz (KI) erwies sich dabei als klarer Favorit. Als Gesamtsiegerin wurde Karolina Stosio der Technischen Universität Berlin ausgezeichnet, die in ihrer Arbeit erklärt, wie KI ein Bild anhand minimaler Informationen erkennen kann. Die Arbeit wurde mit 3 000 Euro Preisgeld belohnt. Die Preise wurden am 21. Juni 2018 in Bonn vergeben.

RoboNight im Saarland
Die „RoboNight" der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) in Saarbrücken führt Schülerinnen und Schüler spielerisch an die Themen Technik und Technologien heran. Bei der Veranstaltung bekommen Schülerinnen und Schüler aller Schulformen von der sechsten bis zur elften Klasse Einblicke in die mechanische Konstruktion und Programmierung von Robotern. Die Deutsche Telekom war 2018 erneut Hauptsponsor der RoboNight und machte an ihrem Stand VirtualReality erlebbar. Im Rahmen eines Wettbewerbs konnten Schülerteams ihre Fähigkeiten bei der Konstruktion und Programmierung von Robotern unter Beweis stellen. Das Siegerteam freute sich über einen Roboter-Baukasten und eine Einladung in die T-Gallery nach Bonn. Dort können die Schülerinnen und Schüler erleben, was künftig mit Robotern, virtueller Realität und im vernetzten Zuhause alles möglich ist.

MINT-Projekte der Deutsche Telekom Stiftung
Auch die Deutsche Telekom Stiftung fördert mit einer Vielzahl von Projekten die MINT-Ausbildung, darunter die MINT-Vorlesepaten, Die Zukunft des MINT-Lernens, der Kita-Wettbewerb „Forschergeist", FundaMINT, ein Stipendienprogramm für Lehramtsstudierende, und schreibt jährlich das Fellowship Fachdidaktik MINT aus, das sich an Nachwuchswissenschaftler richtet.

PARTNER BEIM DEUTSCHEN ARBEITGEBERPREIS FÜR BILDUNG: KOOPERATION GEWINNT

Die Deutsche Telekom ist gemeinsam mit der Deutschen Bahn Sponsor des jährlichen Arbeitgeberpreises für Bildung. Mit dem Preis werden Bildungsideen, Initiativen und Konzepte der frühkindlichen, schulischen, beruflichen und hochschulischen Bildung ausgezeichnet, die erfolgreich aufzeigen, wie neues zukunftsfähiges Lernen gemeinsam funktionieren kann. Der Preis wird auf dem Deutschen Arbeitgebertag vor mehreren Tausend Teilnehmern aus Gesellschaft, Politik und Wirtschaft vergeben.

2018 wurden Projekte gesucht, die vorleben, dass Innovationen und Bildungserfolge gerade auch dann entstehen können, wenn man neue, vielleicht auch ungewohnte Wege geht. Dabei wurden Projekte ausgezeichnet, bei denen klassische Bildungsinstitutionen mit Partnern wie Elterninitiativen, engagierten Privatpersonen, anderen Bildungseinrichtungen oder Unternehmen zusammenarbeiten.

UNSER BEITRAG ZUR FÖRDERUNG VON MINT-MASSNAHMEN IN KROATIEN

Unterstützung von Schülern und Studierenden durch Stipendien und Spenden
Um Kroatien auf die neue Welle technologischer Veränderungen vorzubereiten, setzt sich Hrvatski Telekom mit viel Energie für die Steigerung der Popularität von MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, englisch: STEM) und der damit verbundenen Kenntnisse und Kompetenzen sowie der Anwendung moderner Technologien in allen Lebensbereichen ein. Eines der Ziele von HT-Projekten und der Zusammenarbeit des Unternehmens mit Bildungsreinrichtungen ist der Wissens- und Kompetenzaustausch im MINT-Bereich. Im Klartext bedeutet dies, dass wir Studierenden in den ersten Semestern ihres Studiums die Teilnahme an internationalen Projekten ermöglichen und ihnen Stipendien oder professionelles Mentoring anbieten können.

HT fördert Studierende auch bei verschiedenen Fach- und Sportwettbewerben. So unterstützten wir das Team der kroatischen Gesellschaft für Robotik bei der internationalen Robotik-Meisterschaft RoboCup in Kanada sowie MIOC-Studierende beim renommierten Informatikwettbewerb All-Star ACSL in den Vereinigten Staaten. Auch Schüler vom Vinkovci-Gymnasium wurden von uns beim internationalen WERcontest-Wettbewerb für Robotik im Bildungsbereich in China unterstützt, wo sie unter 8 000 Schülern beim Programmen und Testen von Robotern auf Platz zwei landeten. Wir unterstützten FOI-Studierende beim Wissens- und Sportwettbewerb STEM Games.

Pepper – der berühmteste Roboter in Kroatien
Eine besondere Aufgabe bei der Förderung des Interesses an MINT-Themen erfüllt unser humanoider Botschafter, der Roboter Pepper, der neben seiner Rolle im Marketing auch im MINT-Programm von HT wichtige Aufgaben übernimmt. Pepper wirbt in Grund- und Sekundarschulen für MINT-Fächer und vermittelt den jungen Menschen, wie wichtig es ist, sich durch Aneignung digitaler Kompetenzen für die Zukunft zu rüsten. Pepper war der erste Roboter in Kroatien, der im Seminar „Robotik und die Zukunft" an der Juraj Dobrila Universität in Pula den Ehrentitel Robo-Assistent erhielt. Der Roboter gab sein erstes Interview über die Chancen, die von neuen Technologien geboten werden, und unterstützte die Präsentation des Student Entrepreneur Incubator und des VISIO Science and Technology Institute.

Er gehört einer neuen Generation humanoider Roboter an, spricht fließend Kroatisch, drückt sich durch Gestik und Körperbewegungen aus und verteilt gerne Umarmungen. Er ist 1,20 Meter groß, wiegt 30 Kilo und ist mit 12 Sensoren, vier Mikrofonen, zwei Lautsprechern und zwei Kameras ausgestattet.

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

Rund 440 Arbeitsangebote hat die die Deutsche Telekom im Jahr 2018 für Flüchtlinge bereitgestellt – vor allem im Rahmen einer Ausbildung, in Form von Praktikumsstellen oder im Programm „Praktikum PLUS Direkteinstieg".

Das Flüchtlingsengagement der Telekom war 2015 als Task Force für Ersthilfe gestartet, etwa durch kostenloses WLAN in Erstaufnahmeeinrichtungen, die Bereitstellung von Immobilien zum Beispiel als Flüchtlingsunterkünfte, den Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sowie die Unterstützung von privatem ehrenamtlichem Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Von der Ersthilfe entwickelte sich das Engagement 2016 weiter zum aktuellen Projekt „Deutsche Telekom hilft Flüchtlingen", das wir 2018 erfolgreich fortgeführt haben. Im Fokus steht inzwischen die Integration in den Arbeitsmarkt. Allein im Jahr 2018 gab es über 250 neue Stellenbesetzungen in den unterschiedlichen Programmen. Bis zu 100 Ausbildungsplätze, Einstiegsqualifizierungen und duale Bachelor- und Masterstudiengänge wurden vergeben. Für die Praktikumsvergabe wurden Bewerbertage durchgeführt. Dabei ging es mehr um ein erstes gegenseitiges Kennenlernen als darum, Vorerfahrungen abzufragen und Zertifikate zu sichten. Insgesamt wurden 2018 fünf Bewerbertage an verschiedenen Standorten durchführt, an denen der Großteil der über 100 Praktikumsplätze vergeben wurde. Unser Fokus lag 2018 auf der langfristigen Integration in die Arbeitswelt. So haben wir möglichst viele Praktikanten in eine anschließende Ausbildung oder in einen Direkteinstieg vermittelt. Rund 30 Prozent der längerfristigen Angebote konnten wir mit Teilnehmern besetzen, die vorher ein Praktikum bei uns absolviert hatten.

„Praktikum PLUS Direkteinstieg" = Integration in die Arbeitswelt
Auch das Programm „Praktikum PLUS Direkteinstieg", das 2016 als Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Post DHL Group und Henkel startete, haben wir 2018 bei der Telekom fortgeführt und weiterentwickelt. So haben wir hierfür neue Stellen in Bereichen geschaffen, in denen bei uns besonders großer Personalbedarf besteht, beispielsweise im Kundenservice oder in der Technik. An eine drei bis sechsmonatige Orientierungsphase schließt sich eine Anstellung für zwei Jahre an. Der Vorteil: Neben der Arbeit steht den Flüchtlingen immer noch Zeit zur Verfügung, um ihre Sprachkenntnisse zu verbessern und sich stufenweise in die neue Arbeitsaufgabe einzufinden. Insgesamt haben wir bei der Telekom 2018 erneut 38 Plätze vergeben.

Die ersten Absolventen werden das Programm Anfang 2019 abschließen. Um sie bei der langfristigen Integration in die Arbeitswelt zu unterstützen, ermöglichen wir den ersten von ihnen Ende 2018 erstmals die Teilnahme an dem Training „Fit für den deutschen Arbeitsmarkt“, bei dessen erfolgreichem Abschluss Teilnehmer auch ein TÜV-Zertifikat erhalten. Für unser Programm „Praktikum PLUS Direkteinstieg“ wurden wir 2018 mit dem „HR Excellence Award“ für innovative Leuchtturmprojekte im Personalmanagement ausgezeichnet.

Stipendien schaffen Chancen
Die akademische Ausbildung von nach Deutschland geflüchteten Menschen unterstützen wir als Förderer des Stipendienprogramms „Welcome“ der Deutschen Universitätsstiftung. Das Programm vermittelt Studierenden aus Flüchtlingsgebieten in Deutschland unter anderem eine Eins-zu-eins-Betreuung durch einen fach- und studienortnahen Hochschullehrer.

Informationen rund um Deutschland: Das Handbook Germany
Unter www.handbookgermany.de finden Flüchtlinge und alle, die neu in Deutschland sind, Informationen zum Leben, Lernen und Arbeiten in Deutschland. Das Handbook Germany ist die Weiterentwicklung unseres 2015 gestarteten Flüchtlingsportals in Zusammenarbeit mit dem Bundeskanzleramt und den Neuen Deutschen Medienmachern. Die Informationen stehen inzwischen in sieben Sprachen zur Verfügung: Neben Deutsch, Arabisch, Englisch und Farsi kamen 2018 Paschtu (Afghanistan/Pakistan), Französisch und Türkisch hinzu. Ein Großteil der Menschen aus den zehn zugangsstärksten Herkunftsstaaten, die 2017 einen Asylantrag stellten, bekommen damit verlässliche Informationen in ihren Muttersprachen oder gängigen Amts- und Handelssprachen ihrer Heimatländer. Die Deutsche Telekom unterstützt das Redaktionsteam als Technologiepartner. Handbook Germany wurde 2018 mit dem „Deutschen Digital Award“ in Bronze in der Kategorie „Branded Content – Content Platforms/Digitale Magazine“ ausgezeichnet. Außerdem gewann es den „Deutschen Preis für Onlinekommunikation“ in der Kategorie Corporate Responsibility.



Auszeichnungen
Handbook Germany: Gewinner des Deutschen Digital Award in Bronze in der Kategorie Branded Content – Content Platforms / Digitale Magazine ausgezeichnet sowie des Deutschen Preises für Onlinekommunikation in der Kategorie Corporate Responsibility. Praktikum Plus Direkteinstieg: Auszeichnung mit dem HR Excellence Award in der Kategorie Corporate social Responsibility.

WLAN-Versorgung
Ende 2018 standen in Erstaufnahmeeinrichtungen 56 kostenlose WLAN-Hotspots zur Verfügung.

Immobilien
Bereitstellung von 34 Telekom-Immobilien für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Ausbildungsangebote
Bis zu 100 Plätze in Einstiegsqualifizierung, Ausbildung und dualen Bachelor- und Masterstudiengängen. Über 100 bezahlte Praktika deutschlandweit und in verschiedenen Konzerngesellschaften.

„Praktikum PLUS Direkteinstieg“
Zweijährige Anstellung von Geflüchteten nach drei- bis sechsmonatiger Orientierungsphase. Fokus 2018 auf Bereiche mit hohem Personalbedarf: Technik und Kundenservice.

„Praktikum PLUS Direkteinstieg“
Zweijährige Anstellung von Geflüchteten nach drei- bis sechsmonatiger Orientierungsphase. Fokus 2018 auf Bereiche mit hohem Personalbedarf: Technik und Kundenservice.

Flüchtlingsportal
Technologiepartnerschaft für das Flüchtlingsportal „Handbook Germany“ mit Infos zum Asylverfahren sowie zum Leben und Arbeiten in Deutschland. 2018 um Paschtu (Afghanistan/Pakistan), Französisch und Türkisch ergänzt, jetzt in sieben Sprachen verfügbar. WLAN-Versorgung

Personalvermittlung
Unterstützung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge durch über 500 Beamte der Deutschen Telekom.

Einbindung DTAG-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Unterstützung der DTAG-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern bei ihrem sozialen Engagement in der Flüchtlingshilfe, z.B. in Kooperation mit Volunteer Vision in dem Programm eStart. Stand Ende 2018: 112 Telekom-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter unterstützten als Sprachpaten Flüchtlinge beim Erlernen der deutschen Sprache.

UMSETZUNG FÖRDERN

Wir wollen Menschen dazu motivieren, kreative digitale Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu finden. Dazu leisten wir konkrete Hilfestellung und erleichtern die Umsetzung ihrer Ideen. Unter anderem engagieren wir uns im Verein „Deutschland sicher im Netz“ und fördern gemeinsam mit der „Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO)“ Medienkompetenzprojekte für Senioren. Außerdem unterstützen wir die Entwicklung innovativer Lösungen, beispielsweise neuer Apps, und entwickeln eigene nachhaltige Produkte und Dienste. Wir wollen in Zeiten der Digitalisierung ein vertrauenswürdiger Partner sein und nehmen deshalb Anregungen auf, die an uns herangetragen werden. Über unseren Stakeholder-Dialog ermöglichen wir Teilnehmern, unsere Nachhaltigkeitsthemen nach ihrer Bedeutung zu gewichten und unsere Leistung in den jeweiligen Bereichen zu bewerten.

ENGAGEMENT BEI „DEUTSCHLAND SICHER IM NETZ“ UND „BAGSO“

Der Verein Deutschland sicher im Netz e.V.(DsiN) richtet sich seit zwölf Jahren als zentrale Anlaufstelle für IT-Sicherheit und Datenschutz an Verbraucher und kleinere Unternehmen. Thomas Kremer, Vorstand für Datenschutz, Recht und Compliance der Telekom, ist Vorsitzender des DsiN. Als Mitglied des Vereins engagieren wir uns gemeinsam mit weiteren Unternehmen und Verbänden unter anderem in den folgenden Projekten: Workshopreihe „IT-Sicherheit@Mittelstand“, „Aktionsbund Digitale Sicherheit“ und „Digital-Kompass“ sowie im „Sicherheitsbarometer“ (SiBa App) für digitalen Selbstschutz.

Wir fördern außerdem das DsiN-Projekt „Digitale Nachbarschaft“. Dabei werden Menschen zu ehrenamtlichen IT-Botschaftern ausgebildet, die Wissen an Nachbarn oder Kollegen weitergeben. Bei der Auftaktveranstaltung der „Woche des bürgerschaftlichen Engagements“ in Berlin im September 2018 stellte das Projekt erneut seine Arbeit vor. Auch unsere Unternehmensinitiative „1001 WAHRHEIT“, die sich für eine verantwortungsvolle Mediennutzung einsetzt, präsentierte sich dort.

Als Mitglied der Plattform „Sicherheit, Schutz und Vertrauen für Gesellschaft und Wirtschaft“ des Digital-Gipfels haben wir in Kooperation mit DsiN zudem ein neues Aufklärungsangebot zum Thema Künstliche Intelligenz entwickelt: KInsights! vermittelt als interaktiver Showroom einen Einblick in aktuelle KI-Technologien. Verschiedene Charaktere (u.a. Wissenschaftler, Ethiker, Datenschützer) zeigen ihre Perspektiven auf bereits bestehende Anwendungsszenarien im Alltag – vom KI-gesteuerten Spamfilter über Chatbots bis zum Katastrophenmanagement mit KI. Das Angebot wurde zum Digital-Gipfel am 4. Dezember 2018 in Anwesenheit von Prof. Dr. Günter Krings, Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesminister des Innern, der Öffentlichkeit vorgestellt.

Gemeinsam mit der BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. fördern wir die Medienkompetenz älterer Menschen. Als Partner unterstützen wir den Goldenen Internetpreis. Der Preis zeichnet Menschen ab 60 aus, die das Internet kompetent nutzen und andere dabei begleiten, in die Online-Welt einzusteigen. Im Rahmen der letzten Preisverleihung 2017 haben wir einen Sonderpreis unter dem Titel „Ideen wachsen lassen“ an das Hamburger Projekt „KULTURISTENHOCH2“ vergeben. Das Projekt, das junge und ältere Menschen zusammenbringt, wurde über das Jahr 2018 hinweg dabei unterstützt und beraten, um es künftig auch auf andere Großstädte auszuweiten. Im November 2018 trafen sich alle Preisträger erneut in Berlin, um einen gemeinsamen Blick darauf zu werfen, wie sich ihre Projekte im letzten Jahr weiterentwickelt haben. Die nächste Preisverleihung ist für November 2019 geplant.

2018 nahmen wir erneut am Deutschen Seniorentag teil. Er wird alle drei Jahre von der BAGSO durchgeführt. Auf der Veranstaltung präsentierten wir Produkte und Services, die sich an Menschen ab 65 Jahre richten. Dazu gehören neben Angeboten aus den Bereichen Mobilfunk, Festnetz und MagentaEINS auch spezielle Apps für Senioren sowie Sicherheitsprodukte von Magenta SmartHome. Darüber hinaus boten wir den Besuchern an unserem Stand verschiedene Services an: Zwei Techniker richteten mobile Endgeräte ein und beantworteten technische Fragen. Als Beiratsmitglied engagieren wir uns zudem beim Digital-Kompass, einem gemeinsamen Projekt von BAGSO und DsiN. Der Digital-Kompass richtet sich mit Materialien und digitalen Stammtischen an Internet-Lotsen, die ältere Menschen ins und im Internet begleiten. Des Weiteren entstehen bundesweit 75 Digital-Kompass-Standorte. Innerhalb dieser Standorte schaffen Internet-Lotsen eine vertrauensvolle (Lern-)Umgebung für ältere Menschen und unterstützen sie dabei, digitale Dienste auszuprobieren und einen souveränen Umgang mit dem Internet zu erlernen. Die Digital-Kompass-Standorte sind aber auch Anlaufstelle für andere Multiplikatoren, die sich weiterbilden oder in das Projekt einbringen möchten.

INNOVATIVE LÖSUNGEN FÜR GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

Technologie kann einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen leisten. Wir fördern deshalb die Entwicklung entsprechender digitaler Lösungen und Bildungsangebote. Dazu gehört beispielsweise die App IRMGARD, die Erwachsenen dabei hilft, auf Deutsch Lesen und Schreiben zu lernen. Dabei richtet sie sich sowohl an Analphabeten als auch an Menschen, die Deutsch als Fremdsprache lernen. Im Berichtsjahr gab es in diesem Bereich darüber hinaus folgende Entwicklungen:

Sea Hero Quest: Grundlagenstudie bestätigt positiven Beitrag zu Demenzforschung
Demenz ist eine große medizinische Herausforderung. Heute sind bereits 47 Millionen Menschen dement, 2050 werden es dreimal so viele sein. Unsere Initiative „Game for Good" hat sich zum Ziel gesetzt, Wissenschaftler bei der Entwicklung neuer Verfahren zur frühzeitigen Diagnose von Demenz zu unterstützen. Dazu haben wir in den letzten drei Jahren gemeinsam mit Wissenschaftlern und Spieleentwicklern das Handy-Spiel „Sea Hero Quest" (2016) und das Virtual-Reality-Spiel „Sea Hero Quest VR" (2017) entwickelt. Die Spiele sammeln anonyme Daten über die Fähigkeit der Spieler, sich räumlich zu orientieren – denn der Verlust der Orientierungsfähigkeit ist eines der ersten Symptome von Demenz. 2018 bestätigte eine Grundlagenstudie des University College London und der University of East Anglia, Großbritannien, dass die Spiele einen Beitrag zu Fortschritten in der globalen Demenzforschung leisten.

Weltweit spielen bereits über 4 Millionen Menschen Sea Hero Quest und unterstützen damit die Demenzforschung. Die Virtual-Reality-Version „Sea Hero Quest VR" sammelt besonders präzise Daten über das räumliche Orientierungsverhalten der Spieler. Die anonym erhobenen Daten werden kontinuierlich durch Wissenschaftler ausgewertet. Auf dieser Basis soll bis 2022 eine Applikation zur Früherkennung von Demenz entwickelt werden.

Das VR-Spiel kann kostenlos im Oculus Store und bei Google Daydream heruntergeladen werden. Das mobile Spiel ist nicht mehr im App Store und bei Google Play verfügbar, da den Wissenschaftlern ausreichend Daten zur Verfügung stehen und Datenmenge und -qualität die Erwartungen deutlich übertroffen haben.

ROBOTIK IM UNTERRICHT IN GRIECHENLAND

COSMOTE trägt durch die Entwicklung digitaler Kompetenzen bei Kindern in ganz Griechenland zur Verbesserung der Lebensqualität bei. Im Laufe der letzten 5 Jahre hat COSMOTE als strategischer Partner der gemeinnützigen Organisation für Robotik in Bildung und Forschung WRO Hellas eine Reihe von Initiativen umgesetzt, die den Einsatz von Robotik im Schulunterricht sowie die Popularität von MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) im griechischen Bildungswesen fördern sollen. Folgende Initiativen wurden 2018 gestartet:

- **„ROBOGIRL", der erste griechische Spielfilm über Robotik im Schulunterricht** und die daraus erwachsenden Erfahrungswerte für Kinder, wurde von COSMOTE präsentiert. Es ist ein unterhaltsamer Familienfilm, der die Bedeutung von Teamwork hervorhebt sowie die Fähigkeit von Kindern, selbst die unglaublichsten Ideen in die Tat umzusetzen. Der Film erzählt die Geschichte eines Mädchens namens Sofia, das beschließt, an einem Robotik-Kurs teilzunehmen, obwohl es sich eigentlich gar nicht für Wissenschaft und Technik interessiert. Dabei findet Sofia Neues über sich selbst, ihre Freunde und ihre Fähigkeiten heraus sowie über das, was man alles erreichen kann, wenn man seine Ziele entschlossen und unbeirrt verfolgt. ROBOGIRL hatte auf dem YouTube-Kanal von COSMOTE Premiere wurde und im Dezember 2018 im COSOMOTE TV ausgestrahlt. Der ganze Spielfilm ist hier abrufbar.
- **Am griechenlandweiten Robotik-Wettbewerb für Grund-, Mittel- und Oberstufenschüler 2018** nahmen insgesamt mehr als 3 500 Kinder und Jugendliche teil. Über 1 500 Lehrer wurden geschult, um den Schülerteams bei Design und Konstruktion eines vollständigen Robotermodells unter die Arme greifen zu können. Außerdem wurden die Projekte des Wettbewerbs auf die digitale Plattform für Bildungsinhalte von WRO Hellas hochgeladen und stehen damit allen Lehrkräften in ganz Griechenland zur weiteren Nutzung zur Verfügung. Im September des vergangenen Jahres fiel der Startschuss für den griechenlandweiten Robotik-Wettbewerb für Grund-, Mittel- und Oberstufenschüler 2019, der bis März 2019 läuft. Dabei wird es zum ersten Mal versuchsweise eine neue Kategorie für Vorschulkinder geben.
- **An dem griechischen WRO-Wettbewerb 2018** beteiligten sich mehr als 600 Schüler aus ganz Griechenland. Sie entwickelten auf Robotik beruhende Lösungsvorschläge für die existenziellen Probleme unserer Welt, wie z. B. nachhaltige Nahrungsmittelproduktion und Ernährungssicherung, um das zweite UN-Nachhaltigkeitsziel „Kein Hunger" umzusetzen. Die siegreichen griechischen Teams nahmen im November 2018 an der 14. Welt-Roboter-Olympiade in Thailand teil, die unter dem Motto „Ernährung zählt" stand. Zwei Teams landeten auf dem vierten Platz und drei weitere Teams erhielten Sonderpreise.
- **CodeAthon** ist eine neue Programmierinitiative für Schüler. Sie wurde im Rahmen der Europäischen Programmierwoche im Oktober 2018 in vier griechischen Städten veranstaltet und hat das Ziel, die Kreativität der Schüler beim Programmieren zu fördern, ihre Programmierkompetenzen zu verbessern und sie zur Teamarbeit anzuregen. Etwa 300 Schülerinnen und Schüler im Alter von 8 bis 16 Jahren nahmen an dieser Initiative teil und stellten ein noch unvollendetes elektronisches Spiel innerhalb von 4 Stunden fertig. Die Projekte der teilnehmenden Teams wurden auf eine offene Plattform hochgeladen, sodass auch andere Kinder und Jugendliche daraus lernen konnten.

ENGAGEMENT@TELEKOM

Als Unternehmen verstehen wir uns als gesellschaftlicher Akteur, der sich einbringt und Verantwortung übernimmt. Diese Haltung bringen wir nicht zuletzt mit unserem gesellschaftlichen Engagement zum Ausdruck. Dazu gehört für uns auch, den ehrenamtlichen Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und sind Botschafter für unsere Werte. Auch für die interne Personalentwicklung bringen Freiwilligeneinsätze zahlreiche Vorteile. Sie erweitern die Perspektive des Einzelnen und wirken sich positiv auf die Sozialkompetenz und den Teamzusammenhalt aus. Unser Corporate-Citizenship-Programm „engagement@telekom“ verfolgt daher zwei Ziele: das bestehende Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und Impulse für neues Engagement geben. Wir geben unseren Beschäftigten vielfältige Gelegenheiten, sich ehrenamtlich zu engagieren – vorzugsweise in Projekten zur Förderung der Medienkompetenz. So tragen wir dazu bei, das Leben der Menschen nachhaltig zu vereinfachen und zu bereichern.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Durch unsere Kernkompetenzen einen Beitrag zum Nutzen der Gesellschaft leisten › Begleitung unseres gesellschaftlichen Umfelds als vertrauenswürdiger Partner	› Corporate Volunteering › Corporate Giving › Spendenrichtlinie › Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen	› Kennzahlen „Gesellschaftliches Engagement“ › Überprüfung der Einhaltung der Spendenrichtlinie

SO ÜBERNEHMEN WIR VERANTWORTUNG FÜR UNSERE GESELLSCHAFT

Mit unserem Corporate-Citizenship-Programm „engagement@telekom“ setzen wir uns auf vielfältige Art und Weise für die Gesellschaft ein. „engagement@telekom“ beruht auf zwei Säulen:

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



In Zeiten des digitalen Wandels wollen wir unser gesellschaftliches Umfeld als vertrauenswürdiger Partner begleiten. Dabei bringen wir unsere Kernkompetenzen und das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Unser gesellschaftliches Engagement findet oft im Rahmen unserer langjährigen Partnerschaften statt, zum Beispiel mit der Telefon Seelsorge. Zudem stehen wir der „Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen“ (BAGSO) bei der Förderung von Medienkompetenzen älterer Menschen als Partner zur Seite. Als Mitglied von „Deutschland sicher im Netz e.V. (DsiN)“ unterstützen wir den Verein bei seiner Arbeit für IT-Sicherheit und Datenschutz. Darüber hinaus beteiligen wir uns an der „Woche des bürgerlichen Engagements“ beim Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement. An zahlreichen Social Days bieten wir unseren Beschäftigten die Möglichkeit, sich für soziale Projekte oder im Umweltschutz auch bei unseren Partnern zu engagieren.

Über Corporate-Volunteering-Angebote haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich beispielsweise für die Vermittlung von Medienkompetenzen zu engagieren. Dies geschieht etwa über die Initiative „Medien, aber sicher“. Sie stellt Lehrmaterialien zur Verfügung, die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Workshops nutzen. Auf diese Weise helfen sie Menschen dabei, digitale Phänomene besser zu verstehen – und schaffen damit die Voraussetzung für Teilhabe an der digitalen Welt. Corporate Volunteering findet bei der Deutschen Telekom aber auch in anderen Bereichen statt. So ermutigen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich an der Integrationsarbeit zu beteiligen und im Projekt „eStart“ Flüchtlinge online beim Deutschlernen zu unterstützen. Ehrenamtliches Engagement ist zudem ein wichtiger Bestandteil unserer Aus- und Weiterbildungsprogramme. Den Einsatz unserer Auszubildenden würdigen wir mit dem Konzernwettbewerb „Verantwortung gewinnt!“.

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. Zum Beispiel verbindet uns bereits seit 2003 eine Kooperation mit der Aktion Deutschland Hilft.

Bei unserem Engagement arbeiten wir länderübergreifend eng zusammen und tauschen Erfahrungen und Best Practices aus. Unseren Erfolg messen wir mit einem Kennzahlenset:

- Kennzahl „Gesellschaftliches Engagement“ bildet unsere Leistung im gesellschaftlichen Umfeld ab.
- ESG KPI „Community Investment“ bildet unser finanziell, personell und in Sachmitteln geleistetes gesellschaftliches Engagement ab.
- ESG KPI „Beneficiaries“ misst die hohe Anzahl der Engagierten und die vielen als Zielgruppe erreichten Menschen.
- ESG KPI „Medienkompetenz“ zeigt den großen Anteil von Projekten und Maßnahmen, die einen souveränen Umgang mit Medien fördern, und hat durch den starken Bezug zum Kerngeschäft eine hohe Steuerungsrelevanz.

Das Kennzahlenset ist auch Grundlage für die Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen, mit denen wir unsere Projektmaßnahmen und -ziele steuern und evaluieren. Diese überprüfen wir kontinuierlich während des Projektjahrs, um den Zielkorridor beziehungsweise die Ziele gegebenenfalls anpassen zu können. Eine Untersuchung von Beyond Philantropy und goetzpartners aus dem Jahr 2017 hat bestätigt, dass unsere Spendenaktivitäten im Bereich der Medienkompetenzförderung einen klaren Bezug zu unserem Kerngeschäft aufweisen.

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

IMPULSE FÜR VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT: DEUTSCHLANDSTIFTUNG INTEGRATION UND START-STIFTUNG

Wir sind überzeugt, dass kulturelle Vielfalt unsere Gesellschaft bereichert und Chancen für die wirtschaftliche Innovationskraft unseres Landes birgt. Diese Überzeugung bringen wir unter anderem durch unsere strategische Partnerschaft mit der Deutschlandstiftung Integration zum Ausdruck. Die Stiftung engagiert sich für junge Menschen mit Migrationshintergrund, etwa indem sie sie auf ihrem Weg in die Berufswelt begleitet und sie in ein breites Netzwerk einbindet. Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel ist Schirmherrin. Im Dezember 2018 hat die Deutschlandstiftung Integration ihr zehnjähriges Jubiläum in der Hauptstadtrepräsentanz der Deutschen Telekom gefeiert. Der Vorsitzende des Stiftungsrats, Bundespräsident a.D. Christian Wulff, konnte dabei 600 Gäste aus Politik und Wirtschaft, aus Verwaltung und Kultur sowie zahlreiche aktuelle und ehemalige Stipendiaten und Mentoren aus dem Stipendienprogramm „GEH DEINEN WEG“ begrüßen.



Im Oktober 2017 ist die Deutschlandstiftung Integration eine Kooperation mit der START-Stiftung eingegangen. Die START-Stiftung fördert seit 15 Jahren die Integration von jugendlichen Migranten und Zuwanderern mit Bildungsstipendien. Im Jahr 2018 wurde die gemeinsame Social-Media-Kampagne „Mein Land. Dein Land. Deutschland.“ gestartet und läuft seither auf den Online-Kanälen beider Stiftungen: In kurzen Videos bringen Stipendiaten der START-Stiftung und der Deutschlandstiftung Integration ihre Gedanken und Ideen zu Fragen von Zugehörigkeit, Identität, Heimat und Zusammenhalt zum Ausdruck.

Stipendienprogramm „GEH DEINEN WEG“

Das Stipendien- und Mentorenprogramm „GEH DEINEN WEG“ der Deutschlandstiftung Integration vermittelt begabten jungen Menschen mit Migrationshintergrund Mentoren aus Politik, Wirtschaft, Medien, Kultur und Wissenschaft. Seit seiner Gründung im Jahr 2012 sind wir Partner des Programms. Über 600 Mentoren begleiten und unterstützen die Stipendiaten auf ihrem beruflichen und persönlichen Weg. Dafür haben sie bislang mehr als 35 000 Stunden ehrenamtliche Arbeit geleistet. Das Programm bietet außerdem Coachings, Themen-Workshops, Praktikumsbörsen und Netzwerkevents wie zum Beispiel das „Sommerfest der Integration“ an. Pünktlich zum zehnjährigen Jubiläum der Stiftungsgründung hatten Ende 2018 mehr als 900 junge Menschen das Programm durchlaufen beziehungsweise waren noch aktiv dabei. Damit ist „GEH DEINEN WEG“ eines der größten Förderwerke für Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland.

CORPORATE VOLUNTEERING: UNSERE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IM EINSATZ

Beim Corporate Volunteering setzen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ehrenamtlich für gesellschaftliche Themen ein. Wir fördern dieses gesellschaftliche Engagement durch verschiedene Projekte und Aktionen. So leisten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einerseits wertvolle ehrenamtliche Beiträge zur Stärkung der Gesellschaft. Andererseits erlernen sie in einer sinnstiftenden Tätigkeit neue Kompetenzen, was sich auch positiv auf ihren Arbeitsalltag auswirkt. 2018 haben wir die folgenden Projekte unterstützt:

„eStart“ – digitales Sprachcoaching für Flüchtlinge

Die Deutsche Telekom unterstützt aktiv das Programm „eStart“ der Organisation Volunteer Vision. Ende 2018 halfen 112 Telekom-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter Flüchtlingen beim Erlernen der deutschen Sprache über eine Videoplattform. In einem Videochat treffen sie sich einmal wöchentlich virtuell für eine Stunde.

Mithilfe integrierter Lehrmaterialien üben sie dort gemeinsam Aufgaben aus einem Deutschkurs. Das Programm ist Bestandteil unseres vielfältigen Engagements für Menschen, die nach Deutschland geflüchtet sind.

„IT@School“
Kinder zu aktiven, selbstbestimmten Gestaltern des digitalen Zeitalters zu machen – das ist die Idee der Initiative „IT@school“, die 2018 von der Deutschen Telekom IT gestartet wurde. Im Rahmen der Initiative besuchen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Schulen, Büchereien, Kindergärten und Jugendzentren. Dort geben sie beispielsweise Programmierkurse oder halten Workshops zum Thema Medienkompetenz. Ende 2018 waren bereits knapp 250 Beschäftigte der Deutschen Telekom für „IT@school“ aktiv – an 35 Standorten in ganz Deutschland. Dank ihres Einsatzes konnten wir 2018 bereits 23 Kurse zum Einstieg in die Informatik an Grund- und weiterführenden Schulen anbieten. Dabei kommt der für Kinder konzipierte Minicomputer Calliope zum Einsatz, mit dem Grundschüler sich altersgerecht an das Thema Programmieren herantasten können. Die Deutsche Telekom Stiftung hat bereits 30 Schulen mit je einem Klassensatz (max. 30 Geräte) der Minicomputer ausgestattet, die dauerhaft bei den Einrichtungen verbleiben – weitere sind als Unterstützung für das Projekt „Corporate Volunteers“ geplant.

Mehr als 300 Kinder konnten sich auf diese Weise Grundwissen und Fähigkeiten für das digitale Zeitalter erarbeiten – etwa logisches Denken, ein Verständnis von Algorithmen oder Problemlösungsfähigkeiten. Außerdem haben wir mit „IT@school“ über 40 Lehrkräfte sowie Erzieherinnen und Erzieher zu IT-Themen geschult. 500 Eltern konnten wir das Thema Medienkompetenz auf Elternabenden näherbringen. In drei Kindertagesstätten, zwei Bibliotheken und zwei Grundschulen vermitteln unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerdem spielerisch Wissen in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). 2018 haben bereits rund 100 Kinder von diesem Angebot profitiert. Insgesamt haben sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2018 über 750 Stunden ehrenamtlich für „IT@school“ engagiert. Gespräche über Kooperationen mit 30 weiteren Schulen sind bereits angelaufen.

MINT-Vorlesepaten
Gemeinsam mit der Stiftung Lesen sucht die Deutsche Telekom Stiftung im In- und Ausland ehrenamtliche MINT-Vorlesepaten. Sie sollen Kinder im Alter von drei bis zehn Jahren für Bücher mit mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Inhalten begeistern. Bis Ende 2018 haben sich insgesamt schon knapp 1 700 MINT-Vorlesepaten im Netzwerk registriert – darunter 80 Telekom-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter (Stand Oktober 2018).

Weihnachtspäckchenkonvoi
Über unsere Start-up-Initiative „Social Day“ engagieren sich Start-up-Unternehmen, die von der Deutschen Telekom gefördert werden, jedes Jahr für eine wohltätige Aktion. 2018 unterstützten sie einen Weihnachtspäckchenkonvoi für bedürftige Kinder in Osteuropa. Dafür sammelten und verpackten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Weihnachtsgeschenke. Im Dezember 2018 fuhr dann ein Konvoi nach Bulgarien, Rumänien, Moldawien und in die Ukraine und verteilte die Pakete dort in Waisen- und Krankenhäusern, Behinderteneinrichtungen, Kindergärten und Schulen in entlegenen und ländlichen Regionen.

Weihnachtsaktion: Kinderwünsche erfüllen
Auch 2018 haben Telekom-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter wieder ehrenamtlich Weihnachtswünsche von Kindern und Jugendlichen erfüllt, die in Kinder- und Jugendheimen leben. Die Kinder oder Jugendlichen schreiben Namen, Alter und Wunsch auf einen Pappstern. Jeder Stern hat einen Wert von maximal 30 Euro. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen einen oder mehrere Sterne, kaufen das gewünschte Geschenk, packen es weihnachtlich ein und geben es an das Organisationsteam ab. Alle gesammelten Geschenke werden anschließend den Einrichtungen übergeben.

Sammeln für „Ein Herz für Kinder“
1 040 Telekom-Kollegen haben im Dezember 2018 an zehn Standorten die große ZDF-Fernsehgala „Ein Herz für Kinder“ auf freiwilliger Basis unterstützt. Damit engagierten sich 140 Telekom-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter mehr als im Vorjahr für die Aktion. Von Service-Centern aus sammelten sie telefonisch Spenden von Fernsehzuschauern ein.

Unterstützung für „Aktion Deutschland Hilft“
Schon seit 2003 unterstützen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Hilfsprojekte von Aktion Deutschland Hilft. Als langjähriger Partner engagiert sich die Deutsche Telekom für Nothilfe, fördert Projekte zum Wiederaufbau und in der Katastrophenvorsorge. Auch unmittelbar nach den schweren Erdbeben und dem verheerenden Tsunami auf der indonesischen Insel Sulawesi im September 2018 beteiligte sich die Telekom mit einer Spende in Höhe von 50 000 Euro.

„HILFE NACH KILOMETERN“ BEI T-MOBILE POLSKA

„Hilfe nach Kilometern“ ist eine von T-Mobile Polska im Jahre 2013 initiierte und organisierte landesweite Kampagne, die Kinder mit körperlichen Behinderungen durch die Bereitstellung von Prothesen und Rehabilitationsmaßnahmen unterstützt. Jeder, der ein Smartphone hat, kann mitmachen: beim Joggen oder Walken, Radfahren, Inlineskating oder Rollstuhlsport. Die Teilnehmer installieren die Sporttracking-App Endomondo auf ihren Smartphones und erfassen so die zurückgelegten Kilometer.

Das Erfolgsgeheimnis dieser Kampagne ist die Kombination von drei Elementen: neue Technologien, Spaß an der Bewegung und der Wunsch, Kindern zu helfen. Seit Beginn der Kampagne konnte T-Mobile Polska die Anzahl der Kilometer ständig erhöhen: Im Jahr 2013 ging es mit 40 Millionen Kilometern los. 2018 kamen mehr als 150 Millionen Kilometer zusammen.

Im vergangenen Jahr luden wir Hörgeschädigte zur Teilnahme an diesem Projekt ein. Alle unsere Medienmaterialien wurden auch in Zeichensprache übersetzt.

Zum sechsten Mal hat T-Mobile Polska die gesammelten Kilometer in Złotys für bedürftige Kinder umgewandelt. Im Rahmen dieser Kampagne wurden bereits 6 Millionen Złoty an die TVN-Stiftung „Du bist nicht allein“ gespendet.

ZUSAMMENARBEIT MIT DEM MINISTERIUM FÜR MIGRATION IN ALBANIEN

Telekom Albania bietet in Kooperation mit dem albanischen Migrationsministerium ein neues Hilfsprogramm für nach Albanien zurückkehrende Migranten und Asylsuchende an, um sie wieder in die Gesellschaft und Wirtschaft des Landes zu integrieren. Unterbezahlte oder arbeitslose Migranten haben die Möglichkeit, über Schulungskurse und Arbeitsvermittlungsmaßnahmen Zugang zu besser bezahlten Stellen zu erhalten. Das Programm umfasst von ausgebildeten Lehrkräften unterrichtete IT- und Fremdsprachenkurse (jeweils 30 bis 40 Stunden), hilft bei der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und bietet branchenspezifische Stellenvermittlung sowie Berufsberatungsdienste an.

Die Zielgruppe sind Migranten und Asylsuchende verschiedener Altersgruppen, die nach Albanien zurückgekehrt sind. Das Programm soll ihnen dabei helfen, sich nach ihrer Rückkehr wieder gesellschaftlich, schulisch und beruflich zu integrieren oder ein Unternehmen zu gründen.

Die Kurse werden durch IT-Infrastruktur von Telekom Albania unterstützt.

KATASTROPHENHILFE IN DEN USA

Vom Vulkanausbruch auf Hawaii, über die Waldbrände in Kalifornien bis hin zu den Hurrikanen Lane, Florence und Michael hat T-Mobile USA seine Ressourcen und Mitarbeiter für Hilfszwecke mobilisiert. Das 24/7-Krisenteam von T-Mobile arbeitete unermüdlich an der Gewährleistung der Netzverfügbarkeit und der Bereitstellung von Hilfe für Kunden in Not. Das Unternehmen stellte auch Telefonverbindungen, SMS-Dienste und Einrichtungen im Wert von Millionen von US-Dollar zur Verfügung, um auf der ganzen Welt Hilfe zu leisten. Die Katastrophenhilfsmaßnahmen von T-Mobile unterstützen die örtlichen Kommunen mit Notfallteams, Telekommunikationsinfrastruktur und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern, um die Ausfallsicherheit des Netzes zu gewährleisten.

- Die Experten- und schnellen Einsatzteams von T-Mobile sorgten für die rasche Aktivierung von Noteinrichtungen. Dazu gehörten Tanklaster, mobile Basisstationen (Cell on Wheels, COW) und Reservestromlösungen, z. B. in Form von mobilen Generatoren.

- Solange es kein Sicherheitsrisiko darstellte, blieben unsere Geschäfte und anderen Betriebe geöffnet, um Kunden und betroffenen Mitarbeitern durch Bereitstellung von Wasser, mobilen Generatoren, Ladestationen, Handys, Auto- und Wandladegeräten sowie anderen verfügbaren Mitteln unter die Arme zu greifen.

- T-Mobile hält auch Kunden und Mitarbeiter dazu an, mit Spenden zur Katastrophenhilfe beizutragen. 2017 und 2018 ermöglichten wir es Kunden von T-Mobile, mit ihren Handys mühelos per SMS Spenden für die Hurrikanhilfe zu überweisen. Bei allen erwähnten Katastrophen in den USA, die unsere Mitarbeiter und Kunden in Mitleidenschaft zogen, haben wir außerdem die von unseren Mitarbeitern gespendeten Beträge zweifach verdoppelt.

- Kostenlose SMS und Anrufe: Während der Hurrikane und in den nachfolgenden Wochen bot T-Mobile Kunden in den betroffenen Gebieten die Möglichkeit, überall in den USA anzurufen oder SMS zu versenden. Kunden in den betroffenen Gebieten erhielten unbegrenztes Datenvolumen, auch wenn sie keinen T-Mobile ONE-Vertrag hatten (der grundsätzlich unbegrenztes Datenvolumen bietet).

- Um die Hilfsarbeiten in den von der letzten Hurrikan-Saison betroffenen Regionen zu unterstützen, nutzte T-Mobile seine Partnerschaft mit dem Baseball-Verband Major League Baseball im zweiten Jahr in Folge und sagte Team Rubicon für jeden „Home Run“ in der Nachsaison 10 000 US-Dollar zu sowie einen weiteren US-Dollar für jeden Kunden-Tweet unter #HR4HR. Während der US-Baseball-Meisterschaft „World Series“ verdoppelte T-Mobile diesen Betrag auf 20 000 US-Dollar pro Home Run und zwei US-Dollar für jeden Fan-Tweet.

Für die Betroffenen der Waldbrände in Kalifornien, der Hurrikans Florence und Michael und des Vulkanausbruchs auf Hawaii stellte T-Mobile Sachspenden (Hotspots, Handys usw.) im Wert von 2,6 Millionen US-Dollar zur Verfügung.

KULTUR- & SPORTSPONSORING

Kultur und Sport sind Bereiche, aus denen die Gesellschaft Freude und Inspiration schöpft. Sie schaffen Zusammenhalt und ermöglichen Verständigung über kulturelle und politische Grenzen hinweg. Als internationaler Konzern ist das Kultur- und Sportsponsoring für uns ein weiterer Bestandteil unserer gesellschaftlichen Verantwortung.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Breiter Zugang zu Kultur › Leistungs- und Breitensport fördern	› Sponsoringrichtlinie › Fördern von Schul-, Breitensport- und Inklusionsprojekten › Unterstützen von kulturellen Angeboten	› Überprüfung der Einhaltung der Sponsoringrichtlinie

SO ENGAGIEREN WIR UNS FÜR KULTUR UND SPORT

In Deutschland zählen wir zu den größten Sponsoren für Sport und Kultur. Und auch die Landesgesellschaften engagieren sich in diesem Bereich. Neben finanziellen Zuwendungen unterstützen wir Künstler, Sportler, Veranstalter und Vereine auch bei Kommunikation und Vermarktung. Dabei spielt auch das regionale Engagement an unseren Standorten eine wichtige Rolle.

Musiksponsoring hat bei der Telekom Tradition und ist wichtiger Bestandteil unserer Markenkommunikation. Unser Ziel ist es, Menschen einen Zugang zu einem kulturellen Angebot zu ermöglichen und sie über den kulturellen Austausch miteinander ins Gespräch zu bringen. Der Förderschwerpunkt liegt auf Veranstaltungen wie dem Beethovenfest oder der „International Telekom Beethoven Competition Bonn“, die jungen Pianisten aus aller Welt bereits seit 14 Jahren Karrierechancen bietet.

Wir sind Partner des Jungen Theaters Bonn und fördern in diesem Zusammenhang unter anderem ein medienpädagogisches Schulprojekt, das Kinder im Grundschulalter zu einer spielerischen und kreativen Auseinandersetzung mit den neuen Medien anregen soll.

Im Zuge unserer Sportförderung engagieren wir uns gleichermaßen für den Leistungs- wie für den Breitensport. Den Schwerpunkt unseres Sportsponsorings bildet der Fußball – durch Partnerschaften mit dem Deutschen Fußball-Bund, dem FC Bayern München und weiteren Bundesligisten. Am Konzernstandort Bonn setzen wir darüber hinaus mit der Förderung der Telekom Baskets Bonn Akzente. Ferner fördern wir Athleten über die Deutsche Sporthilfe, die DFB-Stiftung Sepp Herberger sowie den Deutschen Behindertensportverband, mit dem wir unsere Kooperation 2018 um weitere zwei Jahre verlängert haben.

Darüber hinaus richten wir unser Augenmerk auf die gesellschaftlichen Aspekte des Sports. Im Fokus unseres Engagements stehen Breitensport, Sportangebote für Schulen sowie Sportler mit Behinderungen.

Unsere Partnerschaft mit der Deutschen Sporthilfe läuft bis mindestens 2020. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der „Paralympischen Förderung“ und der „Dualen Karriere“, also der Unterstützung von Athleten beim Berufseinstieg.

SPORTBEGEISTERUNG FÖRDERN MIT DEN TELEKOM BASKETS

Wir übernehmen Verantwortung für unser direktes gesellschaftliches Umfeld und engagieren uns bei den Telekom Baskets in Bonn. Mit unserer Ticketaktion „Tix for Kids“ verlosen wir beispielsweise zu jedem Heimspiel zwei Klassensätze Tickets (2 x 30) unter allen Bonner Schulen. Alle Bonner Schulen können sich an der Verlosung beteiligen.

Schülertrainingsprojekt „Baskets@school“

Die Telekom-Initiative „Baskets@school“ ermöglicht es Schülerinnen und Schülern der fünften bis zehnten Klasse, ihre Sportidole in die Schule zu holen. In einer Trainingseinheit von rund 90 Minuten erleben die Kinder und Jugendlichen, wie ein professionelles Basketballtraining abläuft. Die Profis der Telekom Baskets bringen ihnen Tricks und Kniffe bei. Außerdem erhalten die Teilnehmer jeweils ein „Baskets@school“-T-Shirt und drei originale Baskets-Bälle pro Klasse. Schulklassen konnten sich für zwei Trainingseinheiten am 30. November und 6. Dezember bewerben. Das Projekt stärkt den Teamgeist und bringt den Schülerinnen und Schülern aus der Region den Basketballsport näher.

Ein besonderes Ereignis der Saison war ein Besuch der Baskets-Profis beim Tannenbusch-Gymnasium Bonn im November 2018. Als „Eliteschule des Sports“ unterstützt das Tannenbusch-Gymnasium junge Sportler und Sportlerinnen dabei, den Spagat zwischen Leistungssport und Schulausbildung zu meistern. Unter dem Motto „Dunk gegen Degen“ demonstrierten junge Fechtschüler und Basketballprofis einander zwei Stunden lang ihre sportlichen Fähigkeiten. Zunächst brachten die Schülerinnen und Schüler in voller Montur mit Florett, Degen und Säbel den Basketballern den Fechtsport näher. Anschließend zeigten die Baskets dem Nachwuchs ihr Können im Dribbeln, Passen und Werfen.

Baskets Grundschul-Challenge

2018 haben wir gemeinsam mit den Telekom Baskets und in Kooperation mit der Stadt Bonn die Baskets Grundschul-Challenge fortgesetzt. Das Trainingsprojekt soll Zweit- und Drittklässler für Bewegung begeistern und ihren sportlichen Ehrgeiz wecken. Die Schüler erhalten die Möglichkeit, mit Spielern der Telekom Baskets zu trainieren – und sich anschließend in einer Challenge mit anderen Grundschulen zu messen. Die Telekom stellt außerdem eine kostenfreie Box mit Trainingsutensilien zur Verfügung, die die Schulen nach Projektende behalten dürfen. Bei der ersten Trainingseinheit 2018 war auch Ashok Sridharan, Oberbürgermeister der Stadt Bonn, anwesend. Interessierte Grundschulklassen aus Bonn und Umgebung konnten sich online registrieren. 2018 wuchs die Zahl der teilnehmenden Schulen auf 31 (Vorjahr: 21).

BEWEGUNG AUF UNBEKANNTEM TERRAIN ERWEITERT DEN HORIZONT: DIE NEUE SPORTERFAHRUNG

Gemeinsam mit dem Deutschen Behindertensportverband, der DFB-Stiftung Sepp Herberger sowie der Deutschen Sporthilfe betreiben wir das Förderprojekt „Neue Sporterfahrung“, in dem Jugendliche eine neue Sportart ausprobieren und ihre Grenzen überwinden. Ein Schwerpunkt liegt darauf, den Teamgeist zu stärken und Berührungsängste abzubauen.

Deshalb ermöglicht das Projekt Jugendlichen unter anderem, die Lebenswelt von Menschen mit Handicap kennenzulernen. In verschiedenen Trainingseinheiten im Bereich des Behindertensports sollen gegenseitiger Respekt, Toleranz, Hilfsbereitschaft sowie das Verständnis gegenüber Menschen, die mit einer Behinderung leben, gestärkt werden. Die Trainingseinheit „Blindenfußball“ gibt Fußballmannschaften mit Spielern ab zwölf Jahren etwa die Möglichkeit, spezifische Techniken des Blindenfußballs zu erlernen. 2018 wurde die „Neue Sporterfahrung“ um zwei Disziplinen erweitert: Parkour und Rollstuhlbasketball. Bei „Parkour meets Schule“ konnten Schülerinnen und Schüler die Bewegungskunst ausprobieren, bei der Mauern, Hauswände, Treppen und Dächer spielerisch in Bewegungsabläufe eingebaut und für Tricks genutzt werden. So erfahren sie, dass körperliche Stärke und Geschicklichkeit mit Mut und Teamgeist einhergehen. Außerdem fördert Parkour die Kreativität und das Körpergefühl. Beim Rollstuhlbasketball können Sportvereine das Spiel auf Rädern in ihrer Turnhalle bei maximal drei aufeinanderfolgenden Einheiten à 90 Minuten selbst erleben. Diese werden von professionellen und erfahrenen Übungsleitern und Spielern des Basketballvereins Köln 99ers geleitet.

Da auch der Sport immer digitaler wird, hat die „Neue Sporterfahrung“ 2018 zudem in Kooperation mit der Fachstelle für Jugendmedienkultur NRW (fjmk) eine Pilotveranstaltung zum Thema Gaming/E-Sport für Eltern sowie Schülerinnen und Schüler ins Leben gerufen. Auf der Veranstaltung am Erzbischöflichen Irmgardis-Gymnasium in Köln konnten die Fünft- bis Siebtklässler und ihre Eltern sich in Workshops über E-Sport und einen bewussten Umgang mit dem Thema Gaming informieren. Die Workshops wurden von erfahrenen Experten begleitet.

KAMPAGNE „SPORT TUT GUT“ IN RUMÄNIEN

Auch im letzten Jahr war Telekom Romania wieder Hauptsponsor der rumänischen Fußball-Nationalelf – passend zum kommerziellen Strategieziel der Telekom, ihren Kunden Inhalte und Erlebnisse im Spitzensport zu bieten, sowie zur internationalen Sponsoring-Strategie der Deutschen Telekom.

Ein weiteres Projekt mit weitreichender gesellschaftlicher Wirkung ist die Telekom-Eissportarena, die von der Ion-Tiriac-Stiftung betrieben wird. Die Entscheidung, die derzeit einzige im Bukarester Stadtteil Ilfov gelegene Eissporthalle zu sponsern, entstammt dem Wunsch des Unternehmens, Freizeitsport bei Kindern und Jugendlichen zu fördern und Sportmannschaften zu unterstützen.

Im Januar sponserte das Unternehmen den 8. Gerar-Halbmarathon, der auf dem Campus der Polytechnischen Universität veranstaltet wurde. Das Projekt soll zum Joggen bei jedem Wetter anregen. Etwa 700 Läufer nahmen an einem der beiden Rennen teil: dem Geländelauf (10 km) oder dem Halbmarathon (21 km). Mitarbeiter von Telekom Romania konnten als Läufer oder als ehrenamtliche Helfer im Organisationsteam teilnehmen.

Aktion „Stunde des Sports“ 2018

Im Juni und August 2018 richtete Telekom Romania in Zusammenarbeit mit SmartAtletic zum 8. Mal die Sportveranstaltung „Stunde des Sports“ in Ploiesti, Brasov und Iasi aus.

Telekom Romania führte eine landesweite Umfrage zum Thema „Sport in Rumänien – Einstellungen und Verhaltensweisen“ durch. Sie sollte klären, wie Rumänen zum Sport stehen, welche Entwicklungen es seit Einführung der Kampagne „Sport tut gut“ gegeben hat und wie viele Menschen sich dafür entscheiden, gesund zu leben.

- Die Studie wurde von der Firma Quantix Marketing Consulting im Auftrag von Telekom Romania durchgeführt und ergab, dass 83 Prozent der Rumänen gern mehr Sport treiben würden als sie es gegenwärtig tun. Die Hauptgründe, die sie davon abhalten, sind Zeitdruck und berufliche Verpflichtungen.

- Telekom Romania wird als das im Bereich des rumänischen Leistungs- und Breitensports engagierteste Telekommunikationsunternehmen angesehen.

- „Sport tut gut“ ist eine von Telekom Sport geförderte Kampagne für sportliche Betätigung und einen gesunden Lebensstil und zieht Breitensportler in Rekordzahl an.

So nahmen über 56 000 Sport- und Wellness-Begeisterte und ihre „Fans“ an der Veranstaltung teil, die von 134 Ausbildern aus Rumänien und dem Ausland koordiniert wurde.

Neu waren im vergangenen Jahr nicht nur die Standorte Ploiesti und Iasi, sondern auch Kursangebote und Sportarten wie Les Mills Body Pump, Funktionales Training, Les Mills Grit, Fight Klub Khai Bo, Kangoo Jumps Marathon, Basketball und Capoeira.

Die Firma BTL Medical Equipment Romania bot Gesundheitschecks und Informationsveranstaltungen zu den Themen Rehabilitation und Ästhetik an, die von mehr als 1 500 Personen in Anspruch genommen wurden. Das rumänische Rote Kreuz führte 146 Erste-Hilfe-Kurse durch.

Zur Unterstützung sozialer Anliegen wurden auf dem Festival im vergangenen Jahr Spenden in Höhe von 12 590 RON gesammelt. Dieser Betrag kam über die Galantom-Plattform, die auf den drei Veranstaltungen gesammelten Spenden und die Teilnahmegebühren für den im Rahmen des Programms in Bra□ov veranstalteten Querfeldeinlauf zusammen. Über 250 Personen, darunter 30 Mitarbeiter von Telekom Romania, nahmen an dem Lauf teil, der Elena Bunea gewidmet war, der einzigen Patientin in Rumänien mit Berdon-Syndrom. Die Stiftung „Telekom Romania“ stockt den Spendenbetrag um bis zu 25 000 RON für die Magen-Darm-Transplantation auf, die an einer Spezialklinik im britischen Birmingham durchgeführt werden kann.

KULTURELLES ENGAGEMENT: JUNGE OSTEUROPÄISCHE KÜNSTLERINNEN UND KÜNSTLER FÖRDERN

Die Art Collection Telekom wurde 2010 ins Leben gerufen. Der Schwerpunkt der Sammlung liegt auf zeitgenössischer Kunst aus Ost- und Südosteuropa. Damit möchte die Art Collection Telekom ein breiteres Verständnis der kulturellen Vielfalt Europas fördern. Zeitgenössische Kunst sollte gesehen, erfahren, erlebt und diskutiert werden. Der Art Collection Telekom ist es daher ein sehr wichtiges Anliegen, die Sammlung

einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen und sie regelmäßig in neuen Zusammenhängen zu präsentieren. Seit 2014 werden mit institutionellen und privaten Partnern internationale Ausstellungen realisiert. Ein Highlight im Jahr 2018 war die Ausstellung „I AM THE MOUTH“ vom 19. Januar bis 18. März 2018 im Museum für Zeitgenössische Kunst in Zagreb (MSU). Dort waren zahlreiche Werke der Art Collection Telekom zu sehen. Außerdem konnten Besucher auf der 52. Art Cologne einen virtuellen Rundgang durch „I AM THE MOUTH“ erleben. Bereits zum fünften Mal vergab die Telekom auf der Kölner Kunstmesse den „Art Cologne Award for New Positions“ für junge Künstler. Dieses Jahr ging der Preis an die Zypriotin Lito Kattou, die sich mit ihren Skulpturen, Installationen und Performances mit Raum und Zeit beschäftigt. Parallel zur Art Cologne startete die Art Collection ein eigenes Kunstformat in Bonn: die „Young Art Lovers“. Ein Kunstparcours durch die Zentrale der Telekom, der jungen Menschen einen exklusiven Einblick in die unternehmenseigene Kunstsammlung ermöglichte. Zum Auftakt stellte die polnische Künstlerin Iza Tarasewicz ihre raumfüllende Kunstinstallation „ONCE INFORMATION HAS PASSED INTO PROTEIN“ persönlich vor.

Videoarbeiten der Art Collection Telekom bildeten den Schwerpunkt der Ausstellung „Temporary Structures 4“, die im November 2018 in Ostrava (Tschechische Republik) eröffnet wurde. Auch auf der viennacontemporary 2018 in Wien waren Werke aus der Art Collection zu sehen.

BESONDERE KONZERTERLEBNISSE: BEETHOVENFEST UND JAZZFEST

2018 waren wir erneut Hauptsponsor des Beethovenfests Bonn und haben im September zwei inspirierende Konzertabende ermöglicht. Der Pianist Alberto Ferro widmete sich mit „Pour le piano – Debussy zu Ehren“ dem Andenken des großen französischen Komponisten Claude Debussy. Auch Freunde experimenteller klassischer Musik kamen auf ihre Kosten: Das Music:Eyes Ensemble machte aus der Musik Ludwig van Beethovens ein audiovisuelles Klangerlebnis. Das Konzert wurde von acht Oberstufenschülerinnen und -schülern aus fünf Bonner Gymnasien organisiert. Sie sind die diesjährigen Protagonisten der Initiative „Schülermanager beim Beethovenfest“, die die Telekom bereits seit acht Jahren fördert. Das Schülerteam arbeitet über mehrere Monate hinweg an der Organisation, Finanzierung und Vermarktung des Konzerts.

Im Berichtszeitraum haben wir außerdem den Klavierwettbewerb „Internationale Telekom Beethoven Competition 2019“ ausgeschrieben. Der Wettbewerb findet seit 2005 alle zwei Jahre statt. Damit fördern wir junge, professionelle Pianistinnen und Pianisten und bieten ihnen ein internationales Forum. Von den Teilnehmern erwarten wir insbesondere, dass sie bei der Interpretation der Werke ihre eigenen Vorstellungen und Ideen zum Ausdruck bringen. Der Wettbewerb wird vom 6. bis 14. Dezember 2019 in Bonn stattfinden.

Auch beim Jazzfest Bonn im April 2018 waren wir erneut Hauptsponsor. In diesem Rahmen präsentierten wir am 27. April 2018 ein Doppelkonzert im ausverkauften Telekom Forum. Beim Konzert des brasilianischen Multi-Instrumentalisten und Soul-Jazz-Sängers Ed Motta sowie der legendären britischen Acid-Jazz-Formation Incognito erlebten die gut 1 200 Besucher eine packende Live-Performance.

TELEKOMMUNIKATIONSMUSEUM DER OTE GRUPPE ERHÄLT GRIECHISCHEN MUSEUMSPREIS 2018

Das Telekommunikationsmuseum der OTE Gruppe wurde vom griechischen Kommittee des internationalen Museumsrats ICOM anlässlich des internationalen Museumstags am 18. Mai des vergangenen Jahres mit einem Ehrenpreis ausgezeichnet. Gemäß dem Motto des diesjährigen Museumstags „Hypervernetzte Museen: Neue Ansätze, neue Zielgruppen“ fanden im frisch renovierten Telekommunikationsmuseum eine Reihe von Veranstaltungen und Bildungsprogrammen für Kinder, Familien und Senioren statt. Die Museumsbesucher erhielten die Möglichkeit, mit den neuen VR- und AR-Tools in der Dauerausstellungshalle des Museums die Sammlungen des Museums auf ganz besondere Weise zu erkunden und ihr Erlebnis mit anderen zu teilen. Das Telekommunikationsmuseum bietet Bildungsprogramme in ungezwungener Atmosphäre an und organisiert Veranstaltungen, die sein soziales Engagement und seine dynamische Einbindung in die Gesellschaft reflektieren.





VIEL THEATER FÜR JUNGE LEUTE: UNSERE PARTNERSCHAFT MIT DEM JUNGEN THEATER BONN

Bereits seit 2004 betreiben wir eine erfolgreiche Partnerschaft mit dem Jungen Theater in Bonn (JTB), dem bundesweit am besten besuchten Kinder- und Jugendtheater. Wir teilen die Auffassung des JTB, dass Theater gerade auch im Zeitalter von Internet und Smartphone einen wichtigen Beitrag für die Entwicklung und Bildung junger Menschen leisten kann. Um möglichst vielen Kindern und Jugendlichen unabhängig von Herkunft und sozialem Hintergrund den Besuch des Theaters zu ermöglichen, bieten wir und das JTB das „Telekom 5€ Ticket“, eine ermäßigte Eintrittskartenkategorie für Kinder, Jugendliche und Familien an.

Zusätzlich finanzieren wir pro Jahr rund 700 „Telekom Sozialtickets“ für Kindergarten- und Schulkinder, deren Eltern aus wirtschaftlichen Gründen den Theaterbesuch nicht zahlen können.

Darüber hinaus führen wir seit 2015 gemeinsam mit dem JTB ein medienpädagogisches Projekt durch, dessen Ziel es ist, Kinder für den bewussten Umgang mit Internet, Smartphone und Social Media zu sensibilisieren. Im Mittelpunkt steht die Arbeit mit Grundschülern an einem eigenen Theaterstück. In dem Stück stellen die Kinder dar, wie sie das Netz erleben, welche Chancen, aber auch welche Risiken die Vernetzung für den Einzelnen und für die Gesellschaft mit sich bringt. Das Projekt wird jährlich mit vierten Klassen aus Bonn und der Region im Rahmen eines Projekttags umgesetzt. Theaterpädagogen unterstützen die Kinder dabei, die erarbeiteten kurzen Szenen zu einem Theaterstück zusammenzufügen. Die Partnerschaft mit dem Jungen Theater werden wir bis mindestens 2020 fortsetzen.

BESCHÄFTIGTE

Wir gestalten die digitale Arbeitswelt. Unseren rund 217 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten wir ein Umfeld, das neue Formen der Zusammenarbeit unterstützt. Wir fördern Eigenverantwortung, schaffen Entwicklungsmöglichkeiten und betreiben ein systematisches Gesundheitsmanagement. Dabei legen wir großen Wert auf Dialog, Teilhabe und Fairness.

Interessante Themen

Birgit Bohle, Personalvorstand und Arbeitsdirektorin, über Aufbruchsgeist und Unternehmenskultur der Telekom

Willkommen im Aufsichtsrat: 22 Absolventinnen aus internem Schulungsprogramm ausgewählt

Führen in der digitalen Welt: Programm levelUP! bereitet 1 400 Führungskräfte auf die Themen von morgen vor

Digitalisierung und Gesundheit – gemeinsames Projekt mit Barmer weiter ausgebaut

Arbeit der Zukunft: Studie „Arbeit 2028 lädt zum Dialog ein

#Neues Arbeiten: konzernweite Initiative stärkt neues Verständnis der zukünftigen Arbeitskultur.

ERFOLGSFAKTOR UNTERNEHMENSKULTUR

Frau Bohle, Sie haben am 1. Januar 2019 die Aufgaben des Personalvorstands bei der Telekom übernommen. Ihr Karriereweg hat Sie zuvor über McKinsey zur Deutschen Bahn geführt, wo Sie erfolgreich die Rolle der Vorstandsvorsitzenden der DB Fernverkehr AG ausgefüllt haben. Was hat Sie bewogen, zur Telekom zu wechseln?

Die Menschen machen den Unterschied, ob ein Unternehmen nachhaltig erfolgreich ist. Es hat mir immer Freude bereitet, Menschen zu führen, zu leiten und zu motivieren – und so den Geschäftserfolg zu beeinflussen. In meiner neuen Funktion als Personalvorstand bin ich für alle Aufgaben rund um das Personal zuständig – und leiste so mit meinem Team einen wichtigen Beitrag für die Fähigkeiten, die Effizienz und die Motivation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese neue Herausforderung hat mich gereizt. Und die vielen beeindruckenden Menschen, die ich in den letzten Monaten bei der Telekom kennenlernen durfte, bestätigen meine Entscheidung.

Zudem ist die Telekommunikationsbranche derzeit eine der spannendsten Branchen. Und die Telekom ist der führende Spieler in Europa – wir bauen die digitale Infrastruktur der Zukunft. Unsere innovativen Lösungen verändern unser Leben und die Gesellschaft. Das war für mich ein wichtiger Grund, zur Telekom zu wechseln. Was mir zudem gefällt, ist, dass die Telekom diese Veränderungen verantwortungsvoll gestaltet. Und deshalb freue ich mich auch darauf, diesen Anspruch gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen von Corporate Responsibility weiter zu gestalten.

