Corporate Responsibility
Bericht 2021

ERLEBEN, WAS VERBINDET.

Inhalt

Dieses PDF-Dokument enthält alle Rechenschaftsinformationen („Steuerung & Fakten“) des CR-Berichts 2021 der Deutschen Telekom.

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

4 Strategie
4 Vorwort
6 CR-Strategie & Steuerung
19 Wesentlichkeit
23 Wirkungsmessung
27 Sustainable Development Goals
30 Stakeholder Management
34 Compliance
39 Politische Interessensvertretung
41 Nachhaltigkeitsstandards
42 Auszeichnungen

47 Wirtschaft
47 Nachhaltige Finanzen
54 Lieferanten
63 Nachhaltige & Innovative Produkte
67 Netzausbau
69 Kundenzufriedenheit
71 Verbraucherschutz
74 Datenschutz & Datensicherheit
78 Finanzielle Kennzahlen
79 Finanzielle Personalkennzahlen

81 Umwelt
81 Kreislaufwirtschafts- & Klimastrategie
84 Klimaziele & -risiken
92 Betrieblicher Ressourcenschutz
96 Umweltfreundliche Produkte & Services
99 Abfallvermeidung & Recycling
105 CO_2e-Emissionen
111 Enablement Faktor
113 Energieverbrauch & -effizienz
117 Erneuerbare Energien
119 Mobilität
123 Mitarbeiterinitiativen

125 Soziales
125 Gesellschaftliches Engagement
136 Unternehmenskultur & Arbeitswelt
140 Mitarbeiterbeziehungen
143 Mitarbeiterzufriedenheit
146 Diversity
151 Menschenrechte
153 Demografie & Altersvorsorge
155 Aus- & Weiterbildung
159 Gesundheit & Arbeitsschutz
163 Mitarbeiterzahlen & Teilzeit
165 Fluktuation & Personalumbau
167 Ideenmanagement

169 Über diesen Bericht
174 Impressum

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

2021 war ein besonderes Jahr für die Telekom. Besonders intensiv. Besonders herausfordernd. Besonders erfolgreich. Wir haben rund 18 Milliarden Euro in den Ausbau und Betrieb unserer Netze investiert. So war beispielsweise zum Jahresende unser 5G-Netz in Deutschland für mehr als 90 Prozent der Bevölkerung verfügbar und auch in den USA haben wir unsere 5G-Netz-Führerschaft ausgebaut. Wir haben Millionen neue Kund*innen gewonnen und starke Finanzergebnisse erzielt. Die Telekom ist eine der wertvollsten Marken weltweit und wir sind heute mit großem Abstand die führende europäische Telekommunikationsanbieterin. Solche Erfolge sind für mich einmal mehr Ansporn, auch in Bezug auf unsere gesellschaftliche und ökologische Verantwortung Vorreiterin zu sein.

„Verantwortung leben“ ist als Kernelement in unserer Konzernstrategie verankert. Um die wachsende Relevanz nachhaltigen Handelns zu unterstreichen, berichtet der Leiter des Fachbereichs Corporate Responsibility Michael Hagspihl seit dem 1. Januar 2022 direkt an mich. Unser Weg, die Deutsche Telekom immer nachhaltiger auszurichten, findet eine hohe Zustimmung bei unseren Mitarbeitenden. Laut Mitarbeiterbefragung 2021 identifizieren sich 84 Prozent mit unserem ökologischen und gesellschaftlichen Engagement.

Wir alle wissen, der Klimawandel ist real, und wir wissen, dass wir alle dazu beitragen. Bei der Telekom handeln wir. 2021 haben wir unsere Klimaziele noch einmal deutlich verschärft. Schon bis 2025 werden wir als Deutsche Telekom und bis spätestens 2040 entlang der gesamten Wertschöpfungskette klimaneutral sein. Ein erstes Ziel haben wir bereits erreicht: Unsere Kund*innen surfen schon heute im grünen Telekom-Netz, und das konzernweit. Wir lassen uns an unseren Fortschritten messen. Seit 2021 ist die Vorstandsvergütung auch vom Erreichen der Klimaziele abhängig.

Wir wollen aber nicht nur die Telekom nachhaltiger machen, sondern auch unsere Kund*innen dabei unterstützen, nachhaltiger zu werden. Deshalb kennzeichnen wir unsere Produkte und Services, die eindeutige ökologische oder soziale Nachhaltigkeitsvorteile aufweisen, mit #GreenMagenta und #GoodMagenta. Zudem haben wir gemeinsam mit vier weiteren europäischen Mobilfunk-Betreibern das Eco Rating eingeführt. Bis Ende 2021 wurden die Umweltauswirkungen von mehr als 150 Mobiltelefonen bewertet und transparent gemacht.

Gemeinsam mit unseren Lieferanten arbeiten wir daran, unser Produktangebot immer nachhaltiger zu gestalten. In Deutschland und Österreich haben wir beispielsweise die Zusammenarbeit mit



Timotheus Höttges, Vorstandsvorsitzender, Bonn, Deutschland

Fairphone weiter ausgebaut und mit Samsung wollen wir bis Ende 2022 ein „grünes“ Smartphone auf den Markt bringen. Alle in Deutschland neu eingeführten und mit einem „T“ gebrandeten Geräte besitzen seit 2021 eine nachhaltige Verpackung. Und Produkte wie unsere Homeoffice-Lösungen helfen Kund*innen, CO_2-Emissionen einzusparen. 2021 haben wir rund 42 Prozent unseres Umsatzes mit nachhaltigeren Produkten erzielt.

Wir müssen schnell handeln, um die CO_2-Emissionen zu verringern und den Klimawandel zu bremsen. Das hat uns 2021 unter anderem die Hochwasserkatastrophe in Europa deutlich vor Augen geführt. Tief beeindruckt war ich von dem persönlichen Einsatz der Kolleginnen und Kollegen, die sich unmittelbar nach der Katastrophe aufmachten, um Hilfe zu leisten und kostenlos Handys, Powerbanks und Schnellstartpakete zu verteilen. Oberste Priorität hatte für uns, die Grundversorgung im Mobilfunk schnellstmöglich wiederherzustellen, damit Betroffene mit ihren Familien und Rettungskräfte in Kontakt bleiben konnten. Dies ist uns innerhalb weniger Tage gelungen. Obwohl die Wassermassen auch unsere Infrastruktur in den betroffenen Gebieten massiv beschädigt hatten, konnten wir über 96 Prozent der Festnetz-Anschlüsse bis zum Jahresende 2021 wiederherstellen. Für die Zeit des Wiederaufbaus haben unsere Techniker*innen Zwischenlösungen bereitgestellt.

Wir sind erst zufrieden, wenn alle #DABEI sein können. Dies bedeutet nicht nur, den technischen Zugang zu schnellen Netzen zu ermöglichen, sondern ebenso, den kompetenten Umgang mit digitalen Medien zu fördern. Und wir setzen uns dafür ein, dass alle Menschen gleichberechtigt an der digitalen Gesellschaft teilhaben können. Deshalb haben wir unsere Kampagne gegen Hass im Netz und für mehr digitale Zivilcourage 2021 fortgeführt.

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

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

Liebe Leserinnen und Leser,

die Digitalisierung birgt viele Chancen: Sie schafft Potenziale für den Klima- und Ressourcenschutz, vereinfacht unsere Arbeitswelt und bereichert unseren persönlichen Alltag. Als Deutsche Telekom setzen wir uns für eine menschen- und wertorientierte Digitalisierung ein. Mein Dank gebührt allen, die dazu beitragen, diesen Weg in eine nachhaltigere, digitale Zukunft zu gestalten: unseren Mitarbeitenden, unseren Kund*innen, unseren Partner*innen und unseren Aktionär*innen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Ihr
Tim Höttges

CR-Strategie & Steuerung

CR-Strategie

Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung sind seit über zwei Jahrzehnten essenzielle Bestandteile unseres unternehmerischen Handelns. Unsere Kernunternehmensprozesse richten wir heute konsequent nachhaltig aus. Unser Selbstverständnis als verantwortungsvolles Unternehmen ist als Kernelement in unserer Konzernstrategie verankert. Wir verpflichten uns zu nachhaltigem Handeln entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette – und dazu, zur Lösung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Herausforderungen beizutragen.

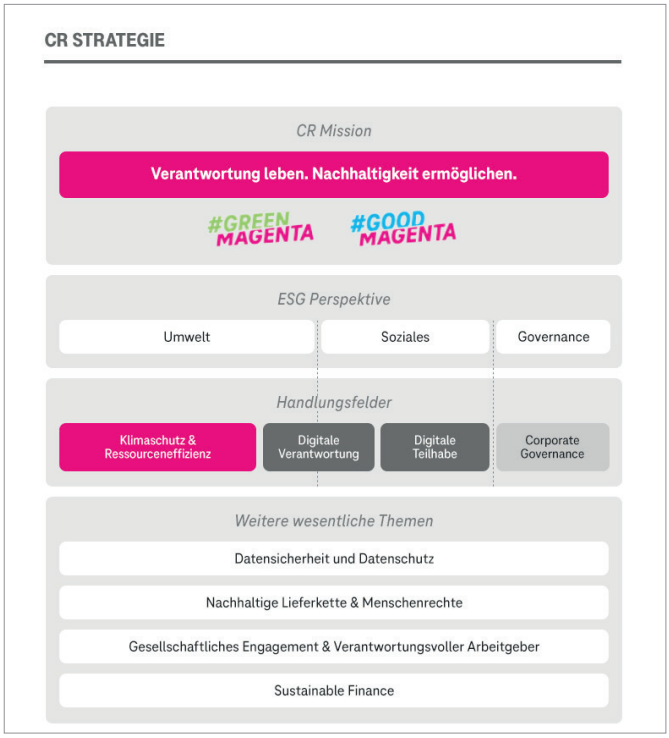


Weitere Informationen zur Konzernstrategie finden Sie im Geschäftsbericht 2021.



Unsere CR (Corporate Responsibility)-Strategie leitet sich aus der Konzernstrategie ab. Im Berichtsjahr haben wir die CR-Strategie weiterentwickelt. Die inhaltlichen Schwerpunkte gelten nach wie vor. Es hat sich jedoch gezeigt, dass sich die drei Handlungsfelder unserer Strategie, „Vernetztes Leben und Arbeiten – nachhaltige Lebensweise in der digitalen Welt ermöglichen“, „Teilhabe an der Informations- und Kommunikationsgesellschaft“ und „Klimafreundliche und ressourcenschonende Gesellschaft“, teilweise überschneiden. Vor allem der Aspekt eine „nachhaltige Lebensweise in der digitalen Welt ermöglichen“ kann nicht von den beiden anderen Handlungsfeldern getrennt betrachtet werden. An Bedeutung gewonnen hat in den letzten Jahren darüber hinaus das Thema der digitalen Verantwortung von Unternehmen. Deshalb haben wir unsere Handlungsfelder sprachlich angepasst und entsprechend ergänzt: „Klimaschutz & Ressourceneffizienz“, „Digitale Verantwortung“ und „Digitale Teilhabe“. Unterstützt von einer klaren Governance tragen alle drei Handlungsfelder dazu bei, eine nachhaltige Digitalisierung zu ermöglichen. Weitere wesentliche Themen unseres Nachhaltigkeitsmanagements sind unverändert „Datensicherheit und Datenschutz“, „Nachhaltige Lieferkette & Menschenrechte“, „Sustainable Finance“ sowie „Gesellschaftliches Engagement“ und „Verantwortungsvoller Arbeitgeber“. Darüber hinaus ist das Prinzip der verantwortungsvollen Unternehmensführung ein wichtiger Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Um unser Engagement auch in der Kommunikation mit Stakeholder-Gruppen wie Mitarbeitenden oder Kund*innen noch besser zu positionieren, haben wir viele unserer CR-Themen im Berichtsjahr unter den Bezeichnungen #GreenMagenta und #GoodMagenta gebündelt. Diese beiden Kategorien nutzen wir auch zur Kennzeichnung von unseren Produkten und Initiativen, die Nachhaltigkeitsvorteile aufweisen. So erhöhen wir die Transparenz unserer CR-Kommunikation. Zusätzlich steigern wir auch für CR-Expert*innen die Transparenz, indem wir unsere CR-Strategie den ESG-Perspektiven zu ordnen.



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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact

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

Nachhaltigkeitsziele in der Vorstandsvergütung

Um den Klimawandel einzudämmen, muss es gelingen, den Grundverbrauch an Energie bei gleichzeitigem Ausbau des Telekommunikationsnetzes mittelfristig mindestens stabil zu halten. Um dies zu erreichen, investieren wir in Energieeinsparmaßnahmen und -programme für alle Energieträger. Wir kommen unserer Verantwortung zum Klima- und Ressourcenschutz auch dadurch nach, dass wir mit verschiedenen Initiativen daran arbeiten, den CO_2-Ausstoß zu reduzieren. Im Berichtsjahr haben wir unseren Klimazielen durch die Integration in die Vorstandsvergütung noch mehr Nachdruck verliehen. Der Vorstand wird seit dem Berichtsjahr dahingehend incentiviert, dass der Energieverbrauch mittelfristig mindestens stabil gehalten sowie der CO_2-Ausstoß reduziert wird. Bemessungsgrundlage für die Zielerreichung sind die beiden ESG KPIs „Energieverbrauch“ und „CO_2-Ausstoß“ (Scope 1 und 2). Im Berichtsjahr ist der Energieverbrauch mit 13 323 GWh gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben. Der CO_2-Ausstoß ist insbesondere durch den konzernweiten Einsatz von Strom aus erneuerbaren Energien im Vergleich zum Vorjahr stark gesunken und liegt bei 247 kt CO_2e.

Corporate Digital Responsibility

Die Digitalisierung bietet viele Chancen: Sie schafft Potenziale für den Klima- und Ressourcenschutz, zum Beispiel über Innovationen, die Produkte energieeffizienter und langlebiger machen. Auch vereinfacht der digitale Wandel unsere Arbeitswelt, etwa durch Automatisierung, und er bereichert unseren persönlichen Alltag – beispielsweise mit veränderten Mobilitätslösungen oder komfortablen SmartHome-Funktionen. Wir können jederzeit von überall her auf unbegrenzte Informationen zugreifen und nie zuvor konnten wir uns so einfach über Grenzen hinweg austauschen und organisieren.

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

Durch die interdisziplinäre Zusammenarbeit verschiedener Unternehmensbereiche decken wir CDR in allen Facetten ab.

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

Digitale Teilhabe ist ein Kernthema unseres Engagements. Wir treten dafür ein, dass alle Menschen gleichberechtigt in der digitalen Gesellschaft dabei sein können. Im Fokus stehen für uns einerseits der technische Zugang zu schnellen Netzen („Access“), außerdem Tarife und Endgeräte für jedes Budget („Affordability“) sowie die Fähigkeit und Motivation zum kompetenten Umgang mit digitalen Medien („Ability“). Für viele Menschen ist es nicht einfach, mit Medien umzugehen, was eine Hürde zur digitalen Teilhabe darstellt. Durch vielfältige Projekte und Maßnahmen setzen wir uns für mehr Medien- und Demokratiekompetenz ein. Zum Beispiel fördern wir mit unseren Initiativen „Teachtoday“ und „SCROLLER“ die Medienkompetenz von Kindern oder setzen uns gemeinsam mit der BAGSO (Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen) dafür ein, dass Senior*innen in der digitalen Welt zurechtkommen. Unser Ratgeber „Sicher digital“ bietet zehn Regeln für digitale Sicherheit.

Die Wahrung der Menschenrechte wie der Schutz vor Diskriminierung, Recht auf Privatsphäre, Recht auf Online-Sicherheit und Schutz der Meinungsfreiheit sind wesentlich für einen verantwortungsvollen Umgang mit der Digitalisierung. Wir achten sorgfältig darauf, dass die personenbezogenen Daten unserer Kund*innen auf transparente und verantwortungsbewusste Weise verarbeitet und die Privatsphäre und Sicherheit der Einzelnen dabei nicht gefährdet werden. Die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte ist in unseren grundlegenden Regelwerken verankert. Sie gilt nicht nur unternehmensintern, sondern gleichermaßen für unsere Geschäftspartner und unsere circa 20 000 Lieferanten in über 80 Ländern. Sie nehmen wir ausdrücklich mit in die Verantwortung, um so die Achtung der Menschenrechte auch in unserem Einflussbereich außerhalb des Telekom-Konzerns zu gewährleisten.

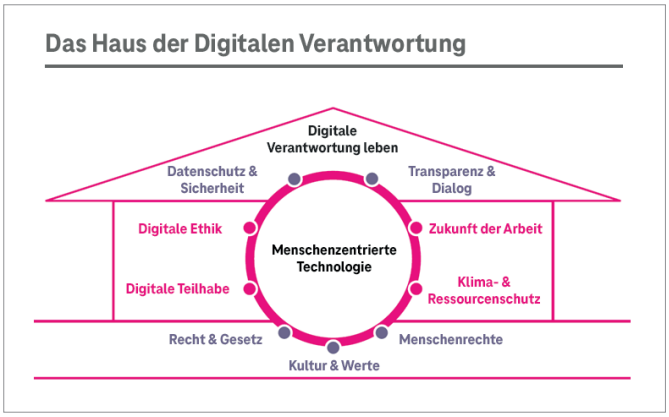
Auch für die Umwelt und das Klima ist digitale Verantwortung relevant. Durch die Entwicklung innovativer und nachhaltiger Produkte ermöglichen wir unseren Kund*innen, CO_2-Emissionen einzusparen

und so zum Klimaschutz beizutragen. Wir helfen ihnen dabei, nachhaltige Lösungen zu finden, indem wir Produkte und Services durch unser #GreenMagenta-Label und mobile Endgeräte über das Eco Rating als umwelt- beziehungsweise klimafreundlich ausweisen. Auch unsere „Smart Innovations“ leisten einen ökologischen Beitrag für die Gesellschaft. Gleichzeitig benötigt die Netzinfrastruktur im Hintergrund Energie. Damit dies keine negativen Auswirkungen auf das Klima hat, nutzen wir für den Betrieb unserer Netzinfrastruktur 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien und arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung unserer Energieeffizienz. Wir wirken stetig darauf hin, unseren Einfluss auf die Umwelt zu verringern. Unser Umweltprogramm #GreenMagenta umfasst ehrgeizige Klimaziele und Maßnahmen zur Ressourcenschonung.

Besonders in den letzten zwei pandemiegeprägten Jahren hat die Welt festgestellt, dass die Digitalisierung neue Möglichkeiten und Wege des Arbeitens schaffen kann. Wir gestalten die digitale Transformation in der Arbeitswelt verantwortungsvoll mit und unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen. Die digitalen Kompetenzen unserer Mitarbeitenden stärken wir unter anderem mithilfe der Weiterbildungsinitiative „youlearn“. In unserem „Manifest der agilen Arbeit“ haben wir uns mit dem Konzernbetriebsrat auf Leitplanken für die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt verständigt.

Unser Selbstverständnis für digitale Verantwortung

Die technologische Entwicklung muss sich stärker an Werten orientieren und wir sehen uns in der Verantwortung, Ethik in Technologien zu implementieren und für alle verfügbar zu machen. Unser Verständnis zum weitreichenden Themenfeld digitaler Verantwortung haben wir in unserem „Corporate Digital Responsibility“-Rahmenwerk niedergeschrieben, das im Jahr 2022 veröffentlicht wird. Dort stellen wir den Menschen in den Mittelpunkt unseres Anspruchs, Verantwortung auch digital zu leben. Kern des Rahmenwerks ist unser sogenanntes "Haus der Digitalen Verantwortung", bei dem sich alles um menschenzentrierte Technologie dreht.



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

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

CR-Controlling: Nachhaltigkeit messen und steuern

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

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

Nachhaltigkeit hat in den vergangenen Jahren stetig an Relevanz für die strategische Unternehmensentwicklung gewonnen. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass „Verantwortung leben“ seit 2019 ein grundlegendes Element unserer Konzernstrategie ist. Seit 2021 fließt zudem die Entwicklung der Energie- und CO_2e-Emissionskennzahlen in die Berechnung der Vorstandsvergütung ein. Dies war ein wesentlicher Grund, warum wir im Berichtsjahr das CR-Controlling als strategisch relevanten Prozess in das Interne Kontrollsystem (IKS) aufgenommen haben. Die für das CR-Controlling definierten IKS-Prinzipien zielen auf eine hohe Datenqualität, Termintreue und Transparenz des Prozesses sowie konzernweite Kohärenz der Kennzahlen ab. Für die kommenden Jahre planen wir die Einführung von sogenannten Transaktionskontrollen. Diese werden in den wesentlichen Landesgesellschaften die interne Prüfung der Prozesse rund um den Energieverbrauch und den Erwerb von Zertifikaten für erneuerbare Energien sowie CO_2 Emissionen noch vertiefen.

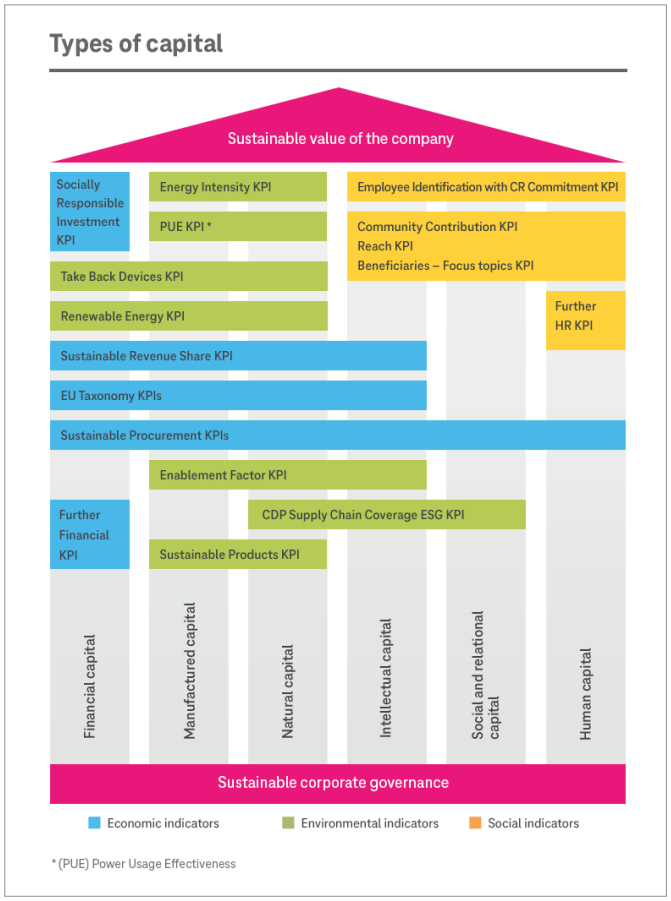
Auf Basis interner und externer Anforderungen entwickeln wir unser Kennzahlensystem stetig weiter. 2021 haben wir neue Kennzahlen zu den Themen Ressourcenschutz und Kreislaufwirtschaft aufgenommen, um die Fortschritte aus dem „#GreenMagenta-Program“ transparent zu messen und zu kommunizieren.

Außerdem haben wir die KPIs für unser gesellschaftliches Engagement überarbeitet.

Unsere Steuerungsinstrumente: ESG Key Performance Indikatoren

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

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



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 102–11 (Allgemeine Standardangaben)

Global Compact

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

Aktuelle Entwicklung unserer ESG KPIs

Positive Entwicklung · Unwesentliche Veränderung · Negative Entwicklung

Entwicklung unserer ESG KPIs ohne konkretes Ziel

Entwicklung unserer ESG KPIs im Verhältnis zu gesetzten Zielen

Ökonomisch

	2018	2019	2020	2021
ESG KPI „Nachhaltiges Investment" (% T-Aktien, die von SRI-Investoren gehalten werden)	21,0	21,0	22,0	22,0
ESG KPI „CDP Supply Chain Program" (% der Abdeckung des Einkaufsvolumens bei Lieferanten vom Supply Chain Program)	71	63	70	72
ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko" (% des Einkaufsvolumens von geprüften direkten Geschäftspartnern)	k.A.	k.A.	99,6	99,7
ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen" (% der überprüften Lieferanten)	k.A.	k.A.	62	60
ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug" (% des Umsatzes mit Produkten und Diensten, die Nachhaltigkeitsvorteile bieten)	42,0	43,0	44,0	42,0

Ökologisch

	2018	2019	2020	2021
ESG KPI „Energy Intensity" (Energieverbrauch in MWh*1000 / Gesamt IP-Datenvolumen in Terabyte)	163 a)	119 a)	119 a)	102 a)
ESG KPI „Carbon Intensity" (CO2 Emissionen in t CO_2e*1000 / Gesamt IP-Datenvolumen in Terabyte)	41 a)	23 a)	23 a)	2 a)
ESG KPI „Erneuerbare Energien" (Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch)	51,9	64,1	58,3	100
ESG KPI „PUE" (Power Usage Effectiveness)	1,56	1,56	1,50	1,49
ESG KPI „Enablement Faktor" (Das Verhältnis zwischen CO2 –Einsparungen, die durch Nutzung unserer Produkte und Services ermöglicht werden, zu den CO2-Emissionen unserer eigenen Geschäftstätigkeit (Scope 1–3) für den Konzern DT in Deutschland)	1,85 b)	2,44 b)	7,05 b)	4,8 b)
ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte" (Anteil zurückgenommene mobile Endgeräte in Prozent)	3,5	3,6	4,6	3,9
ESG KPI „Rücknahme CPEs" (Anteil zurückgenommene CPEs in Prozent)	k.A.	k.A.	k.A.	33,6

Sozial

	2018	2019	2020	2021
ESG KPI „Community Contribution" (Finanziell, personell und in Sachmitteln geleistetes Engagement der Deutschen Telekom bewertet in Mio. €)	k.A.	k.A.	k.A.	312
ESG KPI „Beneficiaries - Focus Topics" (Anzahl der Engagierten sowie als Zielgruppe erreichten Menschen, die an gesellschaftlichen Maßnahmen der Deutschen Telekom partizipieren in Mio.)	k.A.	k.A.	k.A.	28
ESG KPI „Reach" (Anzahl der erreichten Personen und Medienkontakte in Mio.)	k.A.	k.A.	k.A.	968
ESG KPI „Mitarbeiterzufriedenheit CR" (Identifikation der Mitarbeiter mit CR-Engagement der Deutschen Telekom in %, Basis: Befragung 2019)		77		84

Geschäftstätigkeit und Organisation

Die Beschreibung unserer Geschäftstätigkeit finden Sie auf unserer Website und ausführliche Informationen zur Geschäftsentwicklung im Geschäftsbericht 2021.

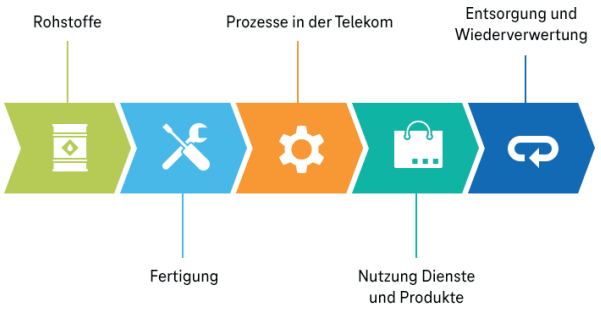
Unser Konzern ist in fünf operative Segmente gegliedert.

Auf einen Blick: Organisationstruktur



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

Vereinfachte Darstellung der Wertschöpfungskette der Deutschen Telekom



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Aktuelle CR-Organisationsstruktur



Die Verantwortung für CR (Corporate Responsibility) trägt der Gesamtvorstand: Er diskutiert und entscheidet über wichtige CR-Angelegenheiten. Der Bereich Group Corporate Responsibility (GCR) erarbeitet konzernweite Richt- und Leitlinien mit dem Ziel, die Unternehmenskultur im Hinblick auf nachhaltige Innovation und gesellschaftliche Verantwortung stetig weiterzuentwickeln. GCR ist zum 1. Januar 2022 aus dem Vorstandsbereich Personal und Recht in den Bereich des Vorstandsvorsitzenden gewechselt. Mit diesem Schritt und der Aufnahme von ESG-Zielen in die Vorstandsvergütung unterstreichen wir einmal mehr die hohe Relevanz des Themas Corporate Responsibility für unseren Konzern.

Mit diesem Wechsel übergibt die CR-Chefin Birgit Klesper nach 13 Jahren in dieser Rolle den Bereich an Michael Hagspihl. Birgit Klesper hat wichtige Meilensteine für die Verankerung und den Stellenwert von CR gesetzt – von der Entwicklung der CR-Strategie bis zur Einbindung von „Verantwortung leben“ in die Konzernstrategie. Dass die Telekom heute auf einem guten Weg zur Leading Sustainable Telco ist, zeigen zahlreiche Erfolge wie die Folgenden:, Als drittbestes Telekommunikationsunternehmen weltweit und als bestes in Europa sind wir im Dow Jones Sustainability Index gelistet., Wir sind zum sechsten Mal in Folge für unser Engagement im Kampf gegen den Klimawandel in die Climate „A List“ von CDP aufgenommen worden. Unsere Haltung gegen Hass, Diskriminierung und Fake News im Netz und die damit verbundenen Aktivitäten erhielt nicht nur hohe mediale Aufmerksamkeit, sondern wurde insgesamt sehr positiv bewertet. Birgit Klesper ist zum 1. Januar 2022 in den Ruhestand gegangen. Um zwischen den Verantwortlichen für CR und für unser Kerngeschäft den direkten Austausch sicherzustellen, wird GCR vom CR-Board beraten. Dieses Gremium setzt sich aus den Leitenden wesentlicher Konzernbereiche zusammen.

Für die Umsetzung unserer CR-Strategie sind die Geschäftsführungen der jeweiligen Geschäftseinheiten und Landesgesellschaften verantwortlich. Um ihre Aufgaben zu koordinieren und voneinander

zu lernen, arbeiten sie im internationalen CR-Manager-Netzwerk unter der Leitung von GCR zusammen. Im Berichtsjahr umfasste das Netzwerk mehr als 100 CR-Manager*innen aus 34 Gesellschaften in 20 Ländern. Im internationalen CR-Manager-Netzwerk werden regelmäßig Best-Practices ausgetauscht und neue Herausforderungen diskutiert. Auf der Agenda der regelmäßigen virtuellen Treffen standen im Jahr 2021 unter anderem der europäische Green Deal oder das Thema Wirkungsmessung.

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 102–20 (Allgemeine Standardangaben)

Global Compact

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

CR-Programm 2021: Ziele, Maßnahmen und Termine

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

Risiko- und Chancenmanagement

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

Wichtige Instrumente dafür sind:

- Unser Risikomanagementsystem, das systematisch relevante Risiken identifiziert, bewertet und bearbeitet
- Unsere (jährliche) Bewertung neu entstehender Risiken (Emerging Risks), die einen Überblick über neue und langfristige Entwicklungen externer Risiken bietet
- Unsere Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Gremien zahlreicher nationaler und internationaler Unternehmens- und Sozialverbände (wie zum Beispiel GeSI, BDI, Bitkom, econsense und BAGSO)
- Von uns organisierte Stakeholder-Dialogformate
- Unsere verschiedenen Publikationen, wie Pressespiegel und Newsletter
- Unsere interne Compliance-Bewertung, bei der auch die wichtigsten Nachhaltigkeitsrisiken betrachtet werden
- Unseren jährlichen Wesentlichkeitsprozess haben wir im Berichtsjahr weiterentwickelt, indem wir auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse Nachhaltigkeitschancen und -risiken identifiziert und bewertet haben

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

- Klimaschutz
- Lieferanten
- Gesundheit

Wir begrüßen darüber hinaus die hinter der „Task Force on Climate-related Financial Disclosures“ (TCFD) stehenden Ziele und bemühen uns aktiv um deren Umsetzung. So unterziehen wir neben physischen Risiken nun auch transitorische Risiken (Bedrohungen, die durch plötzliche Anpassungen von Wirtschaftszweigen an den Klimawandel entstehen) einer ausführlichen Analyse. Detaillierte Informationen zum Thema TCFD finden Sie hier.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Global Compact

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

Neu entstehende Risiken

Für jedes Unternehmen besteht die Notwendigkeit, langfristige Risiken, die in der Zukunft auftreten könnten, vorherzusehen und sich darauf vorzubereiten. Obwohl diese Risiken schwer zu identifizieren sind, können sie einen erheblichen Einfluss haben. Daher ist es notwendig, solche negativen Ereignisse frühzeitig und effektiv zu erkennen, zu bewerten und Strategien zur Risikominderung zu entwickeln, um unser Unternehmen und unsere Kund*innen vor solchen Risiken zu schützen. Die umfassende Berücksichtigung von sogenannten Emerging Risks der Deutschen Telekom ist Teil unseres Risikomanagementsystems, das relevante Risiken und Chancen systematisch identifiziert, bewertet und steuert.

Diese „Emerging Risks“ werden in die Kategorien politische, wirtschaftliche, soziale, technologische, ökologische und regulatorische/rechtliche Ereignisse eingeteilt. Als Bewertungsfaktoren werden die Änderungsgeschwindigkeit und Neuartigkeit des Risikos sowie die Relevanz für unsere Branche und unser Geschäft in den kommenden Jahren berücksichtigt.

Die folgenden aufkommenden Risiken sind auf dem Vormarsch:

Technologische Risiken
Die Cyberkriminalität nimmt drastisch zu. Die digitale Transformation, die zunehmende Verwendung von Geräten (wie Computer oder Smartphones), maschinelles Lernen und andere Anwendungen mit exponentiell steigender Rechenleistung entwickeln sich weiterhin schneller als der aktuelle Sicherheitsschutz. Da die Zahl der möglichen Angriffspunkte in Unternehmen wächst und Cyberkriminalität immer lukrativer wird, wird die Zahl der Cyberangriffe weiter steigen.

Zu den Risiken gehört, dass Hacker*innen Ransomware einsetzen, die den Zugriff auf Daten und wichtige Systeme blockieren kann (entweder durch das Ausnutzen von Sicherheitslücken in den Netzwerken von Unternehmen oder durch Phishing-E-Mails, um Anmeldedaten abzugreifen und sich Zugang zu verschaffen). KI-gestützte Cyberangriffe werden immer autonomer und selbstverbreitend, da sie die Netzwerkumgebung des Ziels auskundschaften, anstatt sich auf bekannte oder allgemeine Schwachstellen zu verlassen.

Zu den aktuellen Abhilfemaßnahmen gehören die Etablierung einer robusteren IT-Kontrollumgebung, um die Prävention gegen häufige Angriffe zu erhöhen; der Einsatz von maschinellen Lerntechniken (Künstliche Intelligenz zur Erkennung des Eindringens in Netzwerke) und starke, effektive Reaktionsfähigkeiten zur Abwehr erkannter Angriffe; die Verbesserung der Malware-Erkennung und die sichere Benutzerauthentifizierung sowie die Schärfung des Cyber-Bewusstseins, um potenzielle Cyberverletzungen zu reduzieren.

Umweltrisiken
Naturkatastrophen wie Überschwemmungen, schwere Stürme, Hagel, Hitzewellen, Waldbrände, Wirbelstürme und Erdbeben treten immer häufiger auf. Die physikalischen Auswirkungen unseres sich verändernden Klimas führen zu einer Erwärmung der Ozeane, einer Zunahme von Hitze und Feuchtigkeit und einem Anstieg der durchschnittlichen Temperaturen und Luftfeuchtigkeit. Daher werden sich diese extremen Wetterszenarien in Zukunft wahrscheinlich verstärken.

Wenn mehr Naturkatastrophen auftreten, werden bestimmte Gebiete anfälliger für Überschwemmungen, Stürme oder Hitze. Dadurch könnte sich die Anzahl der Netzausfälle unserer Netzinfrastruktur (direkte Schäden) erhöhen oder die entsprechende Versorgung mit Strom oder Wasser (indirekte Schäden) beeinträchtigt werden. Dies wiederum könnte zu Umsatzeinbußen oder geringerer Kundenzufriedenheit führen.

Zu den Maßnahmen zur Reduzierung solcher Netzausfälle gehört die Analyse vergangener und die Vorhersage möglicher zukünftiger Katastrophen, um Schwachstellen in Bereichen zu identifizieren, die anfälliger für stärkere und häufigere Katastrophen sind. Identifizierte Schwachstellen in unseren Netzwerken würden aufgerüstet werden, um die Robustheit gegen solche Katastrophen zu erhöhen. Darüber hinaus gibt es detaillierte Business-Continuity- und Disaster-Recovery-Pläne für den Fall, dass solche Ereignisse eintreten sollten.

Wirtschaftliche Risiken
Eine Pandemie lässt sich nicht vorhersagen, aber historische Daten zeigen, dass in den letzten Jahrzehnten regionale und globale Pandemien immer häufiger aufgetreten sind. Eine neue Pandemie kann das Wirtschaftswachstum weltweit drastisch reduzieren und sich auf mehrere Branchen, Lieferketten und die Art und Weise, wie wir leben und arbeiten, auswirken.

Damit verbundene Risiken könnten höhere Zahlungsverzögerungen und Zahlungsausfälle unserer Geschäfts- und Privatkund*innen sein, die unsere Forderungsausfälle erhöhen. Mögliche öffentliche Beschränkungen würden Geschäfte zur Schließung zwingen und Reisebeschränkungen könnten unser Kundenwachstum und das Volumen des Roaming-Verkehrs verringern. Zusätzlich könnten Unternehmen ihre IT-Bestellungen reduzieren. Die Beschränkung sozialer Kontakte und Distanzunterricht könnten die Gesamteffizienz senken oder im Falle einer schweren Pandemie unsere Belegschaft vorübergehend oder sogar dauerhaft reduzieren. All dies könnte wiederum zu einem Umsatzrückgang führen.

Unser Konzernlagezentrum überwacht jegliche Entwicklungen einer eventuell auftretenden Pandemie. Als Teil unseres Krisenmanagements kommuniziert es Pandemierichtlinien und stellt Hygiene- und Sicherheitsausstattungen für alle Geschäfte, Büros und Infrastrukturstandorte bereit, um Kund*innen und Mitarbeitende zu schützen. Zu den weiteren konzernweiten Maßnahmen zur Eindämmung einer Pandemie gehören das Hochfahren und die Stabilisierung unserer Netzwerke, um sicherzustellen, dass unser Netzwerk zusätzliche Spitzen im Sprach- und Datenverkehr bewältigen kann. Um die Ausbreitung eines möglichen Ausbruchs zu minimieren, können Mitarbeitende von zu Hause arbeiten und unsere Vertriebs- und Service-Teams können umdisponieren, um veränderten Anforderungen gerecht zu werden. Weitere Details zu unseren vielfältigen Maßnahmen finden Sie hier.

Werte und Leitlinien

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (Corporate Responsibility, CR) beruht auf gemeinsamen Werten. Um unsere Unternehmenskultur zu festigen, vermitteln wir allen Beschäftigten unsere grundlegenden Werte in verbindlichen Leitlinien (Guiding Principles). Mit verschiedenen Maßnahmen, zum Beispiel Überprüfungen und Aktualisierungen sowie dem jährlichen „Tag der Leitlinien“, vergegenwärtigen wir uns diese Werte immer wieder und verankern sie so im Arbeitsalltag. Mit Erfolg: Laut unserer Pulsbefragung im November 2021 haben 79 Prozent unserer Mitarbeitenden den Eindruck, dass die Leitlinien in der täglichen Arbeit gelebt werden (Vorjahr: 80 Prozent). Unter unseren leitenden Mitarbeitenden haben dem sogar mit 89 Prozent zugestimmt.

Zudem stellen wir mit unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) und der Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ sowie dem Supplier Code of Conduct sicher, dass sich alle Menschen in unserem Konzern und bei unseren Partnern verantwortungsvoll verhalten. Darauf basiert unter anderem auch unser Compliance-Management – es gewährleistet, dass unser Unternehmenshandeln rechtmäßig ist. Außerdem verankern wir mit dem Kodex und der Erklärung ethische Normen und insbesondere den Schutz der Menschenrechte im gesamten Konzern.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Global Compact

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

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

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

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

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

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

Alle unsere Beschäftigten in Deutschland sind an einem Arbeitsplatz tätig, der nach ISO 14001 und ISO 45001 zertifiziert ist. Bis Ende 2021 haben wir die Abdeckung konzernweit weiter erhöht. So konnten wir drei weitere Standorte von T-Systems ITC Iberia, einen weiteren Standort von Deutsche Telekom Global Business Solutions Iberia und einen Standort der Deutschen Telekom Security ISO 45001-zertifizieren lassen. Hinzu kam eine weitere ISO 45001-Zertifizierung bei der Deutschen Telekom Security GmbH. Damit decken wir international 98 Prozent unserer Beschäftigten ab.

CR-Programm 2021

Strategie

Ziele	Zielerreichung	Implementierung
Weiterentwicklung CR-Strategie	Überarbeitung und sprachliche Anpassung der Handlungsfelder im Berichtsjahr	ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen“
„Corporate Digital Responsibility“-Profil schärfen	Bestehende Aktivitäten wurden harmonisiert und der Mensch in den Mittelpunkt von Aktivitäten gestellt, Arbeit an „Corporate Digital Responsibility“-Rahmenwerk, Veröffentlichung im Jahr 2022 geplant	ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“
Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs) leisten	Fokus auf 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15, 16	Fortschritte im Netzausbau
Weiterentwicklung Wirkungsmessung	Entwicklung eigenes Wirkungsmessungstool, Durchführung mehrerer Wirkungsmessungen, Verknüpfung mit Vergabe von #GreenMagenta- und #GoodMagenta-Kennzeichnung	Fortschritte im Netzausbau
Implementierung der 2018 verabschiedeten KI-Leitlinien	Integration in Fort- und Weiterbildung unserer Beschäftigten, Überprüfung der KI-basierten Sprach- und Chatbots des Geschäftskundenvertriebs der Telekom Deutschland nach dem BSI-Kriterienkatalog für vertrauenswürdige KI; Entwicklung des Leitfadens „Professionsethik“ zur besseren Übertragung der KI-Leitlinien auf die Anwendung in Entwicklungsprozessen	5G-Ausbau
Berichterstattung nach den Standards des Sustainability Accounting Standards Board (SASB)	Erstellung eines SASB-Index mit Verlinkungen auf relevante Berichtsinhalte	Messung der Kundenbindung und Weiterempfehlungsbereitschaft
Risikobetrachtung in Wesentlichkeitsanalyse stärken	Verstärkte Integration einer Risikobetrachtung in Dokumentenanalyse, Erstellung eines Risiko- & Chanceninventars, Verknüpfung mit Risikomanagement	Auszeichnungen für unseren Service
Vorbildliche CR-Berichterstattung	Im Berichtsjahr wurde die CR-Berichterstattung der Deutschen Telekom neun Mal ausgezeichnet.	Nachhaltige Kapitalanlage der Deutschen Telekom
Verringerung von CO_2-Emissionen und Energieverbrauch als Bestandteil der Vorstandsvergütung	Im Berichtsjahr wurden der Energieverbrauch und die CO_2-Emissionen verringert. Die Reduktion lag im Zielkorridor der ESG-Ziele in der Vorstandsvergütung. Vergütungsbericht 2021	ESG-Ziele in Vorstandsvergütung

CR-Programm 2021

Wirtschaft

Ziele	Zielerreichung	Implementierung
60 Prozent unseres Einkaufsvolumens sollen bis 2025 als unkritisch verifiziert sein	60 Prozent im Jahr 2021 (externes Einkaufsvolumen der Deutschen Telekom ohne USA und Network Capacity)	ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen“
95 Prozent unseres Einkaufsvolumens sollen bis 2025 ohne identifiziertes CR-Risiko sein	99,7 Prozent des Einkaufsvolumens im Jahr 2021 (externes Einkaufsvolumen der Deutschen Telekom ohne USA und Network Capacity)	ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“
99 Prozent Abdeckung LTE in Deutschland bis 2020	Abdeckung von 99 Prozent im Jahr 2021	Fortschritte im Netzausbau
99 Prozent Abdeckung LTE in Europa bis 2021	Abdeckung von 98 Prozent im Jahr 2021. Das Ziel, 99 Prozent LTE-Abdeckung in Europa bis 2021 zu erreichen, haben wir mit 98,2 % Prozent knapp verfehlt und dafür die Weiterentwicklung unserer Netze mit 5G und FTTH vorangetrieben.	Fortschritte im Netzausbau
99 Prozent Abdeckung 5G in Deutschland bis 2025	Ende 2021 war der neue Mobilfunk-Standard 5G für über 90 Prozent der Haushalte in Deutschland verfügbar.	5G-Ausbau
Steigerung der konzernweiten Kundenbindung (gemessen durch TRI*M-Index)	Ende 2021 lag der Konzernwert (ohne T-Mobile US) bei 73,4 Punkten (Ausgangswert 2020: 72,2 Punkte).	Messung der Kundenbindung und Weiterempfehlungsbereitschaft
Relevante Service-Auszeichnungen erhalten	Erreicht unter anderem mit Auszeichnungen durch das TÜV-Qualitätssiegel, dem Prädikat „Service-König“ durch das Fachmagazin „Focus Money“, beste Breitband-/Festnetz- und Mobilfunk-Hotline laut „connect“-Hotline-Test 2021 und bester Mobilfunk-Shop laut „connect“-Mobilfunk-Shoptest 2021 sowie „Exzellenzgruppe“ im Rating „TOP SERVICE Deutschland“	Auszeichnungen für unseren Service
Verstärkte Nutzung nachhaltiger Finanzinstrumente	Detaillierte Evaluierung nachhaltiger Finanzinstrumente und Vorbereitung der dazugehörigen Dokumente, z. B. für einen Sustainability-Linked Bond	Nachhaltige Kapitalanlage der Deutschen Telekom
Integration der Anforderungen aus der EU-Taxonomie	Erfüllung der für das Berichtsjahr 2021 in Kraft getretenen Anforderungen der EU-Taxonomie durch die Ausweisung von taxonomiefähigen Anteilen an Umsatz, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben	EU-Taxonomie
Aufnahme in relevante Nachhaltigkeitsindizes	Erfolgreiche Listung in relevanten Nachhaltigkeitsindizes	Die T-Aktie in Nachhaltigkeitsratings und -indizes

CR-Programm 2021

Umwelt

Ziele	Zielerreichung	Implementierung
Senkung der konzernweiten Scope-1- und -2-Emissionen um bis zu 95 Prozent bis Ende 2025 gegenüber 2017. Die verbleibenden Emissionen sollen durch geeignete Offsetting-Maßnahmen ausgeglichen werden, um so Klimaneutralität im Unternehmen zu erreichen.	Senkung 2017–2021 um 91 Prozent auf rund 247 kt CO_2e	Klimastrategie Status Klimazielerreichung CO_2e-Emissionen gesamt (Scope 1 & 2 Emissionen)
Senkung der Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3) um 25 Prozent bis 2030 pro Kund*in gegenüber 2017	Senkung 2017–2021 um 4 Prozent auf rund 51 kg CO_2e pro Kund*in	Klimastrategie Status Klimazielerreichung CO_2e-Emissionen gesamt (Scope 3) Deutsche Telekom Konzern
Klimaneutralität bis spätestens 2040 (Scope 1, 2 und 3)	Gesamtemissionen 2021: 15 023 kt CO_2e	Klimastrategie Status Klimazielerreichung CO_2e-Emissionen gesamt (Scope 1–3) Deutsche Telekom Konzern
Steigerung der Effizienz unserer Rechenzentren und klimaneutrale eigene sowie extern betriebene Rechenzentren (gemäß Climate Neutral Data Centre Pact) bis 2030	Globaler PUE-Wert 2021: 1,58 PUE-Wert Deutschland 2021: 1,49 (2008: 1,85) Unsere hochverfügbaren, modernen Rechenzentren von T-Systems in Deutschland sind für einen PUE-Wert von 1,30 ausgelegt.	ESG KPI „PUE“ – weniger CO_2-Verbrauch in Rechenzentren Programm für ökologische Nachhaltigkeit bei T-Systems
Umstellung des konzernweiten Stromverbrauchs auf 100 Prozent erneuerbare Energien bis 2021	Ziel konzernweit erreicht	Klimastrategie ESG KPI „Erneuerbare Energien“ Erneuerbare Energien im Konzern Erneuerbare Energien in den Landesgesellschaften
Steigerung der Visibilität und Wirkung der Green Pioneer Community	320 Green Pioneers im Jahr 2021 (2020: 250); Abdeckung von 53 Standorten in Deutschland (2020: 45); weitere Community-Initiativen in den Landesgesellschaften	Green Pioneers Grüne Mitarbeiternetzwerke in den Landesgesellschaften
Reduktion von CO_2 durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen bei unseren Kund*innen im Vergleich zu unseren eigenen Emissionen	Verbesserung des Enablement-Faktors in Deutschland auf 4,8 (2020: 7,05); europaweit auf 3,4 (2020: 4,32)	ESG KPI „Enablement-Faktor“ Konzern DT in Deutschland ESG KPI „Enablement-Faktor“ Deutsche Telekom Konzern Europa

CR-Programm 2021

Umwelt

Stabilisierung des Energieverbrauchs bis 2024 durch Verdoppelung der Energieeffizienz (das Verhältnis von Datenvolumen im Netz und dafür aufgewendeten Strom) bei weiter stark wachsendem Datenvolumen und Netzausbau	Energieverbrauch 2021: 13,3 Mio. MWh (2020: 12,8 Mio. MWh)	"Unser Ansatz zur Kreislaufwirtschaft
Bis 2024 wollen die europäischen Landesgesellschaften (außer Deutschland) eine Million alte Mobilgeräte einsammeln und durch Wiederaufbereitung oder Recycling in den Kreislauf zurückführen.	2021: rund 150 000 Geräte	Abfallvermeidung & Recycling"
Bis 2024 sollen keine bei der Telekom in Europa anfallenden elektronischen Abfälle oder zurückgenommene Geräte, wie beispielsweise Smartphones, Router oder Laptops, auf der Mülldeponie landen.	In Deutschland werden elektronische Abfälle und zurückgenommene Geräte bereits fachgerecht entsorgt oder recycelt. Umsetzung in den weiteren europäischen Landesgesellschaften laufend.	Abfallmanagement und Recycling
Ab Mitte 2022 sollen in Deutschland und Europa alle neuen Telekom-gebrandeten Produkte entsprechend unserer „Sustainability Packaging Guideline“ nachhaltig verpackt werden.	Umsetzung laufend. 2021 waren bereits über 1,4 Millionen neue Telekom-gebrandete Produkte, die in Deutschland verkauft oder verleast wurden, entsprechend unserer Verpackungsrichtlinie nachhaltig verpackt.	Nachhaltige Produktverpackung
Bis Ende 2022 sollen Smartphones von Drittanbietern, die wir in Europa vertreiben, eine nachhaltige Verpackung haben.	Im Jahr 2021 waren rund zwei Drittel aller durch die Deutsche Telekom verkauften Smartphones in der EU nachhaltig verpackt.	Nachhaltige Produktverpackung
Bis 2025 möchten wir mit dem Projekt „Paperless Office“ (papierloses Büro) möglichst vollständig auf Papier verzichten.	Umsetzung laufend; wir setzen international verschiedene Maßnahmen zur Papierreduktion um, zum Beispiel durch die Digitalisierung der Korrespondenz mit unseren Kund*innen. In Deutschland wurden im Jahr 2021 rund 275 Tonnen Papier eingespart.	Papierloses und -vermeidendes Arbeiten

CR-Programm 2021

Soziales

Ziele	Zielerreichung	Implementierung
Erhöhung des Frauenanteils im Aufsichtsrat und in Führungspositionen im mittleren und oberen Management auf 30 Prozent bis 2025	Gesamtbelegschaft: 35,7 Prozent Frauen Mittleres/oberes Management: 27,3 Prozent Vorstand Deustche Telekom AG: 37,5 Prozent Aufsichtsrat, Deutschland: 42,4 Prozent Aufsichtsrat, international: 25 Prozent	Anteil Frauen Vorstand Anteil Frauen im mittleren und oberen Management Anteil Frauen im Aufsichtsrat in den Telekom-Landesgesellschaften Engagement für einen höheren Frauenanteil
Hohes Niveau der Gesundheitsquote konzernweit von 95,0 Prozent halten	Mit Berücksichtigung von Langzeitkranken: 95,3 Prozent (2020: 95,0 Prozent) Ohne Berücksichtigung von Langzeitkranken: 96,7 Prozent (2020: 96,5 Prozent)	Gesundheitsquote Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz
Senken der Unfallquote in Deutschland	Unfallquote mit mehr als drei Ausfalltagen im Jahr 2021: 3,7 Unfälle pro Tausend Mitarbeitende (2020: 3,8) (exkl. Betriebsunfälle infolge der COVID-19-Pandemie) 4,2 Unfälle pro Tausend Mitarbeitende (inkl. Betriebsunfälle infolge der COVID-19-Pandemie)	Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz
Steigerung digitaler Weiterbildung	Digitale Lernquote (Anteil digital erfolgter Lernstunden) 2021: 89 Prozent (2020: 69 Prozent) 83 Prozent der konzernweit buchbaren Trainings waren digital verfügbar (2020: 68 Prozent)	Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung Weiterbildung Telekom Training in Deutschland
Erweiterung der #DABEI-Geschichten	Neues Modul: „Gaming – wo der Spaß aufhört“	Förderung von Medien- und Demokratiekompetenz
Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit	Engagement-Score 2021: 77 Punkte (2020: 80 Punkte; alte Skala: 4,0) Die Skalenlogik des Engagement-Scores (ehemals „Engagement-Index“) wurde von 1 bis 5 auf 0 bis 100 geändert. Die Befragung findet alle zwei Jahre statt.	Unsere Mitarbeiterbefragung Zufriedenheits- und Engagement-Index
Durchführung von Human Rights Impact Assessment (HRIA) & Employee Relations Policy Review (ERR)	Durchführung ERR bei: OTE Group in Griechenland Durchführung HRIA: 2021 konnten wir aufgrund der Coronavirus-Pandemie kein weiteres Assessment im Ausland durchführen	Human Rights Impact Assessments Begutachtet: Mitarbeiterbeziehungen in den Landesgesellschaften

Wesentlichkeit

Unser Prozess zur Ermittlung wesentlicher CR-Themen

Jährlich überprüfen wir, welche Themen für die Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Deutschen Telekom besonders wichtig sind – aus der Sicht unserer Stakeholder wie auch aus unserer internen Unternehmensperspektive. Auch für den vorliegenden Bericht haben wir die wesentlichen Themen analysiert und angepasst. Dabei wurden veränderte Stakeholder-Erwartungen sowie aktuelle externe und interne Entwicklungen berücksichtigt. Im Berichtsjahr haben wir den Fokus auf die Identifizierung und Bewertung von Risiken und Chancen gelegt – die Wesentlichkeitsanalyse diente dazu als Basis.

Seit 2015 dient die Methodik der Global e-Sustainability Initiative (GeSI) als Grundlage für die Wesentlichkeitsanalyse. Sie umfasst 55 Themen, die für die ICT-Branche relevant sind, und ordnet sie neun Kategorien zu: „Digitale Inklusion“, „Mitarbeiterbeziehungen“, „Klimawandel“, „Kreislaufwirtschaft“, „Beschaffung und Fertigung“, „Kundenbeziehungen“, „Freie Meinungsäußerung und Datenschutz“, „Governance und Management“ sowie „Einflüsse auf die lokale Gemeinschaft und die Umwelt“. Diese Themen wurden unternehmensübergreifend erarbeitet und sind in der Branche anerkannt. Zusätzlich überprüfen unsere Fachexpert*innen, ob Themen unternehmensspezifisch ergänzt, angepasst oder gestrichen werden müssen.

Dokumentenanalyse

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

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

Unternehmens-Perspektive Hoher Einfluss des jeweiligen Themas, wenn…	
Wertschöpfung	…alle Stufen der Wertschöpfungskette von dem Thema betroffen sind.
Sustainable Development Goals	…das Thema einen direkten Bezug zu mehreren SDG-Zielen hat.
Branche	…die IKT-Branche auf dieses einen hohen Einfluss hat und die Telekom zu dem Thema eine branchenführende Position einnimmt.

Die Dokumentenanalyse 2021 zeigt weiter gestiegene Erwartungen unserer Stakeholder insbesondere in Bezug auf

- klima- und menschenrechtsbezogene Themen,
- gesellschaftliche Relevanz von ICT-Produkten,
- Medienkompetenz sowie
- Vielfalt und Antidiskriminierung.

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

Interne Analyse und Validierung

In einem Workshop mit Expert*innen unseres Unternehmens wurden die Ergebnisse der Dokumentenanalyse mit einer internen Einschätzung abgeglichen.

Das Ergebnis ist die Basis für unsere CR-Berichterstattung 2021. Das Ergebnis der Analyse stellen wir gemäß den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI) in einer Wesentlichkeitsmatrix dar.

Folgende Themen haben wir für das Berichtsjahr 2021 neu in unsere Wesentlichkeitsmatrix aufgenommen:

- Biodiversität
- Politische und gesellschaftliche Zusammenarbeit
- Leicht zugängliche und leistbare Produkte

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

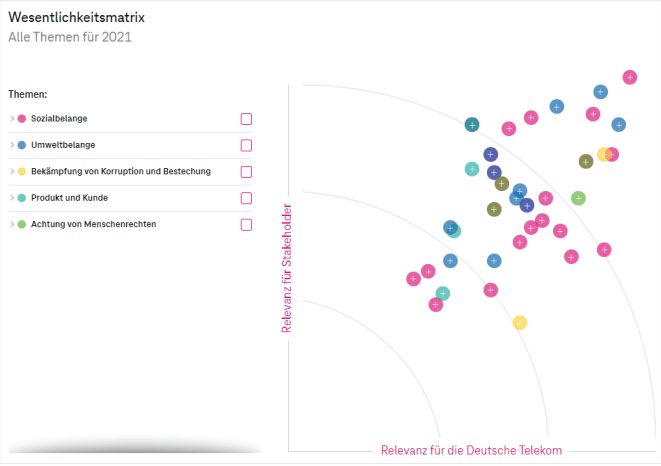
GRI 102–40 (Allgemeine Standardangaben)
GRI 102–44 (Allgemeine Standardangaben)
GRI 102–46 (Allgemeine Standardangaben)

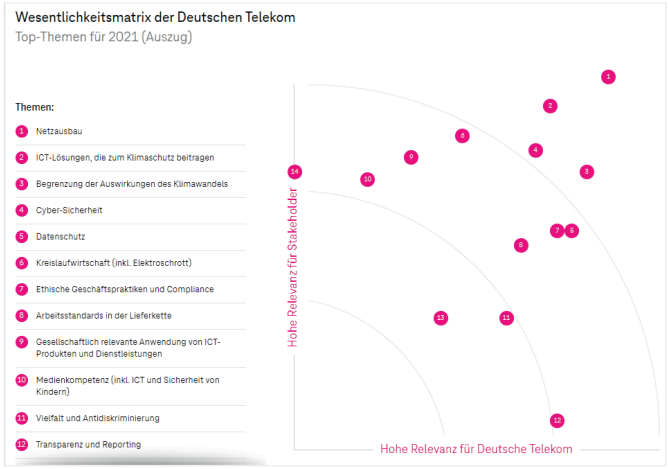
Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse

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

Das Gesamtergebnis

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





Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 102–46 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–47 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–49 (Allgemeine Standardangaben)

Wesentliche Themen den GRI-Aspekten zugeordnet

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

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

#	**Wesentliche Themen**	**GRI-Aspekte**	**Managementansätze**
1	Netzausbau	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	Unser Ansatz für den Infrastrukturausbau
2	ICT-Lösungen, die zum Klimaschutz beitragen	Produkte und Dienstleistungen	Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkte und Diensten
3	Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels	Emissionen Energie	Unser Ansatz zur Fortschrittsmessung im Klimaschutz Unser Ansatz für energieeffiziente Netze
4	Cyber-Sicherheit	Schutz der Privatsphäre von Kunden	Unser Ansatz zu Datenschutz
5	Datenschutz	Schutz der Privatsphäre von Kunden	Unser Ansatz zu Datenschutz
6	Kreislaufwirtschaft (inkl. Elektroschrott)	Abfall Produkte und Dienstleistungen	Unser Ansatz zur Kreislaufwirtschaft
7	Ethische Geschäftspraktiken und Compliance	Sozioökonomische Compliance Korruptionsbekämpfung	Unser Ansatz für integres und rechtskonformes Verhalten
8	Arbeitsstandards in der Lieferkette	Beschaffung Zwangs- und Pflichtarbeit Bewertung der Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten	Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte Unser Ansatz für integres und rechtskonformes Verhalten“
9	Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und -Dienstleistungen	Produkte und Dienstleistungen	Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkten und Diensten
10	Medienkompetenz (inkl. ICT und Sicherheit von Kindern)	Kundengesundheit und -sicherheit Schutz der Privatsphäre von Kunden	Unser Ansatz für gesellschaftliche Verantwortung Unser Ansatz zu Datenschutz
11	Vielfalt und Antidiskriminierung	Gleichbehandlung Vielfalt und Chancengleichheit	Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte Unser Ansatz für Vielfalt und Chancengleichheit
12	Transparenz und Reporting	Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen Berichtsprofil	
13	Service-Qualität	Einbindung von Stakeholdern	Unser Ansatz für höchste Service-Qualität
14	Disruptive Technologien	Produkte und Dienstleistungen Compliance	Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkten und Diensten Unser Ansatz für den Infrastrukturausbau
	Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards		

Wesentlichkeit als Basis für eine ESG-Risiko- und Chancenbewertung

Im Berichtsjahr haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse zum Ausgangspunkt genommen, um Risiken und Chancen zu identifizieren und zu bewerten, die sich aus unseren Nachhaltigkeitsthemen ergeben können. Bei vielen Themen, die gemäß unserer Wesentlichkeitsanalyse eine hohe Relevanz haben, werden die damit verbundenen Risiken für unser Unternehmen umfassend von den fachlich Verantwortlichen im Konzern bewertet – beispielsweise bei Compliance oder Datenschutz und -sicherheit. Die ergänzende Analyse hilft uns, die Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft stärker in den Blick zu nehmen und die Risikobetrachtung durch eine strategische Chancenbewertung zu ergänzen.

Ausgehend von den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen haben wir mögliche Szenarien entwickelt: Beispielsweise können durch disruptive, neue Produkte bestehende soziale, wirtschaftliche oder ökologische Probleme gelöst werden. Andererseits könnten negative Umweltauswirkungen wie eine erhöhte Abfallmenge die Kosten für die Entsorgung steigen lassen. Diese Szenarien wurden von den Fachexpert*innen nach ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und ihren finanziellen Auswirkungen bewertet und auf dieser Basis die Risiken und Chancen in „gering“, „mittel“ oder „hoch“ kategorisiert.

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

Wirkungsmessung

Wirkungsmessung und -steuerung

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

Wirkungsmessung ist für uns ein strategisches Thema. Denn nur, wenn wir unsere Auswirkungen genau bestimmen, können wir unser übergeordnetes Ziel erreichen: Die positiven Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit stetig zu vergrößern und negative Auswirkungen zu minimieren.

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

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



Entsprechend dem Blueprint identifizieren wir zunächst die für die Ausgangs- und Zielsituation jeweils relevanten Stakeholder und berechnen, welche Ressourcen diese verwenden. Die Ressourcendifferenz zwischen Ausgangs- und Zielsituation erlaubt es uns, die Veränderungen zu bewerten.

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

Mithilfe dieses Ansatzes können wir eine jährlich steigende Zahl der Analysen im Konzern effizient durchführen. Mit jeder durchgeführten Wirkungsmessung vergrößern wir das Verständnis der Wirkungszusammenhänge auch für alle folgenden Analysen.

So entwickeln wir unsere Wirkungsmessung weiter

Der Bereich Group Corporate Responsibility (GCR) entwickelt den Blueprint stetig weiter und berücksichtigt dabei interne wie externe Anforderungen. 2021 haben wir ein eigenes Wirkungsmessungstool zur Durchführung der Analysen entwickelt. Es führt Nutzer*innen durch die vier Schritte des Blueprints und deckt die ökologischen, sozialen und ökonomischen Auswirkungen der Projekte, Produkte oder Maßnahmen ab. Das neue Tool macht die Wirkungsmessung einer breiteren Gruppe von Nutzer*innen im Konzern zugänglich. Mithilfe des Tools wurden im Berichtsjahr bereits die Auswirkungen von 17 Projekten, Produkten und Maßnahmen ermittelt.

Auch die Vergabe unserer #GreenMagenta- und #GoodMagenta-Kennzeichnung ist seit 2021 systematisch an die Durchführung einer Wirkungsmessung gemäß unserem Blueprint geknüpft. Die Wirkungsmessung dient unter anderem als Entscheidungsgrundlage für die Labelvergabe. So muss beispielsweise für jede Vergabe eines #GreenMagenta-Labels eine Wirkungsmessung zu Umweltauswirkungen durchgeführt werden. Mithilfe unserer Kennzeichnung machen wir die von uns nachgewiesenen Wirkungen unserer Produkte, Lösungen und Maßnahmen auf die SDGs und weitere Nachhaltigkeitsziele einer größeren Öffentlichkeit bekannt. Beispiele für qualitative und quantitative Ergebnisse der Wirkungsmessung für Produkte, Lösungen und Maßnahmen der Telekom werden in den folgenden Abschnitten präsentiert.

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

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

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

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

Die Lösung zahlt außerdem auf folgende SDGs ein:

- SDG 9: Durch die systematische Verwaltung von Firmen-Smartphones und Tablets werden die wertvollen Ressourcen effizienter und nachhaltiger genutzt.

- SDG 17: Die Deutsche Telekom und everphone möchten das „Device as a Service“-Modell gemeinsam in weiteren Ländern ausrollen und sind daran interessiert, das vorhandene Wissen zu teilen.

Diese Lösung haben wir mit #GreenMagenta gekennzeichnet.

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

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

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

Die Lösung zahlt außerdem auf folgende SDGs ein:

- SDG 11: In der Berechnung enthalten ist die Einsparung von verkehrsbedingten Emissionen von durchschnittlich 2 485 Kilometern Anfahrtsweg mit dem Auto und Flugzeug (für 100 Service-Einsätze).

- SDG 12: Auch der Mehraufwand an Stromverbrauch für die Entwicklung und Anwendung des Produkts (negative Auswirkungen) wurden einkalkuliert.

- SDG 8: Durch den Einsatz des AR FieldAdvisors wird die Produktivität der Services erhöht: Eine höhere Anzahl an Supportfällen kann in kürzerer Zeit gelöst werden. Da Reisezeiten entfallen und die Bearbeitung von zu Hause möglich ist, kann auch das Wohlbefinden der Service-Mitarbeitenden gesteigert werden. Zusätzlich wird eine Einhaltung von Kontaktbeschränkungen (COVID-19) ermöglicht.

- SDG 17: Dank der Fernwartung wird qualifizierte technische Unterstützung auch über westliche Ballungsräume hinaus zugänglich gemacht.

Diese Lösung haben wir als #GreenMagenta gekennzeichnet.

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

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

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

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

Die Lösung zahlt außerdem auf folgende SDGs ein:

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

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

Wirkungsmessung: Verbesserter Informationsaustausch durch Airport Collaborative Decision Making

Ein hoher Anteil des weltweiten Treibstoffverbrauchs entfällt auf den internationalen Luftverkehr. „Airport Collaborative Decision Making“ (A-CDM) ist ein europäisches Konzept, das eine bessere Kommunikation und Koordination zwischen Flughafen, Flugsicherung, Bodenverkehrsdiensten und Fluggesellschaften ermöglichen soll. T-Systems bietet Flughafenbetreibenden eine Software-

Lösung an, die die Umsetzung dieses Konzepts unterstützen. Damit wird der Betrieb von Flughäfen effizienter gestaltet. Effizientere Prozesse sorgen für kürzere Abfertigungszeiten, geringere Verzögerungen bei der Steuerung des Luftverkehrsflusses und tragen so zu Kraftstoffeinsparungen und einer verringerten Luftverschmutzung bei. Zusätzlich profitieren auch die Fluggäste von geringeren Verspätungen.

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

Die Lösung zahlt außerdem auf folgende SDGs ein:

- SDG 17: Die Lösung verbessert die Zusammenarbeit und führt zu Zeitersparnis durch optimiertes Fluss- und Ressourcenmanagement.
-
- SDG 11: Zudem trägt die A-CDM-Lösung zu einer verringerten Luftverschmutzung bei.
-

Diese Lösung haben wir als #GreenMagenta gekennzeichnet.

Wirkungsmessung: Emissionsbewusstes Mobilitätsverhalten durch die Nutzung unserer Nachhaltigkeitsplattform

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

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

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

Die Lösung zahlt außerdem auf folgende SDGs ein:

- SDGs 3 und 11: Verkehrsemissionen und die Luftverschmutzung in Städten werden reduziert. Gleichzeitig profitiert auch das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.
- SDGs 9 und 12: Die Nutzung der Plattform schafft Sichtbarkeit über die unternehmensweiten Mobilitätsemissionen und unterstützt bei der Ableitung von konkreten Maßnahmen. Zusätzlich zeigt sich eine Zeitersparnis bei der Ermittlung des Carbon Footprints durch Schnittstellen sowie durch die Bereitstellung von Echtzeitdaten für Unternehmensberichte.

Diese Lösung haben wir als #GreenMagenta gekennzeichnet.

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

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

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

Das Angebot zahlt außerdem auf folgende SDGs ein:

- SDGs 5 und 10: „AwareNessi“ ist ein geschlechtsneutraler Avatar. Das Magazin achtet auf eine geschlechtsunabhängige und kindgerechte Ansprache.
- SDG 9: „AwareNessi“ berät die Kinder und Eltern zur Anwendung von sicherheitsunterstützenden Tools im Cyberraum, ohne Markennamen zu nennen.
- SDG 12: Die Ausgaben von „AwareNessi“ sind digital verfügbar und werden nur bei Bedarf ausgedruckt. Dadurch wird die unnötige Verschwendung von Papier vermieden.
- SDG 16: In die Erstellung jeder „AwareNessi“-Ausgabe fließen 60 Stunden freiwilliges Engagement unserer Beschäftigten ein (für Entwicklung, Gestaltung und Kommunikation). Neben einem Bewusstsein für Datensicherheit wird auch der respektvolle Umgang im Netz gefördert.
- SDG 17: Die Ausgaben sind in 16 Sprachen verfügbar. Damit wird Wissen zu Datensicherheit über Ländergrenzen hinweg geteilt und verfügbar gemacht.

Diese Lösung haben wir als #GoodMagenta gekennzeichnet.

Wirkungsmessung: Unser Beitrag zur Einhaltung von Menschenrechten

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



Konkrete Engagements für Menschenrechte im Betrieb und in der Lieferkette
2020 führten wir erneut ein „Human Rights Impact Assessment“ durch – diesmal bei Crnogorski Telekom in Montenegro. Dabei untersuchten wir die Auswirkungen unserer Lieferanten im Hinblick auf Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen, Work-Life-Balance, psychische und physische Belastungen sowie Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Die Erkenntnisse nutzten wir, um Veränderungen bei der Arbeitsplanung durchzusetzen. Zudem veranlassten wir verschiedene Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, darunter Workshops zur Erläuterung von Überstundenregelungen.

2021 konnten wir aufgrund der Coronavirus-Pandemie keine weiteren routinemäßigen Human Rights Impact Assessments im Ausland durchführen.

Das Angebot zahlt auf folgende SDGs ein:

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

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

Wirkungsmessung: Multimediale Vermittlung von Medienkompetenz

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

Die Aktivitäten von „Teachtoday“ zur Verbesserung der Medienkompetenz stellen wir jährlich unter ein neues Motto: Nach „Zivilcourage“ im Jahr 2020 hieß das Thema des Jahres 2021 „Gaming“.

Das Angebot zahlt auf folgendes SDG ein:

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

Weitere Informationen zum Thema Medienkompetenz finden Sie hier.

Wirkungsmessung: Rechnungen online umweltschonender als auf Papier

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

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

Das Angebot zahlt außerdem auf folgende SDGs ein:

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

Wirkungsmessung: Nachhaltige Produktverpackung für eine Fernbedienung

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

Das Angebot zahlt auf folgende SDGs ein:

- SDGs 11 und 12: Durch die Verwendung von recycelten Materialien und den Verzicht auf Plastik wird die Müllmenge reduziert.
- SDG 6: Durch die Nutzung von sojabasierter Drucktinte wird die Umwelt vor schädlichen Chemikalien geschützt.

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

Diese Lösung haben wir als #GreenMagenta gekennzeichnet.

Sustainable Development Goals

Unser Beitrag zuden Sustainable Development Goals

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

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

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

In diesem CR-Bericht sowie in unserem Geschäftsbericht weisen wir in unseren Beiträgen auf die SDGs hin. Die betreffenden Passagen sind mit den entsprechenden SDG-Symbolen gekennzeichnet. Darüber hinaus verdeutlichen wir, inwiefern sich unser Einsatz für die SDGs positiv auf unser Unternehmen auswirkt. Unsere transparente externe Berichterstattung zu den SDGs wurde in der Vergangenheit ausgezeichnet – unter anderem von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC (PricewaterhouseCoopers).

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



Birgit Klesper
Senior Vice President, Group Corporate Responsibility & Sustainability, for Deutsche Telekom AG.
Birgit Klesper ist zum 1. Januar 2022 in den Ruhestand gegangen und hat den Bereich GCR an Michael Hagspihl übergeben.

NACHHALTIGKEITSZIEL 8

Menschenwürdige Arbeit & Wirtschaftswachstum

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



NACHHALTIGKEITSZIEL 11

Nachhaltige Städte & Gemeinden

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





NACHHALTIGKEITSZIEL 9

Industrie, Innovation & Infrastruktur

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



NACHHALTIGKEITSZIEL 12

Nachhaltige/r Konsum & Produktion

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

NACHHALTIGKEITSZIEL 3

Gesundheit & Wohlergehen

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



NACHHALTIGKEITSZIEL 13

Maßnahmen zum Klimaschutz

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





NACHHALTIGKEITSZIEL 4

Hochwertige Bildung

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



NACHHALTIGKEITSZIEL 15

Leben an Land

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

NACHHALTIGKEITSZIEL 5

Geschlechtergleicheit

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



NACHHALTIGKEITSZIEL 1

Keine Armut

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





NACHHALTIGKEITSZIEL 7

Bezahlbare & saubere Energie

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



NACHHALTIGKEITSZIEL 2

Kein Hunger

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

NACHHALTIGKEITSZIEL 6

Sauberes Wasser & Sanitäreinrichtungen

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

NACHHALTIGKEITSZIEL 10

Weniger Ungleichheiten

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

NACHHALTIGKEITSZIEL 14

Leben unter Wasser

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

NACHHALTIGKEITSZIEL 16

Frieden, Gerechtigkeit & starke Institutionen

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

NACHHALTIGKEITSZIEL 17

Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

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

Wirkbeiträge im Unternehmen

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

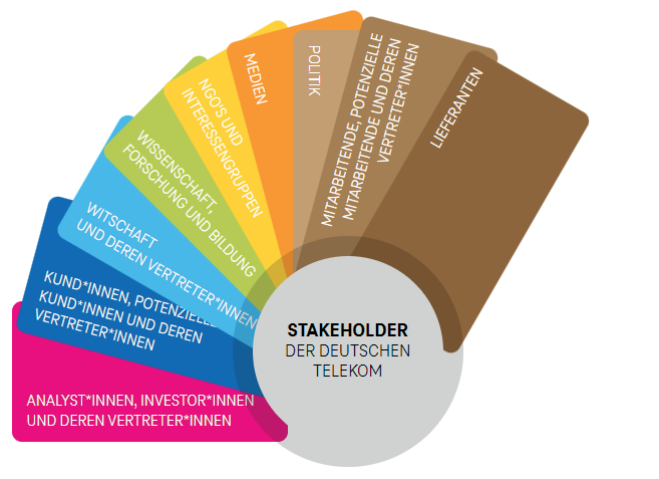


Stakeholder Management

Unsere Stakeholder

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

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



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

TOP-THEMEN:

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

Stakeholder-Gruppen:

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

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

TOP-THEMEN:

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

Stakeholder-Gruppen:

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

Wirtschaft und deren Vertreter*innen

TOP-THEMEN:

- Alle Top-Themen der Wesentlichkeitsanalyse 2021

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 2021

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

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

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

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

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

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

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

Formate zur Einbeziehung unserer Stakeholder

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

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

PARTIZIPATION

- Entwicklungsprogramm für Lieferanten
- „You and Me UNITED“ (YAM UNITED): Informieren, Diskutieren, Sensibilisieren
- Unternehmenskultur stärken, zu Widerspruch ermutigen
- Kooperationen für den Kinder- und Jugendschutz
- Kooperationen im Dienste der Sicherheit
- Telekom-Produkte und -Services mitgestalten in der Ideenschmiede
- Green Pioneers
- Expertenkreis Digitalisierung
- Telekom hilft
- Telekom Ambassador

DIALOG

- Expertenwissen im CR-Bericht: Stakeholder können zu ausgewählten Themen Telekom-Expert*innen befragen
- Cyber Security Summit
- SRI-Roadshows
- Evaluation und Umsetzung der EMF-Policy
- Magenta Moon

INFORMATION

- #DABEI-Geschichten
- Datenschutzhinweise mit unserem One-Pager
- „We Care“-Magazin
- Informationszentrum Mobilfunk (IZMF)
- Telekom.com
- TMTM

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 102–40 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–42 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–43 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–44 (Allgemeine Standardangaben)

Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen

Übersicht der Mitgliedschaften und Kooperationen im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsengagements:

Wirtschafts- und Branchenverbände

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

Organisationen für Klima- und Umweltschutz

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

Organisationen für gesellschaftlichen Themen

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Compliance

Ganzheitliches Compliance-Management-System

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

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

Um konzernweit stets für integres und rechtskonformes Verhalten zu sorgen und um Compliance-Risiken erfolgreich zu begegnen, haben wir ein umfassendes Compliance-Management-System eingerichtet. Die Verantwortung für das Compliance-Management-System ist bei der Telekom auf oberster Führungsebene angesiedelt. Damit tragen wir der hohen Relevanz des Themas Rechnung. Die konzernweite Ausgestaltung, Weiterentwicklung und Umsetzung des Compliance-Management-Systems obliegt dem CCO (Chief Compliance Officer) der Deutschen Telekom AG und dem Bereich Group Compliance Management. Auf der Ebene der operativen Segmente und Landesgesellschaften sind jeweils eigene CO (Compliance Officer) tätig. Ihr Auftrag ist es, das Compliance-Management-System und die Compliance-Ziele vor Ort umzusetzen.

Für unsere Compliance-Arbeit haben wir folgende Ziele festgelegt:

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 102–17 (Allgemeine Standardangaben)

Kontinuierliche Prüfung des Compliance-Managements fortgesetzt

Im Jahr 2021 haben wir die 2010 begonnenen regelmäßigen Prüfungen unseres Compliance-Management-Systems nach dem Prüfungsstandard 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer mit dem Schwerpunkt „Antikorruption“ fortgesetzt. Auf diese Weise wollen wir sicherstellen, dass wir Korruptionsrisiken konsequent begegnen und wirksame Prozesse im Unternehmen etabliert haben.

Zwischen 2016 und 2018 stellten wir das Compliance-Management in insgesamt 25 deutschen und internationalen Gesellschaften auf den Prüfstand. 2020 begann ein neuer Prüfungszyklus: Zunächst wurden neun deutsche Gesellschaften einer Prüfung unterzogen, worauf Prüfungen in weiteren 13 internationalen Gesellschaften im Jahr 2021 folgten. In dem Zwei-Jahres-Turnus 2020/2021 wurden somit insgesamt 22 Gesellschaften geprüft. Im Fokus der Prüfung standen Prozesse, die einem erhöhten Korruptionsrisiko ausgesetzt sind: zum Beispiel in den Bereichen Einkauf, Vertrieb, Events, Spenden, Sponsoring sowie Personal.

Für die 2021 geprüften Gesellschaften haben Wirtschaftsprüfende erneut die Angemessenheit, Funktionsfähigkeit und Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems bestätigt. Details dazu sind den jeweiligen Prüfberichten zu entnehmen.

Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems durch regelmäßige Risikobewertung

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

- Die Gesellschaften, die am CRA teilnehmen, werden nach einem reifegradorientierten Modell ausgewählt. Im Jahr 2021 beteiligten sich 112 Gesellschaften. Dies entspricht einer Abdeckungsquote von 98 Prozent (nach Anzahl der Mitarbei-

tenden der vollkonsolidierten Gesellschaften Stand Dezember 2021; bei T-Mobile US andere CRA-Systematik). Die Durchführung des CRA liegt in der Verantwortung der jeweiligen Landesgesellschaft. Zudem unterstützt die zentrale Compliance-Organisation bei der Durchführung und stellt eine einheitliche Methodik zur Verfügung. Somit nutzt das Compliance-Management die Erkenntnisse aus dem CRA, um risikoorientiert konzernweite Maßnahmen abzuleiten. Der Vorstand und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Deutschen Telekom wird regelmäßig über die Compliance-Risikolage des Konzerns informiert.

- Die Geschäftsführungen der Landesgesellschaften verantworten die Ergebnisse des Compliance Risk Assessments. Auf Grundlage der Ergebnisse wird das Compliance-Programm für das jeweilige Folgejahr mit entsprechenden Maßnahmen und Verantwortlichkeiten erstellt. Die Geschäftsführung fasst dazu einen dokumentierten Beschluss. Die Durchführung der Maßnahmen aus dem Compliance-Programm wird konsequent überprüft. Die für unser Unternehmen potenziell möglichen Risiken werden in einer Konzern-Risikolandkarte aufgeführt. Sie ermöglicht den verschiedenen Gesellschaften der Deutschen Telekom mit ihren unterschiedlichen Geschäftsmodellen, eine systematische Risikoanalyse vorzunehmen. Die Kernrisikofelder wurden 2021 überarbeitet und teilweise zusammengefasst. Im Jahr 2021 umfasste die Risikolandkarte 21 Kernrisikofelder, dazu gehören beispielsweise Korruption, Kartellrechtsverstöße und Verstöße gegen den Menschenrechtskodex. Angesichts der rasant fortschreitenden Digitalisierung haben wir im Jahr 2021 die Risikolandkarte um das Thema „Digitale Ethik“ erweitert. Jede Landesgesellschaft kann geschäftsspezifisch und anlassbezogen weitere Kategorien definieren. Für jedes Risiko wird bestimmt, welche konkrete Bedrohung für die jeweilige Landesgesellschaft besteht und welche Schritte bereits eingeleitet wurden, um das Risiko möglichst auszuschließen. Sofern erforderlich, werden weitere Maßnahmen entwickelt, um die Risiken auf ein vertretbares Niveau zu senken.

Ein klarer Orientierungsrahmen: Verhaltenskodex und Ethikleitlinien für KI

Integrität, Wertschätzung und die Einhaltung von Gesetzen – auf diesen Prinzipien fußt das unternehmerische Handeln der Deutschen Telekom. Den zentralen Orientierungsrahmen für rechtlich einwandfreies und integres Verhalten bildet unser Verhaltenskodex (Code of Conduct). Er stellt unsere Geschäftstätigkeit auf ein festes moralisches Fundament und leistet so einen wesentlichen Beitrag für unseren Geschäftserfolg. Der Verhaltenskodex ist konzernweit gültig. Das Vorwort zum Verhaltenskodex wurde im Berichtsjahr überarbeitet, da die Leitung des Compliance-Bereichs gewechselt hat.

Unsere Leitlinien zur digitalen Ethik für Künstliche Intelligenz (KI) ergänzen unseren Verhaltenskodex auf strategischer Ebene. Sie sind dem „Code of Conduct“ und dem „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ gleichgestellt. Die Leitlinien machen klare Vorgaben dazu, wie wir bei der Telekom mit KI umgehen wollen. Mit den KI-Leitlinien setzen wir uns zum Ziel, unsere auf KI basierenden Produkte und Services verantwortungsvoll einzusetzen und weiterzuentwickeln. Wir wollen sicherstellen, dass geltendes Recht und Gesetze eingehalten werden und KI menschenzentriert gestaltet wird, um so die Souveränität, Diskriminierungsfreiheit und Meinungsfreiheit der handelnden Menschen zu schützen.

