

# **CORPORATE RESPONSIBILITY BERICHT 2017**



**ERLEBEN, WAS VERBINDET.**

# INHALTSVERZEICHNIS

## **5 ÜBER DIESEN BERICHT**

- 7 AUSZEICHNUNGEN
- 11 DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX
- 12 PRÜFBESCHEINIGUNG

## **14 STRATEGIE & MANAGEMENT**

- 15 VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN
- 16 CR-STRATEGIE
- 29 CR-CONTROLLING UND WIRKUNGSMESSUNG
- 32 WERTE UND LEITLINIEN
- 34 SUSTAINABLE FINANCE
- 36 SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)
- 42 WESENTLICHKEIT & WERTSCHÖPFUNG
- 45 STAKEHOLDER-MANAGEMENT
- 49 COMPLIANCE
- 53 POLITISCHE INTERESSENSVERTRETUNG
- 55 MENSCHENRECHTE
- 57 RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT
- 59 DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

## **61 KUNDEN & PRODUKTE**

- 62 SERVICEQUALITÄT
- 65 INFRASTRUKTURAUSBAU
- 69 NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTE
- 81 VERBRAUCHERSCHUTZ UND SICHERHEIT
  - 82 Verbraucher- und Jugendschutz
  - 86 Cyber Security
  - 88 Mobilfunk und Gesundheit (EMF)

**90 GESELLSCHAFT**

- 91 VERTRAUENSWÜRDIGER PARTNER IN DER DIGITALEN WELT
- 93       Bewusstsein schaffen
- 94       Fähigkeiten stärken
- 100      Umsetzung fördern
- 102 ENGAGEMENT@TELEKOM
- 106 KULTUR- & SPORTSPONSORING

**109 BESCHÄFTIGTE**

- 110 MUT ZUM AUSPROBIEREN
- 111 AGIL UND FLEXIBEL: NEUE ARTEN DER ZUSAMMENARBEIT FÖRDERN
- 117 GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT
- 120 AUSBILDUNG UND ENTWICKLUNG
- 127 VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

**130 LIEFERANTEN**

- 131 STRATEGIE ZUR NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF
- 133 LIEFERANTENMANAGEMENT
- 136       Auditergebnisse 2017
- 138 RESSOURCENKNAPPHEIT UND ROHSTOFFGEWINNUNG

**140 KLIMA & UMWELT**

- 141 KLIMASTRATEGIE
- 144       CO<sub>2</sub>-Emissionen
- 150       Erneuerbare Energien
- 152       Energieeffizienz
- 156       Nachhaltige Produkte
- 157 KREISLAUFWIRTSCHAFT
- 159 WEITERE UMWELTTHEMEN

**161 ZAHLEN & FAKTEN**

## 162 ÖKONOMISCHE KENNZAHLEN

162 Nachhaltiges Investment

164 Lieferanten

167 Nachhaltige Produkte

168 Netzausbau &amp; Innovation

171 Datenschutz &amp; Privatsphäre

172 Finanzielle Kennzahlen

174 Finanzielle Personalkennzahlen

## 179 ÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN

179 Energie

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

193 Enablement Faktor

195 Mobilität

197 Rücknahme mobiler Endgeräte &amp; Abfallaufkommen

199 Weitere ökologische Kennzahlen

## 201 SOZIALE KENNZAHLEN

201 Gesellschaftliches Engagement

204 Mitarbeiterzufriedenheit

207 Diversity

209 Compliance &amp; Menschenrechte

210 Demografie &amp; Altersvorsorge

213 Aus- &amp; Weiterbildung

216 Gesundheit und Arbeitsschutz

218 Mitarbeiterzahlen &amp; Teilzeit

221 Fluktuation &amp; Personalumbau

224 Ideenmanagement

226 Digitale Zusammenarbeit

**227 IMPRESSUM****228 HAFTUNGS AUSSCHLUSS**

# ÜBER DIESEN BERICHT

„Verantwortung leben. Nachhaltigkeit ermöglichen.“, so lautet der Titel unseres CR-Berichts 2017. Mit dieser Überschrift unterstreichen wir unsere Verpflichtung zu nachhaltigem Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette und weisen auf das Potenzial unserer Produkte und Dienste bei der Lösung ökologischer, ökonomischer und sozialer Herausforderungen hin.

Die CR-Berichterstattung ist bei der Telekom seit über 20 Jahren gelebte Praxis. Der CR-Bericht ist – neben der nichtfinanziellen Erklärung, die wir im Geschäftsbericht 2017 veröffentlicht haben – das zentrale Medium, mit dem wir unsere Herausforderungen und Fortschritte als verantwortungsvolles, nachhaltig handelndes Unternehmen gegenüber unseren internen und externen Stakeholdern kommunizieren.

## BERICHTSZEITRAUM, GELTUNGSBEREICH UND ZIELGRUPPEN

Alle quantitativen Angaben sowie Kennzahlen und die Beschreibungen der wesentlichen Ereignisse und Aktivitäten beziehen sich auf das Jahr 2017. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet. Als Konzernbericht schließt der CR-Bericht 2017 viele Landesgesellschaften ein, an denen die Telekom mehrheitlich beteiligt ist. Zudem knüpft er an den CR-Bericht 2016 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 2017 ist seit dem 19. April 2018 in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Die fünf Hauptkapitel beginnen jeweils mit einer Einleitung sowie einer Übersicht relevanter Ereignisse und Entwicklungen zu dem entsprechenden Thema. Die anschließenden Seiten sind folgendermaßen aufgebaut:

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

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

Zusätzlich erscheint in diesem Jahr eine CR-Broschüre unter dem Titel „DIGITALISIERUNG – OHNE ENDE – CHANCEN“. Das Online-Magazin der Telekom „We Care“ bietet zudem abwechslungsreich und interaktiv Informationen zu wichtigen gesellschaftlichen Herausforderungen.

## AUSWAHL DER ZENTRALEN THEMEN FÜR DEN CR-BERICHT 2017

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 2017 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 Profilsseite. Diese Seiten sind unter dem Menüpunkt „Landesgesellschaften“ zu finden.
- Das Kapitel „Kennzahlen“ bietet konsolidierte und kommentierte Kennzahlen, die Aufschluss über unsere Fortschritte in den vergangenen Jahren geben.

### **WEITERE QUELLEN ZU CR-RELEVANTEN INHALTEN**

Außer mit dem vorliegenden CR-Online-Bericht 2017 veröffentlichen wir unter anderem auch in der nichtfinanziellen Erklärung im Geschäftsbericht Informationen, wie wir gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Unter dem Menüpunkt Verantwortung informieren wir zudem auf dem Internet-Auftritt des Telekom-Konzerns über aktuelle CR-Aktivitäten. Die Landesgesellschaften geben auf ihren Internet-Portalen und in eigenen Publikationen gleichfalls Auskunft über ihr CR-Engagement.

### **UMSETZUNG INTERNATIONALER REPORTINGSTANDARDS**

Der vorliegende CR-Bericht 2017 der Telekom erfüllt die international anerkannten Leitlinien (GRI Standards) der Global Reporting Initiative (GRI). Er dient außerdem als Fortschrittsbericht (Communication on Progress – CoP) der Telekom im Rahmen des Global Compact der Vereinten Nationen. Einen Überblick über konkrete Maßnahmen zur Verwirklichung der Global-Compact-Prinzipien finden Sie hier. Darüber hinaus gibt die Deutsche Telekom jährlich eine ausführliche Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex ab.

### **BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PRÜFUNG**

Ausgewählte Kennzahlen des CR-Berichts 2017 aus Deutschland sowie der Landesgesellschaften Magyar Telekom (Ungarn), Slovak Telekom (Slowakei), OTE und Cosmote (Griechenland) sowie T-Mobile US wurden durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung unterzogen.

Gemäß den GRIStandards 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.

# 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.

## AWARDS AND CERTIFICATES

### Strategy and management

Deutsche Telekom AG

„Deutscher Nachhaltigkeitspreis“ in der Kategorie „Großunternehmen für ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement“



Deutscher  
Nachhaltigkeitspreis

Deutsche Telekom AG

PricewaterhouseCoopers (PwC): Auszeichnung mit dem „Building Public Trust Award“ für vorbildliche Berichterstattung und als „Bestes Unternehmen“ in der Kategorie „SDGs“ (Sustainable Development Goals) im Geschäftsbericht 2016

Deutsche Telekom AG

Auszeichnung durch das Ethisphere Institute als eines der weltweit führenden Unternehmen in Ethik („2018 World's Most Ethical Companies“)

Deutsche Telekom AG

„oekom research“-Auszeichnung als Sieger im „oekom Corporate Responsibility Review 2017“ in der Branche Telekommunikation



Deutsche Telekom AG

Auszeichnung durch den Econ Verlag und die Handelsblatt-Gruppen in den „Econ Awards“ 2017 in 2 Kategorien:

- Für ihren CR-Bericht 2016 erhielt sie zum 3. Mal in Folge den „Platin“-Award.
- Für die CR-Broschüre „Haltung zeigen“ erhielt sie „Silber“ als Teil der integrierten Unternehmenskommunikation



Deutsche Telekom AG Extel-Auszeichnung als „Leading Investor Relations Team in Europe“ zum 4. Mal in Folge. Weitere Extel-Auszeichnungen 2017:

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



Deutsche Telekom AG Auszeichnung als Gewinner durch das Fachmagazin Institutional Investor im Bereich „All-Europe Executive Team“ in allen Kategorien („Most Honoured Company“)

Deutsche Telekom AG

Auszeichnung durch Extel WeConvene, die WirtschaftsWoche und den DIRK (Deutscher Investor Relations Verband) mit dem „Deutschen Investor Relations Preis“ 2017 für den 1. Platz in „IR Performance“ (DAX30) und 3. Platz in „IR Professionals“ (DAX30)

Deutsche Telekom AG

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

Aufnahme in den Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) 2018, der die Gleichstellung der Geschlechter in den Bereichen interne Unternehmensstatistiken, Mitarbeiterpolitik, externe Unterstützung und Engagement in der Gesellschaft sowie geschlechterbewusste Produktangebote



## Kunden

---

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



Deutsche Telekom AG  
Auszeichnung durch den „Deutschlandtest“ 2017 im Bereich „Bester Online-Service“



Deutsche Telekom AG  
Auszeichnung durch den „Deutschlandtest“ 2017 im Bereich „Beste Service-App“



Deutsche Telekom AG  
Auszeichnung durch den „Deutschlandtest“ 2017 als „Service-König“



## Netze

---

Deutsche Telekom AG  
Auszeichnung durch den „CHIP Hotline-Test 2018“ mit der Note „sehr gut“ als Festnetz-Anbieter und Sieger der Mobilfunk-Anbieter

Deutsche Telekom AG  
Auszeichnung bei den „International Business Excellence Awards 2017“

Deutsche Telekom AG  
Auszeichnung durch The Loyalty360 mit „Silber“ und 2-mal „Bronze“ bei den „Customer Loyalty Awards“

Deutsche Telekom AG  
TÜV NORD Qualitätssiegel für die beste Mobilfunknetz-Qualität in den Kategorien Gesprächsaufbau, Gesprächsstabilität und Sprachqualität

Deutsche Telekom AG  
Testsieger der Stiftung Warentest als bester Mobilfunknetz-Betreiber mit der Gesamtnote „1,9 (gut)“

Deutsche Telekom AG  
Auszeichnung durch das Fachmagazin Connect für die ersten Plätze als „Festnetzanbieter“ und „Mobilfunknetzbetreiber“ bei der Connect-Leserumfrage 2017 (Ausgabe 7/2017)

Deutsche Telekom AG  
Auszeichnung durch die Magazine Auto Motor und Sport und CHIP mit dem 1. Platz beim „Car Connectivity Award“ in der Kategorie Mobilfunknetze

Deutsche Telekom AG  
Auszeichnung durch CHIP (Ausgabe 1/2018) als Siegerin Kategorien wie etwa „Mobiles Internet“, „Telefonie“ und „Verfügbarkeit“ und Gesamtsieg mit der Note 1,4

Deutsche Telekom AG  
Bewertung „sehr gut“ durch das Fachmagazin Connect im „Connect Mobilfunknetztest“ 2018

## Gesellschaft

---

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



Medienmagazin Scroller  
Empfehlung von der „Stiftung Lesen“ zur sicheren und kompetenten Mediennutzung



Handbook Germany  
Auszeichnung durch das Projekt „MEDIEN UND MIGRATION NRW 2017“ auf dem Film Festival Cologne in der Kategorie „Bestes Engagement einer Initiative/Institution“

Deutsche Telekom AG  
Auszeichnung durch die Mobilfunk-Industrievereinigung GSMA mit dem „GLOMO Award 2017“ in der Kategorie „Outstanding Contribution to the Mobile Industry“ für ihr Engagement bei der Unterstützung von Millionen syrischer Flüchtlinge

## Beschäftigte

Deutsche Telekom AG  
Auszeichnung durch die Zeitschrift „Capital“ als „Beste Ausbilder Deutschlands“ 2017 für die Berufsausbildung wie auch für das duale Studium



Deutsche Telekom Services GmbH  
„Gold“-Auszeichnung für das Projekt „Time-to-Change“ durch die „Pillar World Awards“ 2017 in der Kategorie „Employer of the Year“ und „Silber“ in „Best Products & Services of the Year“



Deutsche Telekom Services GmbH  
Gold-Auszeichnung für das Projekt „Time-to-Change“ durch die „Golden Bridge Awards“ 2017 in der Kategorie „Human Resources Achievement of the Year“ und Silber für „IT-based solution self-service for job references“ in der Kategorie „New Products and Services from all over the world“



Deutsche Telekom AG  
Auszeichnung durch das Deutsche Institut für Ideen- und Innovationsmanagement mit dem „Ideenmanagement-Award 2017“ für den 2. Platz in der Kategorie „Beste Idee 2017 aus Produktion und Technik“ und 3. Platz in der Kategorie „Beste Idee 2017 aus Verwaltung und Administration“ für je eine Mitarbeiteridee



Deutsche Telekom AG  
1. Platz bei dem „Female Recruiting Award 2017“



Deutsche Telekom AG  
Platz 2 in der „Online Talent Communication“-Studie 2017 von Potentialpark für die 4 untersuchten Online-Kanäle Karrierewebsite, Online-Bewerbungen, Social-Media-Auftritte und mobile Karrierewebsite



Deutsche Telekom AG  
Auszeichnung durch die „HR Excellence Awards 2017“ für den 1. Platz für die „Telekom Team Recruiting Website“ in der Kategorie „Karrierewebsite“

Deutsche Telekom Services Europe  
Auszeichnung für den 3. Platz für „Roboter ‚FEA‘ auf Digitalisierungskurs“ in der Kategorie „Arbeiten 4.0“



Deutsche Telekom AG  
Exzellenz-Siegel von dem „Deutschen Unternehmenspreis Gesundheit“ für das ganzheitliche betriebliche Gesundheitsmanagement der Deutschen Telekom und Auszeichnung des Projekts „Active Workplace“ mit dem Sonderpreis „Betriebliche Gesundheitsförderung – Innovativ“



---

Deutsche Telekom AG  
1. Platz im „Corporate Health Award 2017“ in der Kategorie „Dienstleistung, IT und Kommunikation“ zum 4. Mal



---

Makedonski Telekom  
Auszeichnung durch die „Macedonian National Society for Work Safety“ mit dem „Gold Award“ für die überdurchschnittliche Leistung im betrieblichen Gesundheitsmanagement



---

T-Systems Singapore  
Auszeichnung bei den „Asia's Best Employer Brand Awards 2017“ in der Kategorie „Managing Health at Work“



---

T-Systems Singapore  
Auszeichnung durch den „Singapore Health Award“ 2017 mit dem „Corporate Merit Award“



## Lieferanten

---

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



## Klima & Umwelt

---

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



---

Deutsche Telekom AG  
Finalist im „Deutschen CSR-Preis 2017“ in der Kategorie „CO<sub>2</sub>-Vermeidung als Beitrag zum Klimaschutz“

# 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 betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

### An die Deutsche Telekom AG, Bonn

Wir haben die mit einem  gekennzeichneten Angaben im Corporate Responsibility Bericht der Deutsche Telekom AG, Bonn (im Folgenden „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 01. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 (im Folgenden „Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol  gekennzeichneten Angaben.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

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

### Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

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

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem  gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 01. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder gekennzeichneten Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.

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

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

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

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

#### **Prüfungsurteil**

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem  gekennzeichneten Angaben im Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 01. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

#### **Verwendungszweck des Vermerks**

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

Düsseldorf, den 19. April 2018

**PricewaterhouseCoopers GmbH**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

Hendrik Fink ppa. Pia Schnück  
Wirtschaftsprüfer

# STRATEGIE & MANAGEMENT

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



# VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2017 ging mit einem echten Höhepunkt für die Deutsche Telekom zu Ende: Im Dezember haben wir für unser ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement den Deutschen Nachhaltigkeitspreis erhalten. Ich freue mich, dass mit dieser Auszeichnung nicht nur unsere langjährige Arbeit anerkannt wird – sondern auch, wie wir die Chancen der Digitalisierung für eine bessere Zukunft nutzen.

Dieser positive Jahresabschluss war für mich wichtig. Denn wenn man das Jahr Revue passieren lässt, gab es 2017 erneut auch viel Anlass zur Sorge: anhaltende kriegerische Auseinandersetzungen, die Menschen dazu zwingen, aus ihrer Heimat zu fliehen. Eine politische Rhetorik, die Konflikte verschärft, anstatt sie zu entspannen. Ein aufkeimender Nationalismus, der auf Spaltung setzt und nicht auf Kooperation. Und fatale Ignoranz gegenüber den Folgen des Klimawandels, die droht, mühsam erarbeitete Fortschritte der letzten Jahre zunichtezumachen.

Doch wer angesichts dessen resigniert die Hände in den Schoß legt, zieht die falschen Schlüsse. Ich bin überzeugt: Eine klare Haltung war selten so wichtig wie heute. Das gilt nicht nur für jeden Einzelnen, sondern gerade auch für uns als Unternehmen. Die Werte, für die die Deutsche Telekom steht, gilt es zu verteidigen. Wir sind ein europäisches Unternehmen und glauben an die europäische Vision vom gemeinsamen Wohlstand und von sozialer Sicherheit. Unser Markenmotto heißt nicht umsonst: Life is for sharing. Wir wollen Gemeinschaft durch Digitalisierung ermöglichen in Europa und darüber hinaus. Und: Wir stehen für Optimismus. Denn um der nächsten Generation eine lebenswerte Welt zu hinterlassen, müssen wir der Zukunft mutig und neugierig entgegengehen.

Der stärkste Antrieb dafür ist die Digitalisierung. Sie ermöglicht Fortschritte im Kampf gegen den Klimawandel, in der Medizin und im Bildungswesen, schafft lebenswertere Städte und bringt neue Produkte für einen nachhaltigeren Alltag hervor. Die Rolle der Telekom dabei? Wir sind „Enabler“, also Ermöglicher: So wollen wir unseren Beitrag leisten, damit die Digitalisierung ihr volles Potenzial für eine nachhaltigere Entwicklung entfalten kann.

Die Basis legen wir mit unseren Investitionen: Pro Jahr investieren wir allein in Deutschland mehr als 5 Milliarden Euro, insbesondere in den Ausbau unserer Netze. Mit 45 000 Kilometern betreiben wir bereits heute das größte Glasfasernetz Deutschlands. Unsere Verantwortung endet aber nicht damit, allein den technischen Zugang bereitzustellen. Der Schlüssel zu einer gleichberechtigten Teilhabe aller an der Wissens- und Informationsgesellschaft heißt Medienkompetenz – gerade heute, in Zeiten von Fake News, Filterblasen, Cybermobbing oder Hasskommentaren. Deshalb liegt hier ein Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements.



Timotheus Höttges, Vorstandsvorsitzender, Bonn, Deutschland

Bei allem Optimismus dürfen wir nicht die Augen davor verschließen, dass manche Menschen negative Folgen der Digitalisierung fürchten. Deshalb setzen wir uns intensiv mit der Frage auseinander, was unternehmerische Verantwortung im digitalen Zeitalter bedeutet. Innerhalb unseres Konzerns heißt das vor allem, dass wir unsere Mitarbeiter stärken, mit den Veränderungen umzugehen, unsere Qualifizierungen neu ausrichten und lebenslanges Lernen fördern. Darüber hinaus wollen wir Impulse für die gesellschaftliche Debatte setzen: über unser Konzernportal „Digitale Verantwortung“ und gemeinsam mit Partnern in der Unternehmensinitiative „Charta digitale Vernetzung“. Nicht zuletzt gilt es, durch consequenten Einsatz für Datensicherheit und Datenschutz das Vertrauen der Nutzer zu stärken.

Brücken in eine nachhaltige Zukunft zu bauen, ist für mich eine Frage der Grundsätze. Deshalb möchte ich unser Bekenntnis zu den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex noch einmal ausdrücklich betonen.

Ihr Tim Höttges

# CR-STRATEGIE

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



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



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

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

## AKTUELLE ORGANISATIONSSTRUKTUR



Der Bereich Group 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, das sich aus den Leitern der wesentlichen Konzernbereiche zusammensetzt, den CR-Bereich 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 IN EUROPÄISCHEN LANDESGESELLSCHAFTEN EINGEFÜHRT**

In unserer CR-Richtlinie sind die Eckpfeiler unseres Nachhaltigkeitsmanagements für alle Konzerneinheiten formal und verbindlich festgeschrieben. Bereits 2014 haben wir sie in der Konzernzentrale, bei der Telekom Deutschland und T-Systems eingeführt. Ende 2017 konnten wir die Einführung auch in einem Großteil der europäischen Landesgesellschaften im Festnetz- und Mobilfunk-Bereich abschließen. Für 2018 ist geplant, dass die USA ebenfalls eine solche Richtlinie verabschiedet.

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

Nachhaltigkeit soll auch künftig fest in unserem Unternehmen verankert bleiben. 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. Wir setzen diese Strategie unverändert fort, sodass keine Aktualisierung erforderlich ist.

**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. Die öffentliche Wahrnehmung von Magyar Telekom als nachhaltiges Unternehmen wird Erwartungen zufolge 50 Prozent erreichen.

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

Unser Ziel ist es, Nachhaltigkeit in allen Geschäftsprozessen und im Alltag unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verankern. Hierzu trägt unser integriertes Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem (Health, Safety and Environment, HSE) auf Konzernebene bei. Das Managementsystem hilft uns, unsere Prozesse in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umwelt systematisch zu planen, umzusetzen und zu verbessern. So fördert es die Gesundheit unserer

Beschäftigten und wirkt sich auch positiv auf ihre Arbeitsleistung aus. Zudem hilft es uns bei Ausschreibungsprozessen für neue Projekte, bei denen potenzielle Kunden immer häufiger auch HSE-Zertifikate von ihren Lieferanten verlangen.

Unser HSE-Managementsystem auf Konzernebene ist über ein Dachzertifikat abgedeckt, das auf den internationalen Standards OHSAS 18001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz und ISO 14001 für Umweltmanagement basiert. Für einige Einheiten deckt es auch den internationalen Standard ISO 90001 für Qualitätsmanagement ab. Ein Teil der Landesgesellschaften ist nicht über das Dachzertifikat abgedeckt, da eigene Zertifizierungen bestehen, die zum Teil noch umfassender sind. Dies ist beispielsweise in Griechenland der Fall: Die Landesgesellschaft verfügt über ein eigenes integriertes Managementsystem, das neben den oben genannten Standards die internationalen Standards ISO 50001 für Energiemanagement und ISO 27001 für Datensicherheit abdeckt. Im Umweltbereich existiert auch für die Telekom Deutschland eine eigene Zertifizierung.

In Deutschland erfüllen wir bereits durch die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Regelungen die wesentlichen Anforderungen einer Zertifizierung nach OHSAS 18001. 100 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland und 99 Prozent der Mitarbeiter außerhalb Deutschlands sind an einem Arbeitsplatz tätig, der nach OHSAS 18001 zertifiziert ist. 93 Prozent der Beschäftigten in Deutschland sind an einem Arbeitsplatz tätig, der nach ISO 14001 zertifiziert ist. International liegen wir hier bei 83 Prozent Abdeckung. Unser Ziel ist es, bis Ende 2018 alle Gesellschaften abzudecken, die über 50 Mitarbeiter haben. Darüber hinaus verfügen wir außerhalb Deutschlands über weitere Zertifikate für unsere Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsysteme, mit denen wir 99 Prozent der internationalen Mitarbeiter abdecken.

### **GEMEINSAM MEHR ERREICHEN: INTERNATIONALE KOOPERATION**

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

Seit dem 17. CR-Manager-Meeting im Mai 2017 in Bukarest werden Themen verstärkt in Workshops bearbeitet, die von den internationalen Kolleginnen und Kollegen mitgestaltet werden. Die Workshops münden in Arbeitsgruppen und regelmäßigen Webmeetings, um die Schwerpunktthemen gemeinsam voranzutreiben.

Das 18. CR-Manager-Meeting fand am 15. November 2017 in Bonn im Rahmen der UN-Klimakonferenz statt. Es war an die Veranstaltung „Informationstechnologie und der Einfluss auf das Klima – Fluch oder Segen“ gekoppelt, die vom Bereich GCR ausgerichtet wurde.

### **DEUTSCHLANDS NACHHALTIGSTES GROSSUNTERNEHMEN 2017**

Für ihr ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement hat die Deutsche Telekom im Dezember 2017 den Deutschen Nachhaltigkeitspreis gewonnen.

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

### **CR-PROGRAMM 2017**

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 2017

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 einem Großteil der europäischen Landesgesellschaften eingeführt. Für 2018 steht die Implementierung der CR-Richtlinie in den USA auf dem Plan.</li> <li>■ Zehn zentrale ESG KPIs in der nichtfinanziellen Erklärung berichtet</li> <li>■ Vier neue ESG KPI etabliert: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ESG KPI CR-Qualified Top 200 Suppliers</li> <li>■ ESG KPI CDP Supply Chain Coverage</li> <li>■ ESG KPI Social Innovation</li> <li>■ PUE-Wert erstmals auch als KPI ausgewiesen und um einen Zielwert ergänzt</li> </ul> </li> <li>■ Auszeichnung mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2017</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, unter anderem des jährlichen „Guiding Principles Day“</li> <li>■ 18. CR-Manager-Meeting in Bonn im Rahmen der UN-Klimakonferenz durchgeführt</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 Mitarbeiter, auch im Hinblick auf Zuordnung zu Produkten</li> <li>■ Wirkungsmessung etablieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vertiefte Berichterstattung der Beitragspotenziale zu den 17 Zielen im Geschäftsbericht und im CR-Bericht. Erstmals als separates Kapitel im CR-Bericht ausgewiesen</li> <li>■ Pilotprojekt zur Wirkungsmessung von SDG-Beiträgen gestartet</li> <li>■ ESG KPI und ergänzende Indikatoren zu den Sustainable Development Goals zugeordnet. Ergebnis: priorisierte SDGs durch ESG KPI oder ergänzende Indikatoren gut abgedeckt.</li> <li>■ Mitarbeiter für SDGs sensibilisiert</li> <li>■ Engagement in branchenübergreifenden Initiativen wie UN Global Compact, GSMA, Econsense (SDG 17)</li> <li>■ Auszeichnung des Geschäftsberichts 2015 mit dem „Building Public Trust Award“ als bestes Unternehmen in der Kategorie SDGs</li> </ul>

**CR-PROGRAMM 2017**

**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 img über verschiedene Formate einbezogen, u.a. Dialog mit Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gesellschaft zur digitalen Verantwortung über Telekom-eigene Plattform YAM, Internationaler Nachhaltigkeitsdialog der Joint Audit img Corporation (JAC), Entwicklungsprogramm für Lieferanten, We-Care Magazin, Fachkongress Magenta Security, Cyber Security Summit, Aktionstag „1001 Wahrheit“ zu Meinungsbildung und Vertrauen im Netz, Überarbeitung Broschüre „Fakten zu Mobilfunk und Gesundheit“, SRI-Roadshows und hauseigene Klimakonferenz im Rahmen der COP23 in der Servicezentrale in Bonn</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 2017 durchgeführt</li> <li>▪ Materiality-Prozess nach der Methodik der Globale-Sustainability Initiative (GeSI) weiter etabliert.</li> </ul>

CR-PROGRAMM 2017

KLIMASCHUTZ

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	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 in 2013 verabschiedet</li> <li>■ Jährlichen Statusberichts an den Vorstand implementiert</li> <li>■ Emissionen der Netze in Deutschland sind höher als geplant; Auswirkungen und weitere Maßnahmen, um das Ziel zu erreichen, werden analysiert; Bereits in Umsetzung: Ausbau des Engagements in erneuerbare Energien</li> <li>■ Umstellung der Methode zur Berechnung des Klimaziels auf marktbasierter Ansatz, um erneuerbare Energien zu berücksichtigen</li> <li>■ In Deutschland sind rund zwölf Millionen Anschlüsse auf IP img umgestellt</li> <li>■ Der PUE-Wert in den Rechenzentren von T-Systems Deutschland liegt bei 1,54.</li> </ul>
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>■ In 2017 haben wir den PUE-Wert erstmals auch als KPI ausgewiesen und um einen Zielwert ergänzt.</li> <li>■ In 2017 beziehen Griechenland (OTE), Ungarn, Albanien, Österreich und in den Niederlanden 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien</li> <li>■ Der Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energien liegt 2017 konzernweit im Durchschnitt 10 Prozent über dem Landesmix</li> <li>■ Enablement-Faktor: In Deutschland haben wir bei unseren Kunden rund 70 % mehr CO<sub>2</sub> Emissionen eingespart als wir selbst verursacht haben (Faktor: 1,7:1). In Europa (inkl. Deutschland) war das Einsparpotenzial unserer Kunden im Jahr 2017 deutlich höher im Vorjahr (Faktor 1,2; 2016: 0,95).</li> <li>■ Laut einer Analyse im Jahr 2017 erwirtschafteten wir 40 Prozent unseres Gesamtumsatzes von 2016 mit Produkten mit Nachhaltigkeitsbezug (39 Prozent im Jahr 2015)</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; 2017 auch für T-Systems erfasst</li> </ul>

**CR-PROGRAMM 2017**

**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>▪ 100 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland und 99 Prozent der Mitarbeiter außerhalb Deutschlands sind an einem Arbeitsplatz tätig, der nach OHSAS 18001 imz zertifiziert ist. 93 Prozent der Beschäftigten in Deutschland sind an einem Arbeitsplatz tätig, der nach ISO 14001 zertifiziert ist. International liegen wir hier bei 83 Prozent Abdeckung. Darüber hinaus verfügen wir außerhalb Deutschlands über weitere Zertifikate für unsere Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsysteme, mit denen wir 99 Prozent der internationalen Mitarbeiter abdecken.</li> </ul>

**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 wurden bislang 17 Produktgruppen detailliert auf ihren Nachhaltigkeitsbeitrag und die daraus abgeleiteten Geschäftspotenziale untersucht (Stand Ende 2017).</li> <li>▪ Laut einer Analyse im Jahr 2017 erwirtschafteten wir 40 Prozent unseres Gesamtumsatzes von 2016 mit Produkten mit Nachhaltigkeitsbezug (39 Prozent im Jahr 2015);</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>▪ Media Receiver Entry und Media Receiver 201 haben den Blauen Engel erhalten.</li> <li>▪ Nachhaltigkeitspreise für das Engagement und unsere Rolle als Vorreiter und Multiplikator für den Klimaschutz</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 2017**

**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>■ 2017 Investments von hub:raum (Startfinanzierungen) bis zu 300 000 Euro in sechs junge Unternehmen Start eines Prototyp-Programms durch hub:raum, um die Entwicklung innovativer 5G-fähiger Anwendungsfälle in Europa zu fördern.</li> <li>■ Förderung von Innovationen mit dem internen Innovationsprogramm „UQBATE“</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>■ Durchführung von zwei „Socially Responsible Investment (SRI) Roadshows“ in Frankreich und den USA</li> <li>■ Ende 2017 waren rund 18 Prozent der T-Aktien im Besitz von Investoren, die zumindest teilweise SRI-Kriterien bei Investmententscheidungen berücksichtigen. 3 Prozent der T-Aktien wurden von Investoren gehalten, die ihre Fonds vorrangig unter SRI-Gesichtspunkten managen</li> <li>■ Information interessierter Investoren in speziellen Telefonkonferenzen und Teilnahme an SRI-Konferenzen; Beantwortung zahlreicher direkter Anfragen von Ratingagenturen, Analysten und Investoren</li> </ul>

**CR-PROGRAMM 2017**

**SUSTAINABLE SUPPLY CHAIN**

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Anteil der Lieferantgen erhöhen, die nach Nachhaltigkeitskriterien geprüft werden	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 10-Prozent-Gewichtung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Ausschreibungen</li> <li>■ Lieferantenkodex/Supplier Code of Conduct (SCoC)</li> <li>■ Risikoanalyse von Lieferanten</li> <li>■ Lieferantenbefragungen und Selbstauskünfte</li> <li>■ Lieferantenbewertung und -entwicklung</li> <li>■ Eskalationsprozess bei Verstößen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ziel, bis 2020 Anteil der Lieferanten zu erhöhen, die nach Nachhaltigkeitskriterien geprüft wurden auf 80 Prozent zu steigern, bereits 2016 erreicht</li> <li>■ Abdeckung nach Nachhaltigkeitskriterien geprüften Lieferanten 2017: 81 Prozent</li> <li>■ Teilnahme von 109 Lieferanten am „CDP Supply Chain“-Programm (Abdeckung von 66,4 Prozent des Einkaufsvolumens)</li> <li>■ Entwicklung ESG KPI CR-Qualified TOP 200 Suppliers sowie ESG KPI CDP Supply Chain Coverage</li> <li>■ Überarbeitung des Supplier Code of Conduct sowie Vergrößerung von dessen Reichweite durch die gemeinsame Abstimmung mit und Anwendung von Orange S.A. über das Einkaufs Joint- „BuyIn“ hinaus.</li> </ul>
Anteil der CR-klassifizierten Zulieferer bei Top-200-Lieferanten steigern	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Einsatz von Self Assessments, Audits, Nachhaltigkeits-Workshops für Lieferanten und Lieferantenentwicklungsprogramme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ESG KPI CR-Qualified TOP 200 Suppliers als Steuerungsinstrument entwickelt</li> </ul>
Umsetzen der nachhaltigen Einkaufsstrategie	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Erweiterung der „Sozialcharta“ zur Richtlinie „Menschenrechtskodex &amp; Soziale Grundsätze“</li> <li>■ Fixierung der Nachhaltigkeitsprinzipien in der Konzernrichtlinie „Global Procurement Policy“</li> <li>■ Stakeholder-Einbeziehung</li> <li>■ Etablierter Eskalationsprozess in gravierenden Fällen</li> <li>■ Konzernweite Umsetzung durch die Arbeitsgruppe „Nachhaltiger Einkauf“(Sustainable Procurement Working Group, SPWG )</li> <li>■ Mitarbeiterschulungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ E-Learning-Tool „Nachhaltigkeit im Einkauf“ überarbeitet und aktualisiert; Umsetzung im Einkaufs Joint-Venture „BuyIn“</li> <li>■ Teilnahme an Dialogveranstaltung der Joint Audit Cooperation zu Nachhaltigkeit in Lieferketten</li> <li>■ Abdeckung nach Nachhaltigkeitskriterien geprüften Lieferanten 2017: 81 Prozent</li> </ul>
Verbesserung der Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette	Fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Einführung Supplier Code of Conduct/Lieferantenkodex“ (auch für Joint Venture „BuyIn“ gültig)</li> <li>■ Weiterführung des Lieferantenentwicklungsprogramms</li> <li>■ Anti-Korruptionstrainings für Lieferanten in Deutschland</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Lieferantenentwicklungsprogramm von elf auf 14 Unternehmen ausgebaut</li> </ul>

CR-PROGRAMM 2017

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.</p> <p>Ergebnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Relaunch der Website <a href="http://medienabersicher.de">medienabersicher.de</a> mit allen Initiativen zur Stärkung der Medienkompetenz</li> <li>„Teachtoday“-Medienparcours in Deutschland weiterhin auf Tour.</li> <li>Wettbewerb „Medien, aber sicher“ zum Thema „Machen Medien Meinung“ durchgeführt</li> <li>Aktionstag von Teachtoday am „Safer Internet Day“ für 60 Schulkinder zu den Themen Sicherheit, Datenschutz, Nutzungszeiten von Handys und Cybermobbing</li> <li>Training für Medienscouts durch Teachtoday auf der Bundesjugendkonferenz „Medien 2017“ in Rostock</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>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Initiative „Ich kann was!“ als Leuchtturmprojekt weiter ausbauen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2017: Unterstützung von 82 Projekten der offenen Kinder- und Jugendhilfe, die mit ihrer Arbeit digitale Kompetenzen fördern. Gesamtförder-summe 2017: rund 600 000 Euro.</li> <li>„Ich kann was!“-Initiative: seit 2009 rund 1 200 Projekte mit einem Fördervolumen von gut 6 Mio. Euro unterstützt</li> <li>Ab Januar 2017 Übernahme der Initiative durch die Deutsche Telekom Stiftung</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Angebote zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen</li> </ul>	<p>Neuausrichtung des Engagements in der Flüchtlingshilfe mit Fokus auf Integration in den Arbeitsmarkt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vergabe von bis zu 100 Ausbildungsplätzen, Einstiegsqualifizierungen und Plätzen in dualen Bachelor- und Masterstudiengängen der Telekom.</li> <li>Durchführung von sechs Bewerbertagen für Praktika</li> <li>Durch Recruitingmaßnahmen, Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, Kommunikation über soziale Medien sowie mithilfe von ehrenamtlich Engagierten und bereits im Unternehmen tätigen Flüchtlingen Erhöhung des Verhältnisses von Bewerbern zum Angebot von rund 2:1 auf 5:1.</li> <li>Fortsetzung der Initiative „Praktikum PLUS Direkteinstieg“: Vergabe von 38 Plätzen. Vier der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Programm verstärken mit ihren Arabischkenntnissen den Kundendienst im Team von „Telekom hilft!“, bzw. die in diesem Zusammenhang eingerichtete arabische Twitter-Hotline.</li> </ul>

**CR-PROGRAMM 2017**

**GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT**

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aktivitäten von „engagement@telekom“ kontinuierlich evaluieren</li> <li>■ Wirkungstransparenz des gesellschaftlichen Engagements weiter verbessern: kontinuierliche Wirkungsmessung für gesellschaftliches Engagement durchführen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Unterstützung des Stipendienprogramms „Welcome“ der Deutschen Universitätsstiftung zur Förderung von nach Deutschland geflüchteten Studierenden.</li> <li>■ weiterhin Erstaufnahmeeinrichtungen mit kostenlosem WLAN img versorgt.</li> <li>■ weiterhin Immobilien für Flüchtlingsunterkünfte und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zur Verfügung gestellt.</li> <li>■ Über 500 im Konzern tätige Beamte haben das das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) temporär unterstützt.</li> <li>■ Unterstützung der DTAG-Mitarbeiter bei ihrem sozialen Engagement in der Flüchtlingshilfe, z.B. in Kooperation mit Volunteer Vision in dem Programm eStart. Stand Dezember 2017: 63 Telekom-Mitarbeiter unterstützten als Sprachpaten Geflüchtete beim Erlernen der deutschen Sprache.</li> <li>■ 379 Volunteering-Projekte mit 28 477 Mitarbeitern und 58 660 geleisteten Arbeitsstunden durchgeführt</li> <li>■ Messung des gesellschaftlichen Engagements über die ESG KPIs „Gesellschaftliches Engagement“, ESG KPI „Community Investment“, ESG KPI „Beneficiaries“ und ESG KPI „Media Literacy“</li> </ul>

**CR-PROGRAMM 2017**

**NETZE**

Ziele	Geplanter Abschlusstermin	Maßnahmen	Status
Abdeckung von ca. 80 Prozent der deutschen Bevölkerung mit Breitband.	2018/19 (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 vorange- trieben.</li> <li>■ Oktober 2017: Umstellung der ersten beiden von 7 600 Nahbereichen in Deutschland auf schnelles Vectoring (Moitin bei Rostock und Bad Grund im Harz)</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. 94 Prozent in Deutschland erreicht (Ende 2017)</li> <li>■ Netzabdeckung bei rund 93 Prozent der Bevölkerung (Ende 2017)</li> <li>■ Etwa 75 Prozent aller Funkmasten in Europa mit LTE ausgerüstet. An fast jedem vierten LTE-Standort bereits zwei oder mehr Frequenz- bänder aktiv (sorgt für größere Reichweiten und höhere Geschwindigkeiten).</li> </ul>
Bis Ende 2018 Umstellung auf IP in Deutschland weitestgehend 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>■ Wöchentliche Umstellung auf IP von etwa 70 000 Anschlüssen.</li> <li>■ Bei Geschäftskundenanschlüssen IP-Quote Ende 2017 bei deutlich über 50 Prozent.</li> <li>■ Durch Einsatz der auf IP basierenden Vectoring- Technologie, Ende 2017 bereits Geschwindig- keiten bis zu 100 MBit/s für 3,5 Millionen Haus- halte in fast 50 Städten</li> <li>■ Bis Ende 2017 in Deutschland rund 16,5 Millio- nen Haushalte (69 Prozent) auf IP -Technologie umgestellt</li> <li>■ Neben Kroatien, Montenegro, der EJR Mazedo- nien und der Slowakei auch Ungarn zu 100 Pro- zent auf IP umgestellt</li> </ul>

**CR-PROGRAMM 2017**

**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;</li> <li>■ 20 Eltern-Kind-Büros an insgesamt 15 Standorten</li> <li>■ Modelle zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten ausgebaut; Ausweitung der Lebensarbeitszeitkonten auf alle Angestellte. Bis Jahresende 2017 wurden 9 000 Lebensarbeitszeitkonten eingerichtet.</li> </ul>
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 2017) gesteigert</li> <li>■ Quotenentwicklung überwacht, Maßnahmen abgeglichen, bewertet und, wo nötig, neue aufgesetzt</li> <li>■ Weiterführung des Mentoring-Programms zur Vorbereitung auf einen Posten im Aufsichtsrat der in- und ausländischen Beteiligungsgesellschaften. Zehn der insgesamt 64 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben Aufsichtsratsposition erhalten;</li> <li>■ Mentoring-Programm für Fach- und Führungskräfte in Elternzeit: Erfolgreicher Start des dritten Durchgangs mit insgesamt 31 Fach- und Führungskräfte (Ende 2017)</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>■ Weitere Etablierung des konzernweiten Konzeptes „Future Work“ zur Etablierung zukunftsweisender Arbeitswelten, die ein kommunikatives Arbeitsklima, Innovationsvielfalt sowie Agilität fördern</li> <li>■ Ausbau digitaler Lernformate, z. B. „MagentaEINS“-Lernangebot: 37 Prozent aller formellen Lernstunden werden digital erbracht;</li> <li>■ Fortführung von „Communities of Practice“ als funktions- und hierarchieübergreifende Formate der Zusammenarbeit: bisher 30 Communities bei T-Systems gegründet</li> <li>■ Berufsbegleitende Weiterbildung zum Cyber Security Professional: erfolgreicher Abschluss der Weiterbildung des ersten Jahrgangs der mit insgesamt elf Absolventinnen und Absolventen. Start vierte Runde Ende September 2017 mit zwölf Teilnehmerinnen und Teilnehmern.</li> </ul>

# CR-CONTROLLING UND WIRKUNGSMESSUNG

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

Wir nutzen die ESG-Daten vor allem zur Berechnung unserer ESG KPI, 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 Kennzahlentool des CR-Berichts veröffentlicht.

Auch 2017 haben wir die Ausrichtung des CR-Controllings weiter geschärft, indem wir das Kennzahlensystem zur Steuerung auf Basis interner und externer Anforderungen weiterentwickelt haben:

- 2017 haben wir zwei neue ESG KPI aufgenommen, um unsere Fortschritte auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Lieferkette zu messen: ESG KPI CR-Qualified Top 200 Suppliers und ESG KPI CDP Supply Chain Coverage.
- Lieferanten, die unsere strengen Nachhaltigkeitskriterien erfüllen, nehmen wir in unsere „CR-Qualified Top 200 Suppliers“-Liste auf. Darin sind 200 Lieferanten enthalten, die nach unseren Kriterien qualifiziert wurden. Sie werden bei Ausschreibungen bevorzugt behandelt. Der neue ESG KPI CR-Qualified Top 200 Suppliers zeigt auf, bei welchem Anteil dieser Lieferanten im vergangenen Jahr eine Risikoüberprüfung stattgefunden hat.
- Der ESG KPI CDP Supply Chain Coverage misst den Anteil des Einkaufsvolumens von emissionsintensiven Lieferanten, die 2017 am „CDP Supply Chain“-Programm teilnahmen. Dieser Wert betrug 66 Prozent. Unser Ziel ist es, bis 2020 70 Prozent unseres Einkaufsvolumens mit Lieferanten, die am „CDP Supply Chain“-Programm teilnehmen, abzudecken.
- Die beiden ESG KPI Energieverbrauch sowie CO<sub>2</sub>-Emissionen werden seit 2017 nicht mehr berichtet. Nach einer Übergangsphase im Jahr 2016 wurden sie nun vollständig durch die ESGKPI Energy Intensity sowie ESG KPI Carbon Intensity ersetzt.

- 2017 haben wir die neue Kennzahl Social Innovation aufgenommen. Damit erfassen wir die Download-Zahlen unserer Mobile App „Sea Hero Quest“, die für den Kampf gegen Demenz entwickelt wurde. Damit haben wir neben dem ESG KPI Enablement-Faktor einen weiteren Indikator, um den Beitrag von ICT zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen messbar zu machen.
- Die Energieeffizienz unserer Netzinfrastruktur erfassen wir unter anderem mit dem PUE-Wert. Aufgrund seiner hohen Relevanz wird der PUE-Wert im vorliegenden CR-Bericht erstmals im Kapitel Kennzahlen auch als KPI mit Zielwert ausgewiesen.

Ein weiterer Schwerpunkt unseres CR-Controllings ist das Thema Wirkungsmessung. Damit wollen wir die Beiträge unseres unternehmerischen Handelns zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen stetig verbessern und messbar machen. In diesem Kapitel werden die aktuellen Projektstände und Ergebnisse zu den Themen „Breitbandausbau“, „Medienkompetenz“ und „Beitrag zur Einhaltung von Menschenrechten“ beschrieben.

## ESG KEY PERFORMANCE INDIKATOREN

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

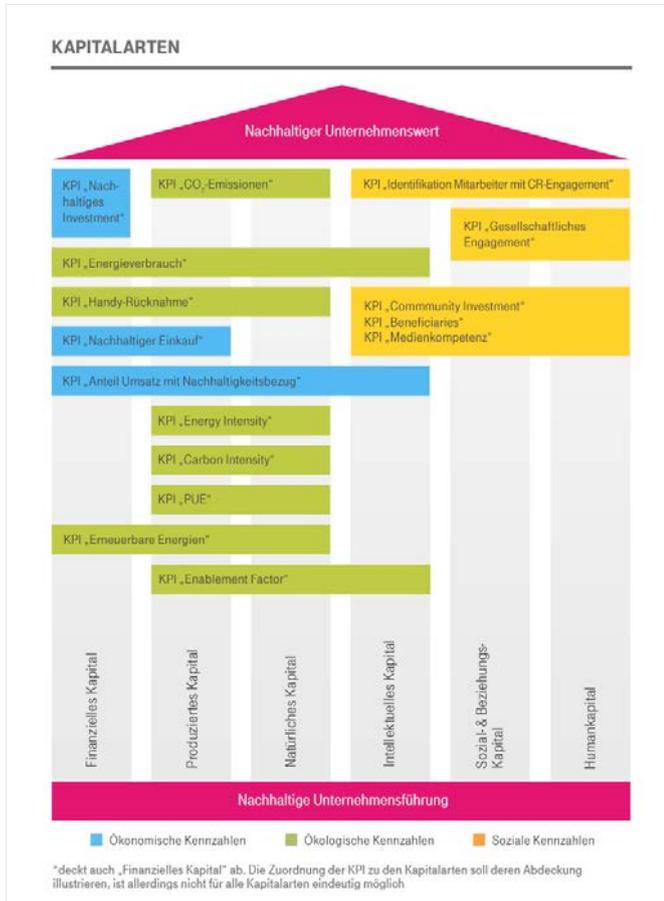
Zur Steuerung unserer CR-Leistung nutzen wir 13 konzernweit gültige Kennzahlen:

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

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

**ESG KPIs decken Kapitalarten ab**

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



**BERICHTERSTATTUNG DER ESG KPIS IM GESCHÄFTSBERICHT**

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

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

**WIRKUNGSMESSUNG UND -STEUERUNG**

Unser Ziel ist es, die Basis für bewusste unternehmerische Entscheidungen zu stärken und die gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Produkte, Lösungen und Maßnahmen stetig zu verbessern. Im Controlling-Schwerpunkt „Wirkungsmessung“ verdeutlichen wir daher die Beiträge unseres unternehmerischen Handelns zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen. Damit erfüllen wir auch die Erwartungshaltung unserer externen Stakeholder.

Für die Wirkungsmessung evaluieren wir verschiedene Methoden und wählen je nach Themenfeld geeignete Ansätze aus. Wir achten darauf, dass die gewählten Methoden und Annahmen nachvollziehbar sind, auf robusten Daten beruhen und für mehrere Jahre gültig sind. Dabei ist das Thema Wirkungsmessung nicht gänzlich neu für uns: Schon seit 2015 befassen wir uns in strategischen Handlungsfeldern mit der unternehmerischen Wirkungsmessung. Auf Basis des von PwC entwickelten Rahmenwerks „Total Impact Measurement and Management“ („TIMM“) haben wir damit begonnen, die Folgen unseres unternehmerischen Handelns für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft methodisch zu erfassen und finanziell zu bewerten.

Um Transparenz und Vergleichbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen, nutzen wir für die Beschreibung unserer Wirkungsbeiträge gängige externe Rahmenwerke. Dazu gehören zum Beispiel die Sustainable Development Goals (SDG) und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte sowie der UK Modern Slavery Act. Außerdem berücksichtigen wir neben der Perspektive unserer internen Stakeholder auch die externer Anspruchsgruppen, wie etwa der Investmentgesellschaft RobecoSAM. Sie bewertet Unternehmen in puncto Nachhaltigkeit. Darüber hinaus tauschen wir uns zum Thema Wirkungsmessung auch in branchenübergreifenden Gremien aus, beispielsweise in der Initiative econsense oder der Industriervertretung der Mobilfunk-Anbieter GSMA. 2017 diskutierten unsere CR-Führungskräfte und Experten in einem Workshop mit dem Deutschen Evaluierungsinstitut der Entwicklungszusammenarbeit (DEVAL) über aktuelle wissenschaftliche Methoden sowie mögliche Ansätze und Schwerpunkte für die Deutsche Telekom.

Nachdem wir 2015 unsere Wirkung in den Bereichen Breitbandausbau und Medienkompetenz analysierten, wählten wir als nächstes Thema für eine tiefere Wirkungsmessung das Thema Menschenrechte aus. Im Berichtsjahr haben wir bereits erste Ergebnisse erzielt, die wir im Abschnitt Unser Beitrag zur Einhaltung von Menschenrechten beschreiben. In den kommenden Jahren wollen wir unseren Fokus ausweiten und neben den gesellschaftlichen Wirkungsbeiträgen auch die positiven Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen sowie weiterer strategischer Schwerpunkte genauer betrachten.

**WIRKUNGSMESSUNG: PROJEKTERGEBNISSE  
„BREITBANDBAU“ UND „MEDIENKOMPETENZ“**

Anhand von strategischen Kernthemen bewerteten wir bereits im Jahr 2015 exemplarisch den gesellschaftlichen Beitrag, den wir mit Produkten (Breitbandausbau) und Maßnahmen (Medienkompetenz) leisten. Dabei haben wir sichergestellt, dass die grundlegende Methodik auch auf die Folgejahre übertragbar ist.

**Breitbandausbau**

Durch den Breitbandausbau hat die Deutsche Telekom eine stark positive Wirkung auf die Gesellschaft und trägt zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen bei: Der Netzausbau schafft neue Arbeitsplätze und in der Folge zusätzliches Einkommen. Außerdem erleichtert er den Zugang zu digitalen Dienstleistungen, etwa im Gesundheitsbereich. Deshalb kommt eine höhere Netzabdeckung insbesondere Menschen im ländlichen Raum und kleineren Städten zugute. Die quantitative Analyse zeigt, dass über 50 Prozent unserer Ausgaben für den Netzausbau in das Bauwesen (Hoch- und Tiefbau) fließen. Damit profitiert dieser Sektor am meisten von unseren Investitionen. Die Analyse ergab außerdem: Für jede Million Euro, die wir in den Breitbandausbau investieren, entstehen entlang der gesamten Wertschöpfungskette etwa 20 neue Jobs, die meisten davon im deutschen Bauwesen.

**Medienkompetenz**

Im strategischen Themenfeld Medienkompetenz haben wir die Initiative „Teachtoday“ analysiert. Sie umfasst eine Online-Plattform sowie Wettbewerbe und Konferenzen zum Thema Mediennutzung für Kinder und Jugendliche. Auch hier zeigt sich eine positive gesellschaftliche Wirkung. Denn: Die Lernmethoden, die bei „Teachtoday“ zum Einsatz kommen, berühren mehrere Sinne. Laut den Ergebnissen von PwC sind solche Methoden mehr als doppelt so wirksam wie Lernformen, die nur einen Sinn ansprechen. Nach dem TIMM-Rahmenwerk nutzten wir für die Analyse des Wertbeitrags hier die sogenannte Bildungsfunktion. Die Auswertung zeigt, dass für jeden Euro, den wir in Medienkompetenz-Maßnahmen investieren, der sogenannte Social Return on Invest bei über 2 Euro liegt. Die Gesellschaft profitiert also in doppelter Höhe von unseren Ausgaben für spezifische Maßnahmen im Bereich Medienkompetenz.

**WIRKUNGSMESSUNG: UNSER BEITRAG ZUR EINHALTUNG VON MENSCHENRECHTEN**

Aufgrund der stetig wachsenden Bedeutung des Themas bei unseren Kunden und in der Gesellschaft haben wir im Berichtsjahr das Thema Menschenrechte in den Fokus unserer Wirkungsmessung gerückt. Dabei betrachten wir neben unseren eigenen Gesellschaften auch unsere Partner entlang der Lieferkette.

Im Berichtszeitraum haben wir damit begonnen, die wesentlichen Wirkungen unseres menschenrechtlichen Engagements zu identifizieren. Zu den berücksichtigten Themen gehören Löhne und Zusatzleistungen, Arbeitszeitregelungen, Weiterbildung sowie ein hoher Standard bei Gesundheitsschutz, Vielfalt, Integrität, Compliance und Umweltschutz. In Entwicklungs- und Schwellenländern liegt der Fokus unserer Aktivitäten darauf, Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern, Diskriminierung und Zwangsarbeit zu bekämpfen sowie einen Beitrag zur Einhaltung grundsätzlicher Menschenrechte zu leisten.

Bei unserem Engagement für die Menschenrechte konzentrieren wir uns nicht nur auf unsere Rolle als verantwortungsvoller Arbeitgeber in unseren internationalen Gesellschaften. Wir verfolgen auch einen partnerschaftlichen Ansatz im Lieferantenmanagement. Die Effekte unserer Aktivitäten überprüfen wir regelmäßig durch sogenannte Human Rights Impact Assessments, Employee Relations Policy Reviews und Vor-Ort-Überprüfungen bei unseren Lieferanten.

Von unserem Einsatz für den Schutz und die Rechte von Arbeitern profitieren alle Beteiligten – auch in betriebswirtschaftlicher Hinsicht. Denn bessere Arbeitsbedingungen wirken sich positiv auf die Zufriedenheit, Bindung und Motivation der Beschäftigten aus, senken die Fluktuationsquote und steigern dadurch die Produktivität und Qualität der Produkte.

Im Jahr 2018 werden wir die genannten Wirkungszusammenhänge weiter konkretisieren. Die Ergebnisse möchten wir anschließend in unsere strategische Ausrichtung integrieren, wenn möglich auch mit geeigneten Messgrößen und Berichten.

**Das folgende Schaubild zeigt unser Vorgehen und die geschäftliche Win-win-Situation mit positiver gesellschaftlicher Wirkung:**



# WERTE UND LEITLINIEN

Verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (Corporate Responsibility, CR) beruht auf gemeinsamen Werten. Um unsere wertebasierte Unternehmenskultur zu festigen, vermitteln wir allen Beschäftigten unsere grundlegenden Werte in verbindlichen Leitlinien. Mit verschiedenen Maßnahmen wie dem jährlichen „Tag der Leitlinien“ rufen wir diese Werte immer wieder in Erinnerung und verankern sie so im Arbeitsalltag. Mit Erfolg: Laut unserer Pulsbefragung im November 2017 haben 77 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Eindruck, dass die Leitlinien in der täglichen Arbeit gelebt werden. Der Zustimmungswert ist damit gegenüber 2016 auf anhaltend hohem Niveau geblieben.

Mit unserem Code of Conduct und unserem Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze (ehemals Sozialcharta img) 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.

## PROUD TO BE T – UNSER GUIDING PRINCIPLES DAY

Im September 2017 veranstalteten wir konzernweit unseren inzwischen achten internationalen Tag der Leitlinien. Die Leitlinien wurden 2009 mit dem Ziel eingeführt, ein gemeinsames Wertegerüst für alle Telekom-Mitarbeiter weltweit zu definieren. In diesem Jahr lag der Fokus nicht auf einer einzigen Leitlinie. Stattdessen war jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter weltweit aufgerufen, sich darüber Gedanken zu machen, worauf wir bei der Deutschen Telekom stolz sein können. Unter der Überschrift „Proud to be T“ konnten alle Beschäftigten im Vorfeld des Leitlinientags kurze Videos im internen sozialen Netzwerk der Telekom hochladen und ihre persönlichen „Stolzgeschichten“ teilen. Für jedes geteilte Video wurde ein Betrag an eine wohlthätige Organisation gespendet.

Am eigentlichen Leitlinientag wurde das Thema Werkstolz über den ganzen Tag thematisiert und unter anderem ein Zusammenschnitt der Videobeiträge gezeigt. Neben einer zentralen Veranstaltung im Foyer der Telekom-Zentrale in Bonn gab es Impulsvorträge zu Themen, auf die wir als Telekom stolz sein können. Die zentrale Eröffnung des Tages wurde weltweit live übertragen, während die einzelnen Impulsvorträge aufgenommen und im Nachgang zur Verfügung gestellt wurden. Auch international fanden neben den vielen Teamaktivitäten zentrale Aktionen statt, alle jeweils in Verbindung mit dem Motto des Tages.

Insgesamt fanden weltweit mehr als 30 interaktive Impulsvorträge statt. Dazu wurden über 200 Videos hochgeladen und damit 7 500 Euro an das Aktionsbündnis „Deutschland Hilft“ gespendet.



## 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 30 000 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 verantwortungsvoller Arbeitgeber sehen wir in der Digitalisierung die Chance, die Zusammenarbeit unserer Beschäftigten weiter zu verbessern. Wie wir uns die Arbeitswelt der Zukunft vorstellen, beschreibt unser Future-Work-Konzept. Darin sind unter anderem die virtuelle Zusammenarbeit und andere neue Arbeitsformen vorgesehen. Zum zukünftigen Standard gehören für uns auch digitale Lern- und Arbeitsmethoden. Schon jetzt können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unsere Massive Open Online Courses (MOOCs) nutzen oder sich mit Lernspielen und kurzen Lerneinheiten für unterwegs online weiterbilden. 2017 fanden bereits mehr als 30 Prozent aller Lernstunden in unserem Konzern digital statt. Diese Quote wollen wir bis 2020 auf 60 Prozent erhöhen. Auch räumlich soll unsere Arbeitswelt attraktiver werden: Im Berichtsjahr konnten wir die Umbaumaßnahmen in der Konzernzentrale in Bonn und an den Standorten Hamburg und Frankfurt erfolgreich abschließen.

Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unabhängig von der Hierarchiestufe – in das Unternehmen einbringen und setzen auf eine lebendige Feedbackkultur. Auch dafür nutzen wir die Vorteile der Digitalisierung. Zum Beispiel mit unserem sozialen Netzwerk YAM, das konzernweit etwa 115 000 Nutzer zählt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich darin nicht nur umfassend informieren, sie können sich auch in hierarchieübergreifenden Gesprächen einbringen und selbst gewählte Themen im Konzern zur Diskussion stellen. Ein weiterer zentraler Bestandteil unserer Feedbackkultur ist die konzernweite Mitarbeiterbefragung.

Die Digitalisierung wirkt sich nicht nur auf die Zusammenarbeit, sondern auch auf die Gesundheit unserer Beschäftigten aus. In einem gemeinsamen Projekt mit der BARMER untersuchen wir seit 2017 für drei Jahre, wie sich das betriebliche Gesundheitsmanagement in einer digital geprägten Arbeitswelt in Zukunft verändern muss.

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. So fördern wir unter anderem mit der Initiative „Teachtoday“ die sichere und kompetente Mediennutzung. Beispielsweise haben auf unserem Summit for Kids 2017 rund 120 Kinder zum Thema Datenschutz diskutiert. 2017 haben wir außerdem unsere Website [www.medienabersicher.de](http://www.medienabersicher.de) neu aufgesetzt, auf der wir unsere Aktivitäten zur Stärkung der Medienkompetenz und im Bereich Jugendschutz vorstellen.

Für unser gesamtes CR-Engagement wurden wir 2017 mit dem Deutschen Nachhaltigkeitspreis in der Kategorie Großunternehmen als Sieger ausgezeichnet.

# SUSTAINABLE FINANCE

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

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

Das Konzept der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen stößt bei immer mehr Investoren auf positive Resonanz. Das gilt insbesondere mit Blick auf die Zukunftsorientierung der SDGs. Sie kommt Investoren entgegen, die daran interessiert sind, dass Unternehmen transparenter über ihre langfristige strategische Ausrichtung und Schwerpunktsetzung berichten. Um die Auswirkungen unserer Tätigkeit zu bewerten und messbar zu machen, haben wir 2017 ein Pilotprojekt zum sogenannten Impact Measurement gestartet. So wollen wir unter anderen unseren Beitrag zur Erreichung der SDGs transparent 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 Morgan Stanley, 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.

## INVESTORENKOMMUNIKATION

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

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

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

## AKTUELLE POSITION IN RANKINGS UND RATINGS

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

Wie in den Vorjahren war die T-Aktie 2017 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 Klimaschutzranking des CDP haben wir uns 2017 zum zweiten Mal in Folge 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 siebte Jahr in Folge werden wir außerdem im STOXX Global ESG Leaders Index geführt – seit 2017 zusätzlich im iSTOXX SDKPI. Nach wie vor führten im Berichtsjahr der FTSE4Good Index sowie der UN Global Compact 100 Index unsere Aktie. Erstmals wurden wir 2017 von „Fair World Fonds“ als investierbarer Titel eingeschätzt. Der Fonds konzentriert sich auf das Thema „Entwicklung, internationale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit“. Anfang

2018 wurden wir zudem von Ethisphere, einem Institut zur Förderung von ethischen Geschäftsmethoden, als eine der weltweit ethischsten Firmen ausgezeichnet. Unter den 135 ausgezeichneten sind wir das einzige deutsche Unternehmen.

### **ZUSAMMENGEFASSTE NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG IM GESCHÄFTSBERICHT**

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

Die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung der Deutschen Telekom ist im Lagebericht des Geschäftsberichts 2017 enthalten.

### **STEUERPOLITISCHE LEITLINIEN**

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

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

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

### **NACHHALTIGE ANLAGESTRATEGIE DER TELEKOM PENSIONS- WERKE**

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

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

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

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

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

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

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

Die Deutsche Telekom stellt sich dieser Aufgabe und unterstützt die Sustainable Development Goals ausdrücklich. Bereits heute leisten wir unseren Beitrag durch viele unserer Produkte, Dienste und Aktivitäten, die wir in diesem Kapitel vorstellen.

## UNSER BEITRAG ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

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

Dieses Potenzial wollen wir ausschöpfen. Unsere Netzinfrastruktur bietet die technologische Grundlage für vielfältige und innovative Ansätze zur Lösung sozialer oder ökologischer Herausforderungen – und damit auch für die Erreichung vieler SDGs. Deshalb sehen wir unsere größte Einflussmöglichkeit auch bei SDG9: „Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.“

Die folgende Grafik verdeutlicht den „Enablement-Effekt“ im Rahmen unserer verantwortungsvollen Geschäftstätigkeit: Unsere Netzinfrastruktur sowie unsere stark darauf aufbauenden Produkte und Lösungen bilden die Grundlage für viele weitere Beiträge zu den Sustainable Development Goals, insbesondere zu den Zielen 2, 3, 4, 7, 11, 12, 13 und 15.



Als verantwortungsvoller Arbeitgeber (SDG8) legen wir großen Wert auf Mitwirkung und ein faires Miteinander, fördern Vielfalt und unterstützen unsere Mitarbeiter auf dem Weg in die digitale Arbeitswelt. Darüber hinaus leisten viele unserer Produkte, Dienste und Aktivitäten einen ganz konkreten Beitrag zur Erreichung weiterer SDGs. So verbessern beispielsweise unsere Dienstleistungen im Bereich E-Health die medizinische Versorgung (SDG3). Mit unserem Breitbandausbau ermöglichen wir vielen Menschen den Zugang zu digitalen Bildungsmedien (SDG4) und bringen uns aktiv für den Auf- und Ausbau hochwertiger Infrastruktur sowie der Förderung von Innovationen ein (SDG9). Viele europäische Städte können mithilfe unserer Smart-City-Lösungen den Autoverkehr reduzieren, ihre Straßenbeleuchtung bedarfsgerecht und energieeffizient steuern und die Sicherheit erhöhen (SDG11). Unsere Kunden können mit unseren Smart-Home-Lösungen ihren Energieverbrauch besser kontrollieren, steuern und reduzieren. Mit dieser und anderen Lösungen leisten wir einen besonders deutlichen Beitrag zum Klimaschutz (SDG13). Und mithilfe unserer Cloud-Lösungen können Energie und andere Ressourcen eingespart werden (SDG12, 13).

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



## UNSER BEITRAG ZU DEN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Viele unserer Produkte, Dienste und Aktivitäten leisten einen Beitrag zur Erreichung der SDGs. Bei den SDGs 3, 4, 5, 8, 9 und 13 ist unser Beitrag besonders groß. Diese Ziele umfassen: gute Gesundheitsversorgung, hochwertige Bildung, Gleichberechtigung der Geschlechter, gute Arbeitsplätze und wirtschaftliches Wachstum, Innovation und Infrastruktur sowie Maßnahmen zum Klimaschutz.

