

# **CORPORATE RESPONSIBILITY BERICHT 2016**



**ERLEBEN, WAS VERBINDET.**

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>5</b>	<b>ÜBER DIESEN BERICHT</b>
7	AUSZEICHNUNGEN
11	DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX
12	PRÜFBESCHEINIGUNG
<b>14</b>	<b>STRATEGIE &amp; MANAGEMENT</b>
15	VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN
16	WERTE UND LEITLINIEN
18	CR-STRATEGIE
24	CR-Programm
34	ESG Key Performance Indikatoren
36	SUSTAINABLE FINANCE
38	WERTSCHÖPFUNG UND WESENTLICHKEIT
43	STAKEHOLDER-MANAGEMENT
46	Stakeholder-Einbeziehung
47	Politische Interessensvertretung
49	COMPLIANCE
52	MENSCHENRECHTE
54	RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT
56	DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT
58	CR-RATINGS
<b>60</b>	<b>KUNDEN &amp; PRODUKTE</b>
61	SERVICEQUALITÄT
65	INFRASTRUKTURAUSBAU
68	NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTE
78	VERBRAUCHERSCHUTZ UND SICHERHEIT
79	Verbraucher- und Jugendschutz
82	Cyber Security
83	Mobilfunk und Gesundheit (EMF)

**85 GESELLSCHAFT**

- 86 VERTRAUENSWÜRDIGER PARTNER IN DER DIGITALEN WELT
- 88       Bewusstsein schaffen
- 89       Fähigkeiten stärken
- 94       Umsetzung fördern
- 97       ENGAGEMENT@TELEKOM
- 100       KULTUR- & SPORTSPONSORING

**103 BESCHÄFTIGTE**

- 104       ARBEITEN IM DIGITALEN ZEITALTER
- 106       VERANTWORTUNGSVOLLER UND AGILER ARBEITGEBER
- 111       GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT
- 115       AUSBILDUNG UND ENTWICKLUNG
- 121       VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

**124 LIEFERANTEN**

- 125       STRATEGIE ZUR NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF
- 127       LIEFERANTENMANAGEMENT
- 130       Auditergebnisse 2016
- 132       RESSOURCENKNAPPHEIT UND ROHSTOFFGEWINNUNG

**133 KLIMA & UMWELT**

- 134       KLIMASTRATEGIE
- 136       CO<sub>2</sub>-Emissionen
- 141       Energieeffizienz
- 145       Erneuerbare Energien
- 146       Nachhaltige Produkte
- 147       KREISLAUFWIRTSCHAFT
- 149       WEITERE UMWELTTHEMEN

**151 KENNZAHLEN**

## 152 ÖKONOMISCHE KENNZAHLEN

152 Nachhaltiges Investment

155 Lieferanten

157 Nachhaltige Produkte

158 Datenschutz &amp; Privatsphäre

159 Finanzielle Kennzahlen

161 Finanzielle Personalkennzahlen

## 165 ÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN

165 Energie

172 CO<sub>2</sub>-Emissionen

178 Enablement Faktor

180 Mobilität

182 Handy-Rücknahme &amp; Abfallaufkommen

184 Weitere ökologische Daten

## 186 SOZIALE KENNZAHLEN

186 Gesellschaftliches Engagement

189 Mitarbeiterzufriedenheit

191 Diversity

193 Menschenrechte

194 Demografie &amp; Altersvorsorge

197 Aus- &amp; Weiterbildung

200 Mitarbeitergesundheit

201 Mitarbeiterzahlen &amp; Teilzeit

204 Fluktuation &amp; WorkforceManagement

205 Personalumbau

208 Ideenmanagement

**210 IMPRESSUM****211 HAFTUNGSAUSSCHLUSS**

# ÜBER DIESEN BERICHT

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

Die CR-Berichterstattung ist bei der Telekom seit über 20 Jahren gelebte Praxis. Der CR-Bericht ist das zentrale Medium, mit dem wir unsere Herausforderungen und Fortschritte als verantwortungsvolles, nachhaltig handelndes Unternehmen gegenüber unseren internen und externen Stakeholdern kommunizieren. Die aktuelle Ausgabe konzentriert sich dabei auf die wesentlichen Aktivitäten und Entwicklungen im Jahr 2016.

## BERICHTSZEITRAUM, GELTUNGSBEREICH UND ZIELGRUPPEN

Alle quantitativen Daten und Kennzahlen sowie sämtliche relevanten Ereignisse und Aktivitäten beziehen sich auf das Jahr 2016. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet. Als Konzernbericht schließt der CR-Bericht 2016 viele Landesgesellschaften ein, an denen die Telekom mehrheitlich beteiligt ist. Zudem knüpft er an den CR-Bericht 2015 an.

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

## IM RÜCKBLICK: CR-BERICHTERSTATTUNG DER DEUTSCHEN TELEKOM

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

## ONLINE-BERICHT: FOKUSSIERUNG UND KONTEXT

Um den Anforderungen und Nutzungsgewohnheiten unserer Stakeholder gerecht zu werden, veröffentlichen wir unseren CR-Bericht seit dem Berichtsjahr 2010/2011 ausschließlich im Internet. Der CR-Online-Bericht 2016 ist seit dem 20. April 2017 in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Das Interesse an den Inhalten unserer CR-Berichterstattung ist hoch. Dies zeigt sich auch daran, dass noch im Februar 2017 über 2600 Besucher auf den CR-Bericht 2015 zugriffen.

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

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

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

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

## AUSWAHL DER ZENTRALEN THEMEN FÜR DEN CR-BERICHT 2016

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

### STRUKTUR DES VORLIEGENDEN ONLINE-BERICHTS

Der CR-Online-Bericht 2016 ist als Fortschrittsbericht konzipiert. Er konzentriert sich auf die wesentlichen Entwicklungen im Berichtszeitraum – verteilt über die fünf zentralen Berichtskapitel:

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

Ergänzt werden diese durch drei weitere Kapitel:

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

### WEITERE QUELLEN ZU CR-RELEVANTEN INHALTEN

Außer dem vorliegenden CR-Online-Bericht 2016 nutzen wir unter anderem auch den Geschäftsbericht sowie den Bericht Datenschutz und Datensicherheit, um über unsere gesellschaftliche Verantwortung zu informieren. Unter dem Menüpunkt Verantwortung berichten wir zudem auf dem Internet-Auftritt des Telekom-Konzerns über die aktuellen Aktivitäten im Zusammenhang mit CR. Die Landesgesellschaften geben auf ihren Internet-Portalen und in eigenen Publikationen gleichfalls Auskunft über ihr CR-Engagement.

Um die Komplexität unserer Berichterstattung zu reduzieren und zugleich Lesern mit größerem Informationsbedarf Hintergründe und Details zur Verfügung zu stellen, haben wir Links zu anderen internen und externen Websites gesetzt. Beispielsweise sind die Informationsangebote der Landesgesellschaften über deren jeweilige Profildseiten im CR-Bericht2016 zugänglich.

### BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG

Ausgewählte Kennzahlen des CR-Berichts 2016 aus Deutschland sowie der Landesgesellschaften T-HTHrvatski Telekom (Kroatien), Slovak Telekom (Slowakei), OTE und Cosmote (Griechenland) sowie T-Mobile US wurden durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Gemäß den Leitlinien des international anerkannten Standards GRIG4 (Core) der Global Reporting Initiative wurden alle im GRI-Index markierten Indikatoren von einer unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft. Eine Bescheinigung über die betriebswirtschaftliche Prüfung befindet sich unter dem Menüpunkt Prüfbescheinigung.

Alle testierten Inhalte dieses Berichts sind mit dem Symbol „“ gekennzeichnet und haben unverändert Bestand bis zur Veröffentlichung des nächsten CR-Berichts.

### UMSETZUNG INTERNATIONALER REPORTINGSTANDARDS

Der vorliegende CR-Bericht 2016 der Telekom erfüllt die geltenden Leitlinien (G4 Core) der Global Reporting Initiative (GRI). Er dient außerdem als Fortschrittsbericht (Communication on Progress – CoP) der Telekom im Rahmen des Global Compact der Vereinten Nationen. Einen Überblick über konkrete Maßnahmen zur Verwirklichung der Global-Compact-Prinzipien bietet der Global-Compact-Fortschrittsbericht. Darüber hinaus gibt die Deutsche Telekom jährlich eine ausführliche Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex ab.

# AUSZEICHNUNGEN

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

## AUSZEICHNUNGEN UND ZERTIFIKATE

### Strategie & Management

Sieger der Branche Telekommunikation im „oekom Corporate Responsibility Review 2016“



7. Platz im „Good Company Ranking“ der Beratungsgesellschaft Kirchhoff Consult AG



Bei den Econ Awards 2016 wurde die Deutsche Telekom als Econ Awardee of the Year ausgezeichnet. Weitere Auszeichnungen 2016:

- Für ihren Geschäftsbericht erhielt das Unternehmen den Platin-Award
- Die App-Magazin „We Care“ wurde in der Kategorie „Digitale Anwendungen“ mit Silber ausgezeichnet



**Econ Award**  
Unternehmens-  
kommunikation

Die Deutsche Telekom erhielt das dritte Mal in Folge die Extel-Auszeichnung „Leading Investor Relations Team in Europe“. Weitere Extel-Auszeichnungen 2016:

- Europäische Auswertung für alle Branchen: #1 Gesamt, #3 CEO, #3 CFO, #3 IR Professional
- Europäische Auswertung der Telekommunikationsbranche: #1 Gesamt, #3 CEO, #3 CFO, #3 IR Professional
- Deutsche Auswertung über alle Branchen: #1 Gesamt, #1 CEO, #1 CFO, #1 IR Professional



Deutscher Investor Relations Preis 2016:

- 1. Platz: IR Arbeit (DAX30)
- 1. Platz: IR Professional (DAX30)



IR Magazine Award: Nr. 1 in der Telekommunikationsbranche

**Kunden**

TÜV Rheinland: Prädikat „gut“ für Telekom Service



Deutschlandtest 2016: Bester Online Service



Deutschlandtest 2016: „Service-König“



CHIP Hotlinetest 2017



Focus Money „Doppel-Flatrates“



European Business Award: Landessieger in der Kategorie „Customer Focus“



**Gesellschaft**

Drei „Comenius-EduMedia“-Siegel der Gesellschaft für Pädagogik und Information für Teachtoday: Auszeichnung der gesamten Initiativen in der Kategorie „Didaktische Multimediaprodukte“, Auszeichnung des Medienparcours in der Kategorie „Computerspiele mit kompetenzförderlichen Potentialen“, Auszeichnung des Magazins Scroller in der Kategorie „Allgemeine Multimediaprodukte“.



Unser Medienmagazin Scroller wird von der „Stiftung Lesen“ zur sicheren und kompetenten Mediennutzung empfohlen



Die Initiative Teachtoday wurde viermal bei den Fox Awards ausgezeichnet. Der „Fox Award Gold“ wurde für das Kommunikationskonzept von Teachtoday vergeben. Die Auszeichnung „Fox Visuals Gold“ erfolgte für die visuelle Umsetzung und die besonders gelungenen Informationsgrafiken. „SCROLLER“, das Medienmagazin für Kinder, wurde zudem zweimal mit Silber in den Kategorien Fox Awards und Fox Visuals ausgezeichnet.



„Digitale Nachbarschaft“ im Wettbewerb „Deutschland – Land der Ideen“ als „Ausgezeichneter Ort“ geehrt. „Digitale Nachbarschaft“ ist ein Projekt des Vereins Deutschland sicher im Netz e.V. (DsiN), dessen Kooperationspartner die Deutsche Telekom ist.



### Beschäftigte

Trendence Award 2016: Gold für unser „Hochschulmarketing“ und Preis für die „Employer Branding Innovation des Jahres“ für unsere Webseite careers4refugees.de



Der Berufsverband Queb (Quality Employer Branding) verlieh uns den „Special Award“ für careers4refugees.de

Dritter Platz beim „Ideenmanagement-Award 2016“ des Deutschen Instituts für Ideen- und Innovationsmanagement in der Kategorie „Beste Idee 2016 zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz“ für eine Mitarbeiteridee



### IDEEN AWARD

Dritter Platz für die Weiterbildung „Cyber Security Professional“ beim IHK-Bildungspreis des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) in der Kategorie „Großunternehmen“



Engagement für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Rheinland-Pfalz durch den Landespreis für die beispielhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gewürdigt.



„Deutscher IdeenPreis 2016“ des Deutschen Instituts für Betriebswirtschaft für eine Mitarbeiteridee



Die „MyTurn-Kampagne“ wurde bei den Deutschen Stevie Awards 2016 in folgenden Kategorien ausgezeichnet:

- SILBER STEVIE GEWINNER für Abteilung des Jahres im Bereich Human Resources
- BRONZE STEVIE GEWINNER für Kommunikations- oder PR-Kampagne / PR-Programm des Jahres - Interne Kommunikation



„Das Jahr der Werbung“ – Econ Forum: Bester in der Kategorie Recruiting, Mitarbeiterkommunikation (B2B)

„Top Employers Polska 2016“: Zertifizierung der T-Mobile Polska



„Potentialpark Ranking OTaC 2016“: Platz 1 für die beste Karriere-Website sowie Platz 2 für unseren Social-Media Auftritt in der Kategorie Bewerberkommunikation



„Asia Best Employer Brand Award 2016“ für T-Systems Singapore



„HCM Excellence Awards“ der Brandon Hall Group für unser Tandem-Modell

„Gender Mainstreaming Award 2016“: T-Systems South Africa gewinnt in den Kategorien „Frauen in multinationalen Aufsichtsräten“ und „Stärkung von Frauen in der Gemeinschaft“



„Service Design Award 2016“: 1. Platz für Design Thinking in der Kategorie „Systemischer und kultureller Wandel im privaten Sektor“



„HR-Brilliance Awards 2016“: Gewinner für das Tandem Modell



„Familienfreundlicher Arbeitgeber“ – Zertifizierung für T-Mobile Austria



„HR Awards 2016“: Gold für OTE in der Kategorie „Talent Management“

„HR Excellence Award 2016“: Deutsche Telekom Kundenservice gewinnt mit dem „Ausbildung@KS“-Programm



„Deutscher Personalwirtschaftspreis 2016“: in Silber für das neue Bildungsformat „Massive Open Online Course“ - „Magenta MOOC“



### Lieferanten

1. Preis der Ethical Corporation für „Best Supplier Engagement“



CDP: „Supplier Engagement Leader Board“



A-Liste des CDP im „Supplier Program“



### Klima & Umwelt

CDP A-Liste (Klimaschutzranking)



German Awards for Excellence 2016 in der Kategorie „Carbon Footprint“



Prämierung beim Wettbewerb „Gute Praxis des unternehmerischen Klimamanagements entlang der Wertschöpfungskette“ von WWF und CDP

# DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX

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



# PRÜFBESCHEINIGUNG

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

### An die Deutsche Telekom AG, Bonn

Wir haben die mit einem Symbol  gekennzeichneten Angaben im Corporate Responsibility-Bericht 2016 der Deutschen Telekom AG, Bonn (im Folgenden „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1.1.2016 bis 31.12.2016 (im Folgenden „CR-Bericht“) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des CR-Berichts in Übereinstimmung mit den in den G4 Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung 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 CR-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 Entwurfs eines IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW EQS 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 Tätigkeiten eine Beurteilung der mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben im CR-Bericht abzugeben.

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

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

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

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des CR-Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im CR-Bericht
- Prüfung ausgewählter quantitativer Angaben für die Auslandsgesellschaften:
  - OTE A.E, Griechenland
  - Cosmote Mobile Telecommunications S.A, Griechenland
  - Hrvatski Telekom, Kroatien
  - Slovak Telekom, Slowakei
  - T-Mobile US, USA

- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im CR-Bericht
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung ausgewählter Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung
- Erlangung von weiteren Nachweisen für ausgewählte Angaben des CR-Berichts durch Einsichtnahme in interne Dokumente, Verträge und Rechnungen/Berichte von externen Dienstleistern.

#### **Urteil**

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben im CR-Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1.1.2016 bis 31.12.2016 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

#### **Ergänzende Hinweise - Empfehlungen**

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

- Weitere Harmonisierung und Formalisierung der weltweiten Berichterstattungsprozesse und des internen Kontrollsystems für Nachhaltigkeitsinformationen, insbesondere auf dezentraler Ebene (z.B. in den Landesgesellschaften)

#### **Verwendungszweck des Vermerks**

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

München, den 13. April 2017

**PricewaterhouseCoopers GmbH**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Hendrik Fink  
ppa. Dr. Patrick Albrecht

Wirtschaftsprüfer

# STRATEGIE & MANAGEMENT

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

## INTERESSANTE THEMEN UND INHALTE

Timotheus Höttges,  
Vorstandsvorsitzender  
Deutsche Telekom, über  
Nachhaltigkeit



Unsere Beiträge zu den  
Sustainable  
Development Goals  
(SDGs)



„Initiative Transparente  
Unternehmenskultur“  
gestartet



Jetzt an der Stakeholder-  
Umfrage teilnehmen



Wesentlichkeit: unsere  
Top-Themen



Sustainable Finance:  
T-Aktie als nachhaltige  
Anlage



# VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN

Liebe Leserinnen und Leser,

2016 war ein erfolgreiches Jahr für die Deutsche Telekom. Wir haben weiter investiert und sind erneut kräftig gewachsen. Dabei lassen wir in unserem Anspruch nicht nach, führender Telekommunikationsanbieter in Europa zu sein. Auch, was unsere Rolle als verantwortungsvolles Unternehmen angeht.

2016 war zugleich aber auch weltpolitisch ein turbulentes und unruhiges Jahr. Ein Jahr der nationalen Abschottung, in dem viele das hervorgehoben haben, was die Menschen voneinander trennt, und nicht das, was sie miteinander verbindet. Ich halte diese Entwicklung im Grundsatz für falsch – schon allein aufgrund der vielen globalen Herausforderungen, vor denen wir gemeinsam stehen: seien es der Klimawandel, das weltweite Wohlstandsgefälle, die Flüchtlingsthematik oder Cyber-sicherheit.

Ich bin überzeugt, dass wir solche Herausforderungen nur gemeinsam lösen können. Auch unser unternehmerisches Handeln ist von dieser Überzeugung getragen: „Life is for Sharing“ – das ist unser Selbstverständnis, und dafür stehen wir ein. Wir stehen nicht für Hass oder Trennung. Sondern unsere Netze schaffen Verbindungen zwischen Menschen. Sie überwinden Grenzen. Sie fördern das Teilen. Und sie helfen so dabei, dass Gemeinschaften entstehen können.

2016 gab es auch genau solche positiven Signale grenzüberschreitender Zusammenarbeit: Am 1. Januar 2016 traten die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals – SDGs) in Kraft. Und auf der Klimakonferenz in Marrakesch wurde im November das Zwei-Grad-Ziel ratifiziert, auf das sich die Staatengemeinschaft ein Jahr zuvor in Paris geeinigt hatte. Wie für viele andere Herausforderungen gilt, dass bei der Umsetzung dieser ehrgeizigen Ziele alle zusammenarbeiten müssen: Politik, Zivilgesellschaft und Wirtschaft. Ich bin fest davon überzeugt, dass wir mit der Digitalisierung ein wirksames Instrument in der Hand haben, um gemeinschaftliche Ziele zu erreichen. Sie bietet neue Chancen, wie wir unser Zusammenleben auf diesem Planeten gestalten können. Digitale Technologien fußen schließlich auf der Idee, dass Grenzen überwindbar sind. Und sie sind ein zentraler Schlüssel für eine nachhaltigere Entwicklung: Denn sie können uns beispielsweise dabei helfen, Treibhausgasemissionen zu reduzieren, Ressourcen zu schonen und die Gesundheitsversorgung zu verbessern. Nur ein Beispiel: In unseren hoch sicheren und energieeffizienten Rechenzentren werden aufgrund der besseren Auslastung weniger Hardware und bis zu 80 Prozent weniger Energie benötigt, als wenn die Kunden diese Infrastruktur einzeln bei sich betreiben würden.



Timotheus Höttges, Vorstandsvorsitzender, Bonn, Deutschland

Untrennbar mit der Digitalisierung sind aber auch der Schutz und die Sicherheit von Daten verbunden. Wir engagieren uns besonders in diesem Bereich, entwickeln Lösungen für den sicheren E-Mail-Verkehr, Spionageschutz für Smartphones, Lösungen gegen Cyberangriffe oder klären über Gefahren und Schutzmöglichkeiten auf.

Mit vielen unserer Produkte, Dienste und Aktivitäten leisten wir bereits heute einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit. Im vorliegenden CR-Bericht legen wir dazu erneut Rechenschaft ab. Und wir zeigen auf, welche konkreten Fortschritte wir bei der Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele gemacht haben.

Unsere Haltung: Als ein führender Telekommunikationsanbieter übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung – dies gilt heute mehr als je zuvor. Deshalb bekräftige ich auch unser Bekenntnis zu den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex ausdrücklich.

Ihr  
Tim Höttges

# WERTE UND LEITLINIEN

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (Corporate Responsibility, CR) beruht auf gemeinsamen Werten. Um unsere wertebasierte Unternehmenskultur zu festigen, vermitteln wir allen Beschäftigten die für uns grundlegenden Werte in verbindlichen Leitlinien. Mit verschiedenen Maßnahmen wie dem jährlichen „Tag der Leitlinien“ rufen wir diese Werte immer wieder in Erinnerung und verankern sie so im Arbeitsalltag. Mit Erfolg: Laut unserer Pulsbefragung im Juni 2016 haben 77 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Eindruck, dass die Leitlinien in der täglichen Arbeit gelebt werden. Das sind 8 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr (69 Prozent).

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

## 7. TAG DER LEITLINIEN: LEISTUNG ANERKENNEN – CHANCEN BIETEN

Am 29. September 2016 veranstalteten wir konzernweit unseren inzwischen siebten Tag der Leitlinien. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter war dazu aufgerufen, sich eigeninitiativ an diesem Tag vorrangig mit unseren Leitlinien und ihrer Umsetzung im Alltag auseinanderzusetzen. Konzernweit wurden auch dieses Jahr zahlreiche Aktionen und Teamevents wie etwa Wettbewerbe, Workshops oder Diskussionsrunden durchgeführt. Beispielsweise nahm eine Gruppe von Auszubildenden den Tag zum Anlass, sich zu den Leitlinien, aber auch zu ihren Beziehungen innerhalb der Ausbildungsgruppe auszutauschen. Während in den vergangenen Jahren jeweils eine Leitlinie im Fokus stand, haben wir uns 2016 unter der Überschrift „Wir schaffen das verflixte siebte Jahr“ mit allen fünf Leitlinien beschäftigt. Die Leitlinien waren 2009 – also sieben Jahre zuvor – mit dem Ziel eingeführt worden, ein gemeinsames Wertegerüst für alle Telekom-Mitarbeiter weltweit zu definieren.

Auf einer Veranstaltung an unserer Zentrale konnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bonn die Leitlinien einmal anders live erleben: Unter anderem gab es eine Panel-Diskussion, verschiedene Workshops sowie die Auszeichnung der „Guiding Principles Heroes“ durch den Personalvorstand Christian Illek. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten im Vorfeld Kolleginnen und Kollegen oder auch ganze Teams nominieren, die sich besonders für die Umsetzung der Leitlinien im Unternehmen engagieren. Die Veranstaltung wurde digital übertragen und konnte so an allen Standorten verfolgt werden. Auch international fanden neben den vielen Teamaktivitäten zentrale Aktionen statt. In den Niederlanden wurden beispielsweise „Dankeschön“-E-Cards als symbolische Wertschätzung an Kolleginnen und Kollegen verschickt, während in der Slowakei ein Geschichtenwettbewerb mit erfolgreichen „Stories“ zur Umsetzung der Leitlinien durchgeführt wurde.

## BEKENNTNIS ZUM „LEITBILD DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT“

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

Im Sinne des Leitbilds fühlen wir uns dazu verpflichtet, zum Wohle der Menschen nachhaltig zu wirtschaften und unser Unternehmen verantwortungsvoll zu führen. Wir engagieren uns kontinuierlich dafür, diese Anforderungen in unserem Kerngeschäft und unserer Lieferkette umzusetzen. Außerdem übernehmen wir Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unser gesellschaftliches Umfeld. Dabei setzen wir uns ausnahmslos für die Achtung der Menschenrechte ein.

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

Im Sinne des Leitbilds bauen wir unsere Führungsposition als nachhaltiges Unternehmen weiter aus und optimieren kontinuierlich unsere Wertschöpfungsprozesse. Dazu erhöhen wir beispielsweise die Energie- und Ressourceneffizienz unserer Netze, Dienste und Produkte. So verringern wir die Umweltbelastungen und den CO<sub>2</sub>-Ausstoß unserer Geschäftstätigkeit. 2014 verabschiedete unser Vorstand hierzu ein konzernweit gültiges Klimaschutzziel für 2020. Darauf aufbauend setzen wir seit 2015 eine integrierte Klimastrategie um. Zugleich bieten wir unseren Kunden nachhaltige Produkte und Dienste an und unterstützen unsere mehr als 30000 Zulieferer dabei, ebenso nachhaltig zu wirtschaften wie wir. Dazu betreiben wir unter anderem ein systematisches Lieferantenentwicklungsprogramm und führen Kontrollen sowie Qualifizierungsmaßnahmen durch. Zudem schulen wir auch unsere Einkäufer im Hinblick auf Nachhaltigkeitskriterien in der Beschaffung.

Hierbei setzen wir – wie überall im Umgang mit unseren vielfältigen Stakeholdern – vor allem auf Partnerschaft und Dialog.

Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich mit ihren individuellen Stärken und Ideen innerhalb unseres Konzerns einzubringen. Angesichts der steigenden Relevanz der Digitalisierung fördern wir virtuelle Zusammenarbeit und neue Arbeitsformen. Bei der Qualifizierung und Weiterentwicklung setzen wir zunehmend auf digitale Lernmethoden. 2016 erfolgten mehr als 30 Prozent aller Lernstunden in unserem Konzern digital. In Deutschland lag diese Quote sogar bei mehr als 35 Prozent. Moderne Formate wie Massive Open Online Courses (MOOCs), für die sich bis Ende 2016 mehr als 3500 Mitarbeiter aus mehr als 32 Ländern registriert haben, haben die Akzeptanz von neuen Formaten der Zusammenarbeit und von digitalen Lernformen gestärkt. Unser soziales Netzwerk „You and Me“ (YAM), das konzernweit etwa 115000 Nutzer zählt, hat das bisherige „Telekom Social Network“ abgelöst und bildet die zentrale, dialogbasierte Kommunikationsplattform unseres Unternehmens. Im Rahmen unseres konzernweiten Ideenmanagements bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich mit ihren Ideen innerhalb unseres Konzerns einzubringen. Allein in Deutschland reichte jeder achte Beschäftigte eine neue Idee ein.

Unser gesellschaftlicher Auftrag bezieht sich jedoch nicht nur auf unsere Kunden, Partner und Mitarbeiter. Wir sehen uns vor allem auch gefordert, in unserem Umfeld den Aufbau von Medienkompetenz zu unterstützen und jungen Menschen Selbstbewusstsein zu vermitteln. So fördern wir unter anderem mit der Initiative „Teachtoday“ die sichere und kompetente Mediennutzung. Beispielsweise haben auf unserem Summit for Kids 2016 rund 150 Kinder zum Thema Datenschutz diskutiert. Außerdem engagieren wir uns seit Jahren in der Initiative „Ich kann was!“. Mit ihr haben wir seit 2009 in über 1100 Projekten Kindern und Jugendlichen aus sozial schwierigem Umfeld Schlüsselkompetenzen für ein selbstständiges und selbstbewusstes Handeln vermittelt.

# CR-STRATEGIE

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

## Verantwortung leben. Nachhaltigkeit ermöglichen ...

... in unseren Prozessen

... mit und für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

... bei unseren Kunden

... in der Gesellschaft

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

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

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

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

## AKTUELLE ORGANISATIONSSTRUKTUR



Der CR-Bereich Corporate Responsibility (GCR) ist ein wichtiger Treiber des Wandels in unserem Unternehmen. Organisatorisch ist er beim Personalvorstand verankert. Aufgabe von GCR ist es, die Unternehmenskultur mit Schwerpunkt auf nachhaltige Innovation und gesellschaftliche Verantwortung weiterzuentwickeln.

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

Außerdem berät und unterstützt das CR-Board den CR-Bereich und das HRLT im CR-Management und bei der Entwicklung von Vorschlägen zur CR-Strategie.

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

**CR-RICHTLINIE: INTERNATIONALE EINFÜHRUNG SCHREITET VORAN**

In unserer CR-Richtlinie werden die Eckpfeiler unseres Nachhaltigkeitsmanagements für alle Konzerneinheiten formal und verbindlich festgeschrieben. Nachdem die Konzernzentrale, Telekom Deutschland und T-Systems die Richtlinie 2014 eingeführt haben, wurde die Richtlinie 2015 auch in weiteren großen europäischen Landesgesellschaften implementiert. Darunter waren unter anderem OTE in Griechenland, Magyar Telekom in Ungarn, T-HT Hrvatski Telekom in Kroatien und T-Mobile Poland. 2016 folgten darüber hinaus weitere Landesgesellschaften der T-Systems.

**BE SMARTER! NEUE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2016 - 2020 VON MAGYAR TELEKOM**

Nachhaltigkeit soll auch künftig ein integraler Bestandteil unseres Unternehmens sein. Daher haben wir für den Zeitraum 2016 - 2020 eine neue Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, welche die Erwartungen nachhaltiger Investoren, EU-Richtlinien, Branchen- und Unternehmenstrends, lokale Bedingungen und Verbrauchsgewohnheiten einbezieht. Klimaschutz, Bildung und Nachhaltigkeit durch Digitalisierung bilden die Schwerpunkte unserer Strategie bis 2020.

**Klimaschutz**

Wir wollen unseren Kunden helfen, klimabewusster zu werden. Wir haben uns das ehrgeizige Ziel gesetzt, mit unseren Klimaschutzmaßnahmen Umsätze zu erzielen und gleichzeitig unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen auf unter 100 000 Tonnen zu reduzieren. Auf diese Weise können wir unsere Maßnahmen zur Emissionsreduzierung ausweiten und unsere umweltfreundlichen Dienste ausbauen.

**Bildung**

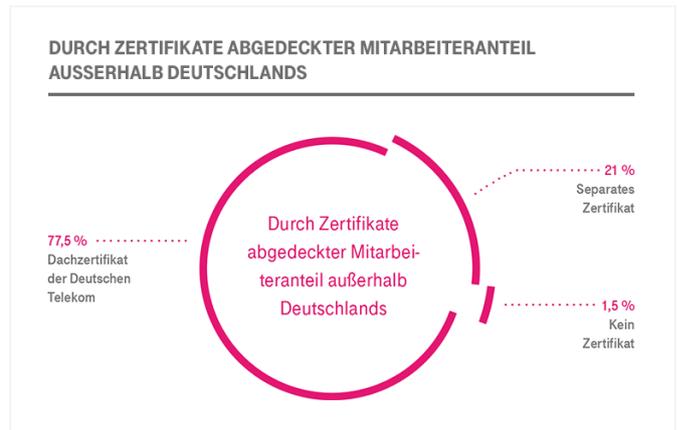
Unser Ziel ist es, bis 2020 über unser Bildungsprogramm direkt oder indirekt 100 000 Menschen in Ungarn zu erreichen. Das Programm zielt sowohl auf die Öffentlichkeit als auch auf unsere Kunden ab. Wir wollen damit vor allem die digitale Lücke schließen und einem Fachkräftemangel in der Branche entgegenwirken.

**Nachhaltigkeit durch Digitalisierung**

Als nachhaltiges digitales Unternehmen hilft Magyar Telekom seinen Kunden, nachhaltige digitale Dienste zu nutzen. Durch nachhaltiges Marketing und andere verantwortungsvolle Maßnahmen wollen wir Menschen weiterbringen und sie begeistern. Unser Ziel ist, dass 50 Prozent der Menschen Magyar Telekom als ein nachhaltig agierendes Unternehmen wahrnehmen.

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

Unser Ziel ist es, Nachhaltigkeit in allen Geschäftsprozessen und im Alltag unserer Mitarbeiter zu verankern. Hierzu trägt unser Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem (Health, Safety and Environment, HSE) bei, das auf den internationalen Standards OHSAS18001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz und ISO14001 für Umweltmanagement basiert.



In Deutschland erfüllen wir durch die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Regelungen die wesentlichen Anforderungen einer Zertifizierung nach OHSAS18001. Außerhalb Deutschlands sind 99 Prozent aller Beschäftigten an einem Arbeitsplatz mit einem zertifizierten Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem tätig. Damit haben wir unser Ziel, alle Gesellschaften im Ausland mit mehr als 50 Beschäftigten zertifizieren zu lassen, noch nicht vollständig erreicht. 2017 sind Zertifizierungen in China, Indien und Italien vorgesehen, um die 100-Prozent-Marke zu erreichen. Die Zertifizierungen weisen wir mit einem Dachzertifikat sowie darüber hinaus mit separaten Zertifikaten nach. (siehe Grafik).

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

**CR-CONTROLLING UNTERSTÜTZT DIE STEUERUNG UNSERER AKTIVITÄTEN**

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

Wir nutzen die ESG-Daten vor allem zur Berechnung unserer ESGKPI, mit denen wir unsere CR-Leistung konzernweit messen und steuern. Darüber hinaus ist das CR-Controlling auch dafür verantwortlich, weitere nachhaltigkeitsrelevante Kennzahlen zu erfassen. Diese werden im Kennzahlenkapitel sowie im interaktiven Kennzahlen-Tool des CR-Berichts veröffentlicht.

Im Jahr 2016 haben wir unsere ESG KPIs erneut überprüft und ergänzt. So berichten wir nun zwei neue Effizienz-KPIs: Die „ESG KPI Energy Intensity“ und „ESG KPI Carbon Intensity“. Zusätzlich weisen wir erstmalig den „Anteil erneuerbarer Energien“ als ESGKPI aus. Damit können wir unsere Leistung besser beurteilen und kommen auch den steigenden externen Anforderungen an Transparenz in diesem Bereich nach.

Im vorliegenden CR-Bericht 2016 berichten wir zudem erstmals den ESGKPI „Enablement Factor“. Zudem wird der Anteil des Umsatzes mit Nachhaltigkeitsbezug, der im Vorjahr erstmals berichtet wurde, mit dem CR-Bericht 2016 in das Set der ESGKPIs aufgenommen. Darüber hinaus ergänzt in diesem Bericht eine innovative Darstellung der Gesamtemissionen der Deutschen Telekom den Kennzahlenteil. Eine interaktive Grafik illustriert die Emissionsquellen aller „Scopes“ (Scope 1–3) und zeigt die dazugehörigen Daten auf Konzernebene.

**GEMEINSAM MEHR ERREICHEN: INTERNATIONALE KOOPERATION**

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

Auf dem CR-Manager-Meeting 2015 war beschlossen worden, die internationale und virtuelle Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen zu verbessern. 2016 haben wir begonnen dies umzusetzen: Arbeitsgruppen verabreden sich zu regelmäßigen Webmeetings, um die Schwerpunktthemen gemeinsam voranzutreiben. Das 16. CR-Manager-Meeting fand am 25. und 26. April 2016 in Den Haag statt. Unter dem Motto „Gemeinsam erreichen wir mehr“ diskutierten die Teilnehmer in Arbeitsgruppen unter anderem die Schwerpunktthemen „gemeinsames Krisenmanagement“ und „Umgang mit Umweltauswirkungen“. Am zweiten Tag standen die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und der Beitrag der Deutschen Telekom zu ihrer Umsetzung im Vordergrund.

Seit Dezember 2016 bieten wir eine E-Learning-Trainingseinheit zum Thema Datenerhebung an. Damit können die CR-Manager aus den Landesgesellschaften die häufigsten Herausforderungen bei der Datensammlung und -kommentierung trainieren und wertvolle Tipps erhalten.

**UNSER BEITRAG ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS DER UN**

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

Den Kern der Agenda 2030 bilden 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung: die Sustainable Development Goals (SDGs). Sie sind im

Januar 2016 offiziell in Kraft getreten. Die SDGs berücksichtigen erstmals alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit: Soziales, Umwelt und Wirtschaft. Bei der Umsetzung der ehrgeizigen SDGs müssen alle zusammenarbeiten: Politik, Zivilgesellschaft und Wirtschaft. Damit stehen auch Unternehmen in der Pflicht, konkrete Beiträge zu leisten.

Dieser Aufgabe stellen wir uns. Viele unserer Produkte, Dienste und Aktivitäten leisten einen Beitrag zur Erreichung der SDGs. So können beispielsweise unsere Kunden mit unseren Smart-Home-Lösungen ihren Energieverbrauch besser kontrollieren, steuern und reduzieren (SDG 13). Unser Breitbandausbau ermöglicht vielen Menschen den Zugang zu digitalen Bildungsmedien (SDG 4). Mit unseren Dienstleistungen im Bereich E-Health verbessern wir die medizinische Versorgung (SDG 3). Und mithilfe unserer Cloud-Lösungen können Energie und andere Ressourcen eingespart werden (SDG 13). In unserem Geschäftsbericht 2016 haben wir die Umsetzung der SDGs deutlich gemacht: Passagen unseres Lageberichts (ein Teil des Geschäftsberichts), die in Bezug auf die SDGs relevant sind, haben wir mit einem entsprechenden Symbol gekennzeichnet. Dies greifen wir mit dem vorliegenden Corporate-Responsibility-Bericht wieder auf.

Wir haben ermittelt, welche SDGs für wichtige Stakeholder-Gruppen der Telekom wie Investoren besonders relevant sind und zu welchen SDGs wir mit unserem Geschäftsmodell einen starken Beitrag leisten. Das Ergebnis dieser Relevanzanalyse ist in der folgenden Übersicht dargestellt. 2017 werden wir diese Analyse weiterentwickeln und das Ergebnis nutzen, beispielsweise indem wir die wesentlichsten SDGs in unseren CR-Prozessen oder dem Reporting stärker berücksichtigen. Außerdem wollen wir die SDGs für die Priorisierung von Maßnahmen nutzen. Auch beim Dialog mit Kunden und Mitarbeitern können die SDGs helfen, Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte, Dienste und Aktivitäten aufzuzeigen.

Um auch unseren Fortschritt messbar zu machen, haben wir 2016 im Rahmen des ESGKPI Review einen Abgleich mit den priorisierten SDGs durchgeführt. Alle diese SDGs decken wir bereits heute durch unsere ESGKPIs oder ergänzende Indikatoren gut ab; dies wollen wir in Zukunft weiter schärfen.

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



Ziele

Unser Beitrag

Mehr erfahren



Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

Die Gesundheit der Menschen fördern wir sowohl mit unseren E-Health-Lösungen zur Unterstützung der medizinischen Versorgung als auch durch zahlreiche Maßnahmen für unsere Beschäftigten.

- Vernetzte Gesundheitslösungen
- Nachhaltiges Produktportfolio
- Demenzstudie „Sea Hero Quest“
- Gesundheit und Arbeitssicherheit
- Mobilfunk und Gesundheit (EMF)



Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern

Wir investieren viel in die **Ausbildung und Entwicklung** unserer rund 225 000 Beschäftigten. Außerdem fördern wir den Aufbau von **Medienkompetenz**. Die Deutsche Telekom Stiftung unterstützt zahlreiche Projekte im **MINT-Bereich**.

- Ausbildung und Entwicklung
- e-learning Angebote
- Teachtoday
- Deutsche Telekom Stiftung
- Engagement bei „Deutschland sicher im Netz“ und „BAGSO“
- Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt



Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen

Wir setzen uns gezielt für die **Förderung von Frauen** im Management, in Aufsichtsräten sowie in MINT-Berufen ein. Unsere Beschäftigten unterstützen wir mit vielfältigen Angeboten, zum Beispiel, um **Beruf und Privatleben** besser zu vereinbaren.

- Ausbildung und Entwicklung
- „Teachtoday“ – Initiative zur sicheren und kompetenten Mediennutzung
- MINT-Förderung durch die Deutsche Telekom Stiftung
- IT-Kurse für Senioren
- Connected Kids
- Stiftung e-Macedonia führt „e-Classrooms“- Projekt fort



Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Wir setzen auf **nachhaltiges Wachstum**, bieten unseren jetzigen und zukünftigen Beschäftigten **gute Arbeitsbedingungen** und arbeiten kontinuierlich daran, unsere **Lieferkette nachhaltiger** zu gestalten.

- Sustainable Finance
- Agiler und verantwortungsvoller Arbeitgeber
- So achten wir Menschenrechte
- Entwicklungsprogramm für Lieferanten



Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

Wir treiben den **Netzinfrastukturausbau** kontinuierlich voran und erhöhen den **Anteil innovativer, nachhaltiger Produkte** am Gesamtportfolio.

- Netzausbau
- Nachhaltiges Produktportfolio
- M2M-Kommunikation: Chancen der Digitalisierung
- Start-up-Förderung: Ideen Raum geben



Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Im Rahmen unserer integrierten Klimastrategie tragen wir sowohl mit **Maßnahmen innerhalb unseres Konzerns** als auch mit unseren **nachhaltigen Produkten und Diensten** zum Klimaschutz bei.

- Klimaschutzstrategie
- Klimaschutzmaßnahmen
- Nachhaltiges Produktportfolio

Ziele

Unser Beitrag

Mehr erfahren



Armut in jeder Form und überall beenden

Unter anderem tragen wir mit **unseren Spenden** zur Armutsbekämpfung bei. Mit dem **Ausbau unserer Netze** schaffen wir zudem die Voraussetzung für wirtschaftliche und gesellschaftliche Teilhabe und erleichtern so beispielsweise den Zugang zu Bildung – einem wichtigen Mittel zur Armutsbekämpfung.

- Corporate Giving
- Netzausbau



Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern

Mit unseren effizienten ICT-Lösungen in der Landwirtschaft (**Smart Agriculture**) kann der Ernteertrag erhöht werden, während weniger Ressourcen wie Saatgut, Wasser, Düngemittel und Energie benötigt werden.

- Vernetzte Landwirtschaft



Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten

Mit unseren effizienten ICT-Lösungen in der Landwirtschaft (**Smart Agriculture**) kann der Wasser- und Düngemittelverbrauch gesenkt werden. Darüber hinaus kann mit unserer Lösung **Smart Metering** der Wasserverbrauch genau kontrolliert und gesteuert werden.

- Vernetzte Landwirtschaft
- Smart Home



Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern

Mit unserer integrierten Klimastrategie senken wir CO<sub>2</sub>-Emissionen, erhöhen **Energieeffizienz**, bieten mehr nachhaltige Produkte an (u.a. **QIVICON/Smart Home**) und erhöhen den Anteil von Grünstrom an unserem Stromverbrauch.

- Energieeffiziente Netze
- Energieeffizienz in Gebäuden
- Klimaschonende Mobilität
- Mehr Grünstrom in europäischen Landesgesellschaften
- Smart Home



Ungleichheit innerhalb und zwischen Staaten verringern

Wir setzen uns durch gezielte Maßnahmen dafür ein, allen Menschen den **chancengleichen Zugang zu der digitalen Welt** zu ermöglichen.

- Vielfalt und Chancengleichheit
- Teachtoday
- Deutsche Telekom Stiftung
- Ich kann was
- Barrierefreie Produkte und Dienste



Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen

Wir gestalten mit innovativen Lösungen die Transformation von Städten (**Smart Cities**) in intelligente urbane Räume mit.

- Smart City
- Smart Home



Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen

Wir arbeiten kontinuierlich daran, **nachhaltigere Produktlösungen** anzubieten und **nachhaltigere Produktionsmuster** in der Lieferkette zu fördern. Gleichzeitig setzen wir auf die **Vermeidung von Abfällen und das Recycling wertvoller Rohstoffe**.

- Nachhaltiges Produktportfolio
- Nachhaltige Lieferkette
- Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung
- Abfallvermeidung und Recycling
- Maßnahmen zur Handy-Rücknahme
- Wiedergewinnung von Tantal

Ziele

Unser Beitrag

Mehr erfahren



Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen

Durch den Einsatz von ICT in der Landwirtschaft leisten wir einen Beitrag zur Einsparung der Ressource Wasser.

- Vernetzte Landwirtschaft



Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodenverschlechterung stoppen und umkehren und den Biodiversitätsverlust stoppen

Mit unseren effizienten ICT-Lösungen in der Landwirtschaft (**Smart Agriculture**) kann der Ernteertrag erhöht werden, während weniger Ressourcen wie Saatgut, Wasser, Düngemittel und Energie benötigt werden. Darüber hinaus führen wir **Projekte zum Erhalt der Biodiversität** durch.

- Vernetzte Landwirtschaft
- Schutz der Biodiversität



Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und effektive, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

Wir bekennen uns klar zu ethischen Grundsätzen und geltenden Rechtsnormen. Dies haben wir in unseren Guiding Principles und dem **Code of Conduct** verankert. Zudem betreiben wir ein umfassendes **Compliance-Management-System**. Alle Aktivitäten stehen im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und der Konzernrichtlinie Datenschutz.

- Compliance



Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben

Wir **kooperieren auf nationaler und internationaler Ebene mit Verbänden, Institutionen und Unternehmen**. Zu nennen ist hier vor allem die Global e-Sustainability Initiative (GeSI)

- Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen

# CR-PROGRAMM

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

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

**CR-PROGRAMM 2016**

**STRATEGIE & MANAGEMENT**

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Weiterentwicklung CR-Governance	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Konzernrichtlinie Corporate Responsibility stufenweise in den Landesgesellschaften implementieren</li> <li>■ Integration von CR in zentrale Geschäftsprozesse vorantreiben</li> <li>■ CR in die Konzernstrategie integrieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Konzernrichtlinie Corporate Responsibility in allen wesentlichen Landesgesellschaften implementiert (ohne T-Mobile US)</li> <li>■ Prognosen zur Entwicklung von drei ESG KPI für die Jahre 2017 und 2018 in der Geschäftsberichterstattung abgegeben</li> <li>■ Zwei neue ESG KPI etabliert: ESG KPI „Energy Intensity“ und ESG KPI „Carbon Intensity“</li> <li>■ CR-Mission, CR-Selbstverständnis und CR-Fokusthemen entwickelt und verabschiedet</li> </ul>
Werte verankern, Wandel begleiten	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Neue Formen der Zusammenarbeit im Konzern fördern</li> <li>■ Am gesellschaftlichen Diskurs zu relevanten Themen teilnehmen</li> <li>■ Alle KPIs stetig auf ihren Nutzenbeitrag überprüfen, konzernweit verpflichtend gestalten und mit Zielwerten belegen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Konzernweite Durchführung von Programmen und Formaten – virtuell oder als Präsenzveranstaltung, unter anderem zum Tag der Leitlinien</li> <li>■ Dialog mit Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft zur digitalen Verantwortung über telekom.com und Social Media weiter ausgebaut</li> </ul>
Unterstützung der Sustainable Development Goals (SDGs)	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Maßnahmen zur Erreichung der SDGs ausbauen</li> <li>■ Integration der wesentlichsten SDGs in die CR-Prozesse und das Reporting</li> <li>■ Stärkere Nutzung der SDGs für den Dialog mit Kunden und Mitarbeitern, auch im Hinblick auf Zuordnung zu Produkten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Beitragspotenziale zu den 17 Zielen identifiziert und im Geschäftsbericht und CR-Bericht veröffentlicht</li> <li>■ Abgleich der ESG KPI mit den priorisierten SDGs durchgeführt; Ergebnis: priorisierte SDGs durch ESG KPI oder ergänzende Indikatoren gut abgedeckt</li> </ul>

**CR-PROGRAMM 2016**

**STAKEHOLDER-EINBEZIEHUNG**

Ziele	Geplanter Abschlussstermin	Maßnahmen	Status
Systematische Stakeholder-Einbeziehung	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stakeholder-Engagement-Strategie auf Basis der Prinzipien der Global Reporting Initiative (GRI G4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stakeholder über verschiedene Formate einbezogen, u.a. Dialog mit Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft zur digitalen Verantwortung über Telekom-eigene Plattform, Internationaler Nachhaltigkeitsdialog der Joint Audit Cooperation (JAC), Fachkongress Magenta Security, Cyber Security Summit, SRI-Roadshows</li> </ul>
Etablierung eines Materiality-Prozesses	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährliche Wesentlichkeitsanalysen durchführen (Materiality-Prozesse)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wesentlichkeitsanalyse 2016 durchgeführt</li> <li>Materiality-Prozess nach der Methodik der Global e-Sustainability Initiative (GeSI) weiter etabliert</li> <li>Online-Umfrage für externe Stakeholder um eine Leistungsbewertung ergänzt</li> </ul>

**KLIMASCHUTZ**

Ziele	Geplanter Abschlussstermin	Maßnahmen	Status
Konzernweite Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen um 20 Prozent im Vergleich zu 2008 (in absoluten Werten)	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Klimaschutzaktivitäten international ausrollen</li> <li>Einführung eines konzernweiten Monitorings</li> <li>Neues CO<sub>2</sub>-Ziel für neu angeschaffte Pkws (2020 auf 95 g CO<sub>2</sub>/km im Durchschnitt für neu eingesteuerte Fahrzeuge)</li> <li>Umstellung der Netzinfrastruktur auf energieeffiziente IP-Technologie</li> <li>Konsolidierung von Rechenzentren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konzernweites Klimaschutzziel vom Konzernvorstand im Jahr 2013 verabschiedet</li> <li>Jährlichen Statusbericht an den Vorstand implementiert</li> <li>Von 2008 bis 2016 haben wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen um 5 Prozent gesenkt, maßgeblich aufgrund von Reduktionen in Gebäuden, bei Geschäftsreisen und der Flotte</li> <li>Emissionen der Netze in Deutschland sind höher als geplant; Auswirkungen und weitere Maßnahmen, um das Ziel zu erreichen werden analysiert</li> <li>In Deutschland rund 12 Millionen Anschlüsse auf IP umgestellt</li> <li>Von 2011 bis 2016 haben wir die Anzahl an Rechenzentren von 78 auf 32 gesenkt; der PUE-Wert hat sich konzernweit von 1,84 auf 1,66 verbessert. In Deutschland von 1,67 auf 1,54 respektive</li> </ul>

**CR-PROGRAMM 2016**

**KLIMASCHUTZ**

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Entwicklung einer integrierten Klimastrategie und Anpassung an den Klimawandel	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen</li> <li>■ Ausbau des Anteils erneuerbarer Energie</li> <li>■ Steigerung der Energieeffizienz und Einführung von zwei neuen KPIs, die zum einen unseren Energieverbrauch und zum anderen unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck mit dem transportierten Datenvolumen ins Verhältnis setzen</li> <li>■ Identifikation und Nutzung von Geschäftspotenzialen aus klimafreundlichen Diensten („Enabling“) und Chancen auf der Produktentwicklungs- und Angebotsseite (Etablierung eines nachhaltigen Produktportfolios)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2016 zwei neue Energieeffizienz-KPIs eingeführt, die zum einen unseren Energieverbrauch und zum anderen unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck mit dem transportierten Datenvolumen ins Verhältnis setzen</li> <li>■ 2016 beziehen Magyar Telekom, T-Mobile Netherlands und OTE erneut 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien</li> <li>■ Der Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energien liegt 2016 konzernweit im Durchschnitt 10 Prozent über dem Landesmix</li> <li>■ Wir haben die Methodik unseres Enablement-Faktors verbessert; in Deutschland haben wir bei unseren Kunden 40 Prozent mehr CO<sub>2</sub>-Emissionen eingespart, als wir selbst verursacht haben (Faktor: 1,4 : 1); in ganz Europa (inkl. Deutschland) konnten wir genauso viel CO<sub>2</sub>-Emissionen einsparen, wie wir verursacht haben (Faktor 1,0 : 1)</li> <li>■ Im Jahr 2015 erwirtschafteten wir 39 Prozent unseres Gesamtumsatzes mit nachhaltigen Produkten</li> </ul>
Konzernweite Erfassung der Scope-3-Emissionen	2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Methoden für konzernweite Erfassung der unternehmens- und produktbezogenen CO<sub>2</sub>-Emissionen entwickeln und in das Berichtswesen integrieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Scope-3-Emissionen für das Deutschlandgeschäft und fast alle Landesgesellschaften (seit 2015) vollständig erfasst und berichtet</li> </ul>

**MANAGEMENTSYSTEME**

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Implementierung eines Arbeitsschutz-, Gesundheits- und Umweltmanagementsystems gemäß ISO 14001 und OHSAS 18001 bei allen Landesgesellschaften mit mehr als 50 Mitarbeitern	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Auf Basis der beiden Standards ein integriertes Managementsystem implementieren und die unterschiedlichen Niveaus der Managementprozesse in den konzernweiten Einzelgesellschaften harmonisieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 99 Prozent unserer Beschäftigten außerhalb Deutschlands mit zertifiziertem Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem (Health, Safety and Environment, HSE) abgedeckt; Telekom Deutschland GmbH ist nach ISO 14001 und zum Teil nach OHSAS 18001 zertifiziert</li> </ul>

**CR-PROGRAMM 2016**

**NACHHALTIGER KONSUM UND LEBENSSTIL**

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Evaluation von Produkten und Lösungen auf ihren Nachhaltigkeitsbeitrag	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Die mit externen und internen Stakeholdern entwickelten Kriterien und Indikatoren in Prozesse implementieren</li> <li>■ Produktbezogenes Nachhaltigkeitscontrolling in Geschäftsprozesse integrieren und konzernweit harmonisieren</li> <li>■ Verankerung des Themas „Nachhaltige Produkte“ in den Unternehmensprozessen und Entwicklung einer übergreifenden Strategie</li> <li>■ Untersuchung von Produkten auf ihren Nachhaltigkeits- und den daraus abgeleiteten Geschäftsbeitrag; Überführung der Ergebnisse in die Kundenkommunikation</li> <li>■ Teilnahme an branchenweiten Lösungen zur Evaluation von Produkten und Lösungen im Hinblick auf Nachhaltigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Insgesamt bislang 17 Produktgruppen detailliert auf ihren Nachhaltigkeitsbeitrag und die daraus abgeleiteten Geschäftspotenziale untersucht (Stand Ende 2016)</li> <li>■ Laut einer Analyse im Jahr 2016 erwirtschafteten wir 39 Prozent unseres Gesamtumsatzes von 2015 mit nachhaltigen Produkten (37 Prozent im Jahr 2014); Ergebnisse der Analyse in die Kundenkommunikation überführt</li> <li>■ Teilnahme an Pilotstudie des Branchenprojekts SASF zur Bewertung von Risiken und Nachhaltigkeitsleistungen von Produkten und Diensten</li> </ul>
Stakeholder-Einbeziehung und Kundeninformation	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Regelmäßige Stakeholder-Fachgespräche durchführen</li> <li>■ Nachhaltigkeitsbezogene Kundenorientierung entwickeln</li> <li>■ Internationale Standardisierung, z.B. über Gütesiegel oder Zertifizierung, im ICT-Sektor vorantreiben</li> <li>■ Weitere Zertifizierungen von Produkten mit den Umweltzeichen „Blauer Engel“ und „TÜV Green Certified Product“ umsetzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Regelmäßige Stakeholder-Fachgespräche durchgeführt</li> <li>■ Alle DECT-Telefone der Sinus-Serie sowie alle Telefone der Speedphone-Serie tragen den Blauen Engel</li> <li>■ 2016 in Österreich (T-Mobile Austria) mit dem Fairphone 2 das erste Smartphone im Sortiment eingeführt, das mit einem „Blauen Engel“ zertifiziert ist</li> <li>■ Nachhaltigkeitspreis für das Engagement und unsere Rolle als Vorreiter und Multiplikator für den Klimaschutz</li> <li>■ Weitere Router wie Speedport Neo mit Umweltzeichen „TÜV Certified Green Product“ zertifiziert</li> </ul>
Integration von Life Cycle Assessment und Nutzungsverhalten (Sustainable Consumption)	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Effizienzpotenziale im Produktlebenszyklus erschließen sowie Produkte und Lösungen im Hinblick auf Nachhaltigkeitskriterien weiterentwickeln</li> <li>■ Ausschluss umweltkritischer, nicht gesetzlich verbotener Stoffe aus unseren Produkten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Erfolgreiche Weiterentwicklung der Mietmodellnutzung von Endgeräten (z.B. Media Receiver) zwecks Erhöhung Recyclinganteil und Nutzungsdauer</li> <li>■ Workshops mit Lieferanten zur Umsetzung der freiwilligen Stoffverbotsliste durchgeführt, die gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für Zuverlässigkeit und Mikrointegration entwickelt wurde</li> </ul>

**CR-PROGRAMM 2016**

**SUSTAINABLE INNOVATION AND ENTREPRENEURSHIP**

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Entwicklung innovativer, nachhaltiger Geschäftsmodelle	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rahmenbedingungen zur Förderung von Innovation im Bereich Nachhaltigkeit etablieren sowie junge Unternehmen und Existenzgründungen identifizieren und evaluieren (Partnering)</li> <li>■ Förderung innovativer Geschäftsideen durch hub:raum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Etablierung eines hub:raum Investment Funds</li> <li>■ Programm „Challenge Up!“ zum Thema „Internet der Dinge“ durchgeführt; über mehr als sieben Monate wurden zwölf Start-ups unterstützt</li> <li>■ Im Februar 2016 fand das zweite „Cyber Security Bootcamp“ in Berlin statt</li> <li>■ Durchführung des Wettbewerbs Fashion Fusion, um Ideen für die Verknüpfung von Hightech und Mode zu fördern</li> <li>■ Corporate Innovation Fund etabliert, der ausgewählte Geschäftsideen der Beschäftigten finanziell unterstützt; Integration von Nachhaltigkeitskriterien erfolgt</li> </ul>

**SOCIALLY RESPONSIBLE INVESTMENT**

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Anteil nachhaltiger Investoren am frei handelbaren Aktienvermögen steigern	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ratingergebnisse weiter verbessern</li> <li>■ Direkten Dialog mit Investoren auf SRI-Roadshows und in SRI-Calls führen</li> <li>■ Kommunikation mit Investoren zu unserem Nachhaltigkeitsengagement verstärken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Erneute Aufnahme in den RobecoSAM World und Europe Index</li> <li>■ Anteil nachhaltiger Investoren am frei handelbaren Aktienvermögen im Jahr 2016 im Vergleich zu 2015 von 23 Prozent auf 21,7 Prozent</li> <li>■ SRI-Webinar mit Mainstream-Investoren durchgeführt</li> </ul>

**CR-PROGRAMM 2016**

**SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN**

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Anteil risikoevaluiertes Einkaufsvolumen (erste Lieferebene) auf mindestens 75 Prozent steigern	Abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Präqualifizierung</li> <li>■ Risk Self-Assessments</li> <li>■ Lieferantenaudits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ziel, bis 2020 Anteil auf 80 Prozent zu steigern, bereits erreicht</li> <li>■ Prüfung der Entwicklung eines neuen KPI gestartet</li> </ul>
Verankerung von Nachhaltigkeit im konzernweiten Einkauf	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sukzessive Integration von Nachhaltigkeit in das neue Vendor-Management</li> <li>■ Harmonisierung des Nachhaltigkeitsmanagements im Einkauf aller Landesgesellschaften durch die Arbeitsgruppe „Nachhaltiger Einkauf“ (Sustainable Procurement Working Group, SPWG)</li> <li>■ Mitarbeiterschulungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Konzept zur Integration von Nachhaltigkeit in das Vendor-Management entwickelt und Umsetzung begonnen</li> <li>■ Neues Einkäuferhandbuch zu „Nachhaltigkeit im Einkauf“ entwickelt</li> <li>■ 561 Mitarbeiter im E-Learning-Tool geschult</li> </ul>
Verbesserung der Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Etablierung eines Lieferantenentwicklungsprogramms</li> <li>■ Antikorruptionstrainings für Lieferanten in Deutschland</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lieferantenentwicklungsprogramm von sieben auf elf Unternehmen ausgebaut</li> </ul>

**GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT**

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Integration von Menschen in die Wissens- und Informationsgesellschaft	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Förderung der Medienkompetenz und verantwortungsvoller Mediennutzung ausbauen</li> </ul>	<p>Mit „Teachtoday“ Leuchtturmprojekt weiter etabliert Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ „Teachtoday“-Medienparcours in Deutschland weiterhin auf Tour</li> <li>■ Wettbewerb „Medien, aber sicher“ zeichnete erstmals ein länderübergreifendes Projekt aus; mit rund 150 Kindern beim dritten „Summit for Kids“ zum Thema Datenschutz diskutiert</li> <li>■ Internationalisierung der Online-Plattform „Teachtoday“ weiter ausgebaut: die Plattform steht in den Sprachen Deutsch, Englisch, Rumänisch, Polnisch und Kroatisch zur Verfügung; neues Medienmagazin „Scroller“ für Kinder zweimal in deutscher und englischer Sprache herausgegeben; erste interaktive Ausgabe auf Deutsch und Arabisch veröffentlicht</li> </ul>

**CR-PROGRAMM 2016**

**GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT**

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Integration von Menschen in die Wissens- und Informationsgesellschaft	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Initiative „Ich kann was!“ als Leuchtturmprojekt weiter ausbauen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>„Ich kann was!“-Initiative: seit 2009 über 1 100 Projekte mit einem Fördervolumen von knapp 6 Mio. Euro unterstützt</li> <li>Start des sechsmontigen Pilotprojekts „Medienwerkstätten“ im November 2016 in Berlin; Ziel: Qualifizierungen von Medienpädagogen</li> <li>Ab Januar 2017 Übernahme der Initiative durch die Deutsche Telekom Stiftung</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Angebote für Flüchtlinge fokussieren</li> </ul>	<p>Neuausrichtung des Engagements in der Flüchtlingshilfe mit Fokus auf Integration in den Arbeitsmarkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>100 Praktikumsplätze und bis zu 100 Ausbildungsplätze für die Zielgruppe angeboten</li> <li>19 Stipendien an der Telekom-eigenen Hochschule in Leipzig vergeben</li> <li>Initiative „Praktikum PLUS Direkteinstieg“ in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen gegründet. Hauptzielgruppe: Flüchtlinge mit Berufserfahrung ohne in Deutschland anerkannte Berufsausbildung; Durchlauf eines Orientierungspraktikums; bei erfolgreichem Abschluss Angebot einer auf zwei Jahre befristeten Anstellung</li> <li>Weiterhin Erstaufnahmeeinrichtungen mit kostenlosem WLAN versorgt</li> <li>Portal <a href="http://www.refugees.telekom.de">www.refugees.telekom.de</a> zur neuen, erweiterten Plattform <a href="http://www.handbookgermany.de">www.handbookgermany.de</a> in Zusammenarbeit mit Adobe und den Neuen deutschen Medienmachern weiterentwickelt: Onlinegang im Februar 2017</li> <li>Weiterhin Immobilien für Flüchtlingsunterkünfte und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zur Verfügung gestellt</li> <li>Über 700 im Konzern tätige Beamte haben das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) temporär unterstützt; mehr als 130 Beamte auf ihren Wunsch an das BAMF entsandt</li> <li>Ehrenamtliches Engagement der Telekom-Mitarbeiter über Plattform „engagement@telekom.de“ weiter verstärkt</li> </ul>

## CR-PROGRAMM 2016

### GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Integration von Menschen in die Wissens- und Informationsgesellschaft	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aktivitäten von „engagement@telekom“ kontinuierlich evaluieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 284 Volunteering-Projekte mit 27 693 Mitarbeitern und 45 116 geleisteten Arbeitsstunden durchgeführt</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wirkungstransparenz des gesellschaftlichen Engagements weiter verbessern: kontinuierliche Wirkungsmessung für gesellschaftliches Engagement durchführen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vier neue KPIs zur Wirkungsmessung etabliert: ESG KPI „Gesellschaftliches Engagement“, ESG KPI „Community Investment“, ESG KPI „Beneficiaries“ und ESG KPI „Media Literacy“</li> </ul>

### NETZE

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Abdeckung von ca. 80 Prozent der deutschen Bevölkerung mit Breitband bis 2018	2018 (Ziel angepasst)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausbau Glasfaser und Aus- bzw. Umrüstung von Kabelverzweigern mit Vectoring-Technologie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausbau der Vectoring-Struktur weiter vorangetrieben.</li> </ul>
LTE-Abdeckung von 95 Prozent der Bevölkerung in Deutschland	2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weitere Basisstationen einrichten</li> <li>▪ LTE-1800- und das LTE-800-Netz weiter aufbauen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ LTE-Abdeckung von 92 Prozent in Deutschland erreicht (Ende 2016)</li> <li>▪ Etwa 75 Prozent aller Funkmasten in Europa mit LTE ausgerüstet</li> </ul>
Bis Ende 2018 Umstellung auf IP in Deutschland abgeschlossen	2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausbau VDSL-Vectoring</li> <li>▪ Umstellung auf IP-Technologie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bis Ende 2016 in Deutschland rund 12 Millionen Haushalte auf IP-Technologie umgestellt</li> <li>▪ Kroatien, Montenegro, die EJR Mazedonien und die Slowakei zu 100 Prozent auf IP umgestellt</li> </ul>

### BESCHÄFTIGTE

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Lebensphasenorientierte Personalpolitik	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Angebote zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben weiter verbessern</li> <li>▪ Berufsbegleitendes Studieren fördern („Bologna@Telekom“)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unterstützung bei der Familienpflege durch Beratungs- und Vermittlungsangebote ausgeweitet; Pilotprojekt „Familienmanagerin“ in Bayern erfolgreich abgeschlossen</li> <li>▪ Zahl der Eltern-Kind-Büros um zwei auf insgesamt 20 (an 15 Standorten) erhöht</li> <li>▪ Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten ausgebaut; Ausweitung der Lebensarbeitszeitkonten auf alle Angestellten; bis Jahresende 2016 6 000 Lebensarbeitszeitkonten eingerichtet</li> </ul>

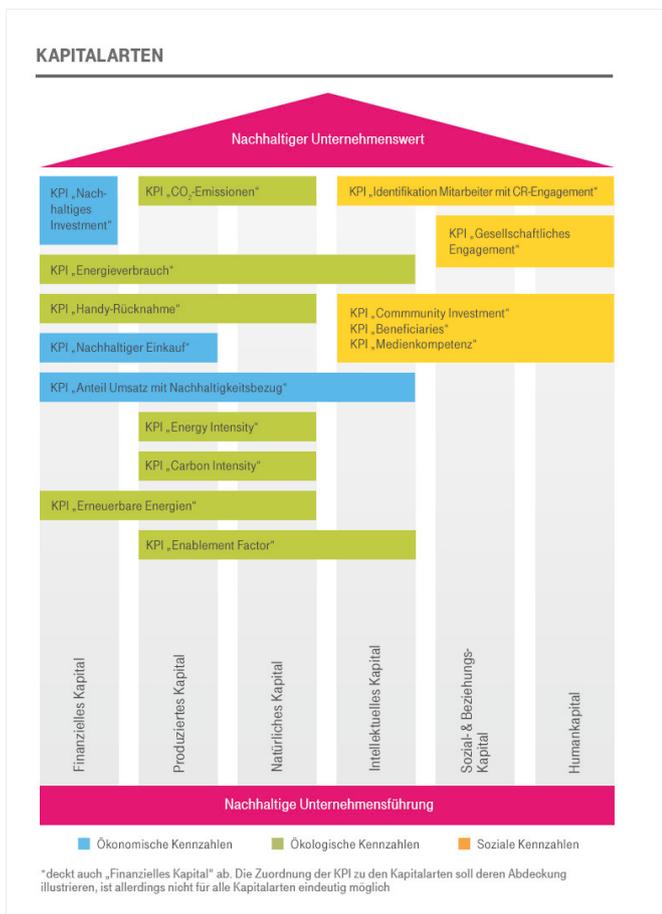
**CR-PROGRAMM 2016**

**BESCHÄFTIGTE**

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Realisierung einer Frauenquote von 30 Prozent für mittlere und obere Führungspositionen als erstes DAX-30-Unternehmen	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Chancengleichheit, Diskriminierungsfreiheit und Wettbewerbsfähigkeit sicherstellen</li> <li>■ Gezielte Quotierungen entlang der gesamten Talentpipeline durchführen</li> <li>■ „Managing Diversity“-Modul für Führungskräfte trainings konzipieren und umsetzen</li> <li>■ Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbessern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Konzernweiten Anteil von Frauen in Führungspositionen von 19 Prozent (Februar 2010) auf 25,4 Prozent (Dezember 2016) gesteigert</li> <li>■ Quotenentwicklung überwacht, Maßnahmen abgeglichen, bewertet und, wo nötig, neue aufgesetzt</li> <li>■ Erfolgreicher Abschluss der zweiten Runde des Mentoring-Programms zur Vorbereitung auf einen Posten im Aufsichtsrat der in- und ausländischen Beteiligungsgesellschaften im Sommer 2016 mit insgesamt 33 Teilnehmern; erstmalige Teilnahme von sieben männlichen Kandidaten; acht der insgesamt 64 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben Aufsichtsratsposition erhalten</li> <li>■ Mentoring-Programm für Fach- und Führungskräfte in Elternzeit: erfolgreicher Abschluss des zweiten Durchgangs insgesamt 31 Fach- und Führungskräfte (September 2016)</li> </ul>
Raum für Entfaltung und Weiterentwicklung	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Neue Formen der internen und externen Zusammenarbeit, agile Arbeitsformen und mehr Service-Orientierung umsetzen sowie unternehmerisches Denken und Handeln fördern</li> <li>■ Auf strukturierte Weise am gesellschaftlichen Diskurs zu relevanten Themen teilnehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Konzernweite Einführung von „Future Work“ zur Etablierung zukunftsweisender Arbeitswelten, die ein kommunikatives Arbeitsklima, Innovationsvielfalt sowie Agilität fördern: Standorte in Bonn, Frankfurt und Hamburg umgestaltet</li> <li>■ Ausbau digitaler Lernformate, z.B. „MagentaEINS“-Lernangebot: 30 Prozent aller formellen Lernstunden werden digital erbracht; in Deutschland liegt diese Quote bei mehr als 35 Prozent</li> <li>■ Einführung von „Communities of Practice“ als funktions- und hierarchieübergreifende Formate der Zusammenarbeit: bisher 40 Communities bei T-Systems gegründet</li> <li>■ Beginn der dritten Runde der berufsbegleitenden Weiterbildung zum Cyber Security Professional; Anzahl der sich in der Weiterbildung befindenden Teilnehmerinnen und Teilnehmer beläuft sich auf 30</li> </ul>

# ESG KEY PERFORMANCE INDIKATOREN

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



## ESG KPIS

Zur Steuerung unserer CR-Leistung nutzen wir 15 konzernweit gültige Kennzahlen – die ESG Key Performance Indikatoren (ESGKPIs):

- ESG KPI „Nachhaltiges Investment (SRI)“
- ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“
- ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“
- ESG KPI „Carbon Intensity“
- ESG KPI „CO<sub>2</sub>-Emissionen“

- ESG KPI „Energy Intensity“
- ESG KPI „Energieverbrauch“
- ESG KPI „Erneuerbare Energien“
- ESG KPI „Enabling Factor“
- ESG KPI „Handy-Rücknahme“
- ESG KPI „Community Investment“
- ESG KPI „Beneficiaries“
- ESG KPI „Medienkompetenz“
- ESG KPI „Gesellschaftliches Engagement“
- ESG KPI „Identifikation Mitarbeiter mit CR-Engagement“

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

Dem ESG KPI „Identifikation Mitarbeiter mit CR-Engagement“ liegt die alle zwei Jahre stattfindende Mitarbeiterbefragung zugrunde. Im Frühjahr 2017 wird sie das nächste Mal durchgeführt. Für 2016 liegen keine Werte vor.

Im Jahr 2016 wurden alle ESGKPIs – wie zuletzt 2014 – im Zuge eines Reviews systematisch überprüft. Dabei haben wir analysiert, welcher Änderungsbedarf sich aus veränderten internen und externen Rahmenbedingungen ergibt. Intern wurden dabei vor allem drei Faktoren bewertet: der Bezug zum Kerngeschäft, der Beitrag zur Umsetzung unserer Strategie und die Steuerungsrelevanz – also die Frage, inwiefern die ESGKPIs weiterhin dafür geeignet sind, den Erfolg wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen zu unterstützen. Zusätzlich haben wir 2016 geprüft, inwieweit die für uns wichtigen Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen bereits durch die ESGKPIs abgedeckt sind. Falls nicht, war dies ein Argument, dafür einen neuen KPI zu definieren und in das externe Reporting aufzunehmen.

Als Folge dieses Reviews haben wir fünf neue ESGKPIs in das externe Reporting aufgenommen:

- Zwei neue Energieeffizienz-KPIs – der ESGKPI „Energy Intensity“ und der ESGKPI „Carbon Intensity“. – ergänzen unseren ESGKPI „Energieverbrauch“ und sollen ihn mittelfristig ganz ersetzen. Die beiden neuen ESGKPIs haben jeweils das Datenvolumen als Bezugsgröße und nicht – wie bisher – unseren Umsatz. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt.
- Zusätzlich berichten wir im CR-Bericht 2016 erstmals die ESGKPIs „Erneuerbare Energien“, „Enabling Factor“ sowie „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“.

Mittelfristig soll auch der ESGKPI „Nachhaltiger Einkauf“ ergänzt werden, da das mit dem Indikator verknüpfte Ziel für das Jahr 2015 wie geplant erreicht und sogar übererfüllt wurde.

### BERICHTERSTATTUNG DER ESG KPIS IM GESCHÄFTSBERICHT

Ausgewählte ESGKPIs werden auch im Geschäftsbericht der Deutschen Telekom berichtet. Für drei ESGKPIs („Energieverbrauch“, „CO<sub>2</sub>-Emissionen“ und „Nachhaltiger Einkauf“) sind damit zudem Prognosen zu ihrer weiteren Entwicklung verknüpft, gemäß dem Deutschen Rechnungslegungsstandard DRS20. Die Prognosen aus dem Geschäftsbericht 2015 haben wir für den Geschäftsbericht 2016 überprüft.

Zur Berechnung des ESGKPI „Energieverbrauch“ wird der Stromverbrauch im Verhältnis zum Umsatz betrachtet. Der Wert dieses KPI entwickelte sich 2016 positiv: Er ist im Vergleich zu 2015 wie prognostiziert gesunken. Bei steigendem Umsatz war der Stromverbrauch im Berichtsjahr konzernweit rückläufig. Vor dem Hintergrund des weiterhin rasant wachsenden Datenverkehrs und des fortlaufenden Netzausbaus war diese Entwicklung nur dank einer weiteren Verbesserung der Energieeffizienz möglich. Für die Jahre 2017 und 2018 gehen wir von einer positiven Entwicklung für unseren ESGKPI „Energieverbrauch“ aus. Für 2017 erwarten wir einen sinkenden Verlauf und für 2018 einen weiteren leichten Rückgang. Diese Entwicklung ergibt sich aus geringen Einsparungen im Stromverbrauch bei gleichzeitig leicht steigenden Umsätzen. Die fortlaufenden erfolgreichen Reduzierungen beim Stromverbrauch erwarten wir vor allem, weil wir unsere Netze in Deutschland auf die IP-Technologie umstellen und weil wir in diversen Ländern Rechenzentren von T-Systems zusammenlegen. Voraussichtlich werden diese Einsparungen größtenteils durch die Expansion von T-Mobile US und den damit verbundenen erhöhten Stromverbrauch ausgeglichen.

Beim ESG KPI „CO<sub>2</sub>-Emissionen“ waren wir für 2016 von einem leichten Rückgang – das heißt einer leichten Verbesserung – ausgegangen. Tatsächlich gingen die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Berichtsjahr um 5 Prozent zurück. Diese positive Entwicklung basiert insbesondere auf sinkenden Emissionen aus dem Stromverbrauch und aus dem Verbrauch von Kraftstoff für unseren Fuhrpark. Unser Stromverbrauch ist der Haupttreiber für unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen. Daher prognostizieren wir auch für unseren ESGKPI „CO<sub>2</sub>-Emissionen“ für 2017 und 2018 einen leicht sinkenden Verlauf. Im Rahmen unserer integrierten Klimastrategie haben wir uns ein Klimaschutzziel gesetzt: Wir wollen bis 2020 unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen konzernweit (ohne T-Mobile US) um 20 Prozent unter den Wert des Basisjahres 2008 senken. Einen großen Beitrag dazu wird die Stilllegung der veralteten PSTN-Technologie leisten. Diese werden wir abschalten können, sobald die Umstellung auf IP abgeschlossen ist.

Beim ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ haben wir den Vorjahreswert – sogar deutlicher als prognostiziert – übertroffen. Der Anteil des risiko-geprüften Einkaufsvolumens liegt nun bereits bei 83 Prozent. Für unseren ESGKPI „Nachhaltiger Einkauf“ rechnen wir in den kommenden beiden Jahren mit einer Stabilisierung auf dem erreichten hohen Niveau.

Die Wirkung unseres gesellschaftlichen Engagements messen wir mit einem Set aus drei ESGKPIs. Der ESGKPI „Community Investment“ bildet dabei unser finanziell, personell und in Sachmitteln geleistetes gesellschaftliches Engagement ab. Der ESGKPI „Beneficiaries“ misst die hohe Anzahl der Engagierten sowie die vielen als Zielgruppe

erreichten Menschen. Der ESGKPI „Medienkompetenz“ zeigt den großen Anteil von Projekten und Maßnahmen, die einen souveränen Umgang mit Medien fördern, und besitzt durch seinen starken Bezug zum Kerngeschäft eine hohe Steuerungsrelevanz für uns.

Mit dem ESG KPI „Identifikation Mitarbeiter mit CR-Engagement“ ermitteln wir, wie sehr sich unsere Mitarbeiter mit unserem CR-Engagement identifizieren beziehungsweise wie zufrieden sie damit sind. Grundlage ist unsere konzernweite Mitarbeiterbefragung (ohne T-Mobile US), die wir alle zwei bis drei Jahre durchführen; das nächste Mal im Frühjahr 2017. Daher berichten wir diesen ESGKPI erst wieder im kommenden Geschäftsjahr. Für beide Fragestellungen lag der Wert im Jahr 2015 bei 78 Prozent.

Mit dem ESG KPI „Nachhaltiges Investment“ ermitteln wir, wie die Finanzmärkte unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten wahrnehmen: Die Kennzahl misst den Anteil an T-Aktien, der von Investoren gehalten wird, deren Anlagestrategie nicht nur ökonomische, sondern auch ökologische und soziale Aspekte der Unternehmensführung berücksichtigt. Im Frühjahr und Herbst 2016 führten wir mehrere „Socially Responsible Investment (SRI) Roadshows“ durch. Dort stellten wir uns den kritischen Fragen von Investoren. Außerdem nahmen wir an SRI-Konferenzen teil, organisierten Telefon- und Webkonferenzen und beantworteten zahlreiche direkte Anfragen von Ratingagenturen, Analysten und Investoren.

Unser Einsatz für mehr Nachhaltigkeit zahlt sich auch bei Investoren aus: Ende 2016 waren rund 20 Prozent der T-Aktien im Besitz von Investoren, die zumindest teilweise SRI-Kriterien bei Investmententscheidungen berücksichtigen. Knapp 2 Prozent der T-Aktien wurden von Investoren gehalten, die ihre Fonds vorrangig unter SRI-Gesichtspunkten managen.

# SUSTAINABLE FINANCE

Nachhaltig wirtschaftende Unternehmen sind auf lange Sicht wettbewerbsfähiger. Analysten der Deutsche Asset & Wealth Management und Forscher der Universität Hamburg haben dazu gemeinsam mehr als 2000 Studien untersucht. Ihre Schlussfolgerung: Der „Business Case“ für Nachhaltigkeit ist empirisch gut belegt und die überwiegende Mehrzahl der Studien weist einen positiven Zusammenhang zwischen Nachhaltigkeit und finanzieller Leistung nach. Deshalb setzen nachhaltig ausgerichtete Investoren häufig auf langfristige Rendite statt auf kurzfristige Gewinne. Ihre Investitionen (Socially Responsible Investments, SRI) können ein Baustein für die langfristige Kapitalsicherung der Deutschen Telekom AG sein.

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

Das Konzept der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen stößt bei immer mehr Investoren auf positive Resonanz. Insbesondere die Zukunftsorientierung der SDGs kommt den Interessen langfristig orientierter Investoren an stärkerer Transparenz der Unternehmen bezüglich ihrer langfristigen strategischen Ausrichtung und Priorisierung entgegen. Zudem lässt sich ein Trend zum sogenannten Impact Measurement beobachten: der Bewertung und gegebenenfalls auch Quantifizierung der Auswirkungen, die ein Unternehmen auf Umwelt und Gesellschaft hat. Dabei kann unter anderem die Betrachtung, welchen Beitrag das Unternehmen zur Erreichung der SDGs leistet, hilfreich sein. Wir sehen diesen Trend sowohl als Herausforderung, aber auch als Chance, die positiven Auswirkungen unserer Produkte und Dienste sowohl intern als auch gegenüber unseren Kunden transparenter zu machen.

Um SRI-Analysten und Investoren über unser CR-Engagement zu informieren, nutzen wir verschiedene Formate – sowohl in der Berichterstattung als auch im direkten Dialog. Wir beobachten eine stetig zunehmende Nachfrage von Investoren und Ratern nach Informationen zu unseren CR-Aktivitäten. Verstärkt treten auch Investoren, die nicht zu den SRI-Investoren gezählt werden, wie JP Morgan, Société Générale und HSBC, als Organisatoren von SRI-Konferenzen auf.

Die Deutsche Telekom ist regelmäßig eingeladen, ihre CR-Strategie und ihr CR-Engagement auf solchen Konferenzen als Best Practice zu präsentieren.

## ESG KPI „NACHHALTIGE INVESTMENTS (SRI)“

Ende 2016 waren rund 20 Prozent der T-Aktien im Besitz von Investoren, die zumindest teilweise SRI-Kriterien bei Investmententscheidungen berücksichtigen. 2 Prozent der T-Aktien wurden von Investoren gehalten, die ihre Fonds vorrangig unter SRI-Gesichtspunkten managen.

## Investorenkommunikation ausgebaut

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

Neben der Berichterstattung suchen wir auch den gezielten Dialog mit Investoren. Beispielsweise führten die Bereiche CR und Investor Relations (IR) 2016 zwei gemeinsame SRI-Roadshows durch, eine davon erstmals in den USA. Zusätzlich informierten wir interessierte Investoren in speziellen Telefonkonferenzen und beantworteten zahlreiche direkte Informationsanfragen. Hierbei deckten wir das gesamte Spektrum der ESG-Kriterien ab: von der Governance-Struktur über die Steuerung von Corporate Responsibility und Nachhaltigkeit in der Lieferkette bis hin zu Klimaschutz und unserem Engagement in der Flüchtlingshilfe.

## AKTUELLE POSITION IN RANKINGS UND RATINGS

Die „Environmental, Social und Governance (ESG)“-Performance der Deutschen Telekom wird in sogenannten CR-Ratings bewertet. Sie bieten Investoren wichtige Anhaltspunkte für ihre Wertanlage. Wie in den Vorjahren war die T-Aktie 2016 in wichtigen Nachhaltigkeitsindizes wie dem DJSIWorld und im DJSIEurope Index von RobecoSAM vertreten. Die Ratingagentur oekom zeichnete uns zudem für unsere ökologischen und sozialen Leistungen erneut als weltweit bestes Telekommunikationsunternehmen aus. Im wichtigsten internationalen Klimaschutz-Ranking des CDP (früher Carbon Disclosure Project) haben wir uns 2016 erstmals für die A-Liste der international führenden Unternehmen qualifiziert. Das CDP würdigt Unternehmen, die besonders transparent und umfassend über ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen berichten. Mit der Aufnahme in die A-Liste wurden wir außerdem in den STOXX Global Climate Change Leaders Index aufgenommen. Bereits das sechste Jahr in Folge werden wir außerdem im STOXX Global ESG Leaders Index geführt. Nach wie vor führten im Berichtsjahr der FTSE4Good Index sowie der UN Global Compact 100 Index unsere Aktie.

### INTEGRIERTE BERICHTERSTATTUNG

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

In dem Geschäftsbericht der Telekom wird diese Integration seit mehreren Jahren vorangetrieben. Sie spiegelt sich auch in der zunehmenden Einbettung von CR-Themen in zentrale Geschäftsprozesse, wie den Einkauf, die Produktentwicklung oder die Förderung von Innovationen, wider. Mit der Integration in den Geschäftsbericht wird zudem eine einheitlichere Darstellung der finanziellen und nichtfinanziellen Leistung unseres Unternehmens gefördert. Dies entspricht den Anforderungen von SRI-Investoren.

Wir zeigen in unterschiedlichen Kapiteln unseres Geschäftsberichts auf, wie Nachhaltigkeit in unseren Unternehmensprozessen zur Wertschöpfung beiträgt. Bereits seit 2011 berichten wir zudem unsere ESGKPIs. Für die ESGKPIs „Energieverbrauch“, „CO<sub>2</sub>-Emissionen“ und „Nachhaltiger Einkauf“ treffen wir seit 2013 zusätzlich eine qualitative Trendaussage für die jeweils folgenden zwei Geschäftsjahre. Im Geschäftsbericht 2016 und in dem vorliegenden CR-Bericht haben wir erneut die Prognose mit der realen Entwicklung der KPIs verglichen. Mehr Informationen hierzu finden Sie im Kapitel ESGKPIs.

Um diese Integration weiter voranzutreiben, haben wir im Geschäftsbericht 2016 erstmals die Beiträge der Deutschen Telekom zu den Sustainable Development Goals (SDGs) dargestellt. Zahlreiche unserer Produkte, Dienste und Aktivitäten zählen auf die SDGs ein. Um dies für Leserinnen und Leser transparent zu machen, haben wir entsprechende Passagen des Lageberichts mit dem jeweiligen SDG-Symbol gekennzeichnet.

### STEUERPOLITISCHE LEITLINIEN

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

nachhaltige Steuereffizienz der Unternehmensgruppe, für die eine transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den lokalen Finanzbehörden als unerlässlich erachtet wird.

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

### NACHHALTIGE ANLAGESTRATEGIE DER TELEKOM PENSIONSWERKE

Wir betrachten das Thema nachhaltige Kapitalanlagen ganzheitlich. Auch das am Kapitalmarkt angelegte Vermögen für die betriebliche Altersversorgung und ähnliche Verpflichtungen in Deutschland richten wir nach unseren Nachhaltigkeitsgrundsätzen aus. Diese Grundsätze haben wir 2013 in unserer nachhaltigen Anlagestrategie für Versorgungsträger in Form von Ausschlusskriterien verankert: Diese untersagen Investments in Unternehmen, die ABC-Waffen, Antipersonenminen oder Streubomben produzieren beziehungsweise damit handeln. Auch Investments in Unternehmen, die wiederholt gegen die UN-Global-Compact-Prinzipien verstoßen haben, sind nicht erlaubt. Außerdem dürfen die Telekom-Versorgungsträger keine Anleihen von Staaten erwerben, die mit völkerrechtlichen Sanktionen belegt sind. Die Versorgungsträger haben der nachhaltigen Anlagestrategie 2013 zugestimmt.

Wir sind überzeugt, dass die nachhaltige Anlagestrategie uns dabei hilft, unsere finanziellen Risikokennzahlen zu verbessern. Sie ermöglicht es uns, risikobehaftete und kontrovers bewertete Kapitalanlagen zu vermeiden und stattdessen in langfristig stabile Werte zu investieren, die mit unseren Nachhaltigkeitsgrundsätzen im Einklang stehen. Damit erfüllen wir die Anforderungen von Geschäftskunden und kommen unserer treuhänderischen Verantwortung für die Kapitalanlage unserer Mitarbeiter nach. Nicht zuletzt fördert dies auch unsere Reputation als führendes DAX-Unternehmen bei NGOs und Medien.

# WERTSCHÖPFUNG UND WESENTLICHKEIT

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

## UNSERE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Mit über 165 Millionen Mobilfunk-Kunden, 29 Millionen Festnetz- und rund 19 Millionen Breitbandanschlüssen gehören wir zu den führenden Telekommunikationsunternehmen weltweit. Wir bieten Privatkunden vielfältige Produkte und Dienstleistungen aus den Bereichen Festnetz/ Breitband, Mobilfunk, Internet und internetbasiertes Fernsehen an. Auch Groß- und Geschäftskunden vertrauen auf unsere ICT-Lösungen. Die Deutsche Telekom ist in mehr als 50 Ländern vertreten. Im Geschäftsjahr 2016 haben wir mit weltweit rund 218300 Mitarbeitern einen Umsatz von 73,1 Milliarden Euro erwirtschaftet – rund 66 Prozent davon außerhalb Deutschlands (31. Dezember 2016).

Damit wir auch weiterhin erfolgreich sein können, entwickeln wir uns schon heute von der klassischen Telefongesellschaft hin zu einer Service-Gesellschaft ganz neuen Typs. Das Kerngeschäft, also der Be- und Vertrieb von Netzen und Anschlüssen, bleibt dabei die Basis. Gleichzeitig engagieren wir uns offensiv in Geschäftsfeldern, in denen sich für uns neue Wachstumschancen eröffnen. Da immer größere Datenmengen in immer größerer Geschwindigkeit transportiert werden müssen, bieten wir unseren Kunden Festnetz, Mobilfunk und Internet-Fernsehen (IP-TV) aus einer Hand. Dafür braucht es auch immer leistungsfähigere Netze. Deshalb investieren wir so viel wie kein anderer Anbieter in Deutschland in den Netzausbau – insgesamt mehr als 34 Milliarden Euro zwischen 2010 und 2016.

Unsere Sparte T-Systems bietet integrierte Lösungen für Geschäftskunden: Dazu gehören der sichere Betrieb der Bestandssysteme, klassische ICT-Services und Cloud-Lösungen ebenso wie neue Geschäftsmodelle und Innovationsprojekte rund um Zukunftsfelder wie Datenanalyse, Internet der Dinge, Maschine-zu-Maschine-Kommunikation (M2M) und Industrie 4.0.

Wie in der Grafik dargestellt, ist unser Konzern in vier operative Segmente gegliedert. Detaillierte Informationen zur Geschäftsentwicklung veröffentlichen wir im Geschäftsbericht 2016.

## AUF EINEN BLICK: ORGANISATIONSTRUKTUR



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

## VEREINFACHTE DARSTELLUNG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE DER DEUTSCHEN TELEKOM



## WESENTLICHKEITSPROZESS WEITER VERSTETIGT

Jedes Jahr 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. Dabei nutzen wir die Vorjahresergebnisse als Grundlage und bewerten diese vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen.

Diesen sogenannten Wesentlichkeitsprozess setzen wir seit 2015 gemäß der Methodik der Global e-Sustainability Initiative (GeSI) um. Diese Methodik umfasst 55 Themen, die für die ICT-Branche wesentlich sind. Sie lassen sich neun Kategorien zuordnen: „digitale Inklusion“, „Mitarbeiterbeziehungen“, „Klimawandel“, „Kreislaufwirtschaft“, „Beschaffung und Fertigung“, „Kundenbeziehungen“, „freie Meinungsäußerung und Datenschutz“, „Governance und Management“ sowie „Einflüsse auf die lokale Gemeinschaft und die Umwelt“. Der Vorteil der GeSI-Methodik ist der Fokus auf unser Kerngeschäft als ICT-Dienstleister. Zudem wurden die wesentlichen Themen unternehmensübergreifend gemeinsam erarbeitet und sind daher in der Branche anerkannt.

### Wesentliche Themen aus Stakeholder-Sicht

In unserer dauerhaften Online-Umfrage können unsere Stakeholder nicht nur Themen nach ihrer Bedeutung gewichten, sondern seit 2016 auch unsere Leistung in den jeweiligen Bereichen bewerten. Die Stakeholder werden dabei gebeten, die Themen zu beurteilen, die sich aus dem internen Wesentlichkeitsprozess ergeben haben. Durch diesen fortlaufenden, aufeinander aufbauenden Prozess ist gewährleistet, dass die Ergebnisse vergleichbar sind. Um die wesentlichen Themen unserer Stakeholder zu identifizieren, haben wir die Ergebnisse der Umfrage für den Zeitraum vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2016 ausgewertet. Die Online-Befragung finden Sie hier. Insgesamt sind Bewertungen von 143 Personen in die Auswertung eingeflossen:

- 53 Kunden
- 41 Mitarbeiter bzw. potenzielle Mitarbeiter oder Arbeitnehmervertreter
- 9 Analysten und Investoren
- 10 Teilnehmer aus Wissenschaft, Forschung und Bildung
- 12 NGO-Vertreter
- 4 Lieferanten
- 3 Regulatoren bzw. politische Entscheidungsträger
- 11 Befragte, die sich keiner der genannten Gruppen zugehörig fühlten

Neben der Themengewichtung und Leistungsbewertung umfasst die Umfrage auch offene Fragen. Die Rückmeldungen unserer Stakeholder aus dem Berichtszeitraum finden Sie hier.