Sensibilisierung der Beschäftigten für Compliance-Risiken

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

- Konzernweit gültiger Code of Conduct mit klaren Anforderungen an das Verhalten unserer Beschäftigten
- Compliance-relevante Konzernrichtlinien unter anderem zu Antikorruption, Geschenken, Einladungen und Events sowie zum Umgang mit Beratenden und Vertriebspartner*innen
- Richtliniendatenbank, die Mitarbeitende bei der Suche nach und Umsetzung von geltenden Vorschriften unterstützt
- In einem Compliance-Programm gebündelte Präventionsmaßnahmen
- Regelmäßige Compliance- und Antikorruptionsschulungen, die auch Teil unserer Einführungsprozesse für Onboardings von neuen Mitarbeitenden sind (siehe GRI 205–2); seit 2021 ist Compliance mit einem Workshop Teil der internationalen Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeitende
- Internationale Einführung der Online-Schulung „Compliance Grundlagen“ im Jahr 2021. Diese Schulung muss von unseren Mitarbeitenden alle zwei Jahre wiederholt werden.
- Kurze und prägnante Videos zu Compliance-Themen als Hilfestellung im Berufsalltag, auf die Mitarbeitende jederzeit über das interne Portal YAM UNITED oder LinkedIn zugreifen können
- Livestream zum Thema Geschäftsethik und ethische Führung im Rahmen der Internationalen Compliance Days im April 2021, an dem Vertreter*innen von der Telekom, T-Systems sowie ein externer Gast als Referent*innen teilnahmen
- „Ask me!“-Portal für Fragen rund um das Thema Compliance. Das Portal beinhaltet FAQ mit Beispielfällen sowie Informationen über Gesetze, interne Richtlinien und Verhaltensgrundsätze. Außerdem bietet es die Möglichkeit, das „Ask me!“-Beratungsteam zu kontaktieren, das zuverlässige Antworten bei Verhaltensunsicherheiten gibt. Die Anzahl der Anfragen sowie deren Themenfelder können hier eingesehen werden.
- Jährliches Compliance Risk Assessment, mit dem wir Compliance-Risiken in den Landesgesellschaften identifizieren, bewerten und Schwerpunkte für geeignete Präventionsmaßnahmen festlegen

- Seit 2013 zum Anlass des weltweiten UN-Antikorruptionstags am 9. Dezember: Durchführung von konzernweiten Kommunikationskampagnen und verschiedenen Maßnahmen in den Gesellschaften zum Thema

- Regelmäßige Statements gegen Korruption von den DTAG-Vorstandsmitgliedern

Systematischer Umgang mit Regelverstößen

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

- Alle Hinweise werden vertraulich behandelt, plausibilisiert und sorgfältig untersucht.

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

Die Telekom ist Partei in gerichtlichen und außergerichtlichen Verfahren mit Behörden, Wettbewerbern oder anderen Beteiligten. Über die aus Sicht der Deutschen Telekom wesentlichen Prozesse informieren wir im Geschäftsbericht 2021.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

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

„Tell me!"-Hinweisgeberportal

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

2021 sind über das „Tell me!"-Portal 87 Compliance-relevante Hinweise bei der Deutschen Telekom eingegangen (im Vorjahr 113 Hinweise). Sieben Hinweise werden derzeit noch auf Plausibilität geprüft (Stand 31.12.2021). Hierbei wurden 47 Fälle als Fehlverhalten aufgedeckt und entsprechend geahndet. 62 plausible Hinweise wurden als Compliance-Fälle untersucht.

- Das Gros der Hinweise bezog sich 2021 auf den Schwerpunkt „Vermögensinteressen" (mögliche Fälle von Betrug, Untreue, Zielemanipulation sowie unlautere Vertriebsmethoden).
- Bestätigte Fälle werden konsequent, tat- und schuldangemessen sowie im Einklang mit den einschlägigen Rechtsvorschriften sanktioniert. Eine Liste der verfolgten Maßnahmen veröffentlichen wir auf unserer Website.

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

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

	2021	2020	2019
Eingänge (gesamt)	901	1 060	1 058
Compliance-relevante Hinweise	87	113	122
davon anonyme Hinweise	29	57	61
bestätigtes Fehlverhalten	47	63	38
in Untersuchung	13	12	13
nicht plausible Hinweise	18	38	35

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

Maßnahmen zur Stärkung der Unternehmenskultur

2019 haben wir unter dem Dach der Initiative „Transparente Unternehmenskultur" zum zweiten Mal eine internationale Mitarbeiterumfrage zum Thema Compliance durchgeführt. Durch die Befragung haben wir Erkenntnisse über Verbesserungspotenziale in Bezug auf unsere Unternehmenskultur gewonnen. Mit verschiedenen Maßnahmen wie Vorstandsworkshops, Schulungen für Mitarbeitende und E-Learning-Angeboten für Führungskräfte wurden die Verbesserungspotenziale adressiert. In den Workshops haben wir beispielsweise mit Vorstandspersonen und Führungskräften anhand von Fallbeispielen das beste Vorgehen in typischen Dilemma-Situationen evaluiert. Durch die Studienergebnisse und die Erkenntnisse aus den Maßnahmen haben wir einen hinreichenden Einblick in die existierende Compliance-Kultur der Deutschen Telekom gewonnen. Um zusätzliche Erkenntnisse zu gewinnen, werten wir regelmäßig die Ergebnisse der verschiedenen Mitarbeiterbefragungen aus (u.a. Pulsbefragung).

Darüber hinaus haben wir im Jahr 2021 weitere Maßnahmen zur Stärkung der Compliance-Kultur im Konzern ins Leben gerufen. Beispielsweise wurde das E-Learning-Angebot „Compliance Grundlagen" eingeführt. Das Online-Angebot adressiert typische Fragestellungen aus dem Geschäftsalltag. Außerdem wurden Präsenztrainings zum Thema Compliance und Compliance-Kultur durchgeführt.

Ferner haben wir neue Formate entwickelt, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden für Compliance zu schärfen, darunter die „1-Minuten-Videos“ im Social-Media-Format, die Tipps zu relevanten Compliance-Themen geben. Außerdem haben wir die SimpleShows – kurze Trickfilme zu verschiedenen Compliance-Themenstellungen – konzernweit eingeführt. Darüber hinaus haben wir neue Mitarbeitende beim diesjährigen Onboarding-Event zum Thema Compliance und zur Bedeutung einer guten Compliance-Kultur sensibilisiert – in Ergänzung zu den bestehenden Compliance-Informationen beim Onboarding. Gleiches wurde für weitere Mitarbeitergruppen in den verschiedenen Segmenten über „Integrity Workshops“ erreicht.

Grenzen überwinden: Weltweite Zusammenarbeit für Compliance

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

Um der internationalen Ausrichtung des Konzerns gerecht zu werden, besprechen wir strategische Compliance-Themen zweimal im Jahr mit einem internen internationalen Beratungsteam (International Compliance Advisory Team). 2021 tauschten sich die Compliance Officer der größten beziehungsweise strategisch wichtigsten internationalen Einheiten mit dem Compliance-Management aufgrund der Corona-Pandemie per Online-Konferenzen aus. Auch die jährlichen International Compliance Days fanden 2021 erneut Corona-bedingt nicht als Präsenzveranstaltung statt. Als Ausgleich wurden monatliche internationale Compliance-Videokonferenzen durchgeführt. Strategische Projekte wurden vorgestellt und Erfahrungen aus der Compliance-Arbeit unserer internationalen Einheiten ausgetauscht. Die Themen lauteten unter anderem: „Being Agile and Compliant“, „Digital Ethics“ und „Corporate Strategy“.

Um die Ergebnisse der Compliance-Prüfungen nach IDW 980 innerhalb des Unternehmens zu teilen und voneinander zu lernen, wurden im Rahmen von internationalen „Best Practice Calls“ Compliance-Maßnahmen von Landesgesellschaften vorgestellt, die bei den Prüfungen besonders positiv bewertet und als „Best Practice“ sowie besonders wegweisend beurteilt wurden. Beispiele dafür sind unter anderem das Betrugs-Beobachtungs-System (Fraud Monitoring System) von Magyar Telekom (Ungarn) oder die Durchführung von Spenden- und Sponsoring-Prozessen von der OTE Group (Griechenland). Für 2022 sind weitere Termine geplant.

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

Engagement in Antikorruptionsinitiativen

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

Den internationalen Antikorruptionstag der Vereinten Nationen am 9. Dezember nehmen wir seit Jahren zum Anlass, im Konzern auf das Thema Bestechung und Bestechlichkeit aufmerksam zu machen. Hierzu geben Vorstandsmitglieder seit 2015 jährlich einen „Tone from the Top“ gegen Korruption heraus. Im Berichtsjahr gab es ein Gespräch zwischen dem Vorstandsvorsitzenden Tim Höttges und dem Vorstandsmitglied Technologie und Innovation Claudia Nemat zum Thema Antikorruption. Die Kommunikationsmaßnahmen wurden bewusst in die Vorweihnachtszeit gelegt, in der viele Fragen zum ethischen Umgang mit Geschenken aufkommen.

Verantwortungsvoller Umgang mit Künstlicher Intelligenz (KI)

Digitale Verantwortung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Als Deutsche Telekom entwickeln wir Künstliche Intelligenz (KI) und setzen sie in verschiedenen Produkten ein. KI-Systeme sind längst ein integraler Bestandteil unserer Arbeitsweise und werden zum Beispiel genutzt, um Kundenanfragen automatisch zu priorisieren. Außerdem interagieren Chatbots mit Kund*innen, um Anfragen so schnell wie möglich zu beantworten.

Wir stehen für einen ethischen Umgang mit KI, bei dem der Mensch und seine Bedürfnisse stets im Mittelpunkt stehen – ebenso wie für eine hohe Service-Qualität und digitale Souveränität. Nicht zuletzt haben wir ein großes Interesse daran, dass unsere Kund*innen unseren Produkten Vertrauen entgegenbringen.

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

Um unsere KI-Leitlinien zu konkretisieren und umzusetzen, waren weitere Schritte, Regelungen und Prozesse notwendig. Unter anderem haben wir folgende Maßnahmen eingeleitet:

- Unter dem Motto „Teilen und Aufklären“ („Share and Enlighten“) haben wir für unsere Mitarbeitenden eine Online-Schulung „Digitale Ethik“ erstellt sowie auf deutscher und internationaler Ebene Vorträge zu KI-Themen durchgeführt.

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

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

Im Berichtszeitraum wurden weitere Maßnahmen umgesetzt, um die KI-Leitlinien mit Leben zu füllen:

- Die KI-basierten Sprach- und Chatbots des Geschäftskundenvertriebs der Telekom Deutschland haben wir als eines der ersten Unternehmen nach dem BSI-Kriterienkatalog für vertrauenswürdige KI (AIC4, Artificial Intelligence Cloud Service Compliance Criteria Catalogue) überprüfen lassen.

- Damit unsere technologischen Expert*innen und Projektverantwortlichen bei der Entwicklung neuer Technologien nicht allein gelassen werden, haben wir gemeinsam mit ihnen den Leitfaden „Professionsethik“ entwickelt. Er bietet Best Practices, Methoden und Tipps, die dabei helfen sollen, die KI-Leitlinien auf die Anwendung in Entwicklungsprozessen zu übertragen. So wollen wir sicherstellen, dass sich alle mit KI befassten Entwickler*innen an die Leitlinien für den verantwortungsvollen Umgang mit KI halten können beziehungsweise diese in die von ihnen entwickelten Systeme und Produkten implementieren.

- Das Projekt „Robust AI Assessment für KI“ ist Teil unserer übergreifenden Bestrebungen, neueste Technologien mit ethischen Ansprüchen zu verbinden. In einer Kooperation mit Expert*innen der Ben-Gurion-Universität in Israel und dem deutschen Start-up Neurocat beschäftigen sich die KI-Expert*innen der Telekom Innovation Laboratories damit, die Robustheit von internen und externen KI-basierten Produkten und Dienstleistungen zu messen, technisch zu analysieren und so Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

- Darüber hinaus haben wir die KI-Leitlinien in diverse Fort- und Weiterbildungen für unsere Beschäftigten integriert. Zum Beispiel haben wir entsprechende Trainings für die Fortbildung zum Data Scientist und unsere „Re-Skilling Academy“ entwickelt; dazu bieten wir verschiedene attraktive Formate an, darunter virtuelle Rundgänge, Online-Schulungen und „Digital Learning Journeys“ im Rahmen der Telekom-Ausbildung.

Weiterentwicklung der Compliance-Organisation

Aufgrund der gestiegenen Herausforderungen in unserem Marktumfeld und der Veränderungen der Arbeitswelt passen wir das Aufgabenspektrum von Compliance stetig an. Auch die Kenntnisse der Compliance-Mitarbeitenden halten wir anhand von bedarfsorientierten und anlassbezogenen Schulungen stets aktuell.

Um unsere Compliance-Organisation an die zunehmenden internen und externen Kundenanforderungen sowie digitale und agile Arbeitsformen anzupassen, haben wir im Jahr 2020 die Transformationsinitiative „Compliance Next Level/Compliance der Zukunft“ gestartet und weiterentwickelt. Seit Oktober 2021 arbeitet der Bereich „Group Compliance Management“ mit agilen Arbeitsprozessen.

Durch die inhaltliche Konzentration auf die Themenfelder „Innovation“, „Business Ethics“ sowie „Risk Mitigation“ soll sichergestellt werden, dass eine konsequente Kundenorientierung und die Fähigkeit, gemeinsam, rasch und angemessen auf Veränderungen im Compliance-Umfeld reagieren zu können, weiterhin sichergestellt werden.

Den Beschäftigten wurden hierzu umfangreiche Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, etwa zum Thema Agilität, die auf umfangreiches Interesse und Austausch stießen.

Politische Interessensvertretung

Verbraucherpolitisches Engagement

Die Deutsche Telekom hat sich zum Ziel gesetzt, führender Telekommunikationsanbieter in Europa zu sein. Verbraucherpolitischen Themen haben wir daher auch 2021 eine hohe Priorität eingeräumt.

Zentrale Themen waren insbesondere:

- Kontinuierliche Fortführung des Verbraucherdatenschutzes (z. B. in der Online-Werbewirtschaft)
- Stärkung eines umfassenden und technikübergreifenden Jugendschutzes auf nationaler und EU-Ebene (insbesondere im Rahmen der Novellierung des Telekommunikationsgesetzes 2021)
- Verbesserung der Standards im Kundenservice
- Engagement für konsistente und verständliche Kommunikation mit unseren Kund*innen
- Stärkung des Kundenschutzes in der Telekommunikation (z. B. bei der laufenden IP-Migration sowie beim Anbieterwechsel im Festnetz und Mobilfunk)

Auch beim Anbieterwechsel setzen wir unser Engagement unverändert fort, um den Wechsel für Verbraucher*innen im Festnetz wie im Mobilfunk einfach und weitgehend unterbrechungsfrei zu gestalten. Die Deutsche Telekom steht in allen Themenfeldern für einen konstruktiven und lösungsorientierten Ansatz, der sich sowohl an den Verbraucherbedürfnissen als auch an den Unternehmensinteressen ausrichtet.

Instrumente zur politischen Interessenvertretung

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

Zentrale Themen für unsere Interessenvertretung waren 2021 insbesondere:

- Breitbandausbau
- Frequenzauktionen
- Ausbaukooperationen
- Novelle Telekommunikationsgesetz (TKG)
- Regulierungsverfahren
- Netzneutralität
- Novelle IT-Sicherheitsgesetz
- Europäisches Cloud-Ökosystem
- Plattformregulierung
- Datenökonomie
- Verbraucherschutz
- Green ICT
- Modernisierung des Patentgesetzes

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

Verbandsbeiträge als Hauptsäule der Ausgaben für die Interessenvertretung

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

Kategorie	Institution	2019	2020	2021
Jährliche finanzielle Beiträge/ Spenden (in EUR)	Wirtschafts-verbände	< 5 000 000*)	< 5 000 000*)	< 5 000 000*)
	Politische Parteien	-	-	-
Größte Beitrags-zahlungen pro Jahr (in EUR)	(Deutsche) Industrie und Han-delskammer (IHK/DIHK)	1 082 182	896 506	2 278 611
	Bundesver-band der deutschen Industrie (BDI e.V.)	500 000	500 000	520 929
	Bundesver-einigung der Deutschen Arbeitge-berverbände (BDA)	400 407	400 410	400 407
	Bitkom e.V.	360 000	360 000	343 085

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

Unsere Position zum Thema Breitband: Investitionsanreize notwendig

Eine leistungsfähige, zuverlässige und sichere Breitbandinfrastruktur ist Standort- und Erfolgsfaktor für alle Wirtschaftssektoren. Wir leisten hierzu seit vielen Jahren mit umfangreichen Investitionen in die Infrastruktur für mobiles Internet und Festnetz, insbesondere in unsere „Fiber to the Home (FTTH)“-Netze, einen großen Beitrag. Wie kein anderes Unternehmen engagieren wir uns für die Schließung von weißen Flecken, auch im ländlichen Raum.

In Deutschland brauchen Netzbetreiber beim Netzausbau Investitionsanreize, rechtliche und regulatorische Planungssicherheit sowie technologischen Handlungsspielraum. Damit können sie flexibel auf die jeweiligen Verhältnisse der Unternehmen und Haushalte reagieren und den politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht werden. Nur dort kann das Potenzial für einen wirtschaftlichen privaten Ausbau unter Einsatz aller verfügbaren Technologien ausgeschöpft werden. Dort, wo ein wirtschaftlicher Breitbandausbau nicht möglich ist, ist die öffentliche Hand gefordert, mit technologie- und anbieterneutralen Förderprogrammen und dem nötigen Augenmaß dafür zu sorgen, dass die Lücken geschlossen werden. Rechtsrahmen und Regulierungspraxis müssen privatwirtschaftliche Investitionen in neue Glasfasernetze aktiv unterstützen und unnötige finanzielle und bürokratische Belastungen für investierende Netzbetreiber vermeiden.

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

Unsere Position zum Thema Netzneutralität: Internet soll offen bleiben

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

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

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

Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact Fortschrittsbericht

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 102–12 (Allgemeine Standardangaben)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

Im Rahmen ihrer CR-Berichterstattung veröffentlicht die Deutsche Telekom 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 Entsprechenserklärung der Deutschen Telekom für 2021 verlinken wir nach der Veröffentlichung an dieser Stelle.

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

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 102–12 (Allgemeine Standardangaben)

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

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

Im Folgenden finden Sie den SASB-Index. Dort sind die industriespezifischen SASB-Kriterien aufgeführt, deren Anforderungen von uns erfüllt werden; beziehungsweise wird zu Stellen in unserer Nachhaltigkeitskommunikation verlinkt, an denen diese erfüllt werden. Außerdem weisen wir die SASB-Kriterien an den relevanten Stellen in diesem Bericht aus.

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 102–12 (Allgemeine Standardsangaben)

GRI-Index

Der CR-Bericht 2021 der Deutschen Telekom entspricht den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und wurde in Übereinstimmung mit der Option „Core“ erstellt.

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

Auszeichnungen

Auszeichnungen für den Klimaschutz

Klimaschutz in der Lieferkette

Die Nichtregierungsorganisation CDP bewertet im Auftrag von Investoren regelmäßig die Klimaschutzaktivitäten von börsennotierten Unternehmen weltweit und bildet einen Index der führenden Unternehmen, die sogenannte A-Liste. In dieser Liste ist die Deutsche Telekom 2021 zum sechsten Mal in Folge vertreten.

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

Im „Supplier Program“ des CDP befragen Firmen ihre wichtigsten Lieferanten zu ihren Emissionen und ihrer Klimastrategie. Dies nutzen wir: 2021 haben wir 462 Lieferanten zur Teilnahme am „CDP Supply Chain“-Programm eingeladen. Sie decken über 80 Prozent unseres Einkaufsvolumens ab. Davon haben 268 Lieferanten teilgenommen. Diese decken wiederum 72 Prozent des Einkaufsvolumens ab (2020: 70 Prozent).

Im Jahr 2021 wurde unser Einsatz für Klimatransparenz in den Lieferketten zum dritten Mal in Folge mit der Aufnahme in das „Supplier Engagement Leader Board“ ausgezeichnet.

Top-Klima Engagement 2021: Bestnoten für den Klimaschutz

200 von 200 möglichen Punkten und die Auszeichnung mit „Top-Klima Engagement 2021“ haben wir bei der Untersuchung vom „FOCUS“ für unser Engagement im Klimaschutz erhalten. Das Team hat unter anderem die Entwicklung der absoluten Emissionen über mehrere Jahre hin verglichen, die Klimaauswirkungen von Produkten berücksichtigt und das Ambitionsniveau zukünftiger Ziele abgefragt. 130 Unternehmen qualifizierten sich mit ihrer Punktzahl für die finale Liste, nur zwei erreichten die höchste Punktzahl.

Auszeichnungen für nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Plastics Recycling Award Europe

Mit seinem Gehäuse aus über 90 Prozent Altplastik hat der Telekom Meshrepeater „Speed Home WLAN“ den Plastics Recycling Award Europe im Berichtsjahr erhalten. In der Kategorie „Automotive, Electrical or Electronic Product“ konnte er sich unter den sechs Finalisten durchsetzen. Besonders überzeugt hat die internationale Fachjury das äußerst hohe Maß an Altplastik in einem technischen Gerät mit gleichzeitig optisch ansprechendem Design.

Connected Car Award 2021 für den „Digitalen Schutzengel“

Die Leser*innen von „Autobild“ und „Computerbild“ haben die App „Digitaler Schutzengel“ zum Sieger des „Connected Car Awards“ 2021 in der Kategorie „Sicherheit“ gekürt. Das in Zusammenarbeit mit Continental entstandene System dahinter warnt besonders gefährdete Teilnehmende im Straßenverkehr – wie Fußgänger*innen und Radfahrende – vor einem drohenden Zusammenstoß mit Fahrzeugen.

Hauptstadtrepräsentanz in Berlin als Sustainable Partner ausgezeichnet

Die Hauptstadtrepräsentanz der Deutschen Telekom in Berlin bietet Veranstaltungsräume für interne und externe Akteure an. Visit-Berlin Convention Partner auditierte die Hauptstadtrepräsentanz 2021 erneut und zeichnet diese als Sustainable Partner in der bestmöglichen Kategorie „Leader“ aus. Geprüft wurde die Nachhaltigkeitsleistung in vier Kategorien: Governance, Risk & Compliance, Ökologie, Gesellschaft & Soziales sowie Ökonomie.

Ausgezeichnet mit dem „DigitalPakt Alter“-Siegel

Die Initiative „DigitalPakt Alter“ hat unseren Digital Home Service als seniorenfreundlich ausgezeichnet. Mit diesem Service bieten wir unseren Kund*innen telefonisch oder vor Ort eine umfassende Beratung – bei Schwierigkeiten mit dem PC, Smartphone, WLAN oder TV. Die fünf auserkorenen digitalen Innovationen, die sich unter 51 eingereichten Lösungen durchsetzen konnten, erhielten das „DigitalPakt Alter“-Siegel. Damit zeichnet die Initiative innovative Lösungen aus, die die digitale Teilhabe älterer Menschen fördern.

Auszeichnungen für nachhaltige Finanzen

Beste europäische Telko im S&P Assessment

2021 qualifizierten wir uns zum siebten Mal in Folge für die renommierten Nachhaltigkeitsindizes „Dow Jones Sustainability Index World“ und „Dow Jones Sustainability Index Europe“ (DJSI). Nur die besten 10 Prozent der Aktien in der jeweiligen Branche werden aufgrund ihrer sehr guten Nachhaltigkeitsperformance in den Index aufgenommen und müssen dies jedes Jahr erneut beweisen. In Europa belegten wir den ersten Platz im S&P Global CSA der Telekommunikationsbranche, weltweit erreichten wir die drithöchste Punktzahl.

Bloomberg Gender-Equality Index

In den Börsenindex Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) wurden wir im Berichtsjahr als eins von 418 Unternehmen erneut aufgenommen und konnten unseren Score gegenüber 2020 deutlich verbessern. Für den GEI wird die Gleichstellung der Geschlechter in fünf Bereichen gemessen und bewertet: weibliche Führung und

Talentpipeline, Lohngleichheit und geschlechtsspezifische Lohnparität, integrative Kultur, Richtlinien gegen sexuelle Belästigung und frauenfreundliche Marke.

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

Auszeichnungen für unser Engagement rund um digitale Teilhabe

Digital Inclusion Benchmark

Wir wurden im Jahr 2021 erneut in den Top Ten des Digital Inclusion Benchmark gelistet, in Europa sogar als eines der besten drei Unternehmen – von weltweit insgesamt 150. Die Bewertung der World Benchmarking Alliance zeigt auf, wie gut Informations- und Telekommunikationskonzerne für einen gleichberechtigten Zugang zu digitalen Möglichkeiten sorgen und wie verantwortungsvoll und vorausschauend sie Risiken angehen. Wir erhielten sehr gute Noten in den Bereichen „Nutzung“ und „Innovation“ sowie überdurchschnittliche Ergebnisse in den Kategorien „Zugang“ und „Nutzungsfähigkeiten“. Das spiegelt unser jahrelanges Engagement für digitale Teilhabe wider.

Auszeichnungen für unsere Kampagne #DABEI – Gegen Hass im Netz

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

Gold: THE BEST AGENCY 2021

Gold für unsere Kampagne: Die Kundenjury von „THE BEST AGENCY 2021“ – bestehend aus Marketing- und Kommunikationsentscheider*innen – gab uns in der Kategorie „Loud and Bold“ die höchste Bewertung. Die Kategorie prämiert aufmerksamkeitsstarke Ideen und Kampagnen

Beste Media-Strategie national: Deutscher Mediapreis 2021

Unsere #DABEI-Kampagne gewann im Juni 2021 in der Kategorie „Media-Strategie national“ den Deutschen Mediapreis.

Deutscher Digital Award 2021: Silber

In der Kategorie „Digital Advertising Campaigns“ des Deutschen Digital Awards wurde unsere Kampagne gegen Hass im Netz mit Silber ausgezeichnet.

Gold bei den Radio Advertising Awards 2021

Für drei Radiospots zum Thema #DABEI – Gegen Hass im Netz erhielten wir bei den Radio Advertising Awards 2021 in der Kategorie „Best Brand“ die Auszeichnung Gold.

Effie Germany Awards: Bronze

In der Kategorie „Doing Good“ prämierten die Effie Germany Awards – eine Preisverleihung des Gesamtverbands Kommunikation – unsere Kampagne mit Bronze.

Auszeichnungen für unser Engagement im Bereich Diversität

1. Platz im Gender Diversity Index der Boston Consulting Group

Erneut belegten wir 2021 den ersten Platz im Gender Diversity Index der Boston Consulting Group. Das Ranking bildet den Frauenanteil in den Führungspositionen großer Unternehmen ab und welche Konsequenzen dies hat. Es wurde inzwischen zum fünften Mal veröffentlicht.

Female Allstar Board: Auszeichnung für Vorständin Claudia Nemat

Bei der diesjährigen Preisverleihung des Female Allstar Board wurde Claudia Nemat als eine von fünf herausragenden weiblichen Führungskräften – den „FAB Five“ – in Deutschland geehrt. Sie erhielt eine Auszeichnung in der Kategorie „CTO“, also Technikvorstand. Mit der Auszeichnung sollen weibliche Führungskräfte sichtbarer gemacht werden und zu einem wachsenden Frauennetzwerk beitragen.

Zertifikat „eg-check“ für faire Bezahlung

Im Jahr 2021 haben wir erneut das Siegel „eg-check“ für unser faires Vergütungssystem erhalten. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die das Siegel für Entgeltgleichheit herausgibt, prüft die Bezahlung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit von Frauen und Männern, um Diskriminierung in diesem Bereich sichtbar zu machen.

Beste Arbeitgeberin laut Zeitschrift „Brigitte“

Eine Studie der Zeitschrift „Brigitte“, bei der unter anderem Aspekte wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriereförderung, Transparenz und Gleichstellung bewertet werden, zeichnet uns als eine der besten Arbeitgeber für Frauen aus – wir erhielten die Höchstwertung von fünf Sternen.

Auszeichnungen im Bereich Diversität für T-Mobile US

Für ihr Engagement für Vielfalt wurde T-Mobile US mit der renommierten Forbes-Auszeichnung „Best Employers for Diversity 2021“ geehrt. Im Rahmen der Auszeichnung von Forbes wurde T-Mobile als eines von 500 Unternehmen gelistet, das von seinen Beschäftigten empfohlen wurde, Vielfalt in Vorständen und Führungsetagen vorweisen kann und proaktive Initiativen für Diversität und Inklusion initiiert.

Auszeichnungen Sales & Service



TÜV-Qualitätssiegel „geprüfte Kundenzufriedenheit“ 2021
Zum neunten Mal in Folge hat der TÜV Rheinland auf Basis einer repräsentativen Umfrage unserer Hotline, dem Technischen Service und den Telekom Shops das Qualitätssiegel „geprüfte Kundenzufriedenheit“ verliehen. Für die Studie wurden 2 550 Kund*innen aus Deutschland befragt. Die Telekom erhält das Prädikat „gut“, mit einem Notendurchschnitt von jeweils 2,0 oder besser in den einzelnen Kategorien.



„connect“-Hotline-Test: Festnetz 2021
Unsere Breitband-/Festnetz-Hotlines wurden 2021 von der Zeitschrift „connect“ ausgezeichnet – mit sehr guten Ergebnissen in den Kategorien Erreichbarkeit, Wartezeit, Freundlichkeit der Mitarbeitenden und Qualität der Aussagen. Mit 440 von 500 Punkten kürte „connect“ die Telekom im Herbst zum Testsieger – für den besten Festnetz-Hotline-Kundenservice.



„connect“-Hotline-Test: Mobilfunk 2021
Jährlich prüft die Zeitschrift „connect“ die Mobilfunk-Hotlines verschiedener Anbieter und bewertet folgende Kategorien: Erreichbarkeit, Wartezeit, Freundlichkeit der Mitarbeitenden und Qualität der Aussagen. In Heft 5/2021 lobte „connect“ den Hotline-Kundenservice der Telekom als „sehr gut“. Somit bescheinigte uns das Magazin mit 425 von 500 Punkten die beste Mobilfunk-Hotline Deutschlands.



„connect“-Befragung: Kundenzufriedenheit Internet-Provider B2B 2021
2021 befragten die „connect“ und das Fachinstitut für Technikthemen (FifT) erneut Geschäftskunden (insgesamt 1 447) zu verschiedenen Internet-Providern. Die Umfrage erfolgte online in den Kategorien Kundenservice, Marke/Anbieter, Netz sowie Hard- und Software (z. B. TV-App). Die Telekom ging mit der Note 2,0 als Gesamtsiegerin hervor und überzeugte insbesondere in den Kategorien Netz, Marke/Anbieter sowie Hard- und Software.



„connect“-Mobilfunk-Shoptest 2021
2021 belegt die Deutsche Telekom den ersten Platz beim „connect“-Mobilfunk-Shoptest. 14 Shops erhielten für ihre Beratungsqualität ein „sehr gut“. Drei Shops schneiden im Test sogar mit „überragend“ ab und setzen damit neue Maßstäbe. Die Telekom holte im Gesamtranking 439 von 500 möglichen Punkten und überzeugte insbesondere in den Kategorien Dienste-, Tarif-, und Geräteberatung.



„CHIP“ Mobilfunk: Bestes Digitales Serviceangebot 2021
2021 testete CHIP zum ersten Mal den digitalen Kundenservice der Telekommunikationsanbieter. Im Bereich Mobilfunk holte sich die Deutsche Telekom Platz eins mit der Bestnote 1,1. Gerade das umfangreichere Kontaktangebot mit Chatfunktion, Videochat und unserem Chatbot „Frag Magenta“ überzeugte.



„CHIP“ Hosting-Anbieter: Bestes Digitales Serviceangebot 2021
Auch beim Test der Hosting-Anbieter konnten wir überzeugen und holten mit der Bestnote 1,3 den ersten Platz. Als einziger Anbieter erhielten wir ein „Sehr gut“ – auch dank unseres sehr guten Abschneidens in den Kategorien „Erreichbarkeit“ und „Aktualität der Informationen“.



„CHIP“ TV- & VoD-Anbieter: Bestes Digitales Serviceangebot 2021
Im Bereich TV- &VoD-Anbieter erhielten wir die Note „sehr gut“ und konnten in den Kategorien „Erreichbarkeit“ und „Navigation & Vernetzung“ überzeugen.



„CHIP“ Festnetz- und Internetanbieter: Bestes Digitales Serviceangebot 2021
Der Festnetz-Bereich der Deutschen Telekom erhält das Prädikat „sehr gut“. Ausschlaggebend waren auch hier die Kategorien „Erreichbarkeit“, „Informationsangebot“ sowie „Präsenz & Aktualität“.



„Computer Bild“: Top Digitaler Assistent 2021
2021 stellten wir mit „Frag Magenta“ den besten digitalen Assistenten der Telekommunikationsbranche und holten uns damit im Test der „Computer Bild“ Platz eins. Hierbei erreichte der Digitale Assistent der Telekom hohe Werte in allen vier Kategorien: „Kundenerlebnis“, „Dialog & Fachlichkeit“, „Benutzererfahrung“ sowie „Sicherheit & Ethik“.



Prädikat „Service-König“ 2021 von „Focus Money“
2021 belegt die Deutsche Telekom zum sechsten Mal in Folge den ersten Platz in der Kundenzufriedenheitsumfrage von „Focus Money“. Das Fachmagazin holte dazu 288 214 Kundenstimmen ein. Die Telekom belegte Platz eins in der Telekommunikationsbranche, auf Bundesebene und in 50 von 56 Städten.



TOP SERVICE Deutschland 2021
2021 hat die Telekom erneut die „Exzellenz Gruppe“ im TOP SERVICE Deutschland erreicht. Hierzu wurden 678 Kund*innen zu ihren Erfahrungen mit der Telekom in den letzten zwölf Monaten befragt. Besonders hohe Werte erreichte die Telekom vor allem bei der Service-Qualität.

Mobilfunknetz in Deutschland ausgezeichnet



„CHIP“ (Ausgabe 1/2021)
Wir haben 2021 zum elften Mal in Folge den „Mobilfunk-Netztest“ des Fachmagazins „CHIP“ gewonnen und wurden als „bestes Netz“ ausgezeichnet. Zudem erhielten wir das Logo „Bestes 5G-Netz“.



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

Festnetz in Deutschland ausgezeichnet



Testsieger im Festnetz-Vergleich von „CHIP“
Das Fachmagazin „CHIP“ hat 2021 die Festnetz-Angebote in Deutschland getestet. Das Ergebnis: National wie auch regional holte die Telekom den Testsieg. Mit der Gesamtnote von 1,5 steht unser Netz im nationalen Vergleich ganz oben auf dem Treppchen und erreicht als Einziges die Kategorie „sehr gut“. CHIP hat zudem in Bayern, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Hamburg und Schleswig-Holstein getestet, wo es große regionale Anbieter gibt. Auch hier gewinnen wir und setzen uns gegen die regionalen Anbieter durch.



„connect“-Test: Platz eins für unser Festnetz
Der diesjährige Festnetztest der Fachzeitschrift connect zeigt: Die Telekom holte sich 914 von 1 000 möglichen Punkten und ist damit Siegerin im alljährlichen Test. Mit der Gesamtnote „sehr gut“ setzen wir uns bei den deutschlandweiten Anbietern durch und belegen Platz eins – mit durchweg sehr guten Noten in allen Kategorien. Als überragend wurden die Leistungen in der Disziplin Sprache bewertet. Unter anderem konnten wir auch bei Datentests zum Testserver oder mit kurzen Ladezeiten bei allen getesteten Webseiten punkten.

Auszeichnungen für unsere Arbeit im Bereich Aus- und Weiterbildung

Eine starke Arbeitgebermarke ist im Wettbewerb um IT- und Tech-Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt von großer Bedeutung. Unser Ziel ist es, die Wahrnehmung der Deutschen Telekom als attraktive Arbeitgeberin für IT/Tech-Talente nachhaltig zu steigern. Für unsere Leistungen als Arbeitgeberin und Ausbilderin haben wir auch 2021 Auszeichnungen erhalten. Das bestärkt uns in unserer Recruiting- und Arbeitgebermarkenstrategie.

Attraktivste Arbeitgeberin für Berufseinsteigende

Das Employer-Branding-Unternehmen Universum führt jährlich eine Studierendenbefragung durch, um die attraktivsten Arbeitgeber für Berufseinsteigende auszuloben. 2021 landeten wir als eines der Top-Unternehmen für IT-Talente auf Rang 15 von 100.

HR Excellence Award für virtuelles Schülerpraktikum

Für die Konzeption und Durchführung eines virtuellen Schülerpraktikums wurden wir 2021 in der Kategorie „Azubi- und Hochschul-Marketing“ mit dem HR Excellence Award ausgezeichnet. Um junge Menschen auch beziehungsweise insbesondere während der Pandemie bei der Berufsorientierung zu unterstützen, haben wir unser Schülermarketingkonzept virtualisiert. Online zeigen wir ein kleines Abbild unseres Ausbildungsalltags: Wir ermöglichen vielfältige Einblicke in die Telekom-Welt, bieten Hilfe in der Berufswahl, identifizieren individuelle Stärken und vermitteln Sicherheit für die ersten Schritte in die Arbeitswelt.

Platz 1 für unsere Karrierewebsite

Im Ranking 2021 vom Marktforschungsunternehmen Potentialpark für das digitale Anwerben von Talenten landete unsere Karrierewebsite auf Platz eins – und ist somit Deutschlands bester Unternehmensauftritt für potenzielle Bewerber*innen. Auch in den weiteren Rubriken (Online-Bewerbung, Social Media und Kommunikation auf mobilen Endgeräten) konnten wir überzeugen und wurden im Gesamtergebnis mit dem zweiten Platz belohnt.

Azubi-Communication-Studie 2021

Daneben erreichten wir in der „Azubi-Communication-Studie 2021“ von Potentialpark und ausbildung.de den zweiten Platz. 2 800 Schüler*innen bewerteten 100 Arbeitgeber in vier verschiedenen Kategorien: Karrierewebsite, Online-Bewerbung, mobile Seiten und Social-Media-Plattformen.

Auszeichnungen für die CR-Berichterstattung

Deutscher Preis für Onlinekommunikation

Beim Deutschen Preis für Onlinekommunikation 2021 erhielt unser CR-Bericht 2020 in der Kategorie „CSR & Annual Report“ den ersten Platz. Punkten konnte er unter anderem mit den unterhaltsamen Storys, die komplexe Themen spannend und verständlich darstellen. Das Unternehmen Quadriga Media zeichnet mit dem Preis jährlich herausragende Projekte, professionelle Kampagnenplanung und zukunftsweisende Strategien digitaler Kommunikation aus.

ESG Reporting Awards

Dass unsere CR-Berichterstattung auch Expert*innen überzeugt, zeigen die ESG Reporting Awards 2021: Gewonnen haben wir hier in der Kategorie „Best Sustainability Reporting: Technology & Telecoms“, also beste Nachhaltigkeitsberichterstattung im Bereich Technologie und Telekommunikation. Die Awards bewerten die besten börsennotierten Unternehmen in der Nachhaltigkeits- und Klimaberichterstattung. Dabei prüft die Jury die gesamte Berichterstattungsstrategie sowie das Engagement und die Kommunikation gegenüber Investierenden und Stakeholdern.

ARC-Awards

Bei den internationalen ARC-Awards 2021 für Geschäftsberichterstattung konnte unser CR-Bericht mit seinem Konzept bestehen und gleich zwei Auszeichnungen erringen. In der Kategorie „Cover/Homepage – CSR-Report“ wurde er von unabhängigen Expert*innen mit Silber ausgezeichnet, in der Kategorie „Interactive Annual Report: CSR-Report“ erreichte er Bronze.
Die eingereichten Berichte müssen eine Mindestpunktzahl erreichen, um prämiert zu werden. In beiden Kategorien wurde unser Bericht als Einziger gewürdigt.

PR Report Award

Unser CR-Bericht 2020 erhielt in der Kategorie „Nachhaltigkeit und CSR“ den PR Report Award 2021. Der Preis kürt außergewöhnliche Kommunikationskampagnen. Bei der Verleihung lobte die Jury unter anderem die spielerischen, interaktiven Elemente.

CSR-Benchmarks der NetFederation
Im Rahmen des CSR-Benchmarks der NetFederation wurden wir für die beste Nachhaltigkeitskommunikation ausgezeichnet. Der CSR-Benchmark ist eine jährliche Studie zum Status quo digitaler Nachhaltigkeitskommunikation. Für die Studie 2021 wurden die CSR-Webseiten von 50 ausgewählten großen Unternehmen mit Konzernstruktur analysiert.

MERCURY Awards
Bei den MERCURY Awards 2021/2022 wurde unser Corporate-Responsibility-Bericht zwei Mal als bester Bericht ausgezeichnet und errang in den beiden Kategorien „Corporate Social Responsibility“ und „Interactive“ Silber. In der Kategorie „Sustainability Report“ erreichten wir mit Bronze den dritten Platz. Für die Platzierung wird eine Mindestpunktzahl benötigt, um ausgezeichnet zu werden.

Nachhaltige Finanzen

Nachhaltiges Investment

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

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

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

Die T-Aktie in Nachhaltigkeitsratings und -indizes

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

2021 war die T-Aktie erneut in wichtigen Nachhaltigkeitsindizes gelistet, darunter die renommierten DJSI World und DJSI Europe von S&P CSA. Nach wie vor führten auch der FTSE4Good Index (im zehnten Jahr in Folge) sowie der UN Global Compact 100 Index unsere Aktie. Auch in den Euronext Indizes sind wir gelistet.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

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

Rating-Agentur	Indizes/Prädikate/ Ranking	Erfolge Index-Listing				
		2017	2018	2019	2020	2021 ●
S&P CSA	DJSI World	✓	✓	✓	✓	✓
	DJSI Europe	✓	✓	✓	✓	✓
	S&P ESG Index Series	–	–	✓	✓	✓
CDP	STOXX Global Climate Change Leaders	✓	✓	✓	✓	✓
	Supplier Engagement A-List	×	✓	✓	✓	✓
MSCI	ESG Universal Indexes	✓	✓	✓	✓	✓
ISS-oekom	„Prime“ (Sector Leader)	✓	✓	✓	✓	✓
Bloomberg	Gender Equality Index	×	✓	✓	✓	✓
Sustainalytics	STOXX Global ESG Leaders	✓	✓	✓	✓	✓
	UN Global Compact 100	✓	✓	✓	✓	✓
FTSE Financial Times Stock Exchange	FTSE4Good	✓	✓	✓	✓	✓
V.E.	Euronext Vigeo World 120	×	×	✓	✓	✓

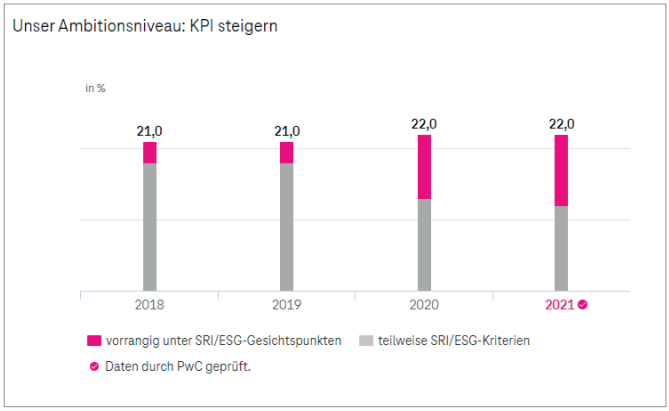
✓ Erfolgreich gelistet. × Nicht gelistet. – Index existierte im relevanten Jahr noch nicht

● Daten durch PwC geprüft.

ESG KPI „Nachhaltiges Investment (SRI)“

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

Und unser Einsatz für mehr Nachhaltigkeit zahlt sich aus: Zum Stichtag 30. September 2021 waren rund 12 Prozent der T-Aktien im Besitz von Investoren, die zumindest teilweise auch ökologische, soziale und Governance-Kriterien berücksichtigen; 10 Prozent wurden von Investoren gehalten, die ihre Fonds vorrangig unter SRI-Gesichtspunkten managen.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

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

Nachhaltige Kapitalanlagen & Anleihen

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

Nachhaltige Kapitalanlage mit DT Trust

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

Nachhaltige Anleihen

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

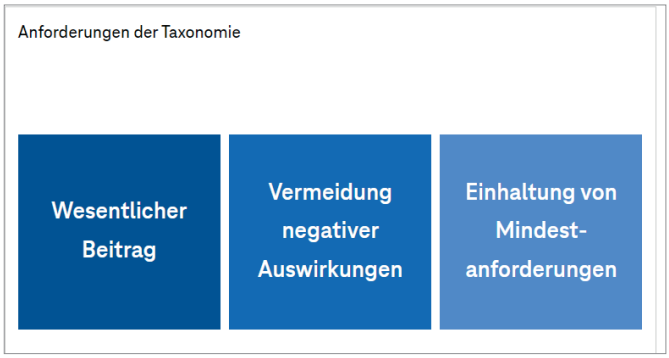
EU-Taxonomie: Entsprechung 2021

Die EU-Taxonomie-Verordnung ist das Ergebnis einer bedeutenden und zukunftsweisenden europäischen Regulierungsinitiative. Ziel ist es, Investitionsströme aus dem Finanzsektor an Unternehmen zu fördern, die sich mit ökologisch nachhaltigen Aktivitäten beschäftigen. Die Taxonomie soll der EU helfen, den europäischen Green Deal umzusetzen und dabei ein gemeinsames Verständnis der ökologischen Nachhaltigkeit von Aktivitäten und Investitionen zu schaffen. Weiterhin verpflichtet die Verordnung Unternehmen zur Berichterstattung über diese Wirtschaftstätigkeiten. Für Unternehmen, die von der CSR-Richtlinie betroffen sind, ergeben sich daraus für das Berichtsjahr 2021 neue Berichtspflichten zu ihren taxonomierelevanten ökologisch nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten.

Sechs Umweltziele

In der EU-Gesetzgebung wurden Mitte 2021 die ersten Taxonomie-Umweltziele „Klimaschutz“ („Climate Change Mitigation“) und „Anpassung an den Klimawandel“ („Climate Change Adaptation“) mit Kriterien hinterlegt. Die weiteren Taxonomie-Umweltziele lauten „Nachhaltige Nutzung von Wasserressourcen“, „Wandel zu einer Kreislaufwirtschaft“, „Vermeidung von Verschmutzung“ und „Schutz von Ökosystemen und Biodiversität“.

Um unter die Taxonomie zu fallen, muss eine Wirtschaftsaktivität einen wesentlichen Beitrag zu einem dieser sechs Umweltziele leisten und darf zugleich keinen negativen Einfluss auf eines der anderen Ziele haben („Do no significant harm“). Das Unternehmen muss zudem soziale Mindestanforderungen erfüllen. Die folgende Grafik fasst die Taxonomie-Anforderungen zusammen:



Wesentlich beitragen

zu mindestens einem der sechs Umweltziele der EU-Taxonomie:

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

Vermeidung negativer Auswirkungen

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

Einhaltung von Mindestanforderungen

Die Mindestanforderungen („Minimum Safeguards“) sind soziale Anforderungen in Übereinstimmung mit

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

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

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

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

Einhaltung von Mindestanforderungen
Die Mindestanforderungen („Minimum Safeguards") sind soziale Anforderungen in Übereinstimmung mit

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

Umsetzung bei der Deutschen Telekom
Für die Deutsche Telekom als Unternehmen der Informations- und Telekommunikationsbranche sind von den in der EU-Taxonomie derzeit aufgeführten Wirtschaftsaktivitäten die folgenden zwei wesentlich:

- Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten (8.1. im Annex I + II der delegierten Verordnung (EU) 2021/2139)

- Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen (8.2. im Annex I der delegierten Verordnung (EU) 2021/2139)

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

Die KPIs der EU-Taxonomie sind hierbei für die zwei bisher veröffentlichten Umweltziele anwendbar: „Klimaschutz" und „Anpassung an den Klimawandel". Wir ordnen sie dem Ziel „Klimaschutz" zu.

In der unten stehenden Tabelle zeigen wir die Taxonomie-Fähigkeit unserer Wirtschaftsaktivitäten für dieses Berichtsjahr, jeweils mit absoluten Werten sowie mit ihrem prozentualen Anteil an Gesamtumsatz, Investitions- und Betriebsausgaben des Konzerns.

Die für die Berechnung auf Basis der Vorgaben der EU-Taxonomie relevanten Gesamtwerte des Konzerns liegen im Berichtsjahr für den Umsatz bei 108,8 Milliarden Euro, für die Investitionsausgaben bei 35,7 Milliarden Euro und für die Betriebsausgaben bei 0,5 Milliarden Euro. Dabei entspricht die Definition des Umsatzes aus der EU-Taxonomie den Umsatzerlösen des Konzerns. Die relevanten Investitionsausgaben wurden auf Basis der Konzernbilanz ermittelt und ergeben sich aus der Summe der folgenden wesentlichen Posten: Zugänge und Veränderungen im Konsolidierungskreis von Sachanlagen, immaterielle Vermögenswerte (ohne Goodwill) sowie Nutzungsrechte. Die Angaben zu den Investitionsausgaben sind nicht Bestandteil eines Capex-Plans gemäß den Vorschriften der EU-Taxonomie. Die Definition der EU-Taxonomie für die Ermittlung der relevanten Betriebsausgaben umfasst Aufwendungen für Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie andere direkte Aufwendungen im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Sachanlagen, die in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung innerhalb der sonstigen betrieblichen Aufwendungen ausgewiesen werden. Da wir unsere Rechenzentren als Anlagevermögen bilanzieren, fallen in diesem Zusammenhang keine direkten Aufwendungen an. Die ausgewiesenen Angaben zu den Investitions- und Betriebsausgaben sind direkt dem Betrieb von Rechenzentren entsprechend der Wirtschaftstätigkeit 8.1. beziehungsweise dem Bereitstellen von ICT-Lösungen entsprechend der Wirtschaftstätigkeit 8.2. auf Produktgruppenebene zugeordnet.

Die aggregierte Betrachtung der Taxonomie-Fähigkeit beider Wirtschaftsaktivitäten ergibt im Berichtsjahr sehr niedrige Anteile für Umsatz (1,8 %), Investitionsausgaben (0,1 %) und Betriebsausgaben (2,1 %).

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

		Umsatz		**Investitionsausgaben**		**Betriebsausgaben**	
		in Mio. €	%	in Mio. €	%	in Mio. €	%
Relevante Gesamtwerte des Konzerns		**108 794**	**100,0**	**35 665**	**100,0**	**473**	**100.0**
davon: taxonomiefähig	8.1. Datenverarbeitung und Hosting	1 160	1,1	14	0.0	0	0
	8.2. Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	836	0,8	17	0,1	10	2,1
	Summe	**1 996**	**1,8**	**31**	**0,1**	**10**	**2,1**
davon: nicht-taxonomiefähige		106 798	98,2	35 634	99,9	463	97,9

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 201–2 (Wirtschaftliche Leistung)

Branchensicht und Ausblick EU-Taxonomie

Weiterentwicklung

Die EU-Taxonomie umfasst derzeit noch keine Kriterien mit Bezug zur Wirtschaftsaktivität „Bereitstellung und Betrieb einer Netzwerk-Infrastruktur für Telekommunikation“. Der wesentliche Teil unseres Geschäftsmodells ist folglich bisher nicht von der Taxonomie erfasst. Daher können wir unser Kerngeschäft derzeit nicht als taxonomiefähig („eligible“) darstellen. Es fehlen zudem geeignete EU-Taxonomie-Kriterien, mit denen wir unsere Leistungen im Klimaschutz als taxonomiekonform („aligned“) darstellen könnten. In verschiedenen Wirtschafts- und Branchenverbänden engagieren wir uns deshalb für die Aufnahme relevanter und angemessener Kriterien zur Abbildung unserer Kernaktivitäten in der EU-Taxonomie. Unter anderem haben wir die Leitung der Arbeitsgruppe „Sustainable Finance“ im europäischen Telekommunikationsverband ETNO (European Telecommunications Network Operators’ Association) übernommen und vertreten die ICT-Branche in der „EU Platform on Sustainable Finance“. Außerdem engagieren wir uns beim European Roundtable (ERT), auf nationaler Ebene bei econsense sowie in vielen weiteren Organisationen und Stakeholder-Dialogen zum Thema EU-Taxonomie. Unsere Position haben wir in verschiedenen Positionspapieren erläutert, wie beispielsweise hier mit ETNO.

Die Telekommunikationsbranche ist ein essenzieller Baustein des EU Green Deal. IT-Lösungen und Produkte, die auf unserem Netzwerk laufen, unterstützen Unternehmen und Privatpersonen dabei, CO_2-Emissionen zu reduzieren. Dazu gehören zum Beispiel Web- und Videokonferenzen oder auch „smarte“ Lösungen wie Smart Cities oder Smart Buildings. Solche Services unterstützen die Energieeffizienz und CO_2-Reduktion. Aus diesem Grund glauben wir, dass es für die Realisierung der Klima- und Energieziele der Europäischen Union entscheidend ist, der Bedeutung der Telekommunikationsnetzwerke bei der Weiterentwicklung der Taxonomie gerecht zu werden.

Die EU-Taxonomie adressiert auch Wirtschaftsaktivitäten, die zum Beispiel für unser Flotten- und Gebäudemanagement relevant sind, jedoch außerhalb des Kerngeschäfts der Deutschen Telekom liegen. Dazu gehören unter anderem die Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten, von Ladestationen für Elektrofahrzeuge, von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamt-Energieeffizienz von Gebäuden und von Technologien für erneuerbare Energien. Diese Aktivitäten betreffen vorrangig unsere Investitionsausgaben sowie unsere Betriebsausgaben. Ob die damit verbundenen Umsätze der Hersteller dieser Leistungen taxonomiekonform sind, wird erst Anfang 2023 in den veröffentlichten Berichten unserer Geschäftspartner erkennbar werden. Bis dahin können wir keine Investitions- und Betriebsausgaben, die sich auf den Erwerb von Produkten aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten beziehen, als taxonomiefähig ausweisen.

In der oben stehenden Tabelle zeigen wir die Taxonomie-Fähigkeit unserer Wirtschaftsaktivitäten für dieses Berichtsjahr, jeweils mit absoluten Werten sowie mit ihrem prozentualen Anteil an Gesamtumsatz, Investitions- und Betriebsausgaben des Konzerns. Ab dem Berichtsjahr 2022 werden wir auch berichten, welche Summe und welcher Anteil unserer Wirtschaftsaktivitäten taxonomiekonform ist. Im Folgenden erläutern wir unseren Ansatz zu den beiden derzeit für uns relevanten Wirtschaftsaktivitäten.

Soziale Mindestanforderungen

Für die im Berichtsjahr 2022 anstehende Überprüfung unserer Tätigkeiten auf Taxonomie-Konformität müssen die oben dargestellten sozialen Mindeststandards erfüllt sein. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen bekennen wir uns ausdrücklich zu den vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen 2011 verabschiedeten UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte („Ruggie-Principles“). Die Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte ist in unseren grundlegenden Regelwerken verankert – in unseren Unternehmensleitlinien sowie in unserer Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“, die jeweils vom Vorstand verabschiedet wurden. Darin bekennen wir uns zu den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und zum Global Compact der Vereinten Nationen. Hierüber berichten wir transparent im Abschnitt „Menschenrechte“.

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

Die Wirtschaftsaktivität „Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten“ umfasst „Speicherung, Manipulation, Verwaltung, Bewegung, Kontrolle, Anzeige, Vermittlung, Austausch, Übertragung oder Verarbeitung von Daten über Rechenzentren, einschließlich Edge-Computing“ und bezieht sich auf den gleichlautenden Wirtschaftszweig J.63.1.1. im europäischen Branchenverzeichnis. Innerhalb unserer konzernweiten Geschäftsaktivitäten deckt das Systemgeschäft (T-Systems) diesen Wirtschaftszweig ab. Für die Bewertung der Taxonomie-Fähigkeit betrachten wir das weltweite Geschäft von T-Systems, inklusive solcher Rechenzentren, die von anderen Unternehmen betrieben werden und in denen wir Kapazitäten anmieten („3rd party“). Der taxonomiefähige Umsatz lässt sich mittels eines geeigneten Schlüssels transparent und eindeutig spezifischen Rechenzentren zuordnen. Dafür nutzen wir den jeweiligen Anteil eines Rechenzentrums an der Gesamtzahl der Server-IDs von T-Systems. Investitions- und Betriebsausgaben können unter Nutzung der jeweiligen IT-Systeme konkret für alle Rechenzentren ermittelt werden. Die Auswertung ergibt, dass ein großer Anteil des Umsatzes unseres Systemgeschäfts taxonomiefähig ist. Doppelzählungen im Sinne der EU-Taxonomie werden vermieden, indem die Cloud-Lösungen von T-Systems nicht hier, sondern ausschließlich unter den Wirtschaftsaktivitäten für „Datenbasierte Lösungen“ erfasst und berichtet werden.

Bezogen auf die relevanten Gesamtwerte des Konzerns liegt die Taxonomie-Fähigkeit unserer Geschäftsaktivitäten für Datenverarbeitung und Hosting bei 1,1 Prozent (Umsatz). Auf die Darstellung der zu dieser Wirtschaftsaktivität zugeordneten Betriebs- und Investitionsausgaben verzichten wir an dieser Stelle aus Wesentlichkeitsgründen. Um die Taxonomie-Fähigkeit auch aus Segment-

sicht bereitzustellen, stellen wir die Kennzahlen in Ergänzung auch bezogen auf das Systemgeschäft dar. Der taxonomiefähige Anteil liegt hier nach gleicher Ermittlungslogik und bezogen auf den Außenumsatz des Segments bei 36,6 Prozent und bezogen auf die Investitionsausgaben bei 4,2 Prozent.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 201–2 (Wirtschaftliche Leistung)

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

Die Definition der Wirtschaftsaktivität **„Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen“** wenden wir auf solche Lösungen und Produkte im Konzern an, die „vorwiegend zur Bereitstellung von Daten und Analysen zur Ermöglichung der Senkung der Treibhausgasemissionen bestimmt sind“, also ein klares Potenzial zur Einsparung von CO_2-Emissionen auf Nutzerseite haben. Dabei orientieren wir uns an den wichtigsten Hebeln des etablierten ESG KPI „Enablement Factor“ sowie an weiteren Lösungen mit klarem CO_2-Einsparungspotenzial auf Nutzerseite im Rahmen des ESG KPIs „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ und des Labels #GreenMagenta. Innerhalb unserer konzernweiten Geschäftsaktivitäten gehören dazu vor allem folgende Dienstleistungen: Web- und Videokonferenzen, Workplace- und Cloud-Lösungen sowie Connected Car. Diese Lösungen bieten wir vorrangig im operativen Segment Deutschland, in den wesentlichen Tochtergesellschaften im operativen Segment Europa sowie im operativen Segment Systemgeschäft an. Für die Bewertung der Taxonomie-Fähigkeit konzentrieren wir uns daher auf die dazugehörigen Gesellschaften. Doppelzählungen im Sinne der EU-Taxonomie werden vermieden, indem Cloud-Lösungen von T-Systems nur hier und nicht unter den Wirtschaftsaktivitäten für „Datenverarbeitung und Hosting“ berichtet werden.

Resultierend aus der sehr spezifischen Auswahl von Wirtschaftsaktivitäten für dieses Taxonomie-Umweltziel ergibt sich nur ein geringer taxonomiefähiger Anteil von Umsatz (0,8 %) und Betriebsausgaben (2,1 %) für den Konzern Deutsche Telekom. Da die Investitionsausgaben, die dieser eng definierten Wirtschaftsaktivität zugeordnet werden können, für das Geschäftsmodell wenig Aussagekraft haben und sehr gering ausfallen, verzichten wir an dieser Stelle aus Wesentlichkeitsgründen auf eine nähere Beschreibung der Investitionen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 201–2 (Wirtschaftliche Leistung)

Investorenkommunikation

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

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

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

Steuern

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

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

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

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

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

Weiterführende Informationen in Bezug auf Steuern der Deutschen Telekom
Zusätzliche Informationen im Hinblick auf unsere Steuern, beispielsweise zur länderbezogenen Berichterstattung und zur ergänzenden Erläuterung von Steuerquoten, finden Sie in den Dokumenten „Country-by-Country Report 2020“ und „Cash Tax Rate Reconciliation 2021“.

Wir beteiligen uns zudem an weiteren Initiativen, die einen ganzheitlichen Ansatz entwickeln sollen, um aussagekräftige Informationen in Bezug auf Steuern durch Unternehmen und Unternehmensgruppen zu ermitteln und zu veröffentlichen. Es geht darum, die verschiedenen Beiträge zur Finanzierung öffentlicher Gemeinwesen, die im Zusammenhang mit Unternehmen und Unternehmenstätigkeiten geleistet werden beziehungsweise entstehen, umfassend und differenziert darzustellen. In diesem Rahmen stellen wir bereits seit einigen Jahren für die wesentlichen europäischen Landesgesellschaften im Bereich Telekommunikation die sogenannte Total Tax Contribution fest. Dieser Ansatz und die entsprechenden Informationen für unseren Konzern sind im Dokument zur Total Tax Contribution näher beschrieben. Wir beabsichtigen, die entsprechenden Informationen auch für die kommenden Jahre zu ermitteln und zu veröffentlichen sowie auf weitere Landesgesellschaften auszuweiten.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 207–1 (Steuern)
- GRI 207–2 (Steuern)

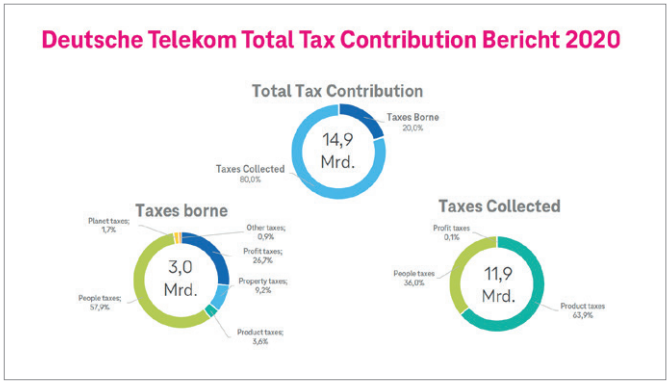
Total Tax Contribution

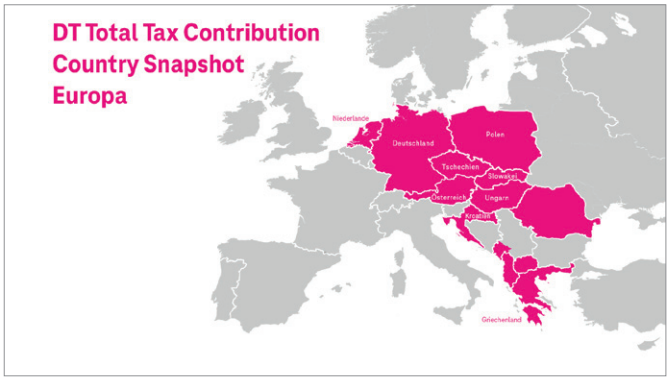
Deutsche Telekom unterstützt mit der Teilnahme an einer von PwC durchgeführten Studie zur Total Tax Contribution eine Initiative des European Business Tax Forum (EBTF) zur Entwicklung und Etablierung eines ganzheitlichen Ansatzes für die Ermittlung und Veröffentlichung von Informationen im Zusammenhang mit Unternehmen in Bezug auf Steuern. Insofern wurden durch Deutsche Telekom bisher die wesentlichen europäischen Konzerngesellschaften im Bereich Telekommunikation berücksichtigt. Die Zahlen wurden von Deutsche Telekom in Zusammenarbeit mit PwC erstmalig für das Berichtsjahr 2018 erhoben. Auch für die folgenden Berichtsjahre sind die entsprechenden Zahlen zusammengestellt worden. Die Zahlen für 2020 werden unten wiedergegeben. Deutsche Telekom beabsichtigt, auch für die Folgejahre entsprechende Informationen zu ermitteln und zu veröffentlichen und dies ggf. auch auf weitere Konzerngesellschaften auszuweiten.

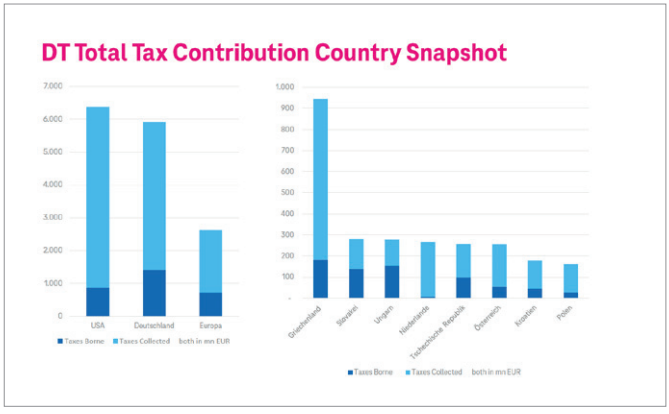
Die Total Tax Contribution bezeichnet vereinfacht ausgedrückt die Beiträge zur Finanzierung öffentlicher Gemeinwesen, die im Zusammenhang mit Unternehmen bzw. Unternehmenstätigkeiten insgesamt geleistet werden bzw. entstehen. Dabei wird der Blick nicht nur auf die Ertragsteuern des Unternehmens bzw.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

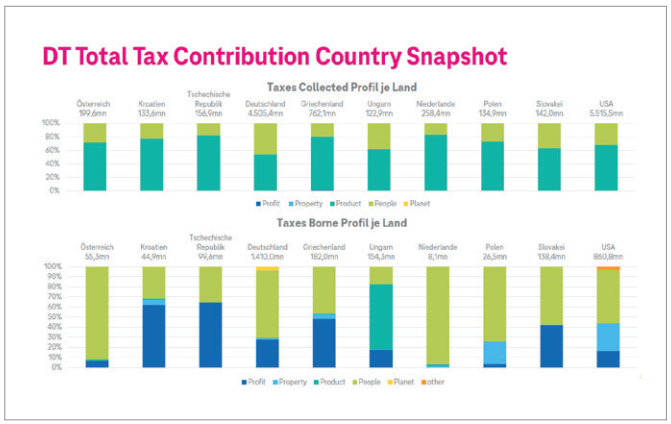
Weitere Informationen zum EBTF sowie zur PwC-Studie sind unter https://www.ebtforum.org und https://www.pwc.com/gx/en/services/tax/publications/total-tax-contribution-framework.html erhältlich. Hier finden sich auch Erläuterungen und Details zur Definition der Total Tax Contribution, beispielsweise auch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

Die folgenden Grafiken zeigen die Total Tax Contribution 2020 der entsprechenden Konzerngesellschaften.









Forschung und Entwicklung

Als zukunftsorientiertes Telekommunikationsunternehmen unterstützen und beteiligen wir uns an aktueller Forschung. Wir kooperieren mit verschiedenen Hochschulen. Beispielsweise haben wir an der CODE University of Applied Sciences in Berlin einen Lehrstuhl für Software Engineering mit dem Schwerpunkt „Blockchain“ eingerichtet. Wir investieren in unterschiedliche Forschungsbereiche, etwa zum Thema „Internet of Things“ (IoT, Internet der Dinge). 2021 flossen im Konzern 33 Millionen Euro in Forschung und Entwicklung.

Wir fördern junge, innovative Geschäftsideen: In unserem Technologie-Inkubator hubraum profitieren Start-ups von unserer Erfahrung, bekommen Finanzierungshilfen und erlangen Zugang zu exklusiven Technologien. Die jungen Unternehmen bringen wir mit relevanten Geschäftseinheiten im Konzern zusammen, um innovative Technologien und neue Geschäftsmodelle zu testen und am Markt einzuführen. Im Jahr 2021 hat unser Inkubator mit etwa 100 Start-ups zusammengearbeitet.

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

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

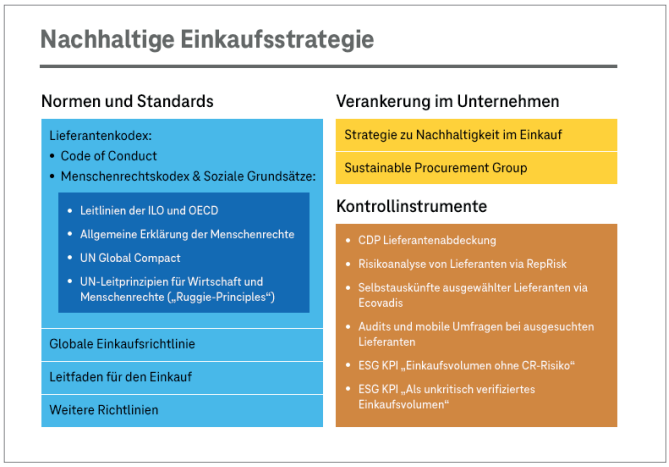
Unser interaktives Kennzahlen-Tool ermöglicht den Vergleich und die Analyse der wichtigsten Kennzahlen unserer Landesgesellschaften.

Lieferanten

Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf

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

- Bis Ende 2021 war die Verantwortung für Nachhaltigkeit im Einkauf sowohl im Vorstandsbereich Finanzen als auch im Vorstandsbereich Personal und Recht verankert. Seit dem 1. Januar 2022 liegt die Verantwortung beim Vorstandsbereich Vorstandsvorsitzender und Vorstand Finanzen.
- Unsere Nachhaltigkeitskriterien werden im gesamten Beschaffungsprozess berücksichtigt und im Rahmen der Lieferantenauswahl bei Ausschreibungen mit 10 Prozent gewichtet. 2021 haben wir die Nachhaltigkeitskriterien überarbeitet. Diese ziehen wir heran, um die Nachhaltigkeitsperformance der Lieferanten und Produkte zu bewerten – beispielsweise ihren CO_2-Fußabdruck oder die Nachhaltigkeit der Verpackung. Ab dem Jahr 2022 werden die Nachhaltigkeitskriterien bei ausgesuchten (hochvolumigen) Ausschreibungen von IT- und Netzwerk/Hardware-Produkten angewendet und fließen mit einer Gewichtung von 20 Prozent in die Lieferantenauswahl ein.
- Bei relevanter Missachtung unserer Anforderungen starten wir einen Eskalationsprozess.
- Unsere Mitarbeitenden schulen wir konzernweit über ein E-Learning-Tool; zusätzlich gibt die Globale Einkaufsrichtlinie einen Überblick darüber, welche CR-Kriterien an welcher Stelle des Beschaffungsprozesses zu berücksichtigen sind.
- In der seit 2021 international ausgerichteten Arbeitsgruppe „Sustainable Procurement Group“ können sich die Mitarbeitenden des Einkaufs national und international zu Nachhaltigkeitsthemen austauschen.
- Geschäftspartner und Lieferanten entwickeln wir im Rahmen von spezifischen Workshops und über unser Lieferantenentwicklungsprogramm weiter.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 102–12 (Allgemeine Standardangaben)

Global Compact

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

Compliance bei unseren Lieferanten

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

Der Verhaltenskodex für Lieferanten ist Bestandteil unserer allgemeinen Einkaufsbedingungen. Er ersetzt selbstverständlich nicht die Gesetze und Vorschriften, die in Ländern gelten, in denen unsere Lieferanten tätig sind. Vielmehr soll er deren Einhaltung fördern und gewährleisten, dass die gesetzlichen Vorgaben gewissenhaft und wirksam durchgesetzt werden. Seit 2014 bieten wir eine Online-Compliance-Schulung für unsere Lieferanten an. Bei der Auswahl von Geschäftspartnern führen wir Prüfungen (Compliance Business Assessments) durch, die sich nach dem jeweiligen Risiko für Compliance-Verstöße richten. Neben Lieferanten, Entwicklungs- und Joint-Venture-Partnern betrifft dies insbesondere bestimmte Berater*innen, etwa Vertriebsmittler*innen. Für eine Partnerschaft mit ihnen haben wir eine eigene Richtlinie erstellt (Consultant Policy).

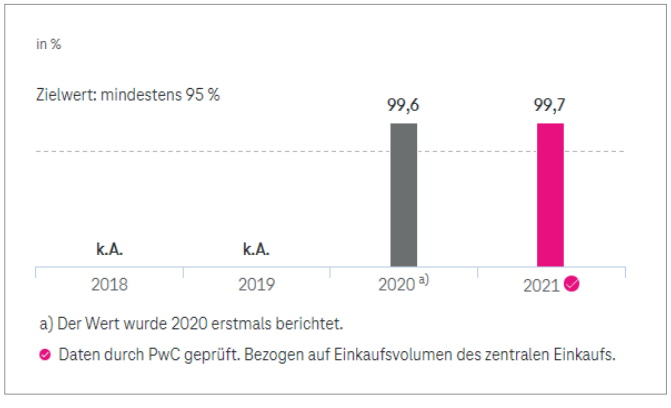
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact

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

ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“

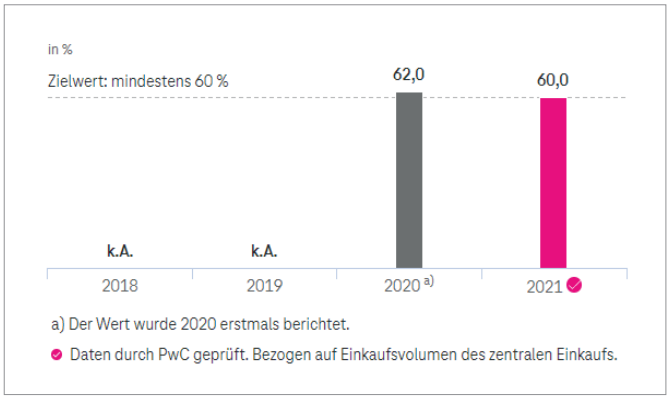
Der ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“ – Zielwert bis 2025 sind 95 Prozent – stellt das Einkaufsvolumen von direkten Geschäftspartnern dar, die im Berichtszeitraum durch einen etablierten externen Dienstleister ohne Auffälligkeiten auf negative Meldungen in der Medienberichterstattung geprüft werden. Hierbei fließen auch die Lieferanten ein, bei denen zwar Auffälligkeiten festgestellt, aber auch entsprechende Korrekturmaßnahmen ergriffen wurden. Der Anteil dieses risikogeprüften Einkaufsvolumens lag 2021 bei 99,7 Prozent (Vorjahr: 99,6 Prozent) . Die Berechnung dieses ESG KPI sowie des ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen“ erfolgt in Bezug zu dem im einheitlichen Einkaufsberichtssystem abgebildeten, geprüften konzernweiten Einkaufsvolumen (ohne die Kategorie „Network Capacity“ und T-Mobile US).



ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen“

Der ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen“ – Zielwert bis 2025 sind 60 Prozent – misst den Anteil an Lieferanten, der im Rahmen von dezidierten Überprüfungen auf soziale und ökologische Kriterien geprüft wurden – etwa im Zuge von EcoVadis, dem Carbon Disclosure Project (CDP), Social Audits, Lieferantenbesuchen oder unserem Lieferantenentwicklungsprogramm.

Der Anteil dieser CR-qualifizierten Lieferanten lag 2021 bei 60 Prozent (Vorjahr: 62 Prozent). Die Berechnung dieses ESG KPI sowie des ESG KPI „Einkaufsvolumen ohne CR-Risiko“ erfolgt in Bezug zu dem im einheitlichen Einkaufsberichtssystem abgebildeten, geprüften konzernweiten Einkaufsvolumen (ohne die Kategorie „Network Capacity“ und T-Mobile US).



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 414–1 (Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschrenrechten)
- GRI 308–1 (Umweltbewertung der Lieferanten)

Lieferantenmanagement

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

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



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 102–9 (Allgemeine Standardangaben)

Global Compact

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

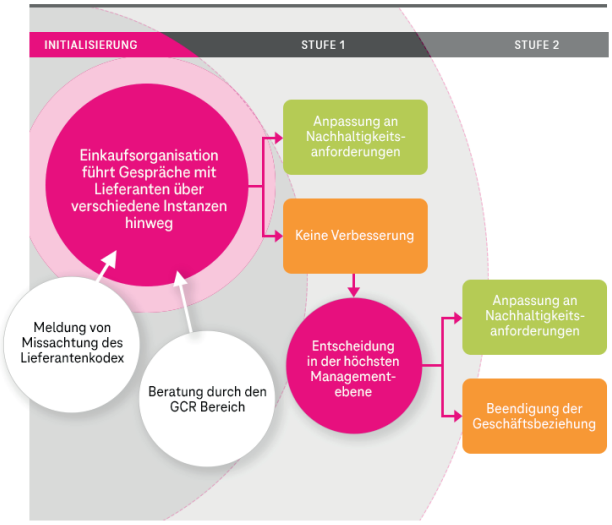
Eskalationsprozess

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

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

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

Eskalationsprozess bei Verstössen gegen den Lieferantenkodex



Risikomonitoring

Wir arbeiten im Einkauf mit einem umfangreichen Risikomonitoring für Lieferanten. Dabei unterziehen wir unser gesamtes Lieferantenportfolio einer umfangreichen Risikoanalyse. Spezialisierte Unternehmen bewerten alle Lieferanten in Bezug auf Finanz-, CSR- und Compliance-Risiken.

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

Nachhaltigkeitsüberprüfungen von Lieferanten 2021 (ohne T-Mobile US)

Im Jahr 2021 haben wir insgesamt 88 Überprüfungen bei Lieferanten durchgeführt – davon 71 Vor-Ort-Überprüfungen (sogenannte Social Audits) und 17 mobile Umfragen. Von den Kontrollen waren 34 direkte und 54 indirekte Zulieferer betroffen.

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

Anzahl ÜberprüfungenAnzahl FeststellungenAnzahl erledigte Feststellungen

	Anzahl Überprüfungen	Anzahl Feststellungen	Anzahl erledigte Feststellungen
Social Audits img (durch externe Auditierungsfirmen)	71	402	643 (190 Feststellungen aus 2021 und 453 noch ausstehende Feststellungen aus früheren Audits)
Mobile Umfragen *	17	-	-
EcoVadis (2014–2021)	363	-	-
CDP supply chain **	268	-	-
Summe	719	-	-

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

Auditprozedere

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

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

- Arbeitsstandards
- Sozialstandards
- Lebensstandard
- Umweltanforderungen

Die JAC Guidelines fordern von unseren Lieferanten unter anderem,

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

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

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

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact

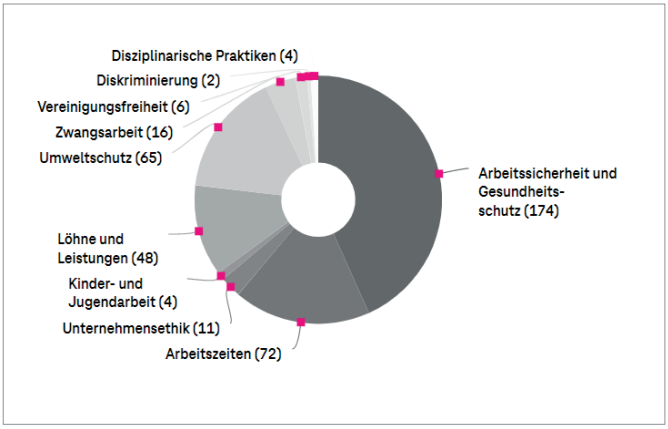
- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)
- Prinzip 2 (Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen)
- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)
- Prinzip 4 (Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit)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

Auditergebnisse 2021

Über das auf Konzernebene aufgesetzte und gesteuerte Auditierungsprogramm wurden 2021 insgesamt 71 Vor-Ort-Audits durchgeführt.

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

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



Bereich	Befunde bei Lieferanten	Eingeleitete Verbesserungen	Status (Ende 2021)
Umwelt	In der Fabrik wurden keine Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen identifiziert und kein Reduktionsziel festgelegt.	Die Fabrik hat einen Prozess für das Treibhausgasmanagement entwickelt, um die Treibhausgasemissionen zu reduzieren, und hat Reduktionsziele festgelegt.	abgeschlossen
	Die Firma führt keine Vor-Ort-Audits und/oder -Bewertungen von Entsorgern oder Transporteuren gefährlicher Abfälle durch.	Regelmäßige Durchführung von Vor-Ort-Audits bei lokalen Lieferanten für die Entsorgung gefährlicher Abfälle.	abgeschlossen
Geschäftsethik	Die Fabrik hatte ein Kontrollsystem für Konfliktmineralien eingerichtet, aber sie verfügte über kein Verfahren zu Risikoanalyse, Bewertung, Monitoring und Reporting.	Es wurde ein umfassendes Risikomanagement zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht bei Lieferanten eingeführt.	abgeschlossen
Zwangsarbeit	Es gab mit einem Teil der Beschäftigten keinen abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Zudem wurden mit Unternehmen, die Arbeitskräfte entsendet haben, sowie mit den entsendeten Arbeitsnehmenden keine Arbeitsverträge unterzeichnen.	Die Betriebsstätte hat mit allen Mitarbeitenden einen Arbeitsvertrag gemäß den gesetzlichen Bestimmungen abgeschlossen. Die Personalabteilung prüft die Verträge aller Beschäftigten und kontrolliert, ob alle entsandten Arbeitnehmenden einen Arbeitsvertrag mit dem entsendenden Unternehmen unterzeichnet haben.	abgeschlossen
Arbeitsschutz	Die jährliche Inspektion der Feuerlöscheinrichtungen und die Feuerlöschübungen wurden nicht wie gesetzlich vorgeschrieben durchgeführt.	Durchführung der jährlichen Inspektion der Feuerlöscheinrichtungen und regelmäßige Feuerlöschübungen für die gesamte Betriebsstätte, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften für den Brandschutz zu gewährleisten.	abgeschlossen
	Einige Notausgänge und Evakuierungswege waren teilweise blockiert.	Die Notausgänge und Evakuierungswege wurden geräumt und können nun normal passiert werden.	abgeschlossen
	Für das bereitgestellte Trinkwasser in den Schlafsälen lag kein Bericht über die Trinkwasseruntersuchung vor.	Die Wasserprobe aus dem Schlafsaalbereich wurde an eine externe Stelle zur Prüfung geschickt und der Bericht über eine ordnungsgemäße Trinkwasserversorgung liegt vor.	abgeschlossen
Arbeitszeiten	Die monatliche Arbeitszeit der Arbeitenden überstieg die gesetzlichen Anforderungen.	Die Betriebsstätte hat einen Plan zur schrittweisen Reduzierung der Arbeits- und Überstunden ausgearbeitet, um die monatliche Arbeitszeit gemäß den nationalen Gesetzen einzuhalten.	abgeschlossen
Löhne & Gehälter	Die Betriebsstätte zahlte den Arbeitnehmenden an gesetzlichen Feiertagen nicht den normalen Lohn.	Der Lohn wurde bei den Arbeitnehmenden an gesetzlichen Feiertagen angepasst.	abgeschlossen

- Von den 71 Lieferanten, die 2021 auditiert wurden (zehn davon in sogenannten Validated Audit Processes der Responsible Business Alliance), waren circa 39 Prozent (28 Audits) direkte Lieferanten und 61 Prozent (43 Audits) Tier-2-, -3- und -4-Supplier, also indirekte Lieferanten.