SDG	Ziele	Unser Beitrag	Mehr erfahren
	Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern	Wir setzen auf <b>nachhaltiges Wachstum</b> , bieten unseren jetzigen und zukünftigen Beschäftigten <b>gute Arbeitsbedingungen</b> und arbeiten kontinuierlich daran, unsere <b>Lieferkette nachhaltiger</b> zu gestalten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verantwortungsvoller und agiler Arbeitgeber</li> <li>■ So achten wir Menschenrechte</li> <li>■ Vier neue Lieferanten im Entwicklungsprogramm</li> </ul>
	Eine belastbare Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen	Wir treiben den <b>Netzinfrastrukturausbau</b> kontinuierlich voran und erhöhen den <b>Anteil innovativer, nachhaltiger Produkte</b> am Gesamtportfolio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Netzausbau</li> <li>■ Neuer Kommunikationsstandard 5G</li> <li>■ Nachhaltiges Produktportfolio</li> <li>■ M2M-Kommunikation: Chancen der Digitalisierung</li> <li>■ Start-up-Förderung: Ideen Raum geben</li> </ul>
	Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern	Mit unseren effizienten ICT-Lösungen in der Landwirtschaft ( <b>Smart Agriculture</b> ) kann der Ernteertrag erhöht werden, während weniger Ressourcen wie Saatgut, Wasser, Düngemittel und Energie benötigt werden. Unser Schmalbandfunk leistet darüber hinaus einen Beitrag zum Erhalt der Artenvielfalt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mit Schmalbandfunk gegen das Bienensterben</li> </ul>
	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Digitales Gesundheitswesen</li> <li>■ Demenzstudie „Sea Hero Quest“</li> <li>■ Gesundheit und Arbeitssicherheit</li> <li>■ Mobilfunk und Gesundheit (EMF)</li> </ul>
	Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern	Wir investieren viel in die <b>Ausbildung und Entwicklung</b> unserer rund 225 000 Beschäftigten. Außerdem fördern wir den Aufbau von <b>Medienkompetenz</b> . Die Deutsche Telekom Stiftung unterstützt zahlreiche Projekte im <b>MINT-Bereich</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ausbildung und Entwicklung</li> <li>■ e-learning Angebote</li> <li>■ Teachtoday</li> <li>■ Deutsche Telekom Stiftung</li> <li>■ Engagement bei „Deutschland sicher im Netz“ und „BAGSO“</li> <li>■ Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt</li> </ul>

SDG	Ziele	Unser Beitrag	Mehr erfahren
	Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen	Wir setzen uns gezielt für die <b>Förderung von Frauen</b> im Management, in Aufsichtsräten sowie in MINT-Berufen ein. Unsere Beschäftigten unterstützen wir mit vielfältigen Angeboten, zum Beispiel, um <b>Beruf und Privatleben</b> besser zu vereinbaren. Von unseren <b>Lieferanten</b> verlangen wir ausdrücklich, dass sie Geschlechterdiskriminierung untersagen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vielfalt und Chancengleichheit</li> <li>▪ Frauen MINT-Award</li> <li>▪ Vielfalt in der Ausbildung fördern</li> <li>▪ Engagement für einen höheren Frauenanteil im Management</li> <li>▪ Flexible Arbeitszeitmodelle erneut ausgeweitet</li> <li>▪ Verhaltenskodex für Lieferanten</li> </ul>
	Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und zeitgemäßer Energie für alle sichern	Mit unserer integrierten Klimastrategie erhöhen wir den Anteil von Grünstrom an unserem Stromverbrauch.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mehr Grünstrom in europäischen Landesgesellschaften</li> <li>▪ ESG KPI Renewable Energy</li> </ul>
	Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig machen	Wir gestalten mit innovativen Lösungen die Transformation von Städten ( <b>Smart Cities</b> ) in intelligente urbane Räume mit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Smart City</li> </ul>
	Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen	Wir arbeiten kontinuierlich daran, <b>nachhaltigere Produktlösungen</b> anzubieten und <b>nachhaltigere Produktionsmuster</b> in der Lieferkette zu fördern. Gleichzeitig setzen wir auf die <b>Vermeidung von Abfällen und das Recycling wertvoller Rohstoffe</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nachhaltiges Produktportfolio</li> <li>▪ Nachhaltige Lieferkette</li> <li>▪ Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung</li> <li>▪ Abfallvermeidung und Recycling</li> <li>▪ Maßnahmen zur Handy-Rücknahme</li> <li>▪ Wiedergewinnung von Tantal</li> </ul>
	Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen	Im Rahmen unserer integrierten Klimastrategie tragen wir sowohl mit <b>Maßnahmen innerhalb unseres Konzerns</b> (Energieeffizienz und Einsatz erneuerbarer Energien) als auch mit unseren <b>nachhaltigen Produkten und Diensten</b> zum Klimaschutz bei.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Klimaschutzstrategie</li> <li>▪ Klimaschutzmaßnahmen</li> <li>▪ Nachhaltiges Produktportfolio</li> <li>▪ Energieeffiziente Netze</li> <li>▪ Energieeffizienz in Gebäuden</li> <li>▪ Klimaschonende Mobilität</li> </ul>
	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 ( <b>Smart Agriculture</b> ) kann der Ernteertrag erhöht werden, während weniger Ressourcen wie Saatgut, Wasser, Düngemittel und Energie benötigt werden. Darüber hinaus führen wir <b>Projekte zum Erhalt der Biodiversität</b> durch. Von unseren <b>Lieferanten</b> fordern wir, die Umwelt zu schützen und verantwortlich mit Ressourcen umzugehen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vernetzte Landwirtschaft</li> <li>▪ Schutz der Biodiversität</li> <li>▪ Verhaltenskodex für Lieferanten</li> </ul>

SDG	Ziele	Unser Beitrag	Mehr erfahren
	Armut in jeder Form und überall beenden	Mit dem <b>Ausbau unserer Netze</b> schaffen wir die Voraussetzung für wirtschaftliche und gesellschaftliche Teilhabe und erleichtern so beispielsweise den Zugang zu Bildung – eine wichtige Voraussetzung zur Armutsbekämpfung. Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie Mindestlöhne entsprechend der ILO Konvention bezahlen. Diese Anforderung haben wir explizit in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten formuliert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gesellschaftliches Engagement</li> <li>■ Netzausbau</li> <li>■ Verhaltenskodex für Lieferanten</li> </ul>
	Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten	Mit unseren effizienten ICT-Lösungen in der Landwirtschaft ( <b>Smart Agriculture</b> ) kann der Wasser- und Düngemittelverbrauch gesenkt werden. Darüber hinaus kann mit unserer Lösung <b>Smart Metering</b> der Wasserverbrauch genau kontrolliert und gesteuert werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Smart Home</li> </ul>
	Ungleichheit innerhalb und zwischen Staaten verringern	Wir setzen uns durch gezielte Maßnahmen dafür ein, allen Menschen den <b>chancengleichen Zugang zu der digitalen Welt</b> zu ermöglichen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vielfalt und Chancengleichheit</li> <li>■ Teachtoday</li> <li>■ Deutsche Telekom Stiftung</li> <li>■ „Ich kann was!“-Initiative</li> <li>■ Deutschlandstiftung Integration/ „Geh Deinen Weg“</li> <li>■ Stipendienprogramm „Welcome“</li> <li>■ Praktikum PLUS Direkteinstieg</li> <li>■ Barrierefreie Produkte und Dienste</li> </ul>
	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Smart Home</li> </ul>
	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 <b>Code of Conduct</b> verankert. Zudem betreiben wir ein umfassendes <b>Compliance-Management-System</b> . Alle Aktivitäten stehen im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften und der Konzernrichtlinie Datenschutz.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Compliance</li> <li>■ Datenschutz und Datensicherheit</li> </ul>
	Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung wiederbeleben	Wir kooperieren auf nationaler und internationaler Ebene mit <b>Verbänden, Institutionen und Unternehmen</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen</li> <li>■ Sustainable Finance</li> </ul>

Seit 2016 machen wir unseren Beitrag zu den SDGs auch in unserem Geschäftsbericht deutlich: Passagen unseres Lageberichts, die für die SDGs relevant sind, haben wir mit einem entsprechenden Symbol gekennzeichnet. Die Kennzeichnung greifen wir in diesem CR-Bericht erneut auf.

**Gemeinsam mehr erreichen: Kooperationen für eine nachhaltige Entwicklung**

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

**WIR TUN WAS! - MITARBEITERKOMMUNIKATION**

Um auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die SDGs zu sensibilisieren, haben wir im Sommer 2017 eine Posteraktion initiiert. Dazu haben wir zunächst in der Service-Zentrale in Bonn Poster verteilt und in viel frequentierten Bereichen aufgehängt. Sie zeigen neben allen SDGs auch die jeweiligen Beiträge, die die Deutsche Telekom leistet, um die Ziele zu erreichen. Das Poster steht hier zum Download bereit.

**ZUORDNUNG DER SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS ZU UNSEREN MESSGRÖSSEN**

Ziel unseres Nachhaltigkeitsengagements ist es auch, einen positiven Beitrag zur Erreichung der SDGs zu leisten. Insbesondere leisten wir einen Beitrag zu den Zielen Nr.3 Gesundheit und Wohlergehen, 4 Hochwertige Bildung, 5 Geschlechtergleichheit, 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, 9 Industrie, Innovation und Infrastruktur, 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden, 12 Nachhaltiger Konsum und Produktion sowie 13 Maßnahmen zum Klimaschutz. Im Rahmen unseres CR-Controllings erfassen wir seit vielen Jahren „Environmental, Social und Governance (ESG)“-Kennzahlen. Die folgende Übersicht zeigt, dass sich unser Kennzahlensystem auf die SDGs übertragen lässt und auch hier unsere positiven Beiträge messbar und sichtbar macht – insbesondere für die SDGs, die für unser Geschäftsmodell besonders relevant sind, haben wir starke Steuerungsgrößen. Den schon heute deutlichen SDG-Bezug in unserer Steuerung und in unserem Monitoring werden wir kontinuierlich weiterentwickeln.

SDG	Messgröße
	Mit unserer Infrastruktur, unseren Produkten und Dienstleistungen leisten wir einen indirekten Beitrag zu Erreichung von SDG Nummer 1
	Mit unserer Infrastruktur, unseren Produkten und Dienstleistungen leisten wir einen indirekten Beitrag zu Erreichung von SDG Nummer 1
	<ul style="list-style-type: none"> <li>KPI E-Health und NB-IoT Roll-out</li> <li>Gesundheitsquote</li> <li>Unfallquote</li> <li>Mitarbeiterzufriedenheit</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESG KPI Medienkompetenz</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anteil Frauen an der Gesamtbelegschaft</li> <li>Anteil Frauen im mittleren und oberen Management</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nummer 6 gehört aufgrund unserer Geschäftstätigkeit nicht zu den prioritären SDGs.</li> </ul>





- ESG KPI Erneuerbare Energien



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



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



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



- Netzausbau Deutschland
- Ausgaben für Forschung und Entwicklung



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



- ESG KPI Nachhaltiger Einkauf
- ESG KPI CR-Qualified Top 200 Suppliers
- Flüchtlingshilfe: Anzahl der Ausbildungs- und Praktikumsplätze, Anzahl der Corporate-Volunteering-Projekte und mehr
- Menschen mit Behinderung

### AUSZEICHNUNG FÜR UNSER ENGAGEMENT

Die Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers hat die Deutsche Telekom für das Bekenntnis zu den UN-Zielen mit dem „Building Public Trust Award“ für vorbildliche Berichterstattung ausgezeichnet. Als bestes Unternehmen in der Kategorie „SDGs“ (Sustainable Development Goals) kürte die Jury die Deutsche Telekom für ihren Geschäftsbericht 2016. Laut Jury widmet sich die Deutsche Telekom hier am besten der systematischen Analyse, welchen Beitrag ihre Produkte, Dienstleistungen und Aktivitäten zur Erfüllung der globalen Nachhaltigkeitsziele leisten. Mit der neuen Preiskategorie berücksichtigt das Expertengremium die aktuellen nationalen und internationalen Entwicklungen im Reporting.



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



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



- ESG KPI Energy Intensity
- ESG KPI Carbon Intensity
- ESG KPI Erneuerbare Energien
- ESG KPI PUE
- ESG KPI Enablement Factor
- ESG KPI CDP Supply Chain Coverage



Nummer 14 gehört aufgrund unserer Geschäftstätigkeit nicht zu den prioritären SDGs.

# WESENTLICHKEIT & WERTSCHÖPFUNG

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

## GESCHÄFTSTÄTIGKEIT UND ORGANISATION

Wir gehören mit 168 Millionen Mobilfunk-Kunden, rund 28 Millionen Festnetz- und rund 19 Millionen Breitbandanschlüssen zu den führenden integrierten Telekommunikationsunternehmen weltweit. Unseren Privatkunden bieten wir Produkte und Dienstleistungen aus den Bereichen Festnetz/Breitband, Mobilfunk, Internet und Internet-basiertes Fernsehen sowie ICT-Lösungen für Groß- und Geschäftskunden. Dabei richten wir uns international aus und sind in über 50 Ländern vertreten. Im Geschäftsjahr 2017 haben wir mit weltweit rund 217 300 Mitarbeitern einen Umsatz von 74,9 Milliarden Euro erwirtschaftet – rund 67 Prozent davon außerhalb Deutschlands (31. Dezember 2017).

Wir glauben, dass wirtschaftliche, soziale und ökologische Aspekte miteinander vereinbar sind: Nachhaltigkeit ist Richtschnur unseres Handelns. Verschiedene branchentypische und allgemeine Anforderungen sind entscheidend für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit: Hierzu gehören erstklassige Qualität zu wirtschaftlichen Konditionen bei Datenschutz und -sicherheit, beim Service, beim Netzausbau und bei der Materialbeschaffung – sowie kompetente Mitarbeiter und gute Arbeitsbedingungen bei uns im Konzern wie auch bei unseren Lieferanten. Außerdem gilt es, mögliche Folgen des Klimawandels für unsere Geschäftstätigkeit zu beachten, zum Beispiel unsere Netzinfrastruktur so aufzubauen, dass sie vor Unwettern, Temperaturveränderungen oder höheren Windgeschwindigkeiten geschützt ist. Mit innovativen Produkten und Diensten helfen wir zudem unseren Kunden, ihren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu reduzieren. Außerdem wollen wir, trotz rasant wachsenden Datenverkehrs und des damit notwendigen Netzausbaus, den Ausstoß von CO<sub>2</sub>-Emissionen unseres Konzerns verringern. Auch über unser Kerngeschäft hinaus tun wir alles, um die gesellschaftliche Akzeptanz für unser Handeln sicherzustellen. Das heißt für uns: ethisch und gesetzeskonform zu agieren sowie unsere Stakeholder transparent zu informieren und einzubeziehen.

Weitere Informationen zur Geschäftsentwicklung finden Sie im Geschäftsbericht 2017.

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



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



## WESENTLICHE NACHHALTIGKEITSTHEMEN: SYSTEMATISCHER PROZESS NACH ANERKANNTER METHODIK

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

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. Die wesentlichen Themen wurden 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 auch unsere Leistung in den jeweiligen Bereichen bewerten (die Online-Befragung finden Sie hier). Die Stakeholder werden dabei gebeten, ihrerseits die Themen zu beurteilen, die sich aus unserem 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 2017 ausgewertet. Insgesamt sind Bewertungen von 218 Personen in die Auswertung eingeflossen:

- 93 Kunden
- 55 Mitarbeiter bzw. potenzielle Mitarbeiter oder Arbeitnehmervertreter
- 17 Analysten und Investoren
- 15 Teilnehmer aus Wissenschaft, Forschung und Bildung
- 19 NGO-Vertreter
- 4 Lieferanten
- 3 Regulatoren bzw. politische Entscheidungsträger
- 12 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 weiterhin eine sehr gute Leistung. Verbesserungspotenzial sehen sie hingegen bei den Themen „Open Sourcing“ und „Konfliktminerale“ (Stand Dezember 2017).

**Wesentliche Themen aus Unternehmensperspektive**

Neue Entwicklungen, die für unser Nachhaltigkeitsengagement relevant sind, greifen wir auch über eine interne Einschätzung auf. Für die Themengewichtung führen wir dann im Bedarfsfall Workshops bei uns im Konzern 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.

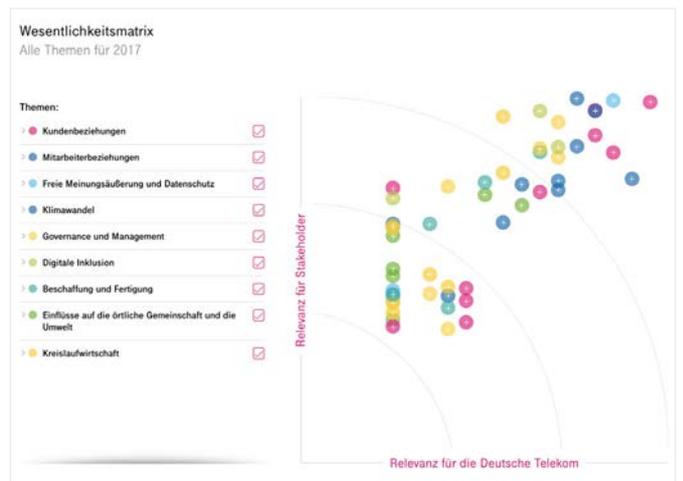
Den nächsten Workshop zur internen Themengewichtung planen wir für das dritte Quartal 2018.

**ERGEBNIS DER WESENTLICHKEITSANALYSE**

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse werden die 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.

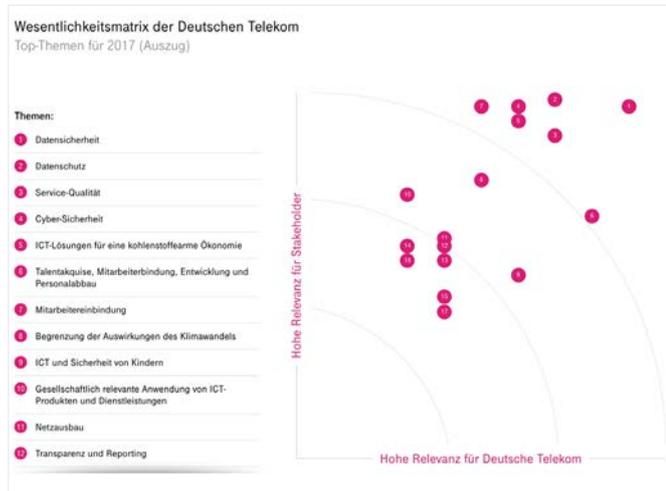
**Das Gesamtergebnis**

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



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

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



### WESENTLICHE THEMEN DEN GRI-ASPEKTEN ZUGEORDNET

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

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

# STAKEHOLDER-MANAGEMENT

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

Der Austausch mit unseren Anspruchsgruppen hilft uns, Trends frühzeitig zu erkennen, und fördert so unsere Innovationsprozesse. 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.



## Analysten, Investoren und deren Vertreter

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

## 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

## NGO's und Interessengruppen

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

Stakeholder-Gruppe	Top 5 Themen
Analysten, Investoren und deren Vertreter	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cyber-Sicherheit</li> <li>■ Datenschutz</li> <li>■ ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie</li> <li>■ Mitarbeitereinbindung</li> <li>■ Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels</li> </ul>
Kunden, potentielle Kunden und deren Vertreter	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Datensicherheit</li> <li>■ Mitarbeitereinbindung</li> <li>■ Datenschutz</li> <li>■ Cyber-Sicherheit</li> <li>■ ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie</li> </ul>
Wissenschaft, Forschung und Bildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mitarbeitereinbindung</li> <li>■ Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen</li> <li>■ Cyber-Sicherheit</li> <li>■ ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie</li> <li>■ Datenschutz</li> </ul>
NGOs und Interessensgruppen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Datenschutz</li> <li>■ Cyber-Sicherheit</li> <li>■ Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen</li> <li>■ Transparenz und Reporting</li> <li>■ ICT und Sicherheit von Kindern</li> </ul>

Politik	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Datenschutz</li> <li>■ Cyber-Sicherheit</li> <li>■ Gesellschaftlich relevante Anwendungen von ICT-Produkten und Dienstleistungen</li> <li>■ Transparenz und Reporting</li> <li>■ ICT und Sicherheit von Kindern</li> </ul>
Mitarbeiter, potentielle Mitarbeiter und deren Vertreter	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Datensicherheit</li> <li>■ Datenschutz</li> <li>■ Cyber-Sicherheit</li> <li>■ ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie</li> <li>■ Mitarbeitereinbindung</li> </ul>
Lieferanten	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Datenschutz</li> <li>■ Cyber-Sicherheit</li> <li>■ Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels</li> <li>■ Talentakquise, Mitarbeiterbindung, Entwicklung und Personalabbau</li> <li>■ Datensicherheit</li> </ul>
Wirtschaft und deren Vertreter	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Alle Top-Themen der Wesentlichkeitsanalyse 2017</li> </ul>
Medien	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Alle Top-Themen der Wesentlichkeitsanalyse 2017</li> </ul>

**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 Account Ability entwickelten drei AA1000-Prinzipien Wesentlichkeit, Inklusivität und Reaktivität. Die Einhaltung dieser Prinzipien wurde 2013 entsprechend geprüft.

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

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

**RÜCKMELDUNGEN AUS DER STAKEHOLDER-UMFRAGE**

Unsere dauerhafte Stakeholder-Umfrage umfasst neben der Themengewichtung (Ergebnisse 2017) und der Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung auch offene Fragen. Die wesentlichen Ergebnisse der Rückmeldungen aus dem Berichtsjahr 2017 fassen wir hier zusammen. Diese Ergebnisse nutzen wir, um unser Engagement weiterzuentwickeln.

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

- Sensibilisierung ihrer Kunden für einen nachhaltigen Konsum (beispielsweise widerspricht „Jedes Jahr ein neues Handy“ dem Nachhaltigkeitsprinzip)
- Umsetzung einer Strategie zu erneuerbaren Energien
- Aktive Vermarktung von Produkten mit gutem sozio-ökologischen Fußabdruck

Anforderungen an die Nachhaltigkeitseigenschaften der Telekom-Produkte:

- Energieeffizienz
- Wiederverwertbarkeit
- Einsatz von recycelten Materialien

Anforderungen an den Netzausbau:

- Flächendeckende Grundversorgung mit schnellem Internet

Erwartungen an die Nachhaltigkeitsbewertung in der Lieferkette:

- Stärkere Analyse von Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette

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

- Förderung von Mitarbeiternetzwerken
- Etablieren einer offenen und diskriminierungsfreien Unternehmenskultur
- Transparente Kommunikation vor allem im Hinblick auf Zielvereinbarungen
- Stärkere Konsequenzen bei Fehlverhalten

### FORMATE ZUR EINBEZIEHUNG UNSERER STAKEHOLDER

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

#### Formate zur Einbeziehung unserer Stakeholder



### Partizipation

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

### Dialog

- 10. „Sustainability Day“ der Magyar Telekom
- 1001 Wahrheit
- Expertenwissen im CR-Bericht: Sie können zu ausgewählten Themen die Telekom-Experten befragen, zum Beispiel zu nachhaltigen Produkten und Diensten
- Fachkongress Magenta Security
- Hauseigene Klimakonferenz im Rahmen der COP23 in der Hauptzentrale in Bonn
- Cyber Security Summit
- SRI-Roadshows
- Evaluation und Umsetzung der EMF-Policy

### Information

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

## 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
- Charter der digitalen Vernetzung
- Deutschland sicher im Netz (DSiN)
- London Benchmark Group
- Help e.V.
- Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement
- CCCD – WIE
- Aktion Deutschland Hilft e.V.
- Deutsches Rotes Kreuz
- DKMS Deutsche Knochenmarkspenderdatei gemeinnützige Gesellschaft mbH
- Lebenshilfe e.V.
- SOS-Kinderdorf e.V.
- Nummer gegen Kummer
- TelefonSeelsorge
- Deutsche Telekom Stiftung
- Deutschlandstiftung Integration
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen (BAGSO)

**Friedrich-Ebert-Gymnasium Bonn**

- Leitbild Deutsche Wirtschaft
- Wirtschaftsbeirat der GIZ

# 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Integres und rechtskonformes Verhalten im gesamten Konzern und bei Geschäftspartnern sicherstellen</li> </ul>	<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; Transparente Unternehmenskultur</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

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 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 Richtlinien-datenbank unterstützt unsere Mitarbeiter dabei, geltende Vorgaben einfach zu finden und zu befolgen (konzernweite Umsetzung des Code of Conduct).

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

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

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

### **Erkennen und Überwachen**

Trotz bester Präventionsmaßnahmen können immer wieder Gesetzesverstöße und schwerwiegende Pflichtverletzungen im Unternehmen vorkommen. Um nicht Compliance-konformes Verhalten aufzudecken, haben wir 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 definiert. Mit unserem „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ (Weiterentwicklung der Sozialcharta) verpflichten wir uns unter anderem, Menschenrechte inklusive der ILO-Kernarbeitsnormen zu achten und zu fördern. In unserem Verhaltenskodex für Lieferanten fordern wir von unseren Lieferanten die Einhaltung der auf Grundlage des Code of Conduct und des „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ niedergelegten Grundsätze und Werte und erwarten, dass sie dies ebenso von ihren Subunternehmern verlangen. Ferner verpflichten sich die Lieferanten, alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um aktive und passive Korruption zu verhindern und zu ahnden. Dieser Verhaltenskodex ist Bestandteil der Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB). Er soll dabei nicht die Gesetze und Vorschriften in Ländern ersetzen, in denen unsere Lieferanten tätig sind. Vielmehr soll er die Einhaltung dieser Gesetze und Vorschriften fördern und gewährleisten, dass diese gewissenhaft und wirksam durchgesetzt werden. Seit 2014 bieten wir ein E-Learning im Thema Compliance für unsere Lieferanten an und stellen ihnen auch einen Compliance-Leitfaden zur Verfügung.

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.

### **SCHLANKER, EINFACHER, BESSER: CODE OF CONDUCT ÜBERARBEITET**

Integrität, Wertschätzung und die Einhaltung von Gesetzen – auf diesen Prinzipien fußt das unternehmerische Handeln der Deutschen Telekom. Den zentralen Orientierungsrahmen für rechtlich einwandfreies und integrires Verhalten bietet unser Code of Conduct. Ihn haben wir 2017 überarbeitet. Ziel war es, klare Schwerpunkte auf die Themen Compliance und Integrität zu legen und eine positive und motivierende Mitar-

beiteransprache zu finden. Auch in seiner überarbeiteten Fassung gibt der Code of Conduct nach wie vor einen Überblick über unser Werteverständnis und die Grundregeln, nach denen wir handeln. An verschiedenen Stellen wird dieser Überblick durch Verweise auf interne Richtlinien und Regelungen konkretisiert. Indem er unsere Geschäftstätigkeit auf ein festes Fundament stellt, leistet der Code of Conduct einen wesentlichen Beitrag für unseren Geschäftserfolg.

### **ERNEUTE ZERTIFIZIERUNG DES COMPLIANCE-MANAGEMENTS**

2017 haben wir die Zertifizierung unseres Compliance-Managements mit dem Schwerpunkt „Antikorruption“ fortgeführt. So wollen wir sicherstellen, dass wir Risiken konsequent begegnen und wirksame Prozesse im Unternehmen etabliert haben. Nachdem 2016 zehn Gesellschaften in Deutschland überprüft wurden, haben wir 2017 zwölf internationale Gesellschaften zertifizieren lassen.

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

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

### **UNTERNEHMENSKULTUR STÄRKEN, ZU WIDERSPRUCH ERMUTIGEN**

Ein Compliance-Management-System ist nur wirkungsvoll, wenn es im Arbeitsalltag gelebt wird. 2016 haben wir deshalb die Initiative „Transparente Unternehmenskultur“ gestartet, mit der wir integrires Verhalten und eine konstruierte Widerspruchskultur im Unternehmen stärken wollen.

Im Frühjahr 2017 haben wir in diesem Rahmen eine große Mitarbeiterumfrage durchgeführt. Auf diese Weise wollten wir mehr über die gelebte Unternehmenskultur der Telekom – insbesondere mit Blick auf Compliance-Themen – erfahren. Insgesamt nahmen rund 52 000 Mitarbeiter von 25 nationalen und internationalen Gesellschaften der Telekom an der Online-Befragung teil. Darüber hinaus gab es auch Einzelinterviews und Gespräche mit Fokusgruppen. Forschungspartner der breit angelegten Studie waren die European School of Management and Technology (ESMT Berlin) und die Hertie School of Governance.

Unterstützt wurde die Initiative von einem eigens dafür gegründeten Expertenkreis. Dazu gehörten neben Mitarbeitern der Telekom auch Vertreter aus Nichtregierungsorganisationen, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft. Aufgabe der Experten war es, die Studie zu begleiten und auszuwerten. Die Ergebnisse zeichnen grundsätzlich ein positives Bild: Die große Mehrzahl unserer Mitarbeiter bekennt sich zu den Regeln der Deutschen Telekom und ist nicht bereit, sich unethisch zu verhalten. Als Stärken der Compliance-Kultur wurden unter anderem die Klarheit der Regeln, die Bereitschaft der Mitarbeiter, Fehlverhalten zu melden, und das ethische Verhalten der unmittelbaren Vorgesetzten

gesehen. Als Schwäche wurde erkannt, dass es eine kleine Gruppe von Mitarbeitern gibt, die Bereitschaft zum Regelbruch zeigt. Identifizierte Schwächen wurden im Vorstand intensiv diskutiert und in ein Maßnahmenpaket gegossen, um die wertorientierte Compliance-Kultur im Konzern Deutsche Telekom weiter zu stärken.

#### **Initiative „Speak-up Culture“: Konstruktiver Widerspruch ausdrücklich erwünscht**

Eine Maßnahme aus der Initiative Transparente Unternehmenskultur ist, dass die Initiative „Speak-up Culture“ mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten weiter fortgeführt wird. Ziel der Kampagne ist es, die Widerspruchskultur im Unternehmen zu stärken. Mitarbeiter sollen dazu ermutigt werden, Missstände in kritischen Situationen richtig und erfolgreich anzusprechen, aber auch Führungskräfte müssen Widerspruch offen begegnen. Außerdem gilt es, ein Umfeld zu schaffen, in dem „kritische Geister“ ihre Meinung sagen. Dazu werden Präsenz- und Online-Trainings national und international angeboten.

#### **GRENZENLOS: WELTWEITE ZUSAMMENARBEIT FÜR COMPLIANCE**

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

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

#### **Compliance Days in Warschau: Be together – Talk together – Create together**

Im Mai 2017 fanden die sogenannten International Compliance Days zum 13. Mal statt: Unter dem Motto „Be together – Talk together – Create together“ trafen sich rund 100 Compliance-Verantwortliche aus über 20 Ländern in Warschau. Bei der zweitägigen Veranstaltung tauschten sich die Experten über aktuelle Compliance-Themen wie Digitalisierung und Vetorechte aus und arbeiteten in Workshops gemeinsam an deren Weiterentwicklung.

#### **Telekom zählt zu den weltweit ethischsten Unternehmen 2018**

Das Ethisphere Institute mit Sitz in Arizona hat die Telekom 2018 als eines der weltweit führenden Unternehmen in Ethik ausgezeichnet. Diese Auszeichnung erhielt die Telekom auf Anhieb, da das Unternehmen sich erstmals an dieser Befragung beteiligte. In Deutschland ist die Telekom sogar alleiniger Preisträger. Ethisphere würdigt mit dieser Auszeichnung weltweit herausragende Leistungen von Unternehmen mit der höchsten ethischen Kompetenz. 2018 hat das Ethik-Institut neben der Deutschen Telekom und T-MobileUSA weitere 133 Unternehmen aus 23 Ländern und 57 Branchen als „2018 World's Most Ethical Companies“ ausgezeichnet.

#### **KORRUPTION VORBEUGEN UND BEKÄMPFEN**

Zur Korruptionsvorbeugung und -bekämpfung führen wir zahlreiche Maßnahmen durch. Zentrale Grundlage unseres Compliance-Management-Systems ist das sogenannte Compliance Risk Assessment. Damit können wir Compliance-Risiken identifizieren und bewerten sowie geeignete Präventionsmaßnahmen einleiten. Konzernweit haben wir dazu einen jährlichen Prozess aufgesetzt: Dieser legt die Verantwortlichkeiten fest und definiert klare Bewertungskriterien, die nachvollziehbar dokumentiert werden. Die Auswahl der Gesellschaften, die am Compliance Risk Assessment teilnehmen, erfolgt nach einem reifegradorientierten Modell. Im Jahr 2017 haben 73 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 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 Landesgesellschaft. Die zentrale Compliance-Organisation unterstützt und berät sie hierbei.

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

#### **Klare Regelungen bei Korruptionsverdacht**

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

#### **„TELL ME!“-PORTAL: 146 HINWEISE EINGEGANGEN**

2017 sind über das „Tell me!“-Portal 146 Compliance-relevante Hinweise bei der Deutschen Telekom eingegangen (im Vorjahr 108 Hinweise). 24 Hinweise werden derzeit noch auf Plausibilität geprüft, 66 plausible Hinweise wurden weiterverfolgt (Stand 16.01.2018). Von diesen haben sich 43 Fälle als Fehlverhalten bestätigt und wurden entsprechend geahndet. Zwölf Fälle befinden sich noch in der Unter-

suchung. Bestätigte Fälle werden konsequent, tat- und schuldangemessen sowie im Einklang mit den einschlägigen Rechtsvorschriften sanktioniert. Insgesamt bezogen sich 2017 die meisten Hinweise auf mögliche Fälle von Provisionsbetrug, Zielemanipulation sowie Unterschlagung, Diebstahl und Betrug.

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

#### **ENGAGEMENT IN ANTIKORRUPTIONSINITIATIVEN**

Die Deutsche Telekom AG arbeitet regelmäßig in nationalen und internationalen Organisationen mit, die schwerpunktmäßig Compliance-Fragen, unter anderem Korruptionsbekämpfung, adressieren. Als Mitglied in Verbänden und Organisationen wie zum Beispiel im Forum Compliance & Integrity des ZfW (Zentrum für Wirtschaftsethik), im DICO (Deutsches Institut für Compliancee.V.) und im BITKOM (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien.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 2017 aufgeführten Verfahren.

# POLITISCHE INTERESSENSVERTRETUNG

Politik und Regulierungsbehörden nehmen Einfluss auf die Entwicklung und Verfügbarkeit von Netzinfrastruktur, Technologien und Diensten. Dies hat unmittelbare Folgen für die Wettbewerbsfähigkeit von Telekommunikationsunternehmen und der Wirtschaft insgesamt, die auf eine schnelle Netzinfrastruktur ebenso angewiesen ist wie auf moderne Telekommunikationsdienste. Daneben haben 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 INTERESSENSVERTRETUNG

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 auch mit Glasfaser 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 Lückenschließung mit technologie- und anbieterneutralen Förderprogrammen mit Augenmaß zu unterstützen. Rechtsrahmen und Regulierungspraxis müssen privatwirtschaftliche Investitionen in neue Glasfasernetze aktiv unterstützen und unnötige finanzielle und bürokratische Belastungen für investierende Netzbetreiber vermeiden.

Regulierungseingriffe müssen auf nachgewiesenem Marktversagen beruhen, damit sie nicht Innovationen unnötig beschränken. Open

Access sollte als Grundprinzip gelten, 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-Binnenmarktpakets 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 eine neue Netzarchitektur – sogenannte 5G-Netze –, die die unterschiedlichen Anforderungen von unterschiedlichen Diensten an die Übertragungsqualität besser und flexibler abbilden kann. Damit entsprechen wir den Anforderungen aus Wirtschaft und Politik und ermöglichen Innovationen bei den über unsere Netze angebotenen Diensten. Eine Kontrolle von Inhalten findet dabei keinesfalls statt. 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 2017 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 bei der laufenden IP-Migration sowie beim Anbieterwechsel im Festnetz und Mobilfunk) sowie
- das Engagement für verbesserte Transparenz gegenüber unseren Kunden (z.B. der Datenschutz-One-Pager).

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

# MENSCHENRECHTE

Für ein international operierendes Unternehmen wie unseren Konzern hat die Achtung der Menschenrechte einen hohen Stellenwert, zumal die ICT-Branche immer wieder wegen Missständen in ihrer Lieferkette kritisiert wird. Deshalb haben wir bei der Telekom umfangreiche Sozialstandards etabliert und setzen diese mit geeigneten Methoden um. Hierbei betrachten wir innerhalb unseres Unternehmens 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Einhaltung der Menschenrechte im Konzern sicherstellen</li> <li>&gt; Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Programm zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Kontaktstelle für Menschenrechte</li> <li>&gt; Human Rights &amp; Social Performance Report</li> <li>&gt; Wirksamkeitsanalysen</li> </ul>

## 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 und dem „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ (ehemals 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 des „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ zu überprüfen: Zum einen erstellen wir jedes Jahr einen zentralen Sozialbericht („Human Rights & Social Performance Report“), an dem sich 103 vollkonsolidierte Gesellschaften der Telekom beteiligten. Dieser verzeichnet für den Zeitraum zwischen Januar und Dezember 2017 keinerlei Verstöße gegen unsere Grundsätze und Prinzipien. Zum anderen betreiben wir seit 2013 eine zentrale Kontaktstelle für Menschenrechte. Diese ist unter anderem unter der öffentlichen E-Mail-Adresse [humanrights@telekom.de](mailto:humanrights@telekom.de) erreichbar. Weitere Eingaben erfolgen 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 2017 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.

Nach Bedarf führen wir 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:

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

Für jede Kennzahl wird die Landesgesellschaft in einer Leistungsklasse gemäß dem Ampelsystem eingeordnet: grün (Anforderungen erfüllt), gelb (Anforderungen teilweise erfüllt) und rot (Anforderungen nicht erfüllt).

erfüllt). Anschließend werden die Ergebnisse mit den Regionalmanagern der Landesgesellschaften diskutiert und bei Bedarf Maßnahmen wie Human Rights Impact Assessments und Employee Relations Policy Reviews vereinbart.

### **Menschenrechte in der Lieferkette**

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

### **SOZIALCHARTA WIRD ZU „MENSCHENRECHTSKODEX & SOZIALE GRUNDSÄTZE“**

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

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

Drucken

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

Seit 2013 haben wir eine Kontaktstelle für Menschenrechte bei der Deutschen Telekom. Im Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2017 erhielt die Kontaktstelle sieben Hinweise mit Menschenrechtsbezug, die entweder direkt über die Kontaktstelle oder über das (anonyme) Hinweisgebersystem eingingen. Nicht alle Hinweise wurden als plausibel bewertet. Die meisten Anfragen und Hinweise bezogen sich auf das Thema „Einhaltung und Überprüfung von Menschenrechten bei der Deutschen Telekom“. Einige Hinweise bezogen sich auch auf das Thema „berufliche Weiterbildung“. Des Weiteren haben wir einige Spenden- und Unterstützungsanfragen erhalten, die wir an die verantwortlichen Kollegen weitergeleitet haben. Alle Hinweise wurden selbstverständlich vertraulich behandelt.

# RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENT

Zu einem umfassenden Risiko- und Chancenmanagement gehört für uns auch, Chancen und Risiken zu berücksichtigen, die aus ökologischen oder sozialen Aspekten resultieren beziehungsweise aus der Führung unseres Unternehmens. Dazu binden wir alle relevanten Stakeholder aktiv und systematisch in den Prozess ein, aktuelle und potenzielle Risiken und Chancen zu ermitteln. Zudem engagieren wir uns in verschiedenen Arbeitsgruppen und Gremien. Das kontinuierliche Monitoring von ökologischen, sozialen und Governance-Themen geht einher mit der systematischen Ermittlung der Positionen unserer Stakeholder zu diesen Themen. Wichtige Tools dabei sind: unsere ganzjährige offene Online-Befragung für alle Stakeholder, unser zweimonatlicher NGO-Report, der die Presseveröffentlichungen der für uns relevanten NGOs systematisch auswertet, unsere Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Gremien zahlreicher nationaler und internationaler Unternehmens- und Sozialverbände, wie zum Beispiel GeSI, BID, BITKOM, econsense und BAGSO, von uns organisierte Stakeholder-Dialogformate, wie zum Beispiel der diesjährige, unter dem Motto „The Impact of ICT on Climate Change – Curse or Blessing“ veranstaltete „ICT & Climate“-Stakeholder-Tag, sowie unsere verschiedenen Publikationen, wie Pressespiegel und Newsletter.

Folgende Themen haben wir als die wesentlichen unseres Nachhaltigkeitsmanagements identifiziert.

## REPUTATION

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

## KLIMASCHUTZ

Im Rahmen unserer integrierten Klimastrategie befassen wir uns sowohl mit den Risiken als auch mit den Chancen, die der Klimaschutz für uns und unsere Stakeholder birgt. ICT-Produkte und -Dienstleistungen werden im Jahr 2030 das Potenzial haben, in anderen Branchen fast zehnmal so viel CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen, wie die ICT-Branche selbst verursacht (GeSI-Studie SMARTer 2030). So besteht die Möglichkeit, 20 Prozent der globalen CO<sub>2</sub>-Emissionen im Jahr 2030 einzusparen und bei gleichzeitigem wirtschaftlichem Wachstum die Emissionen weltweit auf dem Niveau des Jahres 2015 zu halten. Damit verbunden ist ein zusätzliches Umsatzpotenzial von 6,5 Billionen US-Dollar, davon allein 2,0 Billionen US-Dollar für die ICT-Industrie. Ferner können durch ICT-Lösungen insgesamt 4,9 Billionen US-Dollar an Kosten eingespart werden. Konkret bedeutet dies zum Beispiel, dass das in der Zeit von 2012 bis 2020 kumulierte Einsparpotenzial durch Breitband für uns in Deutschland über 19 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub> beträgt. Zudem können in der Zeit von 2015 bis 2020 durch die ökonomischen Impulse des Breitbandausbaus kumuliert 162 000 neue Arbeitsplätze geschaffen und das BIP um 47 Milliarden Euro gesteigert werden. Diese Entwicklung begleiten wir, indem wir unser Produktportfolio hinsichtlich Nachhaltigkeitsvorteilen bewerten. Zusätzlich wollen wir das Verhältnis aus Emissionen, die durch unsere Produkte und Dienste eingespart werden können, und Emissionen aus unserer eigenen gesamten Wertschöpfungskette kontinuierlich verbessern. 2016 haben wir so in Deutschland bereits 33 Prozent mehr Emissionen eingespart als verursacht.

Unter den Risiken, die der Klimawandel mit sich bringt, sind bereits heute zunehmend extreme Wetterbedingungen erkennbar. Dies beeinflusst unsere Stakeholder unmittelbar, zum Beispiel unsere Kunden, Zulieferer und Mitarbeiter. Einen Beitrag zur Vorbeugung können wir leisten, indem wir unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren. Auch aus diesem Grund haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere konzernweiten Emissionen – ohne Berücksichtigung unseres operativen Segments USA – bis 2020 im Vergleich zu 2008 um 20 Prozent zu senken. Außerdem birgt der Klimaschutz auch finanzielle Risiken, sei es durch die Einführung einer Abgabe für CO<sub>2</sub>-Emissionen oder erhöhte Energiekosten. Um diesen Risiken entgegenzuwirken, messen wir unter anderem unsere eigene Energieeffizienz und entwickeln Maßnahmen, um diese zu verbessern. Außerdem deckten 2016 vier der Landesgesellschaften (Magyar Telekom in Ungarn, OTE in Griechenland, T-Mobile Netherlands in den Niederlanden und T-HTHrvatski Telekom in Kroatien) ihren Strombedarf zu 100 Prozent beziehungsweise zwei fast vollständig (T-Mobile Austria und T-Systems Netherlands) aus erneuerbaren Energien und konnten so die Klimaschutzrisiken reduzieren.

## LIEFERANTEN

Mehr Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette sehen wir als Chance – für unsere Reputation und unseren wirtschaftlichen Erfolg. Neben allgemeinen Risiken im Rahmen unserer globalen Beschaffungstätigkeiten können wir länder- und lieferantenspezifischen Risiken ausgesetzt sein. Dazu zählen zum Beispiel der Einsatz von Kinderarbeit, die bewusste Inkaufnahme von Umweltschäden oder mangelhafte Arbeits- und Sicherheitsbedingungen vor Ort. Wir überprüfen unsere Lieferanten systematisch und minimieren so diese Risiken. Unsere Kooperationen mit Lieferanten, die internationale Nachhaltigkeitsstandards einhalten, sichern eine hohe Produktqualität sowie eine zuverlässige Beschaffung. Mit einem speziellen Entwicklungsprogramm helfen wir unseren Lieferanten dabei, Geschäftspraktiken einzuführen, die sowohl sozial und ökologisch verträglich als auch wirtschaftlich effizient sind. Das Programm zeigte auch im Berichtsjahr messbare Erfolge und punktet in dreifacher Hinsicht: Es hat positive Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen bei den Lieferanten sowie deren Profitabilität und verdeutlicht die wirtschaftliche Relevanz von Nachhaltigkeit für beide Seiten – für unsere Lieferanten und für unseren Konzern. So senken zum Beispiel bessere Arbeitsbedingungen bei unseren Lieferanten die Zahl der arbeitsbedingten Unfälle und die Fluktuationsrate. Dies wiederum sichert eine hohe Produktqualität und steigert die Produktivität – bei gleichzeitig niedrigeren Kosten für Rekrutierung und Training. Wir stärken also nicht nur die Profitabilität und CR-Performance bei unseren Lieferanten, sondern reduzieren auch deutlich identifizierte Risiken.

## GESUNDHEIT UND UMWELT

Der Mobilfunk beziehungsweise die elektromagnetischen Felder, die der Mobilfunk nutzt, lösen immer wieder Bedenken in der Bevölkerung über mögliche Gesundheitsrisiken aus. Dazu gibt es eine anhaltende öffentliche, politische und wissenschaftliche Diskussion. Die Akzeptanzprobleme in der Öffentlichkeit betreffen dabei sowohl die Mobilfunknetze als auch den Einsatz mobiler Endgeräte wie Smartphones, Tablets und Laptops. Diese Diskussion hat ebenso Auswirkungen auf den Ausbau der Mobilfunk-Infrastruktur wie auf die Nutzung mobiler Endgeräte. Im Festnetz-Bereich betrifft dies den Absatz von herkömmlichen IP- bzw. DECT-Geräten (digitale schnurlose Telefone) sowie von Endgeräten mit WLAN-Technologie. Es besteht das Risiko regulatorischer Eingriffe, wie etwa die Senkung der Grenzwerte für elektromagnetische Felder oder die Umsetzung von Vorsorgemaßnahmen für den Mobilfunk, zum Beispiel durch Veränderungen im Baurecht 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, bei Einhaltung dieser Werte, die sichere Nutzung der Mobilfunk-Technik bestätigt. Auf Basis aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse prüfen die Fachgremien, aktuell die ICNIRP, die Grenzwertempfehlungen 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 Mobilfunk-Ausbau 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 SORGEN WIR FÜR EFFEKTIVEN DATENSCHUTZ

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

Anfang 2017 hat die neue Geschäftseinheit „Telekom Security“ ihr operatives Geschäft aufgenommen. Die 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 Kommunikation zum Standard wird.

## Konsequente Transparenz gegenüber der Öffentlichkeit

Als erstes DAX-30-Unternehmen haben wir 2008 begonnen, jährlich einen Datenschutzbericht zu veröffentlichen. Im Jahr 2016 haben wir uns entschieden, diesen Bericht einzustellen und stattdessen umfassend im Internet auf der Seite [www.telekom.com/datenschutz](http://www.telekom.com/datenschutz) zu informieren. Entwicklungen im Bereich Datenschutz und wichtige Hinweise für einen sicheren Umgang mit persönlichen Daten stellen wir nun dort schnell und tagesaktuell bereit.

Seit 2014 veröffentlichen wir jährlich einen Transparenzbericht. Darin legen wir offen, wie wir mit deutschen und internationalen Sicherheitsbehörden zusammenarbeiten.

Über die sichere Gestaltung unserer Produkte und Dienste berichten wir im Kapitel Verbraucher- und Jugendschutz.

## Regelmäßige Schulung unserer Beschäftigten

Telekommunikationsunternehmen müssen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Beginn des Arbeitsverhältnisses datenschutzrechtlich schulen. Wir gehen über diese gesetzliche Anforderung hinaus: Alle zwei Jahre schulen wir unsere 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 Call-Centern“. So ist sichergestellt, dass alle Beschäftigten die Datenschutzbestimmungen verinnerlichen.

## Jährliche Überprüfung der Maßnahmen durch Audits und Zertifizierungen

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

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

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

#### **UMSETZUNG DER EU-DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG**

Im Mai 2016 ist die sogenannte EU-Datenschutz-Grundverordnung in Kraft getreten. Nach einer Übergangsfrist von zwei Jahren gilt sie ab dem 25. Mai 2018 verbindlich. Da Gesetze immer eine Interpretation brauchen, wie sie im Alltag umzusetzen sind, hat der Bereich Group Privacy für den gesamten Konzern einheitliche Regeln erstellt: die sogenannten Binding Interpretations (dt. „verbindliche Interpretationen“). Sie wurden in Zusammenarbeit mit den Datenschutzexperten in den Landesgesellschaften erstellt. Die Binding Interpretations beinhalten konkrete Empfehlungen und Best-Practice-Beispiele zur Umsetzung der EU-Verordnung. Sie erläutern beispielsweise, wie eine Kundeneinwilligung aussehen muss oder 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 sie Art und Umfang ihrer Auskünfte an Sicherheitsbehörden offenlegt. 2016 wurde der Transparenzbericht um sämtliche Landesgesellschaften erweitert. Zuletzt wurde der internationale Transparenzbericht im Februar 2017 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.

# 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.



# 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; Umfassender Service für unsere Kunden und hohe Kundenzufriedenheit</li> <li>&gt; Ausweitung und Verbesserung digitaler Serviceangebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Neue Service-Ausrichtung: zuverlässiger, direkter und persönlicher</li> <li>&gt; Technischer Service und Kundenservice aus einer Hand</li> <li>&gt; Mehr Transparenz und Flexibilität durch weitere digitale Service-Optionen</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

Wir wollen einen zuverlässigen und hochwertigen Service bieten, der jede unserer Kundinnen und jeden unserer Kunden zufriedenstellt. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir unseren Kundenservice im Jahr 2017 neu ausgerichtet: Wir haben den Kundenservice und den technischen Service zusammengelegt. Somit werden unsere Service-Prozesse optimal von Anfang bis Ende aufeinander abgestimmt – vom Erstkontakt in der Hotline bis zur Problemlösung.

Für Festnetz- und Mobilfunk-Kunden sind wir seit 2013 über unsere Service-Nummern in Deutschland telefonisch rund um die Uhr kostenlos erreichbar, auch bei Fragen zu Internet und TV. Eine zunehmend wichtige Rolle spielen unsere Online-Kanäle: Mehr als 40 Prozent aller Service-Anfragen an die Telekom Deutschland werden über unsere übergreifenden Online-Plattformen gelöst (Stand Ende 2017). Um den Komfort für unsere Kunden bei Service-Fragen zu verbessern, haben wir unser digitales Angebot 2017 mit neuen Funktionen erweitert: So lässt sich nun per App der Umzug eines Anschlusses organisieren oder online nachverfolgen, wann ein Telekom-Techniker zu einem Termin eintrifft.

### Kundenbindung und Weiterempfehlungsbereitschaft exakt gemessen

Mit dem sogenannten TRI\*M-Index messen wir die Kundenbindung und stellen uns einem regelmäßigen Wettbewerbsvergleich. Grundlage für die Erhebung ist eine Kundenbefragung in allen Märkten, in denen wir aktiv sind. Der Wert für den Telekom-Konzern ist eine Aggregation der Daten über alle Länderwerte hinweg, jedoch ohne die USA. Der Index

selbst wird aus vier Einzelfragen (Wettbewerbsvorteil, Leistungsfähigkeit, weitere Nutzung und Weiterempfehlung) berechnet. Im Berichtsjahr 2017 lag der TRI\*M-Index konzernweit bei 68,6 Punkten, gegenüber einem Vorjahreswert von 70,2. Der TRI\*M-Index für Deutschland lag bei 59 Punkten, gegenüber einem Vorjahreswert von 60. Unser Ziel einer leichten Steigerung haben wir damit verpasst. Einer der Gründe hierfür ist, dass bei Geschäftskunden die Leistungserbringung als verbesserungsfähig beurteilt wurde. Für 2018 ist unser Ziel eine Steigerung um mindestens einen Punkt. Der TRI\*M-Index Privatkunden in Deutschland lag 2017 bei 57 Punkten gegenüber 59 Punkten im Vorjahr. Das Ergebnis blieb somit drei Punkte unter unserer Erwartung. Die Weiterempfehlungsbereitschaft unserer Kunden konnten wir im Berichtszeitraum gegenüber 2016 um weitere 0,04 Punkte auf 7,40 Punkte verbessern.

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

## NEUE SERVICEAUSRICHTUNG: NOCH NÄHER AN DEN BEDÜRFNISSEN UNSERER KUNDEN.

Auf dem Weg zu einem Service, der Ende-zu-Ende auf unsere Kundinnen und Kunden ausgerichtet ist, haben wir mit unserer Service-Neuausrichtung im Jahr 2017 einen weiteren Schritt getan. Dazu haben wir den Kundenservice und den technischen Service zusammengelegt. 36 000 Telekom-Mitarbeiter sind nun Teil unserer neuen Service-Einheit.

Die Bedürfnisse unserer Kunden stehen für uns im Fokus. Wir vereinfachen unsere Prozesse und bieten dabei Kontakt, Ansprechpartner und Lösung aus einer Hand an. Die persönlichen Berater im Umzug und Anbieterwechsel sowie der persönliche Rückrufservice unterstützen dies maßgeblich. Mit dem Angebot des persönlichen Rückrufs haben Kunden zum Beispiel die Möglichkeit, innerhalb von fünf Tagen nach dem Erstkontakt nochmals mit demselben Kundenberater zu sprechen. Der Rückrufwunsch wird vom Sprachportal der Telekom entgegengenommen und an den entsprechenden Kundenberater weitergeleitet. Der Rückruf erfolgt dann innerhalb einer Stunde, häufig jedoch auch schon früher.

Unsere Service-Neuausrichtung zeigt bereits Erfolge: So sind seit 2017 an Samstagen rund 20 Prozent mehr Techniker für unsere Kunden im Einsatz. Zudem werten wir Anfragen und Beanstandungen unserer Kunden systematisch aus, um Ursachen zu erkennen und Verbesserungen einzuleiten.

**Weitere Verbesserungsmaßnahmen für 2018 geplant**

Unser Ziel ist, dass in Zukunft kein Termin mit einem unserer Techniker kurzfristig ausfällt. In den Fällen, in denen sich ein Termin unerwartet doch nicht realisieren lässt, wird der Kunde rechtzeitig informiert und ein neuer Termin vereinbart. Außerdem werden wir die Termin-Zeitfenster Schritt für Schritt verkleinern. Somit erreichen wir, dass sich unsere Kunden keine ganzen Tage für den Technikertermin freihalten müssen.

Um darüber hinaus die Qualität zu verbessern und Effizienz zu steigern, wollen wir Leerfahrten im Außendienst vermeiden und die Lösung beim Erstkontakt weiter steigern. Wir möchten unsere Kundinnen und Kunden mit unserem Service begeistern – nicht erst bei der Problemlösung, sondern wenn möglich schon vorher.

**UNSERE INNOVATIONEN FÜR EINEN BESSEREN SERVICE**

Wir wollen unseren Service laufend und auf allen Kanälen verbessern: persönlich, telefonisch, online und per App. Neben der Verbesserung der bestehenden Kontaktkanäle arbeiten wir auch an innovativen neuen Service-Angeboten:

- Um den „klassischen“ telefonischen Service zu verbessern, bieten wir auf Wunsch unserer Kunden seit März 2017 eine Alternative zur Warteschlange in der Hotline. Bei längeren Wartezeiten kann der Anrufer einen Rückruf bestellen.
- Viele Online-Services können auch über die Magenta SERVICE App genutzt werden. Sie vereint unser gesamtes Service-Angebot für Mobilfunk- und Festnetz-Kunden. Diese können damit etwa ihren Datenverbrauch einsehen oder Verträge verwalten. 2017 haben wir die App um eine Reihe von Funktionen ergänzt: So lässt sich nun auch der Umzug eines Anschlusses organisieren, ohne dass dazu der Kundenservice persönlich kontaktiert werden muss. Außerdem kann man mit der App den nächsten TelekomShop finden, um dort beispielsweise einen Termin zu vereinbaren.
- Unser Digitaler Störungsassistent – ein automatisierter Textchat, der mit Kunden textbasierte Dialoge führen kann – hat sich 2017 zum Digitalen Service-Assistenten weiterentwickelt. Er ist nun in der Lage, Fragen rund um Verkabelung, Installation und Störungen im Hinblick auf Telefonie, Internet sowie TV automatisch zu beantworten. Über technische Themen hinaus beantwortet der Digitale Service-Assistent nun auch Fragen zu E-Mail, WLAN und Smartphone.
- lassen, falls der Chatbot ein Anliegen nicht final beantworten kann.
- Ende 2017 haben wir außerdem den Service Arrival Control gelauncht: Der Kunde erhält per SMS einen Link zu einer Website, auf der er die Prozessschritte bis zum Eintreffen des Technikers zum vereinbarten Termin verfolgen kann. Beispielsweise wird dem Kunden angezeigt, ob der Techniker noch beim Vorkunden ist und wann er voraussichtlich ankommen wird.

**AUSZEICHNUNGEN FÜR UNSEREN SERVICE**

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



Zum fünften Mal in Folge hat der TÜV Rheinland auf Basis einer repräsentativen Umfrage dem Kundenservice, dem Technischen Service und der Telekom Shop Vertriebsgesellschaft das begehrte Qualitätssiegel „geprüfte Kundenzufriedenheit“ verliehen. Für die Studie wurden in einer repräsentativen Stichprobe 2670 Kunden aus Deutschland befragt. Dabei konnten die drei Service-Gesellschaften insbesondere in den Dimensionen Zuverlässigkeit, Kompetenz und Freundlichkeit überzeugen.

**Deutschlandtest 2017 „Online-Service“ – Focus Money**



Im Auftrag von Deutschlandtest hat das Marktforschungsinstitut Statista die Studie „Bester Online-Service“ durchgeführt. Bei der Umfrage galt es herauszufinden, bei welchem Unternehmen die Kunden mit der Qualität des digitalen Kundendialogs am zufriedensten sind. Die Telekom erhielt sowohl branchenübergreifend als auch in der Branche Telekommunikation die Auszeichnung „Bester Online-Service“. Zudem hat die Deutsche Telekom in der Kategorie Angebotsumfang und Service-Qualität ebenfalls als bester Online-Service abgeschnitten.

**Deutschlandtest 2017 „Beste Service App“**



Die Frage nach der „Besten Service-App“ stellte Deutschlandtest. Dabei wurden insgesamt 46 Apps aus fünf Branchen durch mehr als 2 000 qualitativ befragte Nutzer bewertet. Die Magenta SERVICE App der Deutschen Telekom wurde Sieger in der Branche Telekommunikation und belegt den zweiten Platz im Gesamtranking. Zudem ging die Deutsche Telekom in der Kategorie „Funktionsumfang“ als Sieger hervor.

**Deutschlandtest 2017 „Service-König“**



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

### **CHIP Hotline Test 2018 Festnetz und Mobilfunk**

In Zusammenarbeit mit Statista, einem der größten Marktforschungsunternehmen, hat CHIP den großen Hotline-Test 2018 durchgeführt. Über einen Zeitraum von acht Wochen (Ende Juni – Anfang September 2017) wurden die Neukunden-Hotlines von insgesamt 141 Unternehmen aus zwölf Branchen geprüft. Insgesamt wurden über 8 600 Tests durchgeführt und abschließend in Rankings zusammengefasst. Im Fokus der Prüfung standen vor allem die Themen Service-Qualität, Erreichbarkeit, Wartezeit und Transparenz. Die Telekom erhielt im Bereich Mobilfunk in der Gesamtbewertung die Auszeichnung „sehr gut“ für ihre Neukunden-Hotline und wurde Testsieger in der Kategorie „Service“. Im Bereich Festnetz erhielt die Neukunden-Hotline ebenfalls in der Gesamtbewertung die Auszeichnung „sehr gut“.

---

### **Auszeichnung mit dem “International Business Excellence Award” 2017**

2017 hat die Deutsche Telekom zum wiederholten Male den „International Business Excellence Award“ in der Kategorie „Customer Experience & Voice of the Customer“ gewonnen. Zusätzlich konnte in diesem Jahr die Kategorie „Telecommunication and Information“ gewonnen werden. Ausgezeichnet wurde das Programm „Voice of the Customer“ – eine internationale Kundenkontaktanalyse. Damit wird über alle Kontaktkanäle hinweg Kundenfeedback eingesammelt. Insgesamt werden so jährlich mehr als fünf Millionen Rückmeldungen gewonnen, die zur Optimierung des Kundenservice genutzt werden. Das System wird bereits in zwölf Ländern in Europa eingesetzt.

---

### **1 x Silber und 2 x Bronze beim The Loyalty 360 - Customer Loyalty Awards**

Die Deutsche Telekom ist 2017 bei den „Loyalty 360 Awards“ für das Programm „Voice of the Customer“ ausgezeichnet worden. In den Kategorien „Customer Experience & Engagement“ und „Measurement“ erhielt die Telekom jeweils einen Bronze-Award. Zudem wurde die Telekom in der Kategorie „360-Degree Award“ mit einem Silber-Award ausgezeichnet. Hinter dem Programm verbirgt sich eine internationale Kundenkontaktanalyse, mit der über alle Kontaktkanäle hinweg Kundenfeedback eingesammelt wird. Insgesamt erhält man so jährlich mehr als fünf Millionen Rückmeldungen, die zur Optimierung des Kundenservice genutzt werden. Das System wird bereits in zwölf Ländern in Europa eingesetzt.

# INFRASTRUKTURAUSBAU <sup>✓</sup>

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.

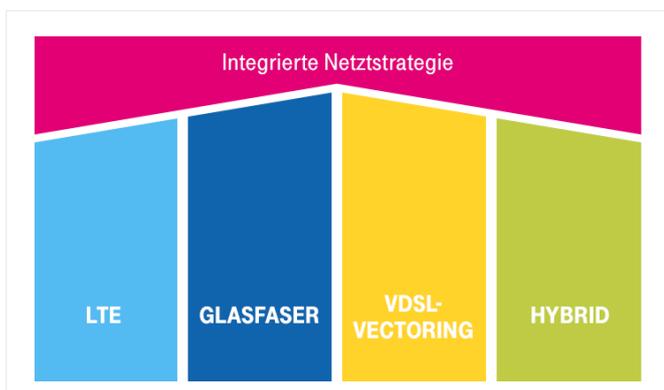
ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 95 Prozent Abdeckung LTE bis 2018</li> <li>&gt; 80 Prozent Abdeckung VDSL Vectoring bis 2018/19</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Integrierte Netzstrategie</li> <li>&gt; Umstellung auf IP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Stand Netzabdeckung</li> </ul>

## SO BAUEN WIR UNSERE INFRASTRUKTUR AUS <sup>✓</sup>

Die weltweite Datenmenge wird 2020 zehnmal 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 1 100 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).

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 Glasfaser-netzes so weit fortschreiten, dass wir imstande sind, rund 80 Prozent der Haushalte 2018/19 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 das gesamte Telefonnetz auf IP-basierte Anschlüsse umstellen. Die heutige Technik wollen wir bis Ende 2018 auf die neue IP-Technologie überführen.

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 auf bis zu 40 Mbit/s. Vectoring ist jedoch mit einem zusätzlichen Energiebedarf verbunden. Um ihn zu senken, arbeiten wir etwa an der IP-Umstellung für einen energiesparenden Betrieb unserer Anlagen. Insgesamt ist die Kombination von IP-Technologie mit VDSL-Vectoring schon heute energieeffizienter als die herkömmliche PSTN-Technik.

Unabhängig vom Ausbau und von der Erneuerung unserer Infrastruktur sind wir bestrebt, unsere Netze so stabil und störungsfrei wie möglich zu betreiben

## NEUER KOMMUNIKATIONSSTANDARD: REVOLUTION STATT EVOLUTION DER NETZE

Der aktuelle Mobilfunk-Standard LTE ist ein Standard der vierten Generation (4G). LTE entwickelt sich stetig weiter und kann so die Anforderungen von Privatkunden nach immer größeren Bandbreiten gut erfüllen. Wir gehen davon aus, dass die LTE-Technik der vierten Generation höchstwahrscheinlich auch Grundstein für einen zukünftigen 5G-Standard sein wird. 5G wird zurzeit in der Branche diskutiert und entwickelt. 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 5G je nach Anwendungsfall eine 1 000-fach höhere Kapazität, eine zehnmal höhere

Geschwindigkeit und eine zehnmal geringere Reaktionszeit (sogenannte Latenzzeit) im Vergleich zu herkömmlicher Technik.

**Fortschritte auf dem Weg zu 5G**

- Bei der Reaktionszeit im 5G-Netz konnten wir 2017 weitere Fortschritte präsentieren: Nachdem wir 2016 die Rekordlatenz von einer Millisekunde geknackt haben, schaffen wir es nun auch, stabile niedrige Reaktionszeiten im 5G-Netz zu garantieren. Gerade Industrieanwendungen, die auf eine hohe Genauigkeit angewiesen sind, brauchen diese Verlässlichkeit: Auf dem Mobile World Congress in Barcelona im Februar 2017 demonstrierten wir dies an einem Industrieroboter, dessen Reaktionszeit immer exakt acht Millisekunden beträgt.
- Die Industrietauglichkeit von 5G und die Vorteile für den Energiesektor konnten wir im Frühjahr 2017 in einem weiteren Praxistest unter Beweis stellen: In Kooperation mit Stromnetz Berlin und dem Telekommunikationsunternehmen Ericsson haben wir im Projekt „5Grid“ Anwendungsfälle im Stromnetz untersucht. Das Ergebnis: Mit 5G können schon bald hochflexible Kommunikationsnetze zur Verfügung gestellt werden, die sich unterschiedlichsten Anforderungen anpassen können. Solche Stromnetze sind für die Energiewende hin zu Wind- und Solarenergie erforderlich. 5G kann so zu einem bedeutenden Treiber der Energiewende in Europa werden.
- Gemeinsam mit Ericsson und dem südkoreanischen Telekommunikationsunternehmen SKTelecom haben wir außerdem das erste interkontinentale 5G-Versuchsnetz der Welt entwickelt und dieses im Frühjahr 2017 vorgestellt. Dafür haben wir sogenannte Network Slices (virtuelle Netze) der Deutschen Telekom und SKTelecom im Gebiet beider Netzbetreiber eingerichtet. Network Slicing ermöglicht es einem Betreiber, einen Netzservice international anzubieten. Kunden müssten dann keine einzelnen Verträge mit Betreibern verschiedener Länder abschließen. Die beiden Unternehmen demonstrierten dies in einem Testlauf: Dabei erstellten sie unter anderem Network Slices für Augmented Reality (AR), also die computergestützte erweiterte Wahrnehmung der Realität, beispielsweise über Smartphones.
- Im September haben wir zum ersten Mal europaweit den neuen Mobilfunk-Standard 5G New Radio (NR), der zukünftigen Mobilfunk-Komponente von 5G, eingesetzt: In Berlin-Schöneberg funkte unser Netz in einem Feldversuch über eine 5G-Verbindung mit mehr als 2Gbit/s, bei einer Latenz von drei Millisekunden. Der Einsatz markiert einen wichtigen Entwicklungsschritt auf dem Weg zum weltweiten Start von 5G.

**AUSBAU DES GLASFASERNETZES VORANGETRIEBEN**

Mit einer Länge von 455 000 Kilometern in Deutschland 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 2018/19 wollen wir 80 Prozent der deutschen Bevölkerung mit mindestens 50 Mbit/s versorgen – sofern sich keine Veränderungen im Regulierungsrahmen ergeben.

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	FTTC
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.

Im Oktober 2017 haben wir die ersten beiden von 7 600 Nahbereichen in Deutschland auf schnelles Vectoring umgeschaltet: Moitin bei Rostock und Bad Grund im Harz. Zu den sogenannten Nahbereichen zählen Haushalte, die über Kabelverzweiger (KVZ) mit einer Entfernung von maximal 550 Metern zum Hauptverteiler (HVt) (zentrale Betriebsstelle für Haushalte und Unternehmen im Umkreis) versorgt werden. Die Bundesnetzagentur hatte 2016 entschieden, den Vectoring-Ausbau im Nahbereich der Hauptverteiler der Telekom zuzulassen.

**WEITERER AUSBAU DES LTE-MOBILFUNKNETZES**

Der Ausbau der Mobilfunk-Technologie LTE im Telekom-Netz ist 2017 europaweit weiter vorangeschritten. Ende 2017 lag die Netzabdeckung durchschnittlich bei 94 Prozent der Bevölkerung. Damit haben wir in den europäischen Landesgesellschaften unsere Ziele erreicht. In Deutschland lag die Netzabdeckung Ende 2017 bei rund 93 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.

**SCHNELLER INTERNET-ZUGANG AN BORD**

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

Die Deutsche Telekom und Nokia haben das Bodennetz des Projekts Anfang 2018 fertiggestellt. Dazu wurden rund 300 Antennenstandorte installiert und das Netzwerk live verbunden. Parallel dazu haben Inmarsat und Thales die Satellitenkommunikation für das EAN vorangetrieben: Der Satellit wurde im Sommer 2017 gelauncht und hat seine Tests im Orbit mittlerweile abgeschlossen. Nun ist er bereit, Internet-Dienste an Bord zu unterstützen.

Der EAN-Service ist nach erfolgreichen Flugversuchen seit Ende 2017 funktional. Unser Erstkunde, der Luftfahrtkonzern IAG, hat bereits mehrere Flugzeuge mit EAN-Hardware ausgestattet und ein internes Pilotprojekt gelauncht. Voraussichtlich ab Sommer 2018 wird der EAN-Service für Passagiere kommerziell verfügbar sein. Die europaweite Einführung von EAN für die gesamte IAG-Flotte wird bis 2019 erfolgen.

**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 Ende 2018 weitestgehend 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 zusammenstellen, dass sich ein passendes Angebot für ihren lokalen Markt und ihre Kundenbedürfnisse ergibt. Außerdem können wir so neue Lösungen innerhalb weniger Tage in ganz Europa anbieten.

Die Pan-Net Cloud ist ein Verbund von in Europa verteilten Rechenzentren. Nachdem wir in Ungarn 2016 das erste dieser Rechenzentren in Betrieb genommen haben, folgte 2017 ein weiteres in Polen. Bis Ende 2018 soll Griechenland hinzukommen. Für das Management und die Steuerung der neuen Infrastruktur haben wir bereits 2015 eine eigene Gesellschaft gegründet: „Deutsche Telekom Pan-Net“ mit Sitz in der Slowakei.

**UMSTELLUNG AUF IP-TECHNOLOGIE SCHREITET VORAN**

Mit der IP-Technologie werden Telefongespräche nicht mehr analog oder über ISDN-Technik übertragen, sondern in Form von Datenpaketen über das sichere Netz der Telekom – ähnlich, wie es im Internet und im Mobilfunk schon lange Standard ist. Die Umstellung auf IP-basierte Anschlüsse ist die Grundlage für schnellere Internet-Verbindungen. Gleichzeitig ist der Energiebedarf der IP-Technologie im Vergleich zur bisher eingesetzten Netztechnik wesentlich geringer. Daher trägt der Umbau dazu bei, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken.

Die heutige Technik wollen wir bis Ende 2018 auf die neue IP-Technologie überführen. Bis Ende 2017 haben wir in Deutschland rund 16,5 Millionen Anschlüsse, also rund 69 Prozent, auf IP umgestellt. Wöchentlich stellen wir weiterhin etwa 70 000 Anschlüsse um. Nachdem der Schwerpunkt lange Zeit auf Anschlüssen von Privatkunden lag, rücken seit 2016 zunehmend auch unsere Geschäftskunden in den Fokus. Bei den Geschäftskundenanschlüssen lag die IP-Quote Ende 2017 bei deutlich über 50 Prozent. Durch den Einsatz der Vectoring-Technologie, die auf IP basiert, konnten Ende 2017 bereits 3,5 Millionen Haushalte in fast 50 Städten mit bis zu 100 MBit/s surfen.

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 folgte Ende 2017. In Griechenland und Rumänien soll die Umstellung bis 2018 abgeschlossen sein.

**MOBILFUNKNETZ IN DEUTSCHLAND AUSGEZEICHNET**

**TÜV NORD bestätigt: Telekom bietet die beste Mobilfunknetz-Qualität**



Statt in einer Momentaufnahme, wie in vielen Tests üblich, lassen wir die Qualität unseres Netzes bereits seit Jahren fortlaufend über das gesamte Jahr testen. Hierbei erheben Messfahrzeuge in einem Dauernetztest Messdaten für Sprach- und Datendienste. Sie ermitteln die Netzqualität auch im Vergleich zu den Mobilfunknetzen der Mitbewerber. Dies soll für mehr Transparenz sorgen. Das Ergebnis: In den Kategorien Gesprächsaufbau, Gesprächsstabilität und Sprachqualität schnitten wir am besten ab.

Die Profis von TÜV NORD CERT haben das Verfahren für den „Qualitätsvergleich aus Kundensicht“ (QvK) auf Herz und Nieren geprüft. Sie bestätigen die Neutralität von Erfassung und Verarbeitung der Testdaten und haben dem „Test- und Auswerteverfahren nach QvK-Standard“ ohne Einschränkung das Zertifikat „TÜV Service Check“ erteilt.

**Telekom als bester Mobilfunknetzbetreiber mehrfach ausgezeichnet  
 Stiftung Warentest (Ausgabe 06/2017)**



Die Stiftung Warentest bestätigte 2017 erneut: Die Telekom bietet das beste Mobilfunknetz in Deutschland. Die Stiftung testete die Netze in Deutschland auf Autobahnen, Landstraßen und in Innenstädten. Wir schnitten mit der Gesamtnote mit 1,9 (gut) am besten ab. Auf 97 Prozent der Teststrecken in ländlichen Regionen wurde ein LTE-Signal der Telekom empfangen.