Im Rahmen der Leistungsbewertung können die Stakeholder unsere Leistung im jeweiligen Themenbereich beurteilen. Für die Top-Themen Datenschutz, Datensicherheit und Cybersicherheit bescheinigten unsere Stakeholder uns eine sehr gute Leistung. Verbesserungspotenzial sehen sie hingegen bei den Themen „nachhaltiges Produktdesign“ und „gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen“.

### Wesentliche Themen aus Unternehmensperspektive

Die interne Themengewichtung schreiben wir von Jahr zu Jahr fort. Dazu führen wir bei Bedarf interne Workshops durch. Zuletzt haben im November 2015 zahlreiche Experten aus verschiedenen Fachbereichen der Telekom – darunter Personal, Innovation und Kommunikation – an einem solchen Workshop teilgenommen. Darin haben sie aus den 55 Themen der GeSI-Methodik diejenigen identifiziert, die aus interner Perspektive den größten Einfluss auf fünf zentrale Werttreiber unseres Geschäftserfolgs haben (siehe unten). Diese Werttreiber entsprechen ebenfalls der GeSI-Methodik:

- **Technologie und Innovation:** Steigende Ansprüche unserer Kunden an sichere und verschlüsselte Dienste führen dazu, dass beispielsweise Themen wie Datensicherheit und Cyber Security zu den bedeutendsten Treibern für Innovationen gehören.

- **Umsatzwachstum:** Durch den Netzausbau können wir neue Märkte und Kunden erschließen. Eine hohe Service-Qualität ist entscheidend für die Zufriedenheit unserer Kunden und wirkt sich somit direkt auf die Kundengewinnung und -bindung aus. Bislang sind Kundenanfragen zu nachhaltigen Produkten noch überschaubar, nehmen aber stetig zu. Deshalb wurde auch dieses Thema als wichtiger Treiber eingestuft.
- **Geschäftstätigkeit:** Welche Themen wirken sich positiv auf die Geschäftsprozesse aus oder tragen dazu bei, Kosten zu reduzieren? Hier wirken sich vor allem eine umfassende Mitarbeiterbindung und grundsätzliche Voraussetzungen wie Datensicherheit, Service-Qualität, Stakeholder-Einbeziehung und Compliance aus.
- **Mitarbeiterbeziehungen:** Großen Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität haben die Themen Talentakquise, Mitarbeiterbindung, Entwicklung und Personalabbau, Mitarbeiterbindung, Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter sowie Vielfalt und Antidiskriminierung. Auch eine serviceorientierte Unternehmenskultur (Service-Qualität), ethische Geschäftspraktiken sowie Transparenz wirken sich positiv auf die Mitarbeiterbeziehungen aus.
- **Reputation:** Hohe Transparenz und eine umfassende Berichterstattung stärken das Vertrauen in die Telekom. Themen wie Geschäftspraktiken, Service-Qualität, Datenschutz oder Arbeitsstandards in der Lieferkette können hingegen auch Reputationsrisiken beinhalten: Finden sich unsere Marken, Produkte oder Dienstleistungen im Zusammenhang mit diesen Themen in einer negativen medialen Berichterstattung wieder, kann dies unserer Reputation Schaden zufügen.

### ERGEBNIS DER WESENTLICHKEITSANALYSE

In unserer Stakeholder-Umfrage sowie in unserem internen Workshop können Themen als „sehr relevant“, „relevant“, „weniger relevant“ und „nicht relevant“ bewertet werden. 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.

## Wesentlichkeitsmatrix

Alle Themen für 2016

### Themenkategorien:

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

### Subjects:

- Abfall- und Emissionsmanagement in der Lieferkette
- Anpassung an die Auswirkungen des Klimawandels
- Arbeitsstandards in der Lieferkette
- Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels
- Benutzerzugangskontrollen und inhaltliche Standards/Sicherheit
- Bereitschaft und Reaktion im Katastrophenfall
- Beziehung zu Strafverfolgungsbehörden
- Cyber-Sicherheit
- Datenschutz
- Datensicherheit
- Disruptive Produktinnovationen
- Einbeziehung der Stakeholder
- Einflüsse auf die lokale Bevölkerung
- Einflüsse auf die unmittelbare Umwelt
- Elektronikschrott
- EMF
- Energieverbrauch in der Lieferkette und beim Transport
- Ethische Geschäftspraktiken und Compliance
- Flächennutzung
- Forschung und Entwicklung, lokale Innovation
- Freie Meinungsäußerung
- Gefahren- bzw. Schadstoffe



### Top-Themen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung der Deutschen Telekom

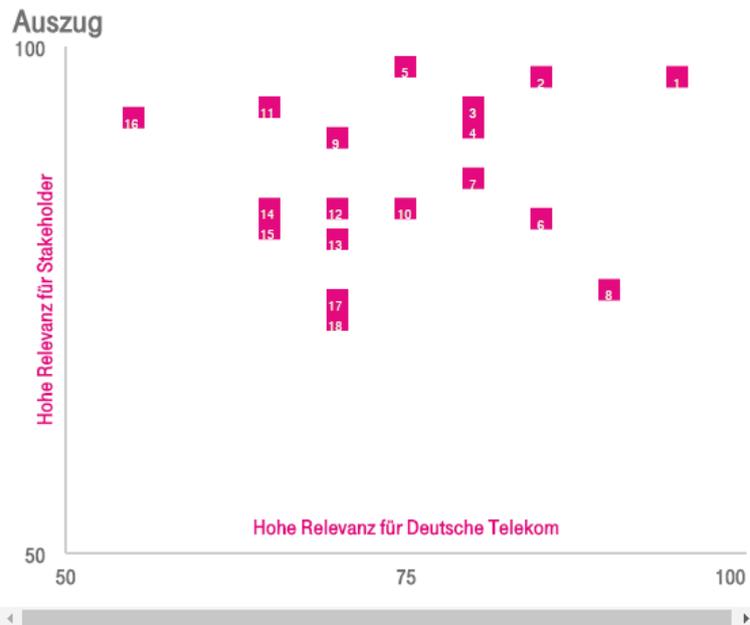
Als Top-Themen betrachten wir alle Themen, die im Wesentlichkeitsprozess im Durchschnitt mehr als 70 Punkte erzielt haben. Die folgende Matrix zeigt diese Themen auf einer Skala von 50 bis 100.

### Wesentlichkeitsmatrix

Top-Themen für 2016

### Wesentlichkeitsmatrix der Deutschen Telekom

- 1 Datensicherheit
- 2 Datenschutz
- 3 Cyber-Sicherheit
- 4 ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie
- 5 Mitarbeitereinbindung
- 6 Service-Qualität
- 7 ICT und Sicherheit von Kindern
- 8 Talentaquise, Mitarbeiterbindung, Entwicklung und Personalabbau
- 9 Transparenz und Reporting
- 10 Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels
- 11 Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen
- 12 Netzausbau
- 13 Ethische Geschäftspraktiken und Compliance
- 14 Einbeziehung der Stakeholder
- 15 Arbeitsstandards in der Lieferkette
- 16 Nachhaltiges Produktdesign
- 17 Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter
- 18 Vielfalt und Antidiskriminierung



## WESENTLICHE THEMEN DEN GRI-ASPEKTEN ZUGEORDNET

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

#	Wesentliche Themen	GRI-Aspekte	Managementansätze
1	Datensicherheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schutz der Privatsphäre von Kunden</li> </ul>	So schützen wir Verbraucher und Jugend
2	Datenschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundengesundheit und -sicherheit</li> </ul>	So schützen wir unsere Infrastruktur
3	Cybersicherheit		So schaffen wir die interne Voraussetzung für effektiven Datenschutz
4	ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produkte und Dienstleistungen</li> </ul>	So entwickeln wir nachhaltige Produkte und Dienste
5	Mitarbeiterbindung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis</li> <li>• Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen</li> </ul>	So nehmen wir unsere Verantwortung als Arbeitgeber wahr
6	ICT  und Sicherheit von Kindern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundengesundheit und -sicherheit</li> </ul>	So schützen wir Verbraucher und Jugend
7	Service-Qualität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen</li> </ul>	So gewährleisten wir eine hohe Service-Qualität
8	Talentakquise, Mitarbeiterbindung, Entwicklung und Personalabbau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigung</li> <li>• Aus- und Weiterbildung</li> </ul>	So investieren wir in Ausbildung und Entwicklung
9	Transparenz und Reporting	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (kein geeigneter GRI-Aspekt verfügbar)</li> </ul>	
10	Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emissionen</li> <li>• Energie</li> </ul>	So schützen wir das Klima So betreiben wir energieeffiziente Netze
11	Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (kein geeigneter GRI-Aspekt verfügbar, siehe <a href="#">Nachhaltige Produkte</a>)</li> </ul>	
12	Netzausbau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen</li> </ul>	So bauen wir unsere Infrastruktur aus
13	Ethische Geschäftspraktiken und Compliance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compliance</li> <li>• Korruptionsbekämpfung</li> </ul>	So stellen wir integriertes und rechtskonformes Verhalten sicher
14	Einbeziehung der Stakeholder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einbindung von Stakeholdern</li> </ul>	So stellen wir integriertes und rechtskonformes Verhalten sicher
15	Arbeitsstandards in der Lieferkette	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken</li> <li>• Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten</li> </ul>	So stellen wir integriertes und rechtskonformes Verhalten sicher So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
16	Nachhaltiges Produktdesign	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (kein geeigneter GRI-Aspekt verfügbar, siehe <a href="#">Nachhaltige Produkte</a>)</li> </ul>	
17	Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</li> </ul>	So sorgen wir für eine gesunde Belegschaft
18	Vielfalt und Antidiskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichbehandlung; gleicher Lohn für Frauen und Männer</li> <li>• Vielfalt und Chancengleichheit</li> </ul>	So achten wir Menschenrechte

# STAKEHOLDER-MANAGEMENT

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

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



## Kunden, potentielle Kunden und deren Vertreter

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

## Wirtschaft und deren Vertreter

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

## Wissenschaft, Forschung und Bildung

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

## NGOs und Interessengruppen

- Humanitäre und soziale Organisationen
- Wirtschaftsethik
- Multithematisch
- Kirchliche Hilfswerke, Kirchen

## Organisationen für andere Religionsgemeinschaften und gesellschaftliche Gruppierungen

- Stiftungen
- Umweltschutzorganisationen

## Medien

### CR und Nachhaltigkeit

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

## Politik

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

#### Mitarbeiter, potentielle Mitarbeiter und deren Vertreter

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

#### Lieferanten

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

#### Analysten, Investoren und deren Vertreter

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

#### SO BINDEN WIR UNSERE STAKEHOLDER EIN

Wir beziehen unsere Stakeholder systematisch in unser Unternehmenshandeln ein. Hierzu entwickelten wir 2011 eine Strategie zur Stakeholder-Einbeziehung, um unsere verschiedenen Aktivitäten konzernweit zu steuern. Die Strategie orientiert sich an den von der NGO AccountAbility entwickelten drei AA1000-Prinzipien Wesentlichkeit, Inklusivität und Reaktivität. Die Einhaltung dieser Prinzipien wurde 2013 entsprechend geprüft.

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

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

#### RÜCKMELDUNGEN AUS DER STAKEHOLDER-UMFRAGE

Unsere dauerhafte Stakeholder-Umfrage (zur Umfrage) umfasst neben der Themengewichtung (Ergebnisse 2016) und der Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung auch offene Fragen. Die wesentlichen Ergebnisse der Rückmeldungen aus dem Zeitraum von Januar 2016 bis Dezember 2016 fassen wir hier zusammen. Diese Ergebnisse nutzen wir, um unser Engagement weiterzuentwickeln.

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

- Stärkere Kundenorientierung und verbesserter Kundenservice
- Transparentere Informationen gegenüber den Kunden (zum Beispiel in Hinblick auf die Preisbildung) und stärkerer Fokus auf Privatkunden

- Reduktion mobilitätsbedingter Emissionen (dies bezieht sich auf CO<sub>2</sub>-Emissionen, Feinstaub und NO<sub>2</sub>-Emissionen)
- Gezieltere Ausrichtung der Aktivitäten im Bereich der unternehmerischen Verantwortung entlang des Kerngeschäfts
- Intensivere Einbindung der eigenen Mitarbeiter
- Mehr Aktivitäten zum Thema „Medienkompetenz“
- Erweiterung des nachhaltigen Produktportfolios und stärkere Kommunikation dazu

Anforderungen an die Nachhaltigkeitseigenschaften der Telekom-Produkte:

- Langlebigkeit
- Möglichkeit zum Recycling am Ende des Produktlebenszyklus
- Gewährleistung von Datenschutz und -sicherheit
- Transparente Produktinformationen

Anforderungen an den Netzausbau:

- Verbesserung der Netzqualität
- Günstiger Zugang für alle Marktteilnehmer

Erwartungen an die Nachhaltigkeitsbewertung in der Lieferkette:

- Stärkere Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Lieferantenbeauftragung

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

- Stärkung des Vertrauens in sichere Arbeitsplätze
- Förderung der Gleichberechtigung (beispielsweise von Frauen in technischen Berufen)
- Gute Arbeitsbedingungen im gesamten Konzern

Wünsche und Anregungen für eine bessere Berichterstattung:

- Aktivere Vermarktung des CR-Berichts (zum Beispiel über soziale Netzwerke)
- Kürzung des CR-Berichts (beispielsweise durch die stärkere Fokussierung auf wesentliche Themen)
- Einrichtung eines Newsletters für Nachhaltigkeitsinteressierte

#### FOKUS AUF DIALOG: KONZERNSEITE UND CR-BERICHT

2016 haben wir die Kommunikation in unserem CR-Bericht und auf unserer Unternehmenswebsite [www.telekom.com](http://www.telekom.com) noch stärker auf den Dialog mit unseren Stakeholdern ausgerichtet.

Mit dem vorliegenden Online-CR-Bericht 2016 machen wir es unseren Lesern noch einfacher, in den Dialog mit uns zu treten und uns unmittelbares Feedback zu unserer Nachhaltigkeitsleistung zu geben: Unter ausgewählten Inhalten finden sie eine Kommentarfunktion. Hier können sie Feedback zu den jeweiligen Themen geben oder Fragen stellen – Telekom-Experten antworten. Eine thematisch gegliederte Übersicht aller Kommentare findet sich im Unterkapitel „Expertenwissen“.

Mit dem Relaunch unserer Corporate Website [www.telekom.com](http://www.telekom.com) haben wir unseren digitalen Unternehmensauftritt 2016 neu ausgerichtet. Dieser zeichnet sich mit neuem Design, neuen Funktionen und erweitertem Dialog- und Service-Angebot aus. Herzstück ist der Feed, der alle aktuellen Nachrichten des Konzerns zusammenführt und die Corporate Website so zum digitalen „Hub“ macht. Die Inhalte des Feeds setzen sich aus Artikeln der Website sowie den Beiträgen der verschiedenen Social-Media-Kanäle der Telekom zusammen. Alle Informationen rund um das Unternehmen sowie die Dialogangebote werden somit in Echtzeit direkt auf der Startseite präsentiert. Besucher haben die Möglichkeit, viele Themen zu kommentieren und zu diskutieren. Über ein dynamisches Frage-und-Antwort-Modul (FAQ) kommen Interessierte zudem schnell zu Antworten auf ihre Fragen. Darüber hinaus können Fragen direkt an die Redaktion der Website gestellt werden.

Selbstverständlich sind CR-Bericht und Unternehmensauftritt voll responsiv, sodass sie mit jedem Gerät – egal ob Smartphone, Tablet, Laptop oder Desktop-PC – komfortabel genutzt werden können.

# STAKEHOLDER-EINBEZIEHUNG

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



## ÜBERSICHT MITGLIEDSCHAFTEN UND KOOPERATIONEN

### Wirtschafts- und Branchenverbände

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

### Zu den Themen Klima- und Umweltschutz

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

### Zu gesellschaftlichen Themen

- Bündnis für Verbraucherbildung
- Deutschland sicher im Netz (DSiN)
- London Benchmark Group
- Help e.V.
- Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement
- CCCD – WIE
- Aktion Deutschland Hilft e.V.
- Deutsches Rotes Kreuz
- DKMS Deutsche Knochenmarkspenderdatei gemeinnützige Gesellschaft mbH
- Lebenshilfe e.V.
- SOS-Kinderdorf e.V.
- Nummer gegen Kummer
- TelefonSeelsorge
- Deutsche Telekom Stiftung
- Deutschlandstiftung Integration
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAG)
- Friedrich-Ebert-Gymnasium Bonn
- Leitbild Deutsche Wirtschaft
- Wirtschaftsbeirat der GIZ

# POLITISCHE INTERESSENVERTRETUNG

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

## INSTRUMENTE ZUR POLITISCHEN INTERESSENVERTRETUNG

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

## INVESTITIONSANREIZE FÜR BREITBANDNETZE NOTWENDIG

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

Vor dem Hintergrund der ambitionierten Breitbandziele auf nationaler und europäischer Ebene muss es Kernaufgabe der Telekommunikations- und Regulierungspolitik sein, die Planungssicherheit und insbesondere die finanzielle Leistungsfähigkeit der investitionsbereiten Unternehmen im Markt zu verbessern. Nur so kann das Potenzial für einen wirtschaftlichen privaten Ausbau unter Einsatz aller verfügbaren Technologien ausgeschöpft werden. Dort, wo ein wirtschaftlicher Breitbandausbau nicht möglich ist, ist die öffentliche Hand gefordert, die Lücken mit technologie- und anbieterneutralen Förderprogrammen zu schließen. Eine zukunftsweisende Regulierung muss Investitionen in moderne Breitbandnetze aktiv unterstützen und unnötige finanzielle und bürokratische Belastungen für investierende Netzbetreiber vermeiden.

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

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

## BEWAHRUNG DES OFFENEN INTERNETS

Als Teil des sogenannten Telekom-Binnenmarktpaketes sind auf der Ebene EU-Regelungen zur Netzneutralität verabschiedet und per 30. April 2016 in Kraft gesetzt worden. Die neue Verordnung regelt insbesondere die zulässige Verkehrssteuerung, erhöht erneut die Anforderungen an die Transparenz und beschränkt die kommerzielle Produkt- und Dienstendifferenzierung im Internet.

Die Deutsche Telekom bleibt dem offenen Internet verpflichtet. Auch in Zukunft werden Inhalte und Dienste nach dem „BestEffort“-Prinzip im Internet zugänglich sein, das bedeutet: so gut es die zur Verfügung stehenden Ressourcen ermöglichen. Die Deutsche Telekom wird ihre Infrastruktur stetig ausbauen und optimieren, um den stark wachsenden Datenverkehr bewältigen zu können und Innovationen in ihrem Netz zu ermöglichen. Nur so können wir die steigende Nachfrage der Kunden bedienen und den Anspruch der Anbieter von Online-Inhalten und -Anwendungen erfüllen, ihre Dienste auch in Zukunft in entsprechender Qualität anzubieten. Dabei wären Telekommunikationsnetze ohne Netzwerkmanagement nicht zu betreiben.

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

## VERBRAUCHERPOLITISCHER DIALOG

Die Deutsche Telekom hat sich zum Ziel gesetzt, führender Telekommunikationsanbieter in Europa zu werden. Verbraucherpolitischen Themen haben wir daher auch 2016 eine hohe Priorität eingeräumt.

Zentrale Themen waren insbesondere

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

Im Bereich des verbesserten Anbieterwechsels im Festnetz hat die Deutsche Telekom im Jahr 2016 weitere wichtige Fortschritte erzielt – intern sowie gemeinsam mit anderen deutschen Telekommunikationsanbietern. Ziel ist es, den Wechsel für Verbraucher im Festnetz wie im Mobilfunk gleichermaßen einfacher und weitgehend unterbrechungsfrei auszugestalten. Die Deutsche Telekom steht in allen Themenfeldern für einen konstruktiven und lösungsorientierten Ansatz, der sich sowohl an den Verbraucherbedürfnissen als auch an den Unternehmensinteressen ausrichtet.

# COMPLIANCE

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

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
> Integres und rechtskonformes Verhalten im gesamten Konzern und bei Geschäftspartnern sicherstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Compliance-Organisation</li> <li>&gt; Compliance Risk Assessment</li> <li>&gt; Code of Conduct</li> <li>&gt; Richtlinien</li> <li>&gt; Beratung</li> <li>&gt; Trainings</li> <li>&gt; Kommunikationskampagnen</li> <li>&gt; Geschäftspartnerprüfungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; „Tell me!“-Hinweisgeberportal</li> <li>&gt; Compliance-Untersuchungen</li> <li>&gt; Falluntersuchungen</li> <li>&gt; Sanktionierung von Fehlverhalten</li> <li>&gt; Reporting</li> </ul>

## SO STELLEN WIR INTEGRES UND RECHTSKONFORMES VERHALTEN SICHER

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

## Ziele des Compliance-Management-Systems (CMS)

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

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

## Besonderer Fokus liegt auf der Vorbeugung

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

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

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

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

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

### Erkennen und Überwachen

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

### Compliance im Umgang mit Geschäftspartnern und Lieferanten

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

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

### ERNEUTE ZERTIFIZIERUNG DES COMPLIANCE-MANAGEMENTS

2016 haben wir unser Compliance-Management erneut mit dem Schwerpunkt „Antikorruption“ zertifizieren lassen. So wollen wir sicherstellen, dass wir Risiken konsequent begegnen und wirksame Prozesse im Unternehmen etabliert haben. Zehn Gesellschaften in Deutschland standen dabei auf dem Prüfstand; 13 Gesellschaften in anderen Ländern werden 2017 folgen.

Im Fokus der Zertifizierung standen Prozesse im Einkauf, Vertrieb, Personalbereich und bei Mergers & Acquisitions sowie die Themen Events, Spenden und Sponsoring. Hier ist die potenzielle Korruptionsgefahr am größten. Die Wirtschaftsprüfer haben die Prüfung der

Wirksamkeit des Compliance-Management-Systems (CMS) ohne einschränkende Feststellungen abgeschlossen. Details über die Prüfungsinhalte und geprüfte Unternehmensbereiche zu Antikorruption dokumentieren wir im Prüfbericht.

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

### UNTERNEHMENSKULTUR STÄRKEN, ZU WIDERSPRUCH ERMUTIGEN

Ein Compliance-Management-System (CMS) ist nur wirkungsvoll, wenn es auch im Arbeitsalltag gelebt wird. 2016 haben wir deshalb die Initiative „Transparente Unternehmenskultur“ gestartet, mit der wir integriertes Verhalten und eine Widerspruchskultur im Unternehmen stärken wollen. Das Projekt besteht aus zwei Grundpfeilern: Zunächst werden wir eine wissenschaftliche Studie durchführen, um die bestehende Unternehmenskultur der Telekom zu analysieren. Forschungspartner sind die ESMT Berlin und die Hertie School of Governance. Im Rahmen des Studienvorhabens werden wir im Frühjahr 2017 die Mitarbeiter von 25 nationalen und internationalen Gesellschaften zu einer Online-Befragung einladen, um die aktuelle Compliance-Kultur zu beleuchten. Zweiter Pfeiler der Initiative ist die Gründung eines unabhängigen Expertenkreises, der die Studie intensiv begleitet. Der Expertenkreis besteht aus Unternehmensvertretern sowie externen Experten aus NGOs, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft. Nach Abschluss der Online-Befragung bewertet der Expertenkreis die Ergebnisse und erarbeitet Vorschläge zur Stärkung unserer Unternehmenskultur. Diese werden dem Vorstand als Entscheidungsgrundlage für zukünftige Maßnahmen vorgelegt.

Darüber hinaus haben wir 2016 die Initiative „Speak-up Culture“ gestartet. Ziel dieser Initiative ist es, die Widerspruchskultur im Unternehmen zu stärken. Mitarbeiter sollen dazu ermutigt werden, Fehlverhalten zu melden oder rechtzeitig einzugreifen. Neben verschiedenen Kommunikationsmaßnahmen wird unter anderem eine Umfrage durchgeführt, bei der sich unsere Mitarbeiter zur Widerspruchskultur bei der Telekom äußern können und herausfinden können, welcher Widerspruchstyp sie sind. Das Ergebnis der Umfrage zeigt, dass es bereits eine Widerspruchskultur im Unternehmen gibt; diese muss jedoch weiter gestärkt werden. Besonders Führungskräfte müssen offen dafür sein, Widerspruch anzunehmen, und Zweifler müssen ermutigt werden, öfter ihre Meinung zu sagen. Die verschiedenen Maßnahmen werden durch Erfahrungsberichte von ehemaligen Hinweisgebern ergänzt.

### INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT ZUM THEMA COMPLIANCE

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

Um der internationalen Ausrichtung des Konzerns noch besser gerecht zu werden, besprechen wir strategische Themen zweimal im Jahr mit einem internationalen Beratungsteam (Compliance Advisory Team) und entwickeln einen gemeinsamen Compliance-Ansatz. Das Team gibt als „Trendsetter“ Impulse für die Gestaltung und Implementierung einer ausgewogenen Compliance bei der Deutschen Telekom. Die konzernweite Zusammenarbeit zum Thema Compliance fördern wir zudem durch Treffen von Vertretern aller Compliance-Organisationen der Landesgesellschaften. 2016 jährten sich die sogenannten International Compliance Days zum zwölften Mal: Etwa 140 Compliance-Verantwortliche aus 31 Ländern trafen sich am 13. und 14. April im Telekom-Forum in Bonn. Unter dem Motto „Teamwork, Excellence & Integrity“ tauschten sie sich über Compliance-Strategien und -Trends aus. Außerdem leiteten sie die Kampagne „Speak-up Culture“ ein, mit der wir Mitarbeiter ermutigen wollen, Fehlverhalten zu melden oder rechtzeitig einzugreifen.

### **KORRUPTIONSVORBEUGUNG UND -BEKÄMPFUNG**

#### **Alle Konzerneinheiten regelmäßig auf Korruptionsrisiken überprüft**

Zur Korruptionsvorbeugung und -bekämpfung führen wir zahlreiche Maßnahmen durch. Zentrale Grundlage unseres Compliance-Management-Systems ist das sogenannte Compliance Risk Assessment. Damit können wir Compliance-Risiken identifizieren und bewerten sowie geeignete Präventionsmaßnahmen einleiten. Konzernweit haben wir dazu einen jährlichen Prozess aufgesetzt: Dieser legt die Verantwortlichkeiten fest und definiert klare Bewertungskriterien, die nachvollziehbar dokumentiert werden. Die Auswahl der Gesellschaften, die am Compliance Risk Assessment teilnehmen, erfolgt nach einem reifegradorientierten Modell. Im Jahr 2016 haben 79 Gesellschaften teilgenommen.

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

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

### **Klare Regelungen bei Korruptionsverdacht**

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

### **„TELL ME!“-PORTAL: 121 HINWEISE EINGEGANGEN**

2016 sind über das „Tell me!“-Portal 121 Compliance-relevante Hinweise bei der Deutschen Telekom eingegangen (im Vorjahr 120 Hinweise). 14 Hinweise werden derzeit noch auf Plausibilität geprüft, 60 plausible Hinweise wurden weiterverfolgt (Stand Januar 2017). Von diesen haben sich 20 Fälle als Fehlverhalten bestätigt und wurden entsprechend geahndet. 26 Fälle befinden sich aktuell noch in der Untersuchung. Bestätigte Fälle werden konsequent, tat- und schuldangemessen sowie im Einklang mit den einschlägigen Rechtsvorschriften sanktioniert. Insgesamt bezogen sich 2016 die meisten Hinweise auf mögliche Fälle von Unterschlagung, Diebstahl und Betrug, Provisionsbetrug sowie Zielemanipulation.

### **ENGAGEMENT IN ANTIKORRUPTIONSINITIATIVEN**

Die Deutsche Telekom AG arbeitet regelmäßig in nationalen und internationalen Organisationen mit, die schwerpunktmäßig Compliance-Fragen, unter anderem Korruptionsbekämpfung, adressieren. Als Mitglied in Verbänden und Organisationen, wie zum Beispiel im Forum Compliance & Integrity des ZfW (Zentrum für Wirtschaftsethik), des DICO (Deutsches Institut für Compliance e.V.), der Bitkom (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.) nutzt sie die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch über Compliance-Fragen. Durch ihre Mitarbeit und den Erfahrungsaustausch leistet die Deutsche Telekom AG über die Konzerngrenzen hinweg einen wertvollen Beitrag zu den weltweiten Antikorruptionsinitiativen. Die gewonnenen Erkenntnisse nutzt die Deutsche Telekom AG für die fortlaufende Weiterentwicklung ihres Compliance-Management-Systems.

### **WESENTLICHE LAUFENDE RECHTSVERFAHREN**

Die Deutsche Telekom ist Partei in mehreren gerichtlichen und außergerichtlichen Verfahren mit Behörden, Wettbewerbern sowie anderen Beteiligten. Von besonderer Bedeutung sind aus Sicht der Deutschen Telekom die im Geschäftsbericht 2016 aufgeführten Verfahren.

# MENSCHENRECHTE

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

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
> Einhaltung der Menschenrechte im Konzern sicherstellen	> Programm zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht	> Kontaktstelle für Menschenrechte > Social Performance Report > Wirksamkeitsanalysen

## SO ACHTEN WIR MENSCHENRECHTE

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



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

## Instrumente zur Überprüfung möglicher Auswirkungen auf Menschenrechte

Wir nutzen zwei Instrumente, um die Einhaltung der Vorgaben der Sozialcharta zu überprüfen: Zum einen erstellen wir jedes Jahr einen zentralen Sozialbericht („Social Performance Report“), an dem sich 103 vollkonsolidierte Gesellschaften der Telekom beteiligten. Dieser verzeichnet für den Zeitraum zwischen Januar 2016 und Dezember 2016 keinerlei Verstöße gegen unsere Sozialcharta. Zum anderen betreiben wir seit 2013 eine zentrale Kontaktstelle für Menschenrechte. Diese ist unter anderem unter der öffentlichen E-Mail-Adresse [human-rights@telekom.de](mailto:human-rights@telekom.de) erreichbar. Weitere Eingaben erfolgten über das anonyme Hinweisgebersystem ohne Angabe der Absenderdaten. Alle Kontaktmöglichkeiten sind auf unserem Hinweisgeberportal „Tell me!“ zusammengefasst, das zur Aufklärung von Verstößen gegen gesetzliche und interne Vorschriften dient. Wir untersuchen alle Hinweise und leiten Gegenmaßnahmen ein, sofern sich die Hinweise als plausibel herausstellen. Wie wir mit den 2016 erhaltenen Mitteilungen umgegangen sind, erfahren Sie hier.

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

Dabei berücksichtigen wir auch die Ergebnisse des „Human Rights & Employee Relations Cockpit“ (Cockpit für Menschenrechte und Mitarbeiterbeziehungen). Mit diesem Instrument messen wir die Fortschritte der Landesgesellschaften anhand von fünf menschenrechtsbezogenen Kennzahlen:

1. Mitarbeiterzufriedenheit (Quelle: halbjährliche Puls-Befragung)
2. Bereitschaft, die Telekom als Arbeitgeber zu empfehlen (Quelle: halbjährliche Puls-Befragung)
3. Gesundheitsquote (Quelle: HSE Cockpit)
4. Arbeitnehmerseitige Kündigungen (Quelle: HSE Cockpit)
5. Landesspezifische Menschenrechtsrisiken (gemäß Maplecrofts „Human Rights Risk Index“)

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

### **HINWEISE UND ANFRAGEN AN DIE KONTAKTSTELLE FÜR MENSCHENRECHTE**

2013 haben wir eine Kontaktstelle für Menschenrechte bei der Deutschen Telekom eingerichtet. Im Zeitraum vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2016 erhielt die Kontaktstelle zehn Hinweise mit Menschenrechtsbezug, die entweder direkt über die E-Mail-Adresse der Kontaktstelle oder über das (anonyme) Hinweisgebersystem eingingen. Nicht alle Hinweise wurden als plausibel bewertet. Die meisten Hinweise bezogen sich auf die Themen „Meinungsfreiheit“ und „Verhaltenskodex“. Eine Anfrage bezog sich auf das Thema „Umsetzung der Menschenrechtsthemen bei der Deutschen Telekom“. Konkret wurde nach den Aktivitäten und dem Konfliktmanagement gefragt. Eine Anfrage bezog sich auf das Thema „gesellschaftliche Verantwortung“. Alle Hinweise wurden selbstverständlich vertraulich behandelt.

# RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT

Zu einem umfassenden Risiko- und Chancen-Management gehört für uns auch, Chancen und Risiken zu berücksichtigen, die aus ökologischen oder sozialen Aspekten resultieren bzw. aus der Führung unseres Unternehmens. Dazu binden wir alle relevanten Stakeholder aktiv und systematisch in den Prozess ein, aktuelle und potenzielle Risiken und Chancen zu ermitteln. Zudem engagieren wir uns in verschiedenen Arbeitsgruppen und Gremien. Das kontinuierliche Monitoring von ökologischen, sozialen und Governance-Themen geht einher mit der systematischen Ermittlung der Positionen unserer Stakeholder zu diesen Themen. Wichtige Tools dabei sind: unsere ganzjährige offene Online-Befragung für alle Stakeholder, unser zweimonatlicher NGO-Report, der die Presseveröffentlichungen der für uns relevanten NGOs systematisch auswertet, unsere Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Gremien zahlreicher nationaler und internationaler Unternehmens- und Sozialverbände, wie z. B. GeSI, Bitkom, Econsense und BAGSO, von uns organisierte Stakeholder-Dialogformate wie z. B. das CR-Forum und Dialogtage zu Nachhaltigkeit im Einkauf sowie unsere verschiedenen Publikationen, wie Pressespiegel und Newsletter. Folgende Themen haben wir als die wesentlichen unseres Nachhaltigkeits-Managements identifiziert.

## REPUTATION

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

## KLIMASCHUTZ

Im Rahmen unserer integrierten Klimastrategie befassen wir uns sowohl mit den Risiken als auch mit den Chancen, die der Klimaschutz für uns und unsere Stakeholder birgt. ICT-Produkte und -Dienstleistungen haben das Potenzial, in anderen Branchen fast zehnmal so viel CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen wie die ICT-Branche selbst verursacht (GeSI-SMARTer2030-Studie). So besteht die Möglichkeit, 20 Prozent der globalen CO<sub>2</sub>-Emissionen im Jahr 2030 einzusparen und bei gleichzeitigem wirtschaftlichen Wachstum die Emissionen weltweit auf dem

Niveau des Jahres 2015 zu halten. Damit verbunden ist ein zusätzliches Umsatzpotenzial von 6,5 Billionen US-\$, davon allein 2,0 Billionen US-\$ für die ICT-Industrie. Ferner können durch ICT-Lösungen insgesamt 4,9 Billionen US-\$ an Kosten eingespart werden. Konkret bedeutet dies beispielsweise, dass das in der Zeit von 2012 bis 2020 kumulierte Einsparpotenzial durch Breitband in Deutschland über 19 Mio. Tonnen CO<sub>2</sub> beträgt. Zudem können in der Zeit von 2015 bis 2020 durch die ökonomischen Impulse des Breitband-Ausbaus kumuliert 162 000 neue Arbeitsplätze geschaffen und das BIP um 47 Mrd. € gesteigert werden. Diese Entwicklung begleiten wir, indem wir unser Produkt-Portfolio hinsichtlich Nachhaltigkeitsvorteilen bewerten.

Unter den Risiken, die der Klimawandel mit sich bringt, sind bereits heute beispielsweise zunehmend extreme Wetterbedingungen erkennbar. Dies beeinflusst unsere Stakeholder unmittelbar, z. B. unsere Kunden, Zulieferer und Mitarbeiter. Einen Beitrag zur Vorbeugung können wir leisten, indem wir unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren. Auch darum haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere konzernweiten Emissionen, ohne Berücksichtigung unseres operativen Segments USA, bis 2020 im Vergleich zu 2008 um 20 Prozent zu senken. Außerdem birgt der Klimaschutz auch finanzielle Risiken, sei es durch die Einführung einer Abgabe für CO<sub>2</sub>-Emissionen oder erhöhte Energiekosten. Um den Risiken entgegenzuwirken, messen wir u. a. unsere eigene Energieeffizienz und entwickeln Maßnahmen, um diese zu verbessern. Darüber hinaus deckten 2016 drei unserer Landesgesellschaften (Magyar Telekom in Ungarn, OTE S. A. in Griechenland und T-Mobile Netherlands) ihren Strombedarf zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien und konnten so die Klimaschuttrisiken aktiv senken.

## LIEFERANTEN

Mehr Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette sehen wir als Chance – für unsere Reputation und unseren wirtschaftlichen Erfolg. So unterstützen wir strategische Lieferanten mit einem Entwicklungsprogramm dabei, Geschäftspraktiken einzuführen, die sozial und ökologisch verträglich sowie wirtschaftlich effizient sind. Das Programm zeigte auch im Berichtsjahr messbare Erfolge. Bessere Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten senken z. B. die Zahl der arbeitsbedingten Unfälle und die Fluktuationsrate. Dies steigert die Produktivität – bei gleichzeitig niedrigeren Kosten für Rekrutierung und Training. Wir stärken also nicht nur die CR-Performance bei unseren Lieferanten, sondern reduzieren auch identifizierte Risiken deutlich. Im Rahmen unserer globalen Beschaffungstätigkeiten können wir länder- und lieferantenspezifischen Risiken ausgesetzt sein. Dazu zählen z. B. der Einsatz von Kinderarbeit, die bewusste Inkaufnahme von Umweltschäden oder mangelhafte Arbeits- und Sicherheitsbedingungen vor Ort. Für uns können sich Reputationsrisiken, aber auch Lieferrisiken aus der Berichterstattung von NGOs oder Medien ergeben. Wir überprüfen unsere Lieferanten

systematisch und verringern so diese Risiken. Im renommierten Nachhaltigkeits-Rating von RobecoSAM wurde unser Lieferanten-Management im Berichtsjahr mit 98 von 100 Punkten bewertet: eine Steigerung im Vergleich zum Vorjahr um 5 Punkte. Unsere Kooperationen mit Lieferanten, die internationale Nachhaltigkeitsstandards einhalten, sichern eine hohe Produktqualität sowie eine zuverlässige Beschaffung.

## GESUNDHEIT UND UMWELT

Der Mobilfunk bzw. die elektromagnetischen Felder, die der Mobilfunk nutzt, lösen immer wieder Bedenken in der Bevölkerung über mögliche Gesundheitsrisiken aus. Dazu gibt es eine anhaltende öffentliche, politische und wissenschaftliche Diskussion. Die Akzeptanzprobleme in der Öffentlichkeit betreffen dabei sowohl die Mobilfunknetze als auch den Einsatz der mobilen Endgeräte. Im Mobilfunk-Bereich wirkt sich dies u. a. auf den Ausbau der Mobilfunk-Infrastruktur sowie auf die Nutzung von Mobilfunk-Endgeräten aus. Im Festnetz-Bereich betrifft dies den Absatz von herkömmlichen DECT-Geräten (digitale schnurlose Telefone) sowie von Endgeräten mit WLAN-Technologie. Es besteht das Risiko regulatorischer Eingriffe, wie etwa die Senkung der Grenzwerte für elektromagnetische Felder oder die Umsetzung von Vorsorgemaßnahmen für den Mobilfunk, z. B. durch Veränderungen im Baurecht oder Kennzeichnungspflichten für Endgeräte.

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

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

# DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

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

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Wirksamen Datenschutz sicherstellen und Vertrauen schaffen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Vorstandsressort und Konzernbereich für Datenschutz</li> <li>&gt; Geschäftseinheit „Telekom Security“</li> <li>&gt; Unabhängiger Datenschutzbeirat</li> <li>&gt; Privacy and Security by Design durch das Privacy-and-Security-Assessment-Verfahren</li> <li>&gt; Transparente Kommunikation und jährliche Berichterstattung</li> <li>&gt; Mitarbeiterschulungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Jährliches Konzerndatenschutzaudit zur Messung des Datenschutzniveaus im Konzern</li> <li>&gt; Risikobasiertes Jahresauditprogramm und Ad-hoc-Kontrollen</li> <li>&gt; Zertifizierungen</li> </ul>

## SO SCHAFFEN WIR DIE INTERNEN VORAUSSETZUNGEN FÜR EFFEKTIVEN DATENSCHUTZ

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

Im Jahr 2016 haben wir die neue Geschäftseinheit „Telekom Security“ gegründet, die zum 1. Januar 2017 ihr operatives Geschäft aufnehmen wird. Die neue Einheit bündelt die Sicherheitsaktivitäten aus verschiedenen Konzernbereichen und stärkt so unser Angebot an Cyber Security-Lösungen.

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

kation zum Standard wird.

### Konsequente Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit

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

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

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

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

### Regelmäßige Schulung unserer Beschäftigten

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

### Jährliche Überprüfung der Maßnahmen durch Audits und Zertifizierungen

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

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

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

### **EU-DATENSCHUTZVERORDNUNG: UNTERSTÜTZUNG BEI DER UMSETZUNG**

Im Mai 2016 hat die EU die sogenannte Datenschutzgrundverordnung verabschiedet, die 2018 in Kraft treten wird. Gesetze brauchen immer eine Interpretation, wie sie im Alltag umzusetzen sind. Deshalb hat der Bereich Group Privacy für den gesamten Konzern jetzt einheitliche Regeln erstellt: die sogenannten Binding Interpretations (dt. „verbindliche Interpretationen“). Sie wurden in Zusammenarbeit mit den Datenschutzexperten in den Landesgesellschaften erstellt. Die Binding Interpretations beinhalten konkrete Empfehlungen und Best-Practice-Beispiele zur Umsetzung der EU-Verordnung. Sie erläutern beispielsweise, wie eine Kundeneinwilligung aussehen muss oder wie Kundendaten auf Wunsch gelöscht werden müssen. In den kommenden Jahren werden wir mehr Praxiserfahrungen sammeln und die Interpretationen weiterentwickeln. Auch unsere Datenschutzzschulungen werden mit den neuen Inhalten angepasst.

### **INTERNATIONALER TRANSPARENZBERICHT VERÖFFENTLICHT**

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

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

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

# CR-RATINGS

## VERANTWORTUNG IM LIEFERKETTENMANAGEMENT

Auf höchster Ebene ist unser Personalvorstand verantwortlich für das Thema Lieferkette sowie die Umsetzung der Global Compact Prinzipien zu Menschenrechten und Arbeitsstandards.

## KONTAKTMÖGLICHKEITEN FÜR LIEFERANTEN

Im Falle, dass es bei Mitarbeitern entlang unserer Lieferkette Beschwerden geben sollte, können sie diese über unser Whistleblower Portal TELL ME melden. Der Kanal ist öffentlich über unser Corporate Internetportal zugänglich.

## UMFRAGEN LIEFERANTENAUDITS

2016 haben wir insgesamt 73 Audits (Vor-Ort-Bewertungen und Besuche) durchgeführt. Dabei werden Beschäftigte interviewt. Die Audits sind „semi-announced“. Das heißt, wir geben den Lieferanten den ungefähren Zeitraum der Überprüfungen im Vorfeld bekannt. Dies ist zwingend notwendig, um die Anwesenheit relevanter Funktionen und Vertreter bei der Überprüfung sicher zu stellen.

2016 haben wir zudem im Rahmen von JAC, unter Projektleitung von VODAFONE, ein Pilotprojekt gestartet, um eine ergänzende und zugleich optionale Form von Vor-Ort-Bewertungen zu erproben. Die Umfragen per Mobiltelefon gelten hauptsächlich potenziellen Bedürfnissen, Belangen und Problemen der Beschäftigten in Produktionsbetrieben. Die „Mobile Surveys“ können sowohl anonym als auch außerhalb des Betriebs erfolgen. Bei erfolgreicher Pilotierung erwägt JAC und wir als aktives Mitglied der Initiative, dieses Format neben den physischen Audits als ergänzendes Instrument zur Überprüfung der Produktionsbedingungen einzuführen.

## CALL-CENTER OUTSOURCINGS

Unsere Arbeitsstandards, vornehmlich belegt durch die Employee Relations Policy, den Code of Conduct, die Sozialcharta und die Antikorruptions- und Bestechungsrichtlinie gelten konzernweit. Sie sind zudem integraler Bestandteil von Verträgen mit unseren Geschäftspartnern und Lieferanten und daher auch bei Call-Center Outsourcings bindend.

## ARBEITSSTANDARDS BEI LIEFERANTEN

Die JAC Supply Chain Sustainability Guidelines [Link zum PDF] fordern von unseren Lieferanten das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld. Für die Arbeitszeit gelten folgende Mindeststandards: wöchentliche Arbeitswoche nicht über 48 Stunden, maximal zwölf Überstunden pro Woche und ein freier Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen. Die Anforderungen werden durch Vor-Ort-Audits geprüft.

## UMWELTANFORDERUNGEN AN LIEFERANTEN

Unsere CR-Klausel verpflichtet Lieferanten mit jeder Vertragsunterzeichnung, die gelieferten Waren und Dienstleistungen umweltfreundlicher und energieeffizienter zu machen sowie Auskunft über die verwendeten Inhaltsstoffe zu geben.

Hinsichtlich der in gelieferten Geräten enthaltenen Gefahrstoffe legen wir Grenzwerte für Phthalate, Antimon, Beryllium und Arsen fest und fordern Analyseergebnisse als Beweis, dass diese eingehalten werden. Zudem beschaffen wir ausschließlich halogenfreie Geräte nach RoHS (Restriction of Hazardous Substance)-Norm.

Wir verlangen von unseren Zulieferern Selbstauskünfte und führen Lieferantenkontrollen durch. Dabei prüfen wir unter anderem, ob unsere Lieferanten über ein Umweltmanagementsystem verfügen und wie sie ihren Energie- und Wasserverbrauch managen. Außerdem fragen wir sie explizit nach ihrem Abfallmanagementsystem. Zukünftig wollen wir unsere Anforderungen für Lieferanten über eine konzerninterne Environmental Guideline weiter erhöhen. Die Richtlinie wird entlang der gesamten Wertschöpfungskette klare Vorgaben zum Umweltschutz geben.

## SOZIALSTANDARDS BEI LIEFERANTEN

Wir verpflichten unsere Lieferanten nicht dazu, sich im Hinblick auf Umwelt- oder Sozialthemen extern zertifizieren zu lassen. Basierend auf unseren Erfahrungen aus Auditaktivitäten, besitzt jedoch die Mehrheit unserer relevanten produzierenden Lieferanten ein externes Zertifikat zur „Social Accountability“. Zudem steht die Überprüfung der wesentlichen sozialen Aspekte bei unseren Audits im Einklang mit entsprechenden internationalen Kriterien und Standards wie den ILO-Kernarbeitsnormen oder der SA8000-Zertifizierung.

## LEBENSSTANDARD BEI LIEFERANTEN

Die JAC Supply Chain Sustainability Guidelines [Link zum PDF] fordern einen fairen Lohn, der den Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht. Zudem wird mit dem Audit-Fragebogen die Ausstattung und Qualität der Arbeits-, Schlaf- und Kantinenbereiche geprüft.

## ESG KPIS „NACHHALTIGER EINKAUF“

Neben unserem seit 2012 verfolgten Ziel, den Anteil unseres Einkaufsvolumens, der durch Self Assessments und/oder Audits abgedeckt ist, zu erhöhen, haben wir zwei weitere ESG KPIs zur Steuerung festgelegt: Zum einen wollen wir das über das CDP Supply Chain Programm abgedeckte Bestellvolumen erhöhen. Zum anderen wollen wir den Anteil unserer CR-qualifizierten TOP 200 Lieferanten steigern. Um sie hierfür zu qualifizieren, setzen wir Self Assessments, Audits, Nachhaltigkeits-Workshops für Lieferanten und Lieferantenentwicklungsprogramme ein.

### KONFLIKTROHSTOFFE

Wir kaufen nicht selbsttätig Rohstoffe ein, erwarten aber dennoch von unseren produzierenden Lieferanten keine konfliktbehafteten Erze und/oder sonstige Rohstoffe in unseren Produkten zu verbauen. Unsere Anforderungen hierzu sind in unserem „Coltan Statement“ und „Statement on Extractives“ ausdrücklich und umfassend beschrieben. Diese Anforderungen sind integraler Bestandteil unserer Verträge mit produzierenden Lieferanten. Zudem unterstützen wir als GeSI Mitglied aktiv die Conflict-Free Smelters Initiative und ermuntern nachdrücklich unsere direkten und indirekten Lieferanten die CFSI Instrumente und Tools zu nutzen um eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung sicher zu stellen.

### UMGANG MIT KUNDENBESCHWERDEN

Ziel der Deutschen Telekom ist die sofortige, effektive und effiziente Behandlung von Beschwerden. Die Entschädigungsregel besteht darin, die Kundenzufriedenheit und Loyalität wiederzuerlangen und ist den internen Richtlinien zuzuordnen. Zum Umgang mit Gutschriften (Kulanz und Erstattung) existieren betriebliche Regelungen, an die sich die Mitarbeiter halten.

### ISO 14001 ABDECKUNG

In Deutschland liegt die Abdeckung des ISO 14001 Systems bei 100 % des Bezugsbereichs. International sind 93% der Beschäftigten mit ISO 14001 Zertifikaten abgedeckt, davon 77% über das zentrale Dachzertifikat.

### UMGANG MIT KLIMARISIKEN

Im Rahmen unserer integrierten Klimastrategie befassen wir uns sowohl mit den Risiken als auch mit den Chancen, die der Klimaschutz für uns und unsere Stakeholder birgt. Einen Beitrag zur Vorbeugung (Mitigation) können wir leisten, indem wir unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren. Leitend dafür ist unser Klimaschutzziel. Unter den Risiken, die der Klimawandel mit sich bringt, zeigen sich heute schon zunehmend extreme Wetterbedingungen. Klimaauswirkungen beeinflussen die Kontinuität unserer Geschäftsprozesse. Unsere interne Richtlinie „Group Policy on Continuity and Situation Management“ definiert die Verantwortlichkeiten, Prozesse und Maßnahmen zum Schutz vor Auswirkungen schädigender Ereignisse und Unterbrechungen. Sie legt außerdem den Umgang mit Notfall- und Krisensituationen, wie z.B. einer Flut, fest. Zusätzlich werden mögliche Folgen des Klimawandels bei der Planung unserer zukünftigen Geschäftstätigkeit berücksichtigt. So achten wir zum Beispiel darauf, unsere Netzinfrastruktur so aufzubauen, dass sie vor Unwettern, Temperaturveränderungen oder höheren Windgeschwindigkeiten geschützt ist. Der Klimawandel birgt auch finanzielle Risiken, sei es durch die Einführung einer Abgabe für CO<sub>2</sub>-Emissionen oder erhöhte Energiekosten. Um den Risiken entgegenzuwirken, messen wir unter anderem unsere eigene Energieeffizienz und entwickeln Maßnahmen, um diese zu verbessern.

Wir informieren unseren Vorstand vierteljährlich mit dem „Group Risk Report“ über aktuelle Klimarisiken. Weitere Informationen zum Risikomanagement können im Geschäftsbericht eingesehen werden.

Wir bewerten unser Produktportfolio hinsichtlich Nachhaltigkeitsvorteilen. So können wir mit innovativen Produkten und Diensten unseren Kunden helfen ihren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu reduzieren (Mitigation) oder besser mit den negativen Folgen des Klimawandels umgehen zu können (Adaptation). Sogenannte Echtzeitlösungen für die Landwirtschaft können den Einsatz von Düngemitteln, Saatgut oder Maschinen optimieren. Auch mit innovativen Projekten im Bereich Smart Cities leisten wir einen Beitrag zur Dekarbonisierung und Adaptation beispielsweise im Mobilitätssektor.

# KUNDEN & PRODUKTE

Wir bauen das Netz für die Gigabit-Gesellschaft. Digitalisierung verspricht das Leben der Menschen effizienter, komfortabler und nachhaltiger zu gestalten. Wir möchten möglichst vielen diese Vorteile bieten – und sie gleichzeitig vor Gefahren aus dem Netz schützen.

## INTERESSANTE THEMEN UND INHALTE

Timotheus Höttges,  
Vorstandsvorsitzender  
Deutsche Telekom, über  
Nachhaltigkeit



Unsere Beiträge zu den  
Sustainable  
Development Goals  
(SDGs)



„Initiative Transparente  
Unternehmenskultur“  
gestartet



Jetzt an der Stakeholder-  
Umfrage teilnehmen



Wesentlichkeit: unsere  
Top-Themen



Sustainable Finance:  
T-Aktie als nachhaltige  
Anlage



# SERVICEQUALITÄT

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

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Kundenzufriedenheit und -bindung steigern</li> <li>&gt; Ausweitung und Verbesserung digitaler Serviceangebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; K1 – Kunde zuerst</li> <li>&gt; eCompany Service</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; TRI*M-Methode</li> <li>&gt; Telekom Digital Share</li> </ul>

## SO GEWÄHRLEISTEN WIR EINE HOHE SERVICEQUALITÄT

„Kunden begeistern und Dinge einfacher machen“ – diesen Anspruch haben wir in unseren Konzernleitlinien fest verankert. Im Wettbewerb um die Gunst der Kunden spielt neben der Netzqualität und einem breiten Produktangebot vor allem die Service-Qualität eine immer größere Rolle. Die Zufriedenheit und Loyalität unserer Kunden erheben wir regelmäßig mit verschiedenen Instrumenten. Diese Ergebnisse fließen zum Teil auch in die Leistungsbewertung unserer Führungskräfte ein: Einige ihrer variablen Gehaltsanteile sind daran gekoppelt.

Wir entwickeln unseren Service kontinuierlich weiter. Dabei unterscheiden wir die Bereiche „Online-Services“ (zum Beispiel über Online-Formulare auf unserer Website), „persönlicher Service“ (zum Beispiel in unseren Filialen und am Telefon) sowie „vorausschauender Service“ (zum Beispiel proaktive Kundeninformation bei absehbaren Störungen). Unsere Maßnahmen haben wir in den beiden Programmen K1 – Kunde zuerst und e-CompanyService gebündelt.

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

## Indikator belegt Fortschritte bei der Kundenbindung

Mit dem sogenannten TRI\*M-Index messen wir die Kundenbindung und stellen uns einem regelmäßigen Wettbewerbsvergleich. Im Berichtsjahr 2016 lag der TRI\*M konzernweit bei 70,2 Punkten, gegenüber einem Vorjahreswert von 68,3. Für Deutschland liegt der Wert bei 60 Punkten (Vorjahr: 58). Damit haben wir unser Konzernziel einer leichten Steigerung sowohl für den Konzern als auch für Deutschland erreicht. Bis 2020 wollen wir in Deutschland jährlich eine Steigerung von zwei Punkten erzielen.

## KUNDEN BEGEISTERN MIT „K1 – KUNDE ZUERST“

Das Programm „K1 – Kunde zuerst“ ist ein wichtiges Instrument, um unsere Konzernleitlinie „Kunden begeistern und Dinge einfacher machen“ umzusetzen. Mit dem Programm wollten wir von 2012 bis 2016 die Zufriedenheit unserer Kunden steigern, ihre Bindung an die Telekom stärken, positive Kundenerlebnisse schaffen und Begeisterung entfachen – diese Ziele haben wir erreicht. Im Jahr 2016 haben wir dazu folgende Maßnahmen umgesetzt:

### Personalisierter Service

- Kunden, die im Festnetz von einem anderen Anbieter zur Telekom wechseln, erhalten seit Mai 2016 einen persönlichen Wechselberater. Der Berater steht dem Kunden in der Übergangszeit zur Seite. Das Angebot wurde im Vorfeld in einem Pilotprojekt getestet und von den Kunden sehr positiv bewertet.
- Mit dem Programm „Beschwerde 2.0 Mobilfunk“ haben wir 2016 ein neues Konzept für die Bearbeitung komplexer Beschwerden von Mobilfunk-Privatkunden eingeführt. Ziel ist es, diese Beschwerden schneller und zielführend zu bearbeiten.
- Bei unserem neuen persönlichen Rückrufservice wird der Kunde noch einmal mit dem gleichen Berater verbunden, mit dem er zuvor gesprochen hat. Er muss sein Anliegen also nicht erneut erklären. Dazu verschicken wir per SMS eine Nachricht, in der wir einen Rückruf des Kundenberaters anbieten. Dieser Service kann innerhalb von 48 Stunden nach dem ersten Kontakt genutzt werden.

### Vorausschauender Service

- Bei Netz- und Dienststörungen, die voraussichtlich mindestens fünf Stunden dauern werden, informieren wir unsere Kunden frühzeitig per SMS oder E-Mail.

- Vor allem in den Sommermonaten kommt es häufiger zu wetterbedingten Störungen aufgrund von Blitzeinschlag. Kunden in Gewitterregionen werden von uns per SMS vor dem Gewitter gewarnt. Darin geben wir ihnen Tipps, wie sie ihre elektronischen Geräte schützen können. Außerdem erläutern wir, was sie selbst tun können, falls es nach dem Gewitter zu Beeinträchtigungen kommt. Möglichst frühzeitig nach einem Blitzeinschlag werden die regionalen Außendienstmitarbeiter durch den technischen Service so eingeteilt, dass sie Störungen schnell beheben und den betroffenen Kunden konkrete Handlungshinweise geben können.

### Erfolgreiches Kundenprogramm: K1 zieht Bilanz

Nach fünf Jahren wurde das Programm K1 Ende des Jahres 2016 erfolgreich beendet. Seit dem Start des Programmes entwickelt sich die Weiterempfehlungsbereitschaft unserer Kunden positiv mit einem Gesamtindex-Prozessstracking von 7,36 Punkten im Jahr 2016 gegenüber 7,16 Punkten im Jahr 2012. Ausschlaggebend für die positive Entwicklung waren vor allem Programme wie der Willkommensgruß beim Umzug, der persönliche Wechselberater sowie die kontinuierliche Verbesserung und Automatisierung von internen Prozessen. Gegenüber dem Vorjahr konnte eine leichte Verbesserung von 0,01 Punkten erzielt werden.

Zudem konnten wir die mit unserem TRI\*M-Index gemessenen Werte für die Kundenbindung konsequent steigern. Bei den Privatkunden erreichte die Kundenbindung im Jahr 2016 den bisherigen Höchstwert von 59 Punkten (Im Jahr 2015: 52 Punkten). Auch beim gesamten TRI\*M-Index für Deutschland erzielten wir 2016 das bis dato beste Ergebnis von 60 Punkten. Dies ist eine Steigerung von vier Punkten im Vergleich zum Jahreswert von 2012 (56).

Die noch laufenden Maßnahmen unseres Programms K1 werden 2017 in bestehende Service-Strukturen oder andere Projekte überführt.

### PROGRAMM „ECOMPANY SERVICE“: NEUE DIGITALE SERVICE-ANGEBOTE

Wir wollen erreichen, dass unsere Kunden bei uns stets den besten Service erhalten – egal, ob sie persönlich, telefonisch oder online mit uns Kontakt aufnehmen. Das Programm „eCompany Service“ baut unsere Online-Services weiter aus und verbessert bereits bestehende Angebote. So werden Online-Services als zusätzlicher Kontaktkanal etabliert. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir im Berichtszeitraum verschiedene Maßnahmen entwickelt:

- Neben dem klassischen telefonischen Service bieten wir nun auch einen Text- und Videochat an. Der Chat kann auf Desktop-PCs ebenso wie auf mobilen Endgeräten genutzt werden.
- Wir verwenden das sogenannte Video-Ident-Verfahren, bei dem die Identität des Kunden per Videoanruf überprüft wird. So kann sich der Kunde bei der Mobilfunk-Bestellung online ausweisen. Das Verfahren wird auch von Banken eingesetzt.
- Diese und noch viel mehr Online-Services können über die MagentaSERVICE App genutzt werden, die wir in den vergangenen Monaten stetig weiterentwickelt haben. Die MagentaSERVICE App vereint unser gesamtes Service-Angebot für Mobilfunk- und Festnetz-Kunden in einer App. Unsere Kunden können damit ihren Datenverbrauch einsehen und Verträge verwalten. 2016 haben wir die App aktualisiert und durch neue Funktionen ergänzt. Beispiels-

weise können die Nutzer nun ihre Bankverbindung selbst ändern, ohne dass sie dazu Kontakt zum Kundenservice aufnehmen müssen. Außerdem können sie abfragen, ob eine Störung in ihrem Anschlussbereich vorliegt. Dabei informieren wir auch über die voraussichtliche Dauer der Störung.

- Der neue „Digitale Störungsassistent“ bietet unseren Kunden schnelle und direkte Hilfe. Dabei handelt es sich um einen sogenannten Chatbot – also eine Software, die mit Menschen textbasierte Dialoge führen kann. Der Assistent kann einfache und mittelschwere Fragen rund um Verkabelung, Installation und Störungen automatisch beantworten. Neben Schritt-für-Schritt-Lösungen gibt er auch Empfehlungen und Hilfe in Form von Anleitungen, Bildern und Videos. Mit diesem Angebot können unsere Kunden einige Anliegen selbst lösen.

### VERANTWORTUNGSBEWUSSTER UMGANG MIT INTERNET UND SMARTPHONES

Wir bei T-Mobile Netherlands halten es für unsere Pflicht, über die Vorteile und Risiken von Smartphones zu informieren. Diesem Ziel dienen die folgenden Projekte:

#### Schulden vermeiden und finanzielle Probleme lösen

Zahlreiche Haushalte in den Niederlanden befinden sich in finanziellen Schwierigkeiten. Daher haben wir verschiedene Projekte ins Leben gerufen, um Kunden bei der Vermeidung von Schulden zu helfen. Es gibt viele Gründe, weshalb Menschen Probleme haben, ihre monatlichen Rechnungen zu bezahlen.

- **Unterricht zum Thema Schuldenvermeidung in Schulen während der „Geldwoche“:** Diese landesweite Projektwoche wird vom Finanzministerium organisiert und richtet sich vornehmlich an Grundschulen. Da 90 Prozent der Kinder ihr erstes Smartphone im Alter von elf oder zwölf Jahren erhalten, bot T-Mobile Netherlands Unterrichtseinheiten an, in denen den Kindern erklärt wurde, wie sie hohe Kosten bei der Nutzung von Handys vermeiden und verantwortungsvoll mit dem Handy umgehen können. 2016 beteiligten sich fast 150 Mitarbeiter an diesem Programm und erreichten damit über 4500 Kinder. Das dabei verwendete Unterrichtsmaterial wurde vom Unternehmen bereitgestellt.
- **Finanzcafés:** In Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen Organisation Humanitas und anderen Unternehmen (z. B. Versicherungen) versuchen wir, Menschen bei finanziellen Problemen direkt zu helfen. Ehrenamtliche Mitarbeiter von Humanitas haben einen direkten Ansprechpartner im Unternehmen, um Schuldenprobleme ihrer Klienten schnell zu lösen. Hunderte von Menschen mit Zahlungsschwierigkeiten besuchen diese Finanzcafés. Sie sollen deshalb künftig in den Niederlanden flächendeckend angeboten werden.
- **Bündnis gegen Armut:** Diese Partnerschaft von Geschäftsbanken, Versicherungen, Energieversorgern, Gerichtsvollziehern, Inkassounternehmen, Universitäten und Steuerbehörden hat das Ziel, Armut in den Niederlanden zu bekämpfen. 2016 gab es mehrere Sitzungen, bei denen Ideen und mögliche Ansätze diskutiert wurden. Ein Ergebnis dieser Treffen war eine Fernsehsendung zum Thema Menschen in Armut.

- Kundenkontakt-Team:** Ein Team engagierter T-Mobile-Mitarbeiter wendet sich telefonisch an Kunden, die im Zahlungsverzug sind. Statt sie zur Zahlung aufzufordern, werden die Kunden gefragt „Wie geht es Ihnen? Wir schätzen Sie als treuen Kunden. Können wir Ihnen helfen?“ Dabei wird davon ausgegangen, dass alle Kunden grundsätzlich zur Zahlung bereit sind und dass sich für Kunden mit Finanzproblemen immer eine geeignete Lösung finden lässt. Das Team war so erfolgreich, dass es 2016 um 8 zusätzliche Mitarbeiter erweitert wurde, damit diese kundenfreundliche Lösung noch mehr Menschen zugute kommt.
- Schuldenvermeidung durch Produktdesign:** Wir fühlen uns dafür verantwortlich, unsere Kunden vor Betrug, unerwartet hohen Kosten und Rechnungen, dem Abschluss von zu teuren Verträgen und Telefonschulden zu schützen. Daher haben wir neue Dienste (Stel Samen Stel Bij) eingeführt, mit denen die Kunden die Nutzung ihres Vertrags jederzeit anpassen können. Mit der App von T-Mobile haben Kunden in Echtzeit Einblick in aktuelle Kosten- und Nutzungsdaten. Bei sehr hoher Nutzung nehmen wir umgehend mit den betroffenen Kunden Kontakt auf, um ihnen unerwartet hohe Rechnungen zu ersparen. Ist ein Kunde nicht erreichbar, werden die Leistungen vorübergehend ausgesetzt.

**Sicherheit im Straßenverkehr**

Im September 2014 starteten das niederländische Verkehrsministerium und die Organisation „Safe Traffic in the Netherlands“ die Kampagne „Keep Your Eyes on the Road“ zur sicheren Handy-Nutzung im Straßenverkehr. T-Mobile Netherlands war das erste Telekommunikationsunternehmen, das sich dieser Kampagne anschloss. Eine ähnliche Initiative wurde zur Förderung des sicheren Fahrradverkehrs ins Leben gerufen, da 20 Prozent aller Fahrradunfälle in den Niederlanden durch die Nutzung sozialer Medien im Straßenverkehr verursacht werden. Die „fietsmodus-app“ aktiviert auf dem Handy einen Offline-Modus im Straßenverkehr, der ähnlich funktioniert wie der Flugzeugmodus. 2016 verschenkten wir 3 Fahrräder an Schüler, die die App am meisten genutzt hatten. Diese Fahrräder waren mit besonderen Klingeln ausgestattet, die wir zusammen mit einem Startup-Unternehmen entwickelt haben. Die Klingeln schalten Handys automatisch in den „Flugzeugmodus“, damit Kinder nicht durch Anrufe oder Apps abgelenkt werden.

**Kampagne „Boefproof“**

Wie kann man Handys für Diebe unattraktiv machen? Darum ging es in einer landesweiten Informationskampagne, an der wir zusammen mit dem niederländischen Justizministerium sowie mit Smartphone-Herstellern und anderen Telekommunikationsanbietern teilnahmen. Diese Kampagne lief drei Wochen lang im Fernsehen, im Radio, auf Plakaten und online.

2016 war durch viele Initiativen geprägt, mit denen wir die Öffentlichkeit über Smartphone-Nutzung aufklärten. Zu Beginn des Jahres stellten wir eine umfassende Q&A-Liste mit nützlichen Tipps und Tricks auf unserer Homepage ein. Außerdem entwickeln wir eine E-Learning-Plattform für Lehrer, die sich mit finanziellen Aspekten, Betrug und der Nutzung sozialer Medien befasst und für den Einsatz im Schulunterricht vorgesehen ist. Unser Quiz über Online-Sicherheit war unser Beitrag zur niederländischen „Woche des Medienwissens“ und zur Kampagne „Wachsam im Netz“. Mit unserer Initiative „T-Mobile Help“ werden ältere Mitbürgerinnen und Mitbürger im richtigen Umgang mit ihren Smartphones geschult.

**AUSZEICHNUNGEN FÜR UNSEREN SERVICE**

**TÜV Rheinland: Prädikat „gut“ für Telekom Service**



Der TÜV Rheinland hat 2016 erneut untersucht, wie zufrieden unsere Kunden mit unserem Service sind. Für die Studie wurden in einer repräsentativen Stichprobe 2550 Kunden aus Deutschland befragt, wie zufrieden sie mit unserer Service-Hotline, den TelekomShops und dem technischen Service sind. Aufgrund des positiven Feedbacks haben wir zum vierten Mal in Folge das TÜV-Siegel mit der Gesamtnote „gut“ erhalten.



**Deutschland TEST 2016: Bester Online-Service**

Die Telekom hat in Deutschland den besten Online-Service. Das hat eine Studie von „Deutschland TEST“ (einer Marke der Zeitschrift Focus Money) und Statista ergeben. Dafür wurde der Online-Service von 40 Unternehmen aus den Branchen Telekommunikation, Versicherungen, Banken und Transportwesen untersucht. Bei der Bewertung spielten Service-Chats und -Communities ebenso eine Rolle wie die Dialogqualität über soziale Netzwerke wie Facebook und Twitter.



**Deutschland TEST 2016: „Service-König“**

Bereits zum zweiten Mal hat „Deutschland TEST“ bundesweit die Service-Qualität in 34 Branchen untersucht. Die Telekom ist Sieger in der Kategorie „Telekommunikation“. Für den Test wurden Kunden in den 40 größten deutschen Städten befragt. Insgesamt wurden so mehr als 300000 Stimmen erfasst und ausgewertet.



**CHIP Hotline-Test 2017**

In Zusammenarbeit mit Statista, einem der größten Marktforschungsunternehmen, hat CHIP den großen Hotline-Test 2017 durchgeführt. Über einen Zeitraum von acht Wochen wurden die Service-Hotlines von insgesamt 150 Unternehmen aus zwölf Branchen mit über 9000 Testanrufen geprüft und abschließend in Rankings zusammengefasst. Im Fokus der Prüfung standen vor allem die Themen Service, Wartezeit, Erreichbarkeit und Transparenz. Die Telekom erhielt im Bereich Mobilfunk in der Gesamtbewertung die Auszeichnung „sehr gut“ für ihre Mobilfunk-Hotline und wurde Testsieger in der Kategorie „Service“. Im Bereich Festnetz erhielt die Festnetz-Hotline ebenfalls in der Gesamtbewertung die Auszeichnung „sehr gut“.





### Focus Money „Doppel-Flatrates“

Für Focus Money hat das Vergleichsportal Check24.de im April 2016 in einem umfangreichen Test das Preis-Leistungs-Verhältnis von Doppel-Flatrates für Festnetz-Telefonie und Internet von insgesamt zehn Telekommunikations- und Kabelanbietern untersucht. Geprüft wurden dabei Preis, Service und Tarifbedingungen. Den „Besten Service“ erhalten die Kunden demnach bei der Telekom.



### Kundenservice gewinnt European Business Award

Beim Finale des European Business Award (EBA) wurde der Kundenservice der Telekom Deutschland ausgezeichnet. Er gehört zu den zehn besten Unternehmen in der Kategorie „Customer Focus“. Europaweit hatten sich mehr als 32000 Unternehmen aus 33 Ländern für den Award beworben. Zuvor war unser Kundenservice in der gleichen Kategorie deutscher Landessieger (National Champion) geworden. So hatte er sich für die finale europaweite Ausscheidung des EBA qualifiziert.

### Auszeichnung mit dem „International Business Excellence Award“



### International Business EXCELLENCE AWARDS 2016

2016 haben wir den „International Business Excellence Award“ in der Kategorie „Kundenerlebnis und Kundenwahrnehmung“ gewonnen. Ausgezeichnet wurden wir für das Programm „Voice of the Customer“, unsere internationale Kundenkontaktsanalyse. Damit sammeln wir über alle Kontaktkanäle hinweg Kundenfeedback ein. Insgesamt erhalten wir so jährlich mehr als fünf Millionen Rückmeldungen. Das System wird bereits in zwölf Ländern in Europa genutzt.

# INFRASTRUKTURAUSBAU

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

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 95 Prozent Abdeckung LTE bis 2018</li> <li>&gt; 80 Prozent Abdeckung VDSL Vectoring bis 2018</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Integrierte Netzstrategie</li> <li>&gt; Umstellung auf IP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Stand Netzabdeckung</li> </ul>

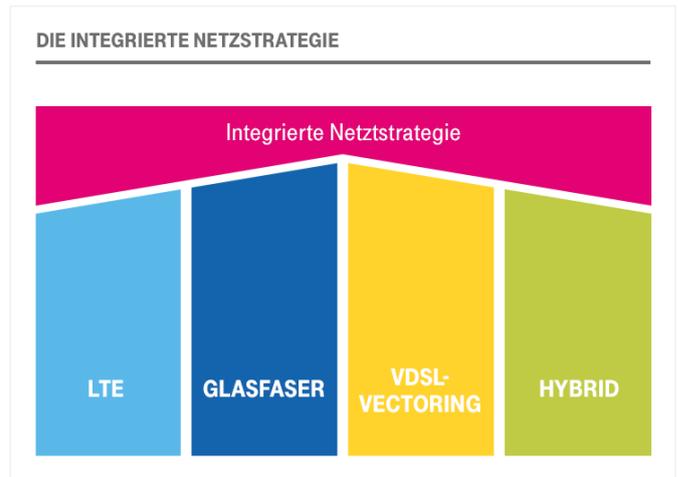
## SO BAUEN WIR UNSERE INFRASTRUKTUR AUS

Die weltweite Datenmenge wird 2020 zehnmals größer sein als noch 2013. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des amerikanischen IT-Unternehmens EMC. Statt 4,4 wären dann pro Jahr 44 Billionen Gigabyte in den Netzen unterwegs. Allein in Deutschland soll die Menge an digitalen Daten von derzeit 230 auf 1100 Milliarden Gigabyte steigen. Um dieses Volumen zu bewältigen, müssen die Netze stetig weiter ausgebaut werden.

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

### Netzausbau auf vier Säulen

Die integrierte Netzstrategie (INS) der Telekom in Europa setzt auf die vier Säulen LTE, Glasfaser, VDSL-Vectoring und Hybrid. In Deutschland bildet neben der Erweiterung des LTE-Mobilfunknetzes der Ausbau von Glasfaser in Verbindung mit VDSL-Vectoring-Technik kurz- und mittelfristig den Schwerpunkt der INS.



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

### Erneuerung der Netzarchitektur

Wir wollen unsere Netze schneller und effizienter machen. Hierfür werden wir sämtliche nicht mehr benötigten, auf analoger Netztechnik beruhenden PSTN (Public Switched Telephone Network)-Plattformen abschalten und bis zum Jahr 2018 das gesamte Telefonnetz auf IP-basierte Anschlüsse umstellen. Der Betrieb des Telekommunikationsnetzes der Telekom (Festnetz und Mobilfunk) in Deutschland wird durch die Umstellungen zum Jahr 2020 und weitere effizienzverbessernde Maßnahmen rund 40 Prozent weniger CO<sub>2</sub>-Emissionen verursachen als 2008. Einen wichtigen Beitrag zur Gesamtreaktion leistet der Umbau zur IP-Technologie, deren Energiebedarf im Vergleich zur bisher eingesetzten Netztechnik wesentlich geringer ist.

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

**NEUER MOBILFUNK-STANDARD: REVOLUTION STATT EVOLUTION DER NETZE**

Der aktuelle Mobilfunk-Standard LTE ist ein Standard der vierten Generation (4G). Seine Möglichkeiten sind noch lange nicht ausgeschöpft. LTE entwickelt sich stetig weiter und kann so die Anforderungen von Privatkunden nach immer größeren Bandbreiten gut erfüllen. Dennoch nimmt der Nachfolger des LTE-Standards, 5G, bereits Formen an. In der Telekommunikationsbranche wird derzeit eine intensive Diskussion darüber geführt, welche Bestandteile dieser neue Standard haben wird. Ziel ist es, sich auf eine global einheitliche Definition von 5G zu einigen. Viele Unternehmen teilen unsere Auffassung, dass die LTE-Technik der vierten Generation höchstwahrscheinlich Bestandteil eines künftigen 5G-Standards bleiben wird. Sie bildet quasi den Grundstein für dessen Leistungsfähigkeit. Damit werden wir auch in Zukunft die wachsenden Anforderungen von Privatkunden erfüllen können.

Aber 5G wird noch sehr viel mehr können: Die neuen Funktionen werden in erster Linie für die Industrie interessant sein. Denn damit werden neue Geschäftsmodelle möglich, die nach heutigen Maßstäben gar nicht denkbar sind: Dazu gehören innovative Lösungen für die Gesundheits- oder Automobilbranche. Alles in allem bietet die kommende Generation je nach Anwendungsfall eine 1000-fach höhere Kapazität, eine zehnmal höhere Geschwindigkeit, eine zehnmal geringere Reaktionszeit (sogenannte Latenzzeit) und 1,5-mal mehr Mobilität im Vergleich zu herkömmlicher Technik.

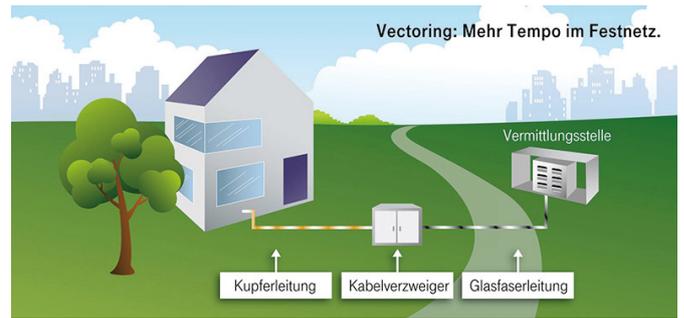
Die Entwicklungsschritte auf dem Weg zu 5G präsentierten wir unter anderem auf dem Mobile World Congress im Frühjahr 2016 in Barcelona: das weltweit erste voll funktionsfähige Ende-zu-Ende-5G-Netzwerk. Neben hohen Übertragungsgeschwindigkeiten wies das Modell minimale Latenzzeiten von weniger als einer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

**AUSBAU DES GLASFASERNETZES VORANGETRIEBEN**

Mit mehr als 400000 Kilometern Länge betreibt die Telekom bereits heute das größte Glasfasernetz in Europa. Die Nachfrage nach höheren Bandbreiten im Netz steigt jedoch immer weiter an. Um unseren Geschäftserfolg langfristig zu sichern, bauen wir daher unser Glasfasernetz weiter aus. Unser Ziel: Bis zum Jahr 2018 wollen wir 80 Prozent der deutschen Bevölkerung mit mindestens 50 Mbit/s versorgen – vorbehaltlich regulatorischer Änderungen.

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

	DSL □ 16.000	FTTC mit VDSL-Vectoring	FTTH
Download	bis zu 16 Mbit/s	bis zu 100 Mbit/s	bis zu 200 Mbit/s
Upload	bis zu 2,4 Mbit/s	bis zu 40 Mbit/s	bis zu 100 Mbit/s



Durch Vectoring werden die elektromagnetischen Störungen ausgeglichen, die es zwischen den Kupferleitungen auf dem Weg in die Haushalte gibt. Das ermöglicht deutlich schnellere Datenübertragungen mit Geschwindigkeiten von bis zu 100 Mbit/s. Die Technik dafür wird in den Kabelverzweigern installiert.

**WEITERER AUSBAU DES LTE-MOBILFUNKNETZES**

Der Ausbau der Mobilfunk-Technologie LTE im Telekom-Netz ist 2016 europaweit weiter vorangeschritten. Ende 2016 lag die Netzabdeckung durchschnittlich bei 84 Prozent der Bevölkerung. Damit haben wir in den europäischen Landesgesellschaften unsere Ziele erreicht.

In Deutschland lag die Netzabdeckung Ende 2016 bei knapp 92 Prozent der Bevölkerung – bis Ende 2018 wollen wir 95 Prozent erreichen. Etwa 75 Prozent aller Funkmasten in Europa sind derzeit mit LTE ausgerüstet. Dabei sind an fast jedem vierten LTE-Standort bereits zwei oder mehr Frequenzbänder aktiv. Dies sorgt für größere Reichweiten und höhere Geschwindigkeiten.

**Ein-Gigabit-Schallmauer durchbrochen**

Gemeinsam mit dem Gerätehersteller Huawei haben wir 2016 erstmals die Ein-Gigabit-Schallmauer für mobile Datentransfers im LTE-Netz durchbrochen. Bei einer Livedemonstration in Berlin gelang die Premiere mit einer Übertragung von 1,22 Gigabit über das Mobilfunknetz der Deutschen Telekom. Für den Test kam die aktuellste LTE-Advanced-Pro-Technologie zum Einsatz: Sie bündelt mindestens drei Frequenzbänder und erreicht so hohe Geschwindigkeiten.

**SCHNELLER INTERNET-ZUGANG AN BORD**

Die Deutsche Telekom und Inmarsat wollen Fluggästen in Europa künftig einen noch besseren Internet-Zugang an Bord von Flugzeugen bieten. Im Rahmen einer strategischen Partnerschaft etablieren die Unternehmen derzeit das European Aviation Network (EAN).

2016 haben wir die ersten LTE-Standorte in England installiert. Insgesamt sollen rund 300 neue LTE-Basisstationen in Europa für das EAN eingerichtet werden.

Im November 2016 fand der erste erfolgreiche Testflug in Großbritannien statt: Bei zahlreichen Übergängen zwischen den Mobilfunk-Stationen blieben die Verbindungen stets stabil. Dieses Ergebnis hat die Erwartungen übertroffen und wertvolle Daten für die Entwicklungsteams geliefert.

Nach dem laufenden Testflugprogramm wird das EAN ab Mitte 2017 verfügbar sein.

### PANEUROPÄISCHES NETZ (PAN-NET) NIMMT GESTALT AN

Bislang haben die europäischen Landesgesellschaften jeweils eigene Infrastrukturen betrieben und ihre Dienste eigenständig entwickelt. Die Umstellung auf IP-Technologie – die bis 2018 abgeschlossen sein soll – ermöglicht es hingegen, gemeinsam neue Dienste zu entwickeln und diese über Landesgrenzen hinweg zu teilen. Mit dem Aufbau eines paneuropäischen Netzes wollen wir dieses Potenzial ausschöpfen.

Im paneuropäischen Netz sollen künftig einzelne Dienste wie SMS, Voicemail oder E-Mail in Form von „Produktbausteinen“ für alle Länder bereitgestellt werden. Die Basis dafür schafft unsere Pan-Net Cloud. Jede Landesgesellschaft kann die Bausteine so für sich zusammensetzen, dass sich ein passendes Angebot für ihren lokalen Markt und ihre Kundenbedürfnisse ergibt. Außerdem können wir so neue Lösungen innerhalb weniger Tage in ganz Europa anbieten.

2016 haben wir in Ungarn die erste „Produktionsstätte“ für solche Dienste im paneuropäischen Netz in Betrieb genommen. Der Standort bildet damit den ersten Eckpfeiler unseres paneuropäischen Netzes. Für das Management und die Steuerung der neuen Infrastruktur haben wir bereits 2015 eine eigene Gesellschaft gegründet: „Deutsche Telekom Pan-Net“ in der Slowakei. 2017 wollen wir zwei weitere Standorte in Polen und Griechenland aufbauen.

### UMSTELLUNG AUF IP-TECHNOLOGIE SCHREITET VORAN

Wir arbeiten daran, unser Telefonnetz auf IP-basierte Anschlüsse umzustellen. Die Umstellung soll in Deutschland bis 2018 abgeschlossen sein. Mit der IP-Technologie werden Telefongespräche nicht mehr analog oder über ISDN-Technik übertragen, sondern in Form von Datenpaketen – so, wie es im Internet und im Mobilfunk schon lange Standard ist. Der Energiebedarf der IP-Technologie ist im Vergleich zur bisher eingesetzten Netztechnik wesentlich geringer. Daher trägt der Umbau dazu bei, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken.

Ende 2016 haben wir in Deutschland einen wichtigen Meilenstein erreicht und die Hälfte unserer Anschlüsse – rund zwölf Millionen – auf IP umgestellt. Nachdem der Schwerpunkt lange Zeit darauf lag, die Anschlüsse von Privatkunden umzustellen, rücken seit 2016 zunehmend auch unsere Geschäftskunden in den Fokus. Von bundesweit etwa 3,5 Millionen Geschäftskundenanschlüssen waren Ende des Jahres über eine Million auf IP umgestellt.

Auch in den übrigen EU-Ländern bauten wir den Anteil der IP-Anschlüsse weiter aus. Kroatien, Montenegro, die EJR Mazedonien und die Slowakei sind bereits zu 100 Prozent auf IP umgestellt. Ungarn folgt Mitte 2017. In Griechenland und Rumänien soll die Umstellung wie in Deutschland bis 2018 abgeschlossen sein.

### MOBILFUNKNETZ IN DEUTSCHLAND AUSGEZEICHNET



#### Connect Festnetztest (08/2016): Testsieger

Als einziger bundesweiter Anbieter erhielten wir im August 2016 beim Festnetztest der deutschen Fachzeitschrift „Connect“ die Gesamtnote „sehr gut“. Ob Telefonie, Internet oder Internet-Fernsehen – in allen Bereichen konnte wir uns gegen die Wettbewerber behaupten.



#### CHIP Handy-Netztest (1/2017): Erster Platz

Wir haben den Mobilfunknetz-Test der Fachzeitschrift „Chip“ nicht nur in der Kategorie „Netzqualität gesamt“, sondern auch in der Kategorie „Netzqualität LTE“ gewonnen. Besonders die Netzverfügbarkeit von 95 Prozent beeindruckte die Tester. Nur bei 5 Prozent der Messungen gab es kein Netz.



#### Connect Mobilfunknetztest (1/2017): Erneut auf Platz 1

Bereits zum sechsten Mal in Folge haben wir den Mobilfunknetztest der Fachzeitschrift „Connect“ gewonnen. In dem Test, bestehend aus den Kategorien Sprache und Daten, erhielten wir als einziges Unternehmen die Note „sehr gut“.

# NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTE

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

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

Seit mehreren Jahren bieten wir beispielsweise Dienste zur Dematerialisierung von Geschäftsabläufen wie RechnungOnline, zur Digitalisierung von Arbeitsabläufen oder Cloud Computing an. Gleichzeitig ist es unser Ziel, möglichst vielen Menschen die Chance zu geben, an der Informationsgesellschaft teilzuhaben und die damit verbundenen Möglichkeiten zu nutzen. Menschen mit altersbedingten und körperlichen Einschränkungen beispielsweise erleichtern wir den Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln. Wir entwickeln hierzu Produkte und Dienste, die ihren Bedürfnissen entsprechen, und arbeiten kontinuierlich daran, die Nutzerfreundlichkeit weiter zu erhöhen. Zusätzlich bietet die Telekom konzernweit verschiedene Sozialtarife an, die einkommensschwachen Kunden und Menschen mit Behinderungen ermöglichen, zu günstigen Konditionen zu telefonieren und zu surfen.

Neben der Entwicklung innovativer Lösungen investieren wir auch in umfassende Forschungsarbeit, wie im Bereich M2M. Dafür verantwortlich ist unsere zentrale Forschungseinrichtung, die T-Labs. 2016 flossen im gesamten Konzern 84,1 Millionen Euro in Forschung und Entwicklung. Zusätzlich engagieren wir uns bei der Finanzierung von Lehrstühlen, kooperieren mit Universitäten und unterstützen innovative Geschäftsideen mit unserem Start-up-Inkubator hub:raum.

## SO ENTWICKELN WIR NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTE

Wir wollen das Nachhaltigkeitspotenzial von ICT systematisch nutzen. Deshalb entwickeln wir immer mehr Produkte, die auch einen positiven Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung leisten. Unser Fokus liegt dabei auf den Wachstumsfeldern Machine2Machine-Kommunikation, Smart Home und E-Health. Nachhaltige Produkte sind auch ein wichtiger Pfeiler unserer integrierten Klimastrategie.

Das Management des Themas „nachhaltige Produkte“ erfordert konsequente Maßnahmen in allen Stufen der Wertschöpfungskette. Da wir kein Hersteller sind, sondern unsere Produkte selbst von Lieferanten beziehen, setzen wir bereits im Einkauf an: So stellen wir sicher, dass in der Lieferkette Nachhaltigkeitskriterien eingehalten werden. Wir streben an, unsere Produkte mit anerkannten Umweltzeichen wie dem Blauen Engel oder dem TÜV-Umweltzeichen „Certified Green Product“ auszuzeichnen. Die strengen Anforderungen der Siegel geben uns Hinweise, wie wir unsere Produkte weiter verbessern können. Außerdem helfen uns die Umweltzeichen dabei, unsere Kunden über Nachhaltigkeitsvorteile zu informieren. Am Ende des Lebenszyklus von Produkten tragen wir dazu bei, dass diese weiter genutzt oder fachgerecht recycelt werden. So führen wir beispielsweise regelmäßig Handy-Rücknahme-Kampagnen durch.

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

### Fortschritte messbar gemacht

Unsere Fortschritte messen wir mithilfe von verschiedenen Kennzahlen. Beispielsweise ermitteln wir seit 2014 auch den Umsatzanteil, den wir mit Produkten und Diensten erwirtschaften, die basierend auf einer Nutzen-Risiko-Analyse als nachhaltige Produkte klassifiziert sind. Das Ergebnis: Im Jahr 2015 erwirtschafteten wir 39 Prozent unseres Gesamtumsatzes mit solchen Produkten. Für bestimmte Bereiche wie E-Health oder Smart Home haben wir zudem Erfolgsziele, zum Beispiel Umsatzziele, als internes Kontrollinstrument definiert. Mit dem ESG KPI Handy-Rücknahmen messen wir die Wirkung unserer Rücknahme-kampagnen.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
> Anteil nachhaltiger Produkte und Dienste erhöhen	> Aufbau eines nachhaltigen Produktportfolios > Produktzertifizierung (z.B. Blauer Engel) > Förderung von Innovationen	> Anteil des Umsatzes mit nachhaltigen Produkten am Gesamtumsatz > KPI Handy-Rücknahmen

### ANALYSE DER NACHHALTIGKEITSVORTEILE UNSERER PRODUKTE FORTGESETZT

Ein Baustein unserer integrierten Klimastrategie ist es, die Nachhaltigkeitsvorteile unseres Produktportfolios zu untersuchen. Zusammen mit externen Experten haben wir 2014 begonnen, unser Portfolio anhand von Nachhaltigkeitsaspekten zu analysieren (Zur Analyse). Die aktuelle Analyse aus dem Jahr 2016 zeigt: Der Umsatzanteil der Produkte und Dienste, denen Nachhaltigkeitsvorteile zugeordnet werden können, wächst. 2015 haben wir bereits 39 Prozent unseres Umsatzes mit solchen Produkten erzielt, 2014 waren es noch 37 Prozent (ohne T-Mobile USA).

Beispiele für solche Nachhaltigkeitsvorteile sind: reduzierte CO<sub>2</sub>-Emissionen dank virtueller Meetings anstelle von Geschäftsreisen, eine verbesserte medizinische Versorgung durch E-Health-Lösungen oder Ressourcenschonung durch den Ersatz von physischen Endgeräten durch digitale Lösungen (zum Beispiel Telefonie über den Laptop anstatt des Festnetz-Telefons).

Insgesamt haben wir bislang 17 Produktgruppen detailliert auf ihren Nachhaltigkeitsbeitrag und die daraus abgeleiteten Geschäftspotenziale untersucht (Stand Ende 2016). Für eine Auswahl dieser Produkte haben wir die Vorteile im Hinblick auf alle drei Säulen der Nachhaltigkeit (ökologisch, sozial und ökonomisch) grafisch aufbereitet:

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



### NACHHALTIGKEITSVORTEILE VON B2B-CLOUD-LÖSUNGEN IN DEUTSCHLAND

FÜR KLEINE UND MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN (KMU)

UMWELTVORTEIL

Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen  
**21 TONNEN**  
weniger CO<sub>2</sub> Emissionen



ENTSPRICH



**1%**  
der CO<sub>2</sub>-Gesamtemissionen  
des Unternehmens könnten jährlich gespart  
werden\*

WIRTSCHAFTLICHER VORTEIL

Kosteneinsparung  
**€ 7.000**  
Stromkosten



ENTSPRICH



**9%**  
der Gesamtstromkosten  
des Unternehmens könnten jährlich gespart  
werden\*

\*Berechnungsgrundlage: KMU mit 100 Beschäftigten

FÜR DIE GESELLSCHAFT

Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen

durch breitbandgestützte B2B-Cloud-Lösungen für alle KMU in Deutschland

**300.000 Tonnen**

CO<sub>2</sub> könnten von 2015 bis  
2020 jährlich eingespart  
werden



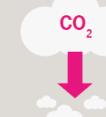
Berechnungsgrundlage für Deutschland: KMU mit 100 Beschäftigten, die gegenwärtig lokal installierte E-Mail-, CRM- und Groupware-Lösungen nutzen und alle drei Dienste in die Cloud migrieren. Weitere Details zu den zugrunde liegenden Annahmen sind vom Bereich B2B Cloud Solutions der Deutschen Telekom erhältlich.