- Bei den 2021 durchgeführten Audits wurden insgesamt 402 Verstöße gegen die Lieferantenanforderungen der Telekom aufgedeckt. Diese Feststellungen teilen sich wie folgt auf: 174 Fälle im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, 72 Fälle im Bereich Arbeitszeiten, 65 Fälle im Bereich Umweltschutz, 20 Fälle in Arbeitsbedingungen, 48 Fälle bei Löhnen und Leistungsentgelt, elf Fälle im Bereich Unternehmensethik, sechs Fälle in Vereinigungsfreiheit, vier Fälle im Bereich Disziplinarmaßnahmen sowie zwei Fälle im Bereich Diskriminierung. Darunter waren 16 Verfehlungen mit zu priorisierender Erledigung und weitere 143 schwerwiegende Befunde. Inklusive der Umsetzung einiger offener Verbesserungsmaßnahmen aus den Vorjahren konnten 2021 insgesamt 643 Verstöße behoben werden. Beispiele für kritische Verstöße im Jahr 2021 sowie eingeleitete Verbesserungsmaßnahmen finden sich in der unten stehenden Tabelle. Wie in den Vorjahren entfielen mit 43 Prozent die meisten Verstöße auf den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2020: 45 Prozent), gefolgt von Arbeitszeiten mit 18 Prozent (2020: 15 Prozent). Der Bereich Umwelt mit 16 Prozent nimmt den dritten Platz ein (2020: 14 Prozent).

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

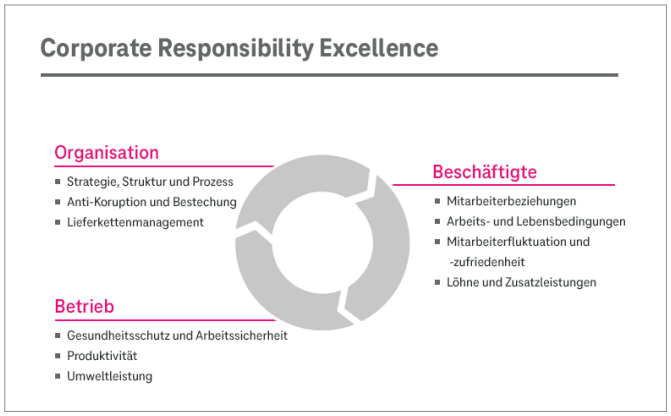
Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 414–1 (Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten)
- GRI 308–2 (Umweltbewertung der Lieferanten)
- GRI 408–1 (Kinderarbeit)
- GRI 409–1 (Zwangs- und Pflichtarbeit)

Entwicklungsprogramm für Lieferanten

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

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



Ausgabenanalyse 2021

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

Begriffsbestimmungen und Beispiele

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

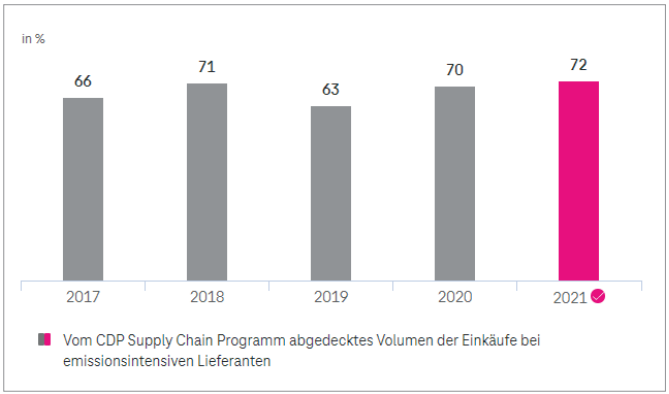
- GRI 204–1 (Beschaffungspraktiken)

Lieferantenkategorie	Ausgabenanteil (%)	Zahl der konsolidierten Lieferanten	Zahl der inländischen Tochtergesellschaften von Lieferanten	Zahl der ausländischen Tochtergesellschaften von Lieferanten	Zahl der Tochtergesellschaften von kritischen Lieferanten	Zahl der Tochtergesellschaften von riskanten Lieferanten
Gebäude, Anlagen, Möbel und zugehörige Dienstleistungen	5,7 %	3 444	624	3 285	117	0
Bauarbeiten	13,9 %	5 227	5 018	1 678	336	0
Consulting, Auftragsvergabe, Leiharbeit und Service-Center	2,9 %	1 316	367	1 126	55	0
Elektrische Haushaltsgeräte	0,0 %	105	28	89	6	0
Kommunikationstechnik und -geräte für Endnutzer	17,8 %	1 392	456	1 301	94	0
Energie, Treibstoff, Gas, Wasser	2,5 %	163	45	129	3	0
Finanzdienstleistungen, Versicherungen, Gebühren, Untersuchungen, Zertifizierung	2,9 %	860	213	832	53	2
Fuhrpark und Reise	0,5 %	546	166	414	44	2
Verpflegung und Catering	0,1 %	347	60	311	41	1
HR-Services, Schulung und Übersetzung	0,7 %	2 530	1 094	1 744	158	2
Informationstechnologie	15,1 %	5 394	2 212	5 055	400	3
Logistik und Post	1,1 %	643	261	518	46	0
Marketing, Medien, Inhalte, Druck, Messen	8,8 %	5 004	2 147	3 519	282	4
Netzkapazität	9,6 %	1 139	177	1 550	88	1
Netzinfrastruktur	11,9 %	2 426	1 081	2 325	171	0
Büroausstattung, Bürotechnik und Büromaterial	0,2 %	738	403	452	40	0
Service-Plattformen	2,6 %	782	334	631	55	2
SIM-Karten	0,0 %	112	39	99	4	0
Werkzeug und Schutzausrüstung	0,2 %	632	250	460	23	1
Nicht definiert/Nicht definiert	3,5 %	740	70	707	18	0
TOTAL	**100 %**				**1 613**	**10**
		Einmalig erfasste konsolidierte Lieferanten: 24 030	**Einmalig erfasste Lieferanten auf lokaler / Tochtergesellschaftsebene: 32 320**		Gesamtzahl ungeachtet der jeweiligen Kategorie	Gesamtzahl ungeachtet der jeweiligen Kategorie

ESG KPI „CDP Supply Chain Program“

Bereits seit 2016 legen wir im Rahmen des „Supplier Engagement Rating“ des CDP unsere Aktivitäten bei der Lieferanteneinbindung offen. Das Rating bewertet, wie gut es Unternehmen gelingt, das Thema Klimaschutz in ihre Lieferkette zu integrieren. 2021 haben wir wie im Vorjahr ein „A“ erreicht. Damit sind wir im Supplier Engagement Leader Board. Ein wichtiger Schritt dorthin war die Berechnung von sogenannten lieferantenspezifischen Emissionsintensitäten auf Basis der Lieferantenantworten zum CDP Supply Chain Program. Dabei wurden die Gesamtemissionen des Lieferanten (Scope 1 und 2 sowie Scope 3 für die vorgelagerte Lieferkette) ins Verhältnis zum Gesamtumsatz des Lieferanten gesetzt.

Der ESG KPI „CDP Supply Chain Program“ gibt Aufschluss darüber, inwieweit das Volumen unserer Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten vom CDP Supply Chain Program abgedeckt ist. 2021 belief sich der vom CDP Supply Chain Program abgedeckte Anteil des Einkaufsvolumens auf 72 Prozent.



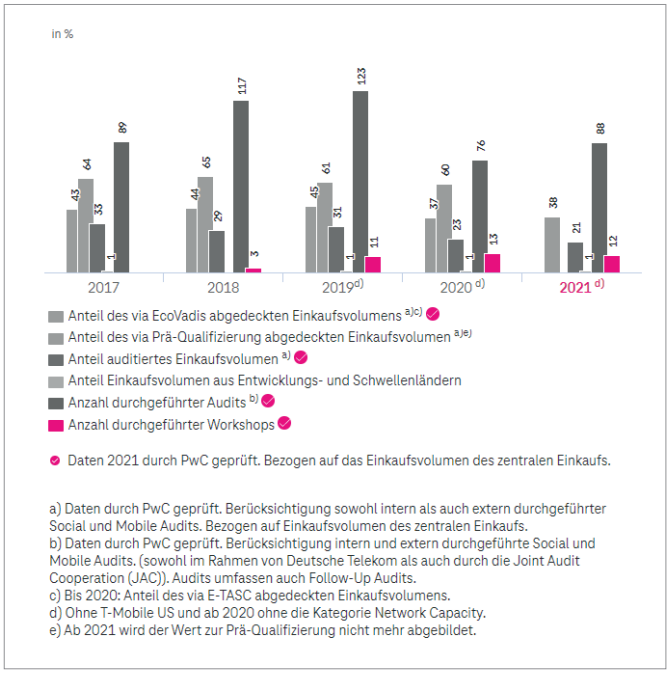
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 308–1 (Umweltbewertung der Lieferanten)

Lieferantenbeziehung

Der Anteil des auditierten Einkaufsvolumens sank von 23,2 Prozent im Vorjahr auf 20,6 Prozent im Jahr 2021. Gleichzeitig stieg der Anteil des via EcoVadis abgedeckten Einkaufsvolumens leicht auf 38 Prozent.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

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

Global Compact

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

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- V28–04 (Lieferkette)

Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

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

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

Hierbei wird unter anderem der Einsatz von gefährlichen Materialien und konfliktbehafteten Rohstoffen bei der Lieferanten- und Produktauswahl überprüft und bewertet – insbesondere im Kontext der OECD-Leitlinien zur Sorgfaltspflicht in Lieferketten. Unsere bisherigen Nachhaltigkeitskriterien haben wir 2021 überprüft und angepasst. 2022 sollen die neuen Kriterien bei ausgesuchten (hochvolumigen) Ausschreibungen von IT- und Netzwerk/Hardware-Produkten angewendet werden und mit einer Gewichtung von 20 Prozent in die Lieferantenauswahl einfließen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact

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

Nachhaltige & Innovative Produkte

Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkten und Diensten

Unser Kerngeschäft ist der Ausbau und Betrieb unseres Netzes. Es ist die Basis für digitale Teilhabe. Das gesamte Telekom-Netz ist seit 2021 grün und wird zu 100 Prozent mit Strom aus erneuerbaren Quellen betrieben. Zudem ermöglichen wir unseren Kund*innen mit innovativen, netzbasierten Lösungen, CO_2-Emissionen einzusparen und so einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

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

Anerkannte Umweltzeichen

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

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

Verpackungen

Auch unsere Produktverpackungen gestalten wir immer nachhaltiger. Im Jahr 2021 wurden circa 1,4 Millionen neue Telekom-gebrandete Produkte, die in Deutschland verkauft oder vermietet wurden, nachhaltig verpackt. Ab Mitte 2022 sollen die Produktverpackungen für alle neuen Telekom-gebrandeten Endgeräte in Deutschland und Europa auf ausschließlich nachhaltige Alternativen umgestellt sein. Wo möglich, reduzieren wir zudem durch den Einsatz von speziellen Verpackungsmaschinen die Verpackungsgröße. Um die technischen Geräte in der Verpackung zu schützen, setzen wir zunehmend auf PaperFoam, eine biobasierte und biologisch abbaubare Alternative zu herkömmlichen Verpackungsmaterialien.

Beispielsweise wurde bei unserem Speedport Smart 4 die Verpackung plastikfrei gestaltet und lässt sich dadurch leicht wiederverwerten. Das verwendete Papier ist bereits größtenteils recycelt oder stammt aus nachhaltiger Forstwirtschaft (FSC®-zertifiziert).

Verantwortungsvoller Rohstoffeinsatz

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

Am Ende des Lebenszyklus von Produkten tragen wir dazu bei, dass diese weiter genutzt oder fachgerecht recycelt werden – bereits seit 2003 nehmen wir daher alte Mobilgeräte an. Seitdem konnten wir in Deutschland bereits über 3,3 Millionen gebrauchte Geräte ressourcenschonend weiterverwenden oder recyceln.

Um Smartphones ein zweites Leben zu schenken, können gebrauchte Smartphones über „Trade MyMobile“ in Deutschland zur Wiederaufbereitung an uns verkauft werden. Über „ReUse MyMobile“ verkaufen wir die generalüberholten und technisch einwandfreien Produkte mit einer neuen Gewährleistung über 24 Monate wieder. Diese Angebote sind mit dem #GreenMagenta-Label gekennzeichnet.

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

Sozialtarife

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

Fortschrittsmessung

Unsere Fortschritte messen wir mithilfe von verschiedenen Kennzahlen:

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

Analyse der Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte fortgesetzt

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

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

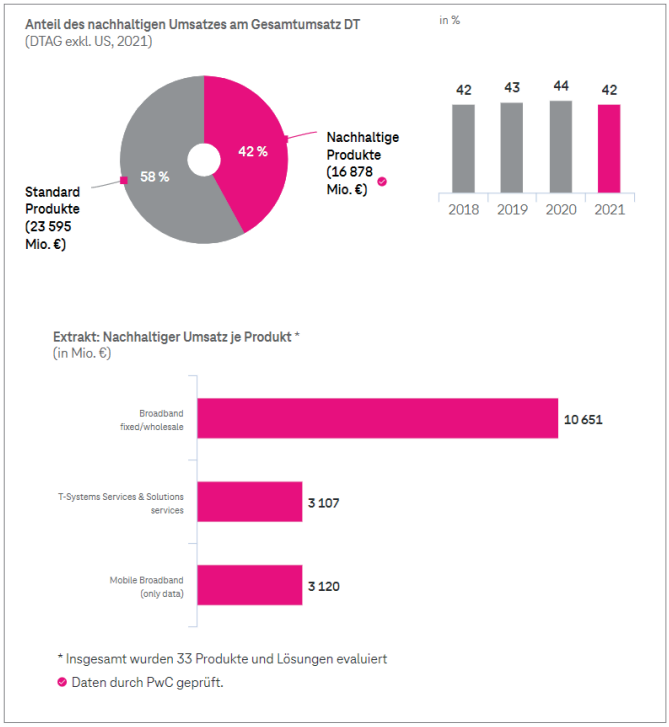
Zuordnung zu den SDGs

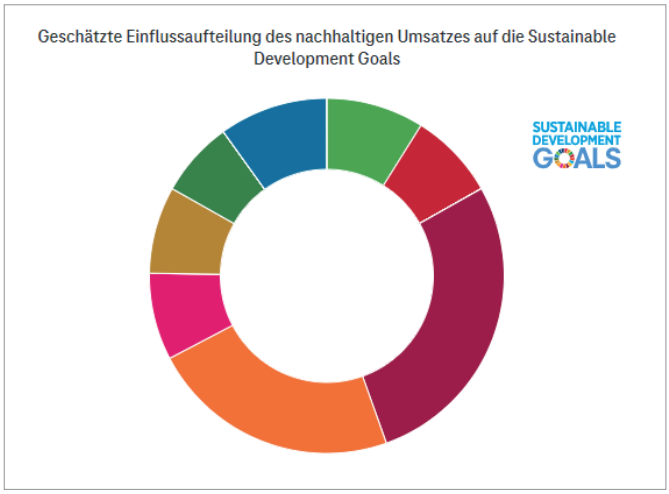
Im Berichtsjahr haben wir – unterstützt von Expert*innen – die Nachhaltigkeitsvorteile bei einer Reihe von unseren Produkten mit den Zielen der Sustainable Development Goals (SDGs) abgeglichen. Wie detailliert wir dabei vorgegangen sind, hängt davon ab, wie viel Umsatz wir mit dem untersuchten Produkt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

Ergebnisse der Analyse

Im Berichtsjahr 2021 haben wir 33 Produktgruppen detailliert untersucht und dabei ihren Nachhaltigkeitsbeitrag und ihre Geschäftspotenziale analysiert (Stand Ende 2021).

Das Ergebnis dieser Analyse stellen wir mit dem ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ dar. Es zeigt: 2021 haben wir rund 42 Prozent unseres Umsatzes mit nachhaltigeren Produkten erzielt (ohne T-Mobile US). Dies ist leicht rückläufig im Vergleich zum Vorjahr (44 Prozent im Jahr 2020). Ein wesentlicher Grund für den leichten Rückgang ist, dass der Gesamtumsatz (ohne USA) stärker gestiegen ist als die Umsätze mit Nachhaltigkeitsbezug, die ein geringeres Wachstum verzeichnet haben.





Kennzeichnung #GoodMagenta und #GreenMagenta

Um unsere Kund*innen bei nachhaltigen Entscheidungen zu unterstützen und unser Engagement sichtbar zu machen, kennzeichnen wir nachhaltige Produkte, Services und Initiativen der Telekom mit unseren eigenen Labels #GoodMagenta und #GreenMagenta. Mitarbeitende der Telekom können Vorschläge einreichen, welche unserer Angebote gekennzeichnet werden sollen. Die Vorschläge werden anschließend von einer Expertenkommission in einem umfangreichen Vergabeprozess geprüft.

Seit 2020 heißen diese Label #GoodMagenta und #GreenMagenta. #GoodMagenta steht dabei für über 40 Initiativen, mit denen wir Medienkompetenz und ein respektvolles Miteinander fördern. #GreenMagenta hingegen zeigt, dass wir den Klimawandel und seine Folgen ernst nehmen. Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms „#GreenMagenta Program“ gehen wir den Klima- und Ressourcenschutz entlang unserer Wertschöpfungskette auf vielfältige Weise an.

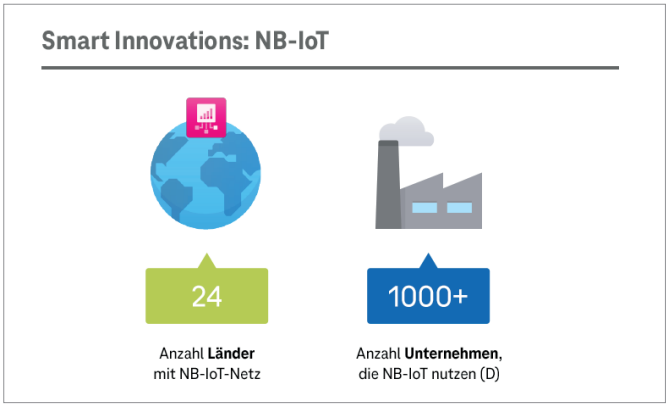
Smart Innovation

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

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

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

Ende 2021 war NB-IoT bereits in allen Städten und Gemeinden in Deutschland verfügbar. Die Deutsche Telekom bietet NB-IoT derzeit in 24 Ländern an (in Europa sowie USA, Russland und Taiwan), von denen die meisten bereits eine landesweite Abdeckung haben.



Barrierefreie Produkte und Dienste

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

Digitale Helfer für Barrierefreiheit

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

Auch andere Produkte prüfen wir auf Barrierefreiheit und passen sie bei Bedarf an: Für die Corona-Warn-App haben wir im September 2020 ein Update veröffentlicht, das die Barrierefreiheit der App verbessert. Unter anderem wurde ein Hinweis ergänzt, dass die App-Hotline sogenannte Tess-Relay-Dienste unterstützt.

Service für hörgeschädigte Menschen

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

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

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

Unterstützung durch Einfache Sprache

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

Telekom unterstützt Unternehmen, Kommunen und Schulen bei der Nutzung von Förderung für Zukunftsinvestitionen

Die Digitalisierung bietet zahlreiche Chancen. Vom Internet der Dinge (IoT) über Big Data bis zur Künstlichen Intelligenz: Digitale Technologien und Lösungen ermöglichen beispielsweise die Entwicklung innovativer Produkte, die energieeffizienter oder langlebiger sind und sie können Produktions- und Arbeitsprozesse vereinfachen. Zudem hat die Corona-Krise gezeigt: Digitalisierte Unternehmen und Kommunen sind resilienter – und bewältigen Krisen und Herausforderungen besser.

Im Sommer 2020 hat die deutsche Bundesregierung ein umfangreiches Konjunktur- und Zukunftspaket auf den Weg gebracht, um die Wirtschaft unmittelbar zu stabilisieren. Mit einer Vielzahl von Maßnahmen unterstützt das Paket die Digitalisierung von privatwirtschaftlichen Unternehmen, dem öffentlichen Sektor sowie dem Bildungswesen und erweitert dadurch die bestehende Förderlandschaft in Deutschland durch weitere tiefgreifende finanzielle Impulse. Von Bund und Ländern werden zahlreiche Digitalisierungsprojekte mit Zuschüssen bis zu 70 Prozent der Kosten, teilweise sogar mehr, unterstützt.

Die Telekom will dem Thema Förderung mehr Schubkraft verleihen und Unternehmen sowie Kommunen und Schulen noch besser bei ihrem digitalen Wandel unterstützen: Mit unserem gleichnamigen Konzernprogramm „Schubkraft“ bieten wir eine kostenfreie Beratung sowie ganz praktische Unterstützung zu den Fördermöglichkeiten an. Mit dem Quick-Check können Unternehmen zum Beispiel schnell und kostenlos prüfen, ob ihre Projekte förderfähig sind und welche Förderprogramme für sie infrage kommen – online oder in der App „Meine Förderung“. Darüber hinaus bieten wir auch individuelle Beratungen, unterstützen in Zusammenarbeit mit Partnern bei der Antragstellung und konzipieren gemeinsam mit den Unternehmen einen Digitalisierungsplan als Grundlage der Förderung.

Ein Beispiel unserer Aktivitäten zeigt sich bei dem gemeinnützigen Verein BePro Velbert e. V. Mit der erhaltenen Fördersumme nutzt dieser nun ein digitales Kassensystem und hat so seine Digitalisierung ein großes Stück nach vorne gebracht. Der Verein bietet Langzeitarbeitslosen Beschäftigungsmöglichkeiten und erleichtert ihnen so den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt. Um nah am Arbeitsmarkt zu sein, investiert der Verein regelmäßig in neue Technologie. In diesem Fall ging es um ein digitales Kassensystem. Über den Kontakt zum Telekom-Vertrieb wurde auch der Kontakt zum Team „Schubkraft“ hergestellt. In einem Kundenworkshop wurden die Vision und die Rahmenbedingungen besprochen. Danach erfolgte seitens „Schubkraft“ die Recherche nach dem passenden Förderprogramm und die gemeinsame Antragstellung – und kurz darauf auch direkt die Zusage für das Förderprojekt.

Netzausbau

Unser Ansatz für den Infrastrukturausbau

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

Beim Ausbau des Mobilfunknetzes richten wir uns nach den Versorgungsauflagen der Bundesnetzagentur. Nahezu 99 Prozent der Haushalte haben wir Ende 2021 mit LTE versorgt. Auch entlang von immer mehr Verkehrswegen sorgen wir mit Bandbreiten von 100 Mbit/s beziehungsweise 50 Mbit/s für schnelles Internet. Das neue und schnelle 5G-Mobilfunknetz der Telekom können bereits über 90 Prozent der Menschen in Deutschland nutzen. Unser Ziel: Bis Ende 2025 werden wir 99 Prozent der Bevölkerung mit 5G versorgen.

Im Festnetz haben wir unseren FTTC (Fiber to the Curb)-Ausbau nahezu abgeschlossen. Beim FTTH (Fiber to the Home)-Ausbau installieren wir Glasfaserleitungen direkt bei unseren Kund*innen. Ziel ist es, Lücken im Netz der ländlichen Gebiete zu schließen und Ballungsräume entsprechend dem hohen Bandbreitenbedarf zu versorgen. Wir wollen diesen Ausbau effizient fortsetzen und nehmen dazu auch an Förderprogrammen teil. In den kommenden Jahren sollen im Schnitt 2,5 Millionen FTTH-Haushalte pro Jahr hinzukommen.

Weitere Informationen zum Netzausbau finden Sie in unserem Geschäftsbericht.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

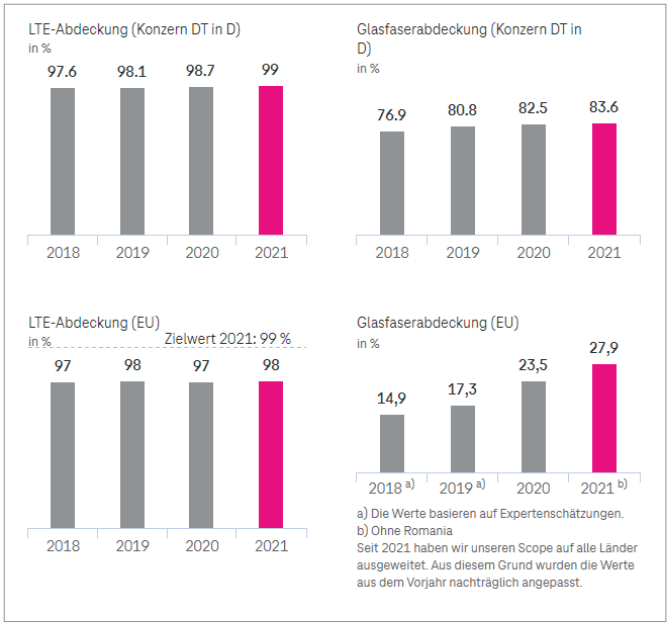
- GRI 203–1 (Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen)

Fortschritte im Netzausbau

Teil unserer Netzstrategie ist auch der konsequente Ausbau unserer Mobilfunknetze mit 4G/LTE-Technologie, um die Übertragungsgeschwindigkeiten in allen Landesgesellschaften zu erhöhen. Dank unserer Investitionen in unser 4G/LTE-Netzwerk profitieren unsere Kund*innen von einer größeren Netzabdeckung mit schneller mobiler Breitbandanbindung. So versorgten wir 2021 in Deutschland bereits 99 Prozent der Haushalte mit LTE; in Europa liegen wir bei über 98 Prozent. Das Ziel, 99 Prozent LTE-Abdeckung in Europa bis 2021 zu erreichen, haben wir mit 98,2 % Prozent knapp verfehlt und dafür die Weiterentwicklung unserer Netze mit 5G und FTTH vorangetrieben.

Weiterhin können über unser Festnetz heute bereits über 34,5 Millionen Haushalte in Deutschland einen Tarif mit bis zu 100 MBit/s buchen. Diese Zahl wird täglich größer. Unsere Fortschritte können über unseren Ausbauticker mitverfolgt werden.

Informationen zum 5G-Ausbau finden Sie hier.



Erneuerung und Stabilisierung der Netzarchitektur

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

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

Bei der Flutkatastrophe im Juli 2021 wurden große Teile der Telekommunikationsinfrastruktur in Deutschland beschädigt. Zum Wiederaufbau wurde eine bereichsübergreifende Taskforce

gegründet. 180 der 300 Mobilfunk-Standorte, die durch das Hochwasser beeinträchtigt wurden, konnten schnell in wieder Betrieb genommen werden. 120 Standorte waren stärker betroffen. 250 000 Menschen hatten somit zeitweise keine Mobilfunk-Verbindung. Mit mobilen Masten und Sonderantennen bei bestehenden Masten wurden die Kapazitäten für den Mobilfunk erhöht. Nach nur einer Woche war in den betroffenen Gebieten die Flächenversorgung mit Mobilfunk zu 100 Prozent wiederhergestellt. Von den 103 000 zerstörten Festnetz-Anschlüssen waren bis Jahresende rund 97 Prozent wiederhergestellt. Zur Überbrückung stellen wir den betroffenen Kund*innen kostenlose LTE- oder Hybrid-Router mit unbegrenztem Datenvolumen zum Telefonieren oder Surfen zur Verfügung.

In den besonders stark betroffenen Regionen werden die alten Kupferanschlüsse nicht wiederhergestellt, sondern ein FTTH-Netz mit Glasfaser bis ins Gebäude aufgebaut. Insgesamt werden wir so in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen rund 40 000 Glasfaseranschlüsse neu erschließen – im Januar 2022 haben wir mit dem Glasfaserausbau in Dernau, Mayschoß und Rech begonnen. Im Jahr 2022 sollen weitere 25 000 FTTH-Anschlüsse hinzukommen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

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

Ausbau der neuen Mobilfunk-Generation 5G

Im Netz der Telekom funken insgesamt 63 000 Antennen mit 5G (Stand: Dezember 2021). Bis Ende 2021 war der neue Mobilfunk-Standard für über 90 Prozent der Haushalte in Deutschland verfügbar. Der Großteil der Antennen funkt auf der 2,1-GHz Frequenz – in Großstädten genauso wie in kleineren Gemeinden und ländlichen Gebieten.

5G auf dem schnellen 3,6-GHz-Frequenzband ist in mehr als 140 Städten verfügbar (Stand: Dezember 2021). 3 600 Antennen an über 1 200 Standorten sorgen dafür, dass immer mehr Menschen Highspeed-5G nutzen können.

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

Ausbau des Glasfasernetzes vorangetrieben

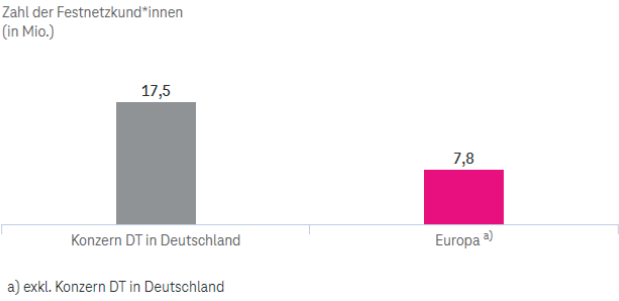
Das Telekom-Glasfasernetz ist das größte in Europa: Allein in Deutschland hat es eine Länge von über 650 000 Kilometern (Stand: Dezember 2021). Da der weltweite Datenverkehr weiterhin rasant zunimmt, bauen wir unser Glasfasernetz weiter aus. Um diesen Ausbau möglichst schnell und effizient zu gestalten, nutzen wir Planungssoftware und moderne Ausbaumethoden wie Trenching. Mit unserem Ausbauticker für Deutschland berichten wir anschaulich über unsere Fortschritte.

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

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



Zahl der Festnetzkund*innen



Kundenzufriedenheit

Unser Ansatz für höchste Service-Qualität

Wir wollen unseren Kund*innen tadellosen Service bieten. Um ein positives Kundenerlebnis zu schaffen, arbeiten wir stets daran, unseren Service weiter zu verbessern. Unsere Devise lautet: mehr Zeit für Kund*innen nehmen, Anfragen sofort und freundlich lösen – und dabei verlässlich sein. Im Berichtsjahr haben wir hierfür in Deutschland die Unternehmensstruktur angepasst: Im Mai wurde das Vertriebs- und Dienstleistungsgeschäft als „Sales und Service“ bei der Telekom Deutschland GmbH zusammengeführt. Durch diese Bündelung unter der Leitung des Geschäftsführenden Sales & Service verbessern wir die Vernetzung zwischen Vor-Ort-Shops, Außendiensttechniker*innen, technischem Kundenservice und Innendienst: Die Bereiche arbeiten enger zusammen, wodurch wir unsere Kund*innen besser bedienen und ihnen ein ganzheitliches Kundenerlebnis sowie schnellere Lösungen bieten.

Reger Service im Jahr 2021

2021 haben in Deutschland rund 30 000 Mitarbeitende unsere Mobilfunk- und Festnetzkund*innen betreut und waren insgesamt 90 Millionen Mal mit ihnen in persönlichem Kontakt. An unserer Service-Hotline mussten Anrufer*innen im Berichtsjahr durchschnittlich weniger als zwei Minuten auf eine persönliche Verbindung mit den Mitarbeitenden warten. Der Anteil der ausgefallenen Technikertermine lag im Berichtsjahr deutlich unter einem Prozent. Der gute Service zahlt sich aus: Seit 2017 konnten wir die Zahl der Kundenbeschwerden in Deutschland um über 80 Prozent reduzieren.

Stets erreichbar – auch in der Krise

Auch in herausfordernden Zeiten wie während der COVID-19-Pandemie sind wir für unsere Kund*innen da. Seit die Telekom Shops wegen der Lockdowns 2021 schließen mussten, waren etwa 900 unserer Shop-Mitarbeitenden freiwillig bereit, weitgehend aus dem Homeoffice an der Hotline zu unterstützen und die vermehrten Kundenanliegen zu lösen. Nach Wiedereröffnung haben wir die Kund*innen unter Einhaltung von Corona-Schutzmaßnahmen wie gewohnt persönlich und engagiert vor Ort betreut. Unsere Außendienstmitarbeitenden waren 2021 zudem mit Trucks des Infrastrukturvertriebs und mit dem Service-Mobil deutschlandweit unterwegs und lösten Anliegen direkt bei den Kund*innen. So auch in den Hochwassergebieten in Deutschland, um den Menschen persönlich und direkt vor Ort helfen zu können.

Während der Flutkatastrophe im Juli hat unser Service in Deutschland sofortige Hilfsmaßnahmen eingeleitet. Freiwillige haben beispielsweise technisches Equipment wie Handys oder Powerbanks in betroffene Gebiete gebracht. Auch der Kundenservice war vor Ort, um die Anwohner*innen bei allen Fragen rund um die Wiederherstellung ihrer Kommunikationsanschlüsse zu unterstützen. Drei mobile Service-Stationen fuhren die betroffenen Ortschaften regelmäßig mit festen Beratungszeiten an. Die Kund*innen konnten sich zudem an die Service-Hotline wenden und wurden von unseren erfahrenen Mitarbeitenden mit besonderer Priorität und kulant behandelt.

Kundenservice aus der Region für die Region

Bundesweit bauen wir insgesamt 14 sogenannte Regiocenter in Ballungsgebieten auf, in denen sich die Service-Teams um die Bedürfnisse ihrer regionalen Kund*innen aus der Stadt und vom Land kümmern. Vom Innendienst über den technischen Kundenservice bis hin zum Außendienst, zu den Shops und auch der Technik sind sämtliche Kompetenzen vor Ort vertreten. Anrufe von Kund*innen aus einer Region leiten wir automatisch an ihr Regioteam weiter. Dort finden sie für alle ihre Belange – Mobilfunk, Festnetz, Störung oder einen erwünschten Außendiensteinsatz – ohne Umwege eine Lösung. Im Jahr 2021 öffneten sechs neue Regiocenter, damit sind mittlerweile bereits neun in Betrieb. Zukünftig wollen wir alle Service-Leistungen in insgesamt 14 Regiocentern anbieten und damit nah an den Kund*innen sein.

Kompetenz fördern

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

Die hohe Qualität unserer Services wird von unabhängiger Seite durch zahlreiche Testsiege bestätigt. Beispielsweise zeichnete uns Focus Money 2021 erneut als „Service-König“ aus. Das Wirtschaftsmagazin fragte über 288 000 Teilnehmer*innen, bei welchen Unternehmen sie sich am besten behandelt fühlen. Auszeichnungen wie diese zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Erhöhung der Kontakt- und Prozessqualität

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

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

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

Messung der Kundenbindung und Weiterempfehlungsbereitschaft

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

Zum Ende des Berichtsjahres lag der Konzernwert (ohne T-Mobile US) bei 73,4 Punkten gegenüber einem angepassten Ausgangswert von 72,7 Punkten – bezogen auf äquivalente Berechnungsgrundlagen beider Werte. Der Index hat sich somit verbessert und das Konzernziel einer leichten Steigerung wurde erreicht. Zu der positiven Entwicklung trugen die operativen Segmente Deutschland und T-Systems mit Verbesserungen in der Kundenloyalität bei.

Der TRI*M-Index für Deutschland ist mit 69,2 Punkten gegenüber dem Vorjahr (69,0) leicht gestiegen und liegt sowohl für Privat- als auch für Geschäftskund*innen deutlich über den Wettbewerbswerten. Im Geschäftssegment EU musste ein leichter Rückgang von 68,6 auf 68,4 verzeichnet werden, während der TRI*M-Index bei T-Systems von 87 auf 90 Punkte gesteigert wurde. Unser Gesamtziel einer leichten Steigerung haben wir für den Gesamtkonzern damit wieder erreicht. Für 2022 ist unser Ziel weiterhin eine leichte Steigerung für den Gesamtkonzern.

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

Verbraucherschutz

Unser Ansatz für Verbraucherschutz

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

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

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

Unser Ansatz zum Jugendmedienschutz

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

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

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

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

Kooperation mit Jugendschutzorganisationen

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

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

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

Online Park – ein soziales Experiment

Während der Corona-Pandemie nutzen alle das Internet verstärkt – auch Kinder. In einem sozialen Experiment wollte Telekom Roma-

nia das Bewusstsein der Eltern für die Risiken schärfen, denen ihre Kinder ausgesetzt sind: Mit dem „Online Park“ hat die Landesgesellschaft die Online-Gefahren in die reale Welt gebracht. Die Online-Bedrohungen wurden in einem Vergnügungspark in Bukarest so nachgebildet, dass sie vor Ort greifbar und sichtbar wurden: etwa als vermeintlicher Ballonstand oder Spiegelkabinett. Durch diese „Attraktionen“ konnten die Eltern sehen, womit ihre Kinder online konfrontiert werden können und wie sie auf Cybermobbing, getarnte Kriminelle (z. B. digitale Datenräuber) oder unangemessene Inhalte reagieren würden. Die Kampagne wurde 2021 mit drei Effie Awards für effiziente Markenkommunikation ausgezeichnet.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

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

Unser Ansatz für sicheren Mobilfunk

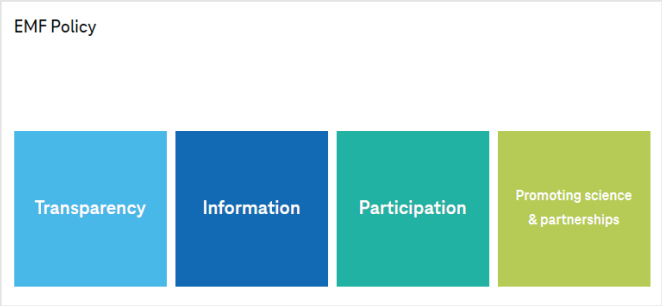
Wir wollen unsere Mobilfunk-Infrastruktur, unsere Produkte sowie die zugrunde liegenden Prozesse so ressourceneffizient, sicher und gesundheitsverträglich wie möglich gestalten. Den Rahmen hierfür liefern in Deutschland insbesondere die freiwillige Selbstverpflichtung der Mobilfunk-Betreiber sowie die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

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

Richtlinie zu elektromagnetischen Feldern

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

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



Transparenz

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

Information

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

Partizipation

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

Wissensförderung und Partnerschaft

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

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

Mobilfunk und Gesundheit (EMF)

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

Die Wirkung von EMF wird in den letzten Jahrzehnten in zahlreichen wissenschaftlichen Studien gründlich erforscht.
Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) bewertet die Ergebnisse

der wissenschaftlichen Forschung und gab zuletzt 2014 eine Stellungnahme hierzu ab. Darin kommt sie zu dem Schluss, dass die geltenden Grenzwerte für EMF die sichere Nutzung des Mobilfunks gewährleisten gewährleisten und die Weiterentwicklung der Technik mit Forschung begleitet werden soll. Nach Auswertung der aktuellen wissenschaftlichen Forschung hat die ICNIRP im Jahr 2020 das Schutzkonzept für EMF, wie sie im Mobilfunk vorkommen, erneut bestätigt. Laut ICNIRP gewährleisten die Grenzwerte den umfassenden Schutz von Mensch und Umwelt. Dies betrifft auch die durch 5G genutzten Frequenzbereiche, denn hier gelten – wie für die bisherigen Netze – ebenfalls hohe Sicherheitsstandards. Somit ist der sichere Betrieb der Mobilfunk-Technik in Deutschland gegeben.

Im Jahr 2021 hat das Informationszentrum Mobilfunk gemeinsam mit den drei kommunalen Spitzenverbänden das Angebot für Kommunen erweitert und eine neue Broschüre zu „Mobilfunk und Gesundheit“ für lokale Entscheider*innen veröffentlicht. Zudem wurden Informationsveranstaltungen und eine Expertenkonferenzen für Vertreter*innen von bayerischen Kommunen zum 5G-Ausbau in einer Medienkooperation durchgeführt. Ende 2021 hat das Informationszentrum Mobilfunk ein Video zu gesellschaftlich relevanten 5G-Anwendungen veröffentlicht.

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

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

Datenschutz & Datensicherheit

Unser Ansatz zu Datenschutz

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

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

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

Die Deutsche Telekom Security GmbH bündelt die Sicherheitsaktivitäten aus verschiedenen Konzernbereichen und stärkt so unser Angebot an Cyber-Security-Lösungen.

Zugrunde liegende Richtlinien

Datenschutz und Datensicherheit unterliegen bei der Deutschen Telekom folgenden Richtlinien:

- Die Konzernrichtlinie Datenschutz („Binding Corporate Rules Privacy“) regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten.
- Die Konzernrichtlinie Sicherheit enthält die wesentlichen sicherheitsrelevanten Grundsätze des Konzerns.

Beide Richtlinien setzen verbindliche Standards, die sich an den internationalen Normen ISO 27001 und ISO 27701 orientieren. So gewährleisten wir ein adäquat hohes und beständiges Sicherheits- und Datenschutzniveau innerhalb des Konzerns.

So sorgen wir für effektiven Datenschutz:

- **Konsequente Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit**
  Wir informieren umfassend über unsere Datenschutzaktivitäten wie die Umsetzung der DSGVO auf www.telekom.com/datenschutz. Seit 2014 veröffentlichen wir darüber hinaus jährlich einen Transparenzbericht. Zudem erläutern wir im vorliegenden CR-Bericht unter Verbraucherschutz, wie wir unsere Produkte und Dienste für die Nutzer*innen sicher machen.
- **Regelmäßige Schulung unserer Beschäftigten**
  Telekommunikationsunternehmen müssen ihre neuen Beschäftigten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses datenschutzrechtlich schulen. Wir gehen über diese gesetzliche Anforderung hinaus: Alle zwei Jahre schulen wir konzernweit unsere Mitarbeitenden und verpflichten sie, das Daten- und Fernmeldegeheimnis zu wahren.Im Kunden- und Personalbereich führen wir zusätzlich spezifische Schulungen durch – etwa Online-Schulungen zum Selbststudium, Datenschutzvorträge oder Präsenzveranstaltungen zu speziellen Themen wie „Datenschutz in Callcentern“. So stellen wir sicher, dass alle Beschäftigten die Datenschutzbestimmungen verinnerlichen.
- **Regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Maßnahmen**
  Alle zwei Jahre führen wir ein sogenanntes Konzerndatenschutzaudit durch. Ziel ist es, das allgemeine Datenschutzniveau konzernweit zu messen und zu verbessern. Hierzu befragen wir online 15 Prozent der Konzernbeschäftigten, die nach dem Zufallsprinzip ausgewählt werden. Ergänzt wird das Konzerndatenschutzaudit durch interne und externe Kontrollen vor Ort.Der Bereich Konzerndatenschutz wertet die Ergebnisse aus und prüft, ob in den jeweiligen Einheiten Handlungsbedarf besteht. Wo nötig, fordert der Konzernbeauftragte für den Datenschutz Verbesserungsmaßnahmen ein: Hierzu führt er Einzelgespräche mit den verantwortlichen Geschäftsführern, Führungskräften und den Themenverantwortlichen auf Fachebene. Bei der Umsetzung der Maßnahmen unterstützt der Konzerndatenschutz beratend und prüft, ob sie wirksam sind. Auffällige Auditergebnisse berücksichtigen wir entsprechend bei der Planung der Folgeaudits.
- **Zertifizierungen**
  Die Sicherheit von Prozessen, Managementsystemen, Produkten und Diensten lassen wir durch externe, unabhängige Stellen zertifizieren, etwa TÜV, DEKRA oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften. Dass die IT-Systeme der Telekom Deutschland sicher sind, hat das Prüfinstitut TÜV Informationstechnik (TÜViT) der TÜV Nord Group zuletzt 2020 bescheinigt, mit einer Gültigkeit von zwei Jahren.

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

Werden sehr große Datenmengen verarbeitet, müssen wir besondere Vorkehrungen treffen, um die Privatsphäre der Bürger*innen zu schützen. Deshalb gelten für unseren Umgang mit Big Data seit 2013 acht verbindliche Leitsätze. Zudem haben wir 2015 mit einem „Zehn-Punkte-Programm für mehr Sicherheit im Netz“ konkrete Maßnahmen beschlossen, um Daten und Infrastruktur zu schützen.

In diesem Rahmen haben wir spezielle Schutzprodukte entwickelt – darunter die „Protect Mobile App“, die das Netzwerk, mit dem man sich über das Smartphone verbindet, auf Risiken prüft. Darüber hinaus haben wir einen Leitfaden zur datenschutzkonformen Gestaltung von Künstlicher Intelligenz (KI) veröffentlicht.

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

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

Transparenzbericht

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

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

Bereits seit 2014 veröffentlichen wir einen jährlichen Transparenzbericht für Deutschland und seit 2016 einen internationalen Transparenzbericht. Dort legen wir im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten die Art und den Umfang unserer Auskünfte an Sicherheitsbehörden offen. Grundsätzlich sehen wir die Behörden in der Pflicht, Sicherheitsmaßnahmen transparent zu machen. Solange sie von staatlicher Seite nicht gewährleistet sind, bemühen wir uns im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten selbst um die nötige Transparenz.

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

Cyber Security

Die Deutsche Telekom Security GmbH ist unser Sicherheitsspezialist mit jahrelanger Erfahrung in der internen Sicherheit des Konzerns. Sie bietet auch unseren Kund*innen passende Security-Dienste und -Produkte über die gesamte Wertschöpfung an: von der Produktentwicklung über Anwendungen bis hin zu sicheren und leistungsfähigen Netzen und Hochsicherheitsrechenzentren.

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

Wir wollen die Zusammenarbeit in der digitalen Gefahrenabwehr weiter verbessern. Daher veranstalten wir gemeinsam mit der Münchner Sicherheitskonferenz regelmäßig den Cyber Security Summit.

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

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

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

Unsere Cyber-Security-Infrastruktur

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

Cyber Defense Center
In sogenannten Cyber Defense und Security Operations Centern (SOC) behalten wir die Sicherheitslage für uns und unsere Kund*innen 24 Stunden am Tag und 365 Tage im Jahr im Auge. Mithilfe von künstlicher Intelligenz (KI) analysieren wir dort jeden Tag circa eine Milliarde sicherheitsrelevanter Daten aus rund 3 000 Datenquellen. Unsere Security-Spezialist*innen erkennen Angriffe in Echtzeit und leiten unmittelbar die notwendigen Schritte ein, diese unschädlich zu machen oder gar abzuwehren. Im Jahr 2021 haben wir in der Spitze bis zu 90 Millionen Angriffe pro Tag auf die Telekom-Honeypot-Systeme – absichtlich für Angreifer*innen gestellte Fallen – registriert. Im Netz der Deutschen Telekom bekämpfen wir außerdem als einziger

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

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

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

Schutz persönlicher Daten

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

Trotz vielfältiger Präventionsmaßnahmen können wir Datenschutzverletzungen nicht komplett verhindern: Im Jahr 2021 dokumentierten wir in Deutschland 257 Datenschutzverletzungen, von denen wir 151 infolge von Kundenbeschwerden und sechs in Folge von Beschwerden von Aufsichtsbehörden untersucht haben. Von diesen Verletzungen waren insgesamt 334 Kund*innen betroffen. In keinem dieser Fälle wurde ein kritischer Verstoß festgestellt.

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

Im Jahr 2020 haben wir gemeinsam mit dem Software-Konzern SAP die Corona-Warn-App entwickelt: Sie informiert Nutzer*innen in Deutschland und einigen anderen Ländern über mögliche Kontakte mit Coronavirus-Infizierten. Schon im Vorfeld der Entwicklung wurde intensiv über das Datenschutz- und Sicherheitskonzept diskutiert. Um einen maximalen Schutz der persönlichen Daten zu gewährleisten, entschied sich die Bundesregierung für einen dezentralen Ansatz: Damit bleiben die Daten auf dem eigenen Handy und werden nicht zentral gespeichert. Dieses Konzept hat sich ausgezahlt: In Deutschland allein wurde die App so oft installiert wie ähnliche Lösungen in anderen europäischen Ländern zusammen – bis Dezember 2021 über 39,5 Millionen Mal.

Internationale Kooperation für Cybersicherheit
Auch 2021 setzten wir uns auf internationaler Ebene für Datensicherheit ein.Seit 2014 sind wir Mitglied bei „Cyber Security Sharing & Analytics“ (CSSA). Der Verein bietet einen technischen und organisatorischen Rahmen, um sensible Informationen sicher zu teilen, und damit sich Expert*innen vernetzen und gegenseitig unterstützen können. Außerdem haben wir unser Engagement für Sicherheit in der digitalen Welt 2018 durch die Unterzeichnung des „Paris Call for Trust and Security in Cyberspace“ unterstrichen. Darin verpflichten wir uns, die Zusammenarbeit zugunsten der Integrität und der Sicherheit der digitalen Welt zu intensivieren.

Keine Macht den Botnetzen
Der internationale Vergleich zeigt: Die Deutsche Telekom AG ist als Netzbetreiberin in Europa führend darin, sogenannte Botnetze zu erkennen und zu unterdrücken (Stand: Dezember 2021). Der Begriff steht für zahllose, unbefugt miteinander verbundene Geräte, die für vielfältige Angriffe von Kriminellen missbraucht werden. Je größer solch ein Netz, desto drastischer kann sich ein Cyberangriff auswirken. Damit sich die Geräte nicht mehr von Hacker*innen steuern lassen, analysieren die Expert*innen der Deutschen Telekom Security GmbH die Strukturen des Verbunds und unterdrücken die Kommunikation mit den Steuerungsservern. Es kann durchaus vorkommen, dass Botnetze die Geräte unserer Kund*innen vereinnahmen. Im Jahr 2021 haben wir unsere Kund*innen in solchen Fällen über 420 000 Mal informiert und ihnen geholfen, ihre Endgeräte von Bots zu befreien.

Gestohlene Identitäten aufspüren
Die Fraud-Scouts (Betrugsexpert*innen) des Telekom-Sicherheitsteams durchsuchen mithilfe einer speziellen Anwendung das World Wide Web und das Darknet nach gestohlenen Identitäten. Sollten sie fündig werden, warnen und helfen wir unseren Kund*innen. Auch im Falle vom sogenannten Smishing – betrügerischen SMS-Kurznachrichten – haben wir das 2021 allein in Deutschland 30 000 Mal getan. Insgesamt waren die mit Schadsoftware belasteten Geräte dieser Kund*innen für den unbeabsichtigten Versand von 100 Millionen SMS verantwortlich.

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

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

Umgang mit Kundendaten ausgezeichnet
Bereits zum vierten Mal hat uns das unabhängige Prüfinstitut TÜV Informationstechnik (TÜViT) 2020 für den Umgang mit unseren Kundendaten ausgezeichnet. Dieses Gütesiegel ist bis Mitte 2022 gültig. TÜViT bescheinigte uns, dass unsere Verarbeitung der Daten, beispielsweise zur Rechnungserstellung, stets gewissenhaft und geschützt geschieht.

Vertrauen in die Cloud stärken
T-Systems ist seit September 2021 Mitglied der „EU Cloud Code of Conduct General Assembly“ von SCOPE Europe, einer Vereinigung für die Erstellung gemeinsamer Regulierungsmaßnahmen in der digitalen Industrie. Damit bekennen wir uns zum „EU Cloud Code

of Conduct“, dem ersten von den europäischen Datenschutzbehörden anerkannten Standard für Cloud-Dienste, und richten die Cloud-Angebote von T-Systems danach aus.

Zusätzlich engagieren wir uns mit weiteren Expert*innen bei der Initiative AUDITOR des Bundeswirtschaftsministeriums, um einen Standard für die Zertifizierung von Cloud-Diensten nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu entwickeln („GDPR Compliant Cloud“ – GCC). Der Standard soll von „GAIA X“ angewendet werden, einem europäischen Cloud-Projekt für eine leistungsfähige und sichere Dateninfrastruktur, bei dem wir Gründungsmitglied sind. Auch wir prüfen, ob wir unsere Lösungen der Open Telekom Cloud und der vCloud-Services entsprechend zertifizieren lassen; dies setzt voraus, dass die Aufsichtsbehörden den Standard bewilligen. Allerdings haben die zuständigen Aufsichtsbehörden bislang keine einheitliche Datenschutzzertifizierung von Cloud-Diensten genehmigt. Wir erachteten dies für eine geschützte Dateninfrastruktur in Deutschland und Europa jedoch als unverzichtbar.

Einfache Datenschutzerklärung für alle

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

Weitere Projekte finden sich in unserem CR-Wissen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

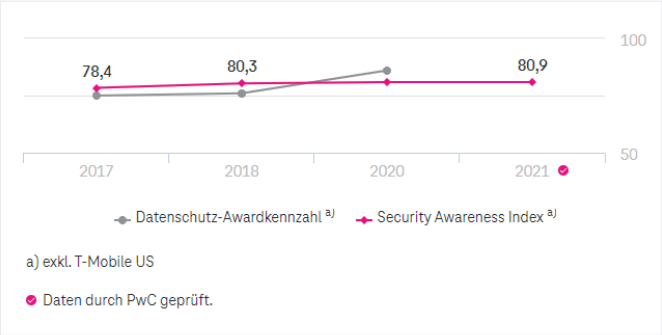
- GRI 418–1 (Schutz der Kundendaten)

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

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

IT-Sicherheit & Datenschutz

Alle zwei Jahre fragen wir 50 000 Beschäftigte der Deutschen Telekom stichprobenartig, wie es um das Datenschutz- und Sicherheitsbewusstsein im Unternehmen steht. Auf Basis der Umfrageergebnisse werden unter anderem der Security Awareness Index (SAI) sowie die Datenschutz-Awardkennzahl berechnet. Die Indikatoren dienen dazu die Effektivität unserer Maßnahmen im Bereich IT-Sicherheit und Datenschutz zu überprüfen. Die Datenschutz-Award-Kennzahl wurde zuletzt 2020 erhoben und lag bei 86 Prozent (ohne T-Mobile US). Der Security Awareness erreichte 2021 bei der letzten Befragung 80,9 (ohne T-Mobile US) von maximal 100 Punkten (und liegt damit höher als bei allen anderen Unternehmen im Benchmark).



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

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 418–1 (Schutz der Privatsphäre von Kunden)

Global Compact

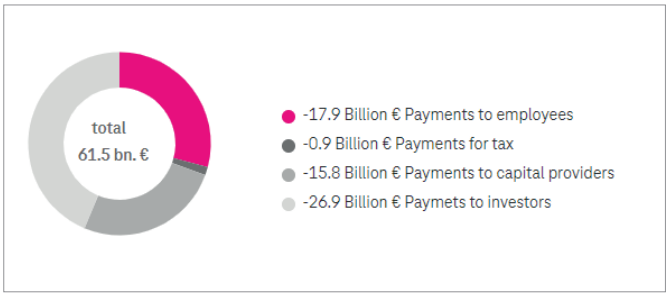
- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)

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

Finanzielle Kennzahlen

Nettowertschöpfung

Der Anstieg der Nettowertschöpfung von 35,5 Mrd. € auf 61,5 Mrd. € resultiert im Wesentlichen aus den deutlichen höheren Investitionen in immaterielle Vermögenswerte (v.a. Spektrum-Lizenzen) und unseren hohen Investitionen in den Netzausbau im Jahr 2021. Darüber hinaus wirkten sich im Vergleich zum Vorjahr 2020 deutlich höhere Rückzahlungen an Kapitalgeber aus. Die Auszahlungen an Mitarbeitende erhöhten sich unter anderem aufgrund des vollzogenen Zusammenschlusses von T-Mobile US und Sprint zum 1. April 2020. Dem entgegen wirkten geringere Mitarbeiterzahlen im Inland reduzierend.



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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 201–1 (Wirtschaftliche Leistung)

Umsatzerlöse, EBITDA/EBITDA-Marge und Konzernüberschuss

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

in Mrd. €		2018	2019	2020	2021
Umsatzerlöse		75,7	80,5	101,0	108,8
EBITDA AL (bereinigt um Sondereinflüsse) [a, b, c]		23,1	24,7	35,0	37,3
EBITDA AL-Marge (bereinigt um Sondereinflüsse) [c]	in %	30,5	30,5	34,7	34,3
Konzernüberschuss/(-fehlbetrag)		**2,2**	**3,9**	**4,2**	**4,2**

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

Umsatzentwicklung

2021 lag der Konzernumsatz der Deutschen Telekom bei 108,8 Milliarden Euro. Mit einem Wachstum von knapp 7,8 Milliarden Euro stieg er rund 7,7 Prozent verglichen mit dem Vorjahresniveau. Der internationale Anteil am Konzernumsatz stieg dabei um 1,3 Prozentpunkte auf 76,3 Prozent.

in Mrd. €	2019	2020	2021	Veränderung zu 2020 (in bn/pp)
Umsatz, Deutschland [a]	25,2	25,2	25,8	2,2%
Umsatz, international [a]	55,4	75,8	83,0	9,5%
Umsatz, Konzern (gesamt)	80,5	101,0	108,8	7,7%
Anteil Umsatz international an Konzernumsatz	69,0%	75,0%	76,3%	1,3 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.

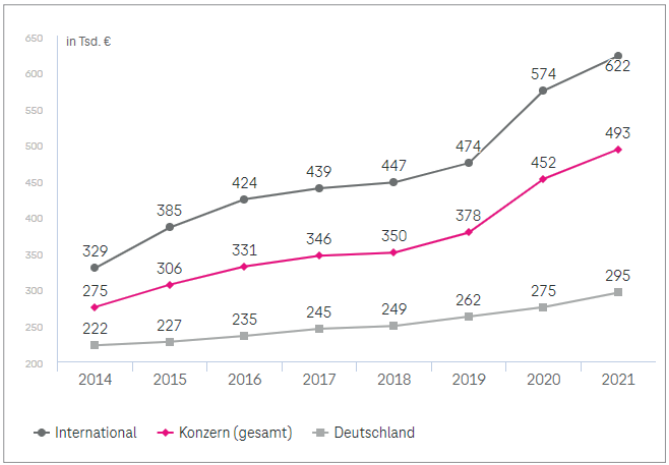
Unser interaktives Kennzahlen-Tool ermöglicht den Vergleich und die Analyse der wichtigsten Kennzahlen unserer Landesgesellschaften.

Finanzielle Personalkennzahlen

Umsatz je Mitarbeiter*in

Der Umsatz pro Mitarbeiter*in ist im Jahr 2021 auf 493 000 Euro gestiegen, was einem Anstieg von rund 9 Prozent entspricht. In Deutschland ist der Umsatz pro Mitarbeiter*in um ca. 7 Prozent gestiegen. Auch das Auslandsgeschäft verzeichnete einen Umsatzanstieg pro Mitarbeiter*in von etwa 8 Prozent.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.



Personalaufwand und Personalaufwandsquote

in Mrd. €	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Personalaufwand im Konzern (gesamt)	14,7	15,8	16,5	15,5	16,4	16,7	18,9	18,5
davon Deutschland	9,1	9,4	9,8	8,5	9,2	8,7	8,8	8,5
Sondereinflüsse	0,9	1,2	1,5	0,6	1,2	1,0	1,8	0,9
Personalaufwand im Konzern, bereinigt um Sondereinflüsse	13,8	14,6	14,8	14,9	15,2	15,7	17,0	17,6
Konzernumsatz [a]	62,7	69,2	73,1	74,9	75,7	80,5	101,0	108,8
davon Deutschland	25,7	25,7	25,3	25,2	25,0	25,2	25,2	25,8
Bereinigte Personalaufwandsquote Konzern (gesamt, in %)	22,0	21,2	20,3	19,9	20,1	19,5	16,8	16,1
Bereinigte Personalaufwandsquote Deutschland (in %)	32,9	33,0	32,9	32,1	33,0	31,6	30,7	29,9

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

Unter Personalaufwand werden die Personalgrundkosten (Löhne, Gehälter) und die Personalnebenkosten (Sozialkosten) verstanden. Diese Kennzahl wird um Sondereinflüsse für Restrukturierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit personellen Umbaumaßnahmen (individuelle Abbauinstrumente) bereinigt. Die Personalaufwandsquote stellt das Verhältnis des Personalaufwands zum Umsatz dar. Die Entwicklung der Quote dient im Unternehmen als Benchmark. Im Gesamtkonzern ist die Personalaufwandsquote 2021 gegenüber 2020 wieder gesunken. Die leichte Verbesserung um 0,7 Prozentpunkte erklärt sich durch den wiederum gesteigerten Konzernumsatz und den gesunkenen Personalaufwand.

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

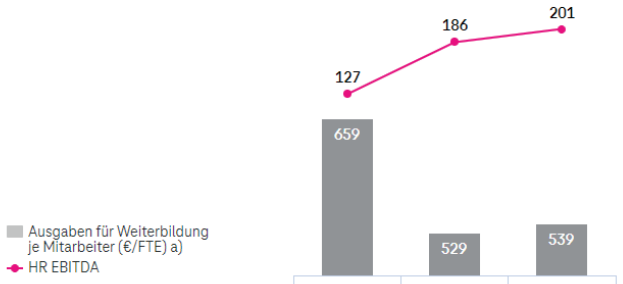
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 201–1 (Wirtschaftliche Leistung)

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.



	2019	2020	2021
EBITDA (m€ bereinigt) [a]	14 891	15 278	15 783
EBITDA je Mitarbeiter (€/FTE) [a]	83 964	98 575	108 523
Ausgaben für Weiterbildung (m€) [a]	108	82	78
Ausgaben für Weiterbildung je Mitarbeiter (€/FTE) [a]	659	529	539
HR EBITDA [a]	127	186	201

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

[a] DT Konzern ohne T-Mobile USA

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

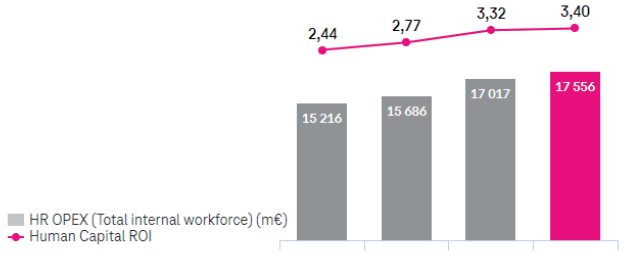
- Kriterium 16 (Qualifizierung)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S02–02 (Aufwendungen für Weiterbildung pro Mitarbeiter)

Human Capital ROI

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



	2018	2019	2020	2021
Gesamtumsatz (m€)	75 656	80 531	100 999	108 794
OPEX gesamt (m€ bereinigt)	53 782	52 694	61 543	66 645
Internal Workforce Costs (IWC) (m€ bereinigt)	15 216	15 686	17 017	17 556
Human Capital ROI	2,44	2,77	3,32	3,40

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 16 (Qualifizierung)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S02–02 (Aufwendungen für Weiterbildung pro Mitarbeiter)

Total Workforce Costs

in Mrd. €	2016	2017	2018	2019 [1]	2020	2021
TWC [a]	16,8	16,9	17,1	17,5	19,1	19,6
davon Deutschland	9,1	8,9	9,0	8,7	8,3	8,3
IWC [b] (PA [c] bereinigt)	8,3	8,1	8,1	7,9	7,7	7,7
EWC [d] Leih- und Zeitarbeiter	0,03	0,04	0,05	0,04	0,03	0,02
EWC [d] Freelancer und Berater	0,7	0,8	0,8	0,75	0,5	0,6
davon international	7,8	7,9	8,0	8,8	10,7	11,3
IWC [b] (PA [c] bereinigt)	6,5	6,8	7,1	7,7	9,3	9,9
EWC [d] Leih- und Zeitarbeiter	0,5	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
EWC [d] Freelancer und Berater	0,8	0,8	0,8	0,9	1,2	1,3

[a] Total Workforce Cost: External Workforce Cost + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand
[b] Internal Workforce Cost
[c] Personalaufwand
[d] External Workforce Cost: Kosten Leih- und Zeitarbeit + Kosten für Freelancer und Berater

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

Total Workforce Quote

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

Die Total Workforce Quote der Deutschen Telekom hat sich 2021 erneut verbessert. Die bereinigte Quote des Gesamtkonzerns ist im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr um 0,7 Prozentpunkte gesunken. Während der Gesamtumsatz im Jahr 2021 um 7,7 Prozent (7,8 Milliarden Euro) gestiegen ist, sind die Total Workforce Costs gegenüber dem Vorjahr nur um etwa 2,6 Prozent gestiegen.

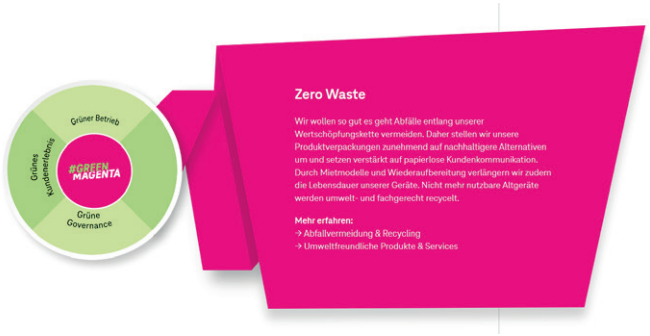
in Mrd. €	PA [a] bereinigt 2021	EWC [b] 2021	TWC [c] 2021	Umsatz [d] 2021	TWQ [e] bereinigt 2018	TWQ [e] bereinigt 2019	TWQ [e] bereinigt 2020	TWQ [e] bereinigt 2021
Deutschland	7,7	0,7	8,3	25,8	36,1%	34,8%	33,1%	32,2%
International	9,9	1,5	11,3	83,0	15,9%	15,8%	14,2%	13,7%
Konzern (gesamt)	17,6	2,1	19,6	108,8	22,6%	21,7%	18,9%	18,1%

[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

Kreislaufwirtschafts- & Klimastrategie

#GreenMagenta Program

Um unser Engagement auch kommunikativ in Richtung unserer Mitarbeitenden, Partner und Kund*innen noch besser zu positionieren, haben wir viele unserer CR-Themen im Berichtsjahr unter den Bezeichnungen #GreenMagenta und #GoodMagenta gebündelt. Im Zuge dessen wurde unser Konzernprogramm „we care for our planet“ 2021 in „#GreenMagenta Program“ umbenannt. Es umfasst Maßnahmen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette, in denen wir die Ressourceneffizienz verbessern und einen wirksamen Beitrag zur Erreichung der Klimaziele gemeinsam mit den entsprechenden Fachkolleg*innen leisten können. Die Arbeitsbereiche des Programms und die damit verbundenen Aktivitäten wurden im Zuge einer inhaltlichen Übergabe an die Fachbereiche in vier Fokusfelder überführt. Sie lauten: „Grünes Kundenerlebnis“, „Zero Waste“, „Grüner Betrieb“ und „Grüne Governance“. Die Zuordnung zu diesen vier Fokusfeldern stellt sicher, dass die #GreenMagenta-Aktivitäten effizient weitergeführt und gesteuert werden und in unserem Unternehmensalltag verankert sind.



Die Koordination des „#GreenMagenta Program“ für Deutschland übernahm im Jahr 2021 der Bereich Group Corporate Responsibility (GCR). Aktivitäten in den Landesgesellschaften wurden durch den Europavorstand und mit Unterstützung durch GCR koordiniert. Die Fachbereiche der Telekom in Deutschland und in den Landesgesellschaften setzten im Rahmen des Programms eigenverantwortlich zahlreiche Maßnahmen um. 2020 fiel der Startschuss für eine intensive internationale Zusammenarbeit beim „#GreenMagenta Program“, die im Berichtsjahr fortgeführt wurde. Ziel ist es, die Aktivitäten in den verschiedenen Ländern so gut wie möglich zu synchronisieren und einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen den für die Umsetzung verantwortlichen Fachbereichen zu etablieren. In allen Fokusfeldern des „#GreenMagenta Program“ arbeiten unsere internen Botschafter*innen für Nachhaltigkeit mit – in Deutschland unter dem Namen „Green Pioneers“.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–5 (Emissionen)

Global Compact

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

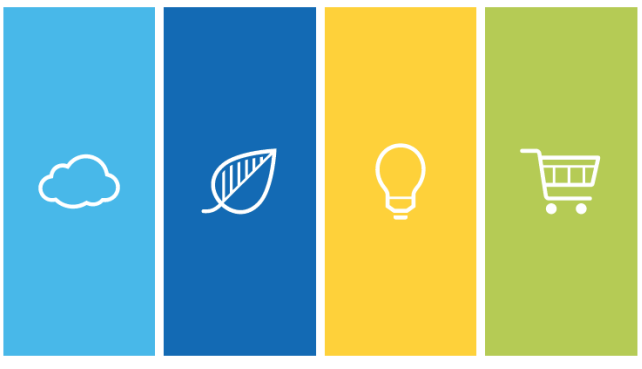
Klimastrategie

Unser Selbstverständnis als verantwortungsvolles Unternehmen ist als Kernelement in unserer Konzernstrategie verankert. Daraus leitet sich unsere Corporate-Responsibility-Strategie ab. Sie umfasst drei Handlungsfelder: „Klimaschutz & Ressourceneffizienz“, „Digitale Verantwortung“ und „Digitale Teilhabe“. Die Klimastrategie konkretisiert das Handlungsfeld „Klimaschutz & Ressourceneffizienz“. So stellen wir sicher, dass Maßnahmen zum Klimaschutz eng mit unserem Kerngeschäft verknüpft sind.

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

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

Die vier Säulen der integrierten Klimastrategie



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–5 (Emissionen)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

Unser Ansatz zur Kreislaufwirtschaft

Als Dienstleistungsunternehmen setzen wir deutlich weniger Ressourcen ein als produzierende Unternehmen. Dennoch verbrauchen auch wir tagtäglich an unseren Arbeitsplätzen in Bürogebäuden, Telekom Shops und in unseren Rechenzentren Ressourcen – beispielsweise für Büro- und Marketingmaterialien. Der Ressourcenverbrauch für die Herstellung und Nutzung unserer Produkte und Netzinfrastruktur findet hingegen in vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen statt – bei unseren Lieferanten und Kund*innen. Deshalb setzen wir uns innerhalb unserer gesamten Wertschöpfungskette für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen ein und verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz zur Kreislaufwirtschaft. Unser Ziel ist es, Produkte und Materialien so lange wie möglich nutzbar zu machen und anschließend in den Kreislauf zurückzuführen.

Kreislaufwirtschaft ist neben dem Fokusthema „Klima“ der zweite Schwerpunkt des „#GreenMagenta Program“. Unser ganzheitlicher Ansatz deckt die Bereiche „Betrieblicher Ressourcenschutz“, „Umweltfreundliche Produkte & Services“ sowie „Abfallvermeidung & Recycling“ ab (siehe Grafik).



Die Basis: Zertifiziertes Managementsystem

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

Europäische Ziele

Im Rahmen unserer EU-Strategie zur Ressourceneffizienz haben sich die europäischen Landesgesellschaften (außer Deutschland) im Berichtsjahr Ziele gesetzt. Bis 2024 wollen sie eine Million alte Mobilgeräte einsammeln und durch Wiederaufbereitung oder Recycling in den Kreislauf zurückführen. Darüber hinaus sollen keine bei der Telekom anfallenden elektronischen Abfälle oder zurückgenommenen Geräte, wie beispielsweise Smartphones, Router oder Laptops, auf der Mülldeponie landen, sondern wie in Deutschland fachgerecht entsorgt oder recycelt werden (Ziel: „Zero Waste for ICT to Landfill“). Zudem sollen ab Mitte 2022 alle neu auf den Markt kommende Telekom-gebrandeten Produkte entsprechend unserer „Sustainability Packaging Guideline“ nachhaltig verpackt werden. Bis Ende 2022 sollen auch über 90 Prozent der Smartphones von Drittanbietern auf nachhaltige Produktverpackungen umgestellt werden.

Fortschrittsmessung

Um unsere konzernweiten Fortschritte überprüfen zu können, arbeiten wir kontinuierlich an der Verbesserung unserer Kennzahlen. Im Berichtsjahr haben wir im Rahmen des „#GreenMagenta Program“ ein umfangreiches neues Kennzahlen-Set entwickelt. Dies ermöglicht uns, Ziele zu setzen und transparent über die Fortschritte zu berichten. Neben dem ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ erfassen wir seit 2021 beispielsweise auch die Anzahl zurückgenommener CPEs (Customer Premises Equipments). Die Wiedergewinnung von Kupferkabeln messen wir mit dem KPI „Recycling von Kupferkabeln“.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 306–2 (Abfall)

Programm für ökologische Nachhaltigkeit bei T-Systems

Als Teil der Deutschen Telekom AG hat sich auch T-Systems zu den konzernweiten Klimazielen verpflichtet und Nachhaltigkeit in ihre Strategie integriert. Dazu hat T-Systems ein eigenes Programm aufgesetzt. Die grundlegenden Bereiche und Ziele sind:

Enablement unserer Kund*innen

Um Kund*innen bei ihrer Kaufentscheidung zu unterstützen, ermittelt T-Systems die ökologischen Auswirkungen von Produkten und Services und macht diese transparent. Um zum Beispiel den CO_2-Fußabdruck von Produkten zu ermitteln, verfolgt T-Systems einen Wirkungsmessungsansatz gemäß dem konzernweiten Impact Measurement Blueprint, bei dem auch gesellschaftliche und ökonomische Faktoren berücksichtigt werden. Dabei wird die gesamte Wertschöpfungskette einbezogen. Ein wichtiger Faktor beim Impact Measurement sind die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung der ICT-Produkte von T-Systems entstehen. Zur besseren Orientierung für unsere Produktentwickler*innen erstellt T-Systems derzeit eine „Low Product Carbon Footprint Guideline“. Die Guideline soll dabei unterstützen, den CO_2-Fußabdruck von neuen und bestehenden Produkten zu minimieren. Die Bemühungen zahlen sich aus: In einer Marktanalyse der Information Services Group (ISG) wurde T-Systems 2021 als „Leader“ für Nachhaltigkeits- und Dekarbonisierungsservices in Deutschland und den nordischen Ländern „Nordics“ eingestuft.

Im Berichtsjahr hat T-Systems neue Angebote mit spezifischem Nachhaltigkeitsfokus für ihre Kund*innen auf den Markt gebracht:

- Mithilfe der Software-Lösung „Syrah Sustainability“ können Unternehmen die Entwicklung ihrer Nachhaltigkeitskennzahlen im Blick behalten. Die Dashboard-Lösung ist auf die Sustainable Development Goals (SDGs) abgestimmt und erleichtert den Unternehmen die Datenerfassung sowie -auswertung.

- Mit dem „Energy Dashboard“ entwickelt T-Systems ein Tool zur transparenten Emissionskalkulation. Es zeigt Kund*innen den CO_2-Fußabdruck der genutzten IT-Infrastruktur in Echtzeit an.

- Darüber hinaus bietet T-Systems mit „EcoShift“ eine App an, über die sich der CO_2-Fußabdruck von pendelnden Mitarbeitenden abbilden lässt.

- Im Berichtsjahr hat zudem die T-Systems-Tochtergesellschaft Detecon International das Beratungsfeld „Sustainability Consulting“ weiter ausgebaut. Es unterstützt Unternehmen ganzheitlich von Anfang an bei ihrer Nachhaltigkeitsentwicklung und dem Aufbau einer Umweltstrategie.

Den eigenen ökologischen Fußabdruck verringern
Um die CO_2-Emissionen konsequent zu senken, hat T-Systems einen Ausgangswert für das Basisjahr 2019 erhoben und die größten Emissionsquellen identifiziert. Weitere Analysen dazu wurden angestoßen, unter anderem Folgeabschätzungen für Produkte zur Betrachtung der Emissionen in der Nutzungsphase, auch bei unseren Kund*innen. So sollen die Bereiche ermittelt werden, die besonderes Potenzial haben, den ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. 2021 hat T-Systems den Dialog mit Hardware-Zulieferern verstärkt, um den CO_2-Fußabdruck der zugelieferten Komponenten zu senken und einen Beitrag zu den Klimazielen des Konzerns zu leisten.

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

Mitarbeitende sensibilisieren
Auch bei T-Systems spielen die Beschäftigten eine wichtige Rolle bei der Verbesserung des CO_2-Fußabdrucks. T-Systems reduziert dazu Reisetätigkeit und setzt stattdessen zunehmend auf digitale Meetings. Darüber hinaus werden die Beschäftigten in allen Ländern und Produktionsstandorten für nachhaltiges Denken und Handeln sensibilisiert (z. B. durch die Bewerbung alternativer Mobilitätslösungen, Beiträge zu Aktionstagen rund um Nachhaltigkeit, durch Teilnahme an nachhaltigkeitsbezogenen Workshops oder Hinweise zum Sparen von Strom und Ressourcen). Dabei unterstützen auch unsere nachhaltigen Mitarbeiterinitiativen, wie das „T-Green Team“ in Brasilien und das Nachhaltigkeitsprogramm in Ungarn mit mehr als 80 „grünen Freiwilligen“.

Grüne Flotte
Ziel von T-Systems ist es, die Flotte nachhaltiger zu gestalten – insbesondere durch mehr E-Mobilität. Im Februar 2022 wurde die überarbeitete „e-car only Car Policy“ veröffentlicht, die weitere Schritte zu einer grüneren Mobilität definiert.

Weitere Informationen zum Thema Green IT bei der Telekom finden sie hier und im Bericht bei Erläuterungen zur EU-Taxonomie.

Klimaziele & -risiken

Unsere Klimaziele

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

- Ziel bis Ende 2021 war es, konzernweit Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien einzusetzen (Scope 2). Dieses Ziel haben wir erreicht.
- Bis Ende 2025 wollen wir Klimaneutralität im Unternehmen erreichen (Scope 1 und 2). Dafür wollen wir die entsprechenden CO_2-Emissionen gegenüber 2017 um bis zu 95 Prozent reduzieren und verbleibende Emissionen über geeignete Offsetting-Maßnahmen ausgleichen. Dabei konzentrieren wir uns auf Offsetting-Maßnahmen zur langfristigen Bindung von CO_2 aus der Atmosphäre, zum Beispiel durch Aufforstung. Neben der Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien planen wir die Klimaneutralität vor allem durch Energieeffizienzmaßnahmen zu erreichen. Im Berichtsjahr wurde dieses Ziel durch die Integration in die Vorstandsvergütung als eines von zwei ESG-Zielen noch einmal unterstrichen.
- Durch die konsequente Senkung unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen entstehen über 98 Prozent unseres CO_2-Fußabdrucks nicht direkt bei uns, sondern bei der Herstellung und der Nutzung unserer Produkte. Diese Emissionen wollen wir bis 2030 pro Kund*in um 25 Prozent (gegenüber 2017) senken (Scope 3, Kategorien: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen Kapitalgüter, Nutzung der verkauften Produkte, vermietete oder verleaste Sachanlagen). Wir stehen in engem Dialog mit unseren Lieferanten, um die Emissionen in der Produktion zu verringern und Produkte herstellen zu lassen, die in der Nutzungsphase weniger Energie verbrauchen.
- Spätestens ab 2040 wollen wir „netto-null“ sein und über alle drei Scopes keinen CO_2-Fußabdruck mehr hinterlassen.

Unsere Klimaziele aus dem Jahr 2019 wurden anhand der Methodik der „Science Based Targets initiative (SBTi)“ erarbeitet. Die SBTi hat uns im Mai 2019 als drittem DAX-Konzern offiziell bestätigt, dass unsere Klimaschutzziele zur Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens beitragen.

Damit folgen wir den Landesgesellschaften in den USA und Ungarn, deren Ziele bereits 2018 beziehungsweise 2019 durch die SBTi positiv geprüft wurden.

Unser Ansatz zur Fortschrittsmessung im Klimaschutz

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

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

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

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

Status Klimazielerreichung

Die Zielerreichung befand sich zum Jahresende auf prognostiziertem Niveau. Die Emissionen des Basisjahres wurden auf Basis der Zusammenführung von T-Mobile US und Sprint rekalkuliert und liegen deshalb über dem im CR-Bericht 2019 kommunizierten Niveau für 2017.

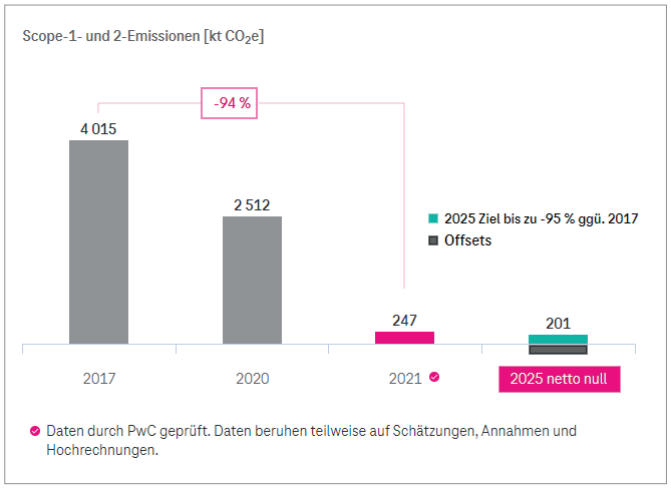
Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energien

Unser Ziel für 2021 war es, konzernweit Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien einzusetzen (Scope 2). Dieses Ziel haben wir erreicht und werden auch weiterhin nur noch erneuerbare Energien nutzen.

Klimaneutralität bis 2025 (Scope 1 und 2)

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

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

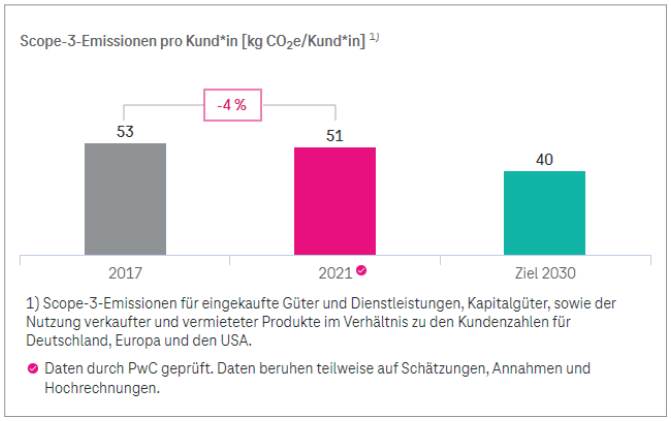


Senkung der Scope-3-Emissionen pro Kund*in um 25 Prozent bis 2030

Über 95 Prozent unseres CO_2-Fußabdrucks entsteht bei der Herstellung und der Nutzung unserer Produkte. Diese Emissionen wollen wir bis 2030 pro Kund*in um 25 Prozent (gegenüber 2017) senken (Scope 3, Kategorien: Eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Kapitalgüter, Nutzung der verkauften Produkte, Vermietete oder verleaste Sachanlagen).

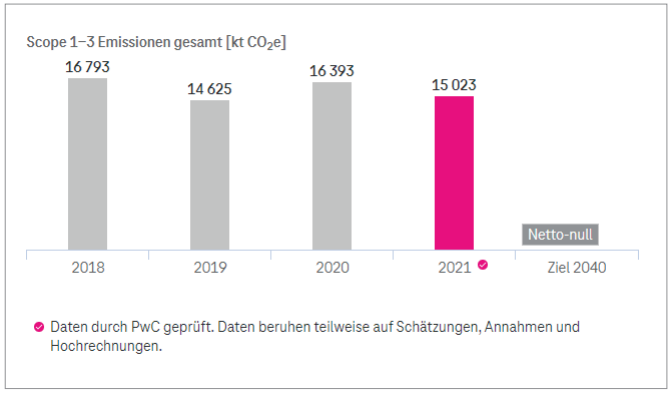
Der Wert für das Basisjahr 2017 wurde im Vergleich zur Berichterstattung im Vorjahr aufgrund einer anderen Berechnungsgrundlage nachträglich korrigiert. Grund hierfür ist eine nachträgliche Korrektur der Kundenzahl im US-Segment nach dem Kauf von Sprint. Für die Berechnung werden die Kundenzahlen exklusive Wholesale Kund*innen genutzt. Durch die Anpassung hat sich der Wert für 2017 sowie der Zielwert für 2030 geändert.

Im Berichtszeitraum lagen die Emissionen pro Kund*in rund 4 Prozent unter dem Wert des Basisjahrs 2017.



Klimaneutralität bis spätestens 2040 (Scope 1, 2 und 3)

Außerdem wollen wir bis spätestens 2040 netto-null Emissionen über alle drei Scopes erreichen und keinen CO_2-Fußabdruck mehr hinterlassen. Ziel ist es, alle noch nicht reduzierten Emissionen in der gesamten Wertschöpfungskette der Atmosphäre zu entziehen. Im Berichtsjahr lagen unsere Gesamtemissionen bei 15 023 kt CO_2e.