**Erste Plätze bei Connect-Leserumfrage 2017 (Ausgabe 7/2017)**



Wir sind der beste Mobilfunknetz-Betreiber und bester Festnetz-Anbieter. Das ergab erneut die alljährliche Wahl der Leser des Fachmagazins Connect. Mit unseren Produkten und Diensten konnten wir weitere bedeutende Preise gewinnen:



Mobilfunknetz-Betreiber (drei Wettbewerber) Netz-  
betreiber-Prepaid-Karten (drei Wettbewerber) Mobil-  
funk-Anbieter (18 Wettbewerber) Festnetz-Anbieter  
(acht Wettbewerber) Cloud-Dienste (sieben Wettbe-  
werber) Mobilfunknetz-Betreiber Österreich (drei  
Wettbewerber)

---

#### Car Connectivity Award (Ausgabe auto motor und sport 22/ 2017; Ausgabe CHIP 11/ 2017)



Bei der Leserwahl von auto motor sport und CHIP  
erreichten wir Platz eins beim Car Connectivity Award  
in der Kategorie Mobilfunknetze. Zwei Drittel der ins-  
gesamt 16 300 Befragten bescheinigten uns das  
beste Handy-Netz im Auto. Damit überzeugten wir  
zum vierten Mal in Folge die technik- und autoaffine  
Leserschaft.

---

#### Chip (Ausgabe 1/2018)



Auch den Mobilfunknetz-Test von CHIP gewannen  
wir. Die Tester fuhren per Auto und Bahn kreuz und  
quer durch die Republik, um die Netzabdeckung und  
Qualität der Mobilfunknetze von Telekom, Vodafone  
und O2 ausführlich zu messen.

Wir gewannen in vielen Kategorien wie etwa „mobiles Internet“,  
„Telefonie“ und „Verfügbarkeit“ und holten uns mit der Note 1,4 erneut  
den Gesamtsieg.

---

#### Connect Mobilfunk-Netztest (Ausgabe 1/2018)



Aus dem Connect Mobilfunknetztest 2018 gingen  
wir mit der Bewertung „sehr gut“ ebenfalls als  
Gesamtsieger hervor. Getestet wurde die Sprach-  
und Verbindungsqualität bei Telefonaten ebenso  
wie die Datenkommunikation im mobilen Internet.

Die Messungen fanden an verschiedenen Orten wie Groß- und Klein-  
städten, aber auch in der Bahn statt.

---

# NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTE ◊

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

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

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

Die Menschheit verbraucht Ressourcen von 1,5 Erden. Wie lange geht das noch gut?

In der Tat: Wir Menschen leben über unsere Verhältnisse und sprengen sozusagen damit unseren Kreditrahmen. Alle natürlichen Ressourcen, die ab August verbraucht werden, kann unsere Erde in diesem Jahr nicht mehr natürlich regenerieren. Dass das auf Dauer nicht gutgehen kann, liegt also auf der Hand. Wir alle kennen Probleme wie Überfischung der Meere, Abholzung der Wälder oder immer größere Abfallberge oder aber auch die Zunahme von CO<sub>2</sub> in der Atmosphäre – und damit natürlich auch einhergehend die Naturkatastrophen, die uns immer mehr heimsuchen.

Die derzeitige Art zu wirtschaften geht also nicht nur zulasten zukünftiger Generationen, sondern aktuell auch zulasten von Menschen in ärmeren Ländern. Wir müssen uns also wirklich etwas einfallen lassen. Wenn wir alle, die Menschheit, auf Dauer einen guten Lebensstil führen wollen, müssen wir weg von der Wegwerfgesellschaft hin zu einer Kreislaufwirtschaft.

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

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

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

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Erhöhung des Anteils von nachhaltigen Produkten und Diensten am Gesamtportfolio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Aufbau eines nachhaltigen Produktportfolios</li> <li>&gt; Produktzertifizierung (z.B. Blauer Engel)</li> <li>&gt; Förderung von Innovationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Anteil des Umsatzes mit nachhaltigen Produkten am Gesamtumsatz</li> <li>&gt; KPI Handy-Rücknahmen</li> </ul>

## SO ENTWICKELN WIR NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTE ◊

Wir wollen das Nachhaltigkeitspotenzial von ICT systematisch nutzen. Unser Fokus liegt dabei auf den Wachstumsfeldern Machine2Machine-Kommunikation, Smart Cities, Smart Home und E-Health. Nachhaltige Produkte sind auch ein wichtiger Pfeiler unserer integrierten Klimastrategie.

Das Management des Themas „nachhaltige Produkte“ erfordert konsequente Maßnahmen in allen Stufen der Wertschöpfungskette. Deshalb setzen wir bereits im Einkauf an: So setzen wir uns dafür ein, dass in der Lieferkette Nachhaltigkeitskriterien eingehalten werden. Wir streben an, unsere Produkte mit anerkannten Umweltzeichen wie dem Blauen Engel oder dem TÜV-Umweltzeichen „Certified Green Product“ auszeichnen zu lassen. Die strengen Anforderungen der Siegel geben uns

Hinweise, wie wir unsere Produkte weiter verbessern können. Außerdem helfen uns die Umweltzeichen dabei, unsere Kunden über Nachhaltigkeitsvorteile zu informieren. Am Ende des Lebenszyklus von Produkten tragen wir dazu bei, dass diese weiter genutzt oder fachgerecht recycelt werden. So führen wir beispielsweise regelmäßig Handy-Rücknahme-Kampagnen durch.

**Nachhaltige Lösungen für heute und morgen**

Mit unseren Diensten tragen wir dazu bei, dass immer mehr Arbeits- und Geschäftsabläufe digitalisiert und damit vom Ressourcenverbrauch entkoppelt werden können. Beispiele dafür sind Angebote im Bereich Cloud Computing, die unseren Kunden erlauben, auf eigene Server und Speichermedien zu verzichten. Darüber hinaus möchten wir möglichst vielen Menschen die Chance bieten, an der Informationsgesellschaft teilzuhaben und die damit verbundenen Möglichkeiten zu nutzen. So erleichtern wir beispielsweise Menschen mit altersbedingten oder körperlichen Einschränkungen den Umgang mit modernen Kommunikationsmitteln. Dazu entwickeln wir Produkte und Dienste, die ihren Bedürfnissen entsprechen, und arbeiten kontinuierlich daran, sie nutzerfreundlicher zu machen. Zusätzlich bietet die Telekom konzernweit verschiedene Sozialtarife an, die einkommensschwachen Kunden und Menschen mit Behinderungen ermöglichen, zu günstigen Konditionen zu telefonieren und zu surfen.

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

Bei allem, was wir tun, denken wir auch einen Schritt weiter. Die Entwicklung neuer Lösungen streben wir dabei in erster Linie durch Innovationskooperationen an. Darüber hinaus investieren wir in umfassende Forschung, zum Beispiel im Bereich „Machine2Machine Communication“. 2017 flossen im gesamten Konzern 57,7 Millionen Euro in Forschung und Entwicklung. Zusätzlich engagieren wir uns in der Finanzierung von Lehrstühlen, kooperieren mit Universitäten und unterstützen innovative Geschäftsideen mit unserem Start-up-Inkubator hub:raum.

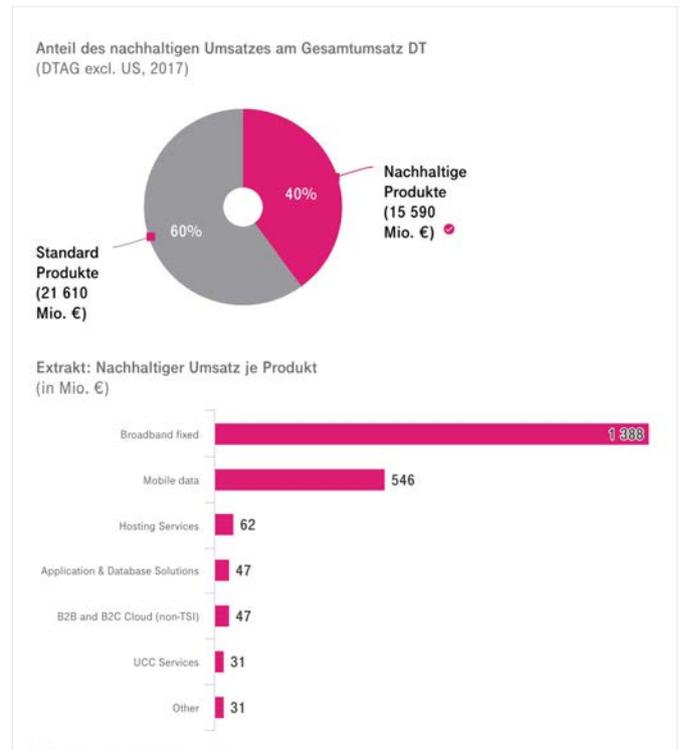
**Fortschritte messbar gemacht**

Unsere Fortschritte messen wir mithilfe von verschiedenen Kennzahlen. Beispielsweise ermitteln wir mit dem ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ den Umsatzanteil, den wir mit Produkten und Diensten erwirtschaften, die basierend auf einer Nutzen-Risiko-Analyse als nachhaltige Produkte klassifiziert sind. Das Ergebnis: Im Jahr 2017 erwirtschafteten wir 40 Prozent unseres Gesamtumsatzes in Deutschland und Europa 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 Rücknahme Mobilgeräte messen wir die Wirkung unserer Rücknahme-kampagnen.

**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. Das Ergebnis stellen wir mit dem ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ dar. Es zeigt: 2017 haben wir bereits 40 Prozent unseres Umsatzes mit solchen Produkten erzielt (ohne T-Mobile USA).

**40 % des DT Produkt- und Service-Portfolios stiften einen nachhaltigen Benefit**



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 und Ressourcenschonung, indem physische Endgeräte durch digitale Lösungen ersetzt werden (etwa 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 2017). Für eine Auswahl dieser Produkte haben wir die Vorteile im Hinblick auf alle drei Säulen der Nachhaltigkeit (ökologisch, sozial und ökonomisch) grafisch aufbereitet:

**ERLEBEN, WAS VERBINDET.**

**BIS ZU 1,2 MIO. TONNEN CO<sub>2</sub> EINSPARUNG IN DEUTSCHLAND**

**ENERGIE WENDE**

**SMART GRIDS MÖGLICH MACHEN**

**BEITRAG**  
ZUM DEUTSCHEN KLIMAZIEL:  
SENKUNG DER CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN  
UM 40 %

**KLIMASCHUTZ**

**INTELLIGENTE STROMZÄHLER**

IDENTIFIZIERUNG STARKER STROM VERBRAUCHER

**LÖSUNGEN FÜR PRIVATKUNDEN**

**ENERGIE EFFIZIENZ**

**ENERGIE REVOLUTION**

**SICHERES MODULARES SYSTEM**

**BIS ZU 8% ENERGIE EINSPARUNGEN**

**BIS ZU 90€ KOSTENEINSPARUNGEN PRO HAUSHALT UND JAHR**

## NACHHALTIGKEITSVORTEILE DES BREITBANDAUSBAUS IN DEUTSCHLAND

### UMWELTVORTEIL

**Reduktion der CO<sub>2</sub> Emissionen 19,15 Mio. Tonnen**

der CO<sub>2</sub>-Emissionen könnten insgesamt durch Breitbandlösungen von 2012 bis 2020 in Deutschland eingespart werden, davon 4,53 Mio. Tonnen allein durch den Breitbandausbau

ZUSÄTZLICHER EINSPARUNGSEFFEKT DURCH BREITBANDAUSBAU: JÄHRLICH 0,12 MIO. TONNEN

Jahr	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
CO <sub>2</sub> (Mio. T)	1,62*	1,75	1,87	2,00	2,12	2,25	2,38	2,50	2,63

indem mehr Mitarbeiter von zu Hause aus arbeiten können

indem KMU ihre lokal installierte Software in die Cloud migrieren können

indem mehr Studierende E-Learning-Lösungen nutzen können

\*geschätzte jährliche Einsparungen bei aktuellen Breitbandanschlüssen basierend auf den Ergebnissen von 2012

### WIRTSCHAFTLICHE VORTEILE

**Steigerung des BIP 4 Milliarden EUR**  
könnten durch externe Wirtschaftsimpulse des Breitbandausbaus erwirtschaftet werden\*\*

**Beschäftigungsmöglichkeiten 162.000 Arbeitnehmer**  
könnten zusätzlich durch externe Wirtschaftsimpulse des Breitbandausbaus beschäftigt werden\*\*

**Höhere Steuereinnahmen 10,6 Millionen EUR**  
könnten durch den Breitbandausbau zusätzlich über verschiedene Arten von Steuern eingespart werden\*\*

\*\*kumulativer Zusatzeffekt des Breitbandausbaus von 2015 bis 2020 in Deutschland

### GESELLSCHAFTLICHE VORTEILE

**Bildung 556.400 Studierende**  
könnten von 2012 bis 2020 in Deutschland einen Abschluss über E-Learning-Lösungen machen, davon 75.400 allein durch den Breitbandausbau

**Gesundheit 3,8 Mio. weniger Krankheitstage**  
könnten von 2015 bis 2020 durch den Breitbandausbau in Deutschland erzielt werden durch:

- weniger Arbeitslose
- weniger stressbedingte Ausfallzeiten bei Pendlern
- weniger durch Verkehrsunfälle verursachte Krankheitstage

Berechnungsgrundlage: Nutzen berechnet für ausgewählte Dienste unter der Annahme, dass der DTAG-Anteil an Breitbandanschlüssen von Privathaushalten sowie von kleinen und mittelständischen Unternehmen im Zeitraum von 2012 bis 2020 durchschnittlich 50% beträgt (Basisjahr 2012). Weitere Details zu den zugrunde liegenden Annahmen sind vom Bereich Breitband-Internet 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

**ENTSPRICHT**

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

#### WIRTSCHAFTLICHER VORTEIL

**Kosteneinsparung € 7.000**  
Stromkosten

**ENTSPRICHT**

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

\*Berechnungsgrundlage: KMU mit 100 Beschäftigten

### FÜR DIE GESELLSCHAFT

#### UMWELTVORTEIL

Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen **300.000 Tonnen**

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

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

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

#### UMWELTVORTEIL

Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen **20,44 kg**

CO<sub>2</sub> könnten jährlich durch weniger energieeffizienter Verbraucher-Hardware eingespart werden\*

#### UMWELTVORTEIL

Reduzierter Materialverbrauch **1,8 kg**

Material für STB-Geräte könnten durch den Einsatz der virtuellen TV STB eingespart werden\*

#### WIRTSCHAFTLICHER VORTEIL

Kosteneinsparungen **63 €**

Kosten könnten jährlich durch den Wegfall des Entgelts für die STB-Miete und durch reduzierten Energieverbrauch eingespart werden\*

\*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:

#### UMWELTVORTEIL

Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen **47.000 Tonnen**

CO<sub>2</sub> könnten insgesamt jährlich eingespart werden

#### WIRTSCHAFTLICHER VORTEIL

Kosteneinsparungen **146 Mio. €**

Gesamtkosten für alle TV-Nutzer könnten jährlich eingespart werden

#### 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.

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

**PILOTPROJEKT ZUR BEWERTUNG DER NACHHALTIGKEITSLEISTUNG UNSERER PRODUKTE**

Studien wie GeSI SMARTer 2030 belegen, dass Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) einen wirksamen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten kann. 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, da sich insbesondere viele soziale Vorteile unserer Produkte nur indirekt ergeben. Wir stellen uns dieser Aufgabe und erproben dazu unterschiedliche Ansätze: Neben des Aufbaus eines nachhaltigen Produktportfolios beteiligen wir uns seit 2015 auch am branchenweiten Pilotprojekt Sustainability Assessment Framework (kurz SASF) der Global e-Sustainability Initiative. Ziel ist es, ein Instrument zu entwickeln, mit dem eine Vielzahl von ICT-Produkten und -Dienstleistungen anhand ihrer Nachhaltigkeitsleistung bewertet werden können. Die Ergebnisse sollen auch dazu dienen, Nachhaltigkeitsrisiken 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 von Anfang an mitentwickelt und waren 2016 an der Pilotstudie – einem ersten Praxistest – beteiligt. Im Jahr 2017 haben wir damit begonnen zu prüfen, ob und wie SASF in unsere Managementprozesse integriert werden kann. 2018 setzen wir diese Prüfung fort. Daneben prüfen und bewerten wir aber auch andere Ansätze zur Bewertung von Nachhaltigkeitsvorteilen unserer Produkte und Dienste.

**M2M-KOMMUNIKATION: CHANCEN DER DIGITALISIERUNG**

Maschinen und Produkte werden immer intelligenter: Autos kommunizieren mit der Werkstatt, Container mit dem Logistikdienstleister. 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 auch die Initiative „Industrie4.0“ der deutschen Bundesregierung. Ziel ist der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Technologiestandorts Deutschland.

**Neue Funktechnologie ermöglicht innovative Anwendungen**

Unsere Netze schaffen die Grundlage für zahlreiche M2M-Anwendungen, denn Mobilfunk-Technik gehört zum wichtigsten Übertragungsweg jeder M2M-Verbindung. Dabei gewinnt die Funktechnologie „NarrowBand-Internet of Things“ (NB-IoT) zunehmend an Bedeutung. Im Gegensatz zu Breitbandanwendungen, bei denen große Datenmengen übertragen werden können, ist die Narrowband-Technologie (dt. Schmalband) speziell darauf ausgerichtet, sehr kleine Datenpakete zuverlässig zu übertragen. NB-IoT zeichnet sich durch einen niedrigen Energiebedarf und eine hohe Reichweite aus. Sie ermöglicht es, Geräte kostengünstig zu vernetzen. Beispielsweise ist die Technologie für Anwendungen in der Logistik sehr gut geeignet. Bei der Nachverfolgung von Transportcontainern etwa ist es ausreichend, ihren aktuellen Standort etwa einmal stündlich zu melden. Dabei müssen jeweils nur sehr geringe Informationsmengen in kleinen Datenpaketen übertragen werden – und das nicht zwingend in Echtzeit. Und sogar zum Schutz der Biodiversität kommt NB-IoT zum Einsatz: in einer Technik, mit der Imker ihre Bienen schützen können.

Wir waren federführend an der Entwicklung eines einheitlichen NB-IoT-Standards beteiligt und treiben den Ausbau kontinuierlich voran: Mittlerweile ist NB-IoT in über 600 Orten in Deutschland verfügbar. Mehr als 200 unserer Geschäftskunden aus unterschiedlichen Branchen nutzen die Technologie (Stand Ende 2017). Auch bei der Einführung von NB-IoT in Europa und Nordamerika sind wir führend: Bereits in sieben europäischen Märkten sowie in den USA sind wir mit der Technologie aktiv. Bis Ende 2018 soll unser Schmalband-Netz in den USA und in vielen europäischen Märkten landesweit verfügbar sein.

**Der Hafen der Zukunft**

2017 haben wir unsere Beteiligung an dem 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.



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

Der Hamburger Hafen ist auch Teil des EU-Projekts AEOLIX. Ziel des Projekts ist der Aufbau einer neuen ICT-Plattform. Sie soll zahlreiche, bisher isolierte Einzelsysteme in der Logistik EU-weit vernetzen. Parallel

dazu werden praxisrelevante Dienste entwickelt und in elf europäischen Testzonen erprobt. T-Systems ist an der Testzone 1 „Intermodale Logistik im Transportkorridor Hamburg – Frankfurt“ beteiligt. In dieser wird beispielsweise eine Smartphone-App getestet, die Lkw-Fahrer bei einer ökologischen Fahrweise unterstützt. In den laufenden Kundenprojekten MAN Telematics und Schmitz CargoBull Telematics sowie weiteren neuen Projekten (z.B. AEOLIX) konnten durch Nutzung der Analyse von Fahrprofilen und ecodrive-Funktionen Einsparungen in Höhe von 958230 Tonnen CO<sub>2</sub> erreicht werden. Das Projekt läuft noch bis 2019.

#### **AUTOPILOT – autonome Fahrservices für mehr Effizienz**

Das EU-Projekt AUTOPILOT hat das Ziel, sogenannte Autopilot-Dienste am Markt zu erproben. Dazu gehören zum Beispiel selbstfahrende Fahrzeuge im öffentlichen Nahverkehr, autonom parkende Autos oder Echtzeit-Car-Sharing. Solche Lösungen sind besonders effizient und schonen die Umwelt: Im Vergleich zu konventionellen Fahrweisen fallen dabei schätzungsweise rund 10 Prozent weniger CO<sub>2</sub>-Emissionen an. Das Projekt läuft von 2017 bis 2019. Danach sollen die Services in den regulären Betrieb übernommen werden. T-Systems ist Projektpartner von AUTOPILOT und unterstützt Analysen zur Machbarkeit und Markteinführung der neuen Dienste.

#### **Connected Car: Mit vernetzten Fahrzeugen Staus vermeiden**

Bereits seit 2013 entwickelt und betreibt T-Systems weltweit die Connected-Car-Plattform von Daimler (Daimler Vehicle Backend). Die Plattform bildet die technische Grundlage des Dienstes „Live Traffic“, der Autofahrern Verkehrsinformationen in Echtzeit bereitstellt. So hilft er dabei, Staus zu umgehen. Mit „Live Traffic“ lassen sich pro Fahrzeug etwa 30 Prozent der Staus vermeiden. Dadurch verbrauchten die rund 5 Millionen im Berichtszeitraum mit Live Traffic ausgestatteten Fahrzeuge circa 6,2 Millionen Liter weniger Sprit. Das entspricht einer CO<sub>2</sub>-Ersparnis von rund 15 000 Tonnen.

#### **TELEKOM UND FRAUNHOFER IML ERÖFFNEN DIE TELEKOM OPEN IOT LABS**

Die Deutsche Telekom und das Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik IML in Dortmund gründen die „Telekom Open IoT Labs“. Bis zu sechs Wissenschaftler des Fraunhofer IML und drei IoT-Experten der Telekom werden gemeinsam Internet-of-Things- (IoT-)Lösungen entwickeln, testen und zur Marktreife bringen. Ziel dabei ist es, Prozesse in der Fertigungsindustrie sowie der Logistik- und Luftfahrtbranche zu optimieren. Die Labs sind offen für weitere interessierte Unternehmen, die gemeinsam mit Telekom und Fraunhofer anwendungsspezifische IoT-Prototypen entwickeln möchten. Mit den Telekom Open IoT Labs wird das bestehende Netzwerk aus Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen der Telekom um eine industrielle IoT-Komponente erweitert.

#### **Prototypen für ganzheitliche IoT-Lösungen**

Im ersten Schritt gilt es gemeinsam mit interessierten Unternehmen den Bedarf an IoT-Lösungen zu identifizieren, danach die Anwendungen zu definieren und sie anschließend zu erstellen. Dafür wird das Team aus den Bestandteilen Hardware, Software und Konnektivität Prototypen entwickeln und zusammenbauen. Im Fokus stehen Lösungen für den späteren Einsatz im Massenmarkt. So wurde beispielsweise gemeinsam mit Würth Industrie Service der Prototyp eines Service-Buttons für den Bereich C-Teile-Management entwickelt. So optimiert der Service-Button beispielsweise den Nachbestellprozess von sogenannten

„C-Teilen“ wie Schrauben, Muttern und Scheiben und nutzt dafür die Technik NarrowBand IoT (NB-IoT).

#### **NB-IoT als Wegbereiter**

Das Telekom-Fraunhofer-Team wird sich zunächst auf Lösungen im Bereich der Funktechnologie NB-IoT konzentrieren. Diese Technologie eignet sich perfekt für IoT-Anwendungen beispielsweise in der Logistik. In der Logistikbranche mit ihrem starken Digitalisierungsdrang, gibt eine Reihe von Geschäftsprozessen, in denen die Unternehmen kurzfristig einen hohen Mehrwert durch den Einsatz von IoT-Lösungen erzielen können. Unter anderem brauchen die Logistiker mehr Transparenz in der Lieferkette, um den innerbetrieblichen Materialfluss sowie den Transport von Gütern über Wasser, Schiene und Straße gezielter steuern zu können.

Die Deutsche Telekom bietet NB-IoT schon in ganz Deutschland kommerziell an. Das gleiche gilt für die Niederlande, die ebenfalls über ein flächendeckendes NB-IoT Netz verfügen. In weiteren europäischen Märkten wie Österreich, Tschechien, Griechenland, Ungarn, Polen und der Slowakei baut die Telekom die vorhandene Versorgung auf weitere Städte aus.

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

Ein Großteil der weltweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen entsteht in Städten – ein Effekt, den die zunehmende Urbanisierung noch verstärkt. Gleichzeitig können Städte aber auch Treiber und Ausgangspunkt einer nachhaltigen Entwicklung sein. Die Deutsche Telekom will mit innovativen Lösungen die nachhaltige Transformation von Städten mitgestalten. Beispiele sind intelligente, stromsparende Straßenlaternen oder vernetzte Abfallcontainer, die ihren Füllstand messen und den Stadtwerken melden. Um diese Ansätze zu bündeln, haben wir 2017 ein europäisches Smart Solutions Center (ESC) mit Sitz in Budapest eröffnet. Das ESC berät Städte zur Verwendung europäischer Fördermittel und entwickelt Smart-City-Lösungen und -Plattformen. Darüber hinaus beteiligen wir uns international an zahlreichen Projekten zu diesem Thema. Bereits in 18 Städten in zehn europäischen Ländern haben wir Smart-City-Lösungen installiert.

#### **„mySMARTLife“ in Hamburg**

Die Stadt Hamburg hat 2016 gemeinsam mit den Städten Nantes und Helsinki den Zuschlag für das EU-Leuchtturmprojekt „mySMARTLife“ erhalten. Bis 2021 werden zahlreiche Maßnahmen realisiert, die die Transformation zur „Smart City“ einleiten sollen.

Kernthemen dieser Leuchtturmprojekte sind der vermehrte Einsatz von erneuerbaren Energien, klimafreundliches Wohnen sowie klimaschonende Mobilität. Beispielsweise soll im Projektgebiet Hamburg-Bergedorf der Einsatz von Elektrofahrzeugen gefördert werden. Auch intelligente Straßenlaternen kommen zum Einsatz. Alle Projekte werden durch eine aktive Bürgerbeteiligung begleitet. Hinter dem Hamburger Projektantrag stehen insgesamt 14 Partner, darunter neben uns auch der Bezirk Bergedorf, die HafenCity Universität, die Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Stromnetz Hamburg, die Verkehrsbetriebe Hamburg-Holstein und Volkswagen. Gefördert wird das Projekt im Rahmen des Forschungs- und Innovationsprogramms „Horizon 2020“ der Europäischen Union. Die Projektergebnisse werden mit

anderen Leuchtturmprojekten in der EU verglichen. Außerdem wird geprüft, welche Maßnahmen in den Folgestädten des Projekts „mySMARTLife“ – Varna (Bulgarien), Bydgoszcz (Polen), Rijeka (Kroatien) und Palencia (Spanien) – übernommen werden können.

#### **Startschuss für Smart City Bonn**

Mit Bonn kam im Berichtszeitraum eine weitere Partnerstadt für ein Smart-City-Projekt hinzu. Im November 2017 haben wir damit begonnen, Straßenlaternen und Abfallcontainer mit intelligenten Sensoren zu vernetzen und die Luftqualität zu messen.

Die Straßenlaternen sind nun dimmbar und werden mithilfe von Bewegungsmeldern automatisch heller, wenn sich Fußgänger nähern. Außerdem erhalten die Stadtwerke eine Meldung, wenn eine Birne beschädigt ist oder ausgetauscht werden muss. Die Technik spart bis zu 60 Prozent der Betriebskosten für Straßenlaternen. Zusätzlich messen wir in einigen Wertstoffcontainern mit installierten Sensoren den Füllstand. Der städtische Abfallbetrieb muss dann erst ausrücken, wenn die Container tatsächlich voll sind. Ein weiterer Sensor misst in der Innenstadt die Luftqualität. Auch die dazugehörige Software zur Auswertung stellen wir zur Verfügung.

#### **Park and Joy – Digitales Parkmanagement**

Staus verhindern und CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren – diese Aufgaben stellen Städte und Kommunen vor große Herausforderungen. Abhilfe können digitale Anwendungen schaffen. Sie bieten die Möglichkeit, mit geringem Administrationsaufwand einen besseren Verkehrsfluss und geringere Schadstoffemissionen zu erreichen. Ein Beispiel ist die App Park and Joy, die wir im Oktober 2017 in Hamburg eingeführt haben. Bereits 100 Stellplätze sind dort nun mit Sensoren ausgestattet. Bis zu 11 000 sollen es Ende 2019 im gesamten innerstädtischen Bereich der Hansestadt sein. Auf diese Weise kann die App Autofahrern freie Parkplätze direkt anzeigen und sie dorthin navigieren. Außerdem können Nutzer ihren Parkschein direkt über die Anwendung bezahlen. Park and Joy kann in den App-Stores kostenlos heruntergeladen werden. Für 2018 planen Bonn, Duisburg, Dortmund, Darmstadt und Moers die Einführung von Park and Joy.

#### **Hackathon: Ideenwettbewerb zum Leben in der Stadt**

Ideen für eine lebenswerte Stadt der Zukunft in die Praxis umsetzen – darum ging es uns beim „Hackathon: Smart Public Life“ im Herbst 2017 in Bonn. 220 Entwickler, Designer und Konzeptentwickler aus zehn Nationen nahmen in kleinen Teams an dem Wettbewerb teil, darunter Profis und Neulinge. Ihre Aufgabe: innerhalb von 24 Stunden eine eigene Programm-Idee umsetzen, die das Potenzial des Internet of Things für eine lebenswerte, smarte Stadt der Zukunft nutzt. Der Hackathon bot die Möglichkeit, neue Kontakte zu knüpfen und die eigenen Fähigkeiten zu verbessern. Die besten Teams bekamen die Chance, ihre Projektidee später im Telekom-Inkubator weiterzuentwickeln.

#### **Navigationshilfe für Sehbehinderte in Tschechien**

Als gesellschaftlich verantwortliches Unternehmen hat es sich T-Mobile Czech Republic zum Ziel gesetzt, Menschen mit Sehbehinderungen zu unterstützen. Zusammen mit der Technischen Universität Tschechien haben wir eine besondere Navigationshilfe für Blinde entwickelt. Globale Navigationssatellitensysteme (GNSS) in Kombination mit Mobil-

funkdatennetzen 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. Eine Testphase wurde 2017 abgeschlossen. Nach Überarbeitung des Designs und diversen Verbesserungen liegt nun der Prototyp der nächsten Generation der Navigationshilfe vor. Der neue, verbesserte Stick geht 2018 in die Testphase. Die Einführung des Produkts ist für Ende des Jahres geplant.

#### **Smart Cities in Kroatien**

Im Mai 2017 installierte Hrvatski Telekom die ersten digitalen Telefonzellen in der kroatischen Stadt Zadar. Sie sollen Einwohnern und den immer zahlreicher werdenden Touristen Informationen über den Ort zur Verfügung stellen und gleichzeitig ein vielfältiges Angebot an ICT-Dienstleistungen der nächsten Generation bieten. Diese von der kroatischen Postbank umgesetzte Lösung ermöglicht auch sichere Zahlungstransaktionen mit Kredit- und Debitkarten. Für Einwohner und Besucher hat die Stadt Rijeka in Zusammenarbeit mit Ericsson Nikola Tesla, Hrvatski Telekom, Smart RI, Autotrolej und Rijeka promet zwei intelligente Bushaltestellen eingerichtet. Diese „Smart Stops“ bieten ein breites Angebot an Funktionen für eine effizientere und angenehmere Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs. Sie stellen für die Smart Citys der Zukunft weltweit einen bedeutenden technischen Durchbruch dar.

In Zusammenarbeit mit seinem Partnerunternehmen EcoMobile startete Hrvatski Telekom ein Pilotprojekt für die intelligente elektronische Überwachung der städtischen Abfallentsorgung in Velika Gorica. Dieses System wird zur Optimierung bei den städtischen Entsorgungsbetrieben (Municipal Centre VG Goričanka) beitragen und mit Einsparungen für die Einwohner verbunden sein.

#### **Smart Cities in Rumänien**

2016 brachten wir unser erstes integriertes Smart-City-Projekt in Bukarest auf den Weg. Über eine IoT-Plattform werden dabei vier Technologien kombiniert: Smart Parking, WLAN-Konnektivität, urbane Sicherheit und Smart Lighting.

Vor kurzem nahm Telekom Romania ein zweites Smart-City-Projekt in Constanța und ein drittes in Piatra Neamț in Angriff. Die Lösungen sind Teil des Konzepts „Smart Street“ und befassen sich mit den typischen Aufgabenbereichen von Stadtverwaltungen wie effizienter Beleuchtung, öffentlicher Sicherheit, Internetzugang, effizientem Parkraummanagement und Ladestationen für Elektroautos. Sie ermöglichen es den Kommunen darüber hinaus, ihren Einwohnern in Echtzeit wichtige Informationen zukommen zu lassen und Umweltfaktoren wie Luftqualität zu überwachen. Ein Parkplatz in Constanta mit 50 Stellplätzen wurde mit Sensoren ausgestattet, die Fahrer in Echtzeit über verfügbare Parkmöglichkeiten informieren. Außerdem lässt sich der Auslastungsgrad überwachen, und Kommunen können anhand der statistischen Werte fundierte Entscheidungen über etwaige Parkplatzerweiterungen treffen.

Das Pilotprojekt in Piatra Neamt sieht die Einführung mehrerer innovativer Komponenten vor, darunter ein intelligente Solar-Parkbank, die als Ladestation und Internet-Hotspot für die mobilen Endgeräte von Besuchern fungiert. Wie in Constanta wurde auch hier eine Smart-Lighting-Lösung installiert, deren Lichtleistung je nach vordefinierten Rahmenbedingungen reduziert werden kann und damit zur Senkung des Energieverbrauchs beiträgt. Das Projekt umfasste zudem die Bereitstellung einer Ladestation, an der zwei Elektroautos gleichzeitig aufgeladen werden können.

### EINFÜHRUNG INNOVATIVER NACHHALTIGER PRODUKTE UND DIENSTE IN GRIECHENLAND

2017 brachte OTE verschiedene Produkte und Dienste auf den Markt, mit denen die Kunden selbst nachhaltiger leben können. Der Gruppe gelang darüber hinaus die Durchführung einiger wichtiger Projekte, die demselben Ziel dienen. Im Folgenden eine Auswahl:

**Smart-City-Anwendungen:** Die OTE Gruppe erweiterte im letzten Jahr ihr Portfolio an Smart City Anwendungen, um Städten und Gemeinden die vielen Vorteile intelligenter Technologien zu eröffnen. Dazu gehörten Anwendungen für Parkplatzsuche, Straßenbeleuchtung, Überwachung der Luftqualität, Abfallmanagement und Energiemanagement für Gebäude. In den nächsten zwei Jahren wird die OTE Gruppe außerdem ihr Schmalband-IoT-Netz ausbauen, um 95 Prozent der Bevölkerung abzudecken. Dies wird die Nutzung von Smart-City-Anwendungen weiter steigern.

**Chalkida** ist die erste Stadt in Griechenland, in der eine Reihe von intelligenten Pilotsystemen für Smart Parking, Smart Lighting, Luftqualität- und Abfallmanagement sowie eine integrierte Smart-City-Plattform installiert wurden. Diese Anwendungen erleichtern Autofahrern die Parkplatzsuche, tragen zur Entzerrung des Verkehrs bei und reduzieren damit auch den Energieverbrauch der Stadt. Sie liefern darüber hinaus nützliche Informationen über die Luftqualität und optimieren die Abfallsorgung. Das Projekt wurde 2017 durchgeführt.

2017 war COSMOTE einer der ersten Betreiber Europas, der die Technologie für das schmalbandige Internet der Dinge (NB-IoT) implementiert hat, und zwar in der Stadt Patras. Im Rahmen dieses Pionierprojekts für Griechenland wurden an ausgewählten Standorten im Stadtzentrum von Patras Lösungen für Smart Parking, Smart Lighting und Luftqualitätsüberwachung installiert.

**GRNET:** Dank der ICT-Lösungen (Rechenzentrum und Cloud-Infrastruktur), die die OTE Gruppe dem griechischen Forschungs- und Technologie-Netzwerk (GRNET) bereitstellte, konnten die 31 vernetzten Krankenhäuser ihre Patienten effizienter versorgen und ihre Betriebskosten senken. Das Projekt kommt auch der Forschung allgemein zugute, weil es kontrollierten anonymen Zugang zu großen Mengen von Bildgebungsdaten für medizinische Forschungszwecke ermöglicht.

**Energiemanagement:** Der Energiemanagement-Service von COSMOTE wurde in mehreren Gebäuden der Gemeinden Patras und Agios Dimitrios implementiert und beinhaltet die Fernüberwachung des dortigen Energieverbrauchs in Echtzeit. Dieser Service soll dem Umweltschutz zugute kommen, die städtische Lebensqualität verbessern und Betriebskosten reduzieren.

Es wird geschätzt, dass sich die jährlichen Energieeinsparungen nach Installation des Services in fünf Gebäuden der Gemeinde Agios Dimitrios auf etwa 66 MWh und die Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes auf etwa 55 Tonnen belaufen werden.

**e-Fuel Management Service:** Der Service e-Fuel Management ist eine 2017 von COSMOTE eingeführte integrierte Lösung, mit der der Kraftstoffverbrauch in Unternehmensfahrzeugen überwacht und so die Betriebskosten gesenkt werden können.

### DIGITALES GESUNDHEITSWESEN: CHANCEN FÜR BESSERE MEDIZINISCHE VERSORGUNG

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

- Als Projektpartner sind wir beispielsweise an der Entwicklung einer Lösung zur Beratung bei Antibiotikatherapien des Klinikums St. Georg in Leipzig beteiligt. Ziel ist vor allem der schnelle und sichere Datenaustausch zwischen Ärzten, Patienten und Krankenkassen. Das Land Sachsen hat das Projekt Anfang 2017 mit über 1,2 Millionen Euro gefördert. Es läuft zunächst bis Mitte 2019.
- Das „Telemedizinische Netzwerk Psychotraumatologie Sachsen“ soll die integrierte Behandlungskette bei Traumafolgestörungen nachhaltig verbessern und durch E-Mental-Health Interventionen flankieren. Telematische Kommunikation und Interoperabilität sollen frühzeitig und vor allem passgenau Beratung und Therapie unterstützen. Ziel ist es, Betroffenen niedrigschwelligem und ortsunabhängigen Zugang zum Behandlungsnetzwerk zu ermöglichen, Fachwissen flächendeckend verfügbar zu machen sowie eine institutionsübergreifende Dokumentation und Koordinierung des Versorgungsprozesses zu garantieren. Die EU und das Land Sachsen fördern das bis Mitte 2020 laufende innovative Projekt mit 1,4 Millionen Euro.

### SCHNELLER EINSTIEG INS SMART-HOME-GESCHÄFT

Wir möchten es Unternehmen – etwa aus den Bereichen Telekommunikation oder Energie – leicht machen, ihr Kerngeschäft um ein Smart-Home-Angebot zu erweitern. Zu diesem Zweck haben wir ein spezielles White-Label-Portfolio entwickelt. Es vereint unsere offene und sichere Smart-Home-Plattform QIVICON, Smart-Home-Gateways, Apps, Geräte und Services. Auf dieser Basis können Unternehmen Smart-Home-Lösungen für ihre Kunden anbieten. Außerdem haben Geschäftskunden die Option, unsere „White Label App“ unter ihrer eigenen Marke anzubieten und sie individuell anzupassen. Mit der App können Endkunden die Geräte in ihrem vernetzten Zuhause leicht und bequem steuern.

#### QIVICON – unsere Plattform für ein smartes Zuhause

Ein Smart Home kann seinen Bewohnern auf vielfältige Weise das Leben erleichtern: Es ermöglicht ihnen, verschiedene Geräte auch von unterwegs zu steuern und zu überwachen – von Sicherheitstechnik und Hausgeräten bis hin zur Unterhaltungselektronik. Die Herausforderung

hierbei: Die Smart-Home-Lösung eines Anbieters ist oft nicht kompatibel mit den Funktionen und Geräten anderer Hersteller. Deshalb haben wir gemeinsam die offene, herstellerübergreifende Smart-Home-Plattform QIVICON entwickelt. Damit haben Verbraucher die Möglichkeit, Geräte unterschiedlicher Unternehmen individuell zu kombinieren. Mehr als 40 Partnerunternehmen und Marken beteiligen sich bereits daran.

2017 kamen unter anderem Lösungen mit Volkswagen und der ERGO Versicherung hinzu. Volkswagen-Besitzer können ihr smartes Zuhause direkt über das Infotainment-System ihres Fahrzeugs steuern. Und über den ERGO-Notfallservice werden in einem Notfall wie etwa einem Wasserrohrbruch notwendige Maßnahmen automatisch eingeleitet, sollte der Kunde auf die Benachrichtigung des Systems nicht reagieren.

Im Berichtszeitraum konnten wir zudem die Anzahl der Geräte weiter erhöhen, die mit der Plattform kompatibel sind. Mit Produkten der Unternehmen Centralite und Sengled haben Endkunden zukünftig mehr Auswahl in den Bereichen Sicherheit und Beleuchtung. Schon jetzt können unsere Kunden aus mehr als 200 verschiedenen Smart-Home-Geräten wählen.

#### 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 unseren Servern in Deutschland gespeichert. Sämtliche Geräte der Marken, die über QIVICON gesteuert werden, verwenden für Funkverbindungen die neuesten Sicherheitsfunktionen.

Im Berichtszeitraum haben wir die Smart-Home-Lösung nach ISO9001 zertifizieren lassen – der am weitesten verbreiteten und bedeutendsten Qualitätsmanagement-Norm. Darüber hinaus haben wir zum dritten Mal das unabhängige Testinstitut AV-TEST GmbH beauftragt zu prüfen, wie sicher die Smart-Home-Plattform QIVICON und die Magenta SmartHome-App sind. Erneut lautete das Urteil: sehr guter Schutz.

#### Offene Plattform

Als Mitglied der Eclipse Foundation, einer der größten internationalen Open-Source-Gemeinschaften, öffnen wir die QIVICON-Plattform für Entwickler und Start-ups. Sie sollen die Plattform dafür nutzen können, eigene innovative Ideen im Bereich Smart Home zu entwickeln.

#### Auszeichnung als bestes Smart-Home-Netzwerk

Im Rahmen des Broadband World Forums 2017 erhielten wir die Auszeichnung „Best Smart Home Network“. Mit diesem Award werden die Smart Home Ende-zu-Ende-Lösung und die Hardware-Integration geehrt: Seit September haben 200 000 Kunden ein kostenloses Upgrade ihres Speedport Smart Routers erhalten. Durch die Integration der Smart-Home-Funktionalitäten in den Router können sie ihre eigenen vier Wände in ein intelligentes Zuhause verwandeln. Außerdem ist kein eigenes Gerät mehr erforderlich, was zur Ressourceneinsparung beiträgt.

#### RESSOURCEN SPAREN DURCH CLOUD COMPUTING

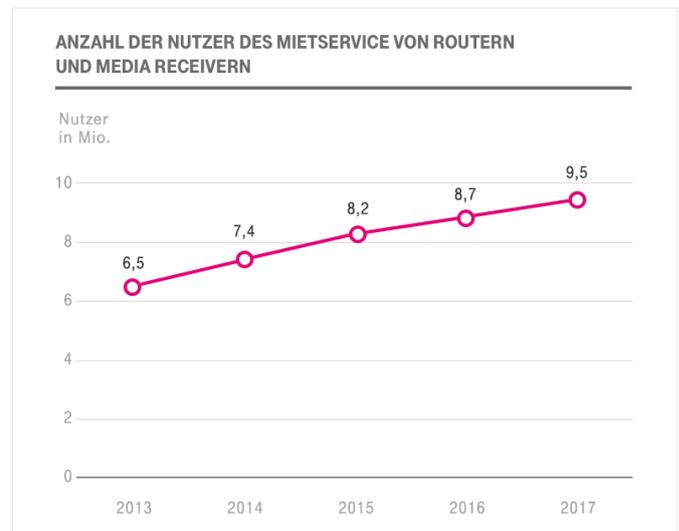
Mit Cloud Computing können unsere Kunden auf eigene Server und Speichermedien verzichten. Dies ist zumeist ressourcen- und energieeffizienter als der Betrieb einer eigenen Infrastruktur außerhalb der „Wolke“: Denn in unseren Rechenzentren werden aufgrund der besseren Auslastung weniger Hardware und bis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

#### Die Cloud für den öffentlichen Dienst

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

#### 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 Mietervices 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-Portal selbst verwalten. Wir bewerben unseren Mietervice aktiv und erfolgreich unter anderem in den TelekomShops, im Internet, Kundenservice und über Produktflyer. Das Angebot wurde von unseren Kunden sehr gut angenommen: Bis Ende 2017 ist die Anzahl der Nutzer des Mietervice auf rund 9,5 Millionen angestiegen.



### PRODUKTZERTIFIZIERUNGEN: NACHWEISLICH NACHHALTIG

Nachhaltige Produkte sind für uns ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Damit unsere Kunden über die Nachhaltigkeitsvorteile unserer Produkte informiert sind, setzen wir auf anerkannte Umweltzeichen, in Deutschland etwa auf den Blauen Engel. Ein Großteil der Festnetz-Telefone und einige Media Receiver tragen den Blauen Engel. 2017 haben auch der Media Receiver Entry und der Media Receiver 201 den Blauen Engel erhalten. Die mit diesem Umweltzeichen zertifizierten Endgeräte enthalten auch Informationen für die Kunden, wie man die Produkte energieeffizient nutzen kann. Neben dem Blauen Engel nutzen wir außerdem verstärkt das TÜV Green Product Label. Dieses sieht neben ökologischen Kriterien auch eine Überprüfung der Arbeitsbedingungen in Fertigungsbetrieben vor. Eine Reihe unserer Router wie der Speedport Neo sind bereits mit dem TÜV Green Product Label zertifiziert.

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

### FAIRPHONE 2 BEI T-MOBILE AUSTRIA

T-Mobile Austria ist einer der ersten Mobilfunkanbieter weltweit und der einzige in Österreich, der das Fairphone 2, das erste nachhaltig und fair produzierte Smartphone, in Verbindung mit einem Mobilfunkvertrag anbietet. Das Unternehmen hat dieses Produkt seit Anfang 2016 im Angebot und gibt Neu- und Bestandskunden die Möglichkeit, sich bei der Auswahl ihrer Smartphones für Nachhaltigkeit zu entscheiden. Damit unterstützt T-Mobile Austria das niederländische Unternehmen Fairphone aktiv bei seinem Vorhaben, das Bewusstsein der Menschen für faire Elektronik zu schärfen und die Industrie zu einem verantwortungsvolleren Handeln zu motivieren. Fairphone konzentriert sich auf vier Kernherausforderungen: den Bergbau am Anfang der Wertschöpfungskette sowie das Design, die Produktion und den Lebenszyklus der Produkte nachhaltiger und transparenter zu gestalten. Hierfür arbeitet das Unternehmen mit Initiativen zur Beschaffung von Zinn und Tantal aus konfliktfreien Minen in der Demokratischen Republik Kongo zusammen und bezieht konfliktfreies Wolfram aus Ruanda. Außerdem hat es die erste Pilot-Lieferkette für Fairtrade-Gold in Smartphones erfolgreich etabliert und das Produktdesign des Fairphone 2 durch einen modularen Aufbau auf Langlebigkeit ausgelegt. Um eine dauerhafte Nutzung des Produkts zu erleichtern, können Ersatzteile für das Fairphone 2 auch über T-Mobile Austria bezogen werden.

### MASSNAHMEN ZUR RÜCKGABE VON MOBILGERÄTEN IN DEUTSCHLAND

Die Recycling- und Weiternutzungsquote für elektronische Kleingeräte ist in Deutschland zu niedrig. Zu viele gebrauchte Handys, Smartphones und Tablets liegen in Schubladen oder werden illegal im Hausmüll entsorgt. Sie sollten jedoch neu aufbereitet und wiederverwendet oder dem fachgerechten Recycling zugeführt werden. So können wertvolle Ressourcen eingespart werden. Schon seit 2003 bieten wir dafür verschiedene Abgabemöglichkeiten an. Kunden können seit 2013 ihre gebrauchten hochwertigen Handys und Smartphones in den Telekom-Shops ankaufen lassen. Für den Gegenwert des Geräts erhalten sie einen Gutschein, der im TelekomShop beim Kauf eines neuen Geräts eingelöst werden kann, oder der Betrag wird auf das Kundenkonto überwiesen. Über ein 2016 geschaffenes Ankaufportal für Geschäftskunden können diese ihre gebrauchten Handys und Smartphones ein-

senden. Nachdem der Wert ermittelt wurde, kann dieser ausbezahlt oder an gemeinnützige Organisationen gespendet werden. Gemeinsam mit dem Unternehmen Teqcycle Solutions betreiben wir zudem das Online-Portal Handysammelcenter. Behörden, Vereine und andere Organisationen haben die Möglichkeit, über das Portal Sammelaktionen zu starten, bei denen gebrauchte Handys und Smartphones gespendet werden. Die Website bietet eine Übersicht über diese Partner und die durchgeführten Sammelaktionen. Im Berichtszeitraum fanden solche Aktionen in Bayern und Nordrhein-Westfalen statt. Mit der Zoologischen Gesellschaft Frankfurt und Pro Wildlife e.V. haben wir 2017 außerdem zwei neue Kooperationspartner gewonnen. Ende des Jahres spendeten wir die Erlöse aus dem Recycling und der Weiternutzung gesammelter Geräte an die Deutsche Umwelthilfe e.V.

2017 haben wir zusammen mit dem Radiosender Antenne Unna einen Handy-Sammel-Wettbewerb zwischen den Gemeinden der Region veranstaltet. Zwei Monate lang begleitete der Sender die verschiedenen Sammelaktionen und kürte am Ende eine Siegerkommune. Mit dem Wettbewerb wollten wir das Bewusstsein der Hörer für einen schonenden Umgang mit Ressourcen stärken. Die Erlöse aus der Vermarktung und dem Recycling kamen der Hilfsaktion Lichtblicke e.V. zugute.

2017 nahmen wir deutschlandweit genau 149 336 gebrauchte Mobiltelefone und Smartphones zurück und führten diese einer Wiederverwendung oder dem fachgerechten Recycling zu. Bei der Handy-Rücknahme setzen wir einen Datenlöschprozess ein, der von der DEKRA zertifiziert ist und hohe Datenschutzerfordernisse erfüllt. Defekte Handys oder Geräte, bei denen die zertifizierte Datenlöschung zu aufwendig wäre, recyceln wir mit modernen Verfahren fach- und umweltgerecht im Telekom Recycling Center in Goslar. Bis zu 100 Prozent der Materialien lassen sich danach ein weiteres Mal verwenden – als recycelte Metalle oder zur Energieerzeugung.

Das Verhältnis zwischen in den Markt gebrachten und zurückgenommenen Mobiltelefonen bilden wir mit unserem ESG KPI Rücknahme Mobilgeräte ab. Im Jahr 2017 wurden konzernweit (ohne T-Mobile US, AMC, Maktel, Crnogorski) ca. 308 000 Mobilgeräte zurückgenommen.

### Unterstützung verschiedener Sammelaktionen

Wie in den Vorjahren haben wir auch 2017 die Kampagne „Die Handyaktion“ verschiedener kirchlicher Akteure in Baden-Württemberg unterstützt. Diesmal haben die Partner der Aktion gemeinsam mit der Deutschen Rohstoffagentur und dem Umweltministerium Baden-Württemberg verstärkt Maßnahmen im Bildungsbereich durchgeführt. So haben sie den „Handy-Rohstoffkoffer“ für Schulklassen neu aufgelegt. Er enthält verschiedene Mineralien, die in Handys verbaut sind. Mit begleitenden Lernmaterialien können Lehrer ihre Schüler darüber aufklären, welche Bedeutung die Rohstoffe in Smartphones haben.

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

### 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. Damit wird auch der bedarfsgerechte Zugang zu hochwertigen wiederverwendbaren und aufbereiteten Geräten verbessert und die Schonung unserer knappen natürlichen Ressourcen gefördert.

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

2017 sponserte T-Mobile eine besondere Recyclingkampagne während der Weihnachtsfeiertage, um Kunden anzuregen, ihre Altgeräte bei T-Mobile abzugeben. T-Mobile spendete dann den Recyclingwert aller dieser Geräte in Höhe von insgesamt 1 000 000 US-Dollar an die Organisationen Feeding America und Team Rubicon, um deren Not- und Katastrophen-Hilfsinitiativen zu unterstützen.

Seit T-Mobile USA im Jahr 2008 das Recyclingprogramm eingeführt hat, sind über 14,4 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.

2017 sammelte T-Mobile USA 4 130 582 gebrauchte Handys.

### HANDY-RECYCLINGPROJEKT AN GRUNDSCHULEN IN KROATIEN

Seit vielen Jahren ist die internationale ökologisch orientierte Grundschule in Sisak ein „Leuchtturm“ ihrer Gemeinde, weil ihre Schüler alte Mobiltelefone einsammeln und dafür sorgen, dass sie ordnungsgemäß entsorgt werden. Hrvatski Telekom arbeitet schon seit langem proaktiv mit kroatischen Schulen zusammen und unterstützt diese dabei, Schülern möglichst früh die Bedeutung von Abfalltrennung, Recycling und korrekter Abfallentsorgung zu vermitteln. HT zeigt Schülern, wie Elektroschrott und insbesondere die in Mobiltelefonen und Zubehörgeräten enthaltene Elektronik sachgerecht entsorgt wird. Dieses Projekt dient dem ganzen Unternehmen als Inspiration, weil es Schülern hilft, im Hinblick auf Umweltschutz und Abfallentsorgung eine verantwortliche Haltung zu entwickeln.

2017 setzte HT seine Zusammenarbeit mit der Grundschule in Sisak fort und verlieh allen Schülern, die beim Sammeln alter Mobiltelefone mitgemacht hatten, anlässlich des Weltumwelttags einen Preis. In diesem Jahr sammelten die Schüler 180 Altgeräte, die HT zur vorschriftsmäßigen Entsorgung an entsprechende Fachbetriebe weiterleitete. Über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren hat HT im Rahmen dieses Projekts und anderer ähnlicher Umweltschutzprojekte und -initiativen insgesamt 137 000 alte Mobiltelefone gesammelt und umweltfreundlich entsorgt.

### ARRIEREFREIE 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. Aktuell wenden sich täglich bis zu 50 Menschen an die Hotline, um sich beispielsweise zum Anschluss ihres DSL-Routers oder zu speziellen Handy-Tarifen beraten zu lassen. Die Mitarbeiter der Deaf Hotline sind mit sogenannten Live-Berater-Arbeitsplätzen ausgestattet, die unter anderem über HD-Kameras verfügen. Kunde und Live-Berater sehen sich über einen video-basierten Live-Chat und können in Gebärdensprache miteinander kommunizieren. Auf die Deaf-Hotline wird seit 2017 auch explizit als Möglichkeit zur Abstimmung von Terminen mit Technikern hingewiesen.

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

#### Engagement für Hörgeschädigte in der Slowakei

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

Ein Portal, in dem sich betroffene Eltern austauschen und wichtige Informationen finden können, wird seit 2015 von Slovak Telekom betrieben. Es hilft hörenden Eltern hörgeschädigter Kinder, ihren Kindern die richtigen Impulse zu geben und ihre Entwicklung zu fördern. 2017 wurde das Portal um viele neue Inhalte erweitert. Tausende von Interessenten nutzten das Angebot. Es gibt inzwischen eine große Gruppe von regelmäßigen Besuchern.

Als Telekommunikationsbetreiber bieten wir Hörgeschädigten umfassende Unterstützung an und stellen für sie ein attraktives mobiles Datenangebot bereit. 2017 führte die Telekom einen „Mobile Internet L“-Spezialtarif für Gehörlose ein, der einen Preisnachlass von über 95 Prozent vorsieht. Jeder Kunde, der von der zuständigen Behörde für Arbeit, Soziales und Familie als hörgeschädigt anerkannt ist, kann diesen Tarif für sich in Anspruch nehmen.

Seit 2013 bietet die Telekom einen speziellen Mobilfunktarif für Hörschädigte an: unbegrenzte SMS sowie 2 GB Datenvolumen für das Smartphone und 20 Freiminuten für Verbindungen in alle Netze zu einem Monatspreis von 12 Euro.



## 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. Auf diese Weise erhalten wir direkten Einblick in die innovativen Ideen von Start-ups. Im Gegenzug bieten wir Zugang zu unserem Technologie-Know-how und unseren Kunden. Zudem leisten wir 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 300 000 Euro. Im Berichtszeitraum haben wir sechs Investments in junge Unternehmen getätigt. Alle interessierten Start-ups können sich auf der hub:raum-Website für eine Zusammenarbeit oder Startfinanzierung bewerben. Seit 2017 arbeitet hub:raum intensiv mit dem Bereich „Partnering und Business Development“ der Telekom zusammen, der für Geschäftskooperationen zuständig ist. Mit hub:raum fördern wir auch viele neue Ideen für mehr Nachhaltigkeit.

### hub:raum-Programm für die blitzschnelle Datenübertragung mit 5G

Der kommende Mobilfunk-Standard 5G verspricht mehr als nur schnelleres Internet. Für viele Branchen ergeben sich mit dieser Technologie ganz neue Möglichkeiten. Ein entscheidender Vorteil sind sogenannte Low-Latency-Interaktionen. Sie ermöglichen sehr geringe Datenübertragungszeiten. Das könnte künftig zum Beispiel die Arbeit von Ersthelfern an Unfallstellen erleichtern, indem es ihnen ermöglicht, in Echtzeit Daten mit Fachärzten in Krankenhäusern auszutauschen. 2017 hat hub:raum ein Prototyp-Programm gestartet, um die Entwicklung solcher innovativen 5G-fähigen Anwendungsfälle in Europa zu fördern. Seit Oktober 2017 können sich Unternehmen als Partner für das Projekt bewerben. Auch mit Testumgebungen in Krakau und Berlin unterstützt hub:raum gute Ideen für die Nutzung des neuen Mobilfunk-Standards.

### App in die Lücke: Der eParkomat

2017 hat hub:raum in das tschechische Start-up eParkomat investiert. Das junge Unternehmen betreibt eine App zur digitalen Parkplatzsuche. Mithilfe eines Algorithmus berechnet die Anwendung in Echtzeit, wie

viele freie Parkplätze am Straßenrand etwa verfügbar sind. Nutzer können sich die freien Parkplätze auf einer Karte anzeigen und sich direkt dorthin lotsen lassen. Das hat auch Vorteile für die Umwelt: Wenn Autofahrer schneller einen Parkplatz finden, reduzieren sich das Verkehrsaufkommen und die CO<sub>2</sub>-Emissionen in Städten. 2017 hat eParkomat in Prag ein Pilotprojekt mit über 25 000 öffentlichen Parkplätzen erfolgreich abgeschlossen. Dank der Investition von hub:raum kann das Unternehmen voraussichtlich 2018 in andere Städte expandieren.

### Mobile Handy-Reparatur mit Reparando

Geht ein Handy oder Smartphone kaputt, ist schnelle Hilfe gefragt. Das Start-up Reparando führt notwendige Reparaturen direkt beim Kunden zu Hause oder im Büro durch. Mitte 2015 gegründet, ist das Stuttgarter Start-up schon zu über 10 000 Reparaturen ausgerückt und bietet seinen Service in 20 deutschen Städten an. Seit 2017 unterstützt hub:raum das Unternehmen. Reparaturservices wie die von Reparando verlängern die Lebensdauer von Smartphones und helfen so, Ressourcen einzusparen.

### Starthilfe für interne „Gründer“

Seit 2011 ermöglichen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem internen Innovationsprogramm „UQBATE“, eigene Konzepte für neue Dienste und Geschäftsfelder innerhalb der Deutschen Telekom zu 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. Auch 2017 wurden wieder einige spannende Ideen vorgestellt. Dazu gehörte „BeOnTrack“, ein besonders langlebiges Gerät zur Lokalisierung von Personen. Um jemanden zu orten, verwendet „BeOnTrack“ nicht das GPS-Signal, sondern eine neue Technologie mit einer sehr viel längeren Batterielaufzeit. Vermisste Demenzkranke könnten so beispielsweise schnell lokalisiert und wiedergefunden werden. Der Tracker lässt sich in eine Kette oder ein Armband verbauen und funktioniert bis zu zehn Jahre lang.

## GRÜNDERPROGRAMM UNTERSTÜTZT REGIONALE START-UPS IN TSCHEDIEN

2017 wurde das Gründerprogramm „Take-offs“ von T-Mobile Czech Republic zum siebten 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 437 angemeldeten Projekten gingen 40 als regionale Gewinner hervor. Sie wurden von einer Expertenjury bei neun regionalen Workshops bekannt gegeben, die kostenlos für alle Interessierten angeboten wurden und an denen 550 Personen teilnahmen. Alle regionalen Gewinner erhalten Unterstützung von Experten aus den Bereichen Marketing, Kommunikation und Finanzen sowie eine kräftige Finanzspritze in Höhe von 3 700 Euro.

Die Öffentlichkeit war eingeladen, aus den 40 regionalen Gewinnern den Gesamtsieger des Wettbewerbs zu küren. Mehr als 14 000 Menschen beteiligten sich an der Online-Abstimmung und wählten Petr Šmíd und sein Projekt „Hoblhome“ (Küchenprodukte aus Holz) zum

Publikumsgewinner. Er erhielt ein Preisgeld in Höhe 5 500 Euro. Eine Expertenjury wählte außerdem den nationalen Gewinner. In diesem Jahr war es Dagmar Dušková mit ihrem Projekt „Damilk“ (Käseherstellung im Familienbetrieb). Sie erhielt Preise im Wert von insgesamt 25 900 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.

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

Unsere Produkte und Dienste bieten seit jeher ein hohes Niveau an Datenschutz und Datensicherheit. Wachsende Datenmengen erfordern besondere Vorkehrungen zum Schutz der Privatsphäre der Bürger. Bereits seit 2013 gelten für unser Handeln deshalb acht verbindliche Leitsätze für den Umgang mit Big Data – also großen Mengen personenbezogener Daten. Mit einem „Zehn-Punkte-Programm für mehr Sicherheit im Netz“ haben wir 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.

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

## SO SCHÜTZEN WIR VERBRAUCHER UND JUGEND

Datenschutz und Datensicherheit sind für uns von großer Bedeutung. Bereits 2008 haben wir ein eigenes Vorstandsressort für Datenschutz, Recht und Compliance und den Bereich Konzerndatenschutz (Group Privacy) eingerichtet. Der Vorstand wird seit 2009 von einem unabhängigen Datenschutzbeirat beraten, der mit namhaften Experten aus Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und unabhängigen Organisationen besetzt ist. Außerdem haben wir unsere Datenschutzorganisation im September 2014 als erstes DAX-Unternehmen nach dem Standard IDWPS980 prüfen und zertifizieren lassen. Datenschutz und Datensicherheit unterliegen bei der Deutschen Telekom der Konzernrichtlinie Datenschutz („Binding Corporate Rules Privacy“) sowie der Konzernrichtlinie Sicherheit. Die Konzernrichtlinie Datenschutz regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten. Im ergänzenden Dokument „Binding Interpretations“ sind konkrete Empfehlungen und Best-Practice-Beispiele zur Umsetzung der EU-Datenschutzgrundverordnung festgehalten, die im Mai 2018 in Kraft treten wird. Die Konzernrichtlinie Sicherheit enthält die wesentlichen sicherheitsrelevanten Grundsätze des Konzerns. Beide Richtlinien setzen verbindliche Standards, die sich an der internationalen Norm ISO27001 orientieren. So gewährleisten wir ein adäquat hohes und konsistentes Sicherheits- und Datenschutzniveau innerhalb des Konzerns. Seit 2014 gibt die Telekom einen jährlichen Transparenzbericht für Deutschland heraus, in dem wir Art und Umfang unserer Auskünfte an Sicherheitsbehörden offenlegen. Damit kommen wir unserer gesetzlichen Verpflichtung als Telekommunikationsunternehmen nach. Seit 2016 veröffentlichen auch die Landesgesellschaften einen solchen Transparenzbericht. Auf unserer Konzernwebsite berichten wir zudem tagesaktuell und transparent über alle unsere Aktivitäten und Maßnahmen zum Thema Datenschutz und Datensicherheit.

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

## Strategischer Ansatz zum Jugendmedienschutz

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

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

Darüber hinaus arbeiten wir eng mit Strafverfolgungsbehörden und NGOs sowie anderen Partnern aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zusammen, um kinder- und jugendgefährdende Inhalte aus dem Netz zu verbannen. In Deutschland haben wir unsere Verpflichtung zum Jugendmedienschutz in entsprechenden Grundsätzen fixiert und Mindeststandards implementiert. EU-weit verpflichteten wir uns bereits 2007, die Darstellung von Kindesmissbrauch im Internet zu bekämpfen. Auf globaler Ebene sind wir seit 2008 im internationalen Verband der Mobilfunk-Anbieter GSMA, der dasselbe Ziel verfolgt. Um unser Vorgehen im Konzern besser zu koordinieren, verabschiedeten wir darüber hinaus 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 „Alliance to better protect minors online“, die sich zum Ziel gesetzt hat, das Internet zu einem sichereren Ort für Kinder zu machen. Eine führende Rolle übernehmen wir außerdem in der „ICT Coalition for 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 kündigten wir 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.

#### **Neues strategisches Cyber Defense und Security Operation Center**

Im Oktober 2017 hat der Geschäftsbereich Telekom Security das Cyber Defense Center in Bonn zum integrierten Cyber Defense und Security Operation Center (SOC) ausgebaut. Das neue Abwehrzentrum ist eines der größten und modernsten Europas: Eine Milliarde sicherheitsrelevanter Daten aus 3 000 Datenquellen analysiert es jeden Tag nahezu vollautomatisiert.

#### **PERSÖNLICHE DATEN SCHÜTZEN**

Fast ein Drittel aller Bundesbürger hat Angst vor Datenmissbrauch und mangelnder 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 genießen wir 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.

Über unsere vielfältigen Datenschutzaktivitäten berichten wir tagesaktuell auf unserer Konzernwebsite unter Datenschutz und Datensicherheit. Die folgenden Beispiele geben einen kleinen Ausschnitt unserer Arbeit im Berichtszeitraum wieder:

#### **Wettbewerb zu digitalen Datenschutzhelfern**

Anfang 2017 haben wir zu einem weltweiten Ideenwettbewerb aufgerufen. Gefragt war ein Konzept für einen sogenannten Privacy-Bot, also einen intelligenten, digitalen Datenschutzhelfer. Dieser sollte nicht nur für einzelne Anbieter wie Facebook oder Reiseportale nutzbar sein, sondern für sämtliche Dienste. Die Preisverleihung fand im Juli in Berlin statt. Es gewann ein Team aus Deutschland. Es hat einen Privacy-Bot entwickelt, der automatisch die Datenschutzhinweise von Internet-Diensten auf Basis individueller, vom Nutzer vorgegebener Wünsche prüft. Darüber hinaus liefert der Privacy-Bot datenschutzrelevante Informationen, etwa zu Datenschutzvorfällen des betreffenden Internet-Anbieters.

Insgesamt gab es zwölf Bewerbungen, fünf davon kamen in die Endauswahl, die ersten drei wurden mit Geldprämien ausgezeichnet. Die Jury setzte sich zusammen aus Datenschutzexperten und Vertretern der Internet-Wirtschaft und Unternehmenskommunikation. Prominentestes Mitglied: Peter Schaar, ehemaliger Bundesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit.

#### **Mobil geschützt**

Laut Sicherheitsreport 2016 hat rund die Hälfte der Smartphonebesitzer in Deutschland keine Software zum Schutz vor Cyberangriffen auf ihrem Endgerät installiert. Seit November 2017 bieten wir in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen Check Point Software Technologies die Sicherheitslösung „Protect Mobile“ für Smartphones unserer Privatkunden an. Protect Mobile erkennt und wehrt Cyberangriffe bereits im Mobilfunknetz ab, bevor sie überhaupt auf das Smartphone gelangen können. Der Schutz besteht automatisch im Mobilfunknetz der Telekom. Beim Surfen im WLAN oder über Hotspots erkennt die Protect Mobile App zusätzliche Cyberangriffe, ob beim Download von Apps, Online-Banking oder beim Surfen im Browser. Telekom-Kunden können diese Option zu ihrem bestehenden Mobilfunk-Vertrag hinzubuchen. Für den vollständigen Schutz steht die kostenlose App für Android und iOS in den App-Stores zur Verfügung.

#### **Einfache Datenschutzerklärung für jedermann**

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

#### **Verschlüsselung für alle**

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

### Weitere Beispiele für unser breites Angebot rund um das Thema Sicherheit

- Informationen über Cyberkriminelle, Schadsoftware oder Phishingbetrug sind im Internet auf Tausende Webseiten verteilt. Die Webseite [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.
- Die Ausgabe „Vertraulich“ unseres „We Care“-Magazins informiert die Nutzer anschaulich darüber, wie gefährlich Hacker-Angriffe sein können und wie man sich vor ihnen schützen kann.
- Auf unserem Sicherheitstacho können Cyberangriffe auf unser Netz in Echtzeit nachverfolgt werden. Dabei zeigen wir auf einer Landkarte, von welchen Ländern aus die Angriffe erfolgen. Mehr dazu auf [www.sicherheitstacho.eu](http://www.sicherheitstacho.eu).
- Auch unsere Netzgeschichten greifen Themen im Bereich Jugend- und Verbraucherschutz auf. Auf unserem Youtube-Kanal lassen sich alle Videos einsehen: <https://www.youtube.com/user/deutschetelekom>.

### 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. Der Verein betreibt das gleichnamige Jugendschutzprogramm JusProg. Mit der Software, die auf jedem Computer installiert werden kann, können Eltern bestimmen, welche Inhalte im Internet ihren Kindern angezeigt werden. Dazu arbeitet das System unter anderem mit Filterlisten, die viele Webseiten mit ungeeigneten Angeboten und möglicherweise entwicklungsbeeinträchtigenden Inhalten im Vorfeld blockieren. Um altersgerechte Inhalte anzeigen zu können, erlaubt das System zudem eine individuelle Anpassung nach unterschiedlichen Altersstufen.