### NACHHALTIGKEITSVORTEILE VON B2B-CLOUD-LÖSUNGEN IN DEUTSCHLAND

FÜR KLEINE UND MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN (KMU)

UMWELTVORTEIL

Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen  
**21 TONNEN**  
weniger CO<sub>2</sub> Emissionen



ENTSPRICH



**1%**  
der CO<sub>2</sub>-Gesamtemissionen  
des Unternehmens könnten jährlich gespart  
werden\*

WIRTSCHAFTLICHER VORTEIL

Kosteneinsparung  
**€ 7.000**  
Stromkosten



ENTSPRICH



**9%**  
der Gesamtstromkosten  
des Unternehmens könnten jährlich gespart  
werden\*

\*Berechnungsgrundlage: KMU mit 100 Beschäftigten

FÜR DIE GESELLSCHAFT

Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen

durch breitbandgestützte B2B-Cloud-Lösungen für alle KMU in Deutschland

**300.000 Tonnen**

CO<sub>2</sub> könnten von 2015 bis  
2020 jährlich eingespart  
werden



Berechnungsgrundlage für Deutschland: KMU mit 100 Beschäftigten, die gegenwärtig lokal installierte E-Mail-, CRM- und Groupware-Lösungen nutzen und alle drei Dienste in die Cloud migrieren. Weitere Details zu den zugrunde liegenden Annahmen sind vom Bereich B2B Cloud Solutions der Deutschen Telekom erhältlich.

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

**FÜR TV-NUTZER**

<p><b>UMWELTVORTEIL</b> Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen</p>  <p><b>20,44 kg</b> CO<sub>2</sub> könnten jährlich durch weniger und energieeffizienter Verbraucher-Hardware eingespart werden*</p>	<p><b>UMWELTVORTEIL</b> Reduzierter Materialverbrauch</p>  <p><b>1,8 kg</b> Material für STB-Geräte könnten durch den Einsatz der virtuellen TV STB eingespart werden*</p>	<p><b>WIRTSCHAFTLICHER VORTEIL</b> Kosteneinsparungen</p>  <p><b>63 €</b> Kosten könnten jährlich durch den Wegfall des Entgelts für die STB-Miete und durch reduzierten Energieverbrauch eingespart werden*</p>
---	---	---

\*Berechnete Durchschnittsvorteile pro TV-Nutzer

**FÜR DIE GESELLSCHAFT**

Für die Gesellschaft entstehen folgende Vorteile, wenn klassische TV STB komplett durch virtuelle TV STB ersetzt werden:

<p><b>UMWELTVORTEIL</b> Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen</p>  <p><b>47.000 Tonnen</b> CO<sub>2</sub> könnten insgesamt jährlich eingespart werden</p>	<p><b>WIRTSCHAFTLICHER VORTEIL</b> Kosteneinsparungen</p>  <p><b>146 Mio. €</b> Gesamtkosten für alle TV-Nutzer könnten jährlich eingespart werden</p>
---	---

**UMWELTVORTEIL**  
**Reduzierter Materialverbrauch**



**4.200 Tonnen**  
Material für STB-Geräte könnten insgesamt eingespart werden

Berechnungsgrundlage für Deutschland: Ersatz klassischer TV STB durch Smart TV, TV-Sticks oder Mini-STB. Weitere Details zu den zugrunde liegenden Annahmen sind vom Bereich Virtualized TV STB der Deutschen Telekom erhältlich.

### PILOTPROJEKT ZUR BEWERTUNG DER NACHHALTIGKEITSLEISTUNG UNSERER PRODUKTE

Studien wie GeSI #SMARTer2030 belegen, dass Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) einen wirksamen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten können. Viele unserer Produkte bieten neben einem ökonomischen Mehrwert auch soziale und ökologische Vorteile. Diesen Mehrwert zu beziffern und somit messbar zu machen ist eine Herausforderung. Wir stellen uns dieser Aufgabe und erproben dazu unterschiedliche Ansätze: Neben der Etablierung eines nachhaltigen Produktportfolios beteiligen wir uns parallel auch am branchenweiten Pilotprojekt Sustainability Assessment Framework (kurz SASF) der Global e-Sustainability Initiative (GeSI). Ziel dieses Pilotprojekts ist es, ein Instrument zu entwickeln, mit dem eine Vielzahl von ICT-Produkten und Diensten anhand ihrer Nachhaltigkeitsleistung bewertet werden können. Die Ergebnisse sollen auch dazu dienen, Risiken in der Wertschöpfungskette zu identifizieren. Die Bewertungskriterien des SASF beschränken sich nicht nur auf Umweltaspekte, sondern beinhalten auch soziale Kriterien wie die Einhaltung von Menschenrechten, oder Kundenanforderungen wie Kostentransparenz und Datenschutz. Mit diesem ganzheitlichen Ansatz setzt das SASF neue Maßstäbe für die Produktbewertung in der ICT-Branche.

Wir haben SASF seit 2015 mitentwickelt und waren 2016 an der Pilotstudie – einem ersten Praxistest – beteiligt. Dazu haben wir mit der Nachhaltigkeitsbewertung eines ausgewählten Produkts gestartet. Im Fokus der Pilotphase stand der Austausch mit anderen teilnehmenden Unternehmen: Ziel war es, herauszufinden, ob die teilnehmenden Unternehmen bei der Bewertung ähnliche Herausforderungen zu bewältigen haben.

2017 werden wir weitere Produkte bewerten. Anschließend werden wir entscheiden, ob SASF als Messinstrument in unsere Prozesse integriert werden kann.

### M2M-KOMMUNIKATION: CHANCEN DER DIGITALISIERUNG

Maschinen und Produkte werden immer intelligenter: Autos kommunizieren mit der Werkstatt, Container mit dem Frachtschiff. Die Technologie, die diese Entwicklungen möglich macht, heißt „Machine2Machine Communication“, kurz M2M. Bis zum Jahr 2020 soll die Anzahl der M2M-Verbindungen weltweit auf 2,5 Milliarden steigen. Für uns ist „Machine2Machine Communication“ ein wichtiges Wachstumsfeld.

Mit M2M können Prozesse verschiedener Endgeräte, Fahrzeuge oder ganzer Industrieanlagen optimal aufeinander abgestimmt werden. Dies erhöht die industrielle Produktivität, sorgt für eine effiziente Logistik und hilft so nicht zuletzt auch dabei, Energie zu sparen und Ressourcen zu schonen.

Mit unserem Engagement in der Machine2Machine-Kommunikation unterstützen wir die Initiative „Industrie4.0“ der deutschen Bundesregierung. Ziel ist der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Technologiestandorts Deutschland.

### Neue Funktechnologie ermöglicht innovative Anwendungen

Unsere Netze schaffen die Grundlage für zahlreiche M2M-Anwendungen, denn Mobilfunk-Technik gehört zum wichtigsten Übertragungsweg jeder M2M-Verbindung. Dabei gewinnt die Funktechnologie „Narrow-Band-Internet of Things“ (NB-IoT) zunehmend an Bedeutung. Im Gegensatz zu Breitbandanwendungen, bei denen große Datenmengen übertragen werden können, ist die Narrowband-Technologie (dt. Schmalband) speziell darauf ausgerichtet, sehr kleine Datenpakete zuverlässig zu übertragen. NB-IoT zeichnet sich durch einen niedrigen Energiebedarf und eine hohe Reichweite aus und ermöglicht es, Geräte kostengünstig zu vernetzen. Beispielsweise ist die Technologie für Anwendungen in der Logistik sehr gut geeignet. Bei der Nachverfolgung von Transportcontainern etwa ist es ausreichend, ihren aktuellen Standort etwa einmal stündlich zu melden. Dabei müssen jeweils nur sehr geringe Informationsmengen in kleinen Datenpaketen übertragen werden – und das nicht zwingend in Echtzeit. NB-IoT basiert auf vorhandenen Standards und kann somit in bestehenden Netzen betrieben werden. Die Technik wurde im Frühjahr 2016 zugelassen. Wir waren an der Entwicklung eines einheitlichen NB-IoT-Standards federführend beteiligt.

### Beispiel: Der Hafen der Zukunft

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



**Leitsätze für mehr Datenschutz**

Für den Umgang mit den bei der M2M-Kommunikation gesammelten Daten haben wir im Jahr 2016 Datenschutz-Leitsätze formuliert. Die sechs Regeln legen unter anderem fest, wie die Telekom mit personenbezogenen Daten umgeht.

**SMART CITIES: INNOVATIVE LÖSUNGEN FÜR INTELLIGENTE URBANE RÄUME**

In Städten entsteht ein Großteil der weltweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen. Gleichzeitig können sie auch Treiber und Ausgangspunkt einer nachhaltigen Entwicklung sein. Die Deutsche Telekom will mit innovativen Lösungen die Transformation von Städten in intelligente urbane Räume mitgestalten. Dazu beteiligen wir uns international an zahlreichen Projekten:

**„mySMARTLife“ in Hamburg**

Die Stadt Hamburg hat 2016 gemeinsam mit den Städten Nantes und Helsinki den Zuschlag für das EU-Leuchtturmprojekt „mySMARTLife“ erhalten. Über einen Zeitraum von fünf Jahren werden zahlreiche Maßnahmen realisiert, die die Transformation zur „Smart City“ einleiten sollen.

Kernthemen dieser Leuchtturmprojekte sind der vermehrte Einsatz von erneuerbaren Energien, klimafreundliches Wohnen sowie klimaschonende Mobilität. Beispielsweise soll im Projektgebiet Hamburg-Bergedorf der Einsatz von Elektrofahrzeugen gefördert werden. Auch intelligente Straßenlaternen kommen zum Einsatz. Alle Projekte werden durch eine aktive Bürgerbeteiligung begleitet. Hinter dem Hamburger Projektantrag stehen insgesamt 14 Partner, darunter neben uns auch der Bezirk Bergedorf, die HafenCity Universität, die Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Stromnetz Hamburg, die Verkehrsbetriebe Hamburg-Schleswig-Holstein und Volkswagen. Gefördert wird das Projekt im Rahmen des Forschungs- und Innovationsprogramms „Horizon2020“ der Europäischen Union. Die Projektergebnisse werden mit anderen Leuchtturmprojekten in der EU verglichen. Außerdem wird geprüft, welche Maßnahmen in den Folgestädten des Projektes – Varna (Bulgarien), Bydgoszcz (Polen), Rijeka (Kroatien) und Palencia (Spanien) – übernommen werden können.

**Intelligente Straßenlaternen sparen Strom**

Die Stadt Monheim am Rhein hat 2016 in einem Pilotprojekt neue Straßenlaternen installiert: Sie benötigen weniger Energie, sind dimmbar und können ferngesteuert werden. Das Pilotprojekt wurde in Zusammenarbeit mit der Telekom und der städtischen Tochtergesellschaft MEGA (Monheimer Elektrizitäts- und Gasversorgung GmbH) umgesetzt.

Für die Pilotphase wurden die Lampenköpfe der Straßenlaternen ausgetauscht und durch zeitgemäße, sparsame LED-Technik ersetzt. Die neuen Leuchten entsprechen optisch den bisherigen Altstadtlaternen, der Stromverbrauch pro Laterne sank jedoch von vorher 70 auf nur noch 22 Watt pro Stunde – eine Ersparnis von nahezu 70 Prozent. Zusätzliche Energie spart die Stadt in den Nachtstunden, wenn der Verkehr zur Ruhe gekommen ist. Denn die Lampen lassen sich über das von der Telekom bereitgestellte Lichtmanagement auch aus der Ferne dimmen. Die intelligenten Leuchten erleichtern der MEGA zudem die Wartung ihrer Lampen: Durch die Vernetzung können sie technische Ausfälle künftig selbst melden.

**Kick-off: Das größte Smart-City-Pilotprojekt in Kroatien**

Im März 2016 startete Hrvatski Telekom in Dubrovnik das größte Smart-City-Projekt in Kroatien mit einem Investitionsvolumen von mehr als 200 000 Euro. Dubrovnik ist jetzt offiziell die erste Smart City von HT für Innovation, Test, Entwicklung und Vertrieb.

Durch die Installation magnetischer Parksensoren an 30 Parkplätzen erhalten Fahrer Echtzeitinformationen über freie Parkplätze. Die Sicherheit in der Stadt wird durch großflächige Videoüberwachung verbessert. Verkehrsverstöße, Geschwindigkeitsüberschreitungen, Überholvorgänge und widerrechtliche Nutzung der linken Fahrspur werden erfasst. Ebenso das Parken im Parkverbot. Wir stellen kostenloses flächendeckendes Hochgeschwindigkeits-WLAN in der Stadt zur Verfügung. Eine intelligente Lösung für die Straßenbeleuchtung steuert Lichtintensität und Energieverbrauch auf der Grundlage von Fußgänger- und Verkehrsaufkommen und ermöglicht somit erhebliche Energieeinsparungen. Sensoren helfen uns dabei, die Luftqualität und andere Umweltparameter zu überwachen.

HT hat außerdem ein intelligentes Erfassungssystem für die Müllabfuhr in Koprivnica eingeführt. Abfallbehälter mit installierten Chips übertragen in Echtzeit Informationen über den Füllstand im Container. Das System errechnet und plant dann eigenständig den passenden Rhythmus der Müllentsorgung.

**Telekom Romania kündigt erstes Smart-City-Projekt in Rumänien an**

Wir haben 2016 unser erstes integriertes Smart-City-Projekt in Rumänien auf den Weg gebracht. Im Tineretului Park in Bukarest werden moderne Technologien für intelligentes Parken, WLAN, Sicherheit und intelligente Beleuchtung eingesetzt. Alle Technologien werden auf einer Plattform im Internet der Dinge integriert. Das Projekt sorgt dafür, dass die Parkbesucher sich sicherer und wohler fühlen können.

Mithilfe der App „Tap&Park“ können Autofahrer leicht feststellen, wo in der Nähe des Parks Parkplätze frei sind. Die lokalen Behörden können anhand der Daten Informationen über die Belegung von Parkraum und

die Verkehrsdichte in der Gegend erhalten. Weitere Gebiete von Bukarest sollen in die App integriert werden. Außerdem werden die Nutzer benachrichtigt, wenn ihre Parkzeit abläuft.

Dank der WLAN-Lösung können Besucher kostenlosen Internetzugang in einem ausgewiesenen Bereich des Parks nutzen. Sie kann um eine Datenanalysefunktion erweitert werden, die für die lokalen Behörden Informationen über die jeweilige Verkehrsdichte bereitstellt. Sicherheitsdienste können so effizienter eingesetzt werden. Andere öffentliche Einrichtungen können ebenfalls einbezogen werden, um so den Bürgerservice zu verbessern.

Mit dem System „City Safety“ können mithilfe von Videoüberwachung bestimmte vorab definierte Szenarien identifiziert werden, die ein Eingreifen der Behörden auslösen. Bei Vandalismus oder bei unbefugtem Betreten gesperrter Bereiche werden Alarmmeldungen gesendet. Ein Alarm wird auch dann ausgelöst, wenn sich eine Person in einer unmittelbaren Notsituation befindet.

Das intelligente Beleuchtungssystem umfasst acht Masten mit LED-Leuchten und Bewegungsmeldern. Die Leuchten reagieren auf die Intensität des Umgebungslichts. Wenn sich ein Spaziergänger nähert, werden die Lampen automatisch heller. Mithilfe dieser Technik können die Energiekosten um 60 Prozent reduziert und somit erhebliche Einsparungen für die kommunalen Behörden erzielt werden.

#### **Preisgekröntes Smart-City-Projekt in Skopje**

Anfang 2016 startete Makedonski Telekom in der mazedonischen Hauptstadt Skopje das erste Smart-City-Projekt. Unser Ziel besteht darin, die Zentren moderner Städte mit intelligenter Technologie zu versorgen. Intelligente Lösungen sollen dazu beitragen, die Lebensqualität und Sicherheit der Bürger zu verbessern. Ein weiteres Ziel der intelligenten Technologie ist die Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung. Zunächst wurde ein integriertes System zur automatischen Lokalisierung von Fahrzeugen und ein System für elektronische Fahrkarten im öffentlichen Nahverkehr installiert. Eine zentrale Datenbank ermöglicht die Echtzeitüberwachung des Verkehrsnetzes und des Fußgängerverkehrs. Ebenso kann der öffentliche Nahverkehr überwacht und gesteuert werden.

Die intelligente Technologie fördert die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, ermöglicht ein Nachfragemanagement und reduziert Staus und Luftverschmutzung. Beförderungsentgelte können mithilfe dieses Systems schnell, transparent und einfach bezahlt werden und das Kundenerlebnis für Einwohner und Touristen hat sich erheblich verbessert. Mit diesem Projekt beginnt die Ära des Internets der Dinge in Mazedonien. Im Oktober wurde das Projekt von der World Information Technology and Services Alliance in der Kategorie „Nachhaltige Wachstumslösungen“ ausgezeichnet.

#### **Intelligente Wasserzähler für sparsamen Verbrauch**

Die Produkte von T-Systems South Africa tragen dazu bei, die natürlichen Ressourcen zu schützen. Seit 2016 ermöglichen wir mit unserer Smart-Metering-Lösung die Optimierung von Wassermanagement und Ressourcenverbrauch sowie die Vermeidung von Wasserverschwendung. Die Lösung trägt dazu bei, das Bewusstsein für effiziente Wasser-

nutzung in Unternehmen und Privathaushalten zu stärken. Intelligente Zähler messen, wieviel Wasser aus einer Quelle entnommen wird, wieviel Wasser die Aufbereitungsanlage verlässt, wie das Wasser dann im Leitungssystem verteilt und an die einzelnen Verbraucher geliefert wird. Die Verbrauchsdaten werden in der Cloud gespeichert, sodass man von überall darauf zugreifen kann. Der Wasserverbrauch kann auf diese Weise in Echtzeit gemessen werden.

Das Unternehmen, das die Lösung einsetzt, kann also häufiger Zählerstände bereitstellen, potenzielle Wasserlecks ermitteln und dem Kunden Informationen über ihr Verbrauchsverhalten geben.

#### **DIE VERNETZUNG DER LANDWIRTSCHAFT**

Durch den Einsatz von ICT können allein in der Landwirtschaft bis zum Jahr 2030 rund zwei Milliarden Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen und jährlich 250 Billionen Liter Wasser eingespart werden. Dies belegt die von der Global e-Sustainability Initiative (GeSI) herausgegebene #SMARTer2030-Studie. Zur Veranschaulichung: Die Mengen entsprechen etwa dem 2,2-fachen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck Deutschlands und dem Wasserbedarf von rund 180 Millionen Menschen. Möglich wird ihre Einsparung unter anderem durch eine zeitnahe digitale Steuerung landwirtschaftlicher Prozesse. Sogenannte Echtzeitleösungen halten bereits heute Einzug in die Landwirtschaft. Dabei senden Landmaschinen ihre Daten über Satelliten in die Cloud. Diese werden unmittelbar ausgewertet; wichtige Informationen gehen zum Beispiel per SMS direkt an den Landwirt. So kann dieser den Einsatz von Düngemittel, Saatgut oder Maschinen optimieren, Zeit sparen, Kosten senken und Ressourcen schonen.

Die Telekom treibt die Digitalisierung in der Landwirtschaft voran. Unser Ziel ist es vor allem, Landwirte mithilfe von smarten Technologien dabei zu unterstützen, nachhaltiger zu wirtschaften und die vielfältigen Herausforderungen ihrer täglichen Arbeit erfolgreich zu bestehen.

#### **Service-Plattform für die vernetzte Landwirtschaft**

Seit März 2016 engagieren wir uns beispielsweise im Projekt „Smart-Farming-Welt“. Ziel des Projekts ist es, eine Plattform zu entwickeln, die eine herstellerübergreifende Vernetzung von landwirtschaftlichen Maschinen ermöglicht. Bereits heute liefern intelligente Erntemaschinen wertvolle Informationen über die Boden- und Ertragsqualität. Die gewinnbringende Verwertung der gesammelten Daten ist bisher jedoch eine Herausforderung: In der landwirtschaftlichen Produktion gibt es viele verschiedene Akteure, die Maschinen unterschiedlicher Hersteller nutzen. Die Service-Plattform soll über den gesamten landwirtschaftlichen Produktionsprozess hinweg alle Beteiligten miteinander verbinden. Dazu werden Agrarflächen und Maschinen untereinander vernetzt und externe Datenquellen, wie Wetter- oder Geodaten, integriert. Die Plattform sammelt und analysiert die eingehenden Daten. So wird die Basis für neue Dienstleistungen geschaffen, beispielsweise optimierte Düng- oder Erntestrategien. Diese sollen einen Beitrag dazu leisten, die Produktivität zu erhöhen und zugleich den Ressourcenverbrauch zu reduzieren. Projektpartner aus Wissenschaft und Industrie sind an dem Projekt beteiligt. „Smart-Farming-Welt“ hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert.

#### WOHNEN MIT TELEMEDIZIN 4.0

Die Vernetzung von Gesundheitsdienstleistungen birgt viele Vorteile: Telemedizinische Assistenzsysteme können Patienten und deren Angehörigen im Alltag helfen und erleichtern medizinischem Personal die Arbeit. Zudem leisten sie einen Beitrag zur Kostensenkung. Wir gestalten das digitale Gesundheitswesen in zahlreichen Pilotprojekten wie zum Beispiel dem Antibiotikanetzwerk und -register mit dem Klinikum St. Georg in Leipzig mit. Ziel ist vor allem der schnelle und sichere Informationsaustausch zwischen Ärzten, Patienten und Krankenkassen.

#### Wegweisendes Projekt „Wohnen mit Telemedizin in Halle4.0“

Im November 2016 wurde in Sachsen-Anhalt das Projekt „Wohnen mit Telemedizin in Halle4.0“ vorgestellt. Das Modellprojekt soll neue Impulse für die Telemedizin setzen. Die Telekom liefert dafür die technische Infrastruktur. Im Zuge des Projekts wird eine Wohnanlage für ältere Menschen 2017 mit vielen telemedizinischen Anwendungen ausgerüstet. Sie ersparen den Bewohnern häufige Arztbesuche: Sie können selbstständig Daten wie Blutdruck, Blutzucker, Puls oder Gewicht messen. Bei Bedarf werden sie dabei von einer medizinischen Fachkraft unterstützt. Die Messgeräte übermitteln die Vitalwerte via Bluetooth an ein Smartphone oder Tablet. Anschließend werden die Daten über eine gesicherte Mobilfunk-Leitung zum Arzt übermittelt. Der Arzt kann diese Daten abrufen und in der Therapie berücksichtigen. Bei Bedarf nimmt die Praxis per Telefon oder Video Kontakt zum Patienten auf. Falls erforderlich, wird er zur Behandlung in die Praxis eingeladen oder es erfolgt ein Hausbesuch.

Der Ministerpräsident von Sachsen-Anhalt, Reiner Haseloff, hat die Schirmherrschaft für das Projekt übernommen. Zahlreiche weitere Partner sind an dem Projekt beteiligt: Wohnungswirtschaft, Wissenschaft, Technik, Krankenhäuser, Gesundheitsdienstleister, Anwälte, Finanzdienstleister, Kassenärztliche Vereinigung und Krankenkassen sind an Bord.

#### Nationales Telemedizin-Netz auf den Ägäischen Inseln

2016 stellte die OTE Gruppe im Auftrag der regionalen Gesundheitsbehörden für Piräus und die Ägäischen Inseln ein nationales Telemedizin-Netz fertig. Dieses Netz bietet den Einwohnern auch entfernt liegender Inseln der Ägäis und den Touristen, die diese Inseln besuchen, Gesundheitsdienste an. Es umfasst 43 Telemedizinsysteme, die die Gesundheitszentren der Ägäischen Inseln mit den Zentralkrankenhäusern in Piräus und der Region verbinden. Dazu gehören auch e-Learning-Angebote, um medizinisches und Pflegepersonal sowie Mitarbeiter in der Verwaltung in Echtzeit zu schulen.

Bei diesen Telemedizinsystemen handelt es sich um speziell entwickelte Kabinen, die mit einer hochauflösenden Kamera, einem Bildschirm und besonderen medizinischen Geräten ausgestattet sind. Von dort werden die Bilder der Untersuchungen per Live-Stream übertragen. Ärzte und Patienten können in Echtzeit mit Beratern in den Krankenhäusern in Piräus kommunizieren und die Befunde in tatsächlicher Größe visualisieren. Das heißt, dass die Entfernung vom Zentralkrankenhaus keine Rolle mehr spielt und damit auch Krankentransporte in der Luft und auf dem Landweg reduziert werden können.

#### DIGITALISIERUNG IN MEDIZINISCHEN EINRICHTUNGEN

Hrvatski Telekom hat zusammen mit der IN2-Gruppe ein Pilotprojekt am Kinderkrankenhaus Zagreb und dem Allgemeinen Krankenhaus Zabok initiiert. Ziel war die Verringerung der Arbeitsbelastung und eine Effizienzsteigerung der Krankenschwestern auf den Stationen. Mithilfe der App „mNurse“ können Krankenschwestern auf den Stationen ihre Beobachtungen und Dokumentationen direkt ins Krankenhaussystem eingeben, während sie ihre üblichen Untersuchungen an den Patienten durchführen. Wichtige Patienteninformationen sind sofort für jeden verfügbar. Die grafische Darstellung der Daten in der App sorgt für bessere Sichtbarkeit der Patientendaten. Die Datensätze können an den Arbeitsprozess der Krankenschwestern angepasst werden.

Wir haben die erforderliche WLAN-Infrastruktur in den Krankenhäusern eingerichtet und den Krankenschwestern Tablets zur Verfügung gestellt. Sie entsprechen den technischen und Sicherheitsstandards für den sicheren Datenaustausch sensibler persönlicher Patientendaten.

#### QIVICON – UNSERE PLATTFORM FÜR SMART HOME

Ein Smart Home kann seinen Bewohnern auf vielerlei Weise das Leben erleichtern: Es ermöglicht ihnen, verschiedene Geräte der Haus- und Sicherheitstechnik bis hin zur Unterhaltungselektronik zu steuern und zu überwachen. Die Herausforderung hierbei: Wer die Smart-Home-Lösung eines Anbieters erwirbt, kann nur deren Funktionen und Geräte nutzen, nicht jedoch die von anderen Herstellern. Deshalb haben wir zusammen mit führenden Unternehmen die offene, herstellerübergreifende Smart-Home-Plattform QIVICON aufgebaut. Auf dieser Plattform können Unternehmen unterschiedlicher Branchen eigene Lösungen anbieten. Damit haben die Verbraucher die Möglichkeit, Angebote individuell zu kombinieren. Mehr als 40 Partnerunternehmen und Marken beteiligen sich bereits daran.

Im Berichtszeitraum kamen unter anderen die neuen Partner Smappee, Plugwise, E WIE EINFACH, die Stadtwerke Bonn, KPN und die Slovak Telekom hinzu. Das Smart-Home-Angebot des Energieversorgers E WIE EINFACH ist beispielsweise seit November 2016 für Endkunden verfügbar. Durch Lösungen wie intelligente Heizkörperthermostate können die Nutzer ihre Energiekosten optimieren.

#### Komplettlösungen für Unternehmen

Unternehmen im In- und Ausland können die auf QIVICON basierende Smart-Home-Plattform und eine sogenannte „White Label App“ der Telekom als Komplettlösung nutzen: Damit können sie die App unter der eigenen Marke anbieten und an ihre jeweiligen Bedürfnisse anpassen. Die Unternehmen E WIE EINFACH, KPN und die Slovak Telekom nutzen diese White-Label-Komplettlösung der Telekom. Die Produkte werden über ihre eigenen Vertriebswege angeboten. Slovak Telekom ist nach der österreichischen eww und der niederländischen KPN bereits das dritte Unternehmen, das sein internationales Smart-Home-Angebot auf Basis der QIVICON-Plattform vermarkten wird.

#### Sicherheit und Datenschutz bei QIVICON

Die gesamte Kommunikation der QIVICON Home Base, die über das Internet mit Servern verbunden ist, ist verschlüsselt. Alle auf QIVICON bezogenen Nutzerdaten werden ausschließlich auf Servern der Deutschen Telekom in Deutschland gespeichert. Sämtliche Geräte der Marken, die über QIVICON gesteuert werden, verwenden für Funkver-

bindungen die neuesten Sicherheitsfunktionen. Ein unabhängiges Institut für IT-Sicherheit, die AV-TEST GmbH, attestierte QIVICON einen sehr guten Schutz. Der 2016 durchgeführte Sicherheitstest bestätigte zum wiederholten Mal, dass die QIVICON-Plattform gut gegen eine Manipulation durch Externe gesichert ist.

**Auszeichnung als innovativste Smart-Home-Lösung**

Die internationale Unternehmensberatung Frost & Sullivan hat QIVICON 2016 erneut den „European Connected Home New Product Innovation Award“ verliehen. Laut den Ergebnissen von Frost & Sullivan ist die QIVICON Smart-Home-Plattform aufgrund des offenen und herstellerübergreifenden Ansatzes derzeit das führende System.

**RESSOURCEN SPAREN DURCH CLOUD COMPUTING**

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

**Die ersten Schritte in die Cloud**

Für Unternehmen, die ihre Systeme auf Cloud-Lösungen umstellen wollen, bieten wir seit 2016 das Programm „The Cloudifier“ an. Dafür analysieren wir die bestehende IT-Landschaft des Kunden und untersuchen, welche Anwendungen in die Cloud gebracht werden können. Damit die neuen Cloud-Services mit möglichst wenig Aufwand in die bestehende IT-Infrastruktur integriert werden können, bieten wir die T-Systems-Integrationsplattform „Data Orchestration as a Service“ an. Der Service ermöglicht ein reibungsloses Zusammenspiel zwischen Informationen in der Cloud und klassischen Systemen vor Ort beim Kunden. Die neuen, optimierten Cloud-Services stehen unseren Kunden dadurch schneller zur Verfügung.

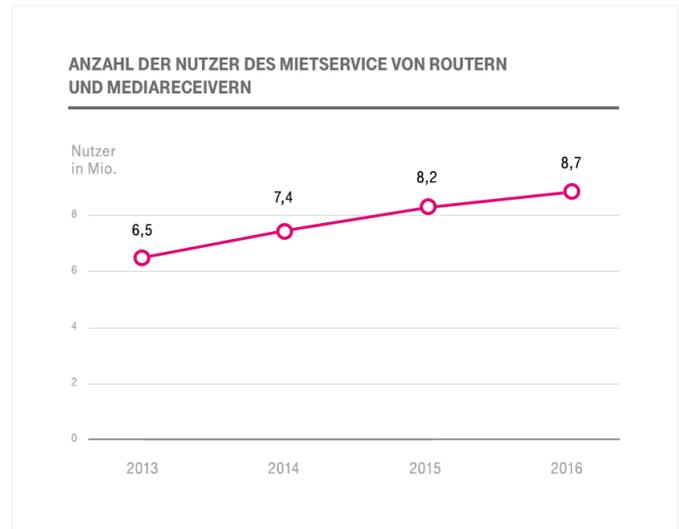
**Sichere Zugangskontrollen**

Mit der Open Telekom Cloud bieten wir unseren Kunden sichere Infrastrukturlösungen (Infrastructure-as-a-Service – IaaS) an. Damit können sie auf unsere Server und Speicher zugreifen und dort ihre Daten verwalten. Seit 2016 bieten wir auf der Open Telekom Cloud die Identitätsmanagement-Lösung OneLogin an. Der Dienst gewährleistet einen sicheren und zugleich komfortablen Zugriff auf die Anwendungen in der Cloud. Nutzer mit entsprechenden Zugangsrechten können sich mit nur einem Vorgang bei mehreren Diensten gleichzeitig anmelden – über beliebige Endgeräte. Die Lösung verwaltet die Nutzerprofile zentral über alle Anwendungen hinweg und gewährleistet dabei höchste Sicherheitsstandards.

**MIETEN STATT KAUFEN**

Wir wollen sicherstellen, dass Router und Media Receiver nach einem Austausch nicht einfach in den Müll wandern. Deshalb setzen wir auf das Modell „Mieten statt kaufen“. Unsere Mietservices schonen Ressourcen, reduzieren den Elektronikabfall und vermeiden so auch CO<sub>2</sub>-Emissionen. Bei einer Kündigung werden die Geräte zurückgegeben. Anschließend werden sie entweder aufbereitet und in den Mietkreislauf zurückgeführt oder fachgerecht recycelt. Den Rückgabeprozess haben wir durch die Einführung eines Retourenportals vereinfacht. So kann der Kunde seine Retouren über das Online-Retourenportal selbst verwalten. Eine zwölfmonatige Mindestvertragslaufzeit verlängert die

durchschnittlichen Nutzungszeiten der Geräte und reduziert zugleich Rücksendungen innerhalb der Mindestmietzeit. Wir bewerben unseren MietService aktiv und erfolgreich unter anderem in den Telekom Shops, im Internet, Kundenservice und über Produktflyer. Das Angebot wurde von unseren Kunden sehr gut angenommen: Bis Ende 2016 ist die Anzahl der Nutzer des MietService auf rund 8,7 Millionen angestiegen.



**PRODUKTZERTIFIZIERUNGEN: BLAUER ENGEL FÜR SPEEDPHONES**

Nachhaltige Produkte sind für uns ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Unsere Kunden informieren wir über Umweltaspekte und Herstellungsbedingungen und geben Hinweise für eine sichere, energiesparende und bedarfsgerechte Verwendung. Außerdem informieren wir über ressourcenschonende Entsorgungswege am Ende des Produktlebens. Bei der Kommunikation mit unseren Kunden setzen wir auf bekannte Umweltzeichen.

**Blauer Engel für Telekom-Produkte**

95 Prozent der Festnetz-Geräte der Telekom Deutschland sind mit dem renommierten Umweltzeichen Blauer Engel zertifiziert. Alle unsere DECT-Telefone der Sinus-Serie sowie alle Telefone der Speedphone-Serie tragen das bekannte Symbol. Die Speedphones sind besonders energiesparend, strahlungsarm und verfügen über austauschbare Akkus. Über eine neue Funktion können Anwender die Sendeleistung individuell einstellen und damit Energie einsparen. Updates können direkt auf das Speedphone übertragen werden; dadurch können die Geräte sehr einfach aktuell gehalten werden, was ihre Nutzungsdauer verlängert und damit die Ökobilanz verbessert.

Seit 2016 haben wir in Österreich mit dem Fairphone 2 das erste Smartphone im Sortiment, das mit einem Blauen Engel zertifiziert ist. Es ist bei T-Mobile Austria erhältlich.

**TÜV Certified Green Products**

Neben dem Blauen Engel nutzen wir verstärkt das Umweltzeichen „TÜV Certified Green Product“. Dieses geht über die Kriterien des Blauen Engel hinaus, indem es unter anderem auch eine Überprüfung der Arbeitsbedingungen in Fertigungsbetrieben vorsieht. Eine Reihe unserer Router wie das Speedport Neo sind bereits mit diesem Umweltzeichen zertifiziert.

## MASSNAHMEN ZUR HANDY-RÜCKNAHME

Zu viele gebrauchte Handys und Smartphones liegen in Schubladen oder werden illegal im Hausmüll entsorgt. Die Recycling- und Weiterverwendungsquote für elektronische Kleingeräte ist in Deutschland viel zu niedrig. Gebrauchte Handys, Smartphones und Tablets sollten jedoch neu aufbereitet und weiterverwendet oder dem fachgerechten Recycling zugeführt werden. So können wertvolle Ressourcen eingespart werden. Schon seit 2003 bieten wir dafür verschiedene Abgabemöglichkeiten an. Kunden können seit 2013 ihre gebrauchten hochwertigen Handys und Smartphones in den Telekom Shops ankaufen lassen. Für den Gegenwert des Geräts erhalten sie einen Gutschein, der im Telekom Shop beim Kauf eines neuen Geräts eingelöst werden kann, oder der Betrag wird auf das Kundenkonto überwiesen. Über ein neu geschaffenes Ankaufportal ([www.handyankaufportal.de](http://www.handyankaufportal.de)) für Geschäftskunden können diese ihre gebrauchten Handys und Smartphones einsenden. Nachdem der Wert ermittelt wurde, kann dieser ausbezahlt oder an die Deutsche Umwelthilfe e.V. (DUH) gespendet werden. Gemeinsam mit dem Unternehmen Tecycle Solutions und in Kooperation mit der Deutschen Umwelthilfe (DUH) betreiben wir zudem das Online-Portal Handysammelcenter, das 2016 überarbeitet wurde. Die aktualisierte Website bietet eine Übersicht über unsere Partner und durchgeführte Sammelaktionen. Behörden, Vereine und andere Organisationen haben die Möglichkeit, über das Portal eigene Sammelaktionen zu starten.

2016 nahmen wir deutschlandweit 273079 gebrauchte Mobiltelefone und Smartphones zurück und führten diese einer Weiterverwendung oder dem fachgerechten Recycling zu. Der gesamte Handy-Rücknahme-Prozess ist von der DEKRA zertifiziert und erfüllt hohe Datenschutzanforderungen. Das gemeinsame Handy-Sammel-System der Telekom Deutschland und der DUH besteht 2016 bereits im dreizehnten Jahr – insgesamt konnten über die gesamte bisherige Laufzeit mehr als 2 Millionen gebrauchte Geräte gesammelt werden.

### Unterstützung verschiedener Sammelaktionen

Wie in den Vorjahren haben wir 2016 die Kampagne „Die Handyaktion“ verschiedener kirchlicher Akteure in Baden-Württemberg unterstützt. Die Aktion soll in Zusammenarbeit mit dem Umweltministerium Baden-Württemberg ausgeweitet werden.

Die Rücknahmekampagne „Verantwortung und Nachhaltigkeit. Mach mit!“ im Saarland, die wir bereits 2014 unterstützt haben, wurde aufgrund des anhaltenden Interesses erneut verlängert. Im Jahr 2016 hat das Netzwerk Entwicklungspolitik im Saarland e.V. (NES) die Tätigkeiten des Projektbüros übernommen. Wir sind weiterhin Kooperationspartner der Kampagne, die unter anderem spezielle Unterrichtsangebote zum Thema Handy-Rücknahme und Ressourceneffizienz umfasst. Die Kampagne wurde vom Rat für Nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung 2016 als „Werkstatt N“-Projekt ausgezeichnet. Somit gehört sie zu den 100 innovativsten Nachhaltigkeitsprojekten in Deutschland.

### Fachforum auf der „Woche der Umwelt“

2016 hat die Telekom Deutschland in Kooperation mit der DUH auf der „Woche der Umwelt“ im Park von Schloss Bellevue ein Fachforum organisiert. Die Gäste hatten Gelegenheit, Fragen zur Rücknahme von Althandys und zu den Recyclingprozessen zu stellen. Die „Woche der Umwelt“ ist eine Fachmesse für innovative Umweltschutztechnologien

und -projekte. Eingeladen vom Bundespräsidenten und der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU) nahmen rund 13000 Besucher an der Veranstaltung teil.

## HANDY-RECYCLING BEI T-MOBILE USA

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

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

Seit T-Mobile USA im Jahr 2008 das Recyclingprogramm eingeführt hat, sind über 13,3 Millionen Geräte wiederverwendet oder weiterverkauft worden. 87 Prozent der zurückgenommenen Geräte werden wiederverwendet oder weiterverkauft. Der Rest wird dem umweltverträglichen Recycling durch zertifizierte Dienstleister zugeführt. Seit 2013 hat T-Mobile im Rahmen des Programms Certified Pre-Owned über 1,4 Millionen nach höchsten Qualitätsansprüchen aufbereitete Handys direkt an seine Kunden verkauft.

2016 sammelte T-Mobile USA 3803691 gebrauchte Handys.

## BARRIEREFREIE PRODUKTE UND DIENSTE

Die Telekom möchte Menschen mit Einschränkungen den Zugang zur Informations- und Wissensgesellschaft erleichtern. Unsere Sozialtarife bieten wir nicht nur einkommensschwachen Personen an, sondern stellen sie auch gehörlosen oder sehbehinderten Menschen zur Verfügung. Außerdem unterstützen wir sie mit speziell angepassten Produkten und Lösungen.

### Service für hörgeschädigte Menschen

Bereits 2003 haben wir in Deutschland eine Hotline („Deaf Hotline“) für gehörlose und schwerhörige Kunden eingerichtet. Die Kunden können ihre Anfragen dort per E-Mail, Fax, Post oder Bildtelefon an speziell geschulte Mitarbeiter richten. Aktuell fragen täglich bis zu 50 Menschen bei der Hotline an, um sich beispielsweise bei Schwierigkeiten mit ihren DSL-Routern oder speziellen Handy-Tarifen beraten zu lassen.

Im Sommer 2016 wurden die Mitarbeiter der Deaf Hotline mit sogenannten LiveBerater-Arbeitsplätzen ausgestattet, die unter anderem über HD-Kameras verfügen. Kunde und Berater sehen sich über einen videobasierten Live-Chat. So ist eine Beratung in Gebärdensprache möglich. Für die Kunden ist der LiveBerater einfach zu bedienen: Sie klicken auf einen Link, und nach einem kurzen Systemtest wird eine Verbindung hergestellt. Über den LiveBerater können zudem Dokumente gezeigt, gemeinsam bearbeitet und geteilt werden. Die Lösung wird in einem Rechenzentrum der Deutschen Telekom betrieben und bietet unseren Kunden somit umfassende Sicherheit.

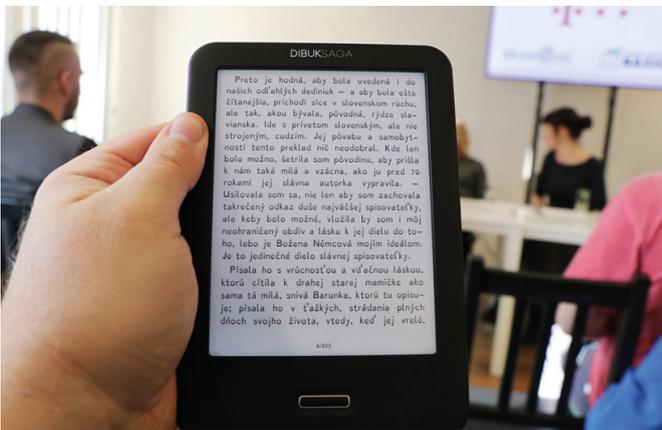
**„Familienassistent“ für ältere Menschen und chronisch Kranke**

2015 führte Telekom Slovakia zusammen mit Falck Healthcare ein innovatives Assistenzprogramm für Familien ein. Dabei werden ältere und chronisch kranke Menschen durch Hilfsdienste wie kontinuierliche Fernüberwachung sowie durch spezielle Hilfen und Kommunikationseinrichtungen mit eigener SIM-Karte unterstützt. Es werden zwei Geräte für die automatische Erkennung von Gefahrensituationen und das rasche Absetzen eines Notrufs angeboten: das GT300, ein handliches und leicht zu bedienendes Handy, das in der Tasche oder um den Hals getragen werden kann, und die Smartwatch Navigil. Die Geräte sind mit einer Zentrale verbunden, in der entsprechend geschultes Personal von Falck Healthcare eingesetzt wird. Seit 2016 steht der „Familienassistent“ in verschiedenen Städten der Slowakei entsprechend den rechtlichen Bestimmungen als soziale Dienstleistung zur Verfügung. Auch ältere Menschen können sich dieses Angebot leisten.

Der Dienst ist sowohl bei Kunden als auch bei den Medien auf sehr positive Resonanz gestoßen. Im Februar 2016 wurde er auch auf dem Mobile World Congress in Barcelona vorgestellt und für den Global Mobile Award in der Kategorie „Connected Life Awards – Beste Mobilfunkinnovation im Gesundheitswesen“ nominiert.

**E-Book Reader für Menschen mit Lese-Rechtschreib-Schwäche**

2016 brachte Slovak Telekom den E-Book Reader „Dibuk Saga“ auf den Markt. Er bietet vor allem Menschen mit Lese-Rechtschreib-Schwäche beträchtliche Vorteile. Das Gerät verfügt über einen speziellen Zeichensatz, der das Lesen erleichtert. Er optimiert den Abstand zwischen den Wörtern und die Breite bestimmter Buchstaben.



**START-UP-FÖRDERUNG: IDEEN RAUM GEBEN**

**hub:raum Start-up-Inkubator**

Seit 2012 betreiben wir unter dem Namen hub:raum einen eigenen Start-up-Inkubator in Berlin, Krakau und Tel Aviv. Ziel von hub:raum ist, direkten Einblick in die innovativen Ideen von Start-ups zu erhalten. Im Gegenzug bieten wir den Start-ups Zugang zu unserem Technologie-Know-how und unseren Kunden und leisten Unterstützung beim Unternehmensaufbau. Erfahrene Unternehmensgründer und Experten der Telekom stehen den Start-ups in unterschiedlichen Programmen als Mentoren zur Seite. Zudem bietet hub:raum ausgewählten Jungunternehmen Startfinanzierungen (Seed-Funding) in Höhe von bis zu 300000 Euro an. Alle interessierten Start-ups können sich auf der hub:raum-Website für eine Zusammenarbeit oder Startfinanzierung bewerben.

2016 haben wir in den unterschiedlichen Programmen mit circa 75 Start-ups zusammengearbeitet. Zudem wurde ein eigenständiger hub:raum Investment Fund gestartet, mit dem wir künftig flexibler über die Investition in Start-ups entscheiden können. 2017 werden wir die ersten Investments nach diesem neuen Finanzierungskonzept bekannt geben.

**Start-up-Programme mit externen Partnern**

2016 haben wir zum zweiten Mal gemeinsam mit Intel und Cisco das Programm „Challenge Up!“ zum Thema „Internet der Dinge“ durchgeführt. Mehr als sieben Monate haben wir mit zwölf Start-ups und mehr als 25 Mentoren an gemeinsamen Anwendungsbeispielen gearbeitet – darunter zum Beispiel eine Fernwartung für Industrieanlagen. Zudem haben wir zum ersten Mal ein gemeinsames Programm mit den Telekommunikationsunternehmen Telefónica, Orange und SingTel gestartet.

**Cyber Security Bootcamp**

Bereits 2014 hat hub:raum mit den sogenannten Bootcamps ein neues, themengebundenes Veranstaltungsformat ins Leben gerufen. Für die Bootcamps laden wir Start-ups ein, ihre Lösungen zu präsentieren. Mit dem Format möchten wir den Gründern Hilfestellung leisten, ihre Idee weiterzuentwickeln und Geschäftschancen innerhalb der Telekom zu erschließen. Im Februar 2016 fand das zweite „Cyber Security Bootcamp“ in Berlin statt. Zwölf Start-ups nahmen daran teil und präsentierten ihre innovativsten Ideen und Lösungen rund um das Thema Internet-Sicherheit.

**Fashion Fusion Wettbewerb: Technologie und Mode steht fest**

Zum ersten Mal hat die Deutsche Telekom im Rahmen der Berlin Fashion Week 2016 die Sieger des Fashion Fusion Wettbewerbs gekürt. Bei dem internationalen Ideenwettbewerb waren kreative Talente aus den Bereichen Mode und Technologie eingeladen, Ideen für die Verknüpfung von Hightech und Mode einzureichen. Die vielversprechendsten Talente erhielten die Chance, ihre Ideen im sogenannten „Fashion Fusion Lab Berlin“ zu verwirklichen. Dabei wurden sie von Experten aus Industrie, Modebranche und Start-up-Szene unterstützt. Aus mehr als 120 Bewerbungen aus 25 Ländern qualifizierten sich zwölf Teams für das Finale. Insgesamt zeichnete die Jury bei der Preisverleihung in Berlin drei Gewinnerteams mit Preisen im Wert von insgesamt 35000 Euro aus. Der erste Platz ging an das Team „Trainwear“. Die Idee: intelligente Fitnesskleidung mit integriertem virtuellen Personal Trainer.

**Starthilfe für interne „Gründer“**

Seit 2011 ermöglichen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unserem internen Innovationsprogramm „UQBATE“, eigene Konzepte für neue Dienste und Geschäftsfelder innerhalb der Deutschen Telekom zu entwickeln. Sie können ihre Überlegungen auf der UQBATE-Plattform interessierten Kollegen vorstellen, Teams bilden und ihre Ideen gemeinsam Schritt für Schritt in marktreife Produkte überführen. Bei Bedarf werden die „Gründer“ auch von externen Trainern unterstützt. Vielversprechende Konzepte, seien es Marktplätze, Gaming-Plattformen oder E-Commerce-Lösungen, fördern wir gezielt. Wir stellen die Projektteams für drei Monate von ihrer Arbeit frei und statten sie mit einem Budget aus, damit sie ihre Ideen erfolgreich umsetzen zu können. Auch 2016 wurden wieder einige spannende Ideen vorgestellt. Für eine Förderung qualifizierten sich letztlich vier Teams.

### Gründerprogramm unterstützt regionale Start-ups

2016 wurde das Gründerprogramm „Take-offs“ von T-Mobile Czech Republic zum sechsten Mal durchgeführt. Das Programm bietet finanzielle Unterstützung, langfristige professionelle Beratung und Know-how für regionale Start-ups an. Dabei sollen künftige Unternehmer gefördert werden, die mit besonderen Herausforderungen konfrontiert sind, beispielsweise Menschen aus Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit, Frauen im Erziehungsurlaub, Senioren oder Behinderte sowie Studenten ohne Arbeitserfahrung.

Von den 409 angemeldeten Projekten gingen 41 als regionale Gewinner hervor. Sie wurden von einer Expertenjury bei zehn regionalen Workshops bekannt gegeben, die kostenlos für alle Interessierten angeboten wurden und an denen über 500 Personen teilnahmen. Alle regionalen Gewinner erhalten Unterstützung von Experten aus den Bereichen Marketing, Kommunikation und Finanzen sowie auch eine finanzielle Unterstützung in Höhe von 3700 Euro.

Die Öffentlichkeit war eingeladen, aus den 41 regionalen Gewinnern den Gesamtsieger des Wettbewerbs zu wählen. Mehr als 12000 Menschen beteiligten sich an der Online-Abstimmung und wählten David Richtl und sein Projekt „Mulier porcelánové zásuvky a vypínače“ (Mulier Keramikfassungen und -schalter) zum Publikumsgewinner. Er erhielt ein Preisgeld in Höhe 5500 Euro.

Eine Expertenjury wählte außerdem den nationalen Gewinner. In diesem Jahr wurde Václav Staněk mit seinem Projekt „Vasky“ (Fertigung von Schuhen auf Grundlage regionaler Traditionen und Werte) als nationaler Gewinner ausgewählt und erhielt ein Preisgeld in Höhe von 25900 Euro.

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

### HELLO HOLNAP! – DIE MOBILE APP FÜR NACHHALTIGKEIT VON MAGYAR TELEKOM

Unsere Smartphone-App „hello holnap!“ ist Teil unserer gleichnamigen Nachhaltigkeitsinitiative. Sie ist seither 9 300 Mal vom AppleStore, GooglePlay und Windows Store heruntergeladen worden. Mit der App können Nutzer Punkte sammeln, die sie für ihre Beteiligung an Nachhaltigkeitsaktivitäten von Magyar Telekom und seinen Partnern erhalten. Die Punkte können dann in Forint umgetauscht und für Spendenzwecke verwendet werden. Die Nutzer können Punkte für ganz unterschiedliche Aktivitäten bekommen:

- Spenden an Organisationen durch besondere Leistungen
- Partnerschaft mit Unternehmen der Sharing Economy (z. B. Fahrgemeinschaften oder Lebensmittel von Bauern aus der Region)
- Spendenpartnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen
- Bäume pflanzen im Park hello holnap!, der 2016 angelegt wurde, und das Foto auf die Onlinekarte des Parks hochladen. Bisher wurden bereits 570 Bäume gepflanzt.

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

### OTE GRUPPE LEISTET BEITRAG ZUM BRANDSCHUTZ

Im Jahr 2016 hat die OTE Gruppe ein IT-Projekt implementiert, das voraussichtlich einen wichtigen Beitrag zur Verhinderung von Bränden und zur frühzeitigen Eindämmung von Großbränden leisten wird. Das Projekt wurde zusammen mit Byte und Satways im Auftrag der Feuerwehr ausgeführt. Die Installation von modernen IT-Systemen in den Leitstellen ermöglicht eine Koordinierung der Einheiten vor und nach dem Einsatz. Die Bürger können in Notfällen sofort und fortlaufend informiert werden.

Das System sammelt und analysiert geographische Daten, die von den Einsatzfahrzeugen und den Leitstellen oder auch von Drohnen gesendet werden. Dadurch erhalten die jeweiligen Feuerwehreinheiten jederzeit Zugang zu allen wichtigen Daten über die Brände und zu Möglichkeiten der Brandbekämpfung. Informationen können auf Smartphones, Tablets oder Navigationsgeräten angezeigt werden.

# VERBRAUCHERSCHUTZ UND SICHERHEIT

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

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

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

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

# VERBRAUCHER- UND JUGENDSCHUTZ

Wir stehen für höchste Standards im Verbraucher- und Jugendmedienschutz. Ein Beispiel für das hohe Sicherheitsniveau unserer Produkte ist De-Mail, unser Dienst für die rechtssichere Identifizierung der Sender und Empfänger von E-Mails. Mit der von uns mitbegründeten Brancheninitiative „E-Mail made in Germany“ setzen wir zudem einen Sicherheitsstandard für die Versendung privater E-Mails.

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

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

## SO SCHÜTZEN WIR VERBRAUCHER UND JUGEND

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

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

Auch in der Entwicklung unserer übrigen Produkte und Dienste spielen Datenschutz- und Sicherheitsaspekte eine wesentliche Rolle. Mithilfe des „Privacy and Security Assessment“(PSA)-Verfahrens werden unsere Systeme bei jedem Entwicklungsschritt auf ihre Sicherheit überprüft. Dies gilt für neu entwickelte Systeme ebenso wie für bestehende, die technisch oder in der Art der Datenverarbeitung angepasst werden. Außerdem dokumentieren wir mithilfe eines standardisierten Verfahrens den Datenschutz- und Datensicherheitsstatus unserer Produkte über ihren gesamten Lebenszyklus. Jugendschutzkriterien fließen ebenfalls in die Entwicklung unserer Dienste und Produkte ein. In Deutschland beziehen wir bei Fragen der Planung und Gestaltung jugendschutzrelevanter Angebote unsere Jugendschutzbeauftragte ein, die Beschränkungen oder Änderungen vorschlagen kann. Wir haben uns 2013 außerdem verpflichtet, in jeder Landesgesellschaft innerhalb der EU für jugendschutzrelevante Themen einen Child Safety Officer (CSO) zu benennen. Daraufhin beriefen wir 2014 in allen unseren europäischen Märkten mindestens einen CSO. Der CSO ist zum einen zentraler Ansprechpartner für gesellschaftliche Akteure des jeweiligen EU-Markts. Zum anderen nimmt er intern eine Schlüsselrolle bei der Koordinierung jugendschutzrelevanter Themen ein. Diese Maßnahme erhöht somit das konsistente und transparente Engagement der Telekom im Bereich Jugendschutz.

## Strategischer Ansatz zum Jugendmedienschutz

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

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

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

Landesgesellschaft in der EU kann die darin enthaltenen Vorgaben an die jeweiligen kulturellen Gegebenheiten und Geschäftsmodelle anpassen, weitergehende Maßnahmen beschließen und so zusätzlich eigene strategische Schwerpunkte setzen.

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

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

## PERSÖNLICHE DATEN SCHÜTZEN

Fast ein Drittel aller Bundesbürger macht sich Sorgen um Datenmissbrauch und mangelnde Datensicherheit. Zu diesem Ergebnis kommt der Sicherheitsreport 2016, den wir beim Institut für Demoskopie Allensbach in Auftrag gegeben haben. Von den Unternehmen der Kommunikations- und Internet-Branche genießt die Telekom jedoch mit Abstand das größte Vertrauen, was den Umgang mit persönlichen Daten angeht. Darauf sind wir stolz, denn der Schutz der Daten unserer Kunden ist für uns von höchster Bedeutung.

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

### Einfache Datenschutzerklärung für jedermann

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

### Mobile Protect Pro

Laut Sicherheitsreport 2016 hält die Hälfte aller Befragten einen Angriff auf ihr Smartphone für eher unwahrscheinlich. Doch Angriffe auf mobile Endgeräte nehmen zu und können ebenso großen Schaden anrichten wie am heimischen PC. Mit der Anwendung Mobile Protect Pro bieten wir unseren Geschäftskunden seit 2016 einen Rundumschutz für mobile Endgeräte. Wie ein Dauer-EKG prüft die App das Gerät kontinuierlich auf mögliche Bedrohungen. Der Schutz gilt auch bei drahtlosen Verbindungen wie WLAN.

### Verschlüsselte E-Mails für alle

Zusammen mit dem Fraunhofer-Institut für Sichere Informationstechnologie (SIT) bieten wir seit Mitte 2016 die „Volksverschlüsselung“ an. Dies ist eine einfache und kostenlose Möglichkeit, E-Mails zu verschlüsseln. Die Lösung wird von uns in einem Hochsicherheitsrechenzentrum betrieben. Sie soll Verschlüsselungsmethoden aus der Forschung für alle zugänglich machen. Die Schlüssel werden direkt auf dem Endgerät des Nutzers erzeugt. Sie verbleiben ausschließlich in seiner Hand und gelangen nicht zum Betreiber der Infrastruktur. Um die Verschlüsselung zu nutzen, genügen die Installation der Software und eine einfache, sichere Identifikation. Im ersten Schritt erfolgt die Authentifizierung über die etablierten Anmeldeverfahren der Telekom oder mithilfe des elektronischen Personalausweises. Später sind weitere Verfahren zur sicheren Identifikation geplant.

### Der Telekom-Sicherheitsratgeber im Netz

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

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

## KOOPERATIONEN FÜR DEN KINDER- UND JUGENDSCHUTZ

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

### Förderung von standardisierten Kinderschutzangeboten

Im August 2016 sind wir dem gemeinnützigen Verein JusProge.V. beigetreten. Ziel ist es, unser bisheriges Kinderschutzengagement auf eine breitere Basis zu stellen. Bisherige Kinderschutzprogramme basieren jeweils auf unterschiedlichen Plattformen wie iOS, Android oder Windows. Eine wirksame Lösung ist unserer Meinung nach jedoch nur im Rahmen einer übergreifenden Kooperation möglich. Deshalb haben wir die Rechte an den Programmiercodes unserer Kinderschutz Software (Windows) sowie unserer Kinderschutz-App Surfgarten (iPhone/iPad) an JusProge.V. gespendet. Beide Produkte werden von dem Verein weiterentwickelt und künftig von ihm betrieben. Sie werden dann die JusProg-Filterliste nutzen: Diese Filter entscheiden darüber, welche Inhalte aufgerufen werden können oder nicht. Durch diese Maßnahme wollen wir JusProg dabei unterstützen, künftig ein standardisiertes Kinderschutzangebot zu entwickeln.

### „Teachtoday“ im Aktionsbund Digitale Sicherheit

Darüber hinaus fördern wir mit unserer Initiative „Teachtoday“ eine sichere und kompetente Mediennutzung bei Kindern und Jugendlichen. Die Initiative unterstützt Kinder und Angehörige mit praxis- und alltagsnahen Tipps und Materialien. Im Mai 2016 wurde Teachtoday in den Aktionsbund Digitale Sicherheit aufgenommen. Das ist ein Zusammenschluss von Organisationen und Verbänden, die Menschen konkrete Hilfestellungen für eine sichere Internet-Nutzung geben möchten.

### KAMPF GEGEN KINDERPORNOGRAFIE

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

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

### Mitarbeit im Zentrum für Kinderschutz im Internet

2016 haben wir auch unsere Beteiligung an der Arbeit des Zentrums für Kinderschutz im Internet (I-KiZ) fortgeführt. I-KiZ ist ein Projekt des deutschen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Das Netzwerk, das unter der Schirmherrschaft von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig steht, hat sich zum Ziel gesteckt, Darstellungen von Kindern und Jugendlichen in sexuellen Posen wirksamer zu bekämpfen und international zu ächten. Das Netzwerk wurde 2016 weiter ausgebaut, unter anderem mit der Erweiterung des Rat- und Hilfesystems jugend.support. Es erfasst nun insgesamt 16 Beratungsstellen, an die sich Jugendliche bei Problemen wenden können. Im Berichtszeitraum haben wir zudem an einer I-KiZ-Fachtagung „Zeitgemäßer Jugendmedienschutz“ teilgenommen, wo aktuelle Entwicklungen zum Thema mit Mitgliedern des Netzwerks diskutiert wurden.

### DIGITALE TEILHABE VON SENIOREN UND SCHULKINDERN

Das neue Tarifpaket „Školák“ (Schulkind) ist ein besonderes Angebot für Eltern von Schulkindern. Die Eltern können damit unabhängig vom Handyguthaben des Kindes feststellen, wo ihr Kind gerade ist, ungeeignete Inhalte sperren und das Handyguthaben des Kindes prüfen. Das Paket ist mit der App „Surfie“ verknüpft. Diese App steht kostenlos zur Verfügung. Eltern können damit den Standort ihres Kindes bestimmen und das Aufrufen bestimmter Internetinhalte einschränken.

Die App steht in tschechischer Sprache zur Verfügung, funktioniert mit den Betriebssystemen iOS und Android und umfasst drei Lizenzen. Sie können die drei Lizenzen entweder für drei Kinder verwenden oder auf drei unterschiedlichen Geräten installieren. Für die App ist Internetzugang erforderlich, daher umfasst das Paket 10 MB Datenvolumen

pro Monat für das Kind. Nachdem das Datenvolumen aufgebraucht ist, verlangsamt sich die Zugriffsgeschwindigkeit, die Kinder können die App aber immer noch benutzen.

Wir haben im letzten Jahr außerdem zwei Seminare für Senioren zu den Themen „Wie benutzt man ein Handy“ und „Internet und Apps“ durchgeführt, an denen insgesamt 25 Personen teilnahmen.

### SCHUTZ VON KINDERN IN DER DIGITALEN WELT

Vier Millionen Kunden von T-Mobile USA nutzen einen kostenlosen Service, mit dem sie ihren Kindern den Zugriff auf sexuelle Inhalte, Gewaltdarstellungen und derben Humor sperren können. 375000 Kunden zahlen 4,99 US-Dollar pro Monat für die Funktion „Family Allowances“, mit der Eltern ihren Kindern Verbindungen oder Textnachrichten zu bestimmten Telefonnummern sperren und Handys während der Schulstunden und der Hausaufgabenzeit ausschalten können. Außerdem können die Eltern sehen, wie viele SMS die Kinder schreiben. Ca. 100000 Kunden von T-Mobile USA nutzen für 9,99 US-Dollar pro Monat den Service „FamilyWhere“ und können damit alle zu ihrem Vertrag registrierten Handys orten.

# CYBER SECURITY ✓

Kriminelle Hacker professionalisieren sich mit rasender Geschwindigkeit. Von den Schäden betroffen sind Privatanutzer ebenso wie öffentliche Stellen, Unternehmen oder das Militär. Schwachstellen in Computersystemen werden oft bereits wenige Stunden nach Bekanntwerden vollautomatisch ausgenutzt.

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

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Infrastruktur vor Angriffen schützen</li> <li>&gt; Sicherheit von Daten gewährleisten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Aufbau Cyber Defense Center</li> <li>&gt; Analyse von Angriffen</li> <li>&gt; Verteidigungsstrategien entwickeln</li> <li>&gt; Kooperationen aufbauen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Jährlicher Datenschutzbericht</li> </ul>

## SO SCHÜTZEN WIR UNSERE INFRASTRUKTUR ✓

Auf Basis der Konzernstrategie treibt die Telekom das Geschäft mit Security-Produkten und -Dienstleistungen in Europa voran. Daher haben wir 2016 konzernweit alle Sicherheitsbereiche unter einem Dach gebündelt und Ende des Jahres 2016 den Aufbau der neuen Einheit Telekom Security abgeschlossen. Mit der Umstrukturierung schaffen wir die nötigen Kapazitäten, um Cyberangriffe nicht nur frühzeitig zu erkennen, sondern auch schnell Gegenmaßnahmen einzuleiten zu können. Telekom Security bearbeitet zukünftig Themen der internen Sicherheit und entwickelt auch Sicherheitslösungen für Privat- und Geschäftskunden. So können wir unseren Kunden passende Security-Lösungen über die gesamte Wertschöpfung anbieten: von der Produktentwicklung über sichere und leistungsfähige Netze und Hochsicherheits-Rechenzentren bis zu Anwendungen und individueller Beratung. Die neue Einheit Telekom Security hat zum 1. Januar 2017 ihren Betrieb aufgenommen.

Zur Abwehr von Angriffen entwickeln wir laufend neue Verfahren. Dazu haben wir ein eigenes Cyber Defense Center eingerichtet, in dem wir Verhaltensmuster im Netz analysieren und Verteidigungsstrategien erarbeiten.

### Kooperationen im Dienste der Sicherheit

Cyber Security ist eine gemeinschaftliche Aufgabe. Um die Zusammenarbeit in der digitalen Gefahrenabwehr weiter zu verbessern, veranstalten wir zusammen mit der Münchner Sicherheitskonferenz regelmäßig den Cyber Security Summit, zuletzt im September 2016. Erstmals haben wir 2016 zudem den Fachkongress Magenta Security ausgerichtet. Im Mittelpunkt der Veranstaltung standen neue Trends

und Lösungen im Bereich der IT-Sicherheit. Im Rahmen der Veranstaltung präsentierten wir auch das aktuelle Magenta Security Portfolio, das Unternehmen eine große Auswahl an Sicherheitsleistungen bietet.

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

Unsere vielfältigen Datenschutzaktivitäten in unserem jährlichen Bericht Datenschutz und Datensicherheit.

### CYBER SECURITY SUMMIT

Am 19. und 20. September 2016 haben wir zusammen mit der Münchner Sicherheitskonferenz zum vierten Mal unseren gemeinsamen Cyber Security Summit (CSS) ausgerichtet.

In diesem Jahr fand das Treffen im Silicon Valley statt. Rund 100 hochrangige internationale Vertreter aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Militär kamen dort zusammen, um über die digitale Verteidigung in einer zunehmend vernetzten Welt zu sprechen. Im Fokus der Veranstaltung standen diese Themen: Abwehr von Cyberangriffen, die Zukunft der Kriegsführung, die Entwicklung von Normen und Regeln für den Cyberraum, die Bekämpfung von Cyberterrorismus sowie die wirtschaftliche Bedeutung von Cybersicherheit.

### GIPFELTREFFEN DER SICHERHEITSBRANCHE: MAGENTA SECURITY

Am 29. und 30. November 2016 diskutieren mehr als 500 Teilnehmer auf dem ersten Fachkongress Magenta Security in Frankfurt über die Internet-Sicherheit der Zukunft. Neben Tim Höttges, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Telekom, sprachen zahlreiche Referenten der Telekom und von Partnerunternehmen sowie international anerkannte IT-Experten. So stand etwa ein Vortrag von Bruce Schneier, einem führenden Experten für Kryptografie und Computersicherheit aus den USA, auf der Agenda. Wir nutzten die Veranstaltung auch, um unser neues Telekom Security Portfolio vorzustellen.

Aufgrund der positiven Rückmeldungen planen wir für 2017 einen zweiten Kongress.

# MOBILFUNK UND GESUNDHEIT (EMF)

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

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

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

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

## SO SETZEN WIR UNS FÜR SICHEREN MOBILFUNK EIN

Wir wollen unsere Mobilfunk-Infrastruktur, unsere Produkte sowie die zugrunde liegenden Prozesse so ressourceneffizient, sicher und gesundheitsverträglich wie möglich gestalten. In Deutschland liefern hierfür insbesondere die freiwillige Selbstverpflichtung der Mobilfunk-Betreiber sowie die Verbändevereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden den Rahmen. Die Umsetzung der freiwilligen Selbstverpflichtung wird alle zwei Jahre überprüft. Zuletzt übergaben wir der Bundesregierung 2016 das Jahresgutachten. Außerdem unterstützen wir in Kooperation mit Telefónica das Informationsportal [www.informationszentrum-mobilfunk.de](http://www.informationszentrum-mobilfunk.de).

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

Landesgesellschaften haben die EMF-Policy formell anerkannt und die geforderten Maßnahmen weitestgehend umgesetzt.

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

EMF-Policy

TRANSPARENZ    INFORMATION    PARTIZIPATION    WISSENSFÖRDERUNG UND PARTNERSCHAFT

**Transparenz** ✕

Wir setzen uns für Offenheit in allen Belangen des Mobilfunks ein. Sämtliche relevanten Informationen über unsere Mobilfunkanlagen in Deutschland sind öffentlich zugänglich, beispielsweise über die [EMF-Datenbank der Bundesnetzagentur](#).

EMF-Policy

TRANSPARENZ    **INFORMATION**    PARTIZIPATION    WISSENSFÖRDERUNG UND PARTNERSCHAFT

**Information** ✕

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

EMF-Policy

TRANSPARENZ    INFORMATION    **PARTIZIPATION**    WISSENSFÖRDERUNG UND PARTNERSCHAFT

**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 Bereitschaft, aus Fehlern zu lernen.

EMF-Policy

TRANSPARENZ    INFORMATION    PARTIZIPATION    **WISSENSFÖRDERUNG UND PARTNERSCHAFT**

**Wissensförderung und Partnerschaft** ✕

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

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

### EVALUATION UND UMSETZUNG DER EMF-POLICY

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

Regelmäßige Überprüfungen zeigen uns, dass in allen Handlungsfeldern an der Umsetzung der EMF-Policy gearbeitet wird. Zugleich arbeiten wir daran, landesspezifische Aktivitäten weiter zu entwickeln:

- 2016 haben wir „Small Cells“ eingeführt, eine innovative und leistungsstarke Mobilfunk-Technologie. Small Cells, zu Deutsch Kleinzellen, ergänzen unser Mobilfunknetz mit zusätzlichen Kapazitäten an Orten mit hohem Verkehrsaufkommen. Dabei weisen Small Cells grundsätzlich weniger starke elektromagnetische Felder auf als herkömmliche Makrozellen, wie sie in den Mobilfunknetzen verwendet werden. Durch die Small Cells kann aufgrund der geringen Entfernung die Sendeleistung des Mobiltelefons reduziert werden. Da gerade die Sendeleistung des Handys in vielen Fällen die dominante Quelle elektromagnetischer Felder in der unmittelbaren Umgebung ist, führt ihre Reduzierung besonders wirkungsvoll zu einer Verringerung der persönlichen Befeldung. Um die Sicherheit der Technik zu gewährleisten, haben wir in Kooperation mit der RWTH Aachen eine Reihe von Projekten durchgeführt, unter anderem zur Minimierung von Immissionen. Die Ergebnisse wurden transparent zusammen mit Stakeholdern aus Politik, Wissenschaft und Verbänden diskutiert. Die Ergebnisse fließen auch in ein 2016 gestartetes Pilotprojekt zum Aufbau von Small Cells in München ein.
- Das Projekt wurde vom Münchner Stadtrat beschlossen. In Österreich gab das BürgerInnen Forum Mobilkommunikation allen interessierten Bürgern die Möglichkeit, direkt und online Fragen zum Mobilfunk zu stellen. Das BürgerInnen Forum ist eine Initiative des Forum Mobilkommunikation (FMK). Es soll sich mit der Zeit zu einer Wissensplattform entwickeln, auf der die wichtigsten Fragen beantwortet werden.

# GESELLSCHAFT

Wir wollen ein vertrauenswürdiger Partner in einer digitalen Welt sein und allen Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe an der Informations- und Wissensgesellschaft ermöglichen. Deshalb schaffen wir Voraussetzungen dafür, dass sich alle sicher und kompetent im digitalen Raum bewegen können. Neben unseren eigenen Initiativen und Programmen unterstützen wir zahlreiche gemeinnützige Organisationen.

## INTERESSANTE THEMEN UND INHALTE

Teachtoday Summit for Kids: rund 150 Kinder diskutierten zum Thema Datenschutz



„Ich kann was!“- Initiative: seit 2009 über 1 100 Projekte gefördert



Engagement in der Flüchtlingshilfe auf Arbeitsmarktintegration ausgeweitet



„Sea Hero Quest“: Studie in der Demenzforschung gestartet



Für mehr Inklusion: Kooperationsprojekt während Paralympischen Spiele durchgeführt



Junior-Ingenieur-Akademie: seit 2005 MINT-Profil von 80 Schulen unterstützt



# VERTRAUENSWÜRDIGER PARTNER IN DER DIGITALEN WELT

Digitalisierung verändert unser Leben – wie wir kommunizieren, wie wir uns informieren und wie wir lernen. Medienkompetenz ist deshalb ein wichtiger Schlüssel zur Chancengleichheit und Teilhabe an unserer Gesellschaft. Wir setzen uns daher dafür ein, Menschen unabhängig von sozialer Herkunft und persönlichen Fähigkeiten einen kompetenten und sicheren Umgang mit neuen Technologien zu ermöglichen. Mit unseren vielfältigen Projekten und Initiativen in Deutschland und Europa richten wir uns an Kinder und Jugendliche ebenso wie an Erwachsene und Menschen im höheren Lebensalter.

Es ist uns ein besonderes Anliegen, Flüchtlinge in Europa willkommen zu heißen. Wir wollen sie bei der kulturellen Integration unterstützen und Hilfestellung bei der Aufnahme in den Arbeitsmarkt leisten. Unser Ziel: berufliche Perspektiven für einen gelungenen Neustart eröffnen und auch andere Arbeitgeber motivieren, sich daran zu beteiligen. Wir sind davon überzeugt, dass Unternehmen neben Politik und Zivilgesellschaft einen wichtigen Beitrag zur Integration von Flüchtlingen in unserer Gesellschaft leisten.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Medienkompetenz und Chancengleichheit fördern</li> <li>&gt; Zugang zu digitalen Technologien ermöglichen</li> <li>&gt; Zugang zu Bildung schaffen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Medienkompetenzprojekte</li> <li>&gt; Bildungsprojekte</li> <li>&gt; Engagement für Flüchtlinge</li> <li>&gt; Technische Infrastruktur bereitstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Kennzahlen „Gesellschaftliches Engagement“</li> <li>&gt; Stand Netzabdeckung</li> </ul>

## SO SIND WIR EIN VERTRAUENSWÜRDIGER PARTNER IN DER DIGITALEN WELT

Der Zugang zu modernen Informationstechnologien ist Voraussetzung für die Teilhabe an der Informations- und Wissensgesellschaft. Die Telekom setzt sich dafür ein, dass Menschen unabhängig von Alter, Herkunft oder Bildung an der Gesellschaft teilhaben können. Wir bauen notwendige technische Infrastruktur auf und senken finanzielle Hürden für deren Nutzung. Doch nicht nur mit unseren Produkten und Diensten, auch mit unserem gesellschaftlichen Engagement wollen wir Menschen miteinander verbinden. Hierbei bringen wir unsere Kernkompetenzen und unser Wissen als internationaler ICT-Konzern ein.

Zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen kann ICT einen Beitrag leisten. Wir entwickeln eigene Angebote und unterstützen Initiativen unserer Partner mit unserem Know-how. Die Schwerpunkte unseres Engagements lauten:

Vertrauenswürdiger Partner in der digitalen Welt

BEWUSSTSEIN SCHAFFEN
UMSETZUNG FÖRDERN
FÄHIGKEITEN STÄRKEN

**Bewusstsein schaffen** ✕

Die Digitalisierung verändert unser Leben. Digitale Verantwortung gewinnt immer mehr an Bedeutung. Sie kann nur im Austausch von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik gestaltet werden. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, den gesellschaftlichen Dialog voranzutreiben, und engagieren uns hierzu in verschiedenen Bündnissen und Partnerschaften. Mit der Unterzeichnung der [Charta der digitalen Vernetzung](#) bekennen wir uns zu unserer Verantwortung. Ein weiterer Fokus unseres Engagements ist die Förderung der Internet-Sicherheit. Beispielsweise geben wir mit der Ausgabe „Vertraulich“ unseres App-Magazins „We Care“ und unserem Online-Ratgeber [sicherdigital.de](#) kostenlose Tipps zum kompetenten Umgang mit dem Netz sowie Hilfestellung zu allen Fragen rund um Datenschutz und Sicherheit im Internet.

BEWUSSTSEIN SCHAFFEN
UMSETZUNG FÖRDERN
FÄHIGKEITEN STÄRKEN

**Umsetzung fördern** ✕

Wir wollen Menschen dazu motivieren, kreative digitale Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu finden. Deshalb unterstützen wir Projekte und Initiativen mit unserem Know-how:

- Wir haben uns am [International Mapping Day](#) beteiligt und dazu aufgerufen, rollstuhlgerechte Orte auf der Online-Karte [Wheelmap.org](#) zu markieren.
- Die Telekom ist Partner des Pilotprojekts „[Freiwilliges Soziales Jahr Digital](#)“.
- Mit dem mobilen Spiel „[Sea Hero Quest](#)“ haben wir einen Beitrag zur Demenzzforschung geleistet.
- Unsere App [IRMGARD](#) hilft Erwachsenen, das Deutschlesen und -schreiben zu erlernen.

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

BEWUSSTSEIN SCHAFFEN

UMSETZUNG FÖRDERN

FÄHIGKEITEN STÄRKEN

#### Fähigkeiten Stärken ×

Wir wollen Menschen dazu befähigen, von der Digitalisierung zu profitieren. „Teachtoday“ ist unsere Initiative zur Förderung einer sicheren und kompetenten Mediennutzung. Sie unterstützt Kinder und Jugendliche, Eltern sowie pädagogische Fachkräfte mit praxis- und alltagsnahen Tipps und Materialien. Wir wenden wir uns auch an Menschen, die bisher noch kaum oder gar keine Berührung mit modernen Informationstechnologien hatten:

- Unsere Mitarbeiter organisieren im Rahmen ihrer [Social Days](#) Schulungen zur Handy- und Internet-Nutzung für Bewohner der [Lebenshilfe](#) in leichter Sprache.
- Die von OTE und Cosmote unterstützte Initiative „[Access to the Digital World](#)“ vermittelt Menschen über 50 Jahre grundlegende Computerkenntnisse.
- Im Rahmen unseres Ehemaligenprogramms helfen wir auch früheren Kolleginnen und Kollegen bei Computerproblemen. Im Dezember 2016 konnten sie ihre Laptops, Smartphones und Tablets zu einer Computerparty in Bonn mitbringen, bei der unsere Experten ihre technischen Probleme lösten.
- Mit unserer „[Ich kann was!](#)“-Initiative fördern wir Projekte und Einrichtungen, die die individuellen Fähigkeiten von sozial- und bildungsbenachteiligten jungen Menschen stärken.
- Unser Projekt „[Meine Chance - ich starte durch](#)“ ermöglicht Jugendlichen, die nur geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, eine Ausbildung.

# BEWUSSTSEIN SCHAFFEN

Wir wollen ein vertrauenswürdiger Partner in der digitalisierten Welt sein. Deshalb fördern wir das Bewusstsein für die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung und treiben den gesellschaftlichen Dialog dazu voran. Unsere Studie zur digitalen Selbstbestimmung und das Engagement für die Charta der digitalen Vernetzung tragen dazu bei.

## CHARTA DER DIGITALEN VERNETZUNG UNTERZEICHNET

Die Charta digitale Vernetzung ist eine unternehmens-, branchen- und verbandsübergreifende Initiative, die aus dem Nationalen IT-Gipfel hervorgegangen ist. Zu den Initiatoren gehören neben unserem Konzern weitere Unternehmen, Verbände und wissenschaftliche Institutionen. Die Charta umfasst zehn Grundsätze für die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Potenziale der digitalen Vernetzung sowie für den Umgang mit Daten, Infrastrukturen und Standards. Unternehmen, die diese Charta unterzeichnen, bekennen sich zu diesen Grundsätzen und zeigen, dass sie ihren Beitrag für eine zukunftsgerechte digitale Weiterentwicklung Deutschlands leisten wollen. Die Charta steht für ein gemeinsames Wertegerüst und Verantwortungsbewusstsein. Ziel ist es, einen Zukunftsdialog über alle gesellschaftlichen Ebenen hinweg zu führen und ein gemeinsames Verständnis für den Weg in die digitale Gesellschaft zu schaffen. Hierfür werden gemeinsam aktuelle Fragen zur digitalen Transformation aufgegriffen, Antworten erarbeitet und ein Erfahrungsaustausch zur Umsetzung einer „Corporate Digital Responsibility“ organisiert.

## NEUE STUDIE ZUR DIGITALEN SELBSTBESTIMMUNG

Ein Großteil der deutschen Internet-Nutzer traut dem Schutz ihrer Daten im Internet nicht. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung zur digitalen Selbstbestimmung, die das „Center for Ethics, Rights, Economics and Social Sciences of Health“ (CERES) im Auftrag der Deutschen Telekom Ende 2015 bis Mitte 2016 durchgeführt hat. Danach glauben 91 Prozent der Befragten, dass im Internet unbemerkt auf persönliche Daten zugegriffen wird. 82 Prozent gehen davon aus, dass die meisten Unternehmen die Daten ihrer Kunden an andere Unternehmen weitergeben. Die Ergebnisse zeigen, dass Unternehmen mehr tun müssen, um die Menschen für die Digitalisierung zu gewinnen. Die Telekom arbeitet stetig daran, die Transparenz für Internet-Nutzer zu erhöhen. Mit dem Ratgeber sicherdigital.de informieren wir beispielsweise über Risiken und Schutzmaßnahmen im Netz. Außerdem unterstützen wir die EU-Kommission dabei, einheitliche Symbole zum Thema Datenschutz zu entwickeln. Ähnlich wie Verkehrszeichen sollen sie Verbrauchern die Orientierung im Internet erleichtern. Auch mit unserer Teachtoday-Initiative und unserem Engagement bei „Deutschland sicher im Netz“ setzen wir uns für den selbstbestimmten Umgang mit persönlichen Daten ein.

## KAMPAGNEN: DIGITAL DETOX UND TEILEN ZUR WEIHNACHTSZEIT

Am 24. Dezember 2016 rief T-Mobile Austria im Zuge der „Stille Nacht“-Aktion zum Digital Detox auf. Dabei machten wir auf den bewussten Umgang mit dem Smartphone aufmerksam.

Über die „Stille Nacht“-App wurde ermittelt, wie viele Minuten das Smartphone lautlos eingestellt war. In ganz Österreich nahmen unsere Kunden an der Aktion teil, sodass insgesamt 14 Millionen lautlose Minuten am Weihnachtstag gesammelt werden konnten – ein überwältigender Erfolg. Der digitale Detox wurde im Vorfeld durch eine Diskussionsrunde aus österreichischen Prominenten eingeleitet, in der sie über den Verzicht auf das Smartphone sprachen.

Zugute gekommen sind die lautlosen Minuten der österreichischen Kinderkrebshilfe. Aufgrund der beeindruckenden Teilnahme an der Aktion haben wir unsere Spendensumme an die Interessenvertretung verdreifacht und insgesamt 45000 Euro gespendet. Uns verbindet bereits eine über zehnjährige Partnerschaft und mit dieser Aktion unterstützen wir die Nachsorge-Camps für an Krebs erkrankte Kinder und Jugendliche.



Die Weihnachts-Werbekampagne der Telekom in Deutschland stand 2016 unter dem Gedanken „Das Leben schenkt uns mehr, wenn wir teilen“. Herzstück der Kampagne war die Geschichte „Der magische Adventskalender“, in der ein kleiner Junge lernt, dass Teilen glücklich macht. Damit stellten wir eine emotionale Botschaft in den Vordergrund unserer Weihnachtskampagne und wurden so unserem gesellschaftlichen Anspruch gerecht.

# FÄHIGKEITEN STÄRKEN

Wir wollen Menschen dazu befähigen, an der Digitalisierung teilzuhaben. Deshalb klären wir zielgruppenorientiert über Chancen und Risiken auf. Mit unserer „Teachtoday“-Initiative vermitteln wir Medienkompetenz. Der Förderung von Kompetenzen in den MINT-Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik hat sich die Deutsche Telekom Stiftung verschrieben. Digitales Wissen vermitteln – das ist auch das Ziel einer Vielzahl von Webinaren und Massive Open Online Courses (MOOCs), die durch unsere Netze erst möglich werden.

## TEACHTODAY – INITIATIVE ZUR SICHEREN UND KOMPETENTEN MEDIENNUTZUNG

Teachtoday ist unsere Initiative für eine sichere und kompetente Mediennutzung. Sie unterstützt Kinder und Jugendliche, Eltern und Großeltern sowie pädagogische Fachkräfte mit alltagsnahen Tipps und Materialien. Unsere Homepage teachtoday.de steht auf Deutsch, Englisch, Rumänisch, Polnisch und Kroatisch zur Verfügung.

Auf dem Teachtoday Summit for Kids im November 2016 haben etwa 150 Kinder zum Thema Datenschutz diskutiert und nahmen an aktionsreichen Workshops teil. Höhepunkt der Veranstaltung war die Preisverleihung des Wettbewerbs „Medien, aber sicher!“. Die Jury zeichnete insgesamt acht Projekte aus, darunter den länderübergreifenden Medienworkshop

„Das ist unser Netz! – To jest nasza siec!“ der Aktion Kinder- und Jugendschutz Brandenburg e.V. In dem Workshop setzten sich deutsche und polnische Jugendliche mit der eigenen Mediennutzung auseinander.

Der Teachtoday-Medienparcours war 2016 erneut auf Deutschland-Tour. Ziel des Parcours ist es, Kinder zwischen neun und zwölf Jahren für eine sichere Mediennutzung zu sensibilisieren. Unter anderem war der Parcours beim Kinderfilm-Festival Schlingel in Chemnitz zu Gast. Teachtoday ist Partner des Festivals mit über 18000 Besuchern und mehr als 150 aktuellen Kinder- und Jugendfilmen aus aller Welt.

Unser Medienmagazin Scroller erschien 2016 gleich zweimal. Die Schwerpunktthemen lauteten „soziale Netzwerke“ und „Datenschutz“. Das Magazin richtet sich an Kinder von neun bis zwölf Jahren und informiert zudem Eltern und pädagogische Fachkräfte mit speziellen Beilagen. Scroller ist online verfügbar und als kostenfreie Druckausgabe erhältlich. Es ermutigt Kinder dazu, ihre Mediennutzung zu reflektieren und die digitale Welt selbst mitzugestalten. Das Portal scroller.de steht in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Zudem haben wir im Oktober 2016 eine erste interaktive Ausgabe auf Deutsch und Arabisch veröffentlicht.

Auch auf dem Nationalen IT-Gipfel 2016 in Saarbrücken war die digitale Bildung ein Schwerpunktthema. Eine zentrale Fragestellung war die sichere und kompetente Mediennutzung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Teachtoday sprach in diesem Rahmen mit Bundeskanzlerin Angela Merkel. Deren Credo für die Zukunft der digitalen Bildung: gezielte Medienerziehung für alle und viel miteinander sprechen. Auch den Vorstandsvorsitzenden der Deutschen Telekom, Timotheus Höttges, interviewte Teachtoday zur Digitalisierung der Gesellschaft, zur Relevanz von Datenschutz und darüber, wie junge Menschen zu mündigen Internet-Nutzern werden können.

2016 wurde die Teachtoday-Initiative mit verschiedenen Preisen ausgezeichnet. Bei den Fox Awards, einer Auszeichnung für nachweisbar effiziente Lösungen in Marketing und Kommunikation, wurden wir viermal geehrt. Unser Kommunikationskonzept erhielt den „Fox Award Gold“, unsere visuelle Umsetzung den „Fox Visuals Gold“. Das Medienmagazin Scroller wurde mit dem „Fox Award Silber“ und dem „Fox Visuals Silber“ ausgezeichnet. Außerdem erhielt Teachtoday 2016 drei „Comenius-EduMedia“-Siegel der Gesellschaft für Pädagogik und Information: Die gesamte Initiative wurde in der Kategorie „Didaktische Multimediaprodukte“ geehrt, der Medienparcours in der Kategorie „Computerspiele mit kompetenzförderlichen Potenzialen“ und das Magazin Scroller in der Kategorie „Allgemeine Multimediaprodukte“. Scroller wird zudem von der „Stiftung Lesen“ zur sicheren und kompetenten Mediennutzung empfohlen.

## BILDUNG GESTALTEN – DIE DEUTSCHE TELEKOM STIFTUNG

Die Deutsche Telekom Stiftung unterstützt zahlreiche Projekte im MINT-Bereich. Das Ziel: die mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Kompetenzen junger Menschen ausbauen und sie für diese Themen begeistern. Seit Juli 2016 bündelt sie ihre Aktivitäten in den vier Handlungsfeldern Bildungsmacher, Bildungschancen, Bildungsinnovationen und Bildungsdialog. Projekte wie „Mathe sicher können“ und das „Junior Science Café“ sind Beispiele für die erfolgreiche Arbeit der Stiftung.

### HANDLUNGSFELDER – DEUTSCHE TELEKOM STIFTUNG



### Forum Bildung Digitalisierung

Gemeinsam mit vier weiteren deutschen Stiftungen hat die Deutsche Telekom Stiftung 2016 das „Forum Bildung Digitalisierung“ ins Leben gerufen. Die in der Initiative engagierten Stiftungen sind überzeugt: Digitale Medien können dabei helfen, das Bildungssystem zu verbessern sowie Teilhabe und Chancengleichheit zu fördern. Dazu wurden drei Kernthemen formuliert: „Lernen personalisieren“, „Kompetenzen entwickeln“ und „Veränderung gestalten“. Beim personalisierten Lernen sollen digitale Medien dazu genutzt werden, unterschiedlichen Zielgruppen einen individuellen Lernweg zu ermöglichen – beispielsweise Menschen mit Handicap, besonders Talentierten oder Flüchtlingen. Mit ihrem zweiten Schwerpunktthema will die Initiative Medienkompetenzen vermitteln, die für ein selbstbestimmtes Leben benötigt werden. Beim Kernthema „Veränderung gestalten“ ist das Ziel, ein pädagogisches Konzept zur Nutzung digitaler Medien in Bildungseinrichtungen und im Bildungssystem zu entwickeln.

Das Forum Bildung Digitalisierung sucht außerdem den Dialog mit unterschiedlichen Akteuren der Bildungslandschaft und entwickelt neue Ansätze zur digitalen Bildung. Auf Konferenzen, in Netzwerken und Entwicklungs-Workshops bearbeiten Experten aus Wissenschaft und Praxis die großen Fragen und Aufgaben zur digitalen Transformation von Bildungseinrichtungen. Die Werkstatt „schulentwicklung.digital“ befasst sich mit der Veränderung der Schul- und Lernkultur durch den Einsatz digitaler Medien. 38 Schulen, die digitale Medien bereits erfolgreich in den Unterricht einbinden, nehmen an der Werkstatt teil.

### Die MINT-Vorlesepaten

Gemeinsam mit der Stiftung Lesen sucht die Deutsche Telekom Stiftung ehrenamtliche Vorlesepaten, die Kinder im Alter von drei bis zehn Jahren für Bücher mit mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Inhalten begeistern. Insgesamt haben sich schon 1300 Vorlesepaten im Netzwerk registriert, darunter auch sechs Paten in Madrid und Málaga. Bundesweit wurden im Berichtsjahr etwa 5300 Kinder so erreicht. Die Vorlesepaten werden über Präsenz- und Online-Formate geschult. Sie können dann auf Einrichtungen wie Kitas oder Grundschulen zugehen, um dort mit den Kindern zu arbeiten.

2016 fanden auch zwei Vorlesestunden mit Telekom-Vorständen statt: Thomas Dannenfeldt, Vorstand Finanzen, las im Mai in einer Bonner Kindertagesstätte vor. Christian Illek, Vorstand Personal, hat am bundesweiten Vorlesetag, dem 18. November 2016, vor Frankfurter Grundschulern gelesen.