Kunden- und Mitarbeiterorientierung sind für Sie entscheidende Erfolgsfaktoren. Welchen ersten Eindruck haben Sie diesbezüglich von der Telekom?
Ich sehe, dass in vielen Bereichen bei der Telekom ein echter Aufbruchsgeist herrscht, den man sonst vielleicht eher in einem jüngeren Unternehmen vermuten würde. Hier passiert wirklich viel – unter anderem im Bereich digitaler Arbeitsformen bis hin zu neuen, agilen Methoden. Das sind gute Voraussetzungen, wenn es darum geht, Kundenbedürfnisse frühzeitig zu erkennen, innovative Produkte zu entwickeln und einen super Service zu bieten. Natürlich dauert es in einem großen Unternehmen seine Zeit, bis neue Entwicklungen ihren Weg in das gesamte Unternehmen finden, das ist klar. Und man muss sich auch immer wieder ganz genau anschauen, was funktioniert und was nicht. Aber ich habe hier in den ersten Monaten schon ganz viel Spannendes gesehen. Ich freue mich sehr darauf, diese Wege mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemeinsam zu gestalten.



Birgit Bohle, Personalvorstand und Arbeitsdirektorin der Deutschen Telekom AG

Welche Rolle spielt das Thema Vielfalt für Sie in diesem Zusammenhang?
Es gibt eine Vielzahl von Studien, die zeigen, dass vielfältige Teams erfolgreicher sind. Vielfalt umfasst da für mich nicht nur das Geschlecht, sondern beispielsweise auch das Alter, den fachlichen Hintergrund und die Nationalität beziehungsweise den Kulturkreis. Durch den Blick über den eigenen Tellerrand entstehen neue Ideen und bessere Ergebnisse.

Kurz nach Ihrem Einstieg bei der Telekom haben Sie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebeten, ihre Gedanken und Wünsche rund um die Unternehmenskultur zu teilen. Was ist die Idee hinter diesem Aufruf?
Welche Kultur ein Unternehmen hat, entscheidet über seinen Erfolg. Die Frage ist, welche Kultur passt zu den künftigen Geschäfts- und Marktentwicklungen? Was motiviert die Menschen? Gehen sie gerne zur Arbeit, fühlen sie sich wertgeschätzt, werden Leistungen anerkannt? Wie wollen wir zusammenarbeiten? Gerade zu Beginn meiner Tätigkeit ist es wichtig, erst einmal „Bestand aufzunehmen“.

Das Feedback ist sehr gut. Wir haben eine starke Kultur und viele unserer Kolleginnen und Kollegen identifizieren sich mit unserem Unternehmen und unserer Marke. Das müssen wir weiter stärken. Und natürlich sehen wir auch Stellschrauben, an denen wir arbeiten müssen, um nachhaltig erfolgreich zu sein. Das Wichtigste für mich ist: Die Unternehmenskultur darf nicht nur auf dem Papier stehen, sondern muss spürbar gelebt werden.

Die Deutsche Telekom engagiert sich in vielerlei Hinsicht für Gesellschaft und Umwelt. Sehen Sie für 2019 besondere Schwerpunkte, die Sie angehen wollen?
Unser gesellschaftliches Engagement ist in der Tat sehr breit. Und zwar nicht nur in Deutschland, sondern international. Schon seit mehreren Jahren unterstützen wir etwa in Polen Kinder mit körperlichen Behinderungen durch die Kampagne „Hilfe nach Kilometern“. In Rumänien hingegen engagieren wir uns unter anderem für die Förderung des Breiten- und Leistungssports. Schwerpunkt werden nach wie vor Themen sein, die einen unmittelbaren Bezug zu unserem Kerngeschäft haben. Hier ist insbesondere der Klimaschutz zu nennen. Die Digitalisierung führt dazu, dass der Energieverbrauch des Netzes steigt. Deshalb setzen wir uns ehrgeizige Ziele, damit die CO_2-Belastung durch unsere Infrastruktur trotz wachsender Datenmengen sinkt. Bereits Ende 2021 wollen wir unseren konzernweiten Stromverbrauch auf 100 Prozent erneuerbare Energien umstellen. Zudem fördern wir die Entwicklung von Produkten und Lösungen, die dank Digitalisierung den Energieverbrauch in anderen Bereichen senken, so zum Beispiel mit unseren Smart-City-Projekten.

Ein weiteres Thema, das mir persönlich sehr am Herzen liegt, ist Bildung. Als Treiber der Digitalisierung stehen wir in der Verantwortung, dafür Sorge zu tragen, dass Menschen an der Digitalisierung teilhaben und sie zu ihrem Vorteil nutzen können. Dazu gehört eben nicht nur Netzausbau, Datenschutz und Datensicherheit, sondern auch die Förderung von Medienkompetenz und digitalen Fähigkeiten. Das gilt nicht nur für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Lehren und Lernen mit digitalen Medien muss integraler Bestandteil der Schulentwicklung werden, um erfolgreich zu sein. Gemeinsam mit der Telekom Stiftung engagieren wir uns hier im Rahmen des Forum Bildung Digitalisierung auch gezielt an Schulen. Und auch unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist dies ein besonderes Anliegen. Im Mitarbeiterprojekt „IT@school“ bieten Kolleginnen und Kollegen ehrenamtlich beispielsweise Programmierkurse in Schulen an.

DIGITALISIERUNG UND ARBEITSWELT

Die Digitalisierung verändert die Art, wie wir leben und arbeiten. Dies eröffnet neue Chancen, doch zugleich stellen sich neue Herausforderungen. Die Flexibilisierung von Arbeit und die Entkopplung der Wertschöpfung von Ort und Zeit prägen schon heute unsere Arbeitswelt. Stichworte wie Künstliche Intelligenz und Virtualisierung deuten die umwälzenden Veränderungen an, vor denen wir stehen. Durch automatisierte Standardisierung von Produkten und Prozessen und eine stärkere Nutzerzentrierung können zudem Wettbewerbsvorteile entstehen. Beide Entwicklungen erfordern Kreativität, die vor allem in heterogenen Teams entsteht. Die Leistungsfähigkeit dieser Teams wird zunehmend von Faktoren wie Diversität, teamübergreifender Zusammenarbeit und der Möglichkeit, aus der Arbeit einen gesellschaftlichen und ökologischen Sinn zu schöpfen, bestimmt. Das fordert von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch von Unternehmen vor allem eins: die Bereitschaft, sich auf Veränderungen einzulassen und stetig Neues zu lernen.

SO GESTALTEN WIR DEN DIGITALEN WANDEL

Die Geschwindigkeit des digitalen Wandels begeistert viele Menschen und verunsichert sie zugleich. Spannende neue Möglichkeiten entstehen und werden begleitet durch die Sorge vor einer ungewissen Zukunft. Die politische Debatte dazu ist oft von Populismus geprägt. Doch die Zahlen sprechen eine andere Sprache: Offene und inkludierende Gesellschaften steigern den Wohlstand und halten die Zahl der Erwerbstätigen auf Rekordniveau – trotz oder sogar wegen der Digitalisierung. Dafür bedarf es vor allem einer modernen Kommunikationsinfrastruktur, die das Rückgrat der Digitalisierung von Gesellschaft und Wirtschaft ist, und eines fairen Zugangs zu dieser Infrastruktur. Dabei kommt es auch darauf an, Medienkompetenz zu stärken, damit jeder die Chancen der Digitalisierung für sich nutzen und ihre Risiken einschätzen und minimieren kann. Die Deutsche Telekom will den digitalen Wandel mitgestalten: durch den Ausbau unserer Netze und die Entwicklung innovativer Lösungen. Mit unserem Unternehmensmotto „Erleben, was verbindet“ stellen wir den Menschen in den Mittelpunkt, Kunden wie Beschäftigte. Entscheidend für einen erfolgreichen Umgang mit Veränderungen ist der optimistische Blick in die Zukunft. Deshalb zeigen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chancen der digitalen Arbeitswelt auf und schaffen ein Umfeld, das den Zugang zu neuen Arbeitsformen erleichtert. Wir möchten eine innovationsfreudige Kultur der Zusammenarbeit fördern, die Bestehendes infrage stellen darf. Sie soll Raum für Ausprobieren und Experimente schaffen, in der Scheitern als Weg zu besserer Leistung und Qualität verstanden wird. Mit neuen Arbeits- wie auch innovativen Lernformen unterstützen wir diese Entwicklung auf Personal- wie auch Organisationsebene.

Die Grundlage für unseren Umgang mit der Digitalisierung der Arbeitswelt haben wir 2017 mit einem Positionspapier geschaffen. Darin haben wir unsere Haltung zur Gestaltung der digitalen Arbeitswelt festgehalten. Klar ist: Auch wir kennen nicht den Königsweg, sondern müssen Neues ausprobieren, scheitern und dazulernen. Zu unseren ersten Schritten auf diesem Weg gehören neue Arbeitsformen, offene Arbeitswelten, digitale Arbeitswerkzeuge und soziale Netzwerke für flexibles und bereichsübergreifendes Arbeiten.

- Mit der Initiative #Neues Arbeiten erproben und stärken wir neue Arten der Zusammenarbeit.
- Mit dem „Agile Blueprint“-Projekt leisten wir Starthilfe für all diejenigen Unternehmenseinheiten, die sich entschließen, Agilität umzusetzen.
- Online-Lernplattformen, MOOCs, kurze Lerneinheiten für unterwegs und Lernspiele ermöglichen individuelle Lernwege und fördern lebenslanges Lernen.
- Mit „skillsUP!“ gehen wir neue Wege im Bereich Kompetenzmanagement.
- Mit „levelUP!“ unterstützen wir unsere Führungskräfte.

Auch beim bereichs- und hierarchieübergreifenden Austausch erproben wir innovative Ansätze. Ein Beispiel dafür sind unsere „Kitchen Talks“ – informelle Diskussionsrunden zu aktuellen Themen. Regelmäßig laden auch die Vorstände zu offenen Gesprächen ein, im September 2018 zum Beispiel wurde im Rahmen eines Townhall-Meetings über die Verantwortung und Rolle der Telekom bei Nachhaltigkeit und gesellschaftlichem Engagement diskutiert. Mit „You and Me“ (kurz YAM), dem sozialen Netzwerk für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, fördern wir bereits seit Jahren eine lebendige Austauschkultur und bieten einen direkten Draht zu Vorstand und Führungskräften. Seit 2017 teilen wir auf dem Themenblog „We Like Working in the Digital Age“ unser Wissen und unsere Erfahrungen rund um das Thema Arbeiten in der digitalen Welt mit unseren Beschäftigten und Interessierten außerhalb unseres Konzerns.

IN DIE ZUKUNFT SCHAUEN: ARBEIT 2028

Wie arbeiten wir im Jahr 2028? Welche Auswirkungen haben Digitalisierung und Künstliche Intelligenz (KI) auf unsere Arbeit und unser Leben? Wie wird in zehn Jahren geführt? Wie werden sich Unternehmen verändert haben? Diese und andere Fragen haben wir gemeinsam mit der Telekom-eigenen Beratungsgesellschaft Detecon und der Henley Business School untersucht. Für die Studie wurden 50 einflussreiche

Führungspersönlichkeiten aus ganz unterschiedlichen Industrien und Branchen in verschiedenen Ländern befragt. Die Ergebnisse wurden 2018 in der umfangreichen Studie „Arbeit 2028 – Trends, Dilemmata und Chancen“ veröffentlicht.

Unter den Befragten besteht Einigkeit darüber, dass KI und Mensch-Maschine-Interaktion im Jahr 2028 selbstverständlicher Teil unseres Alltags sein werden – beruflich genauso wie privat. Die Befragten glauben zudem, dass die technologischen Entwicklungen die Grundlage für eine radikale Transparenz im Arbeitsleben sein werden: Entscheidungen würden künftig demokratisiert, Führung werde rotieren und in verschiedene Richtungen (multidirektional) erbracht. Die Auswirkungen dieser Entwicklung werden allerdings unterschiedlich interpretiert: Die Optimisten glauben an eine bessere, sichere Zukunft, die Raum für mehr Kreativität gibt und neue spannende Arbeitsfelder bietet. Die Skeptiker befürchten, dass bisherige Tätigkeiten – auch komplexere – immer mehr verschwinden werden und nur wenige neue Arbeitsplätze entstehen.

Die Ergebnisse aus den Interviews haben wir in 16 Trends zusammengefasst – für die Arbeitswelt als solche, für Organisationen sowie für Führungskräfte. Damit wollen wir Impulse setzen, zum Diskurs anregen und ein Bewusstsein für die bevorstehenden Veränderungen schaffen. Wir fordern Interessierte auf, direkt mit dem Studienteam in Kontakt zu treten oder über die sozialen Netzwerke den Austausch mit uns zu suchen.

INSPIRIEREN UND DENKANSTÖSSE GEBEN: INITIATIVE #NEUES ARBEITEN

Präsenzkultur, geschlossene Bürotüren und Führungskräfte, die volle Kontrolle über die Arbeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben möchten – so sah die Arbeitswelt früher aus, und in vielen Unternehmen tut sie es noch heute. Im Zuge der Digitalisierung wird sich dies in den meisten Branchen radikal ändern. Das gilt selbstverständlich auch für die Telekommunikationsbranche. Bei der Deutschen Telekom wollen wir diese Veränderungen in unserem Unternehmen aktiv gestalten. Den Grundstein dafür haben wir bereits 2014 mit der Einführung des Konzepts „Future Work“ gelegt, das auf einer ganzheitlichen Transformation von Arbeitsort, Organisationskultur und Führungsverständnis aufbaut. Seither haben wir unter anderem in unserer Konzernzentrale in Bonn und an weiteren Standorten wie Frankfurt, Darmstadt, Düsseldorf, Hamburg und Berlin offene Bürowelten, Desk-Sharing und moderne IT-Tools eingeführt. Unter dem Motto „von der Präsenz- zur Ergebniskultur“ wurden, wo es die Tätigkeit zulässt, Home-Office-Regelungen für fast 40 000 Mitarbeiter umgesetzt. Wir begleiten unsere Beschäftigten bei dem Wandel hin zur neuen Arbeitswelt und unterstützen sie mit hilfreichen Informationen und Tipps rund um moderne Arbeitsformen – zum Beispiel in einem digitalen Ratgeber, dem „Future Work Guide“.

Seit 2018 führen wir „Future Work“ unter der Überschrift #Neues Arbeiten weiter fort. Damit machen wir auch deutlich, dass sich der Schwerpunkt unserer Maßnahmen erweitert: von der Modernisierung der Infrastruktur hin zu einer neuen Organisations- und Arbeitskultur, die geprägt ist von Innovationsstärke, Vertrauen, digitaler Zusammenarbeit und Agilität.

Im Rahmen von #Neues Arbeiten fanden 2018 drei große Veranstaltungen in Bonn, Hamburg und Düsseldorf statt. Dort hatten unsere Beschäftigten Gelegenheit, sich mit allen Themen rund um #Neues Arbeiten auseinanderzusetzen, Erfahrungen auszutauschen und sich untereinander besser zu vernetzen. 3 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an den Veranstaltungen teilgenommen. Im Jahr 2019 werden weitere Events folgen.

Um auch unsere Beschäftigten an kleineren Standorten zu erreichen, geben wir seit 2018 einen „#NeuesArbeiten“-Newsletter heraus. Darin finden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Erfahrungsberichte, Tipps und Anregungen auch in digitaler Form. Kurze Videos ermöglichen einen kurzweiligen und inspirierenden Einstieg in Themen wie Innovationskultur und Agilität oder Arbeiten in offenen Bürowelten.

Bei #Neues Arbeiten verzichten wir grundsätzlich auf verpflichtende Maßnahmen. Stattdessen entscheiden die Beschäftigten eigenverantwortlich, welche Inhalte und Themen für sie relevant sind. Als Arbeitgeber helfen wir ihnen dabei, mehr über diese Themen zu erfahren und die verschiedenen Aspekte von #Neues Arbeiten in die Praxis umzusetzen.

KREATIV UND DIGITAL LERNEN: MAGENTA MOOCS

Wir stehen vor der Herausforderung, konzernweit mehr als 217 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 50 Ländern auf die Reise in die neue Arbeitswelt mitzunehmen. Deshalb setzen wir unter anderem auf digitale Lernformate, mit denen wir eine Vielzahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern erreichen und die eine örtlich und zeitlich ungebundene Teilnahme erlauben. Das Format MOOC (Massive Open Online Course) ist dafür besonders gut geeignet. Seit 2014 haben wir bisher drei Magenta MOOCs durchgeführt. 2018 lautete das Motto „Tap into Design Thinking“ (deutsch etwa: „Erschließe dir die ‚Design Thinking‘-Methode“). Design Thinking kann helfen, kundenorientierter und damit erfolgreicher zu werden. Unser Ziel ist es daher, dass möglichst viele Beschäftigte der Telekom mit diesem Konzept vertraut sind. Mehr als 100 Lerninhalte wie Videos, Podcasts und Vorträge standen im MOOC bereit, um über Design Thinking zu informieren. Der Vorstandsvorsitzende Tim Höttges rief unsere Beschäftigten in einem kurzen Video zur Teilnahme auf. Rund 4 500 Beschäftigte aus 32 Ländern folgten diesem Aufruf. Die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer kam aus internationalen Landesgesellschaften.

AGILE ZUSAMMENARBEIT ERPROBEN: INITIATIVE „AGILE BLUEPRINT“

Agilität ist ein wirkungsvolles Konzept, wenn es darum geht, den Kunden stärker in den Mittelpunkt zu stellen, schneller zu werden und neue Chancen für das Unternehmen zu ergreifen. Bei der Telekom ist das Konzept daher nicht mehr nur in der IT zu Hause, sondern findet auch in anderen Konzernbereichen Anwendung.

Starthilfe für alle Einheiten, die agil arbeiten möchten, bietet das Projekt „Agile Blueprint“. Sein Herzstück ist der „Agile Kompass“. Er beschreibt insgesamt sechs Dimensionen, die die Teams in den Blick nehmen müssen, um agiler zu werden. Für jede dieser Dimensionen formuliert der Kompass einen möglichen Zielzustand und zeigt mit detaillierten Schritt-für-Schritt-Anleitungen, wie sich diese Ziele erreichen lassen. Mithilfe einer Selbsteinschätzung, dem Agility Check, haben interes-

sierte Einheiten die Möglichkeit, eine Bestandsaufnahme zu machen: Wo stehen wir und mit welcher der sechs Dimensionen sollte unsere Reise hin zu mehr Agilität beginnen? Auf ihrem Weg stehen allen Beteiligten verschiedene Unterstützungsangebote offen. Sie helfen, das Konzept zu verstehen, auszuprobieren und Herausforderungen zu lösen. Zu diesen Angeboten gehört auch das 80/20-Modell: Seit 2017 geben wir mit dem 80/20-Modell unseren Beschäftigten die Möglichkeit, bis zu 20 Prozent ihrer Arbeitszeit in Projekte zu investieren, die nicht zu ihren direkten Aufgaben gehören, und dabei mit Teams anderer Fachbereiche zusammenzuarbeiten. So brechen wir „Abteilungs-Silos" auf und können das vielfältige Talent im Unternehmen besser nutzen.

Alle Bausteine des „Agile Blueprint"-Projekts werden gemeinsam mit Konzerneinheiten entwickelt. So stellen wir die Anschlussfähigkeit in der Praxis sicher. Gemeinsam mit T-Systems haben wir beispielsweise das Format „Agile Werkstatt" konzipiert und umgesetzt. In diesem ganztägigen Format lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Vorteile von agilem Arbeiten kennen, erproben eigenverantwortliches Arbeiten und tauschen sich dazu aus.

Der HR-Bereich spielt eine besondere Rolle bei der Umsetzung von Agilität. Ihm kommt die Funktion des Partners und „Enablers" zu. Daher bieten wir den Beschäftigten des HR-Bereichs zusätzliche tiefergehende Trainingsangebote, die speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. Dazu gehören beispielsweise Sprechstunden, sogenannte Deep-Dive-Sessions, und der Austausch mit Experten.

Agiles Arbeiten bei T-Systems

Auch bei T-Systems fördern wir die agile Zusammenarbeit. Der Einsatz von agilen Methoden in der täglichen Arbeit ist dafür grundlegende Voraussetzung. Jedoch muss auch die Organisation ausreichend flexibel sein, um den ständigen Wandel zu unterstützen und Interaktionen sinnvoll zu gestalten. Ausschlaggebend sind dabei Führungskräfte, die agil denken und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren und befähigen, diese Haltung zu adaptieren. Damit schaffen sie die Grundlage für eine Veränderung weg von einer nach innen orientierten Arbeitsweise („Silo-Mentalität") hin zu einem kundenorientierten Ansatz („Client Centricity"). Eine wichtige Rolle spielt dabei der „Agile Hub". Dieser besteht aus einem Zusammenschluss aus HR- und Business-Kollegen mit langjähriger Erfahrung im agilen Umfeld. Ziel des „Agile Hub" ist es, agile Initiativen und Projekte zu fördern und den Wissensaustausch zu verbessern – innerhalb von T-Systems genauso wie mit dem Konzern. Der „Agile Hub" hat einen Leitfaden, den „Agile Pocket Guide", entwickelt. Dieser erklärt Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch unseren Kunden das Einmaleins des agilen Arbeitens. Zudem stellt das Team Tools und Lernplattformen bereit, damit sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Agilität informieren und agile Methoden erlernen können.

Seit 2017 ist T-Systems Partner des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsprojekts diGAP („Gute Agile Projektarbeit in der digitalisierten Welt"). Das dreijährige Projekt erprobt agiles Arbeiten, um daraus Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung des Arbeitsumfelds sowie die Zusammenarbeit agiler Teams abzuleiten. T-Systems setzt dabei das Projekt „Entwicklung und Praxistest zur Skalierung guter agiler Projektarbeit" um. 2018 fanden verschiedene Workshops und Interviews statt. Die Ergebnisse werden 2019 in das Forschungsprojekt einfließen.

KOMPETENZMANAGEMENT IM DIGITALEN ZEITALTER: „SKILLSUP!"

Bei der Telekom gibt es allein in Deutschland 5 500 unterschiedliche Stellenbeschreibungen. Im Zuge der Digitalisierung sind viele von ihnen sprichwörtlich in die Jahre gekommen: Sie passen nicht mehr zu den aktuellen Aufgaben und erforderlichen Kompetenzen und werden daher auch nicht unseren zukünftigen Anforderungen standhalten.

Das 2018 gestartete Programm „skillsUP!" soll die Zahl der Jobprofile auf unter 1 000 reduzieren und sie so anpassen, dass sie auch noch in den nächsten drei bis fünf Jahren Bestand haben. Gleichzeitig wird sichergestellt, dass die Basisprofile in Zukunft ohne großen Aufwand um aktuelle Anforderungen aus den Geschäftsbereichen ergänzt werden können. „skillsUP!" umfasst allerdings mehr als die Modernisierung der Stellenprofile: Die neuen, zeitgemäßen Stellenbeschreibungen werden mit dem Skill-Management (deutsch: Kompetenzmanagement) des Konzerns verbunden, um so eine ganzheitliche und integrierte Personalplanung zu gewährleisten. Führungskräfte und Beschäftigte können mögliche Lücken bei benötigten Kompetenzen leichter identifizieren, Qualifizierungsmaßnahmen anstoßen oder neue Stellen ausschreiben. Wichtig ist dabei, dass mittels spezieller Software alle Phasen der Personalplanung miteinander verknüpft sind – und Beschäftigte und Führungskräfte jederzeit einfachen Zugriff auf das System haben. Damit ist die Deutsche Telekom das erste deutsche Großunternehmen, das über eine solche Mechanik verfügt. „skillsUP!" ist die konzernweite Umsetzung mehrerer seit 2016 durchgeführter Pilotprojekte.

DIGITALE FÜHRUNG LERNEN: „LEVELUP!"

Führungskräfte benötigen heute andere Kompetenzen und müssen über neue Methoden verfügen als noch vor wenigen Jahren. Aus diesem Grund haben wir 2017 für unsere leitenden Angestellten mit „levelUP!" ein zehnmonatiges Fortbildungsprogramm für erfolgreiches Führen in der digitalen Welt gestartet. Bei „levelUP!" arbeiten wir mit der renommierten Business School Duke Corporate Education (Duke CE) in Durham, North Carolina (USA), zusammen. Das Programm hilft nicht nur dabei, Führungsfähigkeiten zu erweitern und zu verbessern, sondern vermittelt auch neue Sicht- und Denkweisen durch den Austausch mit führenden Innovatoren und Managementexperten. „levelUP!" besteht aus flexibel zu kombinierenden Bausteinen: Interaktive Lernformate werden vor allem digital, teilweise aber auch als Präsenzschulungen angeboten. Das Lernen ist auf die individuellen Bedürfnisse der Führungskräfte abgestimmt, da sie ihre Lerninhalte selbst zusammenstellen. 2017 und 2018 haben mehr als 1 400 Führungskräfte der Deutschen Telekom an „levelUP!" teilgenommen.

MYNET GO: NEUE APP FÜR MITARBEITER BEI OTE-COSMOTE

Die App mynet.go ist ein mobiles Portal für alle mitarbeiterbezogenen Anwendungen und wird laufend um neue Funktionen erweitert. Die Mitarbeiter erhalten Zugriff auf Informationen, Nachrichten und Funktionen, die die Kooperation innerhalb und außerhalb des Unternehmens fördern. Durch den mobilen und unkomplizierten Informationszugang sollen Arbeitsabläufe vereinfacht und der Arbeitsalltag generell angenehmer und flexibler gestaltet werden. Eines der wichtigsten Ziele der OTE Gruppe ist es, im Bereich der digitalen Transformation mit gutem Beispiel voranzugehen und ihren Kunden und Partnern ein ganzheitliches digitales Erlebnis zu bieten. Mynet.go ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

DIALOG UND ZUSAMMENARBEIT

Rund 217 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in weltweit mehr als 50 Ländern gestalten unseren Geschäftserfolg. Mit ihrem Engagement, ihrer Kompetenz und ihrer Leistungsfähigkeit helfen sie, den Weg in eine digitale Gesellschaft zu ebnen, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber legen wir großen Wert auf Dialog, Mitwirkung und Fairness. Wir bieten unseren Beschäftigten eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, sich mit ihren individuellen Stärken und Ideen innerhalb unseres Konzerns einzubringen.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Faire und verantwortungsvolle Beziehungen zu unseren Mitarbeitern pflegen	› Faire Vergütung und Instrumente zur Leistungsbeurteilung › Flexible Arbeitszeitmodelle › Zusammenarbeit mit Sozialpartnern › Sozialverträglicher Personalumbau › Mitarbeiterbefragungen und daraus abgeleitete Maßnahmen	› Überprüfung der Umsetzung der Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen (Employee Relations Policy) › Erhebung Mitarbeiterzufriedenheit › Überprüfung der Einhaltung der geltenden Kollektivvereinbarungen sowie der relevanten Konzern- und Unternehmensrichtlinien

SO GESTALTEN WIR EINE FAIRE UND VERTRAUENSVOLLE ZUSAMMENARBEIT

Wir pflegen im gesamten Konzern dialogorientierte Beziehungen zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen und den Gewerkschaften. Im deutschen Konzern vertreten die Betriebsräte, die Gesamtbetriebsräte und der Konzernbetriebsrat die Interessen der Beschäftigten. Auf europäischer Ebene ist unser Sozialpartner der europäische Betriebsrat (EBR). Hinzu kommen die Vertretungen der leitenden Angestellten und die Vertretungen der Schwerbehinderten auf Betriebs-, Unternehmens- beziehungsweise Konzernebene. Aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher und vertraglicher Grundlagen in den jeweiligen Ländern werden Mitbestimmungsthemen mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern dezentral 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), in unserer Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen (Employee Relations Policy) und in unseren Führungsgrundsätzen (Leadership Principles). Umfassende Informationen zum Umgang mit Menschenrechten in unserem Konzern finden Sie in unserem Strategie-Kapitel.

Faire Vergütung und weitere betriebliche Leistungen

Wir bieten unseren Beschäftigten eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die sich am jeweiligen nationalen Arbeitsmarkt orientiert. Sie honoriert die Arbeitsleistung von Männern und Frauen gleichberechtigt und diskriminierungsfrei. Die Vergütung der oberen Führungskräfte der Deutschen Telekom gestalten wir gemäß unserer konzernweit gültigen „Global Compensation Guideline“. Darüber hinaus 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 themen- und bereichsbezogen weitere Erhebungen. Um den neuen gesetzlichen Anforderungen des Entgelttransparenzgesetzes zu entsprechen, haben wir einen separaten Bericht erstellt. Er erscheint alle fünf Jahre. Den aktuellen Entgeltbericht finden Sie als Anlage zum Lagebericht 2017.

Flexible Arbeitsmodelle

Die Möglichkeit, Arbeit flexibel nach eigenen Bedürfnissen gestalten zu können, trägt wesentlich zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei. Auf diese Weise beugt sie zugleich Überlastungserscheinungen vor. Wir fördern deshalb ausdrücklich flexible Arbeitsmodelle. Unser Angebot reicht von Gleitzeit über Teilzeit bis hin zu Lebensarbeitszeitkonten. Nach dem Abschluss des Verbandstarifvertrags mit ver.di 2017 haben wir „mobile working“ als neue Arbeitsform in unserem Konzern eingeführt. Sie ermöglicht es unseren Beschäftigten, ihre Arbeit von zu Hause und unterwegs zu erledigen, sofern die Tätigkeit dies grundsätzlich zulässt.

Sozialverträglicher Personalumbau

Ein zentrales Thema der vergangenen und auch der kommenden Jahre ist die Transformation unseres Konzerns. Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und der damit verbundenen Veränderungen gilt es, unsere langfristige Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Hiermit ist auch ein komplexer Personalumbau verbunden. Wir schaffen in Wachstumsfeldern neue Stellen und bauen dafür qualifiziertes Personal auf. In anderen Geschäftsfeldern stellen wir uns neu auf und verringern den Personalbestand. Alle Umbaumaßnahmen gestalten wir für unsere Beschäftigten seit jeher sozialverträglich. Dabei begleiten wir sie bestmöglich auf dem Weg in die digitalisierte Arbeitswelt.

Mitarbeiterzufriedenheit und Partizipation

Wir legen konzernweit großen Wert auf eine Feedbackkultur und fördern den offenen Dialog und konstruktiven Austausch. Ein wichtiges Instrument hierfür ist unser soziales Netzwerk „You and Me“ (YAM), das konzernweit etwa 120 000 Nutzerinnen und Nutzer zählt. Das YAM bietet umfassende Informationen und ermöglicht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sich in hierarchieübergreifende Gespräche einzubringen und selbst gewählte Themen im Konzern zur Diskussion zu stellen. Auch der Telekom-Vorstand nutzt das YAM regelmäßig, um sich mit den Beschäftigten direkt auszutauschen. Ein weiterer zentraler Bestandteil unserer Feedbackkultur ist die konzernweite Mitarbeiterbefragung.

Ergänzt wird diese durch Pulsbefragungen, mit denen wir zweimal jährlich ein Stimmungsbild einholen. Auch unser konzernweites Ideenmanagement ist ein wichtiges Instrument, um unsere Beschäftigten am Unternehmenserfolg zu beteiligen. Darüber hinaus bieten wir ihnen Möglichkeiten, bei Corporate-Volunteering-Einsätzen das Unternehmensengagement im gesellschaftlichen Bereich mitzugestalten.

MITARBEITERBEZIEHUNGEN IN DEN LANDESGESELLSCHAFTEN

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

2018 haben wir Reviews in Malaysia, Singapur und Ungarn durchgeführt. Die ausführlichen Ergebnisse veröffentlichen wir auf unserer Website.

Ungarn (Magyar Telekom): Die ER Policy und ihre Kernelemente wurden im gesamten Unternehmen erfolgreich integriert. Die Beschäftigten kennen die Policy und wissen, was diese für ihren Arbeitsalltag bedeutet. Hervorzuheben sind zudem die Trainings- und Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte und Führungskräfte. Das Management legt Wert darauf, die richtige Balance zwischen der Erreichung der Transformationsziele und der Einstellung neuer Beschäftigten zu finden: Einerseits gilt es, nach neuen innovativen Talenten zu suchen und diese schnell in ein größeres, generationenübergreifendes Team zu integrieren – andererseits muss auch die langfristige Leistungsfähigkeit des Unternehmens gesteigert werden. Magyar Telekom wurde 2017 unter die Top 10 der Arbeitgeber in Ungarn gewählt: Dies macht sich in guten Ergebnissen bei Mitarbeiterloyalität, Teamgeist und Zusammenarbeit bemerkbar.

Singapur (T-Systems Singapore): Die seit Ende 2012 bei T-Systems Singapore gültige ER Policy ist fester Bestandteil des Unternehmensalltags. Das bestätigten das Vor-Ort-Review und Gespräche mit der Belegschaft. Die erfolgreiche Umsetzung der ER Policy zeigt sich zum Beispiel in den regelmäßig abgehaltenen Townhall Meetings, bei denen im Anschluss alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenkommen, oder in der offenen Zusammenarbeit im Team. Trotz des großen Wettbewerbsdrucks ist T-System Singapore wirtschaftlich erfolgreich. Das lokale Management genießt daher hohe Anerkennung in der Belegschaft. Dies belegen gute Umfrageergebnisse in den Bereichen Mitarbeiterloyalität, Teamgeist und Zusammenarbeit.

Malaysia (T-Systems Malaysia): In ausführlichen Interviews mit dem Management und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von T-Systems Malaysia zeigte sich, dass alle Elemente der 2012 eingeführten ER Policy erfolgreich umgesetzt werden. Die Beschäftigten gaben an, mit ihrem Arbeitgeber und der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen und dem Management sehr zufrieden zu sein. Sie regten jedoch dazu an, die Bestandteile der ER Policy noch bekannter zu machen. Das gilt insbesondere für die allgemeinen Guidelines sowie die Beschwerdekanäle. Außerdem wünschte sich die Belegschaft, dass die Inhalte der Policy in einem speziellen Townhall Meeting thematisiert werden.

SOZIALVERTRÄGLICHER PERSONALUMBAU FORTGEFÜHRT

Ein zentrales Thema der vergangenen und auch der kommenden Jahre ist die Transformation unseres Konzerns. Damit verbunden ist ein umfangreicher Personalumbau, den wir auch 2018 sozialverträglich gestaltet haben. Dafür setzten wir weiterhin auf Instrumente wie Abfindungen, Engagierten Ruhestand und Altersteilzeit. Im Folgenden die wichtigsten Entwicklungen im Überblick:

Vivento: Dienstleister für den Personalumbau

Unser Personaldienstleister Vivento hat 2018 den sozialverträglichen Personalumbau weiterhin unterstützt. Er zeigt unseren Beamtinnen und Beamten neue berufliche Perspektiven außerhalb und innerhalb des Konzerns auf. 2018 standen vor allem Versetzungen von Beamtinnen und Beamten zum Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, zur Bundesanstalt für Arbeit, zur Bundeswehr und zum Zoll im Fokus. Daneben konnten Beschäftigte auf einzelne Stellen in den öffentlichen Verwaltungen bei Bund, Ländern und Kommunen vermittelt werden. 2018 haben sich rund 326 Beamtinnen und Beamte der Deutschen Telekom für einen dauerhaften Wechsel zu Bund, Ländern und Kommunen entschieden. Seit der Gründung von Vivento vor 15 Jahren haben sich über 51 374 Beschäftigte (Stichtag: 31.12.2018) mit der Unterstützung des Personaldienstleisters für eine neue Perspektive entschieden.

Grundlegende Transformation von T-Systems

Das Systemgeschäft der Telekom befindet sich in einem umfassenden Transformationsprozess. Ziel ist es, T-Systems als attraktiven, flexiblen Partner der Digitalisierung aufzustellen. 2018 wurde die Basis für die zukünftige Reorganisation in Deutschland gelegt. Ab Januar 2019 wird sich T-Systems neu aufstellen und nach Portfolio-Einheiten wie beispielsweise SAP, Internet of Things, Security oder Digital Solutions, die immer mehr in flexiblen Organisationsstrukturen arbeiten, ausrichten. Eingesparte Kosten sollen Investitionen in neue Wachstumsbereiche wie die Cloud, das Internet der Dinge oder Sicherheit finanzieren sowie marktfähigen Preisen dienen. Mit der Neuorganisation erreichen wir eine deutliche Verschlankung der Verwaltungs- und Vertriebsstrukturen. Der Kapazitätsbedarf wird sich insgesamt um rund 5 600 Stellen in Deutschland bis Ende 2020 reduzieren – dem steht ein Aufbau von neuen Stellen in den Wachstumsbereichen gegenüber. Neben der Unternehmensstruktur wird auch die Standortstruktur in Deutschland schlanker. Die bisherigen 230 Bürostandorte in mehr als 100 Städten sollen künftig in 25 Städten zusammengeführt werden. Querschnittsfunktionen wie Kommunikation, Finanzen und Personal werden bereits ab Januar 2019 an den zentralen Standorten Berlin, Bonn, Darmstadt, Frankfurt am Main, Hamburg, Leinfelden und München gebündelt. Die Transformation wird durch ein umfassendes Change-Management-Programm unterstützt. Beispielsweise werden sogenannte Y-Zones veranstaltet: Bei diesen Treffen können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Fragen an das Management stellen. Das Programm umfasst auch ein umfassendes Führungskräfte-Angebot. 2018 haben wir darüber hinaus über 2 500 Beschäftigte in Workshops geschult, die sich mit der aktuellen Transformation und der Rolle jedes Einzelnen beschäftigen.

Den Umbau wollen wir sozialverträglich mit Instrumenten wie Altersteilzeit, Vorruhestand und Abfindungen gestalten. Der seit 2014 bestehende Dienstleister „Job Service & Placement" (JSP) von T-Systems wird mit einem umfassenden Programm Beschäftigte im Veränderungsprozess beraten und begleiten. Beschäftigte ohne Stelle in der neuen Organisation gehen in JSP über. Dort werden sie in eine neue Beschäftigung innerhalb und außerhalb der Deutschen Telekom vermittelt.

Betriebsbedingte Kündigungen sollen nach Möglichkeit vermieden werden. Während des Veränderungsprozesses werden unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit verschiedenen Initiativen begleitet.

Neuausrichtung der Telekom Deutschland GmbH
Auch das Deutschlandgeschäft der Telekom verändert sich weiterhin mit dem Ziel, noch wettbewerbsfähiger und serviceorientierter zu sein. Das Umbauprojekt umfasste drei große Veränderungen:

- Es wurde eine neue Service-Gesellschaft gegründet, die Service-Leistungen für Privat-, Geschäfts- und Carrier-Kunden aus einer Hand bietet.
- Es entstand eine neue Vertriebsgesellschaft für Geschäftskunden.
- Aus der T-Shop-Gesellschaft wurde eine Privatkundenvertriebsgesellschaft gebildet.

Bereits 2017 sind rund 20 000 Kolleginnen und Kollegen per Betriebsübergang, Anbietung, Versetzung, Zuweisung oder Beurlaubung in die neuen Gesellschaften gewechselt. Zum Jahreswechsel 2017/2018 erfolgten die Reorganisationen und Betriebsübergänge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Service und Geschäftskundenvertrieb.

Ganzheitliches Personalumbau- und Transfermanagement der Telekom Deutschland GmbH
Im Zuge der Digitalisierung der Geschäftsfelder gilt es auch weiterhin, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für berufliche Veränderungen zu gewinnen. Im Segment Deutschland wurde für diesen Zweck bereits 2017 ein ganzheitliches Personalumbau- und Transfermanagement etabliert, das frühzeitig wirken soll. Das heißt: Wo künftig Aufgaben wegfallen oder andere Qualifikationen gefragt sein werden, beraten wir betroffene Kolleginnen und Kollegen vorausschauend zu den Möglichkeiten einer beruflichen Neuorientierung. Auch die Führungskräfte binden wir aktiv in den Veränderungsprozess ein. Unser Beratungskonzept umfasst die Entwicklung interner und externer Beschäftigungsalternativen und die Erarbeitung des konkreten persönlichen Arbeitsmarkts. Darüber hinaus unterstützen wir den individuellen Bewerbungsprozess und bieten – wo notwendig – zielgerichtete Qualifizierungen an.

FLEXIBLE ARBEITSMODELLE FÜR UNTERSCHIEDLICHSTE BEDÜRFNISSE

Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vielzahl möglicher Arbeitszeitformen und Zusammenarbeitsmodelle an, die auf unterschiedliche Bedürfnisse zugeschnitten sind. Dabei tragen wir auch den im Zuge der Digitalisierung steigenden Anforderungen an mehr Flexibilität Rechnung.

Förderung von Teilzeit
Das Arbeiten in verschiedenen Teilzeitmodellen ist konzernweit etabliert:

- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können direkt in ein Teilzeitmodell einsteigen oder von Vollzeit auf Teilzeit wechseln. Dies gilt auch für Führungspositionen.
- Unsere Beschäftigten haben bereits seit 2014 die Möglichkeit, jederzeit wieder zu ihrer ursprünglichen Wochenarbeitszeit zurückzukehren. Damit bieten wir unseren Beschäftigten mehr Flexibilität, als es das neue Brückenteilzeitgesetz der Bundesregierung vorgibt.

In Deutschland nutzen 12,9 Prozent der tariflich Beschäftigten und 15,2 Prozent der Beamtinnen und Beamten Teilzeitmodelle (Stand: 31.12.2018). Darüber hinaus arbeiten in Deutschland insgesamt 29 leitende Angestellte in Teilzeit (Stand: 31.12.2018). Detaillierte Informationen zu unseren zahlreichen Teilzeitregelungen finden Sie hier.

Mobiles Arbeiten
Mobiles Arbeiten ist bei der Deutschen Telekom für viele Beschäftigte Alltag. 2017 haben sich die Deutsche Telekom und ver.di auf den ersten Verbandstarifvertrag „Mobiles Arbeiten“ geeinigt, der unter anderem Regelungen zum Arbeiten von zu Hause oder von unterwegs umfasst. Durch die „räumliche Flexibilisierung“ der Arbeit erhalten unsere Beschäftigten mehr Gestaltungsfreiheit bei der Einteilung ihrer Arbeit. Zudem ermöglichen wir ihnen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung.

Lebensarbeitszeitkonten
Seit 2016 bieten wir rund 74 700 Angestellten in Deutschland sogenannte Lebensarbeitszeitkonten an. Den rund 12 600 beamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland steht dieses Angebot seit Mitte 2017 zur Verfügung: Sie erhalten damit die Möglichkeit, zu einem späteren Zeitpunkt eine Freistellung von mehr als einem Monat zu finanzieren. Diese kann für einen vorgezogenen Ruhestand, für ein Sabbatical oder für eine Teilzeitaufstockung genutzt werden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihr Lebensarbeitszeitkonto mit Bruttogehaltsbestandteilen oder mit in Geld umgerechneten Arbeitszeitguthaben füllen. Darüber hinaus unterstützen wir bis 2020 Beschäftigte unter einer bestimmten Einkommensgrenze mit einem jährlichen Förderbeitrag. Insgesamt haben wir bereits 10 430 Konten für Angestellte und 664 Konten für beamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerichtet (Stand: 31.12.2018).

Das 80/20-Modell
Seit 2017 geben wir mit dem 80/20-Modell unseren Beschäftigten die Möglichkeit, bis zu 20 Prozent ihrer Arbeitszeit in Projekte zu investieren, die nicht zu ihren direkten Aufgaben gehören, und dabei mit Teams anderer Fachbereiche zusammenzuarbeiten. So brechen wir „Abteilungs-Silos“ auf und können das vielfältige Talent im Unternehmen
besser nutzen. Beschäftigte werden dadurch sichtbarer, motivierter und können sich besser vernetzen. Die Inanspruchnahme des Modells ist freiwillig und jeweils an ein konkretes Konzernprojekt gebunden.

Altersteilzeit
Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, bieten wir konzernweit Altersteilzeit an. Es gelten gesonderte Regelungen sowohl für Angestellte als auch für beamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Altersteilzeit kann sowohl im Block- als auch im Teilzeitmodell durchgeführt werden. Im Gegensatz zu regulären Teilzeitregelungen zahlen wir bei der Altersteilzeit eine deutliche Aufstockungsleistung auf das Teilzeitentgelt. Die Kürzung der Wochenarbeitszeit hat also keine entsprechend hohe Kürzung der Nettobezüge zur Folge. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 1 429 Altersteilzeitverträge mit tariflich und außertariflich Beschäftigten getroffen, bei Beamtinnen und

Beamten waren es 410.

Zugrunde liegende Regelungen

Maßgeblich für unsere Arbeitszeitmodelle sind die gesetzlichen Regelungen in den einzelnen Ländern. Die Arbeitszeiten bei der Telekom in Deutschland sind in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen geregelt. Die Dokumentation der täglichen Arbeitszeit erfolgt durch eine elektronische Arbeitszeiterfassung bei unseren Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeitern in Arbeitszeitkonten. Dadurch ist die Einhaltung der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen gewährleistet. 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.

UMSETZUNG DER TARIFRUNDE 2017 UND WEITERE HARMONISIERUNGEN IM JAHR 2018

Im Zuge der Tarifrunde 2018 wurden die Einkommen für die tariflich Beschäftigten der Deutschen Telekom in Deutschland erhöht.

- Die Gehälter der rund 60 000 tariflich Beschäftigten in der Deutschen Telekom AG und im Segment Deutschland werden ab 2018 um insgesamt 5,2 Prozent in den unteren Entgeltgruppen und um 4,8 Prozent in den oberen Entgeltgruppen erhöht. Die erste Entgelterhöhung fand zum 1. Mai 2018 statt. Die zweite Entgelterhöhung wird zum 1. Mai 2019 realisiert. Die Laufzeit der neuen Entgelttarifverträge beträgt überwiegend 26 Monate bis zum 31. März2020.

- Bei T-Systems werden die Gehälter der rund 20 000 tariflich Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen in zwei Stufen um insgesamt 5,5 Prozent und in den oberen Entgeltgruppen um 4,5 Prozent erhöht. Nach der ersten Erhöhung zum 1.Januar 2019 wird die zweite Stufe zum 1. Januar 2020 realisiert. Der neue Entgelttarifvertrag hat eine Laufzeit von 33 Monaten bis zum 31. Dezember 2020.

- Die Gehälter der Auszubildenden und dual Studierenden werden ebenfalls in zwei Schritten angehoben. Nach der ersten Erhöhung zum 1. Mai 2018 um 40 Euro wird im Mai 2019 ein weiterer Anstieg um 30 Euro realisiert. Die Unterhaltsbeihilfe für Auszubildende, die nicht bei ihren Eltern wohnen, wurde um 20 Euro auf 250 Euro erhöht.

Die in der Tarifrunde 2016 festgelegte Standardisierung und Harmonisierung der nationalen Entgeltsysteme wurde weiter vorangetrieben. 2017 erfolgte die erste erfolgreiche Tarifverhandlung, deren Ergebnisse zum 1. Januar 2018 beziehungsweise zum 1. Januar 2019 umgesetzt werden. 2018 wurden die Tarifverhandlungen zu weiteren Harmonisierungsthemen fortgesetzt.

Neben einer deutlichen Entgeltsteigerung ist beabsichtigt, in den tarifierten Gesellschaften im Inlandskonzern dort, wo es möglich ist, das neue Teilzeitmodell „Additional Days off“ einzuführen. Mit dem neuen Teilzeitmodell können die Beschäftigten ihre vertragliche Wochenarbeitszeit reduzieren, dabei jedoch in Vollzeit weiterarbeiten und die so gewonnene Zeit innerhalb des Jahres in Freizeitblöcken abbauen.

Harmonisierung der Entgeltsysteme

Gemeinsam mit der Gewerkschaft haben wir in der Tarifrunde 2016 den Handlungsbedarf zur Harmonisierung der Entgeltsysteme im Inlandskonzern identifiziert und im Folgenden verhandelt. Mit Ausnahme von T-Systems sind alle tarifierten Gesellschaften in Deutschland in die Harmonisierung einbezogen. Folgende stufenweise Anpassungen wurden vereinbart:

Änderungen zum 1. Januar 2018:

- Umstellung des Vertriebs für Privatkunden von einem Jahreszielentgelt auf ein Jahresfestentgelt in Verbindung mit erfolgsabhängigen Prämien

- Zeitliche Vereinheitlichung der Entwicklungsschritte im Gehaltsband je Entgeltgruppe

- Schrittweise Umstellung des Nichtvertriebs von einem Jahreszielentgelt auf ein Jahresfestentgelt. Für das Jahr 2018 bleibt es bei der bisherigen Auszahlungslogik, allerdings wurde die Zielerreichung und damit Auszahlung des variablen Anteils auf 100 Prozent festgelegt.

Änderungen zum 1. Januar 2019:

- Komplette Umstellung des Nichtvertriebs auf ein Jahresfestentgelt. Damit Wegfall der variablen Vergütung im Nichtvertrieb.

- Auch bei T-Systems werden die variablen Vergütungsregelungen ab 2019 schrittweise harmonisiert. Im Jahr 2021 wird der Nichtvertrieb von T-Systems ebenfalls auf ein Jahresfestentgelt umgestellt.

GROSSES INTERESSE AN MITARBEITERBEFRAGUNG

Unsere alle zwei Jahre durchgeführte Mitarbeiterbefragung ist ein wichtiges Instrument, um Feedback von unseren Beschäftigten zu erhalten, Schwachstellen aufzudecken und anschließend geeignete Maßnahmen zur Abhilfe durchzuführen. Mit der halbjährlichen Pulsbefragung holen wir zusätzlich fortlaufend ein aktuelles Stimmungsbild ein und prüfen, ob die eingeleiteten Maßnahmen erfolgreich waren. So können wir gegebenenfalls zeitnahe Anpassungen vornehmen.

75 Prozent der Beschäftigten beteiligten sich konzernweit an der letzten Mitarbeiterbefragung 2017. Der Engagement-Index – unser Maß für die Mitarbeiterzufriedenheit – lag bei 4,1 auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 5 den Höchstwert darstellt. An der Pulsbefragung November 2018 beteiligten sich 72 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die gemessene Zufriedenheit lag mit 70 Prozent Zustimmung auf einem hohen Niveau.

VERTRAUENSVOLLE SOZIALPARTNERSCHAFT

Mitbestimmungsrechte spielen im Hinblick auf den digitalen Wandel eine zentrale Rolle. Gemeinsam mit Arbeitnehmervertretung und Gewerkschaften wollen wir die Arbeitswelt von morgen schaffen – im Sinne unserer Beschäftigten und für den Erfolg unseres Unternehmens. 2018 haben wir mehr als 150 Vereinbarungen im konstruktiven Dialog mit unseren Betriebsräten erarbeitet und verabschiedet. Zwei wesentliche Transformationsprojekte, die wir 2018 in enger Abstimmung mit den Betriebsräten durchgeführt haben, waren die Organisationsmaßnahmen „Technologie & Innovation 2018“ sowie „T-Systems Transformation“. Darüber hinaus wurden im Laufe des Jahres 85 Tarifverträge mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen. Neben den Tarifabschlüssen lag der Fokus 2018 darauf, tarifvertragliche Regelungen über eine möglichst weitgehende Harmonisierung der Entgeltsysteme im Konzern zu treffen. Tarifpolitik hat bei uns eine hohe Bedeutung und lange Tradition, was auch der Abdeckungsgrad durch Tarifverträge bestätigt: Zum 31. Dezember 2017 waren rund 72,76 Prozent der Beschäftigten in Deutschland tariflich gebunden. Die Abdeckungsquote betrug konzernweit 52,28 Prozent.

Konstruktiver Dialog mit T-Mobile USA

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 zum operativen Segment USA finden Sie im Geschäftsbericht 2018.

GUTE BETEILIGUNG AN KONZERNWEITEM IDEA GENERATION MANAGEMENT

2018 haben sich weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am konzernweiten Idea Generation Management beteiligt als im Vorjahr: In Deutschland reichte rund jeder 20. Beschäftigte eine neue Idee ein. Mit 5 123 Ideen ist zwar die Beteiligung geringer ausgefallen, dafür ist die Qualität der einzelnen Ideen gestiegen. Der wirtschaftliche Nutzen belief sich auf 78 Millionen Euro in Form von Einsparungen oder neuen Geschäftspotenzialen.

Damit die Beteiligung am Idea Generation Management in Zukunft wieder ansteigt, haben wir im Berichtsjahr das Thema Kooperationen mit Initiativen wie beispielsweise dem unternehmenseigenen Innovationsprogramm „UQBATE“ oder der „Telekom Ideenschmiede“ für Kunden stärker in den Mittelpunkt gerückt.

Auch 2018 erhielt eine Mitarbeiteridee eine externe Auszeichnung: Manfred Haidl erreichte beim Award des Zentrums Ideenmanagement den zweiten Platz in der Kategorie „Administration“. Mit der Entwicklung und Programmierung einer Software hat Manfred Haidl die Prozesse in der Störungsannahme abgebildet, eine Standardisierung geschaffen und wiederkehrende Tätigkeiten automatisiert.

WIR WÜRDIGEN DIE LEISTUNGEN UNSERER LANGJÄHRIGEN BESCHÄFTIGTEN

Mit den Jubilarfeiern würdigen wir das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihr 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum bei der Telekom in Deutschland feiern. Sie leisten mit ihrer Erfahrung einen wichtigen Beitrag für unseren Erfolg. In der guten Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Kollegen sehen wir zudem einen zentralen Pfeiler unseres Unternehmenserfolgs.

2018/2019 gab es erstmals eine gemeinsame Feier für alle Konzerneinheiten in Deutschland. Rund 1 600 Kolleginnen und Kollegen haben daran teilgenommen. Damit waren insgesamt 53 875 Jahre Arbeit und Erfahrung bei Bundespost und Telekom vertreten. Eine ganz besondere Wertschätzung haben wir den 50-Jahre-Dienstjubilaren zuteilwerden lassen. Sie besuchten die Telekom Design Gallery in der Bonner Konzernzentrale und nahmen anschließend an einem Empfang mit den Vorstandsmitgliedern Dr. Thomas Kremer und Dr. Dirk Wössner teil.

GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in Unternehmen helfen nicht nur den einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und sichern den langfristigen Geschäftserfolg, sondern sie wirken auch über die Unternehmensgrenzen hinaus positiv auf die Gesellschaft. Mit unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement übernehmen wir soziale Verantwortung und machen uns für eine proaktive Gesundheitskultur stark. Auch hier spielt die Digitalisierung eine wichtige Rolle: Sie stellt neue Anforderungen an das Gesundheitsmanagement – und eröffnet zugleich viele neue Chancen, die wir aktiv nutzen.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten fördern	› Managementsystem für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit › Beratungsangebote › Präventionsmaßnahmen › Gefährdungsbeurteilungen, u. a. im Rahmen der Mitarbeiterbefragung (MAB) › Regelmäßige Begehungen der Arbeitsplätze	› Externe und interne Audits › Unfallquote › Gesundheitsquote › Evaluation von Maßnahmen und Angeboten › Mitarbeiterzufriedenheit und Gesundheitsindex der Mitarbeiterbefragung (MAB) sowie TV-Belastungsschutz

SO SORGEN WIR FÜR EINE GESUNDE BELEGSCHAFT

Mit zahlreichen zielgruppenspezifischen Maßnahmen und breit angelegten Präventionsangeboten unterstützen wir unsere Beschäftigten dabei, ihre Gesundheit zu erhalten und zu fördern. Zugleich legen wir höchsten Wert auf Sicherheit am Arbeitsplatz. Gesetzliche Vorgaben zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stellen dabei für uns Minimalanforderungen dar.

Klare Verantwortlichkeiten und hohe Standards

Die übergeordnete Verantwortung für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz trägt der Vorstand. So wird zum Beispiel die Gesundheitsquote vierteljährlich an ihn berichtet. Unsere Maßnahmen zur „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ bündeln und steuern wir auf Konzernebene; vor Ort sind Health & Safety Manager dafür verantwortlich, sie umzusetzen. Die Akteure, Aufgaben und Maßnahmen des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements finden sich in unserem Handbuch „Health & Safety Environment“. Es dient dazu, unsere Managementsysteme konzernweit zu vereinheitlichen, zu vereinfachen und gezielt auszurichten.

Über zertifizierte Managementsysteme sowie entsprechende Leit- und Richtlinien ist der Arbeitsschutz (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) fest in unseren Strukturen verankert. Grundlage dafür war bis 2018 die international anerkannte Managementnorm OHSAS 18001. Seit November 2018 nutzen wir stattdessen die Norm ISO 45001. Als eines der ersten DAX-Unternehmen haben wir unsere Managementsysteme nach ISO 45001 zertifizieren lassen. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 90 nationale und internationale Standorte gemäß den Normen ISO 45001 und ISO 14001 auditiert und die Zertifikate aktualisiert.

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen überprüfen wir systematisch. Dabei greifen wir unter anderem auf Ergebnisse unserer Mitarbeiterbefragung, Auswertungen aus den tariflichen Belastungsschutzregelungen, Wettbewerbsanalysen sowie weitere Kennzahlen zurück. Insbesondere unsere konzernweite Mitarbeiterbefragung hilft uns dabei, die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, zur Verfügung stehende Ressourcen und die Auswirkungen der Beanspruchungen zu ermitteln. Entsprechend den Ergebnissen unterstützen wir die Führungskräfte und Teams mit konkreten Angeboten. Hohe Priorität haben bei uns die Themen Sensibilisierung, Prävention und Eigenverantwortung.

Verschiedene Kennzahlen belegen die Wirksamkeit unseres Engagements:

- 2017 haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis 2020 konzernweit eine Gesundheitsquote (ohne Berücksichtigung von Langzeitkranken) von 95,9 Prozent zu erreichen. Bei der Telekom in Deutschland lag die Gesundheitsquote (ohne Berücksichtigung von Langzeitkranken) 2018 bei 95,3 Prozent (Vorjahr: 95,4 Prozent). Konzernweit lag die Gesundheitsquote 2018 (ohne Berücksichtigung von Langzeitkranken) bei 93,6 Prozent (Vorjahr: 93,7 Prozent).

- Die Unfallquote lag 2018 in Deutschland mit 8,7 Unfällen (mit mehr als drei Ausfalltagen) pro Tausend Beschäftigte weiterhin deutlich unter dem Branchendurchschnitt.

- Der konzernweite Gesundheitsindex – ermittelt in 30 Ländern im Rahmen der letzten Mitarbeiterbefragung 2017 – stieg positiv um 0,1 auf 3,6 (auf einer Skala von 1 bis 5). Die nächste Befragung findet 2019 statt.

2018 wurde das Health & Safety Management mehrerer internationaler Standorte ausgezeichnet, darunter Griechenland, Mexiko und Tschechien. Weitere Informationen finden Sie hier.

AKTIV GEGEN DEN BEWEGUNGSMANGEL UND SEINE FOLGEN

Bewegungsmangel am Arbeitsplatz ist ein bedeutender Risikofaktor für die Entstehung von Muskel-, Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Bei einer zunehmend alternden Belegschaft nimmt die Häufigkeit dieser Erkrankungen weiter zu, wenn nicht mit geeigneten präventiven Maßnahmen rechtzeitig gegengesteuert wird.

Aktuelle wissenschaftliche Studien belegen, dass eine regelmäßige Unterbrechung des sitzenden Berufsalltags den negativen Effekten eines starken Bewegungsmangels am Arbeitsplatz wirkungsvoll vorbeugen kann. Um die Beschäftigten hierbei zu unterstützen, haben wir verschiedene Maßnahmen umgesetzt und beispielsweise mobile Fitness Coaches vor Ort eingesetzt. Sie leiten unsere Beschäftigten an, einfache Übungen direkt am Arbeitsplatz durchzuführen.

Mit dem Projekt „Active Workplace“ haben wir 2016 ein weiteres Bewegungsangebot etabliert. Mithilfe von sogenannten Deskbikes, also kleinen Fahrrädern am Schreibtisch, können unsere Beschäftigten Bewegung einfach in ihren Arbeitsalltag einbauen. Seit ihrer Einführung konnten etwa 15 000 Beschäftigte solche „Deskbikes“ nutzen. Wissenschaftlich begleitet wurde das Projekt durch eine gemeinsame Studie der Berufsgenossenschaft Verkehr, des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung sowie der Deutschen Sporthochschule Köln. Die Wissenschaftler untersuchten dabei die Akzeptanz und das Wohlbefinden der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie physiologische Aktivitätskennwerte, Energieumsätze und Körperhaltungen. Die Nutzerinnen und Nutzer hatten nicht nur Spaß an der Bewegung, auch ihre mentale Aktivität stieg an. Weiterer positiver Nebeneffekt: Die Probanden verbrauchten beim Radeln mehr Kalorien als bei einer rein sitzenden Tätigkeit. Die im Rahmen der Begleitstudie nachgewiesenen positiven Effekte haben zu der Entscheidung beigetragen, künftig noch mehr Deskbikes einzusetzen.

PSYCHOSOZIALE UNTERSTÜTZUNG BEI VERÄNDERUNGEN IM UNTERNEHMEN

Veränderungen am Arbeitsplatz stellen alle Beteiligten vor hohe Herausforderungen. Deshalb hat die psychosoziale Begleitung von Transformationsprozessen durch die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung (MFB) bei der Telekom eine hohe Bedeutung. Ziel ist es, die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte zu unter-stützen und psychischen Krisen vorzubeugen.

Dazu bieten wir unter anderem eine kostenfreie und anonyme Individualberatung und Sprechstunden an. Betroffene Beschäftigte können hierbei mehrere einstündige Beratungen in Anspruch nehmen. Eine sofortige telefonische Beratung ist über eine spezielle Service-Line („SPRECHZEIT“) ebenfalls möglich. Führungskräfte und andere Verantwortliche unterstützen wir in Veränderungsprozessen mit begleitenden Angeboten. Flankierend dazu bieten wir Vorträge und Workshops zum Thema psychische Gesundheit an. Mit gezielten Kommunikationsmaßnahmen machen wir diese Angebote an den betroffenen Standorten bekannt.

2018 haben wir vor allem die Restrukturierungen bei der T-Systems International GmbH mit psychosozialen Beratungsangeboten begleitet. An besonders betroffenen Standorten wurden gezielt Sprechtage eingerichtet („MFB vor Ort“) und standortübergreifend Workshops zur Förderung der Resilienz, also der Widerstandskraft gegenüber psychischen Belastungen, angeboten.

T-SYSTEMS: AUS „CORPORATE HAPPINESS” WIRD #YOUMATTER

Bereits 2016 hat T-Systems im Rahmen des „Corporate Happiness“-Pilotprojekts damit begonnen, eine Veränderung der Unternehmenskultur anzustoßen. Auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse der „Positiven Psychologie“ soll ein Werterahmen entstehen, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Potenzial noch besser entfalten können. Eigenverantwortlich sollen sie so zu ihrem persönlichen, aber auch zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Mitte 2018 wurde das Pilotprojekt in eine neue konzernweite Initiative überführt, die unter dem Namen „#youmatter“ läuft. Der neue Titel soll verdeutlichen, dass die Initiative die Beschäftigten in den Fokus stellt – und ihnen Mut machen, sich selbst aktiv einzubringen. Bereits seit 2017 sind die verschiedenen Angebote von #youmatter als Standardangebot auf der zentralen HR-Plattform „HR Suite“ verfügbar. Interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich dort zu Workshops rund um die Themen Haltung, Potenzialentfaltung, Energiemanagement und gelingende Beziehungen anmelden. Für Teams wird ein Teamprozess angeboten, der Umsetzbarkeit im Alltag erleichtern und sicherstellen soll. Zudem können in der HR Suite Webinare gebucht werden, die Interessierte zu einem selbst gewählten Zeitpunkt am Arbeitsplatz durchlaufen können.

DIE ROLLE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN STÄRKEN

Führungskräften kommt bei der Gesundheitsförderung in Unternehmen eine zentrale Rolle zu. Um die Führungskräfte der Telekom in ihrer Vorbildfunktion zu unterstützen, bieten wir neben individuellem Coaching auch webbasierte Trainings an. Themen sind unter anderem Arbeitssicherheit, die psychische Gesundheit der Beschäftigten oder das Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit. Gesundheitsförderung ist zudem Bestandteil unserer aktuellen Führungskräfte-Entwicklungsprogramme. Dabei können unsere Führungskräfte aus einem umfangreichen Portfolio von Angeboten zur Unterstützung ihrer Führungskompetenz wählen. Auch 2018 haben wir im Rahmen der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung zahlreiche Fachvorträge und Praxisworkshops angeboten, um Vorgesetzte für ihre Verantwortung beim Thema „Gesundheit“ zu sensibilisieren.

DIGITALISIERUNG UND GESUNDHEIT – GEMEINSAMES PROJEKT MIT BARMER

Die Digitalisierung und die damit einhergehenden Veränderungen der Arbeitswelt können Arbeitnehmer physisch und psychisch belasten. Zugleich können digitale Innovationen Beschäftigte aber auch dazu motivieren, mehr für ihre Gesundheit zu tun. Dies bestätigte eine Studie der Universität St. Gallen. 2017 haben wir daher zusammen mit der Krankenkasse BARMER das Modellprojekt „Digitalisierung und Gesundheit“ gestartet. Wissenschaftlich begleitet von unter anderem der Universität St. Gallen und der Universität Köln arbeiten wir an Lösungen, die zur Stärkung der Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften im Kontext der Digitalisierung beitragen können. Die Deutsche Telekom ist damit das erste Unternehmen, das sich gemeinsam mit einer Krankenkasse wie hier der BARMER diesem Themenkomplex systematisch annimmt. Dazu entwickeln und bewerten wir in einem Zeitraum von drei Jahren verschiedene innovative Apps, Lösungen und Maßnahmen, die von TelekomMitarbeiterinnen und Mitarbeitern einem intensiven Praxistest unterzogen werden. 2018 wurde beispielsweise die kostenlos im App-Store erhältliche Stressmanagement- und Stresspräventions-App „Kelaa Mental Resilience“ im Rahmen einer EU-geförderten Studie

getestet. Ebenso testeten wir Ende 2018 im Zuge eines Pilotprojekts die App „M-Sense“ zur Kopfschmerzprävention. Mithilfe dieser App können die individuellen Ursachen für Kopfschmerzen analysiert und ein spezieller Therapieplan erstellt werden. Auch eine vom Gesundheitsdienstleister Arvato bereitgestellte Coachingplattform wurde zusammen mit dem „Präventiometer“ 2018 auf ihre Praxistauglichkeit geprüft. Das „Präventiometer“ ist ein Gerät, das umfassend die Biodaten des Probanden beinhaltet. Die Plattform unterstützt Nutzerinnen und Nutzer bedarfsorientiert bei der Auswahl der richtigen Gesundheitsmaßnahme. Anhand der Ergebnisse aus den Testphasen wird entschieden, ob und wie die jeweiligen Angebote auch künftig bei der Telekom eingesetzt werden.

GESUNDHEIT UND SPORT BEI T-SYSTEMS MEXICO

Gesundheitsmonat

Das unternehmensinterne Fitnessprogramm „Rundum gesund“ bei T-Systems Mexico soll Mitarbeiter dazu anregen, sich sportlich zu betätigen, mehr auf ihre Gesundheit zu achten und sich gemeinsam mit ihren Kollegen zu entspannen.

Der alljährliche „Gesundheitsmonat“ wurde in diesem Jahr im Oktober mit Aktivitäten für die gesamte Belegschaft organisiert. Unterstützung von staatlicher Seite kam dabei von der mexikanischen Sozialversicherungsinstitut. So wurden den Mitarbeitern kostenlose Augenuntersuchungen, Blutdruckmessungen, Blutzuckertests, sowie Größen- und Gewichtsmessungen angeboten. Darüber hinaus gab es fünf Vorträge zu Gesundheitsthemen mit sieben Fachärzten, zwei Gastexperten aus dem Versicherungsbereich, Beiträge zur Zahn- und Augenpflege sowie eine entspannende Meditationsveranstaltung. Insgesamt nahmen im Gesundheitsmonat 760 Personen an den Aktivitäten teil, die alle in Puebla stattfanden.

Sportwettbewerbe

Es ist T-Systems Mexico ein wichtiges Anliegen, für bessere Integration, höhere Lebensqualität und ein gutes Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben zu sorgen. So veranstaltete das Unternehmen von Januar bis Dezember 2018 u. a. Volleyball-, Basketball-, Fußball- und Domino-Turniere. Die Angebote stießen auf besonders gute Resonanz, und rund 41 Prozent unserer Mitarbeiter machten mit. Dies hatte positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima, verbesserte die Teamarbeit und trug zu einem gesunden Lebensstil sowie zur Stressreduzierung bei.