Die Software ist als einziges allgemeines Jugendschutzprogramm in Deutschland nach den gesetzlichen Vorgaben (JMStV) durch die Freiwillige Selbstkontrolle Multimedia-Diensteanbieter.V.(FSM) gesetzlich anerkannt. Zuletzt wurde die Software im März 2017 begutachtet.

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

### „Teachtoday“ im Aktionsbund Digitale Sicherheit

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

### KAMPF GEGEN KINDERPORNOGRAFIE

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

Seit 2013 beteiligen wir uns aktiv an zwei branchenübergreifenden Zusammenschlüssen, die sich dem Kampf gegen Kindesmissbrauch im Internet verschrieben haben: der „CEO Coalition to make the Internet a better place for kids“ und der „ICT Coalition for the Safer Use of Connected Devices and Online Services by Children and Young People in the EU“.

### Neue Strukturen für die Zusammenarbeit für Kinderschutz im Internet

Bis Ende 2016 waren wir an der Arbeit des Zentrums für Kinderschutz im Internet (I-KiZ) beteiligt. Das I-KiZ wurde Ende 2016 aufgelöst. Die wichtigen Arbeitsbereiche des Forums wurden von bestehenden Netzwerken übernommen. So übernahm der Verbund [safer-internet.de](http://safer-internet.de) das Rat- und Hilfesystem [jugend.support](http://jugend.support). Das Projekt „Keine Grauzonen“ wird zukünftig von [jugenschutz-net](http://jugenschutz-net) koordiniert – mit Beteiligung des Vereins Freiwillige Selbstkontrolle Multimedia-Diensteanbieter.V.(FSM). Dort arbeiten wir aktiv mit.

### DIGITALE TEILHABE VON SENIOREN UND SCHULKINDERN IN TSschechien

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

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

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

Im Bereich IT und elektronische Sicherheit haben wir vier Seminare für ältere Mitbürger zu den Themen „Wie benutze ich ein Handy“ und „Internet und Apps“ im Seniorenzentrum in Prag veranstaltet. Die Seminare mit jeweils 25 Teilnehmern wurden von T-Mobile-Mitarbeitern geleitet.

### **SCHUTZ VOR CYBERMOBBING**

Mit dem Service-Angebot „Computerhilfe Plus“ bieten wir einen zuverlässigen Schutz gegen Cybermobbing und kompetenten Beistand durch Experten bei Rufschädigung im Internet. Privatkunden, besonders auch Familien mit Kindern, erhalten hier Tipps und Anleitungen zum sicheren Umgang mit Daten in sozialen Netzwerken und Nachrichtendiensten.

Falls ein Kunde betroffen sein sollte, unterstützen Telekom-Experten beim Löschen von Beleidigungen, übler Nachrede oder anderen rufschädigenden Inhalten im Internet. Dafür werden die richtigen Ansprechpartner und Kontakte recherchiert, die Vermittlung zwischen den Konfliktparteien ins Rollen gebracht und Gegendarstellungen verfasst. Unsere Leistungen sind dabei individuell auf jeden Schadensfall abgestimmt. Neben einem digitalen Service ist für den deutschsprachigen Raum auch eine Service-Rufnummer (0800-3301473) eingerichtet, unter der Telekom-Experten unterstützen.

Seit Einführung der Computerhilfe Plus ist der Bedarf an Sicherheit und Unterstützung bei digitalen Themen stetig gestiegen. Im Frühjahr 2018 wird daher das „Digital Schutzpaket“ die Computerhilfe Plus ablösen. Mit dem Digital Schutzpaket bieten wir zum einen umfassende Vorsorgemaßnahmen wie etwa Heimnetzsicherheit oder Datensicherung an. Das Digital Schutzpaket unterstützt dann aber auch im Schadensfall, etwa bei Vermögensschäden bei Online-Käufen, Datenverlust oder Cybermobbing.

# 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 nach wenigen Stunden vollautomatisch ausgenutzt.

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

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Maximaler Schutz unserer Infrastruktur vor Angriffen</li> <li>&gt; Sicherheit von Daten gewährleisten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Aufbau Cyber Defense und Security Operation 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; Webportal: Datenschutz und Datensicherheit</li> <li>&gt; Webportal: Telekom Security</li> </ul>

## SO SCHÜTZEN WIR UNS UND UNSERE KUNDEN

Auf Basis unserer Konzernstrategie treiben wir unser Geschäft mit Security-Produkten und -Dienstleistungen in Europa voran. 2016 haben wir dazu konzernweit alle Sicherheitsbereiche unter einem Dach gebündelt und so die Kapazitäten erweitert, um Cyberangriffe nicht nur frühzeitig zu erkennen, sondern auch schnell Gegenmaßnahmen einleiten zu können. Anfang 2017 hat unsere Einheit Telekom Security den Betrieb aufgenommen. Sie bearbeitet Themen der internen Sicherheit und entwickelt Sicherheitslösungen für Privat- und Geschäftskunden. So können wir noch besser unseren Kunden passende Security-Lösungen über die gesamte Wertschöpfung anbieten: von der Produktentwicklung über sichere und leistungsfähige Netze und Hochsicherheitsrechenzentren bis zu Anwendungen und individueller Beratung.

Zur Abwehr von Angriffen entwickeln wir laufend neue Verfahren. Dazu haben wir bereits 2014 ein eigenes Cyber Defense Center in Bonn eingerichtet. Dort analysieren wir Verhaltensmuster im Netz und erarbeiten Verteidigungsstrategien. Im Oktober 2017 haben wir das Zentrum zum integrierten Cyber Defense und Security Operation Center (SOC) ausgebaut. Das neue Abwehrzentrum ist eines der größten und modernsten Europas: Nahezu vollautomatisiert analysiert es jeden Tag eine Milliarde sicherheitsrelevanter Daten aus rund 3 000 Datenquellen. Außerdem bearbeitet die Cyberabwehr täglich etwa 1 000 Anfragen, filtert circa 1 000 Viren und Schadsoftwares heraus und untersucht im Schnitt 10 Millionen bei uns eingehende E-Mails auf Spam. So schützen wir unsere Infrastruktur – und somit auch die Daten unserer Kunden. Im neuen SOC in Bonn und den angeschlossenen nationalen und internationalen Standorten arbeiten rund 200 Sicherheitsexperten rund um die Uhr.

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

## Neue Gefahren erfordern neue Lösungen

Aus technologischen Neuentwicklungen können sich auch Gefahren ergeben. Deshalb entwickeln wir gezielt Maßnahmen, um mögliche neue Sicherheitsrisiken abzuwenden – etwa im Zusammenhang mit Drohnen. Gemeinsam mit unserem Partner Dedrone haben wir das Magenta Drohnenschutzschild entwickelt. Auf dem „Drone Detection Day 2017“ haben wir das Drohnenschutzschild zusammen mit der Deutschen Flugsicherung der Öffentlichkeit vorgestellt.

## 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 Juni 2017. Zum zweiten Mal haben wir 2017 außerdem den Fachkongress Magenta Security ausgerichtet.

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

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

## CYBER SECURITY SUMMIT

Gemeinsam mit der Münchner Sicherheitskonferenz haben wir im Juni 2017 zum fünften Mal den Cyber Security Summit (CSS) ausgerichtet. Veranstaltungsort war Tel Aviv. Israel ist eines der führenden Länder im Bereich der Cybersicherheit.

Auf dem CSS tauschten sich etwa 150 hochrangige internationale Politiker, Top-Manager und Wissenschaftler über die größten Herausforderungen der Cybersicherheit aus und gaben Impulse für Lösungsansätze. Die Weiterentwicklung internationaler Cyberstrategien wurde dabei ebenso diskutiert wie Konzepte zum Schutz kritischer Infrastrukturen in einer vernetzten Welt.

### **FACHKONGRESS MAGENTA SECURITY**

Wie schütze ich mich und mein Unternehmen richtig vor Cyberangriffen? Was sind die neusten Security-Trends und Lösungen? Wie hoch ist das Risiko, dass Wahlen in Deutschland gehackt werden? Fragen wie diese standen im Mittelpunkt des Magenta-Security-Kongresses, der am 20. und 21. Juni 2017 in München stattfand. Dort informierte die Deutsche Telekom bereits zum zweiten Mal gemeinsam mit Experten der Security-Branche, nationalen und internationalen Partnern sowie Kunden über aktuelle Entwicklungen im Bereich Cybersicherheit.

### **IT-SCHUTZSCHILD ZUR DROHNENABWEHR**

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

Um das Magenta Drohnenschutzschild zu entwickeln, haben wir zunächst die weltweit führenden Systeme zum Aufspüren und Abwehren von Drohnen intensiv getestet. Die besten Technologien haben wir anschließend zusammen mit unserem Partner Dedrone in einem integrierten Angebot gebündelt. Der von Dedrone entwickelte „DroneTracker“, der in einer speziellen Telekom-Version Teil des Magenta Drohnenschutzschilds ist, spürt Drohnen mithilfe verschiedener Sensoren wie Videokameras, Frequenzscannern und Mikrofonen auf. Zusätzlich unterstützen wir unsere Kunden dabei, der Gefahr durch Drohnen durch organisatorische Maßnahmen zu begegnen und gegebenenfalls auch elektronische Störmaßnahmen einzusetzen. Für den Einsatz elektronischer Störmittel sind Genehmigungen der zuständigen Behörden erforderlich.

### **„Drone Detection Day“ 2017**

Auf dem „Drone Detection Day“ im Juli 2017 im hessischen Langen haben wir gemeinsam mit der Deutschen Flugsicherung auf die Herausforderungen der zunehmenden Drohnennutzung aufmerksam gemacht. Außerdem wurde das Magenta Drohnenschutzschild der Öffentlichkeit vorgestellt: Das Schutzschild erkannte zuverlässig unterschiedliche Drohnentypen, die verschiedene Gefährdungsszenarien simulierten, und warnte vor ihnen.

# MOBILFUNK UND GESUNDHEIT (EMF)

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

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

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

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

## SO SETZEN WIR UNS FÜR SICHEREN MOBILFUNK EIN

Wir wollen unsere Mobilfunk-Infrastruktur, unsere Produkte sowie die zugrunde liegenden Prozesse so ressourceneffizient, sicher und gesundheitsverträglich wie möglich gestalten. In Deutschland liefern hierfür insbesondere die freiwillige Selbstverpflichtung der Mobilfunk-Betreiber sowie die Verbändevereinbarung mit den kommunalen Spitzenverbänden den Rahmen. Die Umsetzung der freiwilligen Selbstverpflichtung wird alle zwei Jahre von externen Gutachtern überprüft. Zuletzt übergaben wir der Bundesregierung 2016 das Mobilfunk-Gutachten. 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 unseren Landesgesellschaften einen verbindlichen Rahmen vor, um einen konzernweit einheitlichen, verantwortungsvollen Umgang mit dem Thema „Mobilfunk und Gesundheit“ sicherzustellen. Sämtliche Landesgesellschaften haben die EMF-Policy formell anerkannt und die geforderten Maßnahmen weitestgehend umgesetzt.

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



### Transparenz

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

### Information

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

### Partizipation

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

### Wissensförderung und Partnerschaft

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

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

## EVALUATION UND UMSETZUNG DER EMF-POLICY

Wir wollen unsere EMF-Policy im gesamten Konzern lückenlos umsetzen. Hierbei unterstützen wir die Landesgesellschaften mit spezifischen Arbeitsinstrumenten. Beispielsweise haben wir einheitliche Grundsätze für die Forschungsförderung formuliert und diese auf der Telekom-Website veröffentlicht. Die Landesgesellschaften berücksichtigen diese Grundsätze bei ihren eigenen Förderprogrammen. Darüber hinaus setzen wir bewusst auf die Eigeninitiative der Landesgesellschaften und ermutigen sie, ihre Maßnahmen stetig weiter zu verbessern, auch wenn sie die EMF-Policy bereits vollständig 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. Aufgrund der geringen Entfernung kann die Sendeleistung des Mobiltelefons mithilfe der Small Cells 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 Belastung. 2017 haben wir in Zusammenarbeit mit der TUI Imenau die RWTH Aachen mit einer Studie beauftragt. Darin sollten praxisnahe Verfahren erarbeitet werden, um die Einwirkung von Small Cells auf Mensch und Umwelt zu bewerten. Die Ergebnisse wurden im Oktober 2017 in einem Workshop mit Vertretern von wissenschaftlichen Instituten und zuständigen Behörden diskutiert. Bereits seit 2016 führt die Landeshauptstadt München gemeinsam mit der Deutschen Telekom ein vom Münchner Stadtrat beschlossenes Pilotprojekt für den Aufbau innovativer Small Cells durch. Im Zuge des Projekts wurden Small-Cells-Standorte vermessen und die Ergebnisse der Stadt München im Juli 2017 vorgestellt. In Österreich gibt das BürgerInnen Forum Mobilkommunikation allen interessierten Bürgern die Möglichkeit, Experten online und direkt Fragen zum Mobilfunk zu stellen. Das Forum ist eine Initiative des Forums Mobilkommunikation (FMK). Mit der Zeit hat es sich zu einer Wissensplattform weiterentwickelt, auf der sich Antworten zu den wichtigsten Fragen rund um die Themen „Mobilfunk-Technik“ und „Mobilfunk & Gesundheit“ finden.

# GESELLSCHAFT

Wir wollen für die Menschen ein vertrauenswürdiger Partner in einer zunehmend digitalen Welt sein und möglichst vielen eine gleichberechtigte Teilhabe an der Informations- und Wissensgesellschaft ermöglichen. Deshalb schaffen wir Voraussetzungen dafür, dass sie sich sicher und kompetent im digitalen Raum bewegen können. Wir engagieren uns mit eigenen Initiativen und Programmen für gesellschaftliche Anliegen und unterstützen gemeinnützige Organisationen.



# VERTRAUENSWÜRDIGER PARTNER IN DER DIGITALEN WELT

Digitalisierung verändert unser Leben. Die technischen Möglichkeiten, die mit der digitalen Revolution einhergehen, sind fast grenzenlos. Die Digitalisierung hat das Potenzial, unsere Welt besser zu machen, beispielsweise durch den einfachen Zugang zu Informationen, Transparenz und nie da gewesene Möglichkeiten der Vernetzung. Sie birgt aber auch Risiken. Dies führt uns zu grundsätzlichen Ethikfragen: Wie viel Technologie ist (noch) gut für den Menschen? Was macht den Menschen aus und unterscheidet ihn von Maschinen und Robotern?

Stehen zu bleiben oder zurückzugehen sind keine Optionen, denn die digitale Entwicklung lässt sich nicht aufhalten oder gar rückgängig machen. Vielmehr muss es darum gehen, die Digitalisierung im Sinne der Menschen zu gestalten – eine Aufgabe, bei der alle gefragt sind: Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Zudem müssen Menschen in die Lage versetzt werden, Chancen zu nutzen und Gefahren zu vermeiden. Hier sehen wir uns als Telekommunikationsunternehmen mit in der Verantwortung. Unter dem Motto „Taumeln wir in die Digitalisierung? Wir brauchen digitale Verantwortung!“ haben wir 2016 eine Initiative gestartet, mit der wir uns unserer Corporate Digital Responsibility stellen. Die Leitidee dabei ist: Wie digitale Verantwortung konkret aussehen kann, gilt es zu diskutieren. Sie kann nicht einer allein verordnen – nicht ein Unternehmen, nicht eine Institution, nicht eine Regierung. Digitale Verantwortung kann nur gemeinsam erarbeitet werden. Daher suchen wir den Dialog mit Experten, Meinungsbildnern, aber auch ganz normalen Bürgern. In unserem Web-Special bieten wir Informationen und Experteninterviews, und bei unseren Events laden wir ein zur Diskussion. Daneben engagieren wir uns in zahlreichen anderen Initiativen beziehungsweise über andere Aktionen.

Damit alle Menschen gleichberechtigt an der Wissens- und Informationsgesellschaft teilhaben können, ist es wichtig, dass sie die digitalen Medien sicher, kompetent und eigenverantwortlich nutzen können. Medienkompetenz ist zu einer Schlüsselqualifikation geworden. Wir setzen uns 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.

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

Unser bürgerschaftliches Engagement setzen wir auch regional um, insbesondere an unserem Hauptstandort Bonn. Dort fördern wir mit den Telekom Baskets und den Baskets@school etwa den lokalen Sport und unterstützen kulturelle Ereignisse wie das Beethovenfest Bonn und das Jazzfest Bonn. An zahlreichen Social Days bieten wir unseren Beschäftigten darüber hinaus bundesweit die Möglichkeit, sich vor Ort für soziale Projekte oder im Umweltschutz zu engagieren.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Mehr Chancengleichheit und Medienkompetenz für Alt und Jung</li> <li>&gt; Breiter Zugang zu digitalen Technologien</li> <li>&gt; Besserer Bildungszugang für Kinder und Jugendliche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Medienkompetenzprojekte</li> <li>&gt; Bildungsprojekte</li> <li>&gt; Engagement für Geflüchtete</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

Die deutsche Gesellschaft ist so digital wie noch nie. Das geht aus dem D21-Digital-Index 2017 hervor, den die Deutsche Telekom fördert. Der Index zeigt aber auch: Mit Blick auf den Digitalisierungsgrad bestehen zwischen einzelnen Bevölkerungsgruppen große Unterschiede. Dabei ist der Zugang zu modernen Informationstechnologien Voraussetzung für die Teilhabe an der Informations- und Wissensgesellschaft. Wir setzen uns dafür ein, dass Menschen unabhängig von Alter, Herkunft oder Bildung an der digitalen Gesellschaft teilhaben können. Deshalb bauen wir unsere Infrastruktur zügig weiter aus und erhöhen mit neuen, sicheren Technologien die Übertragungsgeschwindigkeiten. Zugleich mindern wir mit unseren gesellschaftlichen Initiativen mögliche Hürden für die ICT-Nutzung. Hierbei bringen wir unsere Kernkompetenzen und unser Wissen als internationaler ICT-Konzern ein. Wir entwickeln eigene Angebote und unterstützen Initiativen unserer Partner mit unserem Know-how. Dabei setzen wir uns stets konkrete Ziele – sei es für uns selbst oder gemeinsam mit unseren Partnern.

Die Schwerpunkte unseres Engagements lauten:

Vertrauenswürdiger Partner in der digitalen Welt

BEWUSSTSEIN SCHAFFEN

UMSETZUNG FÖRDERN

FÄHIGKEITEN STÄRKEN

### **Bewusstsein schaffen**

Die Digitalisierung kann nur im Austausch von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik gestaltet werden. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, den gesellschaftlichen Dialog voranzutreiben, und engagieren uns hierzu in verschiedenen Bündnissen und Partnerschaften. Mit der Unterzeichnung der Charta der digitalen Vernetzung unterstreichen wir unser Engagement. Eine entscheidende Voraussetzung für die erfolgreiche Digitalisierung ist das Vertrauen der Menschen in den Schutz ihrer persönlichen Daten. Datenschutz und Datensicherheit hat für uns höchste Priorität, deshalb fördern wir auch den bewussten und sicheren Umgang mit persönlichen Daten zum Beispiel mit unserem Online-Ratgeber [sicherdigital.de](http://sicherdigital.de). Von großer Bedeutung ist auch die Frage, ob und wie sich Informationen und Nachrichten im Internet noch als „wahr“ erkennen lassen. Mit diesem Thema haben wir uns unternehmensintern an unserem Aktionstag „1001 Wahrheit“ zu Meinungsbildung und Vertrauen im Netz beschäftigt.

### **Umsetzung fördern**

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

- Wir sind Mitglied des Vereins Deutschland sicher im Netz e.V. (DsiN), der eine zentrale Anlaufstelle für IT-Sicherheit und Datenschutz bietet.
- Mit dem Virtual Reality-Spiel „Sea Hero Quest VR“ leisten wir einen Beitrag zur Demenzforschung.
- Im Rahmen unserer Corporate Volunteering-Aktivitäten beteiligen sich unsere Mitarbeiter daran, rollstuhlgerechte Orte auf der Online-Karte [Wheelmap.org](http://Wheelmap.org) zu markieren.

Darüber hinaus wollen wir den Zugang zu modernen Informationstechnologien weiter verbessern. Im Rahmen der Initiative „Telekom@School“ bieten wir allgemeinbildenden Schulen deutschlandweit kostenlose Breitbandanschlüsse an. So erhalten Kinder und Jugendliche unabhängig vom Elternhaus die Chance, den Umgang mit digitalen Medien zu erlernen. Mit günstigen Sondertarifen ermöglichen wir einkommensschwachen Kunden und Menschen mit Behinderungen, zu günstigen Konditionen zu telefonieren und zu surfen. Über eine Million Kunden in Deutschland nehmen diese Sondertarife jährlich in Anspruch.

### **Fähigkeiten Stärken**

„Teachtoday“ ist 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. Unser Engagement umfasst außerdem:

- Das kostenlose Kindermagazin „Scroller“ der Teachtoday-Initiative ermutigt Kinder dazu, ihre Mediennutzung zu reflektieren und die digitale Welt selbst mitzugestalten.
- Mit zahlreichen Maßnahmen und Programmen stärken wir Kompetenzen in den MINT-Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Viele der Projekte fördern wir über die Deutsche Telekom Stiftung.

- Gemeinsam mit vier weiteren Stiftungen ist die Deutsche Telekom Stiftung Träger des „Forum Bildung Digitalisierung“ das mit digitalen Medien Bildung und Chancengleichheit verbessern will.
- Mit der „Ich kann was!“-Initiative fördert die Deutsche Telekom Stiftung Projekte und Einrichtungen, die Medienkompetenzen und die individuellen Fähigkeiten von sozial- und bildungsbenachteiligten jungen Menschen stärken.
- Wir beteiligen uns am Projekt „Digitale Nachbarschaft“, das Menschen zu ehrenamtlichen IT-Botschaftern ausbildet.
- Wir engagieren und für den Digital-Kompass, der Ehrenamtlichen eine Plattform bietet, die ältere Menschen im und ins Internet begleiten.

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

# BEWUSSTSEIN SCHAFFEN

Wir wollen ein vertrauensvoller Partner in der digitalisierten Welt sein. Deshalb fördern wir das Bewusstsein für die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung und treiben den gesellschaftlichen Dialog voran. Dazu trägt beispielsweise unser Engagement für die Charta der digitalen Vernetzung.

## **1001 WAHRHEIT – AKTIONSTAG ZU MEINUNGSBILDUNG UND VERTRAUEN IM NETZ**

Das Internet macht es möglich, Informationen direkt und ungefiltert zu verbreiten. Seriöse Nachrichten vermischen sich dabei zunehmend mit Meinungen oder „Fake News“. Und in sozialen Netzwerken finden sich immer häufiger Beleidigungen und Hassbotschaften. Aber woran erkennt man Falschmeldungen? Und wie können wir gegen persönliche Angriffe und Beleidigungen im Netz vorgehen? Diese und andere Fragen diskutierten über 2 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Telekom im Juli 2017 beim Aktionstag „1001 Wahrheit – Meinungsbildung und Vertrauen im Netz“ in Bonn.

Dabei standen interne und externe Experten Rede und Antwort: Vom Wahlkampfmanager von Barack Obama bis zum Gründer von „Hasshilft“, einer Facebook-Gruppe, die Hassnachrichten in Spenden umwandelt. In vielfältigen Vorträgen und persönlichen Beratungen informierten die Experten über die Auswirkungen von Meinungsmache und Möglichkeiten, Fake News zu identifizieren. Außerdem konnten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Diskussionsrunden mit Experten aus dem Unternehmen und von außerhalb teilnehmen, erfuhren, wie die Polizei mit ihren Social-Media-Kanälen arbeitet, wie man auf Cybermobbing reagieren kann, und in unserem Cyber Defense Center mehr zum Thema Darknet.

## **SAFETY FIRST: UNSER ENGAGEMENT FÜR SICHEREN UMGANG MIT DATEN**

Die Telekom arbeitet stetig daran, die Datenschutztransparenz für Internet-Nutzer zu erhöhen und sie für einen sichereren Umgang mit ihren Daten zu sensibilisieren. Mit dem Ratgeber [sicherdigital.de](http://sicherdigital.de) informieren wir beispielsweise über Risiken und Schutzmaßnahmen im Netz. Auch mit unserer Teachtoday-Initiative und unserem Engagement bei „Deutschland sicher im Netz“ setzen wir uns für eine sichere und kompetente Mediennutzung ein.

# FÄHIGKEITEN STÄRKEN

Wir wollen Menschen dazu befähigen, an der Wissens- und Informationsgesellschaft teilzuhaben und von den Chancen der Digitalisierung zu profitieren. Dafür ist nicht nur der technische Zugang zum Internet entscheidend – sondern auch, dass Menschen die digitalen Medien sicher, kompetent und eigenverantwortlich nutzen können. Deshalb informieren wir zielgruppenorientiert über Chancen und Risiken und engagieren uns dafür, digitale Kompetenzen zu stärken. Alle entsprechenden Initiativen in Deutschland, zu denen etwa „Teachtoday“ gehört, stellen wir zukünftig auf unserer Website [www.medienabersicher.de](http://www.medienabersicher.de) vor. Die Website haben wir 2017 neu aufgesetzt und bauen sie sukzessiv aus. Unsere Aktivitäten in Deutschland im Bereich Jugendschutz sind auf einer 2017 neu gestalteten Jugendschutzseite unserer Konzernwebsite zu finden. Damit kommen wir den Transparenzanforderungen unserer internationalen Selbstverpflichtungen wie der ICT Coalition oder der Alliance to better protect minors online nach, die bessere Online-Umgebungen für Kinder und Jugendliche zum Ziel haben. Die Deutsche Telekom Stiftung hat den Stiftungszweck der Förderung digitaler Kompetenzen und unterstützt Projekte und Programme in diesem Bereich.

## TEACHTODAY - INITIATIVE ZUR SICHEREN UND KOMPETENTEN MEDIENNUTZUNG

Teachtoday unterstützt Kinder und Jugendliche, Eltern und Großeltern sowie pädagogische Fachkräfte mit alltagsnahen Tipps und Materialien zur sicheren und kompetenten Mediennutzung. Unter anderem hat Teachtoday einen Medienparcours entwickelt, der spielerisch an das Thema Mediennutzung heranführt.

Alle Informationen und Materialien stehen auf Deutsch, Englisch, Kroatisch, Montenegrinisch, Polnisch, Rumänisch und Ungarisch zur Verfügung. Auch auf YouTube ist Teachtoday mit einem eigenen Kanal vertreten: Dort sind kurze, eingängige Videos zur sicheren und kompetenten Internet-Nutzung, zu Datenschutz und Authentizität im Netz zu sehen.

### Schülerprojekte auf „Summit for Kids“ ausgezeichnet

Auf der diesjährigen Veranstaltung des Teachtoday „Summit for Kids“ im November 2017 standen die sechs Finalistenteams des Wettbewerbs „Medien, aber sicher“ im Mittelpunkt. Sie hatten sich zuvor im öffentlichen Online-Voting für das Finale qualifiziert und anschließend ein Projekt zur Frage „Machen Medien Meinung?“ umgesetzt. Den ersten Platz belegten die Medienscouts der Heinrich-Heine-Gesamtschule in Duisburg mit einem Projekt, das sich mit dem Aufbau, der Wirkung und den Gefahren von Kettenbriefen auseinandersetzt. Medienscouts sind Schülerinnen und Schüler, die in ihrer Schule einen Beitrag zur Medienkompetenz unter Mitschülern leisten. Die Duisburger Kinder gestalteten ein eigenes Kettenbrief-Experiment, um so ihre Mitschüler aufzuklären.

## Veranstaltungen unserer Partner: Unterwegs für sicheres Online-Verhalten

Mit einem eigenen Aktionstag im Haus der Geschichte in Bonn beteiligte sich Teachtoday 2017 erneut am Safer Internet Day. Der Tag stand diesmal unter dem Motto „Be the change: unite for a better Internet“. In verschiedenen Workshops konnten mehr als 60 Schulkinder lernen, digitale Medien souverän zu nutzen und eigene Meinungen und Antworten auf Probleme zu finden. Die Workshops behandelten wichtige Aspekte wie Sicherheit, Datenschutz, Nutzungszeiten von Handys oder Cybermobbing. Auch den Medienparcours von Teachtoday durchliefen alle Teilnehmer.

Um sichere Online-Mediennutzung ging es auch auf dem von Teachtoday unterstützten Aktionstag des Pilotprojekts FSJ digital des Deutschen Roten Kreuzes. Mehr als 200 Kinder nahmen im März 2017 in Halle (Saale) daran teil. Die Grundschüler konnten an vier Stationen des Teachtoday-Medienparcours spielerisch Themen der sicheren Mediennutzung entdecken. Die Kinder erfuhren unter anderem, wie man ein starkes Passwort erstellt und seine privaten Daten schützt. Alle Stationen wurden von Freiwilligen des zweiten Jahrgangs im FSJdigital geleitet. Um die Freiwilligen auf diesen Tag vorzubereiten, erhielten sie im Vorfeld ein entsprechendes Coaching durch Teachtoday-Mitarbeiter. Teachtoday war im März 2017 außerdem auf der Bundesjugendkonferenz „Medien 2017“ in Rostock vertreten. Dort trafen sich über 210 Medienscouts aus ganz Deutschland. Teachtoday war mit drei Angeboten vor Ort und zeigte den Medienscouts, wie sie Grundschulkinder ganz praktisch dabei unterstützen können, digitale Medien sicher und kompetent zu nutzen.

### Ausgezeichnete Initiative

Auch 2017 wurde die Teachtoday-Initiative mit verschiedenen Preisen ausgezeichnet. Wie bereits im Vorjahr erhielt Teachtoday drei „Comenius-EduMedia-Siegel“ der Gesellschaft für Pädagogik und Information: Die gesamte Initiative wurde in der Kategorie „Didaktische Multimediale Produkte“ geehrt, der Medienparcours in der Kategorie „Computerspiele mit kompetenzförderlichen Potenzialen“ und das Magazin Scroller in der Kategorie „Allgemeine Multimediaprodukte“.

### „CONNECTED KIDS“-PROJEKT IN ÖSTERREICH

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. Seit Beginn des Projekts im Jahr 2013 haben knapp 10 000 Schüler an rund 400 teilnehmenden Schulen sowie rund 500 Lehrer bereits das digitale Lernen im vernetzten Klassenzimmer erprobt. Das Thema der diesjährigen „Connected

Kids“-Aktion war „Digitale Schule ist mehr als 0 und 1“. Dabei ging es u. a. um die tiefgreifenden Veränderungen, die die Digitalisierung von Schulbüchern künftig mit sich bringen wird, da sie individualisierte Lernerfahrungen ermöglicht. Bei dieser jährlichen Aktion geht es in erster Linie darum, 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. Mit Lernmaterial und technischer Unterstützung von T-Mobile Austria können die Schüler ausprobieren, welchen Nutzen mobile Kommunikation im Unterricht bietet.

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

### FRÜH ÜBT SICH DIGITAL: UNSER KINDERMAGAZIN SCROLLER

Das Medienmagazin Scroller der Initiative Teachtoday erschien 2017 zweimal. Das Magazin richtet sich an Kinder von neun bis zwölf Jahren und informiert zudem Eltern und pädagogische Fachkräfte mit speziellen Beilagen. Es ermutigt Kinder dazu, ihre Mediennutzung zu reflektieren und die digitale Welt selbst mitzugestalten. Scroller ist online verfügbar und als kostenfreie Druckausgabe erhältlich, die von 14 000 Abonnenten gelesen wird. Das Portal scroller.de steht in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung.

Die Deutsche Telekom hat der Initiative Teachtoday 2017 kostenlose Außenwerbeflächen zur Verfügung gestellt. Auf diesen wurde Scroller in einer bundesweiten Plakatkampagne drei Monate lang an 4 300 Standorten mit einem aufmerksamkeitsstarken Motiv beworben.



Scroller wurde von der „Stiftung Lesen“ 2017 erneut zur sicheren und kompetenten Mediennutzung empfohlen. Außerdem gewann Scroller den „German Design Award 2018“ in der Kategorie „Excellent Communications Design Editorial“.

### BILDUNG GESTALTEN – DIE DEUTSCHE TELEKOM STIFTUNG

Die Deutsche Telekom Stiftung engagiert sich für gute Bildung in der digitalen Welt und konzentriert sich dabei auf die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT). Seit Juli 2016 bündelt sie ihre Aktivitäten in den vier Handlungsfeldern Bildungsmacher, Bildungschancen, Bildungsinnovationen und Bildungsdialog. Projekte wie die „Junior-Ingenieur-Akademie“ sind Beispiele für die erfolgreiche Arbeit der Stiftung. Seit Januar 2017 ist auch die „Ich kann was!“-

Initiative offiziell in die Deutsche Telekom Stiftung integriert und dort ein Projekt des Handlungsfelds „Bildungschancen“.



### Forum Bildung Digitalisierung

Gemeinsam mit vier weiteren deutschen Stiftungen hat die Deutsche Telekom Stiftung 2016 das „Forum Bildung Digitalisierung“ ins Leben gerufen. Seit September 2017 erweitern zwei weitere Stiftungen den Trägerkreis des Forums. Alle in der Initiative engagierten Stiftungen sind überzeugt: Digitale Medien können dabei helfen, das Bildungssystem zu verbessern sowie Teilhabe und Chancengleichheit zu fördern. Im Rahmen ihrer Initiative 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 1450 Vorlesepaten im Netzwerk registriert, darunter sechs Paten in Madrid und Málaga. Die Vorlesepaten werden über Präsenz- und Online-Formate geschult. Sie können dann auf Einrichtungen wie Kitas oder Grundschulen zugehen, um dort mit den Kindern zu arbeiten. Ende 2017 umfasste das Angebot

der Deutschen Telekom Stiftung und der Stiftung Lesen knapp 100 Medien- und Aktionstipps in neun Sprachen. 2017 gab es MINT-Vorleseaktionen in Deutschland, Österreich, Rumänien, Spanien sowie den USA.

### **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. 2017 stellte die CalliopegGmbH die Computer Pilotschulen im Saarland und in Nordrhein-Westfalen zur Verfügung. 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 (JIA) 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 teilnehmenden 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. Seit dem Start des Projekts wächst das Schulnetzwerk stetig: 2017 wurden neun neue Junior-Ingenieur-Akademien in das Netzwerk aufgenommen, womit inzwischen bereits 88 Schulen in Deutschland eine Akademie anbieten. Schüler aus Leipziger Gymnasien konnten 2017 beispielsweise an der Hochschule für Telekommunikation Leipzig (HTL) an spannenden Projekten aus der Telekommunikation forschen. Eine Schülergruppe entwickelte einen kostengünstigen Roboter, der als Lernobjekt im Informatikunterricht eingesetzt werden kann.

Zum Schuljahr 2018/2019 schreibt die Deutsche Telekom Stiftung letztmals bundesweit neue Junior-Ingenieur-Akademien aus. Schulen, die das Unterrichtsmodell langfristig in ihr Lehrangebot integrieren wollen, können sich mit ihren Konzepten bei der Stiftung bewerben. Die Deutsche Telekom Stiftung unterstützt die Gewinnerschulen mit bis zu 10 000 Euro Anschubfinanzierung zur Einrichtung der Junior-Ingenieur-Akademie. Die Teilnehmer können ihre Erfahrungen auf regelmäßigen JIA-Jahrestagungen austauschen.

### **FundaMINT**

FundaMINT ist das Stipendienprogramm der Deutschen Telekom Stiftung für Lehramtsstudierende in MINT-Fächern. Es unterstützt angehende Lehrkräfte dabei, sich auf ihre spätere Tätigkeit vorzubereiten. Pro Jahr werden bis zu 25 Stipendien für einen Zeitraum von vier

Semestern vergeben. In Kooperation mit dem Pädagogischen Austauschdienst der Kultusministerkonferenz und der Zentralstelle für das Auslandsschulwesen wurde das Programm 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**

2017 hat die Deutsche Telekom Stiftung zum zweiten Mal das Fellowship Fachdidaktik MINT ausgeschrieben. Jährlich werden bis zu neun Fellowships an Nachwuchswissenschaftler in den Fächern Mathematik, Physik, Chemie, Biologie, Informatik, Technik und Sachunterricht vergeben. Die jungen Wissenschaftler 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 fördert 82 neue Projekte für digitale Kompetenz**

Mit der „Ich kann was!“-Initiative vermittelt die Deutsche Telekom Stiftung jungen Menschen Schlüsselkompetenzen für selbstständiges und selbstbewusstes Handeln in der digitalen Welt. 2017 unterstützte die Initiative 82 Projekte der offenen Kinder- und Jugendhilfe, die mit ihrer Arbeit digitale Kompetenzen fördern. Die gesamte Fördersumme betrug auch 2017 wieder rund 600 000 Euro.

Kinder und Jugendliche stark zu machen und durch Kompetenzerwerb ihre Teilhabe an gesellschaftlicher Entwicklung zu ermöglichen, ist das zentrale Ziel der Initiative. Mit der Projektausschreibung wurde der inhaltliche Schwerpunkt für 2017 auf die Vermittlung medialer und digitaler Kompetenzen gelegt. Das Alter der Kinder und Jugendlichen in den geförderten Projekten wurde leicht erweitert und liegt jetzt zwischen 9 und 16 Jahren. Seit dem Start von „Ich kann was!“ vor sieben Jahren wurden bundesweit bereits rund 1 200 Projekte mit einem Gesamtvolumen von gut 6 Millionen Euro unterstützt.

### **WIE WIR DIE MINT-AUSBILDUNG IN DEUTSCHLAND FÖRDERN**

Als zukunftsorientiertes Telekommunikations- und Technologieunternehmen sind wir auf top-qualifizierte Nachwuchsfachkräfte angewiesen, insbesondere aus dem MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Wir tun deshalb viel dafür, junge Menschen an diese Themen heranzuführen, sie dafür zu begeistern und die Ausbildung in MINT-Fächern zu verbessern. Ein besonderes Anliegen ist uns, den Frauenanteil in den MINT-Ausbildungen zu erhöhen. Denn wir sind davon überzeugt, dass uns Vielfalt dabei hilft, im globalen Wettbewerb mit guten Ideen und besten Produkten wettbewerbsfähig zu bleiben und unsere Position als attraktiver Arbeitgeber auszubauen. Aber junge Frauen für eine technische Ausbildung zu begeistern, ist nach wie vor schwierig. In unseren technischen, dualen Studiengängen konnten wir den Frauenanteil von 11 Prozent im Jahr 2010 auf 18 Prozent Ende 2017 steigern – das ist uns aber noch lange nicht genug.

### **Frauen-MINT-Award international**

Wir möchten 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 „Internet der Dinge“, „Künstliche Intelligenz“, „Cyber Security“ oder „Netze der Zukunft“ befassen. 2017/18 konnten sich auch

internationale Absolventinnen aus der ganzen Welt bewerben.

30 internationale Abschlussarbeiten, zum Beispiel aus Finnland, Großbritannien, Indien, Italien, Kroatien, den Niederlanden, Österreich, Rumänien, Russland und den USA, wurden eingereicht. Die Siegerinnen des Awards werden am 21. Juni 2018 in Bonn gekürt.

### **RoboNight im Saarland**

Die RoboNights der Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW) in Saarbrücken führen Schülerinnen und Schüler spielerisch an die Themen Technik und Technologien heran. Bei der RoboNight im November 2017 war die Telekom nicht nur als Sponsor mit dabei, sondern auch als Aussteller mit Zukunftsthemen wie AR (Augmented Reality) und VR (Virtual Reality). Die teilnehmenden Schülerteams bekamen im Rahmen eines Wettbewerbs Aufgaben, die sie mit ihren Robotern lösen mussten. Das Siegerteam freute sich über einen Roboter-Baukasten und eine Einladung in die Telekom Design Gallery nach Bonn. Dort konnten sie erleben, was künftig mit Robotern, virtueller Realität und im vernetzten Zuhause alles möglich ist.

### **MINT-Projekte der Deutschen Telekom Stiftung**

Auch die Deutsche Telekom Stiftung fördert mit einer Vielzahl von Projekten die MINT-Ausbildung, darunter die MINT-Vorlesepaten, „GestaltBar – die digitale Werkstatt“ für Hauptschüler, der Minicomputer „Calliope Mini“ für Grundschulen, Junior-Ingenieur-Akademien für die gymnasiale Mittelstufe, FundaMINT, ein Stipendienprogramm für Lehramtsstudierende, und schreibt jährlich das Fellowship Fachdidaktik MINTaus, das sich an Nachwuchswissenschaftler richtet.

### **UNSER BEITRAG ZUR FÖRDERUNG VON MINT-MASSNAHMEN IN KROATIEN**

Als Technologieführer ist Hrvatski Telekom mit den Entwicklungstrends auf dem Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und im akademischen Bereich vertraut. So hat das Unternehmen ein Programm zur Förderung von Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) ins Leben gerufen, das an Grund- und weiterführenden Schulen und auch unter den eigenen Mitarbeitern das Interesse an MINT-Berufen erhöhen soll.

Hrvatski Telekom weiß wie wichtig es ist, junge Menschen für die MINT-Fächer zu begeistern. Daher haben wir auch im letzten Jahr unsere Bemühungen in diesem Bereich weiter verstärkt.

Der Wettbewerb „Gemeinsam sind wir stärker“ (Zajedno smo jači) konzentrierte sich 2017 auf Projekte, die sich die Verbesserung der Ausbildung von Schülern, Studenten und Pädagogen sowie der Förderung sozialverantwortlicher Innovationen zum Ziel gesetzt hatten. Sieger in der Kategorie Jugendpädagogik war das Projekt „HT-Campus“, das von der Astronomischen Gesellschaft Višnjan entwickelt wurde. Der Geldpreis in der Kategorie Lehrer- und Hochschullehrerausbildung ging an das Institut für Jugendförderung und Innovation für das Projekt „Fortgeschrittene Technologien für das Internet der Dinge (IoT) an kroatischen Schulen“. Zum Spitzenreiter in der Kategorie Innovationen wurde das von der Fakultät für Maschinen- und Schiffsbau der Universität Zagreb eingereichte Projekt „Die erste kroatische Wasserstoff-Tankstelle“ erklärt.

### **MINT-HUB HT**

Der 2016 ins Leben gerufene MINT-HUB-Inkubator von HT fördert Nachwuchskräfte in den Disziplinen der Naturwissenschaften, Technik, Informatik und Mathematik. So soll eine akademische und wirtschaftliche Gemeinschaft junger Experten geschaffen werden, die ihre beruflichen Ziele mithilfe der modernsten Technologien und gesicherter Ressourcen in Kroatien umsetzen können. Das MINT-Programm von Hrvatski Telekom ermöglicht die Einbindung in internationale Projekte, die von der Deutschen Telekom AG in Kroatien durchgeführt werden.

Hrvatski Telekom war das erste Unternehmen, das mehrere MINT-Initiativen zusammengeführt hat. So konnten Kinder und Jugendliche in zahlreiche interdisziplinäre Aktivitäten eingebunden werden, wie z. B. in den Bereichen Robotik und Astronomie. Wir arbeiten mit Hochschuldozenten aus den MINT-Fächern zusammen und geben ihren Studierenden die Möglichkeit, bei uns praktische Erfahrungen zu sammeln und fachlich betreut zu werden. Sie können sich dann um Stipendien bewerben, wodurch sich ihnen ausgezeichnete berufliche Chancen bieten. Die für die Fakultät für Elektrotechnik ausgewählten Studierenden erhalten ein monatliches Stipendium in Höhe von umgerechnet etwa 400 Euro.

Zu unseren weiteren Aktivitäten im Hochschulbereich gehört die Teilnahme an Business Case-Wettbewerben und Jobbörsen. Außerdem entsenden wir unsere Experten häufig an verschiedene Fakultäten, wo sie ihre praktischen Fachkenntnisse an die Studierenden weitergeben.

Im letzten Jahr wurde für Studierende der Elektrotechnik und Naturwissenschaften ein sehr erfolgreicher Workshop zum Thema maschinelles Lernen veranstaltet, der bei den Teilnehmern auf viel Zuspruch traf.

### **HACK IT!**

Zusammen mit hub:raum – dem Inkubator der Deutschen Telekom – haben wir den Hackathon „HACK IT!“ organisiert. Der Hackathon ist Teil einer breit angelegten Strategie, MINT-Aktivitäten in Kroatien zu fördern. Zehn Teams traten an, um innerhalb von 24 Stunden die beste Lösung **im Bereich der immersiven Technologien** zu finden. Der Hauptpreis für die Gewinner betrug umgerechnet etwa 4 000 Euro. Von den 125 eingereichten Vorschlägen wurden die zehn besten ausgewählt. Diese Teams gingen dann ins Rennen, um die beste und umfassendste Lösung für die Kommunikation der Zukunft zu präsentieren. Dabei werden Virtual und Augmented Reality genauso eine Rolle spielen wie Hologramme und künstliche Intelligenz.

Das Sieger-Team „**Tartle**“ stellte ein interaktives Märchen für kleine Kinder vor. Die Lösung setzt Extended Reality ein, um mit Kindern über Smartphones zu kommunizieren. Sie „hört zu“ und erstellt auf der Grundlage der Schlüsselwörter für die jeweilige Umgebung virtuelle Gegenstände und Charaktere. Das Team erhält Zugang zu den hub:raum-Programmen.

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

340 Flüchtlinge waren 2017 bei der Deutschen Telekom beschäftigt – vor allem im Rahmen einer Ausbildung, als Praktikanten oder in der Pilotinitiative „Praktikum PLUS Direkteinstieg“.

Das Flüchtlingsengagement der Telekom war 2015 als Task Force für Ersthilfe gestartet, etwa durch kostenloses WLAN in Erstaufnahmeeinrichtungen, die Bereitstellung von Immobilien zum Beispiel als Flüchtlingsunterkünfte, den Einsatz von Mitarbeitern beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sowie die Unterstützung von privatem ehrenamtlichen Engagement der Mitarbeiter.

Von der Ersthilfe entwickelte sich das Engagement 2016 weiter zum aktuellen Projekt „Deutsche Telekom hilft Flüchtlingen“. Im Fokus steht inzwischen die Integration in den Arbeitsmarkt. Dazu bieten wir Praktikumsstellen an – der erste Schritt, um auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Allein im Jahr 2017 gab es 270 neue Stellenbesetzungen in den unterschiedlichen Programmen. Bis zu 100 Ausbildungsplätze, Einstiegsqualifizierungen und duale Bachelor- und Masterstudiengänge wurden vergeben. Für die Praktikumsvergabe wurden Bewerberbörse eingeführt, bei denen es mehr um das gegenseitige Kennenlernen als um perfekte Vorerfahrungen und Zertifikate geht. Insgesamt wurden 2017 sechs Bewerberbörse an verschiedenen Standorten durchgeführt und über diese der Großteil der über 100 Praktikumsplätze vergeben. Durch Recruitingmaßnahmen, die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, Kommunikation über soziale Medien sowie mithilfe von ehrenamtlich Engagierten und bereits im Unternehmen tätigen Flüchtlingen konnten wir die Zahl der Bewerbungen erhöhen und das Verhältnis von Bewerbern zum Angebot von rund 2:1 auf 5:1 steigern.

#### Praktikum PLUS Direkteinstieg = Integration in die Arbeitswelt

Auch die Pilotinitiative „Praktikum PLUS Direkteinstieg“, eine Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Post DHL Group und Henkel, startete 2017 durch. An eine sechsmonatige Orientierungsphase schließt sich eine Anstellung für zwei Jahre an. Der Vorteil: Neben der Arbeit steht den Flüchtlingen immer noch Zeit zur Verfügung, um ihre Sprachkenntnisse zu verbessern und sich stufenweise in die neue Arbeitsaufgabe einzufinden. Insgesamt haben wir bei der Telekom 38 Plätze vergeben. Vier der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Programm verstärken mit ihren Arabischkenntnissen den Kundendienst im Team von „Telekom hilft!“, beziehungsweise die in diesem Zusammenhang eingerichtete arabische Social Media Kommunikation.



**FÜR DIE TELEKOM IST DAS FAZIT ZUM FLÜCHTLINGSPROJEKT EINDEUTIG POSITIV. MIT DEM PROGRAMM WOLLEN WIR FLÜCHTLINGEN EINE BERUFLICHE PERSPEKTIVE GEBEN, DIE IHRE CHANCEN AUF DEM DEUTSCHEN ARBEITSMARKT DEUTLICH ERHÖHT. BESONDERS FREUT MICH DIE POSITIVE SOGWIRKUNG: JE MEHR FLÜCHTLINGE WIR EINSTELLEN, DESTO MEHR TEAMS FRAGEN AN, DIE EBENFALLS EINEN ODER MEHRERE FLÜCHTLINGE INTEGRIEREN MÖCHTEN.**

Christian P. Illek, Konzernvorstand Personal, Deutsche Telekom



#### Stipendien schaffen Chancen

Bereits 2016 haben knapp 20 Flüchtlinge ein Studium an der Telekom-eigenen Hochschule für Telekommunikation in Leipzig aufgenommen und hierfür ein Stipendium von der Deutschen Telekom erhalten. Außerdem unterstützen wir die akademische Ausbildung von nach Deutsch-

land geflüchteten Menschen auch als Förderer des Stipendienprogramms „Welcome“ der Deutschen Universitätsstiftung. Das Programm vermittelt Studierenden aus Flüchtlingsgebieten in Deutschland unter anderem eine 1:1-Betreuung durch einen fach- und studienortnahen Hochschullehrer.

#### Informationen rund um Deutschland: Das Handbook Germany

Unter [www.handbookgermany.de](http://www.handbookgermany.de) – der Weiterentwicklung unseres 2015 gestarteten Flüchtlingsportals in Zusammenarbeit mit dem Bundeskanzleramt und den Neuen Deutschen Medienmachern – finden Flüchtlinge Informationen zum Leben, Lernen und Arbeiten in Deutschland. Und das nicht nur auf Deutsch, sondern unter anderem auch auf Arabisch, Englisch und Persisch. Die Deutsche Telekom unterstützt das Redaktionsteam als Technologiepartner. Handbook Germany wurde auf dem Film Festival Cologne von dem Projekt „MEDIEN UND MIGRATION NRW 2017“ in der Kategorie „Bestes Engagement einer Initiative/Institution“ ausgezeichnet.

Für ihr Engagement bei der Unterstützung von Millionen syrischer Flüchtlinge zeichnete die Mobilfunk-Industrievereinigung GSMA die Deutsche Telekom außerdem mit dem „GLOMO Award 2017“ in der Kategorie „Outstanding Contribution to the Mobile Industry“ aus.

#### Unterstützung für Flüchtlinge



#### Auszeichnungen

Gewinner von Awards, z.B. des Glomo Awards 2017 in der Kategorie „Outstanding Contribution to the Mobile Industry“  
Handbook Germany: Gewinner „MEDIEN UND MIGRATION NRW 2017“ in der Kategorie „Bestes Engagement einer Initiative/Institution“ beim Film Festival Cologne

#### WLAN-Versorgung

Ende 2017 56 kostenlose WLAN Hotspots für Flüchtlinge in Erstaufnahmeeinrichtungen (wegen schließender Erstaufnahmeeinrichtungen erwartungsgemäß gesunken)

#### Immobilien

Bereitstellung von 35 Telekom-Immobilien für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

#### Ausbildungsangebote

Angebot von bis zu 100 Ausbildungsplätzen und Stipendien, Vergabe von Plätzen in dualen Bachelor- und Masterstudiengängen

### **Initiative „Praktikum PLUS Direkteinstieg“**

Zweijährige Anstellung von Geflüchteten nach sechsmonatiger Orientierungsphase. Initiierung der Pilotinitiative gemeinsam mit Deutsche Post DHL Group, Henkel und Bundesagentur für Arbeit.

### **Flüchtlingsportal**

Technologiepartnerschaft für das Flüchtlingsportal „Handbook Germany“ mit Infos zum Asylverfahren sowie zum Leben und Arbeiten in Deutschland (Relaunch am 03.02.2017)

### **Personalvermittlung**

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

### **Einbindung DTAG Mitarbeiter**

Unterstützung der DTAG-Mitarbeiter bei ihrem sozialen Engagement in der Flüchtlingshilfe, z.B. in Kooperation mit Volunteer Vision in dem Programm e-Start. Stand Dezember 2017 unterstützten 63 Telekom Mitarbeiter als Sprachpaten einen Geflüchteten beim Erlernen der deutschen Sprache.

### **„ALLE FÜR EINE WELT – EINE WELT FÜR ALLE“: SCHULE TRIFFT ENTWICKLUNGSPOLITIK**

Im Zeitraum 2017/2018 unterstützen wir den Schulwettbewerb „Alle für Eine Welt – Eine Welt für Alle“ als Wirtschaftspartner. Ziel des Wettbewerbs ist es, den Lernbereich Globale Entwicklung im Unterricht aller Jahrgangsstufen zu unterstützen und Kinder und Jugendliche für Fragen der internationalen Entwicklung zu sensibilisieren und zu aktivieren. Der Wettbewerb ruft Schüler dazu auf, kreative Beiträge zu dem Thema einzureichen – etwa Texte, Fotos, Filme, Kunstwerke, Theater- oder Musikstücke, Plakate oder auch digitale Arbeiten. „Alle für Eine Welt – Eine Welt für Alle“ wird unter Schirmherrschaft des Bundespräsidenten und im Auftrag des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung von „Engagement Global“ durchgeführt.

### **ANS BOTHA LEARNERSHIP IN SÜDAFRIKA**

Als Spezialist für digitale Transformation und Technologiepartner des Olympiasiegers und 400-m-Weltrekordhalters Wayde van Niekerk unterstützt T-Systems South Africa im Rahmen des „Anna Botha Learnership“-Programms nachhaltige Beschäftigungsinitiativen für junge Südafrikaner mit Behinderungen. Dieses Programm, das Teil der laufenden Nation-Building- und CSI-Initiative von T-Systems ist, wurde zu Ehren von Anna „Tannie Ans“ Botha eingerichtet, der Trainerin und Mentorin von Wayde van Niekerk.

T-Systems hat das „Anna Botha Learnership“-Programm zusammen mit der Wayde Dreamer Foundation als gemeinsame Initiative von T-Systems und Wayde van Niekerk ins Leben gerufen, die die Jugend Südafrikas fördern soll. Das Programm zielt spezifisch auf junge Menschen mit Behinderungen und Lernschwierigkeiten ab. Es untermauert Anna Bothas Engagement für Menschen, die aufgrund ihrer Behinderungen häufig benachteiligt werden. Für die erste Versuchsphase werden elf Kandidaten ausgewählt. Alle Kandidaten erwerben einen NQF4-Abschluss in Informations- und Kommunikationstechnologie sowie ein A+-Zertifikat, womit sie beste Voraussetzungen haben, um einen guten Arbeitsplatz im IT-Bereich zu finden.

Die Teilnehmer erhalten eine umfassende Ausbildung und absolvieren Zertifizierungsprüfungen, die sie u.a. für eine Beschäftigung in IT-Helpdesk-Centern oder im technischen Außendienst optimal qualifizieren. Die Jobsuche ist für Menschen mit Behinderungen besonders schwierig. Dies liegt nicht etwa daran, dass es ihnen an Fähigkeiten mangelt. Vielmehr erhalten sie häufig nicht dieselben Chancen wie ihre nicht behinderten Mitbewerber.

# 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 Netze.V.(DsiN) richtet sich seit zehn Jahren als zentrale Anlaufstelle für IT-Sicherheit und Datenschutz an Verbraucher und kleinere Unternehmen. Thomas Kremer, Vorstand für Datenschutz, Recht und Compliance der Telekom, ist Vorsitzender des DsiN. Als Mitglied des Vereins engagieren wir uns beispielsweise beim 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. Im Rahmen der Woche des bürgerschaftlichen Engagements im September 2017 stellte das Projekt der Digitalen Nachbarschaft seine Arbeit vor: Auf dem Engagement-Markt präsentierten wir Selbstlernkurse, in denen man sich direkt zum ehrenamtlichen Trainer für Sicherheit im Internet ausbilden lassen kann.

Gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen, BAGSO fördern wir die Medienkompetenz älterer Menschen. Als Partner unterstützen wir den Goldenen Internetpreis 2017. Weitere Partner sind DsiN, Wege aus der Einsamkeit.V. (Wade), Google Deutschland und SAP. Der Preis zeichnet Menschen ab 60 aus, die das Internet kompetent nutzen und andere dabei begleiten, in die Online-Welt einzusteigen. Die Schirmherrschaft 2017 übernahm Bundesinnenminister Dr.Thomas deMaizière. Im Rahmen des Sonderpreises „Ideen wachsen lassen“ begleiten wir einen Gewinner bei der Umsetzung sowie geografischen Expansion eines Projekts zum Thema digitale Kompetenz und Altersarmut – durch inhaltliche Beratung und Unterstützung in der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit.

Als Beiratsmitglied engagieren wir uns zudem beim Digital-Kompass, einem gemeinsamen Projekt von BAGSO und DsiN. Im Digital-Kompass werden älteren Menschen und denen, die sie im und ins Internet begleiten, vorab geprüfte Materialien zur Verfügung gestellt.

## INNOVATIVE LÖSUNGEN FÜR GESELLSCHAFTLICHE HERAUSFORDERUNGEN

Technologie kann einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen leisten. Wir fördern deshalb die Entwicklung verschiedener digitaler Lösungen und Bildungsangebote wie beispielsweise die Entwicklung der GET-App „Gehirn Erschüttert? TestApp!“ oder die „MyShake“-App, die Smartphones zu Erdbeben-Frühwarnsystemen macht. Im Berichtsjahr haben wir darüber hinaus folgende Projekte unterstützt:

### Spielend die Demenzforschung unterstützen: Das Virtual-Reality-Spiel „Sea Hero Quest VR“

Aufbauend auf dem erfolgreichen mobilen Spiel hat die Deutsche Telekom 2017 Sea Hero Quest in Virtual Reality gelauncht. Ziel ist, Wissenschaftler einen Schritt näher an die Entwicklung neuer Verfahren zur frühzeitigen Diagnose von Demenz zu bringen. Demenz ist eine große medizinische Herausforderung. Heute sind bereits 47 Millionen Menschen demenz. 2050 werden es dreimal so viele sein.

„Sea Hero Quest Mobile“ generierte Daten über Orientierungsfähigkeit – deren Verlust einer der ersten Symptome von Demenz ist. Hiermit konnten Wissenschaftler erstmals einen weltweiten Vergleichswert für gesunde räumliche Orientierung festlegen. „Sea Hero Quest VR“ geht jetzt einen Schritt weiter: Eine Innovation, die dank der räumlichen Darstellung noch zielgerichteter viel präzisere Daten über das Orientierungsverhalten ermittelt.

Bereits 2 Prozent aller Samsung-Gear-Besitzer weltweit haben das VR-Spiel heruntergeladen und gespielt. Insgesamt haben bis heute über 3,8 Millionen Menschen über Sea Hero Quest mobile & VR die Demenzforschung unterstützt. Die Initiative zeigt, wie die Digitalisierung die Voraussetzungen für die Forschung positiv beeinflussen und wandeln kann.

Das VR-Spiel kann kostenlos im Oculus Store und bei Google Daydream heruntergeladen werden. Das mobile Spiel ist weiterhin über den App Store sowie Google Play downloadbar.

**Freiwilliges Soziales Jahr Digital:** Im Rahmen des Pilotprojekts „Freiwilliges Soziales Jahr Digital“ (FSJdigital) in Halle, Sachsen-Anhalt, konnten medienaffine Jugendliche gemeinnützige Einrichtungen – wie Altenpflege- und Behinderteneinrichtungen – bei digitalen Projekten und der Anwendung neuer Medien unterstützen. Die Freiwilligen wurden während ihres Dienstes medienpädagogisch begleitet. In Sachsen-Anhalt wurde das Konzept in 25 Einrichtungen erprobt. Angeboten wurde eine große Bandbreite an Aktionen, vom digitalen Geschichtenerzählen bis zur Gestaltung barrierefreier Webinhalte. Das Projekt wurde 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 wird das Projekt derzeit evaluiert.

### TELEKOM ALBANIA ERHÄLT AUSZEICHUNG FÜR „BEITRÄGE AUF NATIONALER EBENE“

Am 1. Dezember verlieh Partners Albania Telekom Albania feierlich den Preis für „Beiträge auf nationaler Ebene“. Damit wurden die bedeutenden Beiträge von Telekom Albania zur Gesellschaft, zum Gesundheitswesen und zum Umweltschutz in Albanien gewürdigt. Dazu gehörten u. a. Bücherspenden für die öffentlichen Bibliotheken in Tirana, das Spenden von medizinischen Geräte für das Krankenhaus „Shefqet Ndroqi“ und das Neurovaskuläre Zentrum am Mutter-Teresa-Universitätsklinikum und besondere Forschungsbeiträge im Kampf gegen die Demenzkrankheit durch den Einsatz von Virtual Reality.

Telekom Albania erhielt diese Art von Auszeichnung zum dritten Mal. 2012 wurde Telekom Albania für die Unterstützung hilfsbedürftiger Gemeinden und langfristiges ehrenamtliches Engagement ausgezeichnet. Ebenfalls 2012 erhielt Telekom Albania eine Auszeichnung für die Unterstützung bedürftiger Menschen im Rahmen der Sanierung des Seniorenheims in der Stadt Fier.

### SCHULWETTBEWERBE FÜR ROBOTERTECHNIK IN GRIECHENLAND

COSMOTE ist ein strategischer Partner der gemeinnützigen Organisation für pädagogische Robotik, Wissenschaft und Technologie WRO Hellas und hat im Laufe der letzten drei Jahre eine Reihe von Robotik-Initiativen zur Förderung von MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) an griechischen Schulen durchgeführt. Folgende Initiativen wurden 2017 gestartet:

- An einem griechenlandweiten Robotik-Wettbewerb für Grund-, Mittel- und Oberstufenschüler nahmen über 3 500 Kinder und Jugendliche teil. Außerdem wurden mehr als 1 000 Lehrer geschult, um den Schülerteams bei Design und Konstruktion eines vollständigen Robotermodells unter die Arme greifen zu können.
- An dem griechischen WRO-Wettbewerb beteiligten sich mehr als 700 Schüler aus ganz Griechenland. Die erfolgreichen Teams nahmen im November 2017 an der Welt-Roboter-Olympiade (WRO) in Costa Rica teil. In der intensiven Vorbereitungsphase von der Bekanntgabe der WRO im März 2017 bis zur Endausscheidung in Costa Rica erwarben und erweiterten die griechischen Teilnehmer wichtige Kompetenzen in Bereichen wie Teamwork, Problemlösung, Technik und Programmieren.

- Die griechischen Teams gewannen eine Bronzemedaille sowie weitere hohe Auszeichnungen auf der Welt-Roboter-Olympiade 2017. Das Team SMARTBIRDS NEXT aus Patras gewann Bronze und belegte den weltweit dritten Platz (Kategorie: „Open Elementary“). Das war die zweite olympische Auszeichnung für Griechenland auf der WRO. Andere griechische Teams belegten die Plätze 7 und 15 in der Kategorie „Regular Junior“, Platz 11 in der Kategorie „Open Senior“ sowie Platz 16 in der weltweiten WRO-Fußballkategorie.

# ENGAGEMENT@TELEKOM

Mit unserem gesellschaftlichen Engagement bringen wir unsere Haltung als Akteur im Dreiklang zwischen Zivilgesellschaft, Politik und Unternehmen zum Ausdruck. Dazu gehört 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 darüber hinaus Botschafter für unsere Werte. 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.

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. Sowohl bestehendes Engagement unserer Mitarbeiter zu fördern als auch Impulse für Engagement zu geben – das sind zwei Stränge, die wir über „engagement@telekom“, unser Corporate-Citizenship-Programm, abbilden.

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

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



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

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

Über Corporate-Volunteering-Angebote haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, beispielsweise ehrenamtlich Medienkompetenzen zu vermitteln. Dies geschieht etwa über die Initiative Teachtoday, die den Mitarbeitern auch Lehrmaterialien zur Verfügung stellt. Eine andere Möglichkeit für Engagement bietet die Deutsche Telekom Stiftung mit dem Angebot, Kinder über den Mini-Computer Calliope Mini an das Thema Programmieren heranzuführen. Außerdem ermutigen wir unsere Mitarbeiter, sich an der Integrationsarbeit zu beteiligen und im Projekt „eStart“ Flüchtlinge online beim Deutschlernen zu unterstützen. Corporate Volunteering ist auch 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 2003 eine Kooperation mit der Aktion Deutschland Hilft.

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

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

Das Kennzahlenset ist auch Grundlage für die Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen, mit denen wir kontinuierlich unsere Projektmaßnahmen und -ziele steuern und evaluieren. Diese überprüfen wir kontinuierlich während des Projektjahres, um den Zielkorridor beziehungsweise die Ziele gegebenenfalls anpassen zu können.

Eine Untersuchung von Beyond Philanthropy und Goetzpartners zeigt, dass wir einer von derzeit lediglich fünf Dax-30-Konzernen sind, die den Nutzen ihres gesellschaftlichen Engagements analysieren. Gemäß dieser Untersuchung haben nur bei zwei Unternehmen die Spendenaktivitäten einen klaren Bezug zum Kerngeschäft. In unserem Fall ist dies die Förderung von Medienkompetenzen.

2017 haben wir überprüft, inwiefern wir mit unserem Corporate-Citizenship-Programm auf die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen einzahlen. Welchen Beitrag wir zur Umsetzung der einzelnen SDGs leisten, zeigen wir in einer Übersicht. Darüber hinaus leistet auch unser Netzausbau einen wichtigen Beitrag zu den SDGs, da er die Basis schafft, um Menschen zu vernetzen, und beispielsweise hilft, den Zugang zu Bildung zu verbessern.

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

Wir sind überzeugt, dass kulturelle Vielfalt unsere Gesellschaft bereichert und Chancen für die wirtschaftliche Innovationskraft unseres Landes birgt. Diese Überzeugung bringen wir unter anderem durch unsere strategische Partnerschaft mit der Deutschlandstiftung Integration zum Ausdruck. Die Stiftung engagiert sich für junge Menschen mit Migrationshintergrund, etwa indem sie sie auf ihrem Weg in die Berufswelt begleitet und sie in ein breites Netzwerk einbindet. Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel ist Schirmherrin. Im Oktober 2017 ging die Deutschlandstiftung Integration eine Kooperation mit der START-

Stiftung ein. Die START-Stiftung fördert seit 15 Jahren die Integration von jugendlichen Migranten und Zuwanderern mit Bildungsstipendien. Erste gemeinsame Veranstaltungen sind für 2018 geplant.

### **Stipendienprogramm „Geh Deinen Weg“**

Das Stipendien- und Mentorenprogramm „Geh Deinen Weg“ der Deutschlandstiftung Integration vermittelt begabten jungen Menschen mit Migrationshintergrund Mentoren aus Politik, Wirtschaft, Medien, Kultur und Wissenschaft. Seit seiner Gründung im Jahr 2012 sind wir Partner des Programms. Fast 600 Mentoren begleiten und unterstützen die Stipendiaten auf ihrem beruflichen und persönlichen Weg. Dafür haben sie bislang mehr als 25 000 Stunden ehrenamtliche Arbeit geleistet. Das Programm bietet außerdem Coachings, Themen-Workshops, Praktikumsbörsen und Netzwerkevents an. 2017 hat „Geh Deinen Weg“ fünfjähriges Bestehen gefeiert und über 100 neue Stipendiaten begrüßt, sodass insgesamt nun etwa 700 junge Menschen unterstützt werden.

### **SCHULPARTNERSCHAFTEN FÜR DIGITALE KOMPETENZ-SCHULUNGEN IN DEN USA**

Im Juni 2017 startete T-Mobile USA ein neues Programm, mit dem Schüler in ganz Amerika gleichberechtigten Zugang zu Bildungsmaßnahmen erhalten und die digitalen Kompetenzen erwerben können, mit denen sie in der heutigen digitalen Wirtschaft wettbewerbsfähig werden. Dieses neue Programm heißt „EmpowerED“ und ist ein spezielles Bildungsangebot, das Schulen in einkommensschwachen Gemeinden Mobilfunkgeräte und -dienste bereitstellt. In den ersten sechs Monaten wurden im Rahmen des Programms über 13 000 Geräte und entsprechende Dienste zur Verfügung gestellt, um Schulen und Schülern zum Erfolg zu verhelfen.

EmpowerED ist für Schüler und ihre Familien kostenfrei. Alle Daten-dienste werden mit dem Inhaltsfilter Web Guard CIPA von T-Mobile bereitgestellt, das über drei Nutzungsebenen (Kinder, Teenager, junge Erwachsene) Zugang zu ungeeigneten Inhalten verhindert. Alle Schulen, die an EmpowerED teilnehmen, werden bei Planung, Umsetzung und Anwendung von uns unterstützt.

### **CORPORATE VOLUNTEERING: UNSERE MITARBEITER IM EINSATZ**

Beim Corporate Volunteering setzen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ehrenamtlich für gesellschaftliche Themen ein. Wir fördern auch dieses gesellschaftliche Engagement durch verschiedene Projekte und Aktionen. So leisten unsere Mitarbeiter einerseits wertvolle ehrenamtliche Beiträge zur Stärkung der Gesellschaft. Andererseits erlernen sie in einer sinnstiftenden Tätigkeit neue Kompetenzen, was sich auch positiv auf ihren Arbeitsalltag auswirkt. 2017 haben wir die folgenden Projekte unterstützt:

#### **eStart – digitales Sprachcoaching für Flüchtlinge**

Die Deutsche Telekom unterstützt aktiv das Programm eStart der Organisation Volunteer Vision. Ende Dezember 2017 halfen bereits 63 Telekom-Mitarbeiter Flüchtlingen beim Erlernen der deutschen Sprache über eine Videoplattform. In einem Videochat treffen sie sich einmal wöchentlich virtuell für eine Stunde. Mithilfe integrierter Lehrmaterialien üben sie dort gemeinsam Aufgaben aus einem Deutschkurs.

### „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. 2017 haben sich erneut viele von ihnen in ganz Deutschland in unterschiedlichen Projekten engagiert und so soziale Verantwortung gelebt und erlebt. Die besten Projekte werden Ende April 2018 im Rahmen einer Preisverleihung besonders gewürdigt.

### 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 1450 Vorlesepaten im Netzwerk registriert – darunter 73 Telekom-Mitarbeiter (Stand Dezember 2017).