### GestaltBar – die digitale Werkstatt

Um ihre Lebenswelt aktiv zu gestalten und Chancen auf einen zukunftsfähigen Beruf zu haben, müssen Jugendliche lernen, wie sie digitale Werkzeuge kompetent und kreativ nutzen können. Mit dem Projekt „GestaltBar – die digitale Werkstatt“ richtet sich die Deutsche Telekom Stiftung besonders an Hauptschüler. Ziel ist es, Jugendliche praxisnah an digitale Technologien heranzuführen und ihnen erste Einblicke in technische Berufsbilder zu geben. Auf dem Programm stehen Kurse zu Themen wie Robotik, App-Entwicklung oder 3D-Druck. Das Projekt wird zunächst an vier Pilotstandorten – Bonn, Berlin, Hamburg und Köln – umgesetzt.

### Calliope Mini – Minicomputer für Grundschüler

Der Minicomputer „Calliope Mini“ hilft Grundschulern, sich altersgerecht an das Thema Programmieren heranzutasten. Er soll ab 2017 bundesweit im Grundschulalltag eingesetzt werden. Die Deutsche Telekom Stiftung unterstützt das Vorhaben mit der Entwicklung und Erprobung von Lehrmaterialien und Unterrichtskonzepten. Im Rahmen des Projekts „Digitales Lernen Grundschule“ werden an sechs Universitäten Konzepte für die kreative Nutzung digitaler Technik erarbeitet.

### Junior-Ingenieur-Akademien

Die Junior-Ingenieur-Akademien wecken bei Schülern der gymnasialen Mittelstufe (ab der achten Klasse) das Interesse an technischen Berufen und ingenieurwissenschaftlichen Karrieren. Die Junior-Ingenieur-Akademie wird als Wahlpflichtfach für zwei Jahre im Lehrplan der Schulen verankert und in Kooperation mit Hochschulen, wissenschaftlichen Einrichtungen und Unternehmen durchgeführt. Das Projekt wurde erstmals 2005 umgesetzt und gibt Schülern die Möglichkeit, im Unterricht erworbene Kenntnisse praktisch anzuwenden. Derzeit bieten knapp 80 Schulen in Deutschland eine Akademie an. Seit dem Start des Projekts wächst das Schulnetzwerk stetig. Teilnehmer können ihre Erfahrungen auf regelmäßigen Jahrestagungen austauschen. 2016 wurden die Aktivitäten auf Länder in Mittel-, Ost- und Südeuropa ausgeweitet: Dort sollen technikbezogene Schulpartnerschaften aufgebaut werden. Sie umfassen vorbereitende Besuche für Lehrkräfte, die Umsetzung von Technikprojekten für Schüler und die Teilnahme der ausländischen Lehrkräfte an den Jahrestagungen.

### FundaMINT

FundaMINT ist ein Stipendienprogramm für Lehramtsstudierende in MINT-Fächern. Es unterstützt kompetente und motivierte Lehrkräfte dabei, sich auf ihre spätere Tätigkeit vorzubereiten. Pro Jahr werden bis zu 25 Stipendien für einen Zeitraum von vier Semestern vergeben. Im Berichtszeitraum wurde das Programm in Kooperation mit dem Pädagogischen Austauschdienst der Kultusministerkonferenz und der Zentralstelle für das Auslandsschulwesen international ausgeweitet. Stipendiaten haben dadurch die Möglichkeit, an Schulen in Mittel-, Ost- und Südeuropa zu hospitieren, Schülerprojekte durchzuführen und an Vor- und Nachbereitungsseminaren teilzunehmen.

### Fellowship Fachdidaktik MINT

Die Deutsche Telekom Stiftung hat 2016 das Fellowship Fachdidaktik MINT gestartet. Jährlich werden bis zu neun Fellowships an Nachwuchswissenschaftler in den Fächern Mathematik, Physik, Chemie, Biologie, Informatik, Technik und Sachunterricht vergeben. Die Fellows können an Seminaren und Workshops zu Themen wie Berufungsverhandlungen und Doktorandenbetreuung teilnehmen und sind in das Netzwerk der Deutschen Telekom Stiftung eingebunden.

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

Mit unserer „Ich kann was!“-Initiative vermitteln wir jungen Menschen Schlüsselkompetenzen für selbstständiges und selbstbewusstes Handeln. So fördern wir die Chancengleichheit innerhalb unserer Gesellschaft. Im Berichtsjahr sind mehr als 200 neue Projekte mit einem Fördervolumen von über 850000 Euro hinzugekommen. Der Themenschwerpunkt 2016 lautete „Kompetenz kennt keine Grenzen“. Im Vordergrund stand dabei das Thema Integration. Daher wurden ver-

stärkt Projekte gefördert, die die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben fördern, Anlässe für Begegnungen schaffen und in denen gemeinsame Aktivitäten zwischen Kindern und Jugendlichen unterschiedlicher Herkunft stattfinden. Seit dem Start von „Ich kann was!“ vor sieben Jahren wurden bundesweit bereits mehr als 1100 Projekte mit einem Gesamtvolumen von knapp 6 Millionen Euro unterstützt.

**„ICH KANN WAS!“ – INITIATIVE FÖRDERPROJEKTE 2009 - 2016**

**VOM PROJEKT ZUM VEREIN**

- Mehr als 1100 geförderte Projekte
- Knapp 6 Millionen Euro Fördervolumen
- Weit über 70.000 erreichte Kinder und Jugendliche
- Regelmäßige Aktionen, Wettbewerbe und Events für Einrichtungen der Initiative
- Sukzessive Vernetzung der Einrichtungen untereinander
- Hohe Akzeptanz bei Praktikern, Wissenschaft, Politik und Medien
- Seit Herbst 2011 ist die „Ich kann was!“-Initiative als gemeinnütziger Verein aktiv



● Förderprojekte 2016  
 ● Geförderte Projekte 2009 - 2015  
 ● Orte der Förderprojekte



Im November 2016 startete in Berlin das Pilotprojekt „Medienwerkstätten“. Für sechs Monate steht dabei die Vermittlung von Medienkompetenzen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit im Mittelpunkt. Pädagogen aus vier Berliner Einrichtungen nehmen an Qualifizierungen teil und wenden diese anschließend in der Praxis an. In den Medienwerkstätten wird in den Themenbereichen „Making&Repair“, „Computer, Internet & Social Media“, „Film&Foto“ und Programmieren&Robotik“ gearbeitet. Ziel des Projekts ist es, die Handlungskompetenz von Kindern und Jugendlichen in der „digitalen Welt“ zu stärken.

Seit Januar 2017 ist die „Ich kann was!“-Initiative in die Deutsche Telekom Stiftung integriert. Die Initiative wird sich daher künftig vor allem auf die Vermittlung von Medienkompetenzen konzentrieren. Ziel ist eine dauerhafte Förderung und Entwicklung der Projekte.

**FRAUEN-MINT-AWARD INTERNATIONAL AUSGESCHRIEBEN**

Die Telekom möchte mit dem Frauen-MINT-Award die Attraktivität von MINT-Fächern steigern und Frauen in MINT-Fächern fördern. Der Preis wird jährlich gemeinsam mit dem Studierendenmagazin „audimax“ und der Initiative „MINT Zukunft schaffen“ ausgelobt. Er zeichnet Abschlussarbeiten von Absolventinnen aus, die sich mit einem der wichtigen Wachstumsfelder „Digital Life“, „Industrie 4.0“, „Netze der Zukunft“, „Cyber Security“ oder „Automotive Technologies“ befassen. In diesem Jahr konnten sich erstmals auch internationale Absolventinnen aus anderen europäischen Ländern bewerben. Neun Abschlussarbeiten aus Finnland, Großbritannien, Indien, der EJR Mazedonien und Österreich wurden eingereicht. Ziel ist es, den Anteil internationaler Bewerberinnen aus dem MINT-Bereich künftig auszubauen.

**ENGAGEMENT IN DER FLÜCHTLINGSHILFE: VON DER ERSTHILFE ZUR ARBEITSMARKTINTEGRATION**

Seit 2015 engagieren wir uns in der Flüchtlingshilfe. Zu Beginn lag unser Fokus auf der Ersthilfe. Maßnahmen waren beispielsweise die Versorgung von Erstaufnahmeeinrichtungen mit WLAN, die Bereitstellung von Immobilien oder die Personalvermittlung von Beamten an das Bundesamt für Migration (BAMF). Über 700 Mitarbeiter unterstützten temporär das BAMF in der Flüchtlingshilfe. Mehr als 130 Telekom-Beamte haben sich in das BAMF versetzen lassen.

Das Online-Portal refugees.telekom.de, das wir 2015 aufgebaut hatten, wurde im Berichtszeitraum gemeinsam mit Partnern weiterentwickelt. 2017 haben wir es unter dem Namen „Handbook Germany“ neu aufgesetzt. Es bietet Informationen zu Themen wie Arbeit, Bildung, Leben und Wohnen in Deutschland. handbookgermany.de holt die Flüchtlinge dort ab, wo sie kommunizieren – in den sozialen Netzwerken. Die Inhalte werden zielgerichtet und auch über Social-Media-Kanäle verbreitet. Außerdem ist die Plattform auf die Nutzung mit Smartphones ausgerichtet.

”

**BEI UNSEREM ENGAGEMENT STEHEN INTEGRATION IN DEN ARBEITSMARKT UND SPRACHFÖRDERUNG IM VORDERGRUND. MIT DEM PROGRAMM WOLLEN WIR FLÜCHTLINGEN EINE BERUFLICHE PERSPEKTIVE GEBEN, DIE IHRE CHANCEN AUF DEM DEUTSCHEN ARBEITSMARKT DEUTLICH ERHÖHT.**

Christian P. Illek, Konzernvorstand Personal Deutsche Telekom

“

Auch unser übriges Engagement haben wir 2016 neu ausgerichtet. Künftig wird es sich auf die Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt konzentrieren. Hierzu setzen wir das Angebot an Praktikumsplätzen zum Einstieg in das Arbeitsleben fort und fokussieren länger-

dauernde Angebote wie Ausbildung, Einstiegsqualifizierung und Stipendien an unserer Telekom-eigenen Hochschule. Zusätzlich entwickeln wir neue Pilotinitiativen: Dazu haben wir gemeinsam mit den Unternehmen Deutsche Post DHL Group, Henkel und der Bundesagentur für Arbeit die Initiative „Praktikum PLUS Direkteinstieg“ gegründet. Hauptzielgruppe des Programms sind Flüchtlinge mit Berufserfahrung, die keine in Deutschland anerkannte Berufsausbildung besitzen. Wir wollen ihnen helfen, ihre berufliche Perspektive zu verbessern. Zum Einstieg und zur Orientierung absolvieren sie zwei Praktika-Phasen. Anschließend stellen wir sie für zwei Jahre befristet ein. Während des gesamten Zeitraums bekommen die Flüchtlinge die Möglichkeit, Integrations- und Sprachkurse zu besuchen. Viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich von Beginn an ehrenamtlich in der Flüchtlingshilfe engagiert und werden dabei von der Telekom unterstützt. Dieses Engagement wollen wir künftig auch darauf lenken, die neuen Kolleginnen und Kollegen beim Einstieg in das Arbeitsleben zu unterstützen.

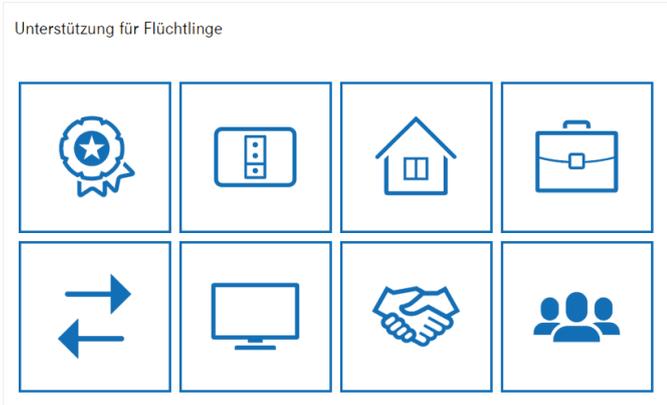
**UNSER BEITRAG ZUR FÖRDERUNG VON MINT-MASSNAHMEN**

Hrvatski Telekom (HT) ist sich bewusst, wie wichtig es ist, junge Menschen für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zu begeistern. Dafür haben wir 2016 einiges getan.

**Gemeinsam sind wir stärker**

Der Wettbewerb „Gemeinsam sind wir stärker“ (Zajedno smo jači) konzentrierte sich 2016 auf Projekte, die sich die Verbesserung des Grundschulunterrichts in MINT-Fächern zum Ziel gesetzt hatten. Unsere Mitarbeiter haben für jede der beiden Kategorien „Neue Technologien“ und „Naturwissenschaften“ bis zu fünf Finalisten aus 39 Projekten ausgewählt. Die beiden Gewinner wurden von einer Fachjury ausgewählt, die aus Vertretern von Hrvatski Telekom und Experten von Instituten und Verbänden bestand. Jedes Projekt wurde mit umgerechnet ca. 46 000 Euro gefördert. „Das Internet der Dinge in kroatischen Grundschulen 2016“ vom Institut für Jugendentwicklung und Innovation war der Gewinner der Kategorie „Neue Technologien“. Kern des Projekts war das Roboterspiel „Croatian Makers“, das Schüler mit modernen Automatisierungskonzepten vertraut machen soll. In der ersten Projektphase konnten 750 Schüler aus 50 verschiedenen Schulen erreicht werden. Die Astronomische Gesellschaft Višnjan gewann in der Kategorie „Gesellschaft“ mit dem Projekt „Campus“. Das Projekt bietet Workshops und Camps für Schüler der Primar- und Sekundarstufe an, in denen sie sich mit MINT-Themen beschäftigen können. Mit den Spendengeldern konnte neue Ausrüstung für das interdisziplinäre Labor für Biologie, Chemie und Astrobiologie (LABOS) angeschafft werden. Ca. 450 Kinder konnten an diesen Workshops teilnehmen.

In den letzten 10 Jahren hat Hrvatski Telekom mehr als 1,2 Mio. Euro für den Wettbewerb „Zusammen sind wir stärker“ gespendet, sodass 240 wichtige Projekte umgesetzt werden konnten.



Unterstützung für Flüchtlinge			
<b>Auszeichnungen</b> Gewinner von Awards, z.B. des "Queb Special Award" der Plattform careers4refugees	<b>WLAN-Versorgung</b> Einrichtung von 70 kostenlosen WLAN Hotspots für Flüchtlinge in Erstaufnahmeeinrichtungen	<b>Immobilien</b> Bereitstellung von über 30 DTAG-Immobilien für das BAMF <sup>a)</sup>	<b>Integration Arbeitsmarkt</b> Angebot von bis zu 100 Praktika, sowie von Ausbildungsplätzen & Stipendien
<b>Initiative „Praktikum PLUS Direkteinstieg“</b> Initiierung der Pilotinitiative gemeinsam mit Deutsche Post/DHL Group, Henkel und Bundesagentur für Arbeit	<b>Flüchtlingsportal</b> Start der Überführung des Flüchtlingsportals „Handbook Germany“ mit Infos zum Asylverfahren sowie zum Leben und Arbeiten in Deutschland (Start des Auftritts: 03.02.2017)	<b>Personalvermittlung</b> Über 500 Beamte der DTAG wurden bereits zur Unterstützung an das BAMF(a) vermittelt	<b>Einbindung DTAG Mitarbeiter</b> Mitarbeiter der DTAG unterstützen Flüchtlinge in über 100 Corporate Volunteering Projekten

**MINT-HUB HT**

Der MINT-HUB von Hrvatski Telekom nahm im Frühjahr 2016 seine Tätigkeit auf. Dabei handelt es sich um ein Gemeinschaftsprojekt von Hrvatski Telekom und der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik (FER). Ziel des Projektes ist es, junge Experten aus unterschiedlichen Disziplinen der Naturwissenschaften, Technik, Informatik und Mathematik (MINT) für Wissenschaft und Wirtschaft heranzubilden. Im August haben wir Studierenden Praktikumsplätze im MINT-HUB angeboten. Sie hatten die Gelegenheit, an Lösungen in den Bereichen Smart City, Augmented Reality, Robotik und intelligente Steuerungssysteme mitzuarbeiten. Die Studierenden im Abschlussjahrgang können sich außerdem um ein von einem professionellen Mentor von HT betreutes Stipendium bewerben.

Im Oktober 2016 führten wir unser Joint Venture mit FER einen Schritt weiter und unterzeichneten einen Fünfjahresvertrag. Wir wollen dem MINT-HUB ein internationales Profil geben und Studierende einladen, zusammen mit HT-Experten und Fachleuten aus ganz Europa an internationalen Projekten arbeiten.

<sup>a)</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

### **HACK IT!**

Zusammen mit hub:raum – dem Inkubator der Deutschen Telekom – haben wir den Hackathon „HACK IT!“ organisiert. Der Hackathon ist Teil einer breitangelegten Strategie, MINT-Aktivitäten in Kroatien zu fördern. Mehr als 10 Teams traten an, um innerhalb von 24 Stunden die beste Lösung für die Kommunikation der Zukunft zu entwickeln. Der Hauptpreis für die Gewinner betrug umgerechnet etwa 2 700 Euro. Insgesamt haben sich 150 Entwickler, Designer, Marketingexperten und Geschäftsleute beworben, aus denen 43 als Teilnehmer für die Hackathon-Teams ausgewählt wurden. Das Gewinnerteam entwickelte eine Zukunftsvision für einen Persönlichen Digitalen Assistenten. Er kann die Bedürfnisse und Wünsche des Benutzers voraussagen, indem er über das Mobiltelefon Daten sammelt. So beraumt er z.B. automatisch eine Besprechung an, die im Gespräch verabredet wurde und trägt sie in den digitalen Kalender ein. Den zweiten Platz gewann ein Team, das eine Plattform für holografische Kommunikation entwickelt hatte. Der dritte Platz wurde für die Entwicklung eines vermaschten Netzes für Offline-Kommunikation zwischen Geräten vergeben. Die Teams erhalten Zugang zu den hub:raum-Programmen.

### **INITIATIVE „ACCESS TO THE DIGITAL WORLD“**

COSMOTE unterstützt die Initiative „Access to the Digital World“, die Menschen über 50 mit den Grundlagen der Computertechnik vertraut machen und ihnen so den Zugang zur digitalen Welt eröffnen soll. Im Jahr 2016 wurden Seminare in drei Städten durchgeführt und von 756 Personen mit einem Durchschnittsalter von 64 Jahren besucht. Bisher haben mehr als 2 000 Personen an diesem Programm teilgenommen. Die Initiative ist von großer Bedeutung für unsere moderne Gesellschaft und wird 2017 erweitert und weiterentwickelt. Für 2017 ist unser Ziel, mehr als 5 000 Senioren zu erreichen und ihnen zu zeigen, wie sich mit Tablets und Internetanschluss das Leben leichter machen können.

# UMSETZUNG FÖRDERN

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

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

Der Verein Deutschland sicher im Netz e.V. (DsiN) richtet sich seit zehn Jahren als zentrale Anlaufstelle für IT-Sicherheit und Datenschutz an Verbraucher und kleinere Unternehmen. Als Mitglied des Vereins engagieren wir uns beispielsweise für den Jugendwettbewerb myDigitalWorld und für die Workshopreihe IT-Sicherheit@Mittelstand. Wir beteiligen uns außerdem am Projekt „Digitale Nachbarschaft“, das Menschen zu ehrenamtlichen Botschaftern ausbildet, die ihr IT-Wissen an ihr Umfeld weitergeben. „Digitale Nachbarschaft“ wurde im Juni 2016 im Wettbewerb „Deutschland – Land der Ideen“ als „Ausgezeichneter Ort“ geehrt. Thomas Kremer, Vorstand für Datenschutz, Recht und Compliance der Telekom, ist Vorsitzender des DsiN.

Gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen, BAGSO, fördern wir die Medienkompetenz älterer Menschen. Als Partner unterstützen wir den Goldenen Internetpreis 2016 der BAGSO. Er zeichnet Menschen ab 60 aus, die das Internet kompetent nutzen und andere dabei begleiten, in die Online-Welt einzusteigen. Als Beiratsmitglied engagieren wir uns zudem für den Digital-Kompass, ein gemeinsames Projekt von BAGSO und DsiN. Der Digital-Kompass ist eine Plattform für alle, die ältere Menschen im und ins Internet begleiten.

## INNOVATIVE LÖSUNGEN FÜR GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

Technologie kann einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen leisten. Im Berichtszeitraum haben wir deshalb die Entwicklung verschiedener digitaler Lösungen und Bildungsangebote unterstützt:

### Spielen gegen das Vergessen: Die App „Sea Hero Quest“

Die Telekom-Initiative „Game for Good“ ermöglicht mit dem mobilen Spiel „Sea Hero Quest“ die weltweit größte Grundlagenstudie in der Demenzforschung. Ziel der Studie ist es, dabei zu helfen, Anzeichen von Demenz frühzeitig zu entdecken und Aufschluss über die Wirksamkeit von Therapien an Patienten zu bekommen. Eine der ersten Auswirkungen von Demenz ist der Verlust des räumlichen Orientierungsvermögens. Dazu liegen Forschern Daten von Erkrankten vor, aber kaum Vergleichsdaten von gesunden Menschen. „Sea Hero Quest“ sammelt daher anonyme Daten über das Orientierungsverhalten der Spieler. Zusätzlich können Spieler zum Beispiel Angaben zu Alter, Geschlecht und Herkunftsland machen und so einen größeren Beitrag zur Demenzforschung leisten. Die Daten helfen den Wissenschaftlern zu verstehen, was genau sich bei einer beginnenden Demenz verschlechtert. Alle Daten werden zweimal pro Sekunde übermittelt, in unserem hochsicheren Rechenzentrum in Deutschland gespeichert und dann den Wissenschaftlern zur Verfügung gestellt.

Bisher haben bereits über 2,7 Millionen Menschen „Sea Hero Quest“ gespielt und so einen Beitrag zur Demenzforschung geleistet. 13 der europäischen Landesgesellschaften haben das „Spiel gegen das Vergessen“ mit Kommunikationsmaßnahmen, Werbung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit unterstützt und zu seinem Erfolg beigetragen. Erstmals gibt es nun Normdaten zur räumlichen Orientierung von gesunden Menschen aller Altersgruppen. Diese Normdaten gelten als zentraler Schritt für die Entwicklung neuer Verfahren zur frühzeitigen Diagnose von Demenz.

### Freiwilliges Soziales Jahr Digital: Zweiter Jahrgang gestartet

Im Berichtszeitraum startete das Pilotprojekt „Freiwilliges Soziales Jahr Digital“ (FSJ Digital) in Halle, Sachsen-Anhalt, in das zweite Jahr. Medienaffine Jugendliche im Alter von 16 bis 26 Jahren können im FSJ Digital gemeinnützige Einrichtungen – wie Altenpflege- und Behinderteneinrichtungen, Kitas, Horte oder Kliniken – bei digitalen Projekten und bei der Anwendung neuer Medien unterstützen. Die Freiwilligen werden während ihres gesamten Dienstes medienpädagogisch begleitet. In Sachsen-Anhalt wird das Konzept in 25 Einrichtungen erprobt. Angeboten wird eine große Bandbreite an Aktionen, vom digitalen Geschichtenerzählen bis zur Gestaltung barrierefreier Webinhalte. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert und von der Deutschen Telekom sowie der NrEins.deAG unterstützt. Nach Abschluss des zweiten Jahrgangs soll das Projekt evaluiert werden.

### Sicher und schnell bei Sportunfällen reagieren – Die „GET“-App

2016 haben wir uns an der Entwicklung der GET-App beteiligt. „GET“ steht für „Gehirn Erschüttert? TestApp!“. So heißt das interaktive Tool,

mit dem Sportler nach einem Sturz oder Zusammenprall testen können, ob sie von einer Gehirnerschütterung betroffen sind. Innerhalb von drei bis vier Minuten kann mit der App festgestellt werden, ob ein Verdacht auf Gehirnerschütterung vorliegt. Neben Informationen zur Gehirnerschütterung selbst können die Nutzer einen schnellen Test durchführen und die Reaktionsfähigkeit und Augenfunktion überprüfen. Herausgegeben wurde die App von der Initiative „Schütz Deinen Kopf!“ der ZNS – Hannelore Kohl Stiftung.

#### „MyShake“-App mach Smartphones zum Erdbeben-Frühwarnsystem

Gemeinsam mit der Telekom arbeiten Forscher der US-Universität Berkeley an einem Erdbeben-Frühwarnsystem, das auf Smartphones basiert. Die Grundidee: Über einen Beschleunigungssensor des Smartphones werden Erschütterungen ausgelesen. Wenn die Daten dem Schwingungsprofil eines Erdbebens entsprechen, meldet die „MyShake“-App Zeitpunkt, Ort und gemessene Stärke der Erschütterung an die seismologische Abteilung der Berkeley-Universität zur weiteren Analyse. Ein Erdbeben wird bestätigt, wenn mindestens vier Telefone entsprechende Erschütterungen registrieren. Derzeit werden weitere „MyShake“-App-Nutzer gesucht, um auf ein dichteres Netzwerk zur Bebenermittlung zugreifen zu können. Nach einer einjährigen Testphase sollen auch Erdbebenwarnungen an die Nutzer versandt werden.

#### „Shared Heartbeat“

Die App Shared Heartbeat ist ein Gemeinschaftsprojekt von Magyar Telekom und Isobar Budapest, das im April 2016 startete. Mit dieser App können Neugeborene den Herzschlag ihrer Mutter hören. Der Herzschlag der Mutter ist ein zentraler Faktor im Leben eines Säuglings, doch sobald das Baby geboren ist, wächst die Distanz. Wir wollen Menschen mithilfe von Technologie auf eine bisher unvorstellbare Weise miteinander verbinden und so natürliche Bindungen verstärken.

#### „Cheering Heart“

Mithilfe der App „Cheering Heart“ konnten alle Ungarn unseren Athleten und Teams bei den olympischen Spielen jubeln und sie zu Höchstleistungen motivieren. Die Athleten erhielten ein Herz, das vibrierte und aufleuchtete, wenn jemand ihnen einen elektronischen Herzschlag schickte. Das zeigte ihnen, dass viele Menschen zu Hause in Gedanken mit ihnen verbunden waren. Der Herzschlag kann auf verschiedene Art und Weise geschickt werden: als Nachricht über #egyekvagyunk, per Button auf der Internetseite egyekvagyunk.hu oder durch eine Bewegung des Smartphones. Die Herzen wurden bei den olympischen Spielen, den paralympischen Spielen und bei anderen sportlichen Großereignissen eingesetzt. Bisher wurden mehr als 2 Mio. Herzschläge an Sportler verschickt.

Diese App ist Teil unseres Engagements in der Sportförderung. 2016 waren wir Sponsor des ungarischen Teams bei den olympischen und paralympischen Spielen, ebenso Sponsor des Handballteams Telekom Veszprém.

#### Navigationshilfe für Sehbehinderte

Als Unternehmen mit sozialer Verantwortung möchte T-Mobile Czech Republic sehbehinderten Menschen helfen. Zusammen mit der Technischen Universität Tschechien haben wir eine besondere Navigationshilfe für Blinde entwickelt. Globale Navigationssatellitensysteme (GNSS)

in Kombination mit Mobilfunkdatennetzen bilden die Grundlage für eine der modernsten Orientierungshilfen für sehbehinderte Menschen.

T-Mobile Czech Republic unterstützt die Entwicklung dieser Navigationslösung durch Bereitstellung von 3G- und 4G-Konnektivität, SIM-Karten und Modems. Der neu entwickelte Navigations-Stick für Blinde wird mit einem Smartphone und mit der Navigationszentrale verbunden. Mithilfe einer 2G- bis 4G-App lassen sich über den Service Navigationsdaten, Sprache und Bilder übertragen. Innerhalb von Gebäuden, wo GNSS nicht funktioniert, kann eine Kamera zur Orientierung genutzt werden. Die Anwendung ist derzeit in der letzten Testphase und soll 2017 auf den Markt kommen. Für Blinde, die eine Schulung zur Nutzung des Sticks erhalten haben, werden wir die Technik zu einem Sondertarif anbieten.

#### DIGITALE SCHULEN IN RUMÄNIEN

Im Rahmen einer Partnerschaft mit Cisco und Webhit stellt Telekom Romania moderne Technik für kompetenzorientiertes Lernen in 36 Schulen in ganz Rumänien bereit. Das Programm beinhaltet verschiedene Ressourcen vom digitalen Lernen bis hin zum Live-Unterricht in virtuellen Telepresence-Konferenzen. Insgesamt 10000 Schüler haben Zugang zu diesem Programm. In 20 der 36 vernetzten Schulen wurden Telepresence-Räume eingerichtet, sodass Schüler auch an Unterrichtsstunden anderer Schulen teilnehmen können. Die Kinder können in Echtzeit dem Unterricht folgen und Aufgaben bearbeiten. Außerdem wird der Unterricht aufgezeichnet und den Schülern auf einer eigens dafür eingerichteten Plattform zur Verfügung gestellt. In den anderen Schulen ersetzt eine Softwareanwendung die Telepresence-Räume, sodass auch Schüler in entlegeneren Gebieten Zugang zu den digitalen Lerninhalten haben und gleichzeitig zu Lehrern in größeren Städten Kontakt aufnehmen können. Der Erfolg des Programms ist messbar: Die teilnehmenden Schulen verzeichneten eine signifikant gestiegene Teilnahme und gleichzeitig eine deutliche Verbesserung der Leistungen und der Wettbewerbsfähigkeit der Schüler.

Ein elektronischer Schulkatalog unterstützt die Digitalisierung der rumänischen Schulen. Das Digitalpaket umfasst ein Tablet, einen Internetanschluss sowie den Zugang zu einer Bildungsplattform. Auf diese Weise können Schulen effizienter organisiert und die Unterrichtsqualität verbessert werden. Außerdem wird der Kontakt zwischen Lehrern, Schülern und Eltern erleichtert. Die beteiligten Schulen stellten fest, dass sich nach Einführung der Plattform die Fehlzeiten um bis zu 63 Prozent reduziert und die Prüfungsergebnisse verbessert haben.

#### „CONNECTED KIDS“

Digitale Kompetenz wird zunehmend zu einer Basiskompetenz, um gleichberechtigt an allen Gesellschaftsbereichen teilhaben zu können. Mit dem Projekt „Connected Kids“ will T-Mobile Austria Schülern, Eltern und Lehrern die vielfältigen Möglichkeiten des mobilen Internets für den Wissenserwerb bewusst machen. Auch soll der Einsatz digitaler Medien in den Schulen vorangebracht werden. Das Thema der Initiative „Connected Kids“ in diesem Jahr lautete „Bildung 4.0 – umgedrehter Unterricht“. Ziel der Aktion war es, Lehrer, Eltern und Mitarbeiter mit neuen Lernformaten vertraut zu machen, die zu der derzeitigen Transformation unserer Gesellschaft hin zu einer digitalen, automatisierten und vernetzten Gesellschaft passen.

7879 Schüler in 372 teilnehmenden Schulen sowie 434 Lehrer haben seit dem Start des Projekts im Jahr 2013 bereits das digitale Lernen im vernetzten Klassenzimmer erprobt. Mit Lernmaterial und technischer Unterstützung von T-Mobile Austria können die Schüler ausprobieren, welchen Nutzen mobile Kommunikation im Unterricht bietet.

Die Erfahrungen mit der Verwendung digitaler Medien in Schule und Familie im Rahmen des vernetzten Klassenzimmers werden auch der Öffentlichkeit in Form eines eigenen „Connected Kids“-Blogs zur Verfügung gestellt.

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

### **PROGRAMMIER-WORKSHOPS FÜR KIDS**

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

In diesem Jahr wurde die EU Code Week im Auftrag des polnischen Ministeriums für Digitalisierung von der Stiftung CoderDojo koordiniert. T-Mobile Poland nutzte die Gelegenheit, sich einzubringen und die Stiftung zu unterstützen.

Vom 15. bis 23. Oktober 2016 beteiligten sich Kinder und Jugendliche in 13 polnischen Städten an den Aktionen. Mentoren der Stiftung CoderDojo vermittelten ihnen den Spaß am Programmieren und halfen bei ihren ersten Schritten in diese unbekannte Welt. Der Höhepunkt all dieser Aktionen war schließlich der SuperDojo Ninja. Am 22. Oktober trafen sich dazu Kinder und Mentoren aus dem ganz Land auf unserem Firmengelände. Fast 200 Kinder nahmen an den Workshops teil und konnten Einblicke in die Geheimnisse des Programmierens gewinnen. 120 Mentoren zeigten ihnen, wie toll Programmieren sein kann.

# ENGAGEMENT@TELEKOM

Mit unserem gesellschaftlichen Engagement bringen wir unsere Haltung als ein Akteur im Dreiklang zwischen Zivilgesellschaft, Politik und Unternehmen zum Ausdruck. Dazu gehört es für uns auch, das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern. Sie leisten mit ihrem Engagement einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Mit ihrem Einsatz für die Gesellschaft sind sie auch Botschafter für unsere Werte und fördern damit eine positive Wahrnehmung der Telekom in ihrem Umfeld. Auch für die interne Personalentwicklung bringen Freiwilligeneinsätze zahlreiche Vorteile. Sie erweitern die Perspektive des Einzelnen und haben positive Einflüsse auf die Sozialkompetenz und den Teamzusammenhalt. Zudem stärken sie die Identifikation mit dem Unternehmen.

Wir geben unseren Beschäftigten deshalb vielfältige Gelegenheiten, sich ehrenamtlich zu engagieren – vorzugsweise mit Fokus auf der Förderung der Medienkompetenz. Auch damit tragen wir dazu bei, das Leben der Menschen nachhaltig zu vereinfachen und zu bereichern. Außerdem fördern wir das private Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Durch unsere Kernkompetenzen einen Beitrag zum Nutzen der Gesellschaft leisten</li> <li>&gt; Begleitung unseres gesellschaftlichen Umfelds als vertrauenswürdiger Partner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Corporate Volunteering</li> <li>&gt; Corporate Giving</li> <li>&gt; Spendenrichtlinie</li> <li>&gt; Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Organisationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Kennzahlen „Gesellschaftliches Engagement“</li> <li>&gt; Überprüfung der Einhaltung der Spendenrichtlinie</li> </ul>

## SO ÜBERNEHMEN WIR VERANTWORTUNG FÜR UNSERE GESELLSCHAFT

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

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



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

An zahlreichen Social Days bieten wir unseren Beschäftigten die Möglichkeit, sich für soziale Projekte oder im Umweltschutz zu engagieren. Beispielsweise beteiligen wir uns an der „Woche des bürgerlichen Engagements“ beim Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement. Gesellschaftliches Engagement findet oft im Rahmen unserer langjährigen Partnerschaften statt, zum Beispiel mit der Nummer gegen Kummer, der TelefonSeelsorge, der Lebenshilfe oder der DKMS Deutschen Knochenmarkspenderdatei.

Corporate Volunteering ist außerdem ein wichtiger Bestandteil unserer Aus- und Weiterbildungsprogramme. Durch den Konzernwettbewerb „Verantwortung gewinnt!“ erfährt das Engagement unserer Auszubildenden eine besondere Wertschätzung.

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

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

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

2016 haben wir analysiert, welche Wirkung unser Engagement zur Erreichung Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs) entfaltet. Das Ergebnis: Unser Corporate-Citizenship-Programm leistet den größten Beitrag zu den SDGs, vor allem zu den Zielen 4, 5, 10 und 17. Im Jahr 2017 wollen wir unser Corporate-Citizenship-Programm noch stärker an den SDGs ausrichten. Den Fokus legen wir dabei auf unser Kernaktivitäten (Inklusion durch Breitbandausbau und Innovation) sowie das Schwerpunktthema „Digitale Kompetenz“.

**WETTBEWERB „VERANTWORTUNG GEWINNT!“**

Mit unserem jährlichen Wettbewerb „Verantwortung gewinnt!“ geben wir unseren Auszubildenden und dual Studierenden die Möglichkeit, sich für das Gemeinwohl zu engagieren und ihre Fähigkeiten über die konkrete Berufsausbildung hinaus zu entwickeln. 2016 haben sich erneut viele von ihnen in ganz Deutschland engagiert. Insgesamt 47 Projekte gingen 2016 bei der Jury ein. Vier davon wurden im Rahmen einer Preisverleihung im Februar 2017 in der Bonner Konzernzentrale ausgezeichnet. Der erste Platz wurde aufgrund der großen Zahl guter Ideen gleich zweimal vergeben: Je ein Team von Auszubildenden aus Hamburg und Nürnberg wurde ausgezeichnet. Beide Teams haben Projekte gestartet, bei denen junge Geflüchtete in die Arbeitswelt der Telekom hineinschnuppern und ein Bewerbungstraining absolvieren konnten

**INTERNATIONALES ROTES KREUZ**

Im Zuge unserer Spendenaktionen haben wir im Berichtszeitraum das „Restoring Family Links“-Programm (RFL) des Internationalen Roten Kreuzes unterstützt. Durch Flüchtlingsbewegungen kann es vorkommen, dass Familienmitglieder den Kontakt zueinander verlieren. Das RFL-Programm versucht über Telefon, Internet oder handschriftliche Nachrichten den Kontakt innerhalb der Familien wieder herzustellen und vermisste Personen, insbesondere Kinder, zu finden.

**HUMANITÄRE HILFE FÜR OPFER DER ÜBERSCHWEMMUNGEN IN SKOPJE**

Die Hauptstadt von Mazedonien wurde am 6. August 2016 von einem heftigen Unwetter heimgesucht, das zu verheerenden Überschwemmungen führte. 21 Menschen starben, Dutzende wurden verletzt oder vermisst und Straßen, Häuser und Infrastruktur wurden beschädigt.

Makedonski Telekom rief seine Mitarbeiter umgehend dazu auf, humanitäre Hilfe zu leisten und die betroffenen Menschen mit grundlegenden Dingen des täglichen Bedarfs zu versorgen. Unsere Mitarbeiter sammelten Hygieneartikel und Lebensmittel, aber sie besuchten auch die Gemeinde Stajkovci, die am stärksten von den Überschwemmungen

betroffen war. Sie halfen dabei, Möbel aus überschwemmten Häusern zu retten, Schlamm zu beseitigen und die Häuser zu reinigen. Die Freiwilligen beseitigten auch Schutt und Abfall, den die Wassermassen angeschwemmt hatten. Unermüdlich und mit großem Einsatz arbeiteten sie viele Stunden am Tag. Neben der ehrenamtlichen Hilfe, die von unseren Mitarbeitern geleistet wurde, spendeten wir 32000 Euro zum Wiederaufbau von Häusern in der Gemeinde Gazi Baba. Wir stellten Power Banks und mobile Geräte für die Bürger in den betroffenen Gebieten zur Verfügung. Unser Mobilfunknetz funktionierte ohne Störungen.

Die Stiftung Telekom for Macedonia und das Rote Kreuz richteten eine Spendenhotline ein, bei der als 100000 Euro zusammenkamen.

**SOZIALES ENGAGEMENT VON OTE-COSMOTE**

**COSMOTE-Stipendienprogramm**

COSMOTE bietet das 15. Jahr in Folge ein Stipendienprogramm an. Im Rahmen dieses Programms werden 51 Stipendien mit einem Gesamtvolumen von 770000 Euro für sozial und wirtschaftlich benachteiligte Studienanfänger vergeben. Neben der finanziellen Unterstützung erhielten die Studierenden von COSMOTE kostenlose Festnetz- und Mobilfunkprodukte und -dienste sowie Kabel-TV für die gesamte Dauer ihres Studiums. Im Laufe von 15 Jahren wurden im Rahmen dieses Programms 581 Stipendien in einem Gesamtwert von 4,3 Millionen Euro zur Verfügung gestellt.

**Unterstützung von Kinderhilfsorganisationen**

Auch in diesem Jahr unterstützte die OTE Gruppe 16 gemeinnützige Einrichtungen für Kinder in ganz Griechenland mit mehr als 550000 Euro. In den letzten 17 Jahren hat OTE über 55 Organisationen mit mehr als 7Millionen Euro unterstützt und damit zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Kindern beigetragen. Drei der gemeinnützigen Einrichtungen wurden auch in diesem Jahr wieder von den Mitarbeitern ausgewählt. Zwei dieser Einrichtungen tragen zur Grundversorgung bedürftiger Kinder mit Nahrung, Kleidung, Bildung und Unterkunft bei. Die dritte stellt für krebskranke Kinder in Athener Krankenhäusern psychologische Hilfe zur Verfügung.

**Unterstützung von Kinderkliniken**

2016 unterstützte die OTE Gruppe in Kooperation mit der gemeinnützigen Organisation „Pediatric Trauma Care“ die Einrichtung von Traumazentren in zwei Kinderkliniken in Griechenland. In den letzten Jahren hat der Konzern mehr als 370000 Euro für den Aufbau einer entsprechenden Infrastruktur und die Anschaffung medizinischer Geräte für Kinder in neun staatlichen Kliniken in Griechenland zur Verfügung gestellt. Bis heute konnte mehr als 81000 Kindern geholfen werden.

**RUNDE II: IN DIE PRAXIS! – T-MOBILE UNTERSTÜTZT JUNGE MENSCHEN**

T-Mobile Poland ist seit August 2015 ein strategischer Partner des Programms „In die Praxis!“, das 2014 vom Startup-Unternehmen Social Wolves ins Leben gerufen wurde. Es handelt sich dabei um einen Wettbewerb, der es jungen Menschen ermöglichen soll, nach der Schule erste Berufserfahrungen zu sammeln. Ziel ist es, jungen Menschen praktische Fähigkeiten im Projektmanagement zu vermitteln und sie zu sozialen Aktivitäten anzuregen.

Teilnehmer suchen nach einer besonders interessanten Projektidee und setzen diese dann mit Unterstützung von Mentoren um. Jeder Teilnehmer, der das Finale erreicht, erhält ein vom Project Management Institute unterzeichnetes internationales Zertifikat.

Im Rahmen der Partnerschaft bietet T-Mobile Poland Praktika für Studenten an. Außerdem betreuen mehrere Dutzend Mitarbeiter die Teilnehmer als Mentoren, kümmern sich um die technische Ausrüstung für die Studenten und verleihen eine besondere Auszeichnung für das beste Technologieprojekt. Wir arbeiten außerdem an einer elektronischen Plattform, auf der Studenten Fragen stellen können, die unsere Mitarbeiter online beantworten.

2016 haben sich 11 000 Studierende für die aktuelle Programmrunde angemeldet. Sie führten 506 Projekte durch, die insgesamt rund 5 Millionen Menschen erreichten. Zurzeit läuft die dritte Runde, zu der sich bisher 7700 Studierende angemeldet haben.

Die Teilnahme an dieser Initiative ist ein weiteres Beispiel für die Umsetzung von CR-Aktivitäten, die jungen Menschen zugute kommen, das freiwillige Engagement von Mitarbeitern fördern und das Image des Unternehmens als professioneller und verantwortungsvoller Arbeitgeber stärken.

#### **TUN-FONDS VERGIBT NACHHALTIGKEITSPREIS ZUM VIERTEN MAL**

Mit dem T-Mobile Umwelt- und Nachhaltigkeitsfonds, kurz TUN-Fonds, startete T-Mobile Austria 2016 die fünfte Runde für die Vergabe des erfolgreichen jährlichen Nachhaltigkeitspreises. Ziel des Fonds ist es, das Potenzial mobiler Telekommunikation für die Lösung von Umwelt- und Nachhaltigkeitsproblemen zu nutzen. 2016 wurden die Preisträger von einer Jury aus insgesamt 69 eingereichten Projekten ausgewählt. Ausgezeichnet wurden die Projekte „InterprAID“, eine Online-Plattform für interkulturelle Mediation, „Be.Energised Community“, eine Plattform für die Verwaltung und Abrechnung von Ladestationen für Elektroautos, und „Speech to text device“, eine Textanzeige für Hörgeschädigte mit Augmented-Reality-Funktionen. Der zusätzlich vergebene Schulpreis ging an das Projekt ATSS (Autonome Übertragung von Sonarinformationen). Dabei handelt es sich um eine Plattform, mit der die Ansammlung von Schlamm in Stauseen verhindert und damit die Erzeugung umweltfreundlicher Energie vereinfacht werden soll. Bei der Preisverleihung, die im November 2016 im T-Center in Wien stattfand, wurden Preise im Gesamtwert von 50 000 Euro vergeben.

#### **KOSTENLOSES GESUNDHEITSPROGRAMM „ONE LIFE“ IN ALBANIEN**

Bei Telekom Albania steht der Kunde im Mittelpunkt und die Lebensqualität unserer Kunden ist uns wichtig. Daher haben wir im September 2016 das Programm „One Life“ gestartet. Im Rahmen dieses Programms bieten wir unseren Kunden kostenlose Gesundheitsdienste an. Mobilfunkkunden, die ihre Prepaid-Karte mit 7,30 Euro wieder aufladen, erhalten das Silber-Paket. Es beinhaltet unbegrenzte, kostenfreie Besuche bei einem Chirurgen, Kinderarzt, Orthopäden oder Gynäkologen sowie pathologische Leistungen. Das Gold-Paket erhalten Kunden, die ihre Karte drei Monate in Folge aufladen. Es umfasst einen jährlichen Gesundheitscheck mit vollständigem Blutbild, Cholesterin- und Blutzuckerwerten, Herzuntersuchungen sowie zahnärztliche Untersuchungen und professionelle Zahnreinigung. Für Vertragskunden genügt eine einfache Anmeldung zur Teilnahme an dem Programm „One Life“.

# KULTUR- & SPORTSPONSORING

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

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Kulturelle Teilhabe stärken</li> <li>&gt; Leistungs- und Breitensport fördern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Sponsoringrichtlinie</li> <li>&gt; Fördern von Schul-, Breitensport- und Inklusionsprojekten</li> <li>&gt; Unterstützen von kulturellen Angeboten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Überprüfung der Einhaltung der Sponsoringrichtlinie</li> </ul>

## SO ENGAGIEREN WIR UNS FÜR KULTUR UND SPORT

Wir fördern konzernweit die Vielfalt der kulturellen Ausdrucksmöglichkeiten. In Deutschland zählen wir zu den größten Sponsoren für Sport und Kultur. Neben finanziellen Zuwendungen unterstützen wir Künstler, Sportler, Veranstalter und Vereine auch bei Kommunikation und Vermarktung. Dabei spielt auch das regionale Engagement an unseren Standorten eine wichtige Rolle.

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

Wir sind Partner des Jungen Theaters Bonn und fördern unter anderem ein medienpädagogisches Schulprojekt, das Kinder im Grundschulalter zu einer spielerischen und kreativen Auseinandersetzung mit den neuen Medien anregen soll.

Im Zuge unserer Sportförderung engagieren wir uns gleichermaßen für den Leistungs- wie für den Breitensport. Den Schwerpunkt unseres Sportsponsorings bildet der Fußball – durch Partnerschaften mit dem Deutschen Fußball-Bund, dem FC Bayern München und weiteren Bundesligisten. Zudem richten wir unser Augenmerk auf die gesellschaftlichen Aspekte des Sports. Wir fördern Athleten über die Sporthilfe, Breiten- und Schulsportprojekte sowie Sportler mit Behinderungen. Am Konzernstandort Bonn setzen wir mit der Unterstützung der Telekom Baskets Bonn Akzente.

## SPORTBEGEISTERUNG FÖRDERN MIT DEN TELEKOM BASKETS

Wir wollen Verantwortung für unser direktes gesellschaftliches Umfeld übernehmen und engagieren uns daher bei den Telekom Baskets in Bonn.

### Ticketaktion für die Telekom Baskets

Im Vorfeld der Saison 2016/17 haben wir bereits zum neunten Mal die Ticketaktion „Tix for Kids“ gestartet. Zu jedem Heimspiel wurden zwei Klassensätze Tickets (2x30) verlost. Alle Bonner Schulen waren aufgerufen, sich daran zu beteiligen. Außerdem konnten Unternehmen Ticketpartnerschaften für Heime, Schulklassen, Vereinsmannschaften oder Behindertenwerkstätten übernehmen. Wir beteiligten uns an der Aktion und spendeten außerdem 242 Tickets, unter anderem für das Kinder- und Jugendheim „Maria im Walde“ und für Flüchtlingsheime.

### Schüler-Trainingsprojekt „Baskets@school“

Die Telekom-Initiative „Baskets@school“ ermöglicht es Schülern der fünften bis zehnten Stufe, ihre Sportidole in die eigene Schule zu holen. In einer Trainingseinheit von rund 90 Minuten erleben die Kinder und Jugendlichen, wie ein professionelles Basketballtraining abläuft. Das Projekt hat zum Ziel, den Teamgeist zu stärken und Schülern aus der Region den Basketballsport näherzubringen. Dafür bringen ihnen die Profis der Telekom Baskets Tricks und Kniffe bei. Der Trainerstab des Bundesligisten bot zwischen November 2016 und April 2017 insgesamt acht solche Trainingseinheiten an.

## NEUES NACHWUCHS-FUSSBALLPROGRAMM „STOLLENHELDEN“

„Stollenhelden“, das neue Nachwuchs-Fußballprogramm der Deutschen Telekom, ist die Weiterentwicklung der Fußball-Initiative „ANSTOSS!“. Mit den Projekten „Stollenhelden des Monats“, „Neue Sporterfahrung“ und „Mannschaftsgeist“ engagieren wir uns für den Nachwuchsfußball. Das Förderprogramm unterstützt den Amateur-Vereinsfußball und stellt dabei den Nachwuchs in den Vordergrund.

### Stollenhelden des Monats

Jeden Monat prämiieren wir das schönste Nachwuchs-Tor von Fußballern der Altersgruppe bis 15 Jahre. Dazu können Videos von außergewöhnlichen Torszenen hochgeladen werden. Fünf davon werden von einer Jury vorausgewählt. Über ein Online-Voting auf stollenhelden.de wird der Gewinner oder die Gewinnerin gekürt. Der „Stollenheld des Monats“ erhält Preise im Wert von 1000 Euro für sich und seinen Verein. Außerdem bekommt er die Chance auf den Titel „Stollenheld des Jahres“ mit weiteren Gewinnen.

### Neue Sporterfahrung

Gemeinsam mit dem Deutschen Behindertensportverband und der DFB-Stiftung Sepp Herberger betreiben wir das Förderprojekt „Neue Sporterfahrung“. Die Trainingseinheit „Blindenfußball“ gibt Fußballmannschaften mit Spielern ab zwölf Jahren die Möglichkeit, neue Erfahrungen zu machen und spezifische Techniken des Blindenfußballs zu erlernen. Beim „Blinden Stadionerlebnis“ besuchen Schüler mit und ohne Sehbehinderung gemeinsam ein Bundesliga-Fußballspiel, das sie über eine Blindenreportage per Kopfhörer verfolgen. So fördern wir das inklusive Miteinander von Jugendlichen.

### Interaktives Sporterlebnis

Mit der Neuausrichtung unseres Fußball-Engagements haben wir auch unsere Online-Aktivitäten ausgeweitet. Auf unserer Homepage stollenhelden.de bieten wir Informationen für Kinder und Jugendliche, Eltern und Trainer an. Auf unserer Facebook-Seite können sich fußballbegeisterte Eltern und engagierte Trainer über die Unterstützung des Fußballnachwuchses austauschen.

### NACHWUCHSREPORTER BEI DEN PARALYMPISCHEN SPIELEN 2016

Das Nachwuchsreporter-Projekt „RioMaNiacs“ ist eine Kooperation der Deutschen Telekom mit der Aktion Mensch. Ein inklusives Reporter-Team, bestehend aus einem behinderten und einem nicht behinderten Studenten der Sporthochschule Köln, berichtete online über die Paralympics 2016 in Rio de Janeiro, Brasilien. Über die Social Wall riomaniacs.de begleiteten die Reporter die Ereignisse und berichteten über Neuigkeiten aus dem paralympischen Jugendlager der Deutschen Behindertensportjugend. Mit der Berichterstattung sollten insbesondere junge Menschen für die Paralympics begeistert werden. Der inklusive Charakter des Projekts zeigt, wie der Sport Menschen mit und ohne Behinderungen verbinden kann.

Die Deutsche Telekom engagiert sich seit 2006 als Förderer des Deutschen Behindertensportverbands (DBS). Wir sind nationaler Partner von „Wir für Deutschland – Deutsche Paralympische Mannschaft“ und setzen uns für die paralympischen Sportler ein.

### BESONDERE KONZERTERLEBNISSE BEIM BEETHOVENFEST UND JAZZFEST

#### Beethovenfest Bonn

2016 waren wir erneut Hauptsponsor des Beethovenfests Bonn. Das Konzerterlebnis stand dieses Jahr unter dem Motto „Revolutionen“. Die zwei Programmschwerpunkte bezogen sich auf die Französische und die Russische Revolution, mit dem Toulouser Nationalorchester und dem Ural Philharmonic Orchestra. Auch in diesem Jahr organisierte die Initiative „Schülermanager beim Jungen Beethovenfest“ einen Programmpunkt. Das Konzert „Outside the Box!“ mit Sängerin Helen Schneider und dem Stuttgarter Kammerorchester wurde von sechs Oberstufenschülern über einen Zeitraum von acht Monaten geplant. Die Schüler kümmerten sich um die Finanzierung, Vermarktung und Durchführung des Konzerts. Auch die Künstler- und Sponsorenbetreuung, der Besucherservice, die Webpräsenz auf verschiedenen Online-Kanälen, eine eigene Pressekonferenz sowie die Planung und Durchführung des gesamten Rahmen- und Education-Programms lagen in ihren Händen. Mitarbeiter des Beethovenfests begleiteten die Schüler bei allen Arbeitsschritten.

### Jazzfest Bonn

Auch beim Jazzfest Bonn im April 2016 waren wir erneut Hauptsponsor. In diesem Rahmen präsentierten wir am 22. April ein Doppelkonzert im Telekom Forum: Das Bundesjazzorchester und das Thomas Quasthoff Quartett begeisterten das Publikum.

### KAMPAGNE „SPORT TUT GUT“

#### Aktion „Stunde des Sports“ 2016

Die Aktion „Stunde des Sports“ ist ein Sportfest, das 2016 in die sechste Runde ging. Mehr als 50000 Teilnehmer aus 16 Städten in Rumänien und Bulgarien nahmen daran teil. Rund 100 Freiwillige halfen bei der Organisation des Fests. Telekom Romania richtet das Fest im Rahmen der Kampagne „Sport tut gut“ aus. 41 Sportarten wurden angeboten, wobei eine Torwand für Fußballfans nicht fehlen durfte. 64 bekannte nationale und internationale Trainer unterstützten das Event. Für die Kleinen gab es den „TriKids“-Lauf und eine Fahrradübungsstunde unter dem Motto „Mit dem Fahrrad zur Schule“. Während der Veranstaltung konnten wir einen neuen Weltrekord aufstellen: Noch nie hatten mehr Menschen an einem 12-stündigen 100-Meter-Staffellauf teilgenommen. Fast 1000 Läufer legten innerhalb von 12 Stunden in der Innenstadt von Bukarest eine Strecke von 154 Kilometern zurück. Außerdem nahmen 700 Besucher an einer Ernährungs- und Gesundheitsberatung teil.



### Telekom Romania unterstützt den internationalen Marathon in Brasov

Im Mai organisierte Telekom Romania im Rahmen der Kampagne „Sport tut gut“ den internationalen Marathon in Brasov, an dem mehr als



### **KOSTENLOSES WLAN AN DEN WICHTIGSTEN 20 ARCHÄOLOGISCHEN STÄTTEN UND MUSEEN IN GRIECHENLAND**

In Zusammenarbeit mit dem griechischen Ministerium für Kultur und Sport stattet die OTE Gruppe 20 archäologische Stätten und Museen in ganz Griechenland mit kostenlosem WLAN aus. Ziel dieser Initiative ist es, das griechische Kulturerbe durch den Einsatz moderner Technologien zu fördern, die Interaktion mit der Öffentlichkeit zu verbessern und die Standorte mit besserer Telekommunikationstechnik zu versorgen. Der Investitionsrahmen beträgt mehr als 2 Millionen Euro und umfasst die Entwicklung einer geeigneten Mobilfunkinfrastruktur, Bereitstellung der erforderlichen Geräte, Betrieb und Wartung der Netze und kostenfreie mobile Internetdienste für drei Jahre. Die kostenfreie WLAN-Bereitstellung wird schrittweise bis Ende 2017 umgesetzt.



### **DAS TELEKOMMUNIKATIONSMUSEUM DER OTE GRUPPE IN DER DIGITALEN ZEIT**

Das Museum für Telekommunikation der OTE Gruppe hat mittlerweile die Dokumentation und Digitalisierung seiner Bestände abgeschlossen. Damit ist es eines der wenigen griechischen Museen, die den Großteil ihrer Bestände dokumentiert und digitalisiert haben. Sein Bestand umfasst mehr als 23 000 Exponate und Dateien zur Geschichte der Telekommunikation und zur griechischen Geschichte und ist nun für die Allgemeinheit zugänglich. Das Online-Archiv wird fortlaufend ausgebaut und enthält derzeit mehr als 600 Exponate, die auf der neuen Website des Museums zu sehen sind.

# BESCHÄFTIGTE

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen uns erfolgreich. Wir fördern Eigenverantwortung, schaffen Entwicklungsmöglichkeiten und betreiben ein systematisches Gesundheitsmanagement. Dabei achten wir die individuellen Bedürfnisse unserer Beschäftigten und ermöglichen ihnen, sich mit ihren persönlichen Stärken einzubringen.

## INTERESSANTE THEMEN UND INHALTE

<p>Christian P. Illek, Vorstand Personal über das Arbeiten im digitalen Zeitalter</p> <p>→</p>	<p>64 potenzielle Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräte geschult</p> <p>→</p>	<p>Seit 2014 insgesamt 30 Fachkräfte in Weiterbildung zum Cyber Security Professional</p> <p>→</p>
<p>Mit Online-Kursen zu mehr Innovation: 3 500 Beschäftigte aus 31 Ländern beim zweiten Massive Open Online Course (MOOC)</p> <p>→</p>	<p>Nachhaltige Qualifizierung: 420 000 Weiterbildungstage für unsere Mitarbeiter in Deutschland</p> <p>→</p>	<p>Aktionsplan für Inklusion fertiggestellt</p> <p>→</p>

# ARBEITEN IM DIGITALEN ZEITALTER



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

## Herr Illek, was bedeutet Digitalisierung für jeden Einzelnen und für die Gesellschaft – Segen oder Fluch?

Wir erleben, dass sich unsere Welt durch Digitalisierung dramatisch verändert. Wie heißt es so passend: „Es wird nie wieder so langsam sein wie gerade in diesem Moment.“ Wir müssen uns alle darauf einlassen – ob im privaten Umfeld oder im Job. Sicher ist: Die Digitalisierung macht vor keiner Haustüre halt. Das klingt für den ein oder anderen vielleicht bedrohlich, aber wer genau hinschaut, entdeckt schnell, dass er schon längst Teil dieser Entwicklung ist: wenn wir im Internet surfen, uns in sozialen Medien vernetzen oder einfach nur unseren Kontostand online abrufen. Ich sehe das sehr optimistisch und bin überzeugt, dass uns die Digitalisierung als Gesellschaft ebenso wie als Unternehmen in der weiteren Entwicklung vorantreiben wird. Vorangegangene industrielle Revolutionen zeigen, dass die Länder und Unternehmen, die eine neue Technologie früh aufgenommen haben, diejenigen sind, die heute gut dastehen.

## Das müsste für die Deutsche Telekom also ein Heimspiel sein, denn mit ihren Dienstleistungen ist sie doch maßgeblich daran beteiligt, dass Digitalisierung Teil unseres Alltags wird?

Die große Herausforderung, vor der auch wir als Deutsche Telekom stehen, ist, wie wir das über Jahrzehnte entwickelte Kerngeschäft mit Digitalisierung erneuern und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diesem Weg mitnehmen. Wir sind eben kein Start-up, sondern kommen aus einer gewachsenen Struktur und Kultur. Deshalb müssen wir uns natürlich Gedanken darüber machen, wie wir die Umwälzungen durch die Digitalisierung im Konzern richtig balancieren. Dabei möchten wir möglichst viele Beschäftigte in die Zukunft mitnehmen. Aber es gibt durchaus Mitarbeiter, die diese Reise nicht mehr mitmachen möchten, genauso wie jene, denen es nicht schnell genug geht. Diese beiden Pole müssen wir bei der digitalen Transformation des Konzerns berücksichtigen.

## Und was sagen Sie denen, die diese Reise nicht mitgehen wollen?

Ich würde dem Mitarbeiter sagen: „Lass dich auf den digitalen Wandel ein, es gibt keine Alternative. Gestalte mit, bring dich aktiv ein. Das sichert deine Beschäftigung in der Zukunft.“ Und ich würde auf die vielen unterstützenden Angebote in unserem Konzern hinweisen, die unsere Beschäftigten befähigen, mit der Digitalisierung Schritt zu halten. Wir müssen den Menschen deutlich machen, dass es bei der Digitalisierung vor allem auch um die Sicherung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit geht.

## Und was wird durch Digitalisierung anders?

Die Arbeit der Zukunft wird in vielen Bereichen wesentlich projekt-basierter sein. Die Zusammenstellung von Teams wird sehr viel heterogener sein. Wir werden uns damit auseinandersetzen müssen, dass ein Teil der Tätigkeiten, insbesondere standardisierte, repetitive Aufgaben, von intelligenten Maschinen übernommen wird. Das Thema Mitarbeiterpartizipation, also Demokratisierung des Arbeitsplatzes, wird durch die Digitalisierung einen Schub bekommen. Eigenverantwortliches Arbeiten und Selbstmanagement werden zunehmend wichtiger. Wissensmonopole beginnen sich aufzulösen, Informationen werden geteilt. Social Media, heute vielleicht noch als Spielerei abgetan, wird Haupttreiber von Prozessproduktivität sein, dessen Potenzial wir heute noch nicht genutzt haben. Und ich glaube fest daran, dass wir künftig viel mehr in virtuellen Communitys zusammenarbeiten, nicht nur innerhalb des Unternehmens, sondern auch stärker in Richtung unserer Partner und Kunden.

## Und welchen neuen Herausforderungen muss sich die Personalarbeit stellen?

Gute Personalarbeit gibt Orientierung und Transparenz – sowohl im Arbeitsalltag als auch für die Dinge, die unsere Beschäftigten zur Bewältigung zukünftiger Herausforderungen in unserem Arbeitsumfeld meistern müssen. Wir unterstützen unsere Beschäftigten darin, die Digitalisierung mit ihren Herausforderungen zu meistern und mitzugestalten – als bestes Team, das die Entwicklung zum führenden europäischen Telekommunikationsunternehmen vorantreibt.

Maßgebliche Innovationen sind heutzutage meist nicht das Ergebnis von einzelnen Menschen, sondern entstehen in der Zusammenarbeit. Wir schauen uns also das Thema digital basierte, virtuelle Zusammenarbeit an, welche Trends es außerhalb unseres Unternehmens gibt und wie wir diese für unsere Personalarbeit nutzen können. Wenn Arbeit immer mobiler wird, muss auch der Zugang zu unseren Systemen über mobile Geräte möglich sein. Das wirkt sich natürlich auch auf die Art, wie wir führen, aus. Hier geben wir Impulse und zeigen, welche kollaborativen Führungsmodelle es gibt. Wir schauen auf die Arbeitsflächen, auf die Arbeitswelten, von der Gestaltung der Bürowelten bis hin zu den Anforderungen an das mobile Arbeiten.

**Den richtigen Menschen zur richtigen Zeit an den richtigen Ort zu bringen, war schon immer die zentrale Aufgabe des Personalmanagements. In Zeiten, in denen alles in Bewegung ist, wird dies aber zu einer ganz anderen, viel größeren Herausforderung. Wie geht das, bei fast 220000 Mitarbeitern?**

Ein Beispiel ist unser strategisches Skill-Management. Es wird uns dabei helfen, unsere Personalplanung wirksamer zu lenken und gleichzeitig die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu verbessern. Ziel dieses mit dem Konzernbetriebsrat vereinbarten Pilotprojekts ist es, die vorhandenen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Datenbank transparent zu machen. Auf dieser Basis lassen sich für jeden Mitarbeiter sowie jedes Team entsprechende „Skill-Lücken“ identifizieren und erforderliche Qualifizierungen anstoßen. Die Skill-Datenbank ist ein weiteres Beispiel für die produktive Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern. Wir zeigen damit, dass Arbeitgeber und Sozialpartner bereit sind, die digitale Transformation gemeinsam im Sinne der Menschen zu gestalten. Nachdem wir im letzten Jahr den ersten Branchentarifvertrag für mobiles Arbeiten geschlossen haben, haben wir mit der Skill-Datenbank nun nachgelegt.

**Wenn sich die Arbeitswelt durch Digitalisierung radikal und stetig verändert, wie halten die Menschen dann Schritt?**

Ich glaube, dass sich diese Frage für die meisten Menschen gar nicht stellt. Weil Digitalisierung viele positive Effekte hat und Lebensqualität steigern kann, sind sie bereit, diesen Weg mitzugehen. Meine Erfahrung ist es, dass Menschen aufblühen, wenn sie Freiräume besitzen und sich weiterentwickeln können. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unabhängig vom Alter – erwarten zunehmend Kreativität, Vielfalt und Offenheit von ihrem Umfeld und in ihren Aufgaben sowie individuelle Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Sie wollen Verantwortung übernehmen und neue Herausforderungen annehmen – im Idealfall soll kein Tag dem anderen gleichen. Und wenn es nicht mehr entscheidend ist, wo und wann wir arbeiten, ständige Erreichbarkeit und Verfügbarkeit kein Zeichen von Leistungsfähigkeit mehr ist, kann der Beruf besser mit dem Privatleben vereinbart werden.

**Aber kann es nicht doch sein, dass Beschäftigte vor allem Angst davor haben, durch Digitalisierung Arbeitsplätze zu verlieren?**

**Es gibt Studien, die hier Dramatisches prognostizieren.**

Es gibt Studien, die dramatische Jobverluste prognostizieren, und es gibt Studien, die sehr positive Beschäftigungseffekte erwarten. Wir werden, je nach Industrie und Branche, ganz unterschiedliche Ergebnisse haben. Und das gilt auch innerhalb unseres Unternehmens, wir werden in Bereichen Arbeitsplätze reduzieren, während in anderen Bereichen neue entstehen. Je früher ein Unternehmen das Thema Digitalisierung für sich erkennt und annimmt, desto besser ist es auf die Veränderungen vorbereitet und hat damit beste Chancen, die bestmögliche Zukunft für sich und seine Mitarbeiter zu gestalten. Ich gehe davon aus, dass wir durch digitale Möglichkeiten immer mehr Kundenbedürfnisse abdecken und mehr Dienstleistungen anbieten können. Das heißt, dass wir mehr Möglichkeiten für unternehmerisches Handeln haben und damit Beschäftigung erzeugen können.

Was die Zukunft konkret bringt, weiß ich nicht. Aber wenn ich eine positive Einstellung zum Wandel habe, wenn ich eine positive Einstellung zu Innovation habe, dann kann ich Veränderungen mitgestalten – was auch immer da kommt. Das ist die Voraussetzung dafür, dass wir bei der Deutschen Telekom die Chance auf eine gute Zukunft haben.

# VERANTWORTUNGSVOLLER UND AGILER ARBEITGEBER <sup>9</sup>

Kompetente, engagierte und unternehmerisch handelnde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor auf unserem Weg zum führenden Telekommunikationsanbieter in Europa. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber legen wir großen Wert auf dialogorientierte, auf Mitwirkung und Fairness ausgerichtete Beziehungen zu unseren Beschäftigten weltweit. Wir bieten ihnen die Möglichkeit, sich mit ihren individuellen Stärken und Ideen innerhalb unseres Konzerns einzubringen. In einem vom Wandel geprägten Markt unterstützen wir sie mit zukunftsweisenden Methoden und Werkzeugen dabei, sich flexibel auf veränderte Anforderungen und neue technische Möglichkeiten einzustellen.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Faire und verantwortungsvolle Beziehungen zu unseren Mitarbeitern pflegen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Faire Vergütung und flexible Arbeitszeitmodelle</li> <li>&gt; Dialog mit Sozialpartnern</li> <li>&gt; Sozialverträglicher Personalumbau</li> <li>&gt; Mitarbeiter- und Pulsbefragungen</li> <li>&gt; Regelungen zum Schutz vor Überlastungen</li> <li>&gt; Instrumente zur Leistungsbeurteilung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Überprüfung der Umsetzung der Employee Relations Policy</li> <li>&gt; Erhebung Mitarbeiterzufriedenheit</li> <li>&gt; Überprüfung der Einhaltung der geltenden Kollektivvereinbarungen sowie der relevanten Konzern- und Unternehmensrichtlinien</li> </ul>

## SO NEHMEN WIR UNSERE VERANTWORTUNG ALS ARBEITGEBER WAHR <sup>9</sup>

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber pflegen wir im gesamten Konzern dialogorientierte Beziehungen zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen und den Gewerkschaften. Im deutschen Konzern vertreten die Betriebsräte, die Gesamtbetriebsräte und der Konzernbetriebsrat die Interessen der Beschäftigten. Auf europäischer Ebene ist unser Sozialpartner der europäische Betriebsrat. Hinzu kommen die Vertretungen der leitenden Angestellten und die Vertretungen der Schwerbehinderten auf Betriebs-, Unternehmensbeziehungsweise Konzernebene.

### Faire Vergütung und weitere betriebliche Leistungen

Wir bieten unseren Beschäftigten eine wettbewerbsfähige und leistungsgerechte Vergütung, die sich am jeweiligen nationalen Arbeitsmarkt orientiert. Sie honoriert die Arbeitsleistung von Männern und Frauen gleichberechtigt und diskriminierungsfrei. Die Vergütung der oberen Führungskräfte der Deutschen Telekom gestalten wir gemäß der konzernweit gültigen „Global Compensation Guideline“. Darüber hinaus bieten wir unseren Beschäftigten weitergehende Leistungen

wie zum Beispiel die betriebliche Altersversorgung. Die Zufriedenheit unserer Beschäftigten mit der Vergütung erfassen wir regelmäßig im Rahmen der Mitarbeiterbefragung. Darüber hinaus gibt es themen- und bereichsbezogene spezifische Erhebungen.

### Flexible Arbeitsmodelle

Die Möglichkeit, Arbeit flexibel nach eigenen Bedürfnissen gestalten zu können, trägt wesentlich zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei und beugt damit Überlastungserscheinungen vor. Wir fördern deshalb ausdrücklich flexible Arbeitszeitmodelle. Unser Angebot reicht von Gleitzeit über Teilzeit bis hin zu Lebensarbeitszeitkonten. Seit Jahresbeginn 2016 bieten wir für rund 100 000 Angestellte und beamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland erstmals Lebensarbeitszeitkonten an. Dies entspricht einem Anteil von 90 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland. Damit erhalten sie die Möglichkeit, zu einem späteren Zeitpunkt längerfristige Freistellungen von mehr als einem Monat zu finanzieren. Diese kann zum Beispiel für einen vorgezogenen Ruhestand, für ein Sabbatical oder für eine Teilzeitaufstockung genutzt werden. Leitenden Angestellten steht diese Option schon seit 2012 zur Verfügung. Bis Jahresende 2016 haben wir 6 000 Lebensarbeitszeitkonten eingerichtet. Außerdem haben wir 2016 mit dem Branchentarifvertrag „Mobiles Arbeiten“ die Voraussetzung dafür geschaffen, mobiles Arbeiten als neue Arbeitsform in unserem Unternehmen zu etablieren.

### Sozialverträglicher Personalumbau

Die ICT-Industrie befindet sich in einem tiefgreifenden Wandel, auch die Anforderungen unserer Kunden an uns verändern sich stetig. Wir müssen uns kontinuierlich weiterentwickeln, um langfristig zukunftsfähig zu bleiben. Damit verbunden ist auch ein quantitativer und qualitativer Personalumbau in einzelnen Konzerngesellschaften. Oberstes Ziel ist es, die Veränderungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so sozialverträglich wie möglich zu gestalten. Hierzu haben wir für die betroffenen Konzerngesellschaften unter anderem einen Verzicht auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen tarifvertraglich vereinbart. Im Rahmen dieses sozialverträglichen Personalumbaus setzen wir auf alternative Instrumente wie Abfindungen und Altersteilzeit, aber auch auf strategische Qualifizierungen, mit denen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf neue Aufgaben vorbereiten.

### Mitarbeiterzufriedenheit und Partizipation

Wir legen konzernweit großen Wert auf eine Feedback-Kultur, die durch einen offenen Dialog und konstruktiven Austausch mit unseren Beschäftigten geprägt ist. Ein wichtiges Instrument hierfür ist unser soziales Netzwerk „You and Me“ (YAM), das konzernweit etwa 115 000

Nutzer zählt und 2016 das bisherige „Telekom Social Network“ abgelöst hat. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich im YAM nicht nur umfassend informieren, sondern ebenso hierarchieübergreifend an Gesprächen beteiligen und selbst gewählte Themen zur Diskussion stellen. Auch unsere Vorstandsebene nutzt das YAM regelmäßig, um in den direkten Austausch zu treten. Ein weiterer zentraler Bestandteil unserer Feedback-Kultur ist die Mitarbeiterbefragung. Ergänzt wird diese durch regelmäßige Pulsbefragungen, mit denen wir zweimal jährlich ein konzernweites Stimmungsbild einholen (ohne T-Mobile US). Auch unser konzernweites Ideenmanagement ist ein wichtiges Instrument zur Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg.

Sowohl bei unserer konzernweiten Pulsbefragung als auch beim Ideenmanagement können wir eine zunehmende Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzeichnen: An der Pulsbefragung im November 2016 haben 73 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilgenommen. Dies ist die bisher höchste Beteiligungsquote an einer Pulsbefragung im Konzern. Auch die gemessene Mitarbeiterzufriedenheit von 73 Prozent blieb weiterhin auf einem hohen Niveau. Beim Ideenmanagement reichte statistisch gesehen jeder elfte Beschäftigte eine neue Idee ein. Damit konnten wir weiterhin eine sehr hohe Beteiligung erzielen. Darüber hinaus bieten wir unseren Beschäftigten Möglichkeiten, das Unternehmensengagement im sozialen Bereich und über die Unternehmensgrenzen hinaus aktiv mitzugestalten, zum Beispiel in Form von Corporate-Volunteering-Einsätzen.

Für das Management unserer Mitarbeiterbeziehungen haben wir konzernweit einheitliche Standards gesetzt. Festgeschrieben wurden diese in unseren Guiding Principles, Leadership Principles und unserer Employee Relations Policy.

### MITARBEITERBEZIEHUNGEN IN DEN LANDESGESELLSCHAFTEN

Die Fortschritte bei der Umsetzung unserer Konzernrichtlinie zu Mitarbeiterbeziehungen („Employee Relations Policy“) in den Landesgesellschaften ermitteln wir mit speziellen Begutachtungsprozessen, sogenannten Reviews. Jedes Jahr stellen zwei bis drei Landesgesellschaften sich einem solchen Review. Die Ergebnisse nutzen die Landesgesellschaften, um die Beziehungen zwischen Unternehmen und Mitarbeitern weiter zu verbessern. Gleichzeitig helfen uns die Ergebnisse, die Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und menschenrechtsbezogenen Risiken unserer Geschäftstätigkeit abzuschätzen.

2016 wurde ein solches Review bei e-value, der Service-Center-Einheit von OTE (Hellenic Telecommunications Organization S.A.) und Cosmote (Cosmote Mobile Telecommunications S.A.) in Griechenland sowie bei T-Systems Iberia durchgeführt. Die Ergebnisse veröffentlichen wir auf unserer Website.

Die Analysen ergaben: Bei e-value brachten die Beschäftigten eine hohe Zufriedenheit mit ihrem Arbeitgeber zum Ausdruck. e-value achtet sehr auf die Zusammensetzung von Teams und fördert eine Arbeitskultur, die von gegenseitigem Vertrauen und Transparenz geprägt ist. Dies ist vor allem angesichts der derzeitigen wirtschaftlichen Instabilität in Griechenland von großer Bedeutung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Alle elf individuellen Elemente unserer Employee Relations Policy wurden erfolgreich implementiert.

Bei T-Systems Iberia zeigte sich, dass die Kernelemente der Policy – zum Beispiel Training, Nicht-Diskriminierung und Beschwerdemechanismen – ebenfalls erfolgreich implementiert wurden. Die Gesundheitsrate liegt mit 97,7 Prozent auf einem sehr guten Niveau. Neben anderen gesundheitsfördernden Maßnahmen bietet T-Systems Iberia seinen Mitarbeitern bei Bedarf auch eine Möglichkeit zur psychologischen Unterstützung an. Außerdem gibt es einen sogenannten „Stable Table of Labor Relations“, eine Plattform, die T-Systems Iberia für den Austausch mit den vier Hauptgewerkschaften ins Leben gerufen hat.

2016 haben wir zudem überprüft, wie die Maßnahmen umgesetzt wurden, die nach den Reviews im Jahr 2015 empfohlen worden waren.

### SOZIALVERTRÄGLICHER PERSONALUMBAU FORTGEFÜHRT

Ein zentrales Thema der vergangenen und auch der kommenden Jahre ist die Transformation unseres Konzerns, mit der wir unsere langfristige Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit sichern. Hiermit ist auch ein komplexer Personalumbau verbunden. Wir schaffen in Wachstumsfeldern neue Stellen und bauen dafür qualifiziertes Personal auf. In anderen Geschäftsfeldern hingegen stellen wir uns neu auf und verringern den Personalbestand. Alle Umbaumaßnahmen gestalten wir für unsere Beschäftigten seit jeher sozialverträglich. Dabei unterstützt uns Vivento, unser interner Dienstleister für den Personalumbau der Telekom in Deutschland.

### Versetzung von Beamten

Rund 500 Beamte der Deutschen Telekom haben sich 2016 mit Unterstützung von Vivento für einen dauerhaften Wechsel zu Bund, Ländern und Kommunen entschieden. Die hohe Anzahl wurde wie in den vergangenen Jahren durch den wachsenden Personalbedarf der Behörden begünstigt, der im Zuge zahlreicher Reformvorhaben entstanden ist. Zudem sind 2016 viele neue Aufgaben im Zusammenhang mit den hohen Flüchtlingszahlen hinzugekommen. Die Beschäftigungsangebote der Behörden haben vor allem Beschäftigte aus Konzernbereichen angesprochen, die 2016 umstrukturiert wurden, sowie alle Beschäftigten, die berufliche Veränderung außerhalb des Konzerns suchten. Im Fokus standen 2016 vor allem Versetzungen von Beamten zu Standorten und Außenstellen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) im Rahmen unserer Initiative „Deutsche Telekom hilft Flüchtlingen“ und zu IT-Stellen des Bundes und der Landesbehörden. Daneben konnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Einzelstellen in den öffentlichen Verwaltungen bei Bund, Ländern und Kommunen vermittelt werden.

### Personalumbau bei T-Systems

Seit 2014 hat T-Systems in Deutschland eine umfangreiche Transformation durchlebt und erfolgreich abgeschlossen. Dieser Wandel hatte einen komplexen Personalumbau zur Folge. Um die hiervon betroffenen Mitarbeiter zu unterstützen, hat T-Systems 2014 das Projekt „Job Service & Placement“ (JSP) ins Leben gerufen. Alle Beschäftigten, deren Arbeitsplatz wegfiel, wurden mit einer Vielzahl von Maßnahmen gefördert. So konnten wir komplett auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten.

Mit JSP bereiten wir Beschäftigte, deren Aufgaben transformationsbedingt weggefallen sind, auf Beschäftigungsoptionen innerhalb und außerhalb unseres Unternehmens vor. Berater und Coaches helfen ihnen durch eine professionelle Karriere-Analyse, Perspektiven-

beratung, Bewerbungsbegleitung und passende Stellenangebote. Bei einem Wechsel auf eine interne oder externe Stelle mit abweichenden Konditionen können sie zudem Ausgleichszahlungen erhalten. Bei internen Ausschreibungen von T-Systems in Deutschland werden Beschäftigte in der JSP-Betreuung gegenüber externen Einstellungen bevorzugt behandelt. Je nach Bedarf erhalten sie eine Ergänzungsqualifizierung von bis zu sechs Monaten. Darüber hinaus leisten wir Unterstützung mit Informationsangeboten wie etwa einer siebenwöchigen Workshopreihe. Im Rahmen der Workshops können unsere Mitarbeiter ihre persönlichen Stärken und Kompetenzen herausarbeiten und erfahren, wie sie diese auf dem Arbeitsmarkt einsetzen können. Weiterbildungen wie Englischtrainings und XING-Schulungen ergänzen das Angebot.

2016 haben wir uns entschieden, JSP über den geplanten Endtermin im Sommer 2016 hinaus bis zum 30. Juni 2017 weiterzuführen. Seit dem Start von JSP wurden mehr als 1300 Beschäftigte in neue Jobs gebracht.

#### **Personalumbau bei Telekom Deutschland**

Die Telekom Deutschland gestaltet in einem kontinuierlichen Vorgehen ihre fortschreitende Transformation zur langfristigen Sicherung ihrer Wettbewerbsfähigkeit über einen Dreiklang aus Personalumbau, -aufbau und -abbau. So wurden im Jahr 2016 rund 2000 Einstellungen realisiert, davon sind mehr als 70 Prozent im Telekom-Konzern ausgebildete Nachwuchskräfte. Über sozialverträgliche Abbauminstrumente wie Vorruhestand, Abfindungen, Altersteilzeit und Versetzungen zu Behörden haben 2016 rund 3600 Beschäftigte die Telekom Deutschland verlassen. Den internen Umbau gestalten wir unter anderem auch über innovative Ansätze wie beispielsweise mit einem vorausschauenden Kompetenzmanagement.

Auch beim Thema Arbeitszeit gehen wir neue Wege. Arbeitszeiten, die für alle Bereiche gleich sind, sind nicht mehr zeitgemäß und passen weder zu den Erwartungen unserer Kunden noch decken sie die tatsächlichen Arbeitszeitbedarfe – beispielsweise beim Netzausbau – ab. So sprechen wir mit unserem Sozialpartner im Rahmen einer Neuorganisation der Telekom Deutschland über mehrere Elemente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, um passgenaue Lösungen zu finden. Dazu zählt eine dauerhafte Reduzierung der Wochenarbeitszeit in den Bereichen Service und Technik zur Bewältigung des Umbaus. Darüber hinaus planen wir auch eine Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit. Die Idee: In Zeiten mit hoher Auslastung kann die Wochenarbeitszeit temporär um zwei oder vier Stunden erhöht, bei schlechter Auftragslage um zwei bis vier Stunden reduziert werden. Damit haben wir eine verantwortungsvolle Atmungskomponente in der Arbeitszeit und können über dieses Element auch Beschäftigung sichern.

#### **FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE ERNEUT AUSGEWEITET**

Wir bieten eine große Bandbreite möglicher Arbeitsformen an, die auf die Bedürfnisse spezieller Zielgruppen zugeschnitten sind.

#### **Selbstverpflichtung zur Förderung von Teilzeit**

Unser Ziel ist es, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern und Teilzeitarbeit besser in den Arbeitsalltag zu integrieren – für Männer ebenso wie für Frauen. Mit unserer konzernweiten Policy zur Teilzeitarbeit verpflichten wir uns seit 2010 explizit, die Teilzeitarbeit von leitenden Kräften zu fördern. 2016 arbeiteten deutschlandweit

insgesamt 35 leitende Angestellte in Teilzeit. Auch für tariflich Beschäftigte und Beamte besteht eine entsprechende Selbstverpflichtung der Telekom. Derzeit sind deutschlandweit 13,4 Prozent der tariflichen Mitarbeiter und 20,7 Prozent der Beamten in Teilzeit beschäftigt. 2016 haben wir in Form des „Additional Days Off“ ein weiteres Teilzeitmodell beschlossen, das voraussichtlich Ende 2017 in Kraft treten wird. Damit können Teilzeitmitarbeiter über zusätzliche freie Tage verfügen und ihren Arbeitsalltag so noch flexibler gestalten.

#### **Lebensarbeitszeitkonten**

Seit Jahresbeginn 2016 bieten wir konzernweit rund 80000 Angestellten und auch den beamteten Beschäftigten Lebensarbeitszeitkonten an: Sie erhalten damit die Möglichkeit, zu einem späteren Zeitpunkt eine temporäre Freistellung von mehr als einem Monat zu finanzieren. Diese kann zum Beispiel für einen vorgezogenen Ruhestand, für ein Sabbatical oder für eine Teilzeitaufstockung genutzt werden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihr Lebensarbeitszeitkonto mit Bruttogehaltsbestandteilen oder mit in Geld umgerechneten Arbeitszeitguthaben füllen. Darüber hinaus unterstützen wir bis 2018 Beschäftigte unter einer bestimmten Einkommensgrenze mit einem jährlichen Förderbeitrag. Bis Jahresende 2016 haben wir bereits 6000 Lebensarbeitszeitkonten eingerichtet.

#### **Rückkehrgarantie Teilzeit**

Seit dem 1. Januar 2014 erhalten Teilzeitbeschäftigte konzernweit eine Rückkehrgarantie, falls sie eine Teilzeitbeschäftigung vorzeitig beenden und zur ursprünglichen Wochenarbeitszeit zurückkehren möchten. Dabei ist lediglich eine Ankündigungsfrist von drei Monaten zu berücksichtigen, betriebliche Belange spielen keine Rolle. Dies bedeutet für die Beschäftigten ein Plus an Flexibilität und Sicherheit. Damit setzen wir bei der Förderung von Teilzeit Maßstäbe. Wir greifen der aktuellen Diskussion um ein Rückkehrrecht aus Teilzeit vor.

#### **Altersteilzeit**

Die Altersteilzeit ist ein Modell zum gleitenden Übergang in den Ruhestand. Im Rahmen dieser konzernweiten Regelung können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, die Erwerbsphase verkürzen und vorzeitig in die Rente eintreten. Wir bieten Altersteilzeit sowohl im Block- als auch im Teilzeitmodell an. Im Gegensatz zu regulären Teilzeitregelungen zahlen wir bei der Altersteilzeit eine deutliche Aufstockungsleistung auf das Teilzeitentgelt. Die Kürzung der Wochenarbeitszeit hat also keine entsprechend hohe Kürzung der Nettobezüge zur Folge. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 1996 Altersteilzeitverträge geschlossen, 1293 für tarifliche Mitarbeiter, 127 für außertarifliche Mitarbeiter und 576 für Beamte.

#### **Teilzeitausbildung für Alleinerziehende**

Seit 2011 bieten wir zusammen mit der Bundesagentur für Arbeit alleinerziehenden jungen Müttern oder Vätern bis 25 Jahre die Möglichkeit, eine Ausbildung oder ein duales Studium bei der Deutschen Telekom in Deutschland in Teilzeit zu absolvieren. 2016 begannen 20 junge Menschen eine solche Teilzeitausbildung.

#### **Wiedereinstieg nach der Elternzeit**

Im Rahmen des Elternzeitprozesses „Stay in Contact“ bieten wir konzernweit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung zum Wiedereinstieg an.

### Job-Sharing, -Splitting und -Pairing

Darüber hinaus ermöglichen wir durch zahlreiche weitere Regelungen die Arbeitszeit zu reduzieren – beispielsweise durch Job-Sharing, bei dem sich zwei oder mehrere Beschäftigte eine Stelle teilen. Es kann entweder über ein Modell mit voneinander getrennten Aufgabenbereichen (Job-Splitting) oder mit gemeinsamer Verantwortung für einen Bereich (Job-Pairing) umgesetzt werden.

### TARIFRUNDE 2016 ERFOLGREICH ABGESCHLOSSEN

Wir pflegen eine vertrauensvolle Beziehung zu den Arbeitnehmervertretern und bezahlen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen und marktorientiert. In der Tarifrunde 2016 einigten sich die Verhandlungspartner auf folgendes Ergebnis für die große Mehrheit der Beschäftigten der Deutschen Telekom in Deutschland.

- Die Gehälter der rund 60000 tariflich Beschäftigten in der Deutschen Telekom AG und im Segment Deutschland werden ab 2016 in zwei Schritten um insgesamt 4,7 Prozent in den unteren Entgeltgruppen und um 4,3 Prozent in den oberen Entgeltgruppen erhöht. Die erste Erhöhung fand zum 1. April 2016 statt, die zweite Erhöhung erfolgt zum 1. April 2017. Die Laufzeit der neuen Entgelttarifverträge beträgt 24 Monate bis zum 31. Januar 2018.
- Bei T-Systems werden die Gehälter der rund 20000 tariflich Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen in zwei Stufen um insgesamt 3 Prozent und in den oberen Entgeltgruppen um insgesamt 2,5 Prozent erhöht. Die erste Stufe erfolgte zum 1. Juni 2016, die zweite Stufe findet zum 1. April 2017 statt. Der neue Entgelttarifvertrag hat eine Laufzeit von 24 Monaten bis zum 31. März 2018.
- Die Gehälter der Auszubildenden und dual Studierenden werden ebenfalls in zwei Schritten angehoben. Im ersten Schritt fand zum 1. April 2016 eine Erhöhung um 35 Euro statt. Zum 1. April 2017 erfolgt ein weiterer Anstieg um 25 Euro. Die Unterhaltsbeihilfe wurde für alle Berechtigten auf 23 Euro erhöht.
- Darüber hinaus einigten sich die Tarifvertragsparteien in der Tarifrunde 2016 auf die Einführung eines Entgeltsystems mit Entgeltbändern bei der Deutschen Telekom AG. Zum 1. Oktober 2016 wurde das alte Entgeltsystem mit fixen Gruppenstufen bei der Deutschen Telekom AG von 2001 durch das bei der Telekom Deutschland GmbH geltende Bandsystem abgelöst. Mit diesem Schritt erfolgte ein weiterer Schritt in Richtung Standardisierung und Harmonisierung der nationalen Entgeltsysteme.
- Bei der Deutschen Telekom AG, der Telekom Deutschland GmbH und den zugehörigen Service-Gesellschaften sowie bei der T-Systems wurden die tariflichen Regelungen zum Schutz vor betriebsbedingten Beendigungskündigungen bis zum 31. Dezember 2018 verlängert.

### GROSSES INTERESSE AN MITARBEITERBEFRAGUNG

Es ist uns wichtig, die Meinung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Weiterentwicklung des Konzerns zu berücksichtigen. Deshalb fragen wir sie regelmäßig danach. Unsere wichtigsten Instrumente hierfür sind die alle zwei Jahre durchgeführte Mitarbeiterbefragung und

die halbjährliche Pulsbefragung. Mit der Pulsbefragung holen wir fortlaufend ein aktuelles Stimmungsbild ein und prüfen, ob die Maßnahmen, die wir im Nachgang der Mitarbeiterbefragung eingeleitet haben, erfolgreich waren. So können wir gegebenenfalls zeitnahe Anpassungen vornehmen.

An der Pulsbefragung im November 2016 beteiligten sich konzernweit rund 73 Prozent. Dies ist die bisher höchste Beteiligungsquote an einer Pulsbefragung im Konzern. Die gemessene Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lag mit 73 Prozent Zustimmung auf einem hohen Niveau. 2017 ist die nächste konzernweite Mitarbeiterbefragung geplant.

### HOHE BETEILIGUNG AN KONZERNWEITEM IDEENMANAGEMENT

2016 haben sich erneut viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am konzernweiten Ideenmanagement beteiligt: Allein in Deutschland reichte jeder elfte Beschäftigte eine neue Idee ein. Damit konnten wir weiterhin eine sehr hohe Beteiligung erzielen. Dies zeigt, wie groß das Interesse unserer Beschäftigten ist, aktiv an der Verbesserung unserer Produkte und Services mitzuwirken. Der wirtschaftliche Nutzen der insgesamt 10125 Vorschläge belief sich auf 168,5 MillionenEuro in Form von Einsparungen oder neuen Geschäftspotenzialen. Hervorzuheben ist eine 2016 eingereichte Mitarbeiteridee, die eine Reduzierung der Auswechselquote von Masten von 14 Prozent auf 10 Prozent bewirkt hat. Damit leistet diese Idee einen bedeutenden Beitrag zur Schonung von Ressourcen und Kosten.