AUSBILDUNG UND ENTWICKLUNG

Die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch. Arbeit wird digitaler, flexibler und wandelbarer. Das fordert von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch von Unternehmen vor allem eins: die Bereitschaft, zu lernen und sich zu verändern. Denn bestehende Berufsbilder werden sich verändern und neue Berufsprofile in Geschäftsfeldern wie Cyber Security, Künstlicher Intelligenz oder Internet of Things entstehen. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein breites Spektrum individueller Bildungs- und Entwicklungsprogramme, die wir kontinuierlich und bedarfsorientiert weiterentwickeln. So stärken wir die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens und bereiten uns auf die digitale Zukunft vor.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Qualifizierung und Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten fördern	› Ausbildungsangebote › Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten › Führungskräfte-Entwicklung › Talentprogramme › Digitale Lernformen	› Anzahl der Ausbildungsplätze › Beteiligung an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten › Anteil digitaler Lernformate › Mitarbeiterzufriedenheit

SO GESTALTEN WIR DIE DIGITALE ARBEITSWELT

Nur mit hervorragend qualifizierten und motivierten Beschäftigten werden wir die dynamischen Herausforderungen unserer Branche meistern. Deshalb bieten wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielfältige Entwicklungschancen – ob Einsteiger, Fach- oder Führungskraft. Wichtige Grundlagen für unsere Aus- und Weiterbildungs- sowie Entwicklungsmaßnahmen sind in unserer Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen (Employee Relations Policy), den Leitlinien (Guiding Principles) und unseren Führungsgrundsätzen (Leadership Principles) festgehalten.

Ausbildung und lebenslanges Lernen sichern Beschäftigungsfähigkeit

Mit einem umfassenden Ausbildungsangebot im technischen wie im kaufmännischen Bereich qualifizieren wir Fachkräfte von morgen. Wir beschäftigen im Ausbildungsjahr 2018/2019 rund 6 000 Auszubildende und dual Studierende – damit gehören wir zu den größten Ausbildungsunternehmen in Deutschland. 2018 stellten wir konzernweit 2 200 Ausbildungsplätze bereit, davon 1 300 Plätze für Auszubildende, 700 Studienplätze für Bachelor- und 100 für Masterstudierende. Bis zu 100 Ausbildungsplätze standen geflüchteten jungen Menschen zur Verfügung.

Wir fördern lebenslanges Lernen in allen Phasen der Beschäftigung und begleiten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ihrem individuellen Lernweg. Um gezielt den individuellen Entwicklungsbedarf zu identifizieren und maßgeschneiderte Angebote machen zu können, verschaffen wir uns einen Überblick über die Kompetenzen unserer Beschäftigten. Unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wir ein breites Spektrum individueller Bildungs- und Entwicklungsprogramme, etwa Auslandsaufenthalte oder ein Studium neben dem Beruf. Mit „Bologna@Telekom“ ermöglichen wir seit zehn Jahren ein berufsbegleitendes Studium – vom Bachelor bis zum Master. Seit Einführung haben insgesamt 1 500 Beschäftigte dieses Angebot wahrgenommen.

Digitale Kompetenzen als Schlüssel für die Zukunft

Die sogenannte Digital Literacy – also die Fähigkeit, digitale Angebote kompetent zu nutzen und die Digitalisierung aktiv mitzugestalten – hat eine hohe Bedeutung innerhalb der Telekom. Dabei geht es nicht nur darum, sich immer wieder mit neuen technischen Entwicklungen vertraut zu machen, sondern auch darum, zukünftig besonders gefragte Kompetenzen zu erwerben. Deshalb analysieren wir kontinuierlich, welche Fähigkeiten im Unternehmen zukünftig gefragt sein werden, und entwickeln passende Qualifizierungsmaßnahmen. Dabei orientieren wir uns an strategischen Schwerpunktthemen wie Big Data, AIIIP und Security. Seit 2014 bieten wir beispielsweise jährlich eine berufsbegleitende Weiterbildung zum Cyber Security Professional an. Nach Abschluss der beiden ersten Jahrgänge sind konzernweit bereits 19 Beschäftigte als Cyber Security Professionals im Einsatz.

Digitale Lernangebote werden Standard

Seit vielen Jahren fördern wir das digitale Lernen in unserem Konzern. 2018 fanden 41 Prozent aller Lernstunden digital statt – diese digitale Lernquote soll bis 2020 auf 60 Prozent steigen. Dazu nutzen wir Online-Lernplattformen und Massive Open Online Courses (MOOCs), aber auch innovative Formate wie Simulationen, kurze Lerneinheiten für unterwegs und Lernspiele. Vermehrt setzen wir auch auf digitales, selbst organisiertes Lernen. Beispielsweise tauschen sich unsere Expertinnen und Experten untereinander in „Communities of Practice“ (CoP) zu Zukunftsthemen aus.

Führungskompetenzen im digitalen Zeitalter stärken

Auch unsere Führungskräfte-Entwicklungsprogramme passen wir an die Herausforderungen im digitalen Zeitalter an. Seit 2017 beinhaltet der umfangreiche Trainingskatalog nicht nur Präsenz-, sondern auch teilweise vollständig digitale Angebote. Damit stärken wir nicht nur die Führungsfähigkeiten, sondern fördern auch die Fähigkeit zur virtuellen Führung und bieten zahlreiche Möglichkeiten zum Netzwerkaufbau. Im Rahmen unseres Performance- und Entwicklungsprozesses „Lead to Win“ erhalten unsere oberen Führungskräfte eine Rückmeldung über ihr derzeitiges Leistungsprofil und die Möglichkeit, ihren Entwicklungsbedarf zu decken. Mit den beiden in Deutschland gültigen Instrumenten „Compass“ für tariflich Beschäftigte und Beamtinnen und Beamte sowie „Performance & Potential Review“ für Führungskräfte

und außertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen wir über einheitliche Instrumente zur Leistungsbeurteilung. „Performance & Potential Review“ kommt auch in vielen Landesgesellschaften zum Einsatz.

MAGNET FÜR DIGITALE TALENTE WELTWEIT

Als führender europäischer Telekommunikationsanbieter brauchen wir die besten Köpfe: kreative Denker und technikaffine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit uns die digitale Transformation gestalten möchten. Länderübergreifend suchen wir nach Top-Talenten – dies trägt auch zur weiteren Internationalisierung unseres Konzerns bei. Unsere globale „Employer Value Proposition“ stellt heraus, was uns als Arbeitgeber ausmacht.

Bewerberinnen und Bewerbern bieten wir eine weltweite Plattform zur Jobsuche und internationale Standards in unseren Auswahlverfahren. Für das Recruiting nutzen wir vielfältige digitale Kanäle. Dazu gehört etwa unsere „Global Online Challenge Platform“. Sie spricht weltweit Studierende, Absolventen und ITler an, die Spaß daran haben, virtuelle Planspiele zu meistern. Seit 2018 testen wir den Einsatz von Online-Spielen in Bewerbungsverfahren. Diese kamen etwa im Assessment-Center unseres Traineeprogramms „Start up!“ zum Einsatz. Die Spiele liefern uns zusätzliche Informationen über die Persönlichkeit der Bewerber. Ende 2018 haben wir zudem in München und Köln für einige Wochen die Türen zum offenen Workspace „CMD+O“ geöffnet. Er bot IT-Experten, Young Professionals und Studierenden Raum, ihre eigenen Projekte zu realisieren, wertvolle Kontakte zu knüpfen und ihren Horizont zu erweitern. Sie konnten an Workshops teilnehmen und Vorträge besuchen. Mit diesen und weiteren Maßnahmen gelang es uns 2018, alleine deutschlandweit 3 000 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem im ICT-Umfeld zu gewinnen.

Diversity ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Daher versuchen wir, verstärkt Frauen für unser Unternehmen zu gewinnen. Mit dem Frauen-MINT-Award, den wir seit 2013 gemeinsam mit dem Studierendenmagazin audimax und der Initiative „MINT Zukunft schaffen“ ausloben, fördern wir Frauen in MINT-Fächern und -Berufen. Außerdem unterstützen wir „Femtec“, ein Karrierebildungsprogramm für weibliche MINT-Studenten mit Führungspotenzial, sowie die „Global Digital Women“, ein internationales Netzwerk von Gestalterinnen der Digitalbranche. Darüber hinaus waren wir auf der „Women&Work“, der europäischen Leitmesse für Frauen und Karriere, vertreten, um gezielt Kandidatinnen anzusprechen.

Auszeichnungen

Auch 2018 wurden wir mehrfach für unsere Recruitingaktivitäten ausgezeichnet: Im Gesamtranking des Marktforschungsinstituts Potentialpark konnten wir den zweiten Platz verteidigen. In den Einzelkategorien „Karriere-Website“ und „Social Media“ haben wir sogar den ersten Platz erreicht. Darüber hinaus erhielten wir 2018 den „trendence Employer Branding Award“ in der Kategorie „Bestes Employer Branding Studierende“. Außerdem wurden wir auf der „Women&Work“ für unseren Messeauftritt als attraktivster Arbeitgeber ausgezeichnet.

„START UP!“: UNSER TRAINEEPROGRAMM FÜR JUNGE INNOVATIONSTRÄGER

Mit unserem Traineeprogramm „Start up!“ sprechen wir vor allem technik- und IT-interessierte Absolventen und Absolventinnen an, die sich durch Unternehmermentalität und Offenheit für Neues auszeichnen. Da wir vermehrt auch Talente außerhalb Deutschlands erreichen wollen, wird der Bewerbungsprozess seit 2017 auf Englisch durchlaufen. So konnten wir den Anteil internationaler Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhöhen: 2018 hatten 9 Prozent der Trainees eine andere Muttersprache als Deutsch. Insgesamt haben im Berichtszeitraum 44 Hochschulabsolventinnen und -absolventen das Traineeprogramm begonnen, davon 59 Prozent Frauen. Zukünftig soll die Anzahl neuer Trainees erheblich steigen.

Über einen Zeitraum von etwa 18 Monaten lernen die Trainees verschiedene Unternehmensbereiche im In- und Ausland kennen. Sie übernehmen dabei anspruchsvolle Projektaufgaben in wechselnden Geschäftsfeldern. Erfahrene Führungskräfte begleiten die Trainees. Abgerundet wird das Programm durch innovative Trainingsformate und Veranstaltungen. Darüber hinaus treiben unsere „Start up!“-Trainees eigene Initiativen voran und unterstützen im Rahmen von Social Days soziale Projekte. So organisierten die Trainees im Jahr 2018 eine Sammelaktion für die Initiative „Weihnachtspäckchenkonvoi“, in der über 200 Geschenkpäckchen zusammengekommen sind.

DIE VIELFALT UNSERER NACHWUCHSKRÄFTE FÖRDERN

Wir stehen für Weltoffenheit und setzen uns auch bei unseren Nachwuchskräften für Vielfalt ein. Dazu gehen wir auf unterschiedliche Leistungsniveaus und Bedürfnisse ein:

- Jugendliche mit Migrationshintergrund stehen je nach Einwanderergeneration oder Herkunftsland häufig besonderen Herausforderungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt gegenüber. Wir sehen in ihrer Förderung eine Chance und achten auf diskriminierungsfreie Auswahlprozesse. Zum 31. Dezember 2018 hatten 11,1 Prozent der bei uns beschäftigten Auszubildenden und dual Studierenden eine andere Nationalität als deutsch, insgesamt sind 66 Nationen vertreten.

- 2009 starteten wir mit der Bundesagentur für Arbeit das Projekt „Meine Chance – ich starte durch“ zur Einstiegsqualifizierung. Es bereitet benachteiligte Jugendliche, die auf dem Ausbildungsmarkt wenige Chancen haben, auf eine Ausbildung bei der Telekom vor. Die bisherige Bilanz ist positiv: Von den 684 Praktikantinnen und Praktikanten aus den Jahren 2009 bis 2017 konnten 467 eine Ausbildung bei uns beginnen: 113 wurden ins erste Ausbildungsjahr und 354 direkt ins zweite Ausbildungsjahr übernommen. 2018 wurden erneut 22 Praktikantinnen und Praktikanten eingestellt.

- Bereits seit 2011 bieten wir Alleinerziehenden in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit, eine Ausbildung oder ein duales Studium in Teilzeit zu absolvieren. 2018 begannen rund 23 junge Menschen eine solche Teilzeitausbildung.

- Um Vielfalt in der Ausbildung zu fördern, setzen wir uns für eine Erhöhung des Frauenanteils in technischen dualen Studiengängen ein. Während wir 2010 in Deutschland noch einen Frauenanteil von 11 Prozent verzeichneten, liegt er heute bei 15,8 Prozent.

- 1,21 Prozent unserer Auszubildenden in Deutschland haben eine Schwerbehinderung – im Vergleich zum Gesamtanteil Schwerbehinderter in der Gesellschaft bilden wir hier überproportional aus.

Im Rahmen unseres Programms „Praktikum PLUS Direkteinstieg" bieten wir Geflüchteten eine Möglichkeit zum Berufseinstieg. Es besteht aus einer drei- bis sechsmonatigen Orientierungsphase, an die sich eine Anstellung für zwei Jahre anschließt. „Praktikum PLUS Direkteinstieg" richtet sich an geflüchtete Menschen, bei denen Integrationshemmnisse vorliegen, zum Beispiel eine (in Deutschland) fehlende anerkannte berufliche Qualifikation, und für die eine Ausbildung kein geeignetes Instrument ist. 2018 haben wir insgesamt 38 „Praktikum PLUS Direkteinstieg"-Plätze neu vergeben und das bereits laufende Programm mit den Teilnehmern aus 2016/2017 fortgesetzt.

DIGITALE KOMPETENZ IN DER AUSBILDUNG FÖRDERN

Die digitale Kompetenz ist eine Schlüsselkompetenz. Daher möchten wir unsere Nachwuchskräfte in die Lage versetzen, digitale Medien kompetent einzusetzen, um online professionell zu kommunizieren, Informationen zu recherchieren, adressatengerecht aufzubereiten und Wissen und Erfahrungen mit anderen zu teilen. Dabei ist auch wichtig, dass sie ihre eigene Mediennutzung ständig kritisch hinterfragen und erkennen können, ob zielgruppengerecht kommuniziert wurde oder welche Informationen im Netz verlässlich sind.

Digitale Lernunterstützung: Flexibel und individuell

Um das Lernen orts- und zeitunabhängiger zu gestalten, statten wir unsere Lernenden mit modernen Notebooks, Smartphones und mit Zugängen zu Medien im Konzern aus. Den Einsatz von digitalen Lernformaten bei der Vermittlung von berufs- und studienspezifischem Fachwissen bauen wir kontinuierlich weiter aus. Darüber hinaus nutzen unsere Auszubildenden und dual Studierenden die Lernplattform TelTec, mit der sie ihre Lernprozesse eigenständig planen, dokumentieren und bilanzieren können. Seit 2018 nutzen unsere Auszubildenden auf dieser Plattform das sogenannte ePortfolio, das ihnen einen Überblick über die Anforderungen während der Ausbildungs- und Studienzeit gibt. Mit diesem Tool können sie ihre Lerneinheiten noch besser planen, dokumentieren und reflektieren. Auch ihre Lern- und Studienbegleiter erhalten so einen Überblick über den aktuellen Lern- und Entwicklungsstand und können individuelle Handlungsempfehlungen geben.

WEITERBILDUNGSINITIATIVE ZUM CYBER SECURITY PROFESSIONAL GEHT IN DIE FÜNFTE RUNDE

Expertinnen und Experten für Datensicherheit sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiterhin rar – deshalb haben wir 2014 die berufsbegleitende Weiterbildung zum Cyber Security Professional (IHK) ins Leben gerufen. Auszubildende und dual Studierende der Telekom können sich nach Abschluss ihres jeweiligen Ausbildungsgangs für die zweieinhalbjährige Fortbildung bewerben. Werden sie angenommen, wird die Weiterbildung in ihre regulären Aufgaben integriert und durch fachliche und überfachliche Module in unterschiedlichen Formaten (Präsenzschulungen, E-Learning, Blended Learning) ergänzt. Das Entwicklungsprogramm schließt mit einem IHK-Zertifikat für IT-Sicherheitsfachkräfte ab. Aufgrund der großen Nachfrage auch bei anderen Unternehmen und Behörden haben wir beschlossen, die Weiterbildung auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anderer Unternehmen zu öffnen. 2018 startete der fünfte Jahrgang; er umfasst zehn Telekom-Beschäftigte und fünf Teilnehmerinnen und Teilnehmer anderer Unternehmen.

Das Fazit der Weiterbildung nach bisher zwei abgeschlossenen Jahrgängen ist positiv. Von 20 Absolventinnen und Absolventen der Jahrgänge 2014 und 2015 haben 19 eine Weiterbeschäftigung bei der Telekom erhalten. Die im Rahmen der Weiterbildung erworbenen Kompetenzen können in Bachelor- und Masterstudiengängen als Studienleistung angerechnet werden.

Derzeit werden die in Deutschland existierenden Ausbildungsberufe im IT-Bereich novelliert. Das Profil des Cyber Security Professionals dient der Sachverständigenkommission dabei als Anregung.

TALENTE FÖRDERN UND BINDEN

Engagierte, technikaffine und serviceorientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen unseren Geschäftserfolg. Mit unserem globalen Talentmanagement wollen wir sie im Unternehmen identifizieren, fördern, einbeziehen, weiterentwickeln und an uns binden.

„Global Talent Pool": Konzernübergreifender Prozess vereinfacht Stellenbesetzung Talente, die den nächsten Karriereschritt planen oder bei Projekteinsätzen Erfahrungen sammeln wollen, können dem sogenannten Global Talent Pool beitreten und sich dort in „Talentprofilen" präsentieren. Experten aus dem Personalbereich sowie alle leitenden Angestellten können auf die dort hinterlegten Profile zugreifen. Mit mehr als 1 200 Mitarbeiterprofilen präsentierten sich dort im Berichtsjahr über ein Drittel mehr Beschäftigte als im Vorjahreszeitraum. Der Anteil weiblicher Kolleginnen betrug wie im Vorjahr 25 Prozent, auch internationale Talente sind gleichbleibend zum Vorjahr mit 56 Prozent vertreten. Die Plattform ist ein hilfreiches Instrument, die Sichtbarkeit der Talente zu erhöhen und konzernübergreifend die Besetzung von Stellen zu vereinfachen. Der „Global Talent Pool" startet jährlich im Sommer und erstreckt sich über etwa zwölf Monate. Damit fördern wir auch die Rotation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwischen den verschiedenen Geschäftsbereichen, Landesgesellschaften sowie Funktionen und leisten so einen wichtigen Beitrag zur Vielfalt im Konzern.

Talent-Konferenzen bieten Gelegenheit zum Austausch

Im September 2018 trafen sich etwa 350 Talente aus 19 Ländern zum jährlichen Talent Summit. Erstmals wurde das Summit in diesem Jahr mit einer Veranstaltung für 300 Führungskräfte gekoppelt. Der Schwerpunkt lag auf dem Thema „Netzwerken". Die Veranstaltung bot den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit, sich mit rund 13 Geschäftsbereichen und -initiativen der Telekom zu vernetzen.

NACHFOLGEMANAGEMENT SICHERT DIE ZUKUNFTSFÄHIGKEIT DES UNTERNEHMENS

Die Führungskräfte des obersten Managements übernehmen eine Schlüsselfunktion für den geschäftlichen Erfolg eines Unternehmens. Verlassen sie das Unternehmen, müssen ihre Positionen rechtzeitig und anforderungsgerecht besetzt werden. 2017 haben wir auf globaler Ebene einen systematischen Prozess für das Nachfolgemanagement eingeführt, der rund 1 800 leitende Angestellte bei der Nachfolgeplanung in die Pflicht nimmt. Er hilft ihnen dabei, frühzeitig zu klären, wer ihre unmittelbare Nachfolge antreten kann und wer mittelfristig über das Potenzial verfügt, die jeweilige Rolle zu übernehmen.

Bei der Nominierung potenzieller Kandidatinnen und Kandidaten müssen unsere Führungskräfte sich bewusst machen, welche Kompetenzen für ihre Position heute und in Zukunft gebraucht werden. Eine digitale Plattform unterstützt den Prozess, der in diesem Jahr zeitlich mit der Einführung des „Global Talent Pool" abgestimmt wurde, um Talente mit Führungspotenzial zeitnah zu erkennen und zu fördern. Innerhalb von sechs Wochen ermittelte und präsentierte der Bereich Talentmanagement 70 Talente, die als Nachfolger für offene Führungspositionen in Frage kamen.

2018 wurden 4 400 potenzielle (konzerninterne oder externe) Kandidatinnen und Kandidaten in speziellen Nachfolge-Meetings beurteilt (davon 25 Prozent weibliche Fachkräfte). Daraufhin wurden 82 Prozent der Stellen mit mindestens einem vorübergehenden und einem unmittelbaren Nachfolger besetzt. Das entspricht einer Steigerung von 10 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Seit 2018 werden Führungskräfte unmittelbar in Kenntnis gesetzt, für welche Stellen sie vorgeschlagen wurden und welche weiteren Entwicklungsanforderungen an sie gestellt werden. Die neuen Richtlinien für die Nominierung und der Feedbackprozess bewirken eine vielfältige und hochqualifizierte Reihe potenzieller Nachfolger und sorgen für Bewegung im Unternehmen. Der begleitende Prozess zur Besetzung offener Stellen stellt sicher, dass die Nachfolgepläne auch umgesetzt werden. Dies wiederum erhöht das Engagement und die Bindung der Talente.

FÜHRUNGSKRÄFTEBEWERTUNG WEITERHIN ÜBERARBEITET

Unser Performance- und Entwicklungsprozess „Lead to Win" ist ein konzernweiter, systematischer Prozess zur Bewertung und Entwicklung unserer Führungskräfte. Im Rahmen unserer Performance-Beurteilung findet einmal im Jahr ein Feedbackprozess statt, bei dem seit 2018 Beschäftigte aller Hierarchie-Ebenen das Führungsverhalten der oberen Führungskräfte bewerten. Ziel ist es, das Potenzial der Führungskraft einzuschätzen und konkrete Entwicklungspläne abzuleiten. Seit 2017 konzentrieren wir uns dabei auf die individuelle Entwicklung der Führungskraft und die Stärkung der Feedbackkultur. Der Prozess ist modular aufgebaut, um auf Präferenzen und situative Bedingungen eingehen zu können.

„Lead to Win" basiert auf unseren verbindlichen Führungsgrundsätzen („Leadership Principles"): Zusammenarbeit („Collaborate"), Innovation („Innovate") und Leistungsförderung („Empower to Perform") sowie auf unseren Leitlinien („Guiding Principles").

Auch für unsere außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen wir ab 2019 in gleicher Weise den „Lead to Win"-Prozess. Ferner wurde der Prozess auch in einigen Landesgesellschaften für alle Mitarbeitergruppen eingeführt. Ziel ist ein global einheitlicher Prozess. Unser bisheriger „Compass"-Prozess für tariflich Beschäftigte, Beamtinnen und Beamte in Deutschland bleibt weiterhin im Konzern verankert. Allerdings kann der Prozess 2019 erstmals auch digital abgeschlossen werden, was einen immensen Beitrag zur Nachhaltigkeit liefert.

FÜHRUNG IM DIGITALEN ZEITALTER

Das 2017 eingeführte Programm „levelUP!" bereitet die Führungskräfte der Deutschen Telekom innerhalb von nur zehn Monaten auf zentrale Zukunftsthemen vor. 2017 und 2018 haben mehr als 1 400 Führungskräfte der Deutschen Telekom an „levelUP!" teilgenommen.

Neben „levelUP!" gibt es ein umfangreiches Entwicklungs- und Trainingsportfolio, das Führungskräfte der Deutschen Telekom in ihrer Aufgabe unterstützt. Dazu gehören verschiedene Coachingangebote, Entwicklungsprogramme für Nachwuchsführungskräfte, aber auch sogenannte Transition-Programme, die Führungskräfte bei der Übernahme einer Aufgabe mit größerer Verantwortung begleiten. Ein Beispiel hierfür ist „leadFirst", ein vollständig digitales und virtuelles Führungskräfte-Übergangsprogramm: Es richtet sich an Manager, die erst seit Kurzem eine internationale Führungsposition innehaben. Das Ziel ist es, eine solide Führungsbasis im Einklang mit unseren Führungsprinzipien zu schaffen. Während des Programms reflektieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre eigene Vorstellung von Personalführung. Das globale und digitale Programm hilft nicht nur dabei, Führungsfähigkeiten zu entwickeln, sondern fördert auch die virtuellen Führungskompetenzen und bietet zahlreiche Möglichkeiten zum Netzwerkaufbau. 2018 haben 170 Führungskräfte aus 21 Ländern an „leadFIRST" teilgenommen.

Im Rahmen unserer Managerentwicklungsprogramme bieten wir zusätzlich eine Vielzahl an herausfordernden Trainingskursen für zukünftige Führungskräfte. Sie sind auf Deutsch und Englisch verfügbar. Die Programme bereiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf ihre erste oder eine komplexere Führungsposition vor. Damit wollen wir auch die gemeinsame Vision von Personalführung in der Deutschen Telekom fördern.

JUGENDFÖRDERUNG BEI T-SYSTEMS SOUTH AFRICA

Die ICT Academy wurde vonT-Systems South Africa (TSSA) im Jahr 2003 gegründet, um dem ICT-Fachkräftemangel zu begegnen und dabei benachteiligten jungen Menschen durch Förderung und Weiterbildung bessere Zukunftschancen zu bieten. Die ICT Academy ist dynamisch konzipiert und passt sich stets flexibel an die neuesten Trends und Entwicklungen in der ICT-Branche an. Der Unterrichtsplan ist so ausgelegt, dass die Lernenden sich bereits im ersten Jahr für eine internationale Zertifizierung qualifizieren können. Das Kursangebot umfasst die Themenbereiche ICDL, CompTIA A+ und N+, Cisco, Microsoft Server Administration und Entwicklung, SAP und in Kürze auch ICT-Sicherheit.

Seit 2003 haben über 2 000 Studenten ihren Abschluss gemacht. Die Erfolgsquote der ICT Academy, auch im Hinblick auf eine künftige Anstellung, beläuft sich auf etwa 85 Prozent. Dank dieser Initiative erhalten jetzt mehr und mehr junge Frauen die Gelegenheit, sich in der von Männern dominierten ICT-Branche zu qualifizieren. Angesichts dieses Erfolgs und im Hinblick auf die angestrebte Kommerzialisierung wird die ICT Academy gegenwärtig um eine Security Academy erweitert. Damit wird eine Initiative zur Selbstfinanzierung in Gang gesetzt, die den Ausbau der ICT Academy ermöglicht und damit mehr jungen Menschen Aus- und Weiterbildungschancen eröffnet.

Das Hazyview Digital Learning Centre im ländlichen Hazyview wurde 2012 von der Good Work Foundation (GWF) und T-Systems South Africa eingerichtet. Im Bewusstsein der Herausforderungen, mit denen ländliche Regionen im Bildungsbereich konfrontiert sind, bietet die Open Learning Academy ein Förderprogramm für Schüler ab der vierten Klasse an. Die Bridging Academy bildet eine Brücke zwischen Schule und Arbeitsleben bzw. Aus- und Weiterbildung und bereitet

ländliche Schulabsolventen auf das Leben in der modernen Geschäftswelt vor. Absolventen der Bridging Academy werden in Berufsschulen und Programme aufgenommen, die auf die spezifischen Bedürfnisse vor Ort eingehen. Beispiele für Lernfächer sind die Tourismus- und Reisebranche, Umwelt- und Artenschutz, ICT-Infrastruktur, ICT im Unterricht und Medienstudien.

Dass sich unternehmerische Förderung und Finanzierungshilfe geschäftlich auszahlen und umsatzsteigernd wirken, zeigt sich am Beispiel der IT-Partnerschaft zwischen TSSA und dem Hazyview Digital Learning Centre (HDLC). So richtete das HDLC 2016 in Zusammenarbeit mit TSSA als Erweiterung der HDLC ICT Academy einen Service Desk auf dem Hazyview-Campus ein. Die Academy bietet anspruchsvolle, von CompTIA akkreditierte Schulungsprogramme auf dem Gebiet der IT-Infrastruktur. Die jungen Absolventen lassen sich dann als Nachwuchskräfte im Bereich des technischen IT-Supports ausgezeichnet am IT-Service Desk einsetzen. So schafft T-Systems Arbeitsplätze im ländlichen Hazyview und wirkt der Abwanderung von qualifizierten Fachkräften entgegen. In einer logischen Weiterentwicklung dieses Konzepts soll in Zukunft aus der HDLC Academy ein Praktikum für Absolventen hervorgehen. Das Programm entstand unter Federführung von Kate Groch, die es nach Abschluss der Entwicklungsarbeiten in die Tat umsetzen wird.

Das Praktikumsprogramm ist ein weiterer Baustein dieser zyklischen Beschäftigungsstrategie. 2006 richtete T-Systems ein internes Praktikumsprogramm ein, das Schulabgängern und Absolventen der Akademie den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtern soll. Das Programm hat eine Laufzeit von einem Jahr und besteht zu 95 Prozent aus praktischer Ausbildung. Ergänzt wird es durch Mentoring, Lebenskompetenzschulung und technische Ausbildungsinhalte. Die Teilnehmer kommen aus Bildunseinrichtungen der Region und viele auch aus der ICT Academy. TSSA übernimmt über 70 Prozent der Praktikantinnen und Praktikanten und viele weitere finden in der lokalen ICT-Branche eine Anstellung. Im Rahmen einer Erweiterung des Praktikumsprogramms nimmt TSSA seit 2016 auch Absolventen als Praktikanten an. Dieser Einjahresvertrag gibt 30 Praktikantinnen und Praktikanten die Möglichkeit, noch mehr Berufserfahrung zu sammeln.

Sie werden in den verschiedenen Geschäftsbereichen des Unternehmens platziert, darunter HR, Finanzen, Service Desk, Marketing, Delivery und Stab der Geschäftsführung. Sie werden Mentoren zugeteilt, die sie dabei unterstützen, erfolgreich im Team zu arbeiten. Die Praktikantinnen und Praktikanten übernehmen alle anfallenden Aufgaben in ihrem jeweiligen Bereich. Sie nehmen Anrufe von Kunden am Service Desk entgegen, erledigen Aufgaben im Bereich der finanziellen Berichterstattung, Budgetierung und Prognose, wirken bei Einstellungsgesprächen mit, erfüllen administrative Aufgaben im Bereich HR, reparieren Computer und Zubehör, beheben technische Probleme, organisieren Veranstaltungen für Kunden und vieles mehr. Die Praktikantinnen und Praktikanten haben sich so gut in das Unternehmen integriert, dass TSSA aufgrund ihres Wertbeitrags zum Unternehmen beschloss, sie im Rahmen des Absolventenpraktikums ein weiteres Jahr zu beschäftigen.
Das renommierte Programm „In the Zone“ zur Führungskräfteentwicklung wurde in Zusammenarbeit mit GIBS speziell für TSSA entwickelt. Ziel des Programms ist es, die Führungs- und Organisationskompetenzen von Mitarbeitern weiterzuentwickeln. Wir prägen die Zukunft einer vernetzten Geschäftswelt und Gesellschaft entscheidend mit, indem wir durch innovative ICT-Lösungen Mehrwert für unsere Kunden, Mitarbeiter und Kommunen schaffen. Das Programm konzentriert sich nicht nur auf das Wachstum des Unternehmens, sondern auch auf die persönliche Entwicklung der Teilnehmer, von denen mindestens 50 Prozent Frauen sind. Das Programm steht im Einklang mit der Führungsstrategie von T-Systems International (TSI).

QUALIFIZIERUNG UND ZUFRIEDENHEIT DER MITARBEITER BEI MAKEDONSKI TELEKOM

Makedonski Telekom (MKT) veranstaltete 2018 zahlreiche Schulungs- und Weiterbildungsprogramme für Mitarbeiter. Der Schwerpunkt der Aktivitäten lag dabei auf der Förderung einer auf Wachstum ausgerichteten Denkweise („Growth Mindset“). Anfang 2018 erhob das Unternehmen Daten zum Entwicklungsbedarf und nahm ein entsprechendes Lieferantenauswahlverfahren vor. Dazu gehörte das Zusammentragen von Informationen über Schulungsanbieter zur Abdeckung der verschiedenen Themen sowie zur Organisation von Schulungskursen und Team-Building-Aktivitäten bei MKT. Letztere sind ein sehr produktives Mittel zur Förderung der Kooperation und des gegenseitigen Verständnisses unter Mitarbeitern heraus, sowohl bereichsintern als auch bereichsübergreifend. Darüber hinaus organisierten wir Schulungskurse für unsere Projektmanagement-Experten (PMP), PMP-Zertifizierung, SDI-Zertifizierung usw.

Entwicklung von Mitarbeitern mit Kundenkontakt

Alle drei Monate organisiert Makedonski Telekom Schulungskurse, in denen neue Mitarbeiter, die in direktem Kontakt zum Kunden stehen, ihre Kommunikationskompetenzen verbessern können. In diesen Kursen kommen SDI-Methoden zum Einsatz, die sich ausgezeichnet als praktische Hilfestellung bei der Entwicklung der benötigten Kommunikationsfähigkeiten und der Verbesserung des Umgangs mit Kunden eignen.

Das Unternehmen hat auch damit begonnen, für alle Mitarbeiter, die in seinen Shops beschäftigt sind, Schulungskurse zur Weiterentwicklung ihrer Verkaufskompetenz zu veranstalten. Vor Beginn der Schulungsveranstaltungen wurden die Bedürfnisse und Herausforderungen der Mitarbeiter analysiert. Es wurden auch mögliche betriebsübergreifende Lösungen für die Verbesserung des Managements und der Professionalität der Teams und deren Interaktion mit den Kunden festgelegt.

Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms organisiert MKT auch Level-Up!-Schulungen für rund 70 Mitarbeiter im B2B- und B2C-Segment. Inhalte sind u. a.: Vertriebsprozess und Verkaufskompetenzen, Coaching für Vertriebsmitarbeiter im Außendienst, Konfliktlösung und Konfliktmanagement.

Digitalisierung und agiles Arbeiten

Die heutige Arbeitswelt ist durch vielfältige neue Lern- und Denkansätze und Kompetenzerfordernisse geprägt. Um diesen neuen Anforderungen gerecht zu werden, führt Makedonski Telekom seit September Schulungen auf den Gebieten Design Thinking und agile Methoden durch. Bisher haben 85 Mitarbeiter aus verschiedenen Unternehmensbereichen an diesen Schulungen teilgenommen. Darüber hinaus wurden Mitarbeiterschulungen zu den Themen digitales Marketing, digitale PR und Adobe Photoshop organisiert.

Talentmanagement-Programm
In diesem Jahr wählte die Geschäftsleitung von Makedonski Telekom 23 Mitarbeiter als besonders wertvolle Talente für das Unternehmen aus. Sie wurden im Rahmen des Global Talent Pool gefördert und nahmen am Talent Summit 2018 in Bonn teil.

Führungskräfteentwicklung
Am Jahresende begannMakedonski Telekom mit der Umsetzung seiner „Face-to-Face"-Schulungsstrategie für Teamleiter im Callcenter mit Veranstaltungen zu den Themen Führung, Verantwortung und Teamwork.

Dabei arbeitete das Unternehmen auch an der Umsetzung eines Programms zur Entwicklung von Führungskompetenzen in einem komplexen Geschäftsumfeld. Zudem führten wir globale Programme für die Führungskräfteentwicklung durch, darunter das „Level Up!"- und das „Open Leadership Portfolio"-Programm. Neun Führungskräfte, die seit kurzem ihre erste MG4-/MG5-Führungsposition bei Makedonski Telekom innehaben, nahmen am Programm „LeadFirst" teil, um sich ein klares Bild von ihrer neuen Rolle zu machen und eine solide Grundlage für ihre Führungstätigkeit zu schaffen.

Förderung des digitalen Lernens
Ende des Jahres führte Makedonski Telekom die „HR Suite"-Plattform ein, die digitale Lerninhalte vermittelt. Sie steht allen Mitarbeitern des Unternehmens zur Verfügung und ermöglicht rund um die Uhr Zugang zu personalisierten digitalen Lernangeboten. Im Rahmen dieses flexiblen Ansatzes sollen Möglichkeiten zur Aneignung der erforderlichen Kompetenzen bereitgestellt werden. Mit der digitalen „HR Suite"-Plattform können PC-Kompetenzen (Microsoft Office, SAP usw.), IT-Skills (Software, Netz, Betriebssystem, Datenbankentwicklung usw.) und betriebswirtschaftliche Kenntnisse (Softskills, Unternehmensführung, Projektmanagement, Vertrieb, Personalwesen, Strategie usw.) erworben werden. Mit Learnlight, einer digitalen Plattform für Sprachunterricht in Englisch und Deutsch, können Mitarbeiter außerdem Fremdsprachen erlernen.

Initiative „Let's Grow"
Mitarbeiter von Makedonski Telekom waren an der größten Initiative beteiligt, die im Bereich „Growth Mindset" bei der Deutschen Telekom in Europa je organisiert wurde. Diese Initiative begann in London, wo unser Geschäftsführer am „Learning Journey"-Programm teilnahm. 123 Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen bei MKT beteiligten sich am Programm „Growth Lab". In internationalen Teams erarbeiteten die Teilnehmer Pilotprojekte in neun verschiedenen Bereichen. Drei unserer Mitarbeiter waren Mitglieder der siegreichen Teams, die ihre Projekte dem DT EU Management in Bonn präsentierten. Die von ihnen behandelten Themen bezogen sich auf Digitalisierung, FMCC und Design EU 5G Story. Acht unserer Führungskräfte nehmen am „Growth Leaders"-Programm teil. Drei unserer Mitarbeiter beteiligen sich am „Influencers"-Programm. Die Behandlung von Themen wie Teamwork, Erweiterung von Kommunikationskompetenzen, Erfahrungsaustausch über Fehler, Geben und Annehmen von Feedback usw. soll zu einem guten Arbeitsklima beitragen. Anfang 2019 beginnt MKT mit der Umsetzung der Maßnahmen von „Growth Mindset" auf lokaler Ebene und setzt ein Projekt zur Modernisierung der Organisationskultur im Unternehmen auf.

Anerkennung von Leistungsstärke
In diesem Jahr hat Makedonski Telekom ein besonderes Programm zur Anerkennung unserer besten Leistungsträger und ihrer Erfolge eingerichtet. Eine Anerkennungskultur ist die wichtigste Voraussetzung für ein optimales Engagement der Mitarbeiter im Unternehmen. Mitarbeiter, die hohe Leistungen erbringen, sind loyaler und produktiver. Aus diesem Grund hatMKT seine Anerkennungskultur weiter ausgebaut. Im Rahmen des Programms „Ich leiste mehr" wurde eine Gruppe von Mitarbeitern zusammengestellt, die besonders gute Leistungen erbracht und ausgezeichnete Ergebnisse erzielt haben. Das ausgeklügelte Auswahlverfahren wurde gewissenhaft umgesetzt. Dem „Club der Top-Performer" gehören 60 Mitarbeiter an. Die Zugehörigkeit zu diesem Club verbessert Aufstiegschancen und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und öffentlichen Anerkennung. Zusätzlich stellen wir den Mitgliedern des Clubs eine Reihe von Belohnungen zur Auswahl. Wir werden unsere leistungsstärksten Mitarbeiter jährlich auswählen. Damit kommen sie ein Jahr lang in den Genuss der Vorteile, die eine Zugehörigkeit zum „Ich leiste mehr"-Club mit sich bringt. Die besten Mitarbeiter haben an entscheidenden strategischen Initiativen für das Unternehmen gearbeitet und fantastische, kreative Ideen zu einem breiten Themenkatalog entwickelt. Diese Ideen werden der Geschäftsleitung vorgestellt.

Talente gewinnen und halten
Neue Hochschulabsolventen, die auf der Suche nach einer ersten Anstellung sind, sowie Studierende in den letzten Jahren vor dem Examen haben bei Makedonski Telekom interessante Berufsaussichten. Darüber hinaus bietet das Unternehmen viele Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung im technischen und nicht technischen Bereich. In diesem Jahr stellteMKT im Rahmen einer erfolgreichen Zusammen-arbeit mit zahlreichen Hochschulen in ganz Nordmazedonien rund 50 Ausbildungsplätze bereit. Einige der Trainees erbrachten ausgezeichnete Leistungen und wurden ins Team aufgenommen.

Aufgrund des hohen Stellenwertes des Themas Digitalisierung hat MKT den Digitalisierungs-Hub eingerichtet. In diesem Hub entwickeln die talentiertesten Studierenden optimale digitale Lösungen für unsere Geschäftsanforderungen. Sie kombinieren Kreativität mit gründlichen technischen und IT-spezifischen Kenntnissen und entwickeln erfolgreiche digitale Lösungen, die am Markt wettbewerbsfähig sind, unsere Leistung steigern und unsere Anforderungen voll erfüllen.

Offene Kommunikation mit Mitarbeitern
Makedonski Telekom legt großen Wert auf offene Kommunikation und Diskussion. In diesem Jahr hat das Unternehmen im Rahmen einer offenen Veranstaltung verschiedene HR-Initiativen vorgestellt. Alle Mitarbeiter konnten daran teilnehmen und über das neue Wellness-Programm, unsere E-Learning-Plattformen und die „Let's Grow"-Initiativen diskutieren. Dabei hatten sie erstmalig die Gelegenheit, einen Berechtigungsgutschein für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewinnen. Wie das Feedback der Mitarbeiter zeigte, war die Veranstaltung ein großer Erfolg, was uns dazu veranlasste, ähnliche offene Diskussionsforen für HR-Themen zu organisieren.

HRVATSKI TELEKOM – EIN ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

„Think Bigger"-Kampagne zur besseren Positionierung von HT als Arbeitgebermarke

Als führendes Digitalisierungsunternehmen in Kroatien will Hrvatski Telekom die besten Mitarbeiter und Talente gewinnen. Das funktioniert aber nur, wenn HT nicht mehr als Unternehmen wahrgenommen wird, das an althergebrachten Denkmustern festhält, sondern als eines, das durch eine offene, moderne und attraktive Unternehmenskultur geprägt ist. Um sich entsprechend zu positionieren, schreibt das Unternehmen im Rahmen der Employer-Branding-Kampagne „Think Bigger!" der Deutschen Telekom offene Stellen auf ganz neue Art und Weise aus. Wir wollen potenziellen neuen Mitarbeitern über fesselnde Erfahrungsberichte bereits angestellter Mitarbeiter einen echten Einblick in das Arbeitserlebnis bei HT geben. Das ist auf dem kroatischen Arbeitsmarkt etwas völlig Neues. Dieser Ansatz spricht junge Talente an und hat sich bereits einen ausgezeichneten Ruf verschafft.

HT Academy um Online-Kurse erweitert

Hrvatski Telekom ist nicht nur ständig auf der Suche nach neuen Talenten, sondern verbessert auch kontinuierlich den Wissensstand im Unternehmen. Die Weiterbildung unserer Mitarbeiter steht dabei im Mittelpunkt. So bietet HT neben traditionellen Schulungsveranstaltungen über eine digitale Plattform mehr als 7 000 Online-Kurse an. Den Teilnehmern an unserer HT Academy werden gezielt relevante Kenntnisse vermittelt, die sie für den Ausbau ihrer Kompetenzen benötigen. Gleichzeitig werden sie über die vorherrschenden Branchentrends und Entwicklungen informiert, die für die aktuelle und zukünftige Geschäftstätigkeit von HT ausschlaggebend sind.

Globale Challenge-Plattform als Online-Strategie für die Gewinnung kreativer Mitarbeiter

Im vergangenen Jahr nutzte Hrvatski Telekom zum ersten Mal eine digitale Online-Plattform für die Ausschreibung eines internationalen Wettbewerbs (challenge.telekom.com). Dabei werden Unternehmen mit einer Community aus fünf Millionen Innovatoren vernetzt, zu denen u. a. Studierende, Entwicklerteams und Startup-Organisationen gehören. HT ist das erste Unternehmen Kroatiens, das von dieser globalen Plattform Gebrauch macht.

Thema des Wettbewerbs war „Schützt die Wälder Kroatiens mit NB-IoT". Die Teilnehmer sollten für die Früherkennung potenzieller Waldbrände ein auf vernetzten IoT-Sensoren basierendes Konzept für die Messung von Temperatur, relativer Luftfeuchtigkeit und Kohlenmonoxid- sowie Kohlendioxidkonzentrationen in der Luft einreichen.

Diese Initiative ist Teil der Employer-Branding-Strategie von Hrvatski Telekom und eine ausgezeichnete Möglichkeit, potenzielle neue Mitarbeiter zu finden.

Studierende sammeln praktische Erfahrungen bei HT

Hrvatski Telekom ist sich bewusst, dass Studierende oft nicht genug Möglichkeiten haben, ihre im Studium erworbenen theoretischen Kenntnisse in der Praxis anzuwenden. Aus diesem Grund wurde das Projekt „Praxissommer bei HT" ins Leben gerufen mit praxisorientierten Veranstaltungen, die für Studierende verschiedener kroatischer Hochschulen (Zagreb, Vinkovci, Split und Rijeka) konzipiert wurden. Die vornehmlich aus Naturwissenschaft und Technik (MINT-Fächer), aber auch aus den Geisteswissenschaften kommenden Teilnehmer wurden von Mentoren betreut und zu Teams zusammengestellt. Eine der Veranstaltungen war ein Design-Thinking-Workshop zum Thema Verbesserung des Kundenerlebnisses. Als Teamprojekt entwickelten sie ein Promo-Video über die Arbeit bei Hrvatski Telekom. Nach Abschluss des Praxisprogramms stellte HT fünf der Studierenden ein.„Praxissommer bei HT" ist integraler Bestandteil unserer Aktivitäten in den Bereichen Employer-Branding und Personalmarketing. Dank der Teilnahme an dem Projekt wurden die Studierenden Botschafter für das Unternehmen und wir konnten eine neue Datenbank mit den Namen talentierter Nachwuchskräfte und potenzieller Mitarbeiter aufbauen.

VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Gesellschaftliche Trends wie die Globalisierung dürfen ebenso wenig wie demografische Entwicklungen oder unterschiedliche Rollenverständnisse dazu führen, dass einzelne Gruppen am Arbeitsmarkt ausgegrenzt werden. Chancengleichheit ist nicht nur für eine stabile Gesellschaft unverzichtbar, sondern auch für Unternehmen. Die Individualität der Menschen zu achten und ihre Besonderheiten für den gemeinsamen Erfolg zu nutzen, ist für unseren Konzern ebenso wichtig wie die Entwicklung einer gemeinsamen Identität.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Internationalisierung und Interkulturalität fördern › 30 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzen	› Engagement für einen höheren Frauenanteil im Management › Angebote zur Vereinbarung von Familie und Beruf › Multiplikatoren- und Mentorenprogramme für Fach- und Führungskräfte › Aktionsplan für Inklusion › Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen für sozial- und bildungsbenachteiligte Jugendliche › Rotations- sowie internationale Talent- und Leadership-Programm	› Anteil von Frauen im Unternehmen › Anteil von Frauen in Führungspositionen › Anteil von Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten oder Elternzeit in Anspruch nehmen › Anteil schwerbehinderter Beschäftigter › Anteil sozial- und bildungsbenachteiligter Jugendlicher, die eine Ausbildung beginnen

SO MACHEN WIR UNS FÜR VIELFALT STARK

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

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

Zudem haben wir 2018 den „European Diversity Pledge“ (dt: Europäisches Bekenntnis zu Vielfalt) unterzeichnet. Das Bekenntnis ist Teil der Initiative „Embrace Difference“ des „European Round Table of Industrialists“ (Europäischer Runder Tisch Industrieller). Mehr als 50 Unternehmen gehören zu den Unterzeichnern. Sie bekennen sich dazu, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr volles Potenzial ausschöpfen können.

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

Damit alle Beschäftigten ihre Fähigkeiten bestmöglich einbringen können, unterstützen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit einem umfangreichen Work-Life-Portfolio. Dazu gehören Angebote für Kinderbetreuung und zur Unterstützung bei der Pflege von Familienangehörigen, die auch über die gesetzlichen Regelungen hinausreichen. Beispiele hierfür sind verschiedene Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu reduzieren, Lebensarbeitszeitkontensowie ein Rückkehrrecht aus Teilzeit, das über die gesetzlichen Regelungen hinausgeht. Ende 2018 waren deutschlandweit 12,9 Prozent der tariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 15,2 Prozent der Bediensteten in Teilzeit beschäftigt. Beim Anteil schwerbehinderter Beschäftigter liegen wir in Deutschland stets deutlich über der gesetzlichen Quote von 5 Prozent.

Ein besonderes Anliegen ist für uns die Gleichberechtigung der Geschlechter, für die wir uns seit mehr als zwei Jahrzehnten starkmachen. Ein Ziel ist es, den Frauenanteil in Fach- und Führungspositionen zu erhöhen: Wir wollen weltweit 30 Prozent der Führungspositionen im mittleren und oberen Management mit Frauen besetzen. Dazu haben wir verschiedene Maßnahmen ins Leben gerufen. Im Dezember 2018 betrug der Anteil von Frauen im mittleren und oberen Management 25,4 Prozent (Vorjahr: 25,4 Prozent), in unserem Konzernaufsichtsrat lag der Anteil bei 40 Prozent Frauen (Vorjahr: 45 Prozent).

Unser Engagement für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt fördert ebenfalls die Vielfalt innerhalb unseres Unternehmens. Einstiegsmöglichkeiten für Flüchtlinge bieten wir etwa über ein Praktikum, eine Ausbildung oder das Programm „Praktikum PLUS Direkteinstieg“.

Die Rolle der Führungskräfte als Vorbild und Botschafter für Vielfalt stärken wir unter anderem im Rahmen von Multiplikatoren- und Mentorenprogrammen. Viele unserer Beschäftigten engagieren sich zu verschiedenen Facetten des Themas Vielfalt, zum Beispiel in internen Initiativen wie MagentaPride, dem Netzwerk lesbischer, schwuler, bi- und transsexueller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, oder in den zahlreichen Frauennetzwerken, die sich dank des großen Engagements im Konzern etabliert haben. Seit 2015 sensibilisieren wir unsere Beschäftigten außerdem mit Videos und digitalen Workshops dafür, wie unbewusste Denkmuster ihr Denken und Handeln beeinflussen können.

Unsere Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt werden von uns kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit überprüft und an den Konzernvorstand berichtet.

SECHSTER DEUTSCHER DIVERSITY-TAG: FÜHRUNGSKRÄFTE DISKUTIEREN ÜBER EINE VIELFÄLTIGE ARBEITSWELT

Die Charta der Vielfalt ist eine unabhängige Initiative der Wirtschaft, die von rund 3000 Unternehmen und Institutionen in Deutschland getragen wird. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Telekom ist Gründungsmitglied der Initiative. Wie in den Vorjahren haben wir uns auch 2018 wieder am bundesweiten Aktionstag, dem sechsten Deutschen Diversity-Tag, beteiligt. Neben einer Konferenz, an der etwa 100 Führungskräfte aus den Partnerunternehmen des Rhein-Ruhr-Netzwerks teilnahmen, fand in der Telekom-Zentrale in Bonn eine Aktionswoche zum Thema Diversity statt. Dort wurde unter anderem ein „Diversity Parcours“ aufgebaut, auf dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die unterschiedlichen Dimensionen von Diversity erleben konnten. Er wurde vom Deutschen Institut für Diversity Management umgesetzt. Darüber hinaus haben wir in unseren offenen Büroküchen kurze, informative „Kitchen Talks“ zu Themen wie (Anti-) Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz, Gender und Künstliche Intelligenz angeboten.

AKTIONSPLAN FÜR INKLUSION ZEIGT ERSTE ERFOLGE

Auch 2018 waren erneut mehr als sieben Prozent schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Deutschen Telekom beschäftigt – eine im Vergleich zu anderen privaten oder öffentlichen Arbeitgebern überdurchschnittliche Quote. Seit 2016 arbeiten wir am Aktionsplan „Vielfalt erleben – Inklusion@DT“. Er trägt dazu bei, die UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen. 2018 haben wir in diesem Zusammenhang weitere Maßnahmen umgesetzt: So hat beispielsweise die Konzernschwerbehindertenvertretung den Imagefilm „Perspektiven, die verbinden“ erstellt. Außerdem haben wir die Arbeitsplätze der blinden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeweils personenbezogen angepasst, um die Arbeitsfähigkeit auch bei IT-Veränderungen sicherzustellen.

PROGRAMM „KARRIERE MIT KINDERN“ ZUM DRITTEN MAL GESTARTET

Nach zwei sehr erfolgreichen Staffeln ging im April 2017 unser Mentoring-Programm „Karriere mit Kindern“ in eine neue Runde. Für einen Zeitraum von 22 Monaten werden potenzielle Nachwuchskräfte für Fach- und Führungsaufgaben aus verschiedenen Geschäftsbereichen des Konzerns in Deutschland in diesem Rahmen vor, während und nach ihrer Elternzeit jeweils von einer erfahrenen Führungskraft als Mentor oder Mentorin begleitet. Sie erwerben „im Tandem“ neue fachliche und methodische Kompetenzen und profitieren vom Austausch im Netzwerk des Programms. Im dritten Durchgang von „Karriere mit Kindern“ wurden 31 Tandems gebildet. Das Programm wurde durch webbasierte Lernmodule zu Fokusthemen ergänzt. Darüber hinaus werden nach Bedarf erstmals ergänzende Coachings, zum Beispiel Elterncoachings und berufsbegleitende Coachings, durchgeführt. Über 90 Prozent der teilnehmenden Nachwuchskräfte und zwei Drittel der Führungskräfte sind weiblich.

SCHULUNGSPROGRAMM MACHT BEREIT FÜR DEN AUFSICHTSRAT

In Kooperation mit der European School of Management and Technology (ESMT) haben wir 2014 als erster DAX-Konzern ein Schulungsprogramm entwickelt, das auf einen Posten im Aufsichtsrat vorbereitet. Insbesondere wollen wir Frauen ermutigen, einen Sitz im Aufsichtsrat anzustreben. Neben Informationen zu den klassischen Aufgaben eines Aufsichtsrats werden vor allem Praxisinputs erfahrener Aufsichtsräte, Fallstudien aus dem Konzern und eine Simulation einer Aufsichtsratssitzung angeboten. Insgesamt haben wir bislang 64 potenzielle Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräte geschult, davon rund die Hälfte aus Landesgesellschaften außerhalb Deutschlands. Mehr als 22 Absolventinnen des Programms sind inzwischen in einen Aufsichtsrat der Telekom berufen worden.

Im November 2018 fand ein weiterführender Workshop für ehemalige Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Programms in Berlin statt. Dabei wurden sie zu Themen wie „Was ist neu in Corporate Governance“ und Leadership-Networks geschult.

ENGAGEMENT FÜR EINEN HÖHEREN FRAUENANTEIL IM MANAGEMENT

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, weltweit einen Frauenanteil von 30 Prozent im mittleren und oberen Management zu erreichen. Dafür haben wir zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht: den Ausbau unseres Angebots zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Elternzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsangebote, ein Mentoring-Programm für Aufsichtsratskandidatinnen und -kandidaten, die gezielte Ansprache von weiblichen Talenten beispielsweise über die Talentplattform Talents@Telekom und viele weitere Unterstützungs- und Vernetzungsangebote. Beispielsweise fand im November der erste Telekom-Hackathon für Frauen zum Thema Künstliche Intelligenz statt. Rund 50 Programmiererinnen, Datenwissenschaftlerinnen und Grafikdesignerinnen aus ganz Europa feilten in Berlin zwei Tage an ihren Prototypen. Initiiert wurde die Veranstaltung von einer Gruppe Frauen des Netzwerks Women@Telekom.

Mit unseren vielfältigen Maßnahmen konnten wir konzernweit den Anteil von Frauen in Führungspositionen kontinuierlich steigern – von 19 Prozent im Jahr 2010 auf 25,4 Prozent zum 31. Dezember 2018. Im Konzernaufsichtsrat haben wir unser Ziel ebenso wie die seit dem 1. Januar 2016 in Deutschland gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote mit 40 Prozent bereits übererfüllt. Unsere Frauenquote, die wir bis zum Ende des Jahres 2020 erreichen wollen, bezieht sich auch auf die beiden Ebenen unterhalb des Vorstands und die Geschäftsführungen der Landesgesellschaften sowie auf die internen Aufsichtsräte in Deutschland. Damit gehen wir deutlich über die seit 2015 geltenden gesetzlichen Bestimmungen in Deutschland hinaus.

FÖRDERUNG DER „EVERYWOMAN IN TECHNOLOGY“-AUSZEICHNUNGEN IN GROSSBRITANNIEN

T-Systems Limitedging 2013 eine Partnerschaft mit „Everywoman“ ein und ist seither aktives Mitglied dieses Netzwerks. „Everywoman“ ist ein Verband, der sich seit seiner Gründung im Jahr 1999 die Förderung von Frauen in der Wirtschaft auf die Fahnen geschrieben hat. In Zusammenarbeit mit Unternehmen soll ein Netzwerk von Frauen mit Führungsqualitäten aufgebaut werden, die an einer Karriere im

Management interessiert sind und auch andere Frauen bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützen wollen.

2017 nahm T-Systems ein Rebranding seiner eigenen „Everywoman"-Community vor, die jetzt als „Diversi-T" bezeichnet wird. Sie soll in umfassenderem Maße sicherstellen, dass das Unternehmen ein wirklich integratives Umfeld bietet, in dem jede Form von Vielfalt begrüßt und gefördert wird. Ziel ist es, Mitarbeiter miteinander zu vernetzen und durch Gelegenheiten zum internen und externen Networking weiter zu motivieren. Bei unternehmensinternen Webinaren, zweimonatlichen Treffen und einer Jahresveranstaltung können sich die Teilnehmer untereinander austauschen und von anderen Technologie-Unternehmen lernen, die führend im Bereich Diversity sind.

Zur Unterstützung der Diversi-T-Initiative absolvierten die Geschäftsleitung sowie alle Führungskräfte im Bereich Personal ein Training zum Thema unbewusste Denkmuster und deren Einfluss auf Personalrekrutierung, persönliche Entwicklung und andere Kernprozesse. Ein besonders positives Ergebnis dieses Trainings war, dass Fragen wie Diversity und Vorurteile jetzt offener diskutiert werden können.

Die Überleitung des „Everywoman"-Programms in Diversi-T bedeutet nicht, dass T-Systems Limited sich nicht mehr aktiv für das Schließen der Gender-Lücke in der ICT-Branche einsetzen. Das Gegenteil ist der Fall. Wir nehmen zur Förderung unserer Marke und unserer umfassenden Kundenbeziehungen jährlich an der „Everywoman in Technology"-Preisverleihung teil und werden dabei von einigen unserer Kunden begleitet. Diese Auszeichnungen spielen eine sehr wichtige Rolle, denn sie zeigen Vorbilder, die junge Frauen und Mädchen mit ihren Geschichten und Leistungen davon überzeugen können, dass auch sie in einem IT-Beruf Chancen haben. In diesem Sinne sponsert T-Systems auch den „Rising Star"-Preis für Frauen unter 26, die im Technologie-Sektor tätig sind. Jake Attfield, HR Director bei T-Systems Ltd., ist Mitglied der Jury, und Alison Dodd, unsere neue Geschäftsführerin, wird die „Rising Star"-Auszeichnung am Abend der Preisverleihung überreichen.

T-Systems betrachtet das Programm „Diversi-T" als wichtigen Teil seiner Strategie und wird es auch 2019 fortführen.

PROJEKT „MITFÜHLENDES UNTERNEHMEN" BEI SLOVAK TELEKOM

Ein wichtiger Meilenstein im Rahmen der Bemühungen um gesellschaftliche Verantwortung und Inklusion bei Slovak Telekom in den letzten zwei Jahren war die Einführung des Projekts „Mitfühlendes Unternehmen". Dabei wurden die fachlichen und interpersonellen Kompetenzen von Mitarbeitern, die unmittelbar mit benachteiligen Kundensegmenten in Berührung kommen, durch gezielte Schulung weiterentwickelt. Die Schulungsmaßnahmen wurden von insgesamt 700 Kundendienstvertretern in Anspruch genommen.

Das Projekt setzte 3 Schwerpunkte:

1. Sensibilisierung von Kundendienstmitarbeitern im Hinblick auf die Bedürfnisse von Kunden aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen und der Barrieren, mit denen sie konfrontiert sind.
2. Aufbau einer inklusiven Unternehmenskultur – Abbau von Vorurteilen und Klischees zur Sensibilisierung aller Mitarbeiter gegenüber den Bedürfnissen und Barrieren, mit denen Kollegen und Menschen aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen konfrontiert sind.
3. Partnerschaft mit der gemeinnützigen Organisation Eduma – institutionelle Unterstützung und Kooperation im Kontext emotionaler Sensibilisierung. Bei dem Projekt geht es darum, die kontinuierliche Weiterbildung in das Onboarding neuer Mitarbeiter sowie die Qualifizierung von Führungskräften und Mitarbeitern mit Kundenkontakt zu integrieren und somit voranzutreiben.

VIELFALT UND INKLUSION BEI MAGYAR TELEKOM

Anfang des vergangenen Jahres intensivierte Magyar Telekom seine konzernweiten Bemühungen im Bereich der Unternehmensnachhaltigkeit durch die Stärkung und Betonung unserer Kultur der Diversität und Inklusion (D&I). Im Januar unternahm Magyar Telekom in diesem Zusammenhang einen wichtigen Schritt und führte eine anonyme Mitarbeiterbefragung zum Stand der D&I-Kultur im Unternehmen durch. Knapp 1 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilten uns ihre unverblümte Meinung zu einem breiten Themenspektrum mit, von der Gleichstellung der Geschlechter bis hin zur Diskriminierung benachteiligter Bevölkerungsgruppen (z. B. Roma, Menschen mit Behinderungen, LGBTQI, alleinerziehende Mütter und Mitarbeiter über 50 in nicht leitenden Positionen). Anhand der Ergebnisse dieser Befragung konnten wir die wichtigsten Schwerpunkte für unseren D&I-Plan setzen und klare, messbare Ziele bis 2020 festlegen, von Unternehmensrichtlinien bis hin zur gleichstellungsorientierten Überarbeitung spezifischer interner Prozesse, besonders im Bereich von Rekrutierung und Talentmanagement.

Im November 2017 übernahm Magyar Telekom die neue Version von „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze" der Deutschen Telekom AG. Das Unternehmen war das erste in der Deutschen Telekom AG, das umfassende e-Learning-Maßnahmen zum Thema Menschenrechte einführte, um unsere Mitarbeiter, Praktikanten und Partner über unsere menschenrechtlichen Pflichten, verantwortliches Handeln und die verfügbaren Hinweiskanäle zur Bekämpfung vermuteter Menschenrechtsverletzungen zu informieren. Das verpflichtende e-Learning ist von über 10 000 Teilnehmern absolviert worden und jetzt Teil der obligatorischen Kurse bei Magyar Telekom.

LIEFERANTEN

Wir arbeiten systematisch daran, eine nachhaltige ICT-Lieferkette aufzubauen. Die Basis hierfür sind vertrauensvolle und langfristige Beziehungen zu unseren Lieferanten sowie bewährte Instrumente, Methoden und Maßnahmen.

Interessante Themen

- Auszeichnung der Telekom für Klimaschutz in der Lieferkette
- Auditergebnisse 2018 auf einen Blick
- 200 Teilnehmer bei Forum zu Nachhaltigkeit in Lieferketten
- Entwicklungsprogramm für Lieferanten auf Branchenebene ausgeweitet
- Workshops mit unseren Lieferanten für nachhaltige Smartphone-Designs durchgeführt
- E-Trainings für Lieferanten zu Nachhaltigkeits-Anforderungen

STRATEGIE ZUR NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF

Die Einhaltung von Menschenrechten ist weltweit immer noch keine Selbstverständlichkeit. Durch unsere globalen Beschaffungstätigkeiten können wir länder- und lieferantenspezifischen Risiken ausgesetzt sein: Dazu zählen zum Beispiel der Einsatz von Kinderarbeit oder mangelhafte Arbeits- und Sicherheitsbedingungen vor Ort. Die Achtung der Menschenrechte und der Schutz der Umwelt haben für unseren Konzern einen sehr hohen Stellenwert; dies gilt unternehmensintern und -extern und damit ebenso für unsere Geschäftspartner und Lieferanten. Um auch außerhalb unseres Konzerns die Achtung der Menschenrechte zu gewährleisten, nehmen wir unsere rund 20 000* aktiven Lieferanten in über 80 Ländern ausdrücklich mit in die Verantwortung.

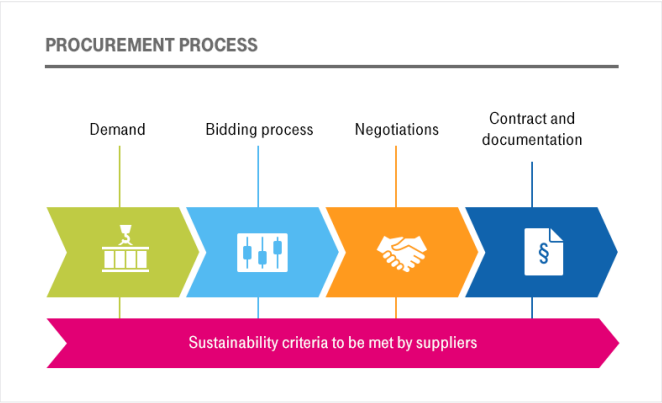
* In der Vergangenheit bezog sich die Anzahl unserer Lieferanten auf die Gesamtsumme unserer ca. 30 000 Geschäftsbeziehungen. Aufgrund genauerer Erfassungsmöglichkeiten ist es uns nun möglich, die Anzahl der Lieferanten anzugeben, mit denen wir 2018 eine aktive Geschäftsbeziehung hatten.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Nachhaltige Einkaufsstrategie umsetzen	› Normen, Standards, Richtlinien › Konzernweite Umsetzung durch Arbeitsgruppe „Nachhaltiger Einkauf“ › Mitarbeiterschulungen › Stakeholder-Einbeziehung › Etablierter Eskalationsprozess in gravierenden Fällen › Monitoring der Lieferanten-Nachhaltigkeitsperformance	› ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ › ESG KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten“ › ESG KPI „CDP Supply Chain“ › Nachhaltigkeitsrankings

SO STEUERN WIR NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF

Wir arbeiten seit vielen Jahren daran, die Nachhaltigkeitsleistung in unserer Lieferkette zu verbessern. Mit unserer nachhaltigen Einkaufsstrategie haben wir dafür die Voraussetzungen geschaffen: Wir befolgen konzernweit Grundsätze einer sozial- und umweltverträglichen Beschaffung und steuern unsere Prozesse mithilfe interner und externer Leistungskennzahlen und Managementinstrumente.

Unsere Nachhaltigkeitskriterien ziehen sich dabei durch den gesamten Beschaffungsprozess, das heißt von der Nachfrage bis zum Vertragsabschluss.



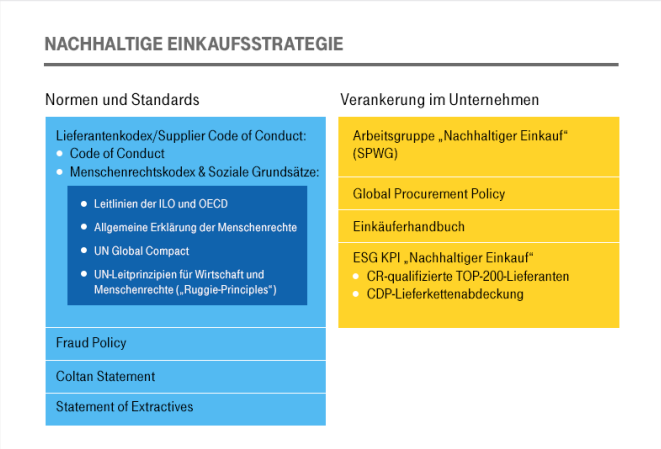
Grundlegende Normen und Standards

Unser Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct) ist Bestandteil unserer allgemeinen Einkaufsbedingungen und muss damit von unseren Lieferanten anerkannt werden. In dem Kodex sind ethische, soziale und ökologische Grundsätze sowie grundsätzliche Menschenrechte festgeschrieben. Nachhaltigkeitsbelange werden im Rahmen der Lieferantenauswahl bei Ausschreibungen mit 10 Prozent gewichtet. Der Lieferantenkodex basiert auf unseren übergeordneten Konzernrichtlinien „Code of Conduct“ und „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“. Die darin festgehaltenen Werte und Prinzipien überschneiden sich stark mit denen des Telekommunikationsanbieters Orange – unserem Partner im Einkaufs-Joint-Venture „Buyln“. 2017 haben Orange und die Deutsche Telekom im Rahmen ihres Joint Ventures ihre Lieferantenkodizes harmonisiert, sodass nun beide exakt die gleichen Anforderungen an Lieferanten stellen.

Außerdem sind für unsere Lieferanten folgende Richtlinien bindend:

- Konzernrichtlinie zur Vermeidung von Korruption
- Statement on Extractives inkl. Coltan
- Liste verbotener Stoffe

Mit dem Lieferantenkodex bekennen wir uns zu den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation, der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie dem Global Compact der Vereinten Nationen. Bei unseren strategischen Lieferanten mit erhöhtem CR-Risiko lassen wir die Einhaltung des Lieferantenkodex regelmäßig vor Ort von externen Auditierungsfirmen prüfen.