Ausrichtung an den Empfehlungen der TCFD

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

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



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

Governance

Disclosures	Input
a) Beschreiben Sie die Aufsicht des Vorstands über klimabezogene Chancen und Risiken.	▪ Da Nachhaltigkeit und Klimawandel wichtige Themen für die Deutsche Telekom sind, werden sie von der Konzernspitze aus gesteuert: Unser Vorstandsvorsitzender trägt zusammen mit dem übrigen Vorstand der Deutschen Telekom die Verantwortung für klimarelevante Themen des gesamten Konzerns. Dies beinhaltet unter anderem unsere Klimastrategie, die Klimaziele sowie klimabezogene Chancen und Risiken. ▪ Der Vorstand der Deutschen Telekom wird jährlich mit dem Climate Target Monitoring Board Report über den aktuellen Stand der Klimazielerreichung und unternehmensrelevante Klimathemen informiert. Zusätzlich sind Klimaschutzkennzahlen (ESG KPI img „Energy Intensity“, ESG KPI „Carbon Intensity“) Teil der vierteljährlichen Berichterstattung an das Vorstandsmitglied Personal und Recht, das als zuständiges Vorstandsmitglied unsere CR- und Klimathemen bis Ende 2021 betreut hat. Ab 2022 ist der CEO zuständiges Vorstandsmitglied. Das Risikomanagement der Deutschen Telekom berichtet zusätzlich dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates vierteljährlich über ESG-Risiken und Chancen. Treten außerhalb der regelmäßigen Berichterstattung unvorhergesehene Risiken auf, werden diese ad hoc gemeldet und an Vorstand und Aufsichtsrat berichtet. Die wesentlichen Risiken für den Konzern Deutsche Telekom werden in unserem Geschäftsbericht berichtet. Weitere Informationen finden Sie unter: ▪ Aktuelle CR-Organisationsstruktur ▪ Risiko- und Chancenmanagement ▪ Unser Umgang mit Klimarisiken ▪ CDP-Fragebogen, C.2 Governance
b) Beschreiben Sie die Rolle des Managements bei der Bewertung und dem Management klimabezogener Chancen und Risiken.	▪ Das Management der CR- und klimarelevanten Themen obliegt dem Bereich Group Corporate Responsibility (GCR). Dies umfasst außerdem die Bewertung klimabezogener Chancen und Risiken. Um einen regelmäßigen Austausch mit dem Management Board sicherzustellen, wird GCR vom CR-Board beraten. Dieses Gremium setzt sich aus den Leiter*innen wesentlicher Konzernbereiche zusammen. Einen Überblick über die vollständige CR-Organisationsstruktur der Deutschen Telekom finden Sie im CR-Bericht. Weitere Informationen finden Sie unter: ▪ Risiko- und Chancenmanagement ▪ Unser Umgang mit Klimarisiken ▪ CDP-Fragebogen, C.2 Governance

Strategie

Disclosures	Input
a) Beschreiben Sie die klimabedingten Chancen und Risiken, die die Organisation kurz-, mittel- und langfristig identifiziert hat.	▪ Ein zentrales klimabedingtes Risiko ist der mögliche Ausfall der Netzinfrastruktur durch beschädigte Sekundärinfrastruktur (z. B. Stromausfälle) oder ausgefallene Kühlanlagen. Ein weiteres Risiko ist die mögliche Beschädigung oder der Ausfall des Netzes aufgrund von Schäden an der Netzinfrastruktur selbst, die durch klimatische Ereignisse oder Veränderungen der klimatischen Bedingungen entstehen können. Als transitorische Risiken wurden primär die CO_2-Bepreisung und die Regulierungen von Produkten und Dienstleistungen, beispielsweise durch steigende Energieeffizienzanforderungen, benannt. Zudem besteht das Risiko für negatives Stakeholder-Feedback oder Reputationsschäden. Die identifizierten Risiken beziehen sich überwiegend auf einen mittel- bis langfristigen Zeithorizont. ▪ Demgegenüber haben wir den zunehmenden Einsatz energieeffizienter Technologien und die wachsende Nachfrage nach klimafreundlichen Produkten und Dienstleistungen als bedeutende klimabezogene Chancen identifiziert. Weitere Informationen finden Sie unter: ▪ Fortschritte bei der Umsetzung der TCFD-Empfehlungen ▪ CDP-Fragebogen, C.3 Risks and Opportunities
b) Beschreiben Sie die Auswirkungen der klimabedingten Chancen und Risiken auf die Geschäfts- tätigkeit, die Strategie und die Finanzplanung der Organisation.	▪ Klimabezogene Chancen und Risiken haben unsere Geschäftstätigkeit in vielerlei Hinsicht beeinflusst: Energieeffizienz ist für die Deutsche Telekom von großer Bedeutung, da sich der Energieverbrauch im Netz stark auf die Betriebskosten auswirkt, aber auch aufgrund des strategischen Ansatzes zum Klimaschutz und der zunehmenden Bedenken und Erwartungen unserer Interessengruppen. Wir haben uns daher zum Ziel gesetzt, unseren Energieverbrauch jährlich zu begrenzen – was auch als vergütungsrelevantes Ziel unseres Vorstands definiert wurde – und die Kosten für den Stromverbrauch zu senken. ▪ Aus diesem Grund wurden mehrere Programme zur Verbesserung der Energieeffizienz an unseren Standorten und in unseren Betrieben gestartet. Im Rahmen unseres Umweltprogramms haben wir unsere Wertschöpfungskette auf Möglichkeiten für eine größere Ressourceneffizienz und CO_2-Reduktion untersucht. Es wurden zehn zentrale Handlungsfelder für künftige Maßnahmen identifiziert, die zu einem nachhaltigeren Unternehmen im Allgemeinen führen sollen, beispielsweise eine Kennzeichnung besonders nachhaltiger Produkte. Weitere Informationen finden Sie unter: ▪ Analyse der Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte ▪ Energieverbrauch & -effizienz ▪ Klimastrategie ▪ #GreenMagenta Program ▪ CDP-Fragebogen, C.3.3 und 3.4 Business Strategy
c) Beschreiben Sie die Belastbarkeit der Strategie der Organisation unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines Szenarios von 2°C oder niedriger.	▪ Im Jahr 2020 haben wir – zunächst exemplarisch – 500 Standorte der Deutschen Telekom in Deutschland in Bezug auf ihre physischen Klimarisiken analysiert. Die Risikogefährdung für die jeweiligen Standorte wurden in zwei Klimaszenarien des Weltklimarates (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) betrachtet: einem Business-as-usual-Szenario (RCP 4.5), bei dem der weltweite Temperaturanstieg bei über zwei Grad liegen wird, und einem Vier-Grad-Szenario (RCP 8.5). Weitere Details finden Sie hier im CR-Bericht. ▪ Wir planen, die Szenarioanalyse auf weitere internationale Standorte auszuweiten, um langfristig die Belastbarkeit unserer Organisation umfassend bewerten zu können. Weitere Informationen finden Sie unter: ▪ CDP-Fragebogen, C3.2, Business Strategy – Scenario Analysis

Risiko Management

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

Kennzahlen und Zielsetzungen

Disclosures	Input
a) Offenlegung der Messgrößen, die in Übereinstimmung mit ihrer Strategie und ihrem Risikomanagementprozess von der Organisation zur Bewertung klimabezogener Chancen und Risiken verwendet werden.	▪ Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken sind: ▪ Scope-1- bis Scope-3-Emissionen ▪ Anteil erneuerbarer Energien ▪ Energieverbrauch ▪ ESG KPI „Energy Intensity“ ▪ ESG KPI „Carbon Intensity“ ▪ Enablement Faktor ▪ Abfallaufkommen (inkl. E-Waste) ▪ Abfallmanagement & Recycling ▪ Wasserverbrauch ▪ Flächennutzung ▪ Darüber hinaus berechnen wir den Anteil unseres Umsatzes mit Nachhaltigkeitsbezug und analysieren kontinuierlich die Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte. ▪ Historische Kennzahlen der Telekom und der Landesgesellschaften werden im Kennzahlentool des CR-Berichts veröffentlicht.
b) Offenlegung der Treibhausgas (THG)-Emissionen (Scope 1, Scope 2 und ggf. Scope 3) und der damit verbundenen Risiken	▪ Die Telekom legt die Emissionen Scope 1–3 jährlich in ihrem CR-Bericht und Geschäftsbericht offen. ▪ Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen werden nach dem GHG-Protokoll berechnet. Die Berechnung der Scope-3-Emissionen orientiert sich am GHG-Protokoll. ▪ Die CO_2-Intensität der Telekom wird jährlich im CR-Bericht und im Geschäftsbericht veröffentlicht (ESG KPI „Carbon Intensity“). Dieser setzt die CO_2-Emissionen ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Weitere Informationen finden Sie unter: ▪ Kennzahlentool ▪ CDP-Fragebogen, C4 Metrics and Targets
c) Beschreiben Sie die Ziele, die von der Organisation verwendet werden, um klimabedingte Chancen und Risiken und die Leistung im Vergleich zu den Zielen zu managen.	▪ Die Erreichung von individuellen beziehungsweise auf den Verantwortungsbereich bezogenen Zielen für ausgewählte relevante Funktionen sind Teil der erfolgsabhängigen Vergütung, ebenso wie Ziele, die auf dem ESG KPI „Nachhaltiges Investment“ (SRI img) und dem Ziel „Listing der T-Aktie in den nachhaltigen Indizes/Ratings“ basieren, die die Themen des Klimawandels und die direkt damit verbundenen CR KPIs „Energy Intensity“ und „Carbon Intensity“ widerspiegeln. ▪ Die Klimaziele der Deutschen Telekom AG werden im CR-Bericht veröffentlicht. ▪ Unsere Ziele in Bezug auf die Energieeffizienz werden hier offengelegt. ▪ Wir veröffentlichen hier auch Ziele für den nachhaltigen Einkauf.

Fortschritte bei der Umsetzung der TCFD Empfehlungen

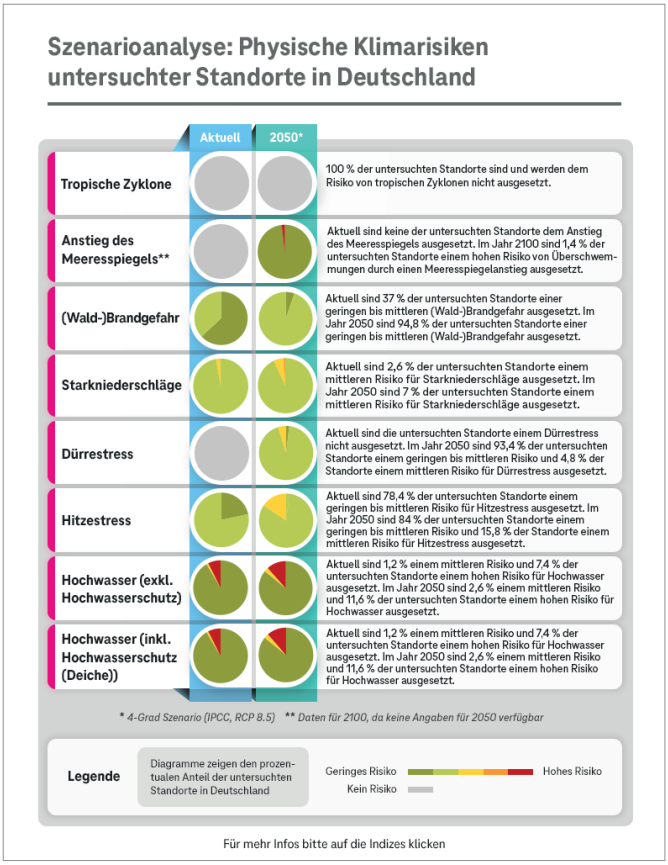
2020 haben wir eine Lückenanalyse durchgeführt, um zu ermitteln, inwieweit unsere Maßnahmen den TCFD-Empfehlungen bereits entsprechen (siehe hier). In verschiedenen Workshops mit Expert*innen aus Technik, Einkauf sowie Strategie und Risikomanagement wurden die wesentlichen klimabezogenen Chancen und Risiken definiert und eine erste Gewichtung vorgenommen. Hierbei haben wir zum einen die Konsequenzen für unsere Geschäftstätigkeit betrachtet, die aus physischen Auswirkungen des fortschreitenden Klimawandels resultieren könnten. Zum anderen haben wir auch die Auswirkungen analysiert, die durch politische, technologische und gesellschaftliche Entwicklungen entstehen könnten, die mit der angestoßenen Transition hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft einhergehen können.

Ein wesentliches klimabezogenes Risiko stellt der mögliche Ausfall der Netzinfrastruktur durch beschädigte sekundäre Infrastruktur (beispielsweise Stromausfälle) oder durch ausgefallene Kühlgeräte dar. Ein weiteres Risiko besteht in der möglichen Beschädigung oder dem Ausfall des Netzes durch Schäden an der Netzinfrastruktur selbst, die aufgrund von klimatischen Ereignissen oder veränderten klimatischen Bedingungen auftreten können.

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

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

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



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

Im Jahr 2022 werden wir die wesentlichen Chancen und Risiken aus den oben abgebildeten verschiedenen Klimaszenarien weiter analysieren. Außerdem planen wir, die Standortanalyse auf weitere Länder auszuweiten – dazu sind wir bereits im Gespräch mit weiteren Landesgesellschaften.

Auch aus regulatorischer Perspektive ist die Weiterentwicklung unseres Risikomanagements gemäß den Anforderungen der TCFD von Bedeutung, insbesondere mit Blick auf die neuen EU-Taxonomie-Vorgaben. Die Kriterien des Umweltziels „Anpassung an den Klimawandel“ verlangen – wie auch TCFD –, dass sich Unternehmen mit physischen Klimarisiken auseinandersetzen und die Auswirkungen auf ihre Wirtschaftsaktivitäten kennen. Mit unserem TCFD-Prozess haben wir somit zugleich den Grundstein zur Definition taxonomiekonformer Geschäftsaktivitäten gelegt. Derzeit arbeiten wir auf die Erfüllung der Taxonomie-Anforderungen für das Geschäftsjahr 2022 hin.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

Unser Umgang mit Klimarisiken

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

Physische Risiken

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

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

Finanzielle Risiken

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

Prävention

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

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

Betrieblicher Ressourcenschutz

Ressourceneffizienz am Arbeitsplatz

Auch am Arbeitsplatz tragen wir zur Ressourceneffizienz bei: Wir achten darauf, möglichst umweltfreundliche Büromaterialien zu verwenden. Im Jahr 2021 waren in Deutschland über 50 Prozent aller katalogbasierten Büroartikel nachhaltig. Außerdem gibt es in Deutschland folgende Maßnahmen:

- Unser Projekt „IT-Remarketing“: Gebrauchte IT-Hardware wird aufbereitet und wieder nutzbar gemacht.
- Unsere Partnerschaft mit der „AfB gemeinnützige GmbH“, die Arbeitsplätze für Menschen mit Einschränkungen bietet: Wir geben einen Teil unserer gebrauchten IT-Hardware (z. B. Laptops) an die Organisation ab, um sie aufbereiten und weiterverkaufen zu lassen.
- In unserem Bürosortimentkatalog sind über 50 Prozent der Produkte als nachhaltig klassifiziert; das heißt, sie sind mit einem vom Umweltbundesamt empfohlenen Label gekennzeichnet. Dazu zählen das EU-Ecolabel, das Fairtrade-Siegel, das „Organic Farming“-Siegel, der „Blaue Engel“ oder die Umweltzeichen des FSC® beziehungsweise des PEFC. Die Lieferung von Büromaterialien erfolgt größtenteils nach dem CO_2-Neutralitätszertifikat.
- Unser Projekt „Paperless Office“: Damit soll vor allem der Anteil an E-Books sowie E-Paper erhöht und so weiter Papier eingespart werden.
- Seit 2018 beschaffen wir über einen Papiergroßhändler ausschließlich umweltzertifiziertes Büropapier, das mit dem „Blauen Engel“ oder dem Zertifikat „Nordic Swan“ ausgezeichnet ist.
- Um den Papierverbrauch im Konzern zu senken, bitten wir unsere Mitarbeitenden, auf die postalische Gehaltsabrechnung zu verzichten und stellen diese online zur Verfügung.
- In unserem sozialen Netzwerk „You and Me UNITED“ bieten wir unseren Beschäftigten eine Plattform, auf der sie bereits genutztes Büromaterial untereinander tauschen können, anstatt es neu zu bestellen.
- Um die Vorgaben der Minamata-Konvention zu erfüllen und den Ausstoß von Quecksilber einzudämmen, arbeiten wir daran, unsere im Unternehmen genutzte Medientechnik zu modernisieren. Deshalb ersetzen wir derzeit Geräte, die noch Quecksilber enthalten, gegen neue quecksilberfreie Geräte. Die Altgeräte lassen wir fachgerecht recyceln beziehungsweise entsorgen.
- Wo möglich, setzen wir bei Projektoren auf moderne Laser- beziehungsweise Laser-LED-Hybridprojektoren, die ganz ohne konventionelle Leuchtmittel auskommen und einen verringerten Stromverbrauch aufweisen.

Weniger Abfall bei Lebensmitteln und Außer-Haus-Verzehr

Seit 2020 bieten wir unseren Mitarbeitenden an zwei Standorten in Deutschland in den Kantinen nach 16 Uhr vergünstigte Artikel an. Beispielsweise können Backwaren, Salate oder Müsli zur Hälfte des ursprünglichen Preises gekauft werden, wenn diese ansonsten weggeworfen werden müssten. Im Jahr 2021 hat ein Großteil unserer Beschäftigten aus dem Homeoffice gearbeitet, weshalb das Angebot nur vereinzelt in Anspruch genommen wurde. Für das Frühjahr 2022 erwarten wir, dass unsere Mitarbeitenden das Angebot der vergünstigten Artikel wieder häufiger nutzen werden.

Daneben können unsere Beschäftigten seit 2021 ihr Mittagessen in Mehrwegschalen („REBOWL“) mitnehmen – für 5 Euro Pfand. Die Rückgabe ist bei allen REBOWL-Partnern möglich. Das Angebot wurde von unseren Mitarbeitenden gut angenommen: Mehr als 8 000 Mehrwegschalen sind im Umlauf.

Bereits seit 2018 haben wir außerdem gemeinsam mit Sodexo, dem Betreiber unserer Kantinen in Deutschland, den Pfandbecher RECUP pilotiert und seit 2019 an vielen Telekom-Standorten in Deutschland eingeführt. Mehr als 41 100 RECUP-Pfandbecher wurden seit der Pilotierung erworben. Als nachhaltige Alternative kann ein RECUP-Mehrwegbecher circa 500 Einwegbecher ersetzen. Anschließend lässt er sich einfach recyceln. Gegen 1 Euro Pfand bekommen unsere Mitarbeitenden ihren Kaffee oder Tee im RECUP-Mehrwegbecher. Zurückgeben können sie ihn bei allen teilnehmenden RECUP-Partnern. Dort wird das Pfand ausgezahlt, der Becher gespült und wiederverwendet.

Ressourceneffizienz in Netzwerk- und IT-Infrastruktur

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

- Projekte zur Förderung von Energieeffizienz- und Energiesparmaßnahmen in Deutschland und Europa
- Konzernweites Innovationsprojekt zur Entwicklung neuer Ansätze zur Optimierung der Energienutzung und -kosten
- Modernisierung unserer Netzinfrastruktur: Abschaltung des 3G-Netzes in Deutschland

Förderung der Ressourceneffizienz in den Landesgesellschaften
Die Landesgesellschaften setzen neben den zentral gesteuerten Projekten auch weitere Maßnahmen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft und Ressourceneffizienz in Netzwerk- und IT-Infrastruktur um. In den USA wird die Effizienz in Rechenzentren durch die sogenannte Kaltgangeinhausung gesteigert. In Ungarn wird die Nutzung erneuerbarer Energien gefördert: Mitarbeitende übernehmen für einen Spendenbetrag die Patenschaft für Solarmodule, die ein Schulungsgebäude mit Strom versorgen. Im Gegenzug erhalten die Mitarbeitenden verschiedene Leistungen, zum Beispiel einen zusätzlichen Urlaubstag. Weitere Beispiele sind das PC-Recycling bei Magenta Telekom in Österreich sowie die Aufbereitung von Sendemasten in Rumänien.

Nachhaltigere Telekom-Gebäude

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

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

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

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

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

Heizung und Warmwasser
Um unseren Energieverbrauch für Heizung und Warmwasserversorgung weiter zu senken, ermitteln wir regelmäßig den Instandsetzungsbedarf unserer Immobilien in Deutschland und führen Wirtschaftlichkeitsanalysen durch. Hierbei konzentrieren wir uns auf die notwendigen und besonders wirtschaftlichen Maßnahmen, zum Beispiel:

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

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

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

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

- Einsatz von Sensoren, um die Innenraumtemperaturen in Gebäuden in Echtzeit aktiv einzuregeln

- Nutzung von sogenannter Predictive Maintenance (vorausschauende Wartung) zur Instandhaltung und Entstörung von Aufzügen
- Vorausschauende witterungsabhängige Regelung der Gebäudetechnik
- Thermische und strömungstechnische Gebäudesimulation, um die Effizienz der Gebäude und der Gebäudetechnik zu erhöhen

Nachhaltige Telekom-Gebäude international

Auch international setzen wir Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs um, beispielsweise die energetische Optimierung von Großstandorten und die Nachtabschaltung von Werbepylonen. Zukünftig wollen wir zudem Simulationstests durchführen, um Energieeinsparpotenzial in technischen Gebäuden zu ermitteln. Darüber hinaus sensibilisieren wir unsere Mitarbeitenden durch Kampagnen für das Energiesparen. Im Berichtsjahr stellte zum Beispiel die Landesgesellschaft in Kroatien zum diesjährigen Earth Hour in ihren Gebäuden für eine Stunde den Strom ab.

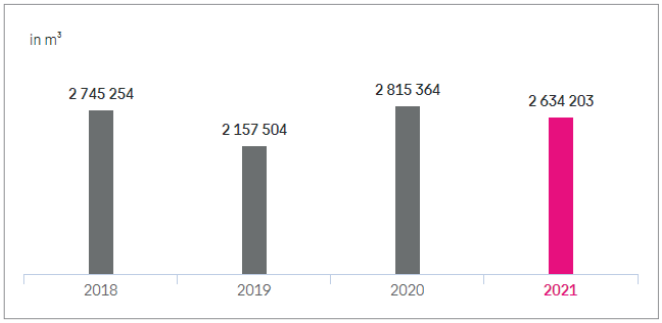
In Griechenland erhielten drei Gebäude der OTE Group die „LEED Gold"-Zertifizierung (Leadership in Energy and Environmental Design): Das Kerameikos-Bürogebäude, das „Cosmote TV Services"-Gebäude sowie das im Jahr 2020 renovierte Bürogebäude im Zentrum von Athen wurden durch das internationale LEED-Zertifizierungsschema für ökologische und nachhaltige Gebäude des U.S. Green Building Council (USGBC) auf „Gold"-Niveau zertifiziert. Auch das „Mill Park"-Gebäude der IT Services Hungary in Budapest hat eine LEED-Zertifizierung erhalten. Konzernweit waren im Jahr 2021 über 290 000 Quadratmeter unserer Gebäudeflächen gemäß LEED oder einem vergleichbaren Standard zertifiziert. Darüber hinaus entsprechen weitere ca. 130 000 Quadratmeter den Kriterien eines Standards für nachhaltige Gebäude, sind jedoch nicht zertifiziert.

Wasserverbrauch

Als Dienstleistungsunternehmen nutzen wir Wasser fast ausschließlich bei unserer Bürotätigkeit. In unseren Zulieferketten spielt der Wasserverbrauch ebenfalls nur eine untergeordnete Rolle. Daher gehört Wasser nicht zu den wesentlichen Themen unseres CR-Managements. Dennoch schließt unsere Umweltrichtlinie die Reduzierung unseres Wasserverbrauchs ein. Über unsere Kennzahl Wasserverbrauch erfassen wir, wie viel Wasser wir jährlich verwenden.

Im Berichtsjahr ist der konzernweite Wasserverbrauch um 6 Prozent leicht gesunken.

In unserem interaktiven Kennzahlentool zum Gesellschaftsvergleich stellen wir detaillierte Informationen zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften bereit.



Schutz der Biodiversität

Eine der Hauptursachen für das Artensterben ist der zunehmende Flächenverbrauch durch Industrie, Landwirtschaft und Verkehr. Als Telekommunikationsunternehmen verbrauchen wir im Vergleich zu Unternehmen vieler anderer Branchen wenig Fläche. Unsere Geschäftstätigkeit wirkt sich jedoch darüber hinaus in anderen Bereichen unserer Wertschöpfungskette – vor allem am Anfang bei unseren Lieferanten – auf die Biodiversität aus. Daher müssen auch unsere Lieferanten unsere Umweltvorschriften einhalten. Wir kontrollieren dies regelmäßig bei unseren Überprüfungen vor Ort (Social Audits).

ICT-Lösungen können zum Erhalt der Artenvielfalt beitragen. In unserem Projekt „Bee and Me" sammeln intelligente Sensoren Daten von Bienenstöcken und übertragen diese an die Imker*innen. Mit einem Blick auf die Smartphone- oder Tablet-App wissen die Imker*innen, ob ihre Bienen gesund sind. So können sie bei Auffälligkeiten gezielt eingreifen. Insgesamt 42 Bienenstöcke haben wir mittlerweile in Europa aufgebaut – 23 konventionelle und 19 digitale, die mit Sensoren ausgestattet sind. Insgesamt beherbergen wir somit rund 1,7 Millionen Bienen. Im Frühjahr 2022 möchten wir das Projekt erweitern und Bienenstöcke beispielsweise in Indien aufstellen.

Wir arbeiten außerdem mit Umwelt- und Naturschutzorganisationen zusammen. Die Erlöse unserer verschiedenen Sammelaktionen der Handy-Rücknahme in Deutschland kamen bisher unter anderem folgenden Organisationen zugute: Landesbund für Vogelschutz Bayern e.V., Pro Wildlife e.V., Projekte zum Schutz von Gorillas der Zoologischen Gesellschaft Frankfurt und Artenschutzprojekte des Tierparks Hellabrunn, München.

Die Verträglichkeit von elektromagnetischen Feldern des Mobilfunks ist ein Thema in der Öffentlichkeit: So wurde auch 2021 über mögliche Auswirkungen auf Tiere und Pflanzen diskutiert. Das Bundesamt für Strahlenschutz hat festgestellt: Aktuell gibt es keine wissenschaftlichen Hinweise dafür, dass hochfrequente Felder, die unterhalb der gesetzlichen Grenzwerte liegen, die Pflanzen- und Tierwelt gefährden.

Im Kampf gegen den Klimawandel unterstützen wir internationale Aufforstungsprojekte. Bäume speichern CO_2, erzeugen Sauerstoff, regulieren den Wasserhaushalt, bieten unzähligen Arten einen Lebensraum und fördern damit die Artenvielfalt. Unsere aktive Partnerschaft mit Plant-for-the-Planet haben wir nach öffentlicher

Kritik an der Stiftung im Jahr 2020 offiziell beendet. Im Rahmen der von der Stiftung angestoßenen „Trillion Tree Campaign“ engagieren sich jedoch viele unserer Mitarbeitenden weiterhin, indem sie Baumspenden oder auch Baumpflanzungen organisieren. Daher steigt die Anzahl der gepflanzten Setzlinge in unserem interaktiven Baumzähler weiter an. Mit unserer Aktion „Magenta-Wald“ bündeln wir konzernweit bestehende Projekte und verdeutlichen, dass viele kleine Gesten gemeinsam Großes bewirken. Jede*r kann mitmachen, über das Internet Bäume pflanzen lassen und Spenden tätigen oder gemeinsam lokal Bäume pflanzen und diese mitsamt der Geodaten registrieren lassen. Im virtuellen „Magenta-Wald“ können sich Spender*innen außerdem namentlich verewigen. Zudem haben wir unsere Mitarbeitenden gebeten, wenn möglich die Suchmaschine Ecosia zu nutzen und damit zur globalen Aufforstung – und zu unserem „Magenta-Wald“ – beizutragen: Durch Einnahmen aus Suchanzeigen pflanzt Ecosia in über 30 Ländern zusammen mit lokalen Organisationen Bäume. Im Jahr 2021 konnten durch unsere Ecosia-Suchanfragen über 26 950 Baumpflanzungen finanziert werden. Zusammen mit unseren selbst gepflanzten sowie gespendeten Bäumen ist unser „Magenta-Wald“ im Berichtsjahr um über 29 400 Bäume gewachsen.

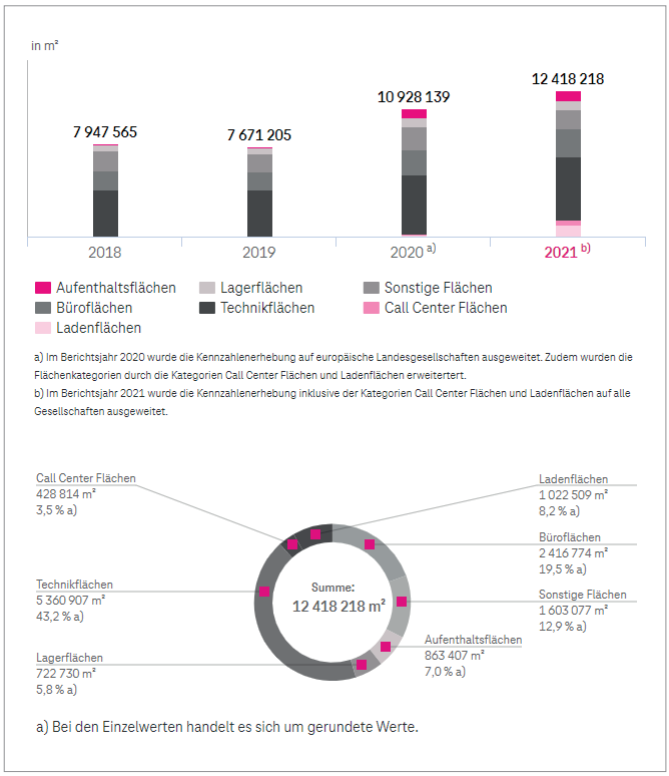
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact

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

Flächennutzung

Die vom Konzern Deutsche Telekom genutzten Grundstücke decken den wesentlichen Bedarf an Technik-, Büro-, Lager-, Aufenthalts-, Call Center-, Laden- und sonstigen Flächen. Mit insgesamt 12 418 218 Quadratmetern ist die Summe genutzter Flächen aufgrund einer Ausweitung der Kennzahlenerhebung gegenüber dem Vorjahr gestiegen.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)

Global Compact

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

Umweltfreundliche Produkte & Services

Ökologisches Produktdesign

Wie können wir unsere Produkte nachhaltiger gestalten und ihre negativen Umweltauswirkungen im gesamten Lebenszyklus minimieren? Dieser Frage widmen wir uns schon früh im Produktentwicklungsprozess. Unsere „Sustainability by Design Guidelines“ geben den Produktentwickler*innen dafür konkrete Informationen und Richtlinien an die Hand. Die Richtlinien decken beispielsweise Aspekte wie „Nachhaltige Verpackungen“, „Gefährliche Inhaltsstoffe“ und „Nachhaltige Geräteentwicklung“ ab.

Damit werden wir unserem eigenen Anspruch gerecht, unser nachhaltiges Angebot stetig zu verbessern und zu erweitern. Außerdem begegnen wir der steigenden Nachfrage von Verbraucher*innen nach nachhaltigeren Mobilfunk- und Festnetz-Produkten.

Eco Rating eingeführt

Gemeinsam mit den Telekommunikationsunternehmen Orange, Telefónica, Telia Company und Vodafone haben wir 2021 die „Eco Rating“-Initiative ins Leben gerufen und damit ein neues Nachhaltigkeitsrating für Mobiltelefone etabliert. Bis Ende 2021 sind bereits über 150 Handymodelle nach der Eco-Rating-Methode bewertet worden. Ziel ist es, für Endkund*innen einheitliche und präzise Informationen über die Umweltauswirkungen des gesamten Lebenszyklus von Mobiltelefonen bereitzustellen – von der Produktion über die Nutzung bis hin zu Transport und Entsorgung. Die Handys werden anhand von Informationen bewertet, die von den Herstellern zur Verfügung gestellt werden. Insbesondere die Aspekte Langlebigkeit, Reparatur- und Recyclefähigkeit, Klimaverträglichkeit sowie Ressourcenschonung werden dabei berücksichtigt. Damit schaffen wir mehr Transparenz in der Mobilfunk-Industrie und tragen dazu bei, den gesamten ökologischen Fußabdruck zu verringern. Gleichzeitig soll das Eco Rating die Gerätehersteller motivieren, noch nachhaltigere Produkte zu entwickeln. Im Berichtsjahr wurde das Label bereits in 24 europäischen Ländern eingeführt; eine Einführung außerhalb Europas – darunter Südafrika, Brasilien, Argentinien, Chile, Kolumbien, Ecuador, Mexiko, Peru und Uruguay – erfolgt derzeit sukzessive.

Darüber hinaus arbeiten wir seit 2021 gemeinsam mit Samsung an der Entwicklung eines nachhaltigen 5G-Smartphones für den Massenmarkt, das einfach zu reparieren sein soll und mit herausnehmbarer Batterie ausgestattet wird. Es soll Ende 2022 auf den Markt kommen.

Ökologische Verantwortung im Einkauf

Um umweltfreundliche Produkte anbieten zu können, arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten zusammen. In einer konzernweit gültigen nachhaltigen Einkaufsstrategie haben wir Richtlinien für unsere Beschaffungsprozesse definiert.

Festgeschrieben sind unsere Grundsätze zudem in verschiedenen Normen und Standards, wie unserem Lieferantenkodex und dem Leitfaden für den Einkauf. In unserer Konzernrichtlinie „Globale Einkaufsrichtlinie“ sind die Nachhaltigkeitsprinzipien für den Einkauf fixiert. Diese Kriterien werden im gesamten Beschaffungsprozess berücksichtigt. 2021 haben wir in einem umfangreichen Pilotprojekt unsere spezifischen Nachhaltigkeitskriterien bei der Lieferantenauswahl von IT- und Netzwerk/Hardware-Produkten überarbeitet. Ab 2022 sollen diese neuen Kriterien bei ausgesuchten Ausschreibungen mit hohem Einkaufsvolumen angewendet werden. Die Nachhaltigkeitskriterien fließen hier mit einer Gewichtung von 20 Prozent in die Lieferantenauswahl ein. Wenn ein Lieferant unsere im Lieferantenkodex festgeschriebenen Nachhaltigkeitsanforderungen nicht zufriedenstellend erfüllt, starten wir einen Eskalationsprozess. Mit verschiedenen Kontrollinstrumenten, beispielsweise Risikoanalysen und Audits, überprüfen wir die Einhaltung unserer Standards. Zudem sind unsere ESG KPIs ein wichtiges Steuerungselement für den Einkauf.

Weitere Informationen zu Nachhaltigkeit im Einkauf finden Sie hier.

Grüner Shop

Unter dem Schlagwort „Green Point of Sale“ (deutsch: Grüner Shop) haben wir Maßnahmen zusammengefasst, mit denen wir das Thema Nachhaltigkeit in unseren Shops in Europa in den Fokus rücken.

Um die Nachhaltigkeitsaspekte der Produkte in unseren Shops für unsere Kund*innen sichtbar zu machen, nutzen wir unser Nachhaltigkeitslabel #GreenMagenta und veranschaulichen unsere Nachhaltigkeitsstrategie durch verschiedene Kommunikationskampagnen. Wir führen Nachhaltigkeitsschulungen für unsere Shop-Mitarbeitenden durch, damit sie unsere Kund*innen gezielter beraten können. Bereits mehr als 4 000 Beschäftigte haben teilgenommen.

Im Sinne des „Green Point of Sale“ nutzen wir in unseren Shops 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien und gestalten zudem die Einrichtung sowie Beleuchtung unserer Shops nachhaltiger. Seit 2019 werden in Europa in allen neuen oder renovierten größeren Shops recycelbare LED-Leuchten genutzt. In den Shops verwenden wir außerdem einen nachhaltigen Öko-zertifizierten Bio-Bodenbelag, den wir mit dem Label #GreenMagenta gekennzeichnet haben. Rund 45 Shops in Europa sind zudem mit Pflanzenwänden – sogenannten Green Walls – ausgestattet; für 2022 sind über 20 weitere in Planung. Auch unsere Green Walls tragen das Label #GreenMagenta. Darüber hinaus wurden energiesparende Bildschirme eingeführt und seit 2020 europaweit Einwegplastik aus den Shops verbannt. Beispielsweise haben wir alle

Plastikbecher für die Kaffeeautomaten durch nachhaltigere Alternativen ersetzt. Allein in Österreich werden so monatlich um die 6 000 Plastikbecher eingespart. In Deutschland wurden recycelte PET-Tragetaschen eingeführt; für eine Tasche werden fünf recycelte PET-Flaschen aufbereitet. Und auch unseren Papierverbrauch reduzieren wir: Papierlose Stores gibt es bereits in der Slowakei und den Niederlanden. Flächendeckend werden in allen Landesgesellschaften digitale Rechnungen und Online-Bezahlmethoden angeboten. Europaweit bieten wir in einigen Shops zudem „Repair Bars“ an. Dort reparieren wir Displays, Akkus und Backcover von Apple-, Samsung- und Huawei-Geräten oder tauschen sie aus. Für das Jahr 2022 planen wir die Einführung einer noch nachhaltigeren Unternehmenskleidung für die Mitarbeitenden in unseren Shops in Deutschland. Dabei streben wir einen hohen Anteil an ökologischen und/oder recycelten Materialien an.

Unser Ziel ist es, in ganz Europa Nachhaltigkeitskriterien bei der Gestaltung unserer Shops zu berücksichtigen. Anfang 2021 haben wir eine europaweite „Green Point of Sale“-Community gegründet, die Nachhaltigkeitsthemen in regelmäßigen virtuellen Treffen vorantreibt. Dabei geht es unter anderem um lokale grüne Initiativen in den Landesgesellschaften, die Sichtbarkeit unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten in den Stores, Papierreduktion und unseren nachhaltigen Handy-Kreislauf. Für 2022 haben wir uns vorgenommen, das Möbelinventar und Design unserer Shops noch nachhaltiger zu gestalten.

Ökologisch nachhaltige Produkte

Wir bieten unseren Kund*innen immer mehr Produkte, Services und Dienstleistungen mit Nachhaltigkeitsbezug an. Basis dafür bildet das „grüne Netz“ der Deutschen Telekom, das zu 100 Prozent mit erneuerbaren Energien betrieben wird. Unser Angebot machen wir mit den Kennzeichnungen #GoodMagenta oder #GreenMagenta kenntlich. Außerdem haben wir 2021 gemeinsam mit anderen Netzbetreibern das Eco Rating eingeführt. Mit diesen Kennzeichnungen zeigen wir transparent auf, welche Handys einen positiven Beitrag zum Umweltschutz leisten. Unser Angebot nachhaltiger Produkte und Services haben wir im Jahr 2021 weiter ausgebaut. Neben nachhaltigen Endgeräten wie Routern, Media Receivern und dem Fairphone bieten wir auch nachhaltiges Zubehör an. Außerdem gehören Mietmodelle und die Wiederaufbereitung oder das Recycling von Festnetz-Endgeräten oder Smartphones zu unserem ökologisch nachhaltigen Portfolio.

Erstes nachhaltiges 5G-Smartphone

Im Berichtsjahr haben wir das erste nachhaltige 5G-Smartphone in Deutschland, Österreich und den Niederlanden auf den Markt gebracht: Das Fairphone 4 ist aktuell das einzige Smartphone mit dem deutschen Umweltzeichen „Blauer Engel“. Es ist modular aufgebaut und benötigt somit weniger Ressourcen, spart Emissionen und ist das erste Elektronikmüll-neutrale Mobiltelefon.

Nachhaltiger Smartphone-Kreislauf

Im Berichtsjahr haben wir unser nachhaltiges Produktportfolio in Deutschland um die Angebote „Trade MyMobile“, „ReUse MyMobile“ und „Insure MyMobile“ erweitert. Im Rahmen von „Trade MyMobile“ kaufen wir gebrauchte Smartphones an – unabhängig davon, ob sie von der Telekom oder anderen Anbietern stammen. Wir garantieren eine zertifizierte Löschung alter Daten. Viele dieser Geräte lassen wir anschließend aufbereiten, wobei wir möglichst auf den Austausch von Bauteilen verzichten. Stattdessen werden innovative Verfahren eingesetzt, um den Verbrauch von Ressourcen zu minimieren. Durch eine neue, innovative Tiefenpolitur wird das Display nachhaltig erneuert. So muss es nicht ersetzt, sondern kann ressourcensparend weiterverwendet werden. Jedes Gerät durchläuft vor dem Verkauf 65 Tests mit denselben funktionellen Standards wie bei Neugeräten. Nachhaltig und sicher verpackt gelangt das Gerät anschließend wieder in den Produktkreislauf.

Danach bieten wir die Geräte inklusive einer 24-Monate-Gewährleistung unter „ReUse MyMobile“ wieder zum Kauf an, verlängern dadurch den Lebenszyklus der Geräte und tragen zur Ressourcenschonung bei. Unsere neu gestaltete Verpackung ist biologisch abbaubar – auch die umweltfreundlichen Aufkleber sowie der Aufdruck. Die Innenverpackung ist versiegelt und sicher, dennoch können Kund*innen das Display durch ein Sichtfenster ohne Folie bereits im Laden begutachten.

Die neue „Insure MyMobile“ Handy-Versicherung inkl. Apple Care Service ist nicht nur für neue Geräte, sondern auch für wiederaufbereitete Smartphones hinzubuchbar. Auch damit verlängern wir die durchschnittliche Lebensdauer der Geräte, da sie im Schadensfall kostenlos repariert werden. Mit dem Kauf eines „ReUse MyMobile“-Smartphones sparen Interessierte bis zu 200 Euro im Vergleich zum Kauf eines Neugeräts. Die Produkte wurden mit unserem Label #GreenMagenta gekennzeichnet.

Umsetzung in den Landesgesellschaften

Auch in den Landesgesellschaften bieten wir ökologisch nachhaltige Produkte und Services an: So hat beispielsweise Magenta Telekom in Österreich im Jahr 2021 die mit dem #GreenMagenta-Label gekennzeichnete Kategorie „Magenta Refurbished“ in ihr Portfolio aufgenommen und bietet damit aufbereitete Mobiltelefone an. In Rumänien und Tschechien können Kund*innen Router und Modems mieten, sodass sie nach einem Austausch weiterverwendet werden können. In Ungarn können unsere Kund*innen die Datenerweiterungsoption „ExtraNet Green 1 GB“ wählen. Die gleiche Energiemenge, die für die Datenübertragung benötigt wird, erzeugt Magyar Telekom mit den eigenen Solarkraftwerken. Die Anlage erzeugt genug Strom, um jährlich etwa 450 000 Gigabyte Daten ausschließlich mit grüner Energie zu übertragen.

Angebote für Geschäftskund*innen

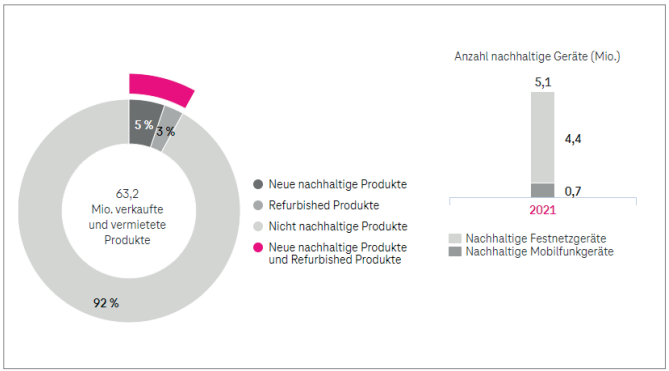
Auch unsere Geschäftskund*innen wollen wir dabei unterstützen, ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und regulatorische Vorgaben – etwa durch den EU Green Deal – umzusetzen. Insgesamt wurden bereits sieben Kundenlösungen von T-Systems International mit unserem #GreenMagenta-Label gekennzeichnet – vier davon sind im Berichtsjahr neu hinzugekommen: Ein Beispiel ist „M.A.R.S.“, eine Lösung zur Verwaltung von alten Datensystemen. Diese werden auf Cloud-Servern gespeichert, die zu 100 Prozent mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen betrieben werden. Auch vier Produkte der Telekom Deutschland wurden 2021 mit dem #GreenMagenta-Label gekennzeichnet. Dazu zählt unter anderem das Handyankaufsportal für Geschäftskund*innen, mit dem wir auch für Unternehmen einen kompletten Handy-Kreislauf an-

bieten. Gemeinsam mit dem Anbieter „everphone“ bieten wir unseren Geschäftskund*innen zudem ein sogenanntes „Device as a Service“-Modell an. Dabei übernehmen wir die komplette Geräteverwaltung – von der aktiven Rückholung der Geräte von den Mitarbeitenden, über den Austausch und die fachgerechte Reparatur von defekten Geräten bis hin zur zertifizierten Entsorgung und anschließendem Recycling. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Telekom-eigene Angebote sowie Herstellerprodukte, die unsere Kund*innen unterstützen, CO_2-Emissionen einzusparen – beispielsweise die vielen Homeoffice-Lösungen, allen voran die Webkonferenz-Angebote. Mit Kommunikationskampagnen wie „Nachhaltig mit IoT“ haben wir unsere Geschäftskund*innen im Berichtszeitraum zu Nachhaltigkeitsthemen informiert: Die Kampagne beschäftigt sich mit Internet-of-Things-Lösungen und ihrem Beitrag zur ökologischen Nachhaltigkeit.

Fortschrittsmessung mit Kennzahlen

Unsere Fortschritte beim Ausbau unseres nachhaltigen Produktangebots messen wir mit verschiedenen Kennzahlen. Zum Beispiel erfassen wir die Anzahl nachhaltiger sowie aufbereiteter Geräte in den Segmenten Mobilfunk und Festnetz. Zusätzlich geben wir an, in welchem Verhältnis der Anteil nachhaltiger Produkte zur Gesamtzahl aller verkauften und vermieteten Geräte steht. 2021 waren bereits mehr als 40 Prozent unserer konzernweit verkauften und vermieteten Festnetzgeräte nachhaltig.

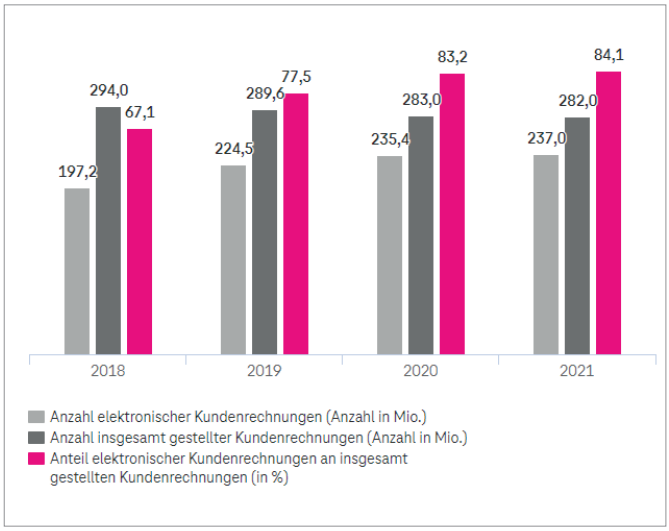
Nachhaltige Produkte Deutsche Telekom Konzern



Darüber hinaus erheben wir Kennzahlen zur Rücknahme von Geräten zu Recyclingzwecken, zu nachhaltig verpackten Produkten und zur Kompensation von CO_2-Emissionen durch den Versand mit DHL GoGreen beziehungsweise durch Baumpflanzaktionen.

Elektronische Kundenrechnungen Mobilfunk und Festnetz in Deutschland

2021 wurden knapp 237 Millionen Kundenrechnungen elektronisch zugestellt. Dies entspricht etwa 84 Prozent der übermittelten Kundenrechnungen und Gutschriftserteilungen für Mobilfunk- und Festnetzkunden in Deutschland. Seit 2017 wurden die Daten mit einer präziseren Berechnungsmethode erfasst.



Deutscher Nachhaltigkeitskodex

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

Global Compact

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

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

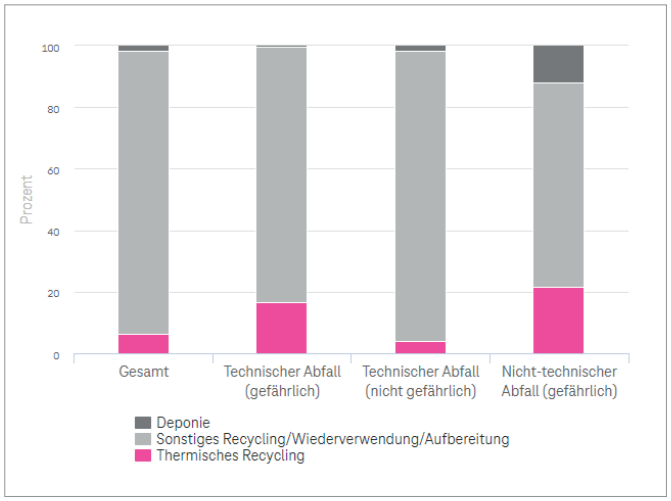
- V04–13 (Prozentsatz an Services zur Erhöhung der Öko-Effizienz der eigenen Produkte)

Abfallvermeidung & Recycling

Abfallmanagement und Recycling

Wir gehen sorgsam mit Ressourcen um – und dementsprechend auch mit Abfällen. Unser Abfallmanagement ist konzernweit nach dem „Internationalen Rahmen für das Abfallmanagement“ einheitlich organisiert. Auf dieser Grundlage legen die Landesgesellschaften eigenverantwortlich messbare Ziele fest und überwachen deren Umsetzung. Dies ermöglicht ihnen, flexibel auf landes- und unternehmensspezifische Rahmenbedingungen einzugehen.

Unser Ziel ist es, so viele Abfälle wie möglich zu recyceln. Im Berichtsjahr haben die europäischen Landesgesellschaften ein gemeinsames Ziel festgelegt: Bis 2024 sollen keine anfallenden elektronischen Abfälle oder zurückgenommenen Geräte, wie beispielsweise Smartphones, Router oder Laptops, auf der Mülldeponie landen, sondern wie in Deutschland fachgerecht entsorgt oder recycelt werden. 2021 haben wir unser konzernweites Kennzahlenset zum Abfallmanagement weiterentwickelt und neben dem Abfallaufkommen auch Zahlen zur Verwertung der technischen und gefährlichen Abfälle erhoben.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 306–1 (Abfall)
- GRI 306–2 (Abfall)
- GRI 306–4 (Abfall)
- GRI 306–5 (Abfall)

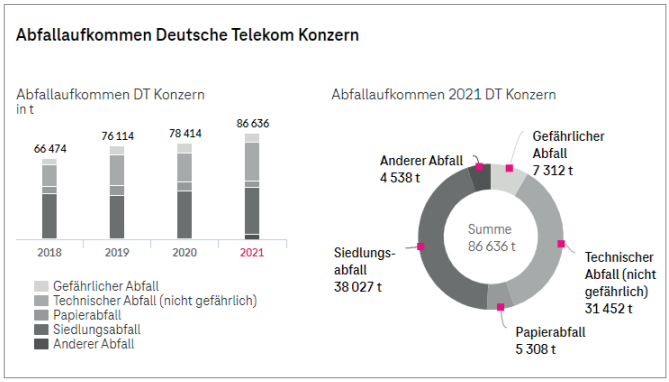
Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

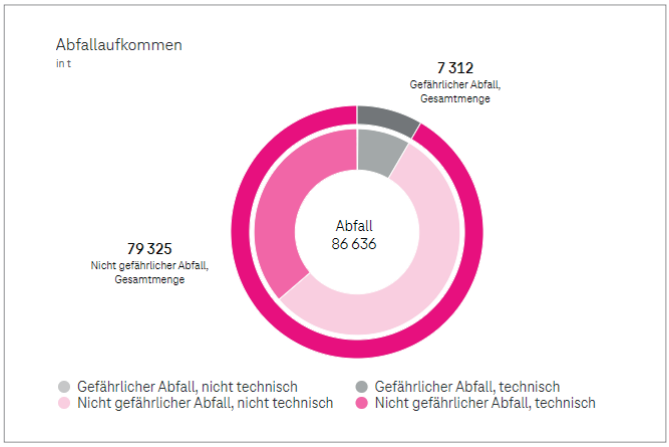
- Code TC-TL-440a.1 (Management von Produkten am Ende der Gebrauchsdauer)

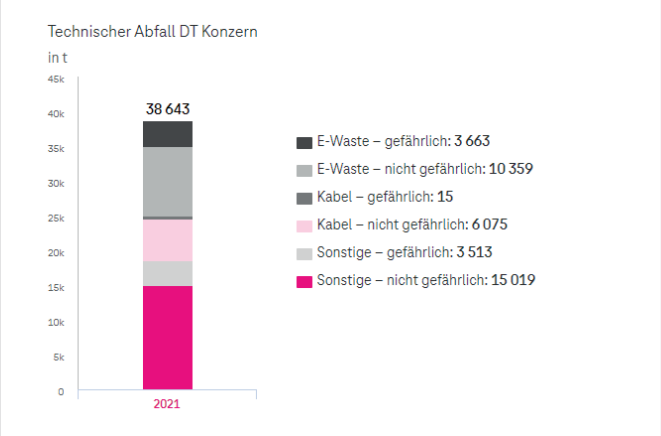
Abfallaufkommen (inklusive E-Waste)

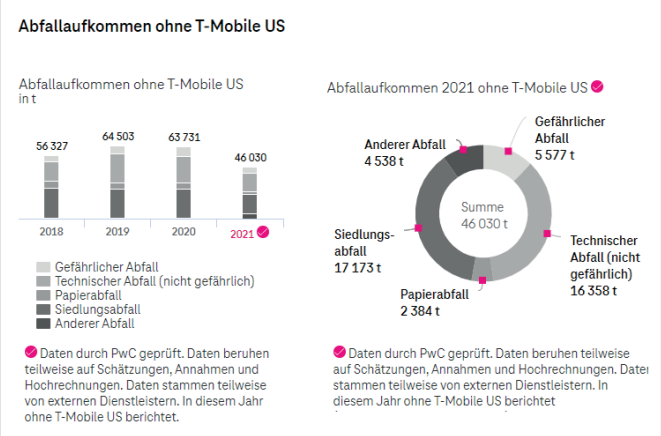
Als Teil unseres Abfallmanagements bilden wir unser Abfallaufkommen transparent ab. Im Berichtsjahr haben wir unser Kennzahlenset zum technischen Abfall erweitert, sodass erstmalig zwischen elektronischem Abfall (E-Waste), Kabelabfall und sonstigem technischem Abfall differenziert werden kann. Für die Reduktion von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen haben wir kein konzernweites Ziel vorgegeben. Vielmehr orientieren sich die Landesgesellschaften an unserem 2013 verabschiedeten „Internationalen Rahmen für das Abfallmanagement“; auf dieser Basis entwickeln beziehungsweise aktualisieren sie ihre eigenen Abfallstrategien. Dafür setzen sie sich auch entsprechende Ziele: Im Vordergrund steht dabei, gefährliche Abfälle – zum Beispiel Bleibatterien – zu reduzieren.

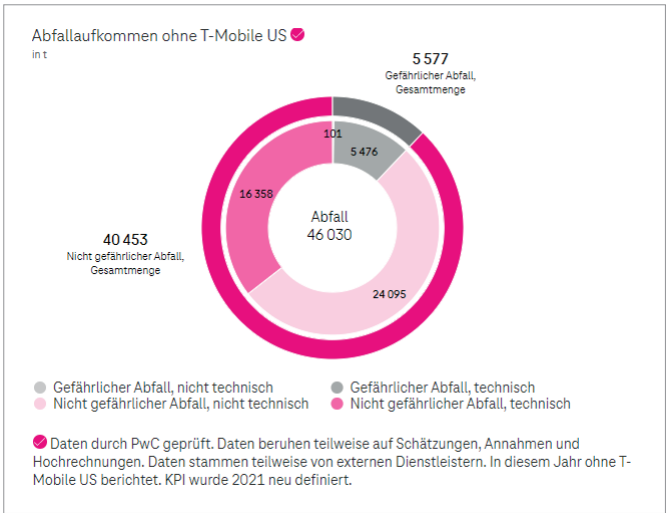
Die konzernweite Abfallmenge ist gegenüber 2020 um 10 Prozent angestiegen. Die Steigerung ist auf eine geänderte Berechnungsmethodik bei T-Mobile US zurückzuführen. Die Abfallmenge ohne T-Mobile US ist um rund 28 Prozent gesunken. In unserem interaktiven Kennzahlentool zum Gesellschaftsvergleich stellen wir detaillierte Informationen zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften bereit.

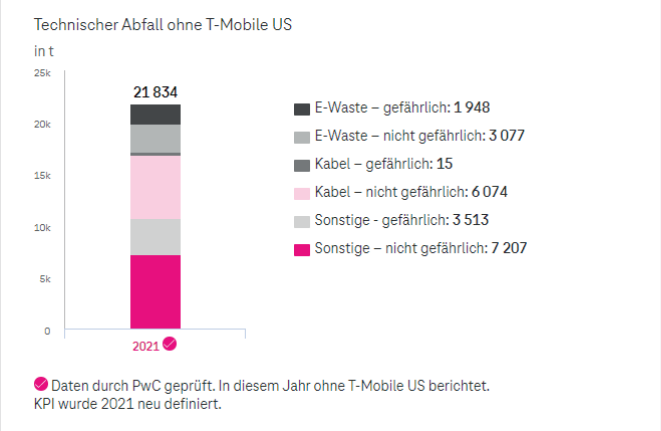








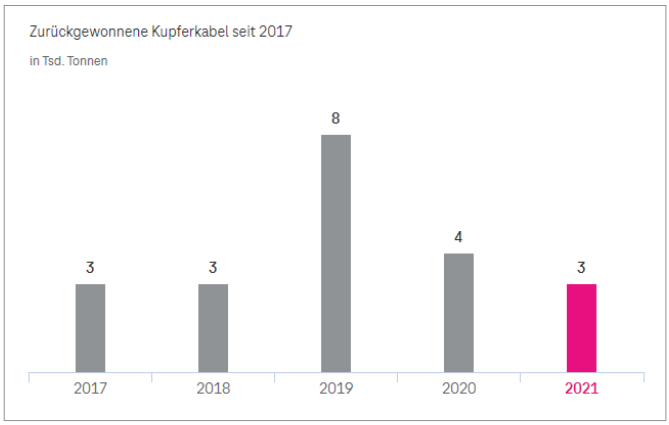




Zurückgewonnene Kupferkabel

Jahrzehntelang bestanden die Telefonleitungen größtenteils aus Kupferkabeln. Durch den Glasfaserausbau werden sie nun teilweise ersetzt. 2016 haben wir deshalb eine konzernweit verbindliche Richtlinie eingeführt: Sie unterstützt die Landesgesellschaften bei der Wiederverwertung und Entsorgung von Altkabeln und enthält auch Anforderungen an das Recycling von Kupferkabeln.

Im Jahr 2021 hat die Telekom allein in Deutschland über 3 171 Tonnen Kupferkabel aus Kabelkanalanlagen gezogen. Zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe bereiten sie umweltgerecht auf. Anschließend werden bis zu 90 Prozent des Materials wieder dem Rohstoffmarkt zugeführt.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 306–1 (Abfall)
- GRI 306–3 (Abfall)

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

- Code TC-TL-440a.1 (Management von Produkten am Ende der Gebrauchsdauer)

Global Compact

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

Papierloses und -vermeidendes Arbeiten

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

Angesichts der enormen Menge von aktuell rund 3 200 Tonnen Papierverbrauch allein an unseren deutschen Standorten und einer Vielzahl von Prozessen, die Papier benötigen, ist die weitestgehend papierlose Telekom ein sehr ambitioniertes Ziel.

Print-on-Demand beispielsweise – das Drucken nach Bedarf und auf Abruf – hat viele Vorteile: Kurzanleitungen werden auftragsbezogen in einer speziell dafür vorgesehenen Anlage gedruckt und müssen nicht vorproduziert, transportiert und gelagert werden. Änderungen in Informationsblättern für unsere Kund*innen können kurzfristig umgesetzt werden und es sammeln sich keine großen

Mengen an veralteten Dokumenten an, die vernichtet werden müssen. Im Berichtsjahr haben wir das Projekt ausgeweitet: Print-on-Demand ist jetzt für die Kurzanleitungen aller Tarife in Deutschland (MagentaZuhause, MagentaTV, Geschäftskunden- und Hybrid-Tarife) verfügbar. Darüber hinaus haben wir überprüft, ob sich auch weitere Materialien – die etwa eine Broschüre oder eine SIM-Karte enthalten – für Print-on-Demand eignen. Nicht alle Materialien, wie die SIM-Karten für unsere Hybrid-Tarife, lassen sich bisher in den Prozess integrieren. Seit März 2021 sind die Print-on-Demand-Anleitungen mit unserem Label #GreenMagenta gekennzeichnet.

Um unseren Verbrauch darüber hinaus weiter zu minimieren, haben wir 2021 in Deutschland weitere Maßnahmen umgesetzt – und damit rund 275 Tonnen Papier eingespart:

- Die Korrespondenz mit unseren Millionen Kund*innen ist einer der größten Hebel zur Papiereinsparung. Dank Online-Rechnungen und zunehmend digitaler Kommunikation haben wir 2021 rund sechs Millionen Sendungen weniger verschickt als 2020 – das entspricht 100 Tonnen Papier.
- Ein Teil unserer Lieferscheine steht nun digital zur Verfügung. Durch diese Umstellung umfassen die Papierscheine nur noch eine statt zwei Seiten – womit wir jährlich sieben Tonnen Papier einsparen.
- Pandemiebedingt arbeiteten mehr Beschäftigte mobil von zu Hause aus; so wurden an den betrieblichen Arbeitsplätzen weniger Unterlagen ausgedruckt. Daneben haben Sensibilisierungs- und Digitalisierungsmaßnahmen zu weiteren Einsparungen beim Drucken geführt – insgesamt 46 Tonnen im Jahr 2021. Auch weichen Flipcharts, Notizbücher und Co. zunehmend digitalen Alternativen.
- Nach dem erfolgreichen Start eines Pilotprojekts zur Druckreduktion in der Telekom-Zentrale in Bonn soll bald ein weiterer Standort folgen. Mit Blick auf die Zukunft wollen wir die Druckerflotte der Telekom an allen Standorten deutlich verringern.
- Über unsere „Mitarbeiter-App“ werden Personal- und Abrechnungsprozesse – wie z. B. Reisekostenabrechnungen – digital und papierlos abgewickelt.
- Auch rund um unsere Shops konnten wir viel Papier einsparen: So hat sich die Papiermenge bei unserem „Mehr Magenta“-Magazin im Vergleich zum Vorjahr um rund 32 Tonnen reduziert. Durch den Verzicht auf Papiertüten haben wir weitere 5 Tonnen Papier eingespart.
- Ebenso reduzierte sich die Papiermenge aus dem Flyerversand an deutschlandweite Haushalte um rund 90 Tonnen.
- Bis wir unser Ziel erreichen, nutzen wir zertifiziertes Papier aus nachhaltigen Quellen. Zudem sind derzeit über 50 Prozent der Artikel unseres Bürosortiments nachhaltig zertifiziert. Bis 2025 wollen wir alle Produkte, für die es eine zertifizierte Alternative gibt, umstellen.

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

- Slovak Telekom: Dank mehr Online-Rechnungen werden rund 10 Tonnen Papier pro Monat eingespart. Daneben verzichtet die slowakische Landesgesellschaft in den Shops auf Papierflyer und Kund*innen können Verträge komplett digital abschließen.
- Kroatien: Seit 2021 erhalten auch Geschäftskund*innen von Hrvatski Telekom Online-Rechnungen, wodurch noch weniger Papier verwendet wird.
- Magenta Telekom in Österreich: Auch hier erhalten Kund*innen auf Wunsch ihre monatlichen Rechnungen online – im Jahr 2021 wurden so 91 Millionen Seiten Papier eingespart. Zudem spendet Magenta für jeden Wechsel auf digitale Rechnungen 3 Euro für Aufforstungsprojekte der Stadt Wien.
- T-Systems in Brasilien: 90 Prozent der Kund*innen erhalten ihre Rechnungen online; auch Lieferantenverträge werden durch digitale Signaturen papierlos abgewickelt.
- T-Mobile Polska: Für jede zweite Seite eingespartes Papier durch die Umstellung auf Online-Rechnungen bei Geschäftskund*innen pflanzt T-Mobile Polska einen Baum.
- T-Mobile US: In den USA steigt die Quote digitaler Alternativen zu Rechnungen und Flyern ebenfalls weiter an. Zudem wurden die Drucker in den Bürogebäuden reduziert, um Ressourcen zu sparen.
- Griechenland/OTE: Mit der „MyNet.Go“-App können die Mitarbeitenden unter anderem papierlose Urlaubsanträge stellen.
- DT IT Solutions Russia: Zur Förderung des „Paperless Office“ wurden Personalprozesse und -dokumente digitalisiert sowie digitale Signaturen eingeführt.
- DTSE: Mit dem Projekt „Let‘s go paperless“ wird der Papierverbrauch reduziert und so viele Prozesse wie möglich werden digitalisiert. Eine Digitalisierungs-Community bietet Tipps und Anregungen sowie Workshops und digitale Tools an, um Papier zu sparen und die Anzahl der Drucker zu reduzieren.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 306–2 (Abfall)

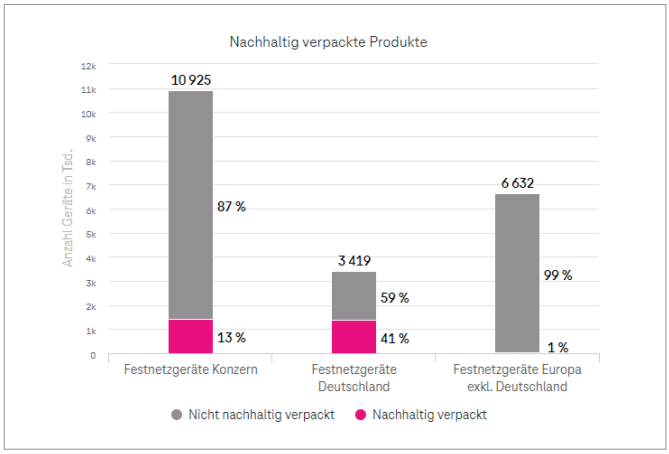
Nachhaltige Produktverpackung

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, Verpackungsmaterial zu reduzieren und stellen unsere Produktverpackungen auf nachhaltige Alternativen um: So sollen ab Mitte 2022 alle neu auf den Markt kommenden Telekom-gebrandeten Produkte in Deutschland und Europa nachhaltig verpackt sein. Für die Umstellung haben wir entsprechende Nachhaltigkeitskriterien entwickelt und in einer Verpackungsrichtlinie festgehalten. Unter anderem wollen wir recycelbare und biologisch abbaubare Materialien, soweit möglich Altpapier und nur ungiftige Etiketten sowie Aufdrucke (z. B. aus Sojatinte) verwenden. Die Verpackungsrichtlinie ist Teil unserer konzernweit gültigen (mit Ausnahme von T-Mobile US) „Standard Design Specifications“, in denen auch nachhaltige Anforderungen an Produktbestandteile und Design enthalten sind. Alle Produkthersteller müssen diese Kriterien bei der Entwicklung von Telekom-Geräten erfüllen. 2021 waren bereits circa 1,4 Millionen neue Telekom-gebrandete Produkte, die in Deutschland verkauft oder vermietet wurden, entsprechend unserer Kriterien nachhaltig verpackt.

Für unsere Produkte verwenden wir unter anderem PaperFoam, eine biobasierte und biologisch abbaubare Alternative zu herkömmlichen Verpackungsmaterialien. PaperFoam ist ungiftig, papierrecycelbar und verringert den CO_2-Fußabdruck im Vergleich zu anderen Materialien um bis zu 85 Prozent. In Deutschland ist seit 2021 der Speedport Smart 4 Router damit verpackt. Dieser hat außerdem ein Gehäuse aus 95 Prozent recyceltem Kunststoff.

Auch bei nicht Telekom-gebrandeten Geräten, die wir von Drittanbietern beziehen, setzen wir auf nachhaltige Produktverpackungen: Bis Ende 2022 sollen Smartphones von Drittanbietern, die wir in Europa vertreiben, eine nachhaltige Verpackung haben. Im Zuge unserer Qualitätsprüfungen untersuchen wir derzeit die Nachhaltigkeit der bestehenden Verpackungen. Werden unsere Nachhaltigkeitsstandards nicht eingehalten, suchen wir den Dialog mit den Herstellern. Einige Hersteller erfüllen unsere Anforderungen bislang noch nicht vollständig, haben aber vielversprechende Pläne für nachhaltige Verpackungen vorgestellt. Im Jahr 2021 waren rund zwei Drittel aller durch die Deutsche Telekom verkauften Smartphones in der EU nachhaltig verpackt.

Erstmalig berichten wir in diesem Jahr konzernweite Kennzahlen zu nachhaltig verpackten Geräten und differenzieren dabei zwischen nachhaltig verpackten eigenen Festnetzgeräten sowie nachhaltig verpackten Mobilfunkgeräten (z. B. mobile Router, Smartphones und Tablets). 2021 betrug der Anteil der nachhaltig verpackten Mobilfunkgeräte konzernweit 0,01 Prozent. Der Anteil der eigenen nachhaltig verpackten Festnetzgeräte lag bei 13 Prozent.



Darüber hinaus wollen wir auch die Logistik nachhaltiger gestalten und beispielsweise Versandverpackungen optimieren. Hierbei verzichten wir insbesondere auf Plastik. Eine umfassende Analyse zeigte: 2021 haben wir in Deutschland mehr als 60 000 Quadratmeter Plastikfolie eingespart. Das entspricht über acht Fußballfeldern. Durch bedarfsgerechte Produktion von Verpackungen verwendeten wir zudem bereits 80 Prozent weniger Papier. Seit wir 2020 eine Pappschrott-/Zerkleinerungsmaschine eingeführt haben, können wir pro Jahr weitere 50 Tonnen an zusätzlichem Papier als Füllmaterial sparen. Um noch mehr Optimierungspotenziale auszuschöpfen, sind wir im Dialog mit den Landesgesellschaften außerhalb Deutschlands und erarbeiten gemeinsam innovative Konzepte.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 301–3 (Materialien)
- GRI 306–2 (Abfall)

Rücknahme von Mobilgeräten

Die europäischen Landesgesellschaften (ausgenommen Deutschland) haben sich zum Ziel gesetzt, bis 2024 eine Million alte Mobilgeräte einzusammeln und durch Wiederaufbereitung oder Recycling in den Kreislauf zurückzuführen. Auch in Deutschland engagieren wir uns über die gesetzlichen Anforderungen hinaus dafür, gebrauchte Handys zu sammeln – so wurden seit 2003 über 3,3 Millionen Geräte zurückgenommen.

Im Rahmen unseres nachhaltigen Smartphone-Kreislaufs können Altgeräte über den Handy-Ankauf „Trade MyMobile“ an die Telekom verkauft werden. Die gebrauchten Mobilgeräte werden – wenn sie sich für die Aufbereitung und Weiternutzung eignen – zertifiziert erneuert. Unter „ReUse MyMobile“ werden sie in den Kreislauf zurückgeführt und wieder verkauft. Durch die Weiternutzung wird ihre Ökobilanz deutlich verbessert. Mit „Insure MyMobile“ bieten wir zudem eine Handy-Versicherung für neue und wiederaufbereitete Smartphones.

Geschäftskund*innen können das Handyankaufsportal zur Rückgabe von Smartphones und Tablets nutzen. Damit bieten wir auch für Unternehmen einen kompletten Handykreislauf an.

Gebrauchte Mobilgeräte können in Deutschland – ohne Akkus – per Post an uns geschickt oder in eine Telekom-Sammelbox eingeworfen werden. Insgesamt wurden im Jahr 2021 von der Telekom in Deutschland rund 203 000 gebrauchte Handys und Smartphones zurückgenommen oder angekauft. Über das Online-Portal kann sich jede*r für die Handy-Sammlung engagieren und eine kostenlose Sammelbox bestellen. Auch bei diesen Geräten wird überprüft, ob sie weitergenutzt werden können. Geräte, die sich nicht mehr für eine Wiederaufbereitung eignen, werden in spezialisierten Betrieben in Deutschland umwelt- und fachgerecht recycelt. Die so gewonnenen metallischen Rohstoffe werden ebenfalls in den Kreislauf zurückgeführt und wiederverwendet.

Im Berichtsjahr haben wir eine breit angelegte Handy-Sammelaktion mit dem Radiosender WDR 2 durchgeführt. Im Aktionszeitraum im Oktober 2021 wurde im Radio intensiv über Nachhaltigkeit, Handy-Rückgabe und „Urban Mining“ berichtet. Insgesamt haben wir rund 5 000 Geräte von den WDR-Hörer*innen erhalten. Die Erlöse kommen humanitären Projekten in Ländern zugute, in denen Gold, Kupfer oder Silber auch für die Produktion von Smartphones abgebaut werden. Alle gesammelten Geräte transportieren wir kontrolliert und sicher zum Telekom Recycling Center. Dort wird jedes Handy elektronisch erfasst und in einer Datenbank bewertet. Etwa 10 bis 15 Prozent von ihnen können weiterverwendet werden. Von diesen Handys und Smartphones werden alle Daten der vorherigen Nutzer*innen sorgfältig gelöscht. Defekte Handys oder Geräte, bei denen die zertifizierte Datenlöschung zu aufwendig wäre, werden durch das Telekom Recycling Center in Deutschland fach- und umweltgerecht recycelt. Von den Materialien werden bis zu 100 Prozent ein weiteres Mal verwendet – als recycelte Metalle oder zur Energieerzeugung.

Bei unseren Sammelprozessen kooperieren wir mit dem Rücknahmespezialisten Teqcycle. Gemeinsam setzen wir auf sichere Lösungen, die dem aktuellen Stand der Technik entsprechen: bei der Sammlung und dem Transport der gebrauchten Geräte sowie bei der Löschung von Daten. Hohe Sicherheitsstandards im Datenschutz halten wir ein – der gesamte Rückholprozess ist in Bezug auf den Datenschutz von der Prüfgesellschaft DEKRA zertifiziert. Das gemeinsame Rücknahmesystem der Telekom in Deutschland und Teqcycle über das Handysammelcenter ist außerdem mit dem staatlichen Umweltzeichen Blauer Engel ausgezeichnet.

Mit den Erlösen aus der Vermarktung und dem Recycling unterstützen wir Projekte im Natur- und Umweltschutz sowie soziale Projekte der Kooperationspartner des Handysammelcenters.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 301–3 (Materialien)
- GRI 306–1 (Abfall)
- GRI 306–2 (Abfall)

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

- Code TC-TL-440a.1 (Management von Produkten am Ende der Gebrauchsdauer)

Global Compact

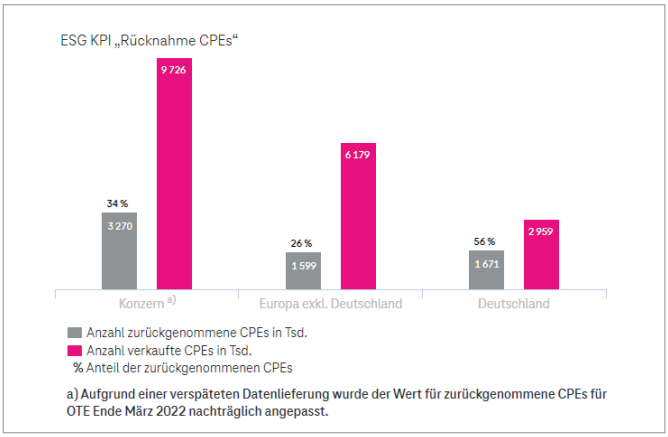
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)

ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ (inklusive Mobiltelefone)

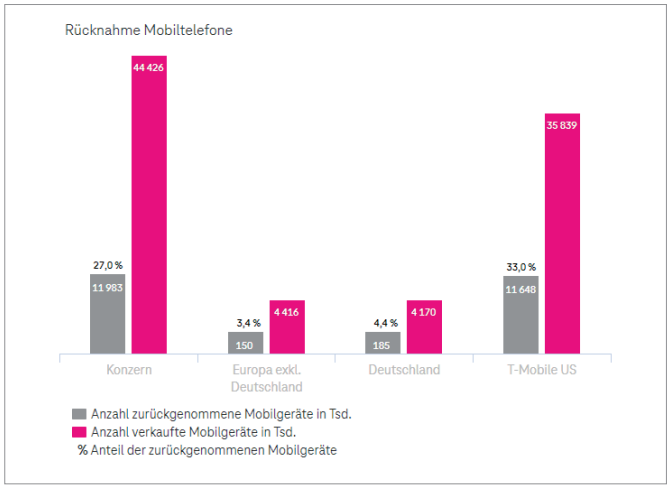
Wir berichten den ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ mit der Bezugsgröße „Anzahl in Umlauf gebrachter mobile Endgeräte“. So lässt sich der Anteil der zurückgenommenen mobilen Endgeräte an der Anzahl der in den Markt gebrachten Endgeräte abbilden. Eine ökologisch wünschenswerte, längere Verwendung der Geräte wirkt sich damit positiv auf den Wert des KPI aus.

Der ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ lag im Jahr 2021 für den Konzern (ohne T-Mobile US und DTSE Einheiten) bei 3,7 Prozent. Von jährlich 100 in Umlauf gebrachten Geräten nehmen wir also rund 3,7 durch Sammelaktionen wieder zurück. Im Jahr 2021 haben wir unsere Datenerfassung erweitert und weisen neben der Rücknahme von Mobilgeräten zusätzlich auch die Rücknahme von Mobiltelefonen aus. Der KPI zur Rücknahme von Mobiltelefonen lag 2021 bei 3,9 Prozent.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern



Im Jahr 2021 wurden konzernweit über 12 Millionen Mobiltelefone zurückgenommen – rund 11,6 Millionen allein von T-Mobile US. Der KPI liegt damit für T-Mobile US bei 33 Prozent und der Konzernwert inklusive T-Mobile US bei 27 Prozent. Ziel der Handy-Rücknahme ist es, alten Handys ein zweites Leben zu geben oder sie gegebenenfalls ordnungsgemäß zu recyceln und die dort enthaltenen wertvollen Rohstoffe zu sichern. Dadurch konnten seit 2003 in Deutschland schon über 3,3 Millionen gebrauchte Geräte ressourcenschonend wiederverwendet oder recycelt werden. Auf diese Weise konnten wir dazu beitragen, die Ökobilanz von Mobilgeräten zu verbessern.



Die Erfassung der zurückgenommenen Endgeräte erfolgt in Kilogramm oder über die Stückzahl. Bei der Erhebung in Kilogramm wird ein konzerneinheitlicher Umrechnungsfaktor von 7,25 Stück pro Kilogramm zugrunde gelegt, sofern kein landesspezifischer Umrechnungsfaktor vorliegt. Die in den Markt gebrachten mobilen Endgeräte umfassen Smartphones, Simple Phones, Tablets und mobile Festnetz-Geräte. Aus Gründen der Datenqualität werden Stückzahlen aus dem Einkauf berichtet.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 301–3 (Materialien)
- GRI 306–1 (Abfall)

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

- TC-TL-440a.1 (Management von Produkten am Ende der Gebrauchsdauer)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 7 (Regeln und Prozesse)
- Kriterium 10 (Innovations- und Produktmanagement)
- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)
- Kriterium 12 (Ressourcenmanagement)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

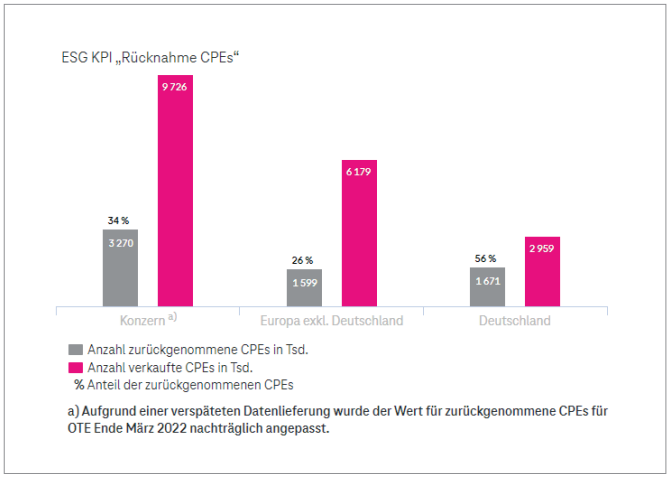
- E14–01 (Recyclingquote)

ESG KPI „Rücknahme CPEs“ (Festnetz)

Vor dem Hintergrund unserer Kreislaufstrategie setzen wir uns auch für die Wiederaufbereitung und das fachgerechte Recycling von CPEs (Customer Premises Equipment) ein. Zu CPEs zählen Modems, Router, Repeater und TV-Receiver. Ziel der Rücknahme ist es, alten Geräten ein zweites Leben zu geben oder sie gegebenenfalls ordnungsgemäß zu recyceln und die enthaltenen wertvollen Rohstoffe zu sichern.

2021 berichten wir erstmalig den ESG KPI „Rücknahme CPEs“ und die Anzahl generalüberholter CPEs. Im Jahr 2021 wurden konzernweit mehr als 3 Millionen CPEs zurückgenommen und 18 Prozent davon generalüberholt.