Besonders bei Zukunftsthemen sind die Ideen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt. Im November 2016 haben wir deshalb mit der Ideenmanagement-Kampagne „Innovativ für Magenta Service!“ zu innovativen Vorschlägen rund um das Thema Service-Leistungen aufgerufen. Mit insgesamt 32 eingereichten Ideen ist auch diese Ideenmanagement-Kampagne auf eine positive Resonanz bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestoßen.

Die Ideen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellten sich auch 2016 externen Wettbewerben: Eine Mitarbeiteridee gewann den „DeutschenIdeenPreis 2016“ des Deutschen Instituts für Betriebswirtschaft. Eine andere Idee erreichte beim „Ideenmanagement-Award 2016“ des Deutschen Instituts für Ideen- und Innovationsmanagement den dritten Platz in der Kategorie „Beste Idee 2016 zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz“.

### FUTURE WORK – ARBEITEN IM DIGITALEN ZEITALTER

Die Förderung virtueller Zusammenarbeit und neuer Arbeitsformen ist oberstes Ziel unserer Personalpolitik. Wir wollen ein kommunikatives und leistungsorientiertes Arbeitsklima schaffen sowie die Innovationsvielfalt, Eigenverantwortlichkeit und Agilität im Unternehmen stärken. Um dies zu erreichen, brauchen wir ein vielseitiges Arbeitsumfeld. Mit verschiedenen Maßnahmen unterstützen wir zudem Flexibilität, virtuelle Zusammenarbeit und eine Unternehmenskultur, in der Wissen geteilt wird. Der erste und bislang einzige Verbandstarifvertrag „Mobile Working“ schafft hierfür den Rahmen.

### Offene Arbeitswelten

Um die bereichsübergreifende Zusammenarbeit voranzutreiben, schaffen wir offene Bürowelten und reißen – sprichwörtlich – Wände ein. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Deutschen Telekom in Deutschland können ihre Arbeit flexibel gestalten und ihre Arbeitsplätze sowie den Arbeitsort wählen. Anforderungsbedingte Raummodule und ein inspirierendes Umfeld fördern Wohlbefinden und Kreativität sowie Zusammenarbeit über Hierarchiegrenzen hinweg. 2016 haben wir unser neues Konzernhaus in Hamburg bezogen, außerdem wurden die Standorte in Frankfurt und Bonn erfolgreich mit neuen, offenen Bürowelten ausgestattet. In der Konzernzentrale in Bonn wurde bereits der Großteil der Umbauten erfolgreich abgeschlossen; die neuen Büros sind bezogen. Große Standorte in Essen, Berlin und Düsseldorf folgen. Mehrere Tausende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleben schon heute die neue Welt.

### Virtuelle Zusammenarbeit

Neben der Neugestaltung der Bürowelten fördern und fordern wir die virtuelle Zusammenarbeit in unterschiedlichster Weise, bis hin zu selbst organisierten Arbeitsgruppen. Im Gegensatz zu starren und geschlossenen Projektteams entwickeln unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hier gemeinsam funktions- und hierarchieübergreifende Lösungen und bauen Wissen informell auf. Im Berichtsjahr arbeiteten bei T-Systems beispielsweise 40 länderübergreifende Arbeitsgruppen, sogenannte Communities of Practice, an über 20 strategischen Themen wie Cyber Security, Clouds oder Industrie 4.0. Die Community-Mitglieder werden intensiv durch Online-Trainings unterstützt. Bei T-Systems haben unsere Beschäftigten 2016 insgesamt 31000 Stunden in Form von Meetings oder Webkonferenzen in die Communities of Practice investiert. Seit 2014 stärken wir die virtuelle Zusammenarbeit und gemeinschaftliche Lernprozesse zudem mit unserer digitalen „Working Virtually Platform“. 2016 konnten wir so 17600 T-Systems-Beschäftigte erreichen und ihnen rund um die Uhr digitale Lernmöglichkeiten anbieten. Auf der Plattform finden sie zahlreiche Lernvideos, Webinare, wöchentliche Lern-Calls und viele weitere Unterstützungsangebote. Insgesamt haben unsere Mitarbeiter hier 6546 Stunden in das digitale Lernen investiert.

### Digitales Lernen

Zusammen mit Partnern aus der Wissenschaft haben wir ein Format entwickelt, das neue Wege der Zusammenarbeit und des Lernens miteinander kombiniert: den Magenta MOOC. MOOC steht für „Massive Open Online Course“. Das ist ein Online-Kurs, der auf viele Teilnehmer ausgelegt ist und ihnen örtlich und zeitlich flexibles Lernen ermöglicht. Das Format ist für uns besonders gut geeignet, da wir vor der Herausforderung stehen, über 225000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 50 Ländern zu erreichen.

Nachdem der erste Magenta MOOC im Jahr 2014 konzernweit auf sehr gute Resonanz gestoßen war, haben wir unsere Beschäftigten 2016 erneut zur Teilnahme aufgerufen. Unter dem Motto „Go Digital“ konnten die Teilnehmer Lösungsvorschläge für eine der zehn realen Geschäftsherausforderungen der Telekom erarbeiten. Hierunter fanden sich Themen wie Connected Car, Internet der Dinge und Führungskräfte als Vorbilder im digitalen Zeitalter. In Teams eingeteilt haben die Teilnehmer Innovationsmethoden wie Design Thinking angewandt und wurden begleitet von Mentoren und Tutoren. Etwa 3500 Beschäftigte aus

31 Ländern haben sich dafür registriert. Die Videobeiträge wurden rund 50000-mal abgerufen. 177 kleine internationale und fachübergreifende Teams haben Lösungen zu unterschiedlichen Aufgaben entwickelt. Der Magenta MOOC zeigt, wie wir die Ideen unserer Beschäftigten wirkungsvoll nutzen können. Außerdem fördert er die Zusammenarbeit über Bereiche, Hierarchie- und Ländergrenzen hinweg und stärkt die Digitalkompetenz unserer Mitarbeiter.

### Innovationskraft durch Konzernzusammenarbeit

Mit der Digitalisierung rückt auch das Thema offene und bereichsübergreifende Zusammenarbeit stärker in den Fokus. Wir benötigen Methoden und Ansätze, die unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus unterschiedlichen Bereichen näher zusammenbringen. 2016 haben wir die Stärken verschiedener Innovationsbereiche unseres Unternehmens in den sogenannten Co-Innovation Labs gebündelt: Die Telekom Innovation Laboratories (T-Labs), der zentrale Forschungs- und Entwicklungsbereich der Deutschen Telekom, arbeitet dort nun zusammen mit dem T-Systems Innovation Center München und der T-Systems-Einheit Global Systems Integration, unserem Implementierungspartner, der mit unseren Kunden innovative Lösungen entwickelt. Ähnlich wie in einem Start-up arbeiten die Kolleginnen und Kollegen in den Digital Co-Innovation Labs mit agilen Prozessen und setzen verschiedene Werkzeuge und Methoden ein – wie etwa Design Thinking, einen Kreativprozess zur Ideenfindung, Prototypisierung und Implementierung. So können wir sicherstellen, dass wir Produkte entwickeln, die frühzeitig Trends berücksichtigen und einen maximalen Kundennutzen mit sich bringen.

# GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT

Eine gesunde und leistungsfähige Belegschaft ist die Basis für unseren langfristigen Unternehmenserfolg. Wir verstehen es als unsere unternehmerische Pflicht und Verantwortung, die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Mit zahlreichen zielgruppenspezifischen Maßnahmen und breit angelegten Präventionsangeboten unterstützen wir deshalb unsere Beschäftigten – vom Auszubildenden bis hin zum Erwerbstätigen höherer Altersstufen – bei ihrer individuellen Gesundheit und Arbeitssicherheit.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten fördern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Managementsystem für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit</li> <li>&gt; Beratungsangebote</li> <li>&gt; Präventionsmaßnahmen</li> <li>&gt; Gefährdungsbeurteilungen, u. a. im Rahmen der Mitarbeiterbefragung (MAB)</li> <li>&gt; Regelmäßige Begehungen der Arbeitsplätze</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Externe und interne Audits</li> <li>&gt; Unfallquote</li> <li>&gt; Gesundheitsquote</li> <li>&gt; Evaluation von Maßnahmen und Angeboten</li> <li>&gt; Mitarbeiterzufriedenheit und Gesundheitsindex der Mitarbeiterbefragung (MAB) sowie TV-Belastungsschutz</li> </ul>

## SO SORGEN WIR FÜR EINE GESUNDE BELEGSCHAFT

Ziel unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Gesetzliche Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz stellen für uns Minimalanforderungen dar.

### Konzernweite Verankerung des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements

Über zertifizierte Managementsysteme sowie entsprechende Leit- und Richtlinien ist der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz fest in unseren Strukturen verankert. Grundlage ist die international anerkannte Managementnorm OHSAS18001, die seit 2010 Anwendung findet. Im Berichtsjahr wurden 70 nationale und internationale Standorte gemäß der Norm OHSAS18001 sowie 51 nationale und internationale Standorte gemäß der Norm ISO14001 auditiert und die Zertifikate aktualisiert. So gewährleisten wir auch für die kommenden Jahre einen hohen „Health & Safety“-Standard.

In einem Handbuch Health & Safety Environment sind sämtliche Akteure, Aufgaben und Maßnahmen des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements beschrieben. Das Handbuch wurde als sichtbares Zeichen des Commitments von der obersten Führungsebene unterzeichnet. Die Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz werden auf Konzernebene gebündelt und gesteuert; Gesundheitsmanager an den Standorten sind dafür verantwortlich, sie umzusetzen. Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen wird systematisch überprüft. Dabei greifen wir

unter anderem auf Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung, Auswertungen aus den tariflichen Belastungsschutzregelungen, Wettbewerbsanalysen und weitere relevante Kennzahlen zurück. Aus der Analyse dieser Daten leiten wir jährlich Maßnahmen ab, die weit über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Beispiele hierfür sind unsere umfangreichen Angebote zur psychosozialen Beratung oder Aktionen wie zum Beispiel Fahr-sicherheitstrainings und Bewegungsangebote.

Ein Schwerpunkt unserer betrieblichen Gesundheitsförderung ist es, die Eigenverantwortung unserer Beschäftigten im Umgang mit ihrer Gesundheit zu stärken. Unsere Führungskräfte nehmen wir in die Pflicht, eine entsprechende Unternehmenskultur zu fördern: Ein gesundheitsförderliches Führungsmodell ist in unseren Führungsleitlinien verankert. Seine Umsetzung wird anhand bereichsspezifischer Ziele bewertet, die unter anderem aus den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung abgeleitet werden.

### Ergebnisse im Berichtszeitraum zu verschiedenen Kennzahlen

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

- Die Gesundheitsquote ist um 0,2 auf 93,8 Prozent\* bei der Telekom in Deutschland leicht gesunken. (\*ohne Langzeitkranke 95,5 Prozent, Absenkung um 0,1)
- Die Unfallquote ist deutlich niedriger als der Branchendurchschnitt.
- Laut Daten der Krankenkassen nimmt die Zahl und Dauer der psychischen Erkrankungen unserer Beschäftigten entgegen dem Branchentrend geringfügig zu.

Die Ursachen lassen sich nachvollziehbar begründen. Jedoch wollen wir 2017 mit umfangreichen Maßnahmen entgegenwirken.

Unsere hohen Standards belegt zum Beispiel auch die diesjährige Bewertung durch RobecoSAM. RobecoSAM ist eine der führenden Ratingagenturen, die die Nachhaltigkeitsleistung von Großunternehmen jährlich bewerten. Im RobecoSAM Corporate Sustainability Assessment 2016 konnten wir uns gegenüber dem Vorjahr verbessern: In der Kategorie Privacy & Operational Health & Safety erzielten wir 100 von 100 Punkten und gehören damit zu den Branchenführern.

## **FIT UND MOBIL AM ARBEITSPLATZ: BEWEGUNGSANGEBOTE AUSGEWEITET**

Bereits seit 2014 bieten wir unseren Beschäftigten an unseren Standorten in Deutschland spezielle Fitnessprogramme an, die einen Ausgleich zur Arbeit am Schreibtisch schaffen. Qualifizierte Trainer – sogenannte mobile Fitness-Coaches – vermitteln kleinen Teams einfach anwendbare Übungen, insbesondere für den Nacken und Rücken. 2016 haben wir diese bei unseren Beschäftigten beliebte Programme im Rahmen unserer breit angelegten Gesundheitsförderung fortgesetzt; bis Ende 2016 wurden über 1000 Kurse durchgeführt. Auch 2017 werden wir das Bewegungsangebot fortführen.

Im Berichtsjahr haben wir mit dem Projekt „Active Workplace“ ein weiteres neues Bewegungsangebot ins Leben gerufen. Aktuelle wissenschaftliche Studien belegen: Eine regelmäßige Unterbrechung des sitzenden Berufsalltags ist wirkungsvoller als umfassendes Training danach. Mit „Active Workplace“ geben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Tätigkeit mit Bewegung zu verbinden.

Im Rahmen einer sechswöchigen Pilotphase testeten zunächst 60 Beschäftigte verschiedene mobile Bewegungsgeräte. Davon konnten die „Deskbikes“, also Fahrräder am Schreibtisch, am meisten überzeugen. Die Pilotphase wurde wissenschaftlich begleitet durch eine gemeinsame Studie der Berufsgenossenschaft Verkehr, des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung sowie der Deutschen Sporthochschule Köln. Die Wissenschaftler untersuchten dabei nicht nur die Akzeptanz und das Wohlbefinden der Teilnehmer, sondern auch physiologische Aktivitätskennwerte, Energieumsätze und Körperhaltungen. Die Nutzer hatten nicht nur Spaß an der Bewegung, auch ihre mentale Aktivität stieg an. Weiterer positiver Nebeneffekt: Die Probanden verbrauchten beim Radeln mehr Kalorien als bei einer rein sitzenden Tätigkeit.

Da die positiven Rückmeldungen unserer Beschäftigten durch die begleitende Studie untermauert wurden, haben wir 2016 insgesamt 460 Deskbikes angeschafft. Wir erreichen momentan über 4000 Beschäftigte mit dem Programm. 2017 wollen wir das Programm ausweiten, auch internationale Standorte sind in Planung.

## **PSYCHOSOZIALE UNTERSTÜTZUNG BEI VERÄNDERUNGEN IM UNTERNEHMEN**

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

Dazu bieten wir unter anderem eine Individualberatung an. Betroffene Beschäftigte können hierbei mehrere einstündige Beratungen in Anspruch nehmen. Führungskräfte und Verantwortliche im Veränderungsprozess unterstützen wir mit begleitenden Angeboten. Flankierend dazu bieten wir Vorträge und Workshops zum Thema psychische Gesundheit an. Mit gezielten Kommunikationsmaßnahmen machen wir diese Angebote an den betroffenen Standorten bekannt.

2016 haben wir insbesondere die Restrukturierungen im Bereich GHS (Group Headquarter & Shared Services) mit psychosozialen Beratungsangeboten begleitet. Den Führungskräften wurde zum Beispiel ein Leitfaden zur Verfügung gestellt, der das Thema Gesundheit & Führung in Veränderungsprozessen beschreibt. Außerdem bietet er Orientierung für konkretes Handeln und verweist auf weitere Informations- und Unterstützungsangebote.

## **T-SYSTEMS: GESUNDHEITS-APP UND PILOTPROJEKT ZUR UNTERNEHMENSKULTUR**

### **Gesundheits-App**

Bei T-Systems haben wir im Berichtsjahr die Gesundheits-App „Froach“ eingeführt. Die App wurde von einem Berliner Start-up entwickelt und kann von Unternehmen an ihre jeweiligen Bedürfnisse angepasst werden. Sie unterstützt unsere Beschäftigten dabei, gesundheitsförderliche, aktive Minipausen einzulegen. Wer Tag für Tag am Arbeitsplatz sitzt, starr auf den PC schaut und keine Pausen macht, merkt, dass es zwickelt und schmerzt und die Augen von der konzentrierten Bildschirmarbeit müde werden. „Hauptdarsteller“ von Froach ist ein sympathischer grasgrüner Frosch, der in kleinen Animationsfilmen zu mehr Aktivität motiviert. Das Projekt wurde zunächst in Deutschland getestet. Im Herbst 2016 wurde Froach bei T-Systems in englischer Sprache angeboten und wird global eingeführt.

### **„Corporate Happiness“-Pilotprojekt**

T-Systems hat im Rahmen eines Pilotprojekts damit begonnen, eine Veränderung der Unternehmenskultur anzustoßen. Auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse der „Positiven Psychologie“ soll ein Wertesystem entstehen, in dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Potenzial noch besser entfalten können. Eigenverantwortlich sollen sie so zu ihrem persönlichen, aber auch zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Im Rahmen des Pilotprojekts haben wir im Berichtsjahr unter

anderem 27 Happiness-Botschafter ausgebildet, Trainings und Impulsvorträge angeboten und die Initiative „Stop complaining“ ins Leben gerufen.

## **WORKSHOP MACHT GESUNDHEITSFÖRDERUNG ZUR CHEFSACHE**

Eine gesundheitsfördernde Unternehmenskultur braucht Vorbilder. In unser Führungskräfte-Entwicklungsprogramm LEAD in Deutschland ist das Thema „gesundheitsfördernde Führung“ integriert. Führungskräfte erfahren, welche Möglichkeiten es für die eigene Gesundheitsvorsorge gibt, und lernen ihre individuellen Ressourcen zu stärken. Darauf aufbauend stellen wir ihnen grundsätzliche Prinzipien einer gesundheitsfördernden Führung vor und wie sie diese im Arbeitsalltag nutzen können. Darüber hinaus gibt es weitere Workshops zu Führung und Gesundheit. Diese Angebote werden wir auch im Jahr 2017 fortsetzen. Um die Führungskräfte in ihrer Vorbildfunktion zusätzlich zu unterstützen, bieten wir ihnen zudem webbasierte Trainings zu „Health & Safety“-Wissen, zum Thema psychische Gesundheit sowie zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, mit dem wir Beschäftigte nach längerer Krankheit bei der Rückkehr in das Arbeitsleben unterstützen.

### AKTUELLE STUDIE ZU DIGITALISIERUNG UND GESUNDHEIT

Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung der Arbeit auf die Gesundheit von Beschäftigten? Dies wollten wir mit einer Studie herausfinden, die wir gemeinsam mit der Krankenkasse BARMERGEK, der Universität St.Gallen und der BILD am Sonntag durchgeführt haben. Dazu wurden im Juli und August 2016 mehr als 8000 Teilnehmer aus Deutschland telefonisch befragt. Das Ergebnis zeigt, dass die Digitalisierung in der Erwerbsbevölkerung voll angekommen ist. Positiv bewerteten die Befragten die mit der Digitalisierung verbundene Möglichkeit, Arbeitszeiten und Arbeitsorte flexibel zu gestalten. Dies reduziere mögliche Konflikte zwischen Arbeit und Familie. Außerdem wurde deutlich, dass eine gute Beziehung zur Führungskraft Arbeitnehmern Sicherheit im Umgang mit der Digitalisierung gibt. Gleichzeitig werden jedoch auch negative Folgen der digitalen Arbeitswelt wie beispielsweise Einschlafschwierigkeiten, Kopf- und Rückenschmerzen genannt. Darüber hinaus zeigte die Befragung, dass es bei den betrieblichen Gesundheitsangeboten – zum Beispiel Kursen zur Stressprävention – noch große Unterschiede gibt. Insgesamt steht die Mehrheit der Befragten der Digitalisierung optimistisch gegenüber. Das gilt sowohl für jüngere als auch ältere Arbeitnehmer. Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage der BARMERGEK.

Die Telekom setzt sich als modernes IT-Unternehmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement intensiv mit Herausforderungen durch die Digitalisierung auseinander. Kontinuierlich entwickeln wir unser betriebliches Gesundheitsmanagement entsprechend neuer Anforderungen weiter. Im Berichtsjahr haben wir beispielsweise Online-Fitnesskurse, Online-Coachings für eine bessere Gesundheit sowie Expertenchats und eine Videoberatung angeboten. Mit diesen Angeboten können wir unsere Mitarbeiter zeit- und ortsunabhängig erreichen. Unser „Health & Safety“-Management analysiert zudem potenzielle neue Belastungen, die durch die Digitalisierung entstehen können. Beispielsweise werden wir im Frühjahr 2017 im Rahmen unserer Mitarbeiterbefragung eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchführen. Die Ergebnisse werden wir mit den Ergebnissen der aktuellen Studie der BARMERGEK als Benchmark abgleichen. Daraus sollen neue Unterstützungsangebote abgeleitet werden.

### GESUNDHEITSMONAT

Das unternehmensinterne Fitnessprogramm „Rundum gesund“ soll Mitarbeiter dazu anregen, ihre Gesundheit gemeinsam mit Kollegen durch sportliche Betätigung und einen aktiven Lebensstil zu verbessern. Im Rahmen dieses Programms organisierten wir im Oktober 2016 einen Gesundheitsmonat. In diesem Zeitraum nahmen 756 Mitarbeiter an folgenden Angeboten teil:

#### Medizinische Untersuchungen durch das IMSS

Ein Team des IMSS (Mexikanisches Institut für Soziale Sicherheit) kam in unsere Niederlassung in Puebla, um unter anderem für unsere Mitarbeiter den Body Mass Index zu berechnen, Zuckertests durchzuführen und Tetanus- oder Gripeschutzimpfungen zu geben. 382 Mitarbeiter nahmen an insgesamt acht Tagen an dem Programm teil. Im Rahmen der Untersuchungen wurden gesundheitliche Probleme wie Diabetes, hohe Cholesterinwerte, hoher Blutdruck und Übergewicht festgestellt. Bei 284 der Teilnehmer wurden behandlungsbedürftige Probleme festgestellt, 98 Teilnehmer wiesen keine besonderen Risiken auf.

### Gesundheitsvorträge

Das IMSS hielt auch Vorträge u.a. über folgende Themen: Gesundheitschecks, Umgang mit Stress, Sehprobleme, Rauchen, Bluthochdruck, Ergonomie am Arbeitsplatz, Krankenversicherung, Depressionen, gesunde Ernährung und Erste Hilfe. Diese Vorträge sollen unsere Mitarbeiter über wichtige Gesundheitsthemen informieren und langfristig Krankheiten vermeiden. An den Vorträgen nahmen 232 Mitarbeiter teil.



### Kiloton – unser Programm zur Gewichtsreduktion

Übergewicht ist ein sehr ernst zu nehmendes Gesundheitsrisiko. Mit Hilfe unseres internen Wettbewerbs „Kiloton“ motivieren wir unsere Mitarbeiter, innerhalb von sieben Wochen ihr Gewicht und ihren Körperfettanteil zu reduzieren. „Kiloton“ verbindet Sport und Bewegungsübungen mit einer ausgewogenen Diät. Zum Angebot gehörten ein Ernährungsprogramm, Kurse in Kickboxen und Tanz am jeweiligen Standort sowie wöchentliche Tipps zum Abnehmen. 142 Teilnehmer in unseren Niederlassungen in Puebla und Mexico City bildeten 47 gemischte Teams. Das Programm wurde als Wettbewerb konzipiert, um die Motivation und den Teamgeist unserer Mitarbeiter zu stärken. Auch dieses Programm war ein großer Erfolg und jeder Teilnehmer konnte sich am Ende über einen gesunden Gewichtsverlust mit vielen sportlichen Übungen freuen.



### **GESUNDHEITSTAGE BEI T-SYSTEMS RUSSIA**

Im Rahmen der freiwilligen Krankenversicherung, die allen Mitarbeitern angeboten wird, veranstaltet T-Systems Russia an allen Standorten einen Gesundheitstag. Dabei steht jeden Montag ein Arzt mehrere Stunden lang für Konsultationen zur Verfügung. Die Mitarbeiter können dem Arzt Fragen stellen, Ratschläge einholen oder sich eine Überweisung zur Behandlung in einer staatlichen Klinik ausstellen lassen. Bis zu 20 Mitarbeiter können jeden Montag von diesem Angebot Gebrauch machen. In jeder Woche kommen etwa 15 Mitarbeiter in die Sprechstunde.

T-Systems Russia gibt seinen Mitarbeitern auch die Möglichkeit, einmal im Jahr einen Facharzt aufzusuchen.

- Neurologe: 60 Mitarbeiter suchten 2016 seine Sprechstunde auf
- Augenarzt: 60 Mitarbeiter suchten 2016 seine Sprechstunde auf
- Kardiologe: 107 Mitarbeiter suchten 2016 seine Sprechstunde auf

Außerdem wurden 70 Mitarbeiter im Herbst 2016 geimpft.

### **GESUNDHEITSFÖRDERUNG UND E-LEARNING FÜR MITARBEITER**

Slovak Telekom organisierte 2016 zahlreiche Gesundheitsangebote für die Mitarbeiter, darunter Messungen von Blutdruck- und Cholesterinwerten sowie Krampfader- und Hämoglobin-Tests. Außerdem gab es eine Gesundheitsbox für Außendienstmitarbeiter, Erste-Hilfe-Kurse, Massagen, Lymphdrainagen, Gesundheitsseminare und Informationen über gesunde Ernährung am Arbeitsplatz. Das Angebot stieß auf große Resonanz. 2793 Mitarbeiter ließen sich untersuchen und 1390 Beschäftigte nahmen an insgesamt 14 Gesundheitsseminaren und Workshops teil, die von Ernährungsexperten, Ärzten und anderen Fachkräften durchgeführt wurden.

Seit über 10 Jahren setzen wir E-Learning-Lösungen ein, um unsere Mitarbeiter zu schulen. Sie haben sich besonders für gesetzlich vorgeschriebene Schulungen bewährt, zum Beispiel zu den Themen Sicherheit am Arbeitsplatz und Brandschutz. Mehr als 150 Kurse stehen online zur Verfügung. Das E-Learning-System benachrichtigt die Mitarbeiter automatisch, wenn sie einen der vorgesehenen Kurse nicht abgeschlossen haben. Über zusätzliche spieltypische Elemente können die Mitarbeiter Punkte sammeln, um verschiedene Ebenen zu erreichen. Das Wettbewerbselement und der spielerische Charakter der Kurse tragen dazu bei, digitale Bildung bei Slovak Telekom zu fördern.

# AUSBILDUNG UND ENTWICKLUNG

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

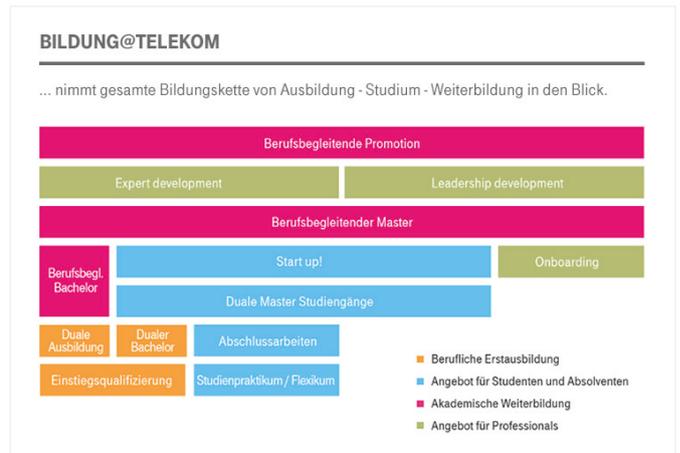
ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Qualifizierung und Leistungsfähigkeit unserer Beschäftigten fördern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Ausbildungsangebote</li> <li>&gt; Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten</li> <li>&gt; Führungskräfte-Entwicklung</li> <li>&gt; Talentprogramme</li> <li>&gt; Digitale Lernformen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Anzahl der Ausbildungsplätze</li> <li>&gt; Beteiligung an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten</li> <li>&gt; Anteil digitaler Lernformate</li> <li>&gt; Mitarbeiterzufriedenheit</li> </ul>

## SO INVESTIEREN WIR IN AUSBILDUNG UND ENTWICKLUNG

Unser Ziel ist es, Talente unter den Nachwuchskräften bereits frühzeitig zu identifizieren und für uns zu gewinnen. Aus diesem Grund investieren wir umfänglich in Aus- und Weiterbildung. Zwischen 2016 und 2018 wollen wir in Deutschland jährlich insgesamt 2200 Auszubildende, dual Studierende und sogenannte Einstiegsqualifizierungspraktikanten einstellen. Diese feste Anzahl an Ausbildungsplätzen erhöht unsere Planungssicherheit. Derzeit bieten wir neun Ausbildungsberufe, acht duale Bachelorstudiengänge und drei duale Masterstudiengänge an. Mit rund 7600 Nachwuchskräften gehören wir zu den größten Ausbildungsunternehmen in Deutschland.

Eine Vielzahl an Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für unsere Fach- und Führungskräfte ergänzt unser Angebot. So bauen wir die berufliche Handlungsfähigkeit aus und fördern konsequent lebenslanges Lernen.

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



## Strategische Schwerpunktthemen

Unser Ziel ist es, unsere Aus- und Weiterbildungsangebote noch stärker am zukünftigen Bedarf der Telekom auszurichten. Big Data, All IP und Security sind strategische Schwerpunktthemen, auf die wir uns dabei konzentrieren. Beispielsweise haben wir Mitte 2016 ein Pilotprojekt gestartet, mit dem wir Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über einen Online-Kurs zu Big-Data-Experten weiterbilden. An dem einjährigen E-Learning-Pilotprojekt nehmen 50 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus fünf verschiedenen Ländern teil. Außerdem ging unsere 2014 gestartete Weiterbildung zum Cyber Security Professional in die dritte Runde. Seit 2016 kann diese auch von berufserfahrenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen absolviert werden.

## Digitales Lernen fördern

Seit vielen Jahren fördern wir das digitale Lernen in unserem Konzern. 2016 fanden mehr als 30 Prozent aller Unterrichtsstunden in unserem Konzern digital statt. In Deutschland lag diese Quote sogar bei mehr als 35 Prozent. Die Akzeptanz von digitalen Lernformen haben wir durch moderne Formate gestärkt. Beispiele sind unsere Massive Open Online Courses (MOOCs) – für die sich bis Ende 2016 über 3 500 Mitarbeiter aus mehr als 32 Ländern registriert haben –, aber auch Simulationen, kurze Lerneinheiten für unterwegs und Lernspiele. Vermehrt setzen wir auch auf informelles digitales Lernen. Beispielsweise tauschen sich unsere Experten in Communitys zu Zukunftsthemen aus. Derzeit gibt es rund 40 internationale Experten-Communitys, davon 20 mit Fokus auf die strategischen Geschäftsfelder der Deutschen Telekom. Bei T-Systems nutzen die Community-Mitglieder das digitale Kollaborationsformat „Communities of Practice“, um die segment-, länder- oder hierarchieübergreifende Kollaboration zu fördern.

Mit umfangreichen Angeboten im gesamten Konzern bauen wir unser Angebot an digitalen Lernformen auch 2017 weiter aus. Eine Voraussetzung hierfür haben wir 2016 bei T-Systems geschaffen, indem wir Lizenzen für externe Online-Lernplattformen erworben haben. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von T-Systems können damit ortsunabhängig ganz unterschiedliche Lernangebote je nach Bedarf nutzen. 70 Prozent der Beschäftigten haben sich für dieses Angebot bisher registriert. Nach der positiven Resonanz bei T-Systems werden wir in einem nächsten Schritt die Nutzung der digitalen Lernlizenzen im gesamten Konzern ausrollen und um weitere Anbieter für beispielsweise Englischtrainings erweitern.

### **Konzernweite Führungskräfte-Entwicklung**

Mit unserem Führungskräfte-Entwicklungsprogramm LEAD (Leadership Excellence and Development) bieten wir allen Führungskräften des Konzerns Zugriff auf ein einheitliches Angebot an geschäftsnahen und strategisch relevanten Lernformaten. Das Portfolio deckt zentrale Themen ab, mit denen Führungskräfte bei ihren täglichen Herausforderungen unterstützt oder in ihrer Führungsrolle und Teamverantwortung gestärkt werden. Grundlage dafür bilden unsere Führungsgrundsätze zu Zusammenarbeit („Collaborate“), Innovation („Innovate“) und Leistungsförderung („Empower to Perform“). 2016 hat T-Systems zudem ein Vice President Leadership Program eingeführt. 32 ausgewählte Führungskräfte werden dabei über neun Monate im Rahmen von Präsenz- und Online-Formaten zu den Themen Leadership und digitale Transformation geschult.

### **Instrumente zur Leistungsbeurteilung**

Der „Performance Dialog“ ist unser Instrument zur Leistungsbeurteilung für obere Führungskräfte. Aktuell wird die Leistung von rund 2 800 Führungskräften mit diesem Instrument bewertet. Dabei fließen nicht nur Kennzahlen zu gesteckten Zielen ein – es wird auch betrachtet, auf welche Weise die Führungskraft diese Ziele erreicht hat. Neben einer Selbsteinschätzung geben Kolleginnen und Kollegen auf der gleichen Hierarchieebene ebenfalls eine Beurteilung ab. Unsere bisherigen Instrumente „Compass“ für tariflich Beschäftigte und Beamte in Deutschland sowie das in Deutschland für außertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gültige Performance & Potential Review, das ebenfalls in vielen Landesgesellschaften zum Einsatz kommt, sind auch weiterhin im Konzern verankert.

### **Wirksamkeit überprüfen**

Wir überprüfen die Wirksamkeit unserer Maßnahmen in der Aus- und Weiterbildung kontinuierlich und systematisch. Dazu nutzen wir standardisierte Befragungen im Rahmen unseres sogenannten Qualitätskreislaufs, der über ein monatliches Reporting eine regelmäßige Gesamtbetrachtung der Aus- und Weiterbildungsqualität ermöglicht. Beispielsweise verfügt unser berufsbegleitendes Studienangebot „Bologna@Telekom“ mittlerweile über eine Qualitätssicherung vom Bewerbungsprozess bis hin zum Absolventenmanagement. Die Evaluation unserer Aus- und Weiterbildung ist darüber hinaus Bestandteil der regelmäßigen Mitarbeiterbefragung. Bei besonderen Anlässen ergänzen wir unsere Standardreports und Befragungen um weitere Instrumente.

### **RECRUITINGZIEL: WELTWEITER MAGNET FÜR DIGITALE TALENTE SEIN**

Als führender europäischer Telekommunikationsanbieter brauchen wir die besten Köpfe: kreative Denker und technikaffine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit uns die digitale Transformation gestalten möchten. Als globaler Konzern suchen wir in Zukunft weltweit nach Top-Talenten; damit trägt unser Recruiting ganz entscheidend zur weiteren Internationalisierung unseres Konzerns bei. Länderübergreifend suchen wir deshalb in externen und internen Talentpools nach Top-Talenten. 2016 haben wir das Recruiting in einer globalen Organisation (Global Competence Center) gebündelt – denn mit einheitlichen Prozessen und Instrumenten arbeiten wir wirkungsvoller.

Auf unserem Heimatmarkt Deutschland haben wir uns längst als attraktiver Arbeitgeber positioniert. Zu unserem positiven Arbeitgeberimage tragen auch unsere überraschenden und zielgruppenspezifischen Aktionen in den sozialen Medien bei. Das Potentialpark-Ranking bescheinigte uns 2016 erneut, dass wir die beste Karrierewebsite in Deutschland haben. Mit unseren Social-Media-Aktivitäten landeten wir im Unternehmensvergleich auf dem zweiten Platz.

Im vergangenen Jahr wurden wir außerdem beim Trendence Employer Branding Award gleich zwei Mal ausgezeichnet: sowohl für das beste Hochschulmarketing als auch für unser Projekt „Vom Flüchtling zum Talent“ in der Kategorie „Employer Branding Innovation des Jahres“. Mit diesem Projekt sprechen wir gezielt Geflüchtete als Bewerber an. Bestandteile des Projekts sind die Jobplattform [www.careers4refugees.de](http://www.careers4refugees.de), Praktika für geflüchtete Talente und das Train-the-Trainer-Projekt, mit dem wir freiwillige Helfer, Ehrenamtliche und Mitarbeiter für die Durchführung von Bewerbertrainings schulen.

Aktuell arbeiten wir vor allem daran, auch auf neuen und wachsenden Märkten unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Ein Beispiel: Für unseren Frauen-MINT-Award, den wir seit 2013 gemeinsam mit dem Studierendenmagazin audimax und der Initiative MINT-Zukunft schaffen ausloben, können sich jetzt nicht nur MINT-Studentinnen aus Deutschland, sondern auch aus dem europäischen Ausland bewerben.

Ab 2017 übernimmt unser neues Global Competence Center die gesamte Steuerung unserer Talentsuche. Bei jenen Positionen, bei denen Talente besonders gefragt sind, kommt zudem unser Global Strategic Active Sourcing Team zum Einsatz. Denn mit Active Sourcing, also der aktiven, persönlichen Ansprache von potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten über Netzwerke, Messen oder Events, machen wir seit Jahren so gute Erfahrungen, dass wir dieses Instrument nun weltweit einsetzen wollen. Top-Talente lassen sich so deutlich schneller finden und für uns gewinnen.

### „START UP!“: TRAINEEPROGRAMM FÜR JUNGE INNOVATIONSTRÄGER

Unser internationales Traineeprogramm „Start up!“ ermöglicht jungen Menschen, die sich durch Unternehmermentalität und Offenheit für Neues und Innovationen auszeichnen, einen qualifizierten Einstieg bei der Telekom in Deutschland. Für das Traineeprogramm wollen wir vor allem Absolventinnen und Absolventen der MINT-Studiengänge gewinnen. Über einen Zeitraum von 15 bis 18 Monaten lernen die Trainees verschiedene Unternehmensbereiche im In- und Ausland kennen. Sie übernehmen dabei anspruchsvolle Projektaufgaben in wechselnden Geschäftsfeldern. Erfahrene Mentorinnen und Mentoren begleiten die Trainees. Abgerundet wird das Programm durch innovative Trainingsformate und Veranstaltungen. Darüber hinaus treiben unsere „Start up!“-Trainees eigene Initiativen voran und unterstützen unter anderem im Rahmen von Social Days soziale Projekte. Im Jahr 2015 begann beispielsweise unter dem Motto „Telekom Cares“ eine Zusammenarbeit mit verschiedenen Flüchtlingsheimen in und um Bonn. 2016 haben die „Start up!“-Trainees nach einer Spendenaktion gemeinsam mit einem Kinder- und Jugendheim in Königswinter einen Garten angelegt, gepflegt, abgeerntet und ein Erntedankfest veranstaltet.

### TELEKOM-EIGENE HOCHSCHULE FÖRDERT FACHKRÄFTE FÜR DEN TELEKOMMUNIKATIONSMARKT

An unserer unternehmenseigenen Hochschule für Telekommunikation Leipzig (HfTL) bilden wir Experten für den Telekommunikationsmarkt von morgen aus. Mit 1400 Studierenden in direkten, dualen und berufsbegleitenden Bachelor- und Masterstudiengängen ist die HfTL deutschlandweit die einzige Hochschule mit diesem Spezialprofil. In der Forschung widmen wir uns ambitionierten Themen, die die Gesellschaft bewegen, wie dem Schutz natürlicher Ressourcen oder der Weiterentwicklung des Technologiestandorts Deutschland. Forschung und Lehre gehen Hand in Hand: Forschungsergebnisse fließen nahtlos in die akademische Ausbildung unserer Studierenden ein und garantieren so einen Wissenstransfer zwischen Hochschule, Unternehmen und Gesellschaft auf höchstem wissenschaftlichem Niveau.

#### Neues Datenschutz-Zertifikatsprogramm für Telekom-Mitarbeiter

Datenschutz ist ein zentraler Faktor für die Akzeptanz und Nutzung moderner Technologien. Deshalb haben wir an der HfTL einen Lehrstuhl für Datenschutz und Sicherheit in Informationssystemen eingerichtet. Ab dem Sommersemester 2017 können Mitarbeiter der Deutschen Telekom dort ihre fachlichen Kompetenzen im Rahmen eines einjährigen Zertifikatsprogramms „Datenschutz und Sicherheit in den Informationssystemen“ erweitern. Das Zertifikatsprogramm vermittelt detailliertes Fachwissen zu Datenschutzansätzen in Fachgebieten wie Datenmanagement, Datenanalyse, Prozessdesign und Recht. Es ist darüber hinaus geplant, dass Kollegen mit entsprechender Qualifikation das Zertifikatsprogramm zu einem weiterbildenden Masterabschluss erweitern können. Absolventen dieses Masterstudiengangs können wissenschaftliche Methoden zur Problemlösung in IT-Systemen entwickeln und mit praktischen Beiträgen den Datenschutz weiterentwickeln.

#### Wettbewerb statt Vorlesung

Die Verknüpfung der akademischen Ausbildung mit aktuellen Forschungsergebnissen im Bereich des Software-Engineerings mit modernsten Lehrmethoden wird seit 2014 an der HfTL durch einen anspruchsvollen Software-Engineering-Wettbewerb realisiert.

Im Wintersemester 2016/2017 beteiligten sich mehr als 160 Studierende an der dritten Runde des Wettbewerbs. Studierende sind aufgerufen, innovative Lösungen für aktuelle Problemstellungen der Telekommunikationsbranche und anderer Wirtschaftszweige zu entwickeln. Die Projekte sind breit gefächert: Das Spektrum reicht von Webanwendungen für Vereine über Apps für die Erstellung von Musiktiteln bis zur Budgetplanung einer Wohngemeinschaft. Bewertet werden die studentischen Projekte nach festgelegten Kriterien durch eine hochschulinterne Jury. Dabei zählt die Kreativität der Umsetzung ebenso wie die Programmierung, Benutzerfreundlichkeit, mobile Anwendbarkeit und Dokumentation des Projekts. Auf die Sieger des Wettbewerbs warten attraktive Preise wie zum Beispiel ein Workshop zur Software-Entwicklungsmethode „Scrum“ oder zum Thema „IT-Sicherheit“ als auch der Besuch der CeBIT.

#### Mobilfunk der fünften Generation – Ausbildung von Fachexperten

Die HfTL beteiligt sich mit verschiedenen Partnern und Projekten an der weltweiten Forschung und Entwicklung zum Mobilfunk der fünften Generation. Daneben ist die Ausbildung künftiger Fachexperten in dieser Zukunftstechnologie ein Schwerpunkt der HfTL. Aktuelle Forschungsthemen und Herausforderungen im Bereich Mobilfunk fließen direkt in die Lehre ein. Durch die aktive und intensive Mitarbeit von Bachelor- und Masterstudierenden an Entwicklungsprojekten wird der kontinuierliche Austausch von Wissen und Erfahrung gesichert. Der Fokus der praxisorientierten Ausbildung in den Laboren liegt dabei auf der Optimierung der Funkschnittstelle unter realistischen Bedingungen im Systembetrieb.

#### Studierende entwickeln Messplatz für optische Polymerfasern

Die aktive Einbindung unserer Studenten in die Forschung und Entwicklung der HfTL ist wichtiger Bestandteil unseres Ausbildungskonzepts. Die gilt auch für ein aktuelles Forschungsvorhaben zur Entwicklung eines umweltverträglichen und energieeffizienten Herstellungsverfahrens für optische Polymerfasern, die für die Datenkommunikation eingesetzt werden, aber auch in intelligenten Beleuchtungskonzepten zum Einsatz kommen. Dabei arbeitet die HfTL mit dem Institut für Textiltechnologie der RWTHAachen und der PerlonNextrusion GmbH aus Dormagen zusammen. Das Projekt wird von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt gefördert. Im Zuge dieses Forschungsprojekts haben Studierende der HfTL einen neuartigen Messplatz entwickelt. Parallel dazu programmierten sie eine anwenderfreundliche Software zur Bedienung des Messplatzes.

#### VIELFALT IN DER AUSBILDUNG FÖRDERN

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

- Jugendliche mit Migrationshintergrund stehen je nach Einwanderergeneration oder Herkunftsland häufig besonderen Problemen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt gegenüber. Wir sehen in ihrer Förderung eine Chance und achten auf diskriminierungsfreie Auswahlprozesse. Mit Erfolg: Bereits heute haben 9,2 Prozent der bei uns beschäftigten Auszubildenden und dual Studierenden eine andere Nationalität als deutsch, insgesamt sind 66 Nationen vertreten.

- 2009 starteten wir mit der Bundesagentur für Arbeit das Projekt „Meine Chance – ich starte durch“ zur Einstiegsqualifizierung. Es bereitet benachteiligte Jugendliche, die auf dem Ausbildungsmarkt wenige Chancen haben, auf eine Ausbildung bei der Telekom vor. Die bisherige Bilanz ist positiv: Von den 630 Praktikantinnen und Praktikanten aus den Jahren 2009 bis 2015 konnten 438 eine Ausbildung bei uns beginnen: 104 wurden ins erste Ausbildungsjahr und 334 direkt ins zweite Ausbildungsjahr übernommen. 2016 wurden erneut rund 30 Praktikantinnen und Praktikanten eingestellt.
- Bereits seit 2011 bieten wir Alleinerziehenden in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit, eine Ausbildung oder ein duales Studium in Teilzeit zu absolvieren. 2016 begannen rund 20 junge Menschen eine solche Teilzeitausbildung.
- Um Vielfalt in der Ausbildung zu fördern, setzen wir uns außerdem für eine Erhöhung des Frauenanteils in technischen dualen Studiengängen ein. Während wir 2010 noch einen Frauenanteil von 11 Prozent verzeichneten, liegt er heute bei 22 Prozent.
- Rund ein Prozent unserer Auszubildenden hat eine Schwerbehinderung – im Vergleich zum Gesamtanteil Schwerbehinderter in der Gesellschaft bilden wir hier überproportional aus.

Seit 2015 bieten wir im Rahmen der Flüchtlingsinitiative des Konzerns Unterstützung beim Einstieg ins Berufsleben. In den Jahren 2016 bis 2018 bieten wir Geflüchteten jährlich bis zu 100 Plätze für eine duale Berufsausbildung, ein duales Studium oder ein Einstiegsqualifizierungspraktikum. 2016 wurden rund zwei Drittel der zur Verfügung gestellten Plätze angenommen. Bei ihrer Rekrutierung setzen wir auf die langjährige, erfolgreiche Kooperation mit den Jobcentern der Bundesagentur für Arbeit. Es ist uns ein besonderes Anliegen, die Flüchtlinge in die regulären Ausbildungsstrukturen zu integrieren und optimal zu fördern. Hierfür werden sie professionell von ihren Ausbildern oder Studienbegleitern unterstützt und können zusätzlich an einer berufsbezogenen Sprachförderung teilnehmen. Das Ausbildungspersonal wird von einem externen Dienstleister begleitet, um den Bedürfnissen dieser besonderen Zielgruppe gerecht zu werden. Auch den Geflüchteten selbst stehen bei Bedarf Beratungs- und Unterstützungsleistungen zur Verfügung.

### **DIGITALE KOMPETENZ IN DER AUSBILDUNG**

„Digitale Kompetenz“ ist eine Schlüsselqualifikation, die wir bei unseren Nachwuchskräften während der gesamten Ausbildung und des Studiums fördern. Zu diesem Zweck stellen wir verschiedene digitale Medien für die Lernenden bereit. Dreh- und Angelpunkt ist eine seit 2008 bestehende Online-Lernplattform für Auszubildende und dual Studierende. Wir motivieren unsere Nachwuchskräfte, ihre eigenen Erfahrungen und ihr Wissen dort bereitzustellen und von Erfahrungen und Wissen anderer zu partizipieren, und erweitern darüber hinaus kontinuierlich die zentralen Lernangebote. So haben wir im Berichtsjahr unter anderem das Spektrum zu diversen Fachthemen um digitale Materialien erweitert, einen digitalen Parcours zum Thema Gesundheit integriert und einen Lernblog ins Leben gerufen. Zusätzlich gibt es mittlerweile diverse Online-Werkzeuge, mit denen unsere Nachwuchskräfte ihre

eigenen Kompetenzen einschätzen und ihr Handeln mit den Anforderungen der Ausbildungsordnung abgleichen können. Auf der Lernplattform können sie außerdem ihre Lernschritte virtuell planen, dokumentieren und später strukturiert für andere Auszubildende aufbereiten. Damit unterstützen wir den Prozess des selbstgesteuerten Lernens.

### **WEITERBILDUNG ZUM CYBER SECURITY PROFESSIONAL GEHT IN DIE NÄCHSTE RUNDE**

Die Fachkräfte-Entwicklung zum Cyber Security Professional (IHK) ist ein wichtiges Weiterbildungsangebot in Deutschland, das wir im Unternehmen etabliert haben. 2014 startete die berufsbegleitende Weiterbildung, die eine Lücke auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt schließt. Laut einer Studie des Branchenverbands BITKOM sind Datenschutzexperten auf dem hiesigen Markt nur äußerst schwer zu finden. Es gebe keine Berufsausbildung und kaum Studiengänge, um die benötigten Kompetenzen zu erwerben. Wir wollen dies ändern und bieten deshalb eine zweieinhalbjährige berufsbegleitende Weiterbildung an. Auszubildende und dual Studierende der Telekom können sich nach Abschluss ihres jeweiligen Ausbildungsgangs hierfür bewerben. Die Kompetenzentwicklung wird in die regulären Aufgaben integriert und ergänzt durch fachliche und überfachliche Module in unterschiedlichen Formaten (Präsenzs Schulungen, E-Learning, Blended Learning). Anwendungsbezogenes Lernen wird dabei mit akademischem Lernen kombiniert. Das Entwicklungsprogramm schließt mit einem IHK-Zertifikat für IT-Sicherheitsfachkräfte ab. Mit dem Konzept haben wir Anfang 2016 den dritten Platz beim IHK-Bildungspreis des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) in der Kategorie „Großunternehmen“ erzielt.

Im September 2016 starteten wir die dritte Runde des Entwicklungsprogramms. Insgesamt befinden sich derzeit 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Weiterbildung zum Cyber Security Professional. Die erste Gruppe wird im März 2017 ihre Zertifizierungsprüfung ablegen. Das Programm wird stark nachgefragt: 300 Absolventen bewerben sich pro Jahrgang.

Eine besondere Rolle in dem Programm spielt das Thema „Usable Security and Privacy“, also der Faktor „Mensch“ in der IT-Sicherheit. Damit widmet sich das Programm der Frage, wie Sicherheitssysteme gestaltet werden müssen, damit diese auch für die betreffenden Menschen effektiv anwendbar sind. Gemeinsam mit dem Fraunhofer-Institut für Kommunikation, Informationsverarbeitung und Ergonomie (FKIE) haben wir 2015 ein Weiterbildungsangebot entwickelt, das speziell diesen Aspekt in den Fokus rückt. Es ergänzt unsere Weiterbildung zum Cyber Security Professional. Im Rahmen eines akademischen Programms können die Teilnehmer das Zertifikat zum „Netzwerkforensiker“ oder „Datenträgerforensiker“ erwerben. Damit sind sie ausgewiesene Experten für die Aufklärung von IT-Sicherheitsvorfällen. Die Weiterbildung wurde zusammen mit verschiedenen Hochschulen entwickelt.

2016 haben wir zudem ein weiteres Kursprogramm vorbereitet, das ab 2017 allen unseren Beschäftigten zur Verfügung steht. Es deckt zahlreiche IT-Sicherheitsthemen ab (u. a. Reverse Engineering, Forensik, Netzsicherheit, Kryptografie, Cloud-Sicherheit und -Forensik, Computerstrafrecht).

## KOMPETENZMANAGEMENT: BEREIT FÜR DIE ANFORDERUNGEN VON MORGEN

Um auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu sein, spielt ein vorausschauendes Kompetenzmanagement eine wichtige Rolle. Die HR-Abteilungen tauschen sich bereichsübergreifend aus, um frühzeitig zu ermitteln, welche Fähigkeiten unsere Beschäftigten künftig benötigen und wo Kompetenzlücken bestehen. Unsere Weiterbildungen, Umqualifizierungen oder Neueinstellungen richten wir daran aus.

### Jobprofile der Zukunft planen

Der schnelle technologische Wandel macht es notwendig, zukünftig benötigte Kompetenzen unserer Beschäftigten frühzeitig zu planen. Im Rahmen des Projekts „Speed Boat“ arbeitet unsere HR-Abteilung dazu eng mit den Fachbereichen zusammen. Gemeinsam werden strategische Fokusthemen identifiziert, künftige Jobprofile erstellt und daraus der Qualifikations- und Einstellungsbedarf für die Jahre bis 2020 abgeleitet. Daraufhin werden Maßnahmen beschlossen, um mögliche Lücken in Bezug auf Qualifizierung, Einstellung und Ausbildung zu schließen. Das Projekt startete 2015. Nach einem Jahr konnten die ersten Zukunftsjobprofile definiert werden, zum Beispiel der Infrastructure Manager Datacenter bei der Deutschen Telekom Technik. Dieses Projekt gilt als Vorbild für den gesamten Konzern.

### HR Academy von T-Systems

Auch unsere Personalexperten in der HR-Abteilung müssen sich regelmäßig weiterbilden, um über aktuelle technologische Trends und zukünftig benötigte Qualifikationen auf dem Laufenden zu bleiben. Diese Anforderungen der digitalen Zukunft stehen zum Beispiel im Vordergrund der HR Academy von T-Systems. Bei der Workshopreihe, die im März 2016 startete, wechseln sich Präsenz-Workshops und Online-Seminare in englischer und deutscher Sprache ab. Fast 1000 Beschäftigte haben sich für die Online-Lernseminare angemeldet und fast 200 Beschäftigte nahmen an 16 Präsenzworkshops in Deutschland teil. Außerdem hat der HR-Bereich ein HR Summer Camp durchgeführt, an dem über 40 Beschäftigte von T-Systems aus verschiedenen Ländern teilnahmen. Während des Camps haben die Teilnehmer drei wichtige HR-Projekte mit der Design-Thinking-Methode bearbeitet.

## TALENTE FÖRDERN UND BINDEN

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

„Talents@Telekom“: Online-Plattform vereinfacht Stellenbesetzung  
Talente, die den nächsten Karriereschritt planen oder bei strategischen Projekteinsätzen Erfahrungen sammeln wollen, können sich auf der Online-Plattform „Talents@Telekom“ registrieren. Beschäftigte aus dem Personal- und Recruitingbereich greifen konzernweit auf deren Lebensläufe zu und nehmen Kontakt zu den Talenten auf. Mit mehr als 449 Mitarbeiterprofilen, davon rund 27 Prozent Frauen und 41 Prozent internationale Kolleginnen und Kollegen, präsentierten sich dort im Berichtsjahr etwas weniger Beschäftigte als im Jahr zuvor. Der Anteil weiblicher Kolleginnen (24 Prozent im Jahr 2015) und internationaler Talente (36 Prozent im Jahr 2015) ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

Die Plattform ist ein hilfreiches Instrument, um konzernübergreifend die Besetzung von Stellen zu vereinfachen und die Sichtbarkeit der Talente zu erhöhen. Außerdem fördert sie die Rotation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwischen den verschiedenen Geschäftsbereichen, Landesgesellschaften sowie Funktionen und leistet so einen wichtigen Beitrag zur Vielfalt im Konzern.

### Talent-Konferenz „Do it yourself!“ bietet Gelegenheit zum Austausch

Im September 2016 trafen sich rund 210 Talente aus circa 20 Ländern in Bonn zur Talent-Konferenz. Das Motto hieß „Do it yourself!“ beziehungsweise „Wie kann ich meine Karriere eigenverantwortlich vorantreiben“. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten sich über wirksame Strategien informieren, die ihnen helfen, ihre Karriere weiterzuentwickeln. Außerdem bot die Veranstaltung Gelegenheit, sich mit rund 100 Top-Führungskräften der verschiedenen Geschäftsbereiche des Konzerns zu vernetzen, die als Gäste teilgenommen haben.

## ZWEITER „PERFORMANCE DIALOG“ FÜR LEITENDE ANGESTELLTE

Der 2014 eingeführte „Performance Dialog“ ist ein Instrument zur Leistungsentwicklung und -bewertung für obere Führungskräfte. Er wurde im Berichtszeitraum zum zweiten Mal für alle leitenden Angestellten weltweit durchgeführt.

Der Performance Dialog sieht einen kontinuierlichen Austausch zwischen der Führungskraft und ihrem Vorgesetzten vor. Die enge Begleitung und intensive Reflexion ihres Führungsverhaltens soll zur Leistungsverbesserung und zu einer höheren Transparenz der Leistungsbewertung beitragen. Grundlage der Leistungsbeurteilung sind unsere Guiding Principles sowie unsere Leadership Principles: Zusammenarbeit („Collaborate“), Innovation („Innovate“) und Leistungsförderung („Empower to Perform“). Neben dem direkten Vorgesetzten bewerten auch die Kolleginnen und Kollegen der gleichen Hierarchieebene das Führungsverhalten. Diese Bewertungen wirken sich ebenfalls direkt auf die Zielerreichung aus.

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

## MITARBEITERENTWICKLUNG IN KROATIEN

Durch unsere Weiterbildungsprogramme „HT Academy“ und „Education of your choice“ können alle unsere Mitarbeiter an einem fortlaufenden Qualifizierungsprogramm teilnehmen. 2016 haben wir unser neues Talentmanagementprogramm „Top Talent“ ins Leben gerufen, das unsere wichtigsten Mitarbeiter und Potenzialträger an das Unternehmen binden und motivieren soll. Durch die Nominierung von Managern und auf Basis von Assessment-Center-Ergebnissen wurden aus einem größeren Pool 105 talentierte Mitarbeiter mit hohem Entwicklungspotenzial für eine Experten- oder Führungskarriere identifiziert. Diese Mitarbeiter nehmen über einen Zeitraum von 1,5 Jahren an zielgerichteten Entwicklungsmaßnahmen teil. Sie erhalten maßgeschneiderte Entwicklungspläne und nehmen an auf ihren Bedarf zugeschnittenen Entwicklungsprogrammen, strategischen Projekten und besonderen Events wie dem Talentforum teil. Zum Jahresende 2016 haben 30 Prozent dieser Top-talente eine komplexere Aufgabe oder eine Führungsposition übernommen.

### **FÜHRUNGSKRÄFTEPROGRAMM „MAGENTA INFUSION“ MIT GIBS IN SÜDAFRIKA**

Wir brauchen Führungskräfte, die die Wachstumsstrategie von T-Systems South Africa und unser Nutzenversprechen umsetzen können. Dazu haben wir in Kooperation mit Experten des „GordonInstitute of Business Science“ (GIBS) der Universität Pretoriadas Führungskräfteprogramm „Magenta Infusion“ entwickelt. Der Schwerpunkt des Programms liegt auf Kompetenzentwicklung und der Änderung von Verhaltensmustern basierend auf den Säulen unserer Unternehmenskultur:

- Zusammenarbeit
- Innovation
- Führungskompetenz für mehr Kundenorientierung

Im Rahmen eines Blended-Learning-Ansatzes wurden die Führungskräfte von internationalen Experten geschult. Die Schulung umfasste E-Learning-Module, Führungskräftekompetenzen, Verhaltenstraining, Zusammenarbeit im Team, Gesprächsführung und Marktorientierung. Das Programm konnte erfolgreich umgesetzt werden: Unsere Führungskräfte leisteten 2016 ihren Beitrag zu guten Finanzergebnissen. Veränderte Verhaltensweisen und Einstellungen, eine bessere Zusammenarbeit und ein vertieftes Verständnis der Unternehmensstrategie waren weitere Erfolge des Programms. Die Teilnehmer bewerteten die Seminare zu 83 bis 85 Prozent positiv.

2017 werden wir eine erneute Bewertung der Führungskompetenzen und des Führungsverhaltens durchführen und erwarten weitere Kompetenzverbesserungen. Insgesamt haben im Berichtszeitraum 109 Führungskräfte an diesem Programm teilgenommen.

### **PROGRAMM ZUR FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNGS- FÄHIGKEIT**

T-Systems Netherlands legt sehr großen Wert darauf, dass sich die Mitarbeiter aktiv für ihre berufliche Weiterentwicklung einsetzen und als Experten in ihren jeweiligen Fachgebieten positionieren. Dieser Ansatz spiegelt sich auch im Programm zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit wider, das den Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, ihre Kenntnisse im Umgang mit den internen Tools und internationalen Plattformen des Unternehmens zu vertiefen.

Im Jahr 2016 haben wir das Programm, das seit einigen Jahren läuft, evaluiert. Es ist uns wichtig, die Mitarbeiter für dieses Thema zu sensibilisieren. Im laufenden Jahr wollen wir das Programm ausweiten, sodass unsere Mitarbeiter sich für Anforderungen innerhalb und außerhalb des Unternehmens qualifizieren können. Das Programm steht unter dem Motto „Bewegung und Wachstum - persönlich und für das Unternehmen“. Wir wollen unsere Mitarbeiter für den unternehmensinternen ebenso wie für den externen Arbeitsmarkt fit machen und Beschäftigungsmöglichkeiten in den Niederlanden erhalten. Unsere Schulungsangebote und Projekte konzentrieren sich auf die Bereiche Future Workforce (Entwicklung von IT- und Management-Knowhow), Arbeiten im digitalen Zeitalter (virtuelle Arbeitsplätze, interkulturelles und flexibles Arbeiten), Gesundheitsförderung und Anerkennung (Innovationsfähigkeit und Anerkennung individueller Leistungen). Im Rahmen von Beurteilungs- und Entwicklungsgesprächen prüfen wir den Erfolg des Programms.

# VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

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

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Internationalisierung und Interkulturalität fördern</li> <li>&gt; 30 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Fair Share – Initiative zur Erhöhung des Frauenanteils</li> <li>&gt; Angebote zur Vereinbarung von Familie und Beruf</li> <li>&gt; Multiplikatoren- und Mentorenprogramme für Fach- und Führungskräfte</li> <li>&gt; Aktionsplan für Inklusion</li> <li>&gt; Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen für sozial- und bildungsbenachteiligte Jugendliche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Anteil von Frauen im Unternehmen</li> <li>&gt; Anteil von Frauen in Führungspositionen Kennzahl</li> <li>&gt; Anteil von Beschäftigten, die in Teilzeit arbeiten oder Elternzeit in Anspruch nehmen</li> <li>&gt; Anteil schwerbehinderter Beschäftigter</li> <li>&gt; Anteil sozial- und bildungsbenachteiligter Jugendlicher, die eine Ausbildung beginnen</li> <li>&gt; Diversität in Personalentwicklungsprogrammen</li> </ul>

## SO MACHEN WIR UNS FÜR VIELFALT STARK

Unser Ziel ist es, die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Quelle von Kreativität und Innovation zu fördern und zu nutzen. Unseren Beschäftigten bieten wir deshalb zahlreiche Möglichkeiten, sich beruflich und individuell zu entfalten – unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, gesundheitlichen Voraussetzungen, ethnischer Herkunft, Religion und Kultur.

Den Frauenanteil in Fach- und Führungspositionen zu erhöhen, ist dabei für uns von zentraler Bedeutung. Als erstes DAX-30-Unternehmen wollen wir weltweit 30 Prozent der Führungspositionen im mittleren und oberen Management mit Frauen besetzen. Dazu haben wir die Initiative „Fair Share“ ins Leben gerufen.

Seit 2015 fördern wir mit unserer Kampagne zu unbewussten Denkmustern die Wertschätzung von Vielfalt im Konzern. Mit Erklärvideos und praxisorientierten Workshops zeigen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welchen Einfluss unbewusste Vorurteile auf unser Denken, Fühlen und Handeln haben und wie diese überwunden werden können. Allein 2016 haben wir in Deutschland mehr als 90 Workshops als Präsenz- oder Online-Veranstaltungen durchgeführt. Die Rolle der Führungskräfte als Vorbild und Botschafter für Vielfalt stärken wir unter anderem im Rahmen von Multiplikatoren- und Mentorenprogrammen. Viele unserer Beschäftigten engagieren sich zu verschiedenen Facetten des Themas Vielfalt, zum Beispiel in internen Initiativen wie queerbeet, dem Netzwerk lesbischer, schwuler, bi- und transsexueller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, oder in den zahlreichen Frauennetzwerken, die sich dank des großen Engagements im Konzern etabliert

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

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

Damit alle Beschäftigten ihre Fähigkeiten bestmöglich einbringen können, unterstützen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit einem umfangreichen Work-Life-Portfolio. Dazu gehören Angebote für Kinderbetreuung und zur Unterstützung bei der Pflege von Familienangehörigen, die auch über die gesetzlichen Regelungen hinausreichen. Beispiele hierfür sind verschiedene Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu reduzieren, sowie das Rückkehrrecht aus Teilzeit. Alle Beschäftigten können jederzeit wieder zu ihrer vollen Wochenarbeitszeit zurückkehren. Zusätzlich haben wir im Jahr 2016 Lebensarbeitszeitkonten eingeführt, mit denen unsere Mitarbeiter unter anderem eine befristete Auszeit nehmen können.

Unsere Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt werden von uns kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit überprüft. Die Ergebnisse veröffentlichen wir beispielsweise im Fair-Share- oder im Work-Life-Bericht der Telekom. Mittlerweile können wir einen Anteil von 40 Prozent Frauen im Konzernaufsichtsrat verzeichnen. Auch der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit steigt kontinuierlich an. Derzeit sind deutschlandweit 13,4 Prozent der tariflichen Mitarbeiter und 20,7 Prozent der Beamten in Teilzeit beschäftigt. Beim Anteil schwerbehinderter Beschäftigter liegen wir in Deutschland stets deutlich über der gesetzlichen Quote von 5 Prozent.

## VIERTER DEUTSCHER DIVERSITY-TAG

Wie in den Vorjahren haben wir uns auch 2016 wieder am bundesweiten Aktionstag des Vereins „Charta der Vielfalt“, dem vierten Deutschen Diversity-Tag, beteiligt. In diesem Jahr waren wir Gastgeber einer Veranstaltung des Rhein-Ruhr-Diversity-Netzwerks, die unter dem Motto „Vielfalt statt Einfalt – Kulturelle Kompetenz für wirtschaftlichen Erfolg“ stand. Dort diskutierten etwa 100 Führungskräfte darüber, welche Rolle Vielfalt für den wirtschaftlichen Erfolg spielt.

## DEUTSCHE DIVERSITY-KONFERENZ 2016

Die Diversity-Konferenz ist eine unabhängige Plattform für Austausch, Strategien und innovative Projekte rund um das Thema Vielfalt. Sie wird seit 2012 gemeinsam von der Zeitung Tagesspiegel und der Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ veranstaltet. Die Telekom ist Grün-

dungsmittglied der Initiative. Auch 2016 versammelten sich Akteure aus Wirtschaft, Politik, Gesellschaft und Wissenschaft auf der Konferenz in Berlin. Im Mittelpunkt standen praktische Erfahrungen von Organisationen und Unternehmen und Fragen wie die folgenden: Welche Trends bestimmen die Arbeitswelt der Zukunft? Was hat sich in den letzten zehn Jahren seit Gründung der Charta der Vielfalt verändert? Wo gibt es den größten Handlungsbedarf? Während der Konferenz konnte zu den Themen und Beiträgen getwittert werden. Die Tweets wurden auf einer Twitterwall angezeigt. Die Software stellte die Telekom kostenfrei zur Verfügung.

### **AKTIONSPLAN FÜR INKLUSION FERTIGGESTELLT**

Wir setzen uns dafür ein, dass Menschen mit und ohne Behinderung inklusiv zusammenarbeiten können. Seit Jahren beschäftigen wir einen Anteil von mehr als 7 Prozent schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Konzern und damit bei Weitem mehr als viele andere Unternehmen. Mit dem Aktionsplan „Vielfalt erleben – Inklusion@DT“ konnte 2016 ein weiteres Instrument zu mehr Inklusion fertiggestellt werden. Der Aktionsplan trägt dazu bei, die UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen. Er formuliert Ziele und gibt Anregungen, wie Inklusion gelingen kann. Unter anderem enthält er die Vorgabe, Qualifizierungsmaßnahmen so barrierefrei zu gestalten, dass sie für Beschäftigte mit und ohne Behinderung gleichermaßen zugänglich sind. Unser Engagement für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde 2016 in Rheinland-Pfalz durch die Verleihung des Landespreises für die beispielhafte Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gewürdigt.

### **MENTORING-PROGRAMM „KARRIERE MIT KINDERN“: ZWEITER DURCHGANG ABGESCHLOSSEN**

Nach 22 Monaten haben wir die zweite Runde unseres Mentoring-Programms „Karriere mit Kindern“ im September 2016 erfolgreich abgeschlossen. Mit ihm bieten wir Nachwuchskräften der Fach- und Führungsebenen für die Phasen vor, in oder nach einer Elternzeit Unterstützung an. Sie werden in dieser Übergangszeit von einer erfahrenen Führungskraft als Mentor oder Mentorin begleitet, erwerben „im Tandem“ neue fachliche und methodische Kompetenzen und profitieren vom Austausch im neu gewonnenen Netzwerk. Am zweiten Durchgang nahmen 31 solcher Tandems teil. Über 90 Prozent der teilnehmenden Nachwuchskräfte waren weiblich, unter den Mentoren beziehungsweise Mentorinnen befanden sich je zur Hälfte weibliche und männliche Führungskräfte. 58 Prozent der Teilnehmenden ist es durch das Programm gelungen, eine neue Stelle im Unternehmen anzutreten; 32 Prozent konnten dabei in ein anspruchsvolleres Aufgabengebiet wechseln.

### **SCHULUNGSPROGRAMM BEREITET AUF AUFSICHTSRATS- POSITIONEN VOR**

In Kooperation mit der European School of Management and Technology (ESMT) haben wir 2014 als erster DAX-Konzern ein Schulungsprogramm entwickelt, das auf einen Posten im Aufsichtsrat vorbereitet. Ziel ist es, einen Pool von potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten für die Aufsichtsräte der in- und ausländischen Landesgesellschaften zu schaffen. Insbesondere wollen wir Frauen ermutigen, einen Aufsichtsratsposten anzustreben. Neben Informationen zu den klassischen Aufgaben eines Aufsichtsrats wurden vor allem Praxisinputs erfahrener Aufsichtsräte, Fallstudien aus dem Konzern und eine Simulation einer Aufsichtsratssitzung angeboten.

Die zweite Runde des Schulungsprogramms mit 33 Teilnehmern ging im Sommer 2016 zu Ende. An diesem Durchgang nahmen erstmals auch sieben männliche Kandidaten teil. Insgesamt haben wir bislang 64 potenzielle Aufsichtsrätinnen und Aufsichtsräte geschult, davon rund die Hälfte aus den Landesgesellschaften außerhalb Deutschlands. Acht Absolventinnen des Programms sind inzwischen in einen Aufsichtsrat der Telekom berufen worden.

### **PILOTPROJEKT „FAMILIENMANAGERIN“ ABGESCHLOSSEN**

Im Juli 2015 haben wir im Rahmen eines Pilotprojekts mit der „Familienmanagerin“ erstmals eine Ansprechpartnerin geschaffen, die unsere Beschäftigten gezielt bei Fragen und Problemen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie berät. Ergänzt wurde dieses Angebot durch eine Familien-Hotline. Das Pilotprojekt war auf ein Jahr befristet und auf Bayern begrenzt.

Nach Abschluss des Pilotprojekts zogen wir eine positive Bilanz: Innerhalb eines Jahres haben 200 Beschäftigte und Führungskräfte eine persönliche Beratung durch die Familienmanagerin in Anspruch genommen. Außerdem haben sich 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Standorte München und Nürnberg zu den monatlichen Vorträgen zum Thema Pflege angemeldet. Die Erfahrungen aus dem Projekt konnten wir nutzen, um unsere Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiterzuentwickeln.

### **ENGAGEMENT FÜR EINEN HÖHEREN FRAUENANTEIL IM MANAGEMENT**

Als erstes DAX-30-Unternehmen haben wir uns 2010 das Ziel gesetzt, weltweit 30 Prozent der Führungspositionen im mittleren und oberen Management mit Frauen zu besetzen, und dazu die Initiative „Fair Share“ ins Leben gerufen. Gemeinsam mit zwei weiteren Unternehmen gründeten wir 2011 zudem die europaweit einmalige Initiative „Frauen in Führungsfunktionen“ zur Erhöhung des Frauenanteils im Management der 30 DAX-Unternehmen. Mit diesen Vorstößen konnten wir einen Beitrag dazu leisten, die gesellschaftliche Debatte zu diesem Thema voranzutreiben.

Um unser Ziel zu erreichen, haben wir zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht: den Ausbau unseres Angebots zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Elternzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsangebote, ein Mentoring-Programm für Aufsichtsratskandidatinnen, sowie die gezielte Ansprache von weiblichen Talenten beispielsweise über die Talentplattform Talents@Telekom.

So konnten wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen seit 2010 kontinuierlich steigern. Im Konzernaufsichtsrat haben wir unser Ziel und die seit dem 1. Januar 2016 in Deutschland gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote mit 40 Prozent bereits übererfüllt. Konzernweit konnten wir den Frauenanteil seit Verkündung der 30-Prozent-Frauenquote Anfang 2010 von 19 Prozent auf derzeit 25,4 Prozent erhöhen. Die Frist zu ihrer Umsetzung haben wir auf das Jahr 2020 verlängert und den Geltungsbereich auf die beiden Ebenen unterhalb des Vorstands und die Geschäftsführungen sowie auf die internen Aufsichtsräte in Deutschland ausgeweitet. Damit gehen wir deutlich über die seit 2015 geltenden gesetzlichen Bestimmungen in Deutschland hinaus. Zur Zielerreichung verfolgen wir weiterhin die bereits begonnenen Maßnahmen.

### **FÖRDERUNG DER „EVERY WOMAN IN TECHNOLOGY AWARDS“**

T-Systems Limited ging 2013 eine Partnerschaft mit „Everywoman“ ein und ist seither aktives Mitglied dieses Netzwerks. „Everywoman“ ist ein Verband, der sich seit seiner Gründung im Jahr 1999 die Förderung von Frauen in der Wirtschaft auf die Fahnen geschrieben hat. Zusammen mit Unternehmen soll ein Netzwerk von Frauen mit Führungsqualitäten aufgebaut werden, die an einer Karriere im Management interessiert sind und auch andere Frauen bei ihrer beruflichen Laufbahn unterstützen wollen.

Unsere Everywoman-Community will Beschäftigten die Möglichkeit bieten, sich intern und extern zu vernetzen und auszutauschen. Bei unternehmensinternen Webinaren, zweiwöchentlichen Treffen und einer Jahresveranstaltung können sie Erfahrungen teilen und voneinander sowie von weiblichen Führungspersönlichkeiten aus technischen Branchen lernen. Im Rahmen unseres Engagements für „Everywoman“ haben wir 2016 an der Verleihung der „Everywoman in Technology Awards“ teilgenommen und einige unserer Kunden dazu eingeladen, um unsere Marke weiter aufzubauen und enge Kundenbeziehungen zu pflegen. Diese Auszeichnungen spielen eine äußerst wichtige Rolle, denn sie zeigen Vorbilder, die junge Frauen und Mädchen mit ihren Geschichten und Leistungen überzeugen können, dass auch sie in einem IT-Beruf Chancen haben.

T-Systems sieht das Programm „Everywoman“ als wichtigen Teil seiner Strategie an und wird es auch 2017 weiterhin unterstützen.

# LIEFERANTEN

Wir arbeiten systematisch daran, eine nachhaltige ICT-Lieferkette aufzubauen. Die Basis hierfür sind vertrauensvolle und langfristige Beziehungen zu unseren Lieferanten sowie bewährte Instrumente, Methoden und Maßnahmen.

## INTERESSANTE THEMEN UND INHALTE

Maßnahmen für eine nachhaltige Lieferkette



Einkäuferhandbuch für Nachhaltigkeit eingeführt



Auszeichnung für Klimaschutz in der Lieferkette



110 Teilnehmer bei Nachhaltigkeitsdialog in China



Vier neue Lieferanten im Entwicklungsprogramm



Auditergebnisse 2016 auf einen Blick



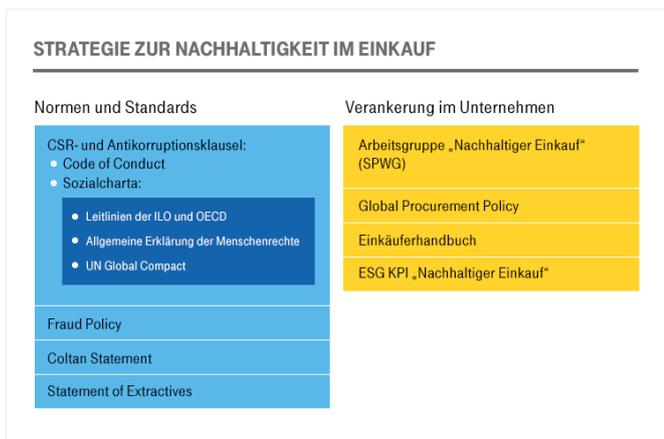
# STRATEGIE ZUR NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF

In der Lieferkette für Telefone, Laptops oder andere ICT-Produkte decken Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Medien immer wieder Verstöße gegen Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie Umweltschutzstandards auf. Als einer der weltweit größten Telekommunikationsdienstleister mit mehr als 30 000 Lieferanten aus über 80 Ländern nehmen wir diese Problematik sehr ernst. Wir nutzen effektive Managementinstrumente, um bei Zulieferern und Herstellern menschenwürdige Arbeitsverhältnisse und einen wirksamen Umweltschutz durchzusetzen.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
> Nachhaltige Einkaufsstrategie umsetzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Normen, Standards, Richtlinien</li> <li>&gt; Konzernweite Umsetzung durch Arbeitsgruppe „Nachhaltiger Einkauf“</li> <li>&gt; Mitarbeiterschulungen</li> <li>&gt; Stakeholder-Einbeziehung</li> <li>&gt; Etablierter Eskalationsprozess in gravierenden Fällen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“</li> <li>&gt; Nachhaltigkeitsrankings</li> </ul>

## SO STEuern WIR NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF

Wir wollen unsere Wertschöpfungskette kontinuierlich nachhaltiger gestalten. Mit unserer nachhaltigen Einkaufsstrategie haben wir dafür die Voraussetzungen geschaffen: Wir befolgen konzernweit Grundsätze einer sozial- und umweltverträglichen Beschaffung und steuern unsere Prozesse mithilfe interner und externer Leistungskennzahlen und Managementinstrumente.



### Grundlegende Normen und Standards

Mit unseren Leitlinien und Selbstverpflichtungen haben wir uns soziale und ökologische Mindeststandards für unser Handeln auferlegt. Auch von unseren Lieferanten fordern wir, diese einzuhalten. Hierfür verwenden wir als integralen Bestandteil von Lieferantenverträgen unsere CSR- und Antikorruptionsklausel. Die Klausel verweist auf folgende Konzernrichtlinien:

- unseren konzernweit gültigen Code of Conduct und
- die Sozialcharta.

Außerdem verwenden wir für unsere Lieferanten folgende Dokumente:

- die Fraud Policy,
- das Coltan Statement und
- das Statement on Extractives.

Mit der Sozialcharta bekennen wir uns zu den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und zum Global Compact der Vereinten Nationen.

### Verankerung im Unternehmen

Unsere Strategie zur Umsetzung von Nachhaltigkeit im Einkauf ist aus der CR-Strategie abgeleitet und konzernweit fest in unseren Einkaufsprozessen verankert. Die Arbeitsgruppe „Nachhaltiger Einkauf“ sorgt für ihre konzernweite und damit auch internationale Umsetzung. Die Mitglieder der SPWG stehen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei allen Nachhaltigkeitsentscheidungen, die im Einkauf anfallen, zur Seite. Die Gesamtverantwortung für das Thema „Umsetzung der Nachhaltigkeit im Einkauf“ tragen die Leiter des CR- und des Einkaufsbereichs gemeinsam. Sie berichten direkt an die Vorstandsbereiche Personal beziehungsweise Finanzen. In gravierenden Fällen sieht unser etablierter Eskalationsprozess Entscheidungen auf Vorstandsebene vor. Auch für das Joint Venture BuyIn wurden alle Voraussetzungen für einen nachhaltigen Einkauf geschaffen.

Als Orientierung für unsere Einkäufer haben wir unsere Nachhaltigkeitsprinzipien in der Konzernrichtlinie „Global Procurement Policy“ fixiert. Die dazugehörigen „Procurement Practices“ liefern konkrete Handlungsanweisungen für den Einkauf in Deutschland und gelten als Empfehlung für die Landesgesellschaften. Unsere Beschäftigten schulen wir konzernweit über ein E-Learning-Tool. Dort können sich unsere Einkäufer unter anderem darüber informieren, wie die Nachhaltigkeitsprinzipien im täglichen Geschäft umzusetzen sind. Unser neues Einkäuferhandbuch gibt einen Überblick, welche CR-Kriterien an welcher Stelle des Beschaffungsprozesses zu berücksichtigen sind. Die Akzeptanz unserer CSR- und Antikorruptionsklausel bei unseren Lieferanten prüfen wir stichprobenartig.

### Steuerung durch Kennzahl

Unsere Nachhaltigkeitsleistung im Einkauf messen und steuern wir mit dem ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“. Er stellt das Einkaufsvolumen bei Lieferanten, die im Rahmen von Selbstauskünften, E-TASC oder Social Audits auf soziale und ökologische Kriterien geprüft wurden, in Beziehung zu unserem gesamten Einkaufsvolumen. Unser Ziel ist es, bis 2020 eine Abdeckung von 80 Prozent zu erreichen.

### Bewertung in Nachhaltigkeitsrankings

Jedes Jahr bewerten führende Ratingagenturen die Nachhaltigkeitsleistung von Großunternehmen. Im RobecoSAM Corporate Sustainability Assessment 2016 erreichte die Deutsche Telekom in der Kategorie Lieferantenmanagement 98 von 100 Punkten. Wir konnten uns im Vergleich zum Vorjahr verbessern und gehören zu den Branchenführern.

### 110 TEILNEHMER BEI INTERNATIONALEM NACHHALTIGKEITSDIALOG

Im Januar 2016 trafen sich rund 110 Interessierte aus ICT-Unternehmen, NGOs, Wissenschaft und Auditunternehmen unter dem Motto „How sustainability can accelerate the delivery of business benefits“ (dt. etwa: „Die wirtschaftlichen Vorteile von Nachhaltigkeit“) in Nanjing, China. Die Veranstaltung wurde organisiert von der Joint Audit Cooperation (JAC), einem Zusammenschluss von 13 Telekommunikationsanbietern mit der Deutschen Telekom als Gründungsmitglied. Die Teilnehmer diskutierten, wie Nachhaltigkeit in der ICT-Lieferkette umgesetzt werden kann und welche Vorteile sich für die Unternehmen ergeben. Dabei wurden Ansätze erörtert, den gesamten Produktlebenszyklus anhand ökologischer und sozialer Kriterien zu bewerten.

Das Fazit der Veranstaltung: Nachhaltigkeit in der Lieferkette zahlt sich aus. Durch einen verantwortungsvollen Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann nicht nur die Zufriedenheit gesteigert werden – auch die Fluktuation wird reduziert, die Produktqualität erhöht, es kommt zu weniger Nacharbeit und die Produktivität nimmt zu. Die JAC will zukünftig die Nachhaltigkeitsleistung in der Lieferkette durch eine Intensivierung der Auditaktivitäten sowie einen verstärkten Erfahrungsaustausch mit Lieferanten und anderen relevanten Stakeholdern weiter verbessern.

### SCHULUNG UND HANDBUCH ZUR NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF

2016 war das Thema „Nachhaltigkeit im Geschäftsalltag“ Bestandteil von Schulungen für Einkäufer. Neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden an viertägigen Trainings die Prozesse und Instrumente für Nachhaltigkeit im Einkauf vermittelt. Ergänzend haben 561 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2016 unser E-Learning-Tool „Nachhaltigkeit im Einkauf“ genutzt. 2017 werden wir unser Online-Training überarbeiten und aktualisieren.

Im Berichtsjahr haben wir ein Einkäuferhandbuch erstellt: Es gibt einen Überblick, welche CR-Kriterien an welcher Stelle des Beschaffungsprozesses anzuwenden sind. Unsere Einkäufer können so schnell erkennen, wie sie unsere Nachhaltigkeitsprozesse umsetzen, wo sie entsprechende Unterlagen finden und an welche Ansprechpartner sie sich wenden können.

Nicht nur intern führen wir Schulungen durch. Auch unsere Geschäftspartner und Lieferanten bilden wir in unserem Lieferantenentwicklungsprogramm zum Thema Nachhaltigkeit weiter.



# LIEFERANTENMANAGEMENT

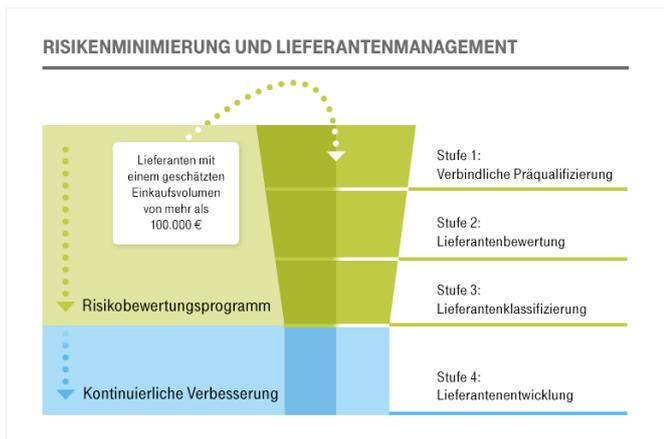
Wir pflegen Geschäftsbeziehungen zu über 30 000 Lieferanten in mehr als 80 Ländern. Dabei setzen wir einerseits auf Vertrauen und Dialog, andererseits auf Kontrolle und leisten konkrete Unterstützung bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsstandards. Verschiedene Instrumente, Methoden und Maßnahmen helfen uns, die Nachhaltigkeitsleistung in unserer Lieferkette zu verbessern. Grundsätzlich versuchen wir, die Ursache der Probleme zu erkennen und in engem Austausch mit unseren Lieferanten zu lösen.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Anteil der Lieferanten erhöhen, die nach Nachhaltigkeitskriterien geprüft wurden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 10-Prozent-Gewichtung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Ausschreibungen</li> <li>&gt; Lieferantenbefragungen und Selbstauskünfte</li> <li>&gt; Lieferantenbewertung und -entwicklung</li> <li>&gt; Eskalationsprozess bei Verstößen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Ergebnisse von Online-Befragungen</li> <li>&gt; Social Audits</li> <li>&gt; ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“</li> </ul>

## SO MACHEN WIR UNSERE LIEFERKETTE NACHHALTIGER

Je nach Entwicklungsstand einer Lieferantenbeziehung verwenden wir verschiedene Instrumente, um unsere Lieferkette nachhaltiger zu gestalten. Bei Ausschreibungen wird das Thema Nachhaltigkeit mit 10 Prozent gewichtet. Damit schaffen wir einen wirksamen Anreiz für Lieferanten, nachhaltigere Produkte und Dienstleistungen anzubieten.

Darüber hinaus verwenden wir einen vierstufigen Ansatz, um Risiken zu minimieren und unsere Lieferanten weiterzuentwickeln. Das Trichter-Schaubild zeigt diesen Prozess: Bei allen potenziellen Lieferanten mit einem Bestellvolumen von mehr als 100000 Euro pro Jahr fragen wir über unser Lieferantenmanagementsystem zunächst 18 nachhaltigkeitsrelevante Aspekte ab (Stufe 1). Diese beziehen sich auf Menschenrechte, Korruption sowie Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz. Nach drei Jahren erfolgt für alle Lieferanten eine verbindliche Requalifizierung.



Strategisch relevante und/oder risikoreiche Lieferanten rufen wir in der weiteren Geschäftsbeziehung dazu auf, ausführlichere Selbstauskünfte über das Informationssystem E-TASC (Electronics-Tool for Accountable Supply Chains powered by EcoVadis) zu geben. Experten werten diese anhand weiterer Hintergrundinformationen und gezielter Recherchen aus. Bei einigen Zulieferern mit erhöhtem CR-Risiko gehen wir noch einen Schritt weiter und führen Lieferantenprüfungen (zu den Auditsergebnissen 2016) vor Ort durch (Stufe 2). Wir konzentrieren uns dabei nicht nur auf direkte Lieferanten der Telekom, sondern – soweit möglich – auch auf Zulieferer in der nachgelagerten Lieferkette. Die Effektivität dieser Audits steigern wir, indem wir mit 13 anderen Unternehmen in der Joint Audit Cooperation (JAC) zusammenarbeiten. Durch die steigende Zahl der JAC-Mitglieder steigt auch die Schnittmenge der abgedeckten Lieferanten. So werden mehrfache Audits vermieden.

Auf Basis dieser Auskünfte und Auditsergebnisse klassifizieren und bewerten wir Lieferanten nach CR-Kriterien (Stufe 3). Dies erfolgt anhand von Lieferanten-Scorecards, die uns auf einen Blick eine Bewertung der Nachhaltigkeitsleistungen von Lieferanten sowie Vergleiche mit anderen Zulieferern ermöglichen. Alle verfügbaren nachhaltigkeitsrelevanten Informationen (aus dem Informationssystem E-TASC, eigenen Recherchen, Audits und Präqualifizierungsergebnissen) fließen in die Bewertung unserer Top-Lieferanten ein.

Werden akute Probleme festgestellt, arbeiten wir in enger Kooperation mit unseren Lieferanten daran. Die Nachhaltigkeitsleistung dieser Lieferanten verbessern wir in einem Prozess, der auf einen langfristigen und dauerhaften Fortschritt ausgelegt ist. Dies geschieht vor allem über unser Entwicklungsprogramm für Lieferanten (Stufe 4) und über Workshops zu Nachhaltigkeitsthemen. 2016 führten wir Workshops mit vier Lieferanten durch. Bei signifikanter Missachtung unserer Anforderungen starten wir einen Eskalationsprozess, um eine schnelle Lösung gemäß den Nachhaltigkeitsstandards der Deutschen Telekom herbeizuführen. Die Ergebnisse der Lieferantenprüfungen und Abhilfemaßnahmen werden zentral erfasst.

## VIER NEUE LIEFERANTEN IM ENTWICKLUNGSPROGRAMM

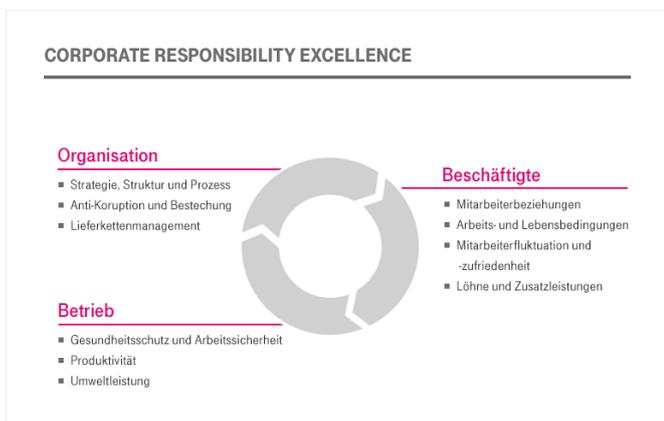
Damit unsere Lieferanten unsere hohen Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllen können, arbeiten wir partnerschaftlich mit ihnen zusammen – beispielsweise in unserem Entwicklungsprogramm für strategisch wichtige Lieferanten. In diesem Programm entwickeln wir gemeinsam Lösungen für Themen wie Umweltschutz, Arbeitszeitregelungen oder Gesundheitsschutz. Eine klare Win-win-Situation für unsere Lieferanten und uns, denn: Bessere Arbeitsbedingungen wirken sich positiv auf die Bindung und Motivation der Beschäftigten aus, steigern die Produktivität und verbessern die Qualität der Produkte. 2016 haben wir vier neue Lieferanten in das Programm aufgenommen; insgesamt umfasst es nun elf Zulieferer.



Die Erfolge des Programms sind messbar. Bisher konnten beispielsweise folgende Verbesserungen bei chinesischen Lieferanten erzielt werden:

- Bei einem unserer Lieferanten verringerte sich die Arbeitszeit von 68 auf 48 Stunden pro Woche.
- Ein weiterer Zulieferer steigerte durch verbesserte Produktionsprozesse seine Produktivität um 12 Prozent.
- Am Hauptstandort eines Lieferanten konnte mittels einer Analyse der Abfall um 16 Prozent reduziert werden.
- In der nachgelagerten Lieferkette eines Zulieferers werden 16902 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr eingespart; dies entspricht den CO<sub>2</sub>-Emissionen von etwa zehn ausgebuchten Flügen von Berlin nach New York.