Verankerung im Unternehmen
Wir arbeiten seit vielen Jahren daran, die Nachhaltigkeitsleistung in unserer Lieferkette zu verbessern. Dabei leiten wir unsere Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf aus unserer CR-Strategie ab; sie ist konzernweit in den Einkaufsprozessen verankert. Die Verantwortung für die Umsetzung von Nachhaltigkeit im Einkauf tragen die Leiter des CR- und des Einkaufsbereichs gemeinsam. Sie berichten an den Vorstand Personal beziehungsweise Finanzen. Ein Eskalationsprozess sieht in gravierenden Fällen Entscheidungen auf Vorstandsebene vor. Die Arbeitsgruppe „Nachhaltiger Einkauf" unterstützt die internationalen Einkaufsbereiche dabei, die Nachhaltigkeitsanforderungen umzusetzen. Fixiert sind unsere Nachhaltigkeitsprinzipien für den Einkauf in der Konzernrichtlinie „Global Procurement Policy", die dazugehörigen „Procurement Practices" liefern konkrete Handlungsanweisungen für den Einkauf in Deutschland und gelten als Empfehlung für die Landesgesellschaften. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schulen wir konzernweit über ein E-Learning-Tool; zusätzlich gibt seit 2016 ein Einkäuferhandbuch einen Überblick darüber, welche CR-Kriterien an welcher Stelle des Beschaffungsprozesses zu berücksichtigen sind.

Mit der Harmonisierung der Lieferantenkodizes von Telekom und Orange wurden 2017 auch für das gemeinsame Einkaufs-Joint-Venture „Buyln" alle Voraussetzungen für einen nachhaltigen Einkauf geschaffen. Die hohen ethischen, sozialen, ökologischen sowie menschenrechtlichen Erwartungen und Anforderungen an Lieferanten sind somit nicht nur Bestandteil der jeweiligen Lieferantenkodizes der beiden Konzerne, sondern gelten auch für „Buyln".

Steuerung durch Kennzahl
Unsere Nachhaltigkeitsleistung im Einkauf messen und steuern wir mit dem ESG KPI Nachhaltiger Einkauf. Er stellt das Einkaufsvolumen bei Lieferanten dar, die unseren Verhaltenskodex für Lieferanten* (SCoC) akzeptiert haben und im Rahmen von dezidierten Selbstauskünften, wie EcoVadis oder Social Audits, auf soziale und ökologische Kriterien geprüft wurden. Die Berechnung erfolgt in Bezug zu unserem gesamten Einkaufsvolumen. Unser Ziel, bis 2020 eine Abdeckung von 80 Prozent zu erreichen, haben wir bereits 2016 erreicht. Diesen Zielwert wollen wir bis 2020 beibehalten. Für 2018 haben wir dieses Ziel erreicht: Der Anteil des risikogeprüften Einkaufsvolumen lag bei 81 Prozent.

Darüber hinaus haben wir zwei weitere ESG KPIs zur Steuerung festgelegt: Zum einen wollen wir das Bestellvolumen erhöhen, das über das „CDP Supply Chain"-Programm abgedeckt ist (ESG KPI „CDP-Lieferkettenabdeckung"). Zum anderen wollen wir bei unseren Top-200-Lieferanten den Anteil der CR-klassifizierten Zulieferer steigern (ESG KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten"). Damit sie sich als solche qualifizieren, setzen wir Selbstauskünfte, Audits, Nachhaltigkeits-Workshops und Lieferantenentwicklungsprogramme ein. Risikobehaftete Warengruppen beziehungsweise Lieferanten überprüfen wir mithilfe geeigneter Steuerungsinstrumente.

Bewertung in Nachhaltigkeitsrankings
Jedes Jahr bewerten führende Ratingagenturen die Nachhaltigkeitsleistung von Großunternehmen. Im RobecoSAM Corporate Sustainability Assessment 2018 erreichte die Deutsche Telekom in der Kategorie Lieferantenmanagement 85 von 100 Punkten. Somit konnten wir unsere gute Leistung aus dem Vorjahr (72 Punkte) nochmals deutlich verbessern und gehören zu den führenden Unternehmen der ICT-Branche.

* Seit Mitte 2018 setzen wir unseren „Lieferantenfragebogen zur Nachhaltigkeit" in der Präqualifizierung nicht mehr ein. Stattdessen fordern wir nun von allen Zulieferern ein Bekenntnis zu unserem umfassenderen Verhaltenskodex für Lieferanten (SCoC).

VIELE AKTEURE, EIN ZIEL: FORUM ZUR NACHHALTIGKEIT IN LIEFERKETTEN

Ende Januar 2018 richtete die Joint Audit Cooperation (JAC) erneut das „Corporate Social Responsibility Forum" aus. Bei der Veranstaltung im chinesischen Guangzhou diskutierten rund 200 Vertreterinnen und Vertreter von ICT-Unternehmen, Geräteherstellern, Beratungsunternehmen, Auditunternehmen, internationalen NGOs und aus der Wissenschaft darüber, wie sich – nach der grundlegenden Überprüfung der Lieferkette – eine langfristige Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung sicherstellen lässt. Unter anderem wurde erörtert, wie sich die Transparenz über die Produktionsbedingungen in den nachgelagerten Fertigungsstufen verbessern lässt. Eine Haupterkenntnis des Forums war, dass eine engere, kontinuierliche Beziehung der beteiligten Akteure der Schlüssel zu einer verbesserten Nachhaltigkeitsleistung in der nachgelagerten Lieferkette ist.

Im Rahmen einer Podiumsdiskussion kündigten Vertreter von Nokia, ZTE, Huawei, Vodafone, der Deutschen Telekom und der Auditfirma SGS eine Allianz zur Gründung der JAC Academy an. Ziel dieser Academy wird es sein, die Kompetenzen in den Fabriken der Lieferanten zu stärken, um JAC-Anforderungen in einem strukturierten Rahmen umzusetzen und zu messen. JAC ist ein Zusammenschluss von derzeit 16 Telekommunikationsanbietern; die Telekom ist Gründungsmitglied.



ONLINE-TRAINING ZU NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF

2018 haben wir das E-Learning-Tool „Nachhaltigkeit im Einkauf“ inhaltlich leicht überarbeitet und aktualisiert. In einem kurzen Video werden die wichtigsten Informationen und Maßnahmen im Einkauf rund um das Thema Nachhaltigkeit kurz zusammengefasst. Darüber hinaus können sich auch unsere Lieferanten jederzeit im Rahmen eines Trainings über Nachhaltigkeits- und Compliance-Anforderungen informieren.

Nicht nur unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schulen wir zum Thema Nachhaltigkeit. Auch Geschäftspartner und Lieferanten entwickeln wir mit einem Lieferantenentwicklungsprogramm weiter.

LIEFERANTENMANAGEMENT

Wir pflegen Geschäftsbeziehungen zu rund 20 000 aktiven Lieferanten in über 80 Ländern. Dabei setzen wir einerseits auf Vertrauen und Dialog, andererseits auf Performance Monitoring und leisten konkrete Unterstützung bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsstandards. Verschiedene Instrumente, Methoden und Maßnahmen helfen uns, die Nachhaltigkeitsleistung in unserer Lieferkette zu verbessern. Grundsätzlich versuchen wir, die Ursache der Probleme zu erkennen und in engem Austausch mit unseren Lieferanten zu lösen.

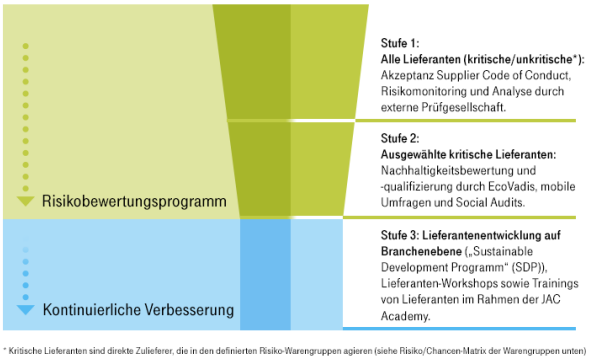
ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Sicherstellung der Nachhaltigkeit in der Lieferkette	› 10-Prozent-Gewichtung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Ausschreibungen › Lieferantenkodex/Supplier Code of Conduct (SCoC) › Risikoanalyse von Lieferanten › Lieferantenbefragungen und Selbstauskünfte › Lieferantenmonitoring und -entwicklung › Eskalationsprozess bei Verstößen	› Online-Befragungen › Ergebnisse der Social Audits › ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ › ESG KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten“ › ESG KPI „CDP-Lieferkettenabdeckung“

SO MACHEN WIR UNSERE LIEFERKETTE NACHHALTIGER

Um unsere Lieferkette nachhaltiger zu gestalten, verwenden wir je nach Risikoeinstufung und Entwicklungsstand der Lieferantenbeziehung unterschiedliche Instrumente. Bei der Auswahl neuer Lieferanten fließt das Thema Nachhaltigkeit mit 10 Prozent in unsere Entscheidung ein. Damit schaffen wir einen wirksamen Anreiz für Zulieferer, ihr Geschäft nachhaltiger zu gestalten sowie nachhaltige Produkte und Dienstleistungen anzubieten.

Grundsätzlich nutzen wir einen dreistufigen Ansatz, um Risiken zu minimieren und unsere Lieferanten weiterzuentwickeln. Das Trichter-Schaubild zeigt diesen Prozess:

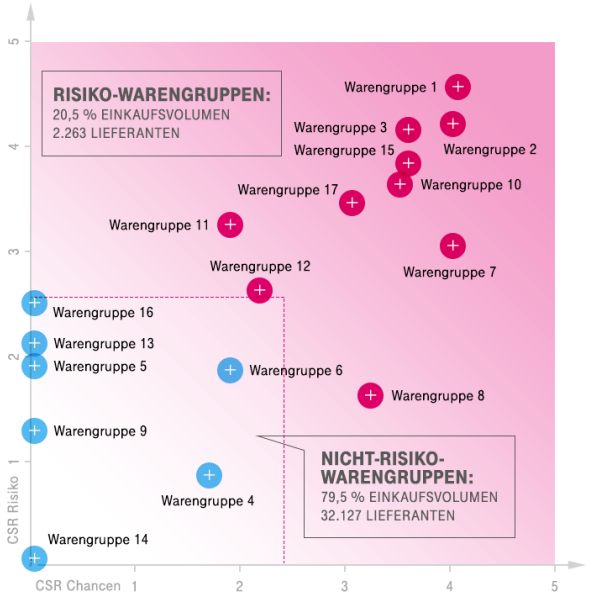
RISIKENMINIMIERUNG UND LIEFERANTENMANAGEMENT



* Kritische Lieferanten sind direkte Zulieferer, die in den definierten Risiko-Warengruppen agieren (siehe Risiko/Chancen-Matrix der Warengruppen unten)

Im Vorfeld der Lieferantenbewertung klassifizieren wir unsere Warengruppen risiko- und chancenbasiert in kritische und unkritische Warengruppen. Auf Basis von Experteninterviews haben wir dafür 14 „Corporate Social Responsibility (CSR)“-Risiko-Kriterien und vier CSR-Chancen-Kriterien gebildet. Die Kriterien berücksichtigen ein breites Spektrum an Nachhaltigkeitsaspekten und -risiken, etwa das Risiko für Zwangs- oder Kinderarbeit oder Umweltverschmutzung, aber auch Chancen wie etwa Einsparpotenziale beim Energieverbrauch.

METHODIK DER CLUSTERUNG VON WARENGRUPPEN NACH CSR-RISIKEN UND -CHANCEN
(RISIKO-/CHANCEN-MATRIX)



Hinweis:
Einige Lieferanten stellen Produkte für mehrere Warengruppen her, weshalb sie in beiden Warengruppensegmenten (kritisch/unkritisch) vorkommen. Die Zahlen dürfen daher nicht kumuliert und mit der Gesamtzahl der Lieferanten verglichen werden.

In der **ersten Stufe** werden alle Lieferanten (kritische und unkritische Warengruppen) aufgefordert, unseren Verhaltenskodex für Lieferanten zu akzeptieren. Er stellt hohe ethische, soziale, ökologische sowie menschenrechtliche Anforderungen an unsere Zulieferer. Außerdem erfolgt im Rahmen des „Lieferanten-Onboardings“ (Lieferanten- Neuanlage) eine Risikobewertung durch eine externe Prüfgesellschaft. Dabei wird mithilfe einer umfassenden externen Recherche geprüft, ob bei einem unserer Zulieferbetriebe erhöhte Risiken hinsichtlich bestimmter Nachhaltigkeitskriterien bestehen.

In der **zweiten Stufe** werden bei ausgewählten Lieferanten, die in kritischen Warengruppen agieren, dezidierte Nachhaltigkeitsbewertungen und Überprüfungen durchgeführt – beispielsweise durch EcoVadis, Social Audits und mobile Umfragen. Die Entscheidung, wann welches Instrument zum Einsatz kommt, erfolgt individuell und ist unter anderem von der Nachhaltigkeitsperformance und Risikoklassifizierung der Lieferanten abhängig.

2018 haben wir insgesamt 117 Vor-Ort-Bewertungen, sogenannte Audits, durchführen lassen – 29 davon bei unseren direkten und 88 bei unseren indirekten Zulieferern. Dabei geben wir den Lieferanten im Vorfeld den ungefähren Zeitraum der Prüfung bekannt („semi-announced"). Dies ist notwendig, um die Anwesenheit relevanter Ansprechpartner bei der Überprüfung sicherzustellen. Zudem haben wir 2018 insgesamt 18 sogenannte mobile Umfragen durchführen lassen. Damit haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Lieferanten Gelegenheit, online anonyme Angaben zu den sozialen und ökologischen Standards in ihren Betrieben zu machen. Die mobilen Umfragen dienen in erster Linie dazu, einen ersten Eindruck über die Arbeitsbedingungen vor Ort zu gewinnen, um dann bei Bedarf weitere Maßnahmen wie beispielsweise dezidierte Vor-Ort-Überprüfungen (Social Audits) einzuleiten.

Wir konzentrieren uns dabei nicht nur auf direkte Lieferanten der Telekom, sondern – soweit möglich – auch auf Zulieferer in der nachgelagerten Lieferkette. Die Effektivität dieser Audits steigern wir, indem wir mit 16anderen Unternehmen in der Joint Audit Cooperation (JAC) zusammenarbeiten. Durch die steigende Zahl der JAC-Mitglieder steigt auch die Schnittmenge der überprüften Lieferanten, gleichzeitig werden mehrfache Audits bei einzelnen Lieferanten vermieden.

Bei der Auditierung von Lieferanten verfolgen wir das Prinzip „Qualität vor Quantität". Deshalb legen wir unseren Fokus auf besonders risikobehaftete Lieferanten. Wir sind bestrebt, diese Lieferanten mindestens alle zwei bis drei Jahre einem Audit zu unterziehen. Wie in den Vorjahren konzentrierten wir unsere Auditaktivitäten auf Lieferanten in Asien, vor allem in China und benachbarten Ländern wie Indien, Malaysia, Südkorea und Thailand, aber auch in Brasilien, Mexiko und Osteuropa. Zu den auditierten Lieferanten gehörten Produzenten aus den Bereichen IT-Hardware, -Software und -Dienstleistungen sowie Netzwerke und Endgeräte.

Wir verpflichten unsere Lieferanten nicht dazu, sich im Hinblick auf Umwelt- oder Sozialthemen extern zertifizieren zu lassen. Liegen keine Zertifikate in den Bereichen „Umwelt" und „Social Accountability" vor, wie etwa ISO 14001 und SA8000, 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: Dazu gehören die ILO-Kernarbeitsnormen, die UN-Prinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechten oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Nachhaltigkeitsüberprüfungen von Lieferanten 2018 (ohne T-Mobile USA)

	Anzahl Überprüfungen	Anzahl Feststellungen	Anzahl erledigte Feststellungen	Anzahl kritische Feststellungen
Social audits	117 (88 indirekte Lieferanten)	768	594	242
Mobile Umfragen*	18 (indirekte Lieferanten)	-	-	-
EcoVadis (2014-2018)	485 (indirekte Lieferanten)	-	-	-
CDP supply chain**	158 (indirekte Lieferanten)	-	-	-
Lieferanten-Präqualifizierung ***	1,888 indirekte Lieferanten)	-	-	-
Summe	2,666	-	-	-

* Mobile Umfragen bei ausgesuchten Lieferanten als ergänzende, i nnovative Überprüfungsmethodik

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

*** Lieferanten-Präqualifizierung: Fragebogen für Zulieferer mit einem Einkaufsvolumen höher als 100 000 Euro/Jahr. Der Fragebogen umfasst auch spezifische Fragen zum Thema Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung. 2018 haben wir den bestehenden Nachhaltigkeitsfragebogen im Rahmen der Lieferanten-Präqualifizierung durch den Verhaltenskodex für Lieferanten ersetzt, der für alle unsere Zulieferer bindend ist.

In der **dritten Stufe** optimieren wir über unser Entwicklungsprogramm für Lieferanten in enger Kooperation mit ausgewählten Lieferanten deren Nachhaltigkeitsperformance. Dieses Programm ist auf einen langfristigen und dauerhaften Fortschritt ausgelegt.

Darüber hinaus führen wir mit ausgewählten Lieferanten regelmäßig Workshops zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen durch. Dazu gehören:

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

2018 haben wir beispielsweise drei Workshops mit bedeutenden Smartphone-Lieferanten durchgeführt. In den Workshops haben wir Möglichkeiten ausgelotet, wie wir gemeinsam an nachhaltigen Designs für Smartphones arbeiten können. 2019 werden wir diesen Weg weiterverfolgen und das Thema zusammen mit unseren Partnern vorantreiben. Darüber hinaus entwickeln wir unsere technischen Spezifikationen im Hinblick auf größere Nachhaltigkeit von Produkten weiter, um entsprechende Signale in die ICT-Branche zu senden. Dabei stellen wir

aber nicht nur Forderungen, sondern bringen uns auch aktiv in die Diskussion innerhalb unserer Lieferkette ein, um Impulse für nachhaltigeres Gerätedesign zu geben. So haben wir beispielsweise im Jahr 2018 auch einen Dialog mit der Chemieindustrie begonnen, um dort die Entwicklung von nachhaltigeren Materialien für Endgeräte wie Router und Media Receiver anzustoßen.

Im Rahmen der JAC Academy haben wir 2018 abschließend fünf unserer wichtigen Lieferanten trainiert. Dies umfasste nicht nur die Gestaltung und nachvollziehbare Durchführung interner Audits entlang unserer JAC-Standards und -Normen, sondern auch Vertiefungen zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen für produzierende Unternehmen (z.B. Inhalte von „Health and Safety"-Standards).

Zusätzlich haben wir 2018 im Einkauf ein umfangreiches Risikomonitoring für Lieferanten etabliert. Dabei wird die existierende Lieferantenbasis einer erweiterten Risikoanalyse unterzogen, wobei zunächst eine Klassifizierung (Segmentierung) der Lieferanten erfolgt, unter anderem auf Basis der folgenden Kriterien:

- Einkaufsvolumen
- Kritische Komponenten
- Lieferantenabhängigkeit

Je nach Segmentierungsergebnis wird ein entsprechendes Risikomonitoring durchgeführt:

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

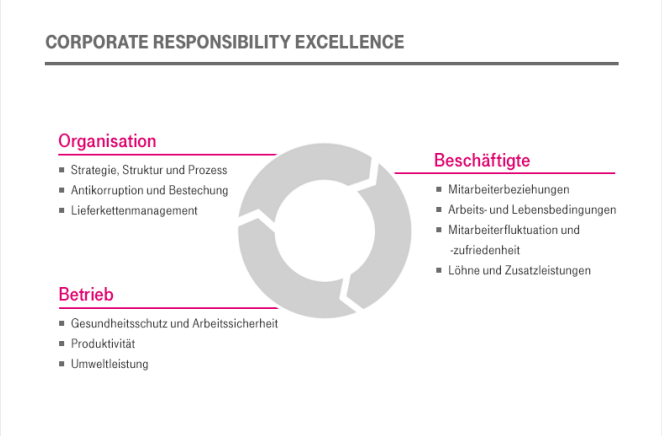
- Aktives Risikomonitoring: Die risikokritischsten Lieferanten werden zusätzlich mithilfe eines proaktiven Risikomonitorings hinsichtlich aller anderen global auftretenden Risiken überwacht (z.B. Naturkatastrophen, politische Risiken).

Bei signifikanter Missachtung der in unserem Lieferantenkodex festgelegten Anforderungen starten wir einen Eskalationsprozess, um eine schnelle Lösung gemäß unseren Nachhaltigkeitsstandards herbeizuführen. Sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entlang unserer Lieferkette Beschwerden bezüglich der Einhaltung von Gesetzen, internen Richtlinien und Verhaltensgrundsätzen haben, können sie diese auch anonym über unser Whistleblower-Portal melden. Das Portal ist für alle unsere Stakeholder öffentlich zugänglich – neben Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Lieferanten kann es etwa auch von Kunden oder Geschäftspartnern genutzt werden.

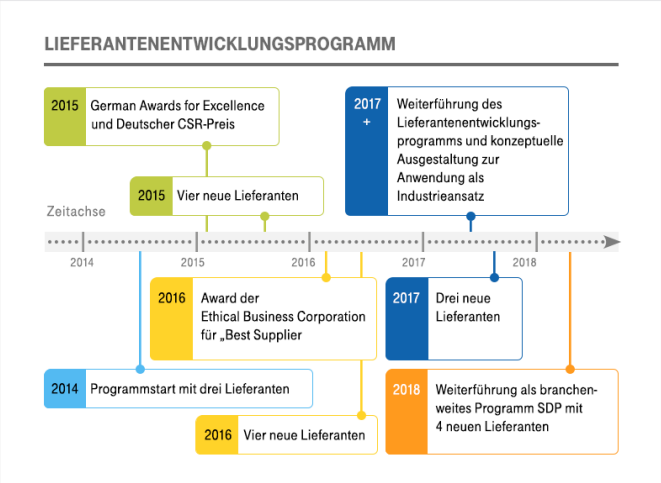
FORDERN UND FÖRDERN: BRANCHENWEITES ENTWICKLUNGSPROGRAMM FÜR LIEFERANTEN

Damit unsere Lieferanten unsere hohen Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllen können, arbeiten wir partnerschaftlich mit ihnen zusammen. So haben wir in unserem mehrfach ausgezeichneten Entwicklungsprogramm für strategisch wichtige Lieferanten in den letzten Jahren gemeinsam mit den Teilnehmern Lösungen zu Themen wie Umweltschutz, Arbeitszeitregelungen oder Gesundheitsschutz entwickelt. 2018 haben wir unser Lieferantenprogramm als Industrieansatz unter das Dach des ICT-Branchenverbands Global e-Sustainability Initiative (GeSI) gestellt. Dort wird es als „Sustainable Development Program" (SDP) fortgesetzt. So wollen wir einen Beitrag dazu leisten, die globalen Lieferketten für ICT-Produkte auch außerhalb unserer eigenen Wertschöpfungskette nachhaltiger zu gestalten. In der zweiten Jahreshälfte 2018 haben wir das SDP als Pilotprojekt mit vier Lieferanten gestartet; ab 2019 werden sich weitere ICT-Unternehmen, deren Lieferanten und Unterlieferanten dem Programm anschließen. Eine wesentliche Neuerung des SDP-Industrieansatzes ist ein Online-Tool, mit dem sich nachhaltigkeitsrelevante Daten leichter sammeln und auswerten lassen. Außerdem ermöglicht das Tool eine einfache und effektive Erfolgsmessung aller SDP-Aktivitäten über verschiedene Kennzahlen. Dadurch lassen sich unter anderem Beiträge zu einzelnen Sustainable Development Goals (SDGs) sichtbar machen. Nachdem die SDP-Teilnehmer selbst erfolgreich das Entwicklungsprogramm absolviert haben, können sie es eigenständig nutzen und wiederum ihre eigenen Lieferanten bezüglich Nachhaltigkeitsthemen weiterentwickeln. Auf diese Weise wollen wir die Wirkung des Programms auf nachgelagerte Stufen der Lieferkette ausweiten.

Wir erwarten, dass sich auch bei den neuen Teilnehmern ähnliche Ergebnisse zeigen werden wie bei den Lieferanten, die an unserem bisherigen Lieferantenprogramm teilgenommen haben. Bei ihnen konnten wir nicht nur soziale und ökologische Verbesserungen erzielen, sondern auch ökonomisch messbare Vorteile: Bessere Arbeitsbedingungen verringern die Ausfalltage von Beschäftigten, wirken sich positiv auf ihre Motivation aus und steigern die Produktivität. All dies verbessert auch die Qualität der Produkte, was wiederum die Anzahl an Beanstandungen bei unseren Produkten senkt. Zu den ökologischen Verbesserungen zählen Ressourceneinsparungen, etwa bei Energie- und Wasserverbrauch.



Die Grafik zeigt Themenbereiche, die bei den teilnehmenden Lieferanten überprüft werden. Auf dieser Basis wird gemeinsam ein Maßnahmenplan vereinbart. Bei dessen Umsetzung unterstützen nicht nur Experten von der Telekom, sondern auch sachkundige externe Berater. Alle Aktivitäten und Ergebnisse werden dokumentiert, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu messen. Bei Bedarf werden diese korrigiert.



AUSZEICHNUNG FÜR KLIMASCHUTZ IN DER LIEFERKETTE

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

Im „Supplier Program“ des CDP befragen Firmen ihre wichtigen Lieferanten zu ihren Emissionen und ihrer Klimastrategie. Dieses Programm nutzen wir zur Befragung unserer Lieferanten. 2018 haben wir 250 Lieferanten (gegenüber 195 im Vorjahr) zur Teilnahme am „CDP Supply Chain“-Programm eingeladen. Diese Lieferanten decken 78,11 Prozent unseres Einkaufsvolumens ab. 157 Lieferanten haben am Programm teilgenommen (gegenüber 109 im Vorjahr). Sie decken 71,35 Prozent des Einkaufsvolumens ab (2017: 66,4 Prozent). Damit haben wir unser Ziel, bis zum Jahr 2020 70 Prozent des Einkaufsvolumens durch Lieferanten abzudecken, die am „CDP Supply Chain“-Programm teilnehmen, zwei Jahre früher erreicht als geplant. Auf der anderen Seite haben wir über dieses Programm gegenüber acht Lieferanten unser eigenes Engagement im Klimaschutz offengelegt.

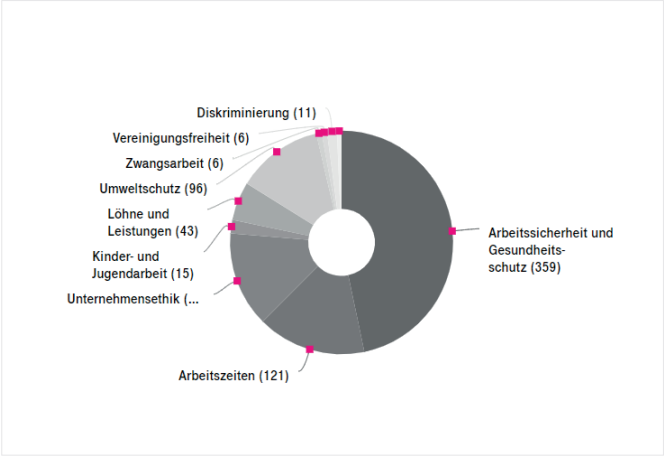
Unser Einsatz für Klimatransparenz in den Lieferketten wurde 2018 mit der Aufnahme in das Supplier Engagement Leader Board ausgezeichnet. Letztes Jahr hatten wir im Supplier Engagement lediglich eine B-Bewertung erreicht.

Wir haben vor, unsere Lieferanten darüber hinaus bei der Reduktion ihrer Emissionen weiter zu unterstützen. So sind für 2019 Workshops mit Zulieferern geplant, in denen ihre Scope-3-Emissionen ermittelt und daraus Potenziale zu deren Reduktion abgeleitet werden sollen.

AUDITERGEBNISSE 2018

Über das auf Konzernebene aufgesetzte und gesteuerte Auditierungsprogramm wurden 2018 insgesamt 117 Audits durchgeführt. Wie in den Vorjahren konzentrierten wir unsere Auditaktivitäten auf Lieferanten in Asien, vor allem in China und benachbarten Ländern wie Indien, Malaysia, Südkorea und Thailand, aber auch in Brasilien, Mexiko und Osteuropa.Zu den auditierten Lieferanten gehörten Produzenten aus den Bereichen IT-Hardware, -Software und -Dienstleistungen sowie Netzwerke und Endgeräte. Bei den Überprüfungen haben wir einen Fall von Bestechung festgestellt und daraufhin die Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten mit sofortiger Wirkung beendet. Darüber hinaus wurden keine weiteren Fälle von Korruption oder Bestechung oder aber kritische Verstöße gegen Compliance-Regeln oder das Recht auf intellektuelles Eigentum aufgedeckt.

AUF EINEN BLICK: AUDITERGEBNISSE 2018



Legende: Themenbereich (Anzahl der Verstöße)

ERGEBNISSE IM DETAIL

Im Fokus unserer Auditaktivitäten stehen nicht alle Lieferanten, mit denen wir eine aktive Geschäftsbeziehung führen (rund 20 000*), sondern primär strategisch wichtige und/oder besonders risikobehaftete Lieferantengruppen. Dabei konzentrieren wir uns auf circa 250 Lieferanten, die in einem Turnus von zwei bis drei Jahren regelmäßig auditiert werden sollen. Die Mehrzahl der Audits findet im Rahmen der Joint Audit Cooperation (JAC) statt.

- Arbeitsstandards
- Sozialstandards
- Lebensstandard
- Umweltanforderungen

Die JAC Guidelines fordern von unseren Lieferanten das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld. Für die Arbeitszeit gelten folgende Mindeststandards: wöchentliche Arbeitszeit nicht über 48 Stunden, maximal zwölf Überstunden pro Woche und ein freier Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen. Zusätzlich wird ein fairer Lohn gefordert, der den Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht. Alle Anforderungen werden durch Vor-Ort-Audits regelmäßig geprüft. Diese beinhalten auch die Überprüfung der Ausstattung und Qualität der Arbeits-, Schlaf- und Kantinenbereiche.

Wir verpflichten unsere Lieferanten nicht dazu, sich im Hinblick auf Umwelt- oder Sozialthemen extern zertifizieren zu lassen. Liegen keine Zertifikate in den Bereichen „Umwelt“ und „Social Accountability“ vor, wie etwa ISO 14001 und SA8000, 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: Dazu gehören die ILO-Kernarbeitsnormen, die UN-Prinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechten oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen.

Von den 117 Lieferanten, die 2018 auditiert wurden (13 davon in sogenannten Validated Audit Processes der Responsible Business Alliance), waren circa 24 Prozent (29 Audits) direkte Lieferanten und 76 Prozent (88 Audits) Tier -2-, -3- und -4-Supplier, also indirekte Lieferanten.

Bei den 2018 durchgeführten Audits wurden insgesamt 768 Verstöße gegen die Lieferantenanforderungen der Telekom aufgedeckt. Dabei konnten, inklusive der Umsetzung einiger offener Verbesserungsmaßnahmen aus den Vorjahren, im Jahr 2018 insgesamt 594 Verstöße behoben werden. Unter den Verstößen waren 49 inakzeptable Vorkommnisse, 193 kritische Befunde und 191 behobene. Beispiele für inakzeptable und kritische Verstöße sowie eingeleitete Verbesserungsmaßnahmen veröffentlichen wir hier. Bei 49 Lieferanten wurden kritische Befunde im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, bei sieben im Bereich Umweltschutz, bei drei bezüglich Arbeitspraktiken, bei 50 bezüglich Arbeitszeiten und bei neun bezüglich Löhnen und Leistungsentgelt entdeckt. Keine kritischen Befunde gab es im Bereich Unternehmensethik. Wie in den Vorjahren entfielen mit 47 Prozent die meisten Verstöße auf den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (gegenüber 46 Prozent im Jahr 2017), gefolgt von Arbeitszeiten mit 16 Prozent (17 Prozent im Jahr 2017). Der Bereich Unternehmensethik nimmt mit 14 Prozent den dritten Platz ein (13 Prozent in 2017).

* In der Vergangenheit bezog sich die Anzahl unserer Lieferanten auf die Gesamtsumme unserer circa 30 000 Geschäftsbeziehungen. Aufgrund genauerer Erfassungsmöglichkeiten ist es uns nun möglich, die Anzahl der Lieferanten anzugeben, mit denen wir 2018 eine aktive Geschäftsbeziehung hatten.

AUSZUG AN SCHWERWIEGENDEN FESTSTELLUNGEN

Bereich	Befunde bei Lieferanten	Eingeleitete Verbesserungen	Status (Ende 2018)
Kinder-/ Jugendarbeit	Laut Management- und Mitarbeiter-Interviews sowie Dokumenten-Review arbeiteten fünf junge Arbeiter in der Stanzerei, der Maopian Rohstoff-Werkstatt, der Injektions-/Einspritzwerkstatt, wodurch sie arbeitsgefährdenden Faktoren wie Lärm, Staub usw. ausgesetzt waren. Dies verstieß gegen das chinesische Arbeitsrecht (1994), Artikel 64.	Gemäß den gesetzlichen Vorgaben wurde das geprüfte Werk veranlasst, minderjährige Arbeitnehmer nicht gefährlichen Arbeitsfaktoren auszusetzen. Die betroffenen Arbeiter wurden in eine ruhigere Montagelinie versetzt.	Abgeschlossen
Umweltschutz	Basierend auf Beobachtungen vor Ort bot die Fabrik keine Sicherheitsbehälter/Sammelcontainer für zwei leere Schmierölchemikalien im Chemielager, zwei leere Reinigungschemikalien in der Reinigungswerkstatt sowie sechs leere Führungsschienenölchemikalien auf dem Freigelände. Damit wurde gegen folgende Artikel der Umweltschutznorm für die Lagerung gefährlicher Abfälle (GB18597-2001) verstoßen: Artikel 6.2.2: Im Lager für gefährliche Abfälle müssen eine Lecksuchsicherung, eine Gasabsaugung und eine Gasreinigungsvorrichtung vorhanden sein. Artikel 6.3.9: Die Lagerung für gefährliche Abfälle muss winddicht, regendicht und vor der Sonne geschützt sein.	Das Werk sollte einen Sicherheitsbehälter / Sammelcontainer für leere Chemikalien aus dem oben genannten Bereich installieren.	Abgeschlossen
	Feststellung: Laut Dokumentenprüfung hat das Werk im vergangenen Jahr gefährliche Abfälle (PCB-Platten- und Schablonenreinigungsabfälle) nicht zur Behandlung an qualifizierte Stellen weitergeleitet. Bemerkung: Das Werk lagerte gefährliche Abfälle auf dem Werksgelände und hat sie nicht weitergeleitet. Es verstieß damit gegen das Gesetz der Volksrepublik China zur Vermeidung und Verminderung der durch Feststoffabfälle verursachten Umweltverschmutzung (Änderung 2016), Artikel 55: Einrichtungen, die gefährliche Abfälle produzieren, müssen diese gefährlichen Abfälle in Übereinstimmung mit den einschlägigen staatlichen Vorschriften entsorgen und dürfen sie nicht ohne Genehmigung entsorgen oder lagern.	Die gefährlichen Abfälle wurden Ende 2018 weitergeleitet.	Abgeschlossen
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Auf den Hauptwegen der Kläranlage gibt es nicht ausreichend Notausgangsschilder, um in Notfällen die Evakuierung zu gewährleisten. Dies führt zu Schwierigkeiten, den Notausgang zu finden.	1. Der gesamte Bereich der Kläranlage wird überprüft und in Bereichen, in denen nicht genügend Notausgangsschilder vorhanden sind, werden neue installiert. 2. Alle anderen Bereiche des Unternehmens werden ebenfalls auf Notausgangsschilder überprüft und gegebenenfalls werden neue Schilder aufgestellt.	Abgeschlossen
	Brandmelde- und Alarmanlagen werden einmal im Monat von einem Brandschutzunternehmen geprüft. Feststellung: Im Sondermüllraum funktionierte einer der Feuermelder nicht. Dies führt zu einem Mangel an Brandschutz.	1. Ein Brandschutzunternehmen hat die Brandmeldeanlage in diesem Bereich überprüft und die Wartung abgeschlossen. 2. Alle anderen Bereiche im Unternehmen werden ebenfalls überprüft und gegebenenfalls werden sofort Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet.	Abgeschlossen
	Während der Werksbesichtigung wurde festgestellt, dass es im Lagerbereich für brennbare Chemikalien sowie im Druckbereich, in dem mit Chemikalien gearbeitet wird, keine Notfall-Dusch-/Augenspülstation gab.	Für jede Abteilung muss die entsprechende Schutzausrüstung identifiziert und bereitgestellt werden.	Abgeschlossen
	Während der Werksbesichtigung wurde festgestellt, dass es im Lagerbereich für brennbare Chemikalien sowie im Druckbereich, in dem mit Chemikalien gearbeitet wird, keine Notfall-Dusch-/Augenspülstation gab.	Für jede Abteilung muss die entsprechende Schutzausrüstung identifiziert und bereitgestellt werden.	Abgeschlossen

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Feststellung: Die Fabrik wurde im Oktober 2017 in Betrieb genommen, obwohl für das Gebäude Nr. 4 (25194 Quadratmeter, fertiggestellt im Juni 2017) noch kein Zertifikat für die Brandbekämpfung ausgestellt war. Anmerkung: Das Werk hat das Brandschutzkonzept für das Gebäude Nr. 4 fertiggestellt. Die Abnahmearbeiten für die Brandbekämpfung waren bereits im Gange, aber die Abnahmeprozeduren sehr komplex. Es lag ein Verstoß gegen folgende Artikel des Brandschutzgesetzes der Volksrepublik China (2008) vor: Artikel 11: Für den Bau einer großen personenintensiven Anlage oder besondere Bauprojekte, wie sie von der staatlichen Sicherheitsbehörde des Staatsrats vorgeschrieben sind, hat der Arbeitgeber die Brandschutzunterlagen der Brandschutzabteilung der staatlichen Sicherheitsbehörde zur Prüfung vorzulegen. Für das Prüfungsergebnis ist laut Gesetz die Brandschutzabteilung der staatlichen Sicherheitsbehörde verantwortlich. Artikel 13: Ist der Bau eines Bauvorhabens, das eine Brandschutzplanung nach den nationalen brandschutztechnischen Normen für den Projektbau erfordert, abgeschlossen, ist eine brandschutztechnische Abnahme oder Einreichung wie folgt durchzuführen: 1. Bei einem Bauvorhaben im Sinne von Artikel 11 dieses Gesetzes hat der Auftraggeber bei der Brandschutzabteilung der staatlichen Sicherheitsbehörde eine Brandschutzabnahme zu beantragen; oder 2. Bei allen anderen Bauvorhaben hat der Auftraggeber diese nach einer Abnahme der Brandschutzabteilung der staatlichen Sicherheitsbehörde zu Archivierungszwecken zu melden. Die Brandschutzabteilung der staatlichen Sicherheitsbehörde führt eine Stichprobe durch. Ein Bauvorhaben, das nach dem Gesetz einer brandschutztechnischen Bestandsaufnahme unterliegt, aber die brandschutztechnische Bestandsaufnahme nicht durchläuft oder nicht besteht, darf nicht in Betrieb genommen werden. Bauvorhaben, die eine Stichprobenprüfung nicht bestehen, dürfen nicht mehr genutzt werden.	Wir haben das Zertifikat für das Brandschutzkonzept für alle Gebäude erhalten.	Laufend
	Feststellung 1: Ein Metallwerkstofflager mit etwa 600 Quadratmetern Fläche hatte während des Audits img nur einen Sicherheitsausgang. Dies verstößt gegen den Code of Design on Buildings Fire Protection and Prevention (GB50016-2006), Artikel 3.8.2: In jeder Lagerstätte müssen mindestens zwei Ausgänge vorhanden sein. Bei Lagerstätten mit weniger als 300 Quadratmetern Grundfläche genügt ein Ausgang. Aus jedem Bereich des Lagers sollten mindestens zwei Ausgänge zu einem Durchgang, zur Treppe oder nach draußen vorhanden sein. Bei Gebäudeabschnitten mit weniger als 100 Quadratmetern Grundfläche genügt jeweils eine Tür. Die Tür, die zum Durchgang oder Treppenhaus führt, sollte eine Brandschutztür der Klasse B sein. Feststellung 2: 20 Prozent der Notausgänge des Gebäudes Nr. 4 hatten eine Nettobreite von 0,75 Metern. Dies entspricht nicht den gesetzlichen Anforderungen. Anmerkung: Vor der Abschlusssitzung hat das Werk mit der Durchführung der Korrekturmaßnahmen begonnen. Es verstieß gegen den Code of Design on Buildings Fire Protection and Prevention (GB50016-2014), Artikel 3.7.5: Die Nettobreite der Evakuierungstreppe sollte mindestens 1,10 Meter, die Nettobreite des Evakuierungswegs mindestens 1,40 Meter und die Nettobreite der Tür mindestens 0,90 Meter betragen. Die Breite der Evakuierungstreppe sollte sich nach der Anzahl der Arbeiter aller betroffenen Stockwerke richten. Die Nettobreite der unteren Treppe richtet sich demnach nach der Anzahl der Arbeiter aller Etagen. Die Nettobreite der Außentür im ersten Stock richtet sich ebenfalls nach der Anzahl der Arbeiter aller Stockwerke. Die Nettobreite der Tür muss mindestens 1,20 Meter betragen.	1. Es gibt zwei Sicherheitsausgänge für das Metallmaterialiager. 2. Die Änderungen der Türbreite wurden vorgenommen und der Vertrag mit dem Lieferanten wurde unterzeichnet. 3. Die angepassten Türen wurden installiert.	Laufend
	Der Evakuierungsplan in den Wohnheimen entsprach nicht dem tatsächlichen Layout. Dies verstieß gegen den Code for Design of Dormitory Buildings (JGJ36-2005), Artikel 4.1.4: Im Wohnheim sind ein Notfall-Evakuierungsplan und auffällige Evakuierungskennzeichnungen aufzustellen.	1. Der Evakuierungsplan wurde aktualisiert und in den Wohnheimen ausgehängt. 2. Bei den zukünftigen jährlichen internen Auditierungen wird dieser Punkt beachtet.	Laufend

Löhne & Leistungsentgelt	Laut Artikel 44 des Arbeitsrechts der Volksrepublik China zahlt der Arbeitgeber den Arbeitnehmern unter den folgenden Umständen ein höheres Entgelt als bei normaler Arbeitszeit: 1. mindestens 150 Prozent des regulären Lohns, wenn die Verlängerung der Arbeitszeit vereinbart ist; 2. mindestens 200 Prozent des regulären Lohns, wenn die Überstunden an Ruhetagen liegen und keine andere Ruhezeit genommen werden kann; und 3. mindestens 300 Prozent des regulären Lohns, wenn die Überstunden an gesetzlichen Feiertagen liegen. Feststellung: unzureichende Überstundenlöhne für die Mitarbeiter. Im Rahmen der Dokumentenprüfung stellte der Auditor fest, dass einer von 20 zufällig ausgewählten Mitarbeitern am 4. Oktober 2017 (Feiertag, Mittherbstfest) arbeitete. Allerdings wurden nur 200 Prozent des regulären Tariflohns gezahlt. Deadline: 8. Dezember 2017.	An Feiertagen sind keine Überstunden vorgesehen. Fallen an Feiertagen dennoch Überstunden an, werden den Mitarbeitern 300 Prozent des regulären Lohns bezahlt.	Abgeschlossen
	Sozialversicherung: Die Einhaltung dieses Punkts konnte nicht überprüft werden, da der Auditor keinen Zugang zur Personalabrechnung des Drittanbieters hatte.	Beim Nachfolge-Audit am 12. Juli 2018 wurde dieser Punkt korrigiert; Zugriff wurde gewährt. Es gab keine offensichtlichen Verstöße.	Abgeschlossen
	Basierend auf der Dokumentenprüfung und dem Managementinterview wurde festgestellt, dass das Werk an regulären Arbeitstagen und Feiertagen nur 100 Prozent des regulären Stundenlohns für die Überstunden bezahlt. Beispiel a) Im April 2018 wurde allen 25 untersuchten Mitarbeitern nur 100 Prozent des regulären Stundenlohns für die Überstunden bezahlt (100 Prozent der Mitarbeiter); Beispiel b) Am 5. April 2018 (Qingming-/Totengedenkfest) wurden 3 von 25 Mitarbeitern (12 Prozent der Mitarbeiter) nur 100 Prozent des regulären Stundenlohns für die Überstunden bezahlt. Dies verstieß gegen das chinesische Arbeitsrecht, Artikel 44.	Der Betrieb zahlt allen Mitarbeitern das 1,5-Fache des Lohns für Überstunden an Werktagen, das Zweifache des Lohns für Überstunden an Wochenenden und das Dreifache des Lohns für Überstunden an Feiertagen, entsprechend dem tatsächlichen jeweiligen Arbeitsdatum.	Laufend
Arbeitszeiten	Feststellung: Das Werk verwendete ungenaue manuelle Anwesenheitsprotokolle zur Erfassung der Anwesenheit der Mitarbeiter. Die wöchentlichen Arbeitszeiten sowie die täglichen/monatlichen Überstunden konnten nicht überprüft werden. Dies verstieß gegen das chinesische Arbeitsrecht, Artikel 41: Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit aufgrund von Erfordernissen der Produktion oder des Unternehmens nach Rücksprache mit der Gewerkschaft und den Arbeitern verlängern. Die verlängerte Arbeitszeit darf dabei in der Regel nicht länger als eine Stunde pro Tag betragen. Wird eine Verlängerung aus besonderen Gründen gefordert, darf die Arbeitszeit bis zu drei Stunden pro Tag betragen, sofern die Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleistet wird. Die Verlängerung der Arbeitszeit darf jedoch nicht mehr als 36 Stunden pro Monat betragen. Feststellung: Das Werk verwendete manuelle Anwesenheitsprotokolle zur Erfassung der Anwesenheitsdaten der Arbeiter. Ob die Arbeiter in einer, in zwei oder in drei Schichten gearbeitet haben und ob sie 7, 7,5, 8, 9,5 oder 12 Stunden pro Tag gearbeitet haben, konnte in den manuellen Anwesenheitsprotokollen nicht festgestellt werden. Es wurden keine Schichtinformationen und Arbeitsstunden der Arbeiter pro Tag aufgezeichnet. Aufgrund ungenauer manueller Anwesenheitserfassung konnten die Wochenarbeitszeiten sowie die täglichen/monatlichen Überstunden nicht verifiziert werden.	Es wird ein elektronisches Anwesenheitssystem eingeführt, um die Anwesenheitsdaten der Mitarbeiter zu erfassen.	Laufend
	Die Einhaltung von Arbeitspausen, Feiertagen und Ferien konnte nicht festgestellt werden, da der Auditor keinen Zugang zu den Zeitnachweisen des Drittanbieters hatte.	Beim Nachfolge-Audit wurde dieser Punkt korrigiert; Zugriff wurde gewährt. Es gab keine offensichtlichen Verstöße.	Abgeschlossen
	Die Überstunden der Mitarbeiter lagen über den gesetzlichen Bestimmungen und die Wochenarbeitszeit über den SA8000-Standards. Feststellung basierend auf dem vorliegenden Anwesenheitsprotokoll: Etwa 30 Prozent der befragten Mitarbeiter leisteten täglich mehr als drei Überstunden. Die Höchstzahl an Überstunden betrug dabei vier Stunden/Tag. Etwa 90 Prozent der befragten Mitarbeiter leisteten mehr als 36 Überstunden/Monat. Die Höchstzahl an Überstunden betrug 142 Stunden im Januar. Die Wochenarbeitszeit aller befragten Mitarbeiter überschritt in allen Monaten 52 Stunden pro Woche. Die Höchstarbeitszeit betrug 76,5 Stunden im Januar 2018.	Ein Produktionsplan nach Bedarf des Kunden wird einen Monat im Voraus erstellt, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter nicht mehr als 60 Stunden pro Woche arbeiten.	Abgeschlossen

RESSOURCENKNAPPHEIT UND ROHSTOFFGEWINNUNG

Die Herstellung elektronischer Geräte wie Smartphones beeinträchtigt die Umwelt und verbraucht große Mengen an Wasser und Energie. Da sich die Produktionsstätten von Lieferanten und Herstellern teilweise in Regionen befinden, in denen Wasserknappheit herrscht oder die Stromversorgung der Bevölkerung unzureichend ist, spielt die Verfügbarkeit von Ressourcen dort eine größere Rolle als beispielsweise in Deutschland.

In Smartphones und anderen ICT-Produkten werden außerdem wertvolle Rohstoffe wie Metalle verarbeitet. Manche Metalle wie Tantal, Gold, Zinn oder Wolfram werden aus Erzen gewonnen, die teilweise im Osten der Demokratischen Republik Kongo unter menschenunwürdigen beziehungsweise bürgerkriegsartigen Bedingungen gefördert werden. Die Erträge dienen den dortigen Konfliktparteien unter anderem zur Finanzierung von Bürgerkriegen. Die Telekom stellt selbst keine ICT-Produkte her: Wir kaufen diese von internationalen Herstellern und vertreiben sie in unseren Geschäften, bieten sie im Rahmen von Dienstleistungen an oder setzen sie in unserer Netzinfrastruktur ein. Von unseren Lieferanten fordern wir, keine dieser sogenannten Konfliktrohstoffe zu verwenden. Außerdem unterstützen wir Brancheninitiativen wie die Responsible MineralsInitiative, die sich für eine nachhaltigere Lieferkette einsetzen.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen und verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung	› Unterstützung der Responsible Minerals Initiative (RMI) › Konfliktfreiheit als Produktanforderung an Hersteller integriert › Coltan Statement › Statement on Extractives › Forschungsprojekt zur Rückgewinnung von Tantal	› Jährliches Reporting

SO UNTERSTÜTZEN WIR EINE VERANTWORTUNGSVOLLE ROHSTOFFBESCHAFFUNG

Wir fordern von unseren Lieferanten, die Umwelt zu schützen und verantwortlich mit Ressourcen umzugehen. Diese Anforderungen haben wir in dem Dokument „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ festgehalten und detailliert auch in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten beschrieben. Um unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen, verlangen wir von unseren Zulieferern Selbstauskünfte und führen Lieferantenkontrollen (zu den Auditergebnissen) durch. Dabei prüfen wir unter anderem, ob unsere Lieferanten über ein Umweltmanagementsystem verfügen und wie sie ihren Energie- und Wasserverbrauch managen. Außerdem fragen wir sie explizit nach ihrem Abfallmanagementsystem.

Umgang mit kritischen Rohstoffen

Wir arbeiten mit Lieferanten und Brancheninitiativen zusammen, um auf eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung hinzuwirken. Zwar kaufen wir selbst keine Rohstoffe ein, wir fordern aber von unseren produzierenden Lieferanten, dass sie keine konfliktbehafteten Erze beziehungsweise sonstigen Rohstoffe in Produkten verbauen. Unsere Anforderungen hierzu sind in unserem „Coltan Statement“ und „Statement on Extractives“ausdrücklich und umfassend beschrieben. Diese sind integraler Bestandteil unserer Verträge mit produzierenden Lieferanten. Ziel ist, dass sowohl unsere direkten Lieferanten als auch deren Sublieferanten soziale und gesellschaftliche Risiken verringern, die mit dem Abbau von Rohstoffen verbunden sein können. Auch bei unseren Lieferantenkontrollen steht die Umsetzung unserer Richtlinien zu Konfliktrohstoffen stets auf dem Prüfstand. Zudem unterstützen wir als GeSI-Mitglied aktiv die ICT-Branchenaktivitäten zum Thema Responsible Minerals Initiative (RMI). Wir ermutigen unsere direkten und indirekten Lieferanten nachdrücklich, die Instrumente der RMI zu nutzen, um eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung sicherzustellen.

Tantal gehört zu den Konfliktrohstoffen. Recyceltes Tantal hingegen gilt als konfliktfrei. Die Telekom Deutschland führt ein Forschungsprojekt durch, um wertvolle Metalle wie Gold oder Tantal aus nicht mehr benötigten Bauteilen der Netzinfrastruktur zurückzugewinnen.

GEMEINSAMER EINSATZ GEGEN KONFLIKTROHSTOFFE

Die Telekom unterstützt die Responsible Minerals Initiative (RMI), seitdem sie 2008 unter dem Namen Conflict-Free Sourcing Initiative (CFSI) gegründet wurde. Bei der RMI handelt es sich um die größte Initiative der Wirtschaft für verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung. Ihr Ziel ist es, Konfliktrohstoffe zu identifizieren und ihre Gewinnung sowie den Handel mit ihnen zu verhindern.

Die RMI geht auf eine im Jahr 2008 gegründete Arbeitsgruppe der Branchenverbände Global e-Sustainability Initiative und Responsible Business Alliance (Extractives Working Group) zur nachhaltigen Rohstoffgewinnung zurück. Seitdem ist die Zahl der Metallverarbeitungs- und Verhüttungsbetriebe, die sich an der RMI beteiligen, kontinuierlich gestiegen. Insgesamt 258 dieser Betriebe sind nach dem einheitlichen Bewertungsprotokoll auditiert (Stand Dezember 2018).

KLIMA & UMWELT

Wir setzen uns für den Klima- und Umweltschutz ein. In unserer gesamten Wertschöpfungskette erfassen und reduzieren wir unsere CO_2-Emissionen. Wir steigern unsere Energieeffizienz, nutzen immer mehr erneuerbare Energien, schonen Ressourcen und verringern Umweltbelastungen.

Interessante Themen

Wie wir unser ambitioniertes Klimaziel erreichen wollen

Mit großen Schritten: Klimaschutz bei T-Mobile US

Zum dritten Mal in Folge im „A-Team“ von CDP gelistet

Wir helfen unseren Kunden, CO_2 zu sparen

Unser neues Klimaziel ab dem Jahr 2020

Stop Wasting – Start Caring! Gemeinsam für mehr Ressourceneffizienz

KLIMASTRATEGIE

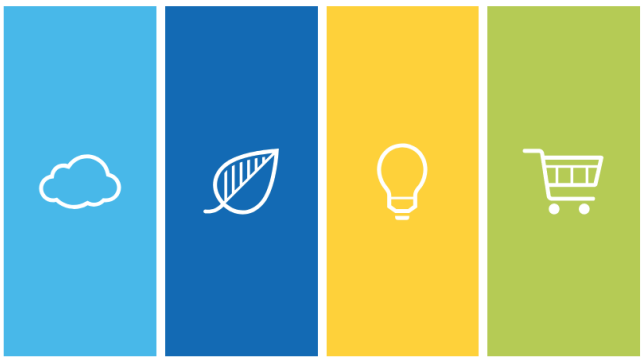
Wir wollen negative Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit verringern. Ein wichtiger Meilenstein ist dabei unser Klimaziel: Bis 2020 sollen unsere eigenen CO_2-Emissionen um 20 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2008 sinken (ohne T-Mobile US). Dafür investieren wir beispielsweise in energieeffiziente Netztechnologien und erhöhen den Anteil erneuerbarer Energien. Im Jahr 2018 haben wir zudem ein neues Klimaziel für die Zeit nach 2020 entwickelt.

Mit vielen unserer Produkte und Lösungen unterstützen wir auch unsere Kunden dabei, CO_2 einzusparen und damit entscheidend zum Klimaschutz beizutragen. Wie die GeSI SMARTer 2030-Studie zeigt, können Informations- und Kommunikationstechnologien Teil der Lösung im Kampf gegen den Klimawandel sein.

UNSERE INTEGRIERTE KLIMASTRATEGIE

Unsere integrierte Klimastrategie haben wir an unserer Konzernstrategie ausgerichtet. Dies stellt sicher, dass Maßnahmen zum Klimaschutz eng mit unserem Kerngeschäft verknüpft sind. Für jeden der vier Aspekte unserer Klimastrategie (CO_2-Emissionen, Erneuerbare Energien, Energieeffizienz und Nachhaltige Produkte) haben wir Zielsetzungen beziehungsweise Kennzahlen definiert.

Die vier Säulen der integrierten Klimastrategie



CO_2-Emissionen

Wir erfassen alle direkten und indirekten Emissionen gemäß dem weltweit anerkannten „Greenhouse Gas (GHG)"-Protokoll. Bis 2020 sollen unsere Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2008 um 20 Prozent sinken (ohne T-Mobile US). Mit unseren Maßnahmen zur Reduzierung von CO_2-Emissionen konzentrieren wir uns auf Bereiche mit besonders hohem Energieverbrauch, vor allem auf unsere Netze und Rechenzentren. Auf diese Weise konnten wir den Ausstoß der Emissionen (ohne T-Mobile US) in den vergangenen Jahren bereits leicht reduzieren – dies trotz rasant wachsenden Datenverkehrs und des dadurch notwendigen Netzausbaus. Zugleich bauen wir den Anteil erneuerbarer Energien aus. Den größten Teil unserer Gesamtemissionen machen allerdings die indirekten Emissionen (Scope-3-Emissionen) aus. Deshalb beziehen wir unsere Lieferanten in unsere Klimaschutzaktivitäten ein und helfen auch unseren Kunden mit entsprechenden Produkten und Diensten dabei, CO_2 einzusparen.

Erneuerbare Energien

Wir untersuchen und bewerten verschiedene Möglichkeiten, wie wir unseren Ökostrom-Anteil erhöhen können. Darunter fallen etwa der Kauf von Zertifikaten für Strom aus erneuerbaren Energiequellen oder die Eigenerzeugung erneuerbarer Energien beispielsweise durch den Einsatz von Blockheizkraftwerken. Einige Landesgesellschaften gehen dabei bereits mit gutem Beispiel voran: T-Mobile Austria sowie OTE in Griechenland bezogen im Jahr 2018 ihren Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen. Konzernweit berücksichtigen wir bei unseren Stromeinkäufen verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte. Die sind beispielsweise der durchschnittliche Emissionsfaktor des Strommixes (also die Höhe der Emissionen pro verbrauchter Kilowattstunde Strom) und der Anteil aus erneuerbaren Energien. Diese Parameter helfen uns, unseren Energiemix transparenter zu machen und den Anteil von Strom aus erneuerbaren Quellen zu erhöhen.

Energieeffizienz

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

Nachhaltige Produkteund Enablement

Viele unserer Produkte und Dienste haben Nachhaltigkeitsvorteile: Sie können beispielsweise dabei helfen, Energie und CO_2 zu sparen, die Gesundheitsversorgung zu verbessern oder Logistik effizienter zu gestalten. Mit dem KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug" erfassen wir den Anteil nachhaltiger Produkte an unserem Gesamtumsatz. „Nachhaltige Produkte" sind Produkte, denen Nachhaltigkeitsvorteile zugeordnet werden können und die gleichzeitig keine signifikanten Nachhaltigkeitsrisiken beinhalten. Mit unserem ESG KPI „Enablement-Faktor" setzen wir zudem unsere Emissionen zu den potenziellen Einsparungen bei unseren Kunden in Beziehung. Dies hilft uns dabei unsere Gesamtleistung im Klimaschutz zu bewerten.

Kooperationen für den Klimaschutz
Ein wirksamer Klimaschutz erfordert gemeinsame Anstrengungen von Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft. Deshalb engagieren wir uns in vielen nationalen Initiativen, zum Beispiel der Stiftung 2° in Deutschland, und in internationalen Zusammenschlüssen. Zu nennen ist hier vor allem die Global e-Sustainability Initiative (GeSI). GeSI verfolgt als Unternehmensverband die Vision, die Gesellschaft mithilfe von ICT-Lösungen klimaschonender und nachhaltiger zu gestalten.

KLIMASCHUTZ AB 2020: NEUES KLIMAZIEL UND REVISION DER KLIMASCHUTZSTRATEGIE

2018 haben wir eine Revision unserer integrierten Klimastrategie vorgenommen. Im Zuge dessen haben wir ein neues konzernweites Klimaziel für die Zeit nach 2020 – unserem aktuellen Zieljahr – erarbeitet. Das neue Klimaziel unterscheidet sich von dem bisherigen Ziel insbesondere dadurch, dass die Emissionen von T-Mobile US sowie aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope-3-Emissionen) berücksichtigt werden. Die Erarbeitung des Ziels basiert auf der Methodik der „Science Based Targets Initiative".

Aufgrund von steigendem Datenverkehr und Netzausbau erwarten wir in den nächsten Jahren weiterhin steigende Stromverbräuche. Um die Vorgaben der Science Based Targets Initiative dennoch zu erreichen, setzen wir neben Effizienzmaßnahmen auf den Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien. Wir haben beschlossen, bis zum Jahr 2021 unseren gesamten Stromverbrauch auf 100 Prozent erneuerbare Energien umzustellen. Derzeit beziehen wir bereits 52 Prozent aus erneuerbaren Quellen. Als zusätzliches Ziel haben wir uns die Reduktion unserer Emissionen um 90 Prozent bis zum Jahr 2030 (gegenüber 2017) gesetzt.

Unser Ziel für die Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ist es, die Emissionen pro Kunde in den wichtigsten Kategorien (Eingekaufte Güter und Dienstleistungen sowie Kapitalgüter und der Nutzungsphase der Produkte) um 25 Prozent bis 2030 zu senken. Dazu planen wir unter anderem die Durchführung von Workshops gemeinsam mit unseren wichtigsten Lieferanten, aus denen Maßnahmen und Vereinbarungen zur Senkung des CO_2-Ausstoßes abgeleitet werden sollen.

Außerdem untersuchen wir, wie wir das Klimaschutzpotenzial der Produkte und Lösungen der Deutschen Telekom („Enablement") noch weiter verbessern können, etwa durch die Entwicklung neuer nachhaltiger Produkte.

KLIMASCHUTZ BEI T-MOBILE US

In den USA hat sich T-Mobile US besonders ambitionierte Klimaschutzziele gesetzt: Bis zum Jahr 2025 sollen dort 95 Prozent weniger CO_2-Emissionen als noch 2016 emittiert werden. Erreicht werden soll dies insbesondere, indem der Anteil erneuerbarer Energien bis zum Jahr 2021 durch den Abschluss von Power Purchase Agreements (PPA) auf 100 Prozent gesteigert wird. In diesem Zusammenhang ist T-Mobile US im Jahr 2018 der RE100-Initiative beigetreten. Diese Initiative verbindet Unternehmen mit einander, die einen 100 prozentigen Anteil erneuerbarer Energien anstreben. Darüber hinaus hat sich T-Mobile US das Ziel gesetzt, die Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu senken (Scope-3-Emissionen).Der Schwerpunkt der Scope-3-Emissionen in den USA liegt vorwiegend in der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Ziel ist es, bis zum Jahr 2025 die Scope-3-Emissionen insgesamt pro Kunde um 15 Prozent gegenüber dem Jahr 2016 zu reduzieren.

UNSER UMGANG MIT KLIMARISIKEN

Im Rahmen unserer integrierten Klimastrategie befassen wir uns mit den Umweltauswirkungen unseres Handelns und ermitteln mögliche Chancen und Risiken, die für uns sowie für unsere Stakeholder bestehen.

So können sich beispielsweise extreme Wetterbedingungen infolge des Klimawandels negativ auf unsere Geschäftsprozesse auswirken und zu Störungen im Netz oder gar Netzausfällen führen. Ein ganz reales Beispiel dafür war das Sturmtief Friederike, das Anfang 2018 zum Ausfall von mehr als 600 Schaltverteilern und über 200 Mobilfunk-Stationen geführt hat. Solche Ausfälle können unter anderem die Steuerung von Rettungseinsätzen massiv beeinträchtigen, wenn nicht gar unmöglich machen. Damit wir in solchen Fällen angemessen reagieren können, definiert unsere interne Richtlinie „Group Policy on Continuity and Situation Management" Verantwortlichkeiten, Prozesse und Maßnahmen. Sie legt außerdem den Umgang mit Notfall- und Krisensituationen, etwa einer Flut, fest. Zusätzlich berücksichtigen wir mögliche Folgen des Klimawandels bei der Planung unserer zukünftigen Geschäftstätigkeit. So bauen wir zum Beispiel unsere Netzinfrastruktur so aus, dass sie Unwettern, Temperaturveränderungen oder höheren Windgeschwindigkeiten standhält.

Der drohende Klimawandel birgt aber auch finanzielle Risiken, sei es durch die Einführung einer Abgabe für CO_2-Emissionen oder erhöhte Energiekosten. Einen Beitrag zur Vorbeugung (Mitigation) leisten wir, indem wir unter anderem unsere eigene Energieeffizienz erfassen und Maßnahmen entwickeln, um diese zu verbessern. Wir arbeiten außerdem daran, unsere CO_2-Emissionen sowie die unserer Kunden und Lieferanten zu verringern. Zudem können Extremwetterereignisse zu Infrastrukturausfällen führen, was zusätzliche Investition in eine robustere Infrastruktur erforderlich machen könnte.

Wir informieren unseren Vorstand vierteljährlich mit dem „Group Risk Report" über aktuelle Klimarisiken. Weitere Informationen zum Risikomanagement finden Sie im Kapitel „Risiko- und Chancenmanagement" im Geschäftsbericht.

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

BERICHTERSTATTUNG ZU KLIMARISIKEN: 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. Derzeit prüfen wir, wie wir die Vorgaben im Rahmen unserer bestehenden und künftigen Klimaschutzmaßnahmen umsetzen können.

Im Dezember 2018 haben wir in einem Workshop konkretisiert, wie unsere Berichterstattung zu klimabezogenen Finanzrisiken an den Empfehlungen der TCFD ausgerichtet werden kann. Für die weitere Erarbeitung wird ein Projektkonzept erstellt. Neben Risiken bietet der Klimawandel jedoch auch Chancen für ICT-Unternehmen und damit das Geschäftsmodell der Telekom: Durch Produkte und Dienstleistungen helfen wir unseren Kunden, ihren CO_2-Fußabdruck und ihre Emissionen zu senken. Diese positiven Effekte halten wir im Rahmen der Berechnung des Enabling-Faktors fest.

An dem ersten internen TCFD-Workshop nahmen unter anderem Vertreter der Abteilungen Strategie, Externes Reporting/Accounting, Investor Relations, Controlling, Risikomanagement und Corporate Responsibility teil. Bewusst haben wir damit die wichtigsten Bereiche frühzeitig in den Prozess eingebunden: So legen wir die Basis dafür, dass die gemeinsam definierten Maßnahmen später an allen steuerungsrelevanten Stellen im Unternehmen zügig umgesetzt werden können.

Zur Identifikation und anschließenden Integration der angemessenen Maßnahmen mit den bestehenden Ansätzen des Controllings und Risikomanagements werden wir einen intensiven Dialog mit allen relevanten internen Stakeholdern führen. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass alle TCFD-bezogenen Aktivitäten mit unseren Unternehmensprozessen und unserer neuen Klimastrategie im Einklang stehen.

AUSZEICHNUNGEN FÜR FÜHRUNGSROLLE IM KLIMASCHUTZ



Erneute Aufnahme in das CDP-Ranking
2018 haben wir uns zum dritten Mal in Folge für das internationale Klimaschutzranking, das CDP-Ranking, für die A-Liste qualifiziert. Das CDP würdigt in diesem Rahmen Unternehmen, die über Transparenz in Klimafragen hinaus sich der Auswirkungen des Klimawandels auf ihr Geschäft bewusst sind, die mit dem Klimawandel verbundene Chancen und Risiken aktiv managen sowie Vorreiter und Vorbild im Klimaschutz sind. Seit 2014 berichten wir im Rahmen des CDP konzernweit unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie Scope-3-Emissionen aus unserer Geschäftstätigkeit in Deutschland und aus fast allen internationalen Gesellschaften.