Unser Ziel ist es, den Prozess der Rücknahme und Aufbereitung weiter zu optimieren und ein 100-prozentig nachhaltiges Management der gesammelten CPEs zu erreichen. Das bedeutet, dass alle in den europäischen Landesgesellschaften zurückgenommenen CPEs entweder aufgearbeitet, für eine zukünftige Aufarbeitung gelagert oder recycelt werden. Mit der Umsetzung entsprechender Maßnahmen beginnen wir im Jahr 2022.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 301–3 (Materialien)
- GRI 306–1 (Abfall)

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

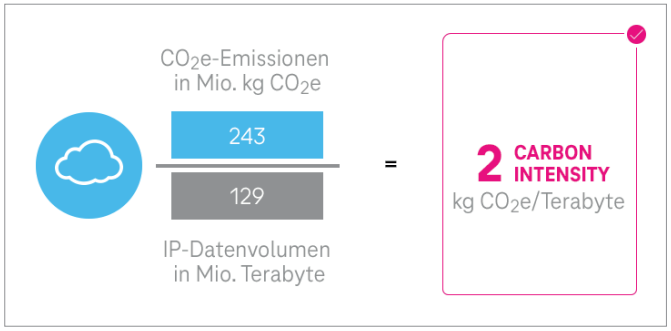
- Code TC-TL-440a.1 (Management von Produkten am Ende der Gebrauchsdauer)

CO_2e-Emissionen

ESG KPI „Carbon Intensity“ DT Konzern

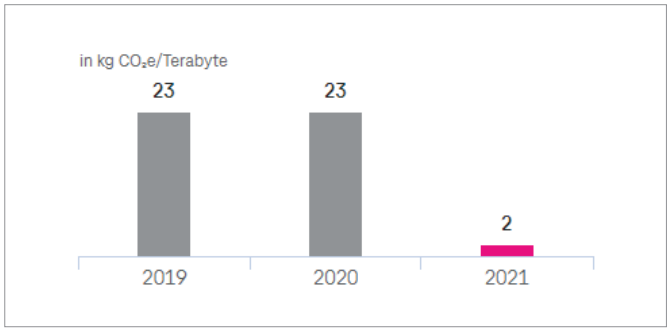
Seit 2016 berichten wir den ESG KPI „Carbon Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „CO_2-Emissionen“ setzt dieser die CO_2e-Emissionen ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze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

Unser Ambitionsniveau: KPI senken



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

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



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

Global Compact

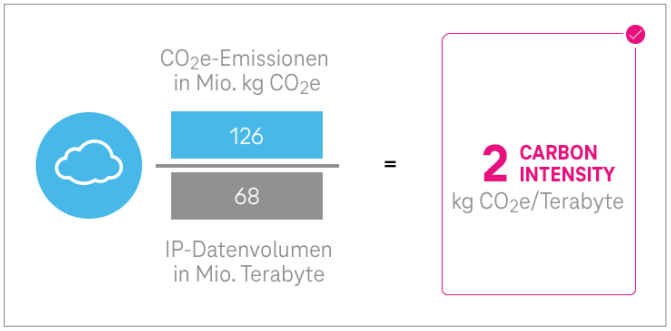
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- E02–01 (Treibhausgasemissionen Scope 1–3)

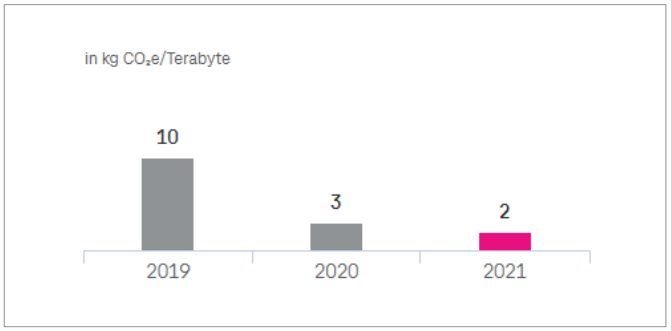
ESG KPI „Carbon Intensity“ DT Konzern in Deutschland

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



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

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



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–4 (Emissionen)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

Global Compact

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

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- E02–01 (Treibhausgasemissionen Scope 1–3)

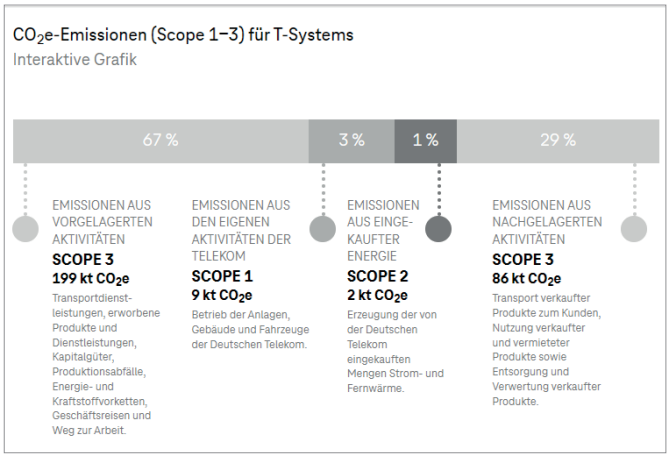
CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 1–3) DT Konzern

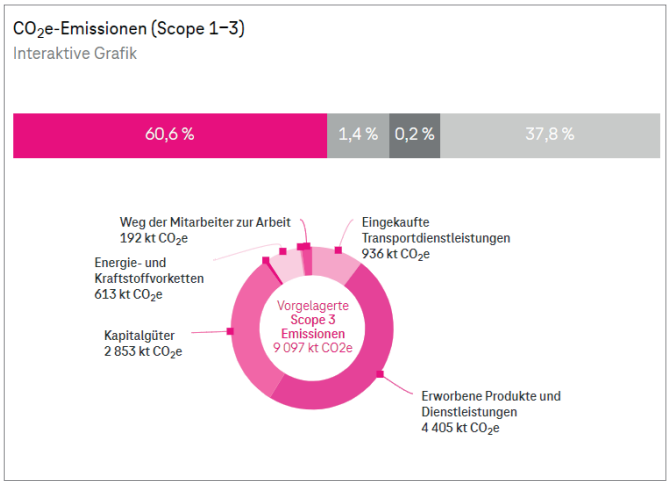
Wir stellen unsere Treibhausgasemissionen Scope 1 bis 3 einheitlich dar, um sie miteinander vergleichen zu können. Dazu rechnen wir sie in Kilotonnen CO_2-Äquivalente (CO_2e) um. Indem wir die Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette aufschlüsseln, erhalten wir einen Überblick, wo in unserer Wertschöpfungskette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

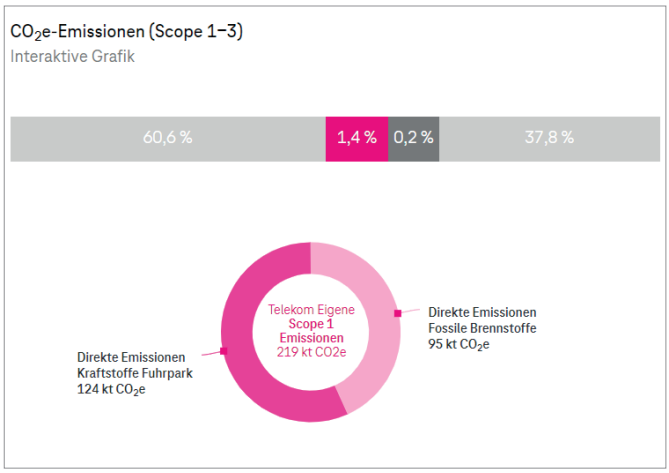
Durch die vollständige Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien konnten wir unsere Scope-2-Emissionen im Berichtsjahr deutlich senken. 2021 betrugen die marktbasierten Scope-1- und Scope-2-Emissionen konzernweit circa 247 000 Tonnen CO_2e. Damit sind sie rund 90 Prozent geringer als im Vorjahr.

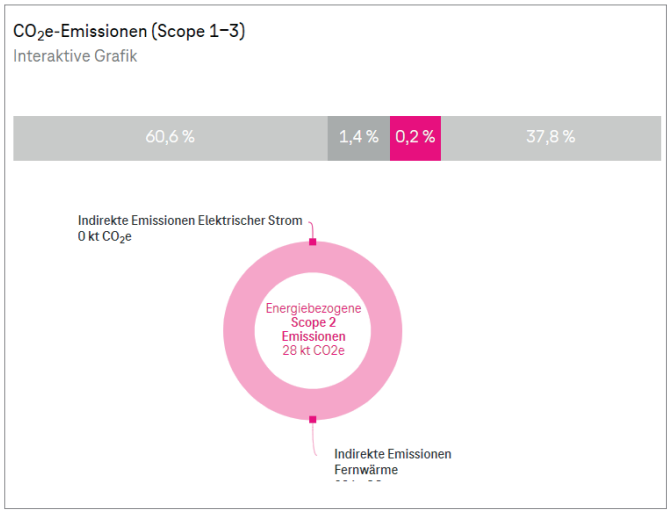
Die Scope-3-Emissionen sind 2021 im Vergleich zum Vorjahr gestiegen: von 13,9 auf rund 14,8 Millionen Tonnen CO_2e. Die meisten dieser Emissionen entstanden bei der Herstellung von Produkten und Komponenten (insbesondere von Endgeräten und Netztechnologie) sowie bei der Nutzung unserer Produkte und Dienstleistungen (zum Beispiel verkaufte oder vermietete Fest- und Mobiltelefone, Router und Media Receiver) durch unsere Kund*innen. Außerdem rechnen wir die Emissionen hinzu, die bei der Nutzung unserer Dienstleistungen durch eigene Geräte der Kund*innen entstehen – beispielsweise Laptops oder Fernsehgeräte. Auch die Emissionen, die bei der Herstellung und dem Transport von Technologie für den Aufbau unserer Netze anfallen, werden berücksichtigt.

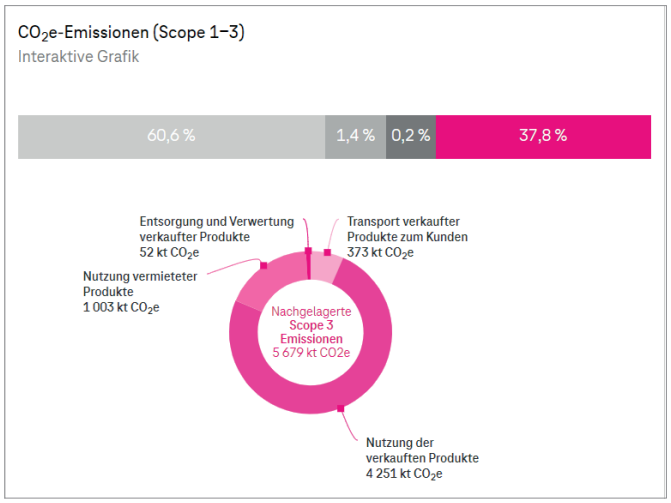
Derzeit untersuchen wir verschiedene Faktoren, die die Menge unserer künftigen Emissionen beeinflussen werden: So wirken sich die flächendeckende Einführung des Internet Protocol (All-IP) sowie die Klimaschutzanstrengungen unserer Lieferanten positiv aus. Ebenso führen sinkende Strommixfaktoren sowie die bessere Energieeffizienz der Endgeräte zur Nutzung unserer Produkte und Dienste voraussichtlich zu sinkenden Emissionen. Demgegenüber steht möglicherweise eine größere Anzahl an (neuen) Geräten zur Nutzung unserer Angebote. Auch die Umstellung auf den neuen Mobilfunk-Standard 5G, eine größere Netzabdeckung und höherwertige Festnetz-Anschlüsse werden voraussichtlich einen höheren Emissionsausstoß zur Folge haben.

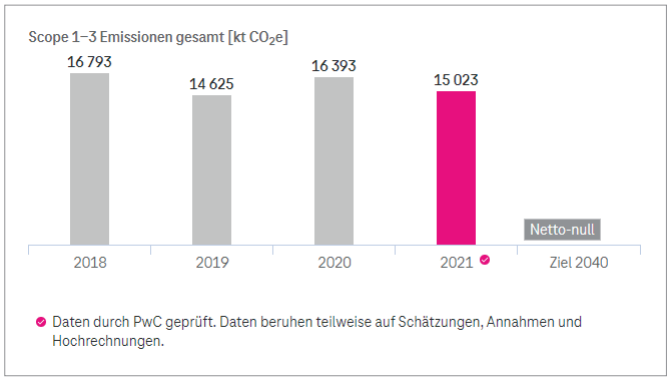












Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–3 (Emissionen)

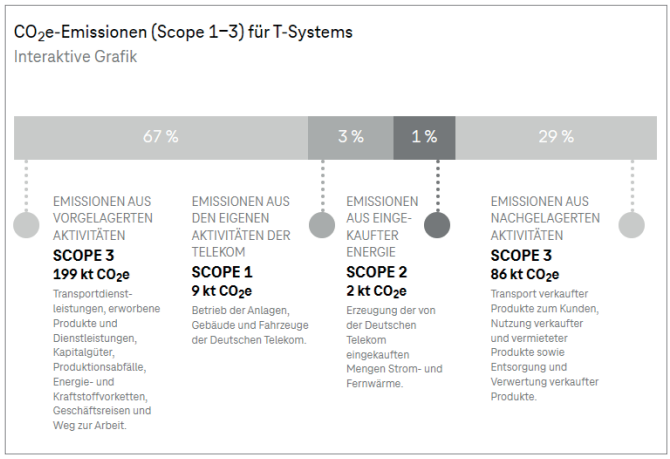
Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

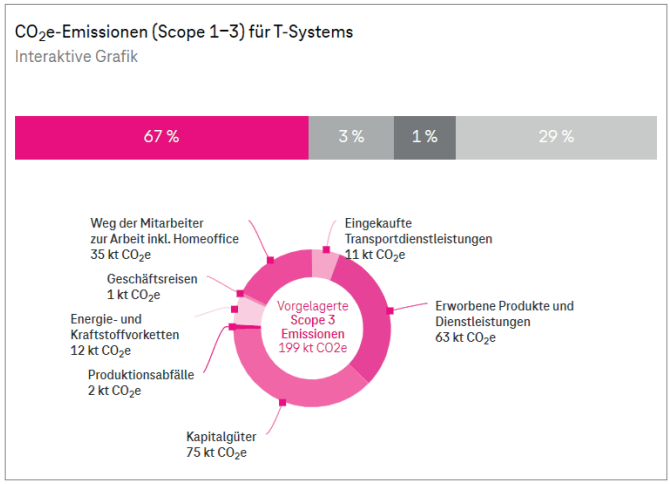
- Die wichtigsten Kennzahlen zur Messung und zum Management klimabezogener Chancen und Risiken

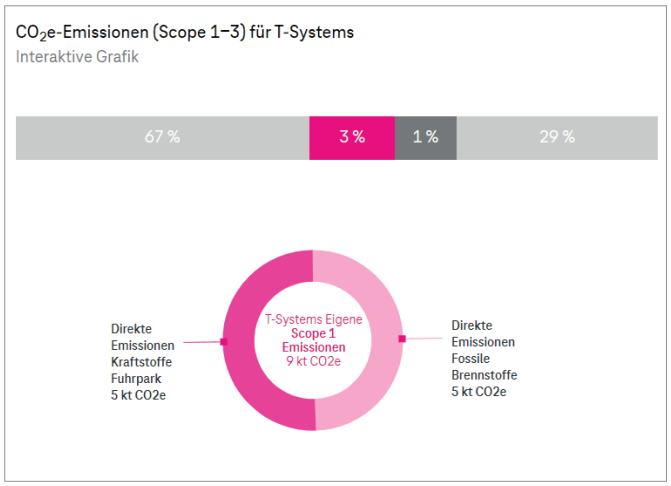
CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 1–3) T-Systems International

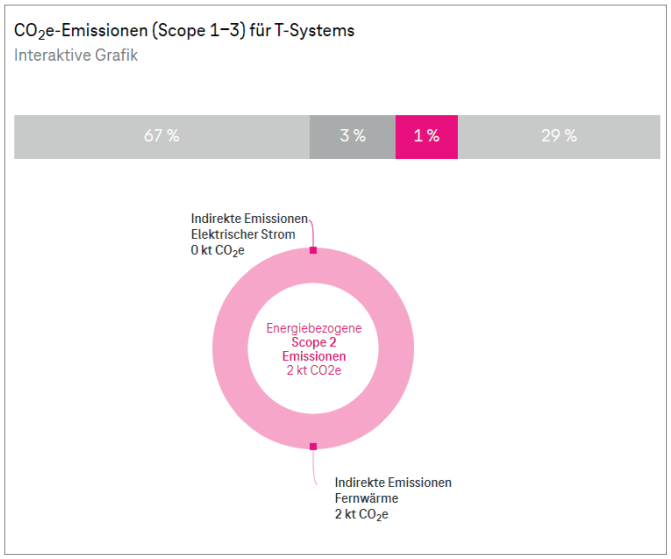
Neben der Konzerndarstellung weisen wir die Emissionen Scope 1–3 auch gesondert für T-Systems International aus. Wir stellen unsere Treibhausgasemissionen Scope 1–3 einheitlich dar, um sie miteinander vergleichen zu können. Dazu rechnen wir sie in Kilotonnen CO_2-Äquivalente (CO_2e) um. Außerdem schlüsseln wir die Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette auf. So erhalten wir einen Überblick, wo in unserer Wertschöpfungskette der Großteil der Emissionen anfällt.

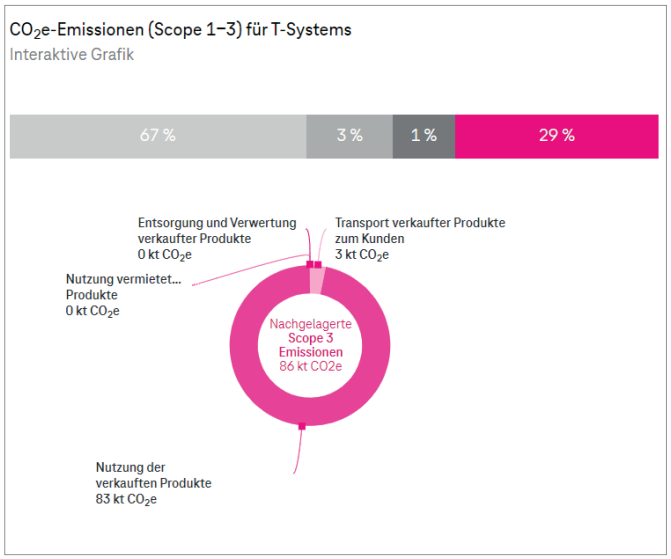
2021 betrugen die marktbasierten Scope-1- und Scope-2-Emissionen für T-Systems circa 11 000 Tonnen CO_2e. Im Jahr 2021 betrugen die Scope-3-Emissionen betrugen 285 000 Tonnen CO_2e und machen dadurch den größten Teil der Emissionen aus. Die meisten dieser Emissionen entstanden in der vorgelagerten Wertschöpfungskette sowie bei der Nutzung unserer Produkte und Dienstleistungen durch unsere Kund*innen. Dort rechnen wir auch die Emissionen hinzu, die bei der Nutzung unserer Dienstleistungen durch eigene Geräte der Kund*innen entstehen – beispielsweise Laptops oder Tablets.





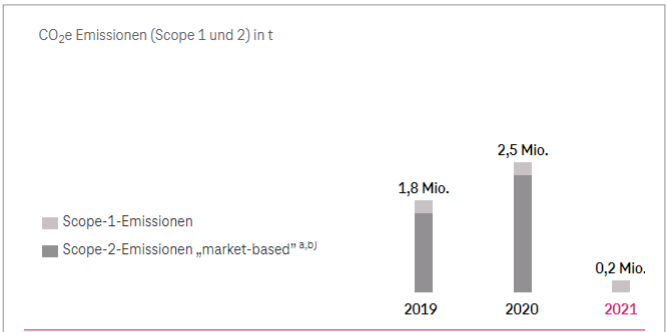






CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 1 und 2)

Unsere CO_2-Emissionen sind maßgeblich durch den Stromverbrauch getrieben. Daher berichten wir in der untenstehenden Tabelle besonders detailliert die Konzernwerte der Scope-2-Emissionen, die aus unserem Stromverbrauch resultieren. Wir differenzieren dabei nach den Methoden „market-based“ und „location-based“ und folgen damit der „GHG Protocol Scope 2 Guidance“. Die markt- und ortsbasierten Emissionen werden in CO_2-Äquivalenten ausgewiesen. Diese Umstellung erfolgte, um einen transparenten Vergleich zwischen den Emissionen Scope 1–3 zu ermöglichen, und um sich konsistent an den Anforderungen der Science-Based Targets Initiative auszurichten, an denen sich auch die neue Zielsetzung orientiert. Führende Methode in der Berichterstattung ist der „market-based“-Ansatz. Bei dieser Methode werden die Emissionen mit einem spezifischen Emissionsfaktor („Versorgerfaktor“) pro DT-Gesellschaft berechnet. Dieser Faktor ist vom tatsächlichen Energieeinkauf (Strommix) eines Unternehmens abhängig; der Einkauf erneuerbarer Energien (Direktbezug, Zertifikate) wirkt sich dabei emissionsmindernd aus.[a)]
Bei der „location-based" Methode werden - im Gegensatz zur „market-based“ Methode - pauschal die Emissionsfaktoren für das jeweilige Land verwendet („Landesmixfaktor“) der International Energy Agency (IEA). Dabei wird der tatsächliche Energieeinkauf (Strommix) eines Unternehmens also nicht berücksichtigt, d.h. auch nicht der über den Landesmix hinausgehende Bezug erneuerbarer Energien. Entwicklung gegenüber Vorjahr: Die nach „market-based“ Methode berechneten Scope-2-Emissionen sind gegenüber dem Vorjahr um ca. 90 Prozent gesunken. Die starke Änderung zum Vorjahr resultiert aus der konzernweiten Nutzung von Grünstrom, PPAs und Herkunftsnachweisen. Seit 2021 decken wir unseren Stromverbrauch konzernweit zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien und haben somit eines unserer Klimaziele erreicht.



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

	2019	2020	2021
Gesamt in Mio.	1,8	2,5	0,2
t CO_2e-Emissionen Scope 1	253 940 c)	235 261	218 731
t CO_2e-Emissionen Scope 2 („market-based“) a,b)	1 543 311 c)	2 276 607	27 850
t CO_2e-Emissionsreduktion durch zusätzlichen Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energien (PPA, GOO, RECS)	1 506 541	1 705 363	4 607 367

Scope 2 „location-based“

	2019	2020	2021
t CO_2e-Emissionen Scope 2 („location-based“)	3 438 913 c)	4 815 423	4 635 217

[a] Liegen keine „Versorgerfaktoren“ für die „market-based“ Methode vor: Verwendung des landesbezogenen „Residualfaktors“ (beruht auf dem RE-DISS Projekt der Europäischen Kommission, in dem der nationale Anteil erneuerbarer Energien bewertet wurde). Liegt auch kein Residualfaktor vor, wird der IEA Faktor genutzt (analog „location-based“ Methode). Der Wert des Emissionsfaktors im Residualmix liegt i.d.R. über dem „Landesmixfaktor“ der IEA. In allen Fällen werden Zertifikate für erneuerbare Energien berücksichtigt.
[b] Für die Landesgesellschaft T-Mobile US wurden die Scope-2-Emissionen („market-based“) bis 2020 mit den eGRID-Emissionsfaktoren berechnet, welche von der amerikanischen Environmental Protection Agency nach unterschiedlichen Netzregionen der USA ausgewiesen werden. Außerdem wurden die aus Power Purchase Agreements (PPA) bezogenen Strommengen aus erneuerbaren Energiequellen emissionsmindernd berücksichtigt.
[c] Die Werte wurden gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahrs korrigiert.

Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen. Enthält Kompensationen durch zugekaufte Zertifikate.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

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

Global Compact

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

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

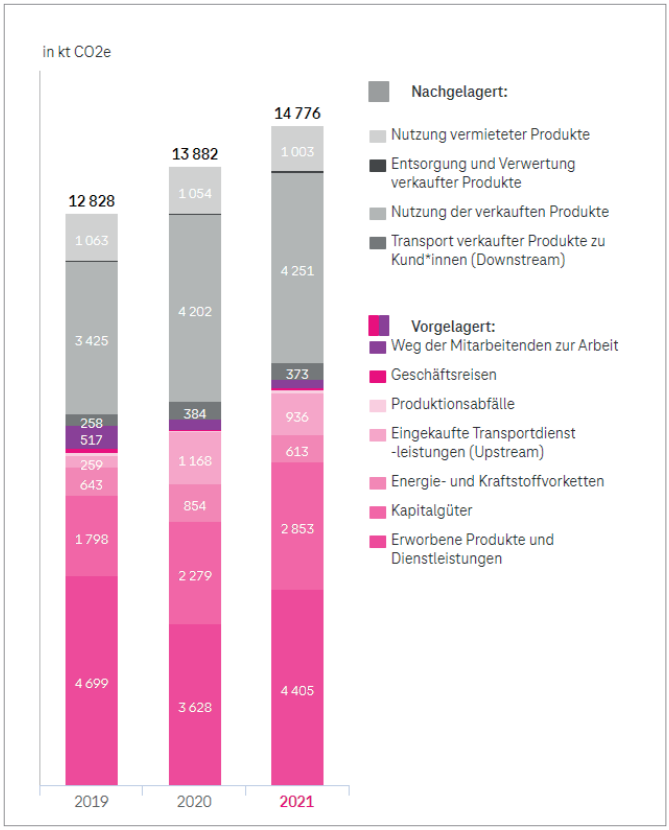
- E02–01 (Treibhausgasemissionen Scope 1–3)

CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 3) DT Konzern

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

Um unsere Scope-3-Emissionen zu senken, integrieren wir das Thema Klimaschutz zunehmend in unseren Lieferketten. Dieses Engagement spiegelt sich unter anderem im „Supplier Engagement Rating“ des CDP wider, bei dem wir erneut die Bestnote „A“ erreicht haben. Unser ESG KPI „CDP Supply Chain Program“ gibt Aufschluss darüber, inwieweit das Volumen unserer Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten vom „CDP Supply Chain“-Programm abgedeckt ist.

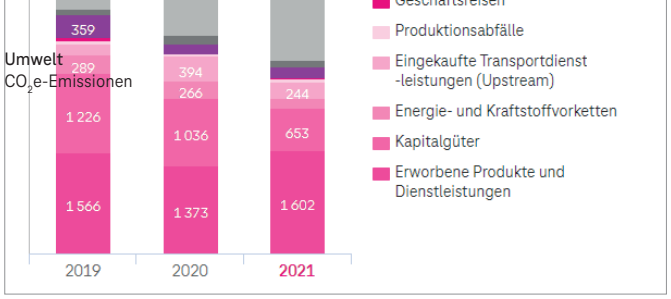
In der Grafik werden die Scope-3-Emissionen von 2019–2021 dargestellt, aufgeschlüsselt nach den Emissionsquellen. Vorgelagerte Emissionen machten 2021 rund 62 Prozent der Scope-3-Emissionen aus, nachgelagerte Emissionen etwa 38 Prozent. Die Basisdaten, die zur Berechnung der Scope-3-Emissionen verwendet wurden, werden im Kennzahlen-Tool berichtet. Weitere Informationen zur Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette finden Sie hier.



CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 3) DT EU*

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

In der Grafik werden die Scope-3-Emissionen von 2019–2021 dargestellt, aufgeschlüsselt nach den Emissionsquellen. Vorgelagerte Emissionen machten 2021 rund 39 Prozent der Scope-3-Emissionen aus, nachgelagerte Emissionen etwa 61 Prozent. Die Basisdaten, die zur Berechnung der Scope-3-Emissionen verwendet wurden, werden im Kennzahlen-Tool berichtet. Weitere Informationen zur Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette finden Sie hier.



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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

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

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- E02–01 (Treibhausgasemissionen Scope 1–3)

CO_2-Kompensation

Um Treibhausgase zu vermeiden, setzen wir unter anderem auf erneuerbare Energien und reduzieren durch energieeffizientere Technologien unseren Energieverbrauch. Bisher können wir auf diese Weise jedoch noch nicht alle CO_2-Emissionen vermeiden. Deshalb kompensieren wir diese Emissionen durch Investitionen in zertifizierte Klimaschutzprojekte.

Wie wir die Emissionen von Veranstaltungen kompensieren, ist in unserer Event Policy festgelegt. Im Jahr 2021 haben wir über 18 000 Tonnen CO_2 durch verschiedene Maßnahmen kompensiert. Rund 17 000 Tonnen CO_2 wurden durch Erneuerbare-Energien-Projekte ausgleichen. Weitere rund 1 300 Tonnen CO_2 konnten wir durch Carbon Removal Projekte kompensieren.

In t CO_2	2021
Carbon Offsets Gesamt	18 494
Carbon Removal Projekte	1 329
Erneuerbare-Energien-Projekte	17 165

Um unser Ziel der Klimaneutralität bis Ende 2025 zu erreichen, werden wir in Maßnahmen zur langfristigen Bindung von CO_2-Emissionen investieren und arbeiten dafür eine entsprechende Strategie aus.

Enablement Faktor

Enablement Faktor: Kund*innen sparen CO_2

Wir ermöglichen unseren Kund*innen mit unseren Produkten und Lösungen, ihre Emissionen zu verringern. Mit dem sogenannten Enablement Faktor setzen wir dieses Einsparpotenzial auf Seiten der Kund*innen mit unserem eigenen CO_2-Fußabdruck in Beziehung. So können wir unsere Gesamtleistung – positiv wie negativ – im Klimaschutz bewerten. Seit 2014 untersuchen wir das nutzerseitige Einsparpotenzial verschiedener Produkte; 17 solcher Bewertungen haben wir im Jahr 2021 durchgeführt. Zusätzlich haben wir erneut die Emissionsminderungen aus der Installation von effizienten Wandladestationen für Elektroautos, sogenannte Wallboxen, aufgenommen. Das größte Einsparpotenzial in Deutschland liegt im Bereich „Connected Cars“ mit 6,8 Millionen Tonnen CO_2, gefolgt von Videokonferenzen mit 4,5 Millionen Tonnen CO_2. Weitere Einsparpotenziale liegen beim „Cloud Computing“: Unsere Kund*innen können ihre CO_2-Emissionen reduzieren, indem sie unsere Cloud-Angebote nutzen und ihre bestehende Infrastruktur in unsere effizienten Rechenzentren auslagern. Bessere Server, energieeffizientere Rechenzentren und eine höhere Auslastung der Infrastruktur können so zu Einsparungen in der Größenordnung von bis zu 80 Prozent des Energieverbrauchs und der damit verbundenen Emissionen bei unseren Kund*innen führen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–3 (Emissionen)

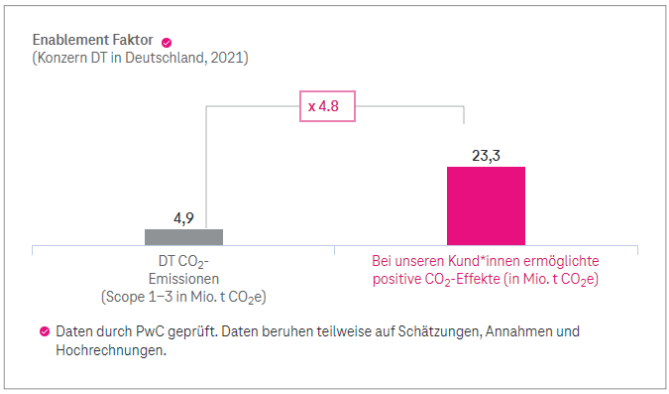
ESG KPI „Enablement Faktor“ DT Konzern in Deutschland

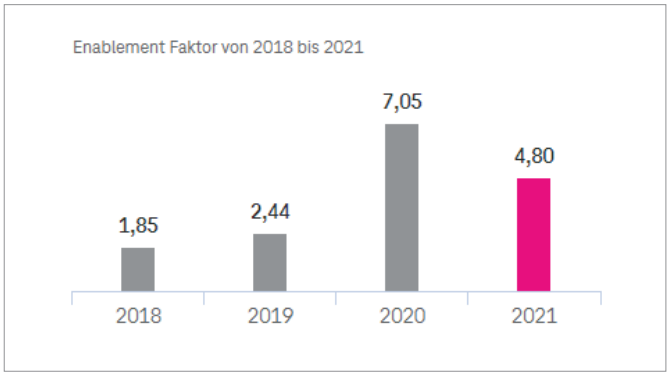
Mit dem „Enablement Faktor“ messen wir unsere Gesamtleistung im Klimaschutz. Demnach lagen 2021 in Deutschland die bei unseren Kund*innen ermöglichten positiven CO_2-Effekte um 380 Prozent höher als unsere eigenen CO_2-Emissionen (Enablement Faktor von 4,8 zu 1). Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (Enablement Faktor von 7,1 zu 1) resultiert aus einer noch differenzierteren Erhebungsmethodik sowie einer geringeren Nutzerzahl unserer Konferenzlösungen.

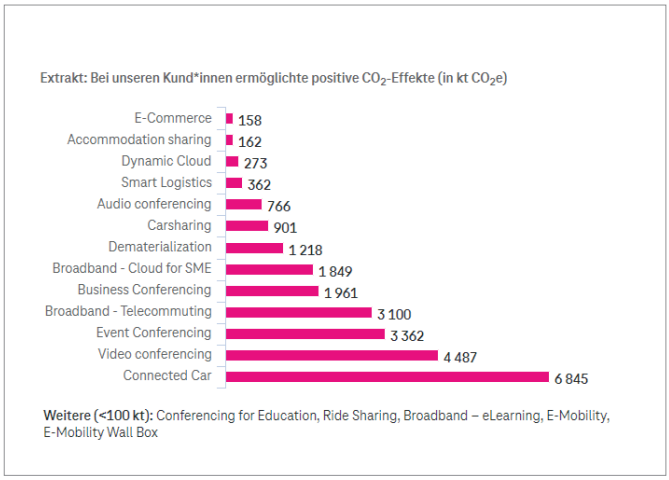
Die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden, sanken im Berichtsjahr von 35,8 Millionen auf 23,2 Millionen Tonnen.

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

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern







Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–5 (Emissionen)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

Deutscher Nachhaltikeitskodex

- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

Global Compact

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

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

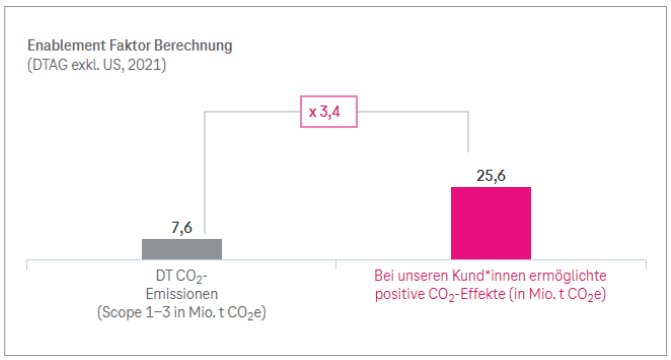
- S13–01 (Intermodality)

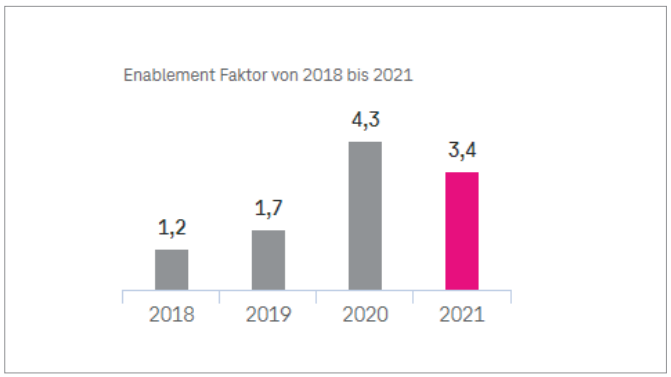
ESG KPI „Enablement Faktor“ DT Konzern Europa

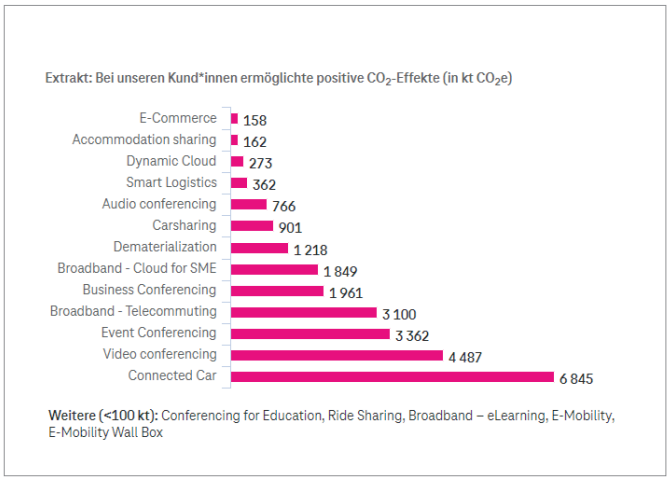
2021 lagen europaweit die bei unseren Kund*innen ermöglichten positiven CO_2-Effekte um 237 Prozent höher als unsere eigenen CO_2-Emissionen (Enablement Faktor von 3,37 zu 1).

Die positiven CO_2-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden lagen im Berichtsjahr bei knapp 26 Millionen Tonnen.

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







Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 305–5 (Emissionen)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen)

Global Compact

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

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S13–01 (Intermodality)

Energieverbrauch & -effizienz

Unser Ansatz für energieeffiziente Netze

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

- Wir modernisieren unsere Netzinfrastruktur: Dazu stellen wir unter anderem das Festnetz auf IP-Technologie um und bauen nicht mehr benötigte Technik, wie Antennen für das 3G-Netz, ab. Die Abschaltung des 3G-Netzes wurde in Deutschland am 30. Juni 2021 umgesetzt.

- Das Thema „Energieeffizienz“ haben wir bei der Auswahl von neuen Technologien bereits in der Architektur- und Designphase durch Spezifikationen und Vorgaben fest verankert.

- Für unsere Netze nutzen wir energieeffizientere Technik. Dies gilt darüber hinaus ebenso für die Beleuchtung, Überwachung und vor allem Kühlung unserer Anlagen.

- Das Energiemanagement unseres internen Energiedienstleisters Power & Air Solutions ist seit 2013 nach ISO 50001 zertifiziert.

- Wir optimieren die Energieeffizienz der gesamten Versorgungskette aller Standorte der Telekom Technik – und verkleinern dadurch unseren CO_2-Fußabdruck.

- Wir treiben den Ausbau von Photovoltaik an unseren Telekom-Standorten voran. Dabei legen wir den Fokus auf den Einsatz von Stromspeichern und eines intelligenten Lastmanagements. Power & Air Solutions erprobt innovative Technologien wie den Einsatz von Brennstoffzellen, die Energiegewinnung aus Abwärme über Gasturbinen und Eisspeicher zur Unterstützung der mechanisch erzeugten Kälte.

- Im Rahmen unseres Energiemanagements in Deutschland reduzieren wir zudem den Energiebedarf unserer Gebäude. Wir überwachen fortlaufend die Verbrauchswerte und ermitteln auf Basis dieser Daten Potenziale zur Effizienzsteigerung.

- Im Jahr 2020 haben wir eine konzernweit geltende Energie-Guideline veröffentlicht. Sie hilft den Landesgesellschaften, unsere Klimastrategie umzusetzen. Die Guideline stellt ausgewählte Maßnahmen sowie Lösungsvorschläge für mehr Energieeffizienz zusammen: zum Beispiel betriebliche Energiesparfunktionen, optimiertes Energiemanagement, die Stilllegung von Altanlagen und/oder die Verwendung energieeffizienterer Technologien. Im Berichtsjahr haben wir die praktische Umsetzung der Energie-Guideline in Anwendungsfällen einzelner Projekte geprüft und konnten bereits deutliche positive Effekte beobachten.

Bis 2024 möchten wir unseren Energieverbrauch stabilisieren. Um dieses Ziel trotz stark wachsendem Datenvolumen und Netzausbau zu erreichen, wollen wir unsere Energieeffizienz – das Verhältnis von Datenvolumen im Netz und dafür aufgewendeten Strom – verdoppeln. Im konzernweiten Technologie-Innovationsprojekt erforschen und entwickeln wir daher neue Ansätze für einen energieeffizienten und nachhaltigen Netzbetrieb. Dabei nehmen wir die Bereiche Energietransport, -verfügbarkeit und -effizienz in den Blick: So wollen wir den Energieverbrauch im Mobilfunkbetrieb reduzieren und Lösungen für energieautonome Mobilfunkstandorte entwickeln. Die Ergebnisse nutzen wir zur Förderung von Energieeffizienz- und Energiesparmaßnahmen in Deutschland und Europa. Beispielsweise konnten einige europäische Landesgesellschaften ihren Energieverbrauch bereits durch Netzwerk-Modernisierungen senken.

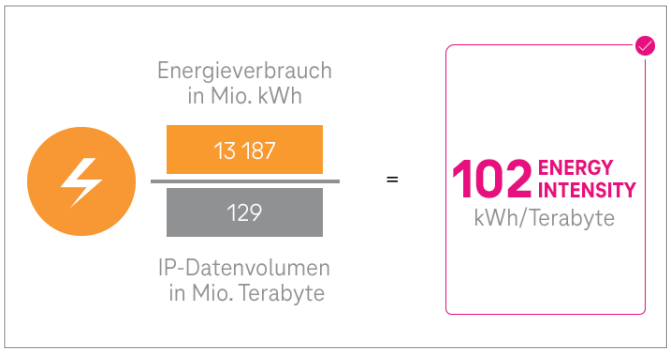
Die Lösungen aus unserer konzernweiten Innovationsarbeit wenden wir außerdem im 2018 gegründeten Projekt „PLASMA“ an: Ziel ist es, unseren Stromverbrauch und damit auch unsere Stromkosten deutschlandweit langfristig zu senken. Dazu führen wir verschiedene Optimierungsmaßnahmen durch. Zum Beispiel tauschen wir alte Gleichrichteranlagen in unseren Betriebsstellen nach und nach durch energieeffizientere aus. Im Jahr 2021 haben wir unser Projektziel erreicht und den Energieverbrauch der Telekom Deutschland um 274 GWh pro Jahr reduziert. Dies entspricht dem Jahresverbrauch von rund 68 000 Vier-Personen-Haushalten.

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

ESG KPI „Energy Intensity“ DT Konzern

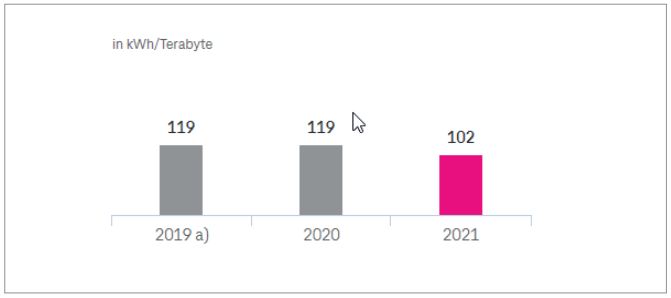
Seit 2016 berichten wir der ESG KPI „Energy Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „Energieverbrauch“ setzt dieser den Energieverbrauch ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer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

Unser Ambitionsniveau: KPI senken



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

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



[a)] Der Wert für 2019 wurde gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahres korrigiert. Die nachträgliche Korrektur resultiert aus Nachmeldungen für den Erdgasverbrauch bei Magyar Telekom Hungary und T-Mobile Austria.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 302–3 (Energie)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 12 (Ressourcenmanagement)

Global Compact

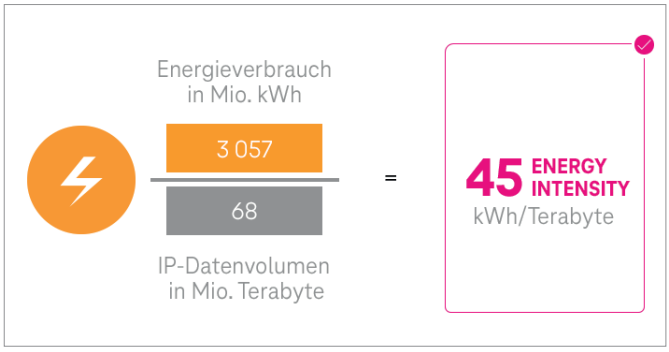
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- E01–01 (Gesamter Energieverbrauch)

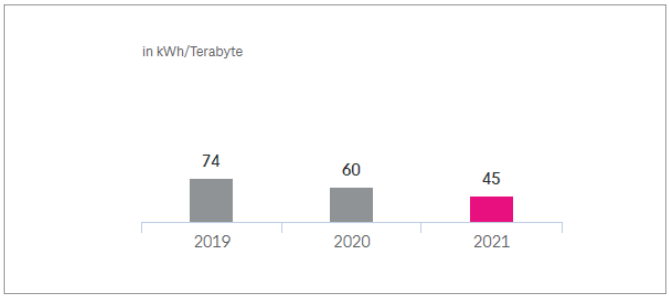
ESG KPI „Energy Intensity“ DT Konzern in Deutschland

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



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

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



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 302–3 (Energie)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

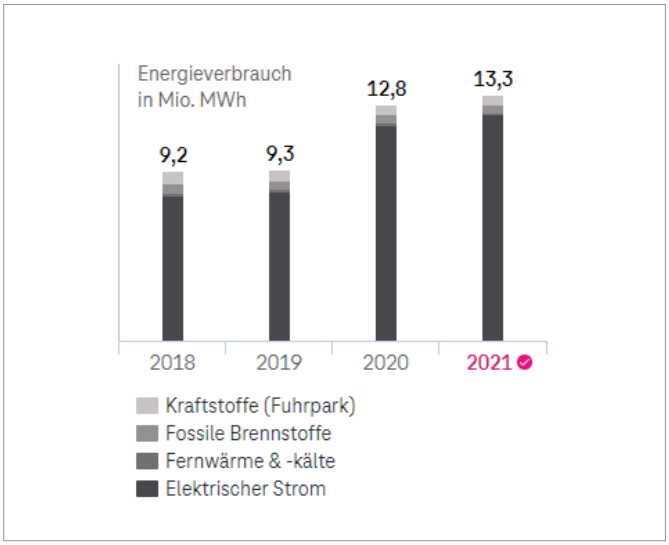
- Kriterium 12 (Ressourcenmanagement)

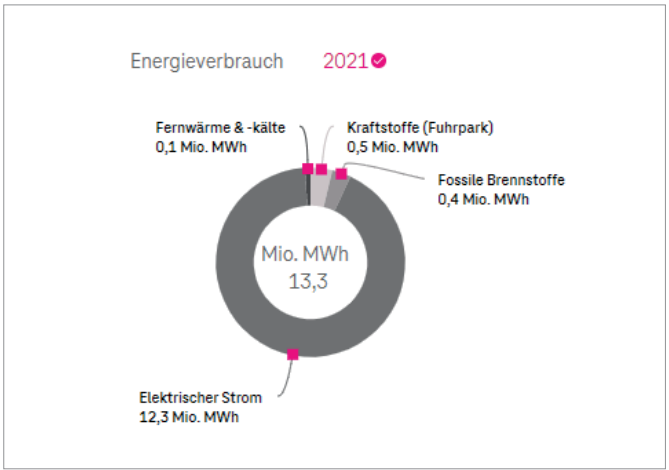
Global Compact
- Prinzip 7 (Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen)
- Prinzip 8 (Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)
- E01–01 (Gesamter Energieverbrauch)

Gesamt-Energieverbrauch

Der Gesamtenergieverbrauch ist gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozent gestiegen. Der leichte Anstieg resultiert aus einem höheren Stromverbrauch durch Netzausbau und wachsendem Datenvolumen.





Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen. Daten stammen teilweise von externen Dienstleistern.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 302–1 (Energie)

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

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- Code TC-TL-130a.1 (Ökologischer Fußabdruck des Betriebs)

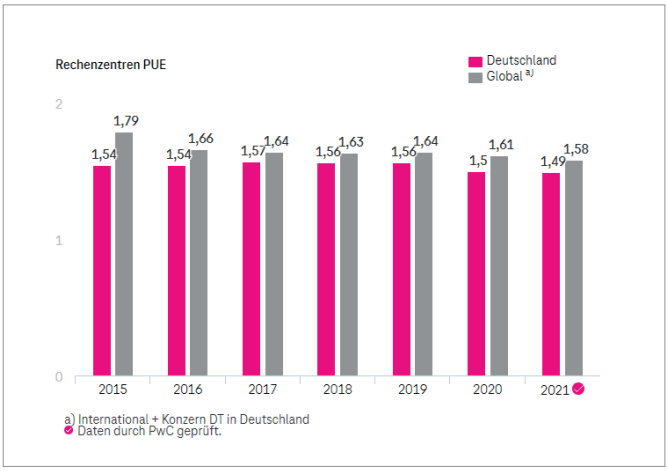
Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)
- E01–01 (Gesamter Energieverbrauch)

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

Die CO_2-Emissionen unserer Rechenzentren (RZ) reduzieren wir, indem wir den Energieverbrauch der einzelnen RZ-Standorte optimieren und Prozesse verbessern. Ein Indikator für die Effizienzsteigerung unserer Rechenzentren ist der „Power Usage Effectiveness (PUE)“-Wert, den wir nach der Methode der RZ-Norm EN50600 ermitteln. Nach ihr müssen sämtliche Energieverbräuche der Rechenzentren – und nicht nur die zum Betrieb der Server – in die Wertermittlung einfließen. Der PUE-Wert ergibt sich aus dem Verhältnis zwischen der verbrauchten elektrischen Gesamtenergie des RZ und der elektrischen Energieaufnahme der IT.

Der durchschnittliche globale PUE-Wert unserer T-Systems Rechenzentren lag 2021 bei 1,58. Für unsere Rechenzentren in Deutschland konnte ein Rückgang von 1,85 im Jahr 2008 auf 1,49 im Jahr 2021 erreicht werden; dieser Wert liegt damit deutlich unter dem Durchschnitt aller Rechenzentren in Deutschland, der bei etwa 1,8 liegt. Unser effizientestes, hochverfügbares Rechenzentrum hat einen PUE-Wert von 1,3. So können wir den, durch die wachsenden Datenmengen und die neuen Leistungsmerkmale zunehmenden Energiebedarf der IT-Anlagen zum Teil kompensieren.

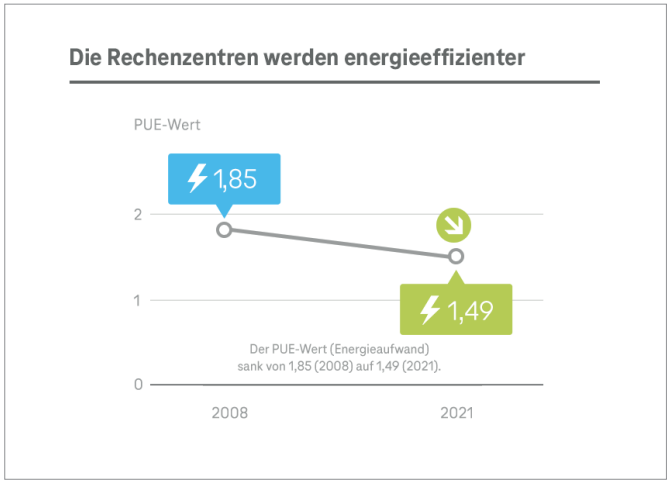


Die Rechenzentren werden energieeffizienter

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

2019 starteten wir das Nachfolgeprogramm „Data-Center-Next“. Unser Ziel ist es, die IT-Landschaft weiter zu homogenisieren, zu virtualisieren und die Auslastung der Rechenzentrumsinfrastruktur dem IT-Bedarf entsprechend zu optimieren. Im Programm „Data-Center-Next“ werden effizienzsteigernde Optionen genutzt, wie selektive Kühlung einzelner Bereiche und Erhöhung der Temperatur innerhalb des möglichen Bereichs – bei gleichzeitiger Berücksichtigung von festgelegten Grenzwerten. So wollen wir durchgängige Effizienzsteigerungen erreichen.

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



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

- Code TC-TL-130a.1 (Ökologischer Fußabdruck des Betriebs)

Erfüllung des EU-Kodex für Energieeffizienz in Rechenzentren

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

Aktuell betreiben wir in Europa an acht sogenannten FMO-Twin-Core-Standorten insgesamt 16 – acht intern und acht extern – FMO-Twin-Core-Rechenzentren sowie vier lokale kundenspezifische RZ. Im Jahr 2021 sind sechs unserer acht internen europäischen FMO-Twin-Core-Rechenzentren sowie ein externes FMO-Twin-Core-Rechenzentren bei dem „EU Code of Conduct“ gelistet. Mit der Teilnahme am „EU Code of Conduct“ erfüllt T-Systems ein voraussichtlich wichtiges Kriterium zur Erreichung der Taxonomiekonformität der neuen Regulierungsinitiative für nachhaltige Geschäftsaktivitäten (EU-Taxonomie). Mehr zu unserem Engagement im Rahmen der EU-Taxonomie erfahren Sie hier.

Erneuerbare Energien

Unser Ansatz für mehr erneuerbare Energien

Unser Ziel, bis Ende 2021 konzernweit unseren gesamten Strom und damit mehr als 90 Prozent unseres gesamten Energiebedarfs komplett aus erneuerbaren Energien zu beziehen, haben wir erreicht. Um diese Selbstverpflichtung zu betonen, haben wir uns der globalen Initiative RE100 angeschlossen. Ihr Ziel ist es, den Strombezug aus erneuerbaren Quellen voranzutreiben.

Dazu kaufen wir vermehrt Strom aus erneuerbaren Quellen direkt ein, erwerben entsprechende Herkunftsnachweise oder schließen – wie in den USA – spezielle Stromlieferverträge ab, sogenannte Power Purchase Agreements (PPAs). Ende 2021 haben wir konzernweit 23,1 Prozent unseres Stroms über solche PPAs bezogen. Wo es möglich und sinnvoll ist, investieren wir in eigene Anlagen zur Energieerzeugung, zum Beispiel Blockheizkraftwerke oder Photovoltaikanlagen.

Ende 2021 betrieben wir in Deutschland über 300 Photovoltaikanlagen für den Eigenverbrauch mit einer Gesamtkapazität von rund 4 000 kWp (Kilowatt-Peak). Weitere fünf Anlagen aus unserem Bestand mit einer Gesamtkapazität von ca. 200 kWp speisen Energie in das öffentliche Netz ein (EEG-Anlagen). Im Jahr 2022 bauen wir unsere Eigenerzeugung weiter aus und nehmen 20 Photovoltaikanlagen in Betrieb, weitere sind bereits in Planung.

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

Seit 2019 erproben wir klimaneutrale Stromversorgung von Mobilfunk-Masten: Statt Dieselgeneratoren setzen wir Brennstoffzellen ein. Diese sind wirtschaftlich, geräuschlos, wartungsarm und durch den Einsatz von Bio-Methanol vor allem CO_2-neutral. Im Berichtsjahr haben wir zudem Pilotprojekte zur autarken Energieversorgung von Mobilfunk-Standorten gestartet

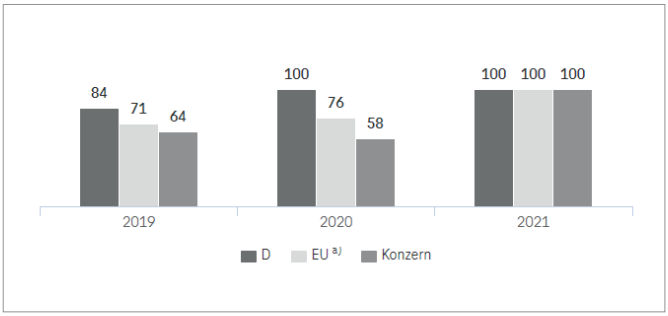
ESG KPI „Erneuerbare Energien“

Der ESG KPI „Erneuerbare Energien“ errechnet sich aus dem Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch. Seit 2021 decken wir unseren Stromverbrauch konzernweit zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien und haben somit eines unserer Klimaziele erreicht.

Um unseren gesamten Energieverbrauch zu reduzieren, verbessern wir unsere Energieeffizienz und setzen Energiesparmaßnahmen um. Bei Strom decken wir den verbleibenden Bedarf aus erneuerbaren Energien. Unser Ziel ist es, die Eigenproduktion auszuweiten und den Anteil an Power Purchase Agreements (PPAs) weiter zu erhöhen. Ende 2021 haben wir konzernweit 23,1 Prozent unseres Stroms über PPAs bezogen. Auch wenn wir unseren Stromverbrauch bevorzugt über PPAs, eigene Energieerzeugung und Direktbezug decken, müssen wir aufgrund begrenzter Kapazitäten nach wie vor auf Herkunftsnachweise zurückgreifen. Diese bilden einen wichtigen Baustein, um unseren Strombedarf zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien zu decken und damit unser Klimaziel zu erreichen.

Der durchschnittliche Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien am Landesmix in allen Ländern, in denen die Deutsche Telekom aktiv ist, lag 2021 bei 25 Prozent. Der verbleibende Landesmix ist mittlerweile lediglich für die Deutsche Telekom in Deutschland relevant. Hier wird die gezahlte EEG-Umlage bei der Berechnung des Anteils an erneuerbarer Energie berücksichtigt.

Anteil erneuerbarer Energie am Stromverbrauch (in Prozent)



	2019			2020			2021		
	D	EU a)	Konzern	D	EU a)	Konzern	D	EU a)	Konzern
Strom aus erneuerbaren Energien (GWh)	2 242	1 336	5 196	2 719	1 450	6 837	2 510	1 845	12 270
Gesamtstrom-verbrauch (GWh)	2 656	1 880	8 102	2 718	1 895	11 716	2 506	1 845	12 270
ESG KPI Erneuerbare Energien	84 %	71 %	64 %	100 %	76 %	58 %	100 % ●	100 %	100 % ●
Ern. Energie Strommix	52 %	30 %	31 %	63 %	24 %	30 %	59 %	26 %	25 %
Zertifikate	32 %	48 %	22 %	37 %	53 %	18 %	36 %	82 %	53 %
Power Purchase Agreements b)	-	-	-	-	-	-	5 %	0 %	23 %
Direktbezug c)	0,0 %	12,9 %	17,7 %	0,0 %	15, 2%	2,6 %	59 %	18 %	24 %
Selbsterzeugung	0,12 %	0,04 %	0,05 %	0,12 %	0,03 %	0,03 %	0,1 %	0 %	0,04 %

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

b) Seit 2021 weisen wir die Menge der Power Purchase Agreements separat aus. Vorher waren diese unter Direktbezug inkludiert.

c) Nach der Umstellung auf 100% Strom aus Erneuerbaren Energien wird kein verbleibender Landesmix mehr ausgewiesen, da eine vollständige Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien erfolgt ist. Diese Position enthält für 2021 nun auch die Mengen, die aus der gezahlten EEG Umlage in Deutschland berücksichtigt wurden. Die Vorjahrespositionen wurden nicht angepasst. Historische Daten dazu befinden sich im Kennzahlentool.

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative

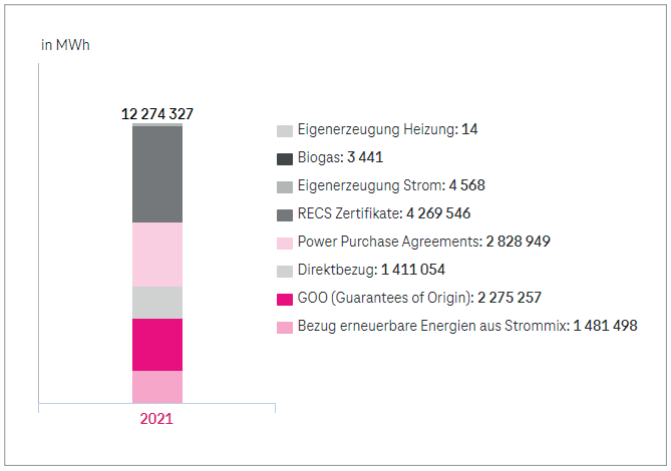
- GRI 302–1 (Energie)

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

Erneuerbare Energien im Konzern

Konzernweit decken wir unseren Stromverbrauch zu 100 Prozent aus erneuerbare Energien. Hierfür können alle europäischen Landesgesellschaften falls nötig auch den Erwerb von Zertifikaten (sogenannten Herkunftsnachweisen) für Strom aus erneuerbaren Quellen berücksichtigen.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 302–1 (Energie)

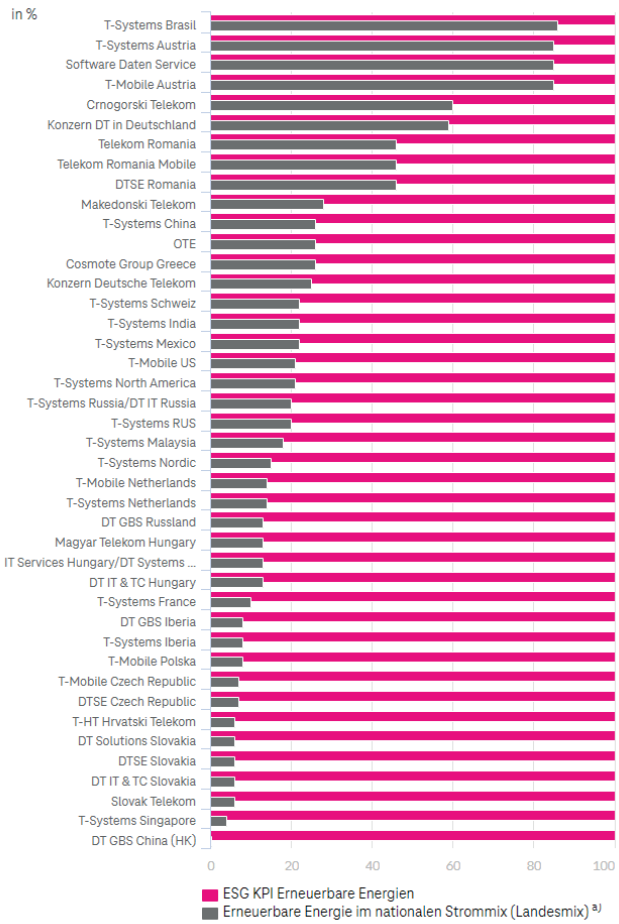
Erneuerbare Energien in den Landesgesellschaften

Im Berichtszeitraum haben alle Landesgesellschaften ihren Strombedarf zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien gedeckt. Der Anteil erneuerbarer Energien lag bei den Landesgesellschaften durchschnittlich knapp 75 Prozent über dem jeweiligen Landesmixa). Bei der Anteilsbestimmung können die Landesgesellschaften auch den Erwerb von Zertifikaten (Herkunftsnachweis) sowie den Abschluss von Power Purchase Agreements (PPAs – speziellen Stromlieferverträgen) für Strom aus erneuerbaren Quellen berücksichtigen.

Die Telekom in Deutschland bezieht ihren Strom im Rahmen eines grünen Tarifs. 59 Prozent stammen direkt aus erneuerbaren Energien. Der Rest wird durch Herkunftsnachweise, Power Purchase Agreements (PPA) sowie einen geringen Anteil an Eigenerzeugung abgedeckt.

T-Mobile US hat unser Konzernziel vorwiegend mit Windkraft, aber auch mit Sonnenenergie erreicht. Dazu hat die US-amerikanische Landesgesellschaft langfristige Verträge (12–15 Jahre) mit Wind- und Solarparkbetreibern geschlossen. Das gibt den Betreibern der Parks Investitionssicherheit. Dank der PPAs wurden 2021 in den USA zwei neue Windparks in Betrieb genommen. Solche langfristigen Verträge zum Stromeinkauf streben wir auch in anderen Ländern an. Ende 2021 haben wir konzernweit bereits 23,1 Prozent unseres Stroms über PPAs bezogen.

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



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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

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

Mobilität

Unsere Strategie für klimaschonende Mobilität in Deutschland

In jedem Berichtsjahr seit 2008 konnten wir die CO_2-Emissionen, die durch unsere Fahrzeugflotte verursacht werden, deutlich reduzieren – etwa indem wir zunehmend CO_2-optimierte Fahrzeuge eingesetzt haben. 2021 verzeichneten wir infolge der Corona-Pandemie erneut höhere Einsparungen, da unsere Flotte wesentlich weniger genutzt wurde. So sanken die damit verbundenen CO_2-Emissionen um mehr als 13 Prozent gegenüber dem Vorjahr, insbesondere durch mehr Homeoffice und weniger geschäftliche Reisen im Geschäftsfahrzeugsegment. Die Fahrzeugflotte in Deutschland konnte außerdem um mehr als 2 300 Fahrzeuge auf rund 18 600 Fahrzeuge verkleinert werden.

Der Übergang zu einer klimaschonenden Mobilität erfordert neben umweltfreundlichen (Elektro- oder Erdgas-)Antriebssystemen auch den Aufbau und die Unterstützung der E-Ladeinfrastruktur sowie eine intelligente Vernetzung bestehender und neuer Mobilitätsformen. Zudem fördern wir über unsere Flotte hinaus nachhaltigeres Reisen und Pendeln unserer Beschäftigten. All diese Bestrebungen fußen auf den drei Säulen unserer DT-Mobilitätsstrategie:

- Diversifiziertes Portfolio: Aufbau einer effizienteren, stetig nachhaltigeren Flotte mit diversifizierten Antrieben und Integration von Mikromobilitätsformen (z. B. Fahrrädern, E-Scooter)
- Digitale Services: Pooling- und Sharing-Lösungen, digitale Mobilitätsservices wie z. B. E-Fahrtenbuch, Mobility App (E2E-Digitalisierung von Lifecycle-Services rund ums dienstliche Fahrzeug)
- Vernetzte Mobilität bedeutet für uns die Verknüpfung bestehender und neuer Mobilitätsleistungen – etwa mithilfe einer digitalen Plattform für Verkehrsteilnehmende

Verkehrsangebote verknüpfen

Zukünftig wird der Mix verschiedener Verkehrsträger eine immer größere Rolle spielen. Daher werden wir eine Mobilitätsplattform anbieten, die bestehende und neue Leistungen verknüpft: „Mobility as a Service“ (MaaS) kombiniert verschiedene öffentliche, privat geteilte und Telekom-interne Verkehrsmittel (z. B. Shuttle on Demand oder Car-Sharing) miteinander. So können etwa Pendler*innen den Weg zwischen Wohnung und Arbeitsort möglichst unkompliziert und flexibel zurücklegen. Entwickelt wurden MaaS-Plattform und -App von Telekom MobilitySolutions und der Siemens-Tochter Hacon. Für den Start des Angebots haben wir als erstes Nicht-Verkehrsunternehmen eine Kooperationsvereinbarung mit einem ÖPNV-Unternehmen – der SWB Bus und Bahn – geschlossen: Ab dem Frühjahr 2022 werden das Angebot zunächst Telekom-Beschäftigte sowie Freund*innen und Familie im Raum Köln/Bonn nutzen können. Ziel ist es, das Angebot nach dieser Testphase bundesweit zur Verfügung zu stellen. Dazu sind wir bereits mit weiteren Verkehrsunternehmen und Mobilitätsdienstleistern im Gespräch.

Kompensation der CO_2-Emissionen

In der Übergangsphase zur emissionsfreien Mobilität nutzen wir CO_2-Kompensation, um unsere Klimaschutzziele zu erreichen: Im Jahr 2021 haben wir 100 Prozent der CO_2-Emissionen des Geschäftsbetriebs der Telekom-Fahrzeugflotte in Deutschland kompensiert. Für den eingekauften Kraftstoff wird über die Mineralölhersteller hierzu ein jährlicher Beitrag gezahlt. Diese CO_2-Kompensationsleistung kommt nach anerkannten Standards zertifizierten Projekten zugute und stellt in der Übergangsphase zur emissionsfreien Mobilität bereits heute die weitgehende Klimaneutralität der Fahrzeugflotte her. Bei der Emissionsbilanzierung nach „Greenhouse Gas (GHG)“-Protokoll schlagen diese Mengen nicht zu Buche, da die Emissionen nicht vermieden, sondern durch Klimaschutzprojekte ausgeglichen werden.

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact

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

Förderung grünerer Telekom-Mobilität

„Grüne Flotte“

Bereits seit elf Jahren wenden wir im Rahmen unserer Green Car Policy ein CO_2-basiertes Auswahlverfahren für die Beschaffung neuer Fahrzeuge an. Darunter fallen auch Geschäftsfahrzeuge mit privater Nutzungsmöglichkeit, die Beschäftigte aufgrund ihrer Position oder Funktion vom Unternehmen gestellt bekommen. Bestandteil der Green Car Policy ist ein Bonus-Malus-System, mit dem wir Anreize für unsere Mitarbeitenden schaffen, verbrauchs-

ärmere Modelle zu wählen. Beschäftigte, die ein verbrauchsärmeres Modell (mit Emissionen von unter 130 g/km) auswählen, erhalten einen Bonus, der im Verhältnis zu den eingesparten Kraftstoffkosten steht. Fahrer*innen von verbrauchsintensiven Fahrzeugen müssen sich hingegen finanziell an den höheren Mobilitätskosten und der höheren Umweltbelastung beteiligen. Derzeit wird unsere Policy erneut überprüft und soll voraussichtlich Anfang 2023 in einer überarbeiteten Version in Kraft treten.

Im Berichtsjahr konnten wir den Anteil von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben weiter erhöhen. Wir haben sowohl Elektro- als auch Erdgasfahrzeuge in den Regelbetrieb übernommen. Im Bereich der Geschäftsfahrzeuge gibt es nach ersten Pilotprojekten im Jahr 2019 seit Februar 2020 ein reguläres E-Fahrzeug-Portfolio, aus dem diejenigen, denen ein Geschäftsfahrzeug zusteht, auswählen können. Rund 30 Prozent aller Neubestellungen bei Geschäftsfahrzeugen entfielen seither auf elektrifizierte Antriebe. Ende 2021 waren 804 E-Geschäftsfahrzeuge im Bestand oder bestellt. Durch massive Lieferverzögerungen infolge des Chipmangels in der Autoindustrie hat sich die Auslieferung vieler bestellter E-Fahrzeuge in das Jahr 2022 verschoben.

Hohe Anschaffungskosten machen E-Fahrzeuge in vielen Fällen immer noch teurer – obwohl der geldwerte Vorteil geringer besteuert wird und Käufer*innen somit gegenüber einem vergleichbaren Dieselfahrzeug netto sparen können. Weiterhin ist die Vielfalt bei E-Modellen wesentlich geringer als bei Modellen mit konventionellen Antrieben.

Für das Service-Segment stehen weiterhin nur begrenzt passende, klimaschonendere Fahrzeuge zur Verfügung, weshalb die Service-Flotte lediglich zu knapp 5 Prozent aus Erdgas- und Elektrofahrzeugen besteht. Ihre Anzahl stieg im Berichtsjahr von 362 auf 539. Im Service testen wir daher auch neue Mobilitätsformen: Unsere Außendienste in Berlin, Frankfurt am Main und Münster probierten bis Oktober 2021 verschiedene E-Scooter-Modelle aus. Die Service-Techniker*innen und -Monteur*innen haben geprüft, wie sich die E-Scooter für kürzere und mittlere Strecken im Arbeitsalltag eignen – etwa für die Einrichtung von Internet-Anschlüssen in Großstädten mit schwieriger Parkplatzsituation. Nach erfolgreichen Tests ist eine bundesweite Einführung im Frühjahr 2022 vorgesehen.

Wir beteiligen uns an einem bis Ende 2023 laufenden bundesweiten Förderprojekt des Bundesumweltministeriums (BMU) und des Bundeswirtschaftsministeriums (BMWi). Dadurch werden wir weitere Einsatzmöglichkeiten für Elektromobilität schaffen. Voraussetzung ist eine entsprechende Ladeinfrastruktur. Dabei arbeiten verschiedene Einheiten im Konzern zusammen, darunter Comfort Charge als Betreiber einer öffentlichen Ladeinfrastruktur und der Telekom Service als Partner für Montage und Support.

Fahrrad oder E-Bike als Gehaltsumwandlung
Bereits seit 2015 haben unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit, im Rahmen der Gehaltsumwandlung ein Fahrrad oder E-Bike als ressourcenschonende und gesundheitsfördernde Alternative zu erwerben. Dabei können sie für drei Jahre ein Fahrrad über den Arbeitgeber leasen. Die monatliche Rate wird vom Bruttoentgelt gezahlt. 2020 wollten so viele Beschäftigte das Gehaltsumwandlungsmodell nutzen, dass das Kontingent nach bereits acht Wochen erschöpft war. Für den Saisonstart 2021 hatten wir das Modell komplett überarbeitet: Die Bestellungen sind seither ganzjährig über einen externen Leasingpartner möglich. Neben dessen Eigenportfolio können unsere Mitarbeitenden auch das Angebot bei einem Fahrradhändler ihrer Wahl nutzen. Die Auslieferung und der Service vor Ort sind an allen deutschen Firmenstandorten der Telekom möglich. Aktuell werden über dieses Modell rund 8 000 Fahrräder geleast.

#movegreen – nachhaltig zum Ziel
Um unsere Beschäftigten für „grünere“ Mobilitätsformen zu sensibilisieren und motivieren, organisieren unsere Green Pioneers verschiedene Aktionen und Maßnahmen unter dem Motto #movegreen. Im August 2021 konnten unsere Mitarbeitenden bei den Bonner Mobilitätswochen der Mobilitätsplattform JOBWÄRTS eine Woche lang kostenlos Zweiräder ausleihen. Zudem lief die 2020 gestartete AOK-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ weiter. Dabei sind unsere Beschäftigten angehalten, das Auto stehen zu lassen und mit dem Fahrrad zurückgelegte Strecken zu zählen. Seit Herbst 2021 können sie an der Aktion auch über die Mitarbeitenden-App teilnehmen, was das gemeinsame Sammeln von Kilometern vereinfacht. Bislang konnten rund 29 980 Kilogramm CO_2 gegenüber Autofahrten eingespart werden.

An sechs verschiedenen Telekom-Standorten in Deutschland befinden sich seit September 2021 Radservicestationen. Sie bieten eine Luftpumpe und Werkzeuge für kleinere Reparaturen vor Ort – inklusive einer digitalen, über einen QR-Code abrufbaren Anleitung.

Auch in den Landesgesellschaften werden alternative Mobilitätsformen vorangetrieben. Hrvatski Telekom erhielt als erstes Telekommunikationsunternehmen in Kroatien das europäische Zertifikat „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“. Durch 100 überdachte Fahrradstellplätze sowie Duschen, Umkleidekabinen und eine Reparaturstation werden die Mitarbeitenden motiviert, mit dem Rad zur Arbeit zu fahren – und damit der Umwelt und ihrer Gesundheit etwas Gutes zu tun.

Ausbau der Ladeinfrastruktur für E-Mobilität

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

Die Telekom Mobility Solutions (TMS) verantwortet gemeinsam mit der Group Supply Services (GSUS) den Ausbau der Ladeinfrastruktur an unseren Telekom-Standorten. (Schnell-)Ladestationen und Wallboxen an Telekom-Standorten werden von der Comfort Charge bereitgestellt und betrieben.

In den nächsten drei Jahren sind rund 500 Schnellladestationen geplant. Diese sind unabhängig von der bestehenden Telekommunikationsinfrastruktur und werden an Telekom-Standorten mit Mittelspannungsanlagen aufgestellt. Sie bieten den Nutzer*innen eine Leistung von bis zu 150 kW. Damit kann ein Fahrzeug in nur 10 Minuten Strom für eine Reichweite von rund 100 Kilometern laden. Darüber hinaus gibt es Installations- und Wartungsleistungen von Wallboxen (44 kW) für Geschäftskund*innen.

Für unsere Beschäftigten und Nutzer*innen von E-Geschäftsfahrzeugen bieten wir gemeinsam mit einem externen Dienstleister und dem Telekom Service als bundesweitem Installationspartner eine Heimladelösung an, die unsere Mitarbeitenden privat finanzieren können. Dieses Komplettpaket besteht aus Wallbox, Installationspauschale und automatisiertem Erstattungsverfahren für entstandene Ladekosten zu Hause. Bis Ende 2021 wurde die Anschaffung einer privaten Wallbox durch die KfW (Kreditanstalt für Wiederaufbau) mit 900 Euro staatlich unterstützt.

Auch das bundesweite Stromladenetz wird mit Schnellladepunkten mit bis zu 150 kW Leistung von der Comfort Charge GmbH aufgebaut. Comfort Charge gehört zum Konzern Deutsche Telekom und wird durch den Telekom Innovation Pool (TIP) gefördert und betreut. Verantwortlicher Sponsor ist die Deutsche Funkturm GmbH (DFMG). Comfort Charge betreibt deutschlandweit Ladestationen für Elektrofahrzeuge und bietet Dienstleistungen rund um die Elektromobilität an. Damit schafft das Unternehmen die notwendige Infrastruktur für den Durchbruch der E-Mobilität in Deutschland. Seit 2020 konzentrieren sich die Ausbauaktivitäten stärker auf den Geschäftskunden- sowie den öffentlichen Bereich. Die Comfort Charge unterstützt zum Beispiel die Stadt Hamburg dabei, die nötigen Rahmenbedingungen für die Mobilitätswende ihres Taximarktes zu schaffen.

Die Wartung und Installation der Ladestationen und Wallboxen an Telekom-Standorten und bei Mitarbeitenden zu Hause erfolgt durch die Deutsche Telekom Außendienst (DTA) in Zusammenarbeit mit dem Bereich Individual Solutions & Products (ISP). Die Service-Einheit der Deutschen Telekom DTA/ISP bietet weiterhin für externe Großkunden Dienstleistungen rund um E-Ladeinfrastruktur an. Mit über 9 600 Aufträgen ist die Deutsche Telekom einer der größten bundesweiten Dienstleistungsanbieter (Installation, Wartung, Entstörung) im Bereich E-Ladeinfrastruktur.

Hinzu kommen die Aktivitäten unseres Geschäftskundenbereiches Deutsche Telekom Business Solutions: Hier kümmert sich die Smart City Unit deutschlandweit um den Aufbau, die Betriebssicherstellung und Wartung von eichrechtskonformer Ladeinfrastruktur im Namen der Kund*innen – dazu Normalladestationen (AC), Schnellladestationen (DC) sowie auf Wunsch auch Hypercharger (HPC) bis zu 350 kW.

Mit ihrem Angebot „MeineLadesäule“ bietet die Deutsche Telekom eine umfassende Lösung für Kund*innen, die eine Ladeinfrastruktur errichten und betreiben wollen: Das modulare Portfolio umfasst alle notwendigen Schritte – so übernimmt die Deutsche Telekom wahlweise z. B. die Beratung, Planung und Ladesäulenbeschaffung ebenso wie die Projektleitung für den Tiefbau und stellt die Software sowie ein Energie- und Lastenmanagement bereit.

Auch in den Landesgesellschaften wird die E-Mobilität gefördert: In Kroatien wird beispielsweise seit 2020 ein digitaler Ladeservice für E-Fahrzeuge per App angeboten. Über die App „espoTs“ können Endnutzer*innen ohne Abonnement oder Vertrag Ladestationen suchen und in Anspruch nehmen. Vor dem Gebäude der T-Systems Nederland in Utrecht sind E-Ladesäulen installiert; T-Mobile US investiert ebenfalls in Ladesäulen für E-Fahrzeuge an ihren Standorten. In Ungarn startete 2021 ein Pilotprojekt zur Analyse der verfügbaren E-Fahrzeuge und Ladestationen, um künftig mehr Elektroautos in die Fahrzeugflotte zu integrieren.

Unsere Maßnahmen zur Förderung einer grüneren Telekom-Mobilität messen wir anhand verschiedener KPIs, die wir seit 2020 erheben.

Anzahl	2020	2021
Verkaufte eMobility Ladestationen	**2 111**	**627**
E-Normalladestationen (≤ 22 kW)	**1 542**	**426**
Wandmontierte E-Normalladestationen	1 407	233
Freistehend montierte E-Normalladesäulen (draußen)	135	193
E-Schnellladestationen (> 22 kW)	**569**	**201**
Freistehend montierte E-Schnellladesäulen (draußen)	569	201

Im Berichtsjahr haben wir konzernweit insgesamt 201 Schnellladestationen (2020: 569) und 426 Normalladestationen (2020: 1 542) bereitgestellt.

In Deutschland haben wir seit 2020 insgesamt 161 Schnellladestationen errichtet. Im Jahr 2021 haben wir zudem 137 Normalladestationen (inkl. Wallboxen) bereitgestellt. Durch den Betrieb von Schnellladestationen konnten wir über 548 Tonnen CO_2 einsparen. Dies entspricht den CO_2-Emissionen einer mit dem Pkw zurückgelegten Strecke von ca. 3 Millionen Kilometern.

Anzahl Fahrzeuge

Die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge ist gegenüber dem Vorjahr gesunken. Der größte Anteil unserer Fahrzeuge wird weiterhin mit Dieselkraftstoff betrieben, jedoch konnten wir die Anzahl im Berichtsjahr reduzieren. Um den Übergang zu umweltfreundlicherer Mobilität zu fördern, arbeiten wir verstärkt am Ausbau der E-Ladeinfrastruktur. Zudem setzen wir bei der Anschaffung von Geschäfts- und Dienstfahrzeugen – soweit wirtschaftlich vertretbar – auf alternative beziehungsweise verbrauchsarme Antriebe. So konnten wir die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge mit alternativen Antrieben gegenüber 2020 um 42 Prozent steigern.

	2019	2020	2021
Anzahl Fahrzeuge Gesamt	**39 548** [a]	**39 503**	**32 210**
Anzahl Fahrzeuge mit Dieselkraftstoff	33 550 [a]	30 416	25 020
Anzahl Fahrzeuge mit Benzinkraftstoff	5 370	7 984	5 619
Anzahl Fahrzeuge mit alternativem Antrieb	628	1 103	1 571
Anzahl Geschäftsfahrzeuge	11 246 [a]	12 721	9 984
Anzahl Dienstfahrzeuge	28 302	26 782	22 226

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

Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Kennzahlen-Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt. Mehr Informationen zu unserer Green Car Policy, alternativen Antrieben und unseren klimaschonenden Mobilitätszielen finden sie hier.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)

Kraftstoffverbrauch

Insgesamt sank der Kraftstoffverbrauch um ca. 11 Prozent, bei Dienst- und Geschäftsfahrzeugen um 6 bzw. 22 Prozent. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Kennzahlentool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.

in Liter	2019	2020	2021 ●
Kraftstoffverbrauch Gesamt	**61 201 141** [a]	**55 252 535**	**49 167 373**
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit Dieselkraftstoff	44 773 730 [a]	35 819 699	31 612 742
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit Benzinkraftstoff	16 218 581 [a]	19 038 604	17 025 709
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit alternativem Antrieb	208 830	394 232	528 923
Kraftstoffverbrauch Geschäftsfahrzeuge	19 814 221 [a]	17 552 364	13 760 425
Kraftstoffverbrauch Dienstfahrzeuge	41 386 920	37 700 172	35 406 948

● Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen. Daten stammen teilweise von externen Dienstleistern.

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

Weiterführende Informationen über das klimaschonende Flottenmanagement der Telekom finden Sie hier.

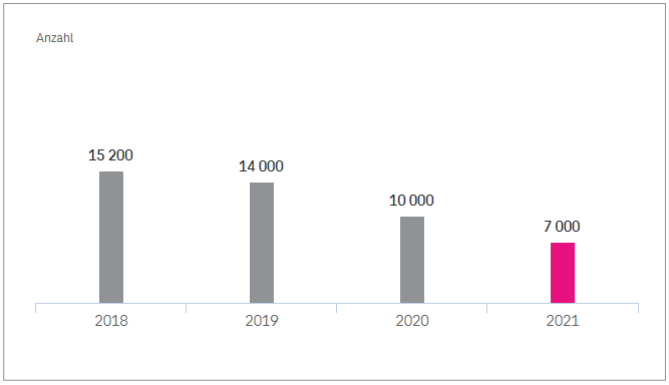
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen)

Jobticket

Im Jahr 2021 nutzten etwa 7 000 Beschäftigte des Telekom-Konzerns in Deutschland den öffentlichen Nahverkehr mit einem arbeitgeberseitig bereitgestellten Jobticket. Der fortlaufende Rückgang in 2021 ist unter anderem auf COVID-19 bedingte Einschränkungen zurückzuführen.



An vielen deutschen Telekom-Standorten insbesondere in den großen Ballungsräumen bieten wir unseren Beschäftigten regionale Jobtickets in Form von Monats- oder Jahreskarten im Abonnement zu besonders günstigen Konditionen an. Damit fördern wir einen klimaverträglichen öffentlichen Personennahverkehr und helfen unseren Mitarbeitenden, ihre berufsbedingten Fahrtkosten gering zu halten.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

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

Global Compact

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

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

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

Mitarbeiterinitiativen

Green Pioneers Deutschland

Weltweit setzen sich interne Nachhaltigkeitsbotschafter*innen für eine nachhaltige Unternehmenskultur ein. Auf diese Weise unterstützen sie die Umsetzung unseres „#GreenMagenta Program“ – und so auch die Umsetzung unserer CR-Strategie.

In Deutschland gibt es seit 2018 das interne Botschafterprogramm „Green Pioneers“. Ziel ist es, ein verantwortungsvolles Wirtschaften und Handeln in der Belegschaft weiter zu fördern und auszubauen. Der Bereich „Group Corporate Responsibility“ (GCR) gestaltet die Rahmenbedingungen für die Green Pioneers. Das bei GCR angesiedelte Community Management organisiert regelmäßige – durch die Corona-Pandemie überwiegend virtuelle – Meetings zum Informations- und Erfahrungsaustausch, bietet interne und externe Fachvorträge an und unterstützt bei der Konzeption von Aktivitäten. Außerdem kümmert es sich darum, im internen sozialen Netzwerk „You and Me UNITED“ (YAM UNITED) aktuelle Informationen über die Initiative bereitzustellen. Ende 2021 hatte die Gruppe der „Green Pioneers“ in unserem internen sozialen Netzwerk YAM UNITED rund 1 400 Mitglieder und Abonnent*innen. Die Initiative wird zunehmend von unseren Beschäftigten wahrgenommen und interessiert verfolgt.