### Weihnachtsaktion: Kinderwünsche erfüllen

Auch 2017 haben Telekom-Mitarbeiter wieder ehrenamtlich Weihnachtswünsche von Kindern und Jugendlichen erfüllt, die in Kinder- und Jugendheimen leben. Die Kinder oder Jugendlichen schreiben Namen, Alter und Wunsch auf einen Pappstern. Jeder Stern hat einen Wert von 30 Euro. Mitarbeiter nehmen einen oder mehrere Sterne, kaufen das gewünschte Geschenk, packen es weihnachtlich ein und geben es an das Organisationsteam ab. Alle gesammelten Geschenke werden anschließend den Einrichtungen übergeben.

### Sammeln für „Ein Herz für Kinder“

Fast 900 Telekom-Kollegen haben im Dezember 2017 an sechs Standorten die große ZDF-Fernsehgala „Ein Herz für Kinder“ auf freiwilliger Basis kompetenzbasiert unterstützt. Von CallCentern aus sammelten sie telefonisch Spenden von Fernsehzuschauern ein. Insgesamt kamen über 17 Millionen Euro zusammen. Das Geld kommt der internationalen Hilfsorganisation „Ein Herz für Kinder“ zugute.

### Spendensammeln für „Aktion Deutschland Hilft“

Auf dem Leitlinientag 2017 spendeten Telekom-Mitarbeiter insgesamt 7 500 Euro, die an die „Aktion Deutschland Hilft“ übergeben wurden. Mit dem Geld werden Projekte der Organisationen „Help“, „Handicap International“ und „Care“ unterstützt, die zu „Aktion Deutschland Hilft“ gehören.

Außerdem spendete die Deutsche Telekom in einer Twitteraktion unter dem Hashtag #Magentaverbindet am 24. Dezember 2017 einen Basisbetrag von 3 000 Euro an die „Aktion Deutschland Hilft“. Für jeden weiteren Tweet unter diesem Hashtag spendete die Telekom einen weiteren Euro. Insgesamt kam so eine Spendensumme von 4185 Euro zusammen.

### TELEKOM ALBANIA UNTERSTÜTZT ACT NOW

Telekom Albania unterstützte die Organisation „Act Now“ und deren Projekt „Social Glow“. Ziel dieses Projekts ist es, gesellschaftliche Probleme wie Arbeitslosigkeit, Armut und Ausbeutung sozial schwächer gestellter Bevölkerungsgruppen in der Stadt Tirana anzugehen. Zu diesem Zweck wurde eine Kaffeebar eingerichtet, in der Menschen mit Behinderungen sowie wirtschaftlich benachteiligte Personen und

geschiedene Frauen aus ländlichen Regionen Beschäftigung fanden. Die Bar dient als Treffpunkt, an dem regelmäßig Workshops, abendliche Lesungen und andere Veranstaltungen abgehalten werden. In dem Zentrum gibt es auch einen Aufführungsraum, in dem u. a. Kinder mit besonderem Förderbedarf vor einem Publikum ihr Showtalent unter Beweis stellen können. Er steht allen Personen, die einen Aufführungsraum benötigen, sowie dem jeweiligen Publikum offen.

### „HILFE NACH KILOMETERN“ BEI T-MOBILE POLSKA

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

Das Erfolgsgeheimnis dieser Kampagne ist die Kombination von drei Elementen: neue Technologien, Spaß an der Bewegung und der Wunsch, Kindern zu helfen. Seit Beginn der Kampagne konnten wir die Anzahl der Kilometer ständig erhöhen: Im Jahr 2013 ging es mit 40 Millionen Kilometern los. 2016 gelang es uns, knapp 140 Millionen Kilometer zu sammeln. Im letzten Jahr legten fast 1,4 Millionen Teilnehmer innerhalb von 92 Tagen knapp 140 Millionen Kilometer zurück und verbrannten dabei 6 670 Millionen Kalorien. Zum fünften Mal haben wir die gesammelten Kilometer in Złoty für bedürftige Kinder umgewandelt. Eine weitere Million Złoty wurden der TVN-Stiftung „Du bist nicht allein“ gespendet.

### KATASTROPHENHILFE IN DEN USA

Die Hurrikansaison 2017 war in jeder Hinsicht die verheerendste aller Zeiten. Die Hurrikane Maria, Harvey und Irma richteten katastrophale Schäden in den Bundesstaaten Texas und Florida sowie in Puerto Rico an. Zur Unterstützung seiner Kunden und Maximierung der Netzverfügbarkeit ergriff T-Mobile USA eine Vielzahl von Maßnahmen zur Vorbereitung und Reaktion auf die Hurrikans sowie zur Spendensammlung.

- Hurrikan-Vorbereitung: Vor dem vorhergesagten Auftreffen eines Hurrikans auf Land in den USA oder in den US-Außengebieten richtet T-Mobile an entsprechender Stelle ein technisches Kontrollzentrum ein und stellt Einsatzteams ab, um potenzielle Betriebsunterbrechungen im Mobilfunk auf ein Mindestmaß zu beschränken. Außerdem überwachen und regeln die Geo-Redundant Network Operation Center (NOC) von T-Mobile den Netzverkehr und koordinieren alle weiteren Einsatzmaßnahmen.
- Kostenloses Senden von SMS und Telefonieren während der Hurrikane und in den nachfolgenden Wochen: T-Mobile bot Kunden in den betroffenen Gebieten die Möglichkeit, überall in den USA anzurufen oder SMS zu versenden. Kunden in den betroffenen Gebieten erhielten unbegrenztes Datenvolumen, auch wenn sie keinen T-Mobile ONE-Vertrag hatten (der grundsätzlich unbegrenztes Datenvolumen bietet).

- SMS-Spendenaktionen: T-Mobile bot eine „Text to Give“-Spendenmöglichkeit zugunsten von Hurrikanopfern an. Teilnehmer konnten durch Versenden von SMS an die Nummer 90999 zehn US-Dollar an das amerikanische Rote Kreuz für die Hurrikan-Katastrophenhilfe spenden. Es gab darüber hinaus noch weitere Text-to-Give-Möglichkeiten für die gemeinnützige Hurrikan-Hilfe.
- Wiederaufbauarbeiten: T-Mobile trug mit technischen Einrichtungen, Versorgungsgütern und Experten zum Wiederaufbau in allen drei Katastrophengebieten bei. Zur Notfalltechnik gehörten tragbare Generatoren, mobile Basisstationen wie Cells on Wheels (COWs) und Cells on Light Trucks (COLTs), Benzin- und Dieseltankwagen sowie andere Fahrzeuge.
- Einsatz in Puerto Rico: Puerto Rico wurde besonders von Hurrikan Maria in Mitleidenschaft gezogen. An den auf dem US-Festland vorhandenen Infrastrukturvoraussetzungen und Ressourcen mangelte es hier. Unsere Soforthilfe für die Insel umfasste ein Dutzend Transportflugzeuge und mehrere Schiffe, die bis an den Rand mit Versorgungsgütern und technischen Einrichtungen, LKWs, mobilen Basisstationen (COWs und COLTs) und Hunderten von tragbaren Generatoren beladen waren. T-Mobile stellte der Bundesluftfahrtbehörde Federal Aviation Administration einen großen Generator zur Verfügung, um den Flughafen von San Juan für den Empfang lebenswichtiger Versorgungsmittel einsatzbereit zu halten. Wir entsandten Hunderte von auf die Wiederherstellung von Kommunikationsnetzen in Not- und Katastrophengebieten spezialisierten Experten nach Puerto Rico.
- Innovative Lösungsansätze für die Service-Wiederherstellung: T-Mobile machte auch von mehreren innovativen technischen Lösungsansätzen für die Service-Wiederherstellung Gebrauch. Eine der Lösungen war das Projekt Loon, ein experimentelles System, an dem unsere technischen Experten mit dem Team der Forschungsabteilung X der „Moonshot Factory“ des amerikanischen Unternehmens Alphabet Inc. zusammengearbeitet hatte. Mit diesem Ballonsystem für LTE-Zugang konnten wir Kunden in entlegenen Regionen begrenzte Daten- und SMS-Dienste bereitstellen. Ein weiteres Beispiel ist unsere Partnerschaft mit der Firma Vanu, die in einigen der am schwersten betroffenen Gebiete in sich geschlossene tragbare Mobilfunknetzeinheiten für Sprach-, Daten- und SMS-Dienste bereitstellte.

# KULTUR- & SPORTSPONSORING

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

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Breiter Zugang zu Kultur</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

In Deutschland zählen wir zu den größten Sponsoren für Sport und Kultur. Und auch die Landesgesellschaften engagieren sich in diesem Bereich. Neben finanziellen Zuwendungen unterstützen wir Künstler, Sportler, Veranstalter und Vereine auch bei Kommunikation und Vermarktung. Dabei spielt auch das regionale Engagement an unseren Standorten eine wichtige Rolle.

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

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

Im Zuge unserer Sportförderung engagieren wir uns gleichermaßen für den Leistungs- wie für den Breitensport. Den Schwerpunkt unseres Sportsponsorings bildet der Fußball – durch Partnerschaften mit dem Deutschen Fußball-Bund, dem FC Bayern München und weiteren Bundesligisten. Am Konzernstandort Bonn setzen wir darüber hinaus mit der Förderung der Telekom Baskets Bonn Akzente. Ferner fördern wir Athleten über die Deutsche Sporthilfe, den Deutschen Behindertensportverband und die DFB-Stiftung Sepp Herberger.

Zudem richten wir unser Augenmerk auf die gesellschaftlichen Aspekte des Sports. Im Fokus unseres Engagements stehen Breitensport, Sportangebote für Schulen sowie Sportler mit Behinderungen. Unsere Partnerschaft mit der Deutschen Sporthilfe haben wir zuletzt bis 2020

verlängert. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der „Paralympischen Förderung“ und der „Dualen Karriere“, also der Unterstützung von Athleten beim Berufseinstieg.

## SPORTBEGEISTERUNG FÖRDERN MIT DEN TELEKOM BASKETS

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

### Ticketaktion für die Telekom Baskets

Im Vorfeld der Saison 2017/18 haben wir bereits zum zehnten Mal die Ticketaktion „Tix for Kids“ gestartet. Zu jedem Heimspiel wurden zwei Klassensätze Tickets (2x30) verlost. Alle Bonner Schulen konnten sich an der Verlosung beteiligen. Außerdem waren Bonner Unternehmen aufgerufen, Ticketpartnerschaften für Heime, Schulklassen, Vereinsmannschaften oder Behindertenwerkstätten zu übernehmen. Wir beteiligten uns an der Aktion und spendeten 160 Tickets, unter anderem für das Kinder- und Jugendheim „Maria im Walde“ und für Flüchtlingsheime.

### Schülertrainingsprojekt „Baskets@school“

Die Telekom-Initiative „Baskets@school“ ermöglicht es Schülerinnen und Schülern der fünften bis zehnten Klasse, ihre Sportidole in die Schule zu holen. In einer Trainingseinheit von rund 90 Minuten erleben die Kinder und Jugendlichen, wie ein professionelles Basketballtraining abläuft. Die Profis der Telekom Baskets bringen ihnen Tricks und Kniffe bei. Der Trainerstab des Bundesligisten bot zwischen November 2017 und April 2018 insgesamt acht solcher Trainingseinheiten an. Das Projekt stärkt den Teamgeist und bringt Schülern aus der Region den Basketballsport näher.

Ein Highlight der Saison war ein Besuch der Telekom Baskets Bonn beim Ruderclub (RVPG) der Otto-Kühne-Schule. Beim gemeinsamen Rudertraining auf dem Rhein zeigten die Schüler den sechs Stars ihr Können. In einer anschließenden Basketball-Einheit demonstrierten die Baskets-Profis, was sie auf dem Parkett draufhaben.

### Baskets Grundschul-Challenge

2017 haben wir gemeinsam mit den Telekom Baskets und in Kooperation mit der Stadt Bonn die Baskets Grundschul-Challenge gestartet. Das Trainingsprojekt soll Zweit- und Drittklässler für Bewegung begeistern und ihren sportlichen Ehrgeiz wecken. Die Schüler erhalten die Möglichkeit, mit den Spielern der Telekom Baskets zu trainieren – und sich anschließend in einer Challenge mit anderen Grundschulen zu messen. Die Telekom stellt außerdem eine kostenfreie Box mit Trainingsutensilien zur Verfügung, die die Schulen nach Projektende behalten dürfen. Interessierte Grundschulklassen aus Bonn und Umgebung können sich online registrieren. Das Finale der ersten Challenge fand im Januar 2018 im TelekomDome statt.

## PROGRAMME FÜR DEN NACHWUCHS-FUSSBALL

„Stollenhelden“, das Nachwuchs-Fußballprogramm der Deutschen Telekom, war die Weiterentwicklung der Fußball-Initiative „ANSTOSS!“. Mit der Wahl des Stollenhelden 2017 haben wir das Projekt im Januar 2018 nach vier Jahren beendet. Mit dem Projekt „Neue Sporterfahrung“ engagieren wir uns auch weiterhin für den Nachwuchsfußball.

### 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.

## KAMPAGNE „SPORT TUT GUT“ IN RUMÄNIEN

### Aktion „Stunde des Sports“ 2017

Im Juni und Juli 2017 richtete Telekom Romania in Zusammenarbeit mit SmartAthletic zum 7. Mal die Sportveranstaltung „Stunde des Sports“ in Bukarest, Braşov und Mamaia aus, die von über 50 000 Menschen aus 21 Städten Rumäniens besucht wurde. Im Angebot waren rund 35 Fitnessklassen, die von 118 Trainern geleitet wurden, sowie 18 Sportarten, darunter Radfahren, Street Workout, Freewheel, Tischtennis, Fußball, Handball, Up&Down Cross usw.

Zusätzlich stellte BTL Romania drei Gesundheitsstationen zur Verfügung. Dort wurden über 500 Personen per EKG auf Herzgesundheit überprüft und medizinisch-ästhetische Untersuchungen durchgeführt. Das Rote Kreuz bot Erste-Hilfe- und Wiederbelebungskurse für 100 Kinder und Erwachsene an, während die Leventer-Stiftung Hautkrebstests bereitstellte.

Schließlich unterstützte die Telekom-Romania-Stiftung während der gesamten Veranstaltung zwei karitative Projekte: 40 bedürftige Familien aus dem Kreis Giurgiu erhielten haltbare Lebensmittel, und das Hospiz Casa Speranței für unheilbar kranke Kinder und Erwachsene erhielt Geldspenden, die beim „Sport tut gut“-Cross im Rahmen der „Stunde des Sports“ in Braşov gesammelt wurden.

### Telekom Romania unterstützt den internationalen Marathon in Brasov

Im Mai 2017 organisierte Telekom Romania im Rahmen der Kampagne „Sport tut gut“ den internationalen Marathon in Brasov, an dem mehr als 2600 Läufer aller Altersklassen aus Rumänien und dem Ausland teilnahmen (ein Anstieg von 26 Prozent im Vergleich zum Vorjahr).

- Über 100 Läufer aus 21 ausländischen Staaten (etwa doppelt so viele wie 2016)
- Rund 300 ehrenamtliche Helfer im Organisationsteam
- Endgültige Akkreditierung durch den internationalen Marathonverband AIMS, zwei Jahre im Voraus

- Laut Culture Trip auf Platz 13 der 20 besten Sightseeing-Stadtläufe der Welt
- Über 100 Läufer von Telekom Romania – Sieger in der Kategorie „Größtes Laufteam“
- Telekom-Romania-Stiftung stellt 4 500 Euro aus den Anmeldegebühren für die Behandlung unheilbar kranker Kinder zur Verfügung
- Spendensammlung für einen Kollegen, der eine Operation benötigt: bringt in einer einzigen Woche 5 200 Euro ein - durch 22 Telekom-Läufer über eine Spendenplattform und einen Telekom-Mitarbeiter, der Fotosessions im Unternehmen anbot.

## KULTURSPONSORING: ZUGANG ZU KUNST FÖRDERN

Mit der Ausstellung „Henry Moore. Vision. Creation. Obsession“ möchten wir Menschen aus unterschiedlichen Bevölkerungsschichten einen Zugang zu Kunst ermöglichen und die Kunst- und Medienkompetenz von Kindern und Erwachsenen fördern. Die Ausstellung fand von Mai 2017 bis Januar 2018 im Arp Museum Bahnhof Rolandseck in Remagen bei Bonn statt. In Zusammenarbeit mit der Kunstvermittlung des Museums haben wir verschiedene Workshops angeboten. Dabei konnten sich die Besucher nicht nur mit Kunst beschäftigen, sondern mit Foto- oder Film-Apps auch selbst kreativ werden und ihre digitale Medienkompetenz schulen.



Darüber hinaus stellte die Telekom ein Freikartenkontingent von 50 Tickets für gemeinnützige Einrichtungen und Besitzer des Bonn-Ausweises zur Verfügung. Der Bonn-Ausweis berechtigt einkommensschwache Bürgerinnen und Bürger zu bestimmten Leistungen und Ermäßigungen. Für soziale Einrichtungen und Organisationen aus Bonn veranstaltete die Telekom außerdem kostenlose Foto-Rallyes über das Gelände des Arp Museums. Den Abschluss des Ausstellungsjahres bildete das „Adventszauber-Wochenende“, das wir in Kooperation mit dem Jungen Theater Bonn veranstaltet haben. In vier Schauspiel-Schnupper-Workshops im Museum konnten die Teilnehmer die Exponate Henry Moores spielerisch zum Leben erwecken.

## BESONDERE KONZERTERLEBNISSE: BEETHOVENFEST UND JAZZFEST

### Beethovenfest Bonn: Deutsche Telekom präsentiert inspirierende Konzertabende

2017 waren wir erneut Hauptsponsor des Beethovenfests Bonn, das dieses Mal unter dem Motto „Ferne Geliebte“ stand. Wir haben zwei faszinierende Konzertabende ermöglicht. Am 30. September spielte das Orchester Musiciens du Louvre unter der Leitung von Dirigent Sébastien Rouland im World Conference Center Bonn Werke von Joseph Haydn, Hector Berlioz, Charles Gounod und Jacques Offenbach. Einen weiteren Konzertabend präsentierte Francesco Tristano am 16. September: Der Pianist verbindet bei seinen Auftritten klassische Musik mit Techno. Organisiert wurde das Konzert von acht Schülerinnen und Schülern im Rahmen des Projekts „Schülermanager beim Beethovenfest“. Die Jugendlichen kümmerten sich um die Finanzierung, Vermarktung und Durchführung des Konzerts. Mitarbeiter des Beethovenfests begleiteten sie bei allen Arbeitsschritten. Die Deutsche Telekom förderte das Projekt 2017 bereits zum siebten Mal.

Im Berichtszeitraum haben wir außerdem erneut den Klavierwettbewerb Internationale Telekom Beethoven Competition ausgeschrieben. Der Wettbewerb findet seit 2005 alle zwei Jahre statt. Damit fördern wir junge, professionelle Pianistinnen und Pianisten und bieten ihnen ein internationales Forum. Von den Teilnehmern erwarten wir insbesondere, dass sie bei der Interpretation der Werke ihre eigenen Vorstellungen und Ideen zum Ausdruck bringen. Die Preise wurden im Dezember 2017 vergeben.

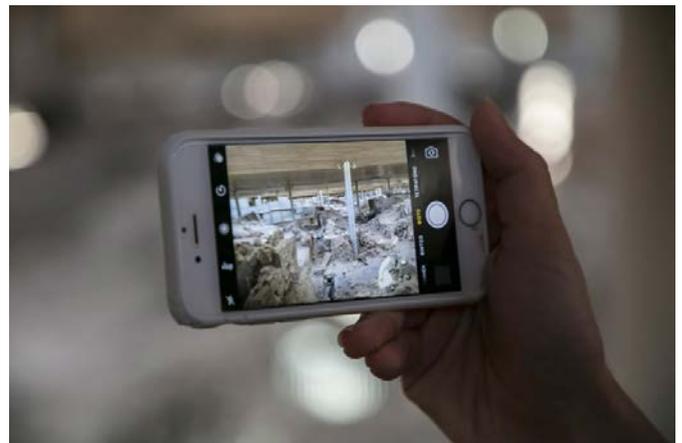
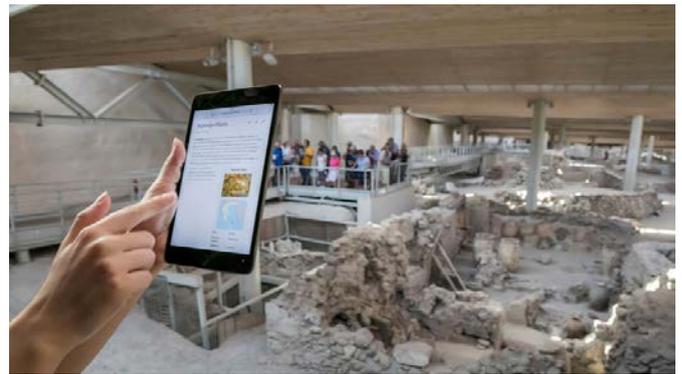
### Jazzfest Bonn

Auch beim Jazzfest Bonn im Mai 2017 waren wir erneut Hauptsponsor. In diesem Rahmen präsentierten wir am 12. Mai 2017 ein Doppelkonzert im ausverkauften Telekom Forum. Dabei begeisterten die Schauspielerinnen Jasmin Tabatabai, begleitet vom David Klein Quartett, sowie die Jazz-Rap-Formation Jazzkantine das Publikum.

## FÖRDERUNG VON KULTUR UND DIGITALISIERUNG IN GRIECHENLAND

### Kostenloses WLAN an den 20 wichtigsten archäologischen Stätten und Museen in Griechenland

In Zusammenarbeit mit dem griechischen Kultur- und Sportministerium stellt COSMOTE jetzt an 20 archäologischen Stätten und Museen in ganz Griechenland kostenloses WLAN zur Verfügung. Im letzten Jahr stand auf der Akropolis, in Delphi, bei Akrotiri auf Santorin, im Ritterpalast und Archäologiemuseum auf Rhodos, im byzantinischen Museum von Athen, im Eleftherna-Museum auf Kreta und im Museum sowie an der archäologischen Stätte Delos bereits WLAN-Zugang zur Verfügung. Die archäologischen Stätten in Knossos und Sounio, die Königsgräber von Vergina, das Nationale Archäologiemuseum, das antike Olympia, die archäologischen Museen von Heraklion und Thessaloniki, die Akropolis auf Lindos, das antike Epidaurus, die Akropolis von Mykene, Spinaloga, das Museum für byzantinische Kultur, das antike Dodoni und das antike Korinth sind die nächsten Stätten, die online gehen werden. COSMOTE investiert über 2 Millionen Euro in die technologiegestützte Förderung des Kulturerbes Griechenlands. Das Projekt umfasst die Entwicklung von Funknetzinfrastrukturen an vom Kultur- und Sportministerium ausgewählten Orten, die Bereitstellung der erforderlichen Technik, Betrieb und Wartung der Netze und kostenloses WLAN-Internet für drei Jahre. Im Laufe von 2018 wird das kostenfreie WLAN bereit stehen.



### Zeitgenössische Kunst bei der Onassis-Stiftung

Die OTE Gruppe unterstützt die Onassis-Stiftung durch Förderung von über 120 Kulturproduktionen mit Schwerpunkt zeitgenössische Kunst. COSMOTE widmete sich im letzten Jahr insbesondere der Ausstellung „Science Fiction: Reise ins Unbekannte“. Dazu gehörten Werke moderner Künstler, die durch das Thema Science Fiction in Design, Film und Literatur inspiriert wurden. Die Ausstellung umfasst auch Konzerte, Bildungsprogramme, Workshops und Filmvorführungen. COSMOTE unterstützt gleichzeitig auch die neue Version der App „Klangräume – Landschaften 2“. Mit dieser App und einem Tablet oder Smartphone können sich Besucher auf eine poetische Klang- und Bilderreise durch die Straßen der Stadt begeben.

# BESCHÄFTIGTE

Wir gestalten die digitale Arbeitswelt. Unseren rund 217 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten wir ein Umfeld, das neue Formen der Zusammenarbeit unterstützt. Wir fördern Eigenverantwortung, schaffen Entwicklungsmöglichkeiten und betreiben ein systematisches Gesundheitsmanagement. Dabei legen wir großen Wert auf Dialog, Teilhabe und Fairness.

**CHRISTIAN P. ILLEK, VORSTAND  
PERSONAL PLÄDIERT FÜR NEUE  
KULTUR DES AUSPROBIERENS IN DER  
DIGITALEN ARBEITSWELT**

**WILLKOMMEN IM AUFSICHTSRAT:  
ZEHN ABSOLVENTINNEN AUS  
INTERNEM SCHULUNGSPROGRAMM  
AUSGEWÄHLT**

**FÜHREN IN DER DIGITALEN WELT:  
NEUES PROGRAMM LEVELUP!  
BEREITET FÜHRUNGSKRÄFTE IN 10  
MONATEN AUF DIE THEMEN VON  
MORGEN VOR**

**DIGITALISIERUNG UND GESUNDHEIT  
- GEMEINSAMES PROJEKT MIT  
BARMER GESTARTET**

**DIGITAL IST STANDARD: 2017 FANDEN  
37 PROZENT UNSERER  
LERNSTUNDEN DIGITAL STATT**

**PLATZ FÜR DIE ZUKUNFT MACHEN:  
MIT „FUTURE WORK“ ETABLIEREN  
WIR OFFENE BÜROWELTEN UND  
SCHAFFEN RAUM FÜR FLEXIBILITÄT  
UND KREATIVITÄT**

# MUT ZUM AUSPROBIEREN

Liebe Leserinnen und Leser,

die Veränderungen, die wir im Zuge der Digitalisierung erleben, haben nicht weniger als eine Neuvermessung der Welt zur Folge – mit radikalen Umbrüchen in allen Lebensbereichen. Sie eröffnet uns allen ungeahnte Chancen. Dazu müssen wir aber auch sicherstellen, dass beim digitalen Wandel der Mensch stets im Mittelpunkt steht.

Als Telekom sind wir einerseits Vorreiter der Digitalisierung und treiben sie mit unseren Produkten und Diensten voran – andererseits müssen wir dieses Tempo auch bei unserer eigenen Transformation aufnehmen. Deshalb suchen wir Wege, wie wir die Veränderungen bei uns im Unternehmen richtig balancieren und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Reise mitnehmen können. Grundlegend ist eine positive Haltung zum Wandel, deshalb vermitteln wir ihnen die Chancen der digitalen Arbeitswelt und unterstützen sie mit einem geeigneten Umfeld. Zudem etablieren wir eine neue Lern- und Fehlerkultur, die Freiheiten bietet, um im rasanten Wandel Schritt halten zu können.

An manchen Stellen brauchen wir den Mut, Neues zu wagen und auch mal etwas auszuprobieren. Deshalb plädiere ich dafür: „Einfach mal machen.“ Dazu schaffen wir Experimentierräume, in denen wir neue Möglichkeiten ausprobieren – jenseits von organisatorischen und betrieblichen Zwängen.

Eines dieser Experimentierfelder ist das 80/20-Modell. Beschäftigten bietet es den Freiraum, 20 Prozent ihrer Arbeitszeit für Projekte zu verwenden, die nicht zu ihren direkten Aufgaben gehören. Auch im Bereich der Führung betreten wir Neuland: Was früher noch mit Command & Control funktionierte, ist heute oftmals keine Lösung mehr. Steigende Komplexität und Volatilität der Digitalisierung zwingen uns dazu, uns von althergebrachten Führungsmodellen zu verabschieden. Vor allem bekommt „Lebenslanges Lernen“ im Zuge der Digitalisierung einen noch höheren Stellenwert. Dazu entwickeln wir digitale Werkzeuge, die den Spaß am Lernen fördern: Beispiele dafür sind Gamification und Virtual Reality. Beides haben wir bereits erfolgreich erprobt.

Technischer Fortschritt lässt sich nicht aufhalten. Er lässt sich aber gestalten. Die Neuvermessung unserer Welt durch die Digitalisierung führt, wie eingangs erwähnt, zu sozialen und gesellschaftlichen Innovationen. Vor allem auch in unserem Arbeitsleben. Neben den hier erwähnten Beispielen haben wir Gedanken, wie wir uns auf die Arbeit von morgen schon heute vorbereiten können, in einem Positionspapier für die Telekom festgehalten.



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

Ich bin überzeugt: Flexibilität wird das „neue Normal“ in der Arbeitswelt. Eingebettet in eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur halten wir damit den Schlüssel für die erfolgreiche digitale Transformation von Arbeit in der Hand.

Beste Grüße  
Christian P. Illek

# AGIL UND FLEXIBEL: NEUE ARTEN DER ZUSAMMENARBEIT FÖRDERN

Mit ihrem Engagement, ihrer Kompetenz und ihrer Leistungsfähigkeit helfen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, den Weg in eine digitale Gesellschaft zu ebnen. Rund 217 300 Menschen in mehr als 50 Ländern weltweit tragen entscheidend zu unserem Geschäftserfolg bei. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber legen wir großen Wert auf Dialog, Mitwirkung und Fairness. Wir bieten unseren Beschäftigten die Möglichkeit, sich mit ihren individuellen Stärken und Ideen innerhalb unseres Konzerns einzubringen. Mit zukunftsweisenden Methoden und Werkzeugen unterstützen wir sie auf dem Weg in die digitale Arbeitswelt.

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 Instrumente zur Leistungsbeurteilung</li> <li>&gt; Flexible Arbeitszeitmodelle</li> <li>&gt; Zusammenarbeit mit Sozialpartnern</li> <li>&gt; Sozialverträglicher Personalumbau</li> <li>&gt; Mitarbeiterbefragungen und daraus abgeleitete Maßnahmen</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 GESTALTEN WIR DEN WANDEL IM UNTERNEHMEN

Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt. Schon heute erleben wir neue Formen der Zusammenarbeit und ein erhöhtes Maß an Automatisierung. Von Arbeitnehmern wird immer mehr Flexibilität, Sozialkompetenz und Eigenverantwortung erwartet. Auch die Fähigkeit zur Selbststeuerung und die Bereitschaft, lebenslang zu lernen, gewinnen an Bedeutung. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Mitarbeiter bei diesem Wandel zu begleiten – und sie in die Lage zu versetzen, diese Veränderungen nicht nur zu bewältigen, sondern aktiv mitzugestalten. Mitbestimmungsrechte spielen hierbei eine zentrale Rolle. Daher pflegen wir im gesamten Konzern dialogorientierte Beziehungen zu unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen und den Gewerkschaften.

### 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, zum Beispiel die betriebliche Altersversorgung. Die Zufriedenheit mit der Vergütung erfassen wir regelmäßig im Rahmen der Mitarbeiterbefragung. Darüber hinaus gibt es themen- und bereichsbezogene spezifische Erhebungen. Um den neuen gesetzlichen Anforderungen des

Entgelttransparenzgesetzes zu entsprechen, haben wir einen separaten Bericht erstellt. Diesen finden Sie als Anlage zum Lagebericht.

### 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 2016 bieten wir rund 80 000 Angestellten in Deutschland sogenannte Lebensarbeitszeitkonten an. Rund 20 000 beamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland steht dieses Angebot seit Mitte 2017 zur Verfügung. Dies entspricht insgesamt 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 können 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 2017 haben wir über 9 000 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

Um den Anforderungen unserer Kunden zu entsprechen, müssen wir uns kontinuierlich weiterentwickeln. Damit verbunden ist auch ein quantitativer und qualitativer Personalumbau in einzelnen Konzerngesellschaften. Oberstes Ziel ist es, die Veränderungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sozialverträglich 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 Qualifizierungen, um unsere Beschäftigten auf neue Aufgaben vorzubereiten.

### Mitarbeiterzufriedenheit und Partizipation

Wir legen konzernweit großen Wert auf eine Feedbackkultur und fördern einen offenen Dialog und konstruktiven Austausch mit unseren Beschäftigten. Ein wichtiges Instrument hierfür ist unser soziales Netzwerk „You and Me“ (YAM), das konzernweit etwa 123 000 Nutzer zählt. Das YAM bietet nicht nur umfassende Informationen, sondern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich auch in hierarchieübergreifende Gespräche einbringen und selbst gewählte Themen im Konzern zur Diskussion stellen. Auch unser Vorstand nutzt das YAM regelmäßig, um in den direkten Austausch zu treten. Ein weiterer zentraler Bestandteil unserer Feedbackkultur ist die konzernweite Mitarbeiterbefragung. Ergänzt wird diese durch Pulsbefragungen, mit denen wir

zweimal jährlich ein Stimmungsbild einholen. Auch unser konzernweites Ideenmanagement ist ein wichtiges Instrument, um unsere Beschäftigten am Unternehmenserfolg zu beteiligen.

Sowohl bei unserer konzernweiten Pulsbefragung als auch beim Ideenmanagement verzeichnen wir kontinuierliche Beteiligung: An der Pulsbefragung 2017 haben 71 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilgenommen (Vorjahreswert: 73 Prozent). Die gemessene Mitarbeiterzufriedenheit von 72 Prozent blieb weiterhin auf einem hohen Niveau. Auch beim Ideenmanagement ist das Interesse sehr gut, statistisch gesehen reichte jeder elfte Beschäftigte 2017 eine neue Idee ein. Darüber hinaus bieten wir unseren Beschäftigten Möglichkeiten, bei Corporate-Volunteering-Einsätzen das Unternehmensengagement im gesellschaftlichen Bereich mitzugestalten.

Für das Management unserer Mitarbeiterbeziehungen haben wir konzernweit einheitliche Standards gesetzt. Festgeschrieben wurden diese in unseren Leitlinien, Leadership Principles und unserer Employee Relations Policy. Weitere Informationen zur Achtung der Menschenrechte in unserem Konzern finden Sie unserem Strategie-Kapitel.

#### **MITARBEITERBEZIEHUNGEN IN DEN LANDESGESELLSCHAFTEN**

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

2017 haben wir Reviews bei T-Systems Netherlands und bei IT Services Hungary, einer Tochtergesellschaft von T-Systems International, durchgeführt. Die Ergebnisse veröffentlichen wir auf unserer Website.

Ausführliche Gespräche mit Management und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von T-Systems Netherlands zeigten, dass alle Elemente der 2011 eingeführten ERPolicy erfolgreich umgesetzt werden. Die Beschäftigten zeigten sich mit ihrem Arbeitgeber sehr zufrieden und lobten sowohl die Zusammenarbeit im Team als auch die mit dem Management. Bei der Kommunikation zum Beschwerdemechanismus, zur ERPolicy sowie zu den Leitlinien als Teil der ERPolicy regten die Befragten weitere Maßnahmen an. Sie schlugen beispielsweise vor, diese Themen auf Veranstaltungen wie dem „Tag der Leitlinien“ noch stärker zu kommunizieren.

Bei IT Services Hungary (ITSH) in Ungarn werden die Kernelemente der Policy erfolgreich in den Unternehmensalltag integriert und sind den Beschäftigten bekannt. Das Management hat unter anderem wegen des großen Anteils jüngerer Beschäftigter einen besonderen Fokus auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelegt. 2014 wurde eine Home Office Policy eingeführt. Im Rahmen des Review-Prozesses im Jahr 2017 regten die Befragten an, weitere Möglichkeiten für flexibles Arbeiten zu schaffen, etwa Tandem- oder Teilzeitarbeit. 2017 wurde ITSH vom globalen Dienstleistungsunternehmen Aon zum Unternehmen mit dem besten Mitarbeiterprogramm und den engagiertesten Mitarbeitern in Ungarn gewählt. Der Preis würdigt Unternehmen, die als Arbeitgeber besonders attraktiv sind.

#### **SOZIALVERTRÄGLICHER PERSONALUMBAU FORTGEFÜHRT**

Ein zentrales Thema der vergangenen und auch der kommenden Jahre ist die Transformation unseres Konzerns. Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und den damit verbundenen Veränderungen gilt es, unsere langfristige Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Hiermit ist auch ein komplexer Personalumbau verbunden. Wir schaffen in Wachstumsfeldern neue Stellen und bauen dafür qualifiziertes Personal auf. In anderen Geschäftsfeldern hingegen stellen wir uns neu auf und verringern den Personalbestand. Alle Umbaumaßnahmen gestalten wir für unsere Beschäftigten seit jeher sozialverträglich. Dabei bemühen wir uns, sie auf dem Weg in die digitalisierte Arbeitswelt bestmöglich zu begleiten.

#### **Ganzheitliches Personalumbaumanagement bei der Telekom Deutschland GmbH eingeführt**

Im Zuge der anstehenden Veränderungen sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Phase ihrer beruflichen Neuorientierung noch professioneller als bisher unterstützt werden. Aus diesem Grund wurde im Segment Deutschland ein ganzheitliches Personalumbaumanagement eingeführt, das frühzeitig wirken soll. Das heißt: Wo künftig Aufgaben wegfallen könnten oder andere Qualifikationen gefragt sein werden, wollen wir vorausschauend und schon viel früher als bisher mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen wie auch den Führungskräften in eine Beratung einsteigen. In einer solchen Beratung werden gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedliche Beschäftigungsalternativen entwickelt und der konkrete persönliche Arbeitsmarkt bestimmt. Hinzu kommen eine umfassende Unterstützung bei der Entwicklung der jeweils individuellen Bewerbungskampagne sowie – wo notwendig – eine zielgerichtete Qualifizierungsplanung und -umsetzung.

#### **Versetzung von Beamten**

Vivento, unser interner Dienstleister für den Personalumbau der Telekom in Deutschland, unterstützt den sozialverträglichen Personalumbau weiterhin mit der Vermittlung von Beamten in den öffentlichen Dienst. So haben sich rund 420 Beamte der Deutschen Telekom 2017 für einen dauerhaften Wechsel zu Bund, Ländern und Kommunen entschieden. Im Fokus standen 2017 vor allem Versetzungen von Beamten zur Bundesagentur für Arbeit (BA), zu Standorten und Außenstellen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sowie zur Bundeswehr. Daneben konnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Einzelstellen in den öffentlichen Verwaltungen bei Bund, Ländern und Kommunen vermittelt werden.

#### **Neue Rahmenbedingungen für Personalumbau bei T-Systems**

Der Wettbewerb auf dem weltweiten ICT-Markt und der Wandel in Folge der Digitalisierung stellen uns vor große Herausforderungen. Dies machte für die Jahre 2016 und 2017 einen Tarifsabschluss notwendig, der die Wettbewerbsfähigkeit von T-Systems nicht zusätzlich belastet und den Personalumbau unterstützt. Der tarifliche Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen besteht bis zum 31. Dezember 2018. Als Arbeitgeber haben wir auch 2017 erneut erhebliche Mittel in den notwendigen sozialverträglichen Personalumbau investiert. Ziel von T-Systems ist ein professionelles und mitarbeiterorientiertes Veränderungsmanagement, das vom Personalumbau betroffenen Beschäftigten eine berufliche Neuorientierung und eine effektive berufliche Wiedereingliederung ermöglicht. Die Verhandlungen mit dem Sozialpartner zu den Rahmenregelungen des Personalumbaus wurden Ende 2016 aufgenommen. Im März 2017 wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Begleitung und

Durchführung des Personalumbaus bei T-Systems International (GBV Personalumbau 3.0) angepasst. Sie beinhaltet personalpolitische Instrumente sowie Prozesse und Verfahren zur Durchführung von betriebsbedingten Personalmaßnahmen. Die Vermittlung von Beschäftigten mit dem 2014 eingeführten Job Service & Placement (JSP) wird fortgeführt. Die Zusammenarbeit mit JSP ist in der Gesamtbetriebsvereinbarung zum Veränderungsmanagement T-Systems geregelt.

2017 waren in der TC-Division und der IT-Division Transformationsmaßnahmen erforderlich. Diese Veränderung führte zu einem moderaten Wegfall von Arbeitsplätzen. Die dazu notwendigen Interessenausgleiche wurden mit den zuständigen Bereichsvertretungen verhandelt. Auch hier ist die Unterstützung bei der Suche nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten ein wichtiger Baustein für den sozialverträglichen Umbau. Dank JSP hat T-Systems es im Jahr 2017 geschafft, für 50 Prozent der 188 betroffenen Beschäftigten eine neue berufliche Perspektive zu finden.

Durch die Erfolge des JSP in den letzten Jahren wurden auch andere Konzernbereiche aufmerksam. In der Folge hat JSP die Beratung von 25 Arbeitnehmern des Bereichs Telekom Training übernommen und bereits für 75 Prozent der Mitarbeiter Lösungen erzielt. Seit September 2017 unterstützt JSP zusätzlich den Personalumbau des Vorstandsbereichs „Europe“ innerhalb des Konzerns und berät auch hier bereits mit ersten Erfolgen sowohl Arbeitnehmer als auch leitende Angestellte.

#### **Neuausrichtung der Telekom Deutschland GmbH**

Die Telekom Deutschland hat 2017 ihr Transformationsprogramm erfolgreich abgeschlossen. Ziel der Neuausrichtung war es, die Einheit strukturell wettbewerbsfähiger aufzustellen. Zu diesem Zweck hat sich die Telekom Deutschland bei ihrem Umbau auf Abläufe und Schnittstellen konzentriert, die den Kunden direkt betreffen. Das Umbauprojekt besteht aus drei großen organisatorischen Kernelementen: Es wurde eine neue Service-Gesellschaft implementiert, die die größten Teile des operativen Innendienstes – Kundenservice und Technischer Service – umfasst. Damit erfolgen die Service-Leistungen für Privat-, Geschäfts- und Carrier-Kunden jetzt aus einer Hand. Des Weiteren entstand eine neue Vertriebsgesellschaft für Geschäftskunden aus den Vertriebsseinheiten des Geschäftskundenbereichs, und die Vertriebsgesellschaft für Privatkunden wurde umfirmiert und erweitert. In die Deutsche Telekom Technik wurden Bereiche aus dem technischen Service integriert, um den Netzausbau aus einer Hand zu gewährleisten. Zum 1. Juli 2017 sind rund 20 000 Kolleginnen und Kollegen per Betriebsübergang, Anbieten, Versetzung, Zuweisung oder Beurlaubung in die neuen Gesellschaften gewechselt. Zum Jahreswechsel 2017/2018 erfolgten die letzten Schritte der Reorganisationen und Betriebsübergänge.

Um die Transformation der Telekom Deutschland zielgerichtet voranzubringen, wurde zudem eine bedarfsgerechte Personalisierungsstrategie entwickelt. Diese besteht aus den Elementen Abbau, Umbau und Zukunftssicherung. Es wird genau beobachtet, wie sich die Anforderungen in den einzelnen Gesellschaften und Bereichen verändern. Auf dieser Basis kann geplant werden, wie sich die Personalzahlen im Idealfall entwickeln. Dafür nutzt die Telekom Deutschland beispielsweise ein vorausschauendes Kompetenzmanagement, das analysiert, welche Fähigkeiten künftig gefragt sein werden. So kann sinnvoll gesteuert werden, in welchen Bereichen Personal auf- oder abgebaut werden

muss, wie vorhandene Kompetenzen gemanagt und fehlende aufgebaut werden müssen. Außerdem können so bereichsübergreifend Kollegen auf neue Positionen gebracht und ein systematisches Nachfolge-management betrieben werden. 2017 wurden zudem neue Anreize für einen Wechsel in ein anderes Beschäftigungsverhältnis gesetzt – etwa durch eine Flexibilisierung der Altersteilzeit. Deren Laufzeit kann ab sofort zwischen zwei und acht Jahre betragen. Außerdem werden auch weiterhin wieder Sonderabfindungsprogramme genutzt, insbesondere für Kollegen in steuernden Funktionen.

Auch beim Thema Arbeitszeit geht die Telekom Deutschland neue Wege. Ein Beispiel dafür ist die „atmende Arbeitszeit“. Sie ermöglicht, flexibel auf ein schwankendes Arbeitsvolumen, zum Beispiel beim Netzausbau, zu reagieren. Um das neue Modell einzuführen, wurde mit der di zunächst die tarifliche Grundlage für eine temporäre Erhöhung der Wochenarbeitszeit geschaffen. Anschließend wurden mit den Betriebsräten in sechs Technik-Betrieben die konkreten betrieblichen Regelungen dazu vereinbart. Seit April 2017 finden diese für rund 2 600 Beschäftigte Anwendung. Auf diese Weise wurde eine „Atmungskapazität“ von rund 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschaffen, die es ermöglicht, flexibel auf den jeweiligen Bedarf zu reagieren. Eine weitere Ausweitung in der Technik ist geplant.

#### **FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE ERNEUT AUSGEWEITET**

Wir bieten eine große Bandbreite möglicher Arbeitszeitformen an, die auf die Bedürfnisse spezieller Zielgruppen zugeschnitten sind. Maßgeblich sind dafür die gesetzlichen Regelungen in den einzelnen Ländern. Unsere Arbeitszeiten im inländischen Konzern sind in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen geregelt. Die Dokumentation der täglichen Arbeitszeit erfolgt durch eine elektronische Arbeitszeiterfassung bei unseren Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeitern in Arbeitszeitkonten. Dadurch ist die Einhaltung der gesetzlichen und betrieblichen Regelungen gewährleistet. So wird beispielsweise sichergestellt, dass die wöchentliche Arbeitszeit über einen bestimmten Abrechnungszeitraum eingehalten wird. In einem großen Konzern sind die Regelungen vielfältig und können nicht für den Gesamtkonzern vollumfänglich dargestellt werden.

Unsere flexiblen und innovativen Arbeitszeitmodelle wurden 2017 mit einer Auszeichnung gewürdigt: Das Projekt „Time-to-Change“ erhielt die Pillar World Awards. Das Projekt besteht aus den drei Einzelmaßnahmen „Tandem“, „Rückkehrrecht aus Teilzeit“ und „Additional Days Off“. Für die Deutsche Telekom Services GmbH gab es Gold in der Kategorie „Employer of the Year“ und Silber in „Best Products & Services of the Year“.

#### **Förderung von Teilzeit**

Das Arbeiten in verschiedenen Teilzeitmodellen ist bei uns konzernweit etabliert. Seit 2014 bieten wir unseren Beschäftigten eine Rückkehrgarantie: Sie haben die Möglichkeit, jederzeit wieder zu ihrer ursprünglichen Wochenarbeitszeit zurückkehren. Um auch das Führen in Teilzeit zu fördern, haben wir 2010 eine Policy zur Teilzeit für leitende Angestellte verabschiedet. Zum 31. Dezember 2017 arbeiteten in Deutschland insgesamt 27 leitende Angestellte in Teilzeit. Auch für tariflich Beschäftigte und Beamte besteht eine entsprechende Selbstverpflichtung der Telekom. Darüber hinaus nutzen zum 31. Dezember 2017 14 Prozent der tariflichen Mitarbeiter und 20 Prozent der Beamten Teil-

zeitmodelle. 2017 haben wir mit „Additional Days Off“ ein weiteres Teilzeitmodell für unsere Mitarbeiter in Deutschland beschlossen, das voraussichtlich 2018 in Kraft treten wird. Damit können Teilzeitmitarbeiter über zusätzliche freie Tage verfügen. Darüber hinaus ermöglichen wir durch zahlreiche weitere Teilzeitregelungen 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.

### **Mobiles Arbeiten**

Mobiles Arbeiten ist bei der Deutschen Telekom Alltag. Bereits 2016 haben wir die Voraussetzung dafür geschaffen: Die Deutsche Telekom und ver.di haben sich auf den ersten Verbandstarifvertrag „Mobiles Arbeiten“ geeinigt, der unter anderem Regelungen zum Arbeiten von zu Hause oder von unterwegs umfasst. Durch die „räumliche Flexibilisierung“ der Arbeit sollen unsere Beschäftigte mehr Gestaltungsfreiheit bei der Einteilung ihrer Arbeit haben und so letztlich zufriedener und produktiver sein. Zudem ermöglichen wir ihnen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung.

### **Lebensarbeitszeitkonten**

Seit 2016 bieten wir rund 80 000 Angestellten in Deutschland sogenannte Lebensarbeitszeitkonten an. Rund 20 000 beamteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Deutschland steht dieses Angebot seit Mitte 2017 zur Verfügung: Sie erhalten damit die Möglichkeit, zu einem späteren Zeitpunkt eine Freistellung von mehr als einem Monat zu finanzieren. Diese kann für einen vorgezogenen Ruhestand, für ein Sabbatical oder für eine Teilzeitaufstockung genutzt werden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihr Lebensarbeitszeitkonto mit Bruttogehaltsbestandteilen oder mit in Geld umgerechneten Arbeitszeitguthaben füllen. Darüber hinaus unterstützen wir bis 2018 Beschäftigte unter einer bestimmten Einkommensgrenze mit einem jährlichen Förderbeitrag. Bis Jahresende 2017 haben wir bereits 8 629 Konten für Angestellte und 575 Konten für beamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingerichtet.

### **Altersteilzeit**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, bieten wir konzernweit Altersteilzeit an. Es gelten gesonderte Regelungen sowohl für Angestellte als auch für beamtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es besteht die Möglichkeit, die Altersteilzeit entweder im Block- als auch im Teilzeitmodell durchzuführen. Im Gegensatz zu regulären Teilzeitregelungen zahlen wir bei der Altersteilzeit eine deutliche Aufstockungsleistung auf das Teilzeitentgelt. Die Kürzung der Wochenarbeitszeit hat also keine entsprechend hohe Kürzung der Nettobezüge zur Folge. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 1 747 Altersteilzeitverträge mit tariflichen und außertariflichen Beschäftigten getroffen, bei Beamten waren es 580.

### **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. 2017 begannen 22 junge Menschen eine solche Teilzeitausbildung.

### **Wiedereinstieg nach der Elternzeit**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit bieten wir konzernweit eine Teilzeitbeschäftigung zum Wiedereinstieg an.

### **UMSETZUNG DER TARIFRUNDE 2016 UND WEITERE HARMONISIERUNGEN IN 2017**

Im Zuge der Tarifrunde 2016 wurde für die Mehrheit der Beschäftigten der Deutschen Telekom in Deutschland die zweite Stufe der Entgelt-erhöhungen erfolgreich umgesetzt:

- Die Gehälter der rund 60 000 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. Nach der ersten Erhöhung 2016 fand die zweite Erhöhung zum 1. April 2017 statt. Die Laufzeit der neuen Entgelttarifverträge beträgt 24 Monate bis zum 31. Januar 2018.
- Bei T-Systems werden die Gehälter der rund 20 000 tariflich Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen in zwei Stufen um insgesamt 3 Prozent und in den oberen Entgeltgruppen um insgesamt 2,5 Prozent erhöht. Nach der ersten Erhöhung 2016 erfolgte die zweite Stufe zum 1. April 2017. 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. Nach der ersten Erhöhung 2016 um 35 Euro folgte zum 1. April 2017 ein weiterer Anstieg um 25 Euro. Die Unterhaltsbeihilfe für Auszubildende, die nicht bei ihren Eltern wohnen, wurde für alle Berechtigten um 23 Euro erhöht.
- Die in der Tarifrunde 2016 festgelegte Standardisierung und Harmonisierung der nationalen Entgeltsysteme wurde weiter vorangetrieben. 2017 erfolgte die erste erfolgreiche Tarifverhandlung, deren Ergebnisse zum 1. Januar 2018 beziehungsweise zum 1. Januar 2019 umgesetzt werden. 2018 werden die Tarifverhandlungen zu weiteren Harmonisierungsthemen fortgesetzt.

### **GROSSES INTERESSE AN MITARBEITERBEFRAGUNG**

Unsere alle zwei Jahre durchgeführte Mitarbeiterbefragung ist ein wichtiges Instrument, um Feedback von unseren Beschäftigten zu erhalten, Schwachstellen aufzudecken und anschließend geeignete Maßnahmen zur Abhilfe durchzuführen. Mit der halbjährlichen Pulsbefragung holen wir zusätzlich fortlaufend ein aktuelles Stimmungsbild ein und prüfen, ob die eingeleiteten Maßnahmen erfolgreich waren. So können wir gegebenenfalls zeitnahe Anpassungen vornehmen.

75 Prozent der Beschäftigten beteiligten sich konzernweit an der Mitarbeiterbefragung 2017. Der Engagement-Index – unser Maß für die Mitarbeiterzufriedenheit – lag bei 4,1 auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 5 den Höchstwert darstellt. An der Pulsbefragung November 2017 beteiligten sich 71 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die gemessene Zufriedenheit lag mit 72 Prozent Zustimmung auf einem hohen Niveau.

## VERTRAUENSVOLLE SOZIALPARTNERSCHAFT

Mitbestimmungsrechte spielen angesichts des digitalen Wandels eine zentrale Rolle. Gemeinsam mit Arbeitnehmervertretung und Gewerkschaften wollen wir die Arbeitswelt von morgen im Sinne unserer Beschäftigten und unseres Unternehmenserfolgs ausrichten. 2017 haben wir mehr als 200 Vereinbarungen im konstruktiven Dialog mit unseren Betriebsräten erarbeitet und vereinbart. Ein wesentliches Projekt war die Organisationsmaßnahme „Einfach Anders“, die eine Neuausrichtung der Gesellschaften im operativen Segment Deutschland des Konzerns zum Inhalt hatte. Mit der neuen Organisationsstruktur erfolgt eine Bündelung der Service-Verantwortlichkeiten mit einer einheitlichen Steuerung im Geschäftsführungsbereich Service, ein kundenzentrierter Vertriebsangang für Privat- und Geschäftskunden mit jeweils eigenen Vertriebsgesellschaften sowie die Bündelung des Netzausbaus in einer Gesellschaft. Weitere 65 Tarifverträge haben wir 2017 mit der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen. Um die Altersteilzeit noch attraktiver für den frühzeitigen und sozial abgesicherten Ausstieg aus dem Arbeitsleben zu machen, wurde im Jahr 2017 unter anderem ein Verbandstarifvertrag zur Altersteilzeit zwischen dem Arbeitgeberverband für Telekommunikation und ITe.V. (agv comunitye.V.) und der Gewerkschaft ver.di abgeschlossen.

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-, Unternehmens- beziehungsweise Konzernebene. Tarifpolitik hat bei uns eine hohe Bedeutung und lange Tradition, was auch der Abdeckungsgrad durch Tarifverträge bestätigt: Zum 31. Dezember 2016 waren rund 69 Prozent der Beschäftigten in Deutschland tariflich gebunden.

### Konstruktiver Dialog mit T-Mobile USA

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

Die Gewerkschaftsthemen im operativen Segment USA haben wir 2017 sorgfältig begleitet und Einzelfälle im Dialog mit dem Management der T-Mobile USA umfassend erörtert. Die Verantwortung für nationale Personalmanagement-Themen liegt beim Management der T-Mobile USA. Diese Verantwortung wird mit hohem Engagement wahrgenommen und von exzellenten Ergebnissen bei der Kundenzufriedenheit begleitet. In einer USA-weiten Befragung von 360 000 Kunden durch das Marktforschungsinstitut „HarrisX“ erreichte T-Mobile USA in allen vier Quartalen 2017 die höchsten Werte bei der Kundenzufriedenheit unter allen Netzbetreibern in den USA.

Die Deutsche Telekom respektiert weltweit das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen auf Basis der jeweils national geltenden Regelungen. Dies gilt selbstverständlich auch in den USA. Jeder Mitarbeiter der T-Mobile USA hat das Recht, Gewerkschaften zu bilden beziehungsweise diesen beizutreten. Gleichmaßen haben die Beschäftigten auch die freie Wahl, dies nicht zu tun. T-Mobile USA wird hierauf keinen Einfluss nehmen und Beschäftigte wegen einer getroffenen Wahl weder bevorzugen noch benachteiligen.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung für 2017 zeigen, dass 93 Prozent stolz darauf sind, für T-Mobile USA zu arbeiten. 88 Prozent würden T-Mobile USA als attraktiven Arbeitgeber empfehlen und 84 Prozent fühlen sich vom Unternehmen derart inspiriert, dass sie sich über die normalen Jobanforderungen hinaus einsetzen, um das Unternehmen erfolgreich zu machen. Diese Ergebnisse gehören zu den höchsten im gesamten Konzern.

T-Mobile USA wurde außerdem als bester Arbeitgeber bereits für 2018 mit dem „Glassdoor Employees' Choice Award“ ausgezeichnet. Seit zehn Jahren wird diese Auszeichnung verliehen und die Abstimmung findet ausschließlich durch Mitarbeiter der Unternehmen statt. Sie geben ihre Einschätzung zum Arbeitsplatz, Arbeitsumfeld und Unternehmen insgesamt ab. 81 Prozent der Mitarbeiter gaben an, T-Mobile USA im Freundeskreis weiterzuempfehlen. Das ist der höchste Wert in der gesamten US-Mobilfunk-Branche. Neben dieser Auszeichnung durch „Glassdoor“ hat T-Mobile USA noch zahlreiche weitere Anerkennungen als bester Arbeitgeber im Geschäftsjahr 2017 erhalten.

## GUTE BETEILIGUNG AN KONZERNWEITEM IDEA GENERATION MANAGEMENT

2017 haben sich erneut viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am konzernweiten Idea Generation Management beteiligt: Allein in Deutschland reichte rund jeder 15. Beschäftigte eine neue Idee ein. Damit konnten wir weiterhin eine gute Beteiligung erzielen. Der wirtschaftliche Nutzen belief sich auf 99 Millionen Euro in Form von Einsparungen oder neuen Geschäftspotenzialen. Mit insgesamt 6 902 neuen Ideen haben die Mitarbeiter wiederholt bewiesen, wie groß das Interesse ist, den Konzern durch Kreativität und Engagement mitzugestalten. Damit leisten sie einen wichtigen Beitrag zu den Zielvorhaben der Deutschen Telekom.

Gleich zwei Ideen unserer Beschäftigten gewannen beim „Ideenmanagement-Award 2017“ des Deutschen Instituts für Ideen- und Innovationsmanagement:

Bernd Zopf erreichte mit seiner Idee „Verlegung von Glasfaserkabel in den Belüftungsröhrchen von Bestands-Kupfer-Hauptkabeln“ den zweiten Platz in der Kategorie „Beste Idee 2017 aus Produktion und Technik“.

Markus Cremer kam mit seiner Idee „Reduzierung der Mastauswechselquote bei oil Linien durch zusätzliches Prüfinstrument“ in der Kategorie „Beste Idee 2017 aus Verwaltung und Administration“ auf den dritten Platz. Die Idee bewirkt eine Reduzierung der Auswechselquote von Telekommunikationsmasten von 14 Prozent auf 10 Prozent. Damit leistet diese Idee einen bedeutenden Beitrag dazu, Ressourcen und Kosten zu schonen.

## WIR WÜRDIGEN DIE LEISTUNGEN UNSERER LANGJÄHRIGEN BESCHÄFTIGTEN

Im September 2017 haben wir das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihr 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum bei der Telekom Deutschland feiern, mit einer zentralen Jubilarfeier-Woche gewürdigt. Entstanden ist die Idee der Jubilarfeier-Woche 2008 im Kundendienst und wurde aufgrund der positiven Resonanz und Wichtigkeit für die Unternehmenskultur Jahr für Jahr ausgeweitet. Zum ersten Mal

bei den zentralen Feierlichkeiten dabei waren 2017 die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Telekom Technik Deutschland – bisher wurden diese im Rahmen von regionalen Feiern gewürdigt. Auch die Jubilare von T-Systems konnten wir dieses Jahr zum ersten Mal zur gemeinsamen Feier begrüßen. Dort anwesend waren der damalige Geschäftsführer Personal der Telekom Deutschland Martin Seiler, der Geschäftsführer Personal von T-Systems Georg Pepping sowie Reinhard Clemens, Vorstandsmitglied Deutsche Telekom AG und CEO T-Systems.

Mehr als 3 000 Jubilare haben wir 2017 eingeladen, rund 1 400 davon waren live in Bonn dabei. An den vier Tagen waren insgesamt 43 650 Jahre Arbeit und Erfahrung bei Bundespost und Telekom in unserem Forum in Bonn vertreten. In der guten Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Kollegen sehen wir einen zentralen Pfeiler unseres Unternehmenserfolgs. Denn voneinander lernen, sich für die Ideen des anderen interessieren, gemeinsam wachsen und Lösungen erarbeiten – das sind im Arbeitsleben Grundvoraussetzungen.

# GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in Unternehmen helfen nicht nur den einzelnen Mitarbeitern und sichern den langfristigen Geschäftserfolg, sondern sie wirken auch über die Unternehmensgrenzen hinaus positiv auf die Gesellschaft. Mit unserem betrieblichen Gesundheitsmanagement übernehmen wir soziale Verantwortung und machen uns für eine proaktive Gesundheitskultur stark. Unsere Beschäftigten unterstützen wir mit zahlreichen zielgruppenspezifischen Maßnahmen und breit angelegten Präventionsangeboten bei der Erhaltung ihrer Gesundheit und bei der Arbeitssicherheit. Dabei sind gesetzliche Vorgaben für uns nur Minimalanforderungen.

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 – ob sie am Beginn oder am Ende ihrer beruflichen Laufbahn stehen – zu erhalten und zu fördern. Gesetzliche Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz stellen dabei 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 OHSAS 18001, die wir seit 2010 anwenden. Im Berichtsjahr wurden 73 nationale und internationale Standorte gemäß den Normen OHSAS 18001 und ISO14001 auditiert und die Zertifikate aktualisiert. So gewährleisten wir auch für die kommenden Jahre einen hohen „Health & Safety“-Standard.

Im Handbuch „Health & Safety Environment“ sind sämtliche Akteure, Aufgaben und Maßnahmen des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements beschrieben. Das Handbuch wurde als sichtbares Zeichen des Commitments vom Vorstand 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 Kennzahlzurück. 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 Fahrsicherheitstrainings 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. Insbesondere ist bei der konzernweiten Mitarbeiterbefragung, die in 30 Ländern durchgeführt wird, ein Folgeprozess aufgelegt, den die Führungskräfte mit ihren Teams im zweijährigen Zyklus durchlaufen. Die Mitarbeiterbefragung ermittelt unter anderem die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, die zur Verfügung stehenden Ressourcen und die Beanspruchungsfolgen Gesundheit. Das Health & Safety Management unterstützt die Führungskräfte und Teams bei auffälligen Werten und stellt entsprechend den Teamergebnissen Handlungsempfehlungen mit Angeboten bereit.

### Verschiedene Kennzahlen belegen die Wirksamkeit unserer Leistungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement:

- Bei der Telekom in Deutschland ist die Gesundheitsquote (mit Berücksichtigung von Langzeitkranken) 2017 um 0,1 Prozentpunkte auf 93,7 Prozent leicht gesunken, blieb aber auf hohem Niveau.
- Die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle hat sich im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr weiter verringert. Die Unfallquote lag in Deutschland mit 8,5 Unfällen (mit mehr als drei Ausfalltagen) pro Tausend Mitarbeiter weiterhin deutlich unter dem Branchendurchschnitt.
- Der konzernweite Gesundheitsindex – ermittelt in 30 Ländern im Rahmen der Mitarbeiterbefragung 2017 – stieg positiv um 0,1 auf 3,6 (auf einer Skala von 1 bis 5).

Für unser Health & Safety Management wurden wir 2017 erneut ausgezeichnet. Im Rahmen des Deutschen Unternehmenspreises Gesundheit erhielten wir das Exzellenz-Siegel für unser ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement und wurden mit dem Sonderpreis „Betriebliche Gesundheitsförderung – Innovativ“ für unser Projekt „Active Workplace“ ausgezeichnet. Außerdem haben wir erneut den „Corporate Health Award“, eine Initiative unter anderem von der Verlagsgruppe

Handelsblatt, erhalten. Bereits mehrfach belegten wir in der Kategorie Dienstleistung, IT und Kommunikation den ersten Platz. Die Jury, bestehend aus Experten der Wissenschaft und Fachkreisen Gesundheit und Arbeitssicherheit, würdigte mit der Auszeichnung insbesondere, dass das Gesundheitsbewusstsein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie ist.

### **FIT UND MOBIL AM ARBEITSPLATZ**

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. Das Angebot ist bei unseren Beschäftigten sehr beliebt. Bis Ende 2017 haben wir im Rahmen unserer breit angelegten Gesundheitsförderung bereits mehr als 1 000 Kurse durchgeführt.

Aktuelle wissenschaftliche Studien belegen: Eine regelmäßige Unterbrechung des sitzenden Berufsalltags ist wirkungsvoller als umfassendes Training danach. 2016 haben wir daher mit dem Projekt „Active Workplace“ ein weiteres Bewegungsangebot ins Leben gerufen. Dabei geben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Tätigkeit mit Bewegung zu verbinden: und zwar mithilfe von sogenannten Deskbikes, also kleinen Fahrrädern am Schreibtisch. Damit wird den Risiken durch Bewegungsmangel am Büroarbeitsplatz effektiv vorgebeugt.

Im Rahmen einer ersten Einführungsstufe konnten etwa 4 000 Beschäftigte solche „Deskbikes“ nutzen. Diese erste Stufe 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 2017 über 500 weitere Deskbikes bestellt. Inzwischen wurden mit diesem Programm über 10 000 Beschäftigte erreicht. 2018 wollen wir das Programm ausweiten, die Ausdehnung auf internationale Standorte ist in Planung.

### **PSYCHOSOZIALE UNTERSTÜTZUNG BEI VERÄNDERUNGEN IM UNTERNEHMEN**

Veränderungen am Arbeitsplatz stellen alle Beteiligten vor hohe Herausforderungen. Deshalb hat die psychosoziale Begleitung von Transformationsprozessen durch die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung (MFB) bei der Telekom eine hohe Bedeutung. Ziel ist es, die betroffenen Mitarbeiter und Führungskräfte zu unterstützen und psychischen Krisen vorzubeugen.

Dazu bieten wir unter anderem eine kostenfreie und anonyme Individualberatung und Sprechstunden an. Betroffene Beschäftigte können hierbei mehrere einstündige Beratungen in Anspruch nehmen. Eine

sofortige telefonische Beratung ist über eine spezielle Service-Line („SPRECHZEIT“) ebenfalls möglich. Führungskräfte und andere Verantwortliche unterstützen wir in Veränderungsprozessen mit begleitenden Angeboten. Flankierend dazu bieten wir Vorträge und Workshops zum Thema psychische Gesundheit an. Mit gezielten Kommunikationsmaßnahmen machen wir diese Angebote an den betroffenen Standorten bekannt.

2017 haben wir insbesondere die Restrukturierungen im Bereich DTSE (Deutsche Telekom Services Europe) mit psychosozialen Beratungsangeboten begleitet. An besonders betroffenen Standorten haben wir gezielt Sprechstage eingerichtet („MFB vor Ort“).

### **T-SYSTEMS: HAPPINESS-PROJEKT UND FORSCHUNGSPROJEKT ZUR GESUNDHEITSKOMPETENZ VON FÜHRUNGSKRÄFTEN**

#### **„Corporate Happiness“-Projekt fortgeführt**

2016 hat T-Systems 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. Bereits 2016 wurden im Rahmen des Pilotprojekts 27 Happiness-Botschafter ausgebildet, Trainings und Impulsvorträge angeboten und die Initiative „Stop complaining“ ins Leben gerufen. Aufgrund der guten Wirkung haben wir uns 2017 entschlossen, das Projekt konzernweit auszuweiten und weitere 30 Botschafter auszubilden. Außerdem haben wir bei T-Systems im Berichtsjahr zahlreiche weitere Aktivitäten umgesetzt. Beispielsweise haben wir verschiedene Trainings im Rahmen der HR Academy durchgeführt, zahlreiche Impulsvorträge gehalten und Teambuilding-Maßnahmen angeboten.

#### **Forschungsprojekt zur Gesundheitskompetenz von Führungskräften**

Bei der betrieblichen Gesundheitsförderung spielen Führungskräfte eine Schlüsselrolle. Denn sie beeinflussen nicht nur die Rahmenbedingungen der Arbeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern besitzen auch eine Vorbildfunktion. Zahlreiche Studien belegen einen Zusammenhang zwischen dem Führungsverhalten und der Gesundheit von Beschäftigten. Zugleich sind Führungskräfte selbst eine wichtige Zielgruppe von gesundheitsförderlichen Maßnahmen, da sie häufig höheren gesundheitlichen Belastungen ausgesetzt sind als Beschäftigte ohne Personalverantwortung.

Deshalb stehen Führungskräfte im Zentrum des Forschungsprojekts „HeLEvi – das Trainingsprogramm ‚Chancenvielfalt Gesundheit – gesunde Selbstführung: Potenziale erkennen, entwickeln und umsetzen‘“. Es wird von T-Systems zusammen mit der Deutschen Sporthochschule Köln und dem dortigen Institut für Gesundheitsökonomie und Klinische Epidemiologie durchgeführt. Ziel des Projekts ist die Konzeption, Durchführung und Evaluation eines evidenzbasierten Schulungsprogramms zur Förderung der Gesundheitskompetenz von Führungskräften. Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Am HeLEvi-Programm haben insgesamt 143 Führungskräfte teilgenommen. Im November 2017 wurde das Projekt mit einer Abschlussveranstaltung in Bonn beendet. Dabei stellten die Professoren der For-

schungspartner das Vorgehen und die Studienergebnisse vor. Im nächsten Schritt wird es darum gehen, das Thema im Konzern zu verankern und im Unternehmen das Bewusstsein für die betriebliche Gesundheitsförderung zu vertiefen.

### **DIE ROLLE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN STÄRKEN**

Führungskräften kommt bei der Gesundheitsförderung in Unternehmen eine zentrale Rolle zu. Um die Führungskräfte der Telekom in ihrer Vorbildfunktion zu unterstützen, bieten wir neben individuellem Coaching zudem heute schon webbasierte Trainings an. Themen sind unter anderem Arbeitssicherheit, die psychische Gesundheit der Beschäftigten oder das Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit. Gesundheitsförderung ist zudem Bestandteil unserer aktuellen Führungskräfte-Entwicklungsprogramme. Dabei können unsere Führungskräfte aus einem umfangreichen Portfolio von Angeboten zur Unterstützung ihrer Führungskompetenz wählen, ein Beispiel dafür ist das Projekt „HelEvi“ – das evidenzbasierte Entwicklungsprogramm für Führungskräfte bei T-Systems.

### **DIGITALISIERUNG UND GESUNDHEIT – GEMEINSAMES PROJEKT MIT BARMER**

Forscher der Universität St. Gallen untersuchten 2016 im Auftrag der Barmer und der Telekom, wie die Digitalisierung die Arbeitswelt verändert hat. Die Studie zeigte positive Aspekte der Digitalisierung, zum Beispiel durch flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit und -ort. Jedoch wiesen die Ergebnisse auch auf Risikofaktoren in Bezug auf die körperliche und psychische Gesundheit hin. Die Studienergebnisse sind Grundlage für ein Projekt des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM), das wir im Mai 2017 gemeinsam mit der Barmer im Konzern gestartet haben.