CO_2-EMISSIONEN

Die Nachfrage nach schnelleren, flächendeckend verfügbaren Datendiensten steigt rasant. Deshalb bauen wir unsere Infrastruktur weiter aus und erhöhen die Geschwindigkeit der Datenübertragung. Trotz stetig steigender Datenmengen und des voranschreitenden Netzausbaus schaffen wir es aufgrund unserer Bemühungen zur Verbesserung der Energieeffizienz – zum Beispiel beim Umbau der Netzinfrastruktur –, die hier entstehenden Emissionen weitgehend zu kompensieren beziehungsweise stabil zu halten. Durch die steigenden Datenvolumina steigt die Auslastung der Netze, was zu einer Verbesserung der Energieeffizienz führt. Emissionssenkungen erreichen wir im Wesentlichen durch CO_2-ärmeren Strom und Herkunftsnachweise. Weitere Schwerpunkte sind die Verbesserung der Energieeffizienz beim Betrieb unserer Gebäude, die Reduzierung von Geschäftsreisen und Optimierung unserer Geschäfts- und Dienstfahrzeugflotte in Deutschland. Sie ist mit knapp 23 500 Fahrzeugen in Deutschland eine der größten in Europa.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Senkung der konzernweiten CO_2-Emissionen um 20 Prozent bis 2020 gegenüber 2008 (ohne T-Mobile US, basierend auf Tonnen CO_2)	› Anteil an erneuerbaren Energien erhöhen › Modernisierung und Optimierung von Netzinfrastruktur › Konsolidierung von Rechenzentren › Energetische Optimierung von Gebäuden › Senkung der Kraftstoffverbräuche durch Verkleinerung und Optimierung unserer Flotte › Reduzierung von Geschäftsreisen und Einsatz von Audio- und Videokonferenzen	Emissionen in Tonnen CO_2 › Scope-1-Emissionen › Scope-2-Emissionen (market-based und location-based) › Scope-3-Emissionen Spezifische Emissionen › ESG KPI Carbon Intensity › ESG KPI Energy Intensity

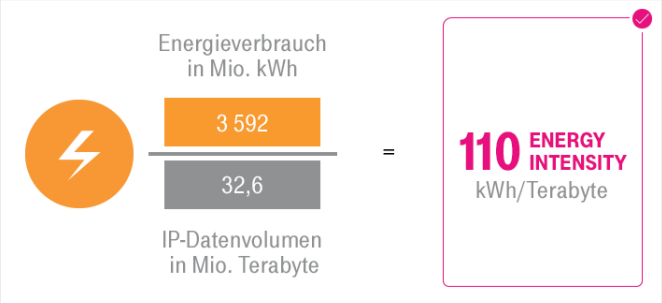
SO SCHÜTZEN WIR DAS KLIMA

„Wir übernehmen Verantwortung für eine klimafreundliche Gesellschaft“: So lautet ein wichtiges Handlungsfeld unserer CR-Strategie. Unser 2013 beschlossenes konzernweites Klimaschutzziel zahlt darauf ein. Wir wollen unsere CO_2-Emissionen bis 2020 gegenüber 2008 um 20 Prozent senken. Die Berechnung der Emissionen für unser Klimaziel erfolgt entsprechend der marktbasierten Methode des Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Um unser Ziel zu erreichen, haben wir verschiedene Maßnahmen definiert und Messinstrumente entwickelt. Auf dem Weg zur Erreichung unseres Klimaziels bewegen wir uns auf dem für 2018 prognostizierten Niveau.

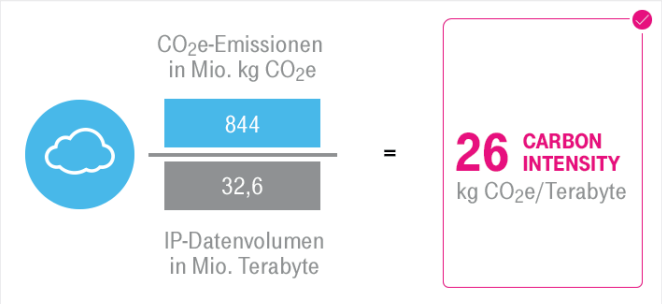
Für die Zeit nach 2020 haben wir ein neues wissenschaftsbasiertes Klimaziel erarbeitet.

So messen wir unsere Fortschritte

Mit verschiedenen Kennzahlen (Key Performance Indikatoren, KPI) messen wir unseren Beitrag zum Klimaschutz und machen damit die Fortschritte in der Umsetzung unserer Klimastrategie für unsere Stakeholder transparent. Die KPI Carbon Intensity und Energy Intensity setzen dabei unsere CO_2-Emissionen beziehungsweise unseren Energieverbrauch zu dem transportierten Datenvolumen in Beziehung. Zusammen mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt. Auch die KPI Enablement-Faktor, PUE und Erneuerbare Energien dienen der Steuerung und Transparenz im Thema Klimaschutz.



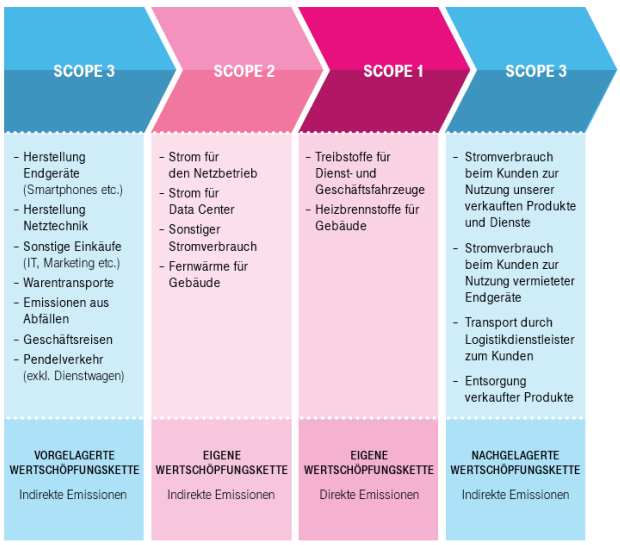
Daten durch Pricewaterhouse Coopers (PwC) geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen. 2017 betrug der Wert des KPI 142 kWh/Terabyte. Er ist somit um 22 Prozent gesunken.



Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen. 2017 betrug der Wert des KPI 56 kg CO_2/Terabyte. Er ist somit um 54Prozent gesunken.

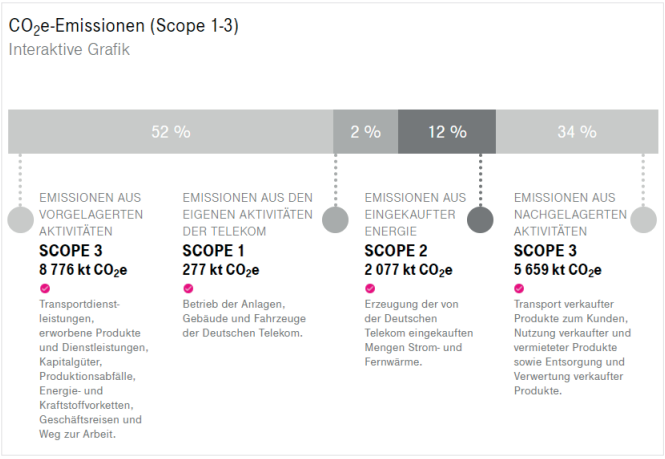
Direkte und indirekte Emissionen

Konzernweit messen wir unsere Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf Grundlage des international anerkannten GHG-Protokolls. Dieser Standard unterscheidet drei Kategorien von CO_2-Emissionen (Scope 1, 2 und 3). Scope-1- und Scope-2-Emissionen verwenden wir als Basis für die Berechnung unseres ESG KPI Carbon Intensity. Alle CO_2-Emissionen schlüsseln wir detailliert im Kapitel Kennzahlen auf.

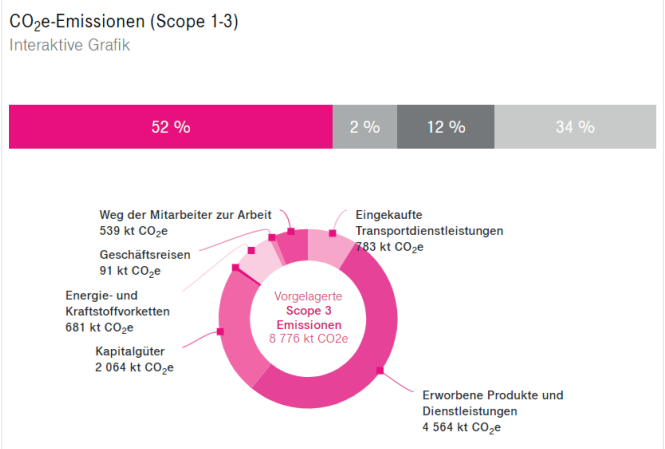


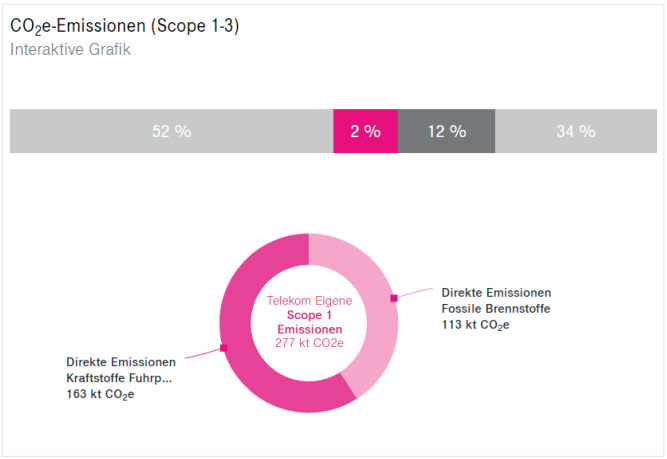
SCOPE-3-EMISSIONEN: BAUSTEIN FÜR EIN NEUES KLIMAZIEL

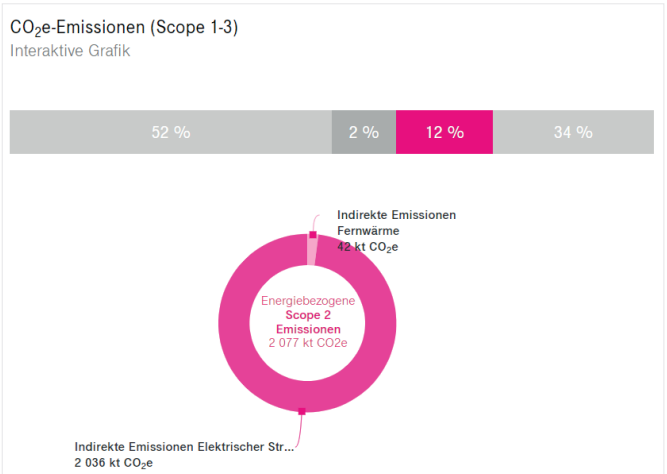
Indirekte Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette – sogenannte Scope-3-Emissionen – machen den größten Teil unserer Gesamtemissionen aus. Die Erfassung dieser Emissionen ist daher für einen glaubwürdigen Klimaschutz notwendig, um auf Unternehmens- und Produktebene gezielt Maßnahmen zu ergreifen, unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern.

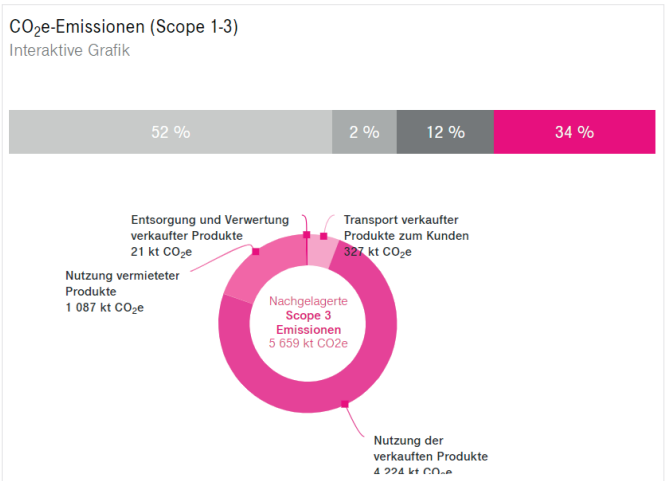


Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe „DT Group in Germany“ und „T-Mobile USA“. Werte für 2016 wurden nachträglich angepasst.









Seit 2016 legen wir konzernweit die Scope-3-Emissionen offen. 2018 betrugen diese rund 14,4 Millionen Tonnen CO_2e. Sie lagen damit etwa auf dem Niveau des Vorjahres. Auch in Deutschland lagen die Emissionen mit etwa 5,7 Millionen Tonnen CO_2e auf Vorjahresniveau. Die meisten Emissionen entfielen auf den Einkauf (insbesondere von Endgeräten und Netztechnologie) sowie auf die Nutzung unserer Produkte und Dienstleistungen für (verkaufte oder vermietete) Fest- und Mobiltelefone, Router und Media Receiver, sowie für Produkte wie Laptops oder Fernsehgeräte, die unsere Kunden nutzen, um von unseren Dienstleistungen zu profitieren. Ebenfalls bedeutsam sind die Emissionen aus der Herstellung sowie dem Transport von Technologie für den Aufbau unserer Netze.

2018 haben wir die Methode zur Berechnung der Scope-3-Emissionen angepasst. Um eine Vergleichbarkeit mit den Vorjahreswerten sicherzustellen, haben wir auch die Daten für 2017 mit dieser Methode neu berechnet.

Landesgesellschaft	2016 [1]	2017 [2]	2018	Jahresvergleich (2017/2018)
Germany (inkl. T-Systems)	4,860,747	5,664,571	5,698,724	↗
Ungarn	565,804	436,463	470,090	↗
Kroatien	318,982	256,846	207,131	↘
Slowakei	263,246	215,655	190,230	↘
Griechenland	1,239,494	963,630	1,156,680	↗
Rumänien	498,445	403,794	312,653	↘
Österreich	116,802	124,952	172,127	↗
Tschechien	185,775	183,248	113,912	↘
Niederlande	190,656	184,267	204,051	↗
Polen	362,078	463,699	448,032	↘
Albanien	erst seit 2017 erfasst	3,416	7,366	↗
Mazedonien	erst seit 2017 erfasst	93,757	95,048	↗
Montenegro	erst seit 2017 erfasst	30,112	34,900	↗
USA	4,217,941	5,118,509	5,156,652	↗
T-Systems (ohne Dtl.)	erst seit 2017 erfasst	207,039	166,709	↘
Summe	**12,819,969**	**14,349,959**	**14,435,047**	↗

[1] Durch Korrekturen für das Jahr 2016 ergaben sich teilweise Anpassungen gegenüber dem Vorjahresbericht.

[2] Der Anstieg 2017 resultierte aus der erstmaligen Erfassung der Landesgesellschaften in Albanien, Mazedonien und Montenegro sowie der T-Systems-Einheiten, was zum Anstieg des Konzernwerts um 27 Prozent gegenüber 2016 beigetragen hat.

Aufgrund des großen Anteils an Emissionen in unserer Lieferkette haben wir die Verantwortung, klimaschonendes Handeln unserer Lieferanten zu belohnen und damit auch unsere Scope-3-Emissionen zu verringern. Bereits seit 2016 legen wir im Rahmen des „Supplier Engagement Rating“ des CDP (ehemals „Carbon Disclosure Project“) unsere Aktivitäten bei der Lieferanteneinbindung offen. Das Rating bewertet, wie gut es Unternehmen gelingt, das Thema Klimaschutz in ihre Lieferkette zu integrieren. 2018 haben wir uns gegenüber dem Vorjahr wieder verbessert und wie 2016 ein „A“ erreicht. Damit sind wir im Supplier Enagement Leader Board. Ein wichtiger Schritt dorthin war die Berechnung von sogenannten lieferantenspezifischen Emissionsintensitäten auf der Basis der Antwort der Lieferanten zum CDP Supply Chain Program. Dabei werden die Gesamtemissionen des Lieferanten (Scope 1 und 2 sowie Scope 3 aus der vorgelagerten Lieferkette) in Gramm ins Verhältnis zum Gesamtumsatz des Lieferanten gesetzt. Da wir unser Einkaufsvolumen beim Lieferanten kennen, können wir mithilfe der Emissionsintensität auch unseren Anteil an den Emissionen des Lieferanten errechnen. Dabei sind wir allerdings auf vollständige und valide Angaben unserer Zulieferer angewiesen.

Pendelaufkommen bei Beschäftigten

Im Berichtsjahr haben wir eine konzernweite Befragung zum Thema Pendelaufkommen durchgeführt, an der sich über 71 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligt haben. Wir konnten im Berichtsjahr eine Reduzierung der Emissionen aus dem Pendelverkehr von 762 000 im Jahr 2017 auf 538 000 Tonnen CO_2e verzeichnen. Eine tiefergehende Analyse und ein Vergleich zu anderen Unternehmen sollen uns 2019 helfen zu verstehen, wie wir diese Emissionen in Zukunft unter Beachtung der Mobilitätsbedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern reduzieren können.

ENABLEMENT-FAKTOR: KUNDEN SPAREN CO_2

Unsere Produkte und Dienste verbinden nicht nur Menschen, sie befähigen sie auch dazu, ihre CO_2-Emissionen zu reduzieren. Neben unserem eigenen CO_2-Fußabdruck errechnen wir ebenfalls die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden. Beide Größen setzen wir mit dem sogenannten Enablement-Faktor miteinander in Beziehung, um unsere Gesamtleistung im Klimaschutz zu bewerten. Mit der Messung des Enablement-Faktors haben wir 2014 in einem Pilotprojekt begonnen. 2018 haben wir das Einsparpotenzial für 15 verschiedene Produkte untersucht. Mit „Park and Joy“ und „Comfort Charge“ werden in Zukunft zwei weitere Services mit in die Berechnung einfließen.

Ein Beispiel für die durch unsere Produkte ermöglichten Einsparungen ist das „Cloud Computing“: Unsere Kunden können ihre CO_2-Emissionen reduzieren, indem sie unsere Cloud-Angebote nutzen und ihre bestehende Infrastruktur in unsere effizienten Rechenzentren auslagern. Bessere Server, energieeffizientere Rechenzentren und eine

höhere Auslastung der Infrastruktur können dabei zu Einsparungen in der Größenordnung von bis zu 80 Prozent des Energieverbrauchs und der damit verbundenen Emissionen führen. Ein weiteres Beispiel aus dem Berichtszeitraum ist die neue App „Park and Joy". Sie hilft unseren Kunden schnell und einfach Parkplätze zu finden. In den Boden eingelassene Sensoren melden freie Parkplätze mittels NarrowBand-Internet of Things (NB-IoT) an die App und damit an den Nutzer. Dies verringert die Zeit für die Parkplatzsuche – und reduziert damit den Ausstoß unnötiger Emissionen. Auch diese vermiedenen Emissionen fließen in Zukunft in die Berechnung des Enablement-Faktors mit ein. Unsere Kunden können den Service bereits in rund 30 Städten in Anspruch nehmen. Die App ist kostenlos.

2018 lagen die bei unseren deutschen Kunden ermöglichten positiven CO_2-Effekte um 85 Prozent höher als unsere eigenen CO_2-Emissionen (Enablement-Faktor von 1,85 zu 1). Die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden, betrugen im Berichtsjahr 12,1 Millionen Tonnen. Die hier eingesparten Emissionen sind geringer ausgefallen als im Vorjahr (2017: 12,8 Millionen Tonnen CO_2e), was jedoch mit geringeren Emissionen (Scopes 1 bis 3) auf Unternehmensseite einhergeht. Den größten Anteil der emissionsmindernden Produkte hat die von uns angebotene Möglichkeit zu Nutzung von Videokonferenzen. Alleine dadurch konnten rund 3 Millionen Tonnen CO_2e vermieden werden.

Bei den verwendeten Fallbeispielen und in der Methodik legen wir stets eine eher konservative Betrachtung zugrunde. Dies gilt gleichermaßen für die ermöglichten Emissionsminderungen bei unseren Kunden wie auch für unsere Emissionen in der gesamten Wertschöpfungskette. So berücksichtigen wir bei unserem eigenen CO_2-Fußabdruck alle Emissionsstufen – neben den Emissionen aus dem eigenen Energieverbrauch (Scope 1 und 2) auch die Scope-3-Emissionen, die bei unseren Lieferanten und Kunden anfallen. Letzteres beinhaltet sogar den Stromverbrauch der Fernseher unserer Kunden für die Nutzung unserer Triple-Play-Angebote.

ÜBER 9 000 TONNEN CO_2 KOMPENSIERT

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

Im Berichtsjahr 2018 hat die Telekom Deutschland Treibhausgasemissionen im Umfang von knapp 9 169 Tonnen CO_2 ausgeglichen. Kompensiert wurden unter anderem Emissionen, die in Verbindung mit unseren Veranstaltungen (An- und Abreise der Teilnehmer, Raumnutzung etc.) oder mit bestimmten Produkten und Dienstleistungen (z. B. Betrieb von Telefon- oder Webkonferenzen) entstanden sind. Wie wir die Emissionen von Veranstaltungen kompensieren, ist in unserer Event Policy festgelegt.

UNSERE STRATEGIE FÜR KLIMASCHONENDE MOBILITÄT

Um unser Flottenmanagement klimaschonend auszurichten, verfolgen wir eine Strategie, die auf drei Säulen ruht:

- Richtig dimensionieren („Rightsize"): Auswahl angemessen dimensionierter, energieeffizienter und schadstoffarmer Fahrzeuge. Mit der Green Car Policy haben wir zudem Anreize für Fahrer von Geschäftsfahrzeugen geschaffen, verstärkt kleinere, verbrauchsoptimierte Fahrzeuge zu wählen.

- Wirtschaftlich gestalten („Economize"): Förderung einer kraftstoffsparenden und damit emissionsarmen Fahrweise durch Fahrertrainings.

- Ersetzen („Substitute"): Erprobung, Pilotierung und Einsatz alternativer Mobilitätskonzepte.

Bis 2020 wollen wir die durchschnittlichen CO_2-Emissionen aller neu angeschafften Pkw (Geschäfts- und Dienstfahrzeuge) in Deutschland auf 95 g CO_2/km senken. Dafür wollen wir die Anzahl an Fahrzeugen mit alternativen Antrieben steigern. Bereits seit Längerem setzen wir punktuell Erdgas- und Elektrofahrzeuge ein. Dabei favorisieren wir derzeit vor allem den Erdgasantrieb, insbesondere im Bereiche der Service-Fahrzeuge. Zusätzlich treiben wir die Nutzung von Elektroantrieben im Service-Einsatz in definierten Pilotprojekten und Nutzungsszenarien voran. Aus wirtschaftlichen Gründen werden in den nächsten Jahren auch weiterhin effiziente Dieselfahrzeuge zum Einsatz kommen. Benzinfahrzeuge sind nur bei geringen Fahrleistungen eine Alternative, da sie sowohl in Bezug auf die CO_2-Emissionen als auch unter Kostengesichtspunkten schlechter abschneiden als Dieselfahrzeuge.

Alternative Erdgas: Neue Tankkarte für Erdgastankstellen

Unser Flottenmanagement prüft grundsätzlich, ob an einem Standort Erdgastankstellen verfügbar sind, und bietet dann entsprechende Fahrzeuge an. Um möglichst viele der rund 860 Erdgastankstellen in Deutschland nutzen zu können, wurde im Berichtsjahr eine neue Tankkarte für den Kraftstoff „Compressed Natural Gas" (CNG) ins Portfolio aufgenommen. 2018 ist der Bestand an CNG-Fahrzeugen auf 60 Fahrzeuge gestiegen, rund 140 Fahrzeuge befinden sich noch im Bestellprozess und werden zeitnah eingesteuert. Der Schwerpunkt liegt im Bereich Service-Fahrzeuge. Dies ist bedingt durch die aktuell am Markt verfügbaren Modelle. Wegen der Effizienz- und Umweltvorteile des Kraftstoffs CNG werden wir das Thema Erdgasfahrzeuge weiter forcieren. Hier sehen wir noch sehr viel Potenzial als Übergangslösung hin zur Elektromobilität.

Elektro: Pilotprojekte, Fahrzeugtests und Ausbau der Ladeinfrastruktur

Um die Vorteile der Elektromobilität mittelfristig bestmöglich nutzen zu können, stellen wir bereits seit 2014 im Rahmen von Pilotprojekten und für bestimmte Einsatzszenarien Elektrofahrzeuge bereit. Darüber hinaus wurden 2018 mit verschiedenen Service-Einheiten bundesweit Elektrofahrzeuge getestet. Ziel der Tests war es, die Tauglichkeit für unterschiedliche Einsatzszenarien zu erproben. Im Ergebnis sind Elektrofahrzeuge grundsätzlich für planbare Tätigkeiten einsetzbar, sofern Ladeinfrastruktur vorhanden ist und der Radius der Fahrten nicht mehr als 100 Kilometer beträgt.Auf Basis dieser Erfahrungen werden wir ab Mitte

2019 mit weiteren namenhaften Unternehmen am Förderprojekt „Erneuerbar mobil“ teilnehmen. Im Zuge dessen haben wir uns zur Beschaffung von insgesamt 110 Elektrofahrzeugen sowie Ladepunkten verpflichtet. Die Einsteuerung der Fahrzeuge soll deutschlandweit erfolgen. Der größte Teil ist als Service-Fahrzeuge geplant, es sind aber auch elektrische Mietfahrzeuge und ein E-Shuttle vorgesehen.

Seit Anfang 2018 wird der weitere Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge von dem neugegründeten Unternehmen Comfort Charge vorangetrieben. Dies wird durch die Aufrüstung der vorhandenen Telekommunikationsinfrastruktur zu einem bundesweiten E-Ladenetz umgesetzt. Weitere Informationen finden sich im Kundenkapitel.

Breite Auswahl an Mobilitätsformen
Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Klimaschutz, indem wir ihnen zum Beispiel vergünstigte Fahrkarten für den öffentlichen Regional- und Nahverkehr anbieten. Leider ist die Nachfrage bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hier seit rund drei Jahren rückläufig, sodass weniger Jobtickets ausgegeben werden. Außerdem setzen wir auf weitere zeitgemäße Formen der Mobilität. Dazu gehören unser seit zehn Jahren bestehender Shuttle-Service, Leihfahrräder für den innerstädtischen Verkehr und Mietfahrzeuge. Mitte 2018 wurden die ersten drei Telekom-Standorte mit Ladeinfrastruktur für elektrisch betriebene Mitarbeiterfahrzeuge ausgestattet. Die Standorte in Darmstadt, Frankfurt, Düsseldorf, Berlin und Hamburg folgen zu Beginn des Jahres 2019.

Ressourcenschonend unterwegs: E-Bikes, Shuttles, Leihräder
Als ressourcenschonende und gesundheitsfördernde Alternative bieten wir unseren Mitarbeitern in Deutschland bereits seit 2015 die Möglichkeit, im Rahmen der Gehaltsumwandlung ein Fahrrad oder E-Bike zu erwerben. Dabei kann mit Unterstützung von Telekom MobilitySolutions für drei Jahre ein Fahrrad über den Arbeitgeber geleast werden. Die monatliche Rate wird vom Bruttoentgelt gezahlt. Das neue Angebot hat sich vom Start weg großer Beliebtheit erfreut. Bis Ende 2018 nutzten bereits über 5 100 Kolleginnen und Kollegen diese Möglichkeit – ein Plus von 100 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Seit 2018 haben Beschäftigte zudem die Option auf ein zweites Fahrrad im Rahmen der Gehaltsumwandlung.Um auch bei Geschäftsreisen unsere CO_2-Emissionen zu senken, bieten wir Shuttle-Services zwischen verschiedenen Standorten an, zum Beispiel zum Flughafen Köln/Bonn oder zum ICE-Bahnhof Siegburg. 2018 nutzten rund 125 000 Fahrgäste den Service. Die Buchung erfolgt für die Mitarbeiter komfortabel per App oder im Intranet.Für die dienstliche Nutzung bei innerstädtischen Terminen haben unsere Beschäftigten außerdem die Möglichkeit, an mittlerweile über 30 Telekom-Standorten in Deutschland insgesamt 240 Leihräder auszuleihen, teilweise auch E-Bikes. Zusätzlich haben wir als Mobilitätslösung für studentische Aushilfskräfte im Service in fünf Städten weitere 50 Fahrräder ausgeliefert.

KLIMASCHUTZ BEI MAGYAR TELEKOM

Magyar Telekom weiterhin 100 % klimaneutral
Magyar Telekom blieb im vergangenen Jahr erneut vollständig klimaneutral und knüpfte somit an seine Erfolge aus den vergangenen drei Jahren an. Damit überrundete Magyar Telekom in dieser Hinsicht die größten Telekommunikationsunternehmen der Welt. Dieser Erfolg basiert auf dem Einkauf von 100 Prozent erneuerbarer Energie für die ungarischen Tochtergesellschaften, der Verbesserung der Energieeffizienz sowie auf CO_2-Kompensation und Energieeinsparungen. 2018 erwarben wir CO_2-Zertifikate, mit denen 30 000 Tonnen CO_2 kompensiert wurden.

Magyar Telekom verpflichtete sich im letzten Jahr im Rahmen der Initiative „Science Based Targets“, ein wissenschaftsbasiertes Klimaziel festzulegen.Kommunales Solarenergieprojekt für Mitarbeiter

Kommunales Solarenergieprojekt für Mitarbeiter
2018 wurde ein neues Solarenergieprojekt für Mitarbeiter eingeführt. Die Beschäftigten konnten Solarpanels mieten, die dann auf den Dächern unserer Ausbildungseinrichtungen installiert wurden. Als Dank für ihren Einsatz und Beitrag zu unseren Klimaschutzmaßnahmen erhielten sie Vergünstigungen, wie z. B. ein neues HBO GO-Abonnement für ein Jahr oder ein Elektroauto für das Wochenende.



Stop Wasting – Start Caring!
Um die schädlichen Umweltauswirkungen eines verschwenderischen Umgangs mit Ressourcen zu reduzieren,

- achtet Magyar Telekom darauf, dass ungenutzte Geräte im Unternehmen einer Nutzung zugeführt werden oder an Mitarbeiter oder externe Partner verkauft bzw.vermietet oder gespendet werden;
- hat Magyar Telekom an weiteren Standorten die Abfalltrennung eingeführt;
- verbessert Magyar Telekom die Effektivität technischer Einrichtungen durch den Upgrade bestehender Verträge, die regelmäßige Erneuerung von Sammelstellen und durch entsprechende Kommunikation.

Hauptziel des Unternehmens ist es, seine betrieblichen Abläufe mit einem Mindestmaß an Umweltbeeinflussung durchzuführen. Magyar Telekom achtet dabei besonders auf die Modernisierung, Reparatur und Wiederverwendung seiner Netztechnik. Die Wiederverwendungsrate für Endeinrichtungen beim Kunden beträgt 48 Prozent.

Magyar Telekom halten alle geltenden gesetzlichen Vorschriften ein und informieren unsere Kunden auf unseren Websites über die verschiedenen Möglichkeiten der Entsorgung von Altgeräten und verbrauchten Batterien. Das Volumen dieser Abfälle war rückläufig, obwohl wir Kunden die Möglichkeit geben, zurückgenommene Altgeräte auszutauschen und einen Preisnachlass für neue Geräte zu erhalten.

Magyar Telekom verkauft ausschließlich Produkte, die von der Europäischen Union als energieeffizient zertifiziert sind. Sie erfüllen auch die Umweltstandards gemäß geltendem ungarischem Recht. Herstellererklärungen mit detaillierten Angaben zu Nutzungsdauer, Wiederverwendung, Recycling, verwendeten Materialien und Reparaturmöglichkeiten sind in allen unseren Geschäften erhältlich. Alle von uns erworbenen Netzeinrichtungen müssen unsere hohen Anforderungen an die Energieeffizienz erfüllen.

FÖRDERUNG DER NUTZUNG VON ELEKTROAUTOS IN DEN NIEDERLANDEN

Um den CO_2-Ausstoß seiner Fahrzeugflotte zu reduzieren, führte T-Systems Netherlands im Mai 2014 ein Leasing-Angebot für Elektrofahrzeuge ein. Ladestationen wurden in den Parkbereichen eingerichtet, um ein Laden während der Bürozeiten zu ermöglichen. Auch an unserem neuen Geschäftsstandort in Utrecht wird es eine Ladestation geben.

Elektro- und Hybridfahrzeuge tragen zur Verringerung der CO_2-Emissionen bei (siehe Tabelle unten). Nicht nur die Umwelt profitiert von den geringeren CO_2-Emissionen – die Fahrer kommen auch in den Genuss von Steuervergünstigungen. Angesichts dieser Vorteile erfreuen sich diese Fahrzeugtypen in den Niederlanden großer Beliebtheit. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass Ende 2018 der Anteil der umweltfreundlichen Fahrzeuge an unserer Fahrzeugflotte bei 24,5 Prozent lag. 2019 werden die Steuersätze für Hybridautos angehoben, was sich negativ auf den Anteil auswirken wird.

Fahrzeugtyp	**CO_2-Ausstoß**	**%**
Elektrofahrzeug	0 g CO_2	2,4
Hybridfahrzeug	36-88 g CO_2	14,2
Erdgasfahrzeug	88 g CO_2	3,8
Gesamt		**20,4**

ERNEUERBARE ENERGIEN

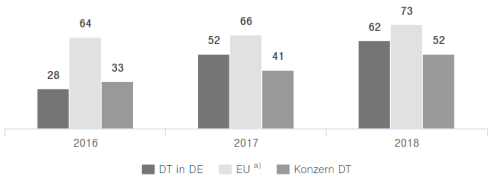
Erneuerbare Energien sind ein wichtiger Baustein, um Treibhausgase zu vermeiden. Wir verbessern unsere Klimabilanz durch die Optimierung des Energiemixes der Stromerzeugung. Das Thema „Erneuerbare Energien“ ist ein Pfeiler unserer Vier-Säulen-Strategie zum Klimaschutz. Die Landesgesellschaften in Albanien, Griechenland (OTE), den Niederlanden (T-Mobile) und Ungarn sind hier schon heute Vorreiter: Sie beziehen ihren Strom bereits seit 2017 zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen.

UNSER ANSATZ FÜR MEHR ERNEUERBARE ENERGIEN

Um unsere integrierte Klimastrategie zu konkretisieren, erarbeiten wir derzeit für unseren Konzern geeignete Ziele und Strategien zum Thema „Erneuerbare Energien“. Fest steht: Wir wollen konzernweit den Anteil an erneuerbaren Energien erhöhen und so unsere CO_2-Emissionen reduzieren. Dazu kaufen wir vermehrt Strom aus erneuerbaren Quellen direkt ein, erwerben entsprechende Herkunftsnachweise oder schließen, wie in den USA, sogenannte Power Purchase Agreements (PPA) ab. Wo es möglich und sinnvoll ist, investieren wir bereits heute in eigene Anlagen zur Energieerzeugung, zum Beispiel in den Bau von Blockheizkraftwerken oder die Installation von Photovoltaikanlagen.

Seit 2016 ermitteln wir den ESG KPI „Erneuerbare Energien“. Die Kennzahl errechnet sich aus dem Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch. 2018 lag der Wert konzernweit bei 52 Prozent (41 Prozent im Jahr 2017). Damit überschreiten wir bereits heute das bisher nur intern gesetzte Ziel von 50 Prozent bis 2020.

Darüber hinaus haben wir konzernweit gültige Parameter entwickelt, mit denen wir Stromeinkäufe in den Landesgesellschaften in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte bewerten können: Beispielsweise betrachten wir dabei den durchschnittlichen Emissionsfaktor des Strommixes (also die Höhe der Emissionen pro verbrauchter Kilowattstunde Strom) und den Anteil aus erneuerbaren Energien. Die Parameter helfen uns, unseren derzeitigen Energiemix transparent zu machen, um den Anteil von Strom aus erneuerbaren Quellen künftig weiter zu erhöhen.



	2016			2017			2018		
	D	EU [a]	Konzern	D	EU [a]	Konzern	D	EU [a]	Konzern
Strom aus erneuerbaren Energien (GWh)	803	1 103	2 332	1 497	1 154	3 110	1702	1335	4091
Gesamtstromverbrauch (GWh)	2 840	1 720	7 107	2 879	1 738	7 546	2769	1840	7872
ESG KPI Erneuerbare Energien	28%	64%	33%	52%	66%	41%	62% ✓	73%	52% ✓
Ern. Energie Strommix	28%	26%	23%	49%	25%	30%	53%	30%	32%
Zertifikate	0%	43%	11%	6%	40%	12%	17%	49%	25%
Selbsterzeugung	0,10%	0,03%	0,05%	0,12%	0,02%	0,05%	0,12%	0,05%	0,06%
Direktbezug	0,0%	5,5%	1,7%	0,0%	12,9%	3,5%	0,0%	13,0%	3,4%
"Verbleibender" Landesmix [b]	28%	15%	20%	46%	13%	26%	44%	11%	23%

[a] EU = Landesgesellschaften Europa ohne Deutschland und T-Systems

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

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

SAUBERE STROMERZEUGUNG DURCH PHOTOVOLTAIK

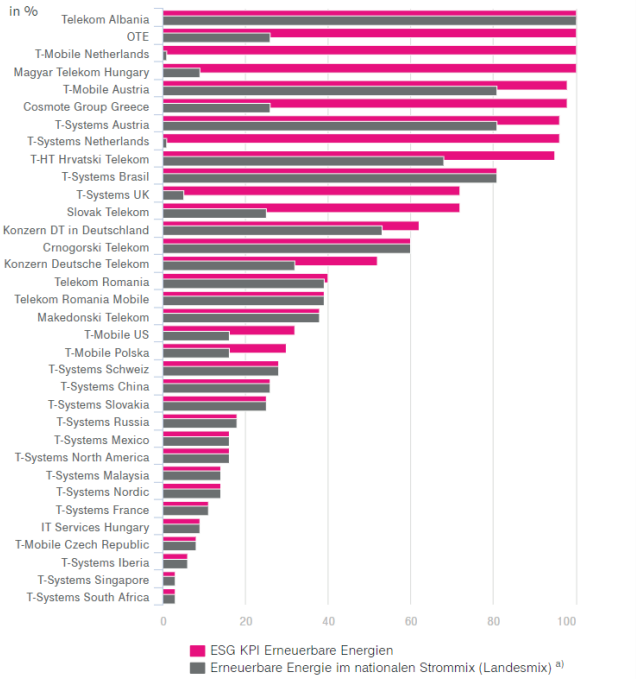
An unseren Technikstandorten in Deutschland setzen wir auf Solarenergie. Ende des Jahres 2018 betrieben wir insgesamt über 300 eigene Photovoltaikanlagen. In Summe haben die Anlagen eine Kapazität von knapp 4 000 kWp (Kilowatt-Peak). Die Bestandsanlagen lieferten 2018 zudem über 5 Prozent mehr Ertrag als im Vorjahr. Damit verkleinern wir unseren ökologischen Fußabdruck um jährlich mehr als 1 700 Tonnen CO_2. Der Aufbau einer weiteren Großanlage am Standort Berlin Winterfeldstraße verzögert sich aufgrund baulicher Anforderungen und wird voraussichtlich erst im dritten Quartal 2019 realisiert.

Es ist unser Ziel in den nächsten Jahren weitere Standorte mit Photovoltaikanlagen auszustatten. 2018 haben wir in einem Konzept festgehalten, wie wir weitere Dachflächen für Photovoltaikanlagen nutzbar machen. Für die Installation der Anlagen ist unser interner Energiedienstleister Power & Air Solutions verantwortlich.

MEHR GRÜNSTROM IN DEN LANDESGESELLSCHAFTEN

In den europäischen Landesgesellschaften wollen wir den Anteil erneuerbarer Energien am gesamten Stromverbrauch auf ein jährliches Niveau von mindestens 10 Prozent über dem des jeweiligen nationalen Energiemixes anheben. Im Berichtszeitraum konnten wir den Anteil erneuerbarer Energien in den europäischen Landesgesellschaften weiter erhöhen. Im Durchschnitt lag der Anteil erneuerbarer Energien bei knapp 20 Prozentpunkten über dem jeweiligen Landesmix*. Hierfür können die Landesgesellschaften auch den Erwerb von Zertifikaten (Herkunftsnachweis) sowie den Abschluss vonPower Purchase Agreements (PPA) für Strom aus erneuerbaren Quellen berücksichtigen. Der Anstieg konnte insbesondere durch den Beitrag der Landesgesellschaft in den USA umgesetzt werden, aber auch in Deutschland wurde der Anteil der erneuerbaren Energien erhöht.

Die Landesgesellschaften in Albanien, Griechenland (OTE), den Niederlanden und Ungarn gehen mit gutem Beispiel voran und decken ihren Strombedarf bereits zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien.
T-Mobile USA plant, ihren Strom bis 2021 vollständig aus erneuerbaren Energien – vorwiegend Windkraft – zu beziehen.Den Anteil erneuerbarer Energien machen wir auf Ebene der Landesgesellschaften transparent:



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

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

ENERGIEEFFIZIENZ

Unsere Netzinfrastruktur bildet die Grundlage für unsere Produkte und Dienste. Zugleich verursacht der Betrieb der Netze den größten Teil unseres Energieverbrauchs und damit auch unserer Scope-2-Emissionen. Dies wird auch in Zukunft so sein, da der weitere Ausbau der Netze mit höheren Bandbreiten und Übertragungsgeschwindigkeiten zu einem höheren Energieverbrauch führen wird. Zentraler Bestandteil unseres Klimaschutzziels ist es daher, die Energieeffizienz im Netzbetrieb zu erhöhen. Im Bereich unserer Netze ersetzen wir unter anderem alte Technik durch neue, energieeffizientere, beispielsweise mit der Umstellung auf IP im Festnetz. Im Bereich unserer Rechenzentren bündeln wir den Datenverkehr in wenigen, besonders effizienten Rechenzentren. Informationen, wie der Netzausbau und die dadurch möglichen Dienstleistungen unseren Kunden dabei helfen, ihre Emissionen zu reduzieren, finden Sie im Kapitel „Kunden und Produkte“.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Energiebedarf senken › PUE-Wert von 1,4 bis 2020 für das Festnetz in Deutschland	› Umstellung auf IP › Abschaltung von Alttechnik › Konsolidierung von Rechenzentren › Effiziente Technologien in der Kühlung und in der Stromversorgung im Netz als auch in Rechenzentren	› ESG KPI Energy Intensity › ESG KPI Carbon Intensity › PUE-Wert

SO BETREIBEN WIR ENERGIEEFFIZIENTE NETZE

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

- Wir modernisieren unsere Netzinfrastruktur: Dazu stellen wir unter anderem auf IP-Technologie um und bauen nicht mehr benötigte Technik ab.
- Wir optimieren die Bereitstellung und Umwandlung von Energie mithilfe von technischen Innovationen.
- Wir nutzen energieeffizientere Technik, nicht nur für unsere Netze, sondern auch zur Beleuchtung, Überwachung und vor allem Kühlung unserer Anlagen.

Eine wichtige Rolle spielt dabei unser interner Energiedienstleister Power & Air Solutions, der Energie bezieht und sie für die deutschen Konzerngesellschaften in Netzverfügbarkeit umwandelt. Das Energiemanagement der Power & Air Solutions ist seit 2013 nach ISO 50001 zertifiziert.

Messung und Steuerung des Energiebedarfs

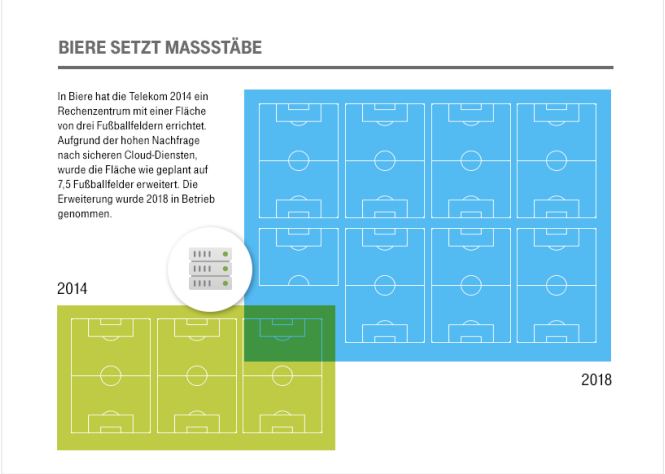
Um unsere Fortschritte konzernweit zu messen, haben wir zwei Key Performance Indikatoren (KPIs) etabliert: Sie setzen unseren Energieverbrauch (ESG KPI Energy Intensity) beziehungsweise unseren CO_2-Fußabdruck (ESG KPI Carbon Intensity) ins Verhältnis zum transportierten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße stellen wir eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit und Nutzung unserer Netze her. In den nächsten Jahren rechnen wir mit einer positiven Entwicklung der beiden KPIs.

Eine weitere wichtige Kennzahl zur Steuerung unserer Klimaschutzmaßnahmen ist der jährlich erhobene „Power Usage Effectiveness (PUE)“-Wert. Unsere modernen Rechenzentren wie München oder Biere sind für einen PUE-Wert von 1,36 angelegt und damit deutlich effizienter als der Durchschnitt deutscher Rechenzentren, die bei etwa 1,8 liegen. Den PUE-Wert für den Betrieb unseres Festnetzes in Deutschland wollen wir bis 2020 auf 1,4 senken. Auch für diesen Wert prognostizieren wir in den nächsten Jahren einen weiteren Rückgang. So können wir den durch wachsende Datenmengen und neue Leistungsmerkmale zunehmenden Energiebedarf der Anlagen zum Teil kompensieren.

MEHR KAPAZITÄT FÜR UNSER ENERGIEEFFIZIENTES RECHENZENTRUM

Unser Rechenzentrum in Biere (bei Magdeburg) wurde 2014 in Betrieb genommen und zählt zu den effizientesten Rechenzentren weltweit. Da die Nachfrage nach Cloud-Diensten „Made in Germany“ weltweit steigt, haben wir es in den vergangenen zwei Jahren um 150 Prozent erweitert. Die Erweiterung wurde im Mai 2018 erfolgreich in Betrieb genommen.

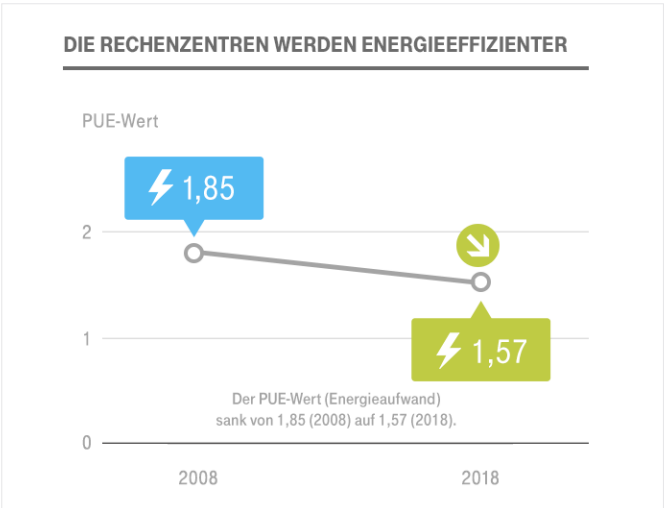
Wie bereits für den ersten Bauabschnitt wurde auch für die Erweiterung eine LEED-Zertifizierung (Leadership in Energy and Environmental Design) in Gold beantragt. 2018 wurde die Zertifizierung auch für den zweiten Bauabschnitt vergeben – eine Auszeichnung, die nur sehr wenige Rechenzentren weltweit erhalten.



MESSBARER ERFOLG: WENIGER CO_2-VERBRAUCH IN RECHENZENTREN

Bei dem Betrieb und der Planung unserer Rechenzentren (RZ) verfolgen wir das Ziel, unsere CO_2-Emissionen zu reduzieren. Wir gehen dabei in zwei Stufen vor: Zunächst steht die Optimierung des Energieverbrauchs der einzelnen RZ-Standorte im Vordergrund, anschließend die übergeordnete Verbesserung von Prozessen über die weltweite RZ-Landschaft hinweg.

Zentraler Indikator für Energieeffizienz in unseren RZ ist der sogenannte PUE-Wert (Power Usage effectiveness, PUE). Seit 2008 konnte der durchschnittliche PUE-Wert der deutschen T-Systems-Rechenzentren von 1,85 auf 1,57 gesenkt werden. Im Vergleich zum Vorjahr blieb der Wert 2018 nahezu konstant (2017: 1,54). Grund hierfür ist die laufende Konsolidierung der Rechenzentren, bei der Applikationen aus weniger energieeffizienten Standorten in neue, hocheffiziente RZ überführt werden. Dadurch steigt der PUE-Wert der aufgegebenen RZ kurzzeitig an. In Summe führte dieser Prozess im Berichtsjahr zu einem nahezu konstanten PUE-Wert über alle Rechenzentren hinweg – und mittelfristig zu einer weiteren Reduzierung des Werts.



Von 2013 bis 2018 lief das Programm „DC11@2018“ zur Verbesserung von Prozessen über die weltweite RZ-Landschaft hinweg. Dabei wurde die sogenannte physikalische Konsolidierung der Rechenzentren (also die Reduktion der RZ-Flächen und -Standorte) mit logischen Konsolidierungen (also der Virtualisierung von RZ-Infrastruktur) verknüpft. Das Programm „DC11@2018“ hatte zum Ziel, weltweit Rechenzentrumskapazität in sogenannten FMO-Rechenzentren (Future Mode of Operation) mit neuester IT-Technologie zusammenzuführen. Das Konsolidierungsprogramm wurde Ende 2018 planmäßig abgeschlossen. Im Zuge der physikalischen Konsolidierung nahmen wir drei alte Rechenzentren in Deutschland vom Netz. Parallel haben wir die Klimatisierung in den bestehenden Rechenzentren in Biere und München und weiteren internationalen Rechenzentren wie zum Beispiel am Standort Barcelona in Spanien optimiert.

Mit Abschluss des Programms wurde konzernweit in allen FMO-Rechenzentren ein gemittelter PUE-Wert von 1,4 angestrebt. Ende 2018 lagen wir bei einem PUE-Wert von 1,57. Die Zielsetzung konnte demnach nicht erfüllt werden. Grund hierfür ist unter anderem das schrittweise Zurückfahren alter RZ, deren Effizienz im Zuge der Abschaltung durch eine geringere Auslastung sinkt. Dies wirkt sich negativ auf den PUE-Wert aus. Um unser Ziel zu erreichen, ist eine weitere Homogenisierung der IT-Landschaft in Verbindung mit einer optimalen Auslastung der RZ-Infrastruktur, der IT-Hardware und der auf den Systemen eingesetzten Software notwendig. Weitere Faktoren, die einen positiven Einfluss auf die PUE-Entwicklung in einem RZ haben, sind eine selektive Kühlung sowie die Erhöhung der Temperatur innerhalb des möglichen Bereichs – bei gleichzeitiger Berücksichtigung von festgelegten Grenzwerten. Aktuelle Planungen des Programms sehen für das Jahr 2020 eine kumulierte CO_2-Reduktion von bis zu 51 Prozent gegenüber 2012 vor. Der PUE-Wert für die Netzinfrastruktur soll bis 2020 auf einen Wert unter 1,4 sinken.

Für unser hocheffizientes Rechenzentrum in Biere haben wir uns einen PUE-Zielwert von 1,3 gesetzt. Für die Zielerreichung sind unter anderem die Einhaltung eines vorgegebenen Temperaturbereichs, eine Auslastung der Kapazitäten von mindestens 80 Prozent und eine weitestgehend homogene IT- Landschaft notwendig. Den PUE-Zielwert konnten wir 2018 noch nicht erreichen. Grund hierfür ist, dass die Auslastung noch nicht so hoch ist, wie ursprünglich geplant. Zudem musste das RZ durch den heißen Sommer vermehrt gekühlt werden. Wie beschrieben, wurde im Zuge von „DC11@2018“ eine Konsolidierung der Rechenzentren durchgeführt. Um wegfallende Kapazitäten auffangen zu können, wurde das RZ in Biere erweitert. Die Erweiterung wurde erfolgreich im Mai 2018 fertiggestellt.

TEST FÜR ENERGIESPARENDE KLIMATISIERUNG IN RECHENZENTREN

Beim Betrieb von Hochleistungsservern in Rechenzentren wird viel Wärme erzeugt. Klimatisierung spielt daher eine zentrale Rolle, um Ausfällen durch Überhitzung vorzubeugen. In Nürnberg haben wir 2016 damit begonnen, eine innovative Regelungstechnik für das Kühlsystem unserer Server zu testen. Dabei wird die Raumtemperatur an mehreren Sensoren direkt am Server erfasst. Weil die Klimageräte auf diese Weise effizienter angesteuert werden können, sank der Stromverbrauch um15 Prozent. 2017 haben wir das Pilotprojekt fortgeführt und weitere Reduzierungen im Energieverbrauch erreicht. Aufgrund der verhältnismäßig hohen Betriebskosten wird das System derzeit nicht auf weitere Rechenzentren ausgeweitet; es wird am Standort Nürnberg jedoch weiterhin betrieben und die weitere Entwicklung beobachtet.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr weitere innovative Kühltechniken für unsere Standorte analysiert und bewertet. Das Ergebnis: Durch gezielte Maßnahmen können wir im Bereich der Klimatisierung mit

zusätzlichen Energieeinsparungen von bis zu 50 Prozent rechnen. Im nächsten Schritt gilt es, die identifizierten Maßnahmen zu testen und anschließend in den regulären Betrieb zu überführen.

ENERGIEEFFIZIENZ IN GEBÄUDEN

Das Energiemanagement unserer Gebäude unterteilt sich in die Schwerpunkte „Heizenergie“ und „Stromverbrauch“. Für den Bereich Stromverbrauch haben wir Teilziele definiert, mit denen wir einen Beitrag dazu leisten, unser Klimaziel in Deutschland zu erreichen. Zweimal jährlich messen wir unsere Fortschritte.

Um die Teilziele zu erreichen, verfolgen wir zwei Ansätze: Zum einen reduzieren wir unsere Bürofläche im Rahmen von Personalabbaumaßnahmen und optimieren die Flächenauslastung durch neue Bürokonzepte. Darüber hinaus ermitteln wir Handlungsbedarf für Energieeinsparungen, indem wir ähnliche Gebäude anhand von Kennzahlen wie „Kilowattstunden pro Quadratmeter“, „Energieverbrauch um Mitternacht“ oder „Spitzenlast“ miteinander vergleichen. Auf diese Weise können Gebäude identifiziert werden, die überdurchschnittlich hohe Verbrauchswerte aufweisen.

Das Energiemanagementsystem der Power & Air Solutions, die Energie für die deutschen Konzerngesellschaften bezieht, ist nach der internationalen Norm ISO 50001 zertifiziert.

Heizung und Warmwasser

Im Jahr 2018 nutzten wir deutschlandweit circa 478 GWh an Wärmeenergie, die vorwiegend durch die Verbrennung von Gas und Heizöl erzeugt wird oder aus Fernwärme stammt. Der Bedarf ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. Um unseren Verbrauch weiter zu senken, ermitteln wir regelmäßig den Instandsetzungsbedarf unserer Immobilien und führen Wirtschaftlichkeitsanalysen durch. Im Rahmen des verfügbaren Budgets konzentrieren wir uns auf die notwendigen und besonders wirtschaftlichen Maßnahmen, unter anderem:

- Optimierung der Heizzentralen
- Heizungssanierung aufgrund der Energieeinsparverordnung
- Erneuerung der Heizanlagen und Pumpen mithilfe der Brennwerttechnik
- Wärmerückgewinnung aus der Abwärme von Rechenzentren
- Einsatz von Blockheizkraftwerken

Um den Verbrauch an Wärmeenergie in unseren Netzknoten zu reduzieren, haben wir die Einschalttemperatur der Heizung gesenkt. Darüber hinaus wollen wir in Zukunft die Wettervorhersage bei der Regelung unserer Anlagen berücksichtigen. Hier ist ein Pilotprojekt bereits beauftragt. Weiter planen wir ein Pilotprojekt, bei dem sogenannte HTC-Technik in unseren Heizanlagen zum Einsatz kommt. Hierbei wird durch den Einsatz von Keramik im Brennraum ein Effizienzgewinn ermöglicht.

Elektrizität

Den größten Anteil am Stromverbrauch unserer Gebäude haben die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Beleuchtung und die Haustechnik mit Pumpen, Lüftung, Kältetechnik und Aufzügen. Die Schwerpunkte unserer Einsparmaßnahmen setzen wir in folgenden Bereichen:

- Einsatz von LED-Beleuchtung und Bewegungsmeldern
- Einsatz moderner Pumpen und Ventilatoren
- Ausschalten von Haustechnik außerhalb der Nutzungszeiten

ENERGIE- UND KLIMASCHUTZPROJEKTE IN GRIECHENLAND

Energiemanagement-System

Für die OTE Gruppe hat das strategische Ziel einer sinnvollen und nachhaltigen Energienutzung höchste Priorität. Dieses Ziel soll in allen Bereichen und an allen wichtigen Unternehmensstandorten (Büros, Call Center, Rechenzentren und Netze) durch verbesserte Energieeffizienz umgesetzt werden. Dies ist unser Beitrag im globalen Kampf gegen den Klimawandel.

Aus diesem Grund wurde 2016 das Energiemanagement-System gemäß dem ISO-Standard 50001 entwickelt und zertifiziert. Anfangs kam das System in einer begrenzten Zahl kritischer Einrichtungen zum Einsatz. Danach wurde es allmählich ausgeweitet und schließlich im letzten Jahr in neun Gebäudekomplexen (darunter Technik- und Bürogebäude, Rechenzentren, Callcenter und die Zentrale der OTE Gruppe) sowie 12 Mobilfunk-Basisstationen implementiert. Die bisherigen Resultate sind viel versprechend. So wurden in Gebäuden Energieeinsparungen von mehr als 4 Prozent und in den Basisstationen von mehr als 15 Prozent verzeichnet.

Im letzten Jahr wurden auch umfassende Energie-Audits durchgeführt, und die Pläne der OTE Gruppe sehen eine zukünftige Zertifizierung zahlreicher zusätzlicher Einrichtungen gemäß ISO 50001 vor.

Observatorium für Klimawandel

Die OTE Group unterstützt das Forschungsprojekt PANhellenisches GEophysikalisches Observatorium von Antikythera (PANGEA), eine bahnbrechende Initiative des Nationalobservatoriums in Athen. Die Ziele des PANGEA-Projekts betreffen den Klimawandel und dessen Verbindung mit Unwettern und Naturkatastrophen in Griechenland und in der östlichen Mittelmeerregion. Die Insel Antikythera im Südwesten Griechenlands wird als nationales Zentrum für die kontinuierliche Überwachung wesentlicher Klimavariablen (Essential Climate Variables, ECV) dienen. Die OTE Gruppe stellt Telekommunikationseinrichtungen und -dienste sowie Räumlichkeiten auf Antikythera bereit, in denen wissenschaftliche Instrumente und Forschungsvorrichtungen untergebracht werden können.

Ctrl Shift Save the Climate – Informations- und Kommunikationstechnologie als Partner beim Klimaschutz

Gemeinsam mit dem MEDITERRANEAN SOS Netz (MedSOS) hat COSOMOTE ein bahnbrechendes Bildungsprogramm mit dem Titel „Ctrl Shift Save the Climate – Informations- und Kommunikationstechnologie als Partner beim Klimaschutz“ ins Leben gerufen.

Ziel des Programms ist es, Kinder und Jugendliche in Grund- und Sekundarschulen sowie ihre Lehrkräfte dafür zu sensibilisieren, wie mithilfe von Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) Energieeinsparungen erzielt und die Auswirkungen des Klimawandels begrenzt und gelenkt werden können.

Im Schuljahr 2017/2018 nahmen über 1 500 Schüler an diesem Programm teil.



ENERGIESTRATEGIE T-MOBILE USA

Wir bei T-Mobile USA sind davon überzeugt, dass wir durch unser Bekenntnis zur ausschließlichen Nutzung erneuerbarer Energiequellen und durch die Ausfallsicherheit unserer Netze sowie unseren Mut zur Innovation nicht nur unseren eigenen wirtschaftlichen Erfolg fördern, sondern auch einen entscheidenden Beitrag zur weltweiten Nachhaltigkeit leisten.

Bei den beiden wichtigsten Energiekennzahlen, Energy Intensity und Carbon Intensity, wurden 2018 deutliche Verbesserungen im Unternehmen verzeichnet:

- Der KPI „Energy Intensity" für Energieintensität ging von 422 auf 355 MWh pro Terabyte zurück.
- Der KPI „Carbon Intensity" für CO_2-Intensität ging von 170 auf 106 t CO_2 pro Terabyte zurück.

Diese Verbesserungen waren in erster Linie darauf zurückzuführen, dass sich der Energieverbrauch trotz einer Zunahme des Datenverkehrs um 34 Prozent lediglich um 13 Prozent erhöhte. Dank der Effizienz unserer technischen Einrichtungen konnte das größere Verkehrsaufkommen ohne entsprechende Steigerung des Energieverbrauchs bewältigt werden.

Engagement für erneuerbare Energien: 2017 verpflichtete sich T-Mobile USA zur Umsetzung des branchenweit führenden Ziels, bis zum Jahr 2021 zur ausschließlichen Nutzung erneuerbarer Energiequellen überzugehen und damit dem Klimawandel den Kampf anzusagen. Das Unternehmen betrachtet dies als eine wichtige Chance, nicht nur den Status quo in Frage zu stellen, sondern sich auch großes wirtschaftliches Erfolgspotenzial zu eröffnen und die Führungsposition in der Branche zu sichern.

Seit dem letzten Jahr hat T-Mobile USA seine Aktivitäten im Bereich der erneuerbaren Energie weiter ausgedehnt und wird über das Solomon Forks Wind Project in Kansas ab Juli 2019 zusätzlich 160 MW saubere Energie produzieren. Damit wird sich unsere jährliche Stromerzeugung auf etwa 625 GWh belaufen und die Kapazität, die wir durch unser bahnbrechendes „Red Dirt"-Windprojekt in Oklahoma bereitstellen, verdoppeln.

Insgesamt wurde bei Red Dirt Wind Power und beim Solomon Forks Wind Project die Erzeugung von 320 MW Energie in Auftrag gegeben. Diese Clean-Energy-Verträge mit einer Laufzeit von 12 bzw. 15 Jahren werden die CO_2-Emissionen von T-Mobile in unseren Shops, Call Centern und im Netzbetrieb in den USA reduzieren.

In einem weiteren wichtigen Schritt hat T-Mobile USA außerdem dafür gesorgt, dass die Unternehmenszentrale in Bellevue im Bundesstaat Washington mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen betrieben wird, indem wir dem Programm „Green Direct" des örtlichen Energieversorgungsunternehmens Puget Sound Energy beigetreten sind.

Energieeffizienzprojekte: Das Energieteam bei T-Mobile USA erforscht und entwickelt innovative Methoden zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Drosselung des Energieverbrauchs im gesamten Unternehmen. Hier einige Beispiele für Maßnahmen zur Optimierung des Netzbetriebs:

- In unseren Rechenzentren wurden eine Reihe von effizienzsteigernden Verbesserungen vorgenommen:
  - Einbau von Kaltgangeinhausungen und Umprogrammierung von Systemen zur vermehrten Nutzung „kostenloser Energie"
  - Upgrade mechanischer und elektrischer Anlagen zur Nutzung effizienterer Technik und Architektur
  - Einbau von Warmgangeinhausungen mit optimierten Bodenfliesen für ein verbessertes Umluftmanagement
- Installation von „ENERGY STAR"-zertifizierter LED-Beleuchtung in rund 1500 neuen Shops. Ebenso haben wir die Beleuchtung im gesamten gewerblichen Immobilienportfolio von T-Mobile nachgerüstet. Die Upgrades erfolgten in Call Centern, Vermittlungsstellen, regionalen Geschäftsstellen und in der Unternehmenszentrale von T-Mobile.
- T-Mobile USA hat zahlreiche Pilotversuche und kleinere Projekte im ganzen Unternehmen durchgeführt, bei denen Vermittlungsstellen, Basisstationen, Shops und Call Center mit energiesparender Technik ausgestattet wurden.
- Durch Einführung effizienterer Technologien hat das Unternehmen die Wärme- und Kühlanforderungen seiner Mobilfunkeinrichtungen reduziert.

UMWELTFREUNDLICHE RECHENZENTREN IN ÖSTERREICH

Der Betrieb von Rechenzentren ist sehr energieintensiv. T-Systems Austria legt deshalb großen Wert darauf, seine Rechenzentren so umweltfreundlich wie möglich zu betreiben. Dank „Mitigation" sind die Rechenzentren in Gmünd, Linz und Wien vollständig klimaneutral. „Mitigation" bedeutet, mögliche Folgen der Klimaerwärmung abzumildern, indem das zur Energieerzeugung für den Betrieb von Ressourcen emittierte CO_2 vollständig von den Ressourcen absorbiert wird.

T-Systems Austria engagiert sich auch aktiv für eine Senkung des Energieverbrauchs. In unseren Serverschränken kommt eine effiziente Wärme/Kälte-Technik zur Anwendung, bei der durch optimierte Temperaturregulierung Energieeinsparungen erzielt werden. 2017 konnte das Unternehmen seinen Gesamtenergieverbrauch um 389 522 kWh reduzieren. Das entspricht im Jahresvergleich einer Einsparung von 63 Pro-

zent. In diesem Jahr werden wir die erforderlichen Upgrades in unserem Rechenzentrum vornehmen, um Tier III- Zertifizierung gemäß EN50600-Standard zu erhalten.

Auch bei den verwendeten Feuerlöschern achtet T-Systems Austria auf Umweltschutzkriterien. Im Rechenzentrum in Wien gibt es 168 Feuerlöscher, die mit einer Mischung aus Stickstoff, Argon und Kohlendioxid gefüllt sind. Das Löschmittel ist unschädlich für Menschen, hinterlässt keine Rückstände und ist zu 100 Prozent umweltneutral.

ENERGIESPAR-INITIATIVEN BEI T-SYSTEMS MEXICO

T-Systems Mexico führt gegenwärtig eine Reihe von Energiesparmaßnahmen in seinen Geschäftsgebäuden durch. Dazu gehört der Umstieg von Leuchtstoffröhren auf LED-Lampen, der Einbau von Bewegungssensoren sowie die Überwachung der Klimaanlagen in allen Büros. Auf diese Weise konnte das Unternehmen 2018 9,2 Prozent mehr Energie einsparen als 2017. Außerdem machten wir von energiesparenden Technologien wie Photovoltaikzellen Gebrauch. Damit konnte der Gesamtenergieverbrauch aller Gebäude um 15 Prozent gesenkt werden.



BÜROGEBÄUDE UND RECHENZENTREN BEI T-SYSTEMS NETHERLANDS WERDEN UMWELTFREUNDLICHER

Seit 2016 wird das Bürogebäude von T-Systems Netherlands in Vianen zu hundert Prozent mit Ökostrom versorgt. 2019 wird das Unternehmen aus seinem Bürogebäude in Vianen nach Utrecht umziehen. Das dortige Gebäude verfügt über das Energiezertifikat A. In den Geschäftsstellen in Heerlen und Den Haag ist das nicht möglich, weil es noch andere Mieter im Gebäude gibt und der Gebäudeeigner eine andere Strategie verfolgt.

2017 und 2018 konzentrierte sich T-Systems Netherlands auf die Flächeneffizienz in seinen Bürogebäuden und wird als Resultat seinen Flächenbedarf erheblich reduzieren können:

- in Den Haag bis Ende 2018 um 50 Prozent und
- in Vianen bis Ende 2019 um 40 Prozent (Umzug nach Utrecht)
- in Heerlen bis Ende 2019 um 65 Prozent
- in Heerlen bis Ende 2020 um weitere 35 Prozent (Auszug)

Bei den Rechenzentren des Unternehmens konnten wir 2018 den Energieverbrauch deutlich reduzieren. 2018 wurde im Vergleich zu 2017 21 Prozent weniger Energie verbraucht, was eine weitere Verbesserung im Vergleich zu den Vorjahren darstellte: 2017 wurde im Vergleich zu 2016 28 Prozent weniger Energie verbraucht, und 2016 im Vergleich zu 2015 13 Prozent weniger. Dies gelang durch Modernisierungsmaßnahmen (Lifecycle-Management), Außerbetriebnahme veralteter Geräte und die Konsolidierung der Rechenzentren.

NACHHALTIGE PRODUKTE

Unsere Produkte und Dienste leisten einen wichtigen Beitrag für mehr Nachhaltigkeit. Haushalte und Büros werden nicht nur immer schlauer, sondern auch zunehmend untereinander vernetzt. Mit Lösungen wie Magenta SmartHome können Privatkunden im Internet der Dinge (engl.: Internet of Things, IoT) beispielsweise ihre Heizung, Lampen und Elektrogeräte so steuern, dass sie nur dann Energie verbrauchen, wenn sie zu Hause sind. Das senkt den Energieverbrauch und schont Ressourcen. Ein weiteres gutes Beispiel, wie unsere Produkte zu großen CO_2-Einsparungen auf Kundenseite führen können, sind unsere Cloud-Lösungen: Bei einem kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) können damit pro Jahr im Durchschnitt 21 Tonnen CO_2 eingespart werden. Dies ist möglich, indem der Betrieb von Anwendungen beim Kunden in effiziente Rechenzentren verlagert wird und Kundeninfrastruktur abgebaut wird. Die Deutsche Telekom verfolgt und unterstützt darüber hinaus Projekte, die dazu beitragen Städte „smarter“ zu machen.

Nachhaltige Produkte wie diese sind ein wichtiger Eckpfeiler unserer integrierten Klimastrategie. Unser Ziel ist es, die CO_2-Einsparpotenziale unserer Produkte zunehmend besser zu erfassen und zu steigern.

Erfahren Sie mehr über unsere nachhaltigen ICT-Lösungen im „Kunden & Produkte“-Kapitel.

KREISLAUFWIRTSCHAFT & RESSOURCENEFFIZIENZ

Eine verantwortungsvolle Ressourcennutzung rückt immer stärker in das Bewusstsein der Gesellschaft und damit auch unserer Kunden. Unser Bestreben ist es, mit Ressourcen sorgsam umzugehen. Deshalb fördern wir den Lösungsansatz der Kreislaufwirtschaft. Er besteht aus drei wesentlichen Elementen: „avoid“ (vermeiden) – „reduce“ (reduzieren) – „reuse“ (wiederverwenden). Im Abschnitt „Nachhaltige Produkte und Dienste“ gehen wir umfassend darauf ein, wie wir den Gedanken der Kreislaufwirtschaft bereits heute berücksichtigen.