Mittlerweile gibt es in Deutschland 320 Green Pioneers. An 53 Standorten und in 25 Fachbereichen halten sie gezielt Ausschau nach Verbesserungspotenzialen und stoßen entsprechende Maßnahmen an. Die Green Pioneers schließen sich je nach Standort, Interesse und Know-how zu thematischen oder regionalen „Hubs“ zusammen. Sie wirken intern als Multiplikator*innen für den Wandel. Sie motivieren weitere Mitarbeitende zum Mitmachen durch Aktionen wie zum Beispiel eine Tauschbörse für Büromaterialien, Kleidertauschaktionen, Pflanz- und Müllsammelaktionen sowie eine unternehmensinterne Mitfahrzentrale. Im Rahmen der #GreenMagenta-Weeks im Mai 2021 haben die Green Pioneers unter anderem kurze Veranstaltungen zu den Themen „Umdenken & Umschalten – Auf der grünen Überholspur“ und „Forward to Net Zero – Sei #DABEI & spar CO_2“ organisiert. Den „World CleanUp Day“ im September nutzte die Initiative zum Anlass für eine bundesweite Müllsammelaktion. Die bereits 2020 erstmals gestartete Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ wurde im Berichtsjahr fortgeführt und in unsere Mitarbeitenden-App integriert – so wird das gemeinsame Sammeln von mit dem Rad zurückgelegten Kilometern vereinfacht. Auf Initiative der Green Pioneers wurden zudem im September 2021 an den ersten Telekom-Standorten Radservicestationen eingerichtet. Sie bieten eine Luftpumpe und Werkzeuge für kleinere Reparaturen vor Ort – inklusive einer digitalen, über einen QR-Code abrufbaren Anleitung.

Um das Engagement unserer Beschäftigten zu unterstützen, schaffen wir die notwendigen Freiräume – zum Beispiel im Rahmen von flexiblen, für alle Beschäftigten verfügbaren Arbeitsmodellen, wie beispielsweise „Jobvisits“. Dabei können unsere Mitarbeitenden neben ihrer Kerntätigkeit auch bereichsübergreifend Erfahrungen sammeln sowie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einbringen. Zum Beispiel nutzen die Green Pioneers solche Möglichkeiten, um sich in Nachhaltigkeitsaktivitäten zu engagieren.

Grüne Mitarbeiternetzwerke in den Landesgesellschaften

Auch in den Landesgesellschaften der Deutschen Telekom AG gibt es zahlreiche Initiativen unserer Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit und Umweltschutz:

T-Systems ITC Iberia (Spanien)

Die Ende 2019 von T-Systems ITC Iberia gegründete Community T-OGETHER hat Anfang 2020 ihre Arbeit aufgenommen. T-OGETHER ist eine Gruppe von Freiwilligen, die sich für die Förderung nachhaltiger Initiativen einsetzen. Im Zentrum dieser Community steht das „Executive Committee“. Dieses wird von einem internen, beratenden Ausschuss unterstützt, der sich aus 15 Expert*innen für Umwelt, Unternehmensverantwortung und Kommunikation zusammensetzt. Ziel von T-OGETHER ist es, Ideen zur Nachhaltigkeit im Einklang mit den ökologischen und sozialen Zielen des Unternehmens zu entwickeln und das Bewusstsein aller Mitarbeitenden für Umweltfragen zu schärfen. Die Mitglieder entwickeln Initiativen und schlagen sie der Unternehmensleitung vor. Sobald eine Initiative und ein Budget genehmigt wurden, veranlasst der Vorstand die Umsetzung. Im Berichtsjahr hat T-OGETHER sowohl Initiativen im Bereich #GoodMagenta als auch #GreenMagenta vorangetrieben. Dabei ging es unter anderem um CO_2-Emissionen im Pendelverkehr und deren Reduzierung.

Deutsche Telekom IT Solutions Hungary (Ungarn)

In Ungarn beschäftigen sich sieben Expert*innen des „Sustainability Core Team“ damit, das Bewusstsein der Mitarbeitenden zu schärfen, um den Strom-, Wasser- und Papierverbrauch zu senken sowie eine effektivere Nutzung der Fahrzeugflotte und das Abfallrecycling zu fördern. Darüber hinaus setzt sich die „Green Activists Community“ mit über 90 Mitgliedern dafür ein, dass Mitarbeitende leichter mit ihren Kolleg*innen zu Umweltbelangen in Kontakt treten können – beispielsweise über eine entsprechende Seite in unserem internen sozialen Netzwerk YAM UNITED. Im Berichtsjahr wurde zudem eine Sensibilisierungskampagne zum Thema Nachhaltigkeit gestartet; mehr als 700 Kolleg*innen waren daran beteiligt. Dabei standen jeden Monat andere Themen im Fokus – beispielsweise Ernährung, Abfallvermeidung, nachhaltige Mode oder Vielfalt.

Deutsche Telekom IT RUS und T-Systems RUS (Russland)
Die „Think Green"-Community mit einem Kernteam aus sechs Mitarbeitenden setzt sich für die Reduktion von Plastik, für Recycling sowie für die Förderung einer „grünen Unternehmenskultur" ein. Im Mai 2021 hat die Deutsche Telekom IT RUS durch Unterstützung der „Think Green"-Community an den #GreenMagenta-Wochen teilgenommen und vor Ort einige Workshops für ihre Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit und umweltfreundlicher Lebensstil angeboten. Zudem haben sie zwei Müllsammelaktionen in Sankt Petersburg und Woronesch für die Mitarbeitenden und ihre Familien organisiert. Gemeinsam sammelten und sortierten die Teilnehmenden rund 700 Kilogramm Abfall und führten ihn dem Recycling zu.

Magyar Telekom (Ungarn)
Als erstes Unternehmen in Ungarn führte Magyar Telekom im Jahr 2019 das „Community Solar Project" ein. Im Rahmen des Projekts konnten 100 Mitarbeitende der Magyar Telekom für ein Jahr ein Solarpanel vom Unternehmen mieten. Als Belohnung für ihren Beitrag zu den Klimaschutzaktivitäten der Telekom erhielten die Spender*innen Leistungen wie einen zusätzlichen freien Tag. Die Solarmodule wurden auf dem Schulungsgebäude Magyar Telekom installiert; die erzeugte Energie wird vor Ort genutzt. Die Anlage deckt ein Viertel des Energieverbrauchs des Gebäudes ab. Im Jahr 2021 wurde das Projekt fortgeführt.

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

- T-Mobile US (USA): In den USA gibt es eine Online-Community zum Thema Nachhaltigkeit. Hier diskutieren regelmäßig rund 70 Mitarbeitende und halten sich über die Umweltinitiativen von T-Mobile auf dem Laufenden.
- Magenta Telekom: In Österreich engagieren sich rund 25 Mitarbeitende in #GreenMagenta- und #GoodMagenta-Arbeitsgruppen.
- T-Systems Limited (Großbritannien): Ein bereichsübergreifendes Team aus acht Mitarbeitenden überprüft, diskutiert und fördert Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen.
- OTE Group (Griechenland): Die 2019 gegründeten „Green Ambassadors" arbeiten daran, eine grüne Kultur zu schaffen, die Mitarbeitenden der OTE Group zu inspirieren, Ideen zu sammeln und über Projekte wie #ZEROPLASTIC und Recyclingprogramme zu informieren.
- T-Systems do Brasil Ltda.: Das „T-Green Team" bestehend aus 22 Mitarbeitenden engagiert sich für Recycling- und Spendenkampagnen sowie für die Kommunikation über Möglichkeiten zur Energieeinsparung und Abfallvermeidung innerhalb und außerhalb des Unternehmens.
- In anderen Landesgesellschaften wie T-Mobile Czech Republic, Hrvatski Telekom (Kroatien), T-Systems Mexico oder DT IT Solutions Slovakia (Slowakei) sind ebenfalls Mitarbeitergemeinschaften bereits aktiv oder befinden sich im Stadium der Gründung.

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

Gesellschaftliches Engagement

Unser Ansatz für gesellschaftliche Verantwortung

Im Fokus: Digitale Teilhabe vorantreiben

Auf dem Weg in die digitale Gesellschaft setzen wir als Deutsche Telekom unsere Energie dafür ein, dass alle #DABEI sind. Deshalb arbeiten wir im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements daran, digitale Teilhabe zu ermöglichen.

Das Internet bietet vielfältige Chancen für Bildung, Arbeit, Vernetzung und Kultur. In einer chancengerechten Gesellschaft haben alle Zugang zu der notwendigen Technologie und digitalen Angeboten – und zwar unabhängig von Alter, Behinderung, Bildung, Einkommen oder Wohnort. Entscheidungen gegen digitale Teilhabe sollten bewusst getroffen werden können – und nicht zum Beispiel aufgrund mangelnder finanzieller Möglichkeiten oder aufgrund von mangelndem Wissen.

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

- **Access/Technischer Zugang:** Um den technischen Zugang zu ermöglichen, bauen wir unser Netz stetig aus. Dabei kooperieren wir auch mit anderen Partnern – insbesondere in entlegenen Gebieten. Darüber hinaus treiben wir die Entwicklung von Technik und Produkten für verschiedene Zielgruppen voran: Beispielsweise basiert die „nora"-Notruf-App für Notrufe per Klick – insbesondere für Menschen mit Hör- oder Sprachbeeinträchtigung – auf einem Patent der Deutschen Telekom.

- **Affordability/Bezahlbarkeit:** Wir bieten unterschiedliche Tarife für jedes Budget an, einen Sozialtarif sowie reduzierte Grundgebühren – beispielsweise für Schulen. Auf diese Weise versuchen wir, den digitalen Zugang so zu gestalten, dass er für alle bezahlbar ist.

- **Ability/Kompetenter Umgang mit digitalen Medien:** Wir unterstützen Menschen dabei, sich im Netz souverän zu bewegen und nach demokratischen Spielregeln zusammenzuleben. Beispielhaft hierfür ist unsere seit 2020 laufende Kampagne #DABEI – Gegen Hass im Netz.

Im Sinne unseres #DABEI-Versprechens stehen wir also nicht nur für den Zugang zum Netz, sondern machen uns auch für Vielfalt, Toleranz und Freude an zwischenmenschlicher Interaktion stark.

Denn digitale Teilhabe erfordert aus unserer Sicht auch die Fähigkeit, gut mit den digitalen Medien umgehen zu können sowie die Bereitschaft zu verantwortlichem Handeln im Netz. Damit wird auch der enge Bezug unseres gesellschaftlichen Engagements zu unserem Kerngeschäft deutlich. So können wir unser Know-how als Telekommunikationsanbieterin bestmöglich zum Wohl der Gesellschaft einsetzen. Auch für unsere Positionierung als attraktive Arbeitgeberin spielt unser Engagement für chancengerechte und faire digitale Teilhabe eine wichtige Rolle.

Mit „Verantwortung leben" haben wir nachhaltiges Wirtschaften explizit in unserer Konzernstrategie verankert. Dies umfasst: digitale Teilhabe ermöglichen, Veränderungsbereitschaft steigern, unsere Klimaziele einhalten.

Ehrenamtliches Engagement, finanzielle Förderung und internationale Vernetzung

Im Zuge unseres gesellschaftlichen Engagements setzen wir nicht nur eigene Projekte und Initiativen um, sondern fördern auch das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeitenden: zum Beispiel indem wir Vereine finanziell unterstützen, in denen unsere Beschäftigten aktiv sind. Auch stellen wir sie frei, damit sie – wie im Sommer 2021 in den deutschen Flutgebieten – ehrenamtlich tätig werden können.

Darüber hinaus leisten wir finanzielle Unterstützung, beispielsweise engagieren wir uns mit Spenden oder Kooperationen mit gemeinnützigen Organisationen, die sich für ein besseres Zusammenleben und gegen Ausgrenzung einsetzen.

Wir arbeiten mit den Landesgesellschaften länderübergreifend eng zusammen und tauschen Erfahrungen und Best Practices aus. Zentral initiierte Initiativen werden den Ländern zur regionalen, eigenverantwortlichen Umsetzung angeboten.

Eine wichtige Rolle spielt auch die enge Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Akteuren wie NGOs, Vereinen und Initiativen. Dieser Austausch über Länder- und Organisationsgrenzen hinweg ist uns wichtig, unter anderem auch um einander Impulse zu geben und neue Ideen zu entwickeln.

Erfolgsmessung

Die Wirkung unseres gesellschaftlichen Engagements messen wir konzernweit mit einem Set aus ESG KPIs. Bis 2020 fokussierten sich diese KPIs auf Medienkompetenz, einen Aspekt der digitalen Teilhabe. 2021 haben wir alle Aspekte der digitalen Teilhabe, die zentraler Anspruch der CR- und Unternehmensstrategie ist, in unseren KPIs verankert:

- Der ESG KPI „Community Contribution“ bildet unser finanziell, personell und in Sachmitteln geleistetes gesellschaftliches Engagement ab.

- Der ESG KPI „Beneficiaries – Focus topics“ gibt die Anzahl der Personen an, die von unserem Engagement zu digitaler Teilhabe und klima- und ressourcenschonender Gesellschaft profitierten.

- Der ESG KPI „Reach“ gibt die Anzahl der Personen und Medienkontakte an, die wir mit unserer Kommunikation zu digitaler Teilhabe sowie klima- und ressourcenschonender Gesellschaft erreicht haben.

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

Förderung von Medien- und Demokratiekompetenz

Die COVID-19-Pandemie hat uns vor Augen geführt, wie wichtig das Internet in unserem Alltag geworden ist: Das Netz ist während eines Lockdowns für viele die einzige Möglichkeit, mit Freund*innen oder der Familie zu kommunizieren. Es ermöglicht zudem, von zu Hause zu arbeiten, am Schulunterricht teilzunehmen oder einzukaufen. Doch die digitale Kommunikation hat auch Schattenseiten: Gerade in unsicheren Zeiten verbreiten sich Fake News und Verschwörungstheorien noch stärker und immer mehr Menschen sind von Hass und Ausgrenzung betroffen.

Medienkompetenz ist für uns der Schlüssel für einen sicheren und kompetenten Umgang mit digitalen Medien. Medienkompetenz allein reicht jedoch nicht aus, um in der digitalen Welt gut und respektvoll zusammenleben zu können. Deshalb ist Medienkompetenz für uns untrennbar mit Demokratiekompetenz verbunden. Mit vielfältigen Projekten und Initiativen setzen wir uns für Meinungsbildung und Vertrauen sowie gegen Ausgrenzung und Hass im Netz ein.

Teachtoday

Unsere Initiative „Teachtoday“ unterstützt Kinder und Jugendliche, Eltern und Großeltern sowie pädagogische Fachkräfte mit alltagsnahen Tipps und Materialien zur sicheren und kompetenten Mediennutzung. Das Angebot steht auf www.teachtoday.de und in sieben Sprachen (Deutsch, Englisch, Kroatisch, Montenegrinisch, Polnisch, Rumänisch und Ungarisch) zur Verfügung. Im Berichtsjahr stand das Thema „Gaming – wo der Spaß aufhört“ im Fokus unserer Kampagne #DABEI – Gegen Hass im Netz. Entsprechend haben wir den Schwerpunkt auch für die Zielgruppe von „Teachtoday“ auf Gaming gelegt.

Dem digitalen Lernen kommt eine besondere Rolle zu, denn die digitale Schule und Fernunterricht, das sogenannte Remote Learning, gehören immer stärker zum Alltag von Schüler*innen. Die 2020 veröffentlichte, ständig erweiterte digitale Toolbox auf „Teachtoday“ haben wir im Rahmen unserer „Gaming – wo der Spaß aufhört“-Initiative im Jahr 2021 um themenspezifische Workshops und weitere Angebote ergänzt. Die Toolbox richtet sich mit über 120 Formaten – etwa Projektideen, Video-Tutorials und spannenden Quizzes – an Erwachsene, die mit Kindern und Jugendlichen zwischen 9 und 16 Jahren in der Schule, in Lerngruppen oder im privaten Umfeld Kontakt haben.

Auch auf YouTube ist „Teachtoday“ mit einem eigenen Kanal vertreten: Dort sind kurze, eingängige Videos zur sicheren und kompetenten Internet-Nutzung, aber auch ganze Workshops beispielsweise zum Einsatz der Toolbox zu sehen.

SCROLLER

Das digitale Kindermagazin „SCROLLER“ vermittelt Kindern von neun bis zwölf Jahren Medienkompetenz auf Augenhöhe. Als neues interaktives Webformat ist das Magazin nicht nur immer auf dem aktuellen Stand, es eignet sich auch besonders gut zum eigenständigen Lesen und Lernen ebenso wie für Übungen in Gruppen. Über das Zusatzangebot SCROLLER EDU+, das direkt mit den Themen im Magazin verknüpft ist, können Pädagog*innen auf Hintergrundinfos und Lernmaterialien für den analogen und digitalen Unterricht zugreifen. Passend zu unserem Fokusthema „Gaming – wo der Spaß aufhört“ haben wir den inhaltlichen Schwerpunkt im Berichtsjahr auch für die Zielgruppe von „SCROLLER“ auf Gaming gelegt – für die Neun- bis Zwölfjährigen unter dem Titel „So bleibt es beim Spielspaß“.

Das mit dem „Stiftung Lesen Siegel“ und dem „German Design Award“ ausgezeichnete Kindermedienmagazin wurde zuletzt 2020 neben „Teachtoday“ mit der bedeutendsten europäischen Auszeichnung für digitale Bildungsmedien, der „Comenius-Medaille“, prämiert.

#DABEI-Geschichten

Unsere Initiative #DABEI-Geschichten setzt sich praxisnah mit gesellschaftlich relevanten Aspekten der Digitalisierung auseinander und überführt sie in Module, die Multiplikator*innen in Workshops nutzen können. Angesprochen werden Menschen vom jungen Erwachsenen- bis ins Seniorenalter. Die Initiative zeigt Möglichkeiten zur Partizipation und zum verantwortungsvollen Handeln im Netz auf und regt damit zur kritischen Auseinandersetzung an.

Das Besondere ist, dass die Multiplikator*innen keine Expert*innen im jeweiligen Thema sein müssen: Für alle Workshops stellen wir Präsentationsmaterial, Leitfäden für die Moderator*innen sowie Hintergrundinformationen zur Verfügung. Die Workshops sind entsprechend leicht umsetzbar. Damit leistet die Initiative einen Beitrag zu unserem Anspruch, dass alle #DABEI sein und an den Chancen der Digitalisierung partizipieren können. Bei der Entwicklung der Inhalte werden didaktische Formate verwendet und in Form von innovativen Modulen umgesetzt. Die Module liegen auf Deutsch, Englisch und in Einfacher Sprache vor und werden für unterschiedliche Längen von Workshops angeboten.

In den #DABEI-Geschichten finden sich verschiedene Module zu den Schwerpunktthemen Gaming und Zivilcourage sowie weiteren Themen der digitalen Welt: zum Beispiel digitale Freundschaft, Leben in der Stadt der Zukunft und Datenschutz beziehungsweise -sicherheit.

Digitale Kompetenzen fördern
Zusammen mit Apple laden wir Teenager*innen und Lehrende im Rahmen der EU Code Week ein, in die Welt der App-Entwicklung einzutauchen. In Workshops und Mitmach-Veranstaltungen lernen die Teilnehmenden eine App-Idee zu entwickeln und umzusetzen. 2021 fand die von der Europäischen Kommission unterstütze Code Week vom 9. bis 24. Oktober 2021 zum neunten Mal statt.

Wir kooperieren mit verschiedenen Hochschulen, um aktuelle Forschung zu unterstützen und digitale Kompetenzen voranzutreiben. Beispielsweise finanzieren wir über die Telekom Laboratories (T-Labs) mehrere Stiftungsprofessuren an der TU Berlin, die sich der Lehre von digitalen Themen widmen. An der CODE University of Applied Sciences in Berlin haben wir einen Lehrstuhl für Software Engineering mit dem Schwerpunkt „Blockchain“ eingerichtet.

Die Startupnight ist eine der größten jährlichen Veranstaltungen in Europa, bei der sich Start-ups vernetzen und ihre Ideen und Geschäftsmodelle Unternehmen, Investor*innen und potenziellen Kund*innen vorstellen können. Die Startupnight ist eine Initiative der Deutschen Telekom und wird maßgeblich von hubraum, dem Tech-Inkubator der Deutschen Telekom, vorangetrieben. Außerdem bietet hubraum mit „on air“ ein virtuelles Event an. Jeden Monat diskutieren wir mit Branchenexpert*innen, Start-ups und Investor*innen über ein innovatives, technologiebezogenes Thema. Im Rahmen unseres TechBoost-Programms unterstützen wir Start-ups insbesondere bei der Finanzierung, bieten Experten-Know-how sowie Zugang zu unseren technischen Ressourcen und Kund*innen.

DIGITAL@School
Im Rahmen der konzernweiten Initiative „DIGITAL@School“ unterstützen wir Kinder dabei, das digitale Zeitalter aktiv und selbstbestimmt mitzugestalten. Rund 500 Mitarbeitende engagieren sich ehrenamtlich in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen sowie in verschiedenen Formaten vor Ort und virtuell. Sie führen Kinder zielgruppengerecht an die MINT-Fächer (Mathe, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) und Programmiersprachen heran. Darüber hinaus vermitteln sie Kompetenzen für einen verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien. Dafür hat die Initiative Ende 2021 das #GoodMagenta-Label erhalten. Die Initiative ist im Jahr 2017 als „IT@School“ gestartet, konzernweit gewachsen und wurde Ende 2021 in „DIGITAL@School“ umbenannt.

Senior*innen digital gut aufgestellt
Damit unabhängig von ihrem Alter alle #DABEI sein können, bieten wir spezielle Technik und Produkte für Senior*innen an. So erleichtern große Tasteneinstellungen, Notrufknöpfe und übersichtliche Displays älteren Menschen den Umgang mit digitalen Technologien. Darüber hinaus setzen wir uns gemeinsam mit der BAGSO (Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V.) dafür ein, die Medienkompetenz von Senior*innen zu fördern, und unterstützten als Partnerin im Jahr 2021 erneut den Goldenen Internetpreis. Der Preis zeichnet Engagierte, Initiativen und Kommunen aus, die Menschen im Alter für das Internet begeistern und sie unterstützen. Im Berichtsjahr haben wir den Sonderpreis „Respektvoll – aktiv für einen fairen Umgang im Netz!“ ausgelobt. Die Gewinner wurden beim Deutschen Seniorentag, der pandemiebedingt online stattfand, ausgezeichnet.

Zudem engagieren wir uns als Beiratsmitglied beim Digital-Kompass, einem gemeinsamen Projekt der BAGSO und dem Verein DsiN (Deutschland sicher im Netz e.V.). Mit Materialien und digitalen Stammtischen richtet es sich an Internet-Lots*innen, die ältere Menschen im Internet begleiten.

Mit der Deutschen Seniorenliga haben wir den Ratgeber „Digital dabei sein – Keine Frage des Alters“ herausgegeben. Die Broschüre behandelt leicht verständlich unterschiedliche Themen, etwa: Wie richtet man einen schnellen und sicheren Internet- beziehungsweise WLAN-Anschluss ein? Welche Tarife kann ich auswählen? Wie sorge ich für Datensicherheit? Außerdem informiert der Ratgeber, wo man Unterstützung – beispielsweise durch Lernangebote – und Tipps zur digitalen Mediennutzung oder zu Service-Leistungen erhält.

Einsatz gegen Hass im Netz

Unsere im Sommer 2020 gestartete Kampagne #DABEI – Gegen Hass im Netz haben wir 2021 fortgeführt. Mit ihr wollen wir ein Zeichen setzen und uns für ein Internet starkmachen, in dem alle die Chancen der digitalen Welt nutzen können, ohne Angst vor Ausgrenzung oder Hass haben zu müssen. Zudem unterstützen wir Initiativen, die sich gezielt gegen Ausgrenzung stellen. Aktuell kooperieren wir mit 44 Initiativen und NGOs, die sich für unser Ziel, die Demokratie und ein Zusammenleben in Vielfalt zu stärken, einsetzen. Mit unseren eigenen Maßnahmen rund um digitale Zivilcourage fordern wir zudem die Gesellschaft auf, uns in diesem Engagement zu unterstützen.

Um unseren Anspruch „bei uns ist kein Platz für Ausgrenzung und Rassismus“ auch innerhalb unseres Unternehmens zu erfüllen, haben wir bereits 2020 ein internes Netzwerk gegründet. Vertreter*innen aus unterschiedlichen Bereichen wie „Interne Kommunikation“, „Bedrohungsmanagement“, „Compliance“ oder „Menschenrechte“ arbeiten zusammen und gewährleisten, dass Präventionsmaßnahmen umgesetzt sowie potenzielle Vorfälle im Unternehmen ernst genommen und transparent nachverfolgt werden. Zudem sorgen wir dafür, dass im Sinne der von Ausgrenzung Betroffenen stets eine zügige Lösung gefunden wird.

Für unsere Mitarbeitenden haben wir verschiedene Workshops zum Thema „Hass im Netz“ durchgeführt – unter anderem für Auszubildende und dual Studierende aufgrund von Corona-Maßnahmen als digitale Schulungen. Auch Schüler*innen im digitalen Praktikum, das wir bundesweit als einziges Unternehmen im Jahr 2021 eingeführt haben, konnten an unseren Workshops teilnehmen. Dabei haben wir die Themen digitale Demokratie, Zivilcourage und Rassismus aufgegriffen.

Gegen Hass im Gaming
Im Fokus unserer Kampagne #DABEI – Gegen Hass im Netz stand im Berichtsjahr das Thema „Gaming – wo der Spaß aufhört“. Wir gingen dabei unter anderem folgenden Fragen auf den Grund:

- Was wird schon getan, um demokratische, faire und gemeinschaftliche Spielregeln im Gaming zu fördern – und was kann jede*r selbst tun?

- Wie können Zivilcourage und konstruktive Dialoge im Internet und auf Gaming-Plattformen funktionieren?

- Wie kann Diversität im Gaming, frei von Vorurteilen und Diskriminierung, gefördert werden?

Im Anschluss haben wir gemeinsam mit der esports player foundation didaktisches Material für unterschiedliche Altersgruppen erstellt. Mit den zielgruppenspezifischen Angeboten ermutigen wir Eltern, pädagogische Fachkräfte sowie Gamer*innen Haltung zu zeigen.

Gemeinsam mit der eSports-Organisation SK Gaming und der esports player foundation haben wir die Initiative #equalesports für mehr Diversität in eSports und Gaming gestartet. Ziel ist es, Frauen bei der Teilhabe am Spitzen- und Breitensport zu unterstützen. Beim Equal eSports Festival in unserer Berliner Repräsentanz ging es im Herbst 2021 drei Tage lang um die Themen Diversity, eSports und Gaming. Wir organisierten unter anderem Elternworkshops und Podiumsdiskussionen.

Darüber hinaus bewarben wir die Kommunikation und Einführung von Counterspeech-Elementen im Gaming – beispielsweise durch kritische oder humoristische Bild- beziehungsweise Videoformate wie Memes oder GIFs. Gemeinsam mit der esports player foundation haben wir eine Auswahl solcher Memes und GIFs entwickelt, die es Spieler*innen ermöglichen, sich schnell und einfach in Chats und sozialen Netzwerken gegen Hate Speech und Hass im Gaming zu positionieren. Im Zuge einer weiteren Kampagne haben sich eSports-Spitzensportler*innen in Social-Media-Videos gegen digitale Diskriminierung und toxisches Verhalten im Gaming positioniert.

„Digital Crime – Wenn Worte zur Waffe werden“
Um neue Zielgruppen zu erreichen, haben wir 2021 die sechsteilige Podcast-Serie „Digital Crime – Wenn Worte zur Waffe werden“ auf allen bekannten Podcast-Kanälen veröffentlicht. In jeder Folge kommt eine Person zu Wort, die Hass in der digitalen Welt erlebt hat und über ihre Erfahrung berichtet. Expert*innen ordnen die Vorfälle ein und kommentieren – wie bei einem True-Crime-Podcast üblich – aus rechtlicher Sicht. In der ersten Folge spricht Jay, der auch die Hauptfigur unseres Spots zur Kampagne „#DABEI – Gegen Hass im Netz“ ist, über sexuelle Selbstbestimmung und Hate Speech. In weiteren Folgen werden Themen wie Hass in der Lokalpolitik, im Gaming und gegen Frauen thematisiert. In der Folge „Wenn Kunden zum Hater werden“ geht es um unseren eigenen Kundenservice.

Seit Beginn der Kampagne „#DABEI – Gegen Hass im Netz“ im zweiten Quartal 2020 haben wir 720 Millionen Medienkontakte erzielt und etwa 3,85 Millionen Menschen direkt oder über Multiplikator*innen (zum Beispiel mit Workshops) erreicht.

Digitalisierung an Schulen

Seit 20 Jahren bieten wir im Rahmen der Initiative „Telekom@School“ allen allgemein- und berufsbildenden Schulen in Deutschland entgeltfreie Breitbandanschlüsse mit einer Geschwindigkeit von 16 Mbit/s an. Dieses Angebot nutzten im Herbst 2021 mehr als 19 000 Schulen. Über 9 000 weitere Schulen nahmen das entgeltpflichtige, von uns geförderte Angebot mit höheren Bandbreiten wahr. Um den Zugang zu modernen Informationstechnologien weiter zu verbessern, haben wir 2020 rund 17 000 Schulen angeschrieben: Mit einem Upgrade von ADSL auf VDSL konnten sie ihre Internet-Geschwindigkeit ohne größeren technischen Aufwand auf bis zu 250 Mbit/s erhöhen – bis August 2021 entgeltfrei. Rund 16 Prozent der angeschriebenen Schulen haben von dem Upgrade Gebrauch gemacht. Im Berichtsjahr haben wir unser Engagement für vernetzte Schulen weiter intensiviert und unter anderem 100 Schulen für ein Jahr kostenlos den Digitalen Schul-Service (DSS) angeboten, um sie von technischen Support- und Service-Aufgaben zu entlasten.

Seit 2020 können Schulträger eine Bildungs-Flatrate nutzen: Für einen geringen monatlichen Betrag erhalten Schüler*innen unbegrenztes Datenvolumen für den Abruf von Bildungsinhalten. Gleichzeitig können sie bedürftige Schüler*innen zum Beispiel mit Tablets oder Laptops, die beispielsweise vom Digitalpakt der Bundesregierung gefördert werden, ausstatten. Das gibt Kindern und Jugendlichen unabhängig vom Elternhaus die Chance, den Umgang mit digitalen Medien zu erlernen. Unser Engagement für Schulen bündeln wir bei unserer Konzernbeauftragten für Bildung.

Mit einem umfangreichen digitalen Bildungspaket unterstützen wir Schulen in Deutschland gemeinsam mit Microsoft seit Anfang 2021 beim digitalen Arbeiten. Das Paket umfasst Laptops oder Tablets sowie spezielle Bildungslizenzen für „Microsoft MS365“-Software. Ein Expertenteam der Telekom – das eigens von Microsoft zertifiziert ist – übernimmt den Service und hilft, die Geräte einzurichten. Schulen können das Paket kostenlos und unverbindlich testen.

In den USA setzt sich T-Mobile für die Vernetzung von Schulen und Schüler*innen ein. Mehr als 50 Millionen US-amerikanische Schüler*innen waren aufgrund der COVID-19-Pandemie unerwartet auf Fernunterricht angewiesen. Daher wurde die 2020 gestartete Initiative „Project 10Million“ auch im Berichtsjahr fortgesetzt. In mehreren Hundert US-Schulbezirken konnten sich Schüler*innen dank der Initiative kostenlos mit ihren Schulen verbinden. Im Jahr 2021 hat T-Mobile US gemeinsam mit Schulbezirken, außerschulischen Programmen und lokalen Behörden landesweit 1,2 Millionen Schüler*innen einen erschwinglichen Internet-Zugang geboten.

Auch andere Landesgesellschaften, zum Beispiel in den Niederlanden und in der Slowakei, setzten sich im Berichtsjahr erneut für die digitale Teilhabe von Schüler*innen ein. Sie spendeten technisches Equipment an Schulen, um eine digitale Ausbildung zu ermöglichen. Weitere Informationen zum internationalen Engagement der Telekom finden Sie in den Profilen der Landesgesellschaften.

Engagement der Telekom Stiftung

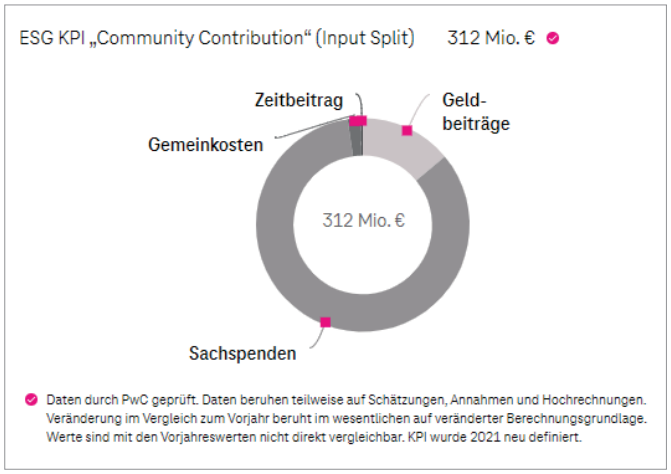
Die Deutsche Telekom Stiftung engagiert sich mit zahlreichen Programmen und Projekten für eine bessere Bildung in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Sie unterstützt Kinder und Jugendliche im Alter von 10 bis 16 Jahren dabei, innerhalb und außerhalb der Schule eigenverantwortlich zu lernen und so wichtige Kompetenzen für den Bildungs- und Lebensweg zu erwerben. Neben fachlichen MINT-Fähigkeiten gehören dazu auch kritisches Denken, Urteilsvermögen, Kreativität sowie Kommunikations- und Teamfähigkeit. Die Stiftung tut dies aus der Überzeugung, dass ein modernes Bildungssystem junge Menschen auf global relevante Entwicklungen wie Digitalisierung, Klimawandel, Elektromobilität oder den Verlust von Biodiversität bestmöglich vorbereiten muss.

ESG KPIs „Community Contribution“, „Beneficiaries – Focus topics” und „Reach”

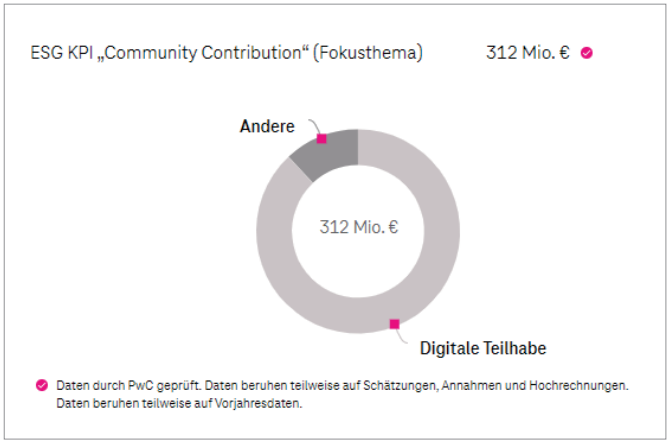
Zur Wirkungsmessung des gesellschaftlichen Engagements berichten wir ein Set von drei ESG KPIs: „Community Contribution“, „Beneficiaries – Focus topics“ und „Reach“. Wir orientieren uns dabei an der Methodik des Business for Societal Impact (B4SI) mit den Aspekten „Input“ (Aufwand/Engagement), „Output“ (Resultate) sowie „Impact“ (Veränderung). Während sich die KPIs der Telekom im Jahr 2020 thematisch auf Medienkompetenz konzentrierten, haben wir den Hauptfokus 2021 auf die digitale Teilhabe gelegt – denn sie ist der zentrale Anspruch in unserer CR- und Unternehmensstrategie.

Community Contribution

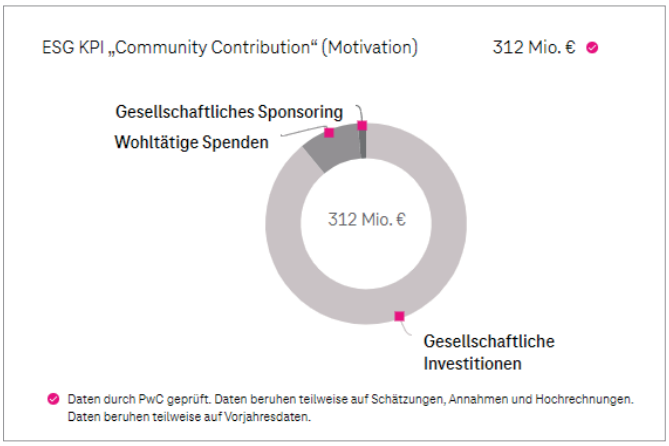
Der ESG KPI „Community Contribution“ bildet das finanziell, personell und in Sachmitteln geleistete Engagement der Telekom ab. Der „Input“ (Aufwand/Engagement) wurde von 2017 bis 2020 unter Bezeichnung „Community Investment“ kommuniziert. 2021 wurde der KPI angepasst und der Fokus wurde geschärft.Unser Ambitionsniveau: KPI steigern



Im Jahr 2021 haben wir uns mit 88 Prozent unseres Engagements auf den Bereich „Digitale Teilhabe“ fokussiert. 12 Prozent haben auf anderen Themen, wie „Klima- und ressourcenschonende Gesellschaft“ oder „Katastrophenschutz“ eingezahlt.



Neben dem längerfristigen Engagement in unseren Fokusthemen „Digitale Teilhabe“ und „Klima- und ressourcenschonende Gesellschaft“ (Gesellschaftliche Investitionen), leisten wir außerdem einen Beitrag durch wohltätige Spenden und gesellschaftliches Sponsoring (z. B. von kulturellen Veranstaltungen).



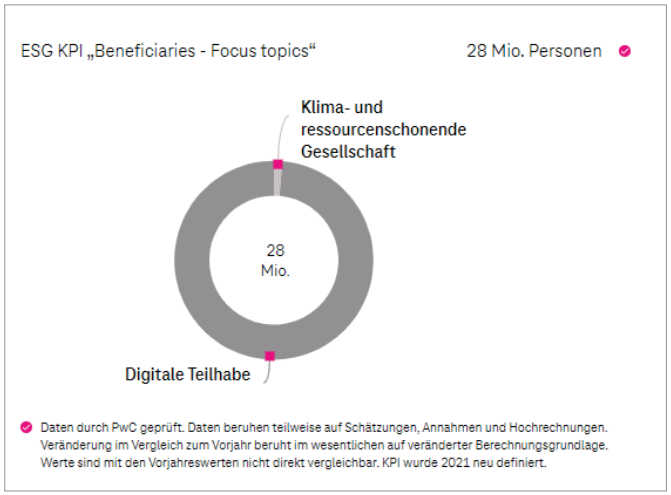
Zur Ermittlung des personell geleisteten Engagements ziehen wir die Freiwilligenstunden unserer Mitarbeitenden im Rahmen unseres Corporate Volunteerings heran. Im Jahr 2021 haben wir die Berechnungsgrundlage angepasst und erheben neben den Freiwilligenstunden, die während der Arbeitszeit geleistet wurden, auch die Freiwilligenstunden, die anderweitig durch das Unternehmen unterstützt werden (z. B. durch Räumlichkeiten, Versicherungen oder Spenden). Im Jahr 2021 haben wir 137 746 Freiwilligenstunden geleistet.Zusätzlich leisten wir mit dem ESG KPI „Community Contribution“ einen wichtigen Beitrag zu den Sustainable Development Goals. 2021 haben rund 274 Millionen Euro unserer Community Contributions zu digitaler Teilhabe und damit auch zur Erreichung des SDG 4 (die Förderung von hochwertiger Bildung) beigetragen.

Beneficiaries – Focus topics

Der ESG KPI „Beneficiaries – Focus topics“ zeigt die Anzahl der Personen an, die von unserem Engagement zur digitalen Teilhabe sowie klima- und ressourcenschonenden Gesellschaft profitierten (z. B. Medienkompetenz-Schulungen, Breitbandanbindung von Schulen und TelefonSeelsorge). Im Jahr 2021 haben 28 Millionen

Menschen von Maßnahmen profitiert. Anders als in den Jahren 2017 bis 2020 wurden im Berichtsjahr nur noch Beneficiaries in den Fokusthemen „Digitale Teilhabe“ und „Klima- und ressourcenschonende Gesellschaft“ berücksichtigt. Neben den direkten Beneficiaries, fallen auch indirekte Beneficiaries nach einem festen Schlüssel in die Betrachtung, wenn es sich beispielsweise um ein Multiplikatorenkonzept handelt oder ein vergünstigter Anschluss von mehreren Personen genutzt wird.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern

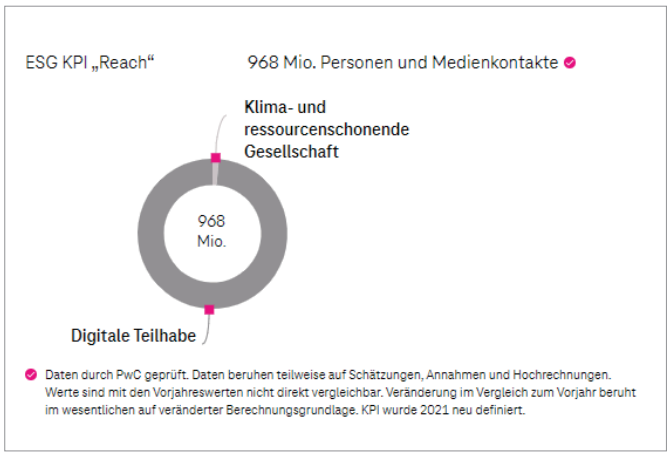


Der ESG KPI „Medienkompetenz“ („Media Literacy“) wird seit 2021 durch die Neustrukturierung unseres Kennzahlen-Sets zur Wirkungsmessung des gesellschaftlichen Engagements nicht mehr erhoben.

Reach

Der ESG KPI „Reach“ gibt die Anzahl der Personen und Medienkontakte an, die wir mit unserer Kommunikation zu digitaler Teilhabe und klima- und ressourcenschonender Gesellschaft erreicht haben – und die somit auf die Themen und unsere Aktivitäten aufmerksam geworden sind. Zum Jahresende 2021 erreichte dieser KPI einen Wert von 968 Millionen Personen und Medienkontakten.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern



Eine Übersicht zu unseren wichtigsten Initiativen zur digitalen Teilhabe auf Projektebene finden Sie hier.

Unsere Investitionen in den Netzausbau tragen einen wichtigen Teil dazu bei, dass weiten Teilen der Gesellschaft der Zugriff auf schnelles Internet möglich ist. Das Investitionsvolumen für unsere gesamte Netzinfrastruktur konzernweit lag 2021 bei rund 18 Milliarden Euro (davon rund 4,1 Milliarden Euro in Deutschland) und wir versorgen bereits über 98 Prozent der Bevölkerung der europäischen Länder, in denen die Landesgesellschaften tätig sind, mit LTE. Zudem betreiben wir mit mehr als 650 000 Kilometern das größte Glasfasernetz Deutschlands und forcieren den Ausbau einer großflächigen NB-IoT-Infrastruktur für die Städte der Zukunft.

engagement@telekom

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

Unser Corporate-Citizenship-Programm „engagement@telekom“ verfolgt drei Ziele: das bestehende Engagement unserer Mitarbeitenden fördern, Impulse für neues Engagement geben und Raum für Vernetzung schaffen. Um diese Ziele zu erreichen, bieten wir Gelegenheiten, sich ehrenamtlich zu engagieren: Beispielsweise gibt es an zahlreichen Social Days die Möglichkeit, für die Gesellschaft aktiv zu werden. Im Jahr 2021 haben unsere Mitarbeitenden über 137 000 Freiwilligenstunden geleistet.

Ein Schwerpunkt von „engagement@telekom“ liegt auf Projekten zur Förderung der Medienkompetenz. Mit solchen Projekten helfen unsere Beschäftigten Menschen dabei, digitale Phänomene besser zu verstehen – und ermöglichen die Teilhabe an der digitalen Welt. Ein Beispiel ist die konzernweite Initiative „DIGITAL@School“ (bis Ende 2021 unter dem Namen „IT@School“). Die engagierten Mitarbeitenden führen Kinder in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen zielgruppengerecht an die MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) heran und führen unter anderem Programmier-Workshops durch. Darüber hinaus vermitteln sie Kompetenzen für einen verantwortungsvollen Umgang mit digitalen Medien.

Aber auch das Thema Umwelt hat im Rahmen von „engagement@telekom“ eine große Bedeutung. Unter anderem haben Mitarbeitende unserer Green-Pioneers-Initiative Aktivitäten zum Beispiel zur Reduktion von CO_2-Emissionen gestartet, die auf unsere Konzernziele im Bereich Nachhaltigkeit einzahlen. Außerdem waren Mitarbeitende erneut ehrenamtlich bei der jährlichen Spendengala „Ein Herz für Kinder“ und zusätzlich bei der SAT.1-Spendenhotline zugunsten der Opfer des Juli-Hochwassers aktiv.

Gemeinsames Engagement mit Partnern

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, den gesellschaftlichen Dialog zu digitaler Verantwortung voranzutreiben. Dazu engagieren wir uns in verschiedenen Bündnissen und Partnerschaften wie etwa der „Corporate Digital Responsibility"-Initiative des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz. Im April 2021 haben wir den Kodex der Initiative unterzeichnet und bekennen uns damit zur Einhaltung konkreter Prinzipien. 2022 werden wir zudem ein eigenes „Corporate Digital Responsibility"-Rahmenwerk veröffentlichen.

Bereits 2014 haben wir die Charta der digitalen Vernetzung unterzeichnet. Mit unserem Engagement in ihrem Trägerverein unterstreichen wir zusätzlich unseren Einsatz für die verantwortungsvolle Gestaltung der digitalen Gesellschaft.

Mit vielen Organisationen, Vereinen und Initiativen, mit denen wir im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements zusammenarbeiten, verbinden uns langjährige Partnerschaften. Um Menschen und Organisationen in Zeiten von Corona zu unterstützen, haben wir im Berichtsjahr erneut eng mit ihnen zusammengearbeitet und gemeinsame Aktivitäten gestartet. „Unser Platz für eure Hilfe" war dabei die reichweitenstärkste Aktion: So haben wir unsere eigenen Werbeplätze in Radio und TV fünf Partnerorganisationen zur Verfügung gestellt, darunter „W.a.d.E. – Wege aus der Einsamkeit", „Nummer gegen Kummer" und „Labdoo". Zudem haben wir in gemeinsamen Spots über die Hilfsangebote der Organisationen in der Corona-Situation informiert. Mit der Aktion haben wir rund 200 Millionen Medienkontakte erreicht.

Gemeinsam mit unserem langjährigen Partner „Aktion Deutschland Hilft" haben wir eine Spendengala zugunsten der Flutopfer 2021 unterstützt. Wir haben nicht nur selbst eine Million Euro gespendet, sondern auch die technische Infrastruktur für die TV-Gala sowie 2 000 ehrenamtliche Mitarbeitende bereitgestellt, um die Spenden entgegenzunehmen.

Weitere Partnerschaften bestehen zum Beispiel mit

- der esports player foundation zur Förderung demokratischer Spielregeln und Diversität im Gaming,
- den Digitalen Helden zur Förderung von Medienkompetenz,
- #ichbinhier und Diskutier Mit Mir zur Durchführung von Workshops für eine konstruktivere Kommunikation auf digitalen Plattformen,
- der TelefonSeelsorge,
- „Deutschland sicher im Netz e.V. (DsiN)" zur Unterstützung bei der Arbeit für IT-Sicherheit und Datenschutz (unter anderem unterstützen wir das Projekt „Digitale Nachbarschaft", das Tipps und Hinweise zu digitalen Chancen und Datensicherheit im Ehrenamt gibt),
- der „Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO)" zur Förderung von Medienkompetenzen älterer Menschen,
- der Deutschen Seniorenliga e.V. zur zielgruppengerechten Aufbereitung von Informationen vor allem zum privaten Festnetz sowie
- dem Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement, als Teilnehmende an der „Woche des bürgerschaftlichen Engagements".

Im Rahmen unserer Kampagne #DABEI – Gegen Hass im Netz spielt neben der Aufforderung an die Gesellschaft, Haltung zu zeigen, auch die Unterstützung von Betroffenen eine wichtige Rolle. Dazu sind wir weitere Partnerschaften eingegangen. Einige dieser Organisationen haben wir in unserem Spot rund um „Worte dürfen nicht zur Waffe werden" – der von vielen Millionen Menschen wahrgenommen wurde – vorgestellt. Weitere Partner stellten wir in unserem Themenspecial vor.

Um Kinder und Jugendliche im Internet zu schützen, fördern wir verschiedene Initiativen und Programme. Zum Beispiel engagieren wir uns als Mitglied des Vereins fragFINN, der speziell für Sechs- bis Zwölfjährige einen geschützten Surfraum bietet. Eine Suchmaschine auf fragFINN.de und eine zugehörige Browser-App findet nur für Kinder geeignete, von Medienpädagog*innen redaktionell geprüfte Internet-Seiten. Daneben unterstützen wir JusProg e.V., einen gemeinnützigen Verein, der Kinder und Jugendliche besser im Netz schützen will. Das kostenfrei download- und nutzbare JusProg-Jugendschutzprogramm filtert nicht altersgerechte Inhalte aus dem Internet heraus.

Finanzielles Engagement und Sponsoring

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

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

Weitere Informationen zum Sponsoring-Engagement der Deutschen Telekom AG finden Sie hier.

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

Unser Beitrag zur Eindämmung der Corona-Pandemie

Die Coronavirus-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig Digitalisierung für die Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen ist: Arbeitsplätze wurden ins Homeoffice verlegt, Internet-Shopping und kontaktloses Bezahlen reduzieren die Ansteckungsgefahr, Ärzt*innen bieten Videosprechstunden an, Kontaktverfolgungs-Apps helfen, die Pandemie einzudämmen, digitale Impfnachweise öffnen Türen – und die Welt trifft sich im Video-Chat.

Auch für uns hatte die Eindämmung der Corona-Pandemie weiterhin Priorität. Wir setzen uns dafür ein, dass auch in Krisenzeiten alle #DABEI sein können. Unsere Milliardeninvestitionen in die Netzinfrastruktur zahlen sich in der Pandemie aus: Unsere Netze sind stabil und liefen auch 2021 ohne große Ausfälle. Zudem haben wir mit zahlreichen weiteren Aktivitäten unseren Beitrag zur Eindämmung der Pandemie geleistet. Ausführliche Informationen zu unseren Maßnahmen in Deutschland finden Sie auch in unserem Corona-Special.

Infektionsketten durchbrechen mit der Corona-Warn-App
Im Auftrag der deutschen Bundesregierung haben wir gemeinsam mit SAP die Corona-Warn-App entwickelt und 2021 mit zusätzlichen Service-Features ausgestattet. Mit der App können bereits seit dem Vorjahr europaweit Infektionsketten nachverfolgt und schneller unterbrochen werden. So ist sie eine sinnvolle digitale Ergänzung zu den Verhaltensregeln. Wir entwickeln die App kontinuierlich weiter: Im Berichtsjahr wurden zum Beispiel das digitale Impfzertifikat der EU und eine Check-in-Funktion – etwa für den Besuch im Café – integriert. Außerdem gibt es seitdem umfassende Info-Features, beispielsweise über Inzidenzwerte. Bis Ende 2021 hatte die App über 39,5 Millionen Downloads.

Eine smarte Lösung zur Vermeidung von Corona-Lockdowns ist das von T-Systems entwickelte Enterprise Protection System (EPS). Es kann sowohl in Produktions- oder Logistikbereichen als auch bei Veranstaltungen eingesetzt werden. Die innovative Technologielösung ermöglicht eine frühzeitige Kontaktverfolgung und hilft, Infektionsketten zu unterbrechen. Das EPS verwendet dazu intelligente Wearables, beispielsweise in Form von Armbändern, um die Einhaltung von Mindestabständen sicherzustellen und um Infektionen zu vermeiden. Diese warnen die Mitarbeitenden optisch und akustisch, wenn Sicherheitsabstände unterschritten werden. Durch die datenschutzkonforme Rückverfolgung von Risikobegegnungen können Kontakte von infizierten Mitarbeitenden schnell identifiziert und so Infektionsketten unterbrochen werden.

Impf- und Nachweisprozesse durch digitale Lösungen verbessern
Mithilfe smarter Ausstattungen, beispielsweise zum Zutrittsmanagement oder zur Impfplatzbelegung, und passender IT-Infrastruktur haben wir den Aufbau von Impfzentren in Deutschland unterstützt und Impfprozesse vereinfacht – und damit zur Umsetzung der nationalen Impfstrategie beigetragen.

Besucher*innen beispielsweise von Geschäftsräumen, Hotels und Veranstaltungen müssen vor dem Betreten einen Nachweis vorzeigen, dass sie genesen, geimpft beziehungsweise getestet sind. Damit Restaurantbetreiber*innen und Co. die verschiedenen digitalen COVID-Zertifikate möglichst schnell und mit geringem personellen und logistischen Aufwand prüfen können, bietet T-Systems seit Ende 2021 den „Validation Service“ an. Wir integrieren die Lösung passend in die IT-Systeme unserer Kund*innen und gestalten die Zugangsprozesse damit nicht nur benutzerfreundlich und sicher, sondern auch anonymisiert (DSGVO-konform).

Homeoffice ermöglichen
Im Jahr 2021 haben in Deutschland weiterhin Millionen von Menschen von zu Hause gearbeitet. Um auch im Homeoffice effizient arbeiten und trotz Distanz in Verbindung bleiben zu können, bieten wir unseren Unternehmenskunden sichere Lösungen an. Mit unserem Homeoffice-Konfigurator helfen wir zum Beispiel kleineren und mittleren Unternehmen, individuelle Lösungen für das Arbeiten von zu Hause zu gestalten. Unser „Digital Schutzpaket Business“ sorgt zugleich für Sicherheit bei sensiblen Kundendaten.

Das Arbeiten von zu Hause bietet Chancen, aber auch besondere Herausforderungen: Der Homeoffice-Ratgeber der Telekom unterstützt Unternehmen und ihre Mitarbeitenden, mit diesen umzugehen. In kurzen Videos geben unsere Expert*innen hilfreiche Tipps und erklären zum Beispiel, wie der Homeoffice-Alltag effektiv und gesund gestaltet werden kann.

Mitarbeitende schützen
Bei der Telekom in Deutschland sind wir mit umfassenden Homeoffice-Regelungen, Hygienekonzepten und weiteren Unterstützungsmaßnahmen wie kostenlosen Schnelltests unserer Verantwortung als Arbeitgeberin nachgekommen. Für unsere Mitarbeitenden in den Telekom Shops sowie im Außendienst, die nicht von zu Hause arbeiten können, haben wir besondere Vorsichtsmaßnahmen getroffen. Zudem haben wir auch im Jahr 2021 viele Kurse unseres umfangreichen Gesundheitsprogramms digital angeboten; die „My Health Journey“ – ein im Jahr 2020 gestartetes Programm zur mentalen Gesundheit – haben wir fortgeführt. Seit Juni 2020 bietet der Betriebsärztliche Dienst (BAD) Corona-Schutzimpfungen für Mitarbeitende und deren Angehörige an. Die Aktion fand bundesweit an 87 Standorten statt – 18 davon waren exklusive Telekom-Standorte. 24 200 Telekom-Beschäftigte nutzten das interne Impfangebot und ließen sich durch die Betriebsärzt*innen gegen COVID-19 impfen. 2 700 Beschäftigte erhielten im Dezember die Dritt-Impfung (die sogenannte Booster-Impfung). Das Impfangebot haben wir auch im ersten Quartal des Jahres 2022 fortgesetzt.

Schulen fördern und Distance Learning ermöglichen
Wir setzen uns auch für die Digitalisierung der Schulen in Deutschland ein: nicht nur mit der Glasfaseranbindung, sondern auch mit einem vielfältigen Portfolio. Unsere umfangreichen Medienkompetenz-Angebote wie „Teachtoday“ oder „SCROLLER“ bieten zudem Lernenden und Eltern informative Inhalte.

Für den reibungslosen Ablauf des digitalen Unterrichts braucht es mehr als die technische Ausstattung. Die Technik muss auch eingerichtet und betrieben werden. Daher bieten wir 100 Schulen seit Februar 2021 im Rahmen der Aktion „Digital School Service“ ein Jahr kostenlos einen Support-Service an. Inbegriffen sind Soforthilfe und Anwendungsunterstützung bei Apps, Tools und Plattformen für den digitalen Unterricht sowie das Homeschooling.

Darüber hinaus bieten wir Schulen gemeinsam mit Microsoft seit Anfang 2021 ein umfangreiches digitales Bildungspaket: Das Paket umfasst Laptops, Tablets und Lizenzen für „Microsoft MS365“-Software. Der Service für den unkomplizierten Einsatz im digitalen Schulalltag ist ebenfalls enthalten. Das modular aufgebaute Angebot können Schulen kostenlos und unverbindlich testen.

Kostenlose Unterhaltung
Um die Zeit zu Hause zu erleichtern, haben wir unser kostenloses Unterhaltungs- und Kulturangebot ausgebaut: Auf unserer Streaming-Plattform MagentaMusik 360 übertrugen wir zahlreiche Konzerte und brachten so die Musik zu den Menschen nach Hause. Die meisten Konzerte stehen wenige Tage nach dem Live-Event für bis zu zwölf Monate auf Abruf bereit.

Verlässlicher Partner in der Krise
Zudem haben wir mit vielfältigen weiteren Maßnahmen einen Beitrag dazu geleistet, die Folgen der Corona-Krise für die Gesellschaft zu lindern: Dazu gehören unter anderem die kostenlose Bereitstellung von zusätzlichem Datenvolumen oder die Einrichtung einer Hotline während der Lockdowns, die das Portal zur Nachbarschaftshilfe von nebenan.de unterstützt. Zusätzlich spendeten wir einen Betrag in Höhe von 1 Million Euro an Hilfsorganisationen, die in der Pandemie in vielfältiger Weise Hilfe leisten.

Im Berichtsjahr unterstützten wir mit der zweitägigen Digital X Kölns Unternehmen der Gastro- und Hotelbranche, die durch Corona besonders schwer betroffen sind: Dafür lud die Digitalisierungsmesse ihre Gäste coronakonform nicht nur in große Veranstaltungssäle, sondern auch in Kölner Restaurants, Kneipen und Cafés ein – und konnte mehr als 20 000 Teilnehmende begrüßen. 300 globale Unternehmen präsentierten ihre Lösungen für digitale Transformation und wirtschaftliche wie soziale Nachhaltigkeit: vom autonom fahrenden Stadt-Shuttle bis zum 3D-Scanner für die Erstellung von Avataren. Die Digital X wurde international ausgezeichnet: Sie gewann den Gesamtsieg und zweimal Gold im renommierten Wettbewerb der Best Event Awards World (BEA World).

„Unser Platz für eure Hilfe“ – unter diesem Titel haben wir ab Ende April 2021 unsere Werbeplätze eine Woche lang gemeinnützigen Organisationen wie der „Nummer gegen Kummer“, „Aktion Deutschland Hilft“ oder „Labdoo“ zur Verfügung gestellt – denn besonders während der Pandemie sind viele Menschen auf deren Angebote angewiesen. Auf insgesamt 1 000 Werbeplätzen in TV, Zeitungen und Online-Medien sowie im Radio und auf Außenflächen haben die Organisationen über ihre Hilfsangebote in der Corona-Situation informiert. Unsere Aktion war erfolgreich: Rund 200 Millionen Medienkontakte haben wir mit der Aktion erreicht. Und dies hat sich direkt bei den Organisationen ausgewirkt: 15 Prozent Zuwachs an Beratungsvolumen konnte die Organisation „Nummer gegen Kummer“ im Vergleich zum Zeitraum vor dem Aktionsstart verbuchen. Durch 550 zugesagte IT-Spenden an „Labdoo“ kann bis zu 8 250 Kindern digitale Bildung ermöglicht werden. Auch bei „Crew Nation“ hat sich die Werbung bemerkbar gemacht: Die Anzahl von Förderanträgen von Mitarbeitenden aus der Eventbrache hat sich in den Tagen nach der Aktion mehr als verdreifacht. Zudem sind viele Senior*innen auf die Schulungsangebote des Vereins „Wege aus der Einsamkeit“ aufmerksam geworden und möchten diese nutzen. Für „Aktion Deutschland Hilft“ war die Initiative eine entscheidende Unterstützung für die Corona-Nothilfemaßnahmen des Bündnisses.

Beispiele für internationales Engagement
Bei T-Mobile US war besonders die Initiative „Project 10Million“ bedeutend – denn mehr als 50 Millionen US-amerikanische Schüler*innen waren aufgrund der COVID-19-Pandemie auf Fernunterricht angewiesen. In mehreren Hundert US-Schulbezirken konnten sich Schüler*innen dank der Initiative kostenlos mit ihren Schulen verbinden. Im Jahr 2021 hat T-Mobile US gemeinsam mit Schulbezirken, außerschulischen Programmen und lokalen Behörden landesweit 1,2 Millionen jungen Menschen einen Internet-Zugang geboten. Im Oakland Unified School District (OUSD) konnte die Verbindungsrate der Schüler*innen von 12 auf 98 Prozent gesteigert werden.

T-Mobile in Tschechien hat ihre Unterstützung für durch die Pandemie benachteiligte Menschen auch im Jahr 2021 fortgesetzt. 500 Familien wurden mit Laptops, Modems und kostenlosen Internet-Zugängen ausgestattet. Außerdem wurden rund 200 Tablets an Einrichtungen für ältere Menschen verliehen. T-Mobile Czech Republic unterstützte darüber hinaus das Mentoring-Programm „DoToho!“, das von der Pandemie betroffenen kleinen und mittleren Unternehmen hilft. Neben finanzieller Unterstützung stellte die Landesgesellschaft Fachwissen bereit: T-Mobile-Mitarbeitende fungierten als Mentor*innen und als Ausbilder*innen bei 124 Unternehmen, für die alle Inhalte kostenlos waren.

Auch Hrvatski Telekom führte 2021 ihr Engagement fort und stellte weiteren 16 Pflegeheimen in Kroatien Tablets und kostenloses Internet bereit. Im Rahmen des Programms „Generation Together“ wurde älteren Menschen der Umgang mit digitalen Medien nähergebracht, um während der Pandemie mit Freund*innen und Familie in Kontakt zu bleiben. Weiter hat die kroatische Telekom ein gemeinsames Projekt mit dem Tech-Entwickler Smart Sense

gestartet: In drei Grundschulen und fünf Kindergärten in der Stadt Dubrovnik messen spezielle Geräte die Luftqualität der Räumlichkeiten in Echtzeit. Sie können den CO_2-Gehalt, die Temperatur und die Luftfeuchtigkeit messen und sind mit NB-IoT-Technologie verbunden. Bei veränderter Qualität erhalten Lehr- und Erziehungskräfte rechtzeitig ein Audio- und Lichtsignal und können die Räume lüften – für ein sicheres sowie gesundes Lern- und Erziehungsumfeld für die Kinder.

Slovak Telekom unterstützte Gesundheitsfachkräfte, Lehrkräfte und Studierende mit mobilen Daten, technischer Ausrüstung sowie finanziellen Mitteln. Insbesondere im ersten Quartal des Berichtsjahres war die Slowakei schwer von der Pandemie betroffen – was besonders in den Krankenhäusern zu spüren war. Daher hat Slovak Telekom sechs Monate lang unbegrenztes Datenvolumen für Beschäftigte des Gesundheitswesens zur Verfügung gestellt, die durch ihren persönlichen Einsatz in der Pandemie besonders stark belastet waren. Parallel machte eine Kampagne auf die wichtige Arbeit und Aufopferung der Mitarbeitenden aufmerksam.

Viele Landesgesellschaften haben ihren Mitarbeitenden weiterhin das Arbeiten von zu Hause aus angeboten und Reisetätigkeiten reduziert, um sie zu schützen. Weitere Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie können Sie den Profilen der Landesgesellschaften entnehmen.

Nothilfe im Katastrophenfall

Extreme Hitzeperioden, starke Niederschläge oder Dürren – laut dem sechsten Bericht des Weltklimarats (IPCC) werden Ereignisse wie diese durch den Klimawandel weiter zunehmen. In den Ländern, in denen wir vertreten sind, haben wir im Jahr 2021 Regionen unterstützt, die von Naturkatastrophen betroffen waren.

Europa: Flutkatastrophe

Starke Regenfälle führten im Juli 2021 unter anderem in Deutschland, Belgien, Frankreich, den Niederlanden und Luxemburg zu einer Naturkatastrophe in extremem Ausmaß. Europaweit starben rund 220 Menschen. Besonders stark betroffen waren Gebiete in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen in Deutschland. Durch die massive Zerstörung von Städten und Dörfern verloren viele Bewohner*innen ihr Zuhause. Auch die Telekommunikationsinfrastruktur wurde stark beschädigt. Allein im Mobilfunknetz der Telekom sind 300 Standorte direkt nach dem Unwetter ausgefallen. Gerade in einer solchen Notsituation ist Kommunikation jedoch wichtig – um Hilfe zu organisieren, sich zu vernetzen und Freund*innen oder Familie zu informieren. Beispielsweise mit folgenden Maßnahmen haben wir uns engagiert, um die Situation in den Katastrophengebieten zu verbessern:

- **Verbindung wiederherstellen**
  Tag und Nacht haben unsere Techniker*innen gearbeitet, um die zerstörte Mobilfunk- und Festnetz-Versorgung schnell zu überbrücken. Nach einer Woche war das Mobilfunknetz wieder zu 100 Prozent hergestellt, beim Festnetz waren nach zwei Monaten 90 Prozent repariert. In den besonders stark betroffenen Regionen stellen wir die alten Kupferanschlüsse nicht wieder her, sondern bauen neue Glasfasernetze direkt bis in die Häuser auf. Betroffenen Kund*innen stellen wir zwölf Monate lang LTE- oder Hybrid-Router kostenlos zur Verfügung. Beide Produkte bieten Telefonie und Surfen bei unbegrenztem Datenvolumen. Solange der Festnetz-Anschluss nicht betriebsfähig ist, erhalten Kund*innen keine Rechnung über die gestörten Anschlüsse. Zudem gibt es ein vereinfachtes Sonderkündigungsrecht, wenn die Immobilie über längere Zeit nicht nutz- oder bewohnbar ist.

- **Schnelle Hilfe vor Ort**
  Um den betroffenen Menschen möglichst schnell und unkompliziert zu helfen, haben unsere Einsatzkräfte und Freiwillige insgesamt rund 13 000 Powerbanks, Notfallhandys mit SIM-Karten, Internet-Schnellstarterpakete, Router und anderes technisches Equipment zu den Menschen in die Hochwasserregionen gebracht. Unseren Mobilfunk-Kund*innen stellten wir für 60 Tage kostenloses, unlimitiertes Datenvolumen zur Verfügung. Für Helfer*innen vor Ort verteilten wir zusätzlich Datenvoucher. Um vor Ort direkt und schnell helfen zu können, haben wir in unterschiedlichen Regionen „Telekom Shop"-Container sowie mobile Service-Stationen eingerichtet.

- **Spenden für Betroffene**
  Am 24. Juli 2021 fand eine bundesweite Spendengala des Fernsehsenders SAT.1 und des Hilfsorganisationsbündnisses „Aktion Deutschland Hilft" für die Opfer der Flutkatastrophe statt. Rund 2 000 unserer Mitarbeitenden haben ehrenamtlich an der Hotline die Spenden der TV-Zuschauenden aufgenommen. Neben der Betreuung der Spendenhotline haben wir das Bündnis mit einer Geldspende in Höhe von 1 Million Euro unterstützt. Auch Preisgelder des Telekom Team Award – bei dem Teamleistungen der Deutschen Telekom ausgezeichnet werden – wurden gespendet: Die Mitarbeitenden aus zwei prämierten Teams ließen ihren Gesamtbetrag von 40 000 Euro den Betroffenen der Flutkatastrophe zukommen.

- **Unterstützung für unsere Mitarbeitenden**
  Hilfe erhielten auch Mitarbeitende, die persönlich von den Extremereignissen der Hochwasserkatastrophe betroffen waren. Unter anderem erhielten sie finanzielle Hilfe durch die Stiftung „Betreuungswerk Post Postbank Telekom" und den Telekom Sozialfonds. Zudem konnten sie sowie ehrenamtliche Helfer*innen bis zu fünf Tage bezahlten Sonderurlaub erhalten. Betroffene Mitarbeitende konnten daneben die Beratung von den psychosozialen Expert*innen der „SPRECHZEIT" – einer Hotline unseres Gesundheitsangebots – in Anspruch nehmen.

USA: Hurrikan Ida

In Louisiana, im Südosten der Vereinigten Staaten, hat der Hurrikan Ida Ende August 2021 schwere Schäden angerichtet. Unsere Teams von der Landesgesellschaft T-Mobile US leisteten vor Ort Hilfe, indem sie Lade- und Endgeräte verteilten. Betroffene Personen bekamen zudem die Möglichkeit für unlimitierte, kostenlose Telefongespräche und SMS sowie Datenvolumen.

Zur Vorbereitung auf Katastrophenfälle verfolgt T-Mobile US einen umfassenden Ansatz. Dabei arbeitet die Landesgesellschaft eng mit nationalen Meteorolog*innen zusammen und überwacht Anzeichen für klimabedingte Notfälle. Die Netzreaktionsteams sind rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr in Bereitschaft, um in Notfällen schnell handeln zu können.

Tschechien: Tornado
Ende Juni 2021 führte im Südosten Tschechiens ein Tornado zu Toten und vielen Verletzten, es gab Schäden an Gebäuden und der Infrastruktur. T-Mobile Czech Republic hat Therapeut*innen und humanitären Helfer*innen mit kostenlosen Services und Telefonen für ihre Arbeit ausgestattet. Betroffene konnten außerdem gratis Anrufe tätigen, SMS verschicken und Daten nutzen. Um den Menschen vor Ort zu helfen, haben die Landesgesellschaft und ihre Mitarbeitenden darüber hinaus insgesamt über 250 000 Euro an die Hilfsorganisation ADRA und die VIA Stiftung gespendet.

Nordmazedonien: Waldbrände
Im Jahr 2021 war Nordmazedonien von schweren Waldbränden betroffen. Makedonski Telekom konnte dank Nothilfemaßnahmen dafür sorgen, dass die Bürger*innen am Netz blieben. In Zusammenarbeit mit dem Roten Kreuz ließ die Landesgesellschaft Betroffenen außerdem Spenden zukommen.

Unternehmenskultur & Arbeitswelt

Unsere Unternehmenskultur

Kultur ist die DNA eines Unternehmens und beeinflusst damit nicht nur die Arbeitsweise, sondern auch den Erfolg. Sie entsteht in erster Linie durch die Menschen, die in einem Unternehmen arbeiten. Wir bei der Deutschen Telekom fördern eine Kultur des Vertrauens, die die Menschen zufrieden und das Unternehmen erfolgreich macht. Dafür setzen wir Impulse: zum Beispiel durch eine Umgebung, in der sich unsere Mitarbeitenden wohlfühlen, in der sie ihre Aufgaben gut bewältigen können und die gut zu ihrer Arbeitsweise passt. Unsere Kultur ist geprägt von gegenseitigem Respekt und Vertrauen, unternehmerischem Denken und kooperativem Arbeiten. Wir geben unseren Beschäftigten Raum, persönlich und beruflich zu wachsen und mit ihrer Arbeit einen positiven Beitrag für unser Unternehmen und die Gesellschaft zu leisten. Unsere Unternehmenskultur bildet dazu die Leitplanken. Die Grundlage dafür bilden unsere Werte: Wir haben sie in sechs Leitlinien („Guiding Principles“) formuliert. Die Leitlinien stellen die Basis für die Zusammenarbeit miteinander, aber auch für unsere Kund*innen, Anteilseigner*innen und die Öffentlichkeit dar. Darauf aufbauend ist der Code of Conduct unser Verhaltenskodex, der unsere Leitlinien noch stärker greifbar macht. Er definiert die Regeln für unser tägliches Arbeiten intern wie extern.

Um unsere Unternehmenskultur zu reflektieren und sie für alle Mitarbeitenden erlebbar zu machen, feiern wir jedes Jahr im September unseren „Living Culture Day“ – im Berichtsjahr unter der Überschrift „Lust auf Zukunft“. Dabei ging es unter anderem um Themen wie gute Führung oder Kundenbegeisterung. Zudem küren wir mit unserem Team-Award in jedem Jahr herausragende Teams, die unsere Leitlinien in ihrer Arbeit in besonderer Weise leben. Darüber hinaus laden wir alle Beschäftigten zu einem steten Kulturdialog ein, um gemeinsam unsere Leitlinien noch besser in die tägliche Arbeit zu integrieren. Aus diesem Dialog heraus entstehen immer wieder konkrete Maßnahmen, die unsere Kultur erlebbar machen.

Neue Arbeitswelt

Die Arbeitswelt verändert sich rasant, und die Geschwindigkeit dieses Wandels nimmt stetig zu. Chatbots unterstützen im Kundenservice, Videokonferenzen ersetzen das Reisen und Künstliche Intelligenz hilft bei der Datenanalyse. Dabei verändert sich selbstverständlich das Anforderungsprofil an Mitarbeitende. Die Halbwertzeit von Wissen nimmt beständig ab, Veränderungs- und Lernbereitschaft werden zu Kernkompetenzen.

Im gleichen Maße wandeln sich auch die Erwartungen an den eigenen Arbeitgeber – in Bezug auf die persönlichen Freiräume, Flexibilität und mehr örtliche Ungebundenheit. Dabei entsteht eine neue Balance aus Vertrauen und Verantwortung. Penible Kontrollen und starre Präsenzzeiten werden mehr und mehr der Vergangenheit angehören. Kompetente, engagierte und unternehmerisch handelnde Beschäftigte übernehmen mehr als früher Verantwortung für ihre Arbeit. Aber eben auch für sich selbst.

Auf dem Weg zur „Leading Digital Telco“ verändert sich die Art und Weise, wie wir miteinander arbeiten. Wir nennen das New Work bei der Telekom. Dabei geht es um viel mehr als die Frage von Homeoffice und Büro. Nämlich darum, was unsere Arbeit ausmacht, ob sie sinnvoll ist und einen gesellschaftlichen Nutzen hat, und wie sie uns als Unternehmen zum gemeinsamen Erfolg bringt.

Den Weg in eine neue, flexiblere, intelligentere, individuellere Arbeitswelt haben wir bereits vor einem Jahrzehnt eingeschlagen. Dabei geht es weniger um Strukturen als um Haltungen, Beziehungen – die untereinander, aber auch die zu unseren Kund*innen – und ein verändertes Führungsverständnis. Themen, die auch im Mittelpunkt unserer Unternehmenskultur stehen, die wir als Living Culture gemeinsam fortschreiben. Sie begleitet einen Transformationsprozess, der von den Mitarbeitenden Veränderungsbereitschaft und neue Skills erwartet. Eine Herausforderung, der wir mit umfassendem Skill-Management und passgenauen Weiterbildungsmöglichkeiten begegnen.

Aktuell und unter dem Eindruck der Pandemie definieren fünf Eckpfeiler den Rahmen unserer Zusammenarbeit. Auf die konkrete Ausgestaltung können und sollen unsere Mitarbeitenden in ihren Teams selbst Einfluss nehmen. So vereinen wir das Beste aus physischer und virtueller, aus analoger und digitaler Welt.

Dazu haben wir mit dem Konzernbetriebsrat das Manifest „Neues Arbeiten“ formuliert. Es bildet das Fundament für einen vertrauensvollen und respektvollen Umgang miteinander.

Unser Programm „Digital@Work“ hilft unseren Beschäftigten, einfacher zusammenzuarbeiten – mit den richtigen Tools und Technologien. Im Berichtsjahr haben wir zudem an vielen Standorten begonnen, die neue Arbeitswelt auch durch eine neue Gestaltung unserer Bürowelten sichtbar zu machen. Die Büros müssen dazu einladen, zusammenzuarbeiten, sich auszutauschen, hybride Meetings und Workshops abzuhalten. Flächendeckend werden sowohl in Deutschland als auch international kontinuierlich digitale Kollaborations- und Kreativbereiche eingerichtet, in denen Mitarbeitende bereichsübergreifend und projektbezogen zusammenarbeiten können.

Digitale Zusammenarbeit

Für eine effektive Zusammenarbeit in der neuen Arbeitswelt ist eine einfache, schnelle und virtuelle Kommunikation grundlegende Voraussetzung. Im Pandemiejahr 2020 hat sich das Volumen an Online-Konferenzen mehr als verdoppelt. 2021 hat sich dieser Trend mit einem Anstieg auf über 2,1 Milliarden Konferenzminuten fortgesetzt. Die Anzahl an Accounts von Telefonie- und Nachrichtendiensten werden seit 2021 nicht mehr berichtet.

Zum globalen Austausch nutzen wir zudem unser internes soziales Netzwerk „You and Me UNITED“ (YAM UNITED) – bis 2020 unter dem Namen „You and Me“. Hier waren im Berichtsjahr 138 071 Nutzer*innen registriert.

	2017	2018	2019	2020	2021
Konferenzminuten (in Mio.)	763,73	835,10	883,88	1 787,15	2 153,52
You-and-Me UNITED (Anzahl angelegte Nutzerprofile)	121 876	125 670	133 306	130 788	138 071

Unternehmenskultur und neue Arbeitswelt bei T-Systems

Kulturtransformation #peoplemakeithappen

Im Jahr 2021 drehte sich bei T-Systems viel um das Thema „Kulturwandel“. Im Rahmen eines Kulturmonats zu Jahresbeginn lud die Geschäftsführung alle Mitarbeitenden zum offenen Dialog rund um die Themen Wertschätzung, Führung, Verhaltensweisen und Kultur ein. Die Erkenntnisse, Wünsche und Erwartungen der Beschäftigten flossen unter anderem in die Ausgestaltung eines neuen, sechsmonatigen Führungskräfte-Programms ein. Dieses richtete sich insbesondere an das mittlere Management, das für seine Rolle als Vorbild in der Kulturtransformation geschult wurde.

Zudem fanden im Juni 2021 die ersten digitalen „T-Systems Summer Games“ statt. Ziel war es, das Gemeinschaftsgefühl weltweit zu stärken – als Ausgleich für die pandemiebedingt ausgefallenen Teamtreffen. Mitarbeitende aus aller Welt traten in Teams an, um unter anderem spielerisch Strategie-Aufgaben zu lösen und ihr interkulturelles Wissen zu testen.

Die Beschäftigten, die sich besonders für die Transformation der T-Systems engagiert hatten, wurden im Rahmen der „People Week“ im September 2021 geehrt.

Bereits 2018 startete T-Systems ihre Kulturinitiative #peoplemakeithappen. Sie setzt bei den Denk- und Verhaltensweisen der Mitarbeitenden und Führungskräfte an. Es geht um Übertragung von Verantwortung, Zusammenarbeit und Selbstreflexion auf Basis eines gemeinsamen Mindsets.

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt bei T-Systems hin zum virtuellen Arbeiten und Kommunizieren verändert. Die Krise hat gezeigt, wie wichtig und stark unsere Unternehmenskultur ist. Mit virtuellen Mitarbeiterveranstaltungen per Livestream hielt die Geschäftsführung Kontakt zu den Mitarbeitenden. Inhaltlich ging es dabei um die Strategie und den Daseinszweck der T-Systems, die Kultur ebenso wie das Thema physische und mentale Gesundheit.

„We.Work.New.“

T-Systems hat mit „We.Work.New.“ die Corona-Krise als Chance zur Veränderung genutzt. Das neue hybride Arbeitskonzept „Aktivitäten-basiertes Arbeiten“ verbindet das Beste aus zwei Welten – dem Homeoffice und dem Büro. Der Leitsatz dahinter: Das, was man tut, bestimmt auch, wo und wie man es tut. Teams sollen bewusst entscheiden, welche Aktivitäten in welchem Umfeld stattfinden. Die Bürowelten wurden im Zuge der neuen Arbeitsweise ebenfalls verändert. Zehn „Meet & Connect Hubs“ wurden im September 2021 in Deutschland eröffnet und die Anzahl an Standardarbeitsplätzen im Desksharing reduziert. Einzelbüros gibt es nicht mehr – auch nicht für das Top-Management. Die Mitarbeitenden aller Bereiche sitzen in einer Buchungszone – das heißt, statt fester Büros können die Mitarbeitenden bedarfsgerecht und flexibel Schreibtischplätze buchen: die ideale Voraussetzung für eine reibungslose, bereichsübergreifende Zusammenarbeit. Moderne Hard- und Software sowie die Einführung neuer Tools zur internationalen Zusammenarbeit runden diese Transformation ab.

Agile Transformation

Im Jahr 2021 nahm der Wandel zu agilem Arbeiten bei T-Systems weiter Form an: Das Unternehmen traf die notwendigen Vorbereitungen, um die Organisation ganzheitlich agil aufzustellen. Die Organisation arbeitet inzwischen zu rund 90 Prozent flexibel – aufgrund der Corona-Pandemie auch weiterhin zu großen Teilen aus dem Homeoffice. Viele Kundenprojekte werden bereits agil durchgeführt. Außerdem führte T-Systems im Berichtsjahr die Methode Objectives by Key Results (OKR) ein – ein Steuerungsansatz auf Basis von gemeinsamen Zielen. Diese Entwicklung wird vom Agile:Hub koordiniert, dem Expert*innen für agiles Arbeiten angehören. Sie entwickeln unter anderem Schulungsformate und unterstützen den Erfahrungsaustausch der Teams untereinander. Im nächsten Schritt erfolgt im Jahr 2022 die Weiterentwicklung zu „Enterprise Agility“.

Flexible Arbeitsmodelle für unterschiedlichste Bedürfnisse bei der Telekom in Deutschland

Um unseren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern und möglichen Überlastungserscheinungen vorzubeugen, fördern wir ausdrücklich flexible Arbeitsmodelle – das haben wir auch in unserer Konzernrichtlinie „Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung“ festgeschrieben. Unser Angebot in Deutschland reicht von Gleitzeit über Teilzeit bis hin zu Lebensarbeitszeitkonten. Insbesondere während der Corona-Pandemie hat sich dies ausgezahlt: Unsere Mitarbeitenden konnten ihre Arbeitszeit flexibel einteilen und sich an die neuen Herausforderungen anpassen.

Förderung von Teilzeit

Wir fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen und garantieren den Mitarbeitenden in Deutschland eine Rückkehr zur ursprünglichen Wochenarbeitszeit. Für die Beschäftigten gilt: Falls keine betrieblichen Gründe dagegensprechen, wird die gewünschte Reduzierung der Stundenzahl ermöglicht und die Teilzeit kann jederzeit, auch vorzeitig, beendet werden. Rund 14 Prozent der tariflich Beschäftigten und 18,2 Prozent der Beamt*innen nutzen Teilzeitmodelle (Stand: 31.12.2021). Darüber hinaus arbeiten insgesamt 29 leitende Angestellte in Teilzeit (Stand: 31.12.2021).

Jobsharing
Beim Jobsharing teilen sich zwei Arbeitnehmende eine Vollzeitstelle. Arbeitszeiten, Aufgaben sowie Verantwortungsbereiche können flexibel untereinander aufgeteilt werden. Das funktioniert auch in Führungspositionen: Dabei arbeiten die Führungskräfte eng zusammen und tragen gemeinsam die Verantwortung für das Team und Erfolge.

Mobiles Arbeiten
Dank moderner Kommunikationstechnologien können wir heute in vielen Bereichen arbeiten, wann und wo wir wollen. Mobiles Arbeiten ist bei der Deutschen Telekom etabliert und in unserem mit ver.di vereinbarten Tarifvertrag für mobiles Arbeiten seit 2016 verankert. Beschäftigte können ihre Arbeit örtlich flexibel gestalten und sind nicht wie bei Telearbeit auf einen bestimmten Raum in der Wohnung festgelegt. Selbstverständlich müssen sie nicht immer, also im Feierabend, Urlaub oder am Wochenende, erreichbar sein. Auch in vielen Landesgesellschaften ist mobiles Arbeiten möglich.

Teilzeitausbildung
Auszubildende können sich unter bestimmten Voraussetzungen bei der Deutschen Telekom in Teilzeit ausbilden lassen. Auch Studierende eines dualen Studiums, die zum Beispiel alleinerziehend sind, haben die Möglichkeit, es in Teilzeit zu absolvieren.