Im Projekt geht es darum, die Auswirkungen der digitalisierten Arbeitsplätze sowie die weitere Anwendung der Digitaltechnologien auf die Gesundheit der Beschäftigten wissenschaftlich zu fundieren. Mit dem Modellprojekt „Digitalisierung und Gesundheit“ ist die Deutsche Telekom das erste Unternehmen, das sich gemeinsam mit einer Krankenkasse diesem Themenkomplex systematisch annimmt. Ziel ist es, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu stärken und Ansatzpunkte im Unternehmenskontext zu identifizieren, um frühzeitig präventiv tätig werden zu können. Das Projekt vernetzt Wissenschaft, HR-Management, Sozialpartner sowie Health-Business-Bereiche und trägt so zu einem innovativen Human-Resources- und Gesundheitsmanagement bei. Dabei stehen Führungskräfte besonders im Fokus: Einerseits trägt ihr Führungsverhalten entscheidend zum Erfolg der Digitalisierung bei. Andererseits tragen sie damit auch eine besondere Verantwortung, für die sie Unterstützung benötigen.

Ende 2017 wurden bereits erste Maßnahmen getestet – darunter M-sense, eine App zur Kopfschmerzprävention, und SOMA Analytics, eine App, die persönliches Feedback gibt, wie psychische Widerstandsfähigkeit und Produktivität verbessert werden können. Weitere Pilotprojekte sind für 2018 geplant. Unter anderem soll ein digitaler Leitfaden erstellt werden, der bei der Auswahl der individuell richtigen Gesundheitsförderungsmaßnahme unterstützt.

### **GESUNDHEIT UND SPORT BEI T-SYSTEMS MEXICO**

#### **Gesundheitsmonat**

Das unternehmensinterne Fitnessprogramm „Rundum gesund“ sollte Mitarbeiter dazu anregen, sich sportlich zu betätigen, mehr auf ihre Gesundheit zu achten und sich gemeinsam mit ihren Kollegen zu entspannen.

Auch im letzten Jahr wurden im „Gesundheitsmonat“ Oktober wieder verschiedene Aktivitäten für alle unsere Mitarbeiter organisiert. Unterstützung von staatlicher Seite kam dabei vom mexikanischen Sozialversicherungsinstitut. So wurden den Mitarbeitern kostenlose Augenuntersuchungen, Blutdruckmessungen, Blutzuckertests, Impfungen für saisonale Erkrankungen sowie Größen- und Gewichtsmessungen angeboten.

Außerdem gab es sechs Vorträge zum Thema Gesundheit, Fachberatung zu Versicherungsfragen, Zahn- und Augenpflege sowie vier Zivilschutzseminare. 371 Mitarbeiter nahmen die Angebote des Gesundheitsmonats in Anspruch - das entspricht 30 Prozent der Gesamtbelegschaft. Alle Gesundheitsveranstaltungen fanden in Puebla und in Mexico City statt.

#### **Sportwettbewerbe**

Es ist T-Systems Mexico ein wichtiges Anliegen, für bessere Integration, höhere Lebensqualität und ein gutes Gleichgewicht zwischen Beruf und Privatleben zu sorgen. So veranstaltete TSMX im vergangenen Jahr von Januar bis Dezember u.a. Volleyball-, Basketball-, Fußball- und Domino-Turniere. Die Angebote stießen auf besonders gute Resonanz, und etwa 40 Prozent unserer Mitarbeiter machten bei den verschiedenen Aktivitäten mit. Dies hatte positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima, verbesserte die Teamarbeit und trug zu einem gesunden Lebensstil und zur Stressreduzierung bei.

### **GESUNDHEITSCHECK BEI T-SYSTEMS IN RUSSLAND**

2017 erhielten alle Mitarbeiter bei T-Systems CIS & Rus die Gelegenheit, im Laufe des Jahres an ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen teilzunehmen. Dies umfasste auch Untersuchungen durch Fachärzte wie Neurologen, Augenärzte, Kardiologen u.a.

Insgesamt 1 074 Mitarbeiter machten 2017 von diesem Angebot Gebrauch.

Außerdem ließen sich 305 Mitarbeiter im Herbst 2017 freiwillig impfen.

Die ärztlichen Sprechstunden finden immer noch jeden Dienstag von 11 bis 15 Uhr statt. Pro Woche nutzen zwischen 15 und 20 Mitarbeiter dieses Check-up-Angebot.

# AUSBILDUNG UND ENTWICKLUNG

Ob Einsteiger, Fach- oder Führungskraft – wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vielfältige Entwicklungschancen. Denn nur mit hervorragend qualifizierten und motivierten Beschäftigten werden wir die dynamischen Herausforderungen unserer Branche meistern. Wir bieten ihnen ein breites Spektrum individueller Bildungs- und Entwicklungsprogramme, etwa Auslandsaufenthalte oder ein Studium neben dem Beruf. Mit unseren umfassenden Aus- und Weiterbildungsangeboten im technischen wie im kaufmännischen Bereich beugen wir dem zunehmenden Fachkräftemangel vor. So stärken wir 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 GESTALTEN WIR DIE DIGITALE ARBEITSWELT

Mit insgesamt über 6 600 Auszubildenden und dual Studierenden im Ausbildungsjahr 2017/2018 gehört die Deutsche Telekom zu den größten Ausbildungsunternehmen in Deutschland. 2017 stellten wir konzernweit 2 200 Ausbildungsplätze bereit, davon 1 300 Plätze für Auszubildende, 700 Plätze für Bachelor- und 100 Plätze für Masterstudierende. Bis zu 100 Plätze aus unserem Ausbildungsangebot standen geflüchteten jungen Menschen zur Verfügung.

Wir fördern lebenslanges Lernen und bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein breites Spektrum individueller Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten an, etwa verschiedene Programme zur Förderung von Fach- oder Führungskarrieren.

Wichtige Grundlagen für unser Ausbildungsprogramm sowie unsere Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen bilden unsere Employee Relations Policy, die Guiding Principles und die Leadership Principles.



## Digitale Kompetenzen als Schlüssel für die Zukunft

Unsere Aus- und Weiterbildungsangebote richten wir an zukunftsorientierten strategischen Schwerpunktthemen wie Big Data, All IP und Security aus. Beispielsweise ging im Berichtsjahr unsere 2014 gestartete Weiterbildung zum Cyber Security Professional in die vierte Runde. Im März 2017 konnten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des ersten Jahrgangs ihre Abschlussprüfungen erfolgreich ablegen.

T-Systems gründete 2017 den Bereich Trainings- & Skill-Management (TSKM). Mit 2 700 Maßnahmen (Stand November 2017), verschiedenen Skill-Management-Angeboten und einer internen Service-Agentur mit speziellen Qualifizierungsangeboten unterstützt TSKM unter anderem den Umbau von T-Systems. Regelmäßig nimmt TSKM aktuelle Technologietrends wie „Künstliche Intelligenz“ oder „Hybrid Cloud“ unter die Lupe, analysiert mögliche Fortbildungsbedarfe und entwickelt anschließend das passende Angebot für die Beschäftigten bei T-Systems.

## Digitale Lernangebote werden Standard

Seit vielen Jahren fördern wir das digitale Lernen in unserem Konzern. 2017 fanden mehr als 37 Prozent aller Unterrichtsstunden digital statt. Dazu nutzen wir innovative Formate wie unsere Massive Open Online Courses (MOOCs), aber auch Simulationen, kurze Lerneinheiten für unterwegs und Lernspiele. Vermehrt setzen wir auch auf digitales, selbst organisiertes Lernen. Beispielsweise tauschen sich Experten in „Communities of Practice“ (CoP) zu Zukunftsthemen aus. 2017 arbeiteten bei T-Systems 30 solcher CoP an strategischen Themen wie Cyber Security, Clouds oder Industrie 4.0.

Das Angebot an digitalen Lernformen wird schrittweise erweitert, indem beispielsweise T-Systems seit 2016 Lizenzen für externe Online-Lernplattformen erwirbt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von T-Systems können damit ortsunabhängig und je nach Bedarf ganz unterschiedli-

che Lernangebote nutzen. 2017 hat T-Systems einen weiteren Anbieter in das Portfolio aufgenommen, der digitale Lernangebote speziell für Experten der IT-Branche bereitstellt.

### **Führungskräfte stärken**

Das Portfolio für Führungskräfte-Entwicklungsprogramme der Deutsche Telekom AG wurde in 2017 brandneu aufgestellt. Die enthaltenen Programme fokussieren sich darauf, DT Führungskräften dabei zu helfen, Herausforderungen zu bewältigen und unterstützen sie bei ihren Führungsaufgaben. Neben einem umfangreichen Trainingskatalog, der Führungskräfte bei der Bewältigung ihrer Anforderungen begleitet, sind 2017 zahlreiche neue, primär digitale Programme entwickelt und durchgeführt worden.

### **Bewährte Instrumente zur Leistungsbeurteilung**

Der „Performance Dialog“ ist unser Instrument zur Leistungsbeurteilung für obere Führungskräfte. Rund 2 800 Führungskräfte werden 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 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. Dazu nutzen wir standardisierte Befragungen im Rahmen unseres sogenannten Qualitätskreislaufs, der mittels eines monatlichen Reportings eine regelmäßige Gesamtbetrachtung der Aus- und Weiterbildungsqualität ermöglicht. So können wir die Qualität der einzelnen Maßnahmen dauerhaft sicherstellen. Beispielsweise verfügt unser berufsbegleitendes Studienangebot „Bologna@Telekom“ über eine Qualitätssicherung vom Bewerbungsprozess bis hin zum Absolventenmanagement. Auch unsere regelmäßige Mitarbeiterbefragung nutzen wir zur Evaluation unserer Aus- und Weiterbildung. Bei besonderen Anlässen ergänzen wir unsere Standardreports und Befragungen um weitere Instrumente.

### **WIR WOLLEN EIN MAGNET FÜR DIGITALE TALENTE WELTWEIT 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. Länderüberschreitend suchen wir nach Top-Talenten – dies trägt auch zur weiteren Internationalisierung unseres Konzerns bei. Bewerberinnen und Bewerber bieten wir eine weltweite Plattform zur Jobsuche und internationale Standards in unseren Auswahlverfahren. Um unsere Arbeitgebermarke in den wachsenden Jobmärkten weiter zu stärken, haben wir 2017 eine neue globale Employer Value Proposition (EVP) entwickelt. Diese Positionierung stellt heraus, was uns als Arbeitgeber ausmacht, und trägt zu einer konsistenten Wahrnehmung über alle Zielgruppen hinweg bei.

Auch im Recruiting nutzen wir digitale Kanäle. Dazu gehört etwa unsere „Global Online Challenge Platform“, über die wir weltweit Studierende, Absolventen, Start-ups und ITler erreichen, die Spaß daran haben, virtuelle Planspiele zu meistern. Unser Recruiting-Roboter „Roberta“ ist unsere Antwort auf das Thema „Digitalisierung leben“. Durch Roberta können Kollegen von ihrem Büro aus an Messen, Events oder Fachkongressen teilnehmen, vor Ort persönlich Rede und Antwort stehen und sogar live Einblicke in die Arbeitswelt der Telekom geben. Ganz nach unserem Motto „We shape the digital world to bring people closer together“ gestalten wir so die digitale Welt, um Menschen zusammenzubringen und Nähe aufzubauen. Oder der „CMD+O – der Open Workspace der Telekom“, mit dem wir Ende 2017 in Berlin für zwei Wochen einen offenen Workspace für Studierende und Young Professionals geschaffen haben. Interessierte konnten an Workshops teilnehmen und Vorträge besuchen. Mit diesen und weiteren Maßnahmen gelang es uns 2017, alleine deutschlandweit über 1 000 IT- und TK-Experten zu gewinnen.

2017 wurden wir gleich mehrfach für unsere Recruitingaktivitäten ausgezeichnet: Unsere Karriere-Website „Finde dein Team“ erhielt den „HR Excellence Award 2017“. Mit dem Portal gehen wir einen neuen Weg zwischen klassischer Karriere-Website und Jobsuche, auf dem sich künftige Kollegen und Teams vorstellen. So hat jeder Bewerber die Möglichkeit, die Vielfalt an Menschen, Arbeitsmethoden, Themen und Aufgaben in unserem Konzern kennenzulernen. Für unseren Recruiting-Roboter „Roberta“ haben wir den „European HR Excellence Award“ „Innovation of the Year“ erhalten. Im Ranking des Marktforschungsinstituts Potentialpark erreichten wir zudem mit unseren Social-Media-Aktionen in Deutschland den zweiten Platz im Gesamtranking. Ferner konnten wir die Besucherinnen von Europas größter Karrieremesse für Frauen, der „women&work“, mit unserem Messeauftritt begeistern, sodass sie uns zum wiederholten Mal zum attraktivsten Arbeitgeber gewählt haben.

Wir arbeiten 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. Auch in Zukunft fördern wir mutige Frauen in MINT-Themen.

### **„START UP!“: UNSER TRAINEEPROGRAMM FÜR JUNGE INNOVATIONSTRÄGER**

Unser Traineeprogramm „Start up!“ ermöglicht jungen Menschen einen qualifizierten Einstieg bei der Telekom in Deutschland. Mit dem Traineeprogramm sprechen wir vor allem technik- und IT-interessierte Absolventen und Absolventinnen an, die sich durch Unternehmerrmentalität und Offenheit für Neues auszeichnen. Da wir insbesondere auch Talente außerhalb Deutschlands ansprechen wollen, haben wir 2017 die Sprachanforderungen an die Bewerber angepasst. Im Berichtszeitraum haben wir 32 Hochschulabsolventinnen und -absolventen in das Traineeprogramm aufgenommen, davon rund 50 Prozent Frauen. Zukünftig soll die Anzahl neuer Trainees steigen.

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 im Rahmen von Social Days soziale Projekte.

### **TELEKOM-EIGENE HOCHSCHULE FÖRDERT FACHKRÄFTE VON MORGEN**

An unserer unternehmenseigenen Hochschule für Telekommunikation Leipzig (HfTL) bilden wir Experten für den Telekommunikationsmarkt von morgen aus. Mit 1 400 Studierenden in direkten, dualen und berufsbegleitenden Bachelor- und Masterstudiengängen ist die HfTL deutschlandweit die einzige Hochschule mit diesem Spezialprofil. In der Forschung widmet sie sich ambitionierten Themen, die die Gesellschaft bewegen, wie dem Schutz natürlicher Ressourcen oder der Weiterentwicklung des Technologiestandorts Deutschland. Sowohl Forschung als auch Lehre befassen sich mit innovativen Digitalisierungsthemen wie Industrie 4.0 oder Smart City. Zudem spielt die Digitalisierung bei unterstützenden Lehr- und Lernformen („Blended Learning“) und in den IT-gestützten Planungs- und Verwaltungsprozessen an der HfTL eine wichtige Rolle.

Die Deutsche Telekom prüft aktuell die Möglichkeiten der Weiterentwicklung und Ausrichtung ihrer Hochschule. Eine dieser Möglichkeiten kann die Gründung einer Stiftungsfakultät für digitale Transformation an der benachbarten Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig (HTWK Leipzig) sein. Von der Bündelung der Kompetenzen beider akademischer Einrichtungen können nach ersten Bewertungen weitere starke Impulse für die IT-Entwicklung Leipzigs und Sachsens erwartet werden.

### **Datenschutz-Zertifikatsprogramm für Telekom-Mitarbeiter**

Datenschutz und Datensicherheit sind für die Akzeptanz und Nutzung moderner Technologien unabdingbar. Nach der erfolgreichen Durchführung eines ersten Weiterbildungsangebots vermitteln ab März 2018 in einem Zertifikatsprogramm Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Telekom detailliertes technisches, juristisches und organisatorisches Fachwissen im Bereich Datenschutz und Datensicherheit. Teilnehmerinnen und Teilnehmer qualifizieren sich für die Bearbeitung und Leitung von anspruchsvollen Projekten. Zudem möchten wir Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit passenden Vorqualifikationen die Möglichkeit bieten, das Zertifikatsprogramm zu einem Masterabschluss zu erweitern.

### **Positionspapier zur künstlichen Intelligenz**

Der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) ist ein bedeutender Treiber der digitalen Transformation und gewinnt in Unternehmen, Verwaltungen und unserem täglichen Leben rasant an Bedeutung. Nur wenige machen sich bewusst, dass bei Internet-Suchen, in Online-Shops oder bei Sprachassistenten Verfahren der KI genutzt werden. 2017 hat der Branchenverband Bitkom mit dem Positionspapier „Entscheidungsunterstützung mit künstlicher Intelligenz“ beleuchtet, welche Bedeutung Algorithmen heute bei der Digitalisierung von Geschäftsmodellen spielen. Das Positionspapier wurde von einem großen Autorenteam aus Industrie und Wissenschaft verfasst – auch die HfTL war an der Entwicklung beteiligt. Es bildet einen Ausgangspunkt für die notwendige Diskussion der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ethischen Voraussetzungen, um die KI zu einer neuen Erfolgswelle der Digitalisierung zu machen.

### **Studierende erhalten direkten Einblick in die Forschungs- und Entwicklungsarbeit**

Die aktive Einbindung unserer Studierenden in die Forschung und Entwicklung an der HfTL ist wichtiger Bestandteil unseres Ausbildungskonzepts. Bedeutende Projekte 2017 waren:

- Prototyp eines digitalen Organspendeausweises entwickelt. Bislang gab es keine digitale Lösung, um die Entscheidung für oder gegen eine Organspende zu dokumentieren. Ein Team von Studierenden hat nun den Prototyp eines digitalen Organspendeausweises entwickelt. Mittels einer App kann die persönliche Entscheidung in einer Datenbank hinterlegt werden. Sie ist einfach zu bedienen, ein strenges Sicherheitskonzept sorgt für den Schutz der Daten. Darüber hinaus umfasst die App einen umfangreichen Frage- und Antworten-Teil, Artikel, die mit gängigen Vorurteilen gegenüber der Organspende aufräumen, sowie weitere hilfreiche Informationen. Ein spielerisches Quiz hilft, das eigene Wissen zur Organspende zu testen. 2018 werden die Studierenden den Prototyp der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) vorstellen.
- Intelligente Beleuchtung im Auto. In den letzten Jahren haben Studenten der HfTL gemeinsam mit dem Institut für Textiltechnologie der RWTH Aachen (ITA) und der Perlon-Nextrusion GmbH aus Dormagen ein umweltverträgliches und energieeffizientes Herstellungsverfahren für optische Polymerfasern entwickelt. Es soll nicht nur in der Datenkommunikation, sondern auch in intelligenten Beleuchtungskonzepten im Auto zum Einsatz kommen, beispielsweise zur flächigen Beleuchtung von Dachhimmeln.
- Optische Technologien für den Mobilfunk der 5. Generation 5G, die nächste Generation des Mobilfunks, wird viele verschiedene Technologien nutzen, unter anderem auch optische Übertragung. In diesem Zusammenhang führt die HfTL mehrere Forschungsaktivitäten durch, bei denen Studierende involviert sind. Beispielsweise werden die Eigenschaften von LED untersucht und ein Modell wird entwickelt, das vorhersagen soll, inwieweit sich LED für die Datenkommunikation eignen. Eingebunden sind die Forschungsaktivitäten in die internationalen Standardisierungsaktivitäten des IEEE (Institute of Electrical and Electronics Engineers). Sie sollen in europäischem Rahmen weiterentwickelt werden.
- In einem weiteren Projekt mit den Telekom Innovation Laboratories in Berlin wird die Leistungsfähigkeit der beiden Technologien optischer Richtfunk und 60-GHz-Technologie unter verschiedensten Witterungseinflüssen verglichen und bewertet.

### **DIE VIELFALT UNSERER NACHWUCHSKRÄFTE FÖRDERN**

Wir stehen für Weltoffenheit und setzen uns auch bei unseren Nachwuchskräften für Vielfalt ein. Dazu gehen wir auf unterschiedliche Leistungsniveaus und Bedürfnisse ein:

- Jugendliche mit Migrationshintergrund stehen je nach Einwanderergeneration oder Herkunftsland häufig besonderen Problemen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt gegenüber. Wir sehen in ihrer Förderung eine Chance und achten auf diskriminierungsfreie Auswahlprozesse. Zum 31. Dezember 2017 hatten 10,3 Prozent der in Deutschland bei uns beschäftigten Auszubildenden und dual Studierenden eine andere Nationalität als deutsch, insgesamt sind 68 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 664 Praktikantinnen und Praktikanten aus den Jahren 2009 bis 2016 konnten 460 eine Ausbildung bei uns beginnen: 110 wurden ins erste Ausbildungsjahr und 350 direkt ins zweite Ausbildungsjahr übernommen. 2017 wurden erneut rund 20 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. 2017 begannen rund 22 junge Menschen eine solche Teilzeitausbildung.
- Um Vielfalt in der Ausbildung zu fördern, setzen wir uns für eine Erhöhung des Frauenanteils in technischen dualen Studiengängen ein. Während wir 2010 in Deutschland noch einen Frauenanteil von 11 Prozent verzeichneten, liegt er heute bei 17,6 Prozent.
- 1,2 Prozent unserer Auszubildenden in Deutschland hat eine Schwerbehinderung – im Vergleich zum Gesamtanteil Schwerbehinderter in der Gesellschaft bilden wir hier überproportional aus.

Im Rahmen unserer 2015 gestarteten Flüchtlingsinitiative in Deutschland bieten wir bis zu 100 Ausbildungsplätze, Einstiegsqualifizierungen und duale Bachelor- und Masterstudiengänge angeboten. Bei der Rekrutierung setzen wir auf unsere langjährige, erfolgreiche Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit, auf die Kommunikation über soziale Medien sowie auf ehrenamtlich Engagierte. Wir wollen die Auszubildenden optimal fördern, um sie in die regulären Ausbildungsstrukturen zu integrieren. Dabei werden sie 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 Zielgruppe zu entsprechen. Auch den Geflüchteten selbst stehen bei Bedarf Beratungs- und Unterstützungsleistungen zur Verfügung.

### **DIGITALE KOMPETENZ IN DER AUSBILDUNG FÖRDERN**

Wir möchten unsere Nachwuchskräfte in die Lage versetzen, digitale Arbeitswerkzeuge wie etwa E-Learning-Systeme kompetent zu nutzen, online professionell zu kommunizieren, Informationen zu recherchieren, adressatengerecht aufzubereiten und Wissen und Erfahrungen mit anderen zu teilen. Dabei ist auch wichtig, dass sie ihre eigene Mediennutzung kritisch hinterfragen und erkennen können, welche Informationen im Netz verlässlich sind.

### **Digitales Lernen: Flexibel und individuell**

Um das Lernen orts- und zeitunabhängiger zu gestalten, statten wir unsere Auszubildenden mit modernen Notebooks, Smartphones und mit Zugängen zu unserem konzerninternen Social Network YAM aus. Den Einsatz von digitalen Formaten bei der Vermittlung von berufs- und studienspezifischem Fachwissen bauen wir kontinuierlich weiter aus. Darüber hinaus nutzen unsere Auszubildenden die Lernplattform TelTec, mit der sie Lernprozesse eigenständig planen, dokumentieren und bilanzieren können. Auf der Plattform finden sie auch einen digitalen Lernblog, der sie beim Lernen unterstützt und methodisch auf die

Einführung eines neuen digitalen Lern-Portfolios im Jahr 2018 vorbereitet. Damit können sie künftig ihre Lernphasen digital noch besser planen, dokumentieren und reflektieren.

### **WEITERBILDUNG ZUM CYBER SECURITY PROFESSIONAL: ERSTE EIGENE HACKER ERFOLGREICH AUSGEBILDET**

Unsere Fachkräfte-Entwicklung zum Cyber Security Professional (IHK) ist ein wichtiges Weiterbildungsangebot in Deutschland. Datenschutzexperten sind auf dem hiesigen Arbeitsmarkt rar – deshalb starteten wir 2014 eine berufsbegleitende Weiterbildung, die diese Lücke schließt. 2017 haben alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des ersten Jahrgangs ihre Weiterbildung abgeschlossen und die Prüfungen vor der Industrie- und Handelskammer erfolgreich abgelegt. Alle Absolventen wurden in unterschiedlichen Bereichen der Telekom Security übernommen.

Auszubildende und dual Studierende der Telekom können sich nach Abschluss ihres jeweiligen Ausbildungsgangs für die zweieinhalbjährige berufsbegleitende Fortbildung bewerben. Werden sie angenommen, wird die Weiterbildung in ihre regulären Aufgaben integriert und durch fachliche und überfachliche Module in unterschiedlichen Formaten (Präsenzs Schulungen, E-Learning, Blended Learning) ergänzt. Das Entwicklungsprogramm schließt mit einem IHK-Zertifikat für IT-Sicherheitsfachkräfte ab.

Der vierte Jahrgang des Programms startete Ende September 2017 und umfasst zwölf Teilnehmer und Teilnehmerinnen. 2016 haben wir mit dem innovativen Weiterbildungskonzept den dritten Platz beim IHK-Bildungspreis des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) in der Kategorie „Großunternehmen“ erzielt.

### **KOMPETENZMANAGEMENT: BEREIT FÜR DIE ANFORDERUNGEN VON MORGEN**

Um auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu sein, richten wir unsere Weiterbildungen, Qualifizierungen und Neueinstellungen an künftig benötigten Kompetenzen aus.

### **HR Academy von T-Systems fortgeführt**

Auch Personalexperten müssen sich regelmäßig weiterbilden, um über aktuelle technologische Trends und zukünftig benötigte Qualifikationen auf dem Laufenden zu bleiben. Diese Anforderungen der digitalen Zukunft stehen im Vordergrund der HR Academy von T-Systems. Bislang haben insgesamt über 1 300 Experten an 59 Workshops teilgenommen. Die Schwerpunkte lagen auf Methoden, Werkzeugen und Themen wie „Corporate Happiness“ und „Collaboration“. Das Feedback zu diesen Angeboten war sehr positiv.

### **T-Systems: Transparente Prozesse zur Bedarfsplanung**

Die Technologieentwicklung schreitet immer schneller voran. Damit ändern sich auch die Anforderungen an die Qualifikationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Um in einem wettbewerbsintensiven Umfeld zu bestehen, müssen Arbeitgeber Bedarfe und Ressourcen genau planen und sicherstellen, dass die richtigen Fähigkeiten zur richtigen Zeit am richtigen Ort zur Verfügung stehen. Unternehmen brauchen Klarheit über die nachgefragten Fähigkeiten, um entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten anbieten zu können.

Dabei wird klar: Klassisches Ressourcenmanagement stößt an seine Grenzen. Aus diesem Grund hat T-Systems 2017 das Projekt Dynamic Capacity Management (DCM) gestartet. Ziel ist es, weltweit die nötige Transparenz über vorhandene und benötigte Qualifikationen herzustellen, mögliche Lücken zu identifizieren und konkrete Handlungsfelder und Maßnahmen abzuleiten, zum Beispiel strategische Qualifizierung oder Recruitingaktivitäten. Denn diese Transparenz ist eine grundlegende Voraussetzung für die zielgerichtete Personalbesetzung von künftigen Deals und Projekten. Nachdem in einem ersten Schritt im April 2017 die Projekthalte sowie die Verantwortlichen bestimmt und Abteilungen eingebunden wurden, startete das Projekt im Mai 2017. Ein im Unternehmen etabliertes IT-Tool soll für die Prozesse des DCM genutzt werden. Nach den erfolgreich abgeschlossenen Gesprächen mit dem Sozialpartner soll eine Pilotphase Anfang 2018 starten. Über 200 Mitarbeiter mit unterschiedlichen Profilen wie Projektmanager oder IT-Architekten werden die neu konzipierten Prozesse testen. Dabei setzen wir einen Fokus auf Funktionalitätstests der IT-Anwendungen sowie die Effizienz der neuen Rollen und Prozesse. Mit DCM bieten wir unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine verstärkte Transparenz im Hinblick auf die gefragten Qualifikationen und die Möglichkeit, ihre eigene Entwicklung dahingehend zu lenken.

#### **Telekom Deutschland: Jobprofile der Zukunft planen**

Auch in der Telekom Deutschland spielt das Kompetenzmanagement eine große Rolle. Frühzeitig werden die Kompetenzen identifiziert, die die Beschäftigten künftig benötigen. Dazu arbeiten der HR-Bereich und die jeweiligen Fachbereiche beispielsweise im Vertrieb, Service oder Technik eng 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 Pilotprojekt startete 2015 in der Technik mit dem „Speed Boat Technik“. Im Jahr 2017 wurde in einem zweiten Schritt eine Skill-Datenbank entwickelt und in Teilbereichen pilotiert. Hier werden Skill-Defizite im Detail festgestellt, Qualifizierungsmaßnahmen abgeleitet und weitere Aussagen zu Requalifizierungen und Rekrutierungen getroffen. 2018 erfolgen weitere Pilotausweitungen und die Verhandlungen mit dem Sozialpartner für ein konzernweites Roll-out.

#### **FUTURE WORK – ARBEITEN IM DIGITALEN ZEITALTER**

Wir ermöglichen mobiles Arbeiten und geben unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Freiraum bei der Gestaltung ihrer Arbeitswelt. Die Arbeitsumgebung der Zukunft – „Future Work“ – basiert auf den vier Modulen „offene Bürowelten“, „Desk-Sharing“, „mobiles Arbeiten“ und „neue Art der Zusammenarbeit“. Dazu stellen wir entsprechende IT-Lösungen zur Verfügung. Seit Einführung des „Future Work“-Konzepts 2014 in Deutschland haben wir die Konzernzentrale in Bonn und die Standorte Hamburg und Frankfurt mit offenen Bürowelten, Möglichkeiten des Desk-Sharings, Räumen zum Netzwerken sowie Projekt- und Kreativräumen ausgestattet. Auch 2017 haben wir diesen Weg fortgesetzt. Schwerpunkte waren:

#### **Virtuelle und selbstorganisierte Zusammenarbeit**

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten zunehmend nicht mehr in starren und geschlossenen Projektteams, sondern entwickeln funktions- und hierarchieübergreifende Lösungen. Dies hilft ihnen auch, ihr Wissen zu erweitern und größere Zusammenhänge besser zu verstehen.

2017 arbeiteten bei T-Systems beispielsweise 30 sogenannte Communities of Practice (CoP) an strategischen Themen wie Cyber Security, Clouds oder Industrie 4.0 – weniger als im Vorjahr (40). Grund hierfür ist eine Fokussierung und Bündelung der CoP-Themen. Ein 2017 eingeführter Leitfadens und eine Plattform für den Best-Practices-Austausch hilft dabei, diese Form der Zusammenarbeit stetig zu verbessern.

Im Mittelpunkt der HR Academy bei T-Systems standen 2017 unter anderem die Themen „Digital Collaboration“ sowie neue Arbeitsmethoden. Ein Höhepunkt des Jahres war eine virtuelle Konferenz, die Virtual HRConvention. Rund 400 Beschäftigte aus 21 Ländern nahmen an 14 virtuellen Workshops und Vorträgen teil. In diesem Rahmen haben wir sieben HR Awards an Teams verliehen, die besonders erfolgreich zusammengearbeitet haben. Die wichtigsten Ideen aus den Workshops – zu Themen wie Haltung, Stärken oder Fehlerkultur – sollen im Anschluss an die Tagung weiter bearbeitet und umgesetzt werden.

#### **Agile Projektarbeit gut und erfolgreich gestalten**

Kundenprojekte werden komplexer und dynamischer. Daher setzen wir statt klassischer Projektplanung auf agiles Arbeiten, um mit Kundenanforderungen flexibel umgehen zu können. Einfache Methoden zusammen mit den passenden agilen Werkzeugen sorgen für Kommunikation, effektive Zusammenarbeit und abgestimmtes Vorgehen im Team. 2017 haben wir das Programm „GSI Goes Agile“ ins Leben gerufen, um die vielen, teilweise seit Jahren bestehenden agilen Initiativen in der Global Systems Integration bei T-Systems zusammenzuführen. Mit der sogenannten Agile University bieten wir Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Trainings und Zertifizierungen zu agilen Methoden und Rollen für zum Beispiel Scrum Master, aber auch DesignThinking an. Bisher haben rund 1000 Mitarbeiter teilgenommen.

Um agiles Arbeiten erfolgreich zu gestalten, braucht es zudem die richtigen Rahmenbedingungen. Aus diesem Grund ist T-Systems seit 2017 Partner eines vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsprojekts: diGAP („Gute agile Projektarbeit in der digitalisierten Welt“) untersucht das agile Arbeiten, um daraus Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung des Arbeitsumfelds sowie die Zusammenarbeit agiler Teams abzuleiten. Insbesondere in der T-Systems-Einheit „Global Systems Integration (GSI)“ steht agile Projektarbeit schon länger auf der Tagesordnung. Im Rahmen einer Vorstudie zu diGAP wurden deshalb Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der GSI zu ihren Erfahrungen befragt. Im September 2017 wurden die Ergebnisse der Befragung an das diGAP-Projekt übergeben. Dort dienen sie als Basis für weitere Erhebungen und Maßnahmen. Das Forschungsprojekt hat eine Laufzeit von drei Jahren.

#### **TALENTE FÖRDERN UND BINDEN**

Engagierte, technikaffine und serviceorientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen unseren Geschäftserfolg. Mit unserem globalen Talentmanagement wollen wir sie im Unternehmen identifizieren, fördern, einbeziehen, weiterentwickeln und an uns binden.

#### **„Global Talent Pool“: Neuer, konzernübergreifender Prozess vereinfacht Stellenbesetzung**

Talente, die den nächsten Karriereschritt planen oder bei Projekteinsätzen Erfahrungen sammeln wollen, können dem sogenannten Global Talent Pool beitreten. Mit mehr als 850 Mitarbeiterprofilen, davon rund 25 Prozent Frauen und 56 Prozent internationale Kolleginnen und Kollegen, präsentierten sich dort im Berichtsjahr fast zwei Drittel mehr

Beschäftigte als auf der Vorgängerplattform. Der Anteil weiblicher Kolleginnen (27 Prozent im Jahr 2016) blieb etwa gleich, internationale Talente (41 Prozent im Jahr 2016) sind hingegen deutlich stärker vertreten. Die Plattform ist ein hilfreiches Instrument, die Sichtbarkeit der Talente zu erhöhen und konzernübergreifend die Besetzung von Stellen zu vereinfachen. Dazu greifen Experten aus dem Personalbereich auf die dort hinterlegten Profile zu und nehmen Kontakt mit den Talenten auf. Der Global Talent Pool fördert auch die Rotation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwischen den verschiedenen Geschäftsbereichen, Landesgesellschaften sowie Funktionen und leistet so einen wichtigen Beitrag zur Vielfalt im Konzern.

#### **Talent-Konferenzen bieten Gelegenheit zum Austausch**

Im September 2017 trafen sich etwa 350 Talente aus circa 20 Ländern zu zwei Konferenzen. Eine davon fand zeitgleich in Bonn und Athen statt, verbunden über einen Video-Livestream. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten sich über wirksame Strategien informieren, die ihnen helfen, ihre Karriere im Zeitalter wachsender Konkurrenz durch künstliche Intelligenz und Robotik weiterzuentwickeln. Außerdem bot die Veranstaltung Gelegenheit, sich mit rund 65 Top-Führungskräften der verschiedenen Geschäftsbereiche des Konzerns zu vernetzen, die als Gäste teilgenommen haben.

#### **NACHFOLGEMANAGEMENT SICHERT ZUKUNFTSFÄHIGKEIT**

Die Führungskräfte des obersten Managements übernehmen eine Schlüsselfunktion für den geschäftlichen Erfolg eines Unternehmens. Verlassen sie das Unternehmen, müssen ihre Positionen rechtzeitig und anforderungsgerecht besetzt werden. 2017 haben wir einen systematischen Nachfolgemangement-Prozess eingeführt, der rund 1 714 Führungskräfte in leitenden Positionen bei der Nachfolgeplanung in die Pflicht nimmt. Er hilft ihnen dabei, frühzeitig zu klären, wer ihre unmittelbare Nachfolge antreten kann, wer als Talent einzustufen ist und wer langfristig über das Potenzial verfügt, die jeweilige Rolle zu übernehmen. Bei der Nominierung potenzieller Kandidaten müssen unsere Führungskräfte sich bewusst machen, welche Kompetenzen für ihre Position heute und in Zukunft gebraucht werden. Eine digitale Plattform unterstützt den kontinuierlichen Prozess. Im ersten Schritt wurden 7 700 potenzielle Kandidaten in speziellen „Review Meetings“ begutachtet (davon 25 % weibliche Talente und 50 % Beschäftigte, die derzeit noch keine Führungsposition innehaben). Im nächsten Schritt erhalten die Kandidaten Feedback und legen mit ihren Führungskräften den weiteren Entwicklungsbedarf fest. Die neuen Richtlinien für die Nominierung und der Feedback-Prozess bewirken eine vielfältige und hochqualifizierte Reihe potenzieller Nachfolger und sorgen für Bewegung im Unternehmen. Der begleitende Prozess zur Besetzung offener Stellen stellt sicher, dass die Nachfolgepläne auch umgesetzt werden. Dies wiederum erhöht das Engagement und die Bindung der Talente.

#### **FÜHRUNGSKRÄFTEBEWERTUNG MIT DEM „PERFORMANCE DIALOG“ ÜBERARBEITET**

Der 2014 eingeführte „Performance Dialog“ ist ein konzernweiter, systematischer Prozess zur Bewertung und Entwicklung unserer Führungskräfte. Er findet einmal im Jahr statt und basiert auf kontinuierlichem Feedback, bei dem neben dem direkten Vorgesetzten auch die Kolleginnen und Kollegen der gleichen Hierarchieebene das Führungsverhalten bewerten. Ziel ist es, das Potenzial der Führungskraft einzuschätzen und die individuelle Leistung fortlaufend zu verbessern.

2017 haben wir den Performance Dialog neu ausgerichtet und den Prozess vereinfacht. Dabei konzentrieren wir uns nun auf die individuelle Entwicklung der Führungskraft und die Stärkung der Feedbackkultur. Der neue Performance-Management-Prozess ist modularer aufgebaut, um auf Präferenzen und situative Bedingungen eingehen zu können.

Grundlage der Leistungsbeurteilung sind auch weiterhin unsere Guiding Principles sowie unsere Leadership Principles: Zusammenarbeit („Collaborate“), Innovation („Innovate“) und Leistungsförderung („Empower to Perform“).

Unsere bisherigen Instrumente „Compass“ für tariflich Beschäftigte und Beamte in Deutschland sowie der auch international ausgeweitete „Performance & Potential Review“ sind weiterhin im Konzern verankert.

#### **PROGRAMME ZUR FÜHRUNGSKRÄFTE-ENTWICKLUNG AUSGEWEITET**

Unser neues Programm levelUP! bereitet die Leitenden Angestellten der Deutschen Telekom innerhalb von nur zehn Monaten auf die Themen von morgen vor. Durch das Schwerpunktthema Ambidextrie werden die Stärkung einer Innovationskultur und technologiebasierte Führung in den Mittelpunkt der Initiative gestellt. Die Mischung aus digitalen und Präsenzformaten erlaubt Führungskräften, das Lernen individuell und flexibel zu gestalten und ihren eigenen Lernweg zu entwickeln. In levelUP! 2017 haben 700 Führungskräfte der Deutschen Telekom teilgenommen, ein weiterer Durchgang ist für 2018 geplant.

leadFirst ist ein vollständig digitales und virtuelles Führungskräfte-Übergangsprogramm, das sich an Manager richtet, die erst seit kurzem eine Führungsposition in DT International inne haben. Das Ziel ist es, diesen Managern ihre neue Rolle klar und verständlich näher zu bringen und eine solide Führungsbasis in Einklang mit den Führungsprinzipien der Deutsche Telekom AG zu schaffen. Während des Programmes reflektieren die Teilnehmer darüber, was ihre eigene Vorstellung von Personalführung ist. Dieses globale und digitale Programm hilft nicht nur bei der Entwicklung von Führungsfähigkeiten auf höchstem Niveau, sondern fördert auch die virtuellen Führungskompetenzen und bietet zahlreiche Möglichkeiten zum Netzwerk-Aufbau.

Im Rahmen unserer Manager-Entwicklungsprogramme auf Deutsch (Führungskräfte-Entwicklungsprogramm, FEP) und auf Englisch (Leadership Development Program, LDP) bieten wir zusätzlich eine große Bandbreite an herausfordernden Trainingskursen für zukünftige Leader. Die beiden Programme bereiten die Teilnehmer auf ihre erste oder eine komplexere Führungsposition vor. Damit wollen wir auch eine gemeinsame Vision von Personalführung in der Deutsche Telekom AG schaffen.

#### **JUGENDFÖRDERUNG BEI T-SYSTEMS SOUTH AFRICA**

2006 richtete T-Systems South Africa ein internes Praktikumsprogramm ein, das Schul- und Hochschulabgängern den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtern soll. Das über MICT Seta registrierte Programm hat eine Laufzeit von einem Jahr und besteht zu 95 Prozent aus praktischer Ausbildung. Ergänzt wird es durch Mentoring, Lebenskompetenzschulung und technische Ausbildungsinhalte.

Die Teilnehmer können während des Praktikumsjahres im Rahmen eines fünf- bis sechswöchigen internationalen Austauschprogramms Auslandserfahrung sammeln. Von den 700 Praktikanten, die bisher an dem Programm teilgenommen haben, haben 75 Prozent einen Arbeitsplatz gefunden. Im Jahr 2015 betrug die Einstellungsrate sogar 96 Prozent, wobei 80 Prozent der Absolventen nun bei T-Systems arbeiten.

Die wertvollen praktischen Erfahrungen, die die Teilnehmer sammeln, werden durch Schulung in Soft Skills ergänzt. Dabei handelt es sich um die folgenden zwölf Module: Arbeitswelt, Kommunikation, Kundendienst, Eigenwahrnehmung und Selbstvermarktung, Konflikt- und Diversity-Management, persönlicher Umgang mit Geld, Präsentationskompetenz und Selbstsicherheit, Geschäftskorrespondenz und Arbeitsmarktfähigkeit.

### AUSZEICHNUNGEN FÜR JUGENDPROGRAMME

JAHR	AUSZEICHNUNG
2013	Erster Platz im Diversity-Wettbewerb (Führend im Bereich der Transformation, Diversity und Inklusion)
2014	Auszeichnung für die Gleichstellung junger Frauen
2015	Größter Bildungspartner von CompTIA in Afrika  Auszeichnung für Gleichstellungsinitiativen für junge Menschen mit Behinderungen
2016	Cisco Networking Academy: Ausbilder-Auszeichnung
2017	CompTIA-Auszeichnung „CAPP Academic Partner of the Year“  CompTIA-Auszeichnung „Workforce Development Academic Partner of the Year“  CompTIA-Auszeichnung „Outstanding Leader“

### PROGRAMM ZUR FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT IN DEN NIEDERLANDEN

T-SystemsNetherlands 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 im Programm zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit wider.

T-Systemsfördert lebenslanges Lernen und die kontinuierliche Sensibilisierung unserer Mitarbeiter für nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit auf dem internen und externen Arbeitsmarkt. Zu diesem Zweck bieten wir

unseren Mitarbeitern entsprechende Tools, interne Mobilität und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten an.

2017 führten wir den Karriere-Check für alle Mitarbeiter ein. Im Rahmen dieses Programms können sich die Mitarbeiter alle drei Jahre im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung auf Herz und Nieren überprüfen lassen. Von einem externen Coach erhalten sie Schulungsangebote für Vorstellungsgespräche, Umgang mit sozialen Medien, Präsentationskompetenz, Entwicklung eines Karriere- bzw. Entwicklungsplans sowie Unterstützung bei der Umsetzung ihrer Ziele. Wir haben von unseren Mitarbeitern sehr positive Rückmeldungen zu diesem Programm erhalten.

### MITARBEITERENTWICKLUNG BEI HRVATSKI TELEKOM

Durch unser Weiterbildungsprogramm „HT Academy“ und die unbegrenzte Verfügbarkeit digitaler Lernplattformen können alle unsere Mitarbeiter an einem fortlaufenden Qualifizierungsprogramm teilnehmen.

#### Talententwicklung

2016 riefen wir unser neues Talentmanagementprogramm „Top Talent“ ins Leben, das unsere wichtigsten Mitarbeiter und Potenzialträger an das Unternehmen binden und motivieren soll. Durch Nominierung von Vorgesetzten und Assessment-Center-Ergebnisse wurden aus einem größeren Pool 105 talentierte Mitarbeiter mit hohem Entwicklungspotenzial für eine Experten- oder Führungskarriere identifiziert. Diese Mitarbeiter nahmen über einen Zeitraum von 1,5 Jahren an zielgerichteten Entwicklungsmaßnahmen teil. Im letzten Jahr wurde das Talentprogramm für die erste Teilnehmergeneration erfolgreich abgeschlossen. Zum Jahresende 2017 hatten 30 Prozent dieser Top Talente eine komplexere Aufgabe oder eine Führungsposition bei Hrvatski Telekom übernommen.

#### Führungskräfteentwicklung

Seit 2016 nehmen alle Manager auf B-1-Ebene an einem maßgeschneiderten Programm zur Führungskräfteentwicklung teil. Zu Beginn des Programms wurden im Rahmen eines Assessment Centers Kompetenzdefizite ermittelt. Danach erhielten die Teilnehmer in sieben zweitägigen Workshops gezielte Hilfestellung bei der Entwicklung von Lösungsansätzen. Das Programm wurde im November 2017 abgeschlossen und von den meisten Teilnehmern als ausgezeichnete Gelegenheit zu Kompetenzerweiterung, Erfahrungsaustausch und Networking bewertet.

2017 wurde ein spezielles Entwicklungsprogramm für mittlere Führungskräfte eingerichtet und an den typischen Aufgaben dieser Zielgruppe ausgerichtet. Der Startschuss für dieses Programm fiel im vierten Quartal.

# VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

Vielfalt und Chancengleichheit sind für eine stabile Gesellschaft unverzichtbar – genau wie für Unternehmen. Bei der Deutschen Telekom arbeiten Menschen aus circa 150 Nationen, Frauen und Männer, Jüngere und Ältere sowie Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und kulturellen Hintergründen sehr erfolgreich zusammen. Diese Vielfalt hilft uns, im globalen Wettbewerb um die besten Ideen und Produkte zu bestehen.

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> <li>&gt; Rotations- sowie internationale Talent- und Leadership-Programm</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Anteil von Frauen im Unternehmen</li> <li>&gt; Anteil von Frauen in Führungspositionen</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.

Wichtige Grundlagen für unser Bekenntnis bilden unsere Diversity Policy, die Guiding Principles, die Employee Relations Policy sowie unser „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“. Wir sind zudem Gründungsmitglied der Charta der Vielfalt.

Ein besonderes Anliegen ist für uns die Gleichberechtigung der Geschlechter, für die wir uns seit mehr als zwei Jahrzehnten stark machen. Ein Ziel ist es, den Frauenanteil in Fach- und Führungspositionen zu erhöhen: Wir wollen weltweit 30 Prozent der Führungspositionen im mittleren und oberen Management mit Frauen besetzen. Dazu haben wir die Initiative „Fair Share“ ins Leben gerufen. Zum 31. Dezember 2017 betrug der Anteil von Frauen im mittleren und oberen Management 25,4 Prozent unverändert zum Vorjahr, in unserem Konzernaufsichtsrat lag der Anteil bei 45 Prozent Frauen (Vorjahr: 40 Prozent).

Unser Engagement für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt fördert ebenfalls die Vielfalt innerhalb unseres Unternehmens. Einstiegsmöglichkeiten bieten wir etwa über ein Praktikum, eine Ausbildung oder das Pilotprojekt „Praktikum PLUS Direkteinstieg“.

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, Lebensarbeitszeitkonten sowie das Rückkehrrecht aus Teilzeit. Zum 31. Dezember 2017 waren deutschlandweit 13,6 Prozent der tariflichen Mitarbeiter und 20,4 Prozent der Beamten in Teilzeit beschäftigt. Beim Anteil schwerbehinderter Beschäftigter liegen wir in Deutschland stets deutlich über der gesetzlichen Quote von 5 Prozent.

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. 2015 haben wir eine konzernweite Kampagne zu unbewussten Denkmustern ins Leben gerufen und auch 2017 fortgeführt. Mit Erklärvideos und digitalen Workshops stärken wir seitdem die Wertschätzung von Vielfalt im Konzern.

Unsere Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt werden von uns kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit überprüft. Die Ergebnisse veröffentlichen wir intern beispielsweise im Fair-Share- oder im Work-Life-Bericht der Telekom. Den neuen gesetzlichen Anforderungen des Entgelttransparenzgesetzes entsprechen wir mit einem separaten Entgeltbericht als Anlage zum Lagebericht 2017.

Anfang 2018 ist die T-Aktie in den globalen und branchenübergreifenden Bloomberg Financial Services Gender-Equality Index (BFGEI) aufgenommen worden. Bloomberg L.P. ist ein US-amerikanischer Informationsdienstleister, dessen Service vor allem aus der Übermittlung von Finanzdaten besteht. Der Index würdigt insgesamt 104 Unternehmen, die sich für die Chancengleichheit der Geschlechter stark machen. Gleichzeitig erhalten Investoren und Organisationen über den Index aggregierte, standardisierte Daten zum Anteil von Männern und Frauen an Belegschaften, zu spezifischen Angeboten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum gesellschaftlichen Engagement für Chancengleichheit sowie zur Produkt- und Lieferantenstruktur. Die analysierten Daten beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2016.

## **FÜNFTER DEUTSCHER DIVERSITY-TAG: FÜHRUNGSKRÄFTE DISKUTIEREN ÜBER EINE VIELFÄLTIGE ARBEITSWELT**

Die Charta der Vielfalt ist eine unabhängige Initiative der Wirtschaft, die von über 2 600 Unternehmen und Institutionen in Deutschland getragen wird. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Telekom ist Gründungsmitglied der Initiative. Wie in den Vorjahren haben wir uns auch 2017 wieder am bundesweiten Aktionstag, dem fünften Deutschen Diversity-Tag, beteiligt. Gemeinsam mit 120 Führungskräften aus den Partnerunternehmen des Rhein-Ruhr-Netzwerks haben wir uns in einer Veranstaltung zu den Themen „Arbeitswelt 2030“, „Unbewusste Vorurteile“, „Kulturelle Kompetenzen“, „Flexibles Arbeiten“ sowie über Belange der LGBTI-Gemeinschaft (= Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexed) ausgetauscht.

## **AKTIONSPLAN FÜR INKLUSION ZEIGT ERSTE ERFOLGE**

Bei der Telekom waren 2017 konzernweit mehr als 7 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schwerbehindert oder gleichgestellt. Diese im Vergleich zu privaten und öffentlichen Arbeitgebern überdurchschnittliche Quote blieb damit weiter auf einem hohen Niveau. 2016 hatten wir den Aktionsplan „Vielfalt erleben – Inklusion@DT“ ins Leben gerufen. Er trägt dazu bei, die UN-Behindertenrechtskonvention umzusetzen, und hat 2017 erste Erfolge gezeigt. Mit dem Inklusions-Award wurden erstmals gute Beispiele bei der Telekom prämiert. Seit September 2017 werden zudem die Townhall-Meetings und der HR Business Talk von Gebärdensprachdolmetschern übersetzt und auf einem extra Kanal live im Unternehmen übertragen.

## **PROGRAMM „KARRIERE MIT KINDERN“ ZUM DRITTEN MAL GESTARTET**

Im April 2017 ging unser Mentoring-Programm „Karriere mit Kindern“ in eine neue Runde. Potenzielle Nachwuchskräfte für Fach- und Führungsebenen aus verschiedenen Geschäftsbereichen des Konzerns in Deutschland werden vor, während und nach ihrer Elternzeit jeweils von einer erfahrenen Führungskraft als Mentor oder Mentorin begleitet. Sie erwerben „im Tandem“ neue fachliche und methodische Kompetenzen und profitieren vom Austausch im Netzwerk des Programms. Im dritten Durchgang von „Karriere mit Kindern“ wurden 31 Tandems gebildet. Zudem wurde das Programm durch webbasierte Lernmodule zu verschiedenen Themen ergänzt. Über 90 Prozent der teilnehmenden Nachwuchskräfte und zwei Drittel der Führungskräfte sind weiblich. Das Programm läuft über einen Zeitraum von 22 Monaten und endet im Januar 2019.

## **SCHULUNGSPROGRAMM MACHT BEREIT FÜR DEN AUFSICHTSRAT**

In Kooperation mit der European School of Management and Technology (ESMT) haben wir 2014 als erster DAX-Konzern ein Schulungsprogramm entwickelt, das auf einen Posten im Aufsichtsrat vorbereitet. Insbesondere wollen wir Frauen ermutigen, einen Aufsichtsratsposten anzustreben. Neben Informationen zu den klassischen Aufgaben eines Aufsichtsrats werden vor allem Praxisinputs erfahrener Aufsichtsräte, Fallstudien aus dem Konzern und eine Simulation einer Aufsichtsratssitzung angeboten. Insgesamt haben wir bislang 64 potenzielle Aufsichts-

rätinnen und Aufsichtsräte geschult, davon rund die Hälfte aus Landesgesellschaften außerhalb Deutschlands. Zehn Absolventinnen des Programms sind inzwischen in einen Aufsichtsrat der Telekom berufen worden.

Im Oktober 2017 fand ein weiterführender Workshop für ehemalige Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Programms in Berlin statt. Dabei wurden sie zu verschiedenen Themen wie Corporate Governance, Cyber Security und Start-up-Investitionen sowie ethischen Fragestellungen geschult.

## **ENGAGEMENT FÜR EINEN HÖHEREN FRAUENANTEIL IM MANAGEMENT**

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, weltweit einen Frauen-Anteil von 30 Prozent im mittleren und oberen Management zu erreichen. Dafür haben wir zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht: den Ausbau unseres Angebots zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch Elternzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsangebote, ein Mentoring-Programm für Aufsichtsratskandidatinnen, die gezielte Ansprache von weiblichen Talenten beispielsweise über die Talentplattform Talents@Telekom und unsere 2010 gestartete Initiative „Fair Share“

Auf diese Weise konnten wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen kontinuierlich steigern – von 19 Prozent im Jahr 2010 auf 25,4 Prozent zum 31. Dezember 2017. Im Konzernaufsichtsrat haben wir unser Ziel ebenso wie die seit dem 1. Januar 2016 in Deutschland gesetzlich vorgeschriebene Geschlechterquote mit 45 Prozent bereits übererfüllt. Unsere Frauenquote, die wir bis zum Ende des Jahres 2020 erreichen wollen, bezieht sich auch auf die beiden Ebenen unterhalb des Vorstands und die Geschäftsführungen der Landesgesellschaften sowie auf die internen Aufsichtsräte in Deutschland. Damit gehen wir deutlich über die seit 2015 geltenden gesetzlichen Bestimmungen in Deutschland hinaus.

## **FÖRDERUNG DER „EVERY WOMAN IN TECHNOLOGY AWARDS“ IN GROSSBRITANNIEN**

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. In Zusammenarbeit mit Unternehmen soll ein Netzwerk von Frauen mit Führungsqualitäten aufgebaut werden, die an einer Karriere im Management interessiert sind und auch andere Frauen bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützen wollen.

2017 nahmen wir ein Rebranding unserer eigenen „Everywoman“-Community vor, die jetzt als „Diversi-T“ bezeichnet wird. Sie soll in umfassenderem Maße sicherstellen, dass T-Systems ein wirklich integratives Umfeld bietet, in dem jede Form von Vielfalt begrüßt und gefördert wird. Ziel ist es, Mitarbeiter miteinander zu vernetzen und durch Gelegenheiten zum internen und externen Networking weiter zu motivieren. Bei unternehmensinternen Webinaren, zweimonatlichen Treffen und einer Jahresveranstaltung können sich die Teilnehmer untereinander austauschen und von anderen Technologie-Unternehmen lernen, die führend im Bereich Diversity sind.

Zur Unterstützung der Diversi-T-Initiative absolvierten die Geschäftsleitung sowie alle Führungskräfte im Bereich Personal ein Training zum Thema unbewusste Denkmuster und deren Einfluss auf Personalrekrutierung, persönliche Entwicklung und andere Kernprozesse. Ein besonders positives Ergebnis dieses Trainings war, dass Fragen wie Diversity und Vorurteile jetzt offener diskutiert werden können.

Die Überleitung des „Everywoman“-Programms in Diversi-T bedeutet nicht, dass wir uns nicht mehr aktiv für das Schließen der Gender-Lücke in der ICT-Branche einsetzen. Das Gegenteil ist der Fall. Wir nehmen zur Förderung unserer Marke und unserer umfassenden Kundenbeziehungen jährlich an der „Everywoman in Technology“-Preisverleihung teil und werden dabei von einigen unserer Kunden begleitet. Diese Auszeichnungen spielen eine 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. In diesem Sinne sponsert T-Systems auch den „Rising Star“-Preis für Frauen unter 26, die im Technologie-Sektor tätig sind. Christoph Rode, Geschäftsführer von T-Systems Limited, ist Mitglied der Jury und verleiht die Auszeichnung persönlich bei der Abendveranstaltung.

T-Systems betrachtet das Programm „Diversi-T“ als wichtigen Teil seiner Strategie und wird es auch 2018 fortführen.

# LIEFERANTEN

Wir arbeiten systematisch daran, eine nachhaltige ICT-Lieferkette aufzubauen. Die Basis hierfür sind vertrauensvolle und langfristige Beziehungen zu unseren Lieferanten sowie bewährte Instrumenten, Methoden und Maßnahmen.



# STRATEGIE ZUR NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF °

Die Einhaltung von Menschenrechten ist weltweit immer noch keine Selbstverständlichkeit. Durch unsere globalen Beschaffungstätigkeiten können wir länder- und lieferantenspezifischen Risiken ausgesetzt sein, dazu zählen zum Beispiel der Einsatz von Kinderarbeit oder mangelhafte Arbeits- und Sicherheitsbedingungen vor Ort. Die Achtung der Menschenrechte hat für unseren Konzern einen sehr hohen Stellenwert; dies gilt unternehmensintern und gleichermaßen für unsere Geschäftspartner und Lieferanten. Um auch außerhalb unseres Konzerns die Achtung der Menschenrechte zu gewährleisten, nehmen wir unsere mehr als 30 000 Lieferanten in über 80 Ländern ausdrücklich mit in die Verantwortung.

ZIELE	MASSNAHMEN	ERFOLGSMESSUNG
<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Nachhaltige Einkaufsstrategie umsetzen</li> </ul>	<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 arbeiten seit vielen Jahren daran, die Nachhaltigkeitsleistung in unserer Lieferkette zu verbessern. Mit unserer nachhaltigen Einkaufsstrategie haben wir dafür die Voraussetzungen geschaffen: Wir befolgen konzernweit Grundsätze einer sozial- und umweltverträglichen Beschaffung und steuern unsere Prozesse mithilfe interner und externer Leistungskennzahlen und Managementinstrumente.

Unsere Nachhaltigkeitskriterien ziehen sich dabei durch den gesamten Beschaffungsprozess, das heißt von der Nachfrage bis zur Vertragschließung.



## 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 unseren Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct), der integraler Bestandteil unserer Lieferantenverträge ist. Er verweist auf folgende Konzernrichtlinien:

- unseren konzernweit gültigen Code of Conduct und
- das Dokument „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ (ehemals Sozialcharta).

Im November 2017 haben wir unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte unterstrichen und dazu unsere Sozialcharta zur Richtlinie „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ weiterentwickelt.

Außerdem sind für unsere Lieferanten folgende Richtlinien bindend:

- die Anti-Corruption and Bribery Policy,
- die Fraud Policy,
- das Statement on Extractives und
- die Liste verbotener Stoffe.

Mit dem Supplier Code of Conduct bekennen wir uns zu den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sowie zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und dem Global Compact der Vereinten Nationen. Bei unseren strategischen Lieferanten mit erhöhtem CR-Risiko lassen wir die Einhaltung des Supplier Code of Conducts regelmäßig vor Ort von externen Auditierungsfirmen prüfen.



### **VIELE AKTEURE, EIN ZIEL: FORUM ZUR NACHHALTIGKEIT IN LIEFERKETTEN**

Im Januar 2017 organisierte die Joint Audit Cooperation (JAC) eine Dialogveranstaltung in Xi'an, China. Rund 130 Vertreter von ICT-Unternehmen, internationalen NGOs, CR-Organisationen, Auditunternehmen sowie aus der Wissenschaft diskutierten darüber, wie die Entwicklung einer nachhaltigeren Lieferkette für ICT-Produkte gefördert werden kann. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf den Lieferkettenaspekten Arbeitszeiten/Löhne, Gesundheit und Sicherheit, Umwelt sowie Ethik. JAC ist ein Zusammenschluss von derzeit 17 Telekommunikationsanbietern; die Telekom ist Gründungsmitglied.

Die Veranstaltung kam unter anderem zu folgenden Ergebnissen:

- JAC-Mitgliedsunternehmen und Lieferanten sollten sich über die Erfüllung von Mindestanforderungen hinaus engagieren, um Management und Arbeiter vor Ort zu befähigen, Verbesserungen voranzutreiben.
- Kooperationen zwischen der JAC, Lieferanten und lokalen Behörden bieten die Chance, Arbeiter und Management bezüglich realistischer und verständlicher Nachhaltigkeitsziele zu schulen.
- Bei Auditierungen sollte ein größerer Fokus auf Aspekte wie den sozialen Dialog mit Stakeholdern gelegt werden.

### **ONLINE-TRAINING ZU NACHHALTIGKEIT IM EINKAUF**

2017 haben wir das E-Learning-Tool „Nachhaltigkeit im Einkauf“ überarbeitet und aktualisiert. In einem kurzen Video werden nun die wichtigsten Informationen und Maßnahmen im Einkauf rund um das Thema Nachhaltigkeit kurz zusammengefasst.

Nicht nur unsere eigenen Mitarbeiter schulen wir zum Thema Nachhaltigkeit. Auch unsere Geschäftspartner und Lieferanten bilden wir in unserem Lieferantenentwicklungsprogramm weiter.

# LIEFERANTENMANAGEMENT

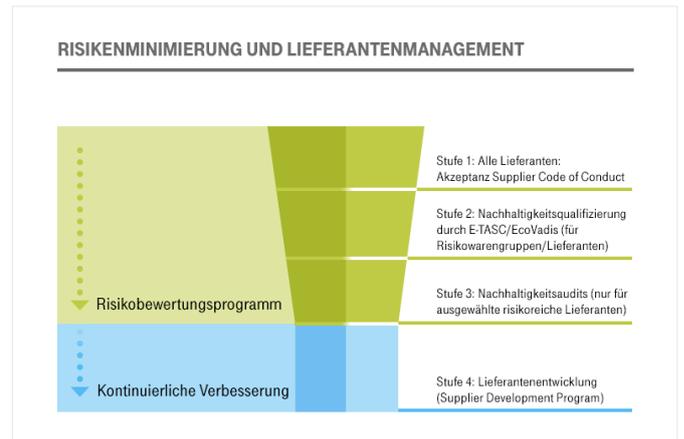
Wir pflegen Geschäftsbeziehungen zu über 30 000 Lieferanten in mehr als 80 Ländern. Dabei setzen wir einerseits auf Vertrauen und Dialog, andererseits auf Kontrolle und leisten konkrete Unterstützung bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsstandards. Verschiedene Instrumente, Methoden und Maßnahmen helfen 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; Lieferantenkodex/Supplier Code of Conduct (SCoC)</li> <li>&gt; Risikoanalyse von Lieferanten</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 der Auswahl neuer Lieferanten fließt das Thema Nachhaltigkeit mit 10 Prozent in die Entscheidung ein. Damit schaffen wir einen wirksamen Anreiz für Lieferanten, ihr Geschäft nachhaltiger zu gestalten sowie nachhaltige 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. Im ersten Schritt, der Präqualifizierung, verpflichten wir alle unsere Lieferanten dazu, sich zu unserem Lieferantenkodex (Supplier Code of Conduct – SCoC) zu bekennen. Er stellt hohe ethische, soziale, ökologische sowie menschenrechtliche Anforderungen an unsere Zulieferer. In einer Risikoanalyse identifizieren wir daraufhin Lieferanten mit einem besonders hohen Risiko in Bezug auf diese Aspekte. Von strategisch relevanten oder risikoreichen Lieferanten fordern wir besonders ausführliche Selbstauskünfte. Diese können sie uns über das Informationssystem E-TASC (Electronics-Tool for Accountable Supply Chains powered by EcoVadis) zur Verfügung stellen. Die Selbstauskünfte sowie weitere Hintergrundinformationen werden anschließend von unseren Experten ausgewertet. Bei einigen Zulieferern mit erhöhtem CR-Risiko gehen wir noch einen Schritt weiter und führen Lieferantenprüfungen (zu den Auditergebnissen 2017) vor Ort durch (Stufe 2).



2017 haben wir insgesamt 89 Vor-Ort-Bewertungen, sogenannte Audits, bei direkten und indirekten Lieferanten durchgeführt. Dabei geben wir den Lieferanten im Vorfeld den ungefähren Zeitraum der Prüfung bekannt („semi-announced“). Dies ist notwendig, um die Anwesenheit relevanter Funktionen und Vertreter bei der Überprüfung sicherzustellen.

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 überprüften Lieferanten, gleichzeitig werden mehrfache Audits bei einzelnen Lieferanten vermieden.

Bei der Auditierung von Lieferanten verfolgen wir das Prinzip Qualität vor Quantität. Deshalb legen wir unseren Fokus auf die knapp 250 strategisch relevanten und besonders risikobehafteten von unseren weltweit mehr als 30 000 Lieferanten. Wir sind bestrebt, diese Lieferanten mindestens alle zwei bis drei Jahre einem Audit zu unterziehen.

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 im Bereich „Umwelt“ und „Social Accountability“ nach ISO14001 und SA8000 oder vergleichbaren Managementsystemen. Die Überprüfung der wesentlichen sozialen und ökologischen Aspekte sowie der grundsätzlichen Menschenrechte bei unseren Audits steht im Einklang mit international anerkannten Richtlinien und Standards wie den ILO-Kernarbeitsnormen, den UN-Prinzipien zu Wirtschaft und Menschenrechten oder den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.

Auf Basis aller verfügbaren nachhaltigkeitsrelevanten Informationen (aus dem Informationssystem E-TASC, eigenen Recherchen, Audits und Präqualifizierungsergebnissen) klassifizieren und bewerten wir die 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.

Stellen wir akute Probleme fest, suchen wir in enger Kooperation mit unseren Lieferanten nach Lösungen. Der nachfolgende Prozess zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung dieser Lieferanten ist auf einen langfristigen und dauerhaften Fortschritt ausgelegt. Dies geschieht vor allem über unser Entwicklungsprogramm für Lieferanten (Stufe 4).

Bei signifikanter Missachtung unserer Anforderungen starten wir einen Eskalationsprozess, um eine schnelle Lösung gemäß unseren Nachhaltigkeitsstandards herbeizuführen. Sollten Mitarbeiter entlang unserer Lieferkette Beschwerden bezüglich der Einhaltung von Gesetzen, internen Richtlinien und Verhaltensgrundsätzen haben, können sie diese anonym über unser Whistleblower-Portal melden.

### ZWEI UNTERNEHMEN, EIN STANDARD: NEUER LIEFERANTEN-KODEX FÜR JOINT VENTURE „BUYIN“

Das Einkauf-Joint-Venture BuyIn der Deutschen Telekom und Orange hat unter anderem zum Ziel, eine nachhaltige Lieferkette sicherzustellen. Dazu haben die beiden Unternehmen 2017 einen gemeinsamen Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct, kurz SCoC) eingeführt. Er legt gemeinsame Grundsätze und Werte im Bereich Corporate Responsibility fest und formuliert hohe ethische, soziale, ökologische sowie menschenrechtliche Erwartungen und Anforderungen an Lieferanten.

Dabei soll und kann der Kodex selbstverständlich nicht die Gesetze und Vorschriften in Ländern ersetzen, in denen unsere Lieferanten tätig sind. Vielmehr soll er die Einhaltung dieser Gesetze und Vorschriften fördern und gewährleisten, dass sie gewissenhaft und wirksam durchgesetzt werden. Der Kodex gilt seit dem 1. Juli 2017 für alle Beschaffungsmaßnahmen der Deutschen Telekom, Orange und des gemeinsamen Joint Ventures BuyIn, also für:

- alle aktuellen Verträge (neue Verträge),
- Vertragsanpassungen wie Verlängerungen oder Nachverhandlungen,
- Projektverhandlungen (basierend auf Rahmenverträgen aller Art – ausgenommen Katalogabrufe) sowie
- Einzelbestellungen.

Der Lieferantenkodex ist fester Bestandteil der allgemeinen Geschäftsbedingungen/allgemeinen Einkaufsbedingungen. Alle neuen Lieferanten müssen ihn im Rahmen des Lieferanten-Onboarding-Prozesses akzeptieren.

### FORDERN UND FÖRDERN: UNSER CR-ENTWICKLUNGSPROGRAMM FÜR LIEFERANTEN

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. Im April 2017 haben wir in China drei neue Lieferanten in dem Programm begrüßt, das nun insgesamt 14 Zulieferer umfasst. Die neuen Teilnehmer erstellen derzeit ihre CR-Verbesserungspläne.

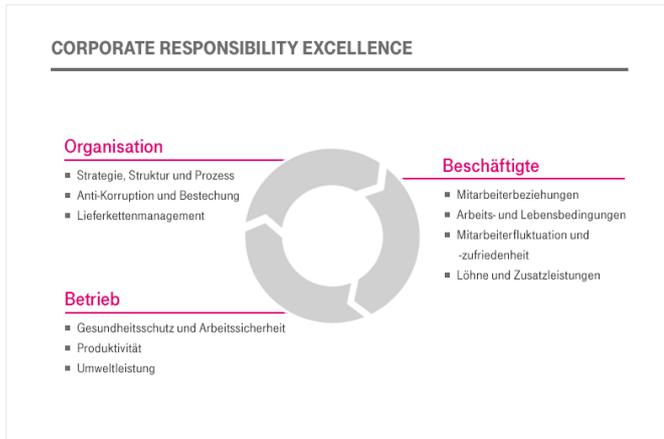
#### 2017 erzielte Verbesserungen

Die Erfolge des Programms sind messbar. Bei den sogenannten Operational Review Meetings im November 2017 in China bewerteten wir gemeinsam mit den Lieferanten die im letzten Jahr erzielten Resultate. Wie in den Vorjahren präsentierten die Lieferanten des Programms bedeutende Verbesserungen\*. Hier einige Beispiele:

- Ein Zulieferer reduzierte seine CO<sub>2</sub>-Emissionen um 8,8 Prozent.
- Bei einem weiteren Lieferanten ging die Personalfuktuation dank verbesserter Arbeitsbedingungen um 7,4 Prozent zurück.
- Ein Zulieferer führte ein CSR-Managementsystem mit Zielen und konkreten Aktionsplänen ein.
- Bei einem unserer chinesischen Lieferanten, der Set-Top-Boxen produziert, verringerten sich die monatlichen Überstunden von 87 auf 71 Stunden pro Woche.
- Ein weiterer Zulieferer für Smartphones konnte seinen Elektrizitätsverbrauch um 21 Prozent reduzieren und seine recycelten Abfälle um 11 Prozent erhöhen.
- Ein indirekter Zulieferer, der Netzwerk-Hardware-Gehäuse herstellt, verbesserte seine Gesundheitsschutz- und Sicherheitsmaßnahmen, was zu einem Rückgang der Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsplatzunfällen um 35 Prozent führte.