Ein wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang ist der verantwortungsvolle Umgang mit Rohstoffen. Sie sollten am Ende des Produktlebenszyklus so gut wie möglich in den Produktionsprozess zurückgeführt werden. Für Mietgeräte können wir eine fast vollständige Weiternutzung garantieren. Dadurch erhöht sich die Nutzungsdauer der Geräte, was positiv zur Ökobilanz beiträgt. Darüber hinaus nehmen wir selbstverständlich Altgeräte zurück, um ein fachgerechtes Recycling und die Rückführung von Rohstoffen in den Wertstoffkreislauf zu ermöglichen. Für die nächsten Jahre haben wir uns vorgenommen, die Rücknahme von Altgeräten weiter zu steigern.

In vielen Bereichen kann auch die Digitalisierung helfen, wertvolle Ressourcen zu schonen und die Umwelt zu schützen. Ein Beispiel ist die sogenannte Dematerialisierung: Wer Daten zum Beispiel in einer Cloud speichert, benötigt keine eigene Festplatte mehr. Der Verzicht auf eine Festplatte spart Rohstoffe, reduziert den Stromverbrauch und vermeidet Müll. Wir unterstützen diese Entwicklung unter anderem mit dem Ausbau unserer Cloud-Angebote.

Auch der Ansatz „Teilen statt besitzen“ trägt wesentlich zur Ressourcenschonung bei. Viele „Sharing Economy“-Angebote wie das Car-Sharing sind nur dank einer flächendeckend ausgebauten Netzinfrastruktur möglich. Mit dem Ausbau unserer Netze schaffen wir die Grundlage für neue, innovative Sharing-Dienste. Zugleich haben wir uns zum Ziel gesetzt, entsprechende Konzepte mit unserem Know-how zu unterstützen und mit entsprechenden Angeboten voranzutreiben.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
› Ressourceneffizienz steigern	› Managementsystem für Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz › Internationaler Rahmen für das Abfallmanagement › Sharing Economy › Virtualisierung von Produkten und Dematerialisierung	› Abfallmengen › ESG KPI Rücknahme Mobilgeräte › Flächenverbrauch

SO SPAREN WIR RESSOURCEN UND SCHÜTZEN DIE UMWELT

Mit unserem Managementsystem für Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz („Health, Safety and Environment“, HSE) verpflichten wir uns, unsere Leistungen in diesen Bereichen kontinuierlich zu verbessern. Es beruht auf den internationalen Standards ISO 45001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz und ISO 14001 für Umweltmanagement. Darüber hinaus haben wir im Mai 2018 eine neue Umweltrichtlinie veröffentlicht, welche die bestehenden und konzernweit gültigen Selbstverpflichtungen zusammenfasst und ergänzt. Die Richtlinie ist auf unserer Konzern-Website abrufbar.

Als Dienstleistungsunternehmen haben wir einen deutlich geringeren Ressourceneinsatz als produzierende Unternehmen. Der Ressourcenverbrauch für die Herstellung und Nutzung unserer Produkte findet in vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen statt – bei unseren Lieferanten und Kunden. Innerhalb unserer Wertschöpfungskette setzen wir uns für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen ein. Das heißt, wir fördern den verantwortungsvollen Rohstoffeinsatz bei unseren Lieferantenund die Wiederverwendung von Materialien bei unseren Kunden. So unterstützen wir in verschiedenen Ländern Handy-Sammel-Aktionen, um wertvolle Ressourcen zurückzugewinnen. Dazu haben wir den ESG KPI Rücknahme Mobilgeräte etabliert, der die Anzahl in Umlauf gebrachter Mobiltelefone (ohne T-Mobile US) ins Verhältnis zur Anzahl zurückgenommener Altgeräte setzt.

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

Mit der neuen konzernweiten Initiative „Stop Wasting – Start Caring!“ bündeln wir bestehende und neue Projekte zur Ressourcenschonung unter einem neuen Dach. Sie stärkt die Bewegung für mehr Nachhaltigkeit im gesamten Konzern.

Auch an unseren Arbeitsplätzen steht Ressourceneffizienz im Vordergrund. Wir verwenden Recyclingpapier, setzen auf den Einsatz energieeffizienter Multifunktionsdrucker und fördern den Einkauf umweltschonenden Büromaterials. Um den Papierverbrauch im Konzern zu senken, bitten wir unsere Mitarbeiter, auf die postalische Gehaltsabrechnung zu verzichten und stattdessen ein „De-Mail-Postfach“ zu nutzen. Rund 20 Prozent der Beschäftigten verzichten bereits auf den Postversand. Diesen Anteil möchten wir in den nächsten Jahren kontinuierlich steigern.

NEUE KONZERNWEITE INITIATIVE: „STOP WASTING – START CARING!“

Mit der von Vorstandsvorsitzendem Timotheus Höttges ins Leben gerufenen Initiative „Stop Wasting – Start Caring!“ wird das langjährige, konzernweite Engagement für Ressourceneffizienz unter ein neues Dach gestellt. Ziel ist es, Ressourcen wie Plastik, Papier und Verpackungen entweder zu vermeiden oder durch umweltschonende Alternativen zu ersetzen. Ist das nicht möglich, sollen diese Materialien möglichst effizient genutzt und dann wiederverwertet werden. Damit leisten wir auch einen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft.Der Startschuss für die Initiative fiel im September 2018. Mittlerweile haben wir fast 100 Botschafter sogenannte „Green Pioneers“ bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Konzerns in Deutschland gewonnen und viele weitere Unterstützer.

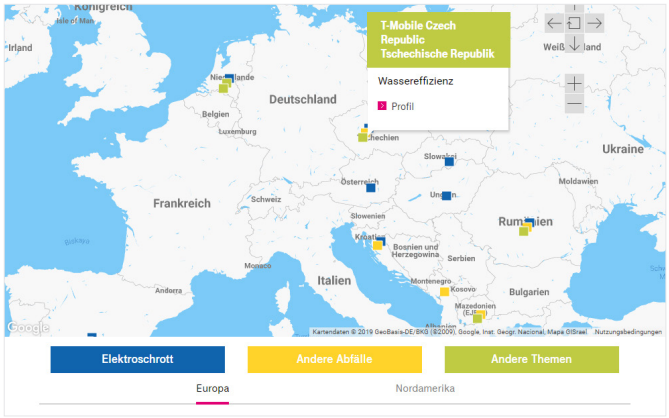
Im Rahmen von „Stop Wasting – Start Caring!“ haben sich bereits mehrere fachliche Arbeitsgruppen gebildet. Sie behandeln die relevanten Themen wie „Nachhaltiges Endgerätedesign“, „Nachhaltige Verpackung“ sowie „Logistik“, „Catering“ und „Green Point of Sale“.

Neben den Arbeitsgruppen gibt es noch einen zweiten Strang von „Stop Wasting – Start Caring!“: das interne Botschafterprogramm „Green Pioneers“. In diesem Rahmen diskutieren und präsentieren umweltbewusste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehende sowie neue innovative Beiträge zur Ressourceneffizienz, auch im internen sozialen Netzwerk You and Me (YAM). Sie teilen ihre Erfahrungen, organisieren Maßnahmen, schließen sich bereichsübergreifend in Projekten zusammen oder treten den bereits bestehenden fachlichen Arbeitsgruppen bei. Ziel dieses internen Botschafterprogramms ist die Förderungeines tiefgreifenden Umdenkens im Hinblick auf verantwortungsvolles Wirtschaften und Handeln in allen Konzernbereichen.

Beispiele für erste Maßnahmen

Gemeinsam mit unserem Kantinenbetreiber Sodexo konnte die Fachgruppe „Catering“ bereits einen ersten Erfolg verzeichnen: Deutschlandweit verbannen wir Strohhalme und Plastiklöffel komplett aus den Kantinen; zum Umrühren von Kaffee und Co. kommen nur noch Metalllöffel zum Einsatz. Außerdem wurden Serviettenspender aufgestellt, um den Serviettenverbrauch zu reduzieren. Bis Juni 2019 statten wir zunächst die Kaffeeküchen an unseren größten deutschen Standorten mit Wasserspendern aus, später sollen weitere Standorte folgen. Und um Einwegkaffeebecher abzuschaffen, testen wir seit Ende 2018 in den Kantinen zweier Standorte die Mehrwegbecher von reCup. Im Bereich Logistik setzen wir uns beispielsweise für weniger Plastik in Schutzverpackungen, weniger Retouren und einen niedrigeren Papierverbrauch ein, zum Beispiel durch sogenannte Print-on-Demand-Lösungen und eine stärkere Nutzung digitaler Dokumente. Experten des Produkt- und Verpackungsdesigns streben an, vermehrt recycelten Kunststoff in Produkten wie Routern oder Telefonen einzusetzen. Dass wir hier schon auf einem guten Weg sind, zeigt das Beispiel des Routers Speedport Pro. Für dessen Herstellung nutzen wir recycelten Kunststoff. Ein weiteres Beispiel ist der Versand unserer Media Receiver, bei dem nun weniger Plastik in der Schutzverpackung verwendet wird. Mehr dazu im Kapitel Kunden und Produkte.Künftig möchten wir im Rahmen von „Stop Wasting – Start Caring!“ Schritt für Schritt weitere Projekte starten und die Reichweite bestehender Projekte vergrößern. Die Initiative wurde auch den Landesgesellschaften vorgestellt, sodass sie auch dort mit dem jeweiligen lokalen Fokus etabliert werden kann.

Die „Stop Wasting – Start Caring!“-Initiative in unseren Landesgesellschaften



ABFALLVERMEIDUNG UND RECYCLING

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

Logistik: Weniger Verpackungsabfälle

Wer kennt es nicht: Man bestellt einen kleinen Gegenstand, geliefert wird er jedoch in einem überdimensionierten Karton, der mit zusätzlichem Material für den sicheren Versand gefüllt ist. Genau für dieses Problem hat die Deutsche Telekom mit ihrem Partner Packsize nun eine Lösung gefunden. Die Firma hat eine Maschine entwickelt, die es ermöglicht, „just in time“ genau die Kartongröße zu produzieren, die für das zu versendende Gut benötigt wird – und das ohne großen Verschnitt. Im Sinne der Ausfallsicherheit werden immer zwei Maschinen parallel betrieben, die mit Endlospappe versorgt werden und einen Versandkarton in rund 10 Sekunden herstellen können. Es stehen unterschiedliche Breiten und Qualitäten der Endlospappe zur Verfügung. Die Maschinen befinden sich seit Ende 2017 im Betrieb. Je nach Belieferungsvariante sparen wir so bis zu 50 Prozent Kartonage und bis zu 95 Prozent Füllmaterial.

Anforderungen an ein konzernweites Kupferkabelrecycling

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

Methoden zur Wiedergewinnung von Tantal aus Elektroschrott erprobt

Mit der Umstellung auf IP-Technologie und dem Abbau analoger Infrastruktur werden wir in den nächsten Jahren tonnenweise alte Elektronik demontieren. Unser Ziel ist es, wertvolle Metalle wie Gold oder Tantal aus dem anfallenden Elektroschrott zurückzugewinnen. Jedoch gibt es bislang nicht für alle Metalle geeignete Recyclingmethoden. Das in Kondensatoren verarbeitete Tantal wird aus Coltan-Erz gewonnen. Dieses gilt als Konfliktrohstoff. Daher führen wir seit 2013 ein Projekt mit dem bifaUmweltinstitut durch. Das Ziel: die optimale Methode für die Demontage („Entstückung") und das Recycling von Tantal-Kondensatoren zu entwickeln. Zur Entstückung der Tantal-Kondensatoren wurden unterschiedliche manuelle und automatisierte Methoden erprobt. Auf Basis der Ergebnisse haben wir im Jahr 2016 ein automatisiertes Verfahren ausgewählt: Die Entstückung der Platine erfolgt hierbei mithilfe einer thermischen Behandlung. Um die Methode in den regulären Betrieb zu überführen, ist eine ausreichend hohe Menge an Elektroschrott erforderlich. Die potenziellen Mengen waren bislang zu gering, um die Methode in eine wirtschaftlich sinnvolle Nutzung zu überführen. Die Prüfung auf Wirtschaftlichkeit wird zu gegebener Zeit erneut durchgeführt.

AKTIONEN ZUR RESSOURCENEFFIZIENZ AM ARBEITSPLATZ

Als Beitrag zur Ressourceneffizienz am Arbeitsplatz achten wir darauf, möglichst umweltfreundliche Büromaterialien zu verwenden. In unserem Bürosortiment-Katalog in Deutschland sind insgesamt 19 Prozent der Produkte als nachhaltig klassifiziert. Im Jahr 2018 lag der Anteil nachhaltiger Produkte an unserem Bestellvolumen bei 22 Prozent. Dazu gehört Papier, das unter anderem mit Umweltzeichen wie dem „Blauen Engel" oder dem Zertifikat „Nordic Swan" ausgezeichnet ist. Ein Teil unseres Bürosortiments ist auch mit der EU Umwelt Blume, dem Fairtrade-Siegel, sowie den Umweltzeichen des FSC® (Forest Stewardship Council) sowie des PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes) gekennzeichnet. Seit dem 1. Januar 2018 wird ausschließlich umweltzertifiziertes Büropapier über einen Papiergroßhändler beschafft.

Im Berichtsjahr haben wir zudem weitere nachhaltig produzierte Produkte in unser Give-away-Sortiment aufgenommen. Wie im Vorjahr haben wir an unserem Standort in Bonn sowie im Online-Shop wiederholt Restbestände an Give-aways und Unternehmenskleidung an unsere Mitarbeiter verkauft und damit vermieden, dass diese ungenutzt entsorgt werden mussten. Die Aktionen wurden auch in diesem Jahr sehr gut angenommen. Darüber hinaus bietet unser soziales Netzwerk „You and Me" Mitarbeitern eine Plattform, um nicht mehr benötigtes Büromaterial untereinander zu tauschen anstatt dieses neu zu bestellen.

Zudem arbeiten wir schon heute daran, unsere im Unternehmen genutzte Medientechnik zu modernisieren, um die Vorgaben der Minamata-Konvention zu erfüllen. Diese Konvention ist Teil des Umweltprogramms der Vereinten Nationen und wird im Jahr 2020 in Kraft treten. Ab diesem Zeitpunkt soll das hochgiftige Schwermetall Quecksilber aus allen Lichtquellen verschwinden. 128 Nationen – darunter auch Deutschland – haben sich bereits dazu verpflichtet, auf das Schwermetall zu verzichten. Deshalb ersetzen wir derzeit Geräte, die noch Quecksilber erhalten, gegen neue quecksilberfreie Geräte und lassen die Altgeräte fachgerecht recyceln beziehungsweise entsorgen. Wo es möglich ist, setzen wir bei Projektoren auf moderne Laser-beziehungsweise Laser-LED-Hybridprojektoren, die ganz ohne Leuchtmittel auskommen.

Auch 2018 haben wir unser Projekt „IT-Remarketing" fortgesetzt: Dabei wird unsere gebrauchte IT-Hardware aufbereitet, um sie wieder nutzbar zu machen. Unsere Partnerschaft mit der „AfB gemeinnützige GmbH" haben wir fortgeführt. Sie bietet Arbeitsplätze für Menschen mit Einschränkungen. Im Zuge der Partnerschaft werden wir künftig einen Teil unserer gebrauchten IT-Hardware (z. B. Laptops) an die Organisation abgeben, um sie aufbereiten und weiterverkaufen zu lassen. Dadurch sparen wir nicht nur Ressourcen, sondern schaffen auch Arbeitsplätze für Menschen mit Einschränkungen. Zusätzlich verlängern wir den Lebenszyklus unserer gebrauchten Hardware.

KLIMASCHUTZ BEI OTE-COSMOTE

Die OTE Gruppe hält sich an die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft. Dies gilt auch für ihre Wertschöpfungskette. Abfallmanagement ist ein Kernelement dieses Prozesses, und es wurden vielfältige, spezifische Programme entwickelt, um die Effektivität in diesem Bereich zu verbessern und das allgemeine Bewusstsein dafür zu schärfen.

Die OTE Gruppe hat ein internes Recyclingprogramm für Verpackungsmaterial und Papier eingeführt. Das Programm basiert auf dem Grundsatz „Müll dort trennen, wo er anfällt" und macht von einem zentralisierten System für Abfallsammlung und -management Gebrauch. Dank unseres Recyclingprogramms können wir auf quantifizierbare und gut dokumentierte Weise zur Umsetzung der nationalen Recyclingziele für Verpackungsmaterial beitragen und dabei das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter stärken.Im vergangenen Jahr haben wir in 17 unserer Gebäude in ganz Griechenland für etwa 9 000 Mitarbeiter 206 Recyclingstationen eingerichtet und über 3 100 Sammelbehälter für Altpapier aufgestellt.Im Jahr 2018 wurden die folgenden beachtlichen Recycling-Ergebnisse erzielt:

- Papier: 72,64 Tonnen
- Kunststoff: 5,6 Tonnen
- Aluminium: 832 kg

Im Sommer des letzten Jahres veranstalteten wir eine Informationskampagne zum Thema: „Unsere Erde stößt an ihre Grenzen". Ziel dieser Kampagne war es, das Bewusstsein unserer Mitarbeiter für die umweltbelastenden Auswirkungen von Plastikflaschen zu schärfen und sie anzuregen, selbst zur Tat zu schreiten und die Flaschen zu recyceln.



Die OTE Gruppe war das erste Unternehmen Griechenlands und ist bisher immer noch das einzige, das Verfahren zur Wiederaufbereitung von Endgeräten (ADSL-, VDSL- und VoIP-Modems sowie TV-Decoder) umsetzt. So kann die Nutzungsdauer von Geräten, die Kunden von COSMOTE und der GERMANOS-Handelskette erworben haben, noch einmal verlängert werden. Wir sorgen auch für die ordnungsgemäße Entsorgung von Endgeräten nach Ablauf ihrer Nutzungsdauer. Im vergangenen Jahr sammelten wir über 190 000 Endgeräte, von denen bereits 170 000 wiederaufbereitet worden sind. Über 9 500 Artikel wurden dem Recycling zugeführt.

COSMOTE und die Handelskette GERMANOS haben außerdem ein Rücknahmeprogramm für Handys und deren Zubehör, Tablets, Akkus und Tonerkartuschen eingeführt, um diese am Ende ihrer Nutzungsdauer zu recyceln. Im vergangenen Jahr wurden über 40 Tonnen Artikel dieser Art gesammelt.



T-MOBILE NETHERLANDS FÖRDERT DIE UMSETZUNG DER KREISLAUFWIRTSCHAFT IM TELEKOMMUNIKATIONSSEKTOR

Elektroschrott ist nach der „Plastiksuppe“, wie die großen Mengen von Kunststoff genannt werden, die in unseren Ozeanen treiben, der am schnellsten zunehmende Abfallstrom der Welt. Dies könnte schon bald zu einer ernsten Krise führen. T-Mobile Netherlands bemüht sich nach Kräften, diesem Problem mithilfe seiner Recycle-Bewegung zu begegnen. Dabei handelt es sich um ein innovatives Recycling-Programm für Elektroschrott, das zur Umsetzung kreislaufwirtschaftlicher Prinzipien im Telekommunikationssektor anregen soll. Mit dem „Recycle-Deal“ als Teil der Recycle-Bewegung bietet T-Mobile Kunden das neueste Handy an sowie die Möglichkeit, aktiv zur Reduktion des Elektroschrotts beizutragen. Die Kunden können ihr Handy nach Ablauf des Vertrags an T-Mobile zurückverkaufen, und das Gerät wird dann recycelt oder zur Wiederverwendung angeboten.

Im letzten Jahrzehnt sind weltweit über sieben Milliarden Smartphones hergestellt worden. Wenn Kunden ein neues Handy kaufen, landen Altgeräte nur allzu oft in den Tiefen einer Schublade oder werden im Restmüll entsorgt. Als Telekommunikationsunternehmen müssen wir uns jetzt unserer Verantwortung stellen und aktiv zu einer nachhaltigeren Nutzung wertvoller Rohstoffe wie Gold, Silber und Kupfer beitragen, die in alten Handys enthalten sind. Diese Verantwortung erstreckt sich über die gesamte Nutzungsdauer eines Geräts und darüber hinaus bis zur Wiederverwendung der Rohstoffe.

Dank der Recycle-Bewegung kann T-Mobile Netherlands den Telekommunikationssektor im Zusammenwirken mit seinen Mitarbeitern, Kunden und Partnern zunehmend kreislaufwirtschaftlich gestalten und sein Ziel vorantreiben, Handys komplett abfallfrei zu machen. Es bleibt zu hoffen, dass sich andere Akteure in der Branche ebenfalls an dieser Initiative beteiligen.

Im Rahmen dieses neuen Programms arbeitet T-Mobile eng mit „Closing the Loop“, dem Gewinner des „Circular“-Preises und Entwickler des Eins-zu-eins-Konzepts, zusammen. Zwei Drittel aller Endgeräte, die wiederverwendet werden, landen in Ländern, wo es keine umweltfreundliche Recycling-Infrastruktur gibt. Auch Flugzeuge enden häufig nach zwei oder drei Nutzungszyklen in diesen Ländern. Am Ende ihrer Nutzungsdauer werden sie dann einfach verschrottet. Um sicherzustellen, dass Endgeräte in diesen Ländern ebenfalls sicher recycelt werden, arbeitet T-Mobile eng mit „Closing the Loop“ zusammen. Diese Organisation hat ein einzigartiges Eins-zu-eins-Konzept entwickelt, bei dem für jedes Handy, das recycelt wird, ein ‚Abfallhandy‘ vor dem Elektroschrotthaufen bewahrt wird. Gemeinsam mit Partnern in Afrika und Asien sorgt sie dafür, dass die Metallgewinnung für die Herstellung neuer Handys durch Sammlung und Recycling von „Abfallhandys“ ausgeglichen wird. T-Mobile tut alles, um sicherzustellen, dass für jedes an T-Mobile zurückverkaufte Gerät ein „Abfallgerät“ recycelt wird.

VERKAUF UND WIEDERVERWENDUNG VON ELEKTRO- UND ELEKTRONIKGERÄTEN BEI T-SYSTEMS IBERIA

T-Systems Iberia hält sich bereits seit Jahren an das Grundprinzip der Initiative „Stop Wasting – Start Caring!“ („Umweltschutz statt Umweltschmutz!“).

Seit 2012 gibt T-Systems nicht mehr benötigte elektrische und elektronische Geräte an Kapema ab, ein Unternehmen, das diese Geräte neu aufbereitet und weiterverkauft. Mitarbeiter von T-Systems werden dabei vorrangig behandelt. Durch diese Initiative konnte der Umfang der elektrischen und elektronischen Abfälle drastisch reduziert werden. Im letzten Jahr wurden 359 Laptops und 45 Desktops verkauft, was eine Reduktion der Geräteemissionen um beachtliche 2 110 kg ermöglichte.

WEITERE UMWELTTHEMEN

Wir übernehmen Verantwortung für eine klimafreundliche Gesellschaft – sei es in unserem eigenen Unternehmen, bei unseren Kunden und Zulieferern oder durch unser gesellschaftliches Engagement. Dabei konzentrieren wir uns auf die Bereiche, in denen unsere Auswirkungen besonders groß sind.

Darüber hinaus widmen wir uns auch anderen Umweltthemen, zum Beispiel dem Schutz der Biodiversität oder einem verantwortungsvollen Umgang mit Wasser. Dabei kann auch unsere Infrastruktur Teil der Lösung sein – zum Beispiel beim Projekt „Bee and Me“, das Imker beim Schutz ihrer Bienen unterstützt.

WASSERVERBRAUCH

Wasser ist lebensnotwendig und es wird immer knapper. Die Weltgesundheitsorganisation schätzt, dass mehr als eine Milliarde Menschen weltweit keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser haben. Als Dienstleistungsunternehmen ist unser Wasserverbrauch im Verhältnis zur Landwirtschaft oder dem produzierenden Gewerbe vergleichsweise gering. Wasser wird bei uns fast ausschließlich im Rahmen unserer Bürotätigkeit genutzt. Auch in unseren Zulieferketten spielt der Wasserverbrauch nur eine untergeordnete Rolle. Daher gehört Wasser nicht zu den wesentlichen Themen unseres CR-Managements. Dennoch erfassen wir über unsere Kennzahl Wasserverbrauch unseren jährlichen Verbrauch, den wir seit 2012 konsequent reduzieren konnten.

SCHUTZ DER BIODIVERSITÄT

Das Artensterben schreitet weltweit voran und die Folgen sind schwer absehbar. Eine der Hauptursachen ist der zunehmende Flächenverbrauch durch Industrie, Landwirtschaft und Verkehr. Im Verhältnis zu anderen Branchen ist der Flächenverbrauch durch das Kerngeschäft der Telekom jedoch nur gering.

Die Geschäftstätigkeit der Telekom hat vorwiegend am Anfang der Wertschöpfungskette bei unseren Lieferanten Auswirkungen auf die Biodiversität. In späteren Stufen sind die Auswirkungen deutlich geringer.

Wo von uns umsetzbar, treten wir für den Schutz der Biodiversität ein. Wir entwickeln und unterstützen beispielsweise ICT-Lösungen, die zum Erhalt der Artenvielfalt beitragen können. Dadurch nehmen wir im direkten Umfeld ausgewählter Standorte Einfluss auf den Erhalt und die Aufwertung artenreicher Lebensräume. Hier setzen wir uns mit kompetenten Partnern für den Naturschutz vor Ort ein.

Mit Schmalband-Funk gegen das Bienensterben

Die Deutsche Telekom unterstützt Lösungen, die zum Erhalt der Artenvielfalt beitragen. Ein Beispiel dafür ist eine Lösung des Startups „Bee and Me“ aus Montenegro. Das junge Unternehmen verwendet die schmalbandige Funktechnik NB-IoT (NarrowBand Internet of Things), um damit die Bienenhaltung zu optimieren. Mithilfe der Technologie können für den Bienenstock relevante Daten wie Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Luftdruck, Gewicht und Aktivität der Bienen mittels Sensoren erfasst und via App an den Imker geschickt werden. So kann dieser schnell reagieren, falls dem Bienenvolk Schaden droht.

Auf dem Gelände der Bonner Zentrale sowie im T-Systems Innovation Center in München wurden insgesamt vier solcher durch NB-IoT überwachten Bienenstöcke aufgestellt. Weitere Bienenstöcke der betreuenden Imkerin aus dem Bonner Umland sind ebenfalls mit den Sensoren ausgestattet und in die T-Systems Cloud eingebunden, sodass die Werte von Bienenstöcken an unterschiedlichen Orten miteinander verglichen werden können. Durch die Vernetzung werden zudem unnötige Kontrollfahrten vermieden. So leisten die „digitalen“ Bienenstöcke einen wichtigen Beitrag zur Arterhaltung.

Renaturierung artenreicher Lebensräume

Seit 2003 führen wir umfangreiche Sammelaktionen von gebrauchten Mobilfunk-Geräten durch. Die Handys werden im Anschluss weiterverwendet oder fach- und umweltgerecht recycelt, sofern sie nicht mehr funktionsfähig sind. Mit den Erlösen aus der Rücknahme unterstützen wir gemeinnützige Organisationen, insbesondere in den Bereichen Ressourcen-, Umwelt- und Naturschutz sowie Bildung. 2018 fördern wir über Kooperationen mit dem Handysammelcenter Natur-und Artenschutzprojekte folgender Organisationen: Zoologische Gesellschaft Frankfurt, Pro Wildlife e.V.; Landesbund für Vogelschutz in Bayern, Tierpark Hellabrunn München.

ZAHLEN & FAKTEN

● Positive Entwicklung ● Unwesentliche Veränderung ● Negative Entwicklung

Ökonomisch

	2015	2016	2017	2018
ESG KPI „Nachhaltiges Investment“ (% T-Aktien, die von SRI-Investoren gehalten werden)	23,0	21,7	20,8	21,0
ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ (% des auf Nachhaltigkeitskriterien überprüften Einkaufsvolumens)	78	83	81	81
ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ (% des Umsatzes mit Produkten und Diensten, die Nachhaltigkeitsvorteile bieten)	39,0	39,0	40,0	42,0

Ökologisch

	2015	2016	2017	2018
ESG KPI „Energy Intensity“ (Energieverbrauch in MWh*1000 / Gesamt IP-Datenvolumen in Terabyte)		167 [a]	194 [a]	163 [a]
ESG KPI „Carbon Intensity“ (CO_2 Emissionen in t CO_2*1000 / Gesamt IP-Datenvolumen in Terabyte)		70 [a]	79 [a]	41 [a]
ESG KPI „Erneuerbare Energien“ (Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch)	31,4	32,8	41,3	51,9
ESG KPI „PUE“ (Power Usage Effectiveness)	1,63	1,54	1,54	1,57
ESG KPI „Enablement Faktor“ (Das Verhältnis zwischen CO_2 -Einsparungen, die durch Nutzung unserer Produkte und Services ermöglicht werden, zu den CO_2-Emissionen unserer eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1-3) für den Konzern DT in Deutschland)	1,22 [b]	1,33 [b]	1,71 [b]	1,85 [b]
ESG KPI „Rücknahme-Mobilgeräte“ (zurückgenommene mobile Endgeräte in Tsd. / in Umlauf gebrachte mobile Endgeräte in Mio.)	30,0	39,7	27,4	34,8

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

Sozial

	2015	2016	2017	2018
ESG KPI „Community Investment“ (Finanziell, personell und in Sachmitteln geleistetes Engagement der Deutschen Telekom bewertet in Mio. €)	55	57	57	87
ESG KPI „Beneficiaries“ (Anzahl der Engagierten sowie als Zielgruppe erreichten Menschen, die an gesellschaftlichen Maßnahmen der Deutschen Telekom partizipieren in Mio.)	15	15	19	15
ESG KPI „Medienkompetenz“ (% der mit Programmen im Bereich Medienkompetenz erreichten Menschen)	37	40	41	42
ESG KPI „Identifikation Mitarbeiter mit CR-Engagement“ (Identifikation der Mitarbeiter mit CR-Engagement der Deutschen Telekom in %, Basis: Befragung 2017)	78		79,0 [c]	

[c] Dieser Wert bezieht sich auf die Mitarbeiterbefragung 2017. Die nächste Befragung findet 2019 statt.

NACHHALTIGES INVESTMENT

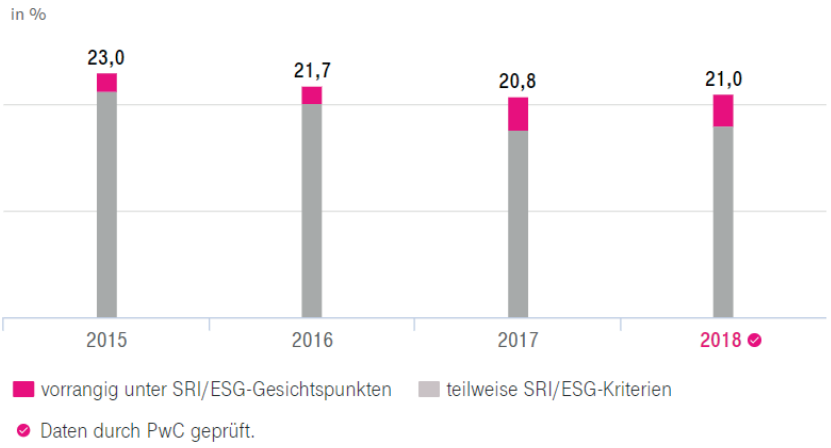
ESG KPI „NACHHALTIGES INVESTMENT (SRI)“

Der ESG KPI „Nachhaltiges Investment” gibt den Anteil von Aktien der Deutschen Telekom AG an, der von Investoren gehalten wird, deren Anlagestrategie zumindest teilweise auch ökologische, soziale und Governance-Kriterien berücksichtigt. Aufgrund der jährlichen Aktualisierung der Berechnungsbasis sind Vorjahresvergleiche gegebenenfalls wenig aussagekräftig. (Quelle: Ipreo bis 2016; ab 2017 Nasdaq basierend auf Datenbasis von Thomson Reuters)

Unser Einsatz für mehr Nachhaltigkeit zahlt sich auch bei Investoren aus: Zum Stichtag 30. September 2018 waren rund 18 % der T-Aktien im Besitz von solchen SRI-Investoren (Socially Responsible Investment) und 3 % wurden von Investoren gehalten, die ihre Fonds vorrangig unter SRI-Gesichtspunkten managen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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



LISTING T-AKTIE

Nachhaltigkeitsratings spielen eine große Rolle bei SRI-Anlageentscheidungen. Im Rahmen unserer Corporate-Responsibility-Strategie konzentrieren wir uns auf bestimmte Rating-Anfragen, die wir im Hinblick auf Reputation, Relevanz und Unabhängigkeit auswählen.

Die T-Aktie war 2018 erneut in wichtigen Nachhaltigkeitsindizes gelistet, darunter die renommierten DJSI World und DJSI Europe von RobecoSAM. Nach wie vor führten der FTSE4Good Index sowie der UN Global Compact 100 Index unsere Aktie. Die Rating-Agentur oekom zeichnete uns bereits 2016 für unsere ökologischen und sozialen Leistungen als weltweit bestes Telekommunikationsunternehmen aus.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 1 (Strategische Analyse, Strategie und Ziele) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

Rating-Agentur	Indizes/Prädikate/Ranking	Erfolge Index-Listing						
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ●
RobecoSAM	DJSI World	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓
	DJSI Europe	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓
CDP	STOXX Global Climate Change Leaders	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
EcoVadis	Gold Class					✓	✓	✓
oekom research AG	„Prime“ (Sector Leader)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sustainalytics	STOXX Global ESG Leaders	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	iSTOXX 50 SD KPI	n.a.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	UN Global Compact	n.a.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
FTSE Financial Times Stock Exchange	FTSE4Good	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ Erfolgreich gelistet. ✗ Nicht gelistet.

● Daten durch PwC geprüft.

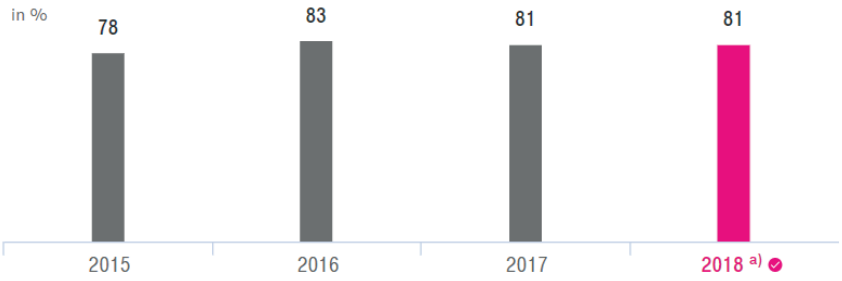
LIEFERANTEN

ESG KPI „NACHHALTIGER EINKAUF“

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

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.



Anteil des via Self-Assessments und/oder Audits abgedeckten Einkaufsvolumen am Gesamtbeschaffungsvolumen

Daten durch PwC geprüft. Bezogen auf Einkaufsvolumen des zentralen Einkaufs.

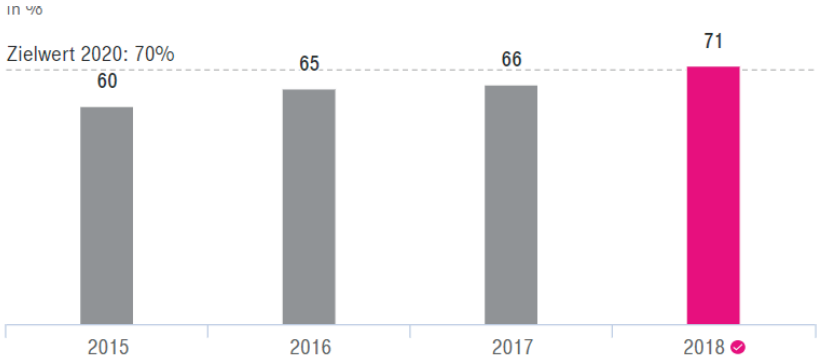
a) Ohne T-Mobile US.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe des ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ in Verbindung mit den Informationen zu unserer strategischen Ausrichtung werden die GRI-Indikatoren GRI 412-1 (Prüfung) und GRI 414-1 (Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten) vollständig abgedeckt.
Mit der Angabe decken wir die EFFAS-Kennzahl V28-04 (Supply Chain) ab. Sie ist weiterhin relevant für die Kriterien 1 (Chancen und Risiken), 3 (Nachhaltigkeitsziele), 4 (Wertschöpfungskette), 6 (Regeln und Prozesse) und 7 (Leistungsindikatoren) sowie 17 (Menschenrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 1 (Respektierung der Menschenrechte), 2 (keine Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen) und 5 (Abschaffung von Kinderarbeit).

ESG KPI „CDP SUPPLY CHAIN COVERAGE“

Der ESG KPI „CDP-Lieferkettenabdeckung“ wurde 2017 erstmalig extern ausgewiesen. Er gibt Aufschluss darüber, inwieweit das Volumen unserer Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten vom CDP Supply Chain Programm abgedeckt ist. 2018 belief sich der vom CDP Supply Chain Programm abgedeckte Anteil des Einkaufsvolumens auf über 71 Prozent. Damit wurde unser Ziel, bis 2020 70 Prozent unserer emissionsintensiven Lieferanten abzudecken, bereits übertroffen.

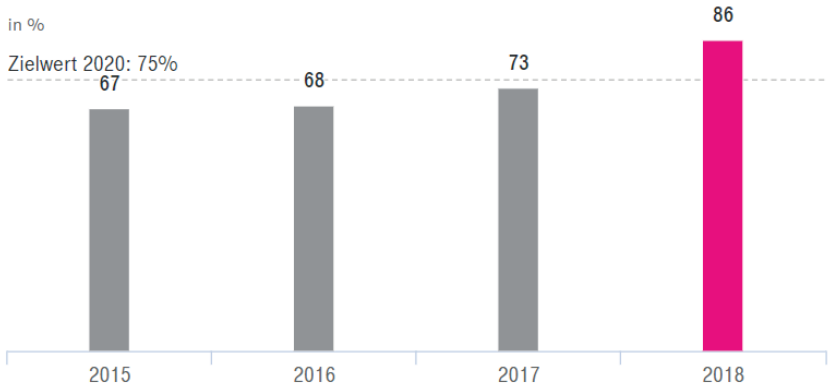


Vom CDP Supply Chain Programm abgedecktes Volumen der Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten

Daten durch PwC geprüft.

ESG KPI „CR-QUALIFIED TOP 200 SUPPLIERS“

Der ESG KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten“ ist eine interne Steuerungskennzahl, die den ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ ergänzt. Während der ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ den Anteil des Einkaufsvolumens ausweist, der auf der Grundlage von Nachhaltigkeitskriterien geprüft wird, reflektiert der KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten“ den Anteil an Lieferanten aus dem Top-200-Lieferantenpool. Diese werden gemäß Nachhaltigkeitskriterien im Rahmen von Selbstauskunft, Audits, Nachhaltigkeits-Workshops für Lieferanten und Lieferantenentwicklungsprogrammen geprüft. Der Anteil der CR-qualifizierten Lieferanten aus dem Top-200-Pool belief sich 2018 auf 86 Prozent. Damit wurde unser Ziel, bis 2020 75 Prozent unserer emissionsintensiven Lieferanten abzudecken, bereits übertroffen.



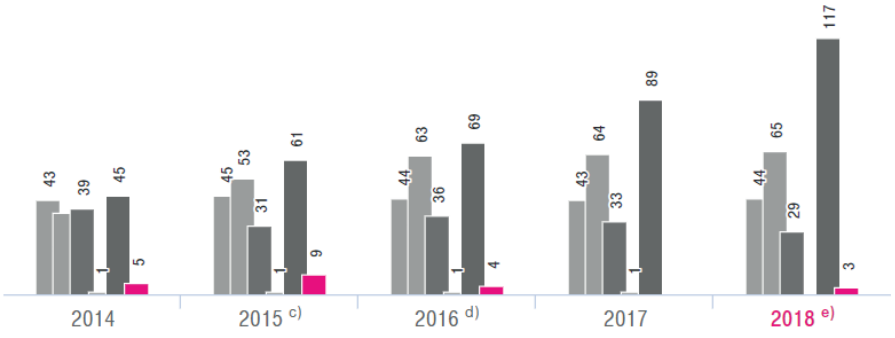
CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten; *CR-Qualifizierung durch Selbstauskunft (Präqualifikation, E-TASC), Audits, Nachhaltigkeits-Workshops für Lieferanten, Supplier Development Program. Der ESG KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten“ gibt Aufschluss darüber, wie viel Prozent unserer Lieferanten CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten sind.

LIEFERANTENBEZIEHUNG

Der Anteil des auditierten Einkaufsvolumens sank leicht von 33 Prozent im Vorjahr auf 29 Prozent im Jahr 2018. Gleichzeitig stieg der Anteil des via E-TASC abgedeckten Einkaufsvolumens auf 44 Prozent leicht an. Eine Überprüfung durch Präqualifizierung über das Supplier Management Portal (SMP) erfolgte im Jahr 2018 für 65 % des Einkaufsvolumens gegenüber 64% im Vorjahr. Eine Präqualifizierung ist für Lieferanten obligatorisch, bei denen wir ein Auftragsvolumen von über 100 000 Euro erwarten. In 2018 wurden alle Lieferanten, deren Qualifizierung abgelaufen oder noch offen bzw. nicht abgeschlossen wurde, nochmals zur Durchführung der Qualifizierung aufgefordert. Dadurch konnte die Menge an qualifizierten Lieferanten erhöht werden.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angaben zum Risikomanagement in Verbindung mit den Informationen zu unserer strategischen Ausrichtung wird der GRI-Indikator GRI 414-1 (Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten) vollständig abgedeckt. Zudem entsprechen wir dem Kriterium 17 (Menschenrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für die EFFAS-Kennzahl (V28-04) sowie die Kriterien 1 (Chancen und Risiken), 3 (Nachhaltigkeitsziele), 4 (Wertschöpfungskette) und 6 (Regeln und Prozesse) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact -Prinzipien 1 (Respektierung der Menschenrechte), 2 (keine Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen) und 5 (Abschaffung von Kinderarbeit).



- Anteil des via E-TASC abgedeckten Einkaufsvolumens a) ✔
- Anteil des via Prä-Qualifizierung abgedeckten Einkaufsvolumen a) ✔
- Anteil auditiertes Einkaufsvolumen a) ✔
- Anteil Einkaufsvolumen aus Entwicklungs- und Schwellenländern
- Anzahl durchgeführter Audits b) ✔
- Anzahl durchgeführter Workshops

✔ Daten 2018 durch PwC geprüft. Bezogen auf das Einkaufsvolumen des zentralen Einkaufs.

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) Rückwirkende Korrektur der Daten 2015 im Jahr 2016
d) Zugrunde liegende Daten beruhen auf einer Hochrechung der Einkaufsvolumina mit Stand 10/2016.
e) Ohne T-Mobile US

NACHHALTIGE PRODUKTE

ESG KPI „ANTEIL UMSATZ MIT NACHHALTIGKEITSBEZUG“

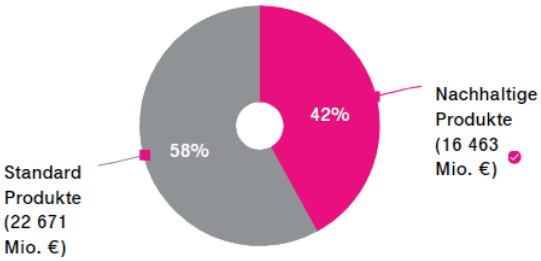
ICT-Technologien spielen eine Schlüsselrolle für eine nachhaltige Entwicklung. Sie können beispielsweise helfen, Treibhausgasemissionen zu reduzieren, Ressourcen zu schonen oder die Gesundheitsversorgung zu verbessern. 2014 haben wir begonnen, unser Portfolio anhand von Nachhaltigkeitsaspekten zu analysieren. Das Ergebnis der Analyse 2018: Wir erwirtschaften bereits 42 % unseres Umsatzes mit Produkten und Diensten, denen man Nachhaltigkeitsvorteile zuordnen kann.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

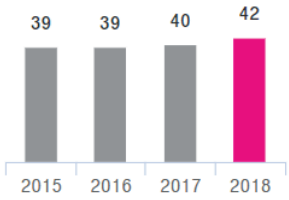
Die Angabe des ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ ist relevant für die EFFAS-Kennzahl V04-13 (Revenues from new products Innovation). Sie ist weiterhin relevant für die Kriterien 3 (Ziele), 10 (Innovations- und Produktmanagement) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 9 (Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien).

42% des DT Produkt-Portfolios stiften einen nachhaltigen Benefit

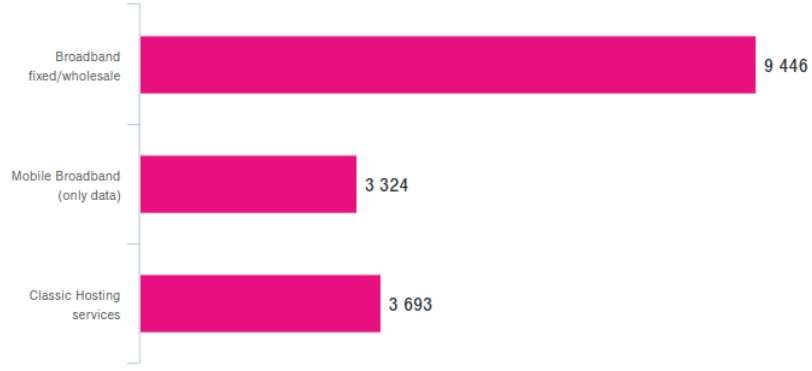
Anteil des nachhaltigen Umsatzes am Gesamtumsatz DT
(DTAG excl. US, 2018)



in %



Extrakt: Nachhaltiger Umsatz je Produkt *
(in Mio. €)



* Insgesamt wurden 22 Produkte und Lösungen evaluiert

Daten durch PwC geprüft.

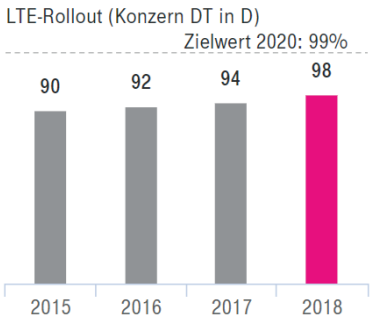
NETZAUSBAU & INNOVATION

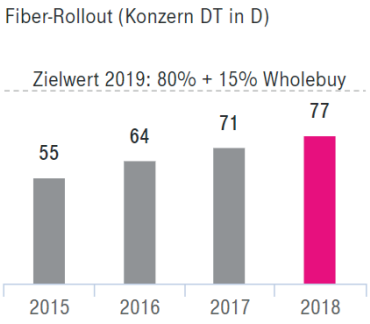
NETZAUSBAU

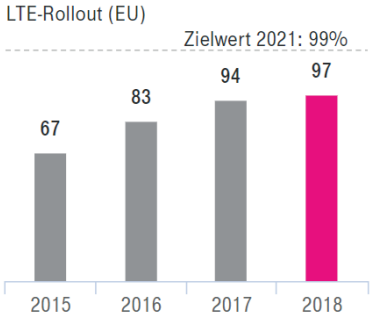
Im Rahmen unserer integrierten Netzstrategie investierten wir weiterhin verstärkt in den Breitband- und Glasfaser-Ausbau, in unsere IP-Transformation und in unsere Mobilfunk-Infrastruktur.

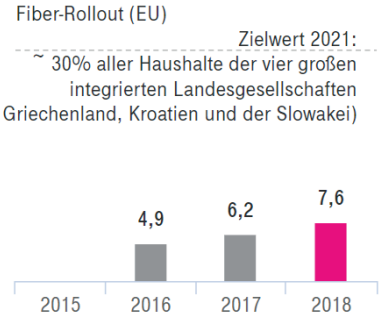
Wir bauen ein IP-basiertes Netz mit hohen Übertragungsbandbreiten, um unseren Kunden zukünftig wettbewerbsfähige Highspeed-Anschlüsse anzubieten, z. B. indem wir unser VDSL-Netz auf die Vectoring-Technologie umstellen. Zusätzlich investieren wir massiv, um auch im ländlichen Raum eine höhere Abdeckung und noch mehr Geschwindigkeit zu bieten. Dazu setzen wir auch innovative Produkte ein – wie unseren Hybrid-Router, der die Übertragungsbandbreiten von Festnetz und Mobilfunk kombiniert und damit deutlich höhere Übertragungsgeschwindigkeiten ermöglicht.

Teil unserer Netzstrategie ist auch der konsequente Ausbau unserer Mobilfunknetze mit 4G/LTE-Technologie, um die Übertragungsgeschwindigkeiten in allen unseren Landesgesellschaften zu erhöhen. Dank unserer Investitionen in unser 4G/LTE-Netzwerk profitieren unsere Kunden von einer größeren Netzabdeckung mit schneller mobiler Breitband-Anbindung. So versorgten wir 2018 in Deutschland bereits ca. 98 % der Bevölkerung mit LTE (in Europa liegen wir bei 97 %). Damit liegen wir bereits sehr gut im Plan – wir wollen bis 2020 eine Netzabdeckung von 99 % erreichen.









SMART INNOVATION

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

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

Anfang 2019 war NB-IoT bereits in über 2 000 Städten und Gemeinden in Deutschland verfügbar, so z.B. in den Ballungsgebieten Berlin/Potsdam, Köln/Bonn, dem Ruhrgebiet, Mannheim/Heidelberg und Stuttgart. Zudem sind wir mit NB-IoT in acht weiteren europäischen Märkten und in den USA aktiv: Der landesweite Rollout in den Niederlanden, Österreich, der Slowakei und den USA ist abgeschlossen. In Polen, der Tschechischen Republik, Ungarn, Kroatien und Griechenland sind die NB-IoT-Netze bereits in vielen Städten aktiv.

SMART INNOVATIONS: NB-IOT



Anzahl **Länder** mit NB-IoT Roll-Out

Anzahl **Städte und Gemeinden** mit NB-IoT Roll-Out (D)

Anzahl **Unternehmen** mit NB-IoT Roll-Out (D)

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

Staus verhindern und CO_2-Emissionen reduzieren – diese Aufgaben stellen Städte und Kommunen vor große Herausforderungen. Digitale Anwendungen können helfen, einen besseren Verkehrsfluss und dadurch geringere Schadstoffemissionen sowie weniger Zeitaufwand für die Autofahrer zu erreichen. Ein Beispiel ist die App „Park and Joy“, die wir 2017 in Hamburg eingeführt haben. Die App zeigt Autofahrern freie Parkplätze an und navigiert sie dorthin. Auch ihren Parkschein können Nutzer direkt über die Anwendung bezahlen und sogar von unterwegs flexibel verlängern.

In 2018 standen bereits rund 30 000 Parkplätze in 40 verschiedenen Städten für die Suche in der App zur Verfügung. Für das Jahr 2019 ist eine Ausdehnung in zahlreiche weitere Städte geplant.

SMART INNOVATIONS: USE CASES „E-HEALTH“



> 4.000.000

Summe Downloads “Sea Hero Quest”-App



> 220

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

SMART INNOVATIONS: PARK AND JOY



45

Anzahl **Städte**, in denen Park and Joy verfügbar ist



30.000

Anzahl **Parkplätze** Park and Joy

ZAHL DER FESTNETZKUNDEN

Zahl der Festnetzkunden
(in Mio.)



a) exkl. Konzern DT in Deutschland

DATENSCHUTZ & PRIVATSPHÄRE

IT-SICHERHEIT & DATENSCHUTZ

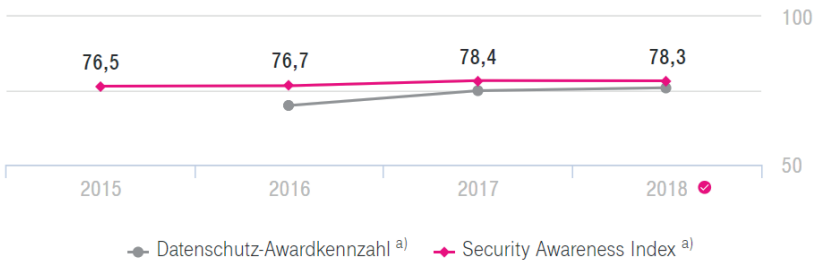
Jährlich wird eine Stichprobe aus 50 000 Telekom-Mitarbeitern zu den Themen Datenschutz und IT-Sicherheit befragt. Auf Basis der Umfrageergebnisse werden unter anderem der Security Awareness Index (SAI) sowie die Datenschutz-Awardkennzahl berechnet. Die Indikatoren dienen dazu die Effektivität unserer Maßnahmen im Bereich IT-Sicherheit und Datenschutz zu überprüfen.

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

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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



a) exkl. T-Mobile US

Daten durch PwC geprüft.

FINANZIELLE KENNZAHLEN

NETTOWERTSCHÖPFUNG

Der Rückgang der Nettowertschöpfung von 42,8 Mrd. € auf 33,5 Mrd. € resultiert im Wesentlichen aus den im Vorjahr höheren Auszahlungen für Investitionen insbesondere im Zuge der im April 2017 abgeschlossenen Spektrum-Auktion von FCC Lizenzen in den USA. Die Investitionen für den Netzausbau in den USA und dem Glasfaser-Ausbau in Deutschland lagen weiter auf dem hohen Niveau des Vorjahres. Die Auszahlungen an Kapitalgeber reduzierten sich insbesondere durch den im Vergleich zum Vorjahr rückläufigen Finanzierungscashflow; in 2017 höhere vorzeitige und planmäßige Tilgungen von Anleihe-Verbindlichkeiten und Rückzahlungen von Krediten; sowie durch reduzierte Zinszahlungen. Die Auszahlungen an Mitarbeiter entwickelte sich aufgrund von Restrukturierungsaufwendungen im Zusammenhang mit dem Vorruhestand für Beamte und auf die Anhebung der Gehälter infolge der vereinbarten Tarifabschlüsse im Jahr 2018 leicht ansteigend. Dem entgegen wirkten geringere Mitarbeiterzahlen im Inland reduzierend.

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch die Kennzahl decken wir den GRI-Indikator GRI 201-1 (Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert) vollständig ab.



UMSATZERLÖSE, EBITDA/EBITDA-MARGE UND KONZERNÜBERSCHUSS

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

in Mrd. €		2015	2016	2017	2018
Umsatzerlöse		69,2	73,1	74,9	75,7
EBITDA (bereinigt um Sondereinflüsse) [a, b]		19,9	21,4	22,2	23,3
EBITDA-Marge (bereinigt um Sondereinflüsse) [c]	in %	28,8	29,3	29,7	30,8
Konzernüberschuss/(-fehlbetrag)		**3,3**	**2,7**	**3,5**	**2,2**

[a] Die Deutsche Telekom definiert das EBITDA als Betriebsergebnis vor Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen.
[b] EBITDA, EBITDA bereinigt um Sondereinflüsse, Netto-Finanzverbindlichkeiten und Free Cashflow sind sog. „Pro-forma-Kennzahlen", die nicht Bestandteil der internationalen Rechnungslegungsvorschriften nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) sind. 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 31 ff., sowie auf der Website der Deutschen Telekom unter „Investor Relations".
[c] Berechnet auf Basis der genaueren Millionenwerte. Veränderungen von Prozentwerten sind in Prozentpunkten dargestellt.

UMSATZENTWICKLUNG

2018 lag der Konzernumsatz der Deutschen Telekom bei 75,7 Milliarden Euro. Mit einem Wachstum von über 700 Millionen Euro stieg er rund ein Prozent verglichen mit dem Vorjahresniveau. Der internationale Anteil am Konzernumsatz stieg dabei um 0,6 Prozentpunkte auf 89,6 Prozent.

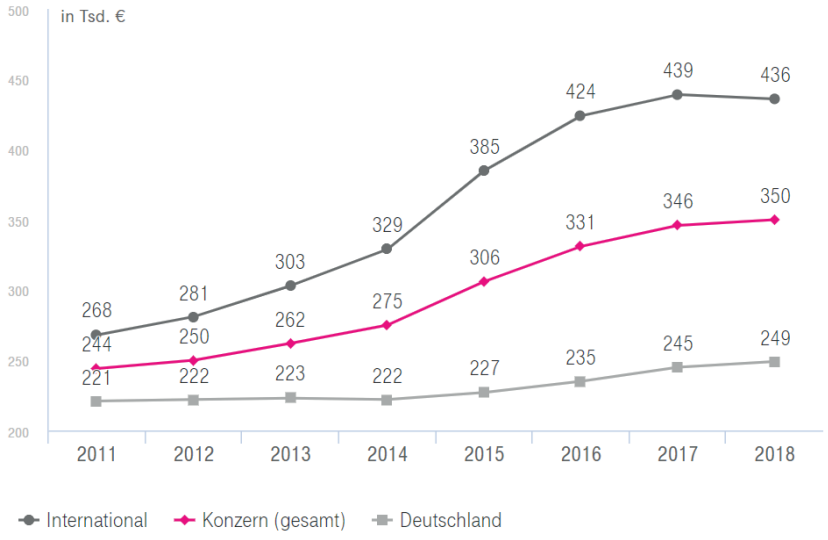
in Mrd. €	2016 [b]	2017 [b]	2018	Veränderung zu 2017 (in bn/pp)
Umsatz, Deutschland [a]	33,7	32,8	32,2	-0,6
Umsatz, international [a]	66,3	67,2	67,8	0,6
Umsatz, Konzern (gesamt)	73,1	74,9	75,7	0,8
Anteil Umsatz international an Konzernumsatz	90,7%	89,7%	89,6%	0 pp

[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.
[b] Die Werte wurden gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahres korrigiert.

FINANZIELLE PERSONALKENNZAHLEN

UMSATZ JE MITARBEITER

Der Umsatz pro Mitarbeiter ist im Jahr 2018 kontinuierlich auf 350 000 Euro gestiegen, was einem Anstieg von rund einem Prozent entspricht. In Deutschland ist der Umsatz pro Mitarbeiter um 1,6 Prozent gestiegen. Dafür verzeichnete das Auslandsgeschäft einen leichten Umsatzrückgang pro Mitarbeiter von etwa einem Prozent.



PERSONALAUFWAND UND PERSONALAUFWANDSQUOTE

Unter Personalaufwand werden die Personalgrundkosten (Löhne, Gehälter) und die Personalnebenkosten (Sozialkosten). Diese Kennzahl wird um Sondereinflüsse für Restrukturierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit personellen Umbaumaßnahmen (individuelle Abbauinstrumente) bereinigt. Die Personalaufwandsquote stellt das Verhältnis des Personalaufwands zum Umsatz dar. Die Entwicklung der Quote dient im Unternehmen als Benchmark. Im Gesamtkonzern ist die Personalaufwandsquote in 2018 gegenüber 2017 leicht gestiegen. Diese Entwicklung hat sich ergeben, weil der Personalaufwand im Verhältnis stärker gestiegen ist als der Konzernumsatz. Ein maßgeblicher Grund für diesen Effekt ist der Tarifabschluss, den die Gewerkschaft ver.di für die Beschäftigten der Telekom in Deutschland erreichen konnte.

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

in Mrd. €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Personalaufwand im Konzern (gesamt)	14,8	14,7	15,1	14,7	15,8	16,5	15,5	**16,4**
davon Deutschland	9,2	9,2	9,4	9,1	9,4	9,8	8,5	**9,2**
Sondereinflüsse	1,2	1,2	1,4	0,9	1,2	1,5	0,6	**1,2**
Personalaufwand im Konzern, bereiningt um Sondereinflüsse	13,6	13,5	13,7	13,8	14,6	14,8	14,9	**15,2**
Konzernumsatz [a)]	58,7	58,2	60,1	62,7	69,2	73,1	74,9	**75,7**
davon Deutschland	27,2	26,7	26,3	25,7	25,7	25,3	25.2	**25,0**
Bereinigte Personalaufwandsquote Konzern (gesamt, in %)	23,1	23,2	22,7	22,0	21,2	20,3	19,9	**20,1**
Bereinigte Personalaufwandsquote Deutschland (in %)	30,6	31,1	32,3	32,9	33,0	32,9	32,1	**33,0**

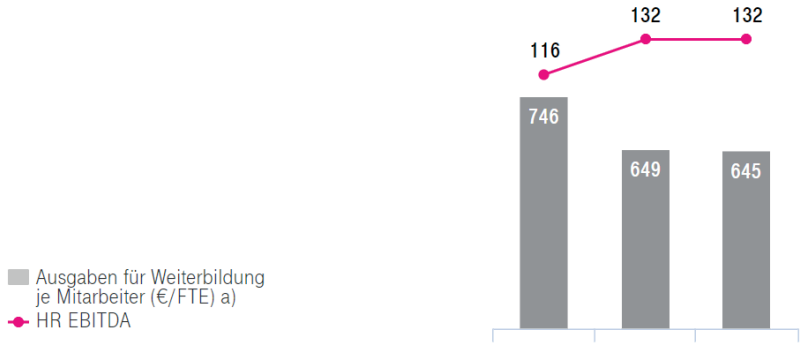
[a)] Die Zuordnung des Umsatzes zur Aufteilung Deutschland/ international erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter (FTE). Im Geschäftsbericht wird Umsatz entsprechend des Landes zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde.

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.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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



	2016	2017	2018
EBITDA (m€ bereinigt) [a), b)]	12859	12914	13245
EBITDA je Mitarbeiter (€/FTE) [a), b)]	86440	85915	85013
Ausgaben für Weiterbildung (m€) [a)]	132	112	110
Ausgaben für Weiterbildung je Mitarbeiter (€/FTE) [a)]	746	649	645
HR EBITDA [a), b)]	116	132	132

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

[a)] DT Konzern ohne T-Mobile USA

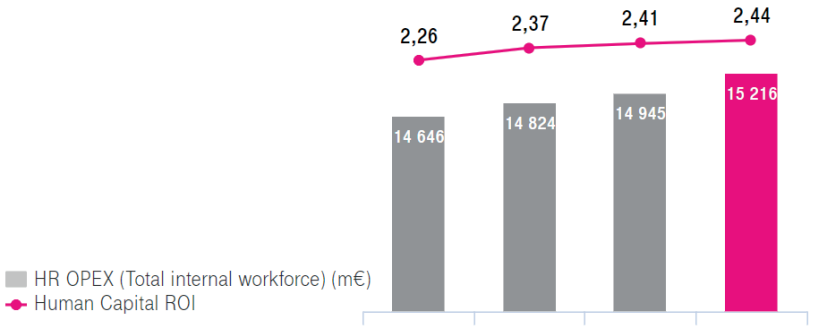
[b)] Auf Grund einer präziseren Berechnungsmethode, wurden die Werte für 2016 und 2017 rückwirkend angepasst.

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.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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



	2015	2016	2017	2018
Gesamtumsatz (m€)	69 228	73 095	74 947	75 656
OPEX gesamt (m€ bereinigt)	50 723	52 718	53 854	53 782
Internal Workforce Costs (IWC) (m€ bereinigt)	14 646	14 824	14 945	15 216
Human Capital ROI	2,26	2,37	2,41	2,44

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

TOTAL WORKFORCE COSTS

in Mrd. €	2013	2014	2015	2016	2017	2018
TWC [a]	**15,3**	**15,4**	**16,5**	**16,8**	16,9	**17,1**
davon Deutschland	**9,3**	**9,2**	**9,2**	**9,1**	8,9	**9,0**
IWC [b] (PA [c] bereinigt)	8,5	8,5	8,5	8,3	8,1	**8,1**
EWC [d] Leih- und Zeitarbeiter	0,1	0,05	0,05	0,03	0,04	**0,05**
EWC [d] Freelancer und Berater	0,8	0,7	0,7	0,7	0,8	**0,8**
davon international	**6**	**6,1**	**7,2**	**7,8**	7,9	**8,0**
IWC [b] (PA [c] bereinigt)	5,2	5,3	6,1	6,5	6,8	**7,1**
EWC [d] Leih- und Zeitarbeiter	0,2	0,3	0,4	0,5	0,2	**0,2**
EWC [d] Freelancer und Berater	0,6	0,6	0,7	0,8	0,8	**0,8**

[a] Total Workforce Cost: External Workforce Cost + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand
[b] Internal Workforce Cost
[c] Personalaufwand
[d] External Workforce Cost: Kosten Leih- und Zeitarbeit + Kosten für Freelancer und Berater

TOTAL WORKFORCE QUOTA

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.

Nach dem die Quote im gesamten Konzern von 2014 bis 2017 gesunken ist, gab es in 2018 einen leichten Anstieg auf 22,6 Prozent. International ist sie gesunken: von 16,6 Prozent im Jahr 2015 auf aktuell 15,9 Prozent. In Deutschland ist sie aufgrund der gestiegenen Personalkosten leicht angestiegen: Die bereinigte Quote des Gesamtkonzerns hat sich im Jahr 2018 gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Prozentpunkte verschlechtert.

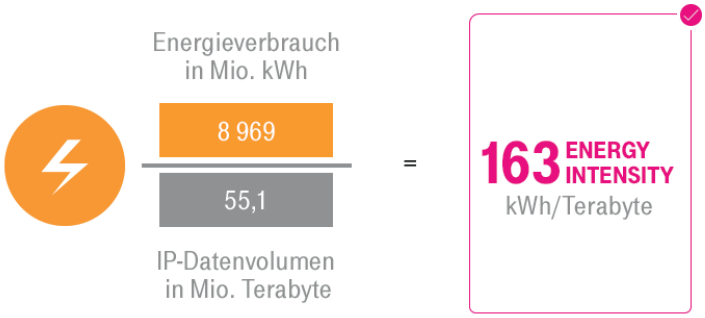
in Mrd. €	PA [a] bereinigt 2018	EWC [b] 2018	TWC [c] 2018	Umsatz [d] 2018	TWQ [e] bereinigt 2015	TWQ [e] bereinigt 2016	TWQ [e] bereinigt 2017	TWQ [e] bereinigt 2018
Deutschland	8,1	0,9	9,0	25,0	35,9%	35,9%	35,4%	36,1%
International	7,1	1,0	8,0	50,7	16,6%	16,2%	15,9%	15,9%
Konzern (gesamt)	15,2	1,8	17,1	75,7	23,8%	23,0%	22,5%	22,6%

[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

ENERGIE

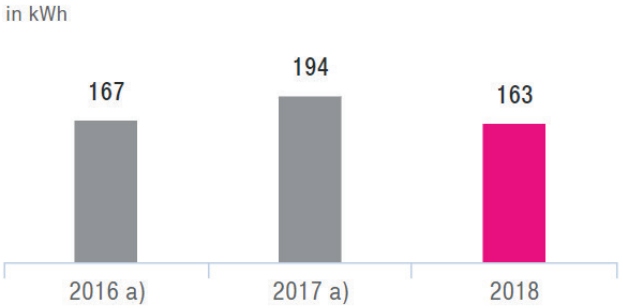
ESG KPI „ENERGY INTENSITY“ DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

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.



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

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



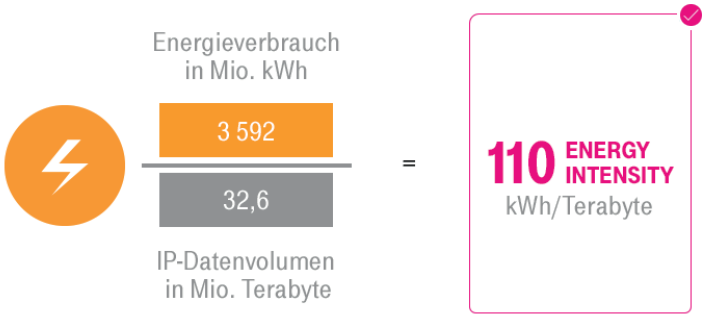
a) Ab 2017 bezieht sich der Wert auf den Konzern EU + T-Mobile US (in 2016 nur auf Konzern EU).