In der Elternzeit in Kontakt bleiben
Mit dem Elternzeitprozess „Stay in contacT“ geben wir Mitarbeitenden die Möglichkeit, mit dem Unternehmen und ihren Kolleg*innen in Verbindung zu bleiben. Sie erfahren, was sich bei der Telekom tut, fühlen sich weiterhin mit ihrem Team verbunden und auch der Wiedereinstieg lässt sich leichter planen. Das Online-Netzwerk „Stay in contacT“ ermöglicht den Austausch zu Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder Wiedereinstieg.

Lebensarbeitszeitkonten und Job-Auszeiten
Für die Umsetzung ihrer individuellen Lebenspläne können die allermeisten Mitarbeitenden in Deutschland ein Lebensarbeitszeitkonto einrichten und über Bruttoentgeltumwandlungen oder durch Umwandlung von bis zu 80 Überstunden pro Jahr ein Wertguthaben ansparen. Aktuell nutzen das Angebot 14 276 Angestellte und 671 Beamt*innen (Stand: 31.12.2021). Das Wertguthaben kann für ein Sabbatical, für einen früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben oder für die Aufstockung von Teilzeitgehalt in Anspruch genommen werden. Mitarbeitende können sich auch unbezahlt von der Arbeit freistellen lassen, zum Beispiel für die Kindererziehung oder zur Ausübung einer entgeltlichen Tätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber.

Freistellung aus persönlichen Gründen
Wenn besondere Gründe vorliegen, haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich kurzfristig in Abstimmung mit der Führungskraft von ihrer Tätigkeit freistellen zu lassen. Dies ist beispielsweise bei der Pflege von Angehörigen oder auch zur Betreuung eines kranken Kindes möglich. In dem individuell vereinbarten Zeitraum sind die Mitarbeitenden von der Ausführung ihrer Arbeit befreit und die Zahlung des Entgelts wird nach spätestens fünf Tagen ausgesetzt. Alle anderen Aspekte des Anstellungsverhältnisses bleiben unberührt.

Bildungsauszeit
Die Bildungsauszeit basiert auf dem bestehenden Angebot des Urlaubs ohne Entgelt und ermöglicht in Deutschland eine zweckgebundene Auszeit von bis zu vier Jahren für ein Studium oder eine Promotion. Während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis und es wird keine Vergütung gezahlt. Neben den Regelungen für Arbeitnehmer*innen ist dies auch für Beamt*innen im Rahmen eines „Urlaubs ohne Bezüge im privaten Interesse“ möglich. Diese Zeit ist nicht ruhegehaltfähig, sodass es zu Abstrichen bei der Altersversorgung kommen kann, und es wird keine Besoldung gezahlt.

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

Altersteilzeit
Mitarbeitenden, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, bieten wir Altersteilzeit an. Dieses Angebot betrifft nicht nur Deutschland, sondern kann konzernweit von unseren Beschäftigten genutzt werden. Es gelten gesonderte Regelungen sowohl für Angestellte als auch für beamtete Mitarbeitende. Die Altersteilzeit kann entweder im Block- oder im Teilzeitmodell durchgeführt werden. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 1 985 Altersteilzeitverträge mit tariflich und außertariflich Beschäftigten geschlossen, bei Beamt*innen waren es 580 (Stand 31.12.2021).

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

FreiRaum – mehr Freizeit dank flexiblerer Arbeitszeit
In der letzten Tarifrunde (2021) haben sich ver.di und T-Systems auf ein neues, freiwilliges Arbeitszeitmodell geeinigt, das wir allen Mitarbeitenden in der T-Systems International GmbH anbieten: Über FreiRaum können Beschäftigte in einer Fünf-Tage-Woche pro Kalenderjahr zusätzlich zwölf freie Tage erhalten. Das Gehalt wird anteilig reduziert, T-Systems gewährt dabei einen Teillohnausgleich. Mit mehr Zeit für Lebensqualität ergänzt FreiRaum bestehende flexible Arbeitszeitmodelle. Das neue Modell läuft bis Ende 2022. Rund 300 Beschäftigte nutzten das Modell im Berichtsjahr.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards
Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 404–2 (Aus- und Weiterbildung)

Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben bei der Deutschen Telekom

Unseren Beschäftigten bieten wir attraktive Angebote, mit denen sie Beruf und Privatleben besser miteinander in Einklang bringen können. Dafür bedarf es flexibler, familienfreundlicher Angebote, einer wirkungsvollen Gesundheitsförderung und nicht zuletzt einer nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance in der Unternehmenskultur. In Deutschland bieten wir dazu unter anderem folgende Angebote an:

- Kinderbetreuungsangebote: An einigen Standorten mit vielen Beschäftigten stellen wir unseren Mitarbeitenden Kindertagesstätten und Programme zur Ferienbetreuung sowie Eltern-Kind-Büros zur Verfügung.
- Kostenlose Beratung und Vermittlung: Über den Kooperationspartner „awo lifebalance GmbH“ und einen Online-Service unterstützen wir unsere Beschäftigten bei den Themen Kinderbetreuung (inklusive Notfallbetreuung), Pflege von Angehörigen und haushaltsnahe Dienstleistungen.
- Mitarbeiternetzwerke: In verschiedenen Netzwerken, wie dem „Väternetzwerk“ oder „Stay in contacT“, bieten wir Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Ansprechpartner*innen und Diskussionsforen an.
- Familienfonds: Mitarbeiterprojekte, die helfen, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren, werden von uns gefördert.
- Sozialfonds: Beschäftigte, die unverschuldet in eine wirtschaftliche Notlage geraten sind, erhalten schnelle wirtschaftliche Hilfe. Zudem unterstützen wir Erholungsmaßnahmen für schwerbehinderte Kinder durch Zuschüsse.
- Betreuungswerk: Mit dieser Stiftung unterstützen wir Beschäftigte in Notsituationen, etwa bei Todesfällen in der Familie, schwerer Krankheit, sozialen Notfällen oder Naturkatastrophen. So bieten wir beispielsweise Kurse für krebskranke Frauen an. Außerdem leisten wir Hilfe für studierende Kinder von Beschäftigten.
- ErholungsWerk: Wir ermöglichen unseren Mitarbeitenden preisgünstigen Urlaub in attraktiven Ferienregionen in Deutschland und Europa, zum Beispiel in einer unserer 18 eigenen Ferienanlagen.

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

Auch in den Landesgesellschaften wird die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert. Neben mobilem Arbeiten und Gleitzeit werden individuelle Modelle und Maßnahmen angeboten, wie zum Beispiel das SmartWork-Modell in Kroatien. Es ermöglicht allen Mitarbeitenden, ihre Arbeitsumgebung und -bedingungen individuell zu gestalten. Auch in Ungarn setzen wir uns dafür ein, dass eine gesunde Work-Life-Balance aufrechterhalten wird – indem Überstunden reduziert oder flexible Arbeitszeiten gefördert werden. Mitarbeitende können sich außerdem beim Wiedereinstieg in das Berufsleben nach der Elternzeit unterstützen lassen. Wegen der Corona-Pandemie wurden Beschäftigte mit Kindern unter 14 Jahren im Berichtsjahr zeitweise freigestellt, wenn sie nach Schulschluss keine Kinderbetreuung organisieren konnten. In Österreich gibt es eigene Kindertagesstätten und Betreuungsangebote für die Kinder der Beschäftigten in den Ferien. Die OTE Group in Griechenland bietet in den Ferien Sommercamps mit Sport, Unterhaltung und kreativen Angeboten an.

Mit dem „TechX Returnship“ hat T-Mobile US 2019 ein Programm ins Leben gerufen, das ehemaligen Arbeitskräften die Rückkehr in den Beruf erleichtern soll. Zunächst richtete es sich nur an Frauen aus der Tech-Branche, die für die Pflege von Angehörigen oder für die Kinderbetreuung eine berufliche Auszeit genommen hatten. 2020 wurde das Programm für Veteran*innen geöffnet – denn für sie ist es oft schwierig, nach dem Militärdienst ins zivile Berufsleben (wieder-)einzusteigen. Von November 2020 bis Mai 2021 haben 23 Frauen und drei Männer das bezahlte Vollzeitprogramm absolviert – mit Erfolg: Rund 92 Prozent fanden anschließend eine Stelle bei T-Mobile US. 2022 wird das Programm nochmals erweitert – mit Fokus auf Menschen, die sich in der Pandemie etwa wegen fehlender Kinderbetreuung aus dem Berufsleben zurückziehen mussten. 37 Plätze aus den Bereichen Technologie, Verbrauchermärkte, Personalwesen und Finanzen sind zu besetzen.

Mitarbeiterbeziehungen

Unser Ansatz zur Gestaltung der Mitarbeiterbeziehungen

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

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

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

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

Dialog und Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern

Im Laufe des Berichtsjahrs wurden in Deutschland 115 Tarifverträge mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen. Mit dem Abschluss der Tarifrunden gaben wir den tariflich Beschäftigten in der Corona-Krise Sicherheit und setzten wirtschaftlich ein klares positives Signal. Im Zuge der Harmonisierung der Entgeltsysteme im Konzern haben wir zudem tarifvertragliche Regelungen über eine globale, einheitliche Jobarchitektur vereinbart.

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

Konstruktiver Dialog

2021 haben wir den konstruktiven Dialog mit unseren Betriebsräten fortgesetzt. Aufgrund unterschiedlicher gesetzlicher und vertraglicher Grundlagen in den jeweiligen Ländern werden Mitbestimmungsthemen mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen dezentral gesteuert. In wichtigen Fragen ist grundsätzlich die Konzernleitung eingebunden. Weitere Informationen finden Sie im Geschäftsbericht.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact

- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)

Employee Relations Policy

Die konzernweit gültige „Employee Relations Policy (ERP)“ beschreibt anhand von zwölf Kernprinzipien, wofür die Telekom weltweit als Arbeitgeberin einsteht. Unser Bekenntnis zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen ist hier ebenso festgeschrieben wie beispielsweise Mitarbeitergesundheit, faire Bezahlung oder Verbot der Diskriminierung. Die ERP ist ein Rahmenwerk, auf das sich unsere Beschäftigten konzernweit beziehen können. Es soll ihnen ermöglichen, individuell zu den Unternehmenszielen beizutragen und den Shareholder Value zu steigern. Das Rahmenwerk nimmt Bezug auf unsere Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex und Soziale Grundsätze“ und erläutert, mit welchen Instrumenten wir deren Einhaltung gewährleisten wollen.

Im Jahr 2020 haben wir die ERP überarbeitet, aktualisiert und im Dezember vom Vorstand verabschieden lassen. Der Grundcharakter sowie die Kerninhalte blieben unberührt. Um den Veränderungen der Arbeitswelt sowie unserer Prozesse zu entsprechen, haben wir jedoch Themen wie Digitalisierung, Meinungsfreiheit oder virtuelle Arbeit hinzugefügt. Die neue Fassung der Policy trifft Aussagen zu folgenden Themen:

- Wertegerüst
- Recruitment und Förderung
- Verantwortliches Management von organisatorischer Veränderung
- Gesundheit, Sicherheit und Nachhaltigkeit
- Vergütung und Anerkennung
- Work-Life
- Virtuelles Arbeiten
- Führung
- Diversity
- Verbot der Diskriminierung
- Engagement und Kommunikation
- Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen

Wir kontrollieren die Einhaltung der ERP im Rahmen eines regelmäßigen Begutachtungsprozesses. Ergeben sich bei der Auswertung Hinweise darauf, dass unsere Selbstverpflichtungen unzureichend umgesetzt werden, gehen wir diesen Hinweisen nach und leiten Abhilfemaßnahmen ein. Zusammenfassungen und Ergebnisse zu einzelnen Länderberichten (sogenannte Reviews) veröffentlichen wir auf unserem Konzernportal unter „Verantwortungsvoller Arbeitgeber“.

Begutachtet: Mitarbeiterbeziehungen in den Landesgesellschaften

Welche Fortschritte machen die Landesgesellschaften bei der Umsetzung unserer „Employee Relations Policy“ (Konzernrichtlinie Mitarbeiterbeziehungen)? Diese Frage untersuchen wir mit speziellen Begutachtungsprozessen, sogenannten Reviews. Jedes Jahr stellen sich zwei bis drei Landesgesellschaften einer solchen Überprüfung. Die Ergebnisse nutzen sie, um die Beziehungen zu ihren Beschäftigten weiter zu verbessern. Konzernweit helfen uns die Reviews dabei, die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und menschenrechtsbezogenen Risiken unserer Geschäftstätigkeit einzuschätzen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie konnte 2021 erneut nur eine Gesellschaft einem Review unterzogen werden: die OTE Group in Griechenland. Das Ergebnis wird auf unserer Website veröffentlicht.

Bei Bedarf vereinbaren wir zusätzliche Maßnahmen, darunter ein „Human Rights Impact Assessment and Engagement“. Das Verfahren dient der Abschätzung von tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte. Zudem wird mit ihm die Fähigkeit der Landesgesellschaft bewertet, negative Auswirkungen zu verhindern, zu mildern oder zu beheben. Im Jahr 2021 haben wir uns coronabedingt auf unsere unternehmerischen Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette konzentriert und eine „Human Rights Due Diligence“-Prüfung zu allen Prozessen und bisherigen Ergebnissen durchgeführt. Wir werten die Befunde intern aus und nutzen sie für weitere vorbereitende Maßnahmen, um die ab 2023 geltenden Vorgaben des Lieferkettengesetzes zu erfüllen. Die ausführlichen Ergebnisse veröffentlichen wir auf unserer Website. Seit 2019 veranstalten wir in den Landesgesellschaften auch Workshops, die zu Menschenrechtsthemen schulen und sensibilisieren.

Faire Vergütung und weitere betriebliche Leistungen

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

Mit unserer „Global Compensation Guideline“ für leitende Angestellte, unseren Tarifverträgen und sonstigen kollektivrechtlichen Regelungen stellen wir für unsere Beschäftigten im Konzern eine transparente und geschlechtsneutrale Entgeltgestaltung und Entlohnung sicher. Demgemäß richtet sich die Bezahlung nach dem Schwierigkeitsgrad und der Komplexität der konkreten Aufgaben und nicht nach der jeweiligen Person. Damit stellen wir sicher, dass die Entlohnung im Konzern Deutsche Telekom nach Art und Umfang der ausgeübten Tätigkeit und den Anforderungen an die Funktion unabhängig von Diversity-Merkmalen wie Geschlecht, Alter oder Nationalität erfolgt. Zudem bieten wir unseren Beschäftigten weitergehende Leistungen, zum Beispiel für die betriebliche Altersversorgung oder durch vergünstigte Aktienkäufe im Rahmen unseres „Shares2you“-Programms.

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

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 405–2 (Vielfalt und Chancengleichheit)

Global Compact

- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)

Gehaltsentwicklung bei der Telekom in Deutschland

Im Rahmen der Tarifrunde 2020 wurde eine in zwei Schritten erfolgende Erhöhung der Gehälter von rund 60 000 tariflich Beschäftigten der Telekom Deutschland, der Konzernzentrale und der Deutschen Telekom IT vereinbart. Der erste Schritt trat bereits zum 1. Juli 2020 in Kraft. Der zweite folgte zum 1. Juli 2021. Die Erhöhung umfasst insgesamt 5 Prozent in den Entgeltgruppen 1 bis 5, 4,8 Prozent in der Entgeltgruppe 6 und 4,6 Prozent in den Entgeltgruppen 7 bis 10. Die Laufzeit der Entgelttarifverträge beträgt 24 Monate. Kündbar sind diese erstmals zum 31. März 2022.

Für Auszubildende und dual Studierende wurden zwei Gehaltssteigerungen um 40 Euro jeweils zum 1. Juli 2020 und 1. Juli 2021 vereinbart. Die Unterhaltsbeihilfe für Auszubildende, die nicht bei ihren Eltern wohnen, erhöhte sich um 20 Euro auf 270 Euro.

Gehaltsentwicklung und Entgeltsysteme bei T-Systems in Deutschland

2019 haben wir begonnen, die variablen Vergütungsregelungen von T-Systems schrittweise zu harmonisieren. Als Ergebnis der Tarifrunde 2018 ist das variable Entgelt im Nichtvertrieb zum 1. Januar 2021 entfallen. Es erfolgte eine Umstellung auf Festentgelte. Zudem standen Anfang 2021, nach entsprechender Kündigung der Entgelttarifverträge zum 31. Dezember 2020, Verhandlungen über allgemeine Entgelterhöhungen an.

Die Tarifverhandlungen 2021 fielen in eine wichtige Phase der Transformation von T-Systems: Wir stellen uns als reiner IT-Dienstleister und europäischer Anbieter für Digital- und Multi-Cloud-Services auf. Weil die Corona-Pandemie die Weiterentwicklung von T-Systems im Geschäftsjahr 2020 stark beeinträchtigt hatte, einigten sich die Verhandlungsparteien, erneute Entgeltverhandlungen im vierten Quartal 2021 durchzuführen.

Für das Geschäftsjahr 2021 haben die Verhandlungspartner aufgrund der Corona-Pandemie eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 1 000 Euro für die tariflich Mitarbeitenden der T-Systems vereinbart. Zudem werden die individuellen Jahresgehälter bei den Gesellschaften Deutsche Telekom Security GmbH und T-Systems Multimedia Solutions GmbH mit Wirkung zum 1. Juli 2022 um 2,0 Prozent angehoben. Des Weiteren läuft der Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen bei der T-Systems

weiter bis zum 31. Dezember 2022. Damit ist die sozialverträgliche Begleitung der Transformation für ein weiteres Jahr gesichert. Gleichzeitig erhöht T-Systems die Zahl der Übernahmen von Nachwuchskräften für das Jahr 2022 auf insgesamt 200.

Mitarbeiterzufriedenheit

Unsere Mitarbeiterbefragung

Alle zwei Jahre fragen wir unsere Beschäftigten konzernweit (ohne T-Mobile US), wie zufrieden sie mit der Arbeit bei der Telekom sind. Dies hilft uns, Schwachstellen aufzudecken und für Abhilfe zu sorgen. Aus den Antworten errechnen wir den Engagement-Score als Maßstab für die Mitarbeiterzufriedenheit.

Im Rahmen der Mitarbeiterbefragung 2021 wurden der Fragebogen sowie das Messmodell überarbeitet und auf Basis von Feedback und neusten wissenschaftlichen Erkenntnissen aktualisiert: Unter anderem wurde die Skalenlogik des Engagement-Scores (ehemals „Engagement-Index“) von 1 bis 5 auf 0 bis 100 geändert. Der Engagement-Score wird aus Fragen zu folgenden Aspekten berechnet: Stimmung, Arbeitgeberattraktivität, Markenidentität und Inspiration.

Bei der Mitarbeiterbefragung im Jahr 2021 haben konzernweit 80 Prozent der Beschäftigten teilgenommen. Dieser Rekord mit einer Teilnahme von mehr als 117 000 Mitarbeitenden konzernweit zeigt deutlich, dass unseren Beschäftigten unsere Organisation am Herzen liegt und sie mit Leidenschaft zu unserem Erfolg beitragen. Der Engagement-Score erreichte 77 Punkte.

Unter anderem wurden unsere Mitarbeitenden auch zu Nachhaltigkeitsthemen gefragt – mit beachtlichem Erfolg: 84 Prozent der Befragten gaben an, sich mit dem ökologischen und gesellschaftlichen Engagement der Telekom zu identifizieren. Insgesamt 83 Prozent sind überzeugt, dass die Deutsche Telekom ihre Verantwortung im Hinblick auf Umwelt und Gesellschaft wahrnimmt. Beide Werte bedeuten eine Zunahme um 7 Prozentpunkte gegenüber der Befragung aus 2019. Drüber hinaus ermitteln wir im Rahmen der Mitarbeiterbefragung auch den konzernweiten Gesundheitsindex, weitere Informationen dazu finden Sie hier.

Zweimal jährlich: Puls-Check

Neben der Mitarbeiterbefragung führen wir eine halbjährliche Pulsbefragung durch, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu ermitteln. Am letzten Puls-Check im Mai 2021 beteiligten sich 77 Prozent unserer Beschäftigten.

In unsere konzernweite Pulsbefragung im Mai 2021 bezogen wir, wie in den beiden Checks 2020, eine Sonderbefragung zur COVID-19-Pandemie ein. Die bereits guten Ergebnisse der ersten Abfragen konnten nochmals gesteigert werden. Erneut zeigte sich unter anderem: Unsere Mitarbeitenden fühlten sich vom Unternehmen sehr gut informiert und hatten Zugang zu der notwendigen Ausstattung sowie zu Tools, um arbeiten zu können. Außerdem waren sie sehr zufrieden damit, wie sich die Telekom gegenüber Beschäftigten und Kund*innen verhielt.



Hohe Werte = hervorragend, gut/sehr einverstanden, einverstanden.
Niedrige Werte = schlecht, sehr schlecht/nicht einverstanden, überhaupt nicht einverstanden.
Teils-teils-Bewertungen nicht abgebildet.

Hohe Werte = hervorragend, gut/sehr einverstanden, einverstanden.Niedrige Werte = schlecht, sehr schlecht/nicht einverstanden, überhaupt nicht einverstanden. Teils-teils-Bewertungen nicht abgebildet.

Erläuterung zu den gestellten Fragen:

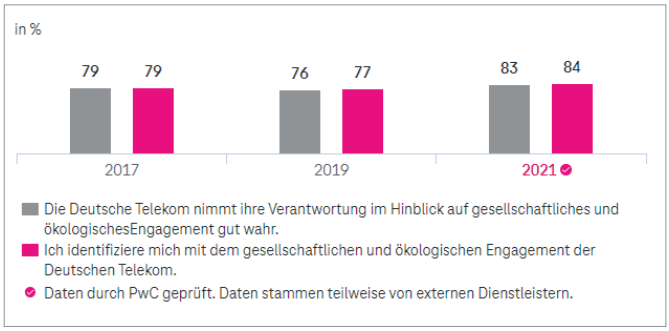
- Zufriedenheit = Wie fühlen Sie sich in unserem Unternehmen?
- Markenidentität = Ich bin stolz auf die Marke Telekom.
- Arbeitgeberattraktivität = Ich würde unser Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber weiterempfehlen.
- Veränderungen = Die Veränderungen in unserem Unternehmen sind für mich nachvollziehbar.
- Strategie = Die Strategie der Deutschen Telekom kann ich anderen erklären.

- Zusammenarbeit = 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.
- 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.
- COVID-19 Informationen = Ich fühle mich gut informiert über die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie (COVID-19) auf unser Unternehmen sowie die relevanten Schutzmaßnahmen.
- COVID-19 Mobiles Arbeiten = Ich kann effektiv arbeiten – (ggf.) auch außerhalb des regulären Arbeitsplatzes.
- COVID-19 Ausstattung = Ich habe Zugang zu der notwendigen Ausstattung und den Tools, um arbeiten zu können.
- COVID-19 Fürsorge = Mein Unternehmen kümmert sich um die Sorgen der Mitarbeitenden während der gesamten Coronavirus-Pandemie (COVID-19).
- COVID-19 Kundenorientierung = Ich bin zufrieden mit der Art und Weise, wie unser Unternehmen während der Coronavirus-Pandemie (COVID-19) mit unseren Kund*innen agiert hat.
- COVID-19 Schutz = Ich verfüge über die notwendige Schutzausstattung sowie Zugang zu Desinfektionsmitteln, um meiner Arbeit nachgehen zu können.

ESG KPI „Mitarbeiterzufriedenheit CR“

Mit dem ESG KPI „Mitarbeiterzufriedenheit CR“ ermitteln wir, wie sehr sich unsere Mitarbeitenden mit unserem CR-Engagement identifizieren beziehungsweise wie zufrieden sie damit sind. Grundlage ist unsere konzernweite Mitarbeiterbefragung (ohne T-Mobile US), die wir alle zwei bis drei Jahre durchführen. Die letzte Mitarbeiterbefragung wurde 2021 durchgeführt. Die große Mehrheit unserer Mitarbeitenden ist der Meinung, dass die Deutsche Telekom ihre Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt wahrnimmt und 84 Prozent identifizieren sich mit unserem Engagement.

Unser Ambitionsniveau: KPI steigern



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 7 (Kontrolle)
- Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte)

Global Compact

- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)
- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

Zufriedenheits- und Engagement-Score

Als Maßstäbe zur Mitarbeiterzufriedenheit erheben wir die die Zufriedenheitsquote und den Engagement-Score. Als Basis wird die alle zwei Jahre stattfindende Mitarbeiterbefragung zu Grunde gelegt, während die halbjährliche Pulsbefragung als Wirksamkeitskontrolle dieser Maßnahmen genutzt wird. Dadurch können wir unsere Prozesse ständig analysieren und optimieren. Auf diese Weise haben wir die Möglichkeit die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden stetig zu erhöhen. Die konzernweite Zufriedenheitsquote unserer Mitarbeitenden ist im Berichtsjahr auf 90 Prozent gestiegen.
Der Engegagment-Score der Mitarbeiterbefragung 2021 weist auf Konzernebene einen Wert von 77 auf einer Skala von 0 bis 100 aus. Bei der Befragung aus 2019 wurde der Score (ehemals „Engagement-Index“) als Mittelwert auf einer Skala von 1 bis 5 angezeigt und erzielte einen Wert von 4,0. Dies entspricht nach Umrechnung in die neue Skalenanzeige 80 Punkten. Damit ist der Engagement-Score im Berichtsjahr um drei Punkte gegenüber der letzten Befragung gesunken.

Satisfaction rate	2018	2019	2020	2021
Germany	81 %	85 %	90 %	91 %
International	82 %	82 %	87 %	89 %
Group (total)	82 %	83 %	89 %	90 %

Commitment-Score, scale of 1 to 100 [b]	2018 [a]	2019	2020 [a]	2021
All employees	4.1	4.0	4.0	77 ●
All managers	4.5	4.4	4.4	86
Employees excl. managers	4.0	4.0	4.0	76

The calculated values are taken from the pulse and employee survey results current at the time. The most recent pulse survey was conducted in May 2021, the most recent employee survey were conducted in November 2021.

[a] From prior year's employee survey.
[b] Commitment score determined on the basis of the employee surveys carried out in 2021, 2019, and 2017. In 2021, we changed from a scale of 1 to 5 for the commitment score (previously the "commitment index") to a scale of 0 to 100.

● Data assured by PwC.

Diversity

Unser Ansatz für Vielfalt und Chancengleichheit

Vielfalt macht uns stark

Bei der Telekom arbeiten über 220 000 Menschen – und keiner ist wie der andere. Jede*r ist auf ihre oder seine Weise einzigartig. Diese Vielfalt macht uns stark.

Vielfalt bedeutet für uns, dass wir unseren Beschäftigten zahlreiche Möglichkeiten bieten, sich beruflich weiterzuentwickeln und individuell zu entfalten – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft. Wir bekennen uns klar zu Vielfalt und haben konzernweit geregelt, wie wir dieses Bekenntnis einlösen wollen: Grundlegend sind hierfür unsere Konzernrichtlinie „Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung“ (ehemals „Diversity Policy“), die sechs Leitlinien (Guiding Principles), die Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen (Employee Relations Policy) sowie unsere Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“. Wir sind zudem Gründungsmitglied der Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ und wollen Vielfalt innerhalb und außerhalb des Unternehmens fördern und nutzen.

Im Jahr 2021 haben wir den März zum „Diversity-Monat“ ausgerufen: Den ganzen Monat über haben wir Führungskräfte und Mitarbeitende weltweit eingebunden und für verschiedene Themen der Vielfalt sensibilisiert. Gemeinsam forderte der Vorstand der Deutschen Telekom AG die Beschäftigten auf, sich Zeit zu nehmen, um voneinander zu lernen und ein integrativeres Umfeld zu schaffen. Die Mitarbeitenden konnten an verschiedenen Vorträgen zu den Themen Antirassismus, Sichtbarkeit von Transgendern und Analyse des geschlechtsspezifischen Lohngefälles teilnehmen. Zu den Vortragenden gehörten Mitarbeitende aus Deutschland, Ungarn und den USA, aber auch externe Referent*innen – zum Beispiel ein queerer Flüchtling in Deutschland. Darüber hinaus konnten sich die Beschäftigten aktiv bei Veranstaltungen wie dem „#AIHack4Mobility“ oder dem „Female STEM Award“ einbringen. Aktionen wie die #JerusalemaDanceChallenge mit mehr als 100 Beteiligten an über 20 internationalen Telekom-Standorten erreichten mehr als 43 000 Menschen in den sozialen Medien.

Insbesondere seit 2020 erleben wir mit der globalen Pandemie und der Digitalisierung zahlreiche Veränderungen – sowohl in der Arbeitswelt als auch in der Gesellschaft. Infolgedessen haben wir 2021 unsere bisherige Diversity Policy erneuert und die Konzernrichtlinie „Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung“ verabschiedet. Damit sollen zum einen die Ambitionen, die wir als Unternehmen bei der Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung (VC&E) haben, widergespiegelt werden und zum anderen der Fokus von der Geschlechtervielfalt auf weitere Dimensionen – wie gesundheitliche Bedingungen und sexuelle Orientierungen – ausgeweitet werden. Wir machen uns dafür stark, dass allen die gleichen Chancen geboten werden, unabhängig von den persönlichen Umständen. Zur Einführung haben wir im Dezember 2021 die interne Kampagne „Connected As One“ gestartet. Wir wollen alle Mitarbeitenden ermutigen, in den Dialog mit Kolleg*innen zu gehen, und rufen dazu auf, sich bei Aktivitäten und in Netzwerken einzubringen. Ende 2020 haben wir ein internationales Netzwerk für Vielfalt mit mehr als 30 Unternehmen gegründet, um den Austausch von Best Practices zu fördern. Mit der Zusammenarbeit wollen wir Vielfalt und Chancengleichheit noch mehr in den Fokus rücken und auch auf globaler Ebene stärker einbinden. Unser Ziel ist die diskriminierungsfreie Einbindung von allen. Die Richtlinie gibt es auch in „einfacher, deutscher Sprache“ sowie speziell aufbereitet für sehbeeinträchtigte Kolleg*innen.

Verstöße gegen unsere Leitlinien und Unternehmenswerte können jederzeit bei unserem anonymen Hinweisgeberportal „Tell me!“, beim Bedrohungsmanagement und der Kontaktstelle für Menschenrechte gemeldet werden.

Bereits bei der Anstellung neuer Kolleg*innen achten wir auf eine vielfältige Belegschaft und berücksichtigen nicht nur klassische Bildungs- und Lebenswege. Gute Beispiele sind das Einstiegsqualifizierungspraktikum für benachteiligte Jugendliche oder die Ausbildung in Teilzeit. Auch Studierende, die zum Beispiel alleinerziehend sind, haben die Möglichkeit, ihr duales Studium in Teilzeit zu absolvieren. Damit alle Beschäftigten ihre Fähigkeiten bestmöglich einbringen können, unterstützen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit einem umfangreichen Work-Life-Portfolio – beispielsweise durch Angebote wie Familienpflegezeit, Lebensarbeitszeitkonten, Bildungsauszeit, Jobsharing sowie das Arbeiten von zu Hause und unterwegs.

Vielfalt in Zahlen

Bei der Telekom arbeiten Menschen aus etwa 150 Nationen sehr erfolgreich zusammen. Das Durchschnittsalter lag im Berichtsjahr konzernweit bei 41,8 Jahren. Ende 2021 waren deutschlandweit 14 Prozent der tariflich Mitarbeitenden und 18,2 Prozent der Beamt*innen in Teilzeit beschäftigt.

Insgesamt waren im Berichtsjahr 35,7 Prozent unserer Gesamtbelegschaft Frauen. Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist für uns ein besonderes Anliegen. Hierfür machen wir uns seit mehr als zwei Jahrzehnten stark. Eines unserer zentralen Ziele ist es, den

Frauenanteil in Fach- und Führungspositionen zu erhöhen: Bis 2025 wollen wir mindestens 30 Prozent der Führungspositionen weltweit mit Frauen besetzen. In den deutschen Legal-Einheiten ist uns das beim Aufsichtsrat (Stand 31.12.2021: 42,2 Prozent) und im Vorstand der Deutschen Telekom AG (Stand 31.12.2021: 37,5 Prozent) bereits gelungen. Die Führungspositionen im mittleren und oberen Management sind in Deutschland zu 24,5 beziehungsweise 18,8 Prozent (Stand 31.12.2021) mit Frauen besetzt. Weltweit liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei 27,3 Prozent (Stand 31.12.2021). Um unser anvisiertes 30-Prozent-Ziel zu erreichen, haben wir verschiedene Maßnahmen ins Leben gerufen.

Beim Anteil schwerbehinderter Beschäftigter lagen wir in Deutschland mit 7,7 Prozent (Stand 31.12.2021) deutlich über der gesetzlichen Quote von 5 Prozent. Mehr als 1 Prozent unserer Auszubildenden und dual Studierenden in Deutschland hat eine Schwerbehinderung – im Vergleich zum Gesamtanteil schwerbehinderter Jugendlicher in der Gesellschaft bilden wir auch in diesem Segment überproportional aus.

2021 haben wir bereits zum fünften Mal den unternehmensinternen Inklusions-Award der Konzernschwerbehindertenvertretung vergeben. Mit diesem Award zeichnen wir interne Projekte aus, die sich im vergangenen Jahr für die Unterstützung und den Verbleib von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung im Unternehmen eingesetzt haben.

Anerkennung für unsere Leistungen

2021 haben wir zum zweiten Mal das Zertifikat „eg-check“ von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhalten. Damit wird die Bezahlung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit von Frauen und Männern geprüft und sichtbar gemacht. Unsere Bezahlung richtet sich ausschließlich nach der Tätigkeit. Merkmale wie Geschlecht, Ethnie oder sexuelle Orientierung spielen keine Rolle. Beim BCG Gender Diversity Index erreichten wir 2021 erneut den ersten Platz unter den DAX-Unternehmen. Bewertet wurden der Frauenanteil und das Vergütungsverhältnis im Vorstand sowie im Aufsichtsrat. Zudem wurden wir mit Höchstwerten in den Bloomberg Gender-Equality Index aufgenommen. Der Index verfolgt die Leistungen börsennotierter Unternehmen, die sich zur Transparenz von geschlechtsspezifischen Messfaktoren verpflichtet haben. Die Gleichstellung der Geschlechter wird anhand von fünf Säulen gemessen: Förderung weiblicher Führungskräfte und Talente, Parität von Lohn und Geschlecht, integrative Kultur, Richtlinien gegen sexuelle Belästigung sowie frauenfreundliche Marke. Darüber hinaus wurden wir erneut als eines der besten Unternehmen für Frauen ausgezeichnet: In der Arbeitgeber-Studie der Zeitschrift „Brigitte“, die unter anderem Aspekte wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Karriereförderung, Transparenz und Gleichstellung beurteilte, erhielten wir die Höchstwertung von fünf Sternen. Weitere interne beziehungsweise externe Auszeichnungen für ihr Engagement im Bereich Diversity erhielten im Berichtsjahr T-Mobile Polska (Telekom Team-Award, Zertifikat „Diversity IN Check“), T-Systems Mexico (Mexican Standard on Labor Equality and Non-Discrimination) sowie T-Mobile US (Comparably-Auszeichnung „Best Global Culture“, Forbes-Auszeichnung „Best Employers for Diversity 2021“).

Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist eine unabhängige Initiative der Wirtschaft, die von rund 4 500 Unternehmen und Institutionen in Deutschland getragen wird. Ihr Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Diversität der Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten geschätzt wird. Dies eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen. Die Telekom ist Gründungsmitglied der Charta der Vielfalt. Zudem sind einige Landesgesellschaften ebenfalls Mitglied dieser Initiative – unter anderem T-Systems ITC Iberia und Magyar Telekom in Ungarn.

Derzeit entwickeln wir gemeinsam mit der Charta der Vielfalt und anderen Unternehmensvertreter*innen das im Hochschulbereich seit 2013 etablierte Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ weiter. Ziel ist es, dieses an die konkreten Anforderungen und Interessen von Unternehmen anzupassen. So können Unternehmen – wie auch die Deutsche Telekom – das Audit zukünftig nutzen, um ihre Maßnahmen im Bereich Diversität zu auditieren und weiterzuentwickeln.

Engagement für einen höheren Frauenanteil

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Vorstand sowie im mittleren und oberen Management zu erhöhen: Dort wollen wir weltweit bis 2025 einen Frauenanteil von 30 Prozent erzielen. Dazu setzen wir zahlreiche Maßnahmen um:

- Unser Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Elternzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsangebote
- Das Mentoring-Programm „Karriere mit Kindern“ für Führungskräfte, Nachwuchsführungskräfte und Expert*innen der Telekom
- Die gezielte Ansprache von weiblichen Talenten über Kooperationen und auf Veranstaltungen
- Die zunehmende Besetzung von Führungspositionen mit weiblichen Talenten
- Die Förderung des Generationenwechsels zwischen demnächst ausscheidenden männlichen Führungskräften und weiblichen Nachwuchskräften (Mentoring)
- Die Beibehaltung bzw. den Ausbau des Diversity Scores auch in Transformationsprozessen, besonders bei Besetzungen von Managementstellen
- Weitere Unterstützungs- und Vernetzungsangebote wie Trainings zur unbewussten Voreingenommenheit, Austausch mit den Employee Resource Groups und die „Connected As One“-Kommunikationskampagne zum Launch unserer überarbeiteten Konzernrichtlinie „Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung“

Gemeinsam mit den Leitungen unserer Segmente vereinbaren wir Implementierungspläne zur Erhöhung der Frauenquote. Mit unseren vielfältigen Maßnahmen konnten wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen kontinuierlich steigern – weltweit von 12,5 Prozent im Jahr 2010 auf 27,3 Prozent zum 31. Dezember 2021.

Im Konzernaufsichtsrat haben wir unser 30-Prozent-Ziel mit 45 Prozent bereits übererfüllt. Dies gilt ebenso für die seit dem 1. Januar 2016 in Deutschland gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote für Aufsichtsratsgremien; hier liegen wir im Gesamtdurchschnitt aller deutschen Legal-Einheiten bei 42,2 Prozent. Auch der Vorstand der Deutschen Telekom übertrifft mit einem Frauenanteil von 37,5 Prozent (Stand 31.12. 2021) unsere eigenen und die gesetzlichen Anforderungen. Bei den übrigen Führungspositionen auf den beiden Ebenen unterhalb des Vorstands, bei den Geschäftsführungen der Landesgesellschaften und den internen Aufsichtsräten in Deutschland sind jedoch weitere Anstrengungen nötig, um das oben genannte Ziel zu erfüllen.

Darüber hinaus setzen wir uns für eine Erhöhung des Frauenanteils in technischen dualen Studiengängen ein. Während wir unter diesen Studierenden 2010 in Deutschland noch einen Frauenanteil von 11 Prozent verzeichneten, erreichte er zum 31. Dezember 2021 rund 15 Prozent.

Durch Netzwerken zum Erfolg

Unser Frauennetzwerk Women@Telekom erleichtert Frauen durch Unterstützung, Beratung und Austausch mit anderen Frauen den Weg in Leitungsfunktionen. Das Netzwerk organisierte 2018, 2019 und 2021 einen KI-Hackathon (KI = Künstliche Intelligenz), um gemeinsam die jeweils gesteckte Herausforderung kreativ in divers besetzten Teams zu meistern. Der ursprünglich für Oktober 2020 geplante dritte KI-Hackathon fand aufgrund der Corona-Pandemie im März 2021 statt. Er wurde unter dem Namen „#AIHack4Mobility“ mit Teilnehmerinnen aus 15 Nationen virtuell durchgeführt. Im Berichtsjahr haben Freiwillige des Netzwerks außerdem eine neue Talkshow-Reihe namens „Diversi-T Career Talks“ ins Leben gerufen: Im Rahmen von sieben Veranstaltungen mit Vorstandsmitgliedern und leitenden Angestellten haben sie Mitarbeitende mit unterschiedlichem Hintergrund ermutigt, Führungsaufgaben zu übernehmen.

Weibliche MINT-Fachkräfte stärken

Mit zielgruppenspezifischer Ansprache möchten wir weibliche Talente für unser Unternehmen gewinnen. So fördern wir speziell Frauen in MINT-Fächern und -Berufen (MINT = Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurswissenschaften und Technik): Für unseren Frauen-MINT-Award konnten sich 2021 zum achten Mal Studentinnen aus aller Welt bewerben. Daneben richteten wir im Rahmen unserer Partnerschaft mit Femtec eine Innovationswerkstatt aus. Femtec ist eine Kooperation großer Unternehmen, der Fraunhofer-Gesellschaft und großer deutscher Technischer Universitäten sowie der ETH Zürich, die weiblichen MINT-Nachwuchs finden und fördern wollen. Bei der Innovationswerkstatt haben knapp 30 Stipendiatinnen in fünf Monaten eine technisch innovative und grüne Lösung für smarte, energieautonome Mobilfunk-Standorte entwickelt. Darüber hinaus engagieren wir uns bei „Global Digital Women“, einem internationalen Netzwerk von Gestalterinnen der Digitalbranche.

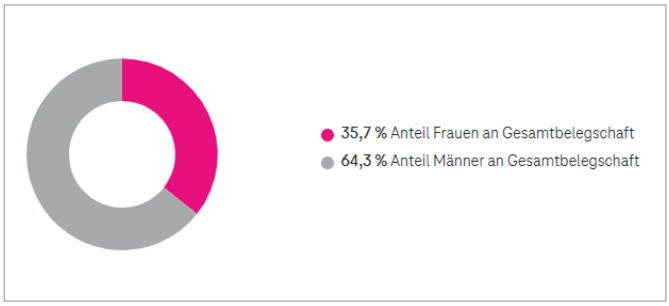
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 405–1 (Vielfalt und Chancengleichheit)

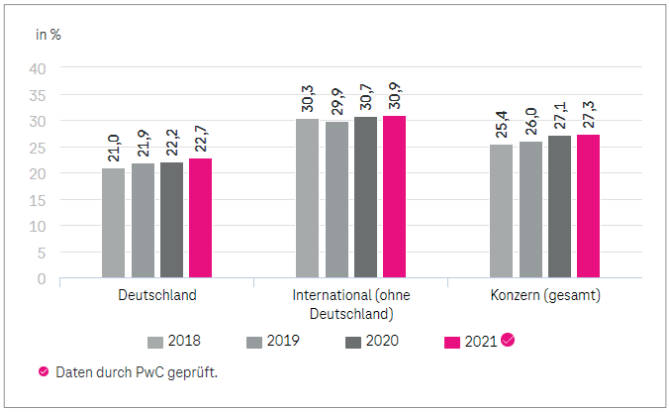
Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft

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



Anteil Frauen im mittleren und oberen Management

Auch 2021 wurde das Ziel, 30 Prozent Frauen in Führungspositionen zu erlangen, weiter verfolgt. In Deutschland ist der Anteil der Frauen im mittleren und oberen Management 2021 von 22,2 auf 22,7 Prozent gestiegen. Der konzernweite Wert ist ebenso gestiegen und liegt nunmehr bei 27,3 Prozent.



Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 405–1 (Vielfalt und Chancengleichheit)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

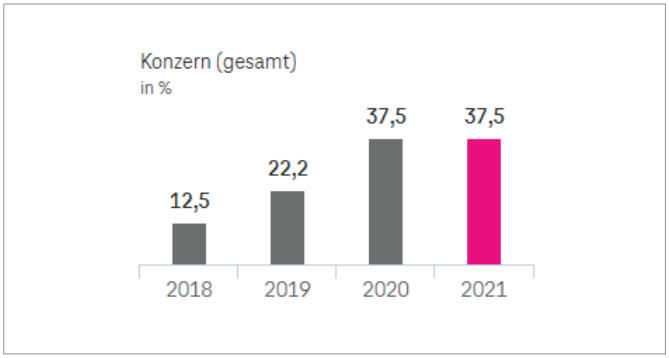
European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S10–02 (Anteil von Frauen in Führungspositionen)
- S10–01 (prozentualer Frauenanteil an der gesamten Belegschaft)

Anteil Frauen Vorstand

Das Ziel, 30 Prozent Frauen in Führungspositionen zu erlangen, konnte im Jahr 2020 erreicht werden. Seit November 2020 wurde eine dritte Frau in den Vorstand berufen; somit liegen wir weiterhin mit einem Frauenanteil von 37,5 Prozent an der Spitze aller DAX-Unternehmen.

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



Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 405–1 (Vielfalt und Chancengleichheit)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

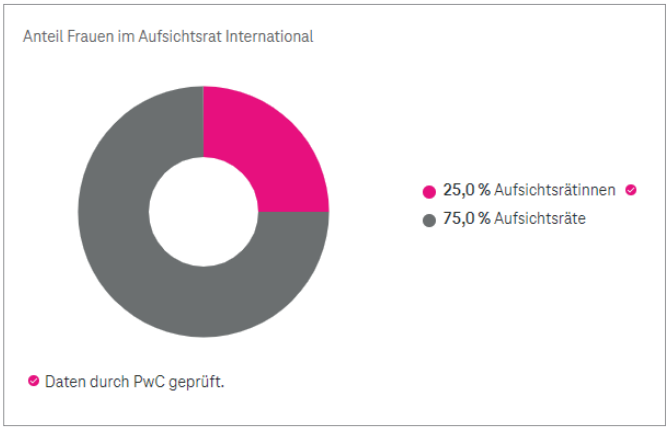
- Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz)

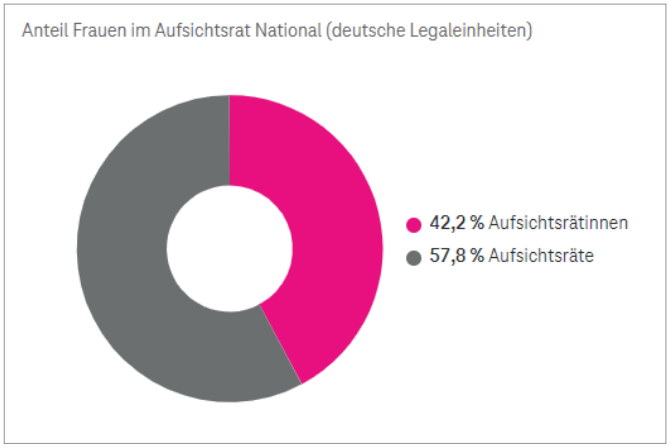
European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S10–02 (Anteil von Frauen in Führungspositionen)
- S10–01 (prozentualer Frauenanteil an der gesamten Belegschaft)

Anteil Frauen im Aufsichtsrat

In unseren europäischen vollkonsolidierten Auslandsgesellschaften lag der Frauenanteil bei 25 Prozent (42,2 Prozent in Deutschland).





Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 405–1 (Vielfalt und Chancengleichheit)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S10–02 (Anteil von Frauen in Führungspositionen)
- S10–01 (prozentualer Frauenanteil an der gesamten Belegschaft)

Anteil Beschäftigter mit Behinderung

Bereits seit Jahren übertrifft die Telekom den vorgeschriebenen Mindestanteil von 5 Prozent schwerbehinderten Beschäftigten und liegt damit an der Spitze der DAX-30-Unternehmen. Im Jahr 2021 ist der Anteil von schwerbehinderten Menschen bei der Telekom auf 7,7 Prozent angestiegen.

in %	2014	2015	2016 [a]	2017 [b]	2018 [b]	2019 [c]	2020 [c]	2021 [c]
Konzern (gesamt) in Deutschland	7,0	7,2	7,5	7,5	7,6	7,6	7,5	7,7

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

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

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

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 405–1 (Vielfalt und Chancengleichheit)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

Global Compact

- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

Förderung der Vielfalt unserer Nachwuchskräfte in Deutschland

Wir setzen uns bei unseren Nachwuchskräften gezielt für Vielfalt ein. Darum fördern und unterstützen wir junge Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Nationalitäten. Neben Angeboten wie eine Ausbildung oder ein duales Studium in Teilzeit unterstützen wir benachteiligte junge Menschen im Rahmen eines Einstiegsqualifizierungspraktikums. Schüler*innen, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, können ein solches von der Agentur für Arbeit gefördertes Praktikum nutzen, um Berufe kennenzulernen und sich auf eine Ausbildung vorzubereiten. Die Praktika haben eine Dauer von zwölf Monaten und können unter Umständen auf eine anschließende Ausbildung angerechnet werden. Auch geflüchteten jungen Menschen bieten wir den Einstieg über eine Einstiegsqualifizierung, Ausbildung oder ein duales Studium. Alle Bewerber*innen haben die gleichen Chancen für ihren beruflichen Einstieg bei der Telekom. Zum 31. Dezember 2021 hatten 6,52 Prozent der bei uns beschäftigten Auszubildenden und dual Studierenden eine andere Nationalität als deutsch, insgesamt waren 49 Nationen vertreten.

T-Mobile US für mehr Vielfalt und Inklusion

Im Herbst 2020 hat der Vorstand der Landesgesellschaft in den USA eine neue Absichtserklärung für mehr Vielfalt und Inklusion verabschiedet. Die Absichtserklärung wurde auch von sechs großen amerikanischen Bürgerrechtsorganisationen unterzeichnet, mit denen T-Mobile US intensiver zusammenarbeiten wird. T-Mobile US hat dazu einen Rat für Diversity und Inklusion gegründet, in dem jede der unterzeichnenden Bürgerrechtsorganisationen einen Sitz hat. Im Rat arbeiten zudem weitere Organisationen mit; eine Gesamtliste ist auf der Website von T-Mobile US veröffentlicht. Der Rat, dem insgesamt zwölf Mitglieder angehören, berät T-Mobile US bei Fragen zu Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion. Zudem hilft er dem Unternehmen dabei, Schwerpunkte sowie Ziele festzulegen, und unterstützt bei der Umsetzung des strategischen Diversity-Plans. Der Rat tagte erstmals im Jahr 2020; seit 2021 finden die Treffen viertel- bis halbjährlich statt.

Neben dem neuen Rat gibt es bei T-Mobile US auch ein internes Netzwerk für Diversity, Gleichheit und Inklusion (D&I). Die Teilnehmenden kommen zusammen, um aktuelle Themen anzusprechen, Vorurteile zu hinterfragen und voneinander zu lernen. Im D&I-Netzwerk engagieren sich Zehntausende Beschäftigte; insgesamt rund 36 Prozent der Belegschaft in den USA. Das Netzwerk umfasst eine Gruppe für Menschen mit Behinderungen (Accessibility Community), eine multikulturelle Gruppe (Multicultural Alliance), ein generationenübergreifendes Netzwerk (Multigenerational Network), eine LGBTQI*-Community (Pride), ein Netzwerk für Veteran*innen und aktive Militärangehörige (Veterans & Allies Network) sowie ein Frauennetzwerk (Women & Allies Network).

Für ihr Engagement hat T-Mobile US mehrere Auszeichnungen erhalten, 2021 zum Beispiel die Comparably-Auszeichnung „Best Global Culture“ sowie die renommierte Forbes-Auszeichnung „Best Employers for Diversity 2021“.

Menschenrechte

Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte

Die Telekom bekennt sich ausdrücklich zu den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die 2011 vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen (UN) verabschiedet wurden. Die Prinzipien verlangen, dass wir die Auswirkungen unserer eigenen Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte systematisch identifizieren und negative Folgen verhindern, abmildern und bei Bedarf wiedergutmachen. Um diese Anforderungen zu erfüllen, haben wir für den gesamten Konzern ein umfassendes Programm entwickelt: In einem fortlaufenden Prozess aus mehreren ineinandergreifenden Maßnahmen und Instrumenten setzen wir die UN-Leitprinzipien um (siehe Grafik).



Die Kommunikation zu unseren Aktivitäten haben wir im Jahr 2021 intensiviert.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 412–1 (Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte)

Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze

Bei der Deutschen Telekom ist der Schutz der Menschenrechte fest verankert. 2017 haben wir unsere Sozialcharta überarbeitet und zu der Grundsatzerklärung „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ weiterentwickelt. Diese wurde im gleichen Jahr vom Vorstand verabschiedet. Damit haben wir unser Bekenntnis zu den Zielen des „Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte“ der Bundesregierung aus dem Jahr 2016 bekräftigt.

Mit der Grundsatzerklärung bekennen wir uns darüber hinaus zu

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

Auch in unseren Geschäftsgrundsätzen, unserem Lieferantenkodex, den KI-Leitlinien und in unserem Manifest „Neues Arbeiten“ bekennen wir uns im Rahmen unserer Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte. Wir befürworten zudem das neue Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz in Deutschland.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Compact

- Prinzip 1 (Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte)

Hinweise und Anfragen zum Thema Menschenrechte

Im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 erhielten wir über unsere Kontaktstelle für Menschenrecht oder über das Hinweisgebersystem „Tell me!“ sieben Hinweise mit Menschenrechtsbezug.

- Die Anfragen und Hinweise bezogen sich auf Themen wie sexuelle Belästigung, Mobbing und Führungsverhalten.
- Des Weiteren erhielten wir einige Spenden- und Unterstützungsanfragen, die wir an die verantwortlichen Kolleg*innen weiterleiteten.
- Alle Hinweise wurden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 406–1 (Gleichbehandlung)

Menschenrechte und Social Performance Report

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

Social Performance Report

Um mögliche Auswirkungen auf die Menschenrechte zu überprüfen, betreiben wir seit 2013 eine zentrale Kontaktstelle für Menschenrechte und erstellen jedes Jahr einen Sozialbericht („Social Performance Report“). 2021 erklärten darin alle befragten 111 Gesellschaften, dass sie die Grundsätze und Prinzipien des „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ einhalten. Zusätzlich haben wir für das Jahr 2021 fünf Joint Ventures befragt. Für den Zeitraum Januar bis Dezember 2021 verzeichnet der Bericht wiederholt keinerlei Verstöße.

Hinweisportal

Hinweisgeberportal „Tell me!“: 7 Hinweise mit Menschenrechtsbezug im Jahr 2021.

Assessments & Review

- Ein „Human Rights Risk Assessment“ wurde im Jahr 2020 durchgeführt (Identifizierung weiterer konzernweiter Herausforderungen im Bereich der Menschenrechte, die u. a. Anpassungen an einzelne Richtlinien und Kommunikationsmaßnahmen notwendig machen. Hier haben wir beispielsweise im Jahr 2021 eine Menschenrechts-Arbeitsgruppe gegründet und eine vertiefende Betrachtung des Einkaufsprozesses durchgeführt): Konzernzentrale

- Ein „Employee Relations Policy“ Review im Jahr 2021: OTE in Griechenland

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

Daten durch PwC geprüft.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 406–1 (Gleichbehandlung)
- GRI 412–1 (Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 17 (Menschenrechte)

Global Compact

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

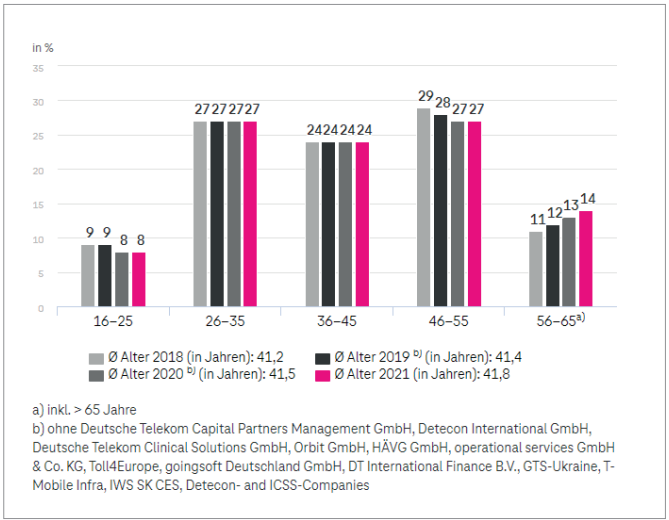
European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S07–02 (Prozentsätze aller Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind)

Demografie & Altersvorsorge

Altersstruktur Deutsche Telekom Konzern

Das Durchschnittsalter im Konzern liegt bei 41,8 Jahren. Im Vergleich zu den Vorjahren haben wir hier einen nur geringen Anstieg. Dies ist vor allem auf den kontinuierlichen Anstieg in Deutschland zurückzuführen. Der internationale Altersdurchschnitt (ohne Deutschland) stieg im Vergleich zum Vorjahr leicht um 0,3 auf 38,6 Jahre.



a) inkl. > 65 Jahre
b) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, HÄVG GmbH, operational services GmbH & Co. KG, Toll4Europe, goingsoft Deutschland GmbH, DT International Finance B.V., GTS-Ukraine, T-Mobile Infra, IWS SK CES, Detecon- and ICSS-Companies

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 405–1 (Vielfalt und Chancengleichheit)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

Global Compact

- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

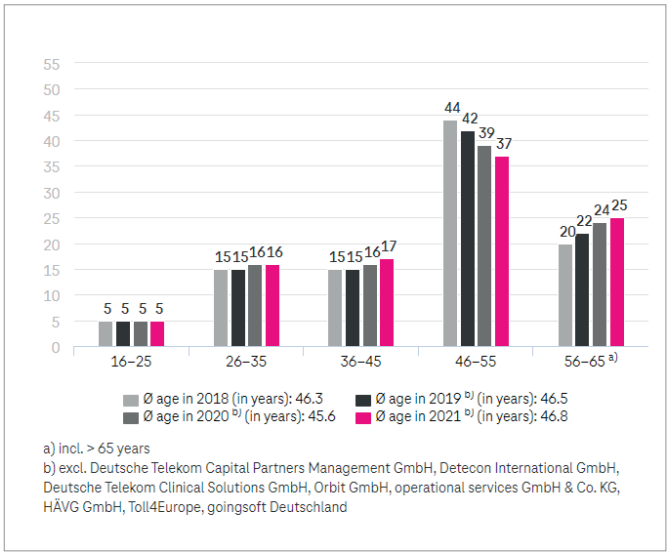
European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S03–01 (Altersverteilung der Belegschaft)

Altersstruktur Deutsche Telekom Konzern DT in Deutschland

Demografischer Wandel und geringe natürliche Fluktuation: Das sind die Gründe dafür, dass der Anteil an Mitarbeitenden über 55 Jahre in den vergangenen fünf Jahren von 16 auf 25,3 Prozent gestiegen ist.

Trotz einer Steigerung der über 55-Jährigen um 1,7 Prozent ist das durchschnittliche Alter der Mitarbeitenden in Deutschland nur um 0,2 gestiegen auf 46,8.



a) incl. > 65 years
b) excl. Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, HÄVG GmbH, Toll4Europe, goingsoft Deutschland

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 405–1 (Vielfalt und Chancengleichheit)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz)

Global Compact

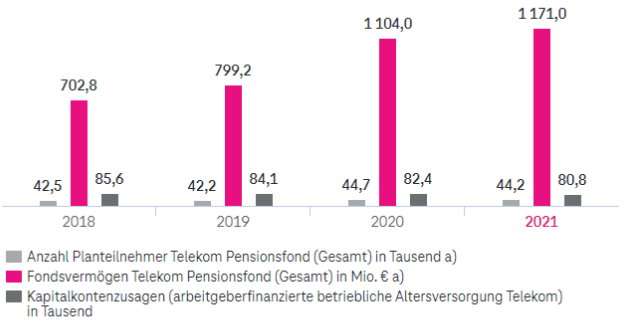
- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S03–01 (Altersverteilung der Belegschaft)

Betriebliche Altersvorsorge

Der Anstieg im Fondsvermögen ist (wie bereits in den Vorjahren) durch die Beitragszahlungen der zunehmenden Anzahl von Planteilnehmenden begründet. Da sich die überwiegende Mehrheit der Planteilnehmenden des Pensionsplans 2001 noch im aktiven Zeitraum, das heißt in der Phase des Aufbaus ihrer Altersversorgung befindet, wird der Anstieg auch in den nächsten Jahren anhalten.



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

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

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

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 201–3 (Wirtschaftliche Leistung)

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

Aus- & Weiterbildung

Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung

Unseren Mitarbeitenden bieten wir ein breites Spektrum individueller Aus- und Weiterbildungs- sowie Entwicklungsmaßnahmen an. Wichtige Grundlagen hierfür sind in der Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen (Employee Relations Policy) und in unseren Leitlinien (Guiding Principles) festgehalten. Für viele Bereiche der Telekom wurden zudem konkrete Vereinbarungen mit den Sozialpartnern zum Thema Weiterbildung getroffen. Die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden macht sich bezahlt: 2021 konnten wir 50,75 Prozent unserer offenen Positionen mit internen Kandidat*innen besetzen.

Ausbildung für die Fachkräfte von morgen

Wir ermöglichen vielen jungen Menschen einen Einstieg in die Arbeitswelt: Mit einem umfassenden technischen und kaufmännischen Ausbildungsangebot qualifizieren wir unsere Fachkräfte von morgen. 2021 stellten wir in Deutschland 2 150 Ausbildungsplätze bereit, davon 1 450 Plätze für eine berufliche Ausbildung, 675 Studienplätze für duale Bachelor- und bis zu 25 Plätze für duale Masterstudierende. Damit gehören wir zu den bundesweit größten Ausbildungsunternehmen und bilden deutlich über unseren Eigenbedarf hinaus aus. Bereits in der Ausbildung legen wir den Grundstein für digitale Kompetenzen und ermöglichen so einen nahtlosen Übergang in die digitale Arbeitswelt.

Lebenslanges Lernen fördern

Wir fördern lebenslanges Lernen und begleiten unsere Mitarbeitenden auf ihrem individuellen Lernweg. Dazu verschaffen wir uns zunächst einen Überblick über die bestehenden und die künftig benötigten Kompetenzen unserer Beschäftigten. Auf dieser Grundlage bieten wir ihnen maßgeschneiderte Bildungs- und Entwicklungsprogramme an. Dazu gehören auch Auslandsaufenthalte oder ein Studium neben dem Beruf: Mit „Bologna@Telekom“ ermöglichen wir berufsbegleitende Bachelor- und Masterstudiengänge. Seit der Einführung vor mehr als zehn Jahren haben insgesamt über 2 000 Beschäftigte in Deutschland das Angebot wahrgenommen.



Weiterbildung: Eigenverantwortlich und digital lernen

Seit 2019 verfolgen wir mit der Initiative „youlearn“ das Ziel, die Telekom zu einer lernenden Organisation weiterzuentwickeln. Dabei bieten wir unseren Beschäftigten weltweit (ausgenommen T-Mobile US) die Möglichkeit, ihre Weiterbildung mithilfe von digitalen Lernangeboten weitgehend selbst zu steuern und das Lernen zu einem integralen Teil des Berufsalltags zu machen. „youlearn“ fordert Beschäftigte zum Beispiel mit einer „Learning Challenge“ dazu auf, bei freiwilligen, informellen Lernherausforderungen mitzumachen. Im Oktober 2021 fand der zweite konzernweite „youlearn day“ statt. Nach den bereits sehr guten Erfahrungen mit dem digitalen Lernevent im Jahr 2020 konnten wir uns diesmal noch steigern: 5 000 Teilnehmende – 300 mehr als im Vorjahr – aus 30 Ländern tauchten in rund 40 digitale Lern-Sessions ein. Sie informierten sich über Zukunftsthemen wie Data Analytics, Cyber Security und Software-Development und tauschten sich mit Expert*innen aus.

Insbesondere durch die im Jahr 2019 eingeführte Lernplattform Percipio haben wir unsere digitalen Bildungsangebote global (mit Ausnahme von T-Mobile US) weiter ausgebaut. Neben einer Desktop-Lösung besteht über die Percipio-App die Möglichkeit, jederzeit und überall auf die Inhalte zuzugreifen. Sie bietet eine Vielzahl an Kursen, Videos, Büchern oder Hörbüchern zu Themen wie Führung, Technik und Entwicklung oder digitale Transformation und vermittelt die Lerninhalte auf unterhaltsame Weise. Die Inhalte werden in 18 Sprachen – synchronisiert oder mit Untertiteln – angeboten. Im Jahr 2021 waren rund 180 000 Beschäftigte der Telekom auf dieser Plattform registriert. Über Percipio können unsere Mitarbeitenden auch auf die Schulungsunterlagen

von Coursera – dem weltweit größten Anbieter von Online-Kursen auf Hochschulniveau – zugreifen. Die Kurse zu Themen wie Big Data, Cyber Security, Cloud oder Künstliche Intelligenz werden von einem Netzwerk von rund 200 Universitäten zur Verfügung gestellt. Daneben haben wir im Berichtsjahr unser Angebot in Deutschland um die Formate des digitalen Lernanbieters „Bildungsinnovator“ ergänzt und damit den digitalen Lernanteil weiter ausgebaut.

Ein weiteres Beispiel für selbstbestimmtes und selbstorganisiertes Lernen ist die 2018 gestartete und mittlerweile bei der Telekom erfolgreich etablierte Mitarbeiterinitiative „Lernen von Experten“ (LEX): Dabei geben Fachleute aus dem Konzern ihr Wissen über verschiedene Wege an ihre Kolleg*innen weiter. Mit 20 500 aktiven Mitgliedern (Stand: 31.12.2021) ist LEX unsere am stärksten wachsende Community. Besonders beliebt sind die digitalen 30- bis 60-minütigen LEX-Sessions. Ende 2021 standen über 5 000 solcher Inhalte bereit. Seit dem Start im Jahr 2018 haben etwa 260 000 Mitarbeitende an den LEX-Sessions teilgenommen.

Weltweit investierten unsere Mitarbeitenden 2021 fast 4 Millionen Lernstunden in ihre eigene Qualifizierung. Insgesamt wurden 2021 rund 3,5 Millionen Lernstunden digital absolviert – 2019 waren es erst 1,8 Millionen. 2021 waren 83 Prozent der konzernweit buchbaren Trainings digital verfügbar. Dieses umfangreiche digitale Weiterbildungsangebot hat uns in der Corona-Pandemie sehr geholfen, die Weiterbildung der Beschäftigten trotz Homeoffice und fehlender Präsenzangebote sicherzustellen.

Führungskompetenzen im digitalen Zeitalter stärken

Auch bei unseren Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen setzen wir zunehmend virtuelle Lösungen ein. Damit fördern wir die Fähigkeit zur virtuellen Personalführung. Im Jahr 2021 haben wir bei der Telekom in Deutschland sowie in den Landesgesellschaften der T-Systems den neuen Performance-Development-Ansatz „WeGrow“ eingeführt – er ersetzt unseren bisherigen Performance- und Entwicklungsprozess „Lead to Win“. Mit dem neuen Prozess wollen wir das Engagement jedes Beschäftigten durch regelmäßiges Feedback steigern, Klarheit über Aufgaben und erwartete Ergebnisse schaffen sowie das Vertrauensverhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in stärken. Darüber hinaus ermöglicht der neue Ansatz eine engere Verzahnung mit weiteren HR-Prozessen wie dem Kompetenzmanagement, dem Talentmanagement oder der Nachfolgeplanung und trägt dazu bei, die Geschäftsziele zu erreichen. Des Weiteren setzen wir deutschlandweit das Entwicklungsgespräch „Compass“ für tariflich Beschäftigte sowie Beamt*innen ein, um Rückmeldung über Leistung und Kompetenzen zu geben und Talente zu identifizieren.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Neue Lernkonzepte bei T-Systems

Im Berichtsjahr wurde die konzernweite, 2020 gestartete Initiative „youlearn“ auch bei T-Systems fortgeführt: Im Fokus stand dabei die unternehmensweite Qualifizierungsoffensive „Digitize!“. Ihr misst die Geschäftsführung höchste strategische Priorität für die nächsten Jahre bei. „Digitize!“ enthält mehrere Qualifizierungsprogramme, um den Mitarbeitenden zukunftsrelevante Technologiekompetenzen zu vermitteln, die sie für die Umsetzung der digitalen Transformation bei ihren Kund*innen benötigen. Dazu gehören unter anderem digitale Fortbildungen zu Themen wie „Künstliche Intelligenz (KI)“ und „Big Data“ oder die berufsbegleitenden Programme „Digital Engineer“, „Data Scientist“, „Digital Consultant“ und „Digital Expert of Tomorrow“ in Zusammenarbeit mit der RWTH Aachen. Die Programme richten sich an Einsteiger*innen („Explorer Level“), Erfahrene mit soliden Tech-Kenntnissen („From Good to Great“) und Digitalisierungs-Vordenker („Thought Leadership“). Wo möglich, werden sie international angeboten, umfassen einen hohen virtuellen Anteil und bilden eine Mischung aus Self-Learning-Angeboten und Schulungen vor Ort. Alle diese Maßnahmen zur Umschulung beziehungsweise zum Ausbau der eigenen Qualifikationen werden zentral gesteuert, finden aber in enger Kooperation mit den Geschäftseinheiten (Bereiche, Abteilungen, Expertenteams) statt. Ziel dabei ist es, T-Systems mehr und mehr zu einer selbstlernenden Organisation zu entwickeln. Daher werden selbstorganisierte Initiativen der Einheiten im Bereich „Learning & Development“ zentral begrüßt und unterstützt.

Weiterbildungsinitiative zum Cyber Security Professional

Expert*innen für IT-Sicherheit sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt weiterhin rar. Deshalb haben wir 2014 die zweieinhalbjährige berufsbegleitende Weiterbildung zum Cyber Security Professional (IHK) entwickelt. Die Fortbildung ist in die regulären Arbeitsprozesse integriert und wird durch fachliche und überfachliche Module in unterschiedlichen Formaten (Präsenzschulungen, E-Learning, Blended Learning) ergänzt. Nach erfolgreicher Prüfung bei der zuständigen Industrie- und Handelskammer erhalten die Teilnehmenden ein IHK-Zertifikat als Cyber Security Professional. Die im Rahmen der Weiterbildung erworbenen Kompetenzen können in Bachelor- und Masterstudiengängen als Studienleistung angerechnet werden.

Die Weiterbildung entwickeln wir kontinuierlich weiter und berücksichtigen dabei aktuelle und künftige IT-Sicherheitsanforderungen. So haben wir im Berichtsjahr das Modul „Netzsicherheit“ aktualisiert. Bereits 2020 hatten wir neue fachliche Module in den Bereichen Kryptografie sowie Web- und Applikationssicherheit entwickelt und eingesetzt. Ebenfalls im Jahr zuvor nahmen wir das Thema „Mentale Gesundheit“ auf Wunsch von Teilnehmenden und Fachbetrieben mit einem entsprechenden Workshop in das Programm auf.

Trotz der anhaltenden COVID-19-Pandemie haben wir das Programm auch 2021 in vollem Umfang durchgeführt. Die Kontaktbeschränkungen führten lediglich dazu, dass einzelne Präsenzveranstaltungen virtuell umgesetzt werden mussten.

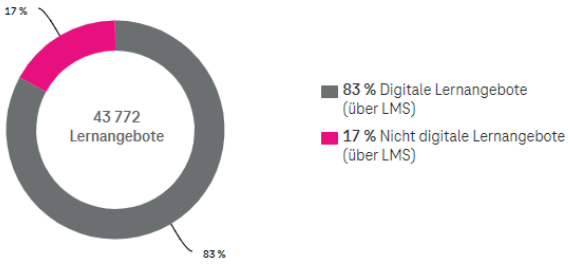
Aufgrund der Nachfrage auch bei anderen Unternehmen und Behörden haben wir bereits 2018 die Weiterbildung auch für Mitarbeitende anderer Unternehmen geöffnet. Der achte Jahrgang startete 2021 pandemiebedingt in digitaler Form mit 18 Teilnehmenden, von denen einer bei einer externen Organisation beschäftigt ist. Darüber hinaus verteilen sich die Teilnehmenden auf die Deutsche Telekom Security GmbH mit elf Beschäftigten, die Deutsche Telekom IT GmbH mit fünf Beschäftigten und die T-Systems International GmbH mit einem Beschäftigten.

Unser Fazit nach bisher acht teilnehmenden Jahrgängen ist positiv: Fünf Jahrgänge schlossen die Weiterbildung bis Juni 2021 vollständig ab und sind entsprechend zertifiziert – darunter im Berichtsjahr auch die ersten Mitarbeitenden der externen Unternehmen. Das Durchschnittsalter der Absolvent*innen lag bei circa 25 Jahren. Mit 1,8 Prozent war die Abbruchquote unter den Teilnehmenden bisher sehr gering. Insgesamt zählen wir inzwischen in acht Jahrgängen 115 Programmteilnehmende. Alle 50 internen Absolvent*innen der Jahrgänge von 2014 bis 2018 wurden bei der Telekom weiterbeschäftigt. Nur zwei Absolvent*innen entschieden sich, das Unternehmen zu verlassen, davon kehrte einer nach einem Jahr zurück.

Weiterbildung Telekom Training

Die Deutsche Telekom bietet ihren Mitarbeitenden eine ganze Reihe von Weiterbildungsmaßnahmen, mit denen sie ihre Kompetenzen weiterentwickeln und auffrischen können.

Im Jahr 2021 haben wir über unser globales Learning Management System (LMS) 43 772 Lernangebote bereitgestellt – 83 Prozent der Angebote waren digital verfügbar. Unsere Mitarbeitenden in Deutschland und den europäischen Landesgesellschaften investierten im Schnitt 4,6 Arbeitstage in ihre Weiterbildung, 4,1 Tage davon digital. Die digitale Lernquote ist im Berichtsjahr auf 89 Prozent gestiegen (2020: 69 Prozent).



Ø Qualifizierungstage je Mitarbeiter: **4,6** ; digitale: **4,1**
Anzahl Qualifizierungstage: **663 085** ; digitale: **592 221**

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

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

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 16 (Qualifizierung)

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S02–02 (Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr)

Internationale Entwicklungs- und Führungskräfteprogramme

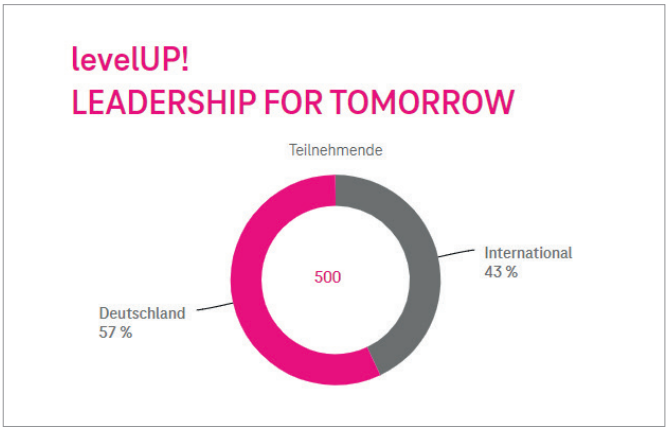
Ziel der internationalen Entwicklungs- und Führungskräfteprogramme ist es, Potenzial- und Leistungsträger*innen im Konzern zu etablieren, zu binden und zu positionieren. Im Fokus der Programme stehen die Entwicklung der kommenden Führungskräftegeneration und deren Unterstützung bei der Bewältigung aktueller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

Der Global Talent Pool wurde im Juni 2020 für Neuzugänge geschlossen. Es wurde ein überarbeiteter globaler Ansatz „Talent Hub“ entwickelt, der im Jahr 2021 eingeführt wurde.

		2018	2019	2020	2021
Teilnehmende Trainee-Programm Start up! [a]	gesamt	44	71	44	39
Teilnehmende Trainee-Programm Start up! [a]	davon Frauen	59 %	44 %	59 %	49 %
Teilnehmende Global Talent Hub [b]	gesamt	976	952	-	365
Teilnehmende Global Talent Hub [b]	davon Frauen	26 %	26 %	-	30 %

[a] Die Programmdauer beträgt 15–18 Monate. Gelistet sind die Neueinstellungen pro Jahr.
[b] Konzernweites Programm für Top-Talents. Ersetzt seit 2021 das Vorgängerprogramm „Global Talent Pool“.

Im Jahr 2021 hat sich das Konzept der levelUP! Plattform verändert, von einem linearen Programm hin zu einem Leadership HUB mit zahlreichen Angeboten für Führungskräfte. Im Jahr 2022 wird levelUP! allen Führungskräften des Konzerns, auch nichtleitenden Angestellten, jederzeit, von überall und von jedem Gerät aus zugänglich sein. Inhaltlich fokussiert sich levelUP! auf die folgenden Lernbereiche: Führung in Zeiten der Transformation, Führung von hybriden Teams und Leading Digital Telco. Das eigene Wissen in diesen Bereichen zu erweitern, hilft den Führungskräften der Deutschen Telekom ein neues Arsenal an wertvollen Tools und Skills aufzubauen, durch Reflektion den persönlichen Führungsstil zu verbessern und die eigene digitale Kompetenz auszubauen.

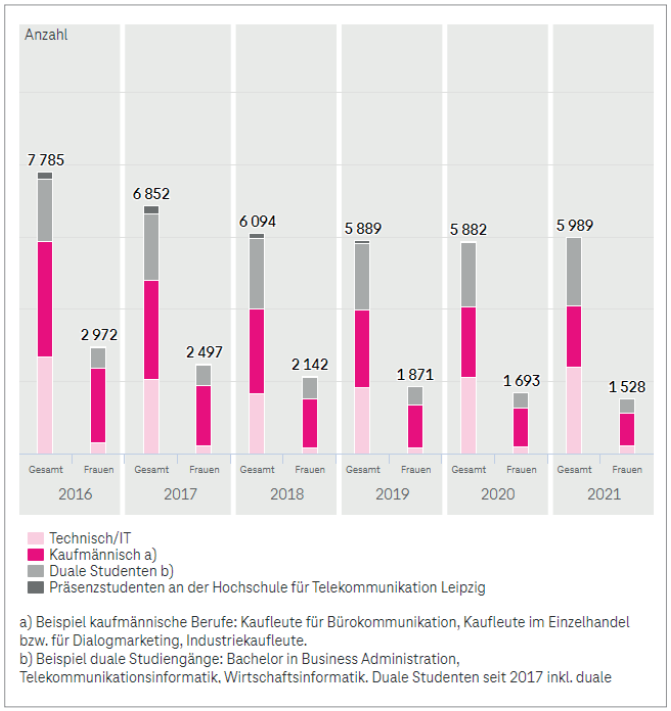


Bereits 2020 mussten wir levelUP!NextGeneration COVID-19 bedingt rein digital durchführen. Auch 2021 haben wir das Programm zur Sicherheit aller Beteiligten rein digital angeboten. Weltweit durchliefen 500 Mitarbeitende aus 18 Ländern dieses 4-monatige Entwicklungsprogramm, welches sich an motivierte Mitarbeitende richtet und sich durch die Vermittlung von innovativen, sowie inspirierenden und greifbaren Führungsthemen und Fähigkeiten auszeichnet.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Auszubildende und Berufsfelder Konzern DT in Deutschland

2021 waren insgesamt knapp 6 000 Nachwuchskräfte für eine Ausbildung oder ein duales Studium eingestellt, wovon 26 Prozent Frauen waren.



a) Beispiel kaufmännische Berufe: Kaufleute für Bürokommunikation, Kaufleute im Einzelhandel bzw. für Dialogmarketing, Industriekaufleute.
b) Beispiel duale Studiengänge: Bachelor in Business Administration, Telekommunikationsinformatik, Wirtschaftsinformatik. Duale Studenten seit 2017 inkl. duale

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

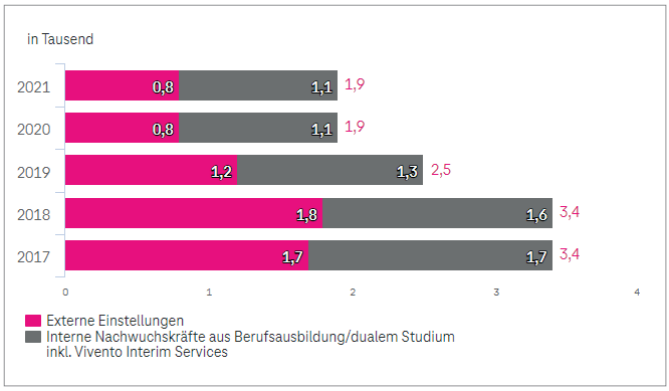
- GRI 404–1 (Aus- und Weiterbildung)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

Mitarbeitergewinnung Konzern DT in Deutschland

Knapp 800 neue Mitarbeitende hat die Deutsche Telekom 2021 in Deutschland vom externen Arbeitsmarkt eingestellt. Darüber hinaus haben wir erneut rund 1 100 interne Nachwuchskräfte nach Abschluss ihrer Berufsausbildung oder ihres dualen Studiums in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen.



Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Gesundheit & Arbeitsschutz

Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit

Wir nehmen unsere Verpflichtung, für die Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten zu sorgen, sehr ernst. Die übergeordnete Verantwortung für Arbeitssicherheit sowie Gesundheits- und Umweltschutz trägt der Vorstand. Unsere Maßnahmen zur „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ bündeln und steuern wir auf Konzernebene; vor Ort sind Health & Safety Manager (H&S-Manager) dafür verantwortlich, sie umzusetzen. Die allgemeinen Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Maßnahmen des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements haben wir im Managementsystem-Handbuch für Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz festgeschrieben. Es dient dazu, unsere Managementsysteme konzernweit zu vereinheitlichen und gezielt auszurichten.

Der Arbeitsschutz (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) ist über zertifizierte Managementsysteme sowie entsprechende Leit- und Richtlinien fest in unseren Strukturen verankert. Wir richten uns dabei an der Norm ISO 45001 aus: Als eines der ersten DAX-Unternehmen haben wir im Jahr 2018 unser H&S-Managementsystem danach zertifizieren lassen. Zuvor lag bereits seit 2011 die Zertifizierung für OHSAS 18001 vor. Im Jahr 2021 haben wir die Audits für die Rezertifizierungen nach ISO 45001, ISO 14001 und ISO 9001 erfolgreich absolviert. Damit sind die Dachzertifikate der Deutsche Telekom AG für Qualität, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutz für die nächsten drei Jahre gültig; sie decken sowohl nationale als auch internationale Telekom-Standorte ab (ISO 9001: 18 Standorte; ISO 14001: 91 Standorte; ISO 45001: 83 Standorte). Die Zertifikate bescheinigen, dass wir systematische Verfahren und Prozesse betreiben, die den Schutz der Arbeitnehmer*innen und der Umwelt sicherstellen und kontinuierlich verbessern.

Mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen und breit angelegten Angeboten fördern wir konzernweit das Gesundheitsbewusstsein und die Gesundheitskompetenz unserer Beschäftigten. Zugleich legen wir höchsten Wert auf Sicherheit am Arbeitsplatz. Gesetzliche Vorgaben zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit stellen für uns dabei Minimalanforderungen dar. Insbesondere die Sensibilisierung, Prävention und Eigenverantwortung sind für uns bedeutsam. Unser internationales Maßnahmenportfolio zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit umfasst auch viele freiwillige Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Dazu gehören zum Beispiel

- ein jährlicher, umfassender Gesundheitscheck durch die Betriebsärzt*innen,
- Impfungen und Hygienemaßnahmen,
- Darmkrebsvorsorge,
- Bewegungs-/Fitnessangebote,
- Angebote zu Erholungsfähigkeit, Achtsamkeit sowie gesundheitsorientierter Führung und zunehmend
- digitale Trainings.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 403–1 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–6 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz

Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen untersuchen und messen wir systematisch. Dabei greifen wir unter anderem auf Ergebnisse unserer Mitarbeiterbefragung, Auswertungen aus den tariflichen Belastungsschutzregelungen, Wettbewerbsanalysen sowie weitere Kennzahlen zurück. Diese Daten analysieren wir jährlich und leiten daraus Maßnahmen ab, die die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten fördern.

Verschiedene Kennzahlen belegen, dass unsere Leistungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement wirksam sind:

- Bei der Telekom in Deutschland betrug die Gesundheitsquote (mit Berücksichtigung von Langzeitkranken) 2021 95,3 Prozent (Vorjahr 95,0 Prozent). Die Gesundheitsquote ohne Berücksichtigung der Langzeitkranken betrug 2021 95,3 Prozent (Vorjahr 96,5 Prozent). Damit haben wir unser konzernweites Ziel für 2021, die Gesundheitsquote auf dem hohen Vorjahresniveau zu halten, erreicht. Die Gesundheitsquote wird zum Ende jedes Quartals an den Vorstand berichtet.