Für ihre Leistungen wurden die Lieferanten auch 2017 erneut ausgezeichnet. 2017 haben signifikante und sinnvolle Verbesserungen sozialer oder ökologischer Aspekte bei unseren Zulieferern zu nennenswerten Kosteneinsparungen geführt. Seit dem Start des Programms konnten bisher insgesamt Einsparungen in zweistelliger Millionenhöhe (Euro) erzielt werden.

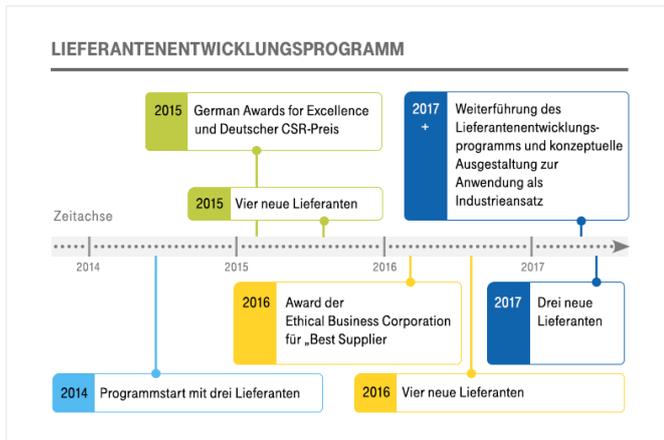
\* Alle Zahlen und Erfolgsbeispiele beziehen sich jeweils auf ein Jahr und auf spezifische Lieferanten (d.h. die obigen Zahlen sind keine kumulativen Statistiken aller Programmteilnehmer).



2017 haben wir 195 Lieferanten (gegenüber 181 im Jahr 2016) zur Teilnahme am „CDP Supply Chain“-Programm eingeladen. Diese Lieferanten decken 73 Prozent unseres Einkaufsvolumens ab. 109 Lieferanten haben am Programm teilgenommen (gegenüber 108 im Jahr 2016). Sie decken 66,4 Prozent des Einkaufsvolumens ab (2016: 65 Prozent).

2017 wurden wir zudem im allgemeinen Ranking des CDP erneut in die A-Liste aufgenommen.

Die Grafik zeigt Themenbereiche, die bei den teilnehmenden Lieferanten überprüft werden. Auf dieser Basis wird gemeinsam ein Maßnahmenplan vereinbart. Bei dessen Umsetzung unterstützen nicht nur Experten von der Telekom, sondern auch sachkundige externe Berater. Alle Aktivitäten und Ergebnisse werden dokumentiert, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu messen. Bei Bedarf werden diese korrigiert.



Unser Lieferantenprogramm wollen wir 2018 über die ICT-Nachhaltigkeitsinitiative GeSI als industrieweiten Ansatz etablieren. Dabei sollen teilnehmende Lieferanten über ein webbasiertes Tool geschult werden. Nach erfolgreichem Training können sie das Tool eigenständig nutzen, um wiederum ihre eigenen Lieferanten zu schulen. Somit wollen wir einen größeren Skalierungseffekt erzielen.

**AUSZEICHNUNG FÜR KLIMASCHUTZ IN DER LIEFERKETTE**

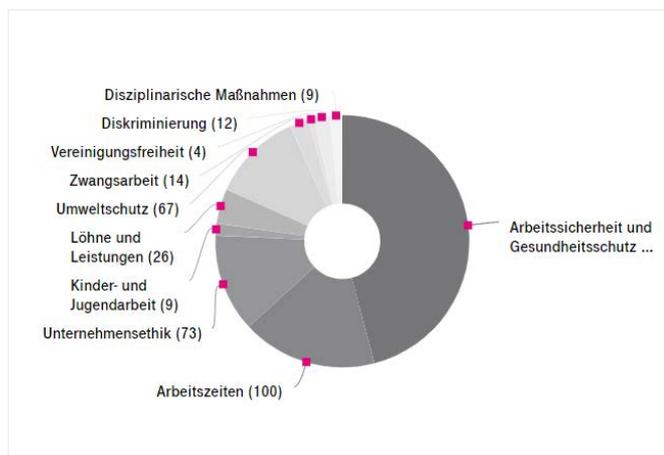
Die Nichtregierungsorganisation CDP bewertet regelmäßig die Klimaschutzaktivitäten von Unternehmen weltweit und bildet einen Index der führenden Unternehmen, die sogenannte A-Liste, ab. Im „Supplier Program“ des CDP legen Lieferanten ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen offen. Wir sind selbst Lieferant unserer Kunden. 2017 konnten wir uns wie im Vorjahr unter den führenden Unternehmen platzieren und erhielten die Bestnote „A“.

# AUDITERGEBNISSE 2017

Über das auf Konzernebene aufgesetzte und gesteuerte Auditierungsprogramm wurden 2017 insgesamt 89 Audits durchgeführt. Wie im Vorjahr konzentrierten sich unsere Auditaktivitäten dabei auf Lieferanten in Asien, vor allem in China und Südkorea, Thailand und Indien. Zusätzlich fanden auch in Lateinamerika 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 2017



Legende: Themenbereich (Anzahl der Verstöße)

## ERGEBNISSE IM DETAIL

Im Fokus unserer Auditaktivitäten stehen nicht all unsere Lieferanten (über 30 000), sondern strategisch wichtige und/oder besonders risikobehaftete Lieferantengruppen. Dabei konzentrieren wir uns auf circa 250 Lieferanten, die in einem Turnus von zwei bis drei Jahren regelmäßig auditiert werden sollen. Die Mehrzahl der Audits findet im Rahmen der Joint Audit Cooperation (JAC) statt.

- Arbeitsstandards
- Sozialstandards
- Lebensstandard
- Umwelanforderungen

Die JAC Guidelines fordern von unseren Lieferanten das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld. Für die Arbeitszeit gelten folgende Mindeststandards: wöchentliche Arbeitszeit nicht über 48 Stunden, maximal zwölf Überstunden pro Woche und ein freier Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen. Zusätzlich wird ein fairer Lohn gefordert, der den Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht. Alle Anforderungen werden durch Vor-Ort-Audits regelmäßig geprüft. Diese beinhalten auch die Überprüfung der Ausstattung und Qualität der Arbeits-, Schlaf- und Kantinenbereiche.

Wir verpflichten unsere Lieferanten nicht dazu, sich im Hinblick auf Umwelt- oder Sozialthemen extern zertifizieren zu lassen. Basierend auf unseren Erfahrungen aus Auditaktivitäten besitzt jedoch die Mehrheit unserer relevanten produzierenden Lieferanten ein externes Zertifikat zur Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards. Die Überprüfung der wesentlichen ökologischen und sozialen Aspekte bei unseren Audits steht im Einklang mit entsprechenden internationalen Regelungen und Standards wie den ILO-Kernarbeitsnormen, den UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie anerkannten Managementsystemen wie ISO14001 und SA8000.

Von den 89 Lieferanten, die 2017 auditiert wurden (neun davon in sogenannten Validated Audit Processes der Responsible Business Alliance), waren circa 29 Prozent (26 Audits) direkte Lieferanten und 71 Prozent (63 Audits) Tier-2- und -3-Supplier, also indirekte Lieferanten.

Bei den Audits im Jahr 2017 wurden insgesamt 581 Verstöße gegen die Lieferantenanforderungen der Telekom aufgedeckt. Dabei konnten, inklusive der Umsetzung einiger offener Verbesserungsmaßnahmen aus den Vorjahren, 2017 insgesamt 634 Verstöße behoben werden. Unter den Verstößen waren 22 inakzeptable Vorkommnisse, 156 kritische Befunde und 94 behobene. Beispiele für inakzeptable und kritische Verstöße sowie eingeleitete Verbesserungsmaßnahmen veröffentlichen wir hier. Bei 68 Lieferanten wurden kritische Befunde im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Arbeitspraktiken, Arbeitszeiten sowie Löhne & Leistungsentgelt entdeckt. Keine kritischen Befunde gab es im Bereich Unternehmensethik. Wie in den Vorjahren entfielen mit 46 Prozent die meisten Verstöße auf den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (gegenüber 47 Prozent im Jahr 2016), gefolgt von Arbeitszeiten und Löhne mit 17 Prozent (12 Prozent im Jahr 2016). Der Bereich Unternehmensethik nimmt mit 13 Prozent den dritten Platz ein (18 Prozent im Jahr 2016).

## AUSZUG AN SCHWERWIEGENDEN FESTSTELLUNGEN

Bereich	Befunde bei Lieferanten	Eingeleitete Verbesserungen	Status (Ende 2017)
Diskriminierung	Die „New Employee Orientation Health Check“-Standards zeigten, dass die Fabrik keine schwangeren Frauen einstellte. Das Management sagte aus, dass man keine Schwangerschaftstests beim Bewerbungsprozess durchführte, aber dennoch wurden sichtbar schwangere Frauen abgewiesen.	Die Vorgehensweise wurde eingestellt und vom Management offiziell bestätigt.	Abgeschlossen
	Die Fabrik hat in Positionsausschreibungen Alter und Geschlecht wie folgt erwähnt: „Techniker: älter als 23“; „Betreiber: männlich, Alter 18–28“; „QC: Alter 20–27“; „Lagerangestellter: Alter 20–27“.	Im Fall von öffentlichen Ausschreibungen wird die Fabrik keine Anforderungen bzgl. Alter, Geschlecht, Nationalität etc. stellen.	Laufend
Umweltschutz	Laut einem Managementinterview und einer Dokumentenprüfung hat die auditierte Fabrik weder eine Inspektion der Umwelteinrichtungen durchgeführt noch eine Genehmigung erhalten.	Eine Umweltgenehmigung wurde am 25. August 2017 erteilt.	Abgeschlossen
	<p>1. Der Manager für Chemikalien im Lager hat nicht strikt nach den Anweisungen der „Waste Management Procedures“ gehandelt und unterschiedliche Abfallflüssigkeiten zusammen in ein Gefäß gemischt.</p> <p>2. Dem Manager für Chemikalien fehlen die Kenntnisse über Chemikalienmanagement, da er nicht weiß, dass mehrere Chemikalien nicht auf derselben Ablage aufbewahrt werden dürfen.</p>	<p>1. Mitarbeiter, die für den Umgang mit Chemikalien verantwortlich sind, sollten eine Schulung zum Chemikalienmanagement erhalten. Jedes Fass sollte eine Kennzeichnung mit dem Namen der beinhalteten Chemikalie tragen sowie weitere Spezifizierungen und Informationen zu Gefahren und Handhabung.</p> <p>2.1 Ausgebildete Manager für chemische Abfälle im Lagerhaus sollten darauf achten, dass die Anforderungen der „Hazardous Waste Management Procedures“ auf den Abfallfässern sichtbar sind.</p> <p>2.2 Eine tägliche Sicherheitscheckliste für chemische Abfallspektion im Lager, auch bzgl. der Kennzeichnung der Fässer, sollte eingeführt werden.</p>	Laufend
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Es waren keine Notausgangsschilder installiert, der Notausgang ist nicht beleuchtet.	Die Notausgänge wurden gekennzeichnet und instand gesetzt.	Abgeschlossen
	Die Fabrik erfüllt nicht die gesetzlichen Anforderungen bzgl. Prozessen bei Un- und Notfällen.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mehr Evakuierungsanweisungen für die Räumungsübungen</li> <li>Einrichtung eines weiteren Fluchtgangs für ein Lager</li> <li>Einrichtung eines Fluchtgangs im „Silk Legend“</li> </ol>	Abgeschlossen
	Das Unternehmen hat seine Logistikmitarbeiter in die Benutzung der Feuerlöschanlagen eingewiesen, jedoch wurde keine Evakuationsübung durchgeführt.	Die Fabrik hat eine Evakuationsübung im Dormitorium der Arbeiter durchgeführt.	Abgeschlossen
Löhne & Leistungsentsgelt	15 Prozent der untersuchten Arbeiter wurden keine Überstunden bezahlt.	Der Fabrik wird empfohlen, Überstunden nach gesetzlichen Vorgaben zu kompensieren.	Laufend
Arbeitszeiten	Die wöchentlichen Arbeitsstunden überschritten die gesetzlich erlaubten 60 Stunden.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Die Bestimmungsgröße für Überstunden soll definiert werden.</li> <li>Die neuen Maßnahmen zur Überstundenerfassung sollen betriebsintern kommuniziert werden.</li> <li>Die Überstunden sollen wöchentlich berichtet werden.</li> </ol>	Abgeschlossen
	Die monatlichen Überstunden überschreiten die gesetzlich erlaubten 36 Stunden.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Erstellung eines Managementplans zur Produktionskapazität, Anpassung der Produktionsplanung, Planung der Produktionskapazitäten und entsprechendes Arrangieren der Bestellungen</li> <li>Optimierung der Produktionsprozesse und Verbesserung der Produktionseffizienz</li> <li>Einstellen von weiteren Arbeitskräften</li> </ol>	Abgeschlossen
	Die wöchentlichen Überstunden überschreiten die gesetzlich erlaubten 12 Stunden.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsregelungen werden geändert, damit Überstunden, die 48 Stunden überschreiten, nur noch auf freiwilliger Basis geleistet werden.</li> <li>Die Fabrik hält sich an lokale, föderale und nationale Gesetze.</li> <li>Die Fabrik wird jedes Quartal ein Follow-up durchführen, um durch Überstunden verursachten Gesundheitsproblemen und Unfällen vorzubeugen.</li> </ol>	Abgeschlossen
	Es gibt kein gesetzlich vorgeschriebenes Limit von Überstunden		

# 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; Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen und verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Unterstützung der Responsible Minerals Initiative (RMI)</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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Jährliches Reporting</li> </ul>

## SO UNTERSTÜTZEN WIR EINE VERANTWORTUNGSVOLLE ROHSTOFFBESCHAFFUNG

Wir fordern von unseren Lieferanten, die Umwelt zu schützen und verantwortlich mit Ressourcen umzugehen. Diese Anforderungen haben wir in dem Dokument „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ festgehalten und detailliert auch in unserem Verhaltenskodex für Lieferanten beschrieben. Um unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen, verlangen wir von unseren Zulieferern Selbstauskünfte und führen Lieferantenkontrollen (zu den Auditergebnissen) durch. Dabei prüfen wir unter anderem, ob unsere Lieferanten über ein Umweltmanagementsystem verfügen und wie sie ihren Energie- und Wasserverbrauch managen. Außerdem fragen wir sie explizit nach ihrem Abfallmanagementsystem.

## Umgang mit kritischen Rohstoffen

Wir arbeiten mit Lieferanten und Brancheninitiativen zusammen, um auf eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung hinzuwirken. Zwar kaufen wir selbst keine Rohstoffe ein, wir fordern aber von unseren produzierenden Lieferanten, dass sie keine konfliktbehafteten Erze beziehungsweise sonstigen Rohstoffe in Produkten verbauen. Unsere Anforderungen hierzu sind in unserem „Coltan Statement“ und „Statement on Extractives“ ausdrücklich und umfassend beschrieben. Diese sind integraler Bestandteil unserer Verträge mit produzierenden Lieferanten. Ziel ist, dass sowohl unsere direkten Lieferanten als auch deren Sublieferanten soziale und gesellschaftliche Risiken verringern, die mit dem Abbau von Rohstoffen verbunden sein können. Auch bei unseren Lieferantenkontrollen steht die Umsetzung unserer Richtlinien zu Konfliktrohstoffen stets auf dem Prüfstand. Zudem unterstützen wir als GeSI-Mitglied aktiv deren Responsible Minerals Initiative (RMI). Wir ermutigen unsere direkten und indirekten Lieferanten nachdrücklich, die Instrumente der RMI zu nutzen, um eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung sicherzustellen.

Tantal gehört zu den Konfliktrohstoffen. Recyceltes Tantal hingegen gilt als konfliktfrei. Die Telekom Deutschland führt ein Forschungsprojekt durch, um wertvolle Metalle wie Gold oder Tantal aus nicht mehr benötigten Bauteilen der Netzinfrastruktur zurückzugewinnen.

## GEMEINSAMER EINSATZ GEGEN KONFLIKTROHSTOFFE

Die Telekom unterstützt die Responsible Minerals Initiative (RMI), seitdem sie 2008 unter dem Namen Conflict-Free Sourcing Initiative (CFSI) gegründet wurde. Bei der RMI handelt es sich um die größte Initiative der Wirtschaft für verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung. Ihr Ziel ist es, Konfliktrohstoffe zu identifizieren und ihre Gewinnung sowie den Handel mit ihnen zu verhindern.

Die RMI geht auf eine im Jahr 2008 gegründete Arbeitsgruppe der Branchenverbände Global e-Sustainability Initiative und Responsible Business Alliance (Extractives Working Group) zur nachhaltigen Rohstoffgewinnung zurück. Seitdem ist die Zahl der Metallverarbeitungs- und Verhüttungsbetriebe, die sich an der RMI beteiligen, kontinuierlich gestiegen. Insgesamt 255 dieser Betriebe sind nach dem einheitlichen Bewertungsprotokoll auditiert (Stand Januar 2018).

## SEKTORENÜBERGREIFENDER AUSTAUSCH FÜR KONFLIKTFREIE ROHSTOFFE

Im August 2017 nahmen wir am Workshop „Konfliktminerale – Transparenz in Lieferketten“ von missio, dem internationalen katholischen Hilfswerk in Deutschland, teil. Experten der Friedrich-Naumann-Stiftung, des Südwind-Instituts, der Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe (BGR) sowie der Deutschen Telekom berichteten von

ihren Erfahrungen. Wir stellten unter anderem unser Engagement bei der Rohstoffrückgewinnung durch die Rücknahme von Mobilgeräten sowie unser Projekt für Recycling des Metalls Tantal vor. Die Diskussion verdeutlichte außerdem, dass sich aufgrund der neuen EU-Richtlinien zur Transparenz in Rohstofflieferketten derzeit in diesem Bereich viel im Umbruch befindet.

# 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. Wir steigern unsere Energieeffizienz, nutzen immer mehr erneuerbare Energien, schonen Ressourcen und verringern Umweltbelastungen.

WIE WIR UNSER AMBITIONIERTES  
KLIMAZIEL ERREICHEN WOLLEN

DIGITALISIERUNG FÜR DEN  
KLIMASCHUTZ: FLUCH ODER SEGEN?

ZUM ZWEITEN MAL IM „A-TEAM“ VON  
CDP GELISTET

WIR HELFEN UNSEREN KUNDEN, CO<sub>2</sub>  
ZU SPAREN

EFFIZIENZWERT BEI  
RECHENZENTREN ERNEUT  
VERBESSERT

SCHMALBANDFUNK FÜR  
BIENSCHUTZ

# KLIMASTRATEGIE

Wir wollen negative Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit verringern. Ein wichtiger Meilenstein ist dabei unser Klimaziel: Bis 2020 sollen unsere eigenen 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 SMARTer 2030-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.

## UNSERE INTEGRIERTE KLIMASTRATEGIE

Unsere integrierte Klimastrategie haben wir an unserer Konzernstrategie „Leading European Telco“ ausgerichtet. So stellen wir sicher, dass unsere Maßnahmen zum Klimaschutz eng mit unserem Kerngeschäft verknüpft sind. Die Klimastrategie besteht aus vier Aspekten: CO<sub>2</sub>-Emissionen, erneuerbare Energien, Energieeffizienz und nachhaltige Produkte. Für jeden der Aspekte haben wir Zielsetzungen und Kennzahlen definiert.



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

Wir erfassen alle direkten und indirekten Emissionen gemäß dem weltweit anerkannten Greenhouse Gas (GHG)-Protokoll. Bis 2020 sollen unsere Emissionen im Vergleich zum Basisjahr 2008 um 20 Prozent sinken (ohne T-Mobile USA). An diesem ehrgeizigen Klimaziel halten wir trotz der Herausforderungen durch rasant wachsenden Datenverkehr und den damit verbundenen, fortlaufenden Netzausbau fest. Um es zu erreichen, konzentrieren wir uns auf Bereiche mit besonders hohem

Energieverbrauch, vor allem auf unsere Netze und Rechenzentren. Wir konnten den Ausstoß der Emissionen (ohne T-Mobile USA) in den vergangenen Jahren bereits leicht reduzieren. Für die Zielerreichung wollen wir auch den Anteil erneuerbarer Energien stärken.

### Erneuerbare Energien

Wir bewerten mögliche Alternativen, wie wir unseren Ökostrom-Anteil erhöhen können. Darunter fallen etwa der Kauf von Zertifikaten für Strom aus erneuerbaren Energiequellen, die Eigenerzeugung erneuerbarer Energien beispielsweise durch den Einsatz von Blockheizkraftwerken sowie die Einführung eines internen Preises für Kohlenstoff. Einige Landesgesellschaften gehen bereits mit gutem Beispiel voran: T-Mobile Austria sowie OTE in Griechenland bezogen im Jahr 2017 ihren Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen. Konzernweit haben wir 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.

### Energieeffizienz

Da der Betrieb unserer Netzinfrastruktur viel Energie benötigt, investieren wir in die Modernisierung und in energieeffiziente Technologien. So stellen wir z. B. unsere Netzinfrastruktur auf IP-Technologie um; sie ist nicht nur leistungsstärker, sondern verbraucht auch weniger Strom als bestehende Technologien. Zusätzlich bündeln wir den Datenverkehr in wenigen, besonders effizienten Rechenzentren. Um unsere Fortschritte zu messen, nutzen wir zwei 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 Nachhaltigkeitsvorteile: Sie können beispielsweise dabei helfen, Energie und CO<sub>2</sub> zu sparen, die Gesundheitsversorgung zu verbessern oder Logistik effizienter zu gestalten. Seit 2016 erfassen wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die unsere Kunden durch die Nutzung unserer Produkte einsparen können. Mit unserem ESG KPI „Enablement-Faktor“ setzen wir unsere Emissionen mit den potenziellen Einsparungen bei unseren Kunden in Beziehung, um unsere Gesamtleistung im Klimaschutz zu bewerten. Darüber hinaus erfassen wir mit dem KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ den Anteil nachhaltiger Produkte. Das sind solche, denen Nachhaltigkeitsvorteile zugeordnet werden können und die gleichzeitig keine signifikanten Nachhaltigkeitsrisiken beinhalten.

### 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.

**WELTKLIMAKONFERENZ: SPANNENDE DEBATTEN UND MODERNE INFRASTRUKTUR**

Im November 2017 fand unter der Präsidentschaft der Fidschi-Inseln die 23. Weltklimakonferenz in Bonn statt. Diplomaten, Politiker und Vertreter der Zivilgesellschaft aus aller Welt kamen auf der Konferenz der Vereinten Nationen (UN) (englisch: Conference of the Parties, COP) zusammen. Wir beteiligten uns inhaltlich mit einer Veranstaltung sowie mit der Bereitstellung modernster Infrastruktur.

**Digitalisierung für Klimaschutz und Nachhaltigkeit**

Am 14. November 2017 stand in unserer Bonner Zentrale alles im Zeichen des Klimaschutzes. Die Chancen der Digitalisierung für den Klimaschutz werden bislang unterschätzt. Um dies zu ändern, sind wir mit unseren Stakeholdern in einen Dialog zum Thema „The impact of ICT on climate change – curse or blessing“ getreten. Gemeinsam mit unserem Partner, der Global e-Sustainability Initiative (GeSI), sowie zahlreichen Stakeholdern und Experten aus Politik, Zivilgesellschaft und Unternehmen diskutierten wir die Chancen und Risiken von Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) für den Klimaschutz. Dazu präsentierten wir gemeinsam mit Partnern Produkte und Lösungen für ein vernetztes und damit auch nachhaltig gestaltetes Leben und Arbeiten – beispielsweise zu den Themen E-Mobilität, Smart City und Logistik.

**Glasfaser für den Klimagipfel**

Für die 23. Weltklimakonferenz in Bonn stellte die Deutsche Telekom die technische Infrastruktur. Allein für die Versorgung der beiden temporären Zeltstädte haben wir jeweils über 25 Kilometer Glasfaser- und Kupferkabel verlegt – Kapazitäten, die auch für die Versorgung einer Kleinstadt ausreichen würden. Eigens installierte Antennen stellten während der gesamten Veranstaltung die geforderte Mobilfunk-Kapazität sicher. Auf diese Weise erhielt die genutzte Grünfläche in Bonn moderne, breitbandige Kommunikationstechnik, die auch künftigen Veranstaltungen zugutekommen wird.

Was eine Veranstaltung mit über 25 000 Besuchern an Infrastruktur benötigt, zeigt die folgende Netzgeschichte:

**UNSER UMGANG MIT KLIMARISIKEN**

Im Rahmen unserer integrierten Klimastrategie befassen wir uns mit den Umweltauswirkungen unseres Handelns und ermitteln mögliche Chancen und Risiken, die für uns sowie für unsere Stakeholder bestehen.

So können sich beispielsweise extreme Wetterbedingungen infolge des Klimawandels negativ auf unsere Geschäftsprozesse auswirken und zu Störungen im Netz oder gar Netzausfällen führen. Ein ganz reales Beispiel dafür war das Sturmtief Friederike, das Anfang 2018 zum Ausfall von mehr als 600 Schaltverteiltern und über 200 Mobilfunk-Stationen geführt hat. Solche Ausfälle können unter anderem die Steuerung von Rettungseinsätzen massiv beeinträchtigen, wenn nicht gar unmöglich machen. Damit wir in solchen Fällen angemessen reagieren können, definiert unsere interne Richtlinie „Group Policy on Continuity and Situation Management“ Verantwortlichkeiten, Prozesse und Maßnahmen.

Sie legt außerdem den Umgang mit Notfall- und Krisensituationen, etwa einer Flut, fest. Zusätzlich berücksichtigen wir mögliche Folgen des Klimawandels bei der Planung unserer zukünftigen Geschäftstätigkeit. So bauen wir zum Beispiel unsere Netzinfrastruktur so aus, dass sie Unwettern, Temperaturveränderungen oder höheren Windgeschwindigkeiten standhält.

Der drohende Klimawandel birgt aber auch finanzielle Risiken, sei es durch die Einführung einer Abgabe für CO<sub>2</sub>-Emissionen oder erhöhte Energiekosten. Einen Beitrag zur Vorbeugung (Mitigation) leisten wir, indem wir unter anderem unsere eigene Energieeffizienz erfassen und Maßnahmen entwickeln, um diese zu verbessern. Wir arbeiten außerdem daran, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie die unserer Kunden und Lieferanten zu verringern.

Wir informieren unseren Vorstand vierteljährlich mit dem „Group Risk Report“ über aktuelle Klimarisiken. Weitere Informationen zum Risikomanagement finden Sie im Kapitel „Risiko- und Chancen-Management“ im Geschäftsbericht.

Wir helfen unseren Kunden mit innovativen Lösungen, ihren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu reduzieren (Mitigation) oder besser mit den negativen Folgen des Klimawandels umzugehen (Adaptation). Beispiele dafür sind innovative Projekte im Bereich nachhaltiger Stadtentwicklung und Mobilität oder sogenannte Echtzeitleösungen für die Landwirtschaft. Diese helfen nicht nur Emissionen zu reduzieren, sondern auch den Einsatz von Düngemitteln, Saatgut oder Maschinen zu optimieren. Eine Steigerung der Erträge kann außerdem dazu beitragen, dass sich landwirtschaftliche Nutzflächen nicht weiter ausdehnen und dadurch wertvolle Regenwaldfläche erhalten bleibt.

**AUSZEICHNUNGEN FÜR FÜHRUNGSROLLE IM KLIMASCHUTZ**

**Deutscher Nachhaltigkeitspreis 2017: Die Deutsche Telekom AG ist Deutschlands nachhaltigstes Großunternehmen.**



**Deutscher Nachhaltigkeitspreis**

Für unser ganzheitliches Nachhaltigkeitsmanagement haben wir im Dezember 2017 den Deutschen Nachhaltigkeitspreis gewonnen. Auch unser Engagement für den Klimaschutz, wie zum Beispiel der Betrieb von energieeffizienten Netzen oder die Bereitstellung von Produkten, die unseren Kunden dabei helfen, CO<sub>2</sub> einzusparen, trugen zu dieser Auszeichnung bei.

**Erneute Aufnahme in das CDP-Ranking**



2017 haben wir zum zweiten Mal in Folge für das internationale Klimaschutzranking, dem CDP-Ranking, 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 konzernweit unseren

Scope-1- und Scope-2-Emissionen sowie Scope-3-Emissionen aus unserer Geschäftstätigkeit in Deutschland und aus fast allen internationalen Gesellschaften.

---

### Deutscher CSR-Preis 2017 - Finalist



Der Deutsche CSR-Preis wird jährlich vom Deutschen CSR-Forum verliehen und würdigt herausragende Leistungen im Bereich CSR (Corporate Social Responsibility) und damit gesellschaftliches

Engagement von Unternehmen. Im Jahr 2017 waren wir Finalist in der Kategorie „CO<sub>2</sub>-Vermeidung als Beitrag zum Klimaschutz“.

---

# CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN

Die Nachfrage nach schnelleren, flächendeckend verfügbaren Datendiensten steigt rasant. Deshalb bauen wir unsere Infrastruktur weiter aus und erhöhen die Geschwindigkeit der Datenübertragung. Trotz stetig steigender Datenmengen schaffen wir es aufgrund unserer Bemühungen zur Verbesserung der Energieeffizienz – zum Beispiel beim Umbau der Netzinfrastruktur –, den Energieverbrauch konstant zu halten. Weitere Schwerpunkte sind der Betrieb unserer Gebäude, die Reduzierung von Geschäftsreisen und Optimierung unserer Geschäfts- und Dienstfahrzeugflotte in Deutschland. Sie ist mit knapp 24 000 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, basierend auf Tonnen CO<sub>2</sub>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Anteil an erneuerbaren Energien erhöhen</li> <li>&gt; Modernisierung und Optimierung von Netzinfrastruktur</li> <li>&gt; Konsolidierung von Rechenzentren</li> <li>&gt; Energetische Optimierung von Gebäuden</li> <li>&gt; Senkung der Kraftstoffverbräuche durch Verkleinerung und Optimierung unserer Flotte</li> <li>&gt; Reduzierung von Geschäftsreisen und Einsatz von Audio- und Videokonferenzen</li> </ul>	<p>Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Scope 1 Emissionen</li> <li>&gt; Scope 2 Emissionen (market-based und location-based)</li> </ul> <p>Spezifische Emissionen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; ESG KPI Carbon Intensity</li> <li>&gt; ESG 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 zählt darauf ein. 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.

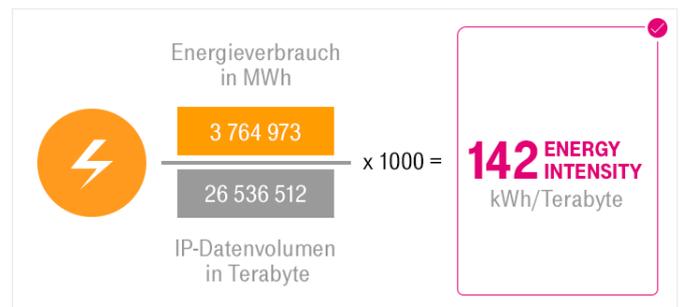
### Neue Methode zur Berechnung unseres Klimaziels

Steigender Datenverkehr und der damit verbundene Netzausbau stellen uns vor große Herausforderungen: Wir benötigen mehr Leistung und Rechenzentren, wollen dabei aber gleichzeitig unsere Energieverbräuche und CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren. Dieser Herausforderung stellen wir uns und halten weiterhin an unserem ambitionierten Klimaziel fest. Wir konzentrieren unsere Aktivitäten zur Reduzierung der Emissionen auf Bereiche mit besonders hohem Energieverbrauch, vor allem auf unsere Netze und Rechenzentren. So konnten wir trotz steigender Datenmengen den Ausstoß der Emissionen (ohne T-Mobile USA) in den vergangenen Jahren leicht reduzieren. Darüber hinaus setzen wir verstärkt auf erneuerbare Energien. Zertifikate für erneuerbare Energien wurden bisher nicht bei der Berechnung unseres Klimaziels berücksichtigt. Im Rahmen unseres jährlichen Klimaziel-Monitorings haben wir die Methodik zur Emissionsberechnung für unser Klimaziel geprüft und überarbeitet. Entsprechend der Rahmenbedingungen des Greenhouse Gas (GHG) Protocols haben wir bereits seit 2015 unsere Emissionen mit

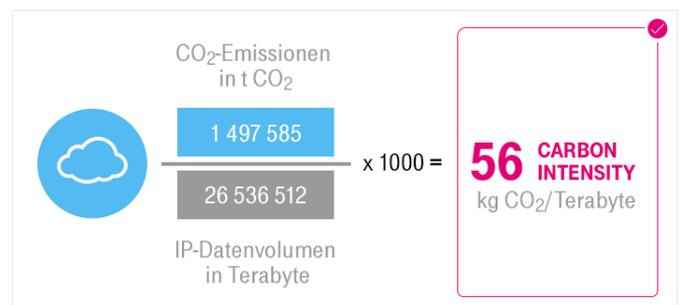
Hilfe der marktbasierter Methode berechnet. Diese Berechnungsmethode wenden wir nun auch auf unser Klimaziel an. Das bedeutet, dass auch der Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energien durch Zertifikate oder von Strom aus emissionsärmeren Quellen berücksichtigt werden kann. Konsequenterweise haben wir daher auch die Baseline 2008 um den zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Anteil erneuerbarer Energien angepasst. Diese reduziert sich nun von bisher 2 602 431 Tonnen CO<sub>2</sub> auf 1 481 400 Tonnen CO<sub>2</sub>. Auch das Klimaziel verändert sich daher auf der Basis von 2008 auf 1 185 120 Tonnen CO<sub>2</sub> in 2020. Dies entspricht auch weiterhin einer Reduktion von -20 %. Wir bewegen uns mit dieser Berechnungsmethode auf dem für 2017 prognostizierten Niveau.

### So messen wir unsere Fortschritte

Mit verschiedenen Kennzahlen (Key Performance Indikatoren, KPI) messen wir unseren Beitrag zum Klimaschutz und machen damit die Fortschritte in der Umsetzung unserer Klimastrategie für unsere Stakeholder transparent. Die KPI Carbon Intensity und Energy Intensity setzen dabei unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen bzw. unseren Energieverbrauch mit dem transportierten Datenvolumen in Beziehung. Zusammen mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt. Auch die KPI Enablement Faktor, PUE und Erneuerbare Energien dienen der Steuerung und Transparenz im Thema Klimaschutz.



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



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

### Direkte und indirekte Emissionen

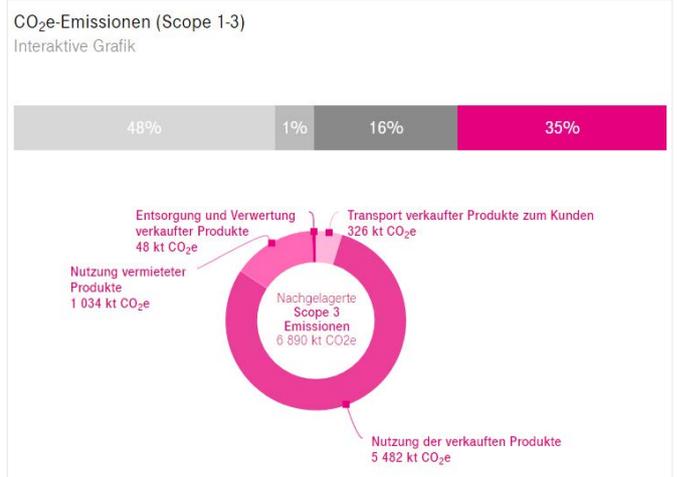
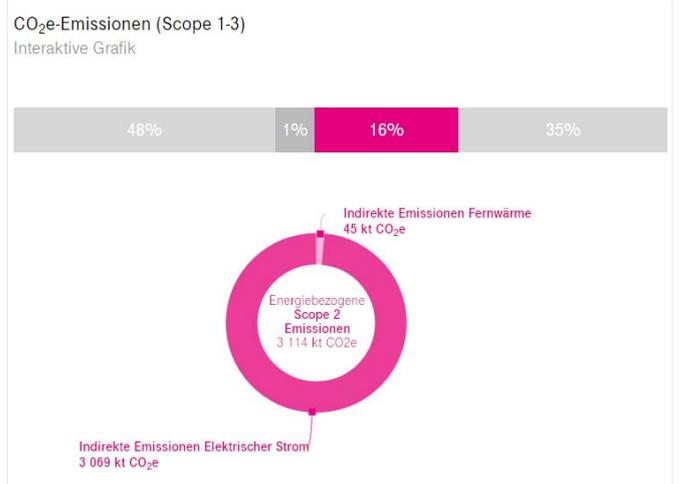
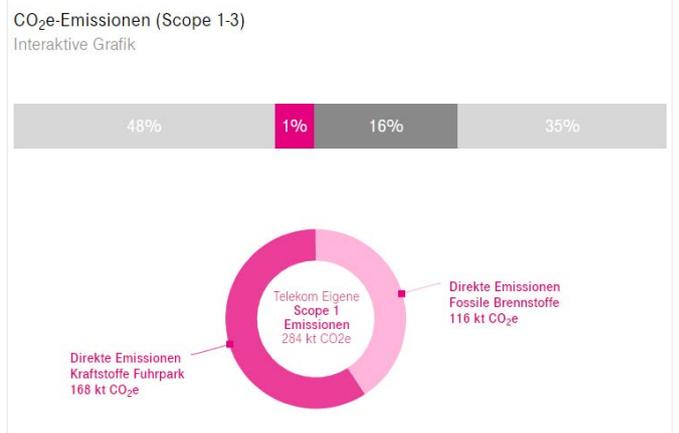
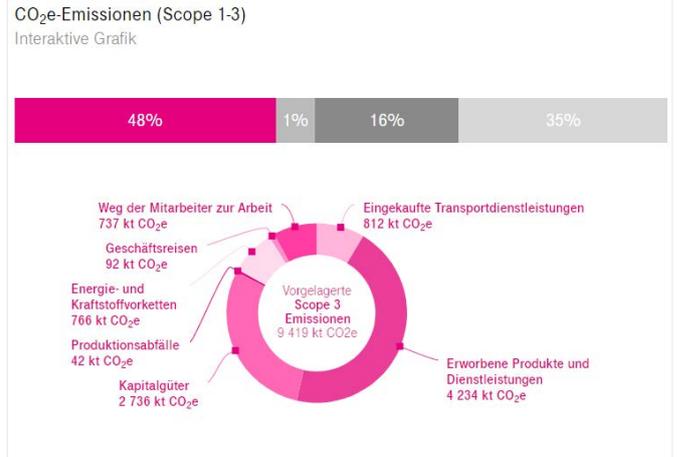
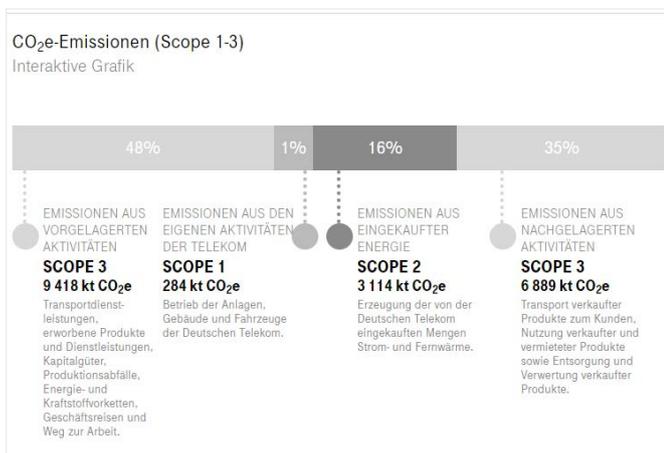
Konzernweit messen wir unsere Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette auf Grundlage des international anerkannten GHG-Protokolls. Dieser Standard unterscheidet drei Kategorien von CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1, 2 und 3). Scope-1 und Scope-2-Emissionen verwenden wir als Basis für die Berechnung unseres ESG KPI Carbon Intensity. Alle CO<sub>2</sub>-Emissionen schlüsseln wir detailliert im Kapitel Kennzahlen auf.

### 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 im Jahr 2017 6 013 202 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente, ca. 23 Prozent mehr als im Vorjahr. Gründe für den Anstieg sind gestiegene Investitionen in den Netzausbau und die positive Geschäftsentwicklung: Steigende Kundenzahlen, sowie der Verkauf von höherwertigen Dienstleistungen (insbesondere Triple-play) führten zu höheren CO<sub>2</sub>-Emissionen bei der Nutzung unserer Dienste. Im Konzernwert für Deutschland sind 2017 außerdem auch die Emissionen von T-Systems einberechnet.

Den größten Anteil der Scope-3-Emissionen macht die Nutzung der von uns verkauften und vermieteten Endprodukte sowie der Energieverbrauch der zur Nutzung unserer Dienstleistungen verwendeten Geräte aus – sowohl in Deutschland, als auch konzernweit. Ebenfalls bedeutsam sind die Emissionen aus dem Einkauf von Technologie für den Aufbau unserer Netze sowie aus dem Einkauf von Endgeräten und anderen Waren und Dienstleistungen.



2017 erfassten wir neben den Landesgesellschaften Albanien, Mazedonien und Montenegro erstmalig auch die Scope-3-Emissionen der T-Systems Einheiten, was ebenfalls zum Anstieg des Konzernwerts um 27 % gegenüber 2016 beigetragen hat. Die Werte der USA, sowie von wenigen europäischen Ländern aus 2016 wurden aufgrund von Neuberechnungen beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen nach oben korrigiert.

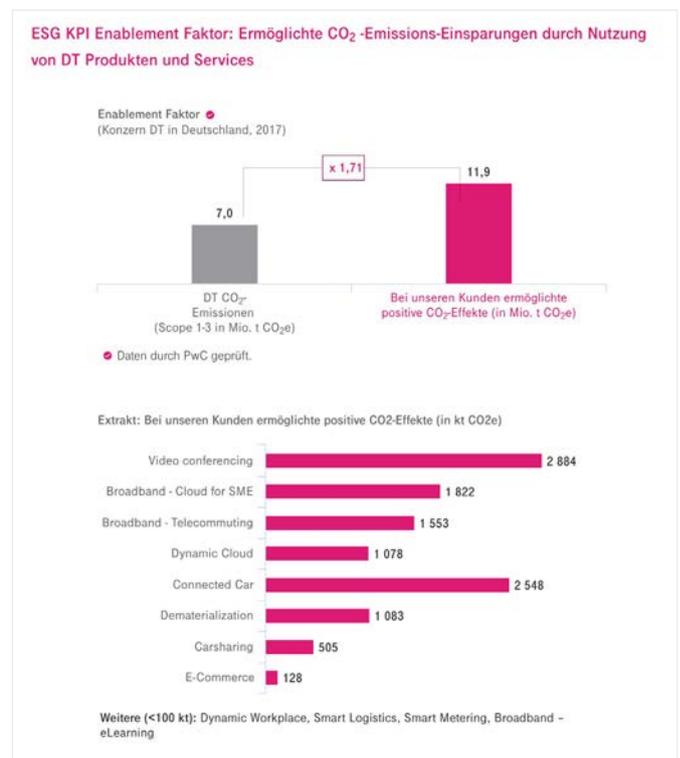
### Überblick Scope-3-Emissionen (t CO<sub>2</sub>e)

Landesgesellschaft	2016	2017	Jahresvergleich
Deutschland (inkl. T-Systems)	4 879 850	6,013,202	↗
Ungarn	572 533	672,046	↗
Kroatien	320 386	363,383	↗
Slowakei	265 095	327,906	↗
Griechenland	1 243 149	1,049,535	↘
Rumänien	500 539	660,381	↗
Österreich	116 802	142,762	↗
Tschechien	185 787	226,466	↗
Niederlande	190 656	211,694	↗
Polen	362 078	572,403	↗
Albanien		7,507	2017 erstmalig erfasst
Mazedonien		33,028	2017 erstmalig erfasst
Montenegro		20,535	2017 erstmalig erfasst
USA	4 217 941	5,768,480	↗
T-Systems (ohne Dtl.)		239,195	2017 erstmalig erfasst
Summe	12 854 817	16,307,523	↗

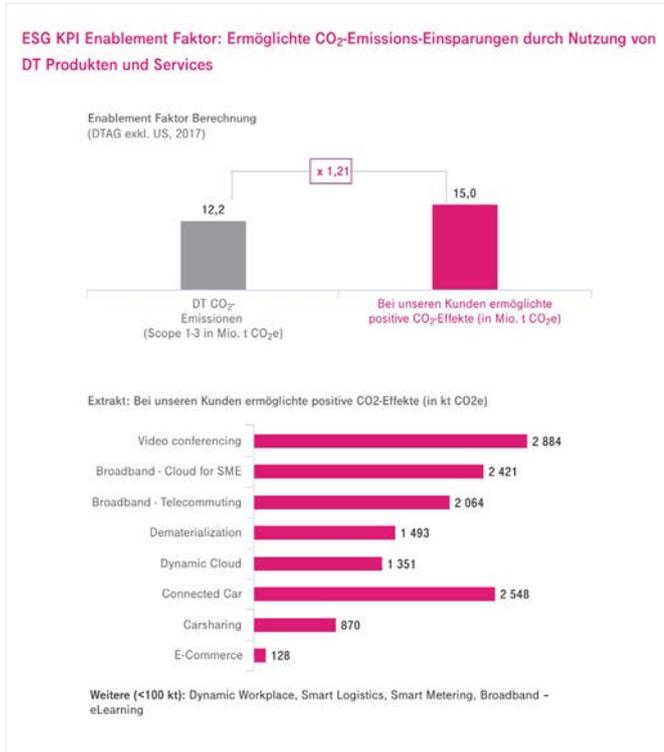
### ENABLEMENT FAKTOR: KUNDEN SPAREN CO<sub>2</sub>

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 errechnen wir ebenfalls die positiven CO<sub>2</sub>-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden. Beide Größen setzen wir mit dem sogenannten Enablement-Faktor miteinander in Beziehung, um unsere Gesamtleistung im Klimaschutz zu bewerten. Mit der Messung des Enablement-Faktors haben wir 2014 in einem Pilotprojekt begonnen. 2017 haben wir das Einsparpotenzial für 15 verschiedene Produkte untersucht. Dabei wurden die Themen „Ride Sharing“ und „Accommodation Sharing“ erstmalig betrachtet. Ein weiteres Beispiel für die durch unsere Produkte ermöglichten Einsparungen ist das Thema „Cloud Computing“: Unsere Kunden können ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren, indem sie unsere Cloud-Angebote nutzen und ihre bestehende Infrastruktur in unsere effizienten Rechenzentren auslagern. Bessere Server, energieeffizientere Rechenzentren und eine höhere Auslastung der Infrastruktur können dabei zu Einsparungen in der Größenordnung von bis zu 80 % des Energieverbrauchs und der damit verbunden Emissionen führen.

Das Ergebnis: In Deutschland waren die bei unseren Kunden ermöglichten positiven CO<sub>2</sub>-Effekte um 71 % höher als unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen (Enablement Factor von 1,71 zu 1). Die positiven CO<sub>2</sub>-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden, stiegen im Berichtsjahr von 8,6 auf 12,8 Millionen Tonnen. Wesentliche Treiber waren drei im Vorjahr noch nicht berichteten Kategorien (Audio Conferencing, Ride Sharing und Accommodation Sharing, sowie eine starke Zunahme der Nutzung unser emissionsmindernden Produkte und Dienstleistungen.



In ganz Europa (inkl. Deutschland) waren die bei unseren Kunden ermöglichten positiven CO<sub>2</sub>-Effekte höher im Vorjahr; der Faktor hat den Wert 1,21 zu 1 (2016: 0,95).



Bei den verwendeten Fallbeispielen und in der Methodik legen wir stets eine eher konservative Betrachtung zugrunde. Dies gilt gleichermaßen für die ermöglichten Emissionsminderungen bei unseren Kunden wie auch für unsere Emissionen in der gesamten Wertschöpfungskette. So berücksichtigen wir bei unserem eigenen CO<sub>2</sub>-Fußabdruck alle Emissionsstufen – neben den Emissionen aus dem eigenen Energieverbrauch (Scope 1 und 2) auch die Scope 3 Emissionen, die bei unseren Lieferanten und Kunden anfallen. Letzteres beinhaltet sogar den Stromverbrauch der Fernseher unserer Kunden für die Nutzung unserer Triple Play Angebote.

**BLOCKHEIZKRAFTWERKE SPAREN CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN**

Zusätzlich zum konventionellen Strombezug aus dem Netz setzen wir Blockheizkraftwerke (BHKW) ein. Im Jahr 2017 nahmen wir ein neues BHKW-Modul am Standort Berlin in Betrieb. Der Großteil unserer nun insgesamt 32 Anlagen in Deutschland (Stand Ende 2017) 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 die Kraftwerke einen Gesamtnutzungsgrad von bis zu 90 Prozent. Im Vergleich dazu liegt der Gesamtnutzungsgrad von konventionell erzeugtem Strom aus dem allgemeinen deutschen Stromnetz nur bei rund 40 Prozent. So können wir durch den Einsatz von BHKW die CO<sub>2</sub>-Emissionen unseres Netzbetriebs verringern.

**Nachhaltiges Stadtteilkonzept**

In Berlin führt eine Nahwärmeleitung von unserem BHKW zu einer benachbarten Schule. Mit der Abwärme des Kraftwerks konnte 2017 der Heizbedarf der Schule und ihrer Turnhalle vollständig gedeckt werden. Dies hilft den CO<sub>2</sub>-Ausstoß um bis zu 700 Tonnen im Jahr zu reduzieren.

**Nach Sanierung sparen BHKW zusätzlich Ressourcen**

Im Oktober 2017 haben wir die Sanierung von zwei BHKW-Anlagen abgeschlossen. In beiden Anlagen wird nun mithilfe einer Absorptionskältemaschine die Abwärme in Kälte umgewandelt und für die Kühlung von Netzknoten genutzt. Um dort den Wasserverbrauch für die Klimatisierung weiter zu reduzieren, wurden zusätzlich umweltfreundliche Trockenkühler errichtet. Die Folge: Den für den Betrieb der Anlagen notwendigen Einsatz von Wasser und Chemikalien können wir fortan deutlich reduzieren.

**KNAPP 9 000 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 in Ergänzung zu unserem verstärkten Engagement in erneuerbare Energien kompensiert werden.

Im Berichtsjahr 2017 hat die Telekom Deutschland Treibhausgasemissionen im Umfang von weiteren 8 971 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.

**UNSERE STRATEGIE FÜR KLIMASCHONENDE MOBILITÄT**

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 haben wir zudem Anreize für Fahrer von Geschäftsfahrzeugen geschaffen, verstärkt kleinere, verbrauchsoptimierte Fahrzeuge zu wählen.
- Wirtschaftlich gestalten („Economize“): Förderung einer kraftstoffsparenden und damit emissionsarmen Fahrweise durch Fahrertrainings.
- Ersetzen („Substitute“): Pilotierung und Erprobung alternativer Mobilitätskonzepte.

Bis 2020 wollen wir die durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen aller neu angeschafften Pkws (Geschäfts- und Dienstfahrzeuge) in Deutschland auf 95 g CO<sub>2</sub>/km senken.

### Alternative Antriebe in unserer Flotte

Durch die Anschaffung von Fahrzeugen mit alternativen Antriebs- beziehungsweise Kraftstoffsystemen können wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Flotte weiter verringern. Bereits seit Längerem setzen wir hierfür punktuell Erdgas- und Elektrofahrzeuge ein. Kurz- und mittelfristig werden wir den Anteil alternativer Antriebe in der Flotte deutlich erhöhen. Im Rahmen der regelmäßigen Erneuerung der Flotte werden wir in Zusammenarbeit mit den Einheiten gezielt Erdgas- oder Elektrofahrzeuge einsetzen, wo Nutzung und Einsatzprofile dies zulassen.

### 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, Leihfahräder für den innerstädtischen Verkehr und Mietfahrzeuge. Unsere Mitarbeiter profitieren zudem von der Möglichkeit, attraktive Fahrradmodelle und E-Bikes über ein Gehaltsumwandlungsmodell erwerben zu können.

### RESSOURCENSCHONEND UNTERWEGS: E-BIKES, SHUTTLES, LEIHRÄDER

Als ressourcenschonende und gesundheitsfördernde Alternative bieten wir unseren Mitarbeitern in Deutschland bereits seit 2015 die Möglichkeit, im Rahmen der Gehaltsumwandlung ein Fahrrad oder E-Bike zu erwerben. Dabei kann mit Unterstützung von Telekom MobilitySolutions für drei Jahre ein Fahrrad über den Arbeitgeber geleast werden. Die monatliche Rate wird vom Bruttoentgelt gezahlt. Das neue Angebot hat sich vom Start weg großer Beliebtheit erfreut. Bis Ende 2017 nutzten bereits rund 3 400 Kolleginnen und Kollegen diese Möglichkeit – ein deutliches Plus von 160 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Um auch bei Geschäftsreisen unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken, bieten wir Shuttle-Services zwischen verschiedenen Standorten an, zum Beispiel zum Flughafen Köln/Bonn oder zum ICE-Bahnhof Siegburg. 2017 nutzten rund 120 000 Fahrgäste den Service. Die Buchung erfolgt für die Mitarbeiter komfortabel per App oder im Intranet.

Für die dienstliche Nutzung bei innerstädtischen Terminen haben unsere Beschäftigten außerdem die Möglichkeit, an mittlerweile über 30 Telekom-Standorten in Deutschland Leihräder auszuleihen.

### Mit E-Bikes schneller beim Kunden

2017 haben wir einen Pilottest für unseren Außendienst gestartet: Statt mit einem Pkw sind einige unserer Service-Techniker testweise mit elektronisch unterstützten Lastenrädern unterwegs. Wir erhoffen uns damit, in Großstädten schneller beim Kunden zu sein und unsere Termintreue weiter verbessern zu können. Derzeit sind sechs Lastenräder in Hannover, Düsseldorf und Duisburg im Einsatz. Darüber hinaus haben wir ein ähnliches Projekt in Stuttgart gestartet: Hier erproben wir den Einsatz von Rollern für den Außendienst.

### ELEKTROFAHRZEUGE IM EINSATZ

Für den 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 der Service-Fahrzeuge fehlt es an passenden Modellen. Positiv ist jedoch, 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 Ladestellen an unseren Standorten mit Unterstützung von Projektpartnern errichtet wurden. Um das Potenzial der Elektromobilität mittelfristig bestmöglich nutzen zu können, beteiligen wir uns weiter an ausgewählten Pilotprojekten zur Elektromobilität:

- Am Standort Bonn bieten wir vier Elektro-Mietfahrzeuge der neuen Generation an. Diese Fahrzeuge können von Mitarbeitern für Dienstreisen kostenfrei genutzt werden.
- Bei der Deutschen Telekom Technischer Service sind aktuell drei Service-Elektrofahrzeuge im Einsatz. Weitere Elektro-Service-Fahrzeuge fahren wir in Stuttgart und München.
- In unserer Vorstandsflotte setzen wir zwei Elektrofahrzeuge als Chauffeurfahrzeug für Fahrten im Großraum Köln/Bonn sowie Berlin ein. Entsprechende Ladestellen wurden vor Ort errichtet.
- Seit Sommer 2014 bieten wir schrittweise einzelne ausgewählte Hybridfahrzeuge sowie in ausgewählten Regionen auch Elektrofahrzeuge als Geschäftswagen an.

### MAGYAR TELEKOM WEITERHIN 100% KLIMANEUTRAL

Der Konzern Magyar Telekom blieb das ganze Jahr 2017 vollständig klimaneutral und knüpfte somit an seine Erfolge aus den vergangenen zwei Jahren an. Damit überrundete Magyar Telekom in dieser Hinsicht die größten Telekommunikationsunternehmen der Welt. Dieser Erfolg basiert auf dem Einkauf von 100 Prozent erneuerbarer Energie, der Verbesserung der Energieeffizienz sowie auf CO<sub>2</sub>-Kompensation und Energieeinsparungen. Der Konzern hat einen durchschnittlichen Emissionswert für die eigene Fahrzeugflotte festgelegt und belohnt dessen Einhaltung. Mitarbeiter mit Fahrzeugen, deren Emissionswerte über den Bezugswerten liegen, zahlen einen Malus, der zur CO<sub>2</sub>-Kompensation verwendet wird. 2017 erwarben wir CO<sub>2</sub>-Zertifikate, mit denen 25 000 Tonnen CO<sub>2</sub> kompensiert wurden.



### FÖRDERUNG DER NUTZUNG VON ELEKTROAUTOS IN DEN NIEDERLANDEN

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.

Elektro- und Hybridfahrzeuge tragen zur Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen bei (siehe Tabelle unten). Nicht nur die Umwelt profitiert von den geringeren CO<sub>2</sub>-Emissionen – die Fahrer kommen auch in den Genuss von Steuervergünstigungen. Angesichts dieser Vorteile erfreuen sich diese Fahrzeugtypen in den Niederlanden großer Beliebtheit. Dies spiegelt sich auch darin wider, dass Ende 2017 der Anteil der umweltfreundlichen Fahrzeuge an unserer Fahrzeugflotte bei 24,5 Prozent lag.

Fahrzeugtyp	CO <sub>2</sub> -Ausstoß	%
Erdgasfahrzeug	88 g CO <sub>2</sub>	3,4
Hybridfahrzeug	36-88 g CO <sub>2</sub>	19,8
Elektrofahrzeug	0 g CO <sub>2</sub>	1,3
<b>Gesamt</b>		<b>24,5</b>

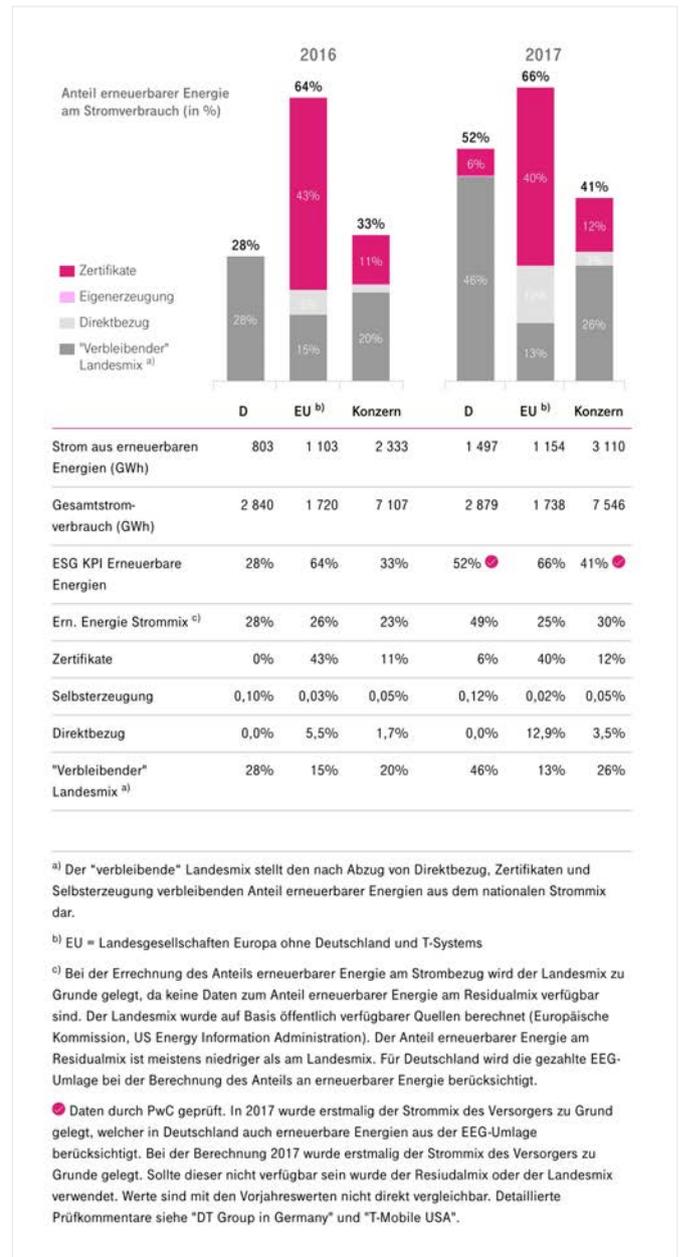
# ERNEUERBARE ENERGIEN

Erneuerbare Energien sind ein wichtiger Baustein, um Treibhausgase zu vermeiden. Wir verbessern unsere Klimabilanz daher nicht nur, indem wir mithilfe von Effizienzmaßnahmen unseren Stromverbrauch senken, sondern optimieren auch den Energiemix der Stromerzeugung. Das Thema „Erneuerbare Energien“ ist ein Pfeiler unserer Vier-Säulen-Strategie zum Klimaschutz. Die Landesgesellschaften in Griechenland (OTE), Ungarn, Albanien, Österreich und in den Niederlanden (T-Mobile) sind hier schon heute Vorreiter: Sie bezogen 2017 ihren Strom bereits zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen.

## UNSER ANSATZ FÜR MEHR ERNEUERBARE ENERGIEN

Um unsere integrierte Klimastrategie zu konkretisieren, erarbeiten wir derzeit für unseren Konzern geeignete Ziele und Strategien zum Thema „Erneuerbare Energien“. Fest steht: Wir wollen konzernweit den Anteil an erneuerbaren Energien erhöhen und so unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren. Dazu wollen wir vermehrt Strom aus erneuerbaren Quellen direkt einkaufen, aber auch entsprechende Stromzertifikate erwerben. Wo es möglich und sinnvoll ist, investieren wir bereits heute in eigene Anlagen zur Energieerzeugung, zum Beispiel in den Bau von Blockheizkraftwerken oder die Installation von Photovoltaikanlagen.

Seit 2016 ermitteln wir den ESG KPI „Erneuerbare Energien“. Die Kennzahl errechnet sich aus dem Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch. So macht sie unsere Fortschritte in diesem Bereich transparent. 2017 lag der Wert konzernweit bei 41 Prozent (33 Prozent im Jahr 2016).



Darüber hinaus haben wir konzernweit gültige Parameter entwickelt, mit denen wir Stromeinkäufe in den Landesgesellschaften in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte bewerten können. Die Parameter helfen uns, unseren derzeitigen Energiemix transparent zu machen, um den Anteil von Strom aus erneuerbaren Quellen künftig weiter zu erhöhen.

**SAUBERE STROMERZEUGUNG: NEUE SOLARANLAGEN INSTALLIERT**

An unseren Technikstandorten in Deutschland setzen wir vermehrt auf Solarenergie. Ende des Jahres 2017 betrieben wir insgesamt über 300 eigene Photovoltaikanlagen. Zwei neue Anlagen kamen im Berichtsjahr hinzu. In Summe haben die Anlagen eine Kapazität von knapp 4 000 kWp (Kilowatt-Peak). Damit verkleinern wir unseren ökologischen Fußabdruck um jährlich mehr als 1 700 Tonnen CO<sub>2</sub>. Im Jahr 2017 wurden nur zwei weitere Photovoltaikanlagen (insgesamt 16 kW) errichtet.

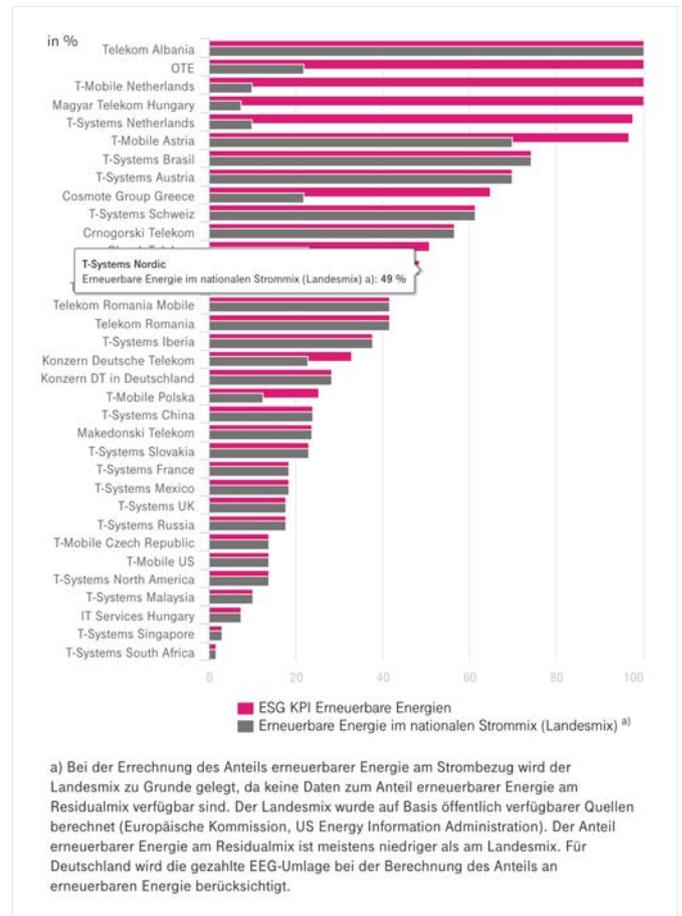
Mit dem weiteren Ausbau kommen wir unserem Ziel näher, in den nächsten Jahren insgesamt 600 Standorte mit Photovoltaikanlagen auszustatten. 2017 haben wir in einem Konzept festgehalten, wie wir weitere Dachflächen für Photovoltaikanlagen nutzbar machen. Für die Installation der Anlagen ist unser interner Energiedienstleister Power & Air Solutions verantwortlich.

**MEHR GRÜNSTROM IN UNSEREN LANDESGESELLSCHAFTEN**

In den europäischen Landesgesellschaften wollen wir den Anteil erneuerbarer Energien am gesamten Stromverbrauch auf ein jährliches Niveau von mindestens 10 Prozent über dem des jeweiligen nationalen Energiemixes anheben. Im Berichtszeitraum konnten wir den Anteil erneuerbarer Energien in den europäischen Landesgesellschaften weiter erhöhen. Im Durchschnitt lag der Anteil erneuerbarer Energien bei knapp 11 Prozentpunkten über dem jeweiligen Landesmix\*. Hierfür können die Landesgesellschaften auch den Erwerb von Zertifikaten (Herkunftsnachweis) für Strom aus erneuerbaren Quellen berücksichtigen.

Die Landesgesellschaften in Griechenland (OTE), Ungarn, Albanien, Österreich und in den Niederlanden gehen mit gutem Beispiel voran und decken ihren Strombedarf bereits zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien. T-Mobile USA plant, ihren Strom bis 2021 vollständig aus erneuerbaren Energien – vorwiegend Windkraft – zu beziehen.

Den Anteil erneuerbarer Energien machen wir auf Ebene der Landesgesellschaften transparent:



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

# ENERGIEEFFIZIENZ

Unsere Netzinfrastruktur bildet die Grundlage für unsere Produkte und Dienste. Zugleich verursacht der Betrieb der Netze den größten Teil unseres Energieverbrauchs und damit auch unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen. Zentraler Bestandteil unseres Klimaschutzziels ist es daher, die Energieeffizienz im Netzbetrieb zu erhöhen. Im Bereich unserer Netze ersetzen wir unter anderem alte Technik durch neue, beispielsweise mit der Umstellung auf IP im Festnetz. 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 von 1,4 bis 2020 für das Festnetz in Deutschland</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Umstellung auf IP</li> <li>&gt; Abschaltung von Alttechnik</li> <li>&gt; Konsolidierung von Rechenzentren</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; ESG KPI Energy Intensity</li> <li>&gt; ESG KPI Carbon Intensity</li> <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 dieser Netzinfrastruktur zurück. Im Interesse unserer Kunden steigern wir laufend die Kapazität und Leistung unserer Netze, um wachsende Datenmengen zu bewältigen und die Geschwindigkeit und Qualität der Datenübertragung zu verbessern. Gleichzeitig steigt dadurch jedoch auch der Energiebedarf. Um diesen zu reduzieren, verfolgen wir drei Ansätze:

- Wir modernisieren unsere Netzinfrastruktur: Dazu stellen wir unter anderem auf IP-Technologie um und bauen nicht mehr benötigte Technik 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 bezieht und sie für die deutschen Konzerngesellschaften in Netzverfügbarkeit umwandelt. Das Energiemanagement der Power & Air Solutions ist seit 2013 nach ISO50001 zertifiziert.

## Messung und Steuerung des Energiebedarfs

Um unsere Fortschritte konzernweit zu messen, haben wir zwei Key Performance Indikatoren (KPIs) etabliert: Sie setzen unseren Energieverbrauch (ESG KPI Energy Intensity) beziehungsweise unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (ESG KPI Carbon Intensity) ins Verhältnis zum transportierten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße stellen wir eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit und Nutzung unserer Netze her. In den nächsten Jahren rechnen wir mit einer positiven Entwicklung der beiden KPIs.

Eine weitere wichtige Kennzahl zur Steuerung unserer Klimaschutzmaßnahmen ist der jährlich erhobene PUE-Wert (Power Usage Effectiveness). Unsere modernen Rechenzentren wie München oder Biere sind für einen PUE-Wert von 1,3 angelegt und damit deutlich effizienter als der Durchschnitt deutscher Rechenzentren, die bei etwa 1,8 liegen. Den PUE-Wert für den Betrieb unseres Festnetzes in Deutschland wollen wir bis 2020 auf 1,4 senken. Auch für diesen Wert prognostizieren wir in den nächsten Jahren einen weiteren Rückgang. So können wir den durch wachsende Datenmengen und neue Leistungsmerkmale zunehmenden Energiebedarf der Anlagen zum Teil kompensieren.