Die Grafik zeigt Themenbereiche, die bei den teilnehmenden Lieferanten überprüft werden. Auf dieser Basis wird gemeinsam ein Maßnahmenplan vereinbart. Bei dessen Umsetzung unterstützen nicht nur Experten von der Telekom, sondern auch sachkundige externe Berater. Alle Aktivitäten und Ergebnisse werden dokumentiert, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu messen. Bei Bedarf werden anschließend Korrekturen vorgenommen.



Über eine webbasierte Umfrage haben wir im Berichtszeitraum in einem Piloten die Wirksamkeit der Korrekturmaßnahmen nach durchgeführten Social Audits überprüft. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Lieferanten konnten hierbei die Verbesserungen in neun Themenfeldern anonym bewerten. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung wurden analysiert und falls erforderlich in weitere Verbesserungsmaßnahmen überführt.

Diese Umfragemethodik planen wir in Zukunft standardmäßig zur Qualitätssicherung von eingeleiteten Verbesserungsmaßnahmen bei Social Audits und bei unserem Entwicklungsprogramm für Lieferanten anzuwenden.

Wir haben außerdem Trainingsinhalte für unsere Lieferanten entwickelt. Diese werden wir 2017 in ein Online-Tool überführen, mit dem die Lieferanten selbstständig arbeiten können. Wir erhoffen uns dadurch, noch mehr Lieferanten mit dem Training zu erreichen.

**ENGAGEMENT IN DER LIEFERKETTE AUSGEZEICHNET**

Wir engagieren uns für die Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette – und wurden dafür 2016 erneut ausgezeichnet. Die Ethical Corporation verlieh uns den 1. Preis für „Best Supplier Engagement“. Mit unserem Entwicklungsprogramm für Lieferanten (SDP) konnten wir die Jury überzeugen. Beeindruckt war sie vor allem von den Ergebnissen, die wir bei unseren Zulieferern bereits erzielt haben.



Bild von links nach rechts: Luis Neves (Climate Change & Sustainability Officer, GCR DTAG), Antonio Veloso (Senior Expert Supply Chain Management, GCR DTAG), John Spear (Kooperationspartner SDP, EPI Consulting)

Bereits im Vorjahr konnten wir mit unserem Engagement in der Lieferkette punkten. Auf der DQS Nachhaltigkeitskonferenz wurden wir 2015 bei den „German Awards for Excellence“ in der Kategorie „Responsible Sourcing“ für unsere „Kontinuierliche Lieferantenentwicklung zur dauerhaften Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung“ ausgezeichnet. Beim „Deutschen CSR-Preis“ erhielten wir 2015 einen Preis in der Kategorie „CSR in der Lieferkette“. Dabei wurden wir für unseren glaubwürdigen Ansatz zur kontinuierlichen Lieferantenentwicklung ausgezeichnet

### AUSZEICHNUNG FÜR KLIMASCHUTZ IN DER LIEFERKETTE

Die Nichtregierungsorganisation CDP bewertet regelmäßig die Klimaschutzaktivitäten von Unternehmen weltweit. 2016 hat das CDP erstmals die Antworten im Rahmen des CDP Lieferantenfragebogens eigenständig bewertet und einen Index der führenden Unternehmen, die sogenannte A-Liste, gebildet. Dabei konnten wir uns auf Anhieb unter den führenden Unternehmen platzieren:

- Wir sind selbst Lieferant unserer Kunden. Im „Supplier Program“ des CDP legen Lieferanten ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen offen. Dort erhielten wir die Bestnote „A“. Von 4300 Einsendern erreichten nur 112 Lieferanten diese Bewertung.
- Im neuen „Supplier Engagement“-Rating des CDP wird bewertet, wie gut es Unternehmen gelingt, das Thema Klimaschutz in ihre Lieferkette zu integrieren. Von den mehr als 3300 Teilnehmern des Ratings konnten sich 2016 lediglich 29 für das „Supplier Engagement Leader Board“ qualifizieren, darunter auch die Deutsche Telekom.

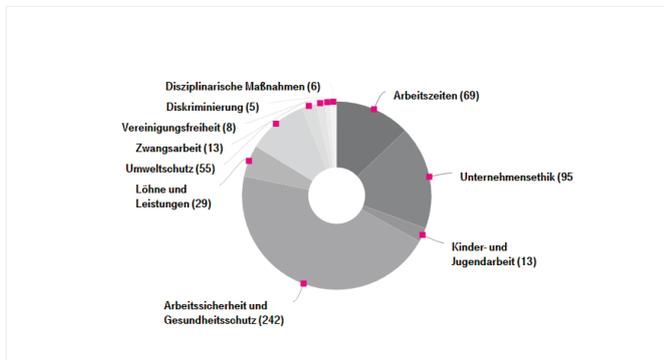
2016 wurden wir zudem im allgemeinen Ranking des CDP erstmals in die A-Liste aufgenommen.

# AUDITERGEBNISSE 2016 ✔

Über das auf Konzernebene aufgesetzte und gesteuerte Auditierungsprogramm wurden 2016 insgesamt 73 Social Audits durchgeführt – 13 davon bei direkten und 60 bei indirekten Zulieferern der Deutschen Telekom. Wie in den Vorjahren konzentrierten sich unsere Auditaktivitäten dabei auf Lieferanten in Asien, vor allem in China und einigen benachbarten Ländern wie Singapur, Malaysia, Thailand, Indien und Vietnam. Zusätzlich fanden auch in Mexiko, Brasilien und Osteuropa Social Audits statt.

Zu den auditierten Lieferanten gehörten Produzenten aus den Bereichen IT-Hardware, -Software und -Dienstleistungen sowie Netzwerke und Endgeräte. Bei den Überprüfungen wurden weder Fälle von Korruption oder Bestechung noch kritische Verstöße gegen Compliance-Regeln oder das Recht auf intellektuelles Eigentum aufgedeckt.

## AUF EINEN BLICK: AUDITERGEBNISSE 2016 ✔



Legende: Themenbereich (Anzahl der Verstöße)

## ERGEBNISSE IM DETAIL ✔

Im Fokus unserer Auditaktivitäten stehen nicht all unsere Lieferanten (über 30000), sondern strategisch wichtige und/oder besonders risikobehaftete Lieferantengruppen. Dabei konzentrieren wir uns auf circa 200 Lieferanten, die in einem Turnus von drei Jahren regelmäßig auditiert werden sollen. Die Mehrzahl der Audits findet im Rahmen der Joint Audit Cooperation (JAC) statt.

Im Jahr 2016 wurden bei den Audits insgesamt 535 Verstöße gegen die Lieferantenanforderungen der Telekom aufgedeckt, darunter 17 inakzeptable Vorkommnisse. Weitere kritische Befunde – zusammen 197 Einzelfälle – zeigten sich bei 49 Lieferanten. Beispiele für inakzeptable und kritische Verstöße und eingeleitete Verbesserungsmaßnahmen veröffentlichen wir hier.

Bis Ende des Jahres 2016 wurden bereits 468 der aufgewiesenen Verstöße (davon 52 kritische) behoben. In den übrigen Fällen waren die Verbesserungsmaßnahmen noch nicht abschließend umgesetzt. Die meisten Verstöße entfielen mit 47 Prozent auf den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Gegenüber 2015 stieg dieser Wert um 3 Prozentpunkte. Leicht angestiegen ist zudem der Anteil der Verstöße im Bereich Unternehmensethik (von 16 auf 18 Prozent). Ursache hierfür sind vor allem Mängel im CR-Management und insbesondere bei Prozeduren und Richtlinien, der Risikobewertung und -überwachung sowie bei Berichterstattung und Schulungen. Der Bereich Arbeitszeiten liegt mit 12 Prozent an dritter Stelle (12 Prozent 2015).

## AUSZUG AN SCHWERWIEGENDEN FESTSTELLUNGEN ✔

Bereich	Befunde bei Lieferanten	Eingeleitete Verbesserungen	Status (Ende 2016)
<b>Unternehmensethik</b>	Ein Prozess zum Schutz von geistigem Eigentum oder vertraulichen Daten fehlte.	Ein Prozess zum Schutz von geistigem Eigentum und vertraulichen Daten der Lieferanten und denen ihrer Kunden wurde eingeführt.	Laufend
<b>Diskriminierung</b>	Alle interviewten männlichen Mitarbeiter sagten aus, im Bewerbungsprozess auf Tattoos überprüft worden zu sein.	Bewerber sollen nicht mehr auf Tattoos überprüft werden.	Laufend
	Im Bewerbungsprozess wurden Schwangerschaftstests durchgeführt.	Das Kriterium wurde vom Gesundheitszeugnis entfernt.	Abgeschlossen
<b>Umweltschutz</b>	Eine Umweltgenehmigung oder eines entsprechenden Befreiungsschreibens der Ortsbehörden fehlte.	Eine Umweltgenehmigung wurde erteilt.	Abgeschlossen
	Gefährlicher Abfall aus aluminiumhaltigem Schlamm wurde nicht ordnungsgemäß entsorgt.	Es soll sichergestellt werden, dass gefährlicher Abfall aus aluminiumhaltigem Schlamm über einen qualifizierten Fachbetrieb entsorgt wird.	Laufend
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>	Eine effektive Feuermeldeanlage war nicht vorhanden.	Kauf und Installation einer Feuermeldeanlage.	Abgeschlossen
	Notausgangsschilder waren falsch positioniert.	Die Notausgangsschilder wurden den gesetzlichen Anforderungen entsprechend positioniert.	Abgeschlossen

<b>Löhne &amp; Leistungsentgelt</b>	Überstunden wurden nicht erfasst, sodass nicht überprüft werden konnte, ob die Mitarbeiter den rechtmäßigen Überstundentarif erhalten.	Alle Mitarbeiter sollen den rechtlich vorgesehenen Überstundentarif erhalten.	Laufend	<b>Disziplinarische Maßnahmen</b>	Geldstrafen wurden als disziplinarische Maßnahmen verhängt. Mitarbeiter, die sich nicht an interne Richtlinien hielten, erhielten Lohnabzüge.	Es sollen keine Geldstrafen mehr als disziplinarische Maßnahmen verhängt werden.	Laufend
	Aufgrund eines strukturellen Berechnungsfehlers erhalten Mitarbeiter für voll geleistete Arbeitsstunden einen unzureichenden Basislohn, wenn sie innerhalb eines Monats nicht an allen Arbeitstagen anwesend waren.	Alle Mitarbeiter sollen den gesetzlich vorgesehenen Lohn erhalten.	Laufend		Laut interner Arbeitsanweisung und Arbeitsvertrag sind die Mitarbeiter zur Verschwiegenheit über ihr Gehalt verpflichtet. Ein Verstoß wird als schwere Verfehlung bewertet und kann zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen sowie auch die Ausübung des Rechts auf Kollektivverhandlungen erschweren.	Die in der Arbeitsanweisung festgehaltenen Gründe für das Vorliegen schwerer Verfehlungen werden geprüft und gegebenenfalls angepasst. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die Verschwiegenheitspflicht bei Gehältern.	Laufend
	Leiharbeitskräften wurde ein zu geringer Überstundenlohn gezahlt.	Es werden keine Leiharbeitskräfte mehr eingestellt.	Abgeschlossen				
	Gekündigten Mitarbeitern wurde nicht, wie gesetzlich vorgeschrieben, innerhalb von sieben Tagen eine finale Gehaltsabrechnung ausgezahlt.	Es wird dafür gesorgt, dass Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis endet, ihre finale Gehaltsabrechnung innerhalb von sieben Tagen erhalten.	Laufend				
	Mitarbeiter wurden erst nach einer zweimonatigen Probezeit durch den Arbeitgeber sozialversichert.	Die örtliche Sozialversicherungsverwaltung hat bescheinigt, dass diese Regelung rechtmäßig ist.	Abgeschlossen				
	Es gab keine gewerkschaftlichen Zusammenschlüsse oder keinen Betriebsrat.	Es wird ein gewerkschaftlicher Zusammenschluss oder Betriebsrat gegründet.	Laufend				
	Nicht alle Mitarbeiter waren vollständig sozial- und rentenversichert.	Alle Mitarbeiter werden - den gesetzlichen Vorschriften entsprechend - vollständig sozialversichert.	Laufend				
	Mitarbeiter mussten einen Geldbetrag als Kautions für die vom Arbeitgeber geliehene Arbeitskleidung hinterlegen.	Die Mitarbeiter müssen künftig keine Kautions für Arbeitskleidung oder Ähnliches hinterlegen.	Laufend				
<b>Arbeitszeiten</b>	Teile des Lohns, die über dem Mindestlohn liegen, sowie Lohnzahlungen für Überstunden wurden in bar ausgezahlt. Die Auszahlungen wurden dokumentiert.	Die Löhne sollen regelmäßig darauf überprüft werden, ob sie ausgewogen und fair sind oder zumindest dem Existenzminimum entsprechen.	Laufend				
	Es wurden erheblich mehr Überstunden geleistet als gesetzlich erlaubt.	Es wurden Maßnahmen ergriffen, die eine schrittweise Reduzierung der Überstunden bewirken, sodass langfristig die nationalen Arbeitszeitregelungen eingehalten werden.	Abgeschlossen				
<b>Kinder- und Jugendarbeit</b>	Jugendliche Mitarbeiter haben die Kosten für die Gesundheitstests im Rahmen des Einstellungsverfahrens selbst bezahlt.	Die Kosten für die Gesundheitstests werden vom Betrieb übernommen.	Laufend				
	Jugendliche Mitarbeiter haben Nachtschichten und Überstunden geleistet.	Jugendliche Mitarbeiter werden künftig keine Nachtschichten oder Überstunden mehr leisten.	Laufend				

# RESSOURCENKNAPPHEIT UND ROHSTOFFGEWINNUNG

Die Herstellung elektronischer Geräte wie Smartphones beeinträchtigt die Umwelt und verbraucht große Mengen an Wasser und Energie. Da sich die Produktionsstätten von Lieferanten und Herstellern teilweise in Regionen befinden, in denen Wasserknappheit herrscht oder die Stromversorgung der Bevölkerung unzureichend ist, spielt die Verfügbarkeit von Ressourcen dort eine größere Rolle als beispielsweise in Deutschland.

In Smartphones und anderen ICT-Produkten werden außerdem wertvolle Rohstoffe wie Metalle verarbeitet. Manche Metalle wie Tantal, Gold, Zinn oder Wolfram werden aus Erzen gewonnen, die teilweise im Osten der Demokratischen Republik Kongo unter menschenunwürdigen beziehungsweise bürgerkriegsartigen Bedingungen gefördert werden. Die Erträge dienen den dortigen Konfliktparteien unter anderem zur Finanzierung von Bürgerkriegen. Die Telekom stellt selbst keine ICT-Produkte her: Wir kaufen diese von internationalen Herstellern und vertreiben sie in unseren Geschäften, bieten sie im Rahmen von Dienstleistungen an oder setzen sie in unserer Netzinfrastruktur ein. Von unseren Lieferanten fordern wir, keinen dieser sogenannten Konfliktrohstoffe zu verwenden. Außerdem unterstützen wir Brancheninitiativen wie die Conflict-Free Sourcing Initiative, die sich für eine nachhaltigere Lieferkette einsetzen.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Ressourcen schonen und verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung fördern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Unterstützung der Conflict-Free Sourcing Initiative</li> <li>&gt; Konfliktfreiheit als Produktanforderung an Hersteller integriert</li> <li>&gt; Coltan Statement</li> <li>&gt; Statement on Extractives</li> <li>&gt; Forschungsprojekt zur Rückgewinnung von Tantal</li> </ul>	

## SO UNTERSTÜTZEN WIR EINE VERANTWORTUNGSVOLLE ROHSTOFFBESCHAFFUNG

Die Telekom fordert von ihren Lieferanten, die Umwelt zu schützen und verantwortlich mit Ressourcen umzugehen. Diese Anforderungen haben wir in unserer Sozialcharta festgehalten. Außerdem sind sie detailliert in der CSR-Klausel aufgeführt, die seit 2013 fester Bestandteil unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen ist. Um ihnen Nachdruck zu verleihen, verlangen wir von unseren Zulieferern Selbstauskünfte und führen Lieferantenkontrollen (Zu den Auditergebnisse) durch. Dabei prüfen wir unter anderem, ob unsere Lieferanten über ein Umweltmanagementsystem verfügen und wie sie ihren Energie- und Wasserverbrauch managen. Außerdem fragen wir sie explizit nach ihrem Abfallmanagementsystem.

## Umgang mit kritischen Rohstoffen

Wir arbeiten mit Lieferanten und Brancheninitiativen zusammen, um auf eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung hinzuwirken. In unseren Anforderungen an unsere Lieferanten stellen wir die Bedingung, dass keine Konfliktrohstoffe in von uns gehandelten Geräten oder eingesetzter Netztechnik verarbeitet werden.

Wir haben bereits 2005 unser „Coltan Statement“ veröffentlicht und es 2009 zum „Statement on Extractives“ erweitert. Seit 2014 nehmen wir Konfliktfreiheit auch in unsere Produktanforderungen an Hersteller auf. Damit wollen wir sicherstellen, dass sowohl unsere direkten Lieferanten als auch deren Sublieferanten die mit dem Abbau von Rohstoffen verbundenen sozialen und gesellschaftlichen Risiken minimieren. Von unseren Zulieferern erwarten wir die Berücksichtigung des Deutsche Telekom „Statement on Extractives“. Richtlinien zu Konfliktrohstoffen und deren Umsetzung sind auch integraler Bestandteil unserer Lieferantenkontrollen.

Recyceltes Tantal hingegen gilt als konfliktfrei. Daher führt die Telekom Deutschland GmbH ein Forschungsprojekt durch, um wertvolle Metalle wie Gold oder Tantal aus nicht mehr benötigten Bauteilen der Netzinfrastruktur zurückzugewinnen.

## GEMEINSAMER EINSATZ GEGEN KONFLIKTROHSTOFFE

Die Telekom unterstützt die Conflict-Free Sourcing Initiative (CFSI) seit ihrer Gründung 2008. Dabei handelt es sich um die größte Initiative der Wirtschaft für verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung. Ihr Ziel ist es, Konfliktrohstoffe zu identifizieren und ihre Gewinnung sowie den Handel mit ihnen zu verhindern.

Die CFSI geht auf eine im Jahr 2008 gegründete Arbeitsgruppe der Branchenverbände Global e-Sustainability Initiative und Electronic Industry Citizenship Coalition (Extractives Working Group) zur nachhaltigen Rohstoffgewinnung zurück. Seitdem ist die Zahl der Metallverarbeitungs- und Verhüttungsbetriebe, die sich an der CFSI beteiligen, kontinuierlich gestiegen. Insgesamt 241 dieser Betriebe sind nach dem einheitlichen Bewertungsprotokoll auditiert (Stand Januar 2017).

# KLIMA & UMWELT

Wir setzen uns für den Klima- und Umweltschutz ein. In unserer gesamten Wertschöpfungskette erfassen und reduzieren wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen. Außerdem ergreifen wir zahlreiche Maßnahmen, um die Energieeffizienz zu steigern, Ressourcen zu schonen und Umweltbelastungen zu verringern.

## INTERESSANTE THEMEN UND INHALTE

Steigende  
Energieeffizienz in  
deutschen  
Rechenzentren



Recycling von Tantal  
vorangetrieben



Erfolgreicher Pilottest für  
energiesparende  
Klimatisierung



Aufnahme in das CDP-  
Ranking



Blockheizkraftwerke  
sparen CO<sub>2</sub>



Grundsteinlegung für  
Biere 2



# KLIMASTRATEGIE

Wir wollen die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit verringern. Ein wichtiger Meilenstein ist dabei unser Klimaziel: Bis 2020 sollen unsere eigenen absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen um 20 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2008 sinken (ohne T-Mobile USA). Dafür investieren wir beispielsweise in energieeffiziente Netztechnologien.

Wir wollen jedoch nicht nur unseren eigenen ökologischen Fußabdruck verkleinern, sondern auch unsere Kunden dabei unterstützen, CO<sub>2</sub> einzusparen. Wie die GeSI SMARTer2030-Studie zeigt, können Informations- und Kommunikationstechnologien Teil der Lösung im Kampf gegen den Klimawandel sein. Mit Produkten wie unseren Cloud- oder Mobilitätslösungen tragen wir dazu bei, CO<sub>2</sub>-Emissionen bei unseren Kunden zu verringern. Das Angebot an solchen Lösungen bauen wir konsequent aus.

## UNSERE INTEGRIERTE KLIMASTRATEGIE

Unsere Aktivitäten im Bereich Klimaschutz haben wir in unserer integrierten Klimastrategie zusammengefasst. Dabei befassen wir uns konkret mit vier Aspekten des Klimaschutzes, die unsere Geschäftstätigkeit maßgeblich beeinflussen: CO<sub>2</sub>-Emissionen, erneuerbare Energien, Energieeffizienz und nachhaltige Produkte. Für diese Aspekte haben wir sowohl Zielsetzungen als auch Kennzahlen definiert, um unseren Fortschritt fortlaufend zu überprüfen. Bewusst haben wir die integrierte Klimastrategie an unserer Konzernstrategie „Leading European Telco“ ausgerichtet und so den Klimaschutz nachhaltig in unserem Kerngeschäft verankert.



## DIE VIER SÄULEN DER INTEGRIERTEN KLIMASTRATEGIE

### CO<sub>2</sub>-Emissionen

Wir wollen unsere absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen konzernweit senken: Bis 2020 sollen unsere Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2008 um 20 Prozent sinken (ohne T-Mobile US). Dafür erfassen wir alle direkten und indirekten Emissionen gemäß dem weltweit anerkannten GHG-Protokoll. Im Vergleich zu 2008 konnten wir bis 2016 unsere Emissionen bereits absolut um fünf Prozent senken\*. In Deutschland konnten wir im gleichen Zeitraum eine Reduktion von 6,5 Prozent erreichen. Maßgebliche Treiber der bisher erreichten Reduzierung sind moderne Gebäudetechnologien und Arbeitsplatzkonzepte sowie eine effiziente Fahrzeugflotte und der Ersatz von Geschäftsreisen durch Audio- und Videokonferenzen. Erste Hochrechnungen im Rahmen unseres Klimaziemonitorings 2016 zeigen, dass der Breitbandausbau in Deutschland unsere CO<sub>2</sub> Emissionen unvorhersehbar beeinflusst und die Emissionen über die in 2013 geplanten Werte steigen. Sobald wir das Klimaziemonitoring abgeschlossen haben, werden wir die genauen Auswirkungen kennen und diese sowie etwaige Maßnahmen Ende des Jahres mit dem Konzernvorstand diskutieren. Die Ergebnisse werden wir im nächsten CR-Bericht darstellen.

\* Nur Daten für Deutschland sind durch PwC geprüft.

### Erneuerbare Energien

Wir bewerten mögliche Alternativen zur Erhöhung unseres Anteils an Ökostrom (z.B. Kauf von Zertifikaten für Strom aus erneuerbaren Energiequellen, Eigenerzeugung erneuerbarer Energien, Einführung eines Carbon Prices). Einige Landesgesellschaften gehen hier bereits mit gutem Beispiel voran: Magyar Telekom in Ungarn, T-Mobile Niederlande sowie OTE in Griechenland bezogen in 2016 ihren Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen. Konzernweit haben wir auch Parameter entwickelt, mit denen wir Stromeinkäufe in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte bewerten können. Die Parameter helfen uns, unseren Energiemix transparenter zu machen und den Anteil von Strom aus erneuerbaren Quellen zu erhöhen. So lag unser Anteil an Strom aus erneuerbaren Quellen 2016 konzernweit im Durchschnitt ca. zehn Prozentpunkte\* über dem nationalen Strommix in den jeweiligen Ländern.

\* Bei der Errechnung des Anteils erneuerbarer Energien am Strombezug wird der Landesmix zu Grunde gelegt, da keine Daten zum Anteil erneuerbarer Energien am Residualmix verfügbar sind. Der Anteil erneuerbarer Energien am Residualmix ist meistens niedriger als am Landesmix. Für Deutschland wird die gezahlte EEG-Umlage bei der Berechnung des Anteils an erneuerbaren Energien berücksichtigt.

### **Energieeffizienz**

Wegen des rasant wachsenden Datenverkehrs erweitern wir laufend die Kapazität und Leistung unserer Fest- und Mobilfunknetze. Da der Betrieb der Netze viel Energie benötigt, investieren wir in die Modernisierung und in energieeffiziente Technologien. Zur Fortschrittsmessung pilotierten wir 2016 zwei neue Key Performance Indikatoren (KPIs): Sie setzen unseren Energieverbrauch bzw. unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck ins Verhältnis zum transportierten Datenvolumen.

### **Nachhaltige Produkte**

Viele unserer Produkte und Dienste haben verschiedene Nachhaltigkeitsvorteile: Sie können beispielsweise dabei helfen, Energie und CO<sub>2</sub> zu sparen, die Gesundheitsversorgung zu verbessern oder Logistik effizienter und damit umweltfreundlicher zu gestalten. 2015 erzielten wir bereits 39 Prozent unseres Gesamtumsatzes mit Produkten und Diensten, denen solche Nachhaltigkeitsvorteile zugeordnet werden können und welche gleichzeitig keine signifikanten Nachhaltigkeitsrisiken beinhalten. Damit konnten wir den Anteil um zwei Prozentpunkte gegenüber 2014 steigern.

### **Kooperationen für den Klimaschutz**

Ein wirksamer Klimaschutz erfordert gemeinsame Anstrengungen von Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Gesellschaft. Deshalb engagieren wir uns in vielen nationalen Initiativen, zum Beispiel der Stiftung 2° in Deutschland, und in internationalen Zusammenschlüssen. Zu nennen ist hier vor allem die Global e-Sustainability Initiative (GeSI). GeSI verfolgt als Unternehmensverband die Vision, die Gesellschaft mithilfe von ICT-Lösungen klimaschonender und nachhaltiger zu gestalten.

# CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN

Um unser Klimaschutzziel zu erreichen, müssen wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen und damit auch unseren Energiebedarf senken. Besonders Augenmerk richten wir dabei auf Bereiche mit besonders hohem Energieverbrauch, vor allem unsere Netze (Festnetz und Mobilfunk) sowie unsere Rechenzentren. Hier ist es eine große Herausforderung den Energieverbrauch von den laufend steigenden Datenmengen und Übertragungsgeschwindigkeiten zu entkoppeln. Weitere Schwerpunkte sind der Betrieb unserer Gebäude, Geschäftsreisen und unsere Geschäfts- und Dienstfahrzeugflotte in Deutschland. Sie ist mit knapp 26 000 Fahrzeugen in Deutschland eine der größten in Europa.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Senkung der konzernweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen um 20 Prozent bis 2020 gegenüber 2008 (ohne T-Mobile US, in absoluten Werten)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Reduzierung von Geschäftsreisen und Einsatz von Audio- und Videokonferenzen</li> <li>&gt; Senkung der Kraftstoffverbräuche durch Verkleinerung und Optimierung unserer Flotte</li> <li>&gt; Modernisierung und Optimierung von Netzinfrastruktur</li> <li>&gt; Konsolidierung von Rechenzentren</li> <li>&gt; Energetische Optimierung von Gebäuden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; KPI Energieverbrauch</li> <li>&gt; KPI CO<sub>2</sub>-Emissionen</li> <li>&gt; KPI Carbon Intensity</li> <li>&gt; KPI Energy Intensity</li> </ul>

## SO SCHÜTZEN WIR DAS KLIMA

„Wir übernehmen Verantwortung für eine klimafreundliche Gesellschaft“. So lautet ein wichtiges Handlungsfeld unserer CR-Strategie. Unser 2013 beschlossenes konzernweites Klimaschutzziel zielt darauf ab. Wir wollen unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen bis 2020 gegenüber 2008 um 20 Prozent senken (ohne T-Mobile US). Um dies zu erreichen, haben wir verschiedene Maßnahmen definiert und Messinstrumente entwickelt.

### Messbare Erfolge im Klimaschutz

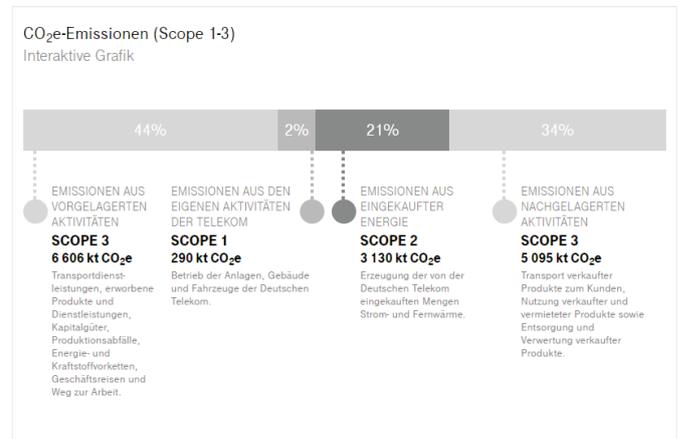
Mit verschiedenen Kennzahlen (Key Performance Indikatoren, KPI) messen wir die Wirksamkeit unserer Klimaschutzmaßnahmen. Zugleich machen wir damit die Fortschritte auf dem Weg zu unserem Klimaziel für unsere Stakeholder transparent. Seit 2016 erfassen wir zwei neue KPIs: „Carbon Intensity“ und „Energy Intensity“. Sie setzen unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen bzw. unseren Energieverbrauch mit dem transportierten Datenvolumen in Beziehung. Perspektivisch sollen diese neuen Kennzahlen unseren bisherigen KPI „Energieverbrauch“ ersetzen, der den Energieverbrauch ins Verhältnis zum Umsatz stellt. Im Gegensatz dazu beschreiben die neuen KPI die konkrete Entwicklung der Energie- und Emissionseffizienz unseres Netzes und schärfen dadurch den Bezug zu unserem Kerngeschäft.

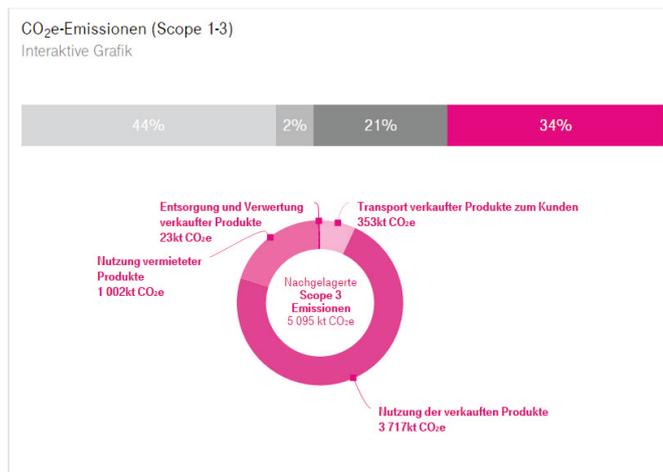
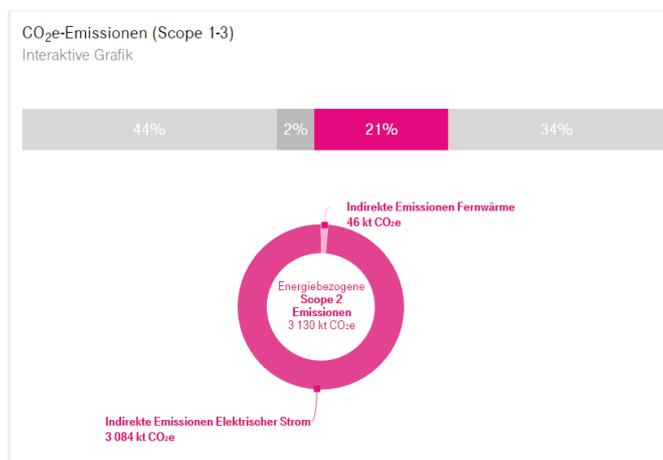
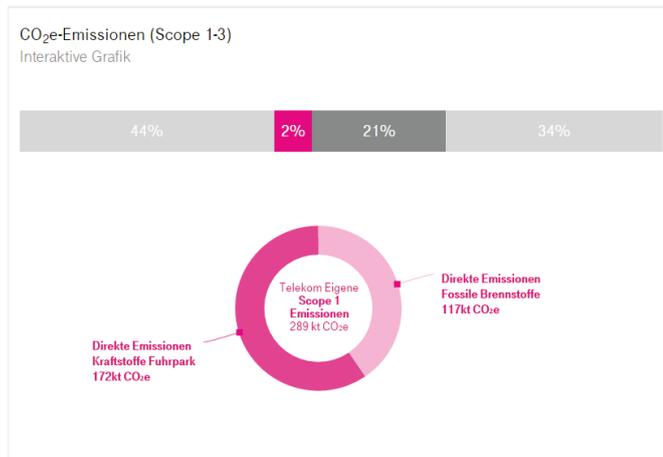
### Direkte und indirekte Emissionen

Wir messen unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen auf Grundlage des international anerkannten GHG-Protokolls. Dieser Standard unterscheidet drei Kategorien von CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1, 2 und 3). Scope-1- und Scope-2-Emissionen verwenden wir, um unseren KPI „CO<sub>2</sub>-Emissionen“ zu berechnen. Seit 2013 erheben wir zudem alle relevanten Scope-3-Emissionen unseres Deutschlandgeschäfts und seit 2015 die Emissionen verschiedener Landesgesellschaften.

### SCOPE-3-EMISSIONEN ERFASST

Indirekte Emissionen entlang unserer Wertschöpfungskette – sogenannte Scope-3-Emissionen – machen den größten Teil unserer Gesamtemissionen aus. Die Erfassung dieser Emissionen erlaubt uns, auf Unternehmens- und Produktebene gezielt Maßnahmen zu ergreifen, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern.





Seit 2016 legen wir konzernweit die Scope-3-Emissionen vollständig offen. In Deutschland betragen diese 4 879 850 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente, ca. 2,6 Prozent mehr als im Vorjahr. Die leichte Steigerung ist u.a. auf die steigende Anzahl von Mietgeräten bei unseren Kunden sowie die höheren Investitionen in den Netzausbau zurückzuführen. Grundsätzlich lag der Schwerpunkt der Emissionen wie in den Vorjahren bei den Emissionen durch den Gebrauch von uns verkaufter oder vermieteter Endgeräte mit rund 40 Prozent Anteil. Ebenfalls bedeutsam sind die Emissionen aus dem Einkauf von Technologie für den Aufbau unserer Netze sowie aus dem Einkauf von Endgeräten sowie anderen Waren und Dienstleistungen.

Bereits seit 2015 legen wir die Emissionen unserer wesentlichen europäischen Landesgesellschaften offen. 2016 kam die amerikanische Tochter T-Mobile USA dazu. Bei den Landesgesellschaften zeigt sich eine ähnliche Verteilung der Quellen wie in Deutschland. Nur in Landesgesellschaften ohne relevantes Festnetz-Geschäft wie Österreich, Polen oder den Niederlanden liegt die Hauptquelle der Scope-3-Emissionen im Bereich der eingekauften Produkte und Dienstleistungen.

### Überblick Scope-3-Emissionen (t CO<sub>2</sub>e)

Landesgesellschaft	2015	2016	Jahresvergleich
Ungarn	508 909	572 533	↑
Kroatien	403 033	320 386	↓
Slowakei	207 182	265 095	↑
Griechenland	1 333 851	1 240 755	↓
Rumänien	497 635	428 305	↓
Österreich	108 236	116 802	↑
Tschechien	189 951	188 179	↓
Niederlande	189 836	190 656	↑
Polen	326 503	361 560	↑
USA	2 928 545	3 137 648	↑
<b>Summe</b>	<b>6 693 381</b>	<b>6 821 919</b>	<b>↑</b>

### ENABLEMENT-FAKTOR: KUNDEN SPAREN CO<sub>2</sub>

Unsere Produkte und Dienste verbinden nicht nur Menschen, sie befähigen sie auch dazu, ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren. Neben unserem eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck erfassen wir deshalb auch jene CO<sub>2</sub>-Emissionen, die unsere Kunden durch die Nutzung unserer Produkte einsparen können. Beide Größen setzen wir mit dem sogenannten Enablement-Faktor miteinander in Beziehung, um unsere Gesamtleistung im Klimaschutz zu bewerten. Mit der Messung des Enablement-Faktors haben wir 2014 in einem Pilotprojekt begonnen. Im Jahr 2016 wurde die Berechnungsmethodik weiterentwickelt. So haben wir statistische Verfahren zur Überprüfung der Daten und Informationen aus den Fachbereichen des Konzerns festgelegt, um die Aussagekraft der Angaben zu erhöhen und für die kommenden Jahre eine hohe Vergleichbarkeit zu gewährleisten. In Deutschland konnten wir bis Ende des Jahres für unsere Produkte bereits zwölf sogenannte Anwendungsfälle untersuchen. Zum Beispiel berechnen wir die ermöglichten Einsparungen, die entstehen, wenn Kunden unsere Cloud-Angebote nutzen und ihre bestehende Infrastruktur in unsere effizienten Rechenzentren auslagern. Fünf dieser Anwendungsfälle konnten wir bislang ebenfalls für Europa bewerten.

Das Ergebnis: In Deutschland waren die bei unseren Kunden ermöglichten Einsparungen 2016 um 33 Prozent höher als unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen (ein Enablement-Faktor von 1,33 : 1). In ganz Europa (inkl. Deutschland) war das Einsparpotenzial unserer Kunden im Jahr 2016 nicht ganz so hoch wie unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen; der Faktor hat den Wert 0,95 (Zur Analyse).

Bei den verwendeten Fallbeispielen und in der Methodik legen wir stets eine eher konservative Betrachtung zugrunde. Dies gilt gleichermaßen für die ermöglichten Emissionsminderungen bei unseren Kunden wie auch für unsere Emissionen in der gesamten Wertschöpfungskette. Beispielsweise berücksichtigen wir bei unserem eigenen Fußabdruck alle Emissionsstufen. So nehmen wir auch die Emissionen auf, die bei der Nutzung unserer Produkte beim Kunden anfallen (z. B. Emissionen der TV Geräte unserer Entertain-Kunden).

### NEUE BLOCKHEIZKRAFTWERKE IN BETRIEB GENOMMEN

Mit unserem Energiemanagement wollen wir unseren Energiebedarf reduzieren und einen Beitrag zur Erreichung unseres Klimaziels leisten.

Zusätzlich zum konventionellen Strombezug aus dem Netz setzen wir immer häufiger Blockheizkraftwerke (BHKW) ein. Ein Großteil der insgesamt 32 Anlagen (Stand Ende 2016) versorgt unsere Netzknotenpunkte mit Energie: Die BHKW wandeln die eingesetzte Energie aus Gas in Nutzenergie (Strom und Wärme) um. Mit der Abwärme beheizen wir direkt vor Ort unsere Bürogebäude. Dadurch erreichen sie einen Gesamtnutzungsgrad von bis zu 90 Prozent. Im Vergleich dazu liegt der Gesamtnutzungsgrad von konventionell erzeugtem Strom aus dem allgemeinen deutschen Stromnetz bei rund 40 Prozent. Durch den Einsatz von BHKW können wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen unseres Netzbetriebs daher verringern.

Im November 2016 haben zwei neue BHKW in Berlin und ein neues BHKW in Frankfurt den Betrieb aufgenommen. Bis Ende des Jahres wurden dort noch etwa 350 MWh Strom und 500 MWh Heizwärme produziert. So konnten wir 2016 zusätzlich 97 Tonnen CO<sub>2</sub> einsparen. Zum Vergleich: ein durchschnittlicher Zwei-Personen-Haushalt verbraucht im Jahr 3,1 MWh Strom.

### Innovatives Stadtteil-Energiekonzept

In Berlin führt eine Nahwärmeleitung von unserem BHKW zu einer benachbarten Schule. Mit der Abwärme des Kraftwerks können die Schule und ihre Turnhalle ganzjährig beheizt werden. Dies spart nicht nur Kosten, sondern hilft auch, den CO<sub>2</sub>-Ausstoß um bis zu 800 Tonnen im Jahr zu reduzieren. Die Schule konnte ihre alten Gasheizkessel außer Betrieb nehmen. Die Abwärme aus den BHKW erhält die Schule zu einem wirtschaftlichen Preis. Für das innovative Stadtteil-Energiekonzept wurden wir im November 2016 von der Stadt Berlin mit dem „Green Buddy Award“ ausgezeichnet.

### Sanierungen geplant

Für zwei weitere BHKW-Anlagen in Ulm und in Rottweil planen wir eine Sanierung. In beiden Anlagen wird dann mithilfe von Absorptionskältemaschine die Abwärme in Kälte umgewandelt und für die Klimatisierung von Netzknoten genutzt. Um dort den Wasserverbrauch für die Klimatisierung weiter zu reduzieren, werden zusätzlich umweltfreundliche Trockenkühler errichtet. Die Sanierungen sollen 2017 abgeschlossen sein.

### 9 924 TONNEN CO<sub>2</sub> KOMPENSIERT

Die Vermeidung von Treibhausgasen hat für uns höchste Priorität. CO<sub>2</sub>-Emissionen, die wir weder vermeiden noch reduzieren können, können über Investitionen in zertifizierte Klimaschutzprojekte kompensiert werden.

Im Berichtsjahr 2016 hat die Telekom Deutschland Treibhausgasemissionen im Umfang von 9924 Tonnen CO<sub>2</sub> ausgeglichen. Kompensiert wurden unter anderem Emissionen, die in Verbindung mit unseren Veranstaltungen (An- und Abreise der Teilnehmer, Raumnutzung etc.) oder mit bestimmten Produkten und Dienstleistungen (z.B. Betrieb von Telefon- oder Webkonferenzen) entstanden sind. Wie wir die Emissionen von Veranstaltungen kompensieren, ist in unserer Event Policy festgelegt.

### KLIMASCHONENDE MOBILITÄT

Im Jahr 2016 haben wir uns ein neues Ziel für eine klimaschonende Mobilität gesetzt: Die durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen aller neu angeschafften Pkws (Geschäfts- und Dienstfahrzeuge) in Deutschland sollen bis 2020 auf 95g CO<sub>2</sub>/km gesenkt werden. Die neue Vorgabe baut auf unserem vorherigen Ziel auf (110g CO<sub>2</sub>/km bis Ende 2015), das wir erreicht haben.

Um unser Flottenmanagement klimaschonend auszurichten, verfolgen wir eine Strategie, die auf drei Säulen beruht:

- Richtig dimensionieren („Rightsize“): Auswahl angemessen dimensionierter, energieeffizienter und schadstoffarmer Fahrzeuge. Durch die Einführung der Green Car Policy wurden zudem Anreize für Fahrer von Geschäftsfahrzeugen geschaffen, kleinere, verbrauchsoptimierte Fahrzeuge zu wählen.
- Wirtschaftlich gestalten („Economize“): Förderung einer kraftstoffsparenden und damit emissionsarmen Fahrweise durch Fahrertrainings.
- Ersetzen („Substitute“): Pilotierung und Erprobung alternativer Mobilitätskonzepte.

### Alternative Antriebe

Durch die Anschaffung von Fahrzeugen mit alternativen Antriebsbeziehungsweise Kraftstoffsystemen können wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Flotte weiter verringern. Wir setzen hierfür bereits seit längerem Erdgas- und Elektrofahrzeuge ein. Emissionsarme Erdgasantriebe sind aus unserer Sicht grundsätzlich ein richtiger Ansatz auf dem Weg zu einer klimaschonenden Mobilität. Die Technologie kann Schadstoff- und CO<sub>2</sub>-Emissionen wirksam senken – insbesondere, wenn regenerative Rohstoffe verwendet werden, zum Beispiel aus Rest- und Abfallstoffen gewonnenes Biogas. Allerdings ist die großflächige Nutzbarkeit von Erdgasfahrzeugen mangels geeigneter Tankstellen immer noch stark begrenzt. Einschränkend wirkt auch das geringe Angebot an geeigneten Flottenfahrzeugen der Hersteller im Bereich der unteren Kompaktklasse. Dennoch setzen wir Erdgasfahrzeuge weiterhin als Geschäfts- und Service-Fahrzeuge ein. Mittelfristig werden wir vor allem die Entwicklung der Elektromobilität weiter verfolgen und gezielt Elektrofahrzeuge einsetzen.

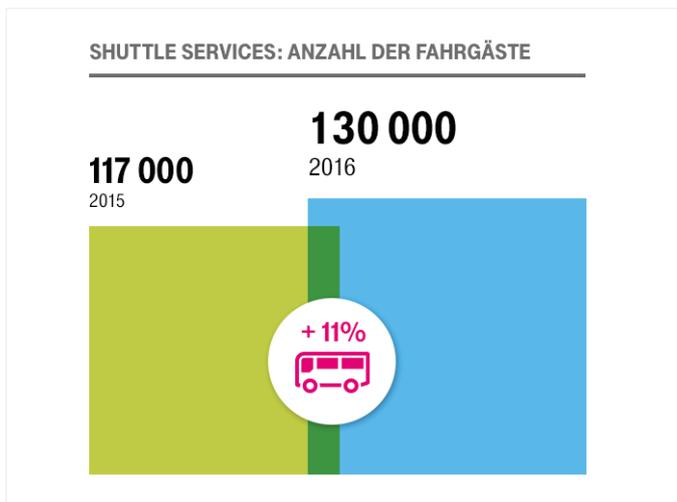
**Breite Auswahl an Mobilitätsformen**

Darüber hinaus unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Klimaschutz, indem wir ihnen zum Beispiel vergünstigte Fahrkarten für den öffentlichen Regional- und Nahverkehr anbieten. Außerdem setzen wir auf weitere zeitgemäße Formen der Mobilität. Dazu gehören unser seit zehn Jahren bestehender Shuttle-Service an verschiedenen Standorten, Leihfahrräder für den innerstädtischen Verkehr und Mietfahrzeuge. Unsere Mitarbeiter profitieren zudem von der Möglichkeit, attraktive Fahrradmodelle und E-Bikes über ein Gehaltsumwandlungsmodell erwerben zu können. Das Angebot stößt bei den Kolleginnen und Kollegen auf große Resonanz: Bis Ende 2016 wurden mehr als 1300 Fahrräder über die Gehaltsumwandlung bezogen.

**RESSOURCENSCHONEND UNTERWEGS: E-BIKES, SHUTTLES, LEIHRÄDER**

Als ressourcenschonende und gesundheitsfördernde Alternative bieten wir unseren Mitarbeitern seit 2015 die Möglichkeit, im Rahmen der Gehaltsumwandlung ein Fahrrad oder E-Bike zu erwerben. Mit Unterstützung der Telekom MobilitySolutions kann für drei Jahre ein Fahrrad über den Arbeitgeber geleast werden. Die monatliche Rate wird vom Bruttoentgelt gezahlt. Das neue Angebot hat sich vom Start weg großer Beliebtheit erfreut. Inzwischen nutzen bereits rund 1300 Beschäftigte diese Möglichkeit.

Um CO<sub>2</sub>-Emissionen bei Geschäftsreisen zu senken, bieten wir Shuttle-Services zwischen verschiedenen Standorten an, zum Beispiel zum Flughafen Köln/Bonn oder zum ICE-Bahnhof Siegburg. 2016 nutzten rund 130000 Fahrgäste den Service. Um der steigenden Nachfrage zu entsprechen, wurde das Angebot 2016 auf weitere Strecken ausgeweitet. Die Buchung erfolgt für die Mitarbeiter komfortabel per App oder im Intranet.



Für die dienstliche Nutzung bei innerstädtischen Terminen haben unsere Beschäftigten außerdem die Möglichkeit, an mittlerweile über 30 Telekom-Standorten Leihräder auszuleihen.

**WEITERE ELEKTROFAHRZEUGE IM EINSATZ**

Für einen breiten Einsatz von Elektroautos in unserer Flotte bestehen weiterhin einige Hürden: Eingeschränkte Reichweiten, mangelhafte Lade-Infrastruktur und hohe Anschaffungskosten machen die Fahrzeuge für viele Nutzungsszenarien unattraktiv. Insbesondere im Bereich Service-Fahrzeuge fehlt es an passenden Modellen. Positiv hervor-

zuheben ist, dass wir durch die Umweltprämie des Bundes die Kosten für Elektrofahrzeuge im Flottenbetrieb etwas senken konnten. Dennoch konnten wir unsere bisherigen Elektrofahrzeugprojekte nur realisieren, da die Ladestellen an unseren Standorten mit Unterstützung von Projektpartnern errichtet wurden. Um das Potenzial der Elektromobilität mittelfristig bestmöglich nutzen zu können, beteiligen wir uns weiter intensiv an ausgewählten Pilotprojekten zur Elektromobilität:

- Am Standort Bonn bieten wir vier Elektro- beziehungsweise Plug-in-Hybrid-Mietfahrzeuge der neuen Generation an. Diese Fahrzeuge können von Mitarbeitern für Dienstreisen kostenfrei genutzt werden. Mit Förderung durch das Malusbudget der Green Car Policy wurden 2016 zu den bestehenden beiden Elektrofahrzeugen zwei weitere Fahrzeuge beschafft.
- In Hamburg haben wir uns seit April 2014 gemeinsam mit der Deutschen Telekom Technischer Service am E-Mobility-Förderprojekt „Wirtschaft am Strom“ beteiligt. Zehn Service-Elektrofahrzeuge wurden bis Oktober 2016 eingesetzt. Auf Basis der Erfahrungen aus dem Projekt werden für 2017 weitere Elektrofahrzeuge beschafft und in den Service-Einsatz gehen.
- In unserer Vorstandsflotte setzen wir zwei Elektrofahrzeuge als Chauffeurfahrzeug für Fahrten im Großraum Köln/Bonn sowie Berlin ein. Entsprechende Ladestellen wurden vor Ort errichtet.
- Im Geschäftsfahrzeugsegment bieten wir seit Sommer 2014 schrittweise einzelne ausgewählte Hybridfahrzeuge an. Darüber hinaus bieten wir in ausgewählten Regionen Elektrofahrzeuge als Geschäftswagen an.

**FÖRDERUNG DER NUTZUNG VON ELEKTROAUTOS**

Um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß seiner Fahrzeugflotte zu reduzieren, führte T-Systems Netherlands im Mai 2014 ein Leasing-Angebot für Elektrofahrzeuge ein. Ladestationen wurden in den Parkbereichen eingerichtet, um ein Laden während der Bürozeiten zu ermöglichen.

Elektroautos und Hybridfahrzeuge tragen zur Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emission bei (siehe Tabelle unten). Nicht nur die Umwelt profitiert von den geringeren CO<sub>2</sub>-Emissionen - die Fahrer zahlen auch weniger Steuern. Angesichts dieser Vorteile erfreuen sich diese Fahrzeugtypen in den Niederlanden großer Beliebtheit. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass Ende 2016 der Anteil der umweltfreundlichen Fahrzeuge an unserer Fahrzeugflotte bei 22,6 Prozent lag.

Fahrzeugtyp	CO <sub>2</sub> -Ausstoß	%
Erdgasfahrzeug	88 g CO <sub>2</sub>	3,0
Konventionelles Hybridfahrzeug	86 - 88 g CO <sub>2</sub>	12,8
Plug-in-Hybrid	36 - 49 g CO <sub>2</sub>	5,1
Elektrofahrzeug	0 g CO <sub>2</sub>	1,7
<b>Gesamt</b>		<b>22,6</b>

## AUSZEICHNUNGEN FÜR FÜHRUNGSROLLE IM KLIMASCHUTZ



### Aufnahme in das CDP-Ranking

2016 haben wir uns im bedeutendsten internationalen Klimaschutzranking, dem CDP-Ranking, erstmals für die A-Liste qualifiziert. Das CDP würdigt Unternehmen, die besonders transparent und umfassend über ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen berichten. Seit 2014 berichten wir im Rahmen des CDP neben unseren Scope-1- und Scope-2-Emissionen auch

Scope-3-Emissionen aus unserer Geschäftstätigkeit in Deutschland und aus fast allen internationalen Gesellschaften.

### German Awards for Excellence 2016



**German Awards  
for Excellence** by 

Auf der 3. Nachhaltigkeitskonferenz der Deutschen Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen (DQS) im Juni 2016 wurden wir in der Kategorie „Carbon Footprint“ prämiert. Damit wurden wir für die Erfassung unserer Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette – inklusive der Einbeziehung unserer Lieferanten – gewürdigt. Mit dem Preis werden Organisationen für vorbildliches Nachhaltigkeitsengagement ausgezeichnet.



### Good-Practice-Wettbewerb zu Scope-3-Emissionen

2016 wurden wir im Wettbewerb „Gute Praxis des unternehmerischen Klimamanagements entlang der Wertschöpfungskette“ prämiert. Der Wettbewerb wurde von WWF (World Wildlife Fund) und CDP in Kooperation mit dem Beratungsunternehmen Ecofys durchgeführt.

Das Deutsche Global Compact Netzwerk hat den Wettbewerb als Partner unterstützt. Insgesamt wurden 15 Unternehmen im Wettbewerb ausgezeichnet. Die Deutsche Telekom konnte die Jury in der Kategorie 13 (vermietete oder verleaste Sachanlagen) mit ihrem Mietmodell für Modem und Router sowie ihrem Ansatz zur Virtualisierung des Routers überzeugen. In der eigens für den Wettbewerb erstellten Publikation wurde dies als Good Practice aufgenommen.

# ENERGIEEFFIZIENZ

Unsere Netzinfrastruktur bildet die Grundlage für unsere Produkte und Dienste. Zugleich ist ihr Betrieb aber auch Hauptverursacher unseres Energieverbrauchs. Zentraler Bestandteil unseres Klimaschutzziels ist es daher, durch mehr Energieeffizienz im Netzbetrieb Strom zu sparen. Für das Festnetz, den Mobilfunk und unsere Rechenzentren verfolgen wir dabei unterschiedliche Ansätze. Im Bereich unserer Netze ersetzen wir unter anderem alte Technik durch neue, beispielsweise mit der Umstellung auf IP im Festnetz. Den Fortschritt der Umstellung kontrollieren wir durch einen jährlichen Abgleich der Energieverbräuche und der damit verbundenen CO<sub>2</sub>-Emissionen mit den Planwerten. Im Bereich unserer Rechenzentren bündeln wir den Datenverkehr in wenigen, besonders effizienten Rechenzentren.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Energiebedarf senken</li> <li>&gt; PUE-Wert imq von 1,4 bis 2020 für das Festnetz in Deutschland</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Konsolidierung von Rechenzentren</li> <li>&gt; Umstellung auf IP</li> <li>&gt; Effiziente Technologien in der Kühlung und in der Stromversorgung im Netz als auch in Rechenzentren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; PUE-Wert</li> <li>&gt; Energieverbrauch</li> </ul>

## SO BETREIBEN WIR ENERGIEEFFIZIENTE NETZE

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

- Wir modernisieren unsere Netzinfrastruktur: Dazu stellen wir unter anderem auf IP-Technologie um, montieren hocheffiziente Klimageräte und bauen nicht mehr benötigte Technik konsequent ab.
- Wir optimieren die Bereitstellung und Umwandlung von Energie mithilfe von technischen Innovationen.
- Wir nutzen energieeffizientere Technik zur Beleuchtung, Überwachung und vor allem Kühlung unserer Anlagen.

Eine wichtige Rolle spielt dabei unser interner Energiedienstleister Power & Air Solutions, der Energie für die deutschen Konzerngesellschaften bereitstellt. Das Energiemanagement der Power & Air Solutions ist seit 2013 nach ISO50001 zertifiziert.

## Messung und Steuerung des Energiebedarfs

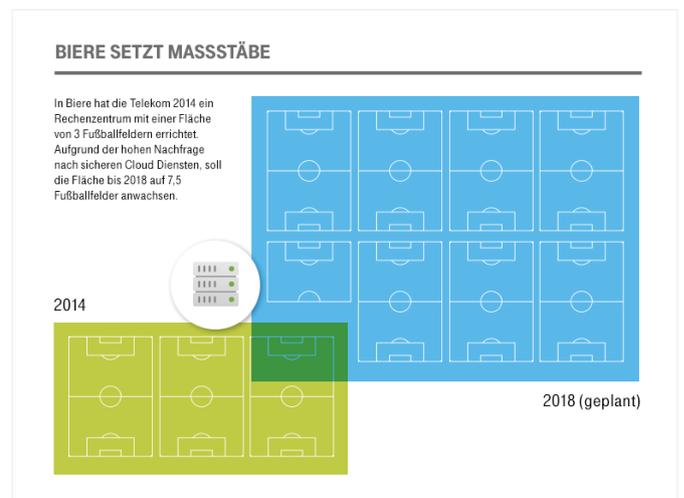
Eine wichtige Kennzahl zur Steuerung unserer Klimaschutzmaßnahmen ist der jährlich erhobene PUE-Wert (Power Usage Effectiveness). Den PUE-Wert für den Betrieb unseres Festnetzes in Deutschland wollen wir bis 2020 auf 1,4 senken. Für die nächsten Jahre prognostizieren wir einen weiteren Rückgang des Werts und sind zuversichtlich, das Ziel zu erreichen. So können wir den durch wachsende Datenmengen und neue Leistungsmerkmale zunehmenden Energiebedarf der Anlagen zum Teil kompensieren.

## Forschung zu effizienten Netztechnologien

2016 konnten wir das Forschungsprojekt EARNI erfolgreich abschließen. Ziel des Projekts war es, die Netzauslastung und Energieeffizienz durch den Einsatz von sogenannter Mehrzwecktechnologie zu verbessern.

## ENERGIEEFFIZIENTES RECHENZENTRUM IN BIERE ERWEITERT

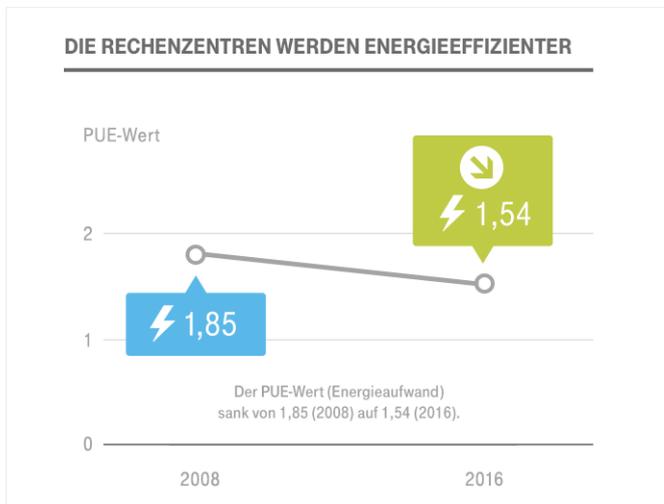
Unser Rechenzentrum in Biere (bei Magdeburg) wurde 2014 in Betrieb genommen und zählt zu den effizientesten Rechenzentren weltweit. Da die Nachfrage nach Cloud-Diensten „Made in Germany“ steigt, bauen wir es derzeit aus: Die Serverkapazität wird um 150 Prozent erweitert. Der Grundstein für die Erweiterung wurde im September 2016 gelegt, die Inbetriebnahme von Biere 2 erfolgt im zweiten Quartal 2018.



## WENIGER CO<sub>2</sub>-VERBRAUCH IN RECHENZENTREN IN DEUTSCHLAND

Auch bei dem Betrieb und der Planung unserer Rechenzentren (RZ) verfolgen wir das Ziel, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren. T-Systems geht dabei in zwei Stufen vor: Zunächst steht die Optimierung des Energieverbrauchs der einzelnen RZ-Standorte im Vordergrund, anschließend die übergeordnete Verbesserung von Prozessen über die weltweite RZ-Landschaft hinweg.

Zentraler Indikator für Effizienzsteigerung in unseren Rechenzentren ist der sogenannte PUE-Wert. Zwischen 2008 und 2016 konnte der durchschnittliche PUE-Wert der deutschen T-Systems-Rechenzentren von 1,85 auf 1,54 gesenkt werden (1,63 im Jahr 2015). Grund für den Rückgang ist die laufende Konsolidierung von Rechenzentren. Applikationen aus weniger energieeffizienten Rechenzentren werden in neue, hoch-effiziente Rechenzentren überführt.



Seit 2013 läuft das Programm „DC11@2018“ zur Verbesserung von Prozessen über die weltweite RZ-Landschaft hinweg. Dabei wird die sogenannte physikalische Konsolidierung der Rechenzentren (also die Reduktion der RZ-Flächen und -Standorte) mit logischen Konsolidierungen (also der Virtualisierung von RZ-Infrastruktur) verknüpft. Das Programm „DC11@2018“ hat zum Ziel, weltweit Rechenzentrums-Kapazität in sogenannten FMO-Rechenzentren (Future Mode of Operation) mit neuester IT-Technologie zusammenzuführen. 2016 haben wir alle dafür vorgesehenen Schritte erfolgreich umgesetzt.

Nach Abschluss des Programms Ende 2018/Anfang 2019 wird in allen FMO-Rechenzentren ein gemittelter PUE-Wert von 1,4 angestrebt. Voraussetzung für die Zielerfüllung ist eine homogene IT-Landschaft in Verbindung mit einer optimalen Auslastung der RZ-Infrastruktur, der IT-Hardware und der auf den Systemen eingesetzten Software. Wir erwarten dadurch weitere deutliche Reduktionen der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Aktuelle Planungen des Programms sehen für das Jahr 2020 eine kumulierte CO<sub>2</sub>-Reduktion von bis zu 51 Prozent gegenüber 2012 vor.

Für unser hocheffizientes Rechenzentrum in Biere haben wir uns einen PUE-Zielwert von 1,3 gesetzt. Durch die Verlagerung der Daten von alten Rechenzentren nach Biere konnten wir bis Ende 2016 einen PUE-Wert von 1,46 erreichen. Wir gehen davon aus, dass Ende 2017 der PUE-Wert von 1,3 in Biere erreicht wird.

## UMWELTFREUNDLICHE RECHENZENTREN IN ÖSTERREICH

Der Betrieb von Rechenzentren ist sehr energieintensiv. T-Systems Austria legt deshalb großen Wert darauf, seine Rechenzentren so umweltfreundlich wie möglich zu betreiben. In unseren Rechenzentren in Gmünd, Linz und Wien setzen wir auf Ressourcen, die die gleiche Menge CO<sub>2</sub> aufnehmen, die bei der Produktion der erforderlichen Energie freigesetzt wird. Der Betrieb der Rechenzentren ist daher vollständig klimaneutral.

Wir engagieren uns auch aktiv für eine Senkung des Energieverbrauchs. In den Serverschränken setzen wir eine möglichst effiziente Technik zur Temperaturregelung ein und sparen dadurch Energie. 2016 konnten wir unseren Gesamtenergieverbrauch um 367 624 kWh reduzieren. Das entspricht im Jahresvergleich einer Einsparung von 63 Prozent.

Auch bei unseren Feuerlöschern achten wir auf Umweltschutzkriterien. In unserem Rechenzentrum in Wien gibt es 168 Feuerlöscher, die mit einer Mischung aus Stickstoff, Argon und Kohlendioxid gefüllt sind. Das Löschmittel ist unschädlich für Menschen, hinterlässt keine Rückstände und ist zu 100 Prozent umweltneutral.

## BÜROGEBÄUDE UND RECHENZENTREN WERDEN UMWELTFREUNDLICHER

Seit 2016 werden unsere Bürogebäude in Vianen zu hundert Prozent mit Ökostrom versorgt. Für unsere Büros in Heerlen und Den Haag sind wir noch in der Verhandlungsphase. Die übrigen Mieter im Gebäude müssen der Ökostromversorgung ebenfalls zustimmen.

Bei unseren Rechenzentren konnten wir 2016 Nutzfläche und Energieverbrauch deutlich reduzieren (um 13 Prozent im Vergleich zum Vorjahr). Dies gelang uns durch Modernisierungsmaßnahmen, Außerbetriebnahme veralteter Geräte und die Konsolidierung der Rechenzentren.

## NEUE MASSNAHMEN FÜR EFFIZIENTERE NETZE

2016 haben wir die folgenden Projekte angestoßen, um unseren Stromverbrauch zu senken und die Energieeffizienz unserer Infrastruktur zu verbessern:

### Weiterentwicklung des Energie-Dashboards

Mit dem Energie Dashboard, einer webbasierten Applikation überwachen wir unter anderem den Energieverbrauch unserer Festnetzknoten. 2016 wurde die App mit neuen Funktionen erweitert. Gespeicherte Daten lassen sich nun besser auswerten. Zudem haben wir die Benutzeroberfläche weiterentwickelt, um externe Daten einfacher einzulesen.

### Neue Zwischenzähler helfen Strom zu sparen

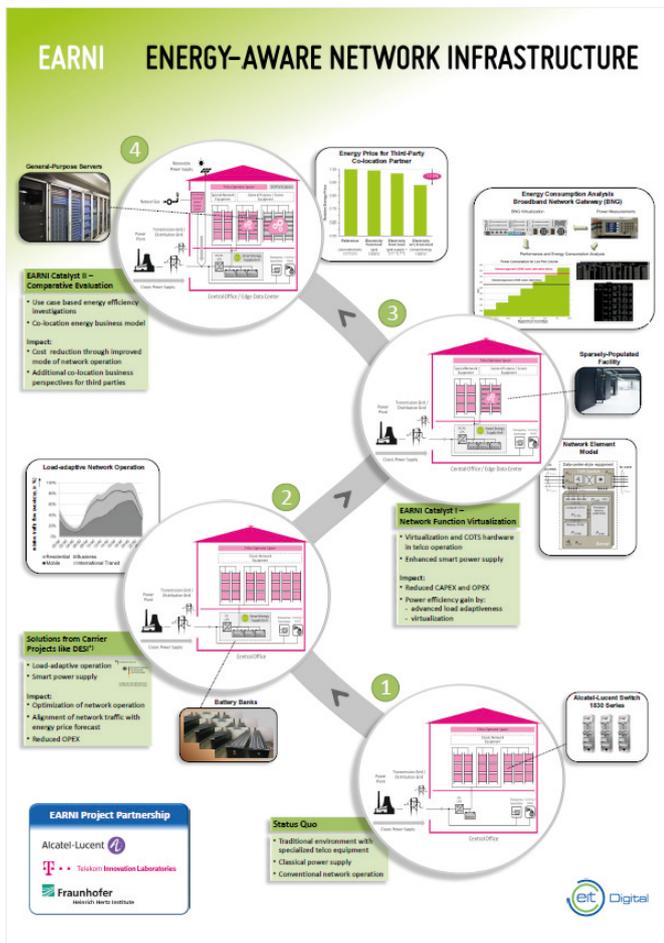
Im Berichtsjahr haben wir circa 1500 geeichte Zwischenzähler in unseren Büros und an Technikstandorten eingeführt. So lassen sich verbrauchsintensive Geräte aufdecken und weitere Einsparpotenziale in unseren Gebäuden identifizieren.

### Erfolgreicher Pilottest für energiesparende Klimatisierung

In Nürnberg testen wir eine innovative Regelungstechnik für das Kühlsystem unserer Server. Dabei wird die Raumtemperatur an mehreren Sensoren direkt am Server erfasst. Das Ergebnis: 15 Prozent weniger Stromverbrauch, da vorhandene Klimageräte effizienter angesteuert werden. 2017 wollen wir den Test fortsetzen, um das Einsparpotenzial für den Echtbetrieb abzuschätzen.

**FORSCHUNGSPROJEKT ZU ENERGIEEFFIZIENTEN NETZEN ABGESCHLOSSEN**

Unsere Netze werden kontinuierlich ausgebaut und optimiert, um Dienste bedarfsgerecht und energieeffizient anbieten zu können. Dabei kommt – wenn es technisch möglich ist – zunehmend Systemtechnik zum Einsatz, die auf Mehrzweck-Hardware beruht. 2015 haben wir gemeinsam mit Alcatel-Lucent und dem Fraunhofer Heinrich-Hertz-Institut das Projekt „Energy-Aware Network Infrastructure“ (kurz EARNI) ins Leben gerufen. Ziel des Projekts war es, zu untersuchen, ob sich der Einsatz neuer Mehrzwecksysteme positiv auf die Energieeffizienz der Netze auswirken kann.



Dazu haben wir den Energiebedarf anhand eines konkreten Anwendungsfalls aus der Praxis berechnet und mit der herkömmlichen Technik verglichen. Die finalen Ergebnisse zeigen, dass bei sorgfältiger Planung und Netzgestaltung Mehrzwecksysteme dank der höheren Auslastung eine verbesserte Energieeffizienz gegenüber herkömmlicher Netztechnik erreichen. Zudem lässt das System einen lastadaptiven Betrieb zu.

Mehrzweck-Hardware ermöglicht zudem die Einbindung von Controllern zur Steuerung dezentraler Energieversorgungssysteme. So können Blockheizkraftwerke (BHKW) und Photovoltaikanlagen (PV) zur Stromversorgung des Telekommunikationsnetzes genutzt werden. Deren Steuerung kann auf derselben Hardware betrieben werden wie die Netztechnik. Auch dazu wurde im Projekt EARNI ein Anwendungsfall untersucht.

Die Grundlage für die Arbeit im Projekt EARNI bildeten die Vorgängerprojekte LOLA und DESI, die sich mit Betriebskonzepten für den lastadaptiven Netzbetrieb beschäftigt haben.

Die Ergebnisse des Projekts wurden 2016 auf den Veranstaltungen Electronics Goes Green 2016+ in Berlin sowie der European Conference on Optical Communication (ECOC) in Düsseldorf vorgestellt. Der Abschlussbericht kann hier eingesehen werden.

**ENERGIEEFFIZIENZ IN GEBÄUDEN**

Das Energiemanagement unserer Gebäude unterteilt sich in die Schwerpunkte „Heizenergie“ und „Stromverbrauch“. Für beide Bereiche haben wir Teilziele definiert, mit denen wir einen Beitrag dazu leisten, unser Klimaziel in Deutschland zu erreichen. Zweimal jährlich messen wir unsere Fortschritte auf dem Weg dorthin.

Bei der Realisierung der Teilziele verfolgen wir zwei Ansätze: Zum einen reduzieren wir unsere Bürofläche im Rahmen von Personalabbaumaßnahmen und optimieren die Flächenauslastung durch neue Bürokonzepte. Darüber hinaus ermitteln wir Handlungsbedarf für Energieeinsparungen, indem wir ähnliche Objekte anhand von Kennzahlen wie „Kilowattstunden pro Quadratmeter“, „Energieverbrauch um Mitternacht“ oder „Spitzenlast“ miteinander vergleichen. Das Energiemanagementsystem liegt in der Verantwortung der Power & Air Solutions und ist nach der internationalen Norm ISO50001 zertifiziert.

**Heizung und Warmwasser**

Pro Jahr nutzen wir deutschlandweit circa 522 GWh an Wärmeenergie, die vorwiegend durch die Verbrennung von Gas und Heizöl erzeugt wird oder aus Fernwärme stammt. Dies entspricht der Energiemenge, die nötig ist, um etwa 100000 Neubauwohnungen mit Heizung und Warmwasser zu versorgen. Um unseren Verbrauch zu senken, ermitteln wir regelmäßig den Instandsetzungsbedarf unserer Immobilien und führen Wirtschaftlichkeitsanalysen durch. Im Rahmen des verfügbaren Budgets konzentrieren wir uns auf die notwendigen und besonders wirtschaftlichen Maßnahmen, unter anderem:

- Optimierung der Heizzentralen
- Heizungssanierung aufgrund der Energieeinsparverordnung
- Erneuerung der Heizanlagen und Pumpen mithilfe der Brennwerttechnik
- Wärmerückgewinnung aus der Abwärme von Rechenzentren
- Einsatz von Blockheizkraftwerken

Die allgemeine Verantwortung für die Messungen, Analysen und darauf basierenden Maßnahmen liegt bei unserem Gebäudemanagement.

**Elektrizität**

Den größten Anteil am Stromverbrauch unserer Gebäude haben die Arbeitsplätze unserer Mitarbeiter sowie die Beleuchtung und die Haustechnik mit Pumpen, Lüftung, Kältetechnik und Aufzügen. Die Schwerpunkte unserer Einsparmaßnahmen setzen wir in folgenden Bereichen:

- Einsatz von LED-Beleuchtung und Bewegungsmeldern in Tiefgaragen und Fluren
- Einsatz moderner Pumpen und Ventilatoren
- Ausschalten von Haustechnik außerhalb der Nutzungszeiten

2014 und 2015 haben wir umfassende energetische Inspektionen an unseren Standorten durchgeführt. Im Berichtsjahr haben wir auf dieser Basis energiereduzierende Maßnahmen umgesetzt. Beispielsweise werden seit 2016 unsere Lüftungsanlagen mit effizienteren Motoren betrieben.

### **ENERGIESTRATEGIE T-MOBILE USA**

Vertreter aus den Bereichen Vertrieb, betriebliches Immobilienmanagement, ausfallkritische Anlagen, Netztechnik, Einkauf und Nachhaltigkeit, die gemeinsam das „Team Energie“ bilden, treffen sich mehrmals im Jahr, um unternehmensweit ein größeres Bewusstsein für Energieeffizienz zu schaffen. In diesem Jahr wurde durch Energie-Audits eine Ersparnis von 43000 MWh erreicht.

Ein Konzept für den Einsatz erneuerbarer Energien wurde 2016 entwickelt. Es legt kurzfristige Ziele fest und enthält Richtlinien zur Umsetzung dieser Vorgaben. In Zusammenarbeit mit Organisationen, die im Bereich Nachhaltigkeit eine führende Rolle spielen, will das Team die auf wissenschaftlicher Basis festgelegten Ziele evaluieren und auch auf längerfristige Ziele hinarbeiten.

T-Mobile hat 2016 auch seinen ersten Carbon-Disclosure-Bericht veröffentlicht. Außerdem haben wir eine Analyseplattform fertiggestellt, auf der die Energieintensität pro Mobilfunksender erfasst wird. Die Analysefunktion wurde in die bestehende Messplattform integriert, die auf lokaler/regionaler Ebene genutzt wird, um die Energieeffizienz trotz des steigenden Datenvolumens unserer Kunden zu verbessern. Kurzfristige Projekte wie der Einsatz von LED-Leuchtmitteln und die Modernisierung von Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage wurden intensiviert. Die Energieeffizienz wurde außerdem als fester Bestandteil in den Anforderungen an neue bzw. erweiterte Büro- und Verkaufsflächen an allen Standorten von T-Mobile USA verankert.

### **UNTERNEHMENSWEITE ENERGIESPARINITIATIVE**

2016 führte T-Systems Mexico verschiedene Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs fort. Unter anderem wurde dabei unser Telefonsystem erneuert. Alle Maßnahmen, die bereits im Jahr zuvor eingeleitet wurden, wurden weitergeführt. Dazu gehörte z. B. die Überwachung von Klimaanlage, um den Stromverbrauch zu Spitzenzeiten zu reduzieren, und die Installation von Bewegungsmeldern in den Büros zur individuellen Steuerung der Klimatisierung. Die Klimaanlage schaltet sich ab, wenn niemand im Raum ist. Außerdem wurden herkömmliche Leuchtmittel durch LED-Lampen ersetzt. Insgesamt konnte der Energieverbrauch im Jahr 2016 durch diese Maßnahmen um 14,38 Prozent gesenkt werden.

# ERNEUERBARE ENERGIEN

Erneuerbare Energien sind ein wichtiger Baustein für die Vermeidung von Treibhausgasen. Neben der Senkung des Stromverbrauchs durch Steigerung der Energieeffizienz kann auch eine Verbesserung des Energiemixes in der Stromerzeugung erheblich zu einer Verbesserung unserer Klimabilanz beitragen. Aus diesem Grund ist das Thema „Erneuerbare Energien“ ein Pfeiler unserer neuen 4-Säulenstrategie zum Klimaschutz. Im Rahmen der Konkretisierung dieser Strategie sind wir derzeit dabei geeignete Ziele und Strategien zum Thema „Erneuerbare Energien“ zu entwickeln. Unsere Landesgesellschaften in Griechenland, Ungarn und den Niederlanden sind hier schon heute Vorreiter und beziehen ihren Strom bereits zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen.

## NEUE SOLARANLAGEN INSTALLIERT

Für die Stromerzeugung unserer Technikstandorte setzen wir vermehrt auf Solarenergie. Bereits 2014 haben wir beschlossen, in den kommenden Jahren 600 Standorte mit Photovoltaikanlagen auszustatten. Für die Installation der Anlagen ist unser interner Energiedienstleister Power & Air Solutions verantwortlich.

Anfang 2016 haben wir in Deutschland auf insgesamt 311 Vermittlungsstellen Solaranlagen betrieben. Diese verkleinern unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck voraussichtlich um 1 510 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr. Im Laufe des Berichtsjahrs sind neue Anlagen mit einer Leistung von 150 kWp hinzugekommen, die 2017 weitere 77 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emissionen einsparen werden.

## MEHR GRÜNSTROM IN EUROPÄISCHEN LANDESGESELLSCHAFTEN

Für den Strombezug aus erneuerbaren Quellen haben wir unsere europäischen Landesgesellschaften motiviert einen Anteil erneuerbarer Energien am gesamten Stromverbrauch um mindestens 10 Prozent über dem des jeweiligen nationalen Energiemixes anzustreben. In der Tat konnten wir den Anteil erneuerbarer Energien in den Landesgesellschaften weiter erhöhen. Konzernweit lagen wir Ende 2016 im Gesamtdurchschnitt bei einem Anteil erneuerbarer Energien von knapp 33 Prozent.

Im Durchschnitt lag der Anteil erneuerbarer Energien damit bei knapp 10 Prozentpunkten über dem jeweiligen Landesmix\*. Hierfür können die Landesgesellschaften auch den Erwerb von Zertifikaten (Herkunftsnachweis img) für Strom aus erneuerbaren Quellen berücksichtigen. Trotz unserer Bemühungen konnten wir den angestrebten Zielwert für einige Landesgesellschaften nicht erreichen. Andere Landesgesellschaften wie Magyar Telekom, T-Mobile Niederlande sowie OTE in

Griechenland gehen mit gutem Beispiel voran und decken ihren Strombedarf bereits zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien.

\* Bei der Errechnung des Anteils erneuerbarer Energien am Strombezug wird der Landesmix zu Grunde gelegt, da keine Daten zum Anteil erneuerbarer Energien am Residualmix verfügbar sind. Der Anteil erneuerbarer Energien am Residualmix ist meistens niedriger als am Landesmix. Für Deutschland wird die gezahlte EEG-Umlage bei der Berechnung des Anteils an erneuerbaren Energien berücksichtigt.

# NACHHALTIGE PRODUKTE

Unsere Produkte und Dienste leisten einen wichtigen Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung. Mit unseren Lösungen können beispielsweise Endgeräte wie die Set-Top-Box durch digitale Lösungen ersetzt und dadurch wertvolle Ressourcen und auch CO<sub>2</sub> eingespart werden. Nachhaltige Produkte sind deshalb ein wichtiger Eckpfeiler unserer integrierten Klimastrategie.

Unser Ziel ist es, das CO<sub>2</sub>-Einsparpotenzial unserer Produkte weiterhin systematisch zu erfassen und zu steigern. Ein gutes Beispiel, wie unsere Produkte zu großen CO<sub>2</sub>-Einsparungen auf Kundenseite führen können, sind unsere Cloud-Lösungen: Bei einem kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) können damit pro Jahr im Durchschnitt 21 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart werden. Dies ist möglich, indem der Betrieb von Anwendungen beim Kunden in effiziente Rechenzentren verlagert wird und Kundeninfrastruktur abgebaut werden kann.

Erfahren Sie mehr über unsere nachhaltigen ICT-Lösungen im „Kunden & Produkte“-Kapitel.

# KREISLAUFWIRTSCHAFT

In vielen Bereichen kann die Digitalisierung helfen, wertvolle Ressourcen zu schonen und die Umwelt zu schützen. Ein Beispiel ist die Dematerialisierung: Wer Daten zum Beispiel in einer Cloud speichert, benötigt keine eigene Festplatte mehr. Der Verzicht auf eine Festplatte spart Rohstoffe, reduziert den Stromverbrauch und vermeidet Müll.

Auch der Ansatz „Teilen statt besitzen“ trägt wesentlich zur Ressourcenschonung bei. Zahlreiche „Share Economy“-Angebote wie das Car-Sharing werden durch die Digitalisierung erst praktikabel gemacht. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, entsprechende Konzepte mit unserem Know-how zu unterstützen und voranzutreiben.

Lassen sich Produkte nicht vollständig durch Dienstleistungen ersetzen, spielt die Produktlebensdauer eine wichtige Rolle für einen effizienten Ressourceneinsatz. Mit unserem Mietmodell für Router und Media Receiver können wir beispielsweise die Lebensdauer der Geräte verlängern. Gekündigte Geräte werden aufbereitet und von neuen Kunden wiederverwendet. Schon bei der Produktentwicklung achten wir zudem auf einen effizienten Materialeinsatz, um Abfälle zu vermeiden.

Ressourcen zu sparen ist ein Teil der Lösung. Darüber hinaus wollen wir verantwortungsvoller mit Rohstoffen umgehen. Rohstoffe sollten über den Lebenszyklus eines Produkts hinaus wieder vollständig in den Produktionsprozess zurückgeführt werden. Altgeräte nehmen wir deshalb zurück und führen Wertstoffe einem fachgerechten Recycling zu.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
> Ressourceneffizienz steigern	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Managementsystem für Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz</li> <li>&gt; Internationaler Rahmen für das Abfallmanagement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Abfallmengen</li> <li>&gt; ESG KPI Handy-Rücknahme</li> <li>&gt; Flächenverbrauch</li> </ul>

## SO SPAREN WIR RESSOURCEN UND SCHÜTZEN DIE UMWELT

Mit unserem Managementsystem für Gesundheits-, Arbeits- und Umweltschutz („Health, Safety and Environment“, HSE) verpflichten wir uns, unsere Leistungen in diesen Bereichen kontinuierlich zu verbessern. Es beruht auf den internationalen Standards OHSAS18001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz und ISO14001 für Umweltmanagement.

Um wertvolle Ressourcen zurückzugewinnen, unterstützen wir Handy-Sammel-Aktionen. Dazu haben wir den ESG KPI Handy-Rücknahme etabliert, der die Anzahl in Umlauf gebrachter Mobiltelefone ins Verhältnis zur Anzahl zurückgenommener Altgeräte setzt.

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

Auch an unseren Arbeitsplätzen steht Ressourceneffizienz im Vordergrund. Wir verwenden Recyclingpapier, setzen auf den Einsatz energieeffizienter Multifunktionsdrucker und fördern den Einkauf umweltschonenden Büromaterials. Um den Papierverbrauch im Konzern zu senken, bitten wir unsere Mitarbeiter, auf die postalische Gehaltsabrechnung zu verzichten und stattdessen ein „De-Mail-Postfach“ zu nutzen. Rund 20 Prozent der Beschäftigten verzichten bereits auf den Postversand.

## ABFALLVERMEIDUNG UND RECYCLING

Die Umsetzung eines nach konzernweit einheitlichen Prinzipien organisierten Abfallmanagements liegt in der Verantwortung der Landesgesellschaften. Auf Konzernebene haben wir kein Ziel zur Abfallreduktion vorgegeben. Vielmehr entwickeln die Landesgesellschaften auf Basis unseres 2013 verabschiedeten „Internationalen Rahmens für das Abfallmanagement“ eigene Abfallstrategien beziehungsweise aktualisieren ihre bereits bestehenden Strategien. Dafür legen sie auch entsprechende Ziele fest: Im Vordergrund steht dabei die Reduktion gefährlicher Abfälle, wie zum Beispiel Bleibatterien.

### Anforderungen an ein konzernweites Kupferkabelrecycling

Aktuell stellt sich vor allem die Aufgabe, die Kupferkabel zu entsorgen, die über Jahrzehnte Hauptbestandteil der Telefonleitungen waren. Sie werden im Rahmen des Glasfaserausbaus teilweise ersetzt. Im Januar 2016 wurde eine konzernweit verbindliche Richtlinie mit Anforderungen an das Recycling von Kupferkabeln eingeführt. Die Richtlinie unterstützt die Landesgesellschaften bei der Wiederverwertung und Entsorgung von Altkabeln.

## METHODEN ZUR WIEDERGEWINNUNG VON TANTAL AUS ELEKTROSCHROTT ERPROBT

Mit der Umstellung auf IP Technologie und dem Abbau analoger Infrastruktur werden wir in den nächsten Jahren tonnenweise alte Elektronik demontieren. Unser Ziel ist es, wertvolle Metalle wie Gold oder Tantal aus dem anfallenden Elektroschrott zurückzugewinnen. Das in Kondensatoren verarbeitete Tantal wird aus Coltan-Erz gewonnen. Dieses gilt als Konfliktrohstoff. Daher führen wir seit 2013 ein Projekt mit dem bifaUmweltinstitut durch. Das Ziel: die optimale Methode für die Demon-

tage („Entstückung“) und das Recycling von Tantal-Kondensatoren zu entwickeln. Zur Entstückung der Tantal-Kondensatoren wurden unterschiedliche manuelle und automatisierte Methoden erprobt. Auf Basis der Ergebnisse haben wir im Jahr 2016 ein automatisiertes Verfahren ausgewählt: Die Entstückung der Platine erfolgt hierbei mithilfe einer thermischen Behandlung. Im nächsten Schritt soll die Methode in den Wirkbetrieb überführt werden.

**VERKAUF UND WIEDERVERWENDUNG ELEKTRISCHER UND ELEKTRONISCHER GERÄTE**

Seit 2012 gibt T-Systems Iberia nicht mehr benötigte elektrische und elektronische Geräte an Kapema ab, ein Unternehmen, das diese Geräte weiterverkauft. Mitarbeiter von T-Systems werden dabei vorrangig behandelt. Durch diese Initiative konnte der Umfang der elektrischen und elektronischen Abfälle drastisch reduziert werden. So wurden im Jahr 2016 mehr als 500 Rechner an Kapema abgegeben, was einer Einsparung von insgesamt 2776 kg Abfall entspricht.

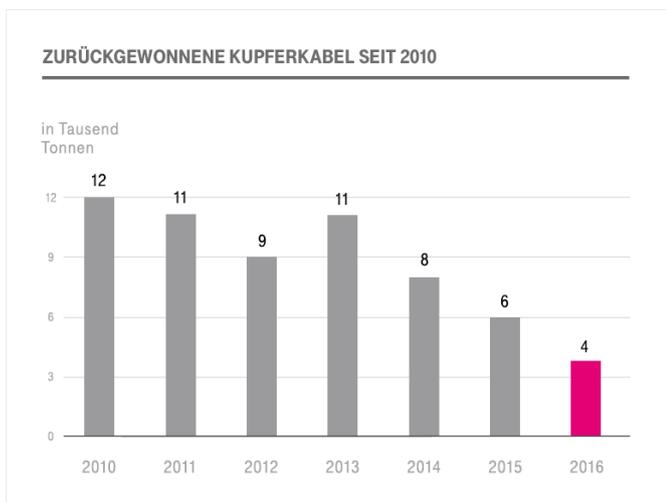
T-Systems Iberia verkaufte weiterhin nicht mehr benötigte elektrische und elektronische Geräte aus den Rechenzentren an einen Lieferanten, der verpflichtet ist, geeignete Ersatzteile bei der Wartung unserer technischen Geräte einzusetzen. Dieser baut noch verwendbare Ersatzteile aus den Altgeräten aus und reduziert so die in den Rechenzentren erzeugte Abfallmenge. So lassen sich Kosteneinsparungen bei Ersatzteilen, Lagerhaltung und Abfallmanagement realisieren. 2016 wurde auf diesem Weg zum Ende des dritten Quartals eine Reduzierung der elektrischen und elektronischen Abfälle um 3200 kg erreicht.

**4 000 TONNEN KUPFERKABEL ZURÜCKGEWONNEN**

Im Jahr 2016 zog die Telekom allein in Deutschland 4000 Tonnen Kupferkabel aus Kabelkanalanlagen. Diese werden in zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben umweltgerecht aufbereitet. Bis zu 90 Prozent des Materials werden anschließend dem Rohstoffmarkt wieder zugeführt.

**ABFALLMANAGEMENT BEI T-MOBILE NETHERLANDS**

T-Mobile Netherlands sammelt Altglas, Altpapier, chemische Abfälle, Pappe und elektronische Abfälle getrennt. Dank Digitalisierung und einer umweltbewussteren Produktentwicklung konnten wir unser Altpapier und unseren Restmüll in den letzten drei Jahren um 25 Prozent reduzieren.



## WEITERE UMWELTTHEMEN

Wir übernehmen Verantwortung für eine klimafreundliche Gesellschaft – sei es in unserem eigenen Unternehmen, bei unseren Kunden und Zulieferern oder durch unser gesellschaftliches Engagement. Dabei konzentrieren wir uns auf die Bereiche, in denen unsere Auswirkungen besonders groß sind. Darüber hinaus widmen wir uns auch anderen Umweltthemen, zum Beispiel dem Schutz der Biodiversität oder einem verantwortungsvollen Umgang mit Wasser. Zwar sind in diesen Bereichen die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit gering – dennoch sind sie Bausteine unseres ganzheitlichen Umweltmanagements.

### SCHUTZ DER BIODIVERSITÄT

Das Artensterben schreitet weltweit voran. Die Folgen sind schwer absehbar. Eine der Hauptursachen ist der zunehmende Flächenverbrauch für Industrie, Landwirtschaft und Verkehr. Um unsere Maßnahmen zum Schutz der Biodiversität wirksam steuern zu können, haben wir 2014 untersucht, wie groß der Flächenverbrauch durch unsere Geschäftstätigkeit in Deutschland ist. In die Analyse wurden auch die vorgelagerten, global verzweigten Wertschöpfungsketten einbezogen. Im Ergebnis bestätigt die Studie, dass das Thema Flächenverbrauch in Bezug auf unsere Umweltauswirkungen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle spielt.

Unsere Geschäftstätigkeit hat vorwiegend am Anfang unserer Wertschöpfungskette Auswirkungen auf die Biodiversität, in späteren Stufen sind die Auswirkungen geringer. Zusammenfassend stellt die Studie über die gesamte Wertschöpfungskette einen Flächenverbrauch von 1730 Quadratkilometern pro Jahr fest. Dies entspricht in etwa der doppelten Fläche von Berlin. 14 Prozent davon entfallen auf Flächen, die nach den Kriterien der gemeinnützigen Organisation Conservation International eine stark überdurchschnittliche Biodiversität aufweisen.

Im direkten Umfeld unserer Standorte haben wir den größten Einfluss auf den Erhalt und die Aufwertung artenreicher Lebensräume. Deshalb engagieren wir uns mit kompetenten Partnern für den Naturschutz vor Ort.

### Renaturierung artenreicher Lebensräume

Mit Spenden aus den Erlösen der Handy-Rücknahme unterstützen wir bereits seit dem Jahr 2003 Naturschutzprojekte der Deutschen Umwelthilfe (DUH). So haben wir 2016 ein Projekt zum Artenschutz an der Weißen Elster/Altarm Bad Köstritz unterstützt – dort sollen artenreiche Lebensräume für Tiere wie Eisvogel, Pirol und Rohrweihe oder den Fischotter wieder geschaffen werden. Ebenso wurde ein weiteres Naturschutzprojekt – die Renaturierung der ehemaligen Bergbaugelände in der Lausitz – gefördert. Mehr Informationen unter [www.handysammelcenter.de](http://www.handysammelcenter.de).

### AKTIONEN ZUR RESSOURCENEFFIZIENZ AM ARBEITSPLATZ

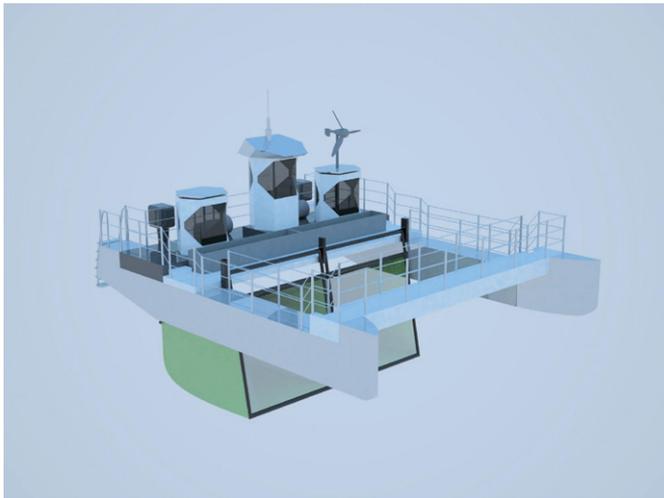
Als Beitrag zur Ressourceneffizienz am Arbeitsplatz achten wir darauf, möglichst umweltfreundliche Büromaterialien zu verwenden. Dazu gehört beispielweise Papier mit anerkannten Umweltzeichen wie Blauer Engel oder Nordic Swan. In unserem Katalog des gesamten Bürosortiments sind 11 Prozent als nachhaltige Produkte klassifiziert. 2016 haben wir insgesamt 31 Prozent unserer Bestellungen für nachhaltige Büromaterialien getätigt.