- Die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle hat sich im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr verringert. Die Unfallquote lag 2021 in Deutschland mit 4,2 Unfällen (mit mehr als drei Ausfalltagen) pro Tausend Mitarbeitende weiterhin deutlich unter dem Branchendurchschnitt. Dieser Wert umfasst auch Betriebsunfälle infolge der COVID-19-Pandemie. Ohne diese COVID-19-Fälle lag die Unfallquote in Deutschland bei 3,7 und damit erneut unter dem Vorjahreswert (3,8).

- Der konzernweite Gesundheitsindex – zuletzt ermittelt in 30 Ländern im Rahmen der Mitarbeiterbefragung 2021 – lag bei 69 (auf einer Skala von 0 bis 100). Dies ist ein leichter Anstieg von vier Punkten gegenüber der letzten Befragung. Bei der Mitarbeiterbefragung 2019 wurde der Gesundheitsindex auf einer Skala von 1,0 bis 5,0 dargestellt. Der erreichte Mittelwert 3,6 entspricht auf der 2021 genutzten Skala von 1 bis 100 einem Wert von 65. Der nächste Gesundheitsindex wird im Jahr 2023 bestimmt.

Maßnahmen während der COVID-19-Pandemie
Zum Schutz unserer Beschäftigten haben wir mit dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie, wo immer es ging, die Möglichkeit geschaffen, auch mobil von zu Hause zu arbeiten. Gemeinsam mit dem Hygieneinstitut Bonn haben wir zudem ein umfassendes Hygienekonzept erarbeitet. So konnten Mitarbeitende – wenn die Infektionszahlen es zuließen – an den betrieblichen Arbeitsplatz zurückkehren. Unsere Personalvorständin Birgit Bohle hat die Beschäftigten regelmäßig über unsere umfangreichen Sicherheitsmaßnahmen informiert. Ab Juni 2021 impfte der Betriebsärztliche Dienst (BAD) Mitarbeitende der Telekom und deren Angehörige gegen das Coronavirus an 87 Standorten bundesweit – 18 davon waren exklusive Telekom-Standorte. An großen deutschen Standorten wurden geeignete Räumlichkeiten zu temporären Impfzentren umgebaut. In Deutschland nutzten 24 200 Telekom-Beschäftigte das interne Impfangebot und ließen sich durch die Betriebsärzt*innen gegen COVID-19 impfen. 2 700 Beschäftigte erhielten im Dezember die Dritt-Impfung (die sogenannte Booster-Impfung). Dieses Impfangebot haben wir auch im ersten Quartal des Jahres 2022 fortgesetzt.

Zudem fand im Herbst 2021 wieder die jährliche Grippeschutz-Impfaktion statt. Diese war besonders wichtig, da eine zu große Grippewelle die Folgen und Belastungen der vierten Corona-Welle noch verstärkt hätten. Bis Ende Dezember haben sich rund 9 700 Beschäftigte in Deutschland gegen die Grippe impfen lassen.

In Rumänien erhielten Mitarbeitende 2021 einen freien Tag, um sich gegen COVID-19 impfen zu lassen. Beschäftigte in Russland konnten sich nicht nur wie jedes Jahr gegen die Grippe, sondern in speziellen Kliniken auch gegen das Coronavirus impfen lassen. In der Slowakei und Deutschland können sich Mitarbeitende und ihre Familienangehörigen außerdem psychologisch beraten lassen, um mit den Folgen der Corona-Pandemie umzugehen. Crnogorski Telekom organisierte in Zusammenarbeit mit dem Clinical Center of Montenegro eine Beratungs-Hotline, bei welcher Menschen aus ganz Montenegro kostenlos psychosoziale Unterstützung erhielten. In Griechenland wurde eine medizinische Hotline für Fragen rund um COVID-19 eingerichtet; außerdem haben wir auch dort spezielle Angebote zur mentalen und emotionalen Beratung geschaffen.

Weiterhin ermittelte unsere Pulsbefragung auch 2021, wie unsere Beschäftigten die lang anhaltende Situation rund um COVID-19 empfinden. Die Ergebnisse haben – wie im Vorjahr – bestätigt, dass unser Ansatz im Umgang mit der Pandemie bei ihnen auf sehr große Zustimmung stößt.

Gesundheitsprogramm „My Health Journey“
Unser internes Gesundheitsprogramm „My Health Journey“ für mentale Stärke haben wir im Berichtsjahr fortgeführt. Neben einer Workshopreihe zum Thema Resilienz – also der Entwicklung von psychischer Widerstandskraft – bietet es wissenschaftlich basierte Achtsamkeitstrainings für leitende Angestellte und Führungskräfte an. Dadurch sollen Selbstreflexion und -organisation gefördert werden. 2021 erweiterten wir das Bestandsangebot um Programme rund um Selbstmanagement beziehungsweise -führung; das bezeichnet die Fähigkeit, sich persönlich und beruflich möglichst unabhängig von äußeren Einflüssen zu entwickeln. Beispielsweise haben sich die Teilnehmenden der 21-Tage-Challenge „Mindset matters“ mit Selbstführung in anspruchsvollen Zeiten beschäftigt. Darüber hinaus bot die Aktionswoche „Mindfulness Week 2021“ vielfältige Workshops und Vorträge zu mentaler Gesundheit – zum Beispiel die Reihe „Mediales Klima“ zur Selbstfürsorge im digitalen Umfeld.

Erneute Auszeichnungen
Im Berichtsjahr bewarben sich einige Landesgesellschaften um Awards für betriebliches Gesundheitsmanagement. Ausgezeichnet wurde zum Beispiel T-Mobile Czech Republic mit dem „Health Promoting Company Award“ vom Gesundheitsministerium der Tschechischen Republik. Makedonski Telekom gewann den zweiten Platz des Nationalen Awards für das Unternehmen mit der besten Praxis für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit 2021 in Nordmazedonien; verliehen wurde diese Auszeichnung vom Rat für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz des Ministeriums für Arbeit und Soziales.

Global Reporting Initiative (GRI)
- GRI 403–6 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–9 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–10 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

Psychosoziale Unterstützung bei Veränderungen im Unternehmen

Konzernweit ist es für die Deutsche Telekom AG sehr wichtig, dass die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung (MFB) verschiedene Transformationsprozesse psychosozial begleitet. Ziel ist es, betroffene Mitarbeitende, Führungskräfte sowie Teams im Umgang mit beruflichen – aber auch privaten – Veränderungen zu unterstützen und psychosozialen Krisen vorzubeugen. Sollte eine akute Krise eintreten, stehen eine Krisenintervention und Notfallbetreuung durch ein erfahrenes Team aus Expert*innen zur Verfügung.

In Deutschland bieten wir unter anderem kostenfreie und anonyme Individualberatungen sowie Sprechstunden an. Nach Anmeldung können sich die Beschäftigten persönlich von Fachleuten beraten lassen. Sofortige telefonische Beratung ist über die Hotline „SPRECHZEIT“ montags bis freitags von 8 bis 20 Uhr möglich. Bei Bedarf werden Hilfesuchende direkt an örtliche Expert*innen oder Fachstellen vermittelt. Die Beratenden unterliegen der Schweigepflicht und kennen die Besonderheiten des Unternehmens. Aufgrund der massiven Veränderungen im Jahr 2020 durch die Corona-Pandemie haben wir das Angebot erweitert: SPRECHZEIT berät unter anderem zu Auswirkungen und Umgang mit verringerten

sozialen Kontakten sowie Belastungen durch geschlossene Betreuungseinrichtungen und Schulen. Medizinische Fragen im Corona-Kontext beantwortet zudem ein ausgewähltes Team von Arbeitsmediziner*innen. Im Berichtsjahr haben wir das Angebot weiter ergänzt: Die psychosozialen Expert*innen standen jenen Beschäftigten zur Seite, die den Extremereignissen der Hochwasserkatastrophe vom Juli 2021 ausgesetzt waren.

Führungskräfte unterstützen wir seit vielen Jahren mit begleitenden Angeboten, zum Beispiel mit Vorträgen und Workshops zu gesunder Führung, Konflikten, Achtsamkeit und Selbstführung sowie zum Umgang mit Veränderungen und psychischen Belastungsfaktoren.

Auch Schulungen zu virtueller Führung sind Bestandteil dieser Angebote. Das Arbeiten in hybriden oder standortverteilten Teams ist zwar in Teilen der Telekom schon längst Alltag. Dennoch stellt die Verlagerung der Arbeitsplätze durch COVID-19 ins Homeoffice – verbunden mit einem stark eingeschränkten persönlichen Kontakt – eine zusätzliche Herausforderung dar: Führungskräfte müssen sensibel auf Veränderungen in den Teams und des Einzelnen achten und ausreichend Zeit für den persönlichen Austausch einplanen, beispielsweise durch die Nutzung regelmäßiger Videokonferenzen.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 403–6 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–10 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

Digitalisierung und Gesundheit

2017 haben wir zusammen mit einem unserer Gesundheitspartner, der Krankenkasse BARMER, das auf drei Jahre ausgelegte Modellprojekt „Digitalisierung und Gesundheit“ gestartet, bei dem wir unter anderem von der Universität St. Gallen und dem Institut für Organisationsdiagnostik und Sozialforschung in Köln (IfOS) wissenschaftlich begleitet wurden. Hierbei haben wir im Kontext der Digitalisierung Lösungen erarbeitet, die die Gesundheit stärken sowie die Motivation und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten steigern können. In dem Kooperationsprojekt haben wir verschiedene Maßnahmen eingeführt und gemeinsam mit dem Telekom-Personal getestet. Das Modell wird nun im Regelbetrieb fortgesetzt.

2019 startete das Pilotprojekt „Gesundes und achtsames Führen“. Dabei handelt es sich um ein multimodales Training, das die digitale Gesundheitskompetenz der Beschäftigten verbessern soll. Das Angebot richtete sich zunächst an leitende Angestellte als wichtige Multiplikator*innen. Im Verlauf des Pilotprojekts wurden positive Trainingseffekte auf Gesundheit, Stressempfinden und Achtsamkeit wissenschaftlich nachgewiesen. Daher haben wir das Angebot 2020 national im Rahmen der „My Health Journey“ ausgeweitet. Inzwischen konnten weitere positive Effekte nachgewiesen werden, die auch noch drei Monate nach Ende des Trainings signifikant waren. So verbesserten sich die Leistungsfähigkeit, das Wohlbefinden und die Gesundheitskompetenz der Teilnehmenden. Deshalb haben wir das Angebot 2021 den Führungskräften von fast allen deutschen Gesellschaften zugänglich gemacht.

Darüber hinaus können unsere Beschäftigten in Deutschland seit 2020 das digitale Bewegungsangebot FITMIT5 nutzen, das auch zum Jahresprogramm der „My Health Journey“ gehört. Über die Trainingsplattform können die Nutzer*innen jederzeit ein individuelles 5-Minuten-Sportprogramm erstellen lassen. Zudem bietet es viele weitere Bewegungs- und Meditationsangebote sowie Ernährungstipps. Mehr als 10 000 Mitarbeitende nutzen bereits das Angebot. Aufgrund hoher positiver Resonanz wird das Angebot im Jahr 2022 fortgesetzt.

In den Niederlanden hat T-Systems im Jahr 2021 die digitale Plattform „Virtual Gym“ für Mitarbeitende eingeführt. Zahlreiche Arbeitshilfen, Schulungen und Informationen unterstützen sie auf ihrem Weg zu einer gesunden Work-Life-Balance – zu den Themen (psychische) Gesundheit und Wohlbefinden, Homeoffice, (Selbst-) Führung und gute Zusammenarbeit.

Neu für unsere Beschäftigten in Deutschland waren im Jahr 2021 unter anderem virtuelle 3D-Parcours zu den Gesundheitsthemen „Stress und digitale Balance“, „Schlaf“ sowie „Ernährung“. Zudem wurden im Segment T-Systems innerhalb der 2020 gestarteten Schlafkampagne #ausruhezeichen – entwickelt von der BARMER, dem Institut für Betriebliche Gesundheitsberatung (IFBG) und der Telekom – weitere Formate wie Podcasts oder Workshops zum Thema Schlaf im betrieblichen Gesundheitsmanagement angeboten. Darüber hinaus konnten unsere Beschäftigten an interaktiven Vorträgen zum Thema „Powernapping“ mit einem Schlafwissenschaftler des IFBG teilnehmen. Zusätzlich entwickeln wir im Rahmen der Kampagne einen Schlaf- und Erholungsraum für die Beschäftigten. Ein erster Prototyp wird 2022 fertiggestellt.

Auch das Gesundheitsthema Ernährung haben wir 2021 mit Unterstützung der BARMER weiterverfolgt. Im Rahmen eines Pilotvorhabens gab es im Jahr zuvor unter anderem virtuelle Vorträge von Ernährungsberater*innen und Spitzensportlerinnen, Team-Workshops und Zusatzangebote wie Weight Watchers Online. 2021 haben wir das Projekt konzernweit ausgerollt und mit weiteren Aktionen sowie Angeboten fortgesetzt. Unsere Beschäftigten konnten sich über verschiedene mediale Formate regelmäßig Tipps rund um das Thema Ernährung einholen. Aktuell planen wir die Fortführung und Weiterentwicklung für 2022.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 403–6 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

Gesundheitsquote

Die Gesundheitsquote hat sich für den Konzern Deutsche Telekom national im Jahr 2021 mit einem Durchschnittswert von 95,3 Prozent (inkl. der Langzeitkranken) gegenüber dem Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte leicht verbessert. Die Hauptursachen für krankheitsbedingte Ausfalltage in der Deutschen Telekom AG sind Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems, Atemwegserkrankungen und Störungen der psychischen Gesundheit.

Die Gesundheitsquote 2021 ohne Berücksichtigung der Langzeitkranken beträgt 96,7 Prozent. Die Gesundheitsquote wird zum Ende jeden Quartals an den Vorstand berichtet.

Damit haben wir unser konzernweites Ziel für 2021, die Gesundheitsquote auf dem hohen Vorjahresniveau zu halten, erreicht.

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Konzern (national)	94,4	94,0	93,8	93,7	93,6	94,0	95,0	95,3

Daten durch PwC geprüft.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 403–9 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–10 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

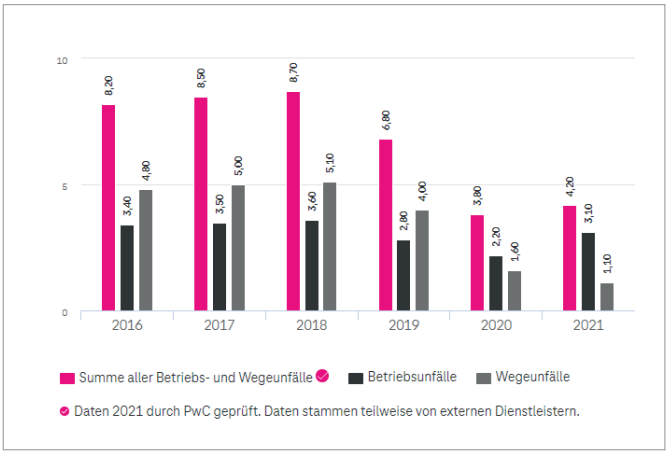
Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

Arbeitsunfälle in Deutschland

Im Berichtsjahr blieb die Anzahl der Betriebs- und Wegeunfälle auf einem niedrigen Niveau. Die Unfallquote lag 2021 in Deutschland mit 4,2 Unfällen (mit mehr als drei Ausfalltagen) pro Tausend Mitarbeitende weiterhin deutlich unter dem Branchendurchschnitt. Dieser Wert umfasst auch Betriebsunfälle infolge der COVID-19-Pandemie. Ohne diese COVID-19-Fälle lag die Unfallquote in Deutschland bei 3,7 und damit erneut unter dem Vorjahreswert (3,8).

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



Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 403–9 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)
- GRI 403–10 (Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz)

Mitarbeiterzahlen & Teilzeit

Entwicklung der Mitarbeiterzahlen weltweit

Der Personalbestand im Konzern sank im Vergleich zum Vorjahresende um 4,3 Prozent. In unserem operativen Segment Deutschland sank die Anzahl der Mitarbeitenden um 9,3 Prozent gegenüber dem Jahresende 2020, was im Wesentlichen aus der Umgliederung von Mitarbeitenden in das Segment Group Headquarters & Group Services im Zusammenhang mit einer Reorganisationsmasnahme der Deutschen Telekom IT resultierte. Darüber hinaus setzte sich die Inanspruchnahme sozialvertraglicher Instrumente zum Personalumbau, wie z. B. engagierter Vorruhestand oder Altersteilzeit, fort.

Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden in unserem operativen Segment USA blieb gegenüber dem 31. Dezember 2020 stabil. In unserem operativen Segment Europa sank die Mitarbeiterzahl gegenüber dem Vorjahresende um 14,4 Prozent. Dabei verringerte sich der Mitarbeiterbestand insbesondere in Rumänien aufgrund der Veräußerung der Festnetz-Sparte. Die Mitarbeiterzahl in unserem operativen Segment Systemgeschäft sank gegenuber dem Jahresende 2020 um 1,2 Prozent. Dabei wurde die Bestandswirkung unserer globalen Effizienzmaßnahmen durch Mehrbedarfe in unseren Wachstumsbereichen kompensiert. Der Rückgang resultierte aus der Veräußerung eines Geschaftsbetriebs und der konzerninternen Verlagerung von Geschäftsteilen (-2,0 Prozent). Gegenläufig wirkte die Übernahme externer Dienstleister in Mexiko (+0,9 Prozent). Im operativen Segment Group Development lag die Mitarbeiterzahl auf dem Niveau des Jahresendes 2020. Der Personalbestand im Segment Group Headquarters & Group Services stieg im Vergleich zum Jahresende 2020 um 17,6 Prozent, im Wesentlichen bedingt durch die bereits o. g. Umgliederung von Mitarbeitenden aus dem operativen Segment Deutschland.

Anzahl	2014	2015	2016	2017 [a]	2018 [b]	2019 [b]	2020 [b]	2021
Deutschland	68 754	67 927	66 410	64 798	71 549	69 117	66 051	60 189
USA	39 683	44 229	44 820	45 888	46 871	47 312	71 303	71 094
Europa	53 499	48 920	46 808	47 421	47 964	44 410	41 272	35 319
Systemgeschäft	46 244	37 850	37 472	37 924	28 945	29 800	28 395	27 754
Group Headquarters & Group Services	19 631	23 548	20 258	19 351	18 370	17 292	16 585	19 498
Group Development		2 768	2 572	1 967	1 976	2 603	2 684	2 674
Konzern (gesamt)	227 811	225 243	218 341	217 349	215 675	210 533	226 291	216 528

[a] Seit dem 1. Januar 2017 berichten wir über das Segment Group Development sowie innerhalb des Segments Group Headquarters & Group Services über den Vorstandsbereich Technologie und Innovation. Die Vorjahresvergleichswerte wurden entsprechend rückwirkend angepasst
[b] Werte für 2018–2020 rückwirkend angepasst.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 401–1 (Beschäftigung)

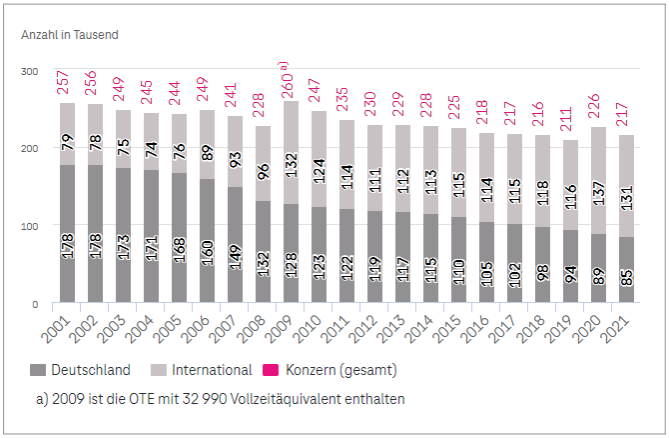
European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- S01–01 (ausscheidende Mitarbeiter)

Belegschaft Deutsche Telekom 2001 bis 2021

Unsere Strategie, der führende Telekommunikationsanbieter in Europa zu sein, spiegelt sich auch in der Entwicklung der internationalen Mitarbeiterzahlen wider. Der inländische Personalbestand nimmt seit 2003 kontinuierlich ab und beträgt gemessen an der Anzahl der Gesamtbeschäftigten zum Jahresende 2021 rund 39 Prozent. Da wir in diesem Jahr auch erstmals einen Rückgang im internationalen Personalbestand verzeichnen, bleiben somit die Anteile gleich. Der internationale Anteil beträgt weiterhin rund 61 Prozent. Die strategischen Verkäufe in Rumänien, Südafrika und Malaysia haben dazu beigetragen.

Belegschaft Deutsche Telekom 2001 bis 2021



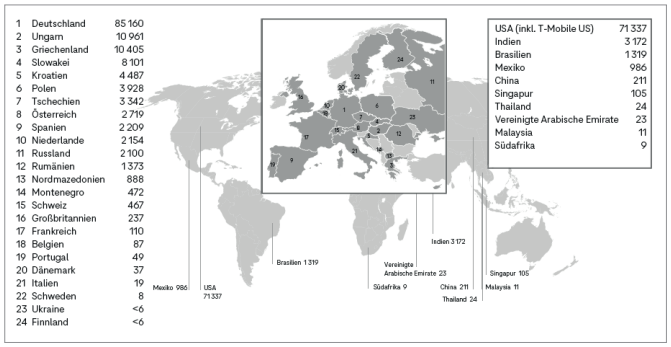
a) 2009 ist die OTE mit 32 990 Vollzeitäquivalent enthalten

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

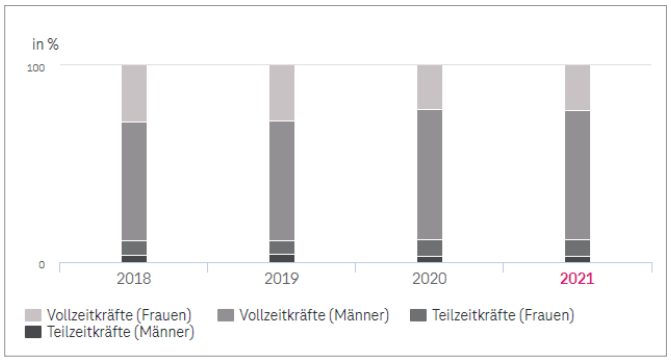
- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

Beschäftigte nach Ländern



Mitarbeitende in Teilzeit Deutsche Telekom Konzern

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



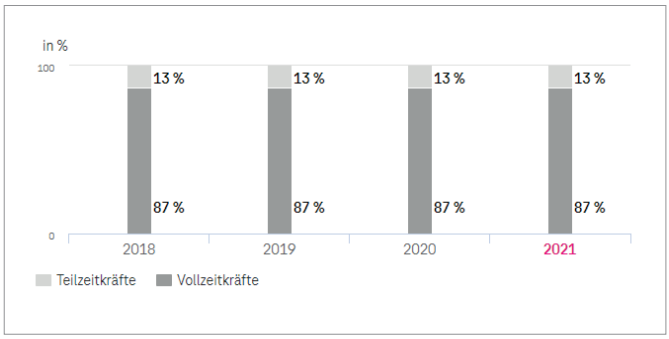
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 102–8 (Allgemeine Standardangaben)

Mitarbeitende in Teilzeit Konzern DT in Deutschland

Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit belief sich 2021 auf etwa 13 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr stabil geblieben.



Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 102–8 (Allgemeine Standardangaben)

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte)
- Kriterium 15 (Chancengerechtigkeit)

Global Compact

- Prinzip 3 (Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung)
- Prinzip 6 (Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung)

Fluktuation & Personalumbau

Sozialverträglicher Personalumbau

Um vor dem Hintergrund des dynamischen und globalen Marktumfelds langfristig zukunfts- und wettbewerbsfähig zu bleiben, unterstützen und begleiten wir unsere Beschäftigten auf dem Weg in die digitalisierte Arbeitswelt.

Mit den unumgänglichen Veränderungen geht auch ein komplexer Personalumbau einher. Wir schaffen in Wachstumsfeldern neue Stellen und bauen dafür qualifiziertes Personal auf. In anderen Geschäftsfeldern stellen wir uns neu auf und verringern den Personalbestand. Alle Maßnahmen zum Personalumbau gestalten wir für unsere Beschäftigten seit jeher sozialverträglich.

Bei der Umsetzung des Personalumbaus in Deutschland unterstützt uns seit vielen Jahren der Personaldienstleister Vivento. Seit 2013 kümmert sich Vivento hauptsächlich um die Betreuung und Vermittlung der beamteten Kolleg*innen. 2021 haben sich 70 Beamt*innen der Telekom in Deutschland dafür entschieden, dauerhaft zu Bund, Ländern und Kommunen zu wechseln. Dabei standen vor allem Versetzungen von Beamt*innen zur Bundeswehr, zum Zoll und zu anderen Bundesbehörden im Fokus. Daneben konnten Beschäftigte auf einzelne Stellen in den öffentlichen Verwaltungen vermittelt werden. Seit der Gründung von Vivento vor 18 Jahren haben sich insgesamt über 52 900 Beschäftigte (Vollzeitäquivalent, FTE; Stichtag: 31.12.2021) von dem Personaldienstleister unterstützen lassen und sich für eine neue Perspektive entschieden.

Die Mitarbeitenden im Personalüberhang werden seit einigen Jahren in den Segmenten betreut, vor allem durch die T-Systems, die Konzernzentrale oder die Telekom Deutschland: Sie bieten individuelle Beratungskonzepte zur beruflichen Neuorientierung an. Hierbei werden Mitarbeitende frühzeitig und ganzheitlich in ihrem Veränderungsprozess begleitet und unterstützt – mit dem Ziel einer dauerhaften neuen Beschäftigung.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 401–1 (Beschäftigung)

Job Service & Placement (JSP): Personalumbau bei T-Systems

Das Systemgeschäft der Telekom befindet sich in einem Transformationsprozess. Der interne Dienstleister „Job Service & Placement“ (JSP) berät und begleitet Beschäftigte bei den nötigen Veränderungsprozessen mit einem umfassenden Programm und verschiedenen Initiativen. Ziel ist es, die Mitarbeitenden konzernintern oder extern zu vermitteln. Zudem begleitet T-Systems den Umbau sozialverträglich – etwa durch das Angebot von Altersteilzeit, Vorruhestand und Abfindungen.

Auch gestaltet und begleitet T-Systems individuelle Bewerbungsprozesse mit externen Partnern. 2021 gab es neue Initiativen für die Vermittlung von freien Stellen auf dem Arbeitsmarkt – zum Beispiel das Programm „ACM – Ausgewählte Chancen am Markt“. Im Rahmen der Initiative bieten kooperierende Unternehmen und Behörden Fach- und Führungspositionen für potenzielle neue Mitarbeitende an. T-Systems stellt die Kooperationspartner vor und organisiert Infoveranstaltungen für die Beschäftigten.

Ganzheitliches Personalumbau- und Transfermanagement der Telekom Deutschland GmbH

Seit 2017 setzt die Telekom Deutschland GmbH ein ganzheitliches Personalumbau- und Transfermanagement ein. Das Ziel: Mitarbeitende frühzeitig für berufliche Veränderungen gewinnen. Wenn kurz- oder mittelfristig Aufgaben wegfallen oder andere Qualifikationen nötig werden, werden die betroffenen Beschäftigten vorausschauend zu den Möglichkeiten einer beruflichen Neuorientierung beraten. Auch die Führungskräfte sind aktiv in den Veränderungsprozess eingebunden. Gemeinsam mit ihnen werden interne und externe Beschäftigungsalternativen betrachtet und persönliche Arbeitsmarktprofile erarbeitet. Darüber hinaus werden individuelle Bewerbungsprozesse unterstützt und – wo nötig – Qualifizierungen angeboten. Seit 2018 wurden bundesweit im Segment Deutschland rund 1 200 Mitarbeitende beraten. Rund zwei Drittel von ihnen konnten sich hierdurch neue Optionen erschließen.

Instrumente zum sozialverträglichen Personalabbau Konzern DT in Deutschland

Die Deutsche Telekom gestaltet Personalreduzierungen weiterhin sozialverträglich. Dazu setzte der Konzern auch im Jahr 2021 auf die schon bewährten Instrumente Vorruhestand, Abfindung und Altersteilzeit.

Personalabgänge in Mitarbeitenden (FTE)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vorruhestand/Engagierter Ruhestand Beamt*innen	1 219	3 849	27	1 711	1 242	1 917	630
Vorruhestand Arbeitnehmende	29	47	61	63	71	77	66
Abfindungen	1 448	726	1 081	972	763	745	526
Altersteilzeit (Beginn Ruhephase)	1 345	1 393	1 687	1 890	1 692	1 899	2 444
Weitere sozialverträgliche Instrumente	11	<6	15	-	-	-	-
Versetzung zu Behörden (final) [a]	711	418	417	326	321	146	70

[a] Dauerhafte Versetzungen; die Beamt*innen haben kein Rückkehrrecht zum Telekom Konzern – 2015 als Cluster etabliert.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex

- Kriterium 6 (Regeln und Prozesse)
- Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte)

Fluktuationsquote

Die Fluktuationsquote in Deutschland ist gegenüber 2020 leicht angestiegen und lag bei 2,1 Prozent. Auch international ist sie gegenüber 2020 angestiegen. Auf Konzernebene hat sie sich durch den Anstieg in Deutschland und international ebenfalls ein wenig erhöht und lag 2021 bei 5,2 Prozent.

in %	2018	2019	2020	2021
Deutschland	1,94	2,28	1,98	2,10
International [a)]	9,78	9,55	6,61	9,30
Konzern (gesamt) [a)]	5,12	5,32	3,94	5,20

[a)] ohne USA

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 401–1 (Beschäftigung)

Anteil Beamt*innen Konzernbelegschaft

Die Zahl der Beamt*innen war auch im Jahr 2021 weiter rückläufig. Die Gründe dafür: Seit der Privatisierung stellt die Deutsche Telekom keine Beamt*innen mehr ein. Zu den natürlichen Altersabgängen kommen die Inanspruchnahme des vorzeitigen Ruhestands und weiterhin Versetzungen in andere Behörden. Dadurch ist der Anteil der Beamt*innen an der Belegschaft von kontinuierlich gesunken.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Aktive Beamt*innen	19 881	18 483	15 999	15 482	13 507	12 153	10 583	9 653
In sich beurlaubte Beamt*innen (ISB) [a)]	1 340	1 220	889	731	657	553	405	311
Beamt*innen in Beteiligungsgesellschaften (BTG)	13 260	12 292	10 827	10 486	9 785	8 720	7 423	6 773
Summe Beamt*innen	**34 482**	**31 995**	**27 716**	**26 699**	**23 950**	**21 426**	**18 412**	**16 736**
Arbeitnehmende Deutschland	80 267	78 360	76 946	75 202	74 143	72 685	70 620	68 424
Summe Beschäftigte Deutschland	**114 749**	**110 354**	**104 662**	**101 901**	**98 092**	**94 111**	**89 032**	**85 159**
Anteil Beamt*innen Deutschland (in %)	30,05	28,99	26,48	26,20	24,42	22,77	20,68	19,7

[a)] Beamt*innen, deren Beamtenverhältnis ruht. Sie sind vorübergehend in ein Angestelltenverhältnis gewechselt.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 401–1 (Beschäftigung)

Ideenmanagement

Auf Erfolgskurs mit unserem Ideenmanagement

Kreative Ideen von unseren Beschäftigten helfen, unsere Prozesse, Dienstleistungen und Produkte zu verbessern – so stärken sie die Wettbewerbsfähigkeit der Telekom. Wir fördern eine Unternehmenskultur, in der wir unsere Mitarbeitenden dazu ermutigen, sich aktiv einzubringen. Unser Ideenmanagement entwickelt Konzepte und Maßnahmen, damit wir das Potenzial unserer Beschäftigten bestmöglich nutzen können.

In Deutschland können alle Mitarbeitenden eine Idee über das Ideenportal einreichen – allein oder im Team. Damit kein Ideenansatz verloren geht, bietet das Ideenmanagement allen Mitarbeitenden außerdem den „Ideengarten“ als kreative Plattform für die Ideenentwicklung an. Ideenansätze können dort gemeinsam so lange weiterentwickelt werden, bis sie perfekt ausgereift sind. Die eingereichten Ideen werden durch das Ideenmanagement anhand verschiedener Kriterien geprüft und neue Ideen vom zuständigen Fachbereich begutachtet und gegebenenfalls in die Umsetzung geleitet. Der umfangreiche Prozess ermöglicht es, dass jede Idee individuell betrachtet und gefördert werden kann. Für angenommene Ideen wird unseren Mitarbeitenden eine Anerkennung ausgezahlt.

2021 haben wir durch die Ideen unserer Mitarbeitenden in Deutschland den bisher höchsten wirtschaftlichen Nutzen erzielt: Insgesamt 4 420 Einreichungen (2020: 4 574) führten zu Einsparungen oder neuen Geschäftspotenzialen in Höhe von rund 169,3 Millionen Euro (2020: 69,2 Millionen Euro). Dieser Erfolg zeigt eindrucksvoll, dass in Zeiten des hybriden Arbeitens und trotz räumlicher Distanz die Qualität der Ideen gestiegen ist.

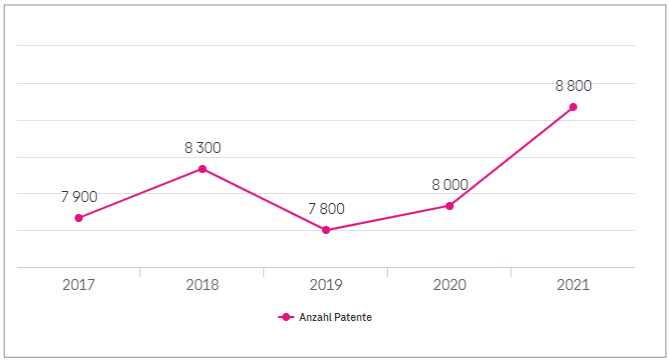
Zudem hat die Deutsche Telekom 2021 beim „Deutschen Ideenmanagement Preis“ den ersten Platz in der Kategorie „Beste Idee in Arbeitssicherheit und Gesundheit in der Arbeit“ belegt. Die „Zutrittsampel“, eine prämierte Idee von Jürgen Küderle und Marco Fiene aus dem Geschäftskunden-Vertrieb, unterstützt die Einhaltung von coronabedingten Abstandsregelungen oder Besucherbegrenzungen: Sie eignet sich für jede Branche mit Laufkundschaft beziehungsweise wechselnden Besucher*innen. Die einfache, kostengünstige IoT-Lösung besteht aus zwei Säulen, die rechts und links neben der Eingangstür stehen und schnell und unkompliziert installiert werden können. Infrarotsensoren messen, wie viele Menschen hinein- und hinausgehen. Wird die maximale Personenzahl erreicht, schaltet die Ampel auf Rot. Die Zutrittsampel erfasst die Besucherzahlen sicher und belegbar und dokumentiert sie digital in der Cloud of Things. Der Deutsche Ideenmanagement Preis wird jährlich vom Deutschen Institut für Ideen- und Innovationsmanagement ausgelobt. Alle Einreichungen beurteilt eine unabhängige Fachjury aus Wissenschaft und Praxis.

Immer besser – auch dank Ideen von außen

Mit der Ideenschmiede bieten wir seit 2018 Kund*innen und Nicht-Kund*innen die Möglichkeit, Produkte, Services und Prozesse der Telekom aktiv mitzugestalten. Über 17 800 registrierte Nutzer*innen bringen dort ihre Ideen und Anregungen ein. Sie können an Umfragen, Abstimmungen oder Diskussionen teilnehmen und Vorschläge in der digitalen Ideenbox abgeben. In persönlichen oder digitalen Workshops haben sie außerdem Gelegenheit, sich mit der Community und Fachexpert*innen der Telekom zu neuen Ideen auszutauschen. Auf Basis des Feedbacks aus der Ideenschmiede haben wir beispielsweise die SprachID zur sicheren Authentifizierung bei Anrufen bei der Service-Hotline sowie die App Mein Telekom Techniker entwickelt.

Bestand an Schutzrechten

Der Bestand an Schutzrechten lag Ende 2021 bei rund 8 800. Gezielt managen wir diese Schutzrechte unter Kosten-Nutzen-Aspekten. Der Bestand wird regelmäßig überprüft und um nicht mehr relevante Schutzrechte bereinigt.



Die Bedeutung von Patenten in der Telekommunikationsbranche wächst beständig. Akteure und Aktionsfelder ändern sich und beeinflussen unsere IPR-Agenda (IPR – Intellectual Property Rights; Rechte am geistigen Eigentum). Dabei gilt es einerseits, die Handlungsfreiheit unseres Konzerns zu erhalten. Andererseits wollen wir neben eigener Forschung und Entwicklung durch Kooperationen und Partnerschaften den Weg zu „Open Innovation“ öffnen. Dafür sind Schutzrechte – national wie international – außerordentlich bedeutend. Wir widmen uns intensiv der Generierung eigener Rechte. Zu den Gesamtschutzrechten zählen Erfindungen, Patentanmeldungen, Patente, Gebrauchsmuster und Geschmacksmuster.

Intensive Entwicklung und Bereinigung des IPR-Portfolios sichert die Werthaltigkeit des Bestands sowie den strategischen Fit mit den Stoßrichtungen unseres Konzerns. Ergänzend dazu trägt die professionelle Handhabung von patentjuristischen Aufgaben zur

Stabilität unserer IPR-Assets bei. Wir sind darüber hinaus in wichtigen Standardisierungsgremien der Branche tätig. Beim Management von Schutzrechten berücksichtigen wir Kosten-Nutzen-Aspekte durch selektive Anmeldung und stringentes Abmelden.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS)

- V04–05 (Anzahl der während der letzten 12 Monate angemeldeten Patente)
- V04–06 (prozentualer Anteil der in den letzten 12 Monaten angemeldeten Patente am Gesamtbestand von Patenten)

Über diesen Bericht

Wir wollen die Erwartungen heterogener Anspruchsgruppen an eine transparente und fundierte Berichterstattung erfüllen und gleichzeitig eine breite Öffentlichkeit für unsere Nachhaltigkeitsthemen begeistern. Deshalb schöpfen wir mit unserem Corporate-Responsibility-Bericht 2021 inhaltliche, multimediale und technologische Möglichkeiten aus und machen das Stöbern im Bericht zu einem abwechslungsreichen und kurzweiligen Erlebnis – für CR-Expert*innen ebenso wie für Lai*innen.

Die CR-Berichterstattung ist bei der Telekom seit über 25 Jahren gelebte Praxis: Neben unserem CR-Bericht veröffentlichen wir jährlich eine nichtfinanzielle Erklärung in unserem Geschäftsbericht. Um die für uns und unsere Stakeholder img wesentlichen Berichtsthemen zu identifizieren, führen wir regelmäßig einen umfassenden Wesentlichkeitsprozess durch. Ergänzt wird unsere Berichterstattung durch aktuelle Informationen im Verantwortungsbereich auf unserer Website und durch unser „We Care“-Magazin.

Struktur des Online-Berichts

Der CR-Bericht 2021 nimmt als Fortschrittsbericht die wesentlichen Entwicklungen im Berichtszeitraum in den Blick und bietet zusätzlich Informationen zu aktuellen Entwicklungen. Um unterschiedliche Zielgruppen zu erreichen, nutzen wir verschiedene Formate:

- Die Startseite bietet einen kurzen, spannenden Einstieg in drei gesellschaftlich relevante Themen. Umfassende Informationen zu diesen Themen finden Leser*innen auf den verlinkten Folgeseiten. Leser*innen, die sich ausschließlich für die Fortschritte der Deutschen Telekom im Berichtszeitraum interessieren, gelangen über einen Link direkt zu unserem Fortschrittsbericht „Steuerung & Fakten“.

- Ein Newsticker informiert fortlaufend über aktuelle Ereignisse und Aktivitäten. Er ist von der Startseite aus zu erreichen. Einzelne News finden sich themenspezifisch bei den vertiefenden Themenseiten beziehungsweise bei den Profilen der Landesgesellschaften.

- Unter Nachhaltig#DABEI beleuchten wir relevante Nachhaltigkeitsthemen aus unterschiedlichen Perspektiven und bereiten sie multimedial auf. Leicht verständlich und anschaulich sprechen wir so eine breite Leserschaft an. Die vertiefenden Themenseiten sind übersichtlich entlang der vier Gesellschaftstrends „Gutes Wirtschaften“, „Neues Arbeiten“, Digitales Leben“ und „Grüne Zukunft“ dargestellt. Vierteljährlich greifen wir ein neues Thema auf. Alle Themenseiten, die im Menü in Magenta dargestellt sind, bieten wir in Einfacher Sprache an.

- Mit unserem Fortschrittsbericht Steuerung & Fakten informieren wir entlang der vier Säulen Strategie, Wirtschaft, Umwelt und Soziales über die nachhaltigkeitsbezogene Managementstruktur der Telekom sowie über die Fortschritte im Berichtsjahr. Interessierte Leser*innen können zu einigen Themen direkt mit Expert*innen der Telekom ins Gespräch gehen. Mit diesem Abschnitt erfüllen wir die Anforderungen an eine klassische Rechenschaftsberichterstattung.

- Ergänzt wird Steuerung und Fakten durch den Abschnitt Kennzahlen. In unserem interaktiven Kennzahlentool können relevante Kennzahlen individuell zusammengestellt werden.

- Im Abschnitt Landesgesellschaftenpräsentiert sich ein Großteil unserer Landesgesellschaften, deren CR-Aktivitäten in diesem Bericht beschrieben sind, zusätzlich mit einem eigenen CR-Profil.

- Such- und Vorlesefunktion sowie die Möglichkeit, Beiträge zu teilen, bieten zusätzlichen Lesekomfort. Ein „Infokorb“ bietet zudem die Möglichkeit, Inhalte individuell zu einem PDF zusammenzustellen.

- Ergänzt wird der Bericht durch das Format CR-Wissen. Hier berichten einzelne Telekom-Fachbereiche direkt über ihre Projekte und Maßnahmen mit Nachhaltigkeitsbezug. Das CR-Wissen kann jederzeit über die Fußzeile des Berichts geöffnet werden.

- In der Fußzeile des Berichts finden sich zudem das Download-Center, Dialogfunktionen, das Glossar sowie Verlinkungen zu weiteren relevanten Webseiten.

Geltungsbereich, Berichtszeitraum und Zielgruppen

Als Konzernbericht schließt unser Bericht viele Landesgesellschaften ein, an denen die Telekom mehrheitlich beteiligt ist.
Der Fortschrittsbericht 2021 (Steuerung & Fakten) knüpft an den Bericht 2020 an. Alle quantitativen Angaben sowie Kennzahlen und die Beschreibungen der wesentlichen Ereignisse und Aktivitäten unter „Steuerung & Fakten“ beziehen sich auf das Jahr 2021. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet.

Unsere Nachhaltig#DABEI-Themenseiten sind so konzipiert, dass sie auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen Bezug nehmen. Sie können daher bei Bedarf unterjährig aktualisiert und ergänzt werden.
Mit dem vorliegenden Bericht wenden wir uns gezielt an die Stakeholder der Telekom. Dazu gehören Analyst*innen und Investor*innen, CR-Ranking- und -Ratingagenturen sowie Nicht-

regierungsorganisationen, aber auch Kund*innen, Beschäftigte, Geschäftspartner sowie Vertreter von Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung, Bildung und Politik.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

- GRI 102–48 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–49 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–50 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–51 (Allgemeine Standardangaben)
- GRI 102–52 (Allgemeine Standardangaben)

Umsetzung internationaler Reportingstandards

Der vorliegende CR-Bericht 2021 der Telekom erfüllt die international anerkannten Leitlinien (GRI-Standards) der Global Reporting Initiative (GRI). Zudem machen wir an vielen Stellen unseren Beitrag zur Erreichung der SDGs deutlich. Erstmalig weisen wir mit dem vorliegenden Bericht 2021 entlang eines Index img aus, welche Berichtsinhalte auf die Kriterien des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) einzahlen. Der CR-Bericht 2021 dient außerdem als Fortschrittsbericht (Communication on Progress – CoP) der Telekom im Rahmen des Global Compact der Vereinten Nationen. Darüber hinaus gibt die Deutsche Telekom jährlich eine ausführliche Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex ab.

Prüfbescheinigung

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

An die Deutsche Telekom AG, Bonn

Wir haben die mit einem ✓ gekennzeichneten Angaben im Corporate Responsibility Bericht der Deutsche Telekom AG, Bonn (im Folgenden „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden „Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol ✓ gekennzeichneten Angaben.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

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

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits img or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem ✓ gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.

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

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

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht

- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien

- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachaltigkeitsbericht
- Prüfung von Prozessen zur Erfassung, Kontrolle, Analyse und Aggregation ausgewählter Daten verschiedener Standorte der Gesellschaft auf Basis von Stichproben

- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahres- und Konzernabschluss und Konzernlagebericht

- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem ✓ gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungszweck des Vermerks

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

München, den 24. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hendrik Fink
Wirtschaftsprüfer

ppa. Juliane von Clausbruch

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

- **GRI 102–56 (Allgemeine Standardangaben)**

Prüfbescheinigung nichtfinanzielle Erklärung

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung
An die Deutsche Telekom AG, Bonn

Wir haben die in Abschnitt „Corporate Responsibility und nichtfinanzielle Erklärung“ des zusammengefassten Lageberichts enthaltene zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung der Deutsche Telekom AG, Bonn (im Folgenden die „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden die „zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.
Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „Entsprechung mit den Transparenzvorgaben der EU-Taxonomie“ der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben des Konzerns, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation der nichtfinanziellen Erklärung) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Entsprechung mit den Transparenzvorgaben der EU-Taxonomie“ der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

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 zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits img or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung der Gesellschaft, mit Ausnahme der in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Entsprechung mit den Transparenzvorgaben der EU-Taxonomie“ der zusammengefassten nichtfinanzielle Erklärung dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.
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 des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahres- und Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivtäten und der entsprechenden Angaben in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung
- Befragung zur Relevanz von Klimarisiken

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

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 zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Entsprechung mit den Transparenzvorgaben der EU-Taxonomie“ der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist. Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

Verwendungsbeschränkung für den Vermerk
Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist.

Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Frankfurt am Main, den 15. Februar 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Thomas Tandetzki
Wirtschaftsprüfer

Hendrik Fink

Impressum

Adresse:
Deutsche Telekom AG
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn
Amtsgericht Bonn HRB 6794,
Sitz der Gesellschaft Bonn
USt-IdNr. DE 123475223
E-Mail: info [at] telekom.de

Administrative Anfragen: impressum [at] telekom.de
Telefon: 0228/ 181–0

Kontakt:
Bei Fragen zum Unternehmen oder zu Produkten und Dienstleistungen unserer Geschäftsbereiche, nutzen Sie bitte unsere Kontaktformulare.

Vertretungsberechtigt:
Timotheus Höttges
Adel Al-Saleh
Birgit Bohle
Srinivasan Gopalan
Dr. Christian P. Illek
Thorsten Langheim
Dominique Leroy
Claudia Nemat

Aufsichtsbehörde:
Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen
Tulpenfeld 4, 53113 Bonn

Verantwortlich:
Deutsche Telekom AG
Michael Hagspihl
Bereichsleiter „Global Strategic Projects and Marketing Partnerships“
Friedrich-Ebert-Allee 140
53113 Bonn

Weitere Informationen zum CR-Engagement der Telekom erhalten Sie unter:
www.telekom.com/verantwortung
and
https://bericht.telekom.com/geschaeftsbericht-2021/

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 2021 liegt in deutscher und in englischer Sprache vor. Im Zweifelsfall ist die deutsche Version maßgeblich.

CORPORATE RESPONSIBILITY BERICHT 2021

GRI-Index

Global Compact Fortschrittsbericht

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

ERLEBEN, WAS VERBINDET.

Allgemeine Standardangaben

Indikator Verweis

GRI 102: Allgemeine Standardangaben

Organisationsprofil

102–1 Name der Organisation

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation
- www.telekom.com/de/konzern/konzernprofil

102–2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation

Es gab 2021 in keinen Ländern Verbote von Produkten und/oder Dienstleistungen.

102–3 Hauptsitz der Organisation

- www.cr-bericht.telekom.com/2021/impressum

102–4 Betriebsstätten

- www.telekom.com/weltweit

102–5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

- www.telekom.com/de/konzern/konzernprofil

102–6 Belieferte Märkte

- www.telekom.com/weltweit
- Geschäftsbericht 2021
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation

102–7 Größe der Organisation

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation
- Geschäftsbericht 2021 > Lagebericht > Finanzdaten des Konzerns

102–8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit > Mitarbeiterzahlen und Teilzeit

In Deutschland nutzen rund 14 Prozent der tariflich Beschäftigten und 18,2 Prozent der Beamt*innen der Deutschen Telekom Teilzeitmodelle (Stand: 31.12.2021). Darüber hinaus arbeiten in Deutschland insgesamt 29 leitende Angestellte in Teilzeit (Stand: 31.12.2021).

Indikator Verweis

102–9 Lieferkette

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement

102–10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette

- Geschäftsbericht 2021

102–11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

Ansätze für präventives Handeln bieten bei der Telekom das Risikomanagement, das Compliance-Management und die ESG KPI.

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Risiko- und Chancenmanagement
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Compliance
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > ESG Key Performance Indikatoren

102–12 Externe Initiativen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Nachhaltigkeitsstandards > Global Compact Fortschrittsbericht
- Steuerung & Fakten > Strategie > Nachhaltigkeitsstandards > Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- Steuerung & Fakten > Strategie > Nachhaltigkeitsstandards > SASB
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf

102–13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung > Politische Interessenvertretung

Eine Aufschlüsselung der Mitgliedschaften und Kooperationen nach strategischen Beteiligungen ist aus Gründen der Vertraulichkeit nicht möglich. Für die Mitarbeit in Gremien und Verbänden gelten unsere Grundsätze der politischen Interessenvertretung.

Indikator Verweis

Strategie und Analyse

102–14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

- Steuerung & Fakten > Strategie > Vorwort > Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

102–15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Risiko- und Chancenmanagement

Ethik und Integrität

102–16 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien

102–17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Ganzheitliches Compliance-Management-System
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Systematischer Umgang mit Regelverstößen

Unternehmensführung

102–18 Führungsstruktur

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation
- Geschäftsbericht 2021

102–19 Delegation von Befugnissen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Aktuelle CR-Organisationsstruktur

102–20 Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Geschäftstätigkeit und Organisation
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Aktuelle CR-Organisationsstruktur

102–24 Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan

Im Auswahlprozess werden alle Kompetenzen berücksichtigt, die für die Ausübung der Position erforderlich und dienlich sind. Die Anforderungen an eine Position werden anhand einer Skill-Liste definiert.

Der Auswahlprozess findet im Aufsichtsrat statt, in dem die Interessen der Stakeholder und der Shareholder vertreten sind.

Indikator Verweis

Einbindung von Stakeholdern

102–40 Liste der Stakeholder-Gruppen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Unser Prozess zur Ermittlung wesentlicher Themen
- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Formate zur Einbeziehung unserer Stakeholder

102–41 Tarifverträge

Zum 31. Dezember 2021 waren 73 % der Beschäftigten in Deutschland tariflich gebunden. Die konzernweite Abdeckungsquote erfassen wir in einem zweijährigen Turnus. Sie betrug zum 31. Dezember 2020 knapp 46 %.

- Geschäftsbericht 2021 > Lagebericht > Corporate Responsibility und nichtfinanzielle Erklärung > Aspekt 2: Arbeitnehmerbelange

102–42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Formate zur Einbeziehung unserer Stakeholder

102–43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Formate zur Einbeziehung unserer Stakeholder
- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Übersicht Mitgliedschaften & Kooperationen

Wir arbeiten mit unterschiedlichen Feedbackformaten, die sich aufgrund der Vielfältigkeit nur schwer kategorisieren lassen. Da wir uns auch auf Dialogveranstaltungen und informell mit unseren Stakeholdern austauschen, lässt sich das Feedback nicht nach den Stakeholder-Gruppen aufschlüsseln.

102–44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Unser Prozess zur Ermittlung wesentlicher Themen
- Steuerung & Fakten > Strategie > Stakeholder Management > Formate zur Einbeziehung unserer Stakeholder

Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen

102–45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

- www.telekom.com/de/konzern/weltweit

102–46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse
- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Unser Prozess zur Ermittlung wesentlicher Themen
- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Wesentliche Themen den GRI-Aspekten zugeordnet

Indikator Verweis

102–47 Liste der wesentlichen Themen

- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse
- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Wesentliche Themen den GRI-Aspekten zugeordnet

102–48 Neudarstellung von Informationen

Im Berichtszeitraum gab es keinen Anlass für neue Darstellungen von Informationen. Nebenstehend finden Sie den Link zur Berichtsstruktur.

- Über diesen Bericht

102–49 Änderungen bei der Berichterstattung

Im Berichtszeitraum gab es keine Veränderung der Berichtsparameter. Nebenstehend finden Sie die Links zur Berichtsstruktur und den wesentlichen Themen.

- Über diesen Bericht
- Steuerung & Fakten > Strategie > Wesentlichkeit > Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse

Berichtsprofil

102–50 Berichtszeitraum

- Über diesen Bericht

102–51 Datum des letzten Berichts

- Über diesen Bericht

102–52 Berichtszyklus

- Über diesen Bericht

102–53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht

- Impressum

102–54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards

- Steuerung & Fakten > Strategie > Nachhaltigkeitsstandards > GRI-Index

102–55 GRI-Inhaltsindex

- Steuerung & Fakten > Strategie > Nachhaltigkeitsstandards > GRI-Index

102–56 Externe Prüfung

- Steuerung & Fakten > Strategie > Nachhaltigkeitsstandards > GRI-Index
- Über diesen Bericht > Prüfbescheinigung

Spezifische Standardangaben

Indikator Verweis

GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

> Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Netzausbau > Unser Ansatz für den Infrastrukturausbau

203–1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

> Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Netzausbau > Unser Ansatz für den Infrastrukturausbau

↗ Geschäftsbericht 2021

GRI 205: Korruptionsbekämpfung

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

> Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Ganzheitliches Compliance-Management-System

205–1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Im Rahmen der Risikoanalyse wurden folgende Korruptionsrisiken als am wahrscheinlichsten ermittelt:

1. Annahme eines Vorteils im Hinblick auf eine konkrete Geschäftsentscheidung (z. B. Einladung eines Beschäftigten durch einen Lieferanten zu einer hochwertigen Sportveranstaltung, wobei der Termin der Veranstaltung in einem engen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang zu einer anstehenden Verlängerung des bestehenden Rahmenvertrags steht).
2. Mitarbeitender formuliert die Auswahlkriterien zugunsten eines Lieferanten/Beraters. Dem Einkauf bleibt keine Wahl, diesen unter anderen auszuwählen. Alternativ beeinflusst ein Mitarbeitender eine Auktion/Ausschreibung zugunsten eines Anbieters. Hierfür erhält der Mitarbeitende von dem Lieferanten/Berater eine Zuwendung.
3. Beschäftigter vereinbart mit einem Lieferanten einen 10 Prozent höheren Rechnungsbetrag. Der Lieferant erstattet die Hälfte des überhöhten Betrags an den Beschäftigten auf ein privates Konto zurück.

Indikator Verweis

4. Gewährung eines Vorteils an eine*n Angestellte*n oder Beauftragte*n eines Geschäftspartners im Hinblick auf eine konkrete künftige Geschäftsentscheidung, um dadurch eine unlautere Bevorzugung im Wettbewerb zu erreichen (z. B. Einladung eines Entscheidungsträgers des Kunden/der Kundin zu einer hochwertigen Sportveranstaltung, um ihn dadurch zu einer anstehenden Verlängerung des bestehenden Rahmenvertrags zu bewegen).
5. Mitarbeitender vergibt für eine Gegenleistung pflichtwidrig einen Auftrag, ohne zuvor ein Vergleichsangebot eines Wettbewerbers einzuholen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob das Angebot des Wettbewerbers tatsächlich günstiger gewesen wäre.

Wir führen jährlich ein konzernweites Compliance Risk Assessment (CRA) durch, um Compliance-Risiken zu ermitteln und darauf zugeschnittene Compliance-Maßnahmen zu entwickeln. Das CRA im Jahr 2021 umfasste 112 Gesellschaften und hatte damit eine Abdeckungsquote von über 98,1 Prozent (nach Mitarbeiterzahl der vollkonsolidierten Gesellschaften).

205–2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Mit regelmäßigen Schulungsmaßnahmen informieren und sensibilisieren wir unsere Beschäftigten zu Compliance. Neben Präsenztrainings stehen verschiedene interaktive E-Learning-Formate zur Verfügung. Für Führungskräfte und das Management werden zudem speziell zugeschnittene Präsenztrainings zu Compliance und Antikorruption durchgeführt. Hierbei wird Führungskräften ihre besondere Verantwortung veranschaulicht und über Trends sowie Veränderungen der Rechtsprechung informiert.

E-Learning-Schulungen konzernweit
2021 haben mehr als 36 000 Beschäftigte mit risikoreicher Tätigkeit (Vertrieb, Einkauf) das E-Learning Antikorruption absolviert; circa 165 000 Mitarbeitende halten ein gültiges Teilnehmerzertifikat für ein Compliance-E-Learning; bei T-Mobile US haben im Berichtsjahr zusätzlich mehr als 60 000 Mitarbeitende an einem unternehmensspezifischen Integrity-E-Learning teilgenommen.

Konzernweite Implementierung der Konzernrichtlinie
Die Deutsche Telekom hat eine „Konzernrichtlinie zur Vermeidung von Korruption und sonstigen Interessenkonflikten“ implementiert, in der unter anderem Verantwortlichkeiten und Organisationspflichten geregelt sind, aber auch mögliche Interessenkonflikte aufgezählt werden. Dazu wurde die „Konzernrichtlinie zur Annahme und Gewährung von Vorteilen“ implementiert, die klar regelt, welche Vorteile im Verhältnis zu Geschäftspartnern angenommen und gewährt werden dürfen.

Indikator Verweis

Beide Richtlinien wurden konzernweit ausgerollt sowie kommuniziert und dabei von den Geschäftsführungen der entsprechenden Gesellschaften beschlossen.

Information und Schulung von Geschäftspartnern
Die Geschäftspartner erkennen die Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) der Deutschen Telekom an, bevor sie eine Geschäftsbeziehung eingehen können. Bestandteil dieser AEB ist auch ein Supplier Code of Conduct, dort sind unsere Grundsätze zur Vermeidung von Korruption hinterlegt. Darüber hinaus werden im Rahmen der Lieferantenselbstauskunft Fragen zum Compliance-Management-System der Geschäftspartner gestellt. Die Deutsche Telekom bietet externen Geschäftspartnern und Lieferanten seit September 2014 eine Compliance-Online-Schulung an. Im Fokus stehen insbesondere kleine und mittelständische deutsche Geschäftspartner und Lieferanten. Damit unterstützt die Deutsche Telekom ihre Partner noch stärker, sich nach ethischen und rechtlichen Gesichtspunkten korrekt zu verhalten. In den Trainings werden konkrete Compliance-relevante Themen wie etwa Korruptionsprävention, Kartellrecht oder Nachhaltigkeit thematisiert und das Compliance-Management-System der Deutschen Telekom wird vorgestellt.

205–3 Bestätigte Korruptionsvorfälle 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. Nähere Informationen dazu finden Sie auf der Telekom-Webseite.

- ↗ www.telekom.com/de/konzern/compliance/details/daten-und-fakten-347456

GRI 301: Materialien

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige & Innovative Produkte > Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkten und Diensten

301–3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Nachhaltige Produktverpackung
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Rücknahme von Mobilgeräten
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > ESG KPI „Rücknahme CPEs“

Indikator Verweis

GRI 302: Energie

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Klimaziele & -risiken > Unser Ansatz zur Fortschrittsmessung im Klimaschutz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > Unser Ansatz für energieeffiziente Netze
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Betrieblicher Ressourcenschutz > Nachhaltigere Telekom-Gebäude
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Mobilität > Unsere Strategie für klimaschonende Mobilität in Deutschland

302–1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > Gesamt-Energieverbrauch ✓
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Erneuerbare Energien > ESG KPI „Erneuerbare Energien“ ✓
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Erneuerbare Energien > Erneuerbare Energien im Konzern

Der Energieverbrauch innerhalb der Organisation betrifft bei der Deutschen Telekom hauptsächlich den Eigenverbrauch von elektrischem Strom, Fernwärme, fossilen Brennstoffen und Kraftstoffen des Fuhrparks. Der Weiterverkauf von Energie ist mengenmäßig nicht wesentlich für die Telekom und in den Angaben zum Energie- und Kraftstoffverbrauch generell nicht enthalten.

302–3 Energieintensität

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > ESG KPI „Energy Intensity“ Deutsche Telekom Konzern ✓

GRI 305: Emissionen

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschafts- & Klimastrategie > Klimastrategie
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope 1–3) Deutsche Telekom Konzern ✓
- Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkten und Diensten

305–1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > ESG KPI „Carbon Intensity“ Deutsche Telekom Konzern ✓
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope-1- & 2-Emissionen) ✓

Indikator Verweis

305–2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > ESG KPI „Carbon Intensity“ Deutsche Telekom Konzern
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen Gesamt (Scope-1- & 2-Emissionen)

305–3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > CO_2e-Emissionen gesamt (Scope 1–3) Deutsche Telekom Konzern

305–5 Senkung der THG-Emissionen

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschafts- & Klimastrategie > Klimastrategie
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschafts- & Klimastrategie > #GreenMagenta Program
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Enablement Faktor > Enablement-Faktor: Kund*innen sparen CO_2

GRI 306: Abfall

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschafts- & Klimastrategie > #GreenMagenta Program
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallmanagement und Recycling
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallaufkommen (inklusive E-Waste)
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschafts- & Klimastrategie > Unser Ansatz zu Kreislaufwirtschaft
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Rücknahme von Mobilgeräten

306–1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen

Die aus ihrer Geschäftstätigkeit heraus wesentlichen Abfälle adressiert die Telekom im konzernweiten Rahmen für das Abfallmanagement (bspw. für das Recycling von Kupfer). Als Teil unseres Abfallmanagements bilden wir unser Abfallaufkommen transparent ab. Neben dem Abfallaufkommen erheben wir Zahlen zur Verwertung der technischen und gefährlichen Abfälle. Eine darüber hinausgehende Datenerfassung der Entsorgungsmethoden ist hingegen komplex und steht in keinem angemessenen Verhältnis zum damit gewonnenen Nutzen. Bei der Entsorgung von gefährlichen Abfällen halten wir in allen Ländern die gesetzlichen Regelungen ein.

Indikator Verweis

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallmanagement und Recycling
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallaufkommen (inklusive E-Waste)
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Rücknahme von Mobilgeräten
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > ESG KPI „Rücknahme CPEs“

306–2 Management abfallbezogener Auswirkungen

Die aus ihrer Geschäftstätigkeit heraus wesentlichen Abfälle adressiert die Telekom im konzernweiten Rahmen für das Abfallmanagement (bspw. für das Recycling von Kupfer). Eine darüber hinausgehende Datenerfassung der Entsorgungsmethoden ist hingegen komplex und steht in keinem angemessenen Verhältnis zum damit gewonnenen Nutzen. Bei der Entsorgung von gefährlichen Abfällen halten wir in allen Ländern die gesetzlichen Regelungen ein.

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschafts- & Klimastrategie > Unser Ansatz zu Kreislaufwirtschaft
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Rücknahme von Mobilgeräten
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallmanagement & Recycling
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Nachhaltige Produktverpackung
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Papierloses und -vermeidendes Arbeiten

306–3 Angefallener Abfall

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallaufkommen (inklusive E-Waste)

306–4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallmanagement und Recycling

306–5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall

- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallmanagement und Recycling

Indikator Verweis

GRI 401: Beschäftigung

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Soziales > Unternehmenskultur & Arbeitswelt > Unsere Unternehmenskultur
- Steuerung & Fakten > Soziales > Unternehmenskultur & Arbeitswelt > Neue Arbeitswelt
- Steuerung & Fakten > Soziales > Aus- & Weiterbildung > Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung
- Steuerung & Fakten > Soziales > Fluktuation & Personalumbau > Sozialverträglicher Personalumbau

401–1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit > Entwicklung der Mitarbeiterzahl weltweit
- Steuerung & Fakten > Soziales > Fluktuation & Personalumbau > Fluktuationsquote
- Steuerung & Fakten > Soziales > Fluktuation & Personalumbau > Anteil Beamte Konzernbelegschaft
- Steuerung & Fakten > Soziales > Fluktuation & Personalumbau > Sozialverträglicher Personalumbau

Im Rahmen des jährlichen Strukturberichts werden die Eintritte in den Ruhestand – und damit eine wichtige Komponente der natürlichen Fluktuation – nicht erfasst. Eine Aufgliederung der natürlichen Fluktuation nach Geschlecht und Alter ist daher nicht möglich. Der Aufwand einer genaueren Datenerfassung steht in keinem angemessenen Verhältnis zu den daraus gewonnenen Erkenntnissen.

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Unser Ansatz für Vielfalt und Chancengleichheit

405–1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Engagement für einen höheren Frauenanteil
- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Menschen mit Behinderung
- Steuerung & Fakten > Soziales > Demografie & Altersvorsorge > Altersstruktur
- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Anteil Frauen im Aufsichtsrat

Indikator Verweis

- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Anteil Frauen Vorstand
- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity > Anteil Frauen im mittleren und oberen Management

Die Deutsche Telekom ist ein internationales Unternehmen, das in Teilen seiner Landesgesellschaften lediglich mit einer Mehrheitsbeteiligung vertreten ist. Eine einheitliche Aufschlüsselung der Werte nach Mitarbeiterkategorie ist daher nicht möglich.

405–2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterbeziehungen > „Faire Vergütung und weitere betriebliche Leistungen“

Seit vielen Jahren vergleichen wir die Vergütung der weiblichen und männlichen Beschäftigten. Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Vergütung unserer Beschäftigten in Deutschland konnten nicht festgestellt werden.

In der Vergangenheit haben Teilnahmen an Studien (z. B. Logib-D, „eg-check“) bestätigt, dass Beschäftigte unabhängig von ihrem Geschlecht bei gleicher Arbeit das gleiche Entgelt erhalten.

Im März 2021 haben wir erneut das Zertifikat „eg-check“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhalten. Beim „eg-check“ wurden wesentliche Anforderungen wie Kenntnisse, Fertigkeiten, Kommunikation, Kooperation und Verantwortung berücksichtigt – Kriterien, die sich auch in den Bewertungsverfahren der Telekom wiederfinden. Methodisch wurde geprüft über Statistiken, Paarvergleiche und einen ausführlichen Regelungscheck.
Eine Erhebung der Gehälter unserer Mitarbeitenden an allen internationalen Standorten ist aufgrund der Datenverfügbarkeit, der Wettbewerbsrelevanz und des Aufwands nicht möglich.

GRI 406: Diskriminierungsfreiheit

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte
- Nachhaltig #DABEI > Neues Arbeiten > Menschenrechte > Themenseite „Menschenrechte“

406–1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Menschenrechte und Social Performance Report
- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Hinweise und Anfragen zum Thema Menschenrechte

Indikator Verweis

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte
- Nachhaltig #DABEI > Neues Arbeiten > Menschenrechte > Themenseite „Menschenrechte“

407–1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

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, sofern sie nicht im Widerspruch zu nationaler Gesetzgebung stehen.

GRI 408: Kinderarbeit

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2021

408–1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2021
- Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze

Bei unseren direkten Geschäftsstandorten sowie Geschäftspartnern und Lieferanten sehen wir kein erhebliches Risiko von Kinderarbeit.

Indikator Verweis

GRI 409: Zwangs- und Pflichtarbeit

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte
- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“
- Nachhaltig #DABEI > Gutes Wirtschaften > Lieferkette > Themenseite „Lieferkette“
- Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Entwicklungsprogramm für Lieferanten

409–1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit

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.

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2021

GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte
- Nachhaltig #DABEI > Neues Arbeiten > Menschenrechte > Themenseite „Menschenrechte“

412–1 Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte
- Nachhaltig #DABEI > Neues Arbeiten > Menschenrechte > Themenseite „Menschenrechte“

Indikator Verweis

GRI 414: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Nachhaltig #DABEI > Gutes Wirtschaften > Lieferkette > Themenseite „Lieferkette“
- Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2021

414–1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

Wir überprüfen und entwickeln regelmäßig unsere bestehenden und künftigen Lieferanten in der Einhaltung sozialer und ökologischer Aspekte. Dies umschließt auch fundamentale Menschenrechte. Der Anteil dieser CR-qualifizierten Lieferanten lag 2021 bei 60 Prozent des Einkaufsvolumens.

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen“ ✓

414–2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2021

GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Verbraucherschutz > Unser Ansatz für Verbraucherschutz
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Verbraucherschutz > Unser Ansatz für sicheren Mobilfunk
- Unser Ansatz bei nachhaltigen Produkten und Diensten

416–2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Systematisches Umgehen mit Regelverstößen
- Geschäftsbericht 2021 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management > Risiken und Chancen

Indikator Verweis

GRI 418: Schutz der Kundendaten

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Unser Ansatz zu Datenschutz
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Verbraucherschutz > Unser Ansatz für Verbraucherschutz

418–1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Systematisches Umgehen mit Regelverstößen
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Datenschutz & Datensicherheit > Schutz persönlicher Daten
- Geschäftsbericht 2021 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management > Risiken und Chancen

GRI 419: Sozioökonomische Compliance

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Ganzheitliches Compliance-Management-System

419–1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance > Systematisches Umgehen mit Regelverstößen
- Geschäftsbericht 2021 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management > Risiken und Chancen

Weitere berichtete Aspekte

Indikator Verweis

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- www.telekom.com/de/konzern/konzernprofil

201–1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Finanzielle Personalkennzahlen > Personalaufwand und Personalaufwandsquote
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Finanzielle Kennzahlen > Nettowertschöpfung
- Geschäftsbericht 2021 > Lagebericht > Geschäftsentwicklung des Konzerns > Ertragslage des Konzerns

201–2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige Finanzen > EU-Taxonomie: Entsprechung 2021
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige Finanzen > Taxonomieaktivität 8.1: Datenverarbeitung, Hosting und damit verbundene Tätigkeiten
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige Finanzen > Taxonomieaktivität 8.2: Datenbasierte Lösungen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen

201–3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

- Steuerung & Fakten > Soziales > Demografie & Altersvorsorge > Betriebliche Altersvorsorge

GRI 204: Beschaffungspraktiken

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

Indikator Verweis

204–1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

Als ICT-Unternehmen ist die Telekom weltweit auf Zulieferer angewiesen. Daher gelten keine konzernweiten Richtlinien zur Bevorzugung örtlicher Zulieferer an Standorten.

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Ausgaben-Analyse 2021

GRI 207: Steuern

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige Finanzen > Steuern

207–1 Steuerkonzept

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige Finanzen > Steuern

207–2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige Finanzen > Steuern

207–4 Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)

- Country-by-Country Reporting

GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2021

Indikator Verweis

308–1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden

Wir überprüfen und entwickeln regelmäßig unsere bestehenden und künftigen Lieferanten in der Einhaltung sozialer und ökologischer Aspekte. Dies umschließt auch fundamentale Menschenrechte. Der Anteil dieser CR-qualifizierten Lieferanten lag 2021 bei 60 Prozent des Einkaufsvolumens.

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > ESG KPI „Als unkritisch verifiziertes Einkaufsvolumen“

Darüber hinaus waren 2021 72 Prozent unserer Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten vom CDP Supply Chain Programm abgedeckt

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > ESG KPI „CDP Supply Chain Program“

308–2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditergebnisse 2021

GRI 402: Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Soziales > Unternehmenskultur & Arbeitswelt > Unsere Unternehmenskultur
- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterbeziehungen > Unser Ansatz für Mitarbeiterbeziehungen

402–1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

Dieser Indikator ist auf die Telekom als weltweiter Konzern nicht anwendbar, da die Erhebung aller länderspezifischen Regelungen zu aufwendig und nicht im Verhältnis zum damit erzielten Nutzen steht. Bei wesentlichen betrieblichen Veränderungen werden die Betriebsratsgremien gemäß geltenden Rechtsnormen, wie zum Beispiel dem Betriebsverfassungsgesetz, informiert und entsprechend eingebunden. Daneben findet auch ein regelmäßiger Austausch mit Arbeitnehmervertretungen auf nationaler und europäischer Ebene statt.

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit

Indikator Verweis

403–1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit

Die DT AG hat drei Dachzertifikate:

ISO 9001:2015: 18 Standorte, 12 Unternehmen

ISO 14001:2015: 91 Standorte, 63 Unternehmen

ISO 45001:2018: 83 Standorte, 59 Unternehmen

Weitere Zertifikate können in den Profilen der Landesgesellschaften eingesehen werden.

403–6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Unser Ansatz für Gesundheit und Arbeitssicherheit
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Digitalisierung und Gesundheit
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Psychosoziale Unterstützung bei Veränderungen im Unternehmen

403–9 Arbeitsbedingte Verletzungen

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Gesundheitsquote
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Arbeitsunfälle in Deutschland

403–10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Wirksamkeit unserer Maßnahmen im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Gesundheitsquote
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Arbeitsunfälle in Deutschland
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit & Arbeitsschutz > Psychosoziale Unterstützung bei Veränderungen im Unternehmen

Indikator Verweis

GRI 404: Aus- und Weiterbildung

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

› Steuerung & Fakten > Soziales > Aus- & Weiterbildung > Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung

404–1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr

Ausbildung (Konzern national - Deutschland)

	Gesamtstunden 2021	Frauen	Männer
Azubis	6 789 600*	1 901 088*	4 888 512*
Dual Studierende	3 083 472*	647 529*	2 435 943*
Summe	9 873 072*	2 548 617*	7 324 455*

(* Zur Berechnung der Zahlen wurden Jahresdurchschnittswerte für 2021 verwendet.)

Weiterbildung (Konzern international)
Weltweit investierten unsere Mitarbeitenden 2021 fast vier Millionen Lernstunden in ihre eigene Qualifizierung. Insgesamt wurden 2021 rund 3,5 Millionen Lernstunden digital absolviert – 2019 waren es erst 1,8 Millionen. 2021 waren 83 Prozent der konzernweit buchbaren Trainings digital verfügbar. Dieses umfangreiche digitale Weiterbildungsangebot hat uns in der Corona-Pandemie sehr geholfen, die Weiterbildung der Beschäftigten trotz Homeoffice und fehlender Präsenzangebote sicherzustellen.

› Steuerung & Fakten > Soziales > Aus- & Weiterbildung > Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung

404–2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

- Programme zu lebenslangem Lernen
- 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, Beamtinnen und Beamte bei einem Wechsel zu öffentlichen Arbeitgebern. 2021 haben sich 70 Beamt*innen der Telekom in Deutschland dafür entschieden, dauerhaft zu Bund, Ländern und Kommunen zu wechseln.

› Steuerung & Fakten > Soziales > Aus- & Weiterbildung > Unser Ansatz für Ausbildung und Entwicklung

› Steuerung & Fakten > Soziales > Unternehmenskultur & Arbeitswelt > Flexible Arbeitsmodelle für unterschiedliche Bedürfnisse bei der Telekom in Deutschland

Indikator Verweis

404–3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Zur Beurteilung der Leistung und Karriereentwicklung unserer Beschäftigten setzen wir verschiedene Instrumente ein.

- „Compass“ für tariflich Mitarbeitende sowie Beamtinnen und Beamte in Deutschland
- „WeGrow“ für leitende Angestellte weltweit, außertariflich Beschäftigte in Deutschland sowie für die Mitarbeitenden der Landesgesellschaften
- Aktuell entwickeln wir unser Performance-Management weiter mit deutlichem Fokus auf Feedbackgespräche und Transparenzrunden.
- Instrumente des Performance-Managements und Mitarbeiterkategorie & Anzahl und Anteil der Beschäftigten, deren Leistung und Karriereentwicklung beurteilt werden
- Compass (tariflich Beschäftigte in Deutschland): circa 74 000 Beschäftigte (100 Prozent der Zielgruppe)
- WeGrow: (leitende Angestellte, außertariflich Mitarbeitende in Deutschland, Mitarbeitende der Landesgesellschaften): circa 33 000 Beschäftigte (100 Prozent der Zielgruppe)

GRI 415: Politische Einflussnahme

GRI 103: Managementansatz

103–1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103–2 Beurteilung des Managementansatzes
103–3 Der Managementansatz und seine Bestandteile

› Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung > Politische Interessenvertretung

Global Compact Fortschrittsbericht

Prinzip 1: Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte

- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Datenschutz & Datensicherheit
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze
- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterbeziehungen > Faire Vergütung und weitere betriebliche Leistungen
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Verbraucherschutz
- Steuerung & Fakten > Soziales > Gesundheit und Arbeitsschutz
- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity

- Geschäftsbericht 2021 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2021 > Lagebericht > Konzernstrategie
- Geschäftsbericht 2021 > Lagebericht > Konzernsteuerung

Prinzip 2: Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Verbraucherschutz
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere
- Steuerung & Fakten > Soziales > Menschenrechte > Menschenrechte und Social Performance Report

Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Soziales > Mitarbeiterbeziehungen > Dialog und Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere

Prinzip 4: Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere

Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere

Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Soziales > Diversity

- Geschäftsbericht 2021 > Lagebericht > Mitarbeitende
- www.telekom.com/de/investor-relations/management-und-corporate-governance/berichte-und-erklaerungen

Prinzip 7: Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > CR-Strategie
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Unsere Steuerungsinstrumente: ESG Key Performance Indikatoren
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Governance
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Risiko- und Chancenmanagement
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschafts- & Klimastrategie > Klimastrategie
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschafts- & Klimastrategie > #GreenMagenta Program
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Betrieblicher Ressourcenschutz > Schutz der Biodiversität
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Mobilität > Unsere Strategie für klimaschonende Mobilität in Deutschland
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Mitarbeiterinitiativen
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige & Innovative Produkte
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung
- Steuerung & Fakten > Umwelt > CO_2e-Emissionen > Kennzahlen > Carbon Intensity
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz > Kennzahlen > Energy Intensity
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Abfallmanagement und -aufkommen
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Abfallvermeidung & Recycling > Rücknahme von Mobilgeräten
- Geschäftsbericht 2021 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

Prinzip 8: Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Werte und Leitlinien
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > CR-Strategie
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Unsere Steuerungsinstrumente: ESG Key Performance Indikatoren
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Governance
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschafts- & Klimastrategie
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschafts- & Klimastrategie > #GreenMagenta Program
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Betrieblicher Ressourcenschutz > Schutz der Biodiversität
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Mitarbeiterinitiativen
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

- SAR-Werte

  www.telekom.de/hilfe/geraete-zubehoer/handy-smartphone-tablet/allgemein/sar-werte?samChecked=true
- Geschäftsbericht 2021 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > CR-Strategie
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Unsere Steuerungsinstrumente: ESG Key Performance Indikatoren
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Governance
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Nachhaltige & Innovative Produkte
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschafts- & Klimastrategie > #GreenMagenta Program
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Kreislaufwirtschafts- & Klimastrategie
- Steuerung & Fakten > Umwelt > Energieverbrauch & -effizienz
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

- Geschäftsbericht 2021 > Lagebericht > Technologie und Innovation

Prinzip 10: Eintreten gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Korruption

- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > CR-Strategie
- Steuerung & Fakten > Strategie > Compliance
- Steuerung & Fakten > Strategie > CR-Strategie & Steuerung > Risiko- und Chancenmanagemen
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Datenschutz & Datensicherheit
- Steuerung & Fakten > Strategie > Politische Interessensvertretung
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Unser Ansatz für Nachhaltigkeit im Einkauf
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Compliance bei unseren Lieferanten
- Steuerung & Fakten > Wirtschaft > Lieferanten > Auditprozedere

- Geschäftsbericht 2021 > An unsere Aktionäre > Corporate Governance Bericht
- Geschäftsbericht 2021 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

SASB-Code	Anforderung	Verweis
Ökologischer Fußabdruck des Betriebs		
TC-TL-130a.1	(1) Gesamte verbrauchte Energie, (2) Anteil des Netzstroms, (3) Anteil der erneuerbaren Energien	▪ Gesamt-Energieverbrauch ▪ Erneuerbare Energien ▪ ESG KPI „PUE“ – weniger CO_2-Verbrauch in Rechenzentren
Datenschutz		
TC-TL-220a.1	Beschreibung von Richtlinien und Praktiken zur verhaltensorientierten Werbung sowie zum Schutz der Privatsphäre der Kunden	▪ Unser Ansatz zu Datenschutz ▪ Schutz persönlicher Daten ▪ Unser Ansatz zum Jugendschutz ▪ Datentransparenz Telekom
TC-TL-220a.2	Anzahl an Kunden, deren Informationen für Nebenzwecke verwendet werden	▪ Transparenzbericht ▪ Datenschutz Telekom
TC-TL-220a.3	Die Gesamtmenge der finanziellen Verluste infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit dem Schutz von Kundendaten	Alle relevanten Rechtsverfahren und Ausgänge werden im Geschäftsbericht ausgewiesen. ▪ Geschäftsbericht 2021
TC-TL-220a.4	(1) Anzahl der Anforderungen von Kundendaten durch Strafverfolgungsbehörden, (2) Anzahl der Kunden, deren Daten angefordert wurden, (3) Prozentsatz der Fälle, die zur Offenlegung führten	▪ Transparenzbericht, von dort aus auch einzelne Länder abrufbar
Datensicherheit		
TC-TL-230a.1	(1) Anzahl der Datenschutzverletzungen, (2) Anteil der Fälle mit personenbezogenen Daten, (3) Anzahl der betroffenen Kunden	▪ Schutz persönlicher Daten
TC-TL-230a.2	Beschreibung des Ansatzes zur Erkennung und Behebung von Datensicherheitsrisiken, einschließlich der Verwendung der Cybersicherheitsstandards von Dritten	▪ Unser Ansatz zu Datenschutz ▪ Cyber Security ▪ Risiken und Chancen aus Datenschutz und Datensicherheit ▪ Sicherheitstacho
Management von Produkten am Ende der Gebrauchsdauer		
TC-TL-440a.1	(1) Durch Rücknahmeprogramme zurückgewonnene Materialien, Prozentsatz der zurückgewonnenen Materialien, die (2) wiederverwendet, (3) recycelt und (4) deponiert wurden	▪ Rücknahme von Mobilgeräten ▪ Abfallmanagement und Recycling ▪ Abfallaufkommen (inklusive E-Waste) ▪ ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ ▪ ESG KPI „Rücknahme CPEs“

Wettbewerbswidrige Praktiken und das offene Internet		
TC-TL-520a.1	Gesamtbetrag des finanziellen Verlusts infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit wettbewerbsrechtlichen Vorschriften	Alle relevanten Rechtsverfahren und Ausgänge werden im Geschäftsbericht ausgewiesen. ▪ Geschäftsbericht 2021
TC-TL-520a.2	Durchschnittliche tatsächliche, anhaltende Download-Geschwindigkeit von (1) eigenen und kommerziell verbundenen Inhalten und (2) nicht verbundenen Inhalten	In Leistungsbeschreibungen der Produkte sind die minimale, normale sowie maximale Downloadgeschwindigkeit angegeben. ▪ Beispiel MagentaZuhause
TC-TL-520a.3	Beschreibung der Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Netzneutralität, Paid Peering, Zero-Rating und ähnlichen Praktiken	▪ Strategische Risiken und Chancen ▪ Risiken und Chancen aus Regulierung
Umgang mit systemischen Risiken aus technischen Störungen		
TC-TL-550a.1	(1) Durchschnittliche Häufigkeit von Systemausfällen und (2) durchschnittliche Dauer von Ausfällen pro Kunde	▪ Network Reliability
TC-TL-550a.2	Erörterung von Systemen zur Bereitstellung eines ungehinderten Dienstes bei Dienstunterbrechungen	▪ Erneuerung und Stabilisierung der Netzinfrastruktur ▪ Operative Risiken und Chancen