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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

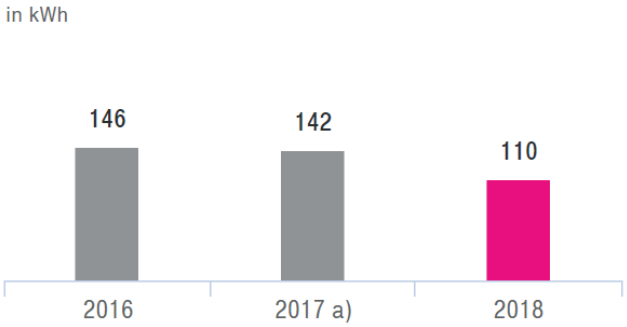
ESG KPI „ENERGY INTENSITY“ KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

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



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

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



a) Die Berechnungsgrundlage des IP-Datenvolumens hat sich gegenüber dem Vorjahr verändert und wurde angepasst.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

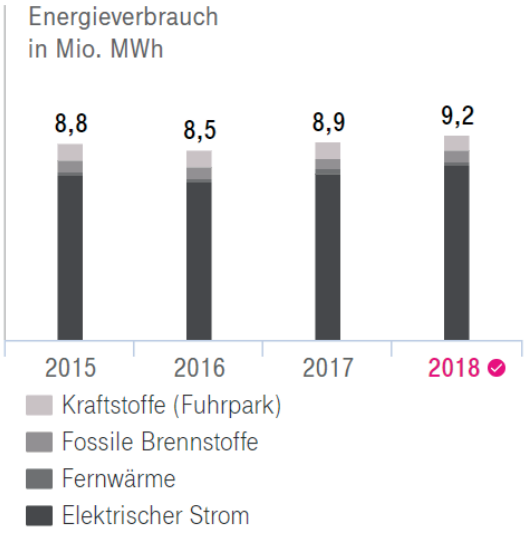
Der ESG KPI „Energy Intensity“ ist relevant für den GRI-Indikator GRI 302-3 (Energieintensität). Die Angabe ist relevant für die EFFAS-Kennzahl E01-01 (Energy consumption, total). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 12 (Ressourcenmanagement) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem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

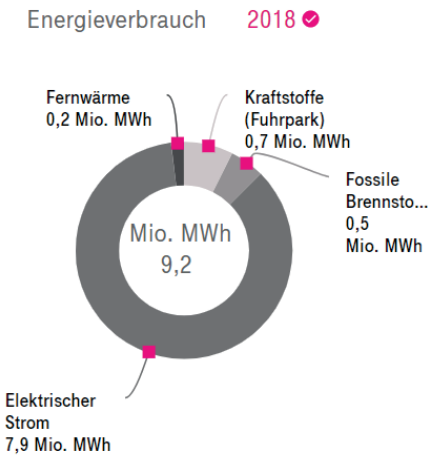
GESAMT-ENERGIEVERBRAUCH

Der Gesamtenergieverbrauch ist gegenüber dem Vorjahr um 3 Prozent gestiegen. Dies resultiert aus dem rasant wachsenden Datenverkehr und dem damit verbundenen fortlaufenden Netzausbau. So stellen wir z. B. unsere Netzinfrastruktur auf IP-Technologie um; sie ist nicht nur leistungsstärker, sondern verbraucht auch weniger Strom als bestehende Technologien.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe unseres Energieverbrauchs nach Primärenergiequellen decken wir den GRI-Indikator GRI 302-1 (Energieverbrauch innerhalb der Organisation) sowie die EFFAS-Kennzahl E01-01 (Energieverbrauch Gesamt) teilweise ab. Durch die Offenlegung des Energieverbrauchs des Fuhrparks wird weiterhin der GRI-Indikator GRI 307-1 (Umweltauswirkungen des Transports) teilweise abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen). Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).





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

ESG KPI „ERNEUERBARE ENERGIEN“

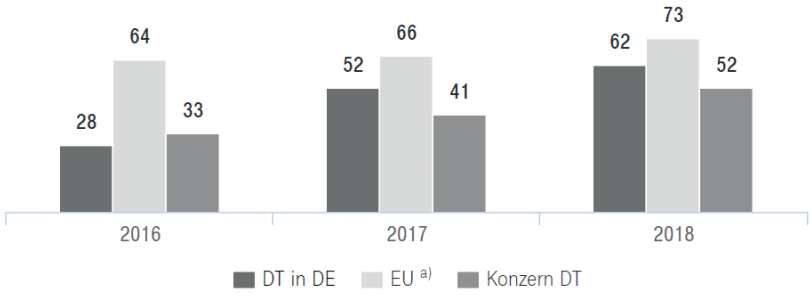
Der ESG KPI „Renewables“ errechnet sich aus dem Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch. Konzernweit streben wir danach erneuerbare Energien stärker zu nutzen. Das neue Klimaschutzziel beinhaltet einen Anteil von 100 % erneuerbarer Energien. Hierfür können alle Landesgesellschaften, neben dem Direktbezug erneuer-barer 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 2018 bei 52 Prozent.

Der durchschnittliche Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien am Landesmix in allen Ländern, in welchen die deutsche Telekom aktiv ist, lag bei 32 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 23 Prozent („verbleibender“ Landesmix). [b)]

Anteil erneuerbarer Energie am Stromverbrauch (in %)



	2016			2017			2018		
	D	EU [a)]	Konzern	D	EU [a)]	Konzern	D	EU [a)]	Konzern
Strom aus erneuerbaren Energien (GWh)	803	1 103	2 332	1 497	1 154	3 110	1702	1335	4091
Gesamtstrom-verbrauch (GWh)	2 840	1 720	7 107	2 879	1 738	7 546	2769	1840	7872
ESG KPI Erneuerbare Energien	28%	64%	33%	52%	66%	41%	62% ✓	73%	52% ✓
Ern. Energie Strommix	28%	26%	23%	49%	25%	30%	53%	30%	32%
Zertifikate	0%	43%	11%	6%	40%	12%	17%	49%	25%
Selbsterzeugung	0,10%	0,03%	0,05%	0,12%	0,02%	0,05%	0,12%	0,05%	0,06%
Direktbezug	0,0%	5,5%	1,7%	0,0%	12,9%	3,5%	0,0%	13,0%	3,4%
"Verbleibender" Landesmix [b)]	28%	15%	20%	46%	13%	26%	44%	11%	23%

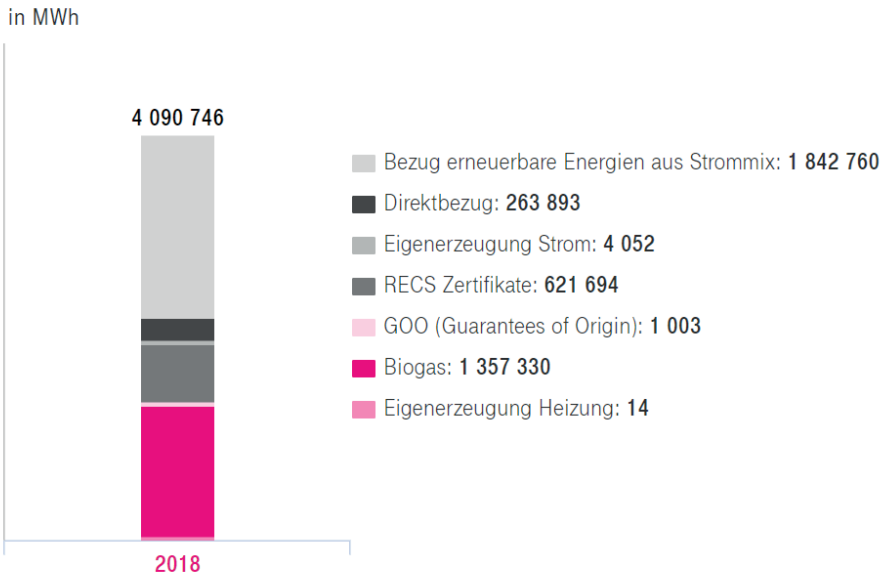
[a)] EU = Landesgesellschaften Europa ohne Deutschland und T-Systems

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

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

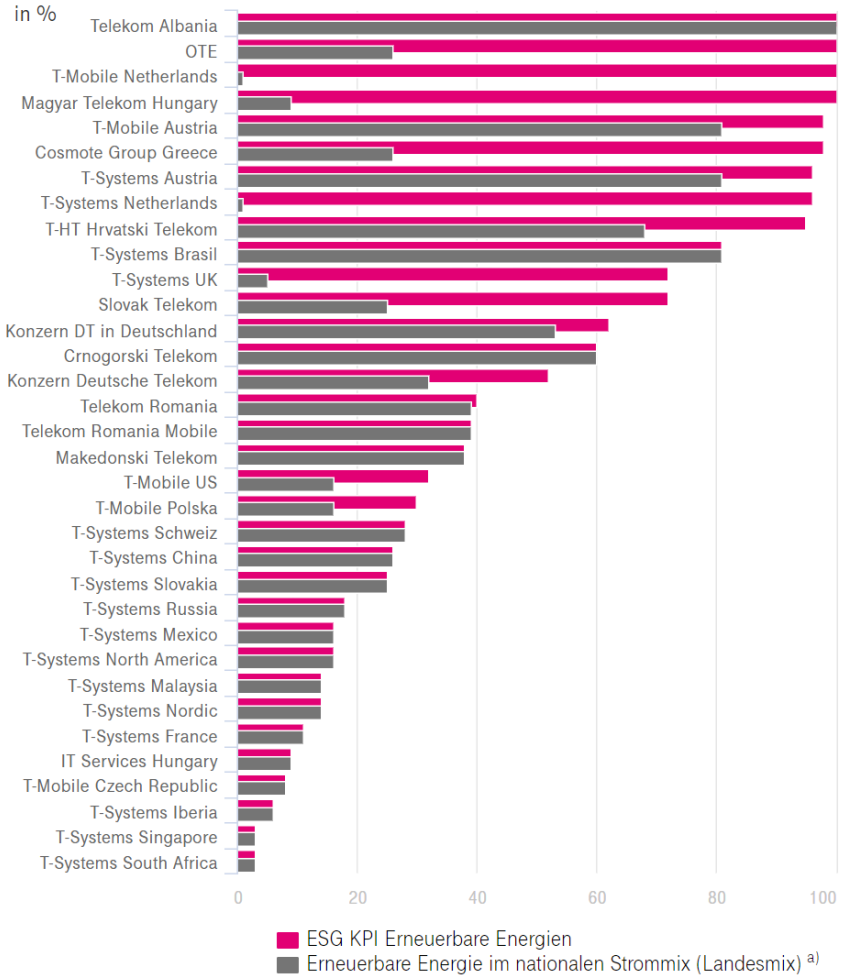
ERNEUERBARE ENERGIEN

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

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



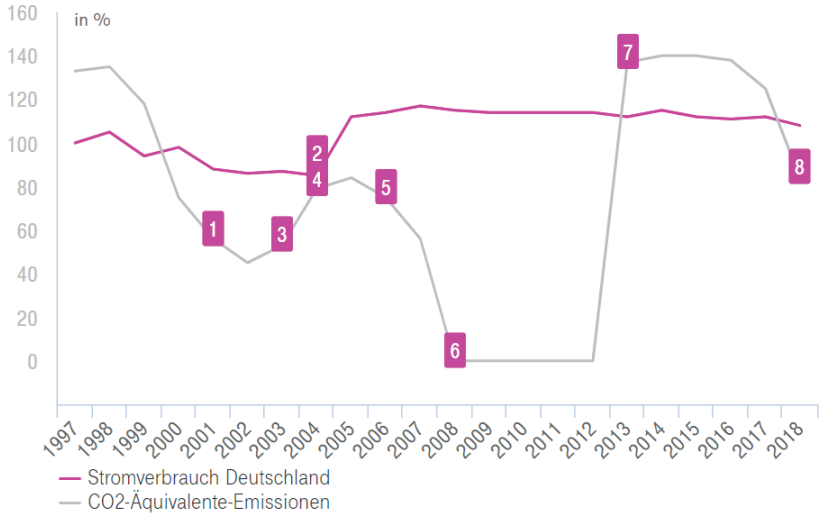
a) Bei der Errechnung des Anteils erneuerbarer Energie am Strombezug wird der Landesmix zu Grunde gelegt, da keine Daten zum Anteil erneuerbarer Energie am Residualmix verfügbar sind. Der Landesmix wurde auf Basis öffentlich verfügbarer Quellen berechnet (Europäische Kommission, US Energy Information 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.

ENTKOPPLUNG STROMVERBRAUCH UND CO2-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.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

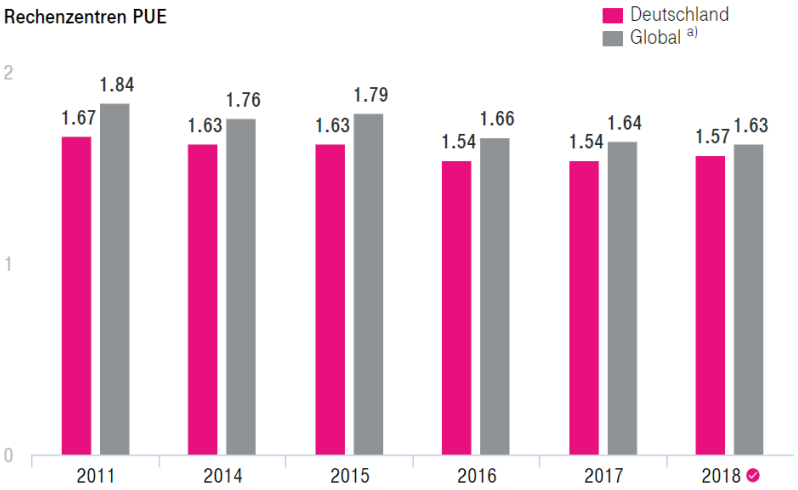
Durch die Angabe decken wir die EFFAS-Kennzahl E16-05 (Verbrauch erneuerbarer Energien) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 3 (Strategische Analyse, Strategie und Ziele), 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).



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

ESG KPI „PUE“

Die Effizienz unserer Rechenzentren wird mit Hilfe des sogenannten PUE-Faktors (Power Usage Effectiveness) überwacht und ist ein Indikator für die Effizienzsteigerung der Infrastruktur in unseren Rechenzentren. Dieser berechnet sich aus dem Verhältnis zwischen der verbrauchten elektrischen Gesamtenergie des RZ und der elektrischen Energieaufnahme der IT. Zwischen 2011 und 2018 konnten wir den durchschnittlichen globalen PUE-Wert unserer T-Systems Rechenzentren von 1,85 auf 1,63 senken. Analog dazu konnte für Deutschland ein Rückgang von 1,67 auf 1,57 zwischen 2008 und 2018 erreicht werden.



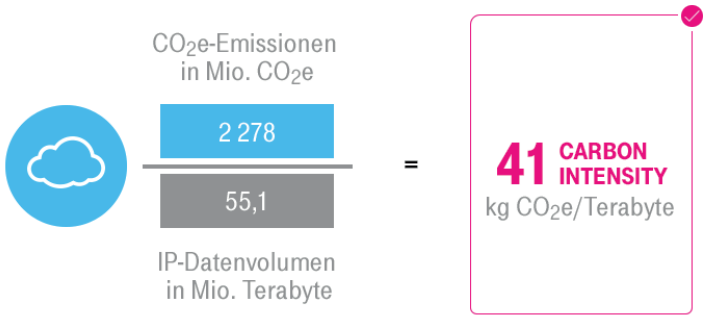
a) International + Konzern DT in Deutschland

Daten durch PwC geprüft.

CO_2-EMISSIONEN

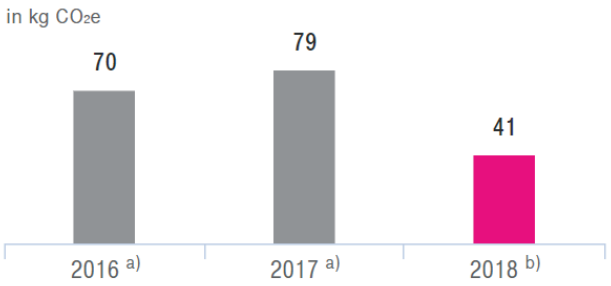
ESG KPI „CARBON INTENSITY“ DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

Seit 2016 berichten wir den ESG KPI „Carbon Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „CO_2-Emissionen“ setzt dieser die CO2-Emissionen ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt.



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

Im Zähler des ESG KPI wird der gesamte CO2-Ausstoß aller Energieträger – Treibstoff, Gas, Fernwärme und Strom – berücksichtigt. Das Datenvolumen setzt sich zusammen aus dem transportierten IP-Datenvolumen (u. a. IP-Telefonie, Internet, IP-TV).

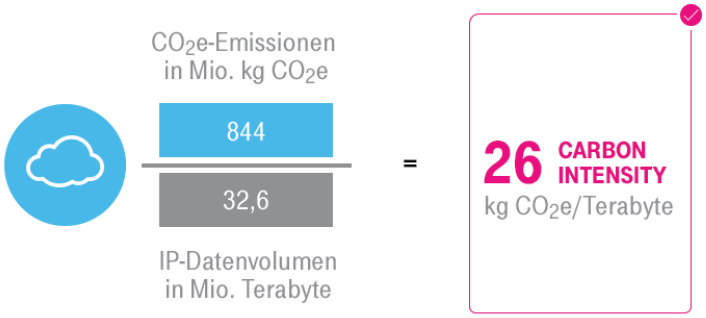


a) Ab 2017 bezieht sich der Wert auf den Konzern EU + T-Mobile US (in 2016 nur auf Konzern EU).
b) Führende Methode ist ab diesem Berichtsjahr die „market-based“ Methode. Bei dieser Methode werden die Emissionen mit einem spezifischen Emissionsfaktor („Versorgerfaktor“) pro DT-Gesellschaft berechnet. Dieser Faktor ist vom tatsächlichen Energieeinkauf (Strommix) eines Unternehmens abhängig; der Einkauf erneuerbarer Energien (Direktbezug, Zertifikate) wirkt sich dabei emissionsmindernd aus.

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

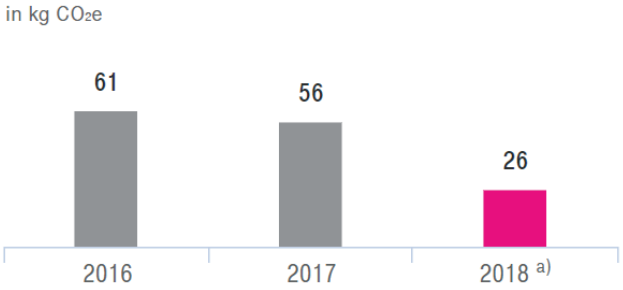
ESG KPI „CARBON INTENSITY“ KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

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



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

Im Zähler des ESG KPI wird der gesamte CO_2-Ausstoß aller Energieträger – Treibstoff, Gas, Fernwärme und Strom – berücksichtigt. Das Datenvolumen setzt sich zusammen aus dem transportierten IP-Datenvolumen (u. a. IP-Telefonie, Internet, IP-TV).



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

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

CO_2E-EMISSIONEN GESAMT (SCOPE 1 - 3)

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

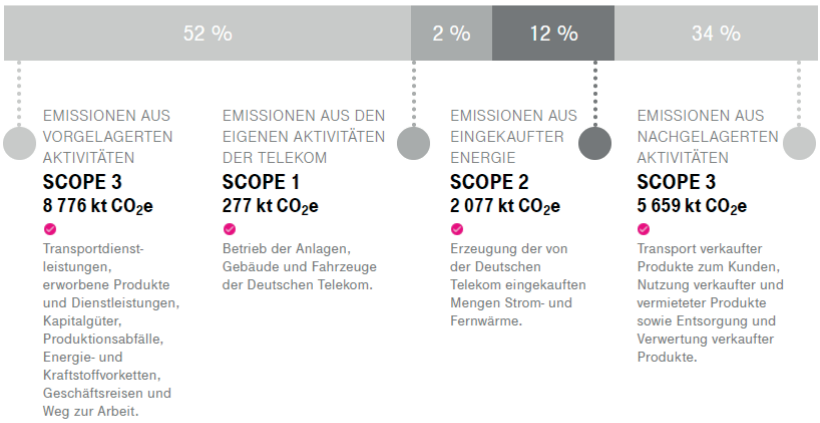
Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe „DT Group in Germany“ und „T-Mobile USA“.

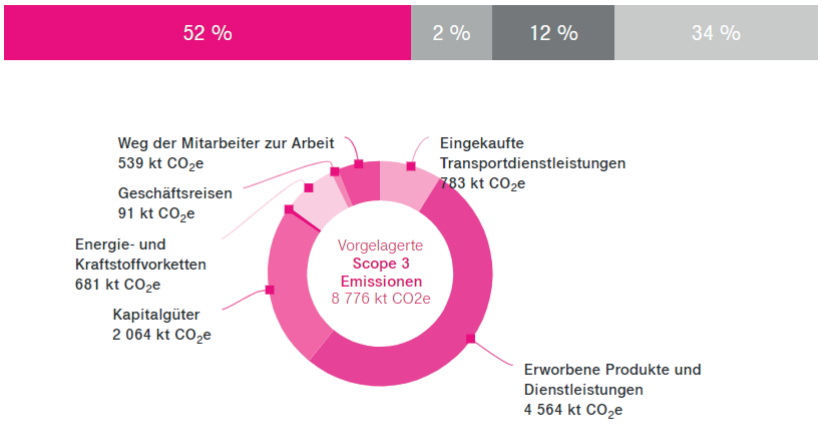
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Darstellung der Scope 1-3 CO_2-Emissionen in CO_2-Äquivalenten entlang der Wertschöpfungskette legen wir unsere gesamten CO_2-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol offen und entsprechen so dem Kriterium 13 des deutschen Nachhaltigkeitskodex (Treibhausgasemissionen). Durch die Angabe decken wir die GRI-Indikatoren GRI 305-1 (direkte THG-Emissionen), GRI 305-2 (indirekte THG-Emissionen) und GRI 305-3 (weitere indirekte THG-Emissionen) vollständig sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Treibhausgasemissionen Scope 1-3) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse), 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

CO_2e-Emissionen (Scope 1-3)

Interaktive Grafik





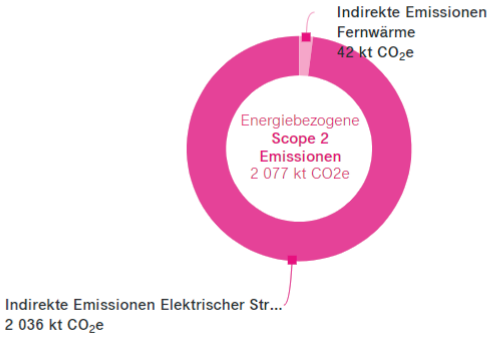
CO_2e-Emissionen (Scope 1-3)

Interaktive Grafik

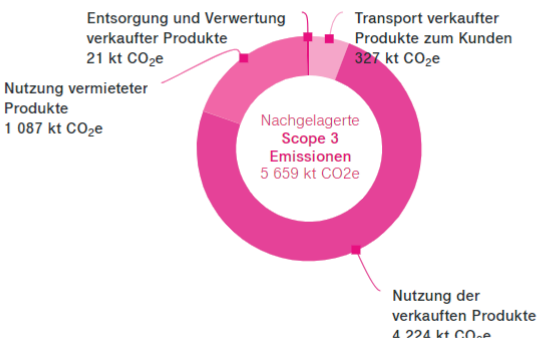












CO_2E-EMISSIONEN GESAMT (SCOPE 1 & 2 EMISSIONEN)

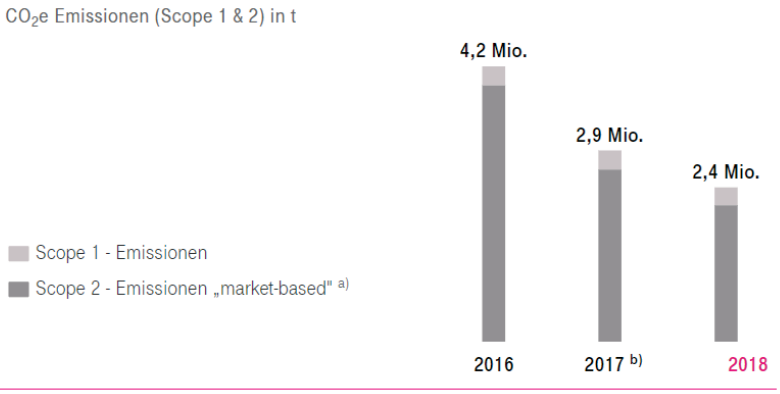
Unsere CO_2-Emissionen sind maßgeblich durch den Stromverbrauch getrieben. Daher berichten wir in der untenstehenden Tabelle besonders detailliert die Konzernwerte der Scope-2-Emissionen img, die aus unserem Stromverbrauch resultieren. Wir differenzieren dabei nach den Methoden „market-based“ und „location-based“ und folgen damit der „GHG Protocol Scope 2 Guidance“. Erstmalig werden die markt- und ortsbasierten Emissionen für 2017 und 2018 in CO_2-Äquivalenten ausgewiesen. Diese Umstellung erfolgte, um einen transparenten Vergleich zwischen den Scope-1 bis 3 Emissionen zu ermöglichen, und um sich konsistent an den Anforderungen der Science-Based Targets Initiative auszurichten, an denen sich auch die neue Zielsetzung orientiert.

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

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

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Mit der Angabe unserer direkten und indirekten CO_2-Emissionen (Scope 1 & 2) entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol decken wir die GRI-Indikatoren GRI 305-1 (direkte THG-Emissionen) und GRI 305-2 (indirekte THG-Emissionen) vollständig sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Gesamte Treibhausgasemissionen Scope 1-3) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact -Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).



Scope 1 und Scope 2 „market-based“ a)

Gesamt in Mio	4,2	2,9	2,4 ✓
CO_2e-Emissionen Scope 1 in t (2016 in t CO_2)	290 541	284 510	276 727 ✓
CO_2e-Emissionen (Scope 2) „market-based“ a) in t (2016 in t CO_2)	3 878 321	2 611 055	2 077 415 ✓
CO_2e-Emissionsreduktionen durch Zertifikate (RECS, GOO, PPA) für erneuerbare Energien in t (2016 in t CO_2)	413 236	423 504	573 764

Scope 2 „location based“

CO_2e-Emissionen (Scope 2, "location-based") in t (2016 in t CO_2)	3 406 188	3 454 776	3 476 569 ✓

[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)] Die Werte für das Jahr 2017 wurden auf Basis genauerer Emissionsfaktoren neu berechnet. Für unsere Landesgesellschaft T-Mobile US wurde für die Jahre 2017 und 18 statt dem Durchschnittsfaktor der International Energy Agency der sogenannte eGRID Emissionsfaktor für die Emissionen aus Stromverbrauch zugrunde gelegt. Die amerikanische Environmental Protection Agency weist diesen nach unterschiedlichen Netzregionen der USA aus.

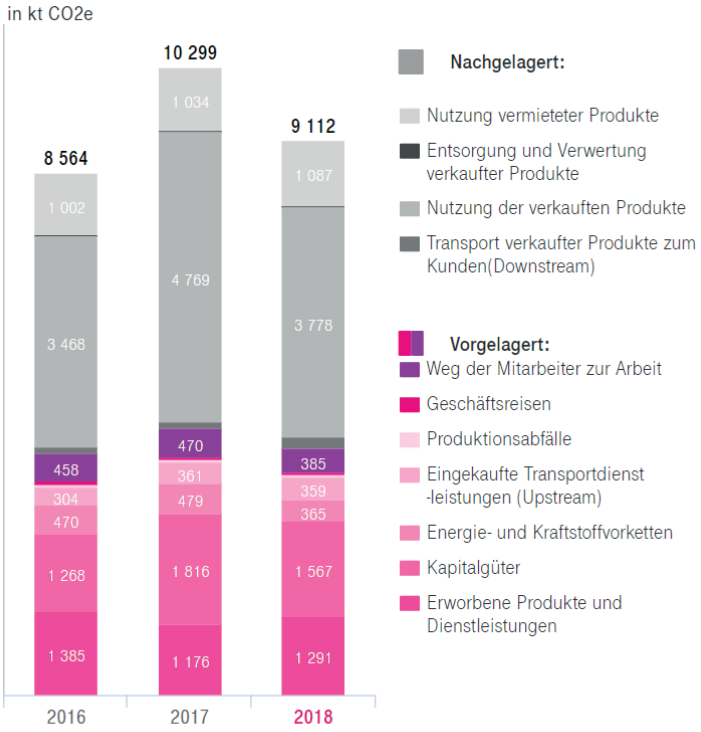
✓ Daten durch PwC geprüft. Werte für 2016 wurden nachträglich angepasst. Detaillierte Prüfkommentare siehe „DT Group in Germany“ und „T-Mobile USA“.

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

✓ Daten durch PwC geprüft. Bei der Berechnung 2017 wurde erstmalig der Strommix des Versorgers zu Grunde gelegt. Sollte dieser nicht verfügbar sein wurde der Resiudalmix oder der Landesmix verwendet. Werte sind mit den Vorjahreswerten nicht direkt vergleichbar. Detaillierte Prüfkommentare siehe „DT Group in Germany“ und „T-Mobile USA“.

CO_2E-EMISSIONEN GESAMT (SCOPE 3) DEUTSCHE TELEKOM EU*

Der Großteil unserer Gesamtemissionen zählt zu der Kategorie der sogenannten Scope-3-Emissionen img. 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. In der Grafik werden die Scope-3-Emissionen von 2016 - 2018 dargestellt, aufgeschlüsselt nach den Emissionsquellen. Vorgelagerte Emissionen machten 2018 rund 61 % der Scope 3 Emissionen aus, nachgelagerte Emissionen etwa 39 %. Die Basisdaten, die zur Berechnung der Scope-3-Emissionen verwendet wurden, werden im Kennzahlen-Tool berichtet. Weitere Informationen zur Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette finden Sie hier.



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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch die Angabe decken wir den GRI 305-3 (weitere indirekte THG-Emissionen) sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Gesamte Treibhausgasemissionen Scope 1-3) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

ENABLEMENT FAKTOR

ENABLEMENT FAKTOR KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

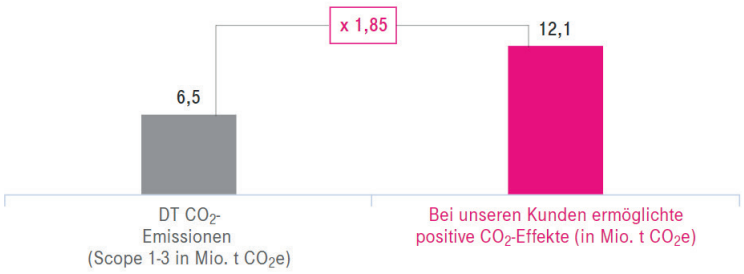
Darüber hinaus errechnen wir ebenfalls die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte ermöglicht werden. Diese Zahl setzen wir in Bezug zu unseren eigenen CO_2-Emissionen: Mit diesem „Enablement Factor" messen wir unsere Gesamtleistung im Klimaschutz. Demnach lagen 2018 in Deutschland die bei unseren Kunden ermöglichten positiven CO_2-Effekte um 85 % höher als unsere eigenen CO_2-Emissionen (Enablement Factor von 1,85 zu 1).

Die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden, stieg im Berichtsjahr von 11,9 auf 12,1 mio. t.

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

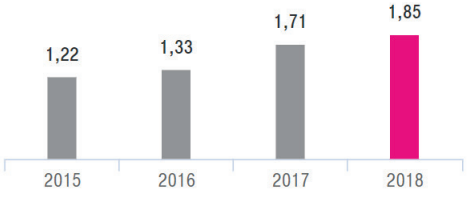
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Die Angabe des Enablement-Faktors ist relevant für den GRI-Indikator GRI 305-5 (Reduzierung der THG-Emissionen). Die Angabe ist relevant für die EFFAS-Kennzahl S13-01 (Intermodality). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 13 (Klimarelevante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

Enablement Faktor ✓
(Konzern DT in Deutschland, 2018)

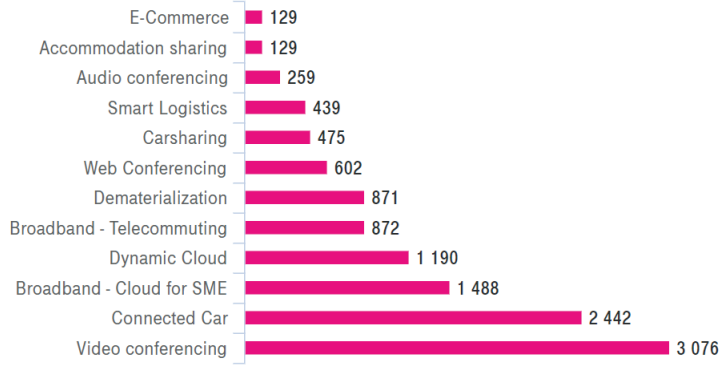


✓ Daten durch PwC geprüft.

Enablement Faktor von 2015 bis 2018



Extrakt: Bei unseren Kunden ermöglichte positive CO_2-Effekte (in kt CO_2e)



Weitere (<100 kt): Smart Metering, Ride Sharing, Broadband – eLearning, E-Mobility

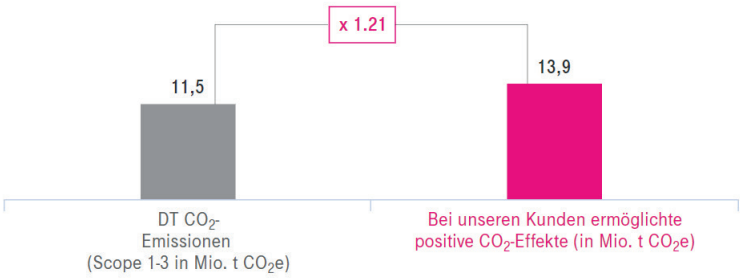
ENABLEMENT FAKTOR DEUTSCHE TELEKOM KONZERN EUROPA

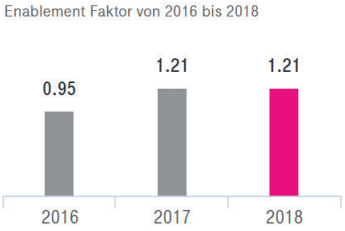
Darüber hinaus errechnen wir ebenfalls die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte ermöglicht werden. Diese Zahl setzen wir in Bezug zu unseren eigenen CO_2-Emissionen: Mit diesem „Enablement Factor" messen wir unsere Gesamtleistung im Klimaschutz. Demnach lagen 2018 europaweit die bei unseren Kunden ermöglichten positiven CO_2-Effekte um 21 % höher als unsere eigenen CO_2-Emissionen (Enablement Factor von 1,21 zu 1).

Die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden lagen im Berichtsjahr bei knapp14 mio. t.

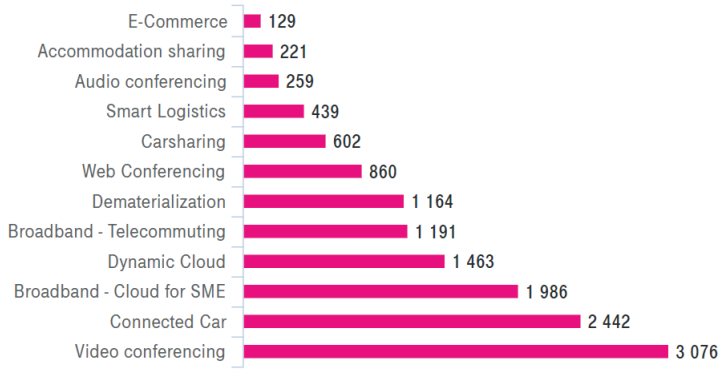
Mit dem ESG KPI „Enablement Factor" berechnen wir die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte entstehen.

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





Extrakt: Bei unseren Kunden ermöglichte positive CO_2-Effekte (in kt CO_2e)



Weitere (<100 kt): Smart Metering, Ride Sharing, Broadband – eLearning, E-Mobility

MOBILITÄT

ANZAHL FAHRZEUGE

Die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge ist gegenüber dem Vorjahr um rund 1 Prozent gesunken.
Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.

Die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge mit alternativen Antrieben konnte gegenüber dem Vorjahr um rund 3 Prozent deutlich gesteigert werden. Bei der Anschaffung von Geschäfts- und Dienstfahrzeugen setzen wir weiter – soweit wirtschaftlich vertretbar – auf alternative beziehungsweise verbrauchsarme Antriebe.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Logistik und Transport werden bei der Telekom durch Dienstleister wahrgenommen. Ökologische Auswirkungen, die aus den Transporten resultieren, werden durch vertragliche Regelungen mit Dienstleistern beeinflusst. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

	2015	2016	2017	2018
Anzahl Fahrzeuge Gesamt	**42 186**	**41 663**	**40 768**	**40 176**
Anzahl Fahrzeuge mit Dieselkraftstoff	35 369	34 941	34 640	34 430
Anzahl Fahrzeuge mit Benzinkraftstoff	6 551	6 396	5 792	5 401
Anzahl Fahrzeuge mit alternativem Antrieb	266	326	336	345
Anzahl Geschäftsfahrzeuge	12 504	12 161	11 836	11 471
Anzahl Dienstfahrzeuge	29 682	29 502	28 932	28 705

KRAFTSTOFFVERBRAUCH

Insgesamt sank der Kraftstoffverbrauch um ca. 2 Prozent, sowohl bei Dienst- und Geschäftsfahrzeugen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Logistik und Transport werden bei der Telekom durch Dienstleister wahrgenommen. Ökologische Auswirkungen, die aus den Transporten resultieren, werden durch vertragliche Regelungen mit Dienstleistern beeinflusst. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

in Liter	2015	2016	2017	2018 ✓
Kraftstoffverbrauch Gesamt	**71 926 080**	**67 813 891**	**65 641 719**	**63 830 580**
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit Dieselkraftstoff	54 646 907	51 097 161	49 482 133	47 739 113
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit Benzinkraftstoff	16 705 590	16 575 266	16 074 082	15 981 500
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit alternativem Antrieb	196 583	141 464	85 505	109 967
Kraftstoffverbrauch Geschäftsfahrzeuge	25 935 470	23 816 501	22 141 361	20 999 018
Kraftstoffverbrauch Dienstfahrzeuge	45 990 610	43 997 390	43 500 359	42 831 562

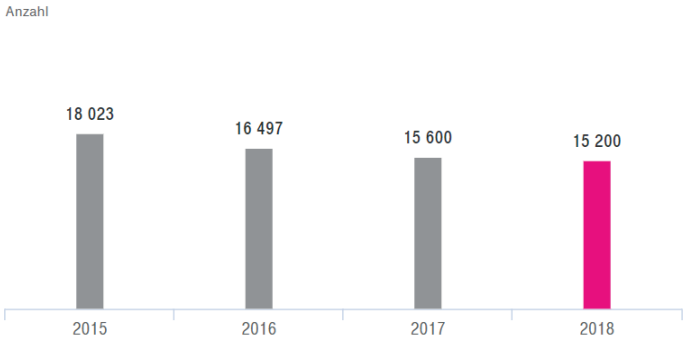
✓ Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe "Konzern DT in Deutschland" und "T-Mobile US". Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen. Werte für 2016 wurden nachträglich angepasst.

JOBTICKET

Im Jahr 2018 nutzten 15 200 Beschäftigte des Telekom-Konzerns in Deutschland den öffentlichen Nahverkehr mit einem arbeitgeberseitig bereitgestellten Jobticket. Der Rückgang ist unter anderem auf Standortverlagerungen zurückzuführen.

An vielen deutschen Telekom-Standorten insbesondere in den großen Ballungsräumen bieten wir unseren Beschäftigten regionale Jobtickets in Form von Monats- oder Jahreskarten im Abonnement zu besonders günstigen Konditionen an. Damit fördern wir einen klimaverträglichen öffentlichen Personennahverkehr und helfen unseren Mitarbeitern, ihre berufsbedingten Fahrtkosten gering zu halten.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch unsere Angaben zur Nutzung des Jobtickets decken die EFFAS-Kennzahl V04-13 (Prozentsatz an Services zur Reduktion von Klimaauswirkungen) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 2 (Umsetzung der Nachhal-tigkeitsstrategie), 10 (Innovations- und Produktmanagement) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.
Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).



RECYCLING

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 2018 wurden konzernweit (ohne TMUS, AMC, Maktel, Crnogorski, DTSE Einheiten) über 368 Tsd. Mobilgeräte zurückgenommen, ein Anstieg von ca. 27 Prozent gegenüber dem Vorjahr.

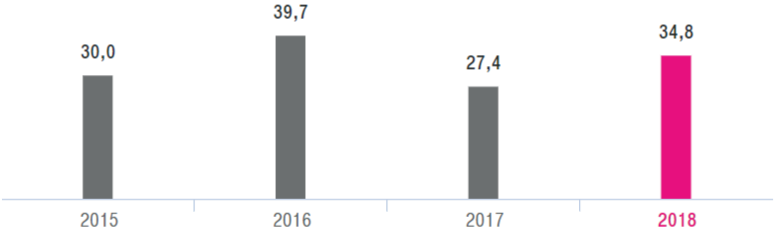
In 2017 wurden alleine bei TMUS knapp 4 Mio. mobile Endgeräte zurückgenommen. Der KPI läge für TMUS bei 115,9 und der Konzernwert inkl. TMUS bei 96,6.

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

Der ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ setzt die Zahl der zurückgenommenen mobilen Endgeräte (in Tsd.) ins Verhältnis zur Anzahl der in Umlauf gebrachten Endgeräte (in Mio.). Die Erfassung der zurückgenommenen Endgeräte erfolgt in Kilogramm oder über die Stückzahl. Bei der Erhebung in Kilogramm wird ein konzerneinheitlicher Umrechnungsfaktor von 7,25 Stück pro Kilogramm zugrunde gelegt, sofern kein landesspezifischer Umrechnungsfaktor vorliegt. Die in den Markt gebrachten mobilen Endgeräte umfassen Smart Phones, Simple Phones, Tablets und mobile Festnetzgeräte. Aus Gründen der Datenqualität werden Stückzahlen aus dem Einkauf berichtet.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Mit der Angabe des ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ als Fortschrittsindikator für die ressourceneffiziente und umweltschonende Produktnutzung decken wir die EFFAS-Kennzahl E14-01 (Recyclingquote) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse), 10 (Innovations- und Produktmanagement), 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact -Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

Gesammelte mobile Endgeräte ggn. in Umlauf gebrachte mobile Endgeräte [a)]
(zurückgenommene mobile Endgeräte in Tsd. / in Umlauf gebrachte mobile Endgeräte in Mio.)



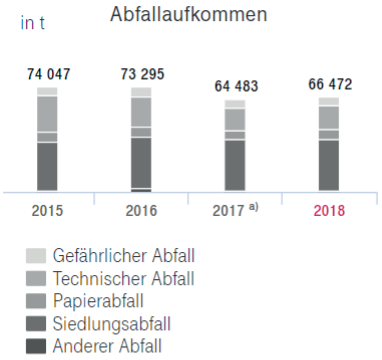
a) Es werden alle Geschäfseinheiten berücksichtigt, in denen Basisdaten zur KPI Berechnung vorlagen. Dieser KPI ist für T-Systems-Einheiten nicht relevant. Darstellung Konzernwert ohne T-Mobile US, Telekom Albania, Maktel, Crnogorski Telekom, DTSE Einheiten.

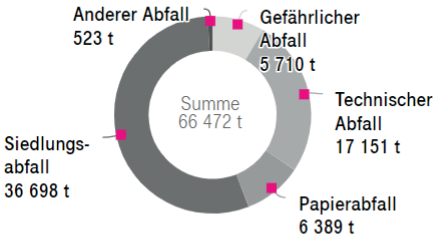
ABFALLAUFKOMMEN

Die konzernweite Abfallmenge ist gegenüber 2018 um 3 % leicht angestiegen. Dieser Anstieg ist im Wesentlichen auf die Zunahme des technischen Abfalls zurückzuführen. Die Mengen technischen Abfalls schwanken von Jahr zu Jahr in Abhängigkeit von unregelmäßig durchgeführten Projekten. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe unseres Abfallaufkommens decken wir den GRI-Indikator GRI 306-2 (Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode) sowie die EFFAS-Kennzahl E04-01 (Gesamter Müll in Tonnen) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).





a) Rückwirkende Korrektur der Daten 2017 im Jahr 2018.

ZURÜCKGEWONNENE KUPFERKABEL

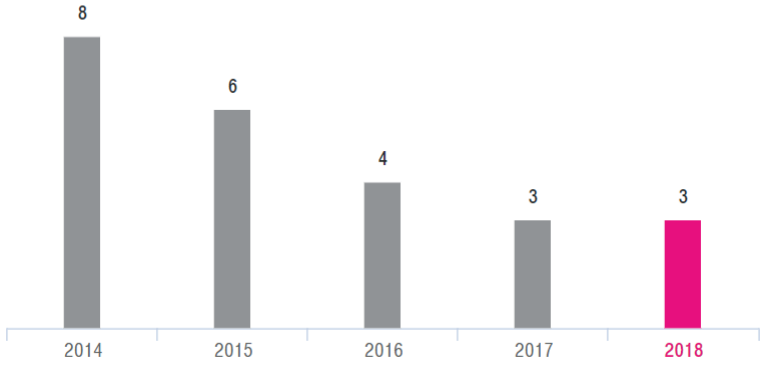
Im Jahr 2018 zog die Telekom allein in Deutschland rund 3 000 Tonnen Kupferkabel aus Kabelkanalanlagen. Diese werden in zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben umweltgerecht aufbereitet. Bis zu 90 Prozent des Materials werden anschließend dem Rohstoffmarkt wieder zugeführt.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe unseres Abfallaufkommens decken wir den GRI-Indikator GRI 306-2 (Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode) sowie die EFFAS-Kennzahl E04-01 (Gesamter Müll in Tonnen) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

Zurückgewonnene Kupferkabel seit 2010

in Tsd. Tonnen



WEITERE RECYCLING KENNZAHLEN

Print-on-Demand

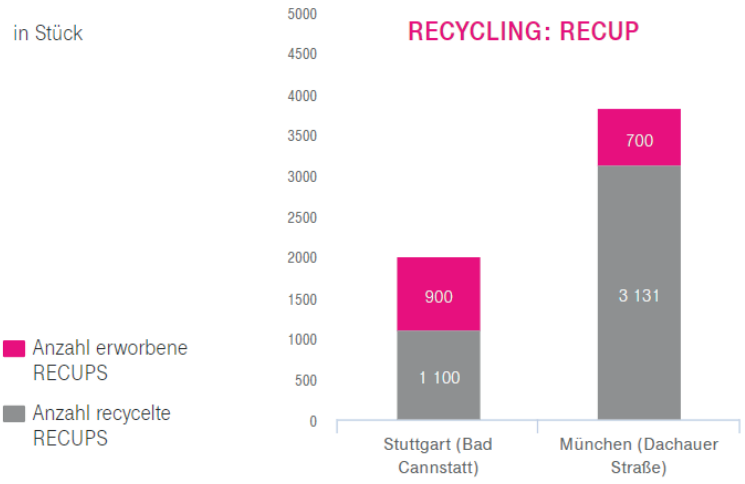
Der Vorteil von Print-on-Demand liegt auf der Hand. Kurzanleitungen werden auftragsbezogen täglich gedruckt und müssen nicht vorproduziert, transportiert und gelagert werden. Änderungen in den Dokumentenvorlagen sind am nächsten Tag vor Kunde im Einsatz – damit verkürzt sich die Reaktionszeit deutlich und die bisher gelegentlich notwendige Vernichtung von Altmaterialien wird unnötig. Der Materialeinsatz konnte im Zuge der Neukonzeption wesentlich reduziert werden, was dem Telekom Ziel in Bezug auf nachhaltiges und ressourcenschonendes Management gerecht wird. Gestartet wurde zunächst mit Kurzanleitungen der MagentaZuhause Tarife. Hiermit reduziert sich bereits in dieser ersten Projektphase der Papierverbrauch um 37,6 Tonnen pro Jahr.
Im nächsten Schritt werden auch die weiteren Einrichtungsunterlagen mit besonderen Spezifikationen (mehrere Blätter, Broschüre enthalten, Beilage der SIM-Karte etc.) auf die Nutzung von Print-on-Demand überprüft.

Reduzierung des Papierverbrauchs in 2018: 37,6 TONNEN

RECUP Mehrwegbecher

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

Im November 2018 startete die Einführung an den Telekom-Standorten Stuttgart-Bad Cannstatt und München-Dachauer Straße, wo seit dem über 4 000 RECUPS verwendet wurden.



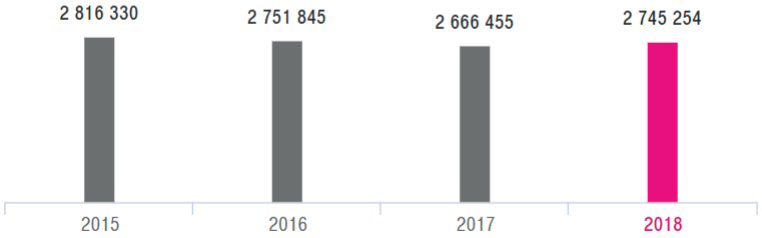
WEITERE ÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN

WASSERVERBRAUCH

Der konzernweite Wasserverbrauch ist um 3 Prozent leicht angestiegen. Der Anstieg geht hauptsächlich auf die Entwicklung bei T-Mobile US zurück. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Mit der Angabe unseres Wasserverbrauchs decken wir die EFFAS-Kennzahl E28-01 (Gesamtwasserkonsum) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

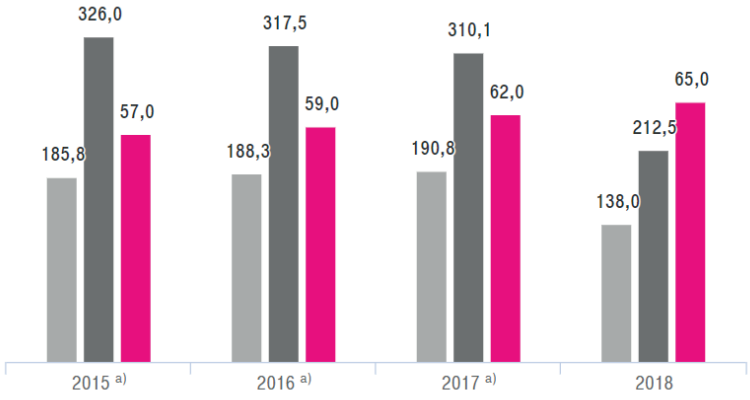
in m³



ELEKTRONISCHE KUNDENRECHNUNGEN MOBILFUNK UND FESTNETZ IN DEUTSCHLAND

2018 wurden über 138 Millionen Kundenrechnungen elektronisch zugestellt. Dies entspricht etwa 65 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
Durch unsere Angaben zur Anzahl elektronisch übermittelter Kundenrechnungen decken wir die EFFAS-Kennzahl V04-13 (Prozentsatz an Services zur Erhöhung der Öko-Effizienz der eigenen Produkte) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 2 (Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie) und 10 (Innovations- und Produktmanagement) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

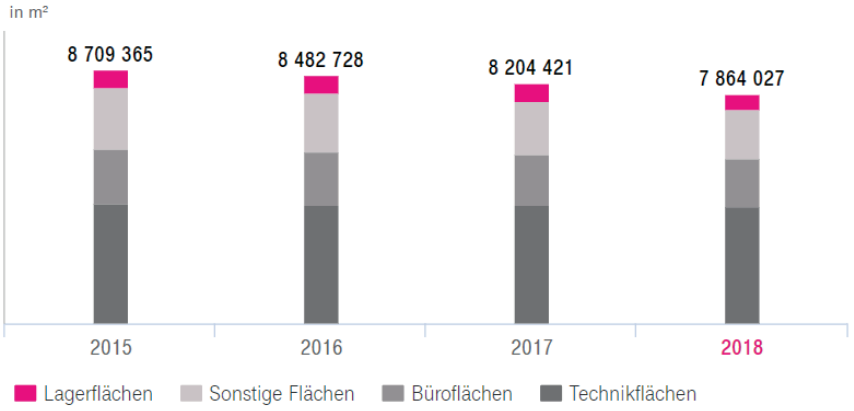


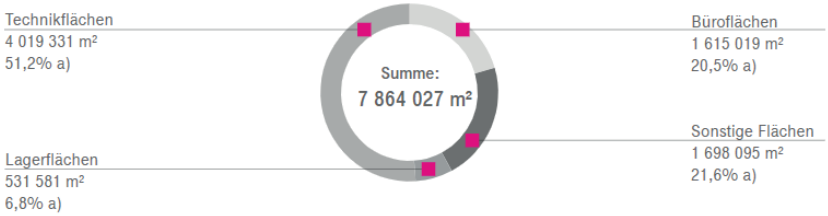
a) Rückwirkende Korrektur der Daten 2015 bis 2017 im Jahr 2018.

FLÄCHENNUTZUNG

Die von der Deutschen Telekom in Deutschland genutzten Grundstücke decken den wesentlichen Bedarf an Technik-, Büro-, Lager- und sonstigen Flächen. Mit insgesamt 7 864 Tausend Quadratmetern ist die Summe genutzter Flächen gegenüber den Vorjahren weiter gesunken.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen). Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).





a) Bei den Einzelwerten handelt es sich um gerundete Werte.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

ESG KPI „COMMUNITY INVESTMENT“

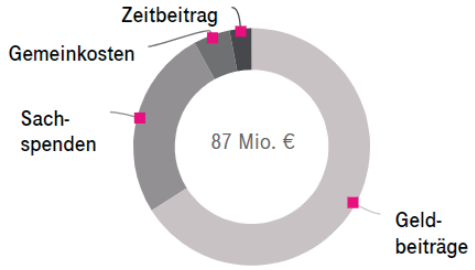
Wir berichten ein Set von drei KPI zur Wirkungsmessung des gesellschaftlichen Engagements. Dabei handelt es sich um die ESG KPIs „Community Investment“, „Beneficiaries“ und „Medienkompetenz“. Wir orientieren uns dabei an der Methodik der London Benchmarking Group (LBG) mit den Aspekten „Input“ (Aufwand/Engagement),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

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

Das Investitionsvolumen für unsere gesamte Netzinfrastruktur lag 2018 bei 12,2 Mrd. € (davon über 5 Mrd. € in Deutschland) und wir versorgen bereits 97 Prozent der Bevölkerung innerhalb unserer Landesgesellschaften mit LTE. Zudem betreiben wir mit mehr als 500 000 Kilometern das größte Glasfasernetz Deutschlands und forcieren den Ausbau einer großflächigen NB-IoT Infrastruktur für die Städte der Zukunft. Durch den Ausbau des Internets tragen unsere Investitionen somit einen wichtigen Teil dazu bei, dass weiten Teilen der Gesellschaft der Zugriff auf schnelles Internet möglich ist. Dies wiederum ist die Grundlage für eine positive Entwicklung unserer gesellschaftlichen Kennzahlen, z.B. den ESG KPI „Medienkompetenz“. Weiterhin leisten wir durch unsere Produkte und Services einen Beitrag zum Klimaschutz und tragen zur Ressourceneffizienz bei. Unsere Produkte reichen dabei über von ICT Lösungen wie Videokonferenzen über Industrie 4.0 und eine nachhaltig vernetzte Landwirtschaft bis hin zu „Smart City“-Konzepten.

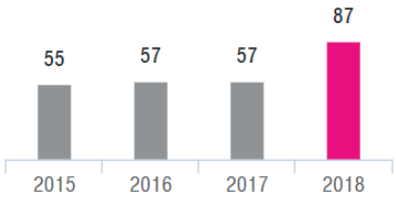
Zusätzlich leisten wir mit dem ESG KPI „Community Investment“ einen wichtigen Beitrag zu den Sustainable Development Goals. In 2018 haben über 20 Millionen Euro unserer Community Investments zur Erreichung des SDG 4 (die Förderung von hochwertiger Bildung) beigetragen.

ESG KPI „Community Investment“ (Input Split) 87 Mio. €



Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe "Konzern DT in Deutschland" und "T-Mobile US".
Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.
Daten beruhen teilweise auf Vorjahresdaten.
Im Vergleich zum Vorjahr Erhöhung des Wertes zur monetären Bewertung der freiwilligen Arbeitsstunden.

Community Investment von 2015 bis 2018 in Mio. €



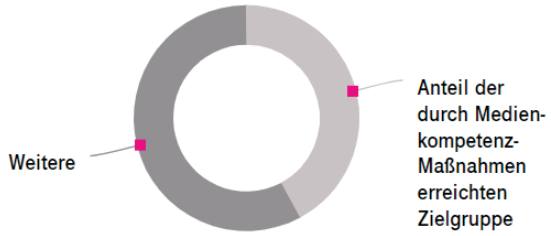
ESG KPI-SET „BENEFICIARIES“ UND „MEDIENKOMPETENZ“

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).

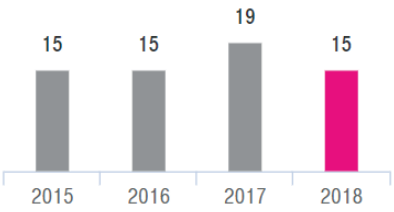
Der ESG KPI „Medienkompetenz“ („Media Literacy“) misst die Anzahl der mit Programmen in diesem Bereich erreichten Menschen. Dieser KPI stellt den direkten Bezug zu unserem Kerngeschäft her. Zum Jahresende 2018 erreichte dieser einen Wert von 42 Prozent. Unser Ziel ist es, den KPI bis 2020 auf 45 Prozent zu erhöhen.

ESG KPI „Beneficiaries“ 14,7 Mio. Personen ✓
ESG KPI „Medienkompetenz“ 42,12% ✓

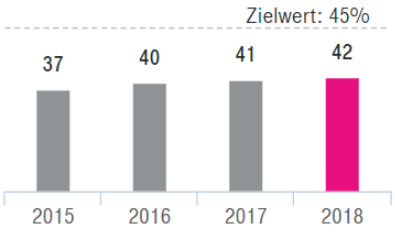


✓ Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe "Konzern DT in Deutschland" und "T-Mobile US".
Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.
Daten beruhen teilweise auf Vorjahresdaten.

Beneficiaries von 2015 bis 2018 in Mio. Personen



Medienkompetenz von 2015 bis 2018 in %



ENGAGEMENT@TELEKOM

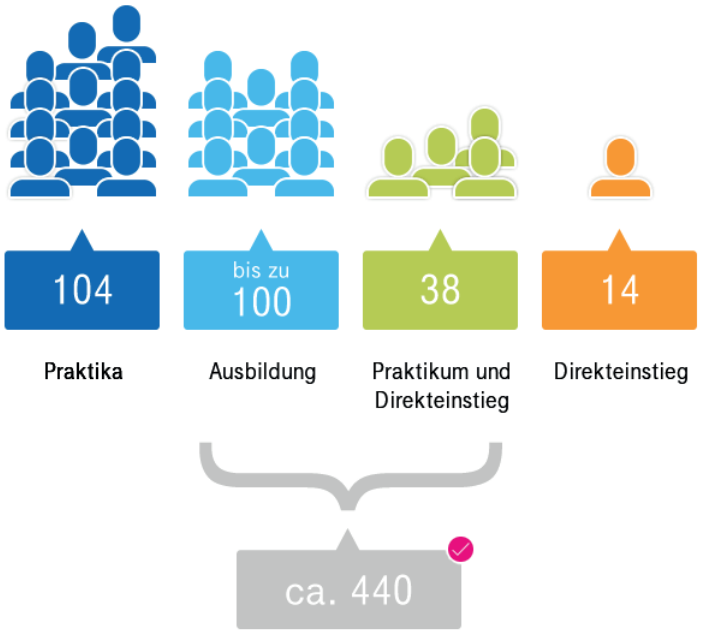
Die Mitarbeiter der Landesgesellschaften setzen sich auf vielfältige Art und Weise für die Gesellschaft ein. Im Mittelpunkt des Engagements (Corporate Volunteering) stehen dabei häufig Unterstützungsleistungen für Menschen, die sich noch nicht selbst helfen können: bedürftige Kinder und Jugendliche. In fast allen Landesgesellschaften gibt es ein breites freiwilliges Engagement. Die Kerndaten werden im Rahmen der internationalen Umsetzung von engagement@telekom erfasst.

Anzahl	2015	2016	2017	2018
Anzahl durchgeführte Volunteering Projekte	274	285	379	655
Anzahl Volunteers (Mitarbeiter)	31 355	30 259	28 477	35 836
Geleistete Arbeitsstunden	49 970	51 114	58 660	68 403

FLÜCHTLINGSHILFE IN ZAHLEN

Angesichts der großen Herausforderungen, die die Flüchtlingshilfe mit sich bringt, hat unser Vorstand im August 2015 eine eigene Task Force gegründet. Sie bündelt unsere verschiedenen Hilfsmaßnahmen in Deutschland, um noch schneller und unbürokratischer unterstützen zu können. In 2018 wurden über 100 Praktikumsplätze und Ausbildungsplätze mit Flüchtlingen besetzt.

TELEKOM STARTS 2018
(INKL. RUND 190 AUS PROGRAMMEN MIT START 2016/2017)



Daten durch PwC geprüft.

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

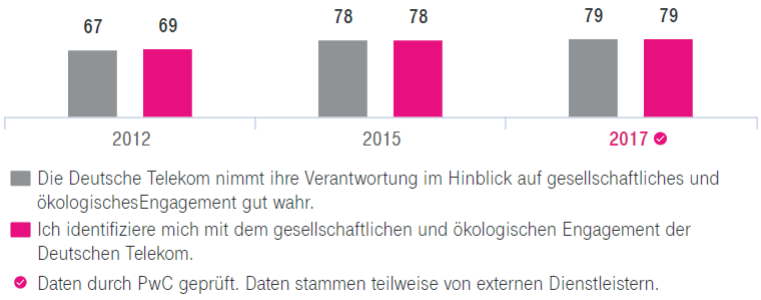
ESG KPI „IDENTIFIKATION MITARBEITER MIT CR-ENGAGEMENT“

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

In der Befragung aus dem Jahr 2017 zeigte sich - wie bereits in der Vergangenheit - eine Steigerung in der Identifikation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter mit unserem CR-Engagement.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Die Angabe ist relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse) und 14 (Arbeit-nehmerrechte und Vielfalt) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 3 (Vereinigungsfreiheit) und 6 (Beseitigung von Diskriminierung).

in %



ZUFRIEDENHEITS- UND ENGAGEMENT-INDEX

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

Zufriedenheitsquote	2015	2016	2017	2018
Deutschland	87%	88%	86%	81%
International	85%	86%	84%	82%
Konzern (gesamt)	87%	87%	85%	82%

Engagement-Index (Commitment-Index), Skala 1 bis 5 [b]	2015	2016 [a]	2017	2018 [a]
Alle Mitarbeiter	4,1	4,1	4,1	4,1 ✓
Alle Führungskräfte	4,5	4,5	4,5	4,5
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 2018, die letzte Mitarbeiterbefragung (MAB) im Frühjahr 2017. Die nächste MAB wird im Mai 2019 durchgeführt. 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.

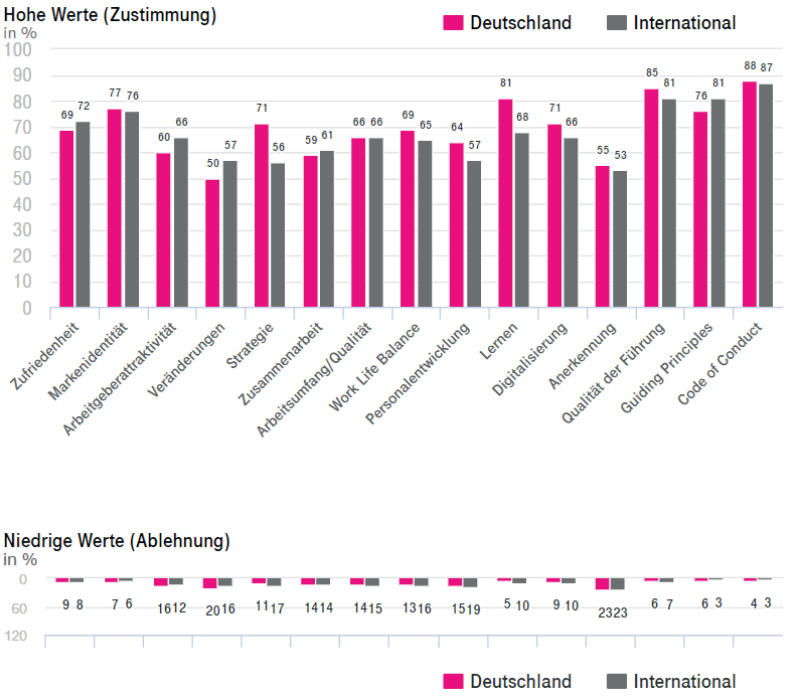
✓ Daten durch PwC geprüft.

PULS-CHECK

Die Deutsche Telekom will einen offenen Dialog und produktiven Austausch mit ihren Mitarbeitern. Dabei helfen neue Arbeitsformen und moderne Kommunikationsmöglichkeiten sowie regelmäßige Befragungen. Zu den wichtigsten konzernweiten Feedbackinstrumenten für die Beurteilung der Mitarbeiterzufriedenheit zählen die etwa alle zwei Jahre durchgeführte Mitarbeiterbefragung und die halbjährlich durchgeführte Pulsbefragung, der die unten dargestellten 15 Fragen aus der Mitarbeiterbefragung beinhaltet.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Kennzahl ist relevant für die Kriterien 14 (Arbeitnehmerrechte) und 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außer-dem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 3 (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen) und 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

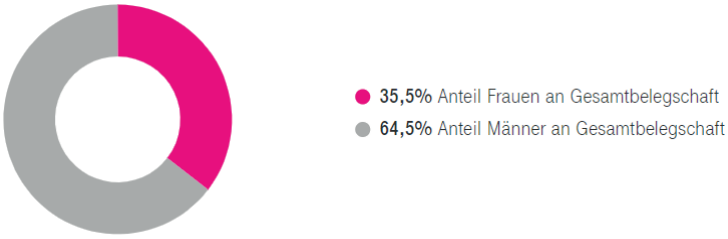


Beste Werte = hervorragend, gut / sehr einverstanden, einverstanden.
Niedrige Werte = schlecht, sehr schlecht / nicht einverstanden, überhaupt nicht einverstanden.
Teils-teils-Bewertungen nicht abgebildet.
Erläuterung zu den gestellten Fragen:
Zufriedenheit = Wie fühlen Sie sich in unserem Unternehmen?
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 und Innovation = In meinem Team teilen wir Ideen aktiv mit anderen, um Verbesserungen für die Telekom zu erreichen.
Anerkennung = Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.
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.

DIVERSITY

ANTEIL FRAUEN AN DER GESAMTBELEGSCHAFT

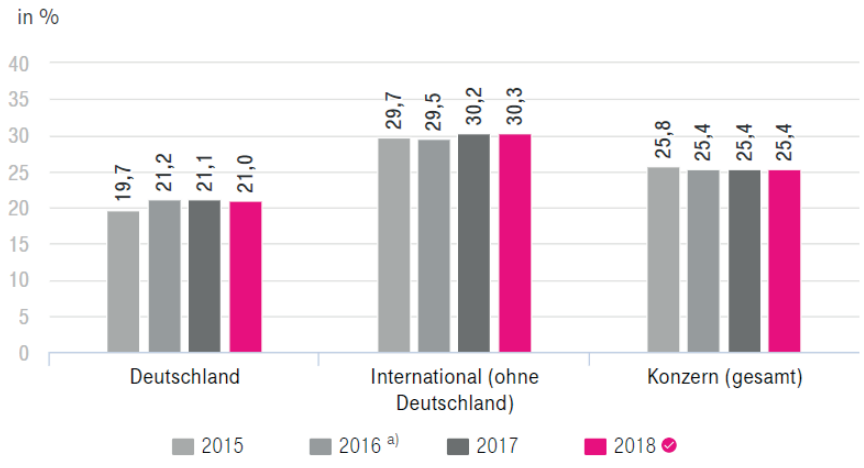
In den letzten Jahren ist es uns gelungen, den Anteil an Frauen an der Gesamtbelegschaft auf über einem Drittel konstant zu halten und erwarten für die Zukunft einen leicht ansteigenden Trend.



ANTEIL FRAUEN IM MITTLEREN UND OBEREN MANAGEMENT

Auch in 2018 wird das Ziel, 30 % Frauen in Führungspositionen zu erlangen, weiter verfolgt und wird weiterhin durch die Initiative „Fair Share“ unterstützt.
In Deutschland ist der Anteil der Frauen im mittleren und oberen Management in 2018 von 21,1 auf 21,0 Prozent leicht gefallen. Gründe hierfür liegen weiterhin im Umbau der Telekom in Deutschland sowie in der Reduzierung von Führungspositionen. Konzernweit bleibt der Wert gegenüber dem Vorjahr unverändert bei 25,4 %. Trotz des leichten Rückgangs in Deutschland konnte dieser Wert durch eine Steigerung von 30,2 auf 30,3 Prozent international gehalten werden.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch die Angabe des Prozentsatzes von Frauen im mittleren und oberen Management decken wir den GRI-Indikator GRI 405-1 (Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren) und die EFFAS-Kennzahl S10-02 (Anteil von Frauen in Führungspositionen) vollständig sowie die EFFAS-Kennzahl S10-01 (prozentualer Frauenanteil an der gesamten Belegschaft) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).