Des Weiteren wurden an verschiedenen Telekom-Standorten in Bonn zwei Aktionen zum nachhaltigen Wiedereinsatz von Büromaterial (Frühjahrsputz und Tauschbörse) und Give-aways (Mitarbeiter-Sale) durchgeführt, die von den Mitarbeitern sehr gut angenommen wurden.

### PROJEKT GEGEN PLASTIKMÜLL IM MEER GESTARTET

2016 haben wir das Projekt „Seekuh“ von One Earth – One Ocean e.V. mit einer Spende unterstützt. Die „Seekuh“ ist das erste zertifizierte Müllsammelschiff der Welt und soll in küstennahen Regionen und Flussmündungen eingesetzt werden. Mit einem speziellen Netz kann das Schiff bis zu 2 Tonnen Müll pro Fahrt aus dem Meer fischen. Außerdem kann das Schiff Wasseranalysen vornehmen. Die „Seekuh“ wurde im Rahmen des 35. Deutschen Seeschiffahrtstags in Kiel im September 2016 vorgestellt. Nach erfolgreicher Erprobung soll das Schiff in Serie gehen.

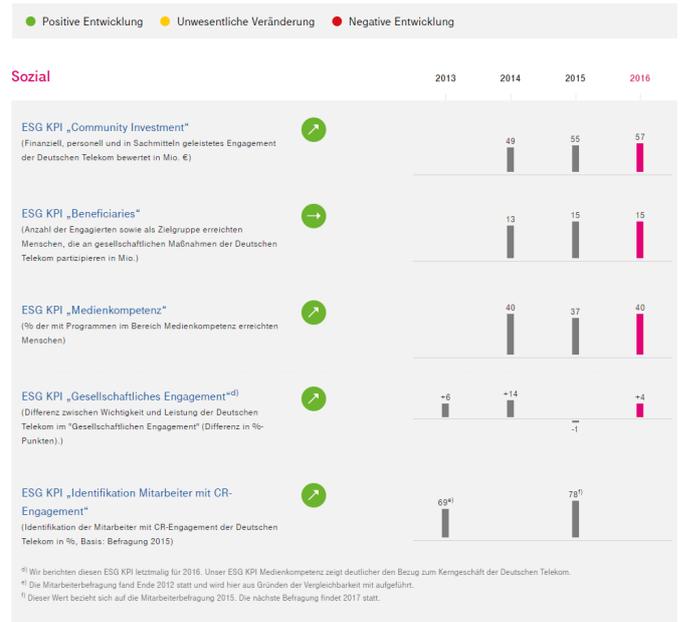
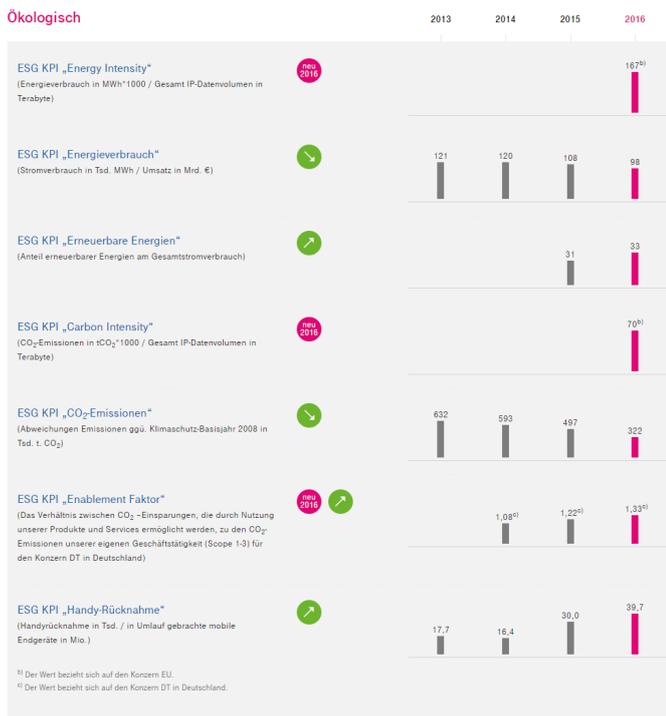




### WASSERVERBRAUCH

Wasser ist lebensnotwendig und es wird immer knapper. Die Weltgesundheitsorganisation schätzt, dass mehr als eine Milliarde Menschen weltweit keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser haben. Als Dienstleistungsunternehmen ist unser Wasserverbrauch im Verhältnis zur Landwirtschaft oder dem produzierenden Gewerbe vergleichsweise gering. Wasser wird bei uns fast ausschließlich im Rahmen unserer Bürotätigkeit genutzt. Auch in unseren Zulieferketten spielt der Wasserverbrauch laut unseren Analysen nur eine untergeordnete Rolle. Dies betrifft insbesondere die ersten Stufen unserer Lieferkette, in denen unser Einfluss am größten ist. Daher gehört Wasser nicht zu den wesentlichen Themen unseres CR-Managements. Dennoch erfassen wir über unsere Kennzahl Wasserverbrauch unseren jährlichen Verbrauch, den wir seit 2012 konsequent reduzieren konnten.

# KENNZAHLEN

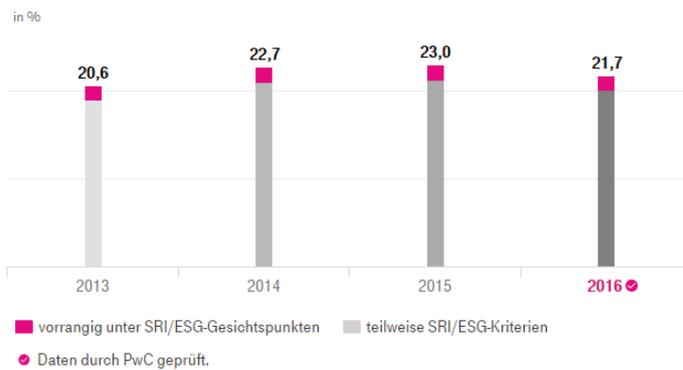


# NACHHALTIGES INVESTMENT

## ESG KPI „NACHHALTIGES INVESTMENT (SRI)“

Unser Einsatz für mehr Nachhaltigkeit zahlt sich auch bei Investoren aus: Wie im Vorjahr waren Ende 2016 rund 20 Prozent der T-Aktien im Besitz von Investoren, die zumindest teilweise SRI-Kriterien bei Investment-Entscheidungen berücksichtigen. Knapp 2 Prozent der T-Aktien wurden von Investoren gehalten, die ihre Fonds vorrangig unter SRI-Gesichtspunkten managen.

Der ESG KPI „Nachhaltiges Investment“ gibt den Anteil von Aktien der Deutschen Telekom AG an, der von Investoren gehalten wird, deren Anlagestrategie zumindest teilweise auch ökologische, soziale und Governance-Kriterien berücksichtigt. Aufgrund der jährlichen Aktualisierung der Berechnungsbasis sind Vorjahresvergleiche gegebenenfalls wenig aussagekräftig. (Quelle: ipreo, auf Basis der Aktionärsstruktur zum 30. September 2016)



Der ESG KPI **11** „Nachhaltiges Investment“ gibt den Anteil von Aktien der Deutschen Telekom AG an, der von Investoren gehalten wird, deren Anlagestrategie zumindest teilweise auch ökologische, soziale und Governance-Kriterien berücksichtigt. Aufgrund der jährlichen Aktualisierung der Berechnungsbasis sind Vorjahresvergleiche gegebenenfalls wenig aussagekräftig. (Quelle: ipreo, auf Basis der Aktionärsstruktur zum 30. September 2016)

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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

## LISTING T-AKTIE

Nachhaltigkeitsratings spielen eine große Rolle bei SRI-Anlageentscheidungen. Im Rahmen unserer Corporate-Responsibility-Strategie konzentrieren wir uns auf bestimmte Rating-Anfragen, die wir im Hinblick auf Reputation, Relevanz und Unabhängigkeit auswählen.

Die T-Aktie war 2016 erneut in wichtigen Nachhaltigkeitsindizes gelistet, darunter die renommierten DJSI World und DJSI Europe von RobecoSAM. Nach wie vor führten der FTSE4Good Index sowie der UN Global Compact 100 Index unsere Aktie. Die Rating-Agentur oekom zeichnete uns für unsere ökologischen und sozialen Leistungen als weltweit bestes Telekommunikationsunternehmen aus.

Rating-Agentur	Indizes/Prädikate/Ranking	Erfolge Index-Listing				
		2016 	2015	2014	2013	2012
RobecoSAM	DJSI World	✓	✓	✗	✗	✓
	DJSI Europe	✓	✓	✗	✗	✓
CDP	CDP A-List <sup>a</sup>	✓	✓	✓	✓	✗
oekom research AG	„Prime“ (Sector Leader <sup>b</sup> )	✓	✓	✓	✓	✓
Sustainalytics	STOXX Global ESG Leaders	✓	✓	✓	✓	✓
	iSTOXX 50 SD KPI	✓	✓	✓	✓	n.a.
	UN Global Compact	✓	✓	✓	✓	n.a.
FTSE Financial Times Stock Exchange	FTSE4Good	✓	✓	✓	✓	✓
MSCI	MSCI Global Climate	✗	✗	✗	✗	✗

✓ Erfolgreich gelistet. ✗ Nicht gelistet.

<sup>a</sup> Die CDP A-List ersetzt den CDP Climate Performance Leadership Index.

<sup>b</sup> Basierend auf oekom research CR Review 2016.

 Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe Konzern DT in Deutschland und "T-Mobile USA".

Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#).

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 1 (Strategische Analyse, Strategie und Ziele) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

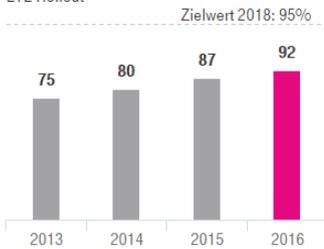
## NETZAUSBAU DEUTSCHLAND

Im Rahmen unserer integrierten Netzstrategie investierten wir weiterhin verstärkt in den Breitband- und Glasfaser-Ausbau, in unsere IP-Transformation und in unsere Mobilfunk-Infrastruktur.

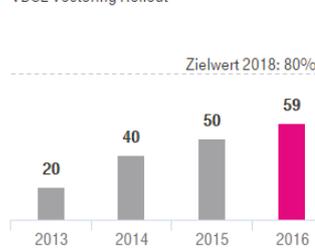
Wir bauen ein IP-basiertes Netz mit hohen Übertragungsbandbreiten, um unseren Kunden zukünftig wettbewerbsfähige Highspeed-Anschlüsse anzubieten, z. B. indem wir unser VDSL-Netz auf die Vectoring-Technologie umstellen. Zusätzlich investieren wir massiv, um auch im ländlichen Raum eine höhere Abdeckung und noch mehr Geschwindigkeit zu bieten. Dazu setzen wir auch innovative Produkte ein – wie unseren Hybrid-Router, der die Übertragungsbandbreiten von Festnetz und Mobilfunk kombiniert und damit deutlich höhere Übertragungsgeschwindigkeiten ermöglicht.

Teil unserer Netzstrategie ist auch der konsequente Ausbau unserer Mobilfunknetze mit 4G/LTE-Technologie, um die Übertragungsgeschwindigkeiten in allen unseren Landesgesellschaften zu erhöhen. Dank unserer Investitionen in unser 4G/LTE-Netzwerk profitieren unsere Kunden von einer größeren Netzabdeckung mit schneller mobiler Breitband-Anbindung. So versorgten wir 2016 in Deutschland bereits 84 Prozent der Bevölkerung mit LTE. Damit liegen wir bereits sehr gut im Plan – wir wollen bis 2018 eine Netzabdeckung zwischen 75 und 95 Prozent erreichen.

LTE-Rollout



VDSL Vectoring-Rollout

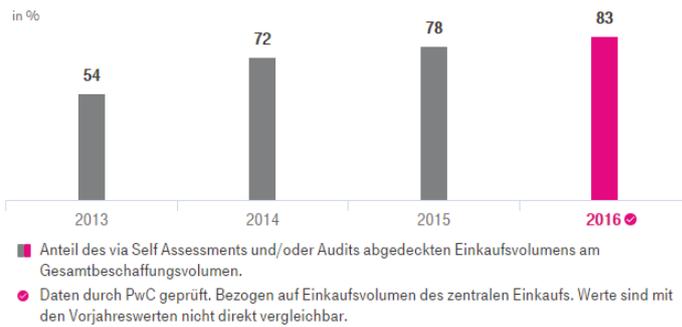


# LIEFERANTEN

## ESG KPI „NACHHALTIGER EINKAUF“

Der ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ hat den Vorjahreswert – sogar deutlicher als prognostiziert – übertroffen. Der Anteil des risikogepflichten Einkaufsvolumens liegt nun bereits bei 83 Prozent. Für unseren ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ rechnen wir in den kommenden beiden Jahren mit einer Stabilisierung auf dem erreichten hohen Niveau.

Die Abdeckung unseres Bestellvolumens durch Nachhaltigkeitsaktivitäten messen wir mithilfe des ESG KPIs „Nachhaltiger Einkauf“; er misst den Anteil des Einkaufsvolumens von Lieferanten, bei denen innerhalb der Unternehmensgruppe eine oder mehrere Konzerngesellschaften auf die Einhaltung unserer Sozial- und Umweltstandards via Self Assessments und/oder Audits überprüft wurden. Dies gilt auch, wenn Audits bei Vorlieferanten durchgeführt wurden. Für unseren ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ rechnen wir in den kommenden Jahren mit einem leichten Anstieg über den diesjährig erreichten Wert hinaus.



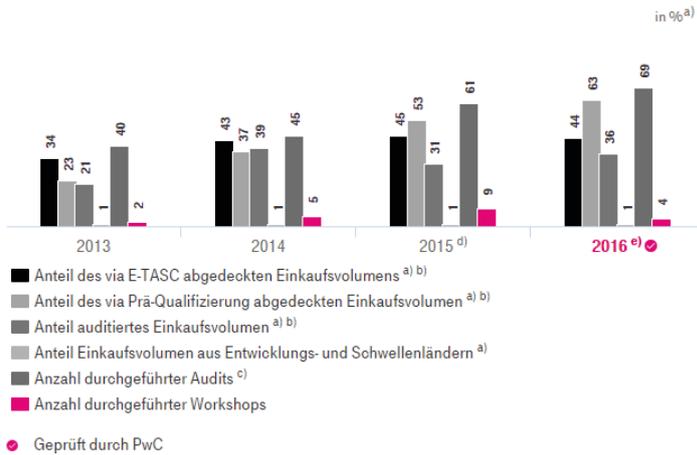
### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe des ESG KPI **„Nachhaltiger Einkauf“** in Verbindung mit den Informationen zu unserer strategischen Ausrichtung werden die GRI-Indikatoren **G4-HR9 (Prüfung)** und **G4-HR10 (Zulieferer und Menschenrechte)** vollständig abgedeckt. Mit der Angabe decken wir die EFFAS-Kennzahl V28-04 (Supply Chain) ab. Sie ist weiterhin relevant für die Kriterien 1 (Chancen und Risiken), 3 (Nachhaltigkeitsziele), 4 (Wertschöpfungskette), 6 (Regeln und Prozesse) und 7 (Leistungsindikatoren) sowie 17 (Menschenrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 1 (Respektierung der Menschenrechte), 2 (keine Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen) und 5 (Abschaffung von Kinderarbeit).

**LIEFERANTENBEZIEHUNG**

Der Anteil des auditierten Einkaufsvolumens stieg deutlich von 31 Prozent im Vorjahr auf 36 Prozent im Jahr 2016. Gleichzeitig sank der Anteil des via E-TASC abgedeckten Einkaufsvolumens leicht von 45 Prozent auf 44 Prozent. Eine Überprüfung durch Präqualifizierung über das Supplier Management Portal (SMP) erfolgte im Jahr 2015 für 63 Prozent des Einkaufsvolumens gegenüber 53 Prozent im Vorjahr. Eine Präqualifizierung ist für Lieferanten obligatorisch, bei denen wir ein Auftragsvolumen von über 100 000 Euro erwarten. In 2016 wurden alle Lieferanten, deren Qualifizierung abgelaufen oder noch offen bzw. nicht abgeschlossen wurde, nochmals zur Durchführung der Qualifizierung aufgefordert. Dadurch konnte die Menge an qualifizierten Lieferanten erhöht werden. Der Anteil des Einkaufsvolumens aus Entwicklungs- und Schwellenländern liegt konstant bei 1,0 Prozent.

fizierung ist für Lieferanten obligatorisch, bei denen wir ein Auftragsvolumen von über 100 000 Euro erwarten. In 2016 wurden alle Lieferanten, deren Qualifizierung abgelaufen oder noch offen bzw. nicht abgeschlossen wurde, nochmals zur Durchführung der Qualifizierung aufgefordert. Dadurch konnte die Menge an qualifizierten Lieferanten erhöht werden. Der Anteil des Einkaufsvolumens aus Entwicklungs- und Schwellenländern liegt konstant bei 1,0 Prozent.



- Geprüft durch PwC
- a) Einkaufsvolumen aus Globaler Datenbasis des Einkaufs (GDB).
- b) Daten durch PwC geprüft. Berücksichtigung sowohl intern als auch extern durchgeführter Social Audits. Bezogen auf Einkaufsvolumen des zentralen Einkaufs
- c) Daten durch PwC geprüft. Berücksichtigung intern und extern durchgeführte Social Audits. (sowohl im Rahmen von Deutsche Telekom als auch durch die Joint Audit Cooperation (JAC)). Audits umfassen auch Follow-Up Audits.
- d) Rückwirkende Korrektur der Daten 2015 im Jahr 2016
- e) Zugrunde liegende Daten beruhen auf einer Hochrechnung der Einkaufsvolumina mit Stand 10/2016."

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Durch die Angaben zum Risikomanagement in Verbindung mit den Informationen zu unserer strategischen Ausrichtung wird der GRI-Indikator G4-HR10 (Zulieferer und Menschenrechte) vollständig abgedeckt. Zudem entsprechen wir dem Kriterium 17 (Menschenrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für die EFFAS-Kennzahl (V28-04) sowie die Kriterien 1 (Chancen und Risiken), 3 (Nachhaltigkeitsziele), 4 (Wertschöpfungskette) und 6 (Regeln und Prozesse) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact -Prinzipien 1 (Respektierung der Menschenrechte), 2 (keine Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen) und 5 (Abschaffung von Kinderarbeit).

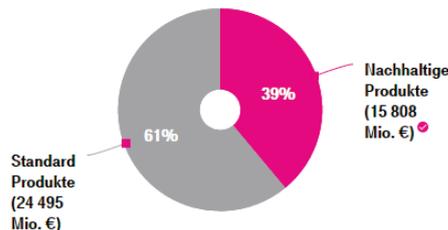
# NACHHALTIGE PRODUKTE

## ESG KPI „ANTEIL UMSATZ MIT NACHHALTIGKEITSBEZUG“

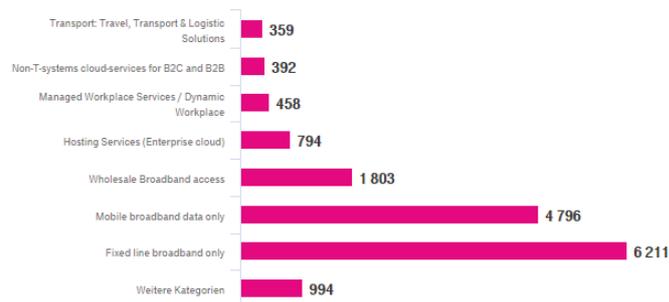
ICT-Technologien spielen eine Schlüsselrolle für eine nachhaltige Entwicklung. Sie können beispielsweise helfen, Treibhausgasemissionen zu reduzieren, Ressourcen zu schonen oder die Gesundheitsversorgung zu verbessern. 2014 haben wir begonnen, unser Portfolio anhand von Nachhaltigkeitsaspekten zu analysieren. Das Ergebnis der Analyse 2016: Im Vorjahr erwirtschafteten wir bereits 39 Prozent unseres Umsatzes mit Produkten und Diensten, denen man Nachhaltigkeitsvorteile zuordnen kann.

## 39 Prozent des DT Produkt- und Service-Portfolios stiften einen nachhaltigen Benefit

Anteil des nachhaltigen Umsatzes am Gesamtumsatz DT  
 (DTAG excl. US, 2015)



Extrakt: Nachhaltiger Umsatz je Produkt  
 (in Mio. €) \*



\* Wegen der späten Verfügbarkeit der zugrundeliegenden Daten kann zur Veröffentlichung des CR-Berichts nur der Wert für 2015 berichtet werden.

● Daten durch PwC geprüft.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Angabe des ESG KPI □ "Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug" ist relevant für den GRI-Indikator G4-EN27 (Produkte und Dienstleistungen). Die Angabe ist relevant für die EFFAS-Kennzahl V04-13 (Revenues from new products Innovation). Sie ist weiterhin relevant für die Kriterien 3 (Ziele), 10 (Innovations- und Produktmanagement) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 9 (Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien).

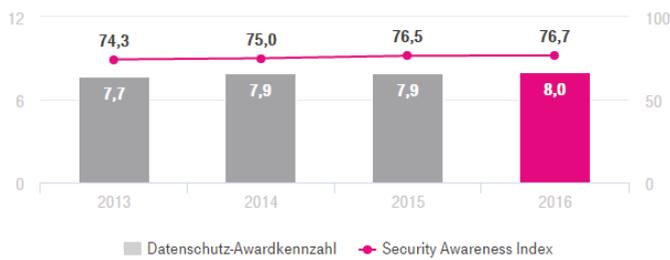
# DATENSCHUTZ & PRIVATSPHÄRE

## IT-SICHERHEIT & DATENSCHUTZ

Jährlich wird eine Stichprobe aus 50.000 Telekom-Mitarbeitern zu den Themen Datenschutz und IT-Sicherheit befragt. Auf Basis der Umfrageergebnisse werden unter anderem der Security Awareness Index (SAI) sowie die Datenschutz-Awardkennzahl berechnet. Die Indikatoren dienen dazu die Effektivität unserer Maßnahmen im Bereich IT-Sicherheit und Datenschutz zu überprüfen.

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

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



### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

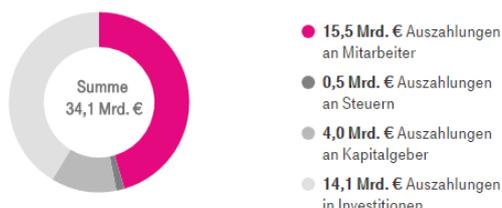
Die Angabe der Kennzahlen "IT-Sicherheit & Datenschutz" ist relevant für den GRI-Indikator G4-PR8 (Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten). Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 1 (Schutz der internationalen Menschenrechte).

# FINANZIELLE KENNZAHLEN

## NETTOWERTSCHÖPFUNG

Die Nettowertschöpfung stieg von 32 Milliarden Euro im Vorjahr auf 34,1 Milliarden Euro. Der Anstieg resultiert im Wesentlichen aus höheren Auszahlungen an Mitarbeiter sowie gestiegenen Auszahlungen an Kapitalgeber. Was vor allem auf die gesunkene Aufnahme von mittel- und langfristigen Finanzverbindlichkeiten zurückzuführen war. Weitere Informationen zum Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit beziehungsweise zu den finanziellen Verbindlichkeiten finden Sie im Kapitel Vermögens- und Finanzlage der Deutschen Telekom AG im aktuellen Geschäftsbericht.

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



### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Kennzahl decken wir den GRI-Indikator G4-EC1 (unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert) vollständig ab.

## UMSATZERLÖSE, EBITDA/EBITDA-MARGE UND KONZERNÜBERSCHUSS

Eine detaillierte Erläuterung unserer ökonomischen Kennzahlen ist unter [www.telekom.com/investorrelations](http://www.telekom.com/investorrelations) verfügbar.

in Mrd. €

	2013	2014	2015	2016	
Umsatzerlöse	60,1	62,7	69,2	73,1	
EBITDA (bereinigt um Sondereinflüsse) <sup>a, b)</sup>	17,4	17,6	19,9	21,4	
EBITDA-Marge (bereinigt um Sondereinflüsse) <sup>c)</sup>	in %	28,9	28,0	28,8	29,3
Konzernüberschuss/(-fehlbetrag)		0,9	2,9	3,3	2,7

<sup>a)</sup> Die Deutsche Telekom definiert das EBITDA als Betriebsergebnis vor Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen.

<sup>b)</sup> EBITDA, EBITDA bereinigt um Sondereinflüsse, Netto-Finanzverbindlichkeiten und Free Cashflow sind sog. „Pro-forma-Kennzahlen“, die nicht Bestandteil der internationalen Rechnungslegungsvorschriften nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) sind. Diese Kennzahlen sind als Ergänzung, jedoch nicht als Ersatz für die nach IFRS erstellten Angaben zu sehen. Alternative Leistungskennzahlen unterliegen weder den IFRS noch anderen allgemein geltenden Rechnungslegungsvorschriften. Andere Unternehmen legen diesen Begriffen unter Umständen andere Definitionen zugrunde. Weitere Informationen zu alternativen Leistungskennzahlen finden sich im Geschäftsbericht im Kapitel „Konzernsteuerung“, Seite 31 ff., sowie auf der Website der Deutschen Telekom unter „Investor Relations“.

<sup>c)</sup> Berechnet auf Basis der genaueren Millionenwerte. Veränderungen von Prozentwerten sind in Prozentpunkten dargestellt.

## UMSATZENTWICKLUNG

2016 erzielte die Deutsche Telekom einen Konzernumsatz von 73,1 Milliarden Euro, der mit einem Wachstum von 3,9 Milliarden Euro deutlich über dem Vorjahresniveau lag – hierbei stieg der internationale

Anteil am Konzernumsatz um 3,4 Prozentpunkte auf 66,3 Prozent. Ebenso ist der Umsatz pro Mitarbeiter im Jahr 2016 kontinuierlich auf circa 331.000 Euro gestiegen – dies entspricht einem Plus von 8,2 Prozent.

in Mrd. €

	2014	2015	2016	Veränderung zu 2015 (in bn/pp)
Umsatz, Deutschland <sup>a)</sup>	25,7	25,7	24,7	- 1,0
Umsatz, international <sup>a)</sup>	36,9	43,5	48,4	4,9
Umsatz, Konzern (gesamt)	62,7	69,2	73,1	3,9
Anteil Umsatz international an Konzernumsatz	58,9%	62,9%	66,3%	3,4 pp

<sup>a)</sup> Die Zuordnung des Umsatzes zur Bildung der Quoten erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter (FTE); vgl. Geschäftsbericht Kapitel "Mitarbeiterstatistik"

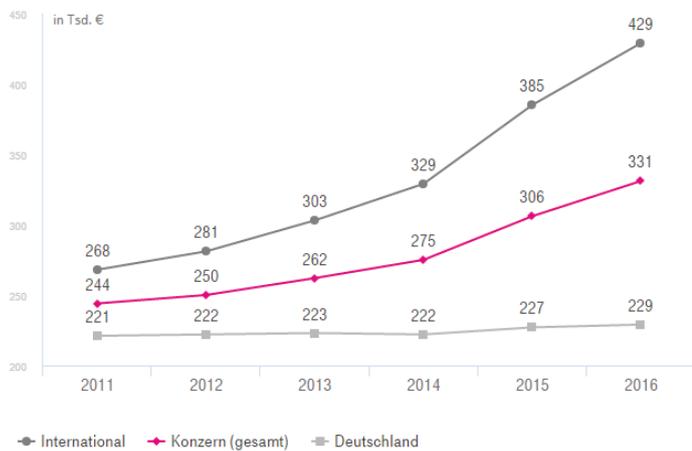
Im Geschäftsbericht wird Umsatz entsprechend des Landes zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde.

## UMSATZ JE MITARBEITER

Der Umsatz je Mitarbeiter ist im Jahr 2016 konzernweit auf rund 331 000 Euro gestiegen – dies entspricht einem Plus von 8,2 %. Der größere Anteil ist dabei auf den Anstieg des Umsatzes je Mitarbeiter außerhalb Deutschlands (+ 11,4 Prozent) zurückzuführen.

In Deutschland stieg der Umsatz je Mitarbeiter von rund 227 000 Euro auf rund 229 000 Euro an.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook ab Ende Mai.



# FINANZIELLE PERSONALKENNZAHLEN

## PERSONALAUFWAND UND PERSONALAUFWANDSQUOTE

Unter Personalaufwand werden die Personalgrundkosten (Löhne, Gehälter) und die Personalnebenkosten (Sozialkosten) verstanden – je nachdem inklusive der bzw. bereinigt um Sondereinflüsse für Restrukturierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit personellen Umbaumaßnahmen (individuelle Abbauinstrumente). Die Personalaufwandsquote stellt das Verhältnis des Personalaufwands zum Umsatz dar. Die Entwicklung der Quote dient im Unternehmen als Benchmark. Im Konzern sinkt diese Kenngröße seit dem Jahr 2012 kontinuierlich

von 23,2 auf heute 20,3 Prozent. Wesentlicher Treiber für die um 0,9 Prozentpunkte gesunkene bereinigte Personalaufwandsquote im Konzern ist der deutliche Umsatzanstieg. Er hat den erhöhten Personalaufwand im Konzern mehr als kompensiert.

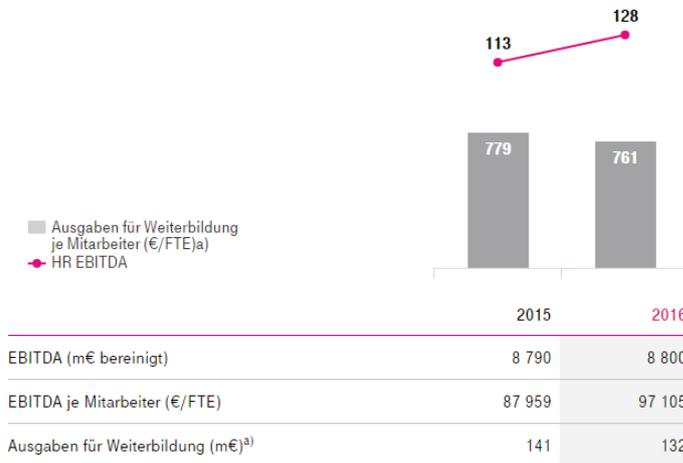
Die Personalaufwandsquote birgt den Nachteil, dass sie externe Personalkosten außer Betracht lässt. Darum ist für die Deutsche Telekom die Kennzahl der Total Workforce Costs bzw. Quote noch ausschlaggebender für die Steuerung der Personalkosten.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Personalaufwand im Konzern (gesamt)	14,8	14,7	15,1	14,7	15,8	16,5
davon Deutschland	9,2	9,2	9,4	9,1	9,4	9,8
Sondereinflüsse	1,2	1,2	1,4	0,9	1,2	1,5
Personalaufwand im Konzern, bereinigt um Sondereinflüsse	13,6	13,5	13,7	13,8	14,6	14,8
Konzernumsatz *	58,7	58,2	60,1	62,7	69,2	73,1
davon Deutschland	27,2	26,7	26,3	25,7	25,7	25,3
Bereinigte Personalaufwandsquote Konzern (gesamt, in %)	23,1	23,2	22,7	22,0	21,2	20,3
Bereinigte Personalaufwandsquote Deutschland (in %)	30,6	31,1	32,3	32,9	33,0	32,9

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

### HR EBITDA (RATIO)

Der sogenannte „HR EBITDA“ setzt den – kalkulatorisch ermittelten – Ertrag je Mitarbeiter ins Verhältnis zu den Investitionen in die Weiterbildung je Mitarbeiter.



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

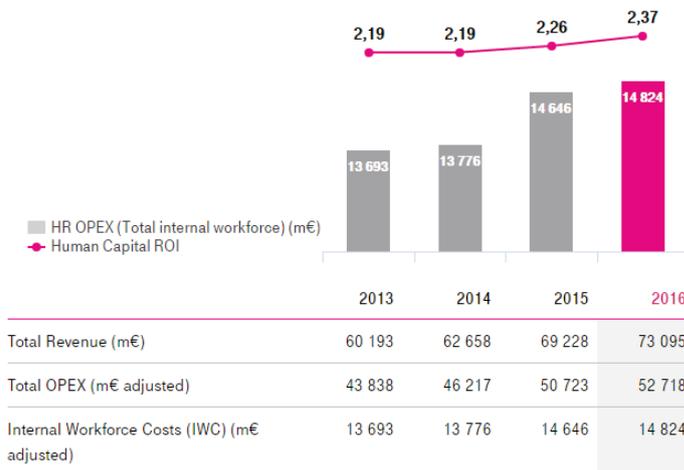
<sup>a)</sup> DT Konzern ohne T-Mobile USA

#### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Angabe ist relevant für die GRI-Indikatoren G4-LA9 (Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter) und G4-LA10 (Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen) sowie die EFFAS-Kennzahl S02-02 (Aufwendungen für Weiterbildung pro Mitarbeiter) vollständig ab. Weiterhin entsprechen wir durch die Angabe dem Kriterium 16 (Weiterbildung und Beschäftigungsfähigkeit) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

## HR 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.



$$\text{Human Capital ROI} = (\text{Gesamtumsatz} - \text{OPEX gesamt ohne IWC}) / \text{IWC}$$

## Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Angabe ist relevant für die GRI-Indikatoren G4-LA9 (Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter) und G4-LA10 (Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen) sowie die EFFAS-Kennzahl S02-02 (Aufwendungen für Weiterbildung pro Mitarbeiter) vollständig ab. Weiterhin entsprechen wir durch die Angabe dem Kriterium 16 (Weiterbildung und Beschäftigungsfähigkeit) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

## TOTAL WORKFORCE COSTS

in Mrd. €	2012	2013	2014	2015	2016
TWC <sup>a)</sup>	15,5	15,3	15,4	16,5	16,8
davon Deutschland	9,4	9,3	9,2	9,2	9,1
IWC <sup>b)</sup> (PA <sup>c)</sup> bereinigt)	8,3	8,5	8,5	8,5	8,3
EWC <sup>d)</sup> Leih- und Zeitarbeiter	0,1	0,1	0,05	0,05	0,03
EWC <sup>d)</sup> Freelancer und Berater	1,0	0,8	0,7	0,7	0,7
davon international	6	6	6,1	7,2	7,8
IWC <sup>b)</sup> (PA <sup>c)</sup> bereinigt)	5,2	5,2	5,3	6,1	6,5
EWC <sup>d)</sup> Leih- und Zeitarbeiter	0,3	0,2	0,3	0,4	0,5
EWC <sup>d)</sup> Freelancer und Berater	0,6	0,6	0,6	0,7	0,8

<sup>a)</sup> Total Workforce Cost: External Workforce Cost + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand

<sup>b)</sup> Internal Workforce Cost

<sup>c)</sup> Personalaufwand

<sup>d)</sup> External Workforce Cost: Kosten Leih- und Zeitarbeit + Kosten für Freelancer und Berater

### TOTAL WORKFORCE QUOTE

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

Im gesamten Konzern ist die Quote seit 2014 kontinuierlich gesunken: von 24,6 Prozent im Jahr 2014 auf 23 Prozent im Jahr 2016. International ist sie ebenfalls gesunken: von 16,6 Prozent in den Jahren 2014 und 2015 auf 16,2 Prozent im Jahr 2016. In Deutschland liegt die Quote hingegen seit 2014 konstant bei 35,9 Prozent.

in Mrd. €	PA <sup>a)</sup> bereinigt 2016	EWC <sup>b)</sup> 2016	TWC <sup>c)</sup> 2016	Umsatz <sup>d)</sup> 2016	TWR <sup>e)</sup> bereinigt 2014	TWR <sup>e)</sup> bereinigt 2015	TWR <sup>e)</sup> bereinigt 2016
Deutschland	8,3	0,8	9,1	25,3	35,9%	35,9%	35,9%
International	6,5	1,3	7,8	47,8	16,6%	16,6%	16,2%
Konzern (gesamt)	14,8	2,0	16,8	73,1	24,6%	23,8%	23,0%

<sup>a)</sup> Personalaufwand

<sup>b)</sup> External Workforce Cost: Kosten Leih- und Zeitarbeit + Kosten für Freelancer und Berater

<sup>c)</sup> Total Workforce Cost: External Workforce Cost + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand

<sup>d)</sup> 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.

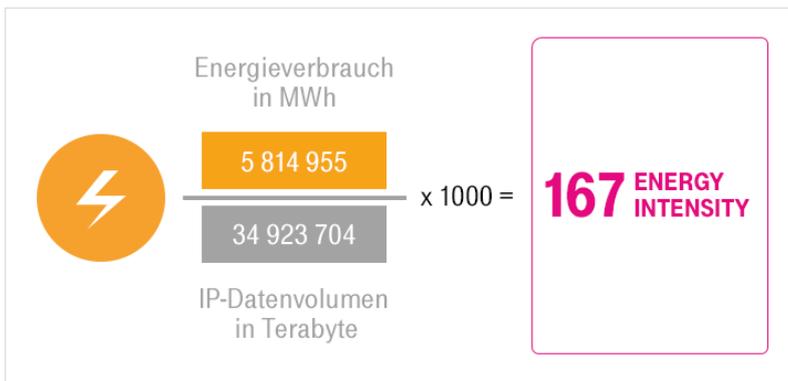
<sup>e)</sup> Total Workforce Quote = TWC/Umsatz

# ENERGIE

## ESG KPI „ENERGY INTENSITY“ DEUTSCHE TELEKOM KONZERN EU

Der ESG KPI „Energy Intensity“ wurde dieses Jahr neu ins Reporting aufgenommen. Anders als der bestehende ESG KPI „Energieverbrauch“ setzt der neue ESG KPI den Energieverbrauch ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt.

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



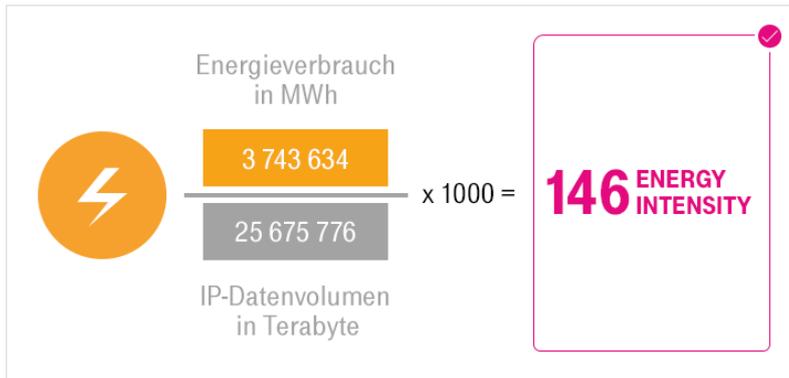
### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Der ESG KPI **E** "Energieintensität" ist relevant für den **GRI-Indikator G4-EN5 (Energieintensität)**. Die Angabe ist relevant für die **EFFAS-Kennzahl E01-01 (Energy consumption, total)**. Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 12 (Ressourcenmanagement) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der **Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip)** und **8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt)**.

### ESG KPI „ENERGY INTENSITY“ KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Der ESG KPI „Energy Intensity“ wurde dieses Jahr neu ins Reporting aufgenommen. Anders als der bestehende ESG KPI „Energieverbrauch“ setzt der neue ESG KPI den Energieverbrauch ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt.

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).



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

#### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

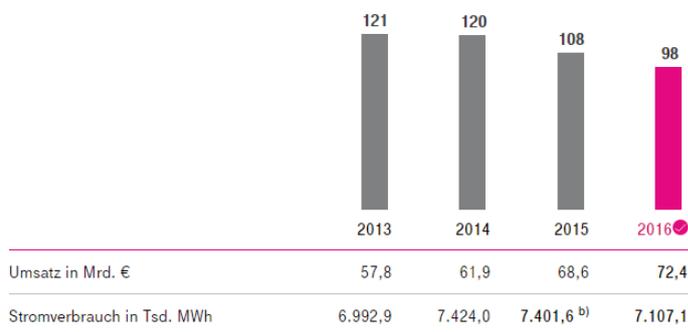
Der ESG KPI **E** "Energieintensität" ist relevant für den GRI-Indikator G4-EN5 (Energieintensität). Die Angabe ist relevant für die EFFAS-Kennzahl E01-01 (Energy consumption, total). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 12 (Ressourcenmanagement) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

**ESG KPI „ENERGIEVERBRAUCH“<sup>a)</sup>**

Die Deutsche Telekom erhebt den ESG KPI „Energieverbrauch“ als sogenannten Monetary Power Efficiency Index (MPEI), bei dem die Verbrauchsentwicklung (in Tausend MWh) in Relation zum Umsatz (in Milliarden Euro) gestellt wird.

Der Wert dieses KPI entwickelte sich 2016 positiv: Er ist im Vergleich zu 2015 wie prognostiziert gesunken. Bei gestiegenem Umsatz ist der Stromverbrauch im Berichtsjahr konzernweit rückläufig. Vor dem Hintergrund weiterhin rasant wachsende Datenverkehr und der fortlaufende Netzausbau ist die Entwicklung des Stromverbrauchs nur dank einer weiteren Verbesserung der Energieeffizienz möglich.

Für die Jahre 2017 und 2018 gehen wir von einer positiven Entwicklung für unseren ESG KPI „Energieverbrauch“ aus; erst sinkend, dann leicht steigend. Diese Entwicklung ergibt sich aus geringen Einsparungen im Stromverbrauch bei gleichzeitig leicht steigenden Umsätzen. Die fortlaufenden, erfolgreichen Reduzierungen beim Stromverbrauch erwarten wir vor allem, weil wir unsere Netze in Deutschland auf die IP-Technologie umstellen und weil wir in diversen Ländern Rechenzentren von T-Systems zusammenlegen. Voraussichtlich werden diese Einsparungen größtenteils durch die Expansion von T-Mobile US und den damit verbundenen erhöhten Stromverbrauch ausgeglichen.



ESG KPI "Energieverbrauch": Stromverbrauch in Bezug zum relevanten Umsatz, berechnet als Monetary Power Efficiency Indicator (MPEI: Stromverbrauch in Tsd. MWh/Umsatz in Mrd. €).

☑ Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommmentare siehe Konzern DT in Deutschland und "T-Mobile USA".

<sup>a)</sup> Berechnung unter Berücksichtigung von sachgerechten Schätzungen bzw. Hochrechnungen.

<sup>b)</sup> Rückwirkende, leichte Korrektur des Stromverbrauchs für das Jahr 2015 (alt: 7 421,5) ohne Auswirkung auf den ESG KPI.

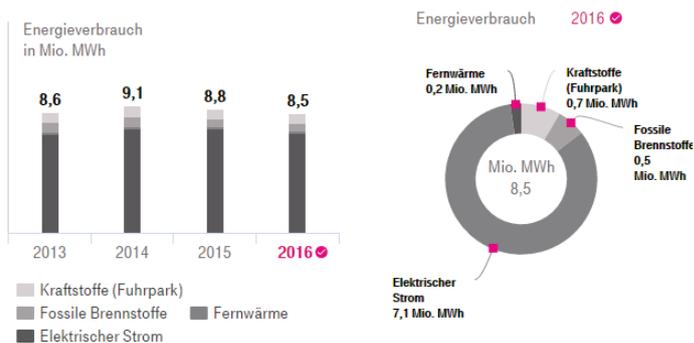
ESG KPI "Energieverbrauch": Stromverbrauch in Bezug zum relevanten Umsatz, berechnet als Monetary Power Efficiency Indicator (MPEI: Stromverbrauch in Tsd. MWh/Umsatz in Mrd. €).

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Durch die Angabe unseres Stromverbrauchs im Verhältnis zur Umsatzentwicklung im Berichtszeitraum decken wir den GRI-Indikator G4-EN5 (Energieintensität) sowie die EFFAS-Kennzahlen E01-02 (Spezifischer Energieverbrauch) vollständig und E01-01 (Gesamtenergieverbrauch) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse), 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

## GESAMT-ENERGIEVERBRAUCH

Der Gesamtenergieverbrauch ist gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozent gesunken. Während der Energieverbrauch bei T-Mobile Polska und T-Systems North America anstieg, verzeichnete T-Mobile US einen deutlichen Rückgang. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Ge-sellschafts-vergleich dargestellt.



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

Weitere Informationen zu unseren Klimaschutzmaßnahmen finden Sie [hier](#).

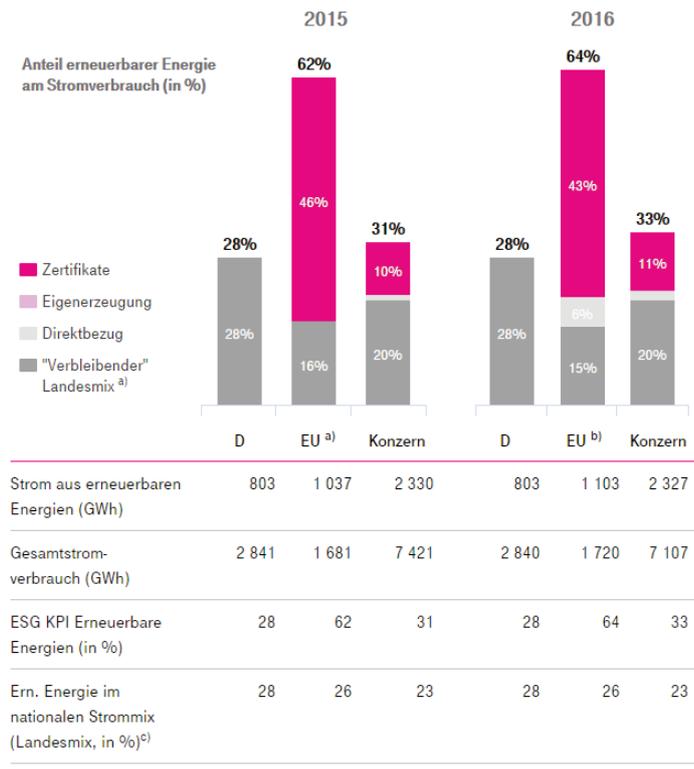
### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe unseres Energieverbrauchs nach Primärenergiequellen decken wir den GRI-Indikator **G4-EN3 (Energieverbrauch innerhalb der Organisation)** sowie die EFFAS-Kennzahl E01-01 (Energieverbrauch Gesamt) teilweise ab. Durch die Offenlegung des Energieverbrauchs des Fuhrparks wird weiterhin der GRI-Indikator EN 29 (Umweltauswirkungen des Transports) teilweise abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen). Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

**ESG KPI „ERNEUERBARE ENERGIEN“**

Aufgrund der stetig steigenden Relevanz und dem starken Bezug zur integrierten Klimastrategie wurden die Daten zu „Erneuerbaren Energien“ 2015 das erste Mal berichtet und 2016 erstmalig als ESG KPI ausgewiesen. Die Kennzahl errechnet sich aus dem Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch.

Der Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien der Deutschen Telekom lag in 2016 bei 33 Prozent. Der durchschnittliche Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien am Landesmix in allen Ländern, in welchen die deutsche Telekom aktiv ist, lag bei 23 Prozent. Der Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien, welcher über den Landesmix bezogen wurde, lag bei 20 Prozent („verbleibender“ Landesmix).



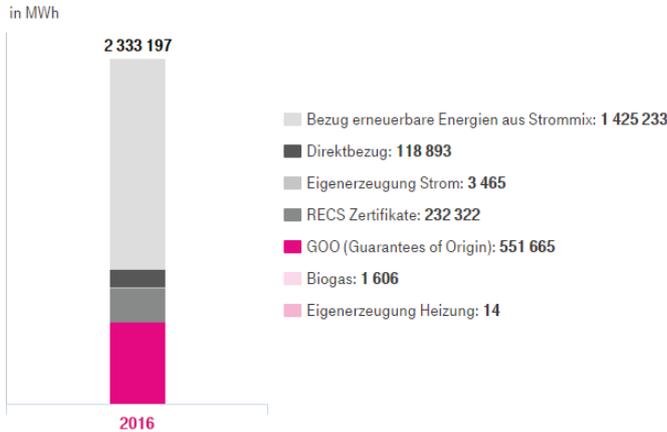
<sup>a)</sup> Der „verbleibende“ Landesmix stellt den nach Abzug von Direktbezug, Zertifikaten und Selbsterzeugung verbleibenden Anteil erneuerbarer Energie aus dem nationalen Strommix dar.

<sup>b)</sup> EU = Landesgesellschaften Europa ohne Deutschland und T-Systems

<sup>c)</sup> 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.

## ERNEUERBARE ENERGIEN

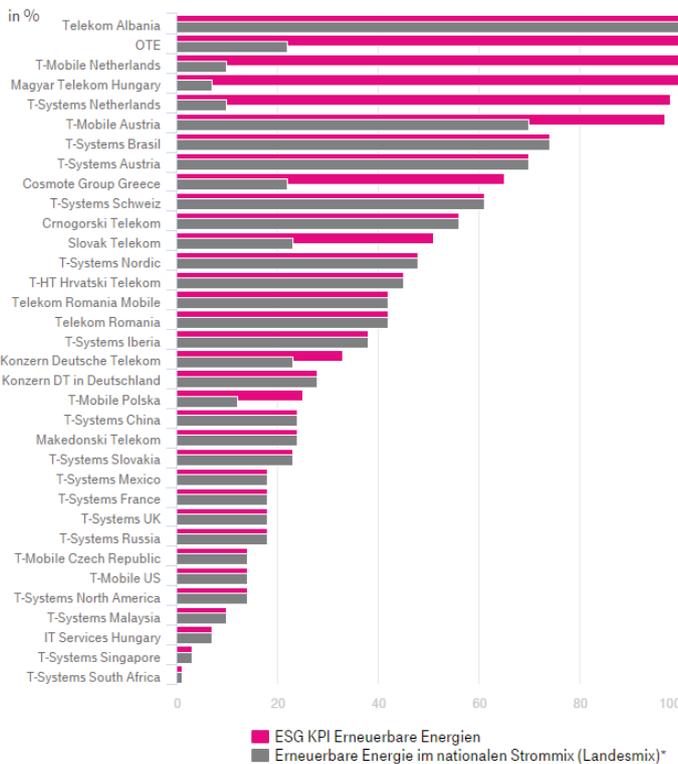
Konzernweit streben wir danach erneuerbare Energien stärker zu nutzen. Hierfür können alle europäischen Landesgesellschaften falls nötig auch den Erwerb von Zertifikaten (sogenannten Herkunftsnachweisen) für Strom aus erneuerbaren Quellen berücksichtigen.



## ERNEUERBARE ENERGIEN IN DEN LANDESGESELLSCHAFTEN

Der ESG KPI „Erneuerbare Energien“ wird 2016 erstmalig berichtet. Er errechnet sich aus dem Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstrom-

verbrauch und wird hier für alle Landesgesellschaften dem Anteil erneuerbarer Energien im nationalen Strommix (Landesmix) gegenüber gestellt.



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

## ENTKOPPLUNG STROMVERBRAUCH UND CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN

Die Deutsche Telekom konnte von 2008 bis 2012 die aus ihrem Stromverbrauch resultierenden Emissionen auf null reduzieren, indem sie erneuerbare Energien über sogenannte RECS (Renewable Energy Certificate System)-Zertifikate bezog. Diese Zertifikate haben jedoch nicht die aus unserer Sicht erhofften positiven ökologischen Wirkungen

gezeigt. Die Nachfrage nach den Zertifikaten blieb insgesamt begrenzt. Dies hatte zur Folge, dass RECS-Zertifikate keinen nennenswerten Beitrag zur Förderung des Ausbaus erneuerbarer Energien leisten konnten. Es ist daher aus unserer Sicht ökologisch und ökonomisch sinnvoller, in die Reduktion unseres Energieverbrauchs zu investieren und die Energieeffizienz zu erhöhen, als RECS-Zertifikate zu erwerben.



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

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

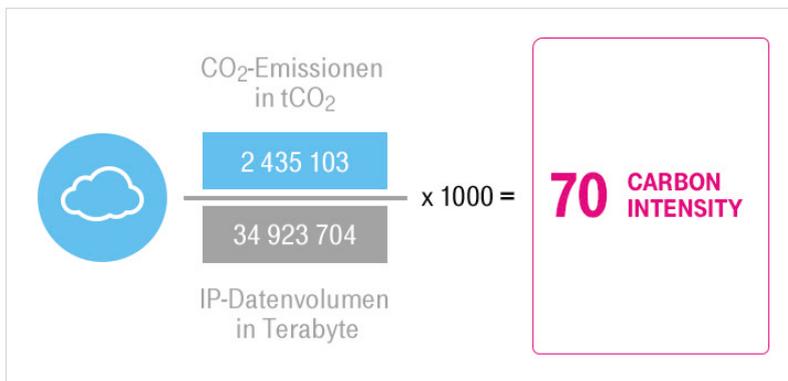
Durch die Angabe decken wir die EFFAS-Kennzahl E16-05 (Verbrauch erneuerbarer Energien) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 3 (Strategische Analyse, Strategie und Ziele), 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

# CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN

## ESG KPI „CARBON INTENSITY“ DEUTSCHE TELEKOM KONZERN EU

Der ESG KPI „Carbon Intensity“ wurde dieses Jahr neu ins Reporting aufgenommen. Anders als der bestehende ESG KPI „CO<sub>2</sub>-Emissionen“ setzt der neue ESG KPI die CO<sub>2</sub>-Emissionen ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt.

Im Zähler des ESG KPI wird der gesamte CO<sub>2</sub>-Ausstoß aller Energieträger – Treibstoff, Gas, Fernwärme und Strom – berücksichtigt. Das Datenvolumen setzt sich zusammen aus dem transportierten IP-Datenvolumen (u. a. IP-Telefonie, Internet, IP-TV).



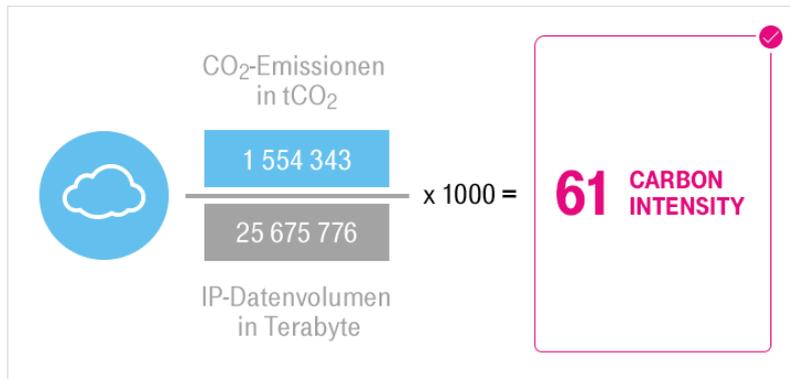
### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Der ESG KPI „Carbon Intensity“ ist relevant für den GRI-Indikator G4-EN18 (Intensität der THG-Emissionen). Die Angabe ist relevant für die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Treibhausgasemissionen Scope 1-3). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen und Ziele) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

### ESG KPI „CARBON INTENSITY“ KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Der ESG KPI „Carbon Intensity“ wurde dieses Jahr neu ins Reporting aufgenommen. Anders als der bestehende ESG KPI „CO<sub>2</sub>-Emissionen“ setzt der neue ESG KPI die CO<sub>2</sub>-Emissionen ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt.

Im Zähler des ESG KPI wird der gesamte CO<sub>2</sub>-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).



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

#### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Der ESG KPI I „Carbon Intensity“ ist relevant für den GRI-Indikator G4-EN18 (Intensität der THG-Emissionen). Die Angabe ist relevant für die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Treibhausgasemissionen Scope 1-3). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen und Ziele) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

**ESG KPI „CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN“**

Der ESG KPI „CO<sub>2</sub>-Emissionen“ stellt die Entwicklung der absoluten und relativen Emissionswerte gegenüber dem Basisjahr 2008 dar. Der Vergleichswert des Basisjahres beträgt 3 362 Tsd. Tonnen CO<sub>2</sub>.

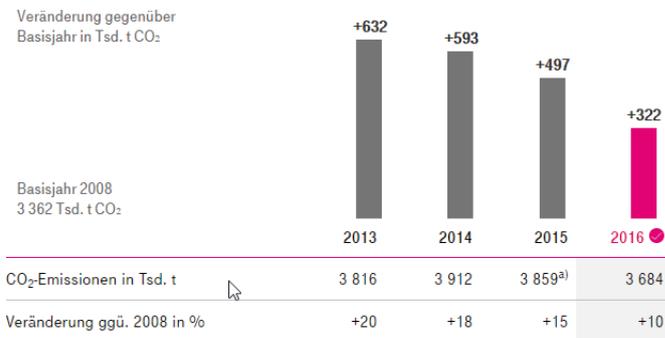
Beim ESG KPI „CO<sub>2</sub>-Emissionen“ waren wir für 2016 von einem leichten Rückgang – d. h. einer leichten Verbesserung – ausgegangen. Tatsächlich gingen die CO<sub>2</sub>-Emissionen im Berichtsjahr um 5 Prozent zurück. Diese positive Entwicklung basiert auf sinkenden Emissionen insbesondere aus dem Stromverbrauch und aus dem Verbrauch von Dieselmotoren.

Unser Stromverbrauch ist der Haupttreiber für unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen. Daher prognostizieren wir auch für unseren ESG KPI „CO<sub>2</sub>-Emissionen“ für 2017 und 2018 einen leicht sinkenden Verlauf. Im Rahmen unserer integrierten Klimastrategie haben wir uns ein Klimaschutzziel gesetzt: Wir wollen bis 2020 unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen konzernweit (ohne

T-Mobile US) um 20 Prozent unter den Wert des Basisjahres 2008 senken. Einen großen Beitrag dazu leistet die schrittweise Umstellung unserer Netze auf IP.

Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.

Die CO<sub>2</sub>-Emissionswerte wurden auf Basis der verschiedenen Energie- und Kraftstoffverbräuche errechnet. Dies erfolgte nach den Anforderungen des Greenhouse Gas (GHG) Protocol und unter Verwendung der Emissionsfaktoren der International Energy Agency (IEA) beziehungsweise der GHG Protocol Calculation Tools. Der Gesamtwert setzt sich zusammen aus direkten (Scope 1) und indirekten Emissionen (Scope 2). Da unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen maßgeblich durch den Stromverbrauch getrieben sind, ergibt sich eine vergleichbare positive Entwicklung wie unter dem ESG KPI „Energieverbrauch“ beschrieben.



<sup>3)</sup>Rückwirkende, leichte Korrektur CO<sub>2</sub>-Emissionen (alt: 3.849) ohne Auswirkung auf den ESG KPI.

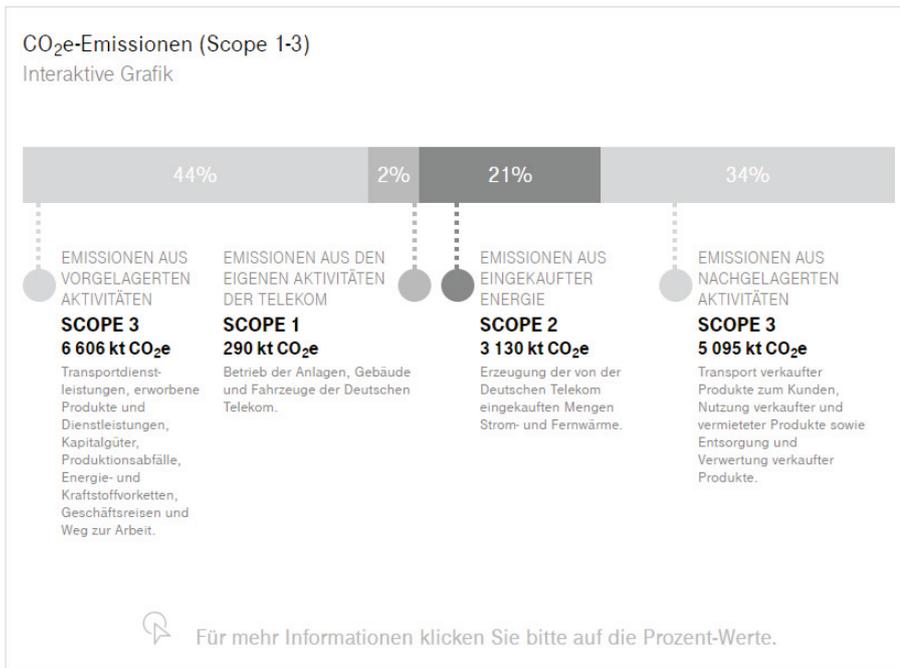
● Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe "DT Group in Germany" und "T-Mobile USA".

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Mit der Darstellung der Scope 1-3 CO<sub>2</sub>-Emissionen in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten entlang der Wertschöpfungskette legen wir unsere gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol offen und entsprechen so dem Kriterium 13 des deutschen Nachhaltigkeitskodex (Klimarelevante Emissionen und Ziele). Durch die Angabe decken wir die GRI-Indikatoren G4-EN15 (direkte THG-Emissionen, Scope 1), G4-EN16 (indirekte energiebezogene THG-Emissionen, Scope 2) und G4-EN17 (weitere indirekte THG-Emissionen Scope 3) vollständig sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Treibhausgasemissionen Scope 1-2) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse), 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen, Ressourcenmanagement) sowie 13 (Klimarelevante Emissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

**CO<sub>2</sub>e-EMISSIONEN GESAMT (SCOPE 1 - 3)**

Im CR-Bericht 2016 stellt die Deutsche Telekom erstmalig die gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1-3) gesammelt dar. Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden die Scope 1 und Scope 2 Emissionen in Kilotonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente umgerechnet. Die Emissionen werden entlang der Wertschöpfungskette der Telekom dargestellt. Dies ermöglicht einen Überblick, wo der Großteil der Emissionen anfällt.



**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

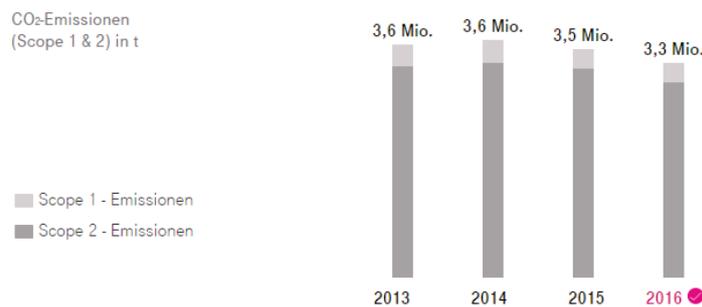
Mit der Darstellung der Scope 1-3 CO<sub>2</sub>-Emissionen in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten entlang der Wertschöpfungskette legen wir unsere gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol offen und entsprechen so dem Kriterium 13 des deutschen Nachhaltigkeitskodex (Treibhausgasemissionen). Durch die Angabe decken wir die GRI-Indikatoren G4-EN15 (direkte THG-Emissionen), G4-EN16 (indirekte energiebezogene THG-Emissionen) und G4-EN17 (weitere indirekte THG-Emissionen) vollständig sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Treibhausgasemissionen Scope 1-3) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse), 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

### CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN GESAMT (SCOPE 1 & 2)

Unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen sind maßgeblich durch den Stromverbrauch getrieben. Der Rückgang um 6 Prozent gegenüber dem Vorjahr folgt vor allem aus der Anrechnung von Stromzertifikaten (RECS, GOO) bei Magyar Telekom in Ungarn, T-Mobile Poland sowie Cosmote in Griechenland.

Wie im Vorjahr berichten wir in der untenstehenden Tabelle zusätzlich die Konzernwerte für die Berechnung der Scope2-Emissionen differenziert nach den Methoden „location-based“ und „market-based“.

Die Methode „location-based“ basiert auf Emissionsfaktoren für eine bestimmte geographische Region; d.h. ohne Berücksichtigung des individuellen Strommix eines Unternehmens. Bei der Methode „market-based“ dagegen Emissionsfaktoren - soweit möglich - anhand der tatsächlich entstehenden Emissionen eines Energieerzeugers errechnet. So wirkt der Einkauf von erneuerbaren Energien emissionsmindernd. Ist die Herkunft des bezogenen Stroms und damit der Emissionsfaktor nicht klar zu ermitteln wird für die Berechnung ein sogenannter Residualfaktor verwendet, der teilweise deutlich über dem regionalen Strommixfaktor liegt.



CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1) in t	336 641	341 509	299 476	289 190
CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 2) in t	3 214 352	3 271 761	3 183 298	2 981 253
CO <sub>2</sub> -Emissionsreduktionen durch Zertifikate für erneuerbare Energien in t	286 207	266 744	381 989	413 236

#### Scope 2 GHG Protocol Guidance

CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 2 "location-based") in t	3 583 260	3 406 027
CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 2 "market-based") in t	4 074 862	3 878 960

● Daten durch PwC geprüft Detaillierte Prüfkomentare siehe "DT Group in Germany" und "T-Mobile USA"

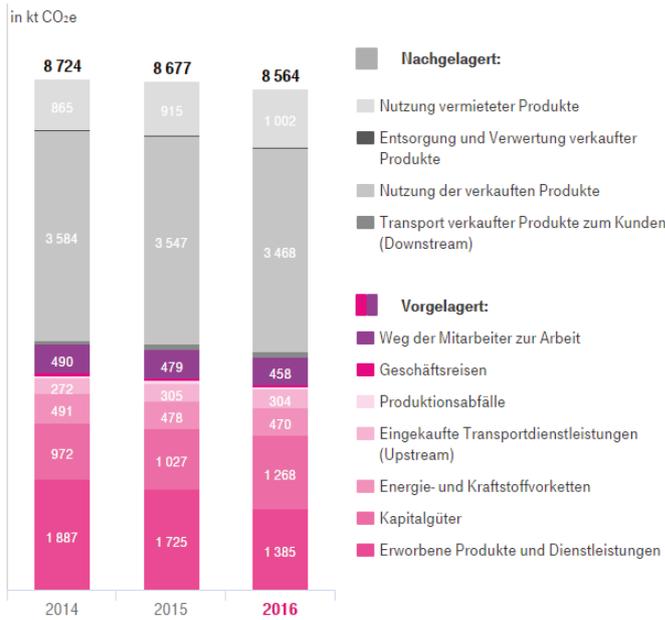
### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe unserer direkten und indirekten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 & 2) entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol decken wir die GRH-Indikatoren **G4-EN15 (direkte THG-Emissionen)** und **G4-EN16 (indirekte energiebezogene THG-Emissionen)** vollständig sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Gesamte Treibhausgasemissionen Scope 1-3) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

**CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN GESAMT (SCOPE 3) DEUTSCHE TELEKOM KONZERN EU\***

Der Großteil unserer Gesamtemissionen zählt zu der Kategorie der sogenannten Scope-3-Emissionen. Scope-3-Emissionen sind alle Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, die in der Lieferkette, durch Geschäftsreisen, Berufsverkehr („vorgelagert“) oder beim Kunden durch die Nutzung von Produkten und Diensten („nachgelagert“) entstehen.

In der Grafik werden die Scope-3-Emissionen von 2014-2016 dargestellt, aufgeschlüsselt nach den Emissionsquellen. Vorgelagerte Emissionen machten 2016 rund 46 Prozent der Scope 3 Emissionen aus, nachgelagerte Emissionen etwa 54 Prozent. Die Basisdaten, die zur Berechnung der Scope-3-Emissionen verwendet wurden, werden im Kennzahlen-Tool berichtet. Weitere Informationen zur Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette finden Sie hier.



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

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Durch die Angabe decken wir den G4-EN17 (weitere indirekte THG-Emissionen) sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Gesamte Treibhausgasemissionen Scope 1-3) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt)

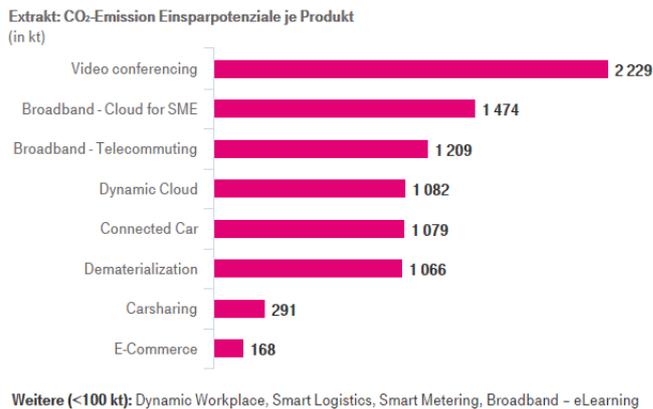
# ENABLEMENT FAKTOR

## ENABLEMENT FAKTOR KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Neben unserem eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck berichten wir 2016 erstmalig auch jene CO<sub>2</sub>-Emissionen, die unsere Kunden durch die Nutzung unserer Produkte und Dienste einsparen können. Beide Größen setzen wir mit dem sogenannten Enablement Faktor miteinander in Beziehung,

um unsere Gesamtleistung im Klimaschutz zu bewerten. In Deutschland konnten wir bis Ende des Jahres für unsere Produkte bereits zwölf sogenannte Anwendungsfälle untersuchen. Die bei unseren Kunden ermöglichten Einsparungen waren 2016 um 33 Prozent höher als unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen (ein Enablement Faktor von 1,33 : 1).

## KPI ■ Enablement Faktor: Ermöglichte CO<sub>2</sub>-Emissions-Einsparungen durch Nutzung von DT Produkten und Services



Weiterführende Informationen zum ESG KPI Enablement Faktor finden Sie [hier](#).

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

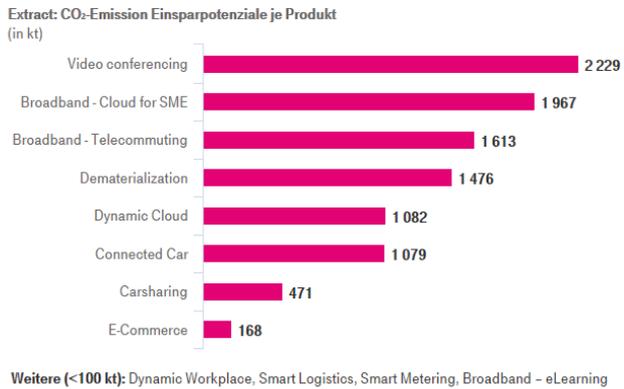
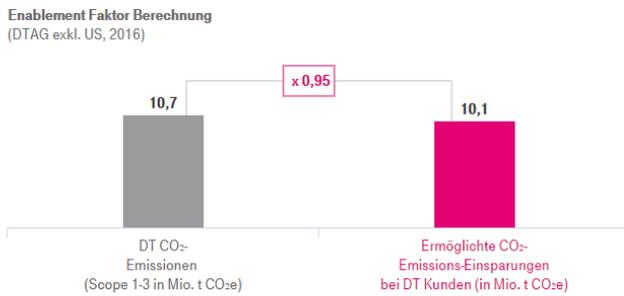
Die Angabe des Enablement Faktors ist relevant für den GRI-Indikator G4-EN19 (Reduzierung der THG-Emissionen). Die Angabe ist relevant für die EFFAS-Kennzahl S13-01 (Intermodality). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen und Ziele) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

**ENABLEMENT FAKTOR DEUTSCHE TELEKOM KONZERN EUROPA**

Neben unserem eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck erfassen wir 2016 erstmalig auch jene CO<sub>2</sub>-Emissionen, die unsere Kunden durch die Nutzung unserer Produkte und Dienste einsparen können. Beide Größen setzen wir mit dem sogenannten Enablement Faktor miteinander in Beziehung, um unsere Gesamtleistung im Klimaschutz zu bewerten. In ganz Europa (inkl. Deutschland) war das Einsparpotenzial unserer Kunden im Jahr 2016 nicht ganz so hoch wie unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen; der

Faktor hat den Wert 0,95. Der Wert für Europa fällt geringer aus als für Deutschland, da außerhalb Deutschlands bisher nur fünf Produktgruppen in die Berechnung einbezogen wurden. Die ermöglichten Einsparungen durch die Produktgruppen Video conferencing, Dynamic workplace, Smart logistics, Smart metering, E-Commerce, Connected Car und Dynamic Cloud sind ausschließlich Werte aus Deutschland. In den kommenden Jahren werden in Europa sukzessive weitere Produktgruppen integriert. Im Bericht für 2017 wird die Kennzahl für Europa dann auch in der KPI Übersicht aufgenommen.

**KPI Enablement Faktor: Ermöglichte CO<sub>2</sub> -Emissions-Einsparungen durch Nutzung von DT Produkten und Services**



Weiterführende Informationen zum ESG KPI Enablement Faktor finden Sie [hier](#).

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Die Angabe des Enablement Faktors ist relevant für den GRI-Indikator **G4-EN19 (Reduzierung der THG-Emissionen)**. Die Angabe ist relevant für die EFFAS-Kennzahl S13-01 (Intermodality). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen und Ziele) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

# MOBILITÄT

## ANZAHL FAHRZEUGE

Die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge ist gegenüber dem Vorjahr um rund 1 Prozent gesunken.

Insbesondere Konzern DT in Deutschland, Magyar Telekom Hungary und Telekom Romania konnten die Anzahl ihrer Fahrzeuge verringern. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.

Die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge mit alternativen Antrieben konnte gegenüber dem Vorjahr um rund 23 Prozent deutlich gesteigert werden. Bei der Anschaffung von Geschäfts- und Dienstfahrzeugen setzen wir weiter – soweit wirtschaftlich vertretbar – auf alternative beziehungsweise verbrauchsarme Antriebe. Weiterführende Informationen über das klimaschonende Flottenmanagement der Telekom finden Sie [hier](#).

	2013	2014	2015	2016
Anzahl Fahrzeuge Gesamt	41 576	43 661	42 186	41 666
Anzahl Fahrzeuge mit Dieselmotoren	33 538	35 352	35 369	34 941
Anzahl Fahrzeuge mit Benzinmotoren	7 903	8 051	6 551	6 399
Anzahl Fahrzeuge mit alternativem Antrieb	177	258	266	326
Anzahl Geschäftsfahrzeuge	14 670	13 714	12 504	12 161
Anzahl Dienstfahrzeuge	26 948	29 947	29 682	29 505

Die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge mit alternativen Antrieben konnte gegenüber dem Vorjahr um rund 23 Prozent deutlich gesteigert werden. Bei der Anschaffung von Geschäfts- und Dienstfahrzeugen setzen wir weiter – soweit wirtschaftlich vertretbar – auf alternative beziehungsweise verbrauchsarme Antriebe. Weiterführende Informationen über das klimaschonende Flottenmanagement der Telekom finden Sie [hier](#).

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Logistik und Transport werden bei der Telekom durch Dienstleister wahrgenommen. Ökologische Auswirkungen, die aus den Transporten resultieren, werden durch vertragliche Regelungen mit Dienstleistern beeinflusst. Mit der zusätzlichen Angabe unserer Fuhrparkdaten decken wir den GRI-Indikator G4-EN30 (Umweltauswirkungen des Transports) vollständig ab. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

**KRAFTSTOFFVERBRAUCH**

Insgesamt sank der Kraftstoffverbrauch um ca. 6 Prozent, sowohl bei diesel- und benzinbetriebenen Geschäftsfahrzeugen. Insbesondere der Konzern DT in Deutschland, Magyar Telekom Hungary und Telekom

Romania Mobile konnten ihren Kraftstoffverbrauch deutlich reduzieren. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.

in Liter	2013	2014	2015	2016
Kraftstoffverbrauch Gesamt	73 580 929	76 384 782	71 926 080	67 275 502
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit Dieselmotoren	55 816 139	58 134 595	54 646 907	50 584 286
Kraftstoffverbrauch Benzinfahrzeuge	17 373 845	17 864 399	16 705 590	16 253 752
Kraftstoffverbrauch Alternative Antriebe	390 945	385 788	196 583	141 464
Kraftstoffverbrauch Geschäftsfahrzeuge	31 514 921	31 001 743	25 935 470	23 736 510
Kraftstoffverbrauch Dienstfahrzeuge	42 066 008	45 383 039	45 990 610	43 538 992

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

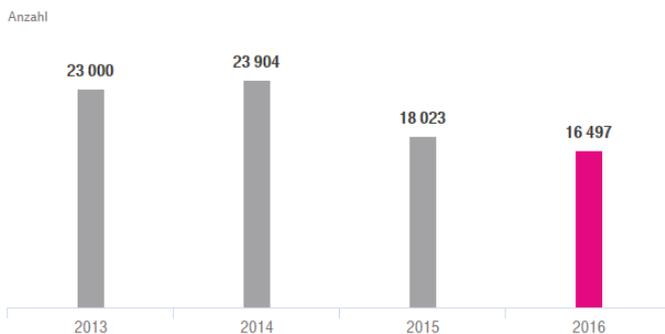
**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Logistik und Transport werden bei der Telekom durch Dienstleister wahrgenommen. Ökologische Auswirkungen, die aus den Transporten resultieren, werden durch vertragliche Regelungen mit Dienstleistern beeinflusst. Mit der zusätzlichen Angabe unserer Fuhrparkdaten decken wir den GRI-Indikator G4-EN30 (Umweltauswirkungen des Transports) vollständig ab. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

**JOBTICKET**

Im Jahr 2016 nutzten 16497 Beschäftigte des Telekom-Konzerns in Deutschland den öffentlichen Nahverkehr mit einem arbeitgeberseitig bereitgestellten Jobticket. Der Rückgang ist unter anderem auf Standortverlagerungen zurückzuführen.

An vielen deutschen Telekom-Standorten insbesondere in den großen Ballungsräumen bieten wir unseren Beschäftigten regionale Jobtickets in Form von Monats- oder Jahreskarten im Abonnement zu besonders günstigen Konditionen an. Damit fördern wir einen klimaverträglichen öffentlichen Personennahverkehr und helfen unseren Mitarbeitern, ihre berufsbedingten Fahrtkosten gering zu halten.



**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Durch unsere Angaben zur Nutzung des Jobtickets decken die EFFAS-Kennzahl V04-13 (Prozentsatz an Services zur Reduktion von Klimaauswirkungen) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 2 (Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie), 10 (Innovations- und Produktmanagement) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

# HANDY-RÜCKNAHME & ABFALLAUFKOMMEN

## ESG KPI „HANDY-RÜCKNAHME“ a)

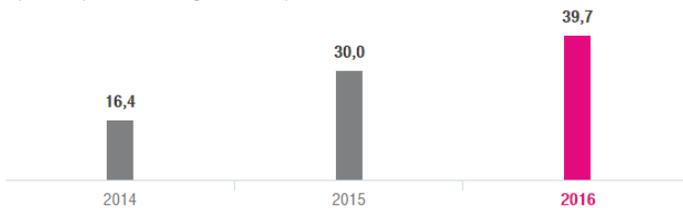
Wir berichten den ESG KPI „Handyrücknahme“ mit der Bezugsgröße „Anzahl in Umlauf gebrachte mobile Endgeräte“. So lässt sich das Verhältnis zwischen in den Markt gebrachten und zurückgenommenen Mobiltelefonen genauer abbilden. Eine ökologisch wünschenswerte, längere Verwendung der Geräte durch den Kunden wirkt sich damit positiv auf den Wert des KPI aus. Im Jahr 2016 wurden konzernweit (ohne TMUS) ca. 465 Tsd. Mobilgeräte zurückgenommen, ein deutlicher Anstieg gegenüber dem Vorjahr. Dieser Anstieg wurde vor allem durch Maßnahmen in unserer ungarischen Landesgesellschaft getrieben. Gleichzeitig war die Anzahl der in Umlauf gebrachten Endgeräte in den meisten Beteiligungen leicht rückläufig.

Nicht im ESG KPI auf Konzernebene enthalten ist TMUS; alleine dort wurden im Vorjahr knapp 4 Mio. mobile Endgeräte zurückgenommen.

Der ESG KPI „Handy-Rücknahme“ setzt die Zahl der zurückgenommenen mobilen Endgeräte (in Tsd.) ins Verhältnis zur Anzahl der in Umlauf gebrachten Endgeräte (in Mio.). Die Erfassung der zurückgenommenen Endgeräte erfolgt in Kilogramm oder über die Stückzahl. Bei der Erhebung in Kilogramm wird ein konzernweiter Umrechnungsfaktor von 7,25 Stück pro Kilogramm zugrunde gelegt, sofern kein landesspezifischer Umrechnungsfaktor vorliegt.

Die in den Markt gebrachten mobilen Endgeräte umfassen Smart Phones, Simple Phones, Tablets und mobile Festnetzgeräte. Aus Gründen der Datenqualität werden Stückzahlen aus dem Einkauf berichtet.

Gesammelte Handys ggü. in Umlauf gebrachte Endgeräte  
(Tausend / Mio. in Umlauf gebrachte EG)



a) Es werden alle Geschäftseinheiten berücksichtigt, in denen Basisdaten zur KPI Berechnung vorlagen. Dieser KPI ist für T-Systems-Einheiten nicht relevant. Darstellung Konzernwert ohne TMUS, Crnogorski Telekom, Maktel und AMC.

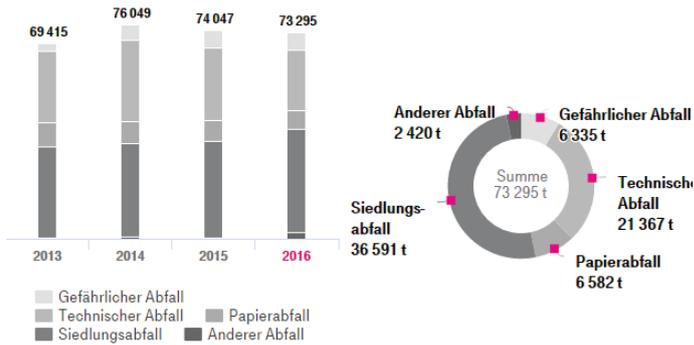
## Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe des ESG KPI 1 "Handy-Rücknahme" als Fortschrittsindikator für die ressourceneffiziente und umweltschonende Produktnutzung decken wir den GRI-Indikator [G4-EN27 \(Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen\)](#) vollständig ab. Weiterhin wird durch die Angabe die EFFAS-Kennzahl

E14-01 (Recyclingquote) teilweise abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse), 10 (Innovations- und Produktmanagement), 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact 1 - Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

**ABFALLAUFKOMMEN**

Die konzernweite Abfallmenge konnte gegenüber 2015 um 1 Prozent reduziert werden. Dieser Rückgang ist im Wesentlichen auf die Reduktion des technischen Abfalls zurückzuführen. Die Mengen technischen Abfalls schwanken von Jahr zu Jahr in Abhängigkeit von unregelmäßig durchgeführten Projekten. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftersvergleich dargestellt.



Weiterführende Informationen über unser Abfallmanagement finden Sie [hier](#).

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

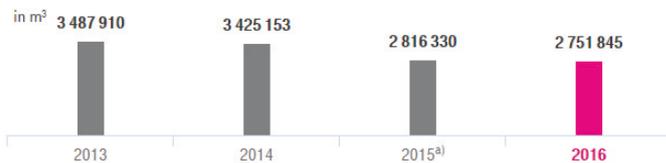
Mit der Angabe unseres Abfallaufkommens decken wir den GRI-Indikator **G4-EN23 (Abfall nach Art und Entsorgungsmethode)** sowie die EFFAS-Kennzahl E04-01 (Gesamter Müll in Tonnen) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

# WEITERE ÖKOLOGISCHE DATEN

## WASSERVERBRAUCH

Der konzernweite Wasserverbrauch ist um 2 Prozent gesunken. Zurückzuführen ist diese Entwicklung vor allem auf gesunkene Verbräuche bei Konzern DT in Deutschland und Makedonski Telekom. Der Wert für

2015 wurde gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahres korrigiert. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.



a) Der Wert für 2015 wurde gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahres korrigiert.

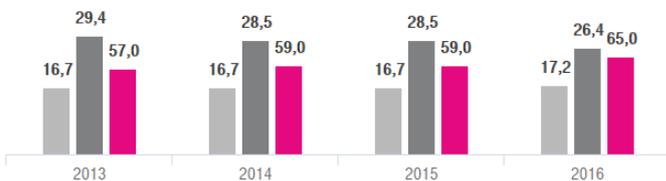
### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe unseres Wasserverbrauchs decken wir die EFFAS-Kennzahl E28-01 (Gesamtwasserkonsum) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

## ELEKTRONISCHE KUNDENRECHNUNGEN MOBILFUNK UND FESTNETZ IN DEUTSCHLAND

2016 wurden über 17 Millionen Kundenrechnungen elektronisch zugestellt. Dies entspricht über 60 Prozent der übermittelten Kunden-

rechnungen und Gutschriftserteilungen für Mobilfunk- und Festnetzkunden in Deutschland. 2016 wurden die Daten mit einer präziseren Berechnungsmethode erfasst.



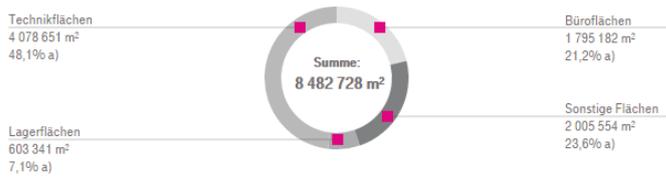
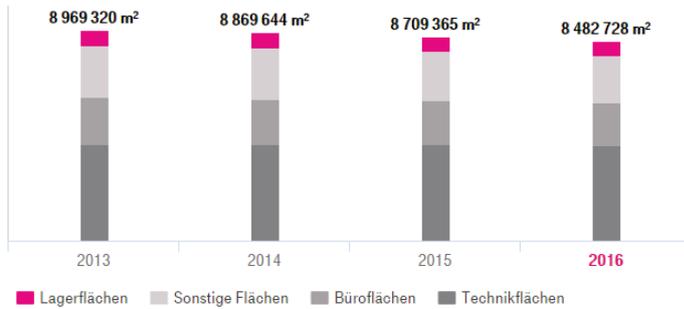
■ Anzahl elektronischer Kundenrechnungen (Anzahl in Mio.)  
 ■ Anzahl insgesamt gestellter Kundenrechnungen (Anzahl in Mio.)  
 ■ Anteil elektronischer Kundenrechnungen an insgesamt gestellten Kundenrechnungen (in %)

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch unsere Angaben zur Anzahl elektronisch übermittelter Kundenrechnungen decken wir den GRH-Indikator G4-EN27 (Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen) vollständig, sowie die EFFAS-Kennzahl V04-13 (Prozentsatz an Services zur Erhöhung der Öko-Effizienz der eigenen Produkte) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 2 (Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie) und 10 (Innovations- und Produktmanagement) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

## FLÄCHENNUTZUNG

Die von der Deutschen Telekom in Deutschland genutzten Grundstücke decken den wesentlichen Bedarf an Technik-, Büro-, Lager- und sonstigen Flächen. Mit insgesamt 8 483 Tausend Quadratmetern ist die Summe genutzter Flächen gegenüber den Vorjahren weiter gesunken.



a) Bei den Einzelwerten handelt es sich um gerundete Werte.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen). Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

# GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

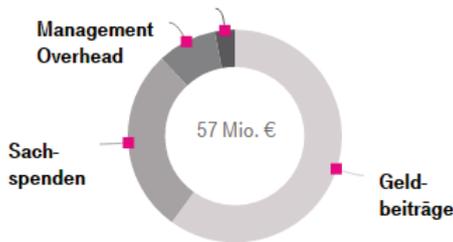
## ESG KPI-SET „COMMUNITY INVESTMENT“

Wir berichten ein Set von drei KPI zur Wirkungsmessung des gesellschaftlichen Engagements. Dabei handelt es sich um die ESG KPIs „Community Investment“, „Beneficiaries“ und „Medienkompetenz“. Wir orientieren uns dabei an der Methodik der London Benchmarking

Group (LBG) mit den Aspekten „Input“ (Aufwand/Engagement), „Output“ (Resultate) sowie „Impact“ (Veränderung).

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

ESG KPI „Community Investment“ (Input Split) 57 Mio. €

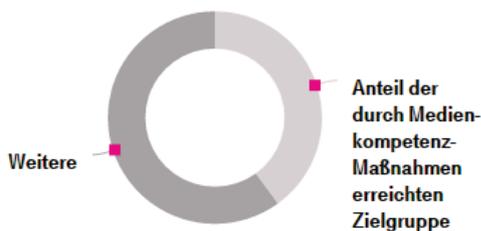


☛ Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe "Konzern DT in Deutschland" und "T-Mobile US".

## ESG KPI-SET „BENEFICIARIES“ UND „MEDIENKOMPETENZ“

Wir berichten ein Set von drei KPI zur Wirkungsmessung des gesellschaftlichen Engagements. Wir orientieren uns dabei an der Methodik der London Benchmarking Group (LBG) mit den Aspekten „Input“ (Aufwand/Engagement), „Output“ (Resultate) sowie „Impact“ (Veränderung).

ESG KPI „Beneficiaries“ 15 Mio. Personen  
 ESG KPI „Medienkompetenz“ 40%



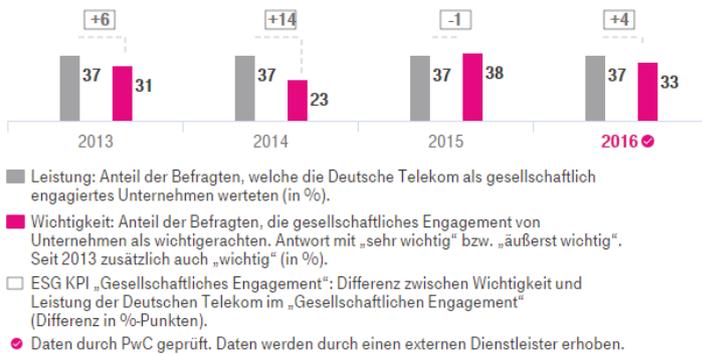
☛ Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe "Konzern DT in Deutschland" und "T-Mobile US".

**ESG KPI „GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT“ KONZERN  
 DT IN DEUTSCHLAND**

Unsere Leistung im gesellschaftlichen Umfeld messen wir mit dem abgebildeten ESG KPI „Gesellschaftliches Engagement“. Die Entwicklung des ESG KPI „Gesellschaftliches Engagement“ zeigt, dass der Anspruch der deutschen Bevölkerung an das gesellschaftliche Engagement unseres Unternehmens wieder gesunken ist, während die Leistung der Deutschen Telekom gleichbleibend gegenüber dem Vorjahr bewertet wird.

Grundlage des ESG KPI „Gesellschaftliches Engagement“ ist eine telefonische Exklusivbefragung von 2 000 Personen aus der deutschen Wohnbevölkerung (Kunden und Nicht-Kunden) durch TNS Infratest. Zur Ermittlung der Wichtigkeit gesellschaftlichen Engagements wurde gefragt: „Wie wichtig ist Ihnen, dass sich Unternehmen gesellschaftlich engagieren?“. Zur Erfassung der Performance der Deutschen Telekom Gruppe in Deutschland wurden den Befragten die Namen mehrerer Unternehmen vorgelesen mit der Aufforderung, die Frage zu beantworten, ob diese Unternehmen sich gesellschaftlich engagierten.

Wir berichten diesen ESG KPI letztmalig für 2016. Unser ESG KPI Medienkompetenz zeigt deutlicher den Bezug zum Kerngeschäft der Deutschen Telekom.



**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Die Angabe ist relevant für die Kriterien 18 (Gemeinwesen) und 7 (Regeln und Prozesse) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

**ENGAGEMENT@TELEKOM**

Die Mitarbeiter der Landesgesellschaften setzen sich auf vielfältige Art und Weise für die Gesellschaft ein. Im Mittelpunkt des Engagements (Corporate Volunteering) stehen dabei häufig Unterstützungsleistungen für Menschen, die sich noch nicht selbst helfen können:

bedürftige Kinder und Jugendliche. In fast allen Landesgesellschaften gibt es ein breites freiwilliges Engagement. Die Kerndaten werden im Rahmen der internationalen Umsetzung von engagement@telekom erfasst.

Anzahl	2013	2014	2015	2016
Anzahl durchgeführte Volunteering Projekte	219	168	274	284
Anzahl Volunteers (Mitarbeiter)	16 847	25 211	31 355	27 693
Geleistete Arbeitsstunden	91 096	54 621	49 970	45 116

**FLÜCHTLINGSHILFE IN ZAHLEN**

Angesichts der großen Herausforderungen, die die Flüchtlingshilfe mit sich bringt, hat unser Vorstand im August 2015 eine eigene Task Force gegründet. Sie bündelt unsere verschiedenen Hilfsmaßnahmen in Deutschland, um noch schneller und unbürokratischer unterstützen zu können. In 2016 wurden jeweils bis zu 100 Praktikumsplätze und Ausbildungsplätze mit Flüchtlingen besetzt. Die Telekom Mitarbeiter haben außerdem über 100 Corporate Volunteering Projekte ins Leben gerufen.

Unterstützung für Flüchtlinge

Für mehr Informationen klicken Sie bitte auf die Segmente.

Unterstützung für Flüchtlinge

<p><b>Auszeichnungen</b></p> <p>Gewinner von Awards, z.B. des "Queb Special Award" der Plattform careers4refugees</p>	<p><b>WLAN-Versorgung</b></p> <p>Einrichtung von 70 kostenlosen WLAN Hotspots für Flüchtlinge in Erstaufnahmeeinrichtungen</p>	<p><b>Immobilien</b></p> <p>Bereitstellung von über 30 DTAG-Immobilien für das BAMF<sup>1)</sup></p>	<p><b>Integration Arbeitsmarkt</b></p> <p>Angebot von bis zu 100 Praktika, sowie von Ausbildungsplätzen &amp; Stipendien</p>
<p><b>Initiative „Praktikum PLUS Direkteinstieg“</b></p> <p>Initiierung der Pilotinitiative gemeinsam mit Deutsche Post/DHL Group, Henkel und Bundesagentur für Arbeit</p>	<p><b>Flüchtlingsportal</b></p> <p>Start der Überführung des Flüchtlingsportals „Handbook Germany“ mit Infos zum Asylverfahren sowie zum Leben und Arbeiten in Deutschland (Start des Auftritts: 03.02.2017)</p>	<p><b>Personalvermittlung</b></p> <p>Über 500 Beamte der DTAG wurden bereits zur Unterstützung an das BAMF(a) vermittelt</p>	<p><b>Einbindung DTAG Mitarbeiter</b></p> <p>Mitarbeiter der DTAG unterstützen Flüchtlinge in über 100 Corporate Volunteering Projekten</p>

Für mehr Informationen klicken Sie bitte auf die Segmente.

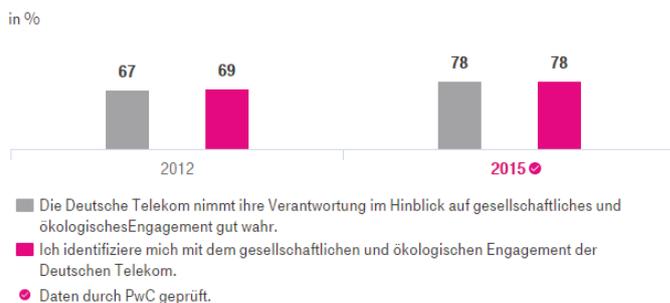
# MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

## ESG KPI „IDENTIFIKATION MITARBEITER MIT CR-ENGAGEMENT“

Mit dem ESG KPI „Identifikation Mitarbeiter mit CR-Engagement“ ermitteln wir, wie sehr sich unsere Mitarbeiter mit unserem CR-Engagement identifizieren bzw. wie zufrieden sie damit sind. Grundlage ist unsere konzernweite Mitarbeiterbefragung (ohne T-Mobile US), die wir alle zwei bis drei Jahre durchführen; das nächste Mal im Frühjahr 2017.

Daher berichten wir diesen ESG KPI erst wieder im kommenden Geschäftsjahr.

In der Befragung aus dem Jahr 2015 zeigte sich eine deutliche Steigerung in der Identifikation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter mit unserem CR-Engagement.



### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Angabe ist relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse) und 14 (Arbeitnehmerrechte und Vielfalt) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 3 (Vereinigungsfreiheit) und 6 (Beseitigung von Diskriminierung).

## ZUFRIEDENHEITS- UND ENGAGEMENT-INDEX

Die Zufriedenheit der Führungskräfte hat sich in den zurückliegenden Jahren kontinuierlich verbessert und konnte konzernweit auf hohem Niveau stabilisiert werden. Der Engagementindex für Führungskräfte liegt bei einer Skala von 1 bis 5 auf einem sehr guten Wert von 4,5.

Führungskräfte agieren anhand unserer Führungsgrundsätze zur Zusammenarbeit („Collaborate“), Innovation („Innovate“) und Leistungsförderung („Empower to perform“) sowie unserer Leitlinien (Guiding Principles). Diese Grundsätze sind für alle unsere Führungskräfte bindend.

	2013	2014	2015	2016
Deutschland	86%	86%	87%	88%
International	81%	82%	85%	86%
Konzern (gesamt)	84%	84%	87%	87%
Engagement-Index (Commitment-Index), Skala 1 bis 5 <sup>b)</sup>	4,4	4,4 <sup>a)</sup>	4,5	4,5

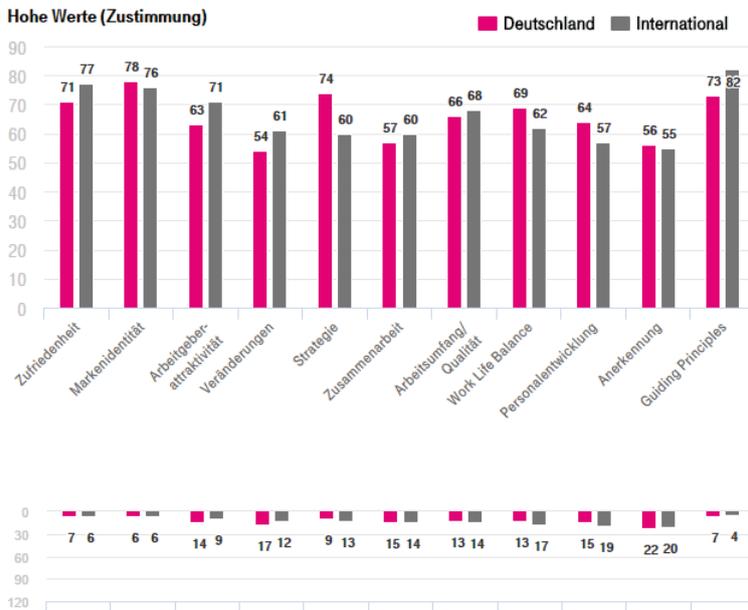
<sup>a)</sup> aus Mitarbeiterbefragung des Vorjahres

<sup>b)</sup> Abweichungen gegenüber dem bisherigen Reporting resultieren aus einer bis 2014 durchgeführten Darstellung des Engagementindex, bezogen auf alle Mitarbeiter.

**PULS-CHECK**

Die Deutsche Telekom will einen offenen Dialog und produktiven Austausch mit ihren Mitarbeitern. Dabei helfen neue Arbeitsformen und moderne Kommunikationsmöglichkeiten sowie regelmäßige Befragungen. Zu den wichtigsten konzernweiten Feedbackinstrumenten für die

Beurteilung der Mitarbeiterzufriedenheit zählen die etwa alle zwei Jahre durchgeführte Mitarbeiterbefragung und die halbjährlich durchgeführte Pulsbefragung, der die oben dargestellten 11 Fragen aus der Mitarbeiterbefragung beinhaltet.



**Niedrige Werte (Ablehnung)** ■ Deutschland ■ International

Beste Werte = hervorragend, gut / sehr einverstanden, einverstanden.  
 Niedrige Werte = schlecht, sehr schlecht / nicht einverstanden, überhaupt nicht einverstanden.  
 Teils-teils-Bewertungen nicht abgebildet.  
 Erläuterung zu den gestellten Fragen:  
 Zufriedenheit = Wie fühlen Sie sich in unserem Unternehmen?  
 Markenidentität = Ich bin stolz auf die Marke Telekom.  
 Arbeitgeberattraktivität = Ich würde unser Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber weiterempfehlen.  
 Veränderungen = Die Veränderungen in unserem Unternehmen sind für mich nachvollziehbar.  
 Strategie = Die Strategie der Deutschen Telekom kann ich anderen erklären.  
 Zusammenarbeit und Innovation = Ich erlebe, dass wir innerhalb der Deutschen Telekom im Interesse des Konzernerfolgs partnerschaftlich zusammenarbeiten.  
 Arbeitsumfang/Qualität = In meinem Team sind Arbeitspensum und Qualitätsanspruch miteinander vereinbar.  
 Work Life Balance = Meine derzeitigen Arbeitszeiten ermöglichen mir eine gute Balance zwischen privaten (Familie, Hobby) und beruflichen Interessen.  
 Personalentwicklung = Für meine berufliche Entwicklung gibt es in unserem Unternehmen ausreichend Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.  
 Zusammenarbeit und Innovation = In meinem Team teilen wir Ideen aktiv mit anderen, um Verbesserungen für die Telekom zu erreichen.  
 Anerkennung = Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.  
 Guiding Principles = Ich erlebe, dass die Leitlinien (Guiding Principles) in der täglichen Arbeit gelebt werden.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

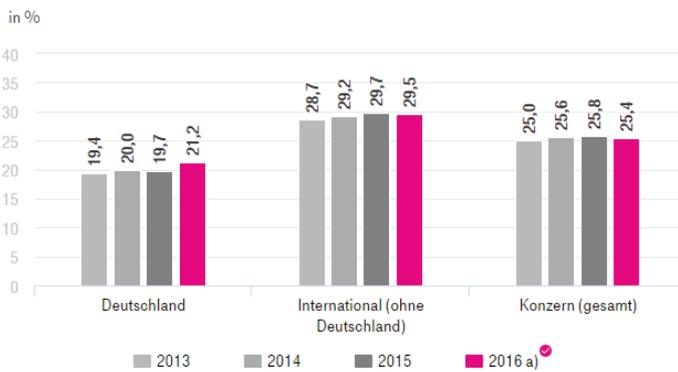
Die Kennzahl ist relevant für die Kriterien 14 (Arbeitnehmerrechte) und 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 3 (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen) und 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

# DIVERSITY

## FRAUEN IM MITTLEREN UND OBEREN MANAGEMENT

Auch in 2016 wird das Ziel, 30 Prozent Frauen in Führungspositionen zu erlangen, weiter verfolgt und wird weiterhin durch die Initiative „Fair Share“ unterstützt. In Deutschland stieg der Anteil der Frauen im mittleren und oberen Management von 19,7 Prozent auf 21,2 Prozent an. Konzernweit hat sich der Wert jedoch leicht verringert und ist von 25,8 auf 25,4 Prozent gesunken. In den Aufsichtsräten liegt der Frauenanteil bei den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern in Deutschland

bei insgesamt 34,8 Prozent. Die Deutsche Telekom zählt zu den wenigen DAX-Konzernen, bei denen schon seit einigen Jahren Frauen dem Vorstand angehören. In der internationalen Führungsmannschaft unterhalb des Konzernvorstands arbeiten ebenfalls immer mehr Frauen: Waren es im Dezember 2015 noch 9 von insgesamt 58 Mitgliedern, so wuchs die Zahl in 2016 auf 16 von 54 Mitgliedern an.



● Daten durch PwC geprüft.

a) In 2016 erfolgte erstmalig eine Einordnung nach Jobclustern und nicht nach Managementgruppen. Die Daten sind daher nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#) und im HR Factbook ab Mitte Mai.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe des Prozentsatzes von Frauen im mittleren und oberen Management decken wir den GRI-Indikator G4-LA12 (Zusammensetzung der leitenden Organe und der gesamten Belegschaft) und die EFFAS-Kennzahl S10-02 (Anteil von Frauen in Führungspositionen) vollständig sowie die EFFAS-Kennzahl S10-01 (prozentualer Frauenanteil an der gesamten Belegschaft) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

## ANTEIL FRAUEN AN DER GESAMTBELEGSCHAFT



- 35% Anteil Frauen an Gesamtbelegschaft
- 65% Anteil Männer an Gesamtbelegschaft

## MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Bereits seit Jahren übertrifft die Telekom den vorgeschriebenen Mindestanteil von 5 Prozent schwerbehinderten Beschäftigten und liegt damit an der Spitze der DAX-30-Unternehmen. 2016 hat die Deutsche Telekom den Anteil nochmals um 0,2 Prozentpunkte erhöht.

in %	2011	2012	2013	2014	2015	2016 <sup>a)</sup>
Deutschland	6,7	7,1	7,6	7,5	7,6	7,8
Europa			2,5	2,8	2,1	2,4
Systemgeschäft	3,8	4,1	4,2	4,6	4,8	5,2
Group Headquarters and Group Services	8,1	7,6	5,6	8,7	9,3	9,7
Konzern (gesamt) in Deutschland	6,3	6,4	6,4	7,0	7,2	7,5

<sup>a)</sup> 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

Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#) und im HR Factbook ab Mitte Mai.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe ist der GRI-Indikator G4-LA12 (Zusammensetzung der leitenden Organe und der gesamten Belegschaft) teilweise abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

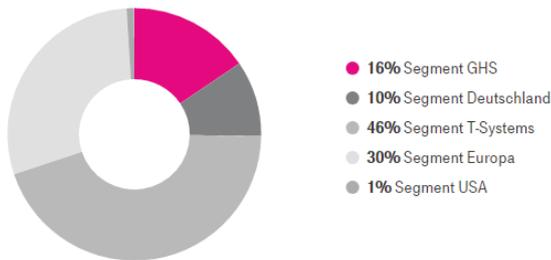
# MENSCHENRECHTE

## TEILNEHMER AM 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 in der Telekom Sozialcharta verankert. 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“). Alle 103 vollkonsolidierten Gesellschaften der Telekom beteiligen sich an dem Bericht indem sie erklären, ob

sie die „Grundsätze und Prinzipien der Sozialcharta“ einhalten. Für den Zeitraum Januar bis Dezember 2016 verzeichnet der Bericht keinerlei Verstöße gegen unsere Sozialcharta.

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



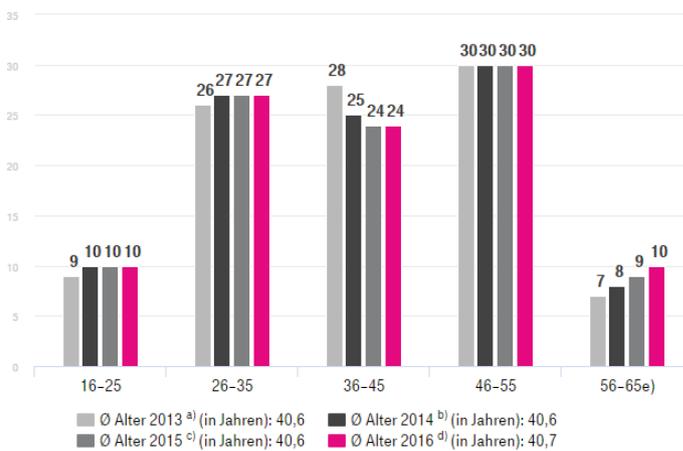
## Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Angabe der Teilnehmer am Social Performance Report ist relevant für den der GRI-Indikator **G4-HR9 (Geschäftsstandorte die im Hinblick auf Menschenrechte überprüft wurden)**. Die Angabe ist teilweise relevant für die EFFAS-Kennzahl S07-02 (Percentage of total facilities certificated according to SA 8000 standard). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 17 (Menschenrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 1 und 2 (Schutz der internationalen Menschenrechte).

# DEMOGRAFIE & ALTERSVORSORGE

## ALTERSSTRUKTUR DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

Das Durchschnittsalter im Konzern liegt bei 40,7 Jahren. Das Alter in Deutschland steigt im Schnitt, wird jedoch vom internationalen Altersdurchschnitt (36,3 Jahre) ausgeglichen.



a) Enthält keine Daten für: T-Systems North America, T-Systems Canada, Data Migration Consulting AG, IT Services Hungary, Szolgálató Kft., C&B International und Scout International.  
 b) Enthält keine Daten für: Deutsche Telekom North America, T-Systems North America, T-Systems Belgium, T-Systems Japan, T-Systems Canada, T-Systems China, C&B International, Deutsche Telekom International Finance B.V. sowie ICSS- & GTS-Companies.  
 c) Enthält keine Daten für: emetriq GmbH, DT Capital Partners Management GmbH, Satellic NV, DT North America, DT International Finance B.V., C&B International Limited, OTE Plc, GTS Central European Holdings B.V., GTS Telecom S.R.L., C&B Services India Private Limited und ICSS-Companies.  
 d) Enthält keine Daten für: Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon

Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#) und im HR Factbook ab Ende Mai.

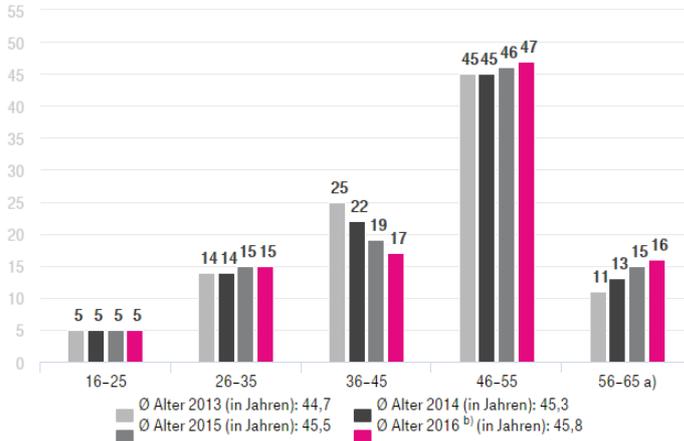
### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe ist der GRI-Indikator G4-LA12 (Zusammensetzung der leitenden Organe und der gesamten Belegschaft) teilweise sowie die EFFAS-Kennzahl S03-01 (Altersverteilung der Belegschaft) vollständig abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

**ALTERSSTRUKTUR DEUTSCHE TELEKOM KONZERN DT  
 IN DEUTSCHLAND**

Durch den demografischen Wandel und eine geringe Fluktuation hat sich der Anteil an Mitarbeitern über 55 Jahre in den vergangenen fünf Jahren von 9 auf 16 Prozent gestiegen.

Ein Vorteil: Bei der Deutschen Telekom arbeiten viele erfahrene Mitarbeiter mit großem Know-how.



a) inkl. > 65 Jahre  
 b) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Cronon AG, Strato AG, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG

Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#).

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Durch die Angabe ist der GRI-Indikator G4-LA12 (Zusammensetzung der leitenden Organe und der gesamten Belegschaft) teilweise sowie die EFFAS-Kennzahl S03-01 (Altersverteilung der Belegschaft) vollständig abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

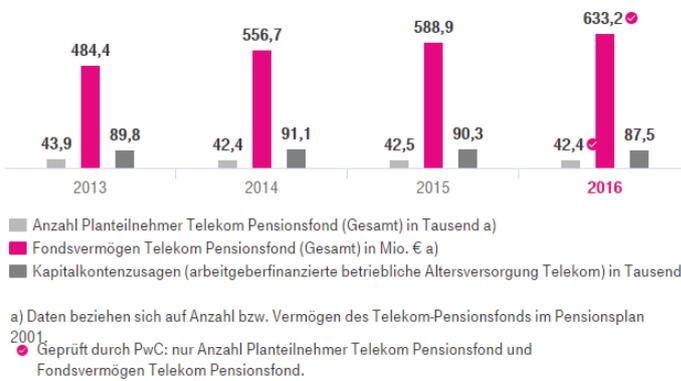
**BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE**

Der Anstieg im Fondsvermögen ist (wie bereits in den Vorjahren) durch die Beitragszahlungen der zunehmenden Anzahl von Planteilnehmern begründet. Da sich die überwiegende Mehrheit der Planteilnehmer des Pensionsplans 2001 noch im aktiven Zeitraum, das heißt in der Phase des Aufbaus ihrer Altersversorgung befindet, wird der Anstieg auch in den nächsten Jahren anhalten.

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 Unter-

nehmen, 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.

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



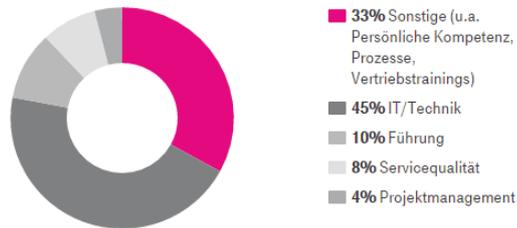
**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Durch die Angabe wird der GRI-Indikator G4-EC3 (Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen) vollständig abgedeckt.

# AUS- & WEITERBILDUNG

## WEITERBILDUNG TELEKOM TRAINING IN DEUTSCHLAND

Die Deutsche Telekom bietet ihren Mitarbeitern eine ganze Reihe von Weiterbildungsmaßnahmen, mit denen sie ihre Kompetenzen weiterentwickeln und auffrischen können.



Seminare: **28 819**  
Teilnehmer: **245 804** (jeder MA 0 zwei Teilnahmen)  
Teilnehmertage: **378 058**  
Ø Anzahl Qualifizierungstage je Teilnehmer: **1,5**; je Mitarbeiter: **3,6**  
Anzahl durchgeführter webbasierter Trainings (Content Usages auf interner E-Learning-Plattform): **706 591**

Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#) und im HR Factbook ab Mitte Mai. Die Konzerndaten werden ab dem Berichtsjahr 2017 zur Verfügung stehen.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe decken wir die GRI-Indikatoren **G4-LA9 (Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter)** und **G4-LA10 (Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen)** sowie die EFFAS-Kennzahl **S02-02 (Aufwendungen für Weiterbildung pro Mitarbeiter)** vollständig ab. Weiterhin entsprechen wir durch die Angabe dem Kriterium 16 (Weiterbildung und Beschäftigungsfähigkeit) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

## INTERNATIONALE ENTWICKLUNGS- UND FÜHRUNGSKRÄFTE-PROGRAMME

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

Die Anzahl der Teilnehmer im Talent Space ging 2016 zurück, ebenso wie die Teilnehmerzahl des Führungskräfte-Entwicklungs-Programms (deutschsprachig) und des Leadership Development Programs (englischsprachig).

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook ab Mitte Mai.

		2013	2014	2015	2016
Teilnehmer Trainee-Programm Start up! <sup>a)</sup>	gesamt	31	30	31	18
Teilnehmer Trainee-Programm Start up! <sup>a)</sup>	davon Frauen	35%	36%	45%	28%
Teilnehmer Talent Space <sup>b)</sup>	gesamt		161	300	253
Teilnehmer Talent Space <sup>b)</sup>	davon Frauen		29%	32%	35%
Teilnehmer FEP <sup>c)</sup> / LDP <sup>d)</sup>	gesamt	491	487	473	359
Teilnehmer FEP <sup>c)</sup> / LDP <sup>d)</sup>	davon Frauen	37%	39%	40%	42%

<sup>a)</sup> Die Programmdauer beträgt 15-18 Monate. Gelistet sind die Neueinstellungen pro Jahr.

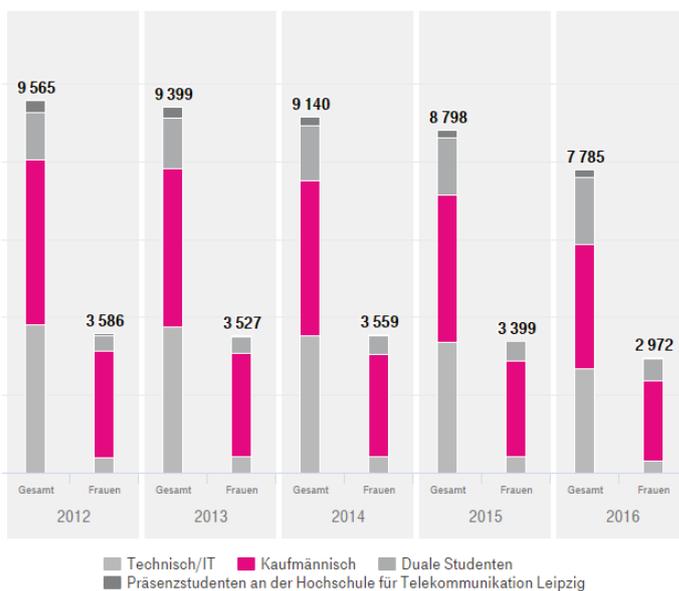
<sup>b)</sup> Konzernweites Programm für Top-Talents. Die Dauer beträgt 12 Monate (Start jeweils Juni). Ersetzt seit 2010 vorhandenes Vorgängerprogramm. Keine Vergleichbarkeit möglich

<sup>c)</sup> Führungskräfte-Entwicklungs-Programm

<sup>d)</sup> Leadership Development Program

## AUSZUBILDENDE UND BERUFSFELDER KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Auch 2016 starteten rund 20 junge Menschen in eine Ausbildung oder ein duales Studium in Teilzeit. Für viele von ihnen ist das die einzige Chance, Ausbildung und Berufseinstieg mit dem herausfordernden Familienleben zu vereinbaren. 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.



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

Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#).

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe decken wir den GRI-Indikator G4-LA9 (Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter) teilweise ab. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

# MITARBEITERGESUNDHEIT

## GESUNDHEITSQUOTE

Die Gesundheitsquote der Telekom in Deutschland blieb im Jahresverlauf mit rund 94 Prozent auf hohem Niveau konstant.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Deutschland	93,5	93,6	93,4	93,8	93,3	93,1
Europa	97,7	97,5	96,8	96,9	96,7	97,0
Systemgeschäft	96,3	96,3	96,3	96,4	96,5	96,5
Group Headquarters and Group Services	94,4	94,5	93,4	93,8	93,3	92,8
Konzern national	94,1	94,2	93,9	94,4	94,0	93,8

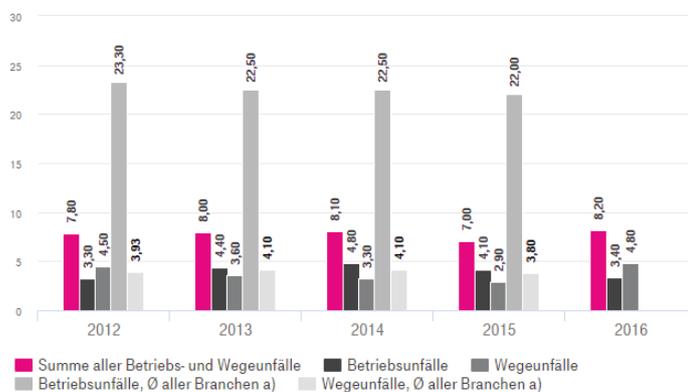
Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#).

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

In Verbindung mit der Angabe der Arbeitsunfälle deckt die Angabe zur Gesundheitsquote den GRI-Indikator G4-LA6 (Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit) teilweise ab. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

## ARBEITSUNFÄLLE IN DEUTSCHLAND

Die Häufigkeit der Betriebs- und Wegeunfälle hat sich gegenüber 2015 leicht erhöht.



a) In den bisher veröffentlichten Statistiken sind die Unfälle aus dem Jahr 2016 noch nicht erfasst.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook ab Ende Mai.

# MITARBEITERZAHLEN & TEILZEIT

## ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHLEN WELTWEIT

Der Personalbestand des Konzerns sank im Vergleich zum Jahr 2015 um 3,1 Prozent. Dabei ging die Zahl der Mitarbeiter in allen Segmenten zurück. Ausnahme ist das Segment USA, in dem die Zahl der Beschäftigten leicht um 1,3 Prozent stieg. Hier wurde sowohl im Einzelhandel und Kundenservice als auch in der Verwaltung Personal aufgebaut.

In den Segmenten Europa und Systemgeschäft ging der Mitarbeiterbestand aufgrund von Effizienzsteigerungen und Personalumbaumaßnahmen zurück. Im Segment Group Headquarters & Group Services sank die Beschäftigtenzahl im Vergleich zum Vorjahr um 11,8 Prozent.

	2011 <sup>a)</sup>	2012	2013	2014	2015	2016
Deutschland	69 574	67 497	66 725	68 754	68 638	66 142
USA	32 868	30 288	37 071	39 683	44 229	44 820
Europa	58 794	57 937	53 265	51 982	49 638	48 883
Systemgeschäft	52 170	52 106	49 540	47 762	45 990	43 724
Group Headquarters & Group Services	21 726	21 858	21 995	19 631	16 747	14 772
Konzern (gesamt)	235 132	229 686	228 596	227 811	225 243	218 341

<sup>a)</sup> Abweichungen gegenüber dem bisherigen Reporting entstehen durch Rückrechnungen (Restatements). Diese Restatements resultieren aus organisatorischen Veränderungen im Konzern.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook ab Ende Mai.

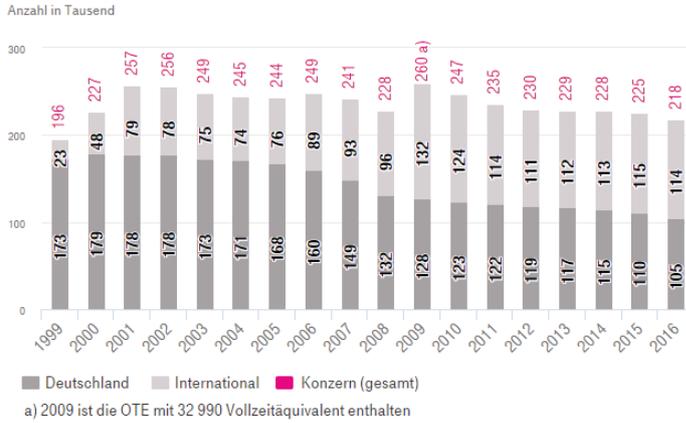
### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

In Verbindung mit den weiteren Angaben zu den Mitarbeiterzahlen deckt die Angabe zur weltweiten Entwicklung der Mitarbeiterzahlen den **GRH-Indikator G4-LA1 (Mitarbeiterfluktuation)** vollständig ab. Weiterhin wird die EFFAS-Kennzahl S01-01 (ausscheidende Mitarbeiter) teilweise abgedeckt.

**BELEGSCHAFT DEUTSCHE TELEKOM 1999 BIS 2016**

Unsere Strategie, der führende Telekommunikationsanbieter in Europa zu sein, spiegelt sich auch in der Entwicklung der internationalen Mitarbeiterzahlen wider. Die Zahl der Beschäftigten an den Standorten im

Ausland ist im Vergleich zur Jahrtausendwende – mit Schwankungen – deutlich gestiegen. Während im Jahr 1998 noch 91,4 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland beschäftigt waren, hat sich seit 2009 der Anteil bei rund 50 Prozent eingependelt. Im Jahr 2016 lag er bei 48 Prozent.



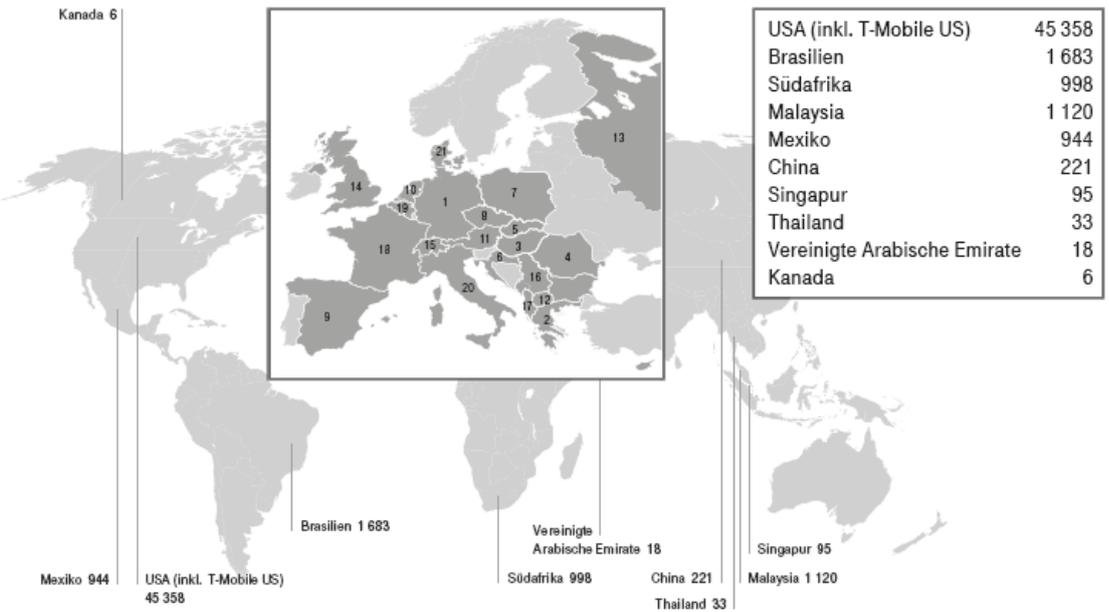
Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook ab Ende Mai.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

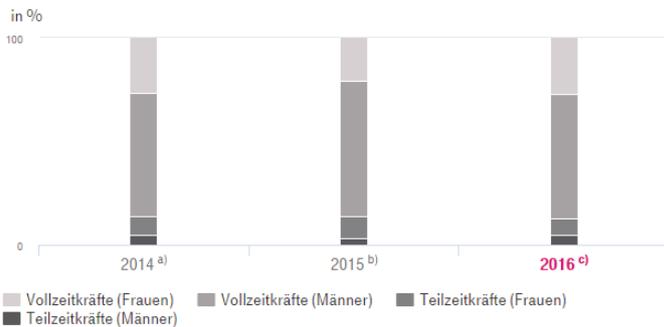
Die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

**BESCHÄFTIGTE NACH LÄNDERN**

- 1 Deutschland 104 662
- 2 Griechenland 12 674
- 3 Ungarn 12 272
- 4 Rumänien 7 681
- 5 Slowakei 7 623
- 6 Kroatien 4 427
- 7 Polen 4 165
- 8 Tschechien 3 312
- 9 Spanien 2 568
- 10 Niederlande 1 745
- 11 Österreich 1 903
- 12 Mazedonien 1 019
- 13 Russland 1 167
- 14 Großbritannien 637
- 15 Schweiz 612
- 16 Montenegro 534
- 17 Albanien 416
- 18 Frankreich 229
- 19 Belgien 144
- 20 Italien 28
- 21 Dänemark 48



## MITARBEITER IN TEILZEIT DEUTSCHE TELEKOM KONZERN



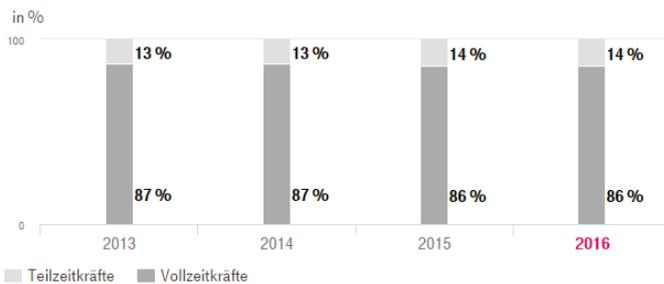
a): Enthält keine Daten für Magyar Telekom, OTE International Investments Limited, C&B und Scout24 International 2014.  
 b): Enthält keine Daten für Deutsche Telekom North America, Deutsche Telekom International Finance B.V., C&B International, DeTeFleet, ICSS- und GTS-Companies.  
 c): Enthält keine Daten für emetriq GmbH, DT Capital Partners Management GmbH, Deutsche Telekom International Finance B.V., OTE Plc., GTS Central European Holdings B.V., GTS Telecom S.R.L., Satellic NV, C&B International Limited, C&B Services India Private Limited und ICSS-Companies

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit dieser Angabe decken wir Anforderungen des Indikators G4-10 (Gesamtgesellschaft) teilweise ab.

## MITARBEITER IN TEILZEIT KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit belief sich 2016 auf etwa 14 Prozent und ist damit auf einem konstanten Niveau.



Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#) und im HR Factbook ab Mitte Mai.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit dieser Angabe decken wir Anforderungen des GRI Indikators G4-10 (Gesamtbelegschaft) teilweise ab. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für die Kriterien 14 (Arbeitnehmerrechte) und 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 3 (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen) und 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).

# FLUKTUATION & WORKFORCE MANAGEMENT

## FLUKTUATIONSQUOTE

Die Fluktuationsquote in Deutschland hat sich nach einer kontinuierlichen Verringerung seit 2012 erstmalig wieder erhöht. 2016 lag sie bei 1,37%. International hat sie sich gegenüber 2015 um mehr als einen Prozentpunkt reduziert. Auf Konzernebene hat sie sich durch die Steigerung in Deutschland auch leicht erhöht und lag 2016 bei 4,01%.

in %	2014	2015	2016
Deutschland	1,42	1,28	1,37
International <sup>a)</sup>	8,57	9,25	8,14
Konzern (gesamt) <sup>a)</sup>	4,21	4,39	4,01

<sup>a)</sup> ohne USA

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook ab Mitte Mai.

Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

In Verbindung mit den weiteren Angaben zu den Mitarbeiterzahlen deckt die Angabe zum Anteil von Beamten an der Konzernbelegschaft den GRI-Indikator G4-LA1 (Mitarbeiterfluktuation) vollständig ab.

# PERSONALUMBAU

## ANTEIL BEAMTE KONZERNBELEGSCHAFT

Die Zahl der Beamten war auch im Jahr 2016 weiter rückläufig. Die Gründe dafür: Seit der Privatisierung stellt die Deutsche Telekom keine Beamten mehr ein. Zu den natürlichen Altersabgängen kommen die Inanspruchnahme des vorzeitigen Ruhestands und Versetzungen in andere Behörden. Dadurch ist der Anteil der Beamten an der Belegschaft von kontinuierlich gesunken.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Aktive Beamte	23 516	21 958	20 523	19 881	18 483	15 999
In sich beurlaubte Beamte (ISB) <sup>3)</sup>	1 537	1 430	1 412	1 340	1 220	889
Beamte in Beteiligungsgesellschaften (BTG)	15 774	14 836	14 179	13 260	12 292	10 827
<b>Summe Beamte</b>	<b>40 828</b>	<b>38 224</b>	<b>36 114</b>	<b>34 482</b>	<b>31 995</b>	<b>27 716</b>
Arbeitnehmer Deutschland	80 736	80 616	80 529	80 267	78 360	76 946
<b>Summe Beschäftigte Deutschland</b>	<b>121 564</b>	<b>118 840</b>	<b>116 643</b>	<b>114 749</b>	<b>110 354</b>	<b>104 662</b>
Beamtenanteil Deutschland (in %)	33,6	32,2	30,96	30,05	28,99	26,48

<sup>3)</sup> Beamte, deren Beamtenverhältnis ruht. Sie sind vorübergehend in ein Angestelltenverhältnis gewechselt.

Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#) und im HR Factbook ab Mitte Mai.

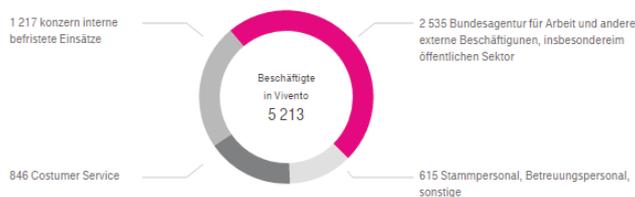
Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

In Verbindung mit den weiteren Angaben zu den Mitarbeiterzahlen deckt die Angabe zum Anteil von Beamten an der Konzernbelegschaft den GRI-Indikator G4-LA1 (Mitarbeiterfluktuation) vollständig ab.

### MITARBEITER „VIVENTO“

Der Personaldienstleister Telekom Placement Services hat den Konzern bei seinem Personalumbau auch im Jahr 2016 unterstützt. Seit ihrem Bestehen eröffnete Telekom Placement Services über 48.000 Beschäftigten neue berufliche Perspektiven – vor allem im öffentlichen Sektor, wie z.B. im vergangenen Jahr verstärkt beim BAMF, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Hierhin sind im Berichtsjahr 400 Beamtinnen und Beamte entsendet worden, um Unterstützung in der Flüchtlingshilfe zu leisten, etwa bei der Bearbeitung der Asylanträge. Damit sind mittlerweile bundesweit an mehr als jedem zweiten Standort des BAMF auch Mitarbeiter der Telekom im Einsatz.

Zudem konnten auch im Jahr 2016 Mitarbeitern in Einheiten mit Personalüberhängen konzerninterne Beschäftigungsmöglichkeiten unterbreitet werden. Allein im Berichtsjahr wurden bis 31.12.2016 über 1.200 Mitarbeiter konzernintern beschäftigt.



Anzahl der Mitarbeiter, die über Vivento dauerhaft in den öffentlichen Sektor versetzt wurden: **359**  
Zugänge Mitarbeiter zu Vivento seit Gründung: **51**  
Vivento verlassen seit Gründung: **53496**  
a) Berechnung aller Angaben erfolgt auf Basis genauer Detailangaben. Evtl. auftretende Summendifferenzen sind Rundungsdifferenzen.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

In Verbindung mit den weiteren Angaben zu den Mitarbeiterzahlen deckt die Angabe zur Zahl der Mitarbeiter bei Vivento den GRI-Indikator G4-LA1 (Mitarbeiterfluktuation) vollständig ab.

## INSTRUMENTE ZUM SOZIALVERTRÄGLICHEN PERSONALABBAU KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

2015 haben wir unsere Anstrengungen für einen sozialverträglichen Personalumbau fortgesetzt. Dabei nutzten wir weltweit bewährte Instrumente zum freiwilligen Auscheiden aus dem Unternehmen. Erstmals berichten wir dieses Jahre Werte für den Konzern.

	2012 <sup>a)</sup>	2013	2014	2015	2016
Vorruhestand Beamte	2 266	1 618	927	1 235	3 868
(davon in Deutschland)	2 266	1 618	927	1 219	3 849
Vorruhestand Arbeitnehmer	253	30	41	29	47
(davon in Deutschland)	3	27	27	29	47
Abfindungen	2 847	3 618	3 738	4 436	3 903
(davon in Deutschland)	955	1 316	826	1 448	726
Altersteilzeit (Beginn Ruhephase)	1 418	711	332	1 345	1 393
(davon in Deutschland)	1 417	711	332	1 345	1 393
Weitere sozialverträgliche Instrumente	1 921	2 490	618	136	119
(davon in Deutschland)	120	241	471	11	<6
Versetzung zu Behörden (final) <sup>b)</sup>				711	409
(davon in Deutschland)				711	409

<sup>a)</sup> Seit 2012 weltweite Erhebung.

<sup>b)</sup> Dauerhafte Versetzungen; die Beamten haben kein Rückkehrrecht zum Telekom Konzern - 2015 als Cluster etabliert.

Weiterführende Informationen finden Sie [hier](#) und im HR Factbook ab Mitte Mai.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Kennzahl ist relevant für die Kriterien 6 (Regeln und Prozesse) und 14 (Arbeitnehmerrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

# IDEENMANAGEMENT

## GENIAL@TELEKOM. IDEENMANAGEMENT

Durch die Einreichung ihrer Ideen haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, ihren Arbeitsplatz aktiv mitzugestalten. 168,5 Millionen Euro geringere Kosten trugen im Jahr 2016 zur Wettbewerbsfähigkeit der Deutschen Telekom bei. Zudem stellt sich der Konzern durch das Engagement seiner Beschäftigten innovativer und zukunftsfähiger auf. Ansporn für die Ideengeber: Erfolgreiche Verbesserungsvorschläge würdigt die Telekom mit einer attraktiven Prämie. Hervorzuheben ist eine 2016 eingereichte Mitarbeiteridee, die eine Reduzierung der Auswechselquote von Masten von 14 Prozent auf 10 Prozent bewirkt hat. Damit leistet diese Idee einen bedeutenden Beitrag zur Schonung von Ressourcen und Kosten.

Die Ideen der Telekom Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden auch extern ausgezeichnet: Zum Beispiel gewann eine Mitarbeiteridee den „DeutschenIdeenPreis 2016“ des Deutschen Instituts für Betriebswirtschaft.

	2012	2013	2014	2015	2016
Ideen eingereicht	13 043	12 146	13 231	13 728	10 125
Einsparungen in Mio. €	104	83	107	147	169

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch das Ideenmanagement genial@telekom wird die Beteiligung der Mitarbeiter gefördert, die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

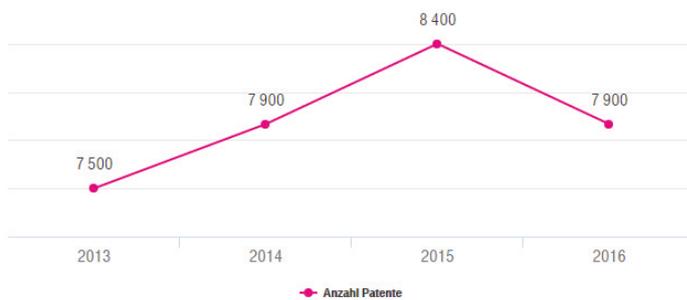
## BESTAND AN SCHUTZRECHTEN

Im Berichtszeitraum wurden 275 Patente angemeldet. Der Bestand an Schutzrechten lag Ende 2016 bei ca. 7.900 und damit unter dem Vorjahreswertes. Gezielt managen wir diese Schutzrechte unter Kosten-Nutzen-Aspekten. Der Bestand wird regelmäßig überprüft und um nicht mehr relevante Schutzrechte bereinigt.

Die Bedeutung von Patenten in der Telekommunikationsbranche wächst beständig. Akteure und Aktionsfelder ändern sich und beeinflussen unsere IPR-Agenda (IPR – Intellectual Property Rights; Rechte am geistigen Eigentum). Dabei gilt es einerseits, die Handlungsfreiheit unseres Konzerns zu erhalten. Andererseits wollen wir neben eigener Forschung und Entwicklung durch Kooperationen und Partnerschaften den Weg zu „Open Innovation“ öffnen. Dafür sind Schutzrechte –

national wie international – außerordentlich bedeutend. Wir widmen uns intensiv der Generierung eigener Rechte. Zu den Gesamtschutzrechten zählen Erfindungen, Patentanmeldungen, Patente, Gebrauchsmuster und Geschmacksmuster.

Intensive Entwicklung und Bereinigung des IPR-Portfolios sichert die Werthaltigkeit des Bestands sowie den strategischen Fit mit den Stoßrichtungen unseres Konzerns. Ergänzend dazu trägt die professionelle Handhabung von patentjuristischen Aufgaben zur Stabilität unserer IPR-Assets bei. Wir sind darüber hinaus in wichtigen Standardisierungsgremien der Branche tätig. Beim Management von Schutzrechten berücksichtigen wir Kosten-Nutzen-Aspekte durch selektive Anmeldung und stringentes Abmelden.



### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe werden die EFFAS-Kennzahlen V04-05 (Anzahl der während der letzten 12 Monate angemeldeten Patente) und V04-06 (prozentualer Anteil der in den letzten 12 Monaten angemeldeten Patente am Gesamtbestand von Patenten) teilweise abgedeckt.

# IMPRESSUM

**Adresse:**

Deutsche Telekom AG  
Friedrich-Ebert-Allee 140  
53113 Bonn  
Amtsgericht Bonn HRB 6794,  
Sitz der Gesellschaft Bonn  
USt-IdNr. DE 123475223  
E-Mail: info [at] telekom.de

Administrative Anfragen: impressum [at] telekom.de  
Telefon: 0228/ 181-0

**Kontakt:**

Bei Fragen zum Unternehmen oder zu Produkten und Dienstleistungen unserer Geschäftsbereiche, nutzen Sie bitte unsere Kontaktformulare.

**Vertretungsberechtigt:**

Timotheus Höttges  
Reinhard Clemens  
Niek Jan van Damme  
Thomas Dannenfeldt  
Srini Gopalan  
Dr. Christian P. Illek  
Dr. Thomas Kremer  
Claudia Nemat

**Aufsichtsbehörde:**

Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post  
und Eisenbahnen  
Tulpenfeld 4, 53113 Bonn

**Verantwortlich:**

Deutsche Telekom AG  
Birgit Klesper  
Senior Vice President Group & Corporate Responsibility  
Friedrich-Ebert-Allee 140  
53113 Bonn

Weitere Informationen zum CR-Engagement der Telekom erhalten Sie unter:

[www.telekom.com/verantwortung](http://www.telekom.com/verantwortung)

sowie unter:

<http://www.geschaeftsbericht.telekom.com>

**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 2016 liegt in deutscher und in englischer Sprache vor.  
Im Zweifelsfall ist die deutsche Version maßgeblich.

# HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Die Deutsche Telekom AG übernimmt keine Garantie dafür, dass die auf dieser Website bereitgestellten Informationen vollständig, richtig und in jedem Fall aktuell sind. Dies gilt auch für alle Webseiten, auf die durch einen Link verwiesen wird. Die Deutsche Telekom AG ist für den Inhalt einer Seite, die mit einem solchen Link erreicht wird, nicht verantwortlich. Die Deutsche Telekom AG behält sich das Recht vor, ohne vorherige Ankündigung Änderungen oder Ergänzungen der bereitgestellten Informationen vorzunehmen oder diese zu entfernen.

Die Informationen auf dieser Website stellen weder ein Verkaufsangebot dar noch werben sie für den Kauf von Wertpapieren und sollten nicht Grundlage für eine Anlageentscheidung sein. Auf keinen Fall haftet die Deutsche Telekom für Schäden, die durch fehlende Nutzungsmöglichkeiten oder Datenverluste im Zusammenhang mit der Nutzung von Dokumenten oder Informationen bzw. der Erbringung von Dienstleistungen entstehen, die auf dieser Website zugänglich sind.

Abgesehen von vergangenheitsbezogenen Angaben sind die auf dieser Website einzusehenden Unterlagen und Dokumente so genannte „Forward-Looking Statements“ (Aussagen auf der Grundlage von Erwartungen). Diese Aussagen sind abhängig von Risiken und Unsicherheiten sowie sonstigen Faktoren, auf die die Deutsche Telekom AG vielfach keinen Einfluss hat und die zu erheblichen Abweichungen der tatsächlichen Ergebnisse von diesen Aussagen führen können. Diese Risiken und Unsicherheiten sowie sonstigen Faktoren sind in den Finanzberichten, die auf der Website der Deutschen Telekom zur Verfügung stehen, ausführlich beschrieben. Dem Besucher dieser Website wird empfohlen, diese auf Erwartungen beruhenden Aussagen nicht überzubewerten. Die Deutsche Telekom hat weder die Absicht noch eine Verpflichtung, derartige Aussagen zu revidieren oder zu aktualisieren, sei es infolge neuer Erkenntnisse, künftiger Ereignisse oder sonstiger Einflussfaktoren.

# **CORPORATE RESPONSIBILITY BERICHT 2016**

**GRI-INDEX**

**GLOBAL COMPACT  
FORTSCHRITTSBERICHT**



**ERLEBEN, WAS VERBINDET.**

# 1. ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Indikator    Verweis    Geprüft    Indikator    Verweis    Geprüft

## STRATEGIE UND ANALYSE

### G4-1 Vorstandserklärung

- Strategie & Management > Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

### G4-2 Auswirkungen, Risiken und Chancen

- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement

## ORGANISATIONSPROFIL

### G4-3 Name der Organisation

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit

### G4-4 Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit

### G4-5 Hauptsitz

- Impressum

### G4-6 Länder der Geschäftstätigkeit

- [www.telekom.com/weltweit](http://www.telekom.com/weltweit)

### G4-7 Eigentumsstruktur und rechtliche Form

- Konzernprofil

### G4-8 Bediente Märkte

- [www.telekom.com/weltweit](http://www.telekom.com/weltweit)
- Geschäftsbericht 2016
- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit

### G4-9 Größe der Organisation

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit
- Geschäftsbericht 2016: Die Deutsche Telekom auf einen Blick

### G4-10 Gesamtbelegschaft

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit

Die Unterscheidung der Beschäftigten nach Arbeitsvertrag liegt noch nicht vor, wird aber für die Zukunft anvisiert. Eine Aufgliederung der Gesamtbelegschaft nach Angestellten und weisungsgebundenem Personal wurde nicht vorgenommen. Der Aufwand für die Erhebung wäre in Bezug zur Aussagekraft unverhältnismäßig hoch.

### G4-11 Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen

Im Jahr 2016 waren 59 Prozent aller Mitarbeiter weltweit und 69 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland von Kollektivvereinbarungen erfasst.

### G4-12 Lieferkette

- Lieferanten > Lieferantenmanagement

### G4-13 Wesentliche Änderungen hinsichtlich Größe, Struktur und Eigentumsverhältnissen

In unserer Lieferkette mit über 30 000 Lieferanten werden nicht alle Veränderungen, zum Beispiel Standortwechsel von Lieferanten, zentral erfasst. Im Berichtszeitraum wurde keine unserer Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten aufgrund von Verstößen gegen unsere Nachhaltigkeitsanforderungen beendet.

### G4-14 Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips

Ansätze für präventives Handeln bieten bei der Telekom das Risikomanagement, das Compliance-Management und die ESG KPI.

- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > CR-Strategie > ESG Key Performance Indikatoren

### G4-15 Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen

- Über diesen Bericht > Global Compact Fortschrittsbericht
- Über diesen Bericht > Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Werte und Leitlinien > Bekenntnis zum Leitbild der deutschen Wirtschaft
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Stakeholder-Einbeziehung > Übersicht Mitgliedschaften & Kooperationen
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf

Indikator      Verweis      Geprüft

**G4-16 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessenvertretungen**

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Stakeholder-Einbeziehung > Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen

Eine Aufschlüsselung der Mitgliedschaften und Kooperationen nach strategischen Beteiligungen ist aus Gründen der Vertraulichkeit nicht möglich. Für die Mitarbeit in Gremien und Verbänden gelten unsere Grundsätze der politischen Interessensvertretung.

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung

**ERMITTELTE WESENTLICHE ASPEKTE UND GRENZEN**

**G4-17 Unternehmensstruktur**

- [www.telekom.com/weltweit](http://www.telekom.com/weltweit)

**G4-18 Bestimmung der Berichtsinhalte** ✓

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse
- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Wesentlichkeitsprozess weiter verstetigt

**G4-19 Wesentliche Aspekte** ✓

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse
- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Wesentliche Themen den GRI-Aspekten zugeordnet

**G4-20 Wesentliche Aspekte innerhalb der Organisation**

**Auswirkungen der wesentlichen Themen entlang der Wertschöpfungskette**

Mit unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die für die Telekom relevanten Themen ermittelt. Die folgende Darstellung stellt vereinfacht dar, wo deren ökologischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen stattfinden – im Konzern oder in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette.

#	Wesentliche Themen	Auswirkungen				
		Rohstoffgewinnung	Fertigung	Prozesse in der Telekom	Nutzung Dienste & Produkte	Entsorgung & Wiederverwertung*
1	Datensicherheit			++	++	
2	Datenschutz			++	++	
3	Cybersicherheit			++	++	

4	ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie		++	++	++	++
5	Mitarbeiterbindung			++		
6	Service-Qualität			++	++	
7	ICT und Sicherheit von Kindern				++	
8	Talentakquise, Mitarbeiterbindung, Entwicklung und Personalabbau			++		
9	Transparenz und Reporting	++	++	++	++	++
10	Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels	++	++	++	++	++
11	Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen				++	
12	Netzausbau			++	++	
13	Ethische Geschäftspraktiken und Compliance	++	++	++	++	++
14	Einbeziehung der Stakeholder	++	++	++	++	++
15	Arbeitsstandards in der Lieferkette	++	++	++		++
16	Nachhaltiges Produktdesign	++	++	++	++	++
17	Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter	++	++	++		
18	Vielfalt und Antidiskriminierung	++	++	++	++	

Indikator Verweis Geprüft

**G4-21 Wesentliche Aspekte außerhalb der Organisation**

**Auswirkungen der wesentlichen Themen entlang der Wertschöpfungskette**

Mit unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die für die Telekom relevanten Themen ermittelt. Die folgende Darstellung stellt vereinfacht dar, wo deren ökologischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen stattfinden – im Konzern oder in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette.

#	Wesentliche Themen	Auswirkungen				
		Rohstoffgewinnung	Fertigung	Prozesse in der Telekom	Nutzung Dienste & Produkte	Entsorgung & Wiederverwertung*
1	Datensicherheit			++	++	
2	Datenschutz			++	++	
3	Cybersicherheit			++	++	
4	Service-Qualität			++	++	
5	ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie		++	++	++	++
6	Mitarbeiterbindung			++		
7	Talentakquise, Mitarbeiterbindung, Entwicklung und Personalabbau			++		
8	Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels	++	++	++	++	++
9	ICT und Sicherheit von Kindern				++	
10	Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen				++	
11	Transparenz und Reporting	++	++	++	++	++
12	Netzausbau			++	++	

Indikator Verweis Geprüft

13	Ethische Geschäftspraktiken und Compliance	++	++	++	++	++
14	Arbeitsstandards in der Lieferkette	++	++	++		++
15	Einbeziehung der Stakeholder	++	++	++	++	++
16	Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter	++	++	++		
17	Nachhaltiges Produktdesign	++	++	++	++	++
18	Vielfalt und Antidiskriminierung	++	++	++	++	

**G4-22 Erläuterung neuer Darstellungen von Informationen**

Im Berichtszeitraum gab es keinen Anlass für neue Darstellungen von Informationen.

**G4-23 Erläuterung veränderter Berichtsparameter**

Im Vergleich zum CR-Bericht 2015 (Berichtszeitraum 01. März 2015 bis 29. Februar 2016) richtet sich der vorliegende CR-Bericht nach dem Kalenderjahr 2016. Demnach werden sämtliche relevanten Ereignisse und Aktivitäten vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2016 berichtet. Alle quantitativen Daten und Kennzahlen beziehen sich ebenfalls auf das Kalenderjahr 2016. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet.

**EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN**

**G4-24 Einbezogene Stakeholdergruppen**

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Wesentlichkeitsprozess weiter verstetigt
- Strategie & Management > Stakeholder-Management
- CR-Wissen: Einbeziehung unserer Stakeholder

**G4-25 Bestimmung der Stakeholdergruppen**

- Strategie & Management > Stakeholder-Management
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Stakeholder-Einbeziehung

**G4-26 Ansätze für Einbezug von Stakeholdern**

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Stakeholder-Einbeziehung > Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen
- CR-Wissen: Einbeziehung unserer Stakeholder

**G4-27 Fragen und Bedenken der Stakeholder**

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Rückmeldungen aus der Stakeholder-Umfrage

Indikator Verweis Geprüft

**BERICHTSPROFIL**

G4-28 Berichtszeitraum

> Über diesen Bericht

G4-29 Veröffentlichung des letzten Berichts

> Über diesen Bericht

G4-30 Berichtszyklus

> Über diesen Bericht

G4-31 Ansprechpartner

> Über diesen Bericht

G4-32 "In Übereinstimmung"-Option im GRI-Index

> Über diesen Bericht > GRI-Index

G4-33 Externe Prüfung des Berichts

> Über diesen Bericht > GRI-Index

**UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

G4-34 Struktur der Unternehmensführung

> Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

G4-35 Delegation von Verantwortung für Nachhaltigkeitsentwicklungen

> Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

G4-36 Zuständigkeiten für Nachhaltigkeitsentwicklungen

> Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

G4-40 Auswahlverfahren für höchstes Kontrollorgan und Komitee

Im Auswahlprozess werden alle Kompetenzen berücksichtigt, die für die Ausübung der Position erforderlich und dienlich sind. Die Anforderungen an eine Position werden anhand einer Skillliste definiert.

Der Auswahlprozess findet im Aufsichtsrat statt in dem die Interessen der Stake- und Shareholder vertreten sind.

**ETHIK UND INTEGRITÄT**

G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards

> Strategie & Management > Werte und Leitlinien

G4-57 Interne und externe Verfahren zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten

> Strategie & Management > Compliance > So stellen wir integriertes und rechtskonformes Verhalten sicher

Indikator Verweis Geprüft

G4-58 Verfahren zur Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares oder rechtswidriges Verhalten

> Strategie & Management > Compliance > So stellen wir integriertes und rechtskonformes Verhalten sicher

## 2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

### WIRTSCHAFTLICH

Indikator      Verweis      Geprüft

#### INDIREKTE WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

G4-DMA

➤ Kunden & Produkte > Infrastrukturausbau > So bauen wir unsere Infrastruktur aus

G4-EC7 Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen

➤ Kunden & Produkte > Infrastrukturausbau > Verantwortungsvoller Infrastrukturausbau

# 2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

## ÖKOLOGISCH

Indikator Verweis Geprüft

### ENERGIE

- G4-DMA** ✓
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > CO<sub>2</sub>-Emissionen > So schützen wir das Klima
  - Klima & Umwelt > Klimastrategie > Energieeffizienz > So betreiben wir energieeffiziente Netze
  - Klima & Umwelt > Klimastrategie > Energieeffizienz > So betreiben wir Gebäude energieeffizient
  - Klima & Umwelt > Klimastrategie > CO<sub>2</sub>-Emissionen > So setzen wir uns für eine klimaschonende Mobilität ein

- G4-EN3 Energieverbrauch innerhalb der Organisation** ✓
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Energie > Gesamt-Energieverbrauch

Der Energieverbrauch innerhalb der Organisation betrifft bei der Deutschen Telekom hauptsächlich den Eigenverbrauch von elektrischem Strom, Fernwärme, fossilen Brennstoffen und Kraftstoffen des Fuhrparks. Der Weiterverkauf von Energie ist mengenmäßig nicht wesentlich für die Telekom und in den Angaben zum Energie- und Kraftstoffverbrauch generell nicht enthalten.

- G4-EN5 Energieintensität** ✓
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Energie > ESG KPI „Energieverbrauch“

### EMISSIONEN

- G4-DMA** ✓
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > CO<sub>2</sub>-Emissionen > So schützen wir das Klima
  - Klima & Umwelt > Klimastrategie > CO<sub>2</sub>-Emissionen > Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette

- G4-EN15 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)** ✓
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > ESG KPI „CO<sub>2</sub>-Emissionen“
  - Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > CO<sub>2</sub>-Emissionen Gesamt (Scope 1 & 2 Emissionen)

- G4-EN16 Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)** ✓
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > ESG KPI „CO<sub>2</sub>-Emissionen“
  - Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > CO<sub>2</sub>-Emissionen Gesamt (Scope 1 & 2 Emissionen)

Indikator Verweis Geprüft

- G4-EN17 Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)** ✓
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Geschäftsreisen (Scope 3 Emissionen)

### PRODUKTE UND DIENSTLEITUNGEN

- G4-DMA** ✓
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > So entwickeln wir nachhaltige Produkte & Dienste

- G4-EN27 Umfang der Maßnahmen zur Verringerung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen**
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Maßnahmen zur Handyrückgabe
  - Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Mieten statt Kaufen
  - Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen > ESG KPI „Handy-Rücknahme“ Deutsche Telekom Konzern (neu)
  - Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen > ESG KPI „Handy-Rücknahme“ Deutsche Telekom AG in Deutschland (neu)
  - Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Weitere ökologische Daten > Elektronische Kundenrechnungen

## 2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

### GESELLSCHAFTLICH: ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG

Indikator Verweis Geprüft  
**BESCHÄFTIGUNG**

#### G4-DMA

- Beschäftigte > Verantwortungsvoller und agiler Arbeitgeber > So nehmen wir unsere Verantwortung als Arbeitgeber wahr
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger

#### G4-LA1 Neueinstellung und Fluktuation

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit > Entwicklung der Mitarbeiterzahl weltweit
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Fluktuation & Workforce Management > Fluktuationsquote
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Personalumbau > Anteil Beamte Konzernbelegschaft
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Personalumbau > Mitarbeiter Vivento

Im Rahmen des jährlichen Strukturberichts werden die Eintritte in den Ruhestand – und damit eine wichtige Komponente der natürlichen Fluktuation – nicht erfasst. Eine Aufgliederung der natürlichen Fluktuation nach Geschlecht und Alter ist daher nicht möglich. Der Aufwand einer genaueren Datenerfassung steht in keinem angemessenen Verhältnis zum Nutzen.

#### ARBEITGEBER-ARBEITNEHMER-VERHÄLTNIS

#### G4-DMA

- Beschäftigte > Verantwortungsvoller und agiler Arbeitgeber

#### G4-LA4 Ankündigungsfristen für operative Veränderungen

Dieser Indikator ist auf die Telekom als weltweiter Konzern nicht anwendbar, da die Erhebung aller länderspezifischen Regelungen zu aufwendig und nicht im Verhältnis zum damit erzielten Nutzen steht. Bei wesentlichen betrieblichen Veränderungen werden die Betriebsratsgremien gemäß geltenden Rechtsnormen, wie zum Beispiel dem Betriebsverfassungsgesetz, informiert und entsprechend eingebunden. Daneben findet auch ein regelmäßiger Austausch mit Arbeitnehmervertretungen auf nationaler und europäischer Ebene statt.

#### ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

#### G4-DMA

- Beschäftigte > Gesundheit und Sicherheit > So sorgen wir für eine gesunde Belegschaft

Wenn Beschäftigte oder deren Familienangehörige in Not geraten, beispielsweise durch eine schwere Erkrankung, unterstützt sie die Telekom mit verschiedenen Programmen.

Indikator Verweis Geprüft  
Einige Beispiele:

- Individualberatung bei beruflichen und privaten Sorgen oder Konflikten durch psychosoziale Experten der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung unseres externen Dienstleisters B.A.D.
- Hilfe für einkommensschwache Familien: In Notsituationen wie etwa bei Naturkatastrophen bietet das Betreuungswerk von Post, Postbank und Telekom Unterstützung an.
- Deutsche Telekom Sozialfonds: Beschäftigte, die unverschuldet in eine wirtschaftliche Notlage geraten sind, aus der sie sich aus eigener Kraft nicht mehr befreien können, erhalten schnelle wirtschaftliche Hilfe. Ein Familienfond unterstützt insbesondere in Not geratene Familien.
- Tanztherapie für an Krebs erkrankte Frauen in Kooperation mit dem Erholungswerk Post Postbank Telekom e.V.
- Angebote in Kooperation mit dem Familien/Elternservice AWO: Beratung und Vermittlung bei der Pflege von Angehörigen und der Seniorenbetreuung, Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen, Teilnahme an Pflegeseminaren, Kindernotfallbetreuung, Beratung und Vermittlung bei der Kinderbetreuung.
- Um Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen, ermöglichen wir flexibles Arbeiten. Dazu stehen im Konzern verschiedene Modelle zur Gestaltung von Arbeitszeiten und -formen zur Verfügung. Sie ermöglichen Gleitzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Elternzeit, Pflegezeit/Familienpflegezeit und Urlaub ohne Entgelt.

#### G4-LA5 Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Im Gesundheits- und Sicherheitsmanagement bei der Telekom in Deutschland sind verschiedene Steuerungskreisebenen implementiert:

- Die erste Ebene bildet der „Zentrale Arbeitskreis Gesundheit“, bestehend aus Arbeitgebervertretern des Konzerns und der Gesellschaftern, Sozialpartnern, Fachexperten des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements sowie der Schwerbehindertenvertretung.
- Auf der zweiten Ebene sind „Arbeitskreise Gesundheit“ in den Tochtergesellschaften der Telekom in Deutschland etabliert.
- Die dritte Ebene bilden lokale Vor-Ort-Arbeitskreise, die das betriebliche Gesundheitsmanagement umsetzen; hiervon existieren mindestens 110.

In Deutschland sind 100 Prozent der Beschäftigten durch diese Ausschüsse repräsentiert. Die internationalen Landesgesellschaften verantworten ihr Gesundheits- und Sicherheitsmanagement autonom. Jedoch werden schrittweise alle Beschäftigten der Deutschen Telekom über ein zertifiziertes Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem angebunden, das konzerneinheitliche Standards sicherstellt. International sind bereits rund 77,5 Prozent der Beschäftigten durch dieses

Indikator Verweis Geprüft  
 Managementsystem eingebunden (Stand Ende 2016). Zusätzlich wurde 2016 das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in allen deutschen Konzerngesellschaften einer Auditierung unterzogen, um einen lückenlosen Nachweis der Zertifizierungen der zusammenarbeitenden Gesellschaften abzubilden. Sämtliche auditierten Bereiche erhielten das Zertifikat. Der Abdeckungsgrad in Deutschland stieg damit von 2 Prozent auf 62 Prozent.

**G4-LA6 Unfallarten und -häufigkeiten in der Organisation**

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Mitarbeitergesundheit > Gesundheitsquote
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Mitarbeitergesundheit > Arbeitsunfälle in Deutschland

**AUS- UND WEITERBILDUNG**

**G4-DMA**

- Beschäftigte > Ausbildung und Entwicklung > So investieren wir in Ausbildung und Entwicklung

**G4-LA9 Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie**

**Ausbildung (Konzern national - Deutschland)**

	Gesamtstunden 2016	Frauen	Männer
Azubis	10 911 200*	4 364 480*	6 546 720*
Dual Studierende	3 125 424*	1 062 644*	2 062 780*
Summe	14 036 624*	5 427 124*	8 609 500*

(\* Zur Berechnung der Zahlen wurden Durchschnittswerte verwendet.)

**Weiterbildung (Konzern national - Deutschland)**

2016 nahmen unsere Mitarbeiter im Durchschnitt 21,7 Stunden an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Grundsätzlich steht die Weiterbildung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (geschlechtsneutral, hierarchieübergreifend) gleichermaßen zur Verfügung, eine Differenzierung ist daher auf die Deutsche Telekom nicht anwendbar.

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung > Weiterbildung Telekom Training
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung > Auszubildende und Berufsfelder

**G4-LA10 Programme zum Kompetenzmanagement, Umgang mit Berufsausstieg und der Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit**

**Programme zu lebenslangem Lernen**

- Beschäftigte > Ausbildung und Entwicklung

**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 bietet Vivento, der Dienstleister für den Personalumbau der Telekom in Deutschland, unseren Beschäftigten neue, vielfältige Perspektiven auch

Indikator Verweis Geprüft  
 außerhalb der Deutschen Telekom. Beschäftigte erhalten dort Unterstützung und individuelle Beratung rund um alle Themen des beruflichen Wechsels: dazu gehören für Beamte passende Stellenangebote bei Bundesbehörden, Ländern oder Kommunen, die über das von Vivento betriebene Stellenportal [www.interamt.de](http://www.interamt.de) angeboten werden, aber auch Bewerbertrainings, notwendige Qualifizierungen sowie Informationen zu finanziellen Wechselanreizen und -angeboten des Konzerns.

Seitens des Betreuungswerks Post Telekom werden Seminare zum Thema „Vorbereitung auf den Ruhestand“ angeboten, an denen Beschäftigte der Deutschen Telekom teilnehmen können. Dort wird gemeinsam mit den Teilnehmern erarbeitet, wie diese die nachberufliche Zeit sinnvoll mit Inhalten und Aktivitäten ausfüllen und ihren Ruhestand langfristig genießen können.

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung > Weiterbildung Telekom Training

**G4-LA11 Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten**

Zur Beurteilung der Leistung und Karriere-Entwicklung unserer Beschäftigten setzen wir verschiedene Instrumente ein. „Compass“ wird für tarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beamte in Deutschland, das „Performance & Potential Review (PPR)“ für außertariflich Beschäftigte in Deutschland sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesgesellschaften angewendet. Darüber hinaus führten wir 2014 mit dem „Performance Dialog“ ein neues Instrument zur Leistungsbeurteilung für obere Führungskräfte ein.

Instrumente des Performance-Management und Mitarbeiterkategorie	Anzahl und Anteil der Beschäftigten, deren Leistung und Karriereentwicklung beurteilt wurde
Compass (tarifliche Beschäftigte in Deutschland)	ca. 77.000 Beschäftigte (81 Prozent der Zielgruppe)
Performance & Potential Review (außertarifliche Beschäftigte in Deutschland)	ca. 9 000 Beschäftigte (96 Prozent der Zielgruppe)
Performance & Potential Review (Beschäftigte in Landesgesellschaften)	21 000 Beschäftigte (Instrument ist in vielen Landesgesellschaften im Einsatz)
Performance Dialog (obere Führungskräfte konzernweit)	2 600 Beschäftigte (93 Prozent der Zielgruppe; Stand Juni 2016)

Die Instrumente des Performance-Managements beziehen sich immer auf ganze Mitarbeitergruppen und decken weibliche und männliche Beschäftigte damit gleichermaßen ab.

**VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT**

**G4-DMA**

- Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit > So machen wir uns für Vielfalt stark

Indikator      Verweis      Geprüft

**G4-LA12 Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren** ✓

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Diversity > Frauen im Konzern
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Diversity > Menschen mit Behinderung
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Demografie & Altersvorsorge > Altersstruktur

Die Deutsche Telekom ist ein internationales Unternehmen, das in Teilen seiner Landesgesellschaften lediglich mit einer Mehrheitsbeteiligung vertreten ist. Eine einheitliche Aufschlüsselung der Werte nach Mitarbeiterkategorie ist daher nicht möglich.

### GLEICHER LOHN FÜR FRAUEN UND MÄNNER

**G4-DMA** ✓

- Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit > So machen wir uns für Vielfalt stark

**G4-LA13 Verhältnis Grundvergütung von Frauen zu Männern**

Seit vielen Jahren vergleichen wir die Vergütung der weiblichen und männlichen Beschäftigten. Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Vergütung unserer Beschäftigten in Deutschland konnten nicht festgestellt werden. Die Zertifizierungen durch Logib-D und eg-check bestätigen, dass Frauen und Männer bei gleicher Arbeit das gleiche Entgelt erhalten. Eine Erhebung der Gehälter unserer männlichen und weiblichen Mitarbeiter an allen internationalen Standorten ist aufgrund der Datenverfügbarkeit, der Wettbewerbsrelevanz und des Aufwands nicht möglich.

### BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH DER ARBEITS- PRAKTIKEN

**G4-DMA** ✓

- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016

**G4-LA14 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden**

Derzeit kann der Prozentsatz neuer Lieferanten, die nach nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien (z.B. durch Selbstauskunft, EcoVadis-Plattform oder Social Audits) überprüft wurden, noch nicht angegeben werden. Nach der konzernweiten Implementierung des Lieferantenportals im Jahr 2017 können wir voraussichtlich 2018 eine genaue Angabe dazu machen. Grundvoraussetzung jeder Lieferantenbeziehung der Telekom ist die Präqualifizierung, die unter anderem 18 nachhaltigkeitsrelevante Fragen abdeckt.

**G4-LA15 Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen** ✓

- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016

# 2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

## GESELLSCHAFTLICH: MENSCHENRECHTE

Indikator      Verweis      Geprüft

### GLEICHBEHANDLUNG

#### G4-DMA

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

#### G4-HR2 Gesamtzahl der Schulungsstunden von Mitarbeitern zu Menschenrechtspolitik und -verletzungen

Es haben mehrere spezifische Schulungen, die sich ausschließlich mit Menschenrechten befasst haben, stattgefunden. Geschult wurden insbesondere die Mitarbeiter, die die strategische Verantwortung für das Thema Menschenrechte inne haben.

#### G4-HR3 Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

- Strategie & Management > Menschenrechte > Eingegangene Hinweise bei Kontaktstelle für Menschenrechte

### VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

#### G4-DMA

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

#### G4-HR4 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird und ergriffene Maßnahmen

- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016

In unserem Konzern sind uns keine Vorfälle dieser Art bekannt. Die Deutsche Telekom erkennt das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen im Rahmen nationaler Regelungen und bestehender Vereinbarungen an. Diese Grundsätze sind als wesentlicher Teil der Sozialcharta für den gesamten Konzern bindend und jährlich von den Konzernunternehmen schriftlich zu bestätigen.

### BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTEN

#### G4-DMA



- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016

Indikator      Verweis      Geprüft

#### G4-HR10 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden



Derzeit kann der Prozentsatz neuer Lieferanten, die nach nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien (z.B. durch Selbstauskunft, EcoVadis-Plattform oder Social Audits) überprüft wurden, noch nicht angegeben werden. Nach der konzernweiten Implementierung des Lieferantenportals im Jahr 2017 können wir voraussichtlich 2018 eine genaue Angabe dazu machen. Grundvoraussetzung jeder Lieferantenbeziehung der Telekom ist die Präqualifizierung, die unter anderem 18 nachhaltigkeitsrelevante Fragen abdeckt.

- Kennzahlen > Ökonomische Kennzahlen > Lieferanten > ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“
- Kennzahlen > Ökonomische Kennzahlen > Lieferanten > Lieferantenbeziehungen

#### G4-HR11 Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen



- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016

## 2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

### GESELLSCHAFTLICH: GESELLSCHAFT

Indikator	Verweis	Geprüft	Indikator	Verweis	Geprüft
<b>KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG</b>					
<b>G4-DMA</b>					
➤ Strategie & Management > Compliance > Managementansatz (Compliance)					
<b>G4-SO3 Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken</b>					
Im Rahmen der Risikoanalyse wurden folgende Korruptionsrisiken als am wahrscheinlichsten ermittelt:					
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Gewährung eines Vorteils an einen Angestellten oder Beauftragten eines Geschäftspartners im Hinblick auf eine konkrete künftige Geschäftsentscheidung, um dadurch eine unlautere Bevorzugung im Wettbewerb zu erreichen</li><li>2. Annahme eines Vorteils im Hinblick auf eine konkrete Geschäftsentscheidung</li><li>3. Mitarbeiter formuliert die Auswahlkriterien zugunsten eines Lieferanten/Beraters, sodass der Einkäufer keine Wahl mehr hat; Mitarbeiter beeinflusst eine Auktion/Ausschreibung zugunsten eines Anbieters und erhält im Gegenzug eine Zuwendung</li><li>4. Mitarbeiter/Einkäufer vereinbart bei der Vergabe von Dienstleistungen Konditionen zum Nachteil des Unternehmens; er erhält vom Auftragnehmer/Berater im Gegenzug Geld oder andere Vorteile</li><li>5. Beschäftigter vereinbart mit einem Lieferanten einen 10 Prozent höheren Rechnungsbetrag; der Lieferant erstattet die Hälfte des überhöhten Betrags an den Beschäftigten auf ein privates Konto zurück</li></ol>					
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 2016 umfasste 79 Gesellschaften und hatte damit eine Abdeckungsquote von über 97 Prozent (nach Mitarbeiterzahl).					
<b>G4-SO4 Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung</b>					
Im Jahr 2012/2013 fanden Präsenztrainings mit dem Schwerpunkt Antikorruption statt. Trainiert wurden alle Konzernvorstände und die erste Berichtsebene. Zusätzlich fanden risikospezifische Präsenztrainings in den Bereichen IT, Vertrieb, Einkauf, Services, Produktion, Technical Services, Marketing, Technik und Finanzen statt. Es wurden über 3 400 Mitarbeiter geschult. International wurden Mitglieder des Board-Managements und Angehörige von Risikogruppen trainiert (3 800 Teilnehmer). An einem E-Learning haben national knapp 16 000 Mitarbeiter teilgenommen. International wurde dieses E-Learning bei 26 Gesellschaften ausgerollt. 2014 fanden weitere themen- und risikospezifische					
Trainings statt. So wurden bei T-Systems International im Delivery-Bereich deutschlandweit in 72 Präsenztrainings 1 221 Mitarbeiter sowie international 1 120 Mitarbeiter ebenfalls in Präsenztrainings geschult.			Im Jahr 2015/2016 wurde eine Schulungskampagne im Rahmen der Zertifizierungsvorbereitung durchgeführt.		
<b>E-Learning-Schulungen in Deutschland</b>					
2015 und 2016 haben in Deutschland 17 480 Beschäftigte mit risikoreicher Tätigkeit (Vertrieb, Einkauf) und 18 302 weitere Beschäftigte das E-Learning Antikorruption absolviert; 17 818 Mitarbeiter haben ein Teilnehmerzertifikat für ein Compliance-E-Learning erworben; 40 560 Mitarbeiter haben an einem E-Quiz für Geschenke teilgenommen und 1 138 Mitarbeiter haben das E-Learning zu Beraterleistungen durchgeführt. 7 977 Beschäftigte führten das E-Learning Kartellrecht durch.					
<b>Präsenztrainings in Deutschland und international</b>					
2016 nahmen im Segment T-Systems circa 1 600 Mitarbeiter (Deutschland) und circa 3 000 Mitarbeiter (international) an einem Präsenztraining für Compliance und Antikorruption teil. Im Segment Europa wurden circa 1 000 Mitarbeiter, im Segment Deutschland circa 200 Mitarbeiter und in der GHS knapp zehn Mitarbeiter geschult. Konzernweite Implementierung der KonzernrichtlinieDie Deutsche Telekom hat eine „Konzernrichtlinie zur Vermeidung von Korruption und sonstigen Interessenkonflikten“ implementiert, in der unter anderem Verantwortlichkeiten und Organisationspflichten geregelt sind, aber auch mögliche Interessenkonflikte aufgezählt werden. Dazu wurde die „Konzernrichtlinie zur Annahme und Gewährung von Vorteilen“ implementiert, die klar regelt, welche Vorteile im Verhältnis zu Geschäftspartnern angenommen und gewährt werden dürfen. Beide Richtlinien wurden konzernweit ausgerollt sowie kommuniziert und dabei von den Geschäftsführungen der entsprechenden Gesellschaften beschlossen.					
<b>Information und Schulung von Geschäftspartnern</b>					
Die Geschäftspartner erkennen die Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) der Deutschen Telekom an, bevor sie eine Geschäftsbeziehung eingehen können. In den AEB ist eine Antikorruptionsklausel enthalten. Dazu werden im Rahmen der Lieferantenselbstauskunft Fragen zum Compliance-Management-System der Geschäftspartner gestellt. Die Deutsche Telekom bietet externen Geschäftspartnern und Lieferanten seit September 2014 Compliance-Schulungen an. Im Fokus stehen insbesondere kleine und mittelständische deutsche Geschäftspartner und Lieferanten. Mit Präsenztrainings und einer Online-Schulung unterstützt die Deutsche Telekom ihre Partner noch stärker, sich nach ethischen und rechtlichen Gesichtspunkten korrekt zu verhalten. In den Trainings werden konkrete Compliance-relevante Themen wie etwa Korruptionsprävention, Kartellrecht oder Nachhaltigkeit thematisiert und das Compliance-Management-System der Deutschen Telekom wird vorgestellt.					

Indikator      Verweis      Geprüft

#### G4-S05 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Die Deutsche Telekom verfolgt ein umfassendes Compliance-Management, um Korruption vorzubeugen und zu bekämpfen. Aufgedeckte Verfehlungen werden angemessen – bis hin zur außerordentlichen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses – sanktioniert. Bei der Gesamtzahl sanktionierter Korruptionsfälle handelt es sich um eine vertrauliche Information.

### COMPLIANCE

#### G4-DMA

➤ Strategie & Management > Compliance > So stellen wir integriertes und rechtskonformes Verhalten sicher

#### G4-S08 Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

➤ Strategie & Management > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

## 2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

### GESELLSCHAFTLICH: PRODUKTVERANTWORTUNG

Indikator      Verweis      Geprüft

#### KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT

G4-DMA ✓

- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Verbraucher- und Jugendschutz > So schützen wir Verbraucher und Jugend
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Cyber Security > So schützen wir unsere Infrastruktur
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Mobilfunk und Gesundheit (EMF) > So setzen wir uns einen sicheren Mobilfunk ein
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > So entwickeln wir nachhaltige Produkte & Dienste

G4-PR2 Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Produkt- oder Dienstleistungsaufgaben bezüglich Arbeitssicherheit

- Strategie & Management > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

#### KENNZEICHNUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN

G4-DMA ✓

- Kunden & Produkte > Servicequalität > So gewährleisten wir eine hohe Servicequalität

G4-PR5 Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit

- Kunden & Produkte > Servicequalität > Messbare Erfolge durch "K1 - Kunde zuerst"

#### SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE VON KUNDEN

G4-DMA ✓

- Strategie & Management > Datenschutz und Datensicherheit > So schaffen wir die internen Voraussetzungen für effektiven Datenschutz
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Verbraucher- und Jugendschutz > So schützen wir Verbraucher und Jugend
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Cyber Security > So schützen wir unsere Infrastruktur

G4-PR8 Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes

- Strategie & Management > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

# 3. WEITERE BERICHTETE ASPEKTE

## WIRTSCHAFTLICH

Indikator      Verweis      Geprüft

### WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

G4-DMA

➤ Konzernprofil

G4-EC1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

➤ Kennzahlen > Ökonomische Kennzahlen > Finanzielle Kennzahlen > Nettowertschöpfung

G4-EC3 Betriebliche Altersvorsorge

➤ Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Demografie & Altersvorsorge > Betriebliche Altersvorsorge

### BESCHAFFUNG

G4-DMA



- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- Lieferanten > Ressourcenknappheit und Rohstoffgewinnung > So unterstützen wir eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

G4-EC9 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten

Als ICT-Unternehmen ist die Telekom weltweit auf Zulieferer angewiesen. Daher gelten keine konzernweiten Richtlinien zur Bevorzugung örtlicher Zulieferer an Standorten.

# 3. WEITERE BERICHTETE ASPEKTE

## ÖKOLOGISCH

Indikator Verweis Geprüft

### ABWASSER UND ABFALL

#### G4-DMA

- > Klima & Umwelt > Nachhaltigkeitsbezug (Kreislaufwirtschaft)
- > Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft > So sparen wir Ressourcen und schützen die Umwelt
- > Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft > Nachhaltigkeitsbezug (Weitere Umweltthemen)
- > Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft > Abfallvermeidung und Recycling

#### G4-EN23 Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode

- > Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen > Abfallaufkommen

Die aus ihrer Geschäftstätigkeit heraus wesentlichen Abfälle adressiert die Telekom im konzernweiten Rahmen für das Abfallmanagement (bspw. für das Recycling von Kupfer). Weiterhin erfassen wir mit unserem ESG KPI „Handy-Rücknahme“ das Verhältnis zwischen in den Markt gebrachten und zurückgenommenen Mobiltelefonen (Handy-Rücknahme in Tsd./in Umlauf gebrachte mobile Endgeräte in Mio.). Eine ökologisch wünschenswerte, längere Verwendung der Geräte durch den Kunden wirkt sich damit positiv auf den Wert des KPI aus.

Eine darüber hinausgehende Datenerfassung der Entsorgungsmethode ist komplex und steht in keinem angemessenen Verhältnis zum damit gewonnenen Nutzen.

### BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE

#### G4-DMA



- > Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- > Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- > Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016

#### G4-EN32 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden

Derzeit kann der Prozentsatz neuer Lieferanten, die nach nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien (z.B. durch Selbstauskunft, EcoVadis-Plattform oder Social Audits) überprüft wurden, noch nicht angegeben werden. Nach der konzernweiten Implementierung des Lieferantenportals im Jahr 2017 können wir voraussichtlich 2018 eine genaue Angabe dazu machen. Grundvoraussetzung jeder Lieferantenbeziehung der Telekom ist die Präqualifizierung, die unter anderem 18 nachhaltigkeitsrelevante Fragen abdeckt.

Indikator Verweis Geprüft

#### G4-EN33 Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen



- > Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016

## 3. WEITERE BERICHTETE ASPEKTE

### GESELLSCHAFTLICH: ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG

Indikator      Verweis      Geprüft

#### BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH ARBEITSPRAKTIKEN

##### G4-DMA

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich über ein Funktionspostfach zur Employee Relations Policy zu Wort melden (erpolicy@telekom.de) und jederzeit das Beschwerdeportal „Tell Me“ nutzen, um sich – auch anonym – beispielsweise über schlechte Arbeitsbedingungen zu beschweren.

Auf die Employee Relations Policy sowie die Beschwerdepostfächer und das Hinweisgeberportal wird in allen Einheiten hingewiesen, meist im jeweils lokalen Intranet. Der Hinweis auf bestehende Beschwerdemöglichkeiten ist außerdem Bestandteil bei jeder Neueinstellung.

Für Hinweise und Fragen zu allgemeinen Menschenrechtsthemen bei der Telekom steht zusätzlich zu den oben genannten Beschwerdemechanismen ein spezielles Postfach (humanrights@telekom.de) zur Verfügung.

##### G4-LA16 Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden

- Strategie & Management > Menschenrechte > Eingegangene Hinweise bei Kontaktstelle für Menschenrechte

# 3. WEITERE BERICHTETE ASPEKTE

## GESELLSCHAFTLICH: MENSCHENRECHTE

Indikator Verweis Geprüft

### KINDERARBEIT

G4-DMA ✓

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger

G4-HR5 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen ✓

- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016

Bei unseren direkten Geschäftsstandorten sehen wir kein erhebliches Risiko von Kinderarbeit.

### ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT

G4-DMA ✓

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger

G4-HR6 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016
- CR-Wissen: Sozialcharta

Risiken bezüglich Zwangsarbeit begegnen wir durch Auditierung von ausgewählten strategischen und besonders risikobehafteten Lieferanten. Bei unseren direkten Geschäftsstandorten sehen wir kein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit.

### PRÜFUNG

G4-DMA

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

Indikator Verweis Geprüft

G4-HR9 Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrecht oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

### BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTSVERLETZUNGEN

G4-DMA

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Strategie & Management > Menschenrechte > Eingegangene Hinweise bei Kontaktstelle für Menschenrechte

G4-HR12 Anzahl der Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden

- Strategie & Management > Menschenrechte > Eingegangene Hinweise bei Kontaktstelle für Menschenrechte

# 3. WEITERE BERICHTETE ASPEKTE

## GESELLSCHAFTLICH: GESELLSCHAFT

Indikator      Verweis      Geprüft

### POLITIK

G4-DMA

➤ Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung

G4-SO6 Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem

Für die Telekom ist es ein zentrales Anliegen, dass sich ihre Beziehungen zu politischen Entscheidungsträgern durch Transparenz und Vertrauen auszeichnen. Hierzu gehört auch, dass wir die Arbeit politischer Parteien nicht mit Spenden unterstützen.

# GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT

## Prinzip 1: Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Datenschutz und Datensicherheit
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- CR-Wissen: Sozialcharta
- CR-Wissen: Vergütung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen Lieferantenkontrollen
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Mobilfunk und Gesundheit (EMF)
- Beschäftigte > Gesundheit und Sicherheit > Mitarbeitergesundheit
- Beschäftigte > Verantwortungsvoller und agiler Arbeitgeber > Zukunftsweisende Arbeitswelt
- Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Persönliche Daten schützen
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Konzernstrategie
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Konzernsteuerung

## Prinzip 2: Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Mobilfunk und Gesundheit (EMF)
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen
- Über diesen Bericht > GRI-Index > Weitere berichtete Aspekte > Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Menschenrechte

## Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Beschäftigte > Verantwortungsvoller und agiler Arbeitgeber > Zukunftsweisende Arbeitswelt

## Prinzip 4: Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen

## Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement

## Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2016 > An die Aktionäre > Corporate Governance Bericht

### Prinzip 7: Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen

- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > CR-Strategie > ESG Key Performance Indikatoren
- Strategie & Management > CR-Strategie > Governance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie
- Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie > Energieeffizienz > Energieeffizienz im Netz
- Klima & Umwelt > Weitere Umweltthemen > Schutz der Biodiversität
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Klimaschonende Mobilität
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige Produkte
- CR-Wissen: Richtlinien für nachhaltiges Produktdesign
- CR-Wissen: Richtlinien für Endgeräteverpackungen
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen
- CR-Wissen: Conflict-Free Sourcing Initiative
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 & 2)
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Energie
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Weitere ökologische Daten
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

### Prinzip 8: Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > CR-Strategie > ESG Key Performance Indikatoren
- Strategie & Management > CR-Strategie > Governance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > Klimaschutzstrategie
- Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie > Energieeffizienz > Energieeffizienz im Netz
- Klima & Umwelt > Weitere Umweltthemen > Schutz der Biodiversität
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige Produkte > Maßnahmen zur Handyrücknahme
- CR-Wissen: Green Car Policy
- CR-Wissen: Code of Conduct on Energy Consumption of Broadband Equipment
- CR-Wissen: Richtlinien für nachhaltiges Produktdesign
- CR-Wissen: Handy-Rücknahme
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf

- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Conflict-Free Sourcing Initiative
- SAR-Werte [https://www.t-mobile.de/sar-werte/0,17595,1347-\\_,00.html](https://www.t-mobile.de/sar-werte/0,17595,1347-_,00.html)
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

### Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > CR-Strategie > ESG Key Performance Indikatoren
- Strategie & Management > CR-Strategie > Governance
- CR-Wissen: Richtlinien für nachhaltiges Produktdesign
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige Produkte > Maßnahmen zur Handyrücknahme
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > Klimaschutzstrategie
- Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie > Energieeffizienz > Energieeffizienz im Netz
- CR-Wissen: Green Car Policy
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Conflict-Free Sourcing Initiative
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Innovation und Produktentwicklung

### Prinzip 10: Eintreten gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Korruption

- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- Strategie & Management > Datenschutz und Datensicherheit > Datenschutz
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen
- Geschäftsbericht 2016 > An die Aktionäre > Corporate Governance Bericht
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management