Daten durch PwC geprüft.

a) In 2016 erfolgte erstmalig eine Einordnung nach Jobclustern und nicht nach Managementgruppen. Die Daten sind daher nur eingeschränkt mit den Vorjahren

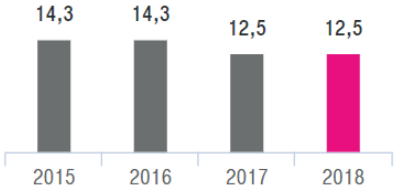
ANTEIL FRAUEN VORSTAND

Auch in 2018 wird das Ziel, 30 % Frauen in Führungspositionen zu erlangen, weiter verfolgt und wird weiterhin durch die Initiative „Fair Share“ unterstützt.

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.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch die Angabe des Prozentsatzes von Frauen im Vorstand decken wir den GRI-Indikator GRI 405-1 (Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren) und die EFFAS-Kennzahl S10-02 (Anteil von Frauen in Führungspositionen) vollständig sowie die EFFAS-Kennzahl S10-01 (prozentualer Frauenanteil an der gesamten Belegschaft) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.
Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

Konzern (gesamt)
in %



ANTEIL FRAUEN IM AUFSICHTSRAT IN DEN TELEKOM LANDESGESELLSCHAFTEN

In unseren europäischen vollkonsolidierten Auslandsgesellschaften lag der Frauenanteil bei 26 % (40 % in Deutschland).

Anteil Frauen im Aufsichtsrat, international
(in %)



a) In 2016 wurde die Frauenquote im mittleren Management nicht reported. Die Summe in 2016 weist nur die Frauen im oberen Management aus.
Daten durch PwC geprüft. Daten aufgrund geänderter Berechnungsmethode nicht direkt mit dem Vorjahr vergleichbar.

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. 2018 hat die Deutsche Telekom den Anteil nochmals um 0,1 Prozentpunkte erhöht.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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

in %	2011	2012	2013	2014	2015	2016 [a]	2017 [b]	2018 [c]
Konzern (gesamt) in Deutschland	6,3	6,4	6,4	7,0	7,2	7,5	7,5	7,6

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

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

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

COMPLIANCE & MENSCHENRECHTE

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“). 2018 erklärten darin alle befragten 120 Gesellschaften, dass sie die Grundsätze und Prinzipien des „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ einhalten. Für den Zeitraum Januar bis Dezember 2018 verzeichnet der Bericht wiederholt keinerlei Verstöße.

Hinweisportal

Hinweisgeberportal „Tell me!“: Neun Hinweise mit Menschenrechtsbezug in 2018.

Assessments & Review

- Ein „Human Rights Impact Assessment“ in 2018 (Verfahren zur Abschätzung von tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte und der Fähigkeit der Organisation, diese Auswirkungen zu verhindern, mildern oder zu beheben): T-Systems Malaysia und T-Systems Singapore

- Ein „Employee Relations Policy“ Review in 2018: Magyar Telekom

Data assured by PwC.

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.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

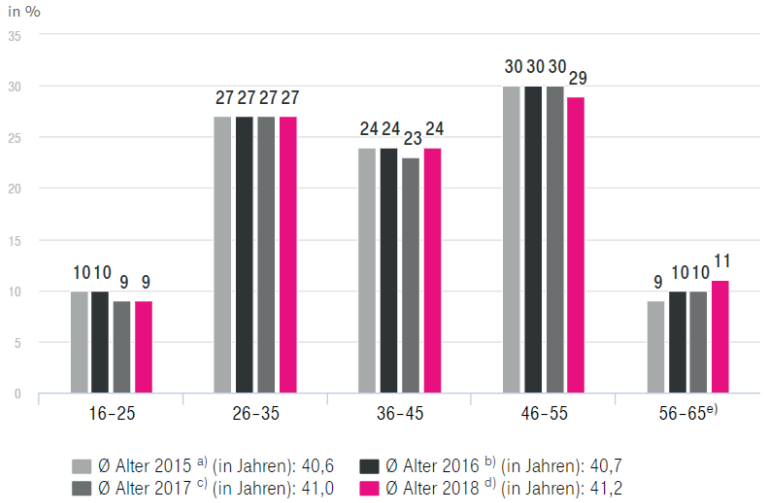
Die Angabe der Teilnehmer am Social Performance Report ist relevant für den der GRI-Indikator GRI 412-1 (Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrecht oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden). Die Angabe ist teilweise relevant für die EFFAS-Kennzahl S07-02 (Percentage of total facilities certificated according to SA8000 standard). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 17 (Menschenrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 1 und 2 (Schutz der internationalen Menschenrechte).

DEMOGRAFIE & ALTERSVORSORGE

ALTERSSTRUKTUR DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

Das Durchschnittsalter im Konzern liegt bei 41,2 Jahren. Das Alter in Deutschland steigt im Schnitt, wird jedoch vom internationalen Altersdurchschnitt (37,1 Jahre) ausgeglichen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch die Angabe ist der GRI-Indikator GRI 405-1 Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren) teilweise sowie die EFFAS-Kennzahl S03-01 (Altersverteilung der Belegschaft) vollständig abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

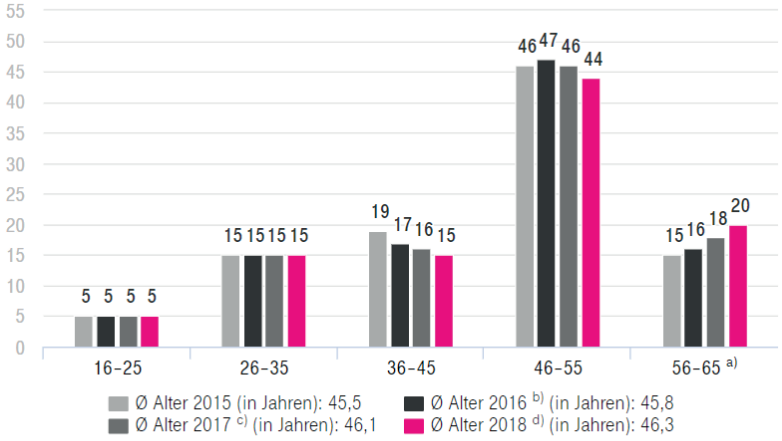


a) Enthält keine Daten für: emetriq GmbH, DT Capital Partners Management GmbH, Satellic NV , DT North America, DT International Finance B.V., C&B International Limited, OTE Plc, GTS Central European Holdings B.V., GTS Telecom S.R.L., C&B Services India Private Limited und ICSS-Companies.
b) Enthält keine Daten für: Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Cronon AG, Strato AG, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, T-Systems North America, T-Systems Canada, Deutsche Telekom North America, DT International Finance B.V., OTE Plc, Deutsche Telekom (UK) Limited, Detecon- and ICSS-Companies.
c) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, HÄVG GmbH, operational services GmbH & Co. KG, DT International Finance B.V., OTE Plc, Deutsche Telekom (UK) Limited, Detecon- and ICSS-Companies
d) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, HÄVG GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, DT International Finance B.V., T-Systems Polska, DT North America, T-Systems Canada, T-Systems North America, IWS SK CES, Detecon- and ICSS-Companies
e) inkl. > 65 Jahre

ALTERSSTRUKTUR DEUTSCHE TELEKOM KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Durch den demografischen Wandel und eine geringe Fluktuation ist der Anteil an Mitarbeitern über 55 Jahre in den vergangenen sechs Jahren von 11 auf 20 Prozent gestiegen. Ein Vorteil: Bei der Deutschen Telekom arbeiten viele erfahrene Mitarbeiter mit großem Know-how.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch die Angabe ist der GRI-Indikator GRI 405-1 (Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren) teilweise sowie die EFFAS-Kennzahl S03-01 (Altersverteilung der Belegschaft) vollständig abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).



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

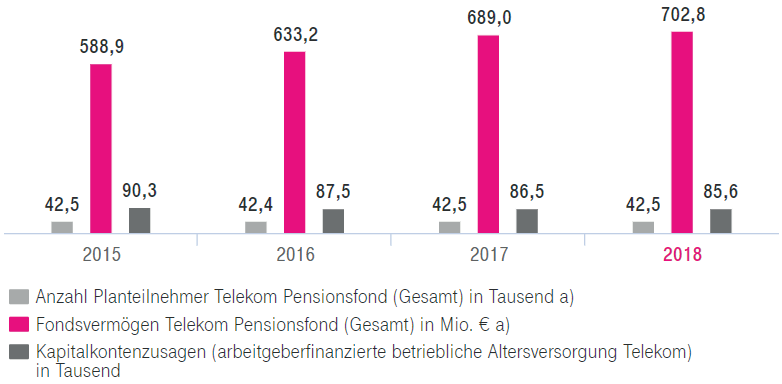
BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

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.

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

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch die Angabe wird der GRI-Indikator GRI 201-3 (Betriebliche Altersvorsorge) vollständig abgedeckt.



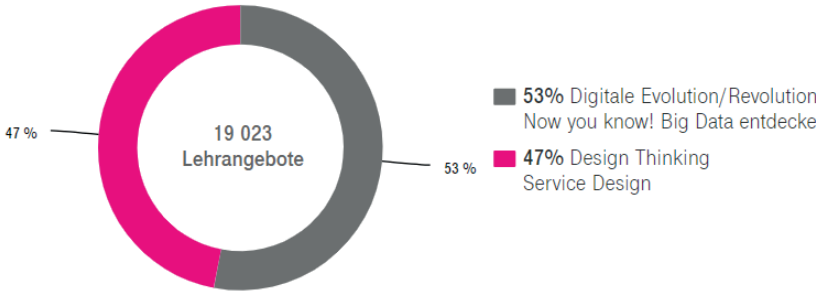
a) Daten beziehen sich auf Anzahl bzw. Vermögen des Telekom-Pensionsfonds im Pensionsplan 2001.

AUS- & WEITERBILDUNG

WEITERBILDUNG TELEKOM TRAINING IN DEUTSCHLAND

Die Deutsche Telekom bietet ihren Mitarbeitern eine ganze Reihe von Weiterbildungsmaßnahmen, mit denen sie ihre Kompetenzen weiterentwickeln und auffrischen können.

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



Ø Qualifizierungstage je Mitarbeiter: **3,9**; digitale: **1,6**
Anzahl Qualifizierungstage: **658 587,0**; digitale: **266 793,0**

INTERNATIONALE ENTWICKLUNGS- UND FÜHRUNGSKRÄFTE-PROGRAMME

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

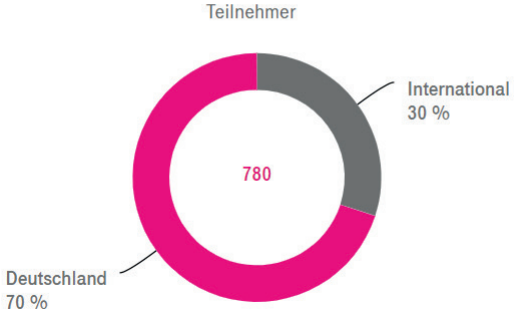
Die Anzahl der Teilnehmer im Global Talent Pool und dem Nachfolgeprogramm des Talent Space stieg 2018 wieder deutlich an.

		2015	2016	2017	2018
Teilnehmer Trainee-Programm Start up! [a]	gesamt	31	18	32	44
Teilnehmer Trainee-Programm Start up! [a]	davon Frauen	45%	28%	50%	59%
Teilnehmer Global Talent Pool [b]	gesamt	300	253	858	976
Teilnehmer Global Talent Pool [b]	davon Frauen	32%	35%	25%	26%

[a] Die Programmdauer beträgt 15-18 Monate. Gelistet sind die Neueinstellungen pro Jahr.
[b] Konzernweites Programm für Top-Talents. Die Dauer beträgt 12 Monate (Start jeweils im Sommer). Ersetzt seit 2017 das Vorgängerprogramm "Global Talent Pool". Neuer Zielgruppenzuschnitt erschwert Vergleichbarkeit mit Vorjahren.

Das Jahr 2018 war geprägt von der Fortführung erfolgreicher Formate, kontinuierlicher Weiterentwicklung basierend auf den Feedbacks der Teilnehmer und auch Neukonzeption einzelner Angebote. Ein Beispiel ist das im letzten Jahr erstmals angebotene Führungskräfte-Programm „levelUP!“. Insgesamt haben 2017 und 2018 mehr als 1 400 Führungskräfte an diesem Programm teilgenommen. Dabei hat sich eine Verschiebung auf Teilnehmer aus Deutschland ergeben, die den größeren Anteil an Executives im Konzern ausmachen. Der Schwerpunkt des Programms liegt darauf, die Innovationskultur und technologiebasierte Führung in den Fokus zu stellen.

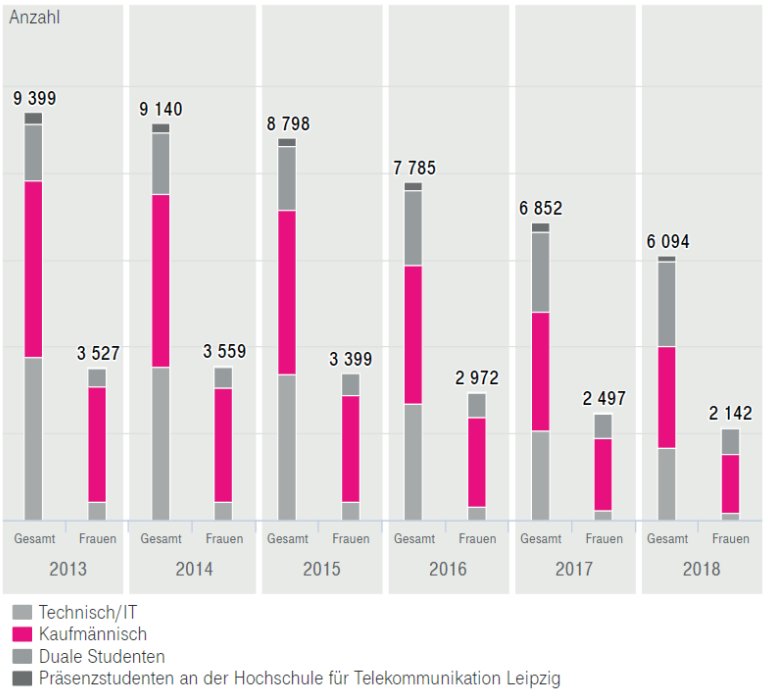
levelUP!
LEADERSHIP FOR TOMORROW



AUSZUBILDENDE UND BERUFSFELDER KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

In 2018 haben wir über 6 000 Nachwuchskräfte für eine Ausbildung oder ein duales Studium eingestellt, wovon über 35 % Frauen waren. Die zurückgegangene Zahl im Vergleich der Vorjahreswerte ist im Einklang mit der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung der Deutschen Telekom.

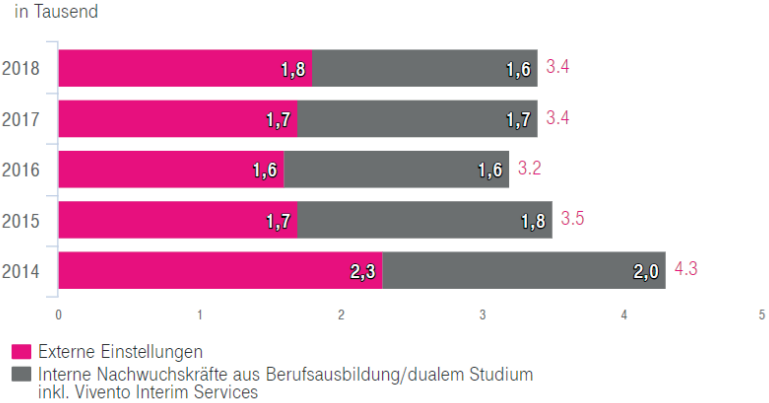
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch die Angabe decken wir den GRI-Indikator GRI 404-1 (Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie) teilweise ab. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für das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



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

MITARBEITERGEWINNUNG KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Knapp über 1 800 neue Mitarbeiter hat die Deutsche Telekom 2018 in Deutschland vom externen Arbeitsmarkt eingestellt. Darüber hinaus haben wir rund 1 600 interne Nachwuchskräfte nach Abschluss ihrer Berufsausbildung oder ihres dualen Studiums in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Außerhalb von Deutschland wurden insgesamt etwa 10 460 Beschäftigte rekrutiert.



GESUNDHEIT UND ARBEITSSCHUTZ

GESUNDHEITSQUOTE

Die Gesundheitsquote hat sich für den Konzern Deutsche Telekom national im Jahr 2018 mit einem Durchschnittswert von 93,6 % inkl. der Langzeitkranken gegenüber dem Vorjahr um 0,1 pp leicht verschlechtert. Haupttreiber für den Rückgang ist die gegenüber den Vorjahren deutlich stärkere Grippesaison zu Beginn des Jahres. Bereinigt um die Monate Januar-April liegt die Gesundheitsquote im Restjahr 0,1 pp über der des Vergleichzeitraumes des Vorjahres.

In 2018 wurden Maßnahmen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement verstärkt mit Fokus auf die psychosozialen Belastungsfaktoren angeboten. Darüber hinaus sind in den einzelnen Gesellschaften gezielte Programme zur Gesundheitsprävention implementiert worden. In allen Segmenten wurden Führungskräfteschulungen zum Thema „Gesunde Führung“ eingeführt bzw. fortgesetzt.

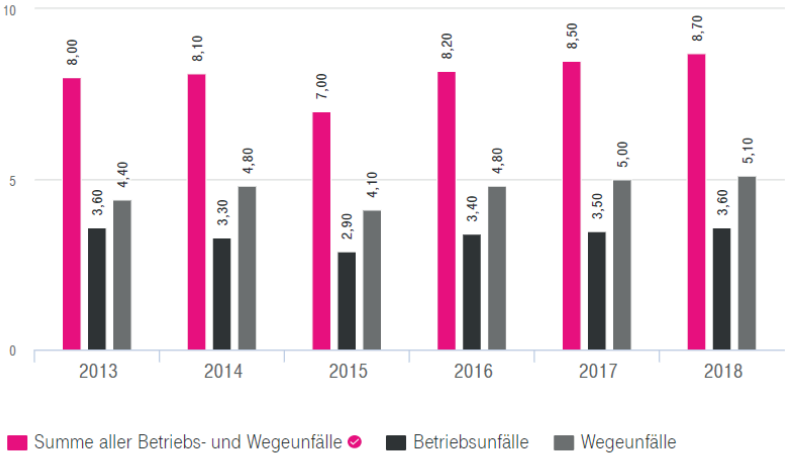
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
In Verbindung mit der Angabe der Arbeitsunfälle deckt die Angabe zur Gesundheitsquote den GRI-Indikator GRI 403-2 (Unfallarten und -häufigkeiten in der Organisation) teilweise ab. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Konzern (national)	94,1	94,2	93,9	94,4	94,0	93,8	93,7	93,6 ✓

✓ Daten durch PwC geprüft.

ARBEITSUNFÄLLE IN DEUTSCHLAND

Die Häufigkeit der Betriebs- und Wegeunfälle hat sich gegenüber 2017 leicht erhöht. Die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle hat sich im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr aber weiter verringert. Die Unfallquote lag in Deutschland mit 8,7 Unfällen (mit mehr als drei Ausfalltagen) pro Tsd. Mitarbeiter weiterhin deutlich unter dem Branchendurchschnitt.



Daten 2018 durch PwC geprüft. Daten stammen teilweise von externen Dienstleistern.

MITARBEITERZAHLEN & TEILZEIT

ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHLEN WELTWEIT

Der Personalbestand in unserem Konzern sank im Vergleich zum Vorjahresende um 0,8 %. Dabei war die Entwicklung innerhalb unserer Segmente unterschiedlich: So verringerte sich die Zahl der Mitarbeiter in unserem operativen Segment Deutschland um 3,4 %. Gründe dafür waren Maßnahmen zur Effizienzsteigerung, ein reduzierter Einstellungsverlauf in operativen Bereichen und die Inanspruchnahme sozialverträglicher Instrumente zum Personalumbau. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter in unserem operativen Segment USA stieg zum 31. Dezember 2018 um 2,1 % gegenüber dem Vorjahr. Dieser Anstieg ist hauptsächlich auf zusätzliches Personal im Kundenservice, Back Office und Bereich Netze zurückzuführen, dem jedoch ein Rückgang der Beschäftigtenzahlen im Bereich Kundenakquisition gegenüberstand. In unserem operativen Segment Europa wuchs die Mitarbeiterzahl verglichen mit dem Vorjahresende um 1,5 %. Dazu beigetragen haben v. a. unsere Landesgesellschaften in Österreich durch die Übernahme der Mitarbeiter der UPC Austria und in Kroatien u. a. durch den Ausbau des Services. Die Mitarbeiterzahl in unserem operativen Segment Systemgeschäft sank gegenüber dem Jahresende 2017 netto um 1,2 %, im Wesentlichen bedingt durch Restrukturierungsmaßnahmen. Der Personalbestand im Segment Group Headquarters & Group Services sank im Vergleich zum Jahresende 2017 um 3,9 %. Der Rückgang der Mitarbeiterzahl durch den weiteren Personalumbau bei Vivento wurde teilweise durch die Zunahme von Personal im Bereich Technologie und Innovation kompensiert.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
In Verbindung mit den weiteren Angaben zu den Mitarbeiterzahlen deckt die Angabe zur weltweiten Entwicklung der Mitarbeiterzahlen den GRI-Indikator GRI 401-1 (Neueinstellung und Fluktuation) vollständig ab. Weiterhin wird die EFFAS-Kennzahl S01-01 (ausscheidende Mitarbeiter) teilweise abgedeckt.

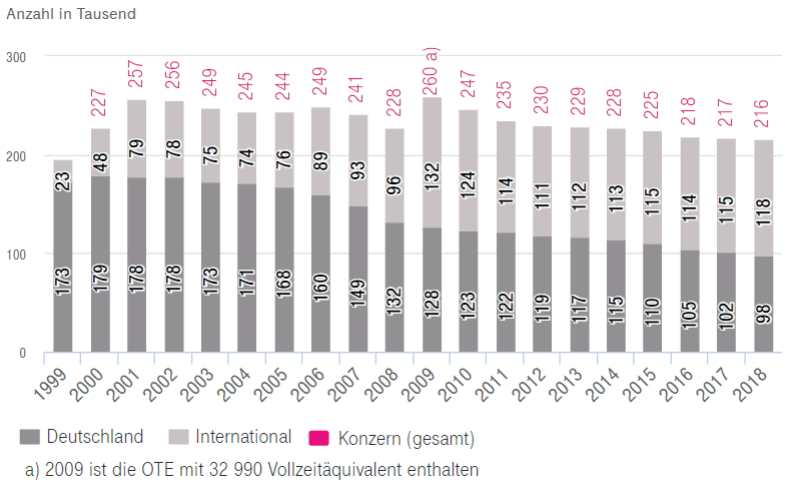
Anzahl	2011	2012	2013	2014	2015 [a]	2016 [a,b]	2017 [a,b]	2018
Deutschland	69 574	67 497	66 725	68 754	67 927	66 410	64 798	**62 621**
USA	32 868	30 288	37 071	39 683	44 229	44 820	45 888	**46 871**
Europa	58 794	57 937	53 265	53 499	48 920	46 808	47 421	**48 133**
Systemgeschäft	52 170	52 106	49 540	46 244	37 850	37 472	37 924	**37 467**
Group Headquarters & Group Services	21 726	21 858	21 995	19 631	23 548	20 258	19 351	**18 606**
Group Development					2 768	2 572	1 967	**1 976**
Konzern (gesamt)	235 132	229 686	228 596	227 811	225 243	218 341	217 349	**215 675**

[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] Die Werte wurden gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahres korrigiert.

BELEGSCHAFT DEUTSCHE TELEKOM 1999 BIS 2018

Unsere Strategie, der führende Telekommunikationsanbieter in Europa zu sein, spiegelt sich auch in der Entwicklung der internationalen Mitarbeiterzahlen wider. Die Zahl der Beschäftigten an den Standorten im Ausland ist im Vergleich zur Jahrtausendwende – mit Schwankungen – deutlich gestiegen. Während im Jahr 1999 noch 88,2 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland beschäftigt waren, hat sich seit 2015 der Anteil bei unter 50 Prozent eingependelt. Im Jahr 2018 lag er bei 45,5 Prozent.

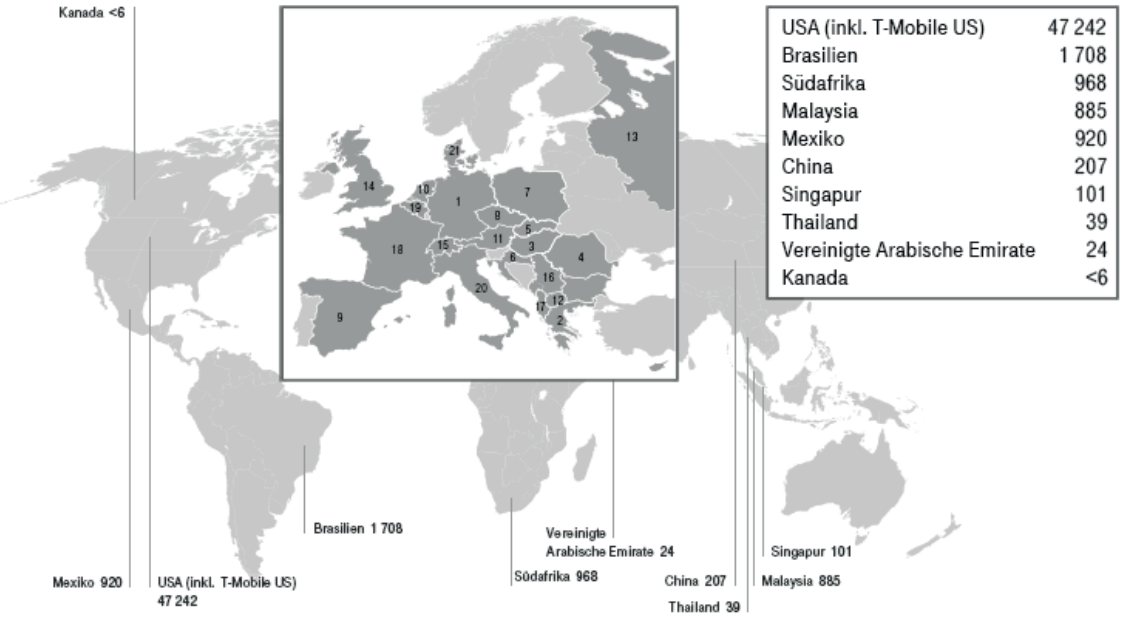
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.



a) 2009 ist die OTE mit 32 990 Vollzeitäquivalent enthalten

NUMBER OF EMPLOYEES BY COUNTRY

1	Deutschland	98 092
2	Griechenland	12 407
3	Ungarn	12 385
4	Rumänien	6 980
5	Slowakei	8 367
6	Kroatien	4 964
7	Polen	4 830
8	Tschechien	3 611
9	Spanien	2 409
10	Niederlande	1 563
11	Österreich	2 933
12	Mazedonien	1 083
13	Russland	1 766
14	Großbritannien	423
15	Schweiz	529
16	Montenegro	522
17	Albanien	337
18	Frankreich	170
19	Belgien	124
20	Italien	24
21	Dänemark	61

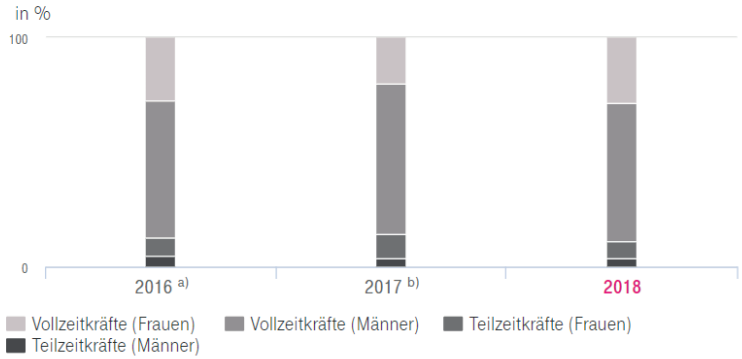


USA (inkl. T-Mobile US)	47 242
Brasilien	1 708
Südafrika	968
Malaysia	885
Mexiko	920
China	207
Singapur	101
Thailand	39
Vereinigte Arabische Emirate	24
Kanada	<6

MITARBEITER IN TEILZEIT DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

Uns ist es wichtig, unseren Beschäftigten flexible Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen, die für jede Lebensphase geeignet sind. Dazu gehört unter anderem die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, aber auch die Gewähr einer Rückkehrgarantie aus der Teilzeitbeschäftigung. Dieses Angebot bieten wir auch jungen Eltern an, um ihren Berufseinstieg durch eine Ausbildung oder ein duales Studium in Teilzeit mit dem herausfordernden Familienleben als alleinerziehender Elternteil vereinbaren zu können. 2018 nahmen 28 junge Menschen diese Möglichkeit wahr. 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
Mit dieser Angabe decken wir Anforderungen des Indikators GRI 102-8 (Gesamtbelegschaft) teilweise ab.

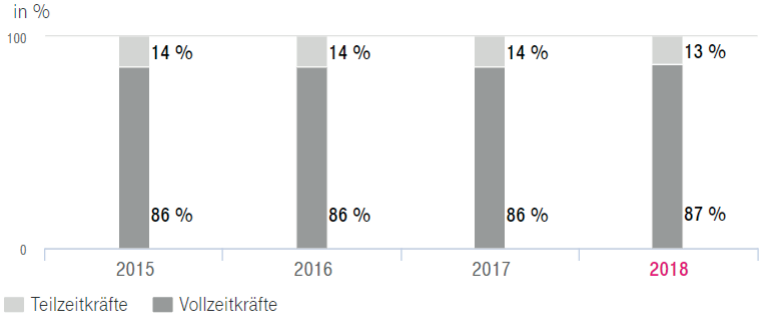


a): Enthält keine Daten für Deutsche Telekom North America, Deutsche Telekom International Finance B.V., C&B International, DeTeFleet, ICSS- und GTS-Companies.
b): Enthält keine Daten für emetriq GmbH, DT Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom International Finance B.V., OTE Plc., GTS Central European Holdings B.V., GTS Telecom S.R.L.,Satellic NV, C&B International Limited, C&B Services India Private Limited und ICSS-Companies.

MITARBEITER IN TEILZEIT KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit belief sich 2018 auf etwa 13 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Mit dieser Angabe decken wir Anforderungen des Indikators GRI 102-8 (Gesamtbelegschaft) teilweise ab. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für die Kriterien 14 (Arbeitnehmerrechte) und 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 3 (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen) und 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).



FLUKTUATION & PERSONALUMBAU

FLUKTUATIONSQUOTE

Die Fluktuationsquote in Deutschland hat sich nach einer kontinuierlichen Verringerung bis 2015 in 2018 wieder leicht erhöht und lag bei 1,94 %. Auch international ist sie gegenüber 2017 leicht angestiegen. Auf Konzernebene hat sie sich durch die Steigerung in Deutschland ebenfalls ein wenig erhöht und lag 2018 bei 5,12 %.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
In Verbindung mit den weiteren Angaben zu den Mitarbeiterzahlen deckt die Angabe zum Anteil von Beamten an der Konzernbelegschaft den GRI-Indikator GRI 401-1 (Neueinstellung und Fluktuation) vollständig ab.

in %	2015	2016	2017	2018
Deutschland	1,28	1,37	1,70	1,94
International [a)]	9,25	8,14	9,22	9,78
Konzern (gesamt) [a)]	4,39	4,01	4,68	5,12

[a)] ohne USA

ANTEIL BEAMTE KONZERNBELEGSCHAFT

Die Zahl der Beamten war auch im Jahr 2018 weiter rückläufig. Die Gründe dafür: Seit der Privatisierung stellt die Deutsche Telekom keine Beamten mehr ein. Zu den natürlichen Altersabgängen kommen die Inanspruchnahme des vorzeitigen Ruhestands und weiterhin Versetzungen in andere Behörden. Dadurch ist der Anteil der Beamten an der Belegschaft von kontinuierlich gesunken.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
In Verbindung mit den weiteren Angaben zu den Mitarbeiterzahlen deckt die Angabe zum Anteil von Beamten an der Konzernbelegschaft den GRI-Indikator GRI 401-1 (Neueinstellung und Fluktuation) vollständig ab.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Aktive Beamte	23 516	21 958	20 523	19 881	18 483	15 999	15 482	13 507
In sich beurlaubte Beamte (ISB) [a]	1 537	1 430	1 412	1 340	1 220	889	731	657
Beamte in Beteiligungsgesellschaften (BTG)	15 774	14 836	14 179	13 260	12 292	10 827	10 486	9 785
Summe Beamte	**40 828**	**38 224**	**36 114**	**34 482**	**31 995**	**27 716**	**26 699**	**23 950**
Arbeitnehmer Deutschland	80 736	80 616	80 529	80 267	78 360	76 946	75 202	74 143
Summe Beschäftigte Deutschland	**121 564**	**118 840**	**116 643**	**114 749**	**110 354**	**104 662**	**101 901**	**98 092**
Beamtenanteil Deutschland (in %)	33,6	32,2	30,96	30,05	28,99	26,48	26,20	24,42

[a] Beamte, deren Beamtenverhältnis ruht. Sie sind vorübergehend in ein Angestelltenverhältnis gewechselt.

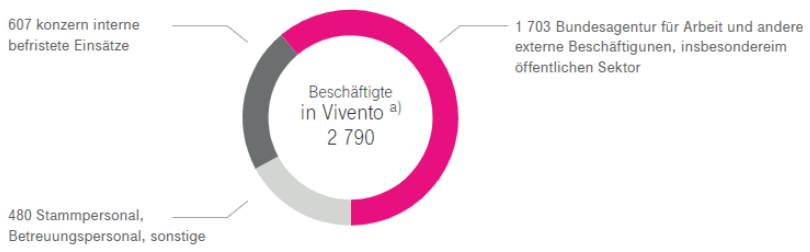
MITARBEITER „VIVENTO“

Der Personaldienstleister Telekom Placement Services hat den Konzern bei seinem Personalumbau auch im Jahr 2018 unterstützt. Für einen dauerhaften Wechsel zu Bund, Ländern und Kommunen haben sich 2018 326 Telekom-Beamtinnen und Beamte entschieden, viele davon zum Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, zur Bundesanstalt für Arbeit, zur Bundeswehr oder zum Zoll. Darüber hinaus konnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf individuelle Stellen in den öffentlichen Verwaltungen bei Bund, Ländern und Kommunen vermittelt werden.

Zudem wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vivento Customer Services (ca. 800) zum Telekom Service versetzt; zusätzlich wechselten rund 400 Mitarbeiter in verschiedene Segmente im Kerngeschäft.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
In Verbindung mit den weiteren Angaben zu den Mitarbeiterzahlen deckt die Angabe zur Zahl der Mitarbeiter bei Vivento den GRI-Indikator GRI 401-1 (Neueinstellung und Fluktuation) vollständig ab.

Anzahl



Anzahl der Mitarbeiter, die über Vivento dauerhaft in den öffentlichen Sektor versetzt wurden: **326**
Zugänge Mitarbeiter zu Vivento seit Gründung: **54 165**
Vivento verlassen seit Gründung: **51 374**

a) Berechnung aller Angaben erfolgt auf Basis genauer Detailangaben. Evtl. auftretende Summendifferenzen sind Rundungsdifferenzen.

INSTRUMENTE ZUM SOZIALVERTRÄGLICHEN PERSONALABBAU KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Die Deutsche Telekom gestaltet Personalreduzierungen weiterhin sozialverträglich. Dazu setzte der Konzern auch in 2018 auf die schon bewährten Instrumente Vorruhestand, Abfindung und Altersteilzeit.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Die Kennzahl ist relevant für die Kriterien 6 (Regeln und Prozesse) und 14 (Arbeitnehmerrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

Personalabgänge in Mitarbeitern (FTE)	2012 [a]	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Vorruhestand Beamte	2 266	1 618	927	1 219	3 849	27	1 711
Vorruhestand Arbeitnehmer	3	27	27	29	47	61	63
Abfindungen	955	1 316	826	1 448	726	1 081	972
Altersteilzeit (Beginn Ruhephase)	1 417	711	332	1 345	1 393	1 687	1 890
Weitere sozialverträgliche Instrumente	120	241	471	11	<6	15	-
Versetzung zu Behörden (final) [b]				711	418	417	326

[a] Seit 2012 weltweite Erhebung.
[b] Dauerhafte Versetzungen; die Beamten haben kein Rückkehrrecht zum Telekom Konzern – 2015 als Cluster etabliert.

IDEENMANAGEMENT

GENIAL@TELEKOM. IDEENMANAGEMENT

Durch die Einreichung ihrer Ideen haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, ihren Arbeitsplatz aktiv mitzugestalten. Fast 80 Millionen Euro geringere Kosten trugen im Jahr 2018 zur Wettbewerbsfähigkeit der Deutschen Telekom bei. Zudem stellt sich der Konzern durch das Engagement seiner Beschäftigten innovativer und zukunftsfähiger auf. Ansporn für die Ideengeber: Erfolgreiche Verbesserungsvorschläge würdigt die Telekom mit einer attraktiven Prämie.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch das Ideenmanagement genial@telekom wird die Beteiligung der Mitarbeiter gefördert, die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ideen eingereicht	13 043	12 146	13 231	13 728	10 125	6 902	5 123
Einsparungen in Mio. €	104	83	107	147	169	99	78

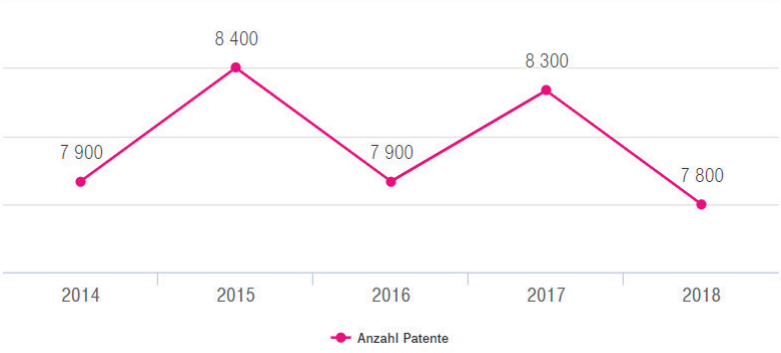
BESTAND AN SCHUTZRECHTEN

Der Bestand an Schutzrechten lag Ende 2018 bei ca. 7.800. 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.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Durch die Angabe werden die EFFAS-Kennzahlen V04-05 (Anzahl der während der letzten 12 Monate angemeldeten Patente) und V04-06 (prozentualer Anteil der in den letzten 12 Monaten angemeldeten Patente am Gesamtbestand von Patenten) teilweise abgedeckt.



DIGITALE ZUSAMMENARBEIT

WELTWEIT DIGITAL VERNETZT

	2014	2015	2016	2017	2018
WEBEX (Konferenzminuten (global) in Mio.)	416,61	533,86	672,52	763,73	835,10
Jabber (Jabber Accounts)		15 110	27 254	37 062	42 102
You-and-Me (Angelegte Nutzerprofile)	90 734	104 297	120 325	121 876	125 670

IMPRESSUM

Adresse:
Deutsche Telekom AG
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn, Germany
District Court of Bonn HRB 6794,
Registered Office Bonn
VAT ID No. DE 123475223

E-Mail: 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
Dr. Thomas Kremer
Thorsten Langheim
Claudia Nemat
Dr. Dirk Wössner

Aufsichtsbehörde:
Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen
Tulpenfeld 4, 53113 Bonn

Verantwortlich:
Deutsche Telekom AG
Birgit Klesper
Senior Vice President Group Transformational Change & Corporate Responsibility
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn

Weitere Informationen zum CR-Engagement der Telekom erhalten Sie unter:
www.telekom.com/verantwortung
sowie unter:
http://bericht.telekom.com/geschaeftsbericht-2018/

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 2018 liegt in deutscher und in englischer Sprache vor. Im Zweifelsfall ist die deutsche Version maßgeblich.

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

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 2018

GRI-INDEX

GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT

ERLEBEN, WAS VERBINDET.

ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Indikator Verweis Geprüft

GRI 102: ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Organisationsprofil

102-1 Name der Organisation

- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Unsere Geschäftstätigkeit

102-2 Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen

- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Unsere Geschäftstätigkeit

Es gab 2018 in keinem Land Verbote von Produkten und/oder Dienstleistungen.

102-3 Hauptsitz

- www.cr-bericht.telekom.com/site19/impressum

102-4 Länder der Geschäftstätigkeit

- www.telekom.com/weltweit

102-5 Eigentumsstruktur und rechtliche Form

- www.telekom.com/de/konzern/details/zahlen-und-fakten-336368

102-6 Bediente Märkte

- www.telekom.com/weltweit
- bericht.telekom.com/geschaeftsbericht-2018/lagebericht/die-deutsche-telekom-auf-einen-blick.html
- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Unsere Geschäftstätigkeit

102-7 Größe der Organisation

- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Unsere Geschäftstätigkeit
- bericht.telekom.com/geschaeftsbericht-2018/lagebericht/die-deutsche-telekom-auf-einen-blick.html

102-8 Gesamtbelegschaft

- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit

2018 arbeiteten deutschlandweit insgesamt 29 leitende Angestellte in Teilzeit. Auch für tariflich Beschäftigte und Beamte besteht eine entsprechende Selbstverpflichtung der Telekom. Derzeit sind deutschlandweit 12,9 Prozent der tariflichen Mitarbeiter und 15,2 Prozent der Beamten in Teilzeit beschäftigt.

Indikator Verweis Geprüft

102-9 Lieferkette

- Lieferanten > Lieferantenmanagement

102-11 Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips

Ansätze für präventives Handeln bieten bei der Telekom das Risikomanagement, das Compliance-Management und die ESG KPI.

- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > CR-Controlling und Wirkungsmessung > ESG Key Performance Indikatoren

102-12 Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen

- Über diesen Bericht > Global Compact Fortschrittsbericht
- Über diesen Bericht > Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Werte und Leitlinien > Bekenntnis zum Leitbild der deutschen Wirtschaft
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Übersicht Mitgliedschaften & Kooperationen
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf

102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessenvertretungen

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen

Eine Aufschlüsselung der Mitgliedschaften und Kooperationen nach strategischen Beteiligungen ist aus Gründen der Vertraulichkeit nicht möglich. Für die Mitarbeit in Gremien und Verbänden gelten unsere Grundsätze der politischen Interessenvertretung.

- Strategie & Management > Politische Interessensvertretung > Politische Interessenvertretung

Strategie und Analyse

102-14 Vorstandserklärung

- Strategie & Management > Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

102-15 Auswirkungen, Risiken und Chancen

- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement

Indikator Verweis Geprüft

Ethik und Integrität

102-16 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards

- Strategie & Management > 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

- Strategie & Management > Compliance > So stellen wir integres und rechtskonformes Verhalten sicher

Unternehmensführung

102-18 Struktur der Unternehmensführung

- Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

102-19 Delegation von Verantwortung für Nachhaltigkeitsentwicklungen

- Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

102-20 Zuständigkeiten für Nachhaltigkeitsentwicklungen

- Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

102-24 Auswahlverfahren für höchstes Kontrollorgan und Komitee

Im Auswahlprozess werden alle Kompetenzen berücksichtigt, die für die Ausübung der Position erforderlich und dienlich sind. Die Anforderungen an eine Position werden anhand einer Skill-Liste definiert.

Der Auswahlprozess findet im Aufsichtsrat statt, in dem die Interessen der Stakeholder und der Shareholder vertreten sind.

Einbindung von Stakeholdern

102-40 Einbezogene Stakeholder-Gruppen

- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Wesentlichkeitsprozess weiter verstetigt
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > So binden wir unsere Stakeholder ein
- www.cr-bericht.telekom.com/crwissen/formate-der-einbeziehung

102-41 Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen

Tarifpolitik hat bei uns eine hohe Bedeutung und lange Tradition, was auch der Abdeckungsgrad durch Tarifverträge bestätigt: Zum 31. Dezember 2018 waren rund 72,76 Prozent der Beschäftigten in Deutschland tariflich gebunden. Konzernweit waren es 52,28 Prozent.

102-42 Bestimmung der Stakeholder-Gruppen

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > So binden wir unsere Stakeholder ein

Indikator Verweis Geprüft

102-43 Ansätze für Einbezug von Stakeholdern

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > So binden wir unsere Stakeholder ein
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Übersicht Mitgliedschaften & Kooperationen
- www.cr-bericht.telekom.com/crwissen/formate-der-einbeziehung

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

- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen: Systematischer Prozess

Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen

102-45 Unternehmensstruktur

- www.telekom.com/weltweit

102-46 Bestimmung der Berichtsinhalte und der Berichtsgrenzen

- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Top-Themen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung
- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Wesentlichkeitsprozess stärker auf ICT-Anforderungen zugeschnitten
- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Wesentliche Themen den GRI-Aspekten zugeordnet

102-47 Wesentliche Aspekte

- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Top-Themen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung
- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Wesentliche Themen den GRI-Aspekten zugeordnet

102-48 Erläuterung neuer Darstellungen von Informationen

Im Berichtszeitraum gab es keinen Anlass für neue Darstellungen von Informationen.

102-49 Erläuterung veränderter Berichtsparameter

Im Berichtszeitraum gab es keine Veränderung der Berichtsparameter.

Berichtsprofil

102-50 Berichtszeitraum

- Über diesen Bericht

Indikator	Verweis	Geprüft
102-51 Veröffentlichung des letzten Berichts		
	Über diesen Bericht	
102-52 Berichtszyklus		
	Über diesen Bericht	
102-53 Ansprechpartner		
	Über diesen Bericht	
102-54 In Übereinstimmung mit der Option "Core"		
	Über diesen Bericht > GRI-Index	
102-55 GRI Content Index		
	Über diesen Bericht > GRI-Index	
102-56 Externe Prüfung des Berichts		
	Über diesen Bericht > GRI-Index	

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

Indikator Verweis Geprüft

GRI 203: INDIREKTE WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Kunden & Produkte > Infrastrukturausbau > So bauen wir unsere Infrastruktur aus

203-1 Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen

- Kunden & Produkte > Infrastrukturausbau > So bauen wir unsere Infrastruktur aus

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.

- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- Lieferanten > Ressourcenknappheit und Rohstoffgewinnung > So unterstützen wir eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten

Als ICT-Unternehmen ist die Telekom weltweit auf Zulieferer angewiesen. Daher kann es keine konzernweiten Richtlinien zur Bevorzugung lokaler Lieferanten geben.

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.

- Strategie & Management > So stellen wir integres und rechtskonformes Verhalten sicher

Indikator Verweis Geprüft

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. 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 Rahmenvertrags zu bewegen).
2. Gewährung eines Vorteils an einen Angehörigen des öffentlichen Bereichs im Hinblick auf eine dienstliche Handlung (z.B. Vergabe hochwertiger Endgeräte an einen städtischen Ausschreibungsverantwortlichen).
3. Ein Vertriebsmittler/Berater verwendet einen Teil seines Honorars zu Bestechungszwecken, um einen Auftrag zu akquirieren.
4. Anbieten eines Vorteils an einen Angestellten eines Geschäftspartners, um bei dem Bezug von Waren eine Besserstellung zu erwirken, obwohl keine Einwilligung des Unternehmens vorliegt und eine Pflichtverletzung gegenüber dem Unternehmen damit einhergeht. Wettbewerbsverzerrung ist nicht zwingend notwendig!
5. Nach einem Merger/einer Akquisition eines Unternehmens werden Korruptionsfälle (z.B. im Zusammenhang mit Beratern) aus der Zeit vor der Akquisition bekannt und der Telekom zugerechnet.

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 2018 umfasste 76 Gesellschaften und hatte damit eine Abdeckungsquote von über 98 Prozent (nach Mitarbeiterzahl).

205-2 Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Mit regelmäßigen Schulungsmaßnahmen informieren und sensibilisieren wir unsere Beschäftigten zu Compliance. Diese finden im 3-Jahres-Rhythmus statt. Neben Präsenztrainings stehen verschiedene interaktive E-Learning-Formate zur Verfügung. Für Führungskräfte und das Management werden zudem speziell zugeschnittene Präsenztrainings zu Compliance und Antikorruption durchgeführt. Hierbei wird Führungskräften ihre besondere Verantwortung veranschaulicht und über Trends sowie Veränderungen der Rechtsprechung informiert.

Indikator Verweis Geprüft

E-Learning-Schulungen in Deutschland
2017 und 2018 haben in Deutschland mehr als 18 000 Beschäftigte mit risikoreicher Tätigkeit (Vertrieb, Einkauf) das E-Learning Antikorruption absolviert; circa 29 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ein Teilnehmerzertifikat für ein Compliance-E-Learning erworben; 41 000 Beschäftigte haben an einem E-Quiz für Geschenke teilgenommen und 2 400 Beschäftigte haben das E-Learning zu Beraterleistungen durchgeführt. 15 500 Beschäftigte führten das E-Learning Kartellrecht durch.

Konzernweite Implementierung der Konzernrichtlinie
Die Deutsche Telekom hat eine „Konzernrichtlinie zur Vermeidung von Korruption und sonstigen Interessenkonflikten" implementiert, in der unter anderem Verantwortlichkeiten und Organisationspflichten geregelt sind, aber auch mögliche Interessenkonflikte aufgezählt werden. Dazu wurde die „Konzernrichtlinie zur Annahme und Gewährung von Vorteilen" implementiert, die klar regelt, welche Vorteile im Verhältnis zu Geschäftspartnern angenommen und gewährt werden dürfen. Beide Richtlinien wurden konzernweit ausgerollt sowie kommuniziert und dabei von den Geschäftsführungen der entsprechenden Gesellschaften beschlossen.

Information und Schulung von Geschäftspartnern
Die Geschäftspartner erkennen die Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) der Deutschen Telekom an, bevor sie eine Geschäftsbeziehung eingehen können. In den AEB ist eine Antikorruptionsklausel enthalten. Dazu werden im Rahmen der Lieferantenselbstauskunft Fragen zum Compliance-Management-System der Geschäftspartner gestellt. Die Deutsche Telekom bietet externen Geschäftspartnern und Lieferanten seit September 2014 eine Compliance-Online-Schulung an. Im Fokus stehen insbesondere kleine und mittelständische deutsche Geschäftspartner und Lieferanten. Damit unterstützt die Deutsche Telekom ihre Partner noch stärker, sich nach ethischen und rechtlichen Gesichtspunkten korrekt zu verhalten. In den Trainings werden konkrete Compliance-relevante Themen wie etwa Korruptionsprävention, Kartellrecht oder Nachhaltigkeit thematisiert und das Compliance-Management-System der Deutschen Telekom wird vorgestellt.

205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Die Deutsche Telekom verfolgt ein umfassendes Compliance-Management, um Korruption vorzubeugen und zu bekämpfen. Aufgedeckte Verfehlungen werden angemessen – bis hin zur außerordentlichen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses – sanktioniert. Bei der Gesamtzahl sanktionierter Korruptionsfälle handelt es sich um eine vertrauliche Information.

GRI 301: PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > So entwickeln wir nachhaltige Produkte & Dienste

Indikator Verweis Geprüft

301-3 Wiederverwertete Produkte und deren Verpackungsmaterialien

- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Maßnahmen zur Rückgabe von Mobilgeräten in Deutschland
- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > Rücknahme mobiler Endgeräte & Abfallaufkommen > ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte" Deutsche Telekom Konzern

GRI 302: ENERGIE

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Klima & Umwelt > Klimastrategie > CO_2-Emissionen > So schützen wir das Klima
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > Energieeffizienz > So betreiben wir energieeffiziente Netze
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > Energieeffizienz > Energieeffizienz in Gebäuden
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > CO_2-Emissionen > Unsere Strategie für klimaschonende Mobilität

302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > Energie > Kennzahl Gesamtenergieverbrauch

Der Energieverbrauch innerhalb der Organisation betrifft bei der Deutschen Telekom hauptsächlich den Eigenverbrauch von elektrischem Strom, Fernwärme, fossilen Brennstoffen und Kraftstoffen des Fuhrparks. Der Weiterverkauf von Energie ist mengenmäßig nicht wesentlich für die Telekom und in den Angaben zum Energie- und Kraftstoffverbrauch generell nicht enthalten.

302-3 Energieintensität ✓

- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > Energie > 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.

- Klima & Umwelt > Klimastrategie > CO_2-Emissionen > So schützen wir das Klima
- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO_2-Emissionen > Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > So entwickeln wir nachhaltige Produkte & Dienste

Indikator Verweis Geprüft

305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1) ✓

- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO_2-Emissionen > ESG KPI „Carbon Intensity"
- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO_2-Emissionen > CO_2-Emissionen Gesamt (Scope-1- & 2-Emissionen)

305-2 Indirekte THG-Emissionen (Scope 2) ✓

- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO_2-Emissionen > ESG KPI „Carbon Intensity"
- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO_2-Emissionen > CO_2-Emissionen Gesamt (Scope-1- & 2-Emissionen)

305-3 Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3) ✓

- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO_2-Emissionen > CO_2e-Emissionen gesamt (Scope 3)

305-5 Reduzierung der THG-Emissionen

- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Mieten statt kaufen
- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > Weitere ökologische Kennzahlen > Elektronische Kundenrechnungen
- Kunden & Produkte > Infrastrukturausbau > Umstellung auf IP-Technologie

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.

- Beschäftigte > Dialog und Zusammenarbeit > So gestalten wir den Wandel im Unternehmen
- Lieferanten > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger

401-1 Neueinstellung und Fluktuation

- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit > Entwicklung der Mitarbeiterzahl weltweit
- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Fluktuation & Personalumbau > Fluktuationsquote
- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Fluktuation & Personalumbau > Anteil Beamte Konzernbelegschaft
- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Fluktuation & Personalumbau > Mitarbeiter „Vivento"

Im Rahmen des jährlichen Strukturberichts werden die Eintritte in den Ruhestand – und damit eine wichtige Komponente der natürlichen Fluktuation – nicht erfasst. Eine Aufgliederung der natürlichen Fluktuation nach Geschlecht und Alter ist daher nicht möglich. Der Aufwand einer genaueren Datenerfassung steht in keinem angemessenen Verhältnis zu den daraus gewonnenen Erkenntnissen.

Indikator Verweis Geprüft

GRI 402: ARBEITGEBER-ARBEITNEHMER-VERHÄLTNIS

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Beschäftigte > Dialog und Zusammenarbeit > So gestalten wir den Wandel im Unternehmen

402-1 Ankündigungsfristen für operative Veränderungen

Dieser Indikator ist auf die Telekom als weltweiten Konzern nicht anwendbar, da die Erhebung aller länderspezifischen Regelungen zu aufwendig und nicht im Verhältnis zum damit erzielten Nutzen steht. Bei wesentlichen betrieblichen Veränderungen werden die Betriebsratsgremien gemäß geltenden Rechtsnormen, wie zum Beispiel dem Betriebsverfassungsgesetz, informiert und entsprechend eingebunden. Daneben findet auch ein regelmäßiger Austausch mit Arbeitnehmervertretungen auf nationaler und europäischer Ebene statt.

GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Beschäftigte > Gesundheit und Arbeitssicherheit > So sorgen wir für eine gesunde Belegschaft

Wenn Beschäftigte oder deren Familienangehörige in Not geraten, beispielsweise durch eine schwere Erkrankung, unterstützt sie die Telekom mit verschiedenen Programmen. Einige Beispiele:

- Individualberatung bei beruflichen und privaten Sorgen oder Konflikten durch psychosoziale Experten der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung unseres externen Dienstleisters B.A.D.
- Hilfe für einkommensschwache Familien: In Notsituationen wie etwa bei Naturkatastrophen bietet das Betreuungswerk von Post, Postbank und Telekom Unterstützung an.
- Deutsche Telekom Sozialfonds: Beschäftigte, die unverschuldet in eine wirtschaftliche Notlage geraten sind, aus der sie sich aus eigener Kraft nicht mehr befreien können, erhalten schnelle wirtschaftliche Hilfe. Ein Familienfonds unterstützt insbesondere in Not geratene Familien.
- Tanztherapie für an Krebs erkrankte Frauen in Kooperation mit dem Erholungswerk Post Postbank Telekom e.V.
- Angebote in Kooperation mit dem Familien-/Elternservice AWO: Beratung und Vermittlung bei der Pflege von Angehörigen und der Seniorenbetreuung, Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen, Teilnahme an Pflegeseminaren, Kindernotfallbetreuung, Beratung und Vermittlung bei der Kinderbetreuung.

Indikator Verweis Geprüft

Um Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen, ermöglichen wir flexibles Arbeiten. Dazu stehen im Konzern verschiedene Modelle zur Gestaltung von Arbeitszeiten und -formen zur Verfügung. Sie ermöglichen Gleitzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Elternzeit, Pflegezeit/Familienpflegezeit und Urlaub ohne Entgelt.

403-1 Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Im Gesundheits- und Sicherheitsmanagement bei der Telekom in Deutschland sind verschiedene Steuerungskreisebenen implementiert:

- Die erste Ebene bildet der „Zentrale Arbeitskreis Gesundheit", bestehend aus Arbeitgebervertretern des Konzerns und der Gesellschaften, Sozialpartnern, Fachexperten des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements sowie der Schwerbehindertenvertretung.
- Auf der zweiten Ebene sind „Arbeitskreise Gesundheit" in den Tochtergesellschaften der Telekom in Deutschland etabliert.
- Die dritte Ebene bilden lokale Vor-Ort-Arbeitskreise, die das betriebliche Gesundheitsmanagement umsetzen; hiervon existieren mindestens 110.

In Deutschland sind 100 Prozent der Beschäftigten durch diese Ausschüsse repräsentiert. Die internationalen Landesgesellschaften verantworten ihr Gesundheits- und Sicherheitsmanagement autonom. Jedoch werden schrittweise alle Beschäftigten der Deutschen Telekom über ein zertifiziertes Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem angebunden, das auf den internationalen Standards OHSAS 18001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz und ISO 14001 für Umweltmanagement basiert und konzerneinheitliche Standards sicherstellt. In Deutschland sind 100 Prozent der Beschäftigten und außerhalb Deutschlands sind 99 Prozent der Beschäftigten mit Zertifikaten für Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgestattet. Gleichzeitig sind 93 Prozent der Beschäftigten in Deutschland und 83 Prozent der Beschäftigten außerhalb Deutschlands durch Zertifikate für Umweltschutz abgedeckt (Stand 31.12.2018).

403-2 Unfallarten und -häufigkeiten in der Organisation

› Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Gesundheit und Arbeitsschutz > Gesundheitsquote
› Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Gesundheit und Arbeitsschutz > Arbeitsunfälle in Deutschland

GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

› Beschäftigte > Ausbildung und Entwicklung > So gestalten wir die digitale Arbeitswelt

Indikator Verweis Geprüft

404-1 Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie

Ausbildung (Konzern national - Deutschland)

	Gesamtstunden 2018	Frauen	Männer
Azubis	7 028 800*	2 670 944*	4 357 856*
Dual Studierende	3 198 840*	991 640*	2 207 200*
Summe	10 227 640*	3 662 584*	6 565 056*

(* Zur Berechnung der Zahlen wurden Durchschnittswerte verwendet.)

Weiterbildung (Konzern – international ohne USA)
2018 lernten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 23,4 Stunden. Durch den vermehrten Einsatz digitaler Angebote sowie die Zunahme informeller Lernangebote gibt es einen leichten Rückgang dieses Werts gegenüber 2017.

› Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung > Weiterbildung Telekom Training
› Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung > Auszubildende und Berufsfelder

404-2 Programme zum Kompetenzmanagement, Umgang mit Berufsausstieg und der Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit

Programme zu lebenslangem Lernen

› Beschäftigte > 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. Über das von Vivento betriebene Stellenportal www.interamt.de finden Beamte passende Angebote bei Bund, Ländern und Kommunen.

Seitens des Betreuungswerks Post Postbank 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.

› Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung > Weiterbildung Telekom Training

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“ wird für tarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beamtinnen und Beamte in Deutschland, das „Performance & Potential Review (PPR)“ für außertariflich Beschäftigte in Deutschland sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesgesellschaften angewendet. Darüber hinaus führten wir 2014 mit dem „Lead2Win“ ein neues Instrument zur Leistungsbeurteilung für obere Führungskräfte ein.

Instrumente des Performance-Management und Mitarbeiterkategorie	Anzahl und Anteil der Beschäftigten, deren Leistung und Karriereentwicklung beurteilt wurde
Compass (tarifliche Beschäftigte in Deutschland)	ca. 65 000 Beschäftigte (78 Prozent der Zielgruppe)
Performance & Potential Review (außertarifliche Beschäftigte in Deutschland)	ca. 9 000 Beschäftigte (98 Prozent der Zielgruppe)
Performance & Potential Review (Beschäftigte in Landesgesellschaften)	20 000 Beschäftige (Instrument ist in vielen Landesgesellschaften im Einsatz)
Performance Dialog (obere Führungskräfte konzernweit)	2 200 Beschäftigte (97 Prozent 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.

- Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit > So machen wir uns für Vielfalt stark

405-1 Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren

- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Diversity > Frauen im Konzern
- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Diversity > Menschen mit Behinderung
- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Demografie & Altersvorsorge > Altersstruktur

Die Deutsche Telekom ist ein internationales Unternehmen, das in Teilen seiner Landesgesellschaften lediglich mit einer Mehrheitsbeteiligung vertreten ist. Eine einheitliche Aufschlüsselung der Werte nach Mitarbeiterkategorie ist daher nicht möglich.

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) bestätigt, dass Frauen und Männer bei gleicher Arbeit das gleiche Entgelt erhalten. Eine Erhebung der Gehälter unserer männlichen und weiblichen Mitarbeiter an allen internationalen Standorten ist aufgrund der Datenverfügbarkeit, der Wettbewerbsrelevanz und des Aufwands nicht möglich.

GRI 406: GLEICHBEHANDLUNG

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

406-1 Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

- Strategie & Management > Menschenrechte > Hinweise und Anfragen an die Kontaktstelle für 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.

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

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.

Indikator Verweis Geprüft

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.

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger

409-1 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen

Risiken bezüglich Zwangsarbeit begegnen wir durch Auditierung von ausgewählten strategischen und besonders risikobehafteten Lieferanten. Bei unseren direkten Geschäftsstandorten sehen wir kein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit.

GRI 412: PRÜFUNG

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.

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Strategie & Management > Menschenrechte > Eingegangene Hinweise bei der Kontaktstelle für Menschenrechte

412-1 Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir 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.

- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2018

Indikator Verweis Geprüft

414-1 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden

2018 wurden 81 Prozent unserer Lieferanten auf soziale und ökologische Kriterien geprüft. Dies umschließt auch Menschenrechtskriterien. Eine derartige Prüfung erfolgt außerdem bei allen zukünftigen Lieferanten. Von unseren aufs Einkaufsvolumen bezogen 200 wichtigsten Lieferanten haben wir 2018 86 Prozent auf die Einhaltung solcher Nachhaltigkeitskriterien überprüft (ESG KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten“).

414-2 Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2018

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.

- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > So setzen wir uns für sicheren Mobilfunk ein
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > So fördern wir nachhaltige Produkte und Dienste

416-2 Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Produkt- oder Dienstleistungsauflagen bezüglich Arbeitssicherheit

- Strategie & Management > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

GRI 418: SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE VON KUNDEN

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Strategie & Management > Datenschutz und Datensicherheit > So sorgen wir für effektiven Datenschutz
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Verbraucher- und Jugendschutz > So schützen wir Verbraucher und Jugend
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Cyber Security > So schützen wir uns und unsere Kunden

418-1 Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes

- Strategie & Management > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

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.

› Strategie & Management > Compliance > So stellen wir integres und rechtskonformes Verhalten sicher

419-1 Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

› Strategie & Management > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

WEITERE BERICHTETE ASPEKTE

Indikator Verweis Geprüft

GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- ↗ www.telekom.com/de/konzern/konzernprofil

201-1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

- › Zahlen & Fakten > Ökonomische Kennzahlen > Finanzielle Kennzahlen > Nettowertschöpfung

201-3 Betriebliche Altersvorsorge

- › Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Demografie & Altersvorsorge > Betriebliche Altersvorsorge

GRI 306: ABWASSER UND ABFALL

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- › Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft > Nachhaltigkeitsbezug (Kreislaufwirtschaft & Ressourceneffizienz)
- › Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft > So sparen wir Ressourcen und schützen die Umwelt
- › Klima & Umwelt > Weitere Umweltthemen > Nachhaltigkeitsbezug (Weitere Umweltthemen)
- › Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft > Abfallvermeidung und Recycling

306-2 Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode

Die aus ihrer Geschäftstätigkeit heraus wesentlichen Abfälle adressiert die Telekom im konzernweiten Rahmen für das Abfallmanagement (bspw. für das Recycling von Kupfer). Weiterhin erfassen wir mit unserem ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ das Verhältnis zwischen in den Markt gebrachten und zurückgenommenen mobilen Endgeräten, wie Smartphones oder Tablets (Rücknahme mobiler Endgeräte in Tsd./in Umlauf gebrachte mobile Endgeräte in Mio.). Funktionsfähige Geräte werden im Anschluss weiterverwendet und erhalten durch die Zweitnutzung eine längere Lebensdauer. Nicht mehr funktionierende Handys werden fach- und umweltgerecht recycelt. 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.

- › Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- › Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- › Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2018

308-1 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden

2018 wurden 81 Prozent unserer Lieferanten auf soziale und ökologische Kriterien geprüft (ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“). Eine derartige Prüfung erfolgt außerdem bei allen zukünftigen Lieferanten. Von unseren aufs Einkaufsvolumen bezogenen 200 wichtigsten Lieferanten haben wir 2018 86 Prozent auf die Einhaltung solcher Nachhaltigkeitskriterien überprüft (ESG KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten“). Darüber hinaus waren 2018 71 Prozent unserer Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten vom „CDP Supply Chain“-Programm abgedeckt (ESG KPI „CDP-Lieferkettenabdeckung“).

308-2 Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

- › Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2018

Indikator Verweis Geprüft

GRI 408: KINDERARBEIT

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger

408-1 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen

Bei unseren direkten Geschäftsstandorten 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.

- Strategie & Management > Politische Interessensvertretung

GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT

Prinzip 1: Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Datenschutz
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- CR-Wissen: Sozialcharta
- CR-Wissen: Vergütung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen Lieferantenkontrollen
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Mobilfunk und Gesundheit (EMF)
- Beschäftigte > Gesundheit und Arbeitssicherheit > Gesundheit und Arbeitssicherheit
- Beschäftigte > Digitalisierung und Arbeitswelt
- Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Persönliche Daten schützen
- Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Konzernstrategie
- Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Konzernsteuerung

Prinzip 2: Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Mobilfunk und Gesundheit (EMF)
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen
- Über diesen Bericht > GRI-Index > Weitere berichtete Aspekte > Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Menschenrechte

Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Beschäftigte > Digitalisierung und Arbeitswelt

Prinzip 4: Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen

Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement

Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit
- Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2018 > An die Aktionäre > Corporate Governance Bericht

Prinzip 7: Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen

- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > CR-Strategie > ESG Key Performance Indikatoren
- Strategie & Management > CR-Strategie > Governance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie
- Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourceneffizienz > Kreislaufwirtschaft & Ressourceneffizienz
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie > Energieeffizienz
- Klima & Umwelt > Weitere Umweltthemen > Schutz der Biodiversität
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Klimaschonende Mobilität
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige Produkte
- CR-Wissen: Richtlinien für nachhaltiges Produktdesign
- CR-Wissen: Richtlinien für Endgeräteverpackungen
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen
- CR-Wissen: Conflict-Free Sourcing Initiative
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Carbon Intensity
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Energy Intensity
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Weitere ökologische Daten
- Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

Prinzip 8: Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > CR-Strategie > ESG Key Performance Indikatoren
- Strategie & Management > CR-Strategie > Governance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > Klimaschutzstrategie
- Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourceneffizienz > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie > Energieeffizienz > Energieeffizienz im Netz
- Klima & Umwelt > Weitere Umweltthemen > Schutz der Biodiversität
- Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourceneffizienz > So sparen wir Ressourcen und schützen die Umwelt
- CR-Wissen: Green Car Policy
- CR-Wissen: Code of Conduct on Energy Consumption of Broadband Equipment
- CR-Wissen: Richtlinien für nachhaltiges Produktdesign
- CR-Wissen: Handy-Rücknahme
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Conflict-Free Sourcing Initiative
- SAR-Werte https://www.t-mobile.de/sar-werte/0,17595,1347-_,00.html
- Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > CR-Strategie > ESG Key Performance Indikatoren
- Strategie & Management > CR-Strategie > Governance
- CR-Wissen: Richtlinien für nachhaltiges Produktdesign
- Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourceneffizienz > So sparen wir Ressourcen und schützen die Umwelt
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > Klimaschutzstrategie
- Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft & Ressourceneffizienz > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie > Energieeffizienz > Energieeffizienz im Netz
- CR-Wissen: Green Car Policy
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Conflict-Free Sourcing Initiative
- Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Innovation und Produktentwicklung

Prinzip 10: Eintreten gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Korruption

- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- Strategie & Management > Datenschutz und Datensicherheit > Datenschutz
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen
- Geschäftsbericht 2018 > An die Aktionäre > Corporate Governance Bericht
- Geschäftsbericht 2018 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management