## MEHR KAPAZITÄT FÜR UNSER ENERGIEEFFIZIENTES RECHENZENTRUM

Unser Rechenzentrum in Biere (bei Magdeburg) wurde 2014 in Betrieb genommen und zählt zu den effizientesten Rechenzentren weltweit. Da die Nachfrage nach Cloud-Diensten „Made in Germany“ weltweit steigt, bauen wir es derzeit aus: Die Serverkapazität wird um 150 Prozent erweitert. Der Grundstein für die Erweiterung wurde 2016 gelegt. Die Inbetriebnahme ist für das zweite Quartal 2018 geplant.

Wie bereits für den ersten Bauabschnitt wurde 2017 auch für die Erweiterung eine LEED-Zertifizierung (Leadership in Energy and Environmental Design) in Gold beantragt – eine Auszeichnung, die nur sehr wenige Rechenzentren weltweit erhalten.



## MESSBARER ERFOLG: WENIGER CO<sub>2</sub>-VERBRAUCH IN RECHENZENTREN

Auch bei dem Betrieb und der Planung unserer Rechenzentren (RZ) verfolgen wir das Ziel, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren. Wir gehen dabei in zwei Stufen vor: Zunächst steht die Optimierung des Energieverbrauchs der einzelnen RZ-Standorte im Vordergrund, anschließend die übergeordnete Verbesserung von Prozessen über die weltweite RZ-Landschaft hinweg.

Zentraler Indikator für Effizienzsteigerung in unseren RZ ist der sogenannte PUE-Wert. Zwischen 2008 und 2017 konnte der durchschnittliche PUE-Wert der deutschen T-Systems-Rechenzentren von 1,85 auf 1,54 gesenkt werden. Im Vergleich zum Vorjahr blieb der Wert 2017 konstant. Grund hierfür ist die laufende Konsolidierung der Rechenzentren, bei der Applikationen aus weniger energieeffizienten Standorten in neue, hocheffiziente RZ überführt werden. Dadurch steigt der PUE-Wert der aufgegebenen RZ kurzzeitig an. In Summe führte dieser Prozess im Berichtsjahr zu einem konstanten PUE-Wert über alle Rechenzentren hinweg.



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 Rechenzentrumskapazität in sogenannten FMO-Rechenzentren (Future Mode of Operation) mit neuester IT-Technologie zusammenzuführen. Auch 2017 blieben wir mit dem Programm im Zeitplan. Im Zuge der physikalischen Konsolidierung nahmen wir drei alte Rechenzentren in Deutschland vom Netz. Parallel haben wir die Klimatisierung in den bestehenden Rechenzentren in Biere und München weiter optimiert.

Nach Abschluss des Programms Ende 2018 / Anfang 2019 wird konzernweit in allen FMO-Rechenzentren ein gemittelter PUE-Wert von 1,4 angestrebt. Ende 2017 lagen wir bereits bei einem PUE-Wert von 1,51. 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. 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. Für die Zielerreichung sind unter anderem die Einhaltung eines vorgegebenen Temperaturniveaus und eine Auslastung der Kapazitäten von mindestens 80 Prozent notwendig. Den PUE-Zielwert konnten wir 2017 noch nicht erreichen.

## ERFOLGREICHER TEST FÜR ENERGIESPARENDE KLIMATISIERUNG IN RECHENZENTREN

In Nürnberg haben wir 2016 damit begonnen, eine innovative Regelungstechnik für das Kühlsystem unserer Server zu testen. Dabei wird die Raumtemperatur an mehreren Sensoren direkt am Server erfasst. Weil die Klimageräte auf diese Weise effizienter angesteuert werden können, sank der Stromverbrauch um 15 Prozent. 2017 haben wir das Pilotprojekt fortgeführt und weitere Reduzierungen im Energieverbrauch erreicht.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr weitere, innovative Kühltechniken für unsere Standorte analysiert und bewertet. Das Ergebnis: Durch gezielte Maßnahmen können wir mit zusätzlichen Energieeinsparungen von bis zu 50 Prozent rechnen. Im nächsten Schritt gilt es, die identifizierten Maßnahmen zu testen und anschließend in den regulären Betrieb zu überführen.

## ENERGIEEFFIZIENZ IN GEBÄUDEN

Das Energiemanagement unserer Gebäude unterteilt sich in die Schwerpunkte „Heizenergie“ und „Stromverbrauch“. Für 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.

Um die Teilziele zu erreichen, verfolgen wir zwei Ansätze: Zum einen reduzieren wir unsere Bürofläche im Rahmen von Personalabbaumaßnahmen und optimieren die Flächenauslastung durch neue Bürokonzepte. Darüber hinaus ermitteln wir Handlungsbedarf für Energieeinsparungen, indem wir ähnliche Gebäude anhand von Kennzahlen wie „Kilowattstunden pro Quadratmeter“, „Energieverbrauch um Mitternacht“ oder „Spitzenlast“ miteinander vergleichen. Das Energiemanagementsystem der Power & Air Solutions, die Energie für die deutschen Konzerngesellschaften bezieht, ist nach der internationalen Norm ISO50001 zertifiziert.

## Heizung und Warmwasser

Im Jahr 2017 nutzten wir deutschlandweit circa 379 GWh an Wärmeenergie, die vorwiegend durch die Verbrennung von Gas und Heizöl erzeugt wird oder aus Fernwärme stammt. Der Bedarf ist in den letzten Jahren kontinuierlich gesunken. Um unseren Verbrauch weiter zu senken, ermitteln wir regelmäßig den Instandsetzungsbedarf unserer Immobilien und führen Wirtschaftlichkeitsanalysen durch. Im Rahmen des verfügbaren Budgets konzentrieren wir uns auf die notwendigen und besonders wirtschaftlichen Maßnahmen, unter anderem:

- Optimierung der Heizzentralen
- Heizungssanierung aufgrund der Energieeinsparverordnung
- Erneuerung der Heizanlagen und Pumpen mithilfe der Brennwerttechnik
- Wärmerückgewinnung aus der Abwärme von Rechenzentren
- Einsatz von Blockheizkraftwerken

Um den Verbrauch an Wärmeenergie in unseren Vermittlungsstellen zu reduzieren, haben wir im Jahr 2017 die Einschalttemperatur der Heizung auf 12 Grad gesenkt.

### 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
- Einsatz moderner Pumpen und Ventilatoren
- Ausschalten von Haustechnik außerhalb der Nutzungszeiten

### ERFOLGREICHER TEST FÜR ENERGIESPARENDE KLIMATISIERUNG IN RECHENZENTREN

In Nürnberg haben wir 2016 damit begonnen, eine innovative Regelungstechnik für das Kühlsystem unserer Server zu testen. Dabei wird die Raumtemperatur an mehreren Sensoren direkt am Server erfasst. Weil die Klimageräte auf diese Weise effizienter angesteuert werden können, sank der Stromverbrauch um 15 Prozent. 2017 haben wir das Pilotprojekt fortgeführt und durch Optimierung der Kältemaschinenzuschaltung weitere Reduzierungen im Energieverbrauch erreicht.

Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr weitere, innovative Kühltchniken für unsere Standorte analysiert und bewertet. Das Ergebnis: Durch gezielte Maßnahmen können wir im Bereich der Klimatisierung mit zusätzlichen Energieeinsparungen von bis zu 50 Prozent rechnen. Im nächsten Schritt gilt es, die identifizierten Maßnahmen zu testen und anschließend in den regulären Betrieb zu überführen.

### PROJEKTE IM BEREICH ENERGIE UND KLIMAWANDEL IN GRIECHENLAND

#### Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001

Die OTE Gruppe will in allen Bereichen und an allen wichtigen Unternehmensstandorten (Büros, Call Center, Rechenzentren und Netze) die Energieeffizienz verbessern. Dies ist unser Beitrag im globalen Kampf gegen den Klimawandel.

2016 wurden zwei wichtige Gebäude und fünf Mobilfunk-Basisstationen von OTE und COSMOTE nach ISO 50001 zertifiziert. Im ersten Jahr nach Einführung des Energiemanagementsystems wurden in jedem Gebäude Energieeinsparungen von rund 3,5 Prozent und in jeder Basisstation von durchschnittlich 16 Prozent erzielt. 2017 wurde das Energiemanagementsystem erfolgreich auf weitere sieben Gebäude erweitert, darunter Technologie- und Bürogebäude, Call Center, Rechenzentren sowie die Unternehmenszentrale der OTE Gruppe. Das System wurde auch auf sieben Basisstationen im Mobilfunknetz ausgedehnt.

Für 2018 hat sich die OTE Gruppe das strategische Ziel gesetzt, ihr Portfolio um eine signifikante Anzahl von ISO-50001-zertifizierten Gebäuden zu erweitern.

#### Umweltfreundliche Gebäude mit LEED-Goldzertifikat

Für die OTE Gruppe sind umweltfreundliche Geschäftspraktiken eine Selbstverständlichkeit. Daher investiert sie konzernweit in den sparsamen und nachhaltigen Umgang mit Energie. OTE Estate ist ein Unternehmen der OTE Gruppe und zeichnet für das Immobilienportfolio des Konzerns verantwortlich. Das Unternehmen veranlasste die Sanierung eines Gebäudes (mit einer Gesamtfläche von 10850 m<sup>2</sup>) im historischen Stadtzentrum Athens, in dem ein Teil der Call Center Services der OTE Gruppe untergebracht ist. Ziel hierbei war es, ein ökologisch nachhaltiges Gebäudekonzept umzusetzen, das ein ideales Arbeitsumfeld für die Mitarbeiter der Gruppe bereitstellen würde.

Die Effektivität der Gebäudesanierung wurde gemäß dem internationalen Zertifizierungssystem LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) des U. S. Green Building Council (USGBC) mit dem Goldzertifikat ausgezeichnet. Es ist eines von wenigen Gebäuden in Griechenland und das zweite Gebäude im Portfolio von OTE Estate, das das LEED-Goldzertifikat erhalten hat.

#### ENERGIESTRATEGIE BEI 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. T-Mobile USA veröffentlichte im letzten Jahr seinen zweiten „Carbon Disclosure“-Bericht (Treibhausgasbilanz).

Bei den beiden wichtigsten Energiekennzahlen, Energy Intensity und Carbon Intensity, wurden im letzten Jahr deutliche Verbesserungen verzeichnet:

- Unser KPI „Energy Intensity“ für Energieintensität ging von einem Wert von 549 auf 430 kWh pro Terabyte zurück.
- Unser KPI „Carbon Intensity“ für CO<sub>2</sub>-Intensität ging von 260 auf 430 kg CO<sub>2</sub> pro Terabyte zurück.

Diese Verbesserungen waren in erster Linie darauf zurückzuführen, dass sich der Energieverbrauch trotz einer Zunahme des Datenverkehrs um 67 Prozent lediglich um 17 Prozent erhöhte. Dank der Effizienz unserer technischen Einrichtungen konnte das größere Verkehrsaufkommen ohne entsprechende Steigerung des Energieverbrauchs bewältigt werden.

#### Unser Engagement für erneuerbare Energien:

2017 verpflichtete sich T-Mobile, bis zum Jahr 2021 zur ausschließlichen Nutzung erneuerbarer Energiequellen überzugehen. Anfang des Jahres haben wir die größte Windkraft-Investition getätigt, die je von einem US-Mobilfunkbetreiber vorgenommen wurde, und vom Projekt „Red Dirt Wind Power“ in Oklahoma für 160 MW Energiezertifikate für erneuerbaren Energien erworben. Eine zweite Investition in das neue Solomon Forks Wind Project in Kansas ist angelaufen.

Insgesamt wurde bei Red Dirt Wind Power und beim Solomon Forks Wind Project die Erzeugung von 320 MW Energie in Auftrag gegeben. Das ist das größte Auftragsvolumen eines US-Mobilfunkunternehmens und ein Vorzeigeprojekt im Bereich der Windenergie.

Diese Clean-Energy-Verträge mit einer Laufzeit von 12 bzw. 15 Jahren werden die CO<sub>2</sub>-Emissionen von T-Mobile in allen unseren Shops, Call Centern und im Netzbetrieb in den nächsten zwei Jahren landesweit um 60 Prozent reduzieren.

**Energieeffizienzprojekte:** Unser Energieteam erforscht und entwickelt innovative Methoden zur Steigerung unserer Energieeffizienz und zur Drosselung des Energieverbrauchs in unserem gesamten Unternehmen.

### UMWELTFREUNDLICHE RECHENZENTREN IN ÖSTERREICH

Der Betrieb von Rechenzentren ist sehr energieintensiv. T-Systems Austria legt deshalb großen Wert darauf, seine Rechenzentren so umweltfreundlich wie möglich zu betreiben. Dank „Mitigation“ sind unsere Rechenzentren in Gmünd, Linz und Wien vollständig klimaneutral. „Mitigation“ bedeutet, mögliche Folgen der Klimaerwärmung abzumildern, indem das zur Energieerzeugung für den Betrieb von Ressourcen emittierte CO<sub>2</sub> vollständig von den Ressourcen absorbiert wird.

Wir engagieren uns auch aktiv für eine Senkung des Energieverbrauchs. In unseren Serverschränken kommt eine effiziente „Wärme-Kälte-Technik“ zur Anwendung, bei der durch optimierte Temperaturregulierung Energieeinsparungen erzielt werden. Im letzten Jahr konnten wir unseren Gesamtenergieverbrauch um 389 522 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.

### ENERGIESPAR-INITIATIVEN BEI T-SYSTEMS MEXICO

Wir führen gegenwärtig eine Reihe von Energiesparmaßnahmen in unseren Geschäftsgebäuden durch. Dazu gehören der Umstieg von Leuchtstoffröhren auf LED-Lampen, der Einbau von Bewegungssensoren sowie die Überwachung der Klimaanlage in allen Büros. Auf diese Weise konnten wir im letzten Jahr 9,5 Prozent mehr Energie einsparen als 2016. Außerdem machten wir von energiesparenden Technologien wie Photovoltaikzellen Gebrauch. Damit senkten wir den Gesamtenergieverbrauch aller Gebäude um 15 Prozent.



### BÜROGEBÄUDE UND RECHENZENTREN BEI T-SYSTEMS NETHERLANDS WERDEN UMWELTFREUNDLICHER

Seit 2016 wird unser Bürogebäude in Vianen zu hundert Prozent mit Ökostrom versorgt. In unseren Geschäftsstellen in Heerlen und Den Haag ist das nicht möglich, weil es noch andere Mieter im Gebäude gibt und der Gebäudeeigner eine andere Strategie verfolgt.

2017 konzentrierten wir uns auf die Flächeneffizienz in unseren Bürogebäuden und werden als Resultat unseren Flächenbedarf erheblich reduzieren können:

- in Den Haag bis Ende 2018 um 50 Prozent und
- in Vianen bis Ende 2019 um 40 Prozent

Bei unseren Rechenzentren lag der Hauptschwerpunkt auf einer signifikanten Reduktion des Flächenbedarfs und des Energieverbrauchs (28 Prozent weniger Energieverbrauch gegenüber 2016 und 13 Prozent weniger Energieverbrauch gegenüber 2015). Dies gelang durch Modernisierungsmaßnahmen (Lifecycle-Management), Außerbetriebnahme veralteter Geräte und die Konsolidierung der Rechenzentren.

# NACHHALTIGE PRODUKTE

Unsere Produkte und Dienste leisten einen wichtigen Beitrag für mehr Nachhaltigkeit. Mit Lösungen wie Magenta SmartHome können Privatkunden beispielsweise ihre Heizung, Lampen und Elektrogeräte so steuern, dass sie nur dann Energie verbrauchen, wenn sie zu Hause sind. Das senkt den Energieverbrauch und schont Ressourcen. Ein weiteres, gutes Beispiel, wie unsere Produkte zu großen CO<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.

Nachhaltige Produkte wie diese sind 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.

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 „Shared Economy“-Angebote wie das Car-Sharing werden durch die Digitalisierung erst möglich. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, entsprechende Konzepte mit unserem Know-how zu unterstützen und mit entsprechenden Angeboten voranzutreiben.

Ein weiterer Lösungsansatz ist der verantwortungsvolle Umgang mit Rohstoffen. Ziel ist es, diese über den Lebenszyklus eines Produkts hinaus wieder vollständig in den Produktionsprozess zurückzuführen. 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 Rücknahme Mobilgeräte</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 OHSAS 18001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz und ISO14001 für Umweltmanagement.

Als Dienstleistungsunternehmen haben wir einen deutlich geringeren Ressourceneinsatz als produzierende Unternehmen. Der Ressourcenverbrauch für die Herstellung und Nutzung unserer Produkte findet in vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsstufen statt – bei unseren Lieferanten und Kunden. Innerhalb unserer Wertschöpfungskette setzen wir uns für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen ein. Das heißt, wir fördern den verantwortungsvollen Rohstoffeinsatz bei unseren Lieferanten und die Wiederverwendung von Materialien bei unseren Kunden. So unterstützen wir in verschiedenen Ländern Handy-Sammel-Aktionen, um wertvolle Ressourcen zurückzugewinnen. Dazu haben wir den ESG KPI Rücknahme Mobilgeräte etabliert, der die Anzahl in Umlauf gebrachter Mobiltelefone (ohne TMUS) 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 unsere Landesgesellschaften sicher. Auf dieser Basis müssen sie in eigener Verantwortung messbare Ziele festlegen und deren Umsetzung überwachen. Dieses Vorgehen sowie der Verzicht auf quantitative Vorgaben machen es möglich, flexibel auf landes- und unternehmensspezifische Rahmenbedingungen einzugehen.

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

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

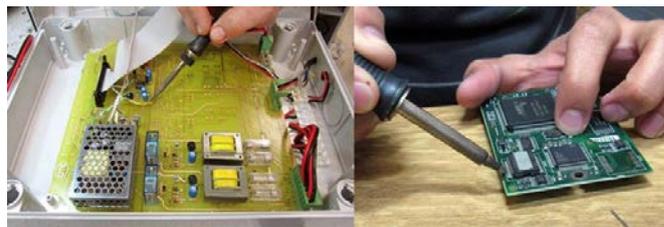
### Anforderungen an ein konzernweites Kupferkabelrecycling

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

### METHODEN ZUR WIEDERGEWINNUNG VON TANTAL AUS ELEKTROSCHROTT ERPROBT

Mit der Umstellung auf IP Technologie und dem Abbau analoger Infrastruktur werden wir in den nächsten Jahren tonnenweise alte Elektronik demontieren. Unser Ziel ist es, wertvolle Metalle wie Gold oder Tantal aus dem anfallenden Elektroschrott zurückzugewinnen. Jedoch gibt es bislang nicht für alle Metalle geeignete Recycling-Methoden. Das in Kondensatoren verarbeitete Tantal wird aus Coltan-Erz gewonnen. Dieses gilt als Konfliktrohstoff. Daher führen wir seit 2013 ein Projekt mit dem bifaUmweltinstitut durch. Das Ziel: die optimale Methode für die Demontage („Entstückung“) und das Recycling von Tantal-Kondensato-

ren zu entwickeln. Zur Entstückung der Tantal-Kondensatoren wurden unterschiedliche manuelle und automatisierte Methoden erprobt. Auf Basis der Ergebnisse haben wir im Jahr 2016 ein automatisiertes Verfahren ausgewählt: Die Entstückung der Platine erfolgt hierbei mithilfe einer thermischen Behandlung. Um die Methode in den regulären Betrieb zu überführen, ist eine ausreichend hohe Menge an Elektroschrott erforderlich. Diese konnten wir 2017 noch nicht bereitstellen. Wir planen diese Methode ab 2018 einzusetzen.



### **VERKAUF UND WIEDERVERWENDUNG ELEKTRISCHER UND ELEKTRONISCHER GERÄTE IN SPANIEN**

Seit 2012 gibt T-Systems Iberia nicht mehr benötigte elektrische und elektronische Geräte an Kapema ab, ein Unternehmen, das diese Geräte neu aufbereitet und weiterverkauft. Mitarbeiter von T-Systems werden dabei vorrangig behandelt. Durch diese Initiative konnte der Umfang der elektrischen und elektronischen Abfälle drastisch reduziert werden. Im letzten Jahr wurden 543 Laptops und 96 Desktops verkauft, was eine Reduktion der Geräteemissionen um beachtliche 2844 kg ermöglichte.

### **COSMOTE BIETET AUFBEREITETE GERÄTE AN**

Die OTE Gruppe hält sich an die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft. Dies gilt auch für ihre Wertschöpfungskette.

Seit September 2013 enthalten Verträge für Festnetz-, Internet- und TV-Dienste Mietoptionen für kostenlos bereitgestellte Geräte (vorausgesetzt der Kunde entscheidet sich, die erforderlichen Geräte von COSMOTE bereitstellen zu lassen). Damit soll die Nutzungsdauer der den Kunden von COSMOTE und dem GERMANOS-Einzelhandelsnetz bereitgestellten Geräte verlängert und eine ordnungsgemäße Entsorgung von Endgeräten sichergestellt werden. Gemäß den Vertragsbedingungen ist der Gerätebetrieb während der Vertragslaufzeit des Kunden von einer Garantie abgedeckt. Der Kunde muss das Gerät nach Ablauf des Vertrags zurückgeben. Zurückgegebene Geräte werden eingehend überprüft, gegebenenfalls repariert und dann voll funktionsfähig wieder in Umlauf gebracht. COSMOTE arbeitet mit lizenzierten Entsorgungsunternehmen zusammen und führt diesen die Altgeräte für das Recycling zu.

Dabei werden Rohstoffverbrauch und Abfallerzeugung reduziert, die wirtschaftliche Verwertbarkeit der eingesetzten Rohstoffe wird so lange wie möglich aufrechterhalten, und der Kunde erhält hochwertige Dienste zu geringeren Kosten.

Die wichtigsten Zahlen für 2017:

- Alle neuen Verträge (Privat- und Geschäftskunden) umfassten kostenlose Mietoptionen für Endeinrichtungen.
- Von 147897 überprüften Geräten wurden 115239 neu aufbereitet und wieder in Umlauf gebracht.
- Im Zeitraum von 2013 bis 2017 wurden 259092 Geräte recycelt.

## WEITERE UMWELTTHEMEN

Wir übernehmen Verantwortung für eine klimafreundliche Gesellschaft – sei es in unserem eigenen Unternehmen, bei unseren Kunden und Zulieferern oder durch unser gesellschaftliches Engagement. Dabei konzentrieren wir uns auf die Bereiche, in denen unsere Auswirkungen besonders groß sind.

Darüber hinaus widmen wir uns auch anderen Umweltthemen, zum Beispiel dem Schutz der Biodiversität oder einem verantwortungsvollen Umgang mit Wasser. Dabei kann auch unsere Infrastruktur Teil der Lösung sein – zum Beispiel beim Projekt „Bee and Me“, das Imker beim Schutz ihrer Bienen unterstützt.

### SCHUTZ DER BIODIVERSITÄT

Das Artensterben schreitet weltweit voran und die Folgen sind schwer absehbar. Eine der Hauptursachen ist der zunehmende Flächenverbrauch durch Industrie, Landwirtschaft und Verkehr. In Bezug auf unsere Umweltauswirkungen spielt das Thema Flächenverbrauch für uns eine eher untergeordnete Rolle. Die Geschäftstätigkeit der Telekom hat vorwiegend am Anfang der Wertschöpfungskette Auswirkungen auf die Biodiversität. In späteren Stufen sind die Auswirkungen deutlich geringer.

Dennoch treten wir für den Schutz der Biodiversität ein. Wir entwickeln und unterstützen zum einen ICT-Lösungen, die zum Erhalt der Artenvielfalt beitragen können. Darüber hinaus nehmen wir im direkten Umfeld unserer Standorte Einfluss auf den Erhalt und die Aufwertung artenreicher Lebensräume. Hier setzen wir uns mit kompetenten Partnern für den Naturschutz vor Ort ein.

### Mit Schmalband-Funk gegen das Bienensterben

Die Deutsche Telekom unterstützt Lösungen, die zum Erhalt der Artenvielfalt beitragen. Ein Beispiel dafür ist eine Lösung des Startups „Bee and Me“ aus Montenegro. Das junge Unternehmen verwendet die schmalbandige Funktechnik NB-IoT (Narrowband Internet of Things), um damit die Bienenhaltung zu optimieren. Mit Hilfe der Technologie können für den Bienenstock relevante Daten wie Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Luftdruck, Gewicht und Aktivität der Bienen erfasst und via App an den Imker geschickt werden. So kann dieser schnell reagieren, falls dem Bienenvolk Schaden droht.

### Renaturierung artenreicher Lebensräume

Seit 2003 führen wir umfangreiche Sammelaktionen von gebrauchten Mobilfunkgeräten durch. Die Handys werden im Anschluss weiterverwendet oder fach- und umweltgerecht recycelt, sofern sie nicht mehr funktionsfähig sind. Mit den Erlösen aus der Rücknahme unterstützen wir gemeinnützige Organisationen, insbesondere in den Bereichen Ressourcen-, Umwelt- und Naturschutz sowie Bildung. 2017 förderten

wir zwei Artenschutzprojekte – ein Gorillaschutzprojekt der Zoologischen Gesellschaft Frankfurt sowie das Affenwaisenhaus J.A.C.K. des Pro Wildlife e.V.. Beide Organisationen sind seit 2017 Kooperationspartner des Handysammelcenters.

### Kooperation mit der DUH beendet

Seit 2003 haben wir die Naturschutzprojekte der Deutschen Umwelthilfe gefördert. Die Kooperation wurde zum Jahresende 2017 beendet.

### AKTIONEN ZUR RESSOURCENEFFIZIENZ AM ARBEITSPLATZ

Als Beitrag zur Ressourceneffizienz am Arbeitsplatz achten wir darauf, möglichst umweltfreundliche Büromaterialien zu verwenden. In unserem Bürosortiment-Katalog in Deutschland sind insgesamt 16 Prozent der Produkte als nachhaltig klassifiziert. Dazu gehört unter anderem Papier, das mit Umweltzeichen wie dem „Blauen Engel“ oder dem Zertifikat „Nordic Swan“ ausgezeichnet ist. Ein Teil unseres Bürosortiment ist auch mit der EU Umwelt Blume, dem Fairtrade-Siegel, sowie den Umweltzeichen des FSC (Forest Stewardship Council) sowie des PEFC (Program for the Endorsement of Forest Certification Schemes) gekennzeichnet. Im Jahr 2017 lag der Anteil nachhaltiger Produkte an unserem Bestellvolumen bei 96 Prozent.

Im Berichtsjahr haben wir an unserem Standort in Bonn sowie im Online-Shop wiederholt Restbeständen an Giveaways und Unternehmenskleidung an unsere Mitarbeiter verkauft. Die Aktionen wurden auch in diesem Jahr sehr gut angenommen. In Bonn hat sich ebenfalls die Büromaterial-Tauschbörse etabliert, bei der die Kolleginnen und Kollegen sich am ausrangierten Büromaterial anderer Abteilungen bedienen können anstatt dies neu zu bestellen.

2017 haben wir darüber hinaus eine Partnerschaft mit der „Afb-gemeinnützigen GmbH“ geschlossen. Im Zuge der Partnerschaft werden wir künftig einen Teil unserer gebrauchten IT-Hardware (z.B. Laptops) an die Organisation abgeben, um sie aufbereiten und weiterverkaufen zu lassen. Dadurch sparen wir nicht nur Ressourcen, sondern schaffen auch Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung. Zusätzlich verlängern wir den Lebenszyklus unserer gebrauchten Hardware. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit haben wir Ende November 2017 sehr erfolgreich eine Vor-Ort Verkaufsaktion am Standort Bonn durchgeführt.

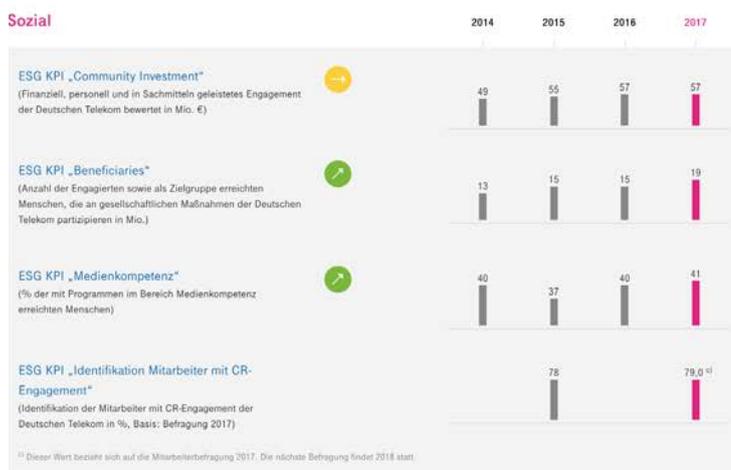
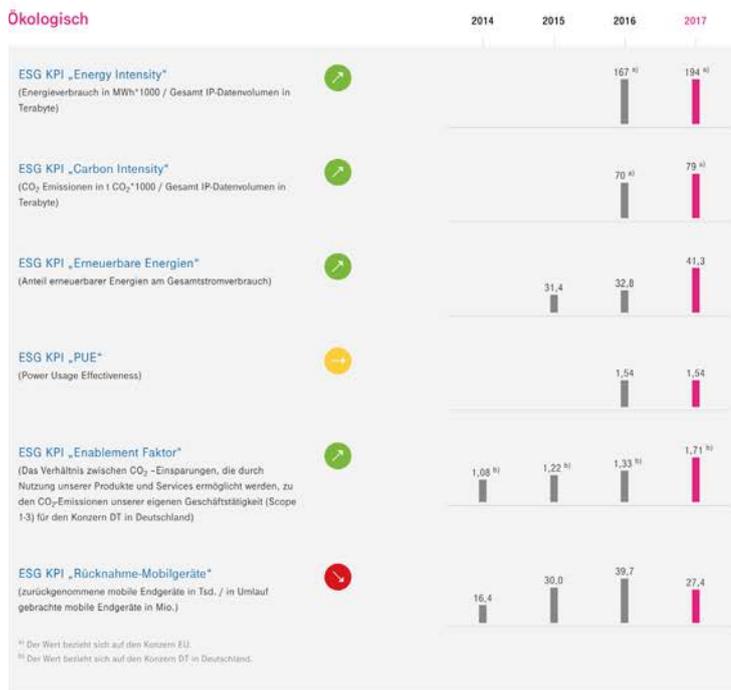
### WASSERVERBRAUCH

Wasser ist lebensnotwendig und es wird immer knapper. Die Weltgesundheitsorganisation schätzt, dass mehr als eine Milliarde Menschen weltweit keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser haben. Als Dienstleistungsunternehmen ist unser Wasserverbrauch im Verhältnis zur Landwirtschaft oder dem produzierenden Gewerbe vergleichsweise gering. Wasser wird bei uns fast ausschließlich im Rahmen unserer

Bürotätigkeit genutzt. Auch in unseren Zulieferketten spielt der Wasserverbrauch nur eine untergeordnete Rolle. Daher gehört Wasser nicht zu den wesentlichen Themen unseres CR-Managements. Dennoch erfassen wir über unsere Kennzahl Wasserverbrauch unseren jährlichen Verbrauch, den wir seit 2012 konsequent reduzieren konnten.

# ZAHLEN & FAKTEN

● Positive Entwicklung ● Unwesentliche Veränderung ● Negative Entwicklung



# NACHHALTIGES INVESTMENT

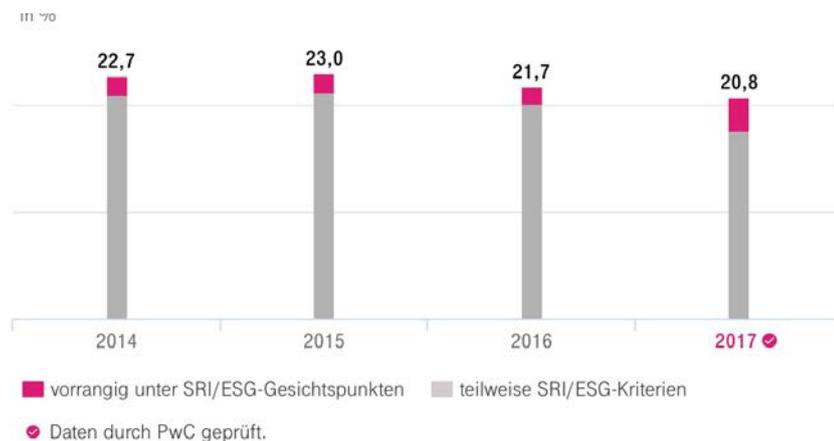
## ESG KPI „NACHHALTIGES INVESTMENT (SRI)“

Der ESG KPI „Nachhaltiges Investment“ gibt den Anteil von Aktien der Deutschen Telekom AG an, der von Investoren gehalten wird, deren Anlagestrategie zumindest teilweise auch ökologische, soziale und Governance-Kriterien berücksichtigt. Aufgrund der jährlichen Aktualisierung der Berechnungsbasis sind Vorjahresvergleiche gegebenenfalls wenig aussagekräftig. (Quelle: ipreo, auf Basis der Aktionärsstruktur zum 30. September 2017)

Unser Einsatz für mehr Nachhaltigkeit zahlt sich auch bei Investoren aus: Zum Stichtag 30. September 2017 waren rund 18 % der T-Aktien im Besitz von solchen SRI-Investoren (Socially Responsible Investment) und knapp 3 % wurden von Investoren gehalten, die ihre Fonds vorrangig unter SRI-Gesichtspunkten managen.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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



### LISTING T-AKTIE

Nachhaltigkeitsratings spielen eine große Rolle bei SRI-Anlageentscheidungen. Im Rahmen unserer Corporate-Responsibility-Strategie konzentrieren wir uns auf bestimmte Rating-Anfragen, die wir im Hinblick auf Reputation, Relevanz und Unabhängigkeit auswählen.

Die T-Aktie war 2017 erneut in wichtigen Nachhaltigkeitsindizes gelistet, darunter die renommierten DJSI World und DJSI Europe von RobecoSAM. Nach wie vor führten der FTSE4Good Index sowie der UN Global Compact 100 Index unsere Aktie. Die Rating-Agentur oekom zeichnete uns bereits 2016 für unsere ökologischen und sozialen Leistungen als weltweit bestes Telekommunikationsunternehmen aus.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 1 (Strategische Analyse, Strategie und Ziele) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

Rating-Agentur	Indizes/Prädikate/Ranking	Erfolge Index-Listing					
		2017	2016	2015	2014	2013	2012
RobecoSAM	DJSI World						
	DJSI Europe						
CDP	STOXX Global Climate Change Leaders						
oekom research AG	„Prime“ (Sector Leader)						
Sustainalytics	STOXX Global ESG Leaders						
	iSTOXX 50 SD KPI						n.a.
	UN Global Compact						n.a.
FTSE Financial Times Stock Exchange	FTSE4Good						

Erfolgreich gelistet. Nicht gelistet.

Daten durch PwC geprüft.

# LIEFERANTEN

## ESG KPI „NACHHALTIGER EINKAUF“

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

Die Abdeckung unseres Bestellvolumens durch Nachhaltigkeitsaktivitäten messen wir mithilfe des ESG KPIs „Nachhaltiger Einkauf“; er misst den Anteil des Einkaufsvolumens von Lieferanten, bei denen innerhalb der Unternehmensgruppe eine oder mehrere Konzerngesellschaften auf die Einhaltung unserer Sozial- und Umweltstandards via Self Assessments und/oder Audits überprüft wurden. Dies gilt auch, wenn Audits bei Vorlieferanten durchgeführt wurden. Für unseren ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ rechnen wir in den kommenden Jahren mit konstant bleibenden Werten.

## Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe des ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ in Verbindung mit den Informationen zu unserer strategischen Ausrichtung werden die GRI-Indikatoren GRI 412-1 (Prüfung) und GRI 414-1 (Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten) vollständig abgedeckt. Mit der Angabe decken wir die EFFAS-Kennzahl V28-04 (Supply Chain) ab. Sie ist weiterhin relevant für die Kriterien 1 (Chancen und Risiken), 3 (Nachhaltigkeitsziele), 4 (Wertschöpfungskette), 6 (Regeln und Prozesse) und 7 (Leistungsindikatoren) sowie 17 (Menschenrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 1 (Respektierung der Menschenrechte), 2 (keine Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen) und 5 (Abschaffung von Kinderarbeit).



**ESG KPI „CDP SUPPLY CHAIN COVERAGE“**

Der ESG KPI „CDP-Lieferkettenabdeckung“ wird 2017 erstmalig extern ausgewiesen. Er gibt Aufschluss darüber, inwieweit das Volumen unserer Einkäufe bei emissionsintensiven Lieferanten vom CDP Supply Chain Programm abgedeckt ist. 2017 belief sich der vom CDP Supply Chain Programm abgedeckte Anteil des Einkaufsvolumens auf 66 Prozent. Unser Ziel ist es, bis 2020 70 Prozent unserer emissionsintensiven Lieferanten abzudecken.



**ESG KPI „CR-QUALIFIED TOP 200 SUPPLIERS“**

Der ESG KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten“ \* ist eine interne Steuerungskennzahl, die den ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ ergänzt. Während der ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“ den Anteil des Einkaufsvolumens ausweist, der auf der Grundlage von Nachhaltigkeitskriterien geprüft wird, reflektiert der KPI „CR-qualifizierte TOP-200-Lieferanten“ den Anteil an Lieferanten aus dem Top-200-Lieferantenpool. Diese werden gemäß Nachhaltigkeitskriterien im Rahmen von Selbstauskunft,

Audits, Nachhaltigkeits-Workshops für Lieferanten und Lieferantenentwicklungsprogrammen geprüft. Der Anteil der Lieferanten aus dem Top-200-Pool belief sich 2017 auf 72 Prozent. Unser Ziel ist es, bis 2020 75 Prozent zu erreichen.

Wir werden uns zukünftig noch stärker darauf konzentrieren, risikobehaftete Warengruppen/Lieferanten mit Hilfe geeigneter Steuerungsinstrumente zu monitoren.

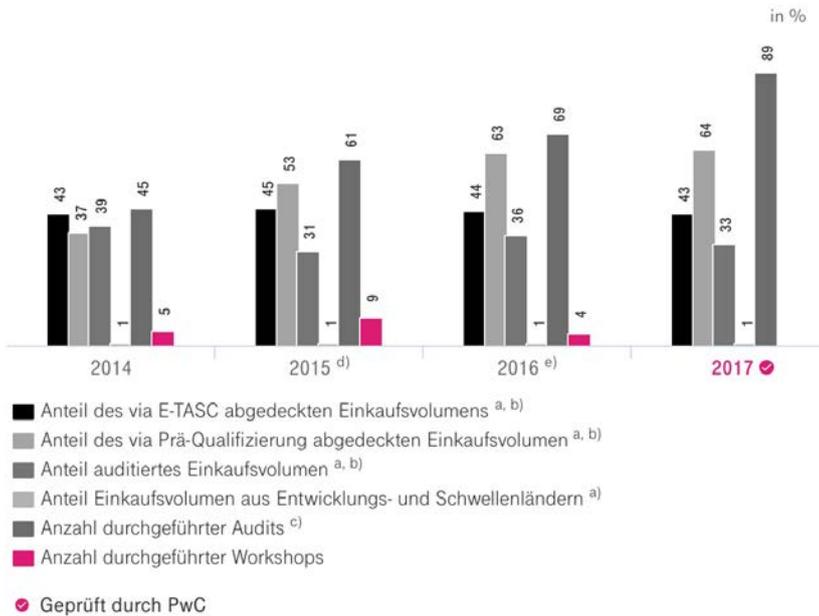


**LIEFERANTENBEZIEHUNG**

Der Anteil des auditierten Einkaufsvolumens sank leicht von 36 Prozent im Vorjahr auf 33 Prozent im Jahr 2017. Gleichzeitig blieb der Anteil des via E-TASC abgedeckten Einkaufsvolumens auf konstantem Niveau von 43 Prozent. Eine Überprüfung durch Präqualifizierung über das Supplier Management Portal (SMP) erfolgte im Jahr 2017 für 64 % des Einkaufsvolumens gegenüber 63 % im Vorjahr. Eine Präqualifizierung ist für Lieferanten obligatorisch, bei denen wir ein Auftragsvolumen von über 100 000 Euro erwarten. In 2017 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 %.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Durch die Angaben zum Risikomanagement in Verbindung mit den Informationen zu unserer strategischen Ausrichtung wird der GRI-Indikator GRI 414-1 (Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten) vollständig abgedeckt. Zudem entsprechen wir dem Kriterium 17 (Menschenrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für die EFFAS-Kennzahl (V28-04) sowie die Kriterien 1 (Chancen und Risiken), 3 (Nachhaltigkeitsziele), 4 (Wertschöpfungskette) und 6 (Regeln und Prozesse) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 1 (Respektierung der Menschenrechte), 2 (keine Beteiligung an Menschenrechtsverletzungen) und 5 (Abschaffung von Kinderarbeit).



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."

# NACHHALTIGE PRODUKTE

## ESG KPI „ANTEIL UMSATZ MIT NACHHALTIGKEITSBEZUG“

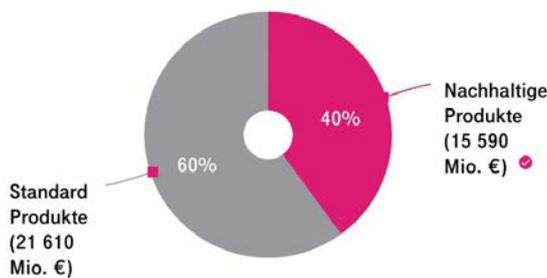
ICT-Technologien spielen eine Schlüsselrolle für eine nachhaltige Entwicklung. Sie können beispielsweise helfen, Treibhausgasemissionen zu reduzieren, Ressourcen zu schonen oder die Gesundheitsversorgung zu verbessern. 2014 haben wir begonnen, unser Portfolio anhand von Nachhaltigkeitsaspekten zu analysieren. Das Ergebnis der Analyse 2017: Wir erwirtschaften bereits 40 % unseres Umsatzes mit Produkten und Diensten, denen man Nachhaltigkeitsvorteile zuordnen kann.

## Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

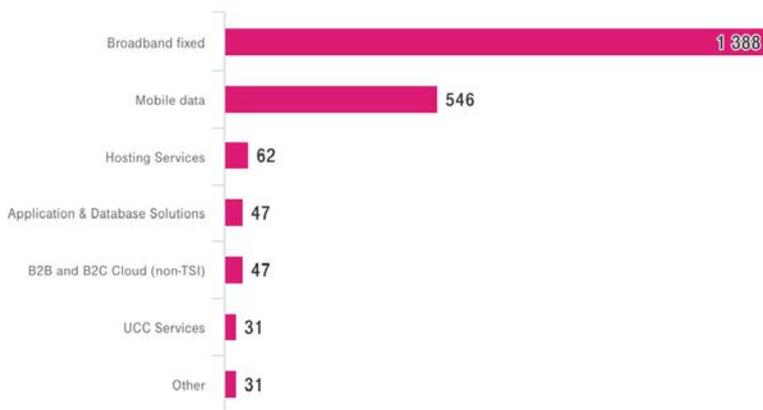
Die Angabe des ESG KPI „Anteil Umsatz mit Nachhaltigkeitsbezug“ ist relevant für die EFFAS-Kennzahl V04-13 (Revenues from new products Innovation). Sie ist weiterhin relevant für die Kriterien 3 (Ziele), 10 (Innovations- und Produktmanagement) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 9 (Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien).

## 40% des DT Produkt- und Service-Portfolios stiften einen nachhaltigen Benefit

Anteil des nachhaltigen Umsatzes am Gesamtumsatz DT (DTAG excl. US, 2017)



Extrakt: Nachhaltiger Umsatz je Produkt (in Mio. €)



☞ Daten durch PwC geprüft.

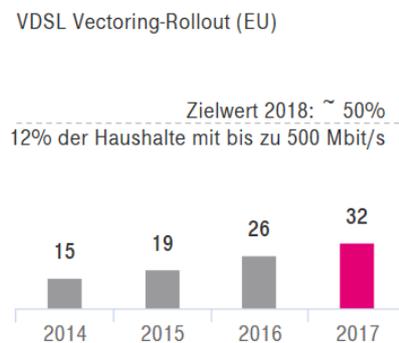
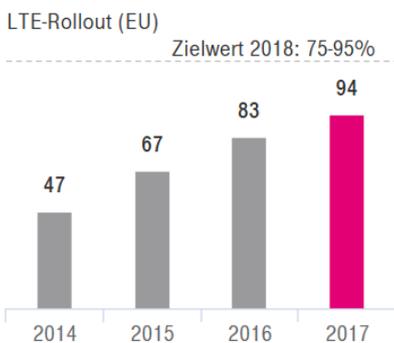
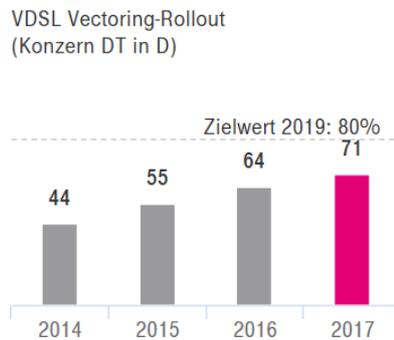
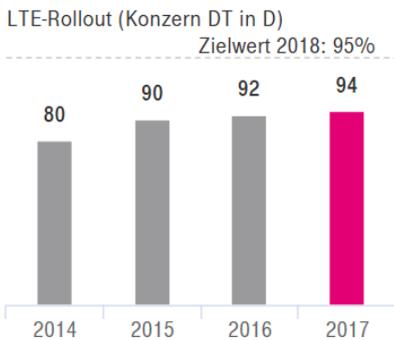
# NETZAUSBAU & INNOVATION

## NETZAUSBAU

Im Rahmen unserer integrierten Netzstrategie investierten wir weiterhin verstärkt in den Breitband- und Glasfaser-Ausbau, in unsere IP-Transformation und in unsere Mobilfunk-Infrastruktur.

Wir bauen ein IP-basiertes Netz mit hohen Übertragungsbandbreiten, um unseren Kunden zukünftig wettbewerbsfähige Highspeed-Anschlüsse anzubieten, z. B. indem wir unser VDSL-Netz auf die Vectoring-Technologie umstellen. Zusätzlich investieren wir massiv, um auch im ländlichen Raum eine höhere Abdeckung und noch mehr Geschwindigkeit zu bieten. Dazu setzen wir auch innovative Produkte ein – wie unseren Hybrid-Router, der die Übertragungsbandbreiten von Festnetz und Mobilfunk kombiniert und damit deutlich höhere Übertragungsgeschwindigkeiten ermöglicht.

Teil unserer Netzstrategie ist auch der konsequente Ausbau unserer Mobilfunknetze mit 4G/LTE-Technologie, um die Übertragungsgeschwindigkeiten in allen unseren Landesgesellschaften zu erhöhen. Dank unserer Investitionen in unser 4G/LTE-Netzwerk profitieren unsere Kunden von einer größeren Netzabdeckung mit schneller mobiler Breitband-Anbindung. So versorgten wir 2017 in Deutschland bereits 94 % der Bevölkerung mit LTE (in Europa liegen wir bei 94 %). Damit liegen wir bereits sehr gut im Plan – wir wollen bis 2018 eine Netzabdeckung zwischen 75 und 95 % erreichen.



### SMART INNOVATION

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

So nutzen wir zukunftsweisende und breit verfügbare Technologien, um Städte zukunftstauglich zu machen und Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu entwickeln. Dabei greifen wir auf die neue, schmalbandige Netztechnologie NarrowBand IoT (NB-IoT) zurück, mit der wir den Weg für das „Internet of Things“ freimachen. NB-IoT-Geräte verfügen über eine hohe Reichweite und lange Batterielaufzeiten. Dadurch bietet diese Technologie die Basis für viele innovative und

gleichzeitig kosten- und energieeffiziente Anwendungsmöglichkeiten. Ein besonders sinnvolles Einsatzgebiet für NB-IoT sind z.B. Smart Parking, Smart Cities, Smart Meters sowie Transport- und Logistiklösungen.

Anfang 2018 war NB-IoT bereits in über 600 Städten und Gemeinden in Deutschland verfügbar, so z.B. in den Ballungsgebieten Berlin/Potsdam, Köln/Bonn, dem Ruhrgebiet, Mannheim/Heidelberg und Stuttgart. Mit fortschreitendem Ausbau werden wir in den kommenden Monaten viele weitere Städte in insgesamt 10 Ländern mit der neuen Infrastruktur ausstatten. Dieser Ausbau umfasst neben den USA und Deutschland außerdem die Niederlande, Griechenland, Polen, Ungarn, Österreich, die Slowakei sowie die Tschechische Republik und Kroatien.

### SMART INNOVATIONS: NB-IOT



Anzahl **Städte und Gemeinden** mit NB-IoT Roll-Out (Deutschland)



Anzahl **Länder** mit NB-IoT Roll-Out

Im Bereich e-Health heben wir für das Berichtsjahr zwei innovative Anwendungen hervor, die insbesondere einen sozialen Mehrwert für unsere Kunden und die Gesellschaft leisten: Mit dem Spiel Sea Hero Quest erhalten Wissenschaftler innerhalb weniger Minuten – und damit 150 Mal schneller als in der klassischen Forschung - wichtige Erkenntnisse über das Navigations- und Orientierungsverhalten von Menschen jeden Alters. Die Nutzer des Spiels leisten so einen spielerischen, aber direkten Beitrag zur Demenzforschung.

Die andere e-Health Lösung iMedOne® ist ein Krankenhaus-Informationssystem: Es schafft optimale Voraussetzungen für das vernetzte Arbeiten und unterstützt die Prozesse in Krankenhäusern auf vielfältige Weise. So haben z.B. Ärzte und Pflegekräfte alle benötigten Daten und Funktionen immer und überall griffbereit. Dies trägt erheblich zur Wirtschaftlichkeit und zur Qualitätssteigerung bei. Ein leistungsfähiges und voll integriertes Krankenhausinformationssystem erhöht so die Versorgungsqualität und ist auch mobil verfügbar.

### SMART INNOVATIONS: USE CASES „E-HEALTH“



**Summe Downloads** „Sea Hero Quest“-App



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

## ZAHL DER FESTNETZKUNDEN

Zahl der Festnetzkunden  
(in Mio.)



a) exkl. Konzern DT in Deutschland

# DATENSCHUTZ & PRIVATSPHÄRE

## IT-SICHERHEIT & DATENSCHUTZ

Jährlich wird eine Stichprobe aus 50.000 Telekom-Mitarbeitern zu den Themen Datenschutz und IT-Sicherheit befragt. Auf Basis der Umfrageergebnisse werden unter anderem der Security Awareness Index (SAI) sowie die Datenschutz-Awardkennzahl berechnet. Die Indikatoren dienen dazu die Effektivität unserer Maßnahmen im Bereich IT-Sicherheit und Datenschutz zu überprüfen.

Die Datenschutz-Awardkennzahl misst das Datenschutzniveau in den Einheiten. Sie wird aus den Antworten der Mitarbeiter zu ihrem Denken, Handeln und Wissen bezüglich Datenschutz berechnet.

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

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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



a) exkl. T-Mobile US

● Daten durch PwC geprüft.

# FINANZIELLE KENNZAHLEN

## NETTOWERTSCHÖPFUNG

Der Anstieg der Nettowertschöpfung von 34,1 Mrd. € auf 42,8 Mrd. € resultiert im Wesentlichen aus höheren Auszahlungen für Investitionen insbesondere im Zuge der im April 2017 abgeschlossenen Spektrum-Auktion von FCC Lizenzen in den USA und weiterhin hohen Investitionen für den Netzausbau in den USA und dem Glasfaser-Ausbau in Deutschland. Ebenfalls erhöhten sich die Auszahlungen an Kapitalgeber bei der sich in 2017 vorzeitige und planmäßige Tilgung von Anleihen-Verbindlichkeiten und die Rückzahlungen von Krediten bemerkbar machten. Die Auszahlungen an Mitarbeiter entwickelte sich leicht rückläufig korrespondierend mit dem rückläufigen durchschnittlichen Mitarbeiterbestand des Geschäftsjahres.

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

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Kennzahl decken wir den GRI-Indikator GRI 201-1 (Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert) vollständig ab.



## UMSATZERLÖSE, EBITDA/EBITDA-MARGE UND KONZERN-ÜBERSCHUSS

Eine detaillierte Erläuterung unserer ökonomischen Kennzahlen ist unter [www.telekom.com/investorrelations](http://www.telekom.com/investorrelations) verfügbar.

in Mrd. €	2014	2015	2016	2017	
Umsatzerlöse	62,7	69,2	73,1	74,9	
EBITDA (bereinigt um Sondereinflüsse) <sup>a, b)</sup>	17,6	19,9	21,4	22,2	
EBITDA-Marge (bereinigt um Sondereinflüsse) <sup>c)</sup>	28,0	28,8	29,3	29,7	
Konzernüberschuss/(-fehlbetrag)	in %	2,9	3,3	2,7	3,5

<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. „Proforma-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

2017 erzielte die Deutsche Telekom einen Konzernumsatz von rund 75 Milliarden Euro, der mit einem Wachstum knapp 2 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 2017 kontinuierlich auf circa 346.000 Euro gestiegen – dies entspricht einem Plus von 4,5 Prozent.

in Mrd. €	2014	2015	2016	2017	Veränderung zu 2016 (in bn/pp)
Umsatz, Deutschland <sup>a)</sup>	25,7	25,7	21,8	24,6	2,8
Umsatz, international <sup>a)</sup>	36,9	43,5	48,4	50,4	2,0
Umsatz, Konzern (gesamt)	62,7	69,2	73,1	75,0	1,9
Anteil Umsatz international an Konzernumsatz	58,9%	62,9%	66,3%	66,3%	0 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"](#)

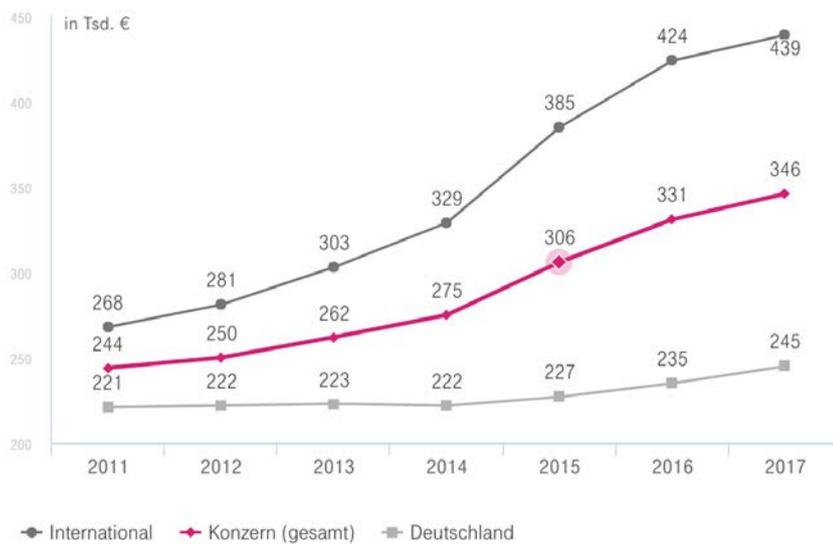
Im Geschäftsbericht wird Umsatz entsprechend des Landes zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde.

# FINANZIELLE PERSONALKENNZAHLEN

## UMSATZ JE MITARBEITER

Der Umsatz je Mitarbeiter ist im Jahr 2017 konzernweit auf rund 346 000 Euro gestiegen – dies entspricht einem Plus von 4,5 %. Der größere Anteil ist dabei auf den Anstieg des Umsatzes je Mitarbeiter in Deutschland (+ 4,7 Prozent) zurückzuführen. Außerhalb Deutschlands stieg der Umsatz je Mitarbeiter von rund 424 000 Euro auf rund 439 000 Euro an.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook ab Mitte Mai.



## 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 19,9 Prozent. Wesentlicher Treiber für die um 0,4 Prozentpunkte gesunkene bereinigte Personalaufwandsquote im Konzern ist der deutliche Umsatzzanstieg. 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.

in Mrd. €	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Personalaufwand im Konzern (gesamt)	14,8	14,7	15,1	14,7	15,8	16,5	15,5
davon Deutschland	9,2	9,2	9,4	9,1	9,4	9,8	8,5
Sondereinflüsse	1,2	1,2	1,4	0,9	1,2	1,5	0,6
Personalaufwand im Konzern, bereinigt um Sondereinflüsse	13,6	13,5	13,7	13,8	14,6	14,8	14,9
Konzernumsatz <sup>a)</sup>	58,7	58,2	60,1	62,7	69,2	73,1	74,9
davon Deutschland	27,2	26,7	26,3	25,7	25,7	25,3	25,2
Bereinigte Personalaufwandsquote Konzern (gesamt, in %)	23,1	23,2	22,7	22,0	21,2	20,3	19,9
Bereinigte Personalaufwandsquote Deutschland (in %)	30,6	31,1	32,3	32,9	33,0	32,9	32,1

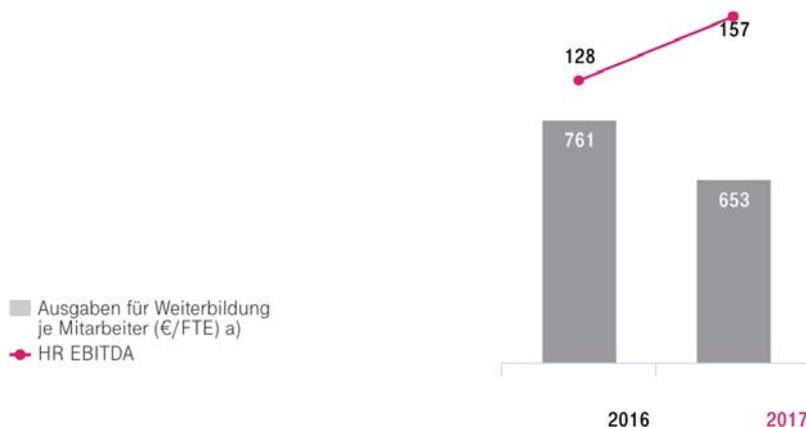
<sup>a)</sup> Die Zuordnung des Umsatzes zur Aufteilung Deutschland/ international erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter (FTE). Im Geschäftsbericht wird Umsatz entsprechend des Landes zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde.

### HR EBITDA (RATIO)

Der sogenannte „HR EBITDA“ setzt den – kalkulatorisch ermittelten – Ertrag je Mitarbeiter ins Verhältnis zu den Investitionen in die Weiterbildung je Mitarbeiter.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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



	2016	2017
EBITDA (m€ bereinigt)	8 800	8 500
EBITDA je Mitarbeiter (€/FTE)	97 105	102 700
Ausgaben für Weiterbildung (m€) <sup>a)</sup>	132	112
Ausgaben für Weiterbildung je Mitarbeiter (€/FTE) <sup>a)</sup>	761	653
HR EBITDA	128	157

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

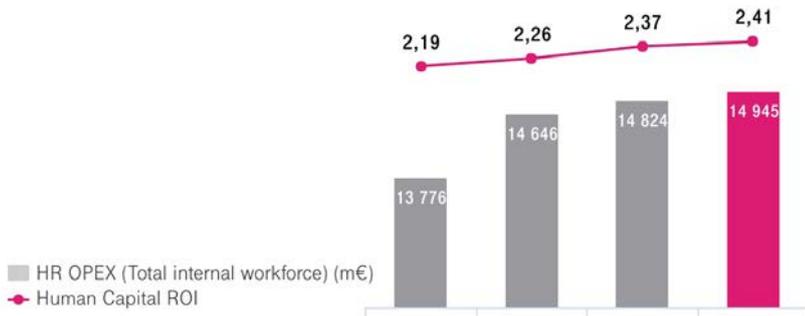
<sup>a)</sup> DT Konzern ohne T-Mobile USA

**HUMAN CAPITAL ROI**

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

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

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



	2014	2015	2016	2017
Gesamtumsatz (m€)	62 658	69 228	73 095	74 947
OPEX gesamt (m€ bereinigt)	46 217	50 723	52 718	53 854
Internal Workforce Costs (IWC) (m€ bereinigt)	13 776	14 646	14 824	14 945
Human Capital ROI	2,19	2,26	2,37	2,41

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

## TOTAL WORKFORCE COSTS

in Mrd. €	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>TWC<sup>a)</sup></b>	<b>15,5</b>	<b>15,3</b>	<b>15,4</b>	<b>16,5</b>	<b>16,8</b>	<b>16,9</b>
<b>davon Deutschland</b>	<b>9,4</b>	<b>9,3</b>	<b>9,2</b>	<b>9,2</b>	<b>9,1</b>	<b>8,9</b>
IWC <sup>b)</sup> (PA <sup>c)</sup> bereinigt	8,3	8,5	8,5	8,5	8,3	8,1
EWC <sup>d)</sup> Leih- und Zeitarbeiter	0,1	0,1	0,05	0,05	0,03	0,04
EWC <sup>d)</sup> Freelancer und Berater	1	0,8	0,7	0,7	0,7	0,8
<b>davon international</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6,1</b>	<b>7,2</b>	<b>7,8</b>	<b>7,9</b>
IWC <sup>b)</sup> (PA <sup>c)</sup> bereinigt	5,2	5,2	5,3	6,1	6,5	6,8
EWC <sup>d)</sup> Leih- und Zeitarbeiter	0,3	0,2	0,3	0,4	0,5	0,2
EWC <sup>d)</sup> Freelancer und Berater	0,6	0,6	0,6	0,7	0,8	0,8

a) Total Workforce Cost: External Workforce Cost + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand

b) Internal Workforce Cost

c) Personalaufwand

d) External Workforce Cost: Kosten Leih- und Zeitarbeit + Kosten für Freelancer und Berater

## TOTAL WORKFORCE QUOTE

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

Im gesamten Konzern ist die Quote seit 2014 kontinuierlich gesunken: von 24,6 Prozent im Jahr 2014 auf 22,5 Prozent im Jahr 2017. International ist sie ebenfalls gesunken: von 16,6 Prozent in den Jahren 2014 und 2015 sowie 16,2 Prozent im Jahr 2016 auf aktuell 16,0 Prozent. In Deutschland sank die Quote seit 2014 erstmals auf 35,4 Prozent.

in Mrd. €	PA <sup>a)</sup> bereinigt 2017	EWC <sup>b)</sup> 2017	TWC <sup>c)</sup> 2017	Umsatz <sup>d)</sup> 2017	TWQ <sup>e)</sup> bereinigt 2014	TWQ <sup>e)</sup> bereinigt 2015	TWQ <sup>e)</sup> bereinigt 2016	TWQ <sup>e)</sup> bereinigt 2017
Deutschland	8,1	0,8	8,9	25,2	35,9%	35,9%	35,9%	35,4%
International	6,8	1,1	7,9	49,7	16,6%	16,6%	16,2%	16,0%
Konzern (gesamt)	14,9	1,9	16,9	74,9	24,6%	23,8%	23,0%	22,5%

a) Personalaufwand

b) External Workforce Cost: Kosten Leih- und Zeitarbeit + Kosten für Freelancer und Berater

c) Total Workforce Cost: External Workforce Cost + um Sondereinflüsse bereinigter Personalaufwand

d) Die Zuordnung des Umsatzes zur Bildung der Quoten erfolgt aus HR-Sicht und damit nach Standort der Mitarbeiter (FTE). Im Geschäftsbericht wird Umsatz entsprechend des Landes zugeordnet, in dem der Umsatz generiert wurde.

e) Total Workforce Quote = TWC/Umsatz

# ENERGIE

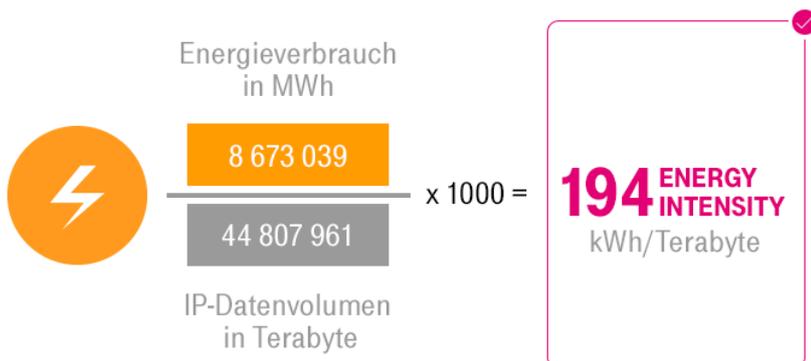
## ESG KPI „ENERGY INTENSITY“ DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

Seit 2016 berichten wir den ESG KPI „Energy Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „Energieverbrauch“ setzt dieser den Energieverbrauch ins Verhältnis zum bewältigten Datenvolumen. Mit dem Datenvolumen als Bezugsgröße wird eine direkte Verknüpfung zur Leistungsfähigkeit unserer Netze hergestellt. Der KPI wird für Deutsche Telekom Konzern EU sowie T-Mobile US erfasst.

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

## Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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



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

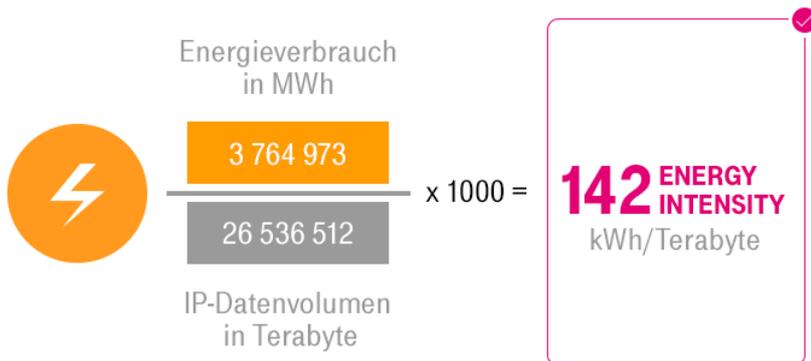
### ESG KPI „ENERGY INTENSITY“ KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

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

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

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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



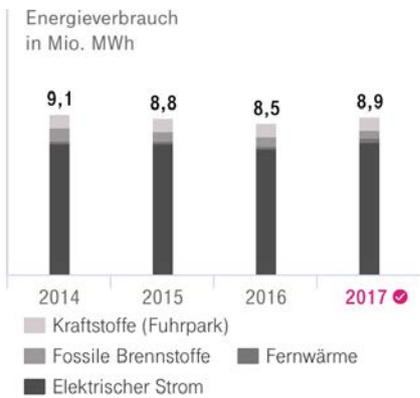
☑ Daten durch PwC geprüft. Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen. In 2017 wurde die Berechnungsmethode angepasst. Werte sind mit den Vorjahreswerten nicht direkt vergleichbar.

**GESAMT-ENERGIEVERBRAUCH**

Der Gesamtenergieverbrauch ist gegenüber dem Vorjahr um 5 Prozent gestiegen. Dies resultiert aus dem rasant wachsenden Datenverkehr und dem damit verbundenen fortlaufenden Netzausbau. So stellen wir z. B. unsere Netzinfrastruktur auf IP-Technologie um; sie ist nicht nur leistungsstärker, sondern verbraucht auch weniger Strom als bestehende Technologien.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Mit der Angabe unseres Energieverbrauchs nach Primärenergiequellen decken wir den GRI-Indikator GRI 302-1 (Energieverbrauch innerhalb der Organisation) sowie die EFFAS-Kennzahl E01-01 (Energieverbrauch Gesamt) teilweise ab. Durch die Offenlegung des Energieverbrauchs des Fuhrparks wird weiterhin der GRI-Indikator GRI 307-1 (Umweltauswirkungen des Transports) teilweise abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen). Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).



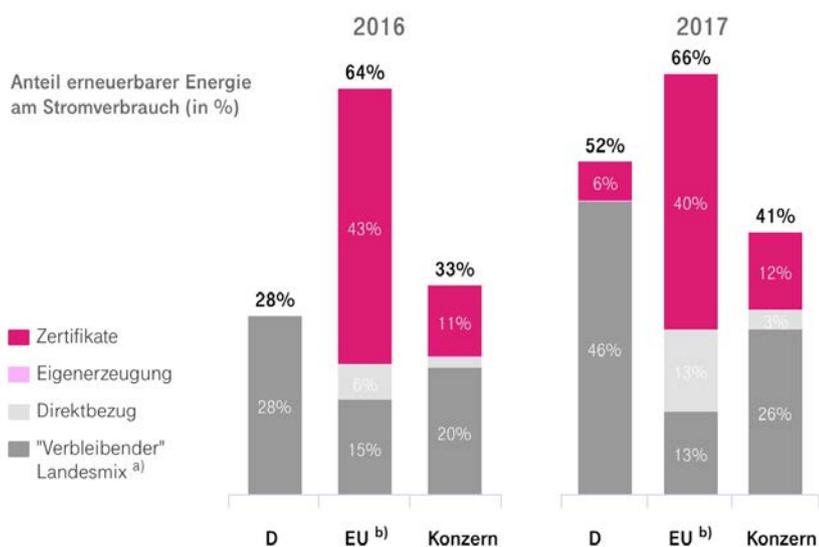
☑ Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe „Konzern DT in Deutschland“ und „T-Mobile US“.

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

### ESG KPI „ERNEUERBARE ENERGIEN“

Aufgrund der stetig steigenden Relevanz und dem starken Bezug zur integrierten Klimastrategie wurden die Daten zu „Erneuerbaren Energien“ 2016 das erste Mal als ESG KPI berichtet. Die Kennzahl errechnet sich aus dem Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtstromverbrauch. Konzernweit streben wir danach erneuerbare Energien stärker zu nutzen. Hierfür können alle europäischen Landesgesellschaften, neben dem Direktbezug erneuerbarer Energien, auch den Erwerb von Zertifikaten (sogenannten Herkunftsnachweisen) berücksichtigen.

Der Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien der Deutschen Telekom lag in 2017 bei 41 Prozent. Der durchschnittliche Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien am Landesmix in allen Ländern, in welchen die deutsche Telekom aktiv ist, lag bei 30 Prozent. Der Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien, welcher über den Landesmix bezogen wurde, lag bei 26 Prozent („verbleibender“ Landesmix).



	D	EU <sup>b)</sup>	Konzern	D	EU <sup>b)</sup>	Konzern
Strom aus erneuerbaren Energien (GWh)	803	1 103	2 333	1 497	1 154	3 110
Gesamtstromverbrauch (GWh)	2 840	1 720	7 107	2 879	1 738	7 546
ESG KPI Erneuerbare Energien	28%	64%	33%	52%	66%	41%
Ern. Energie Strommix <sup>c)</sup>	28%	26%	23%	49%	25%	30%
Zertifikate	0%	43%	11%	6%	40%	12%
Selbsterzeugung	0,10%	0,03%	0,05%	0,12%	0,02%	0,05%
Direktbezug	0,0%	5,5%	1,7%	0,0%	12,9%	3,5%
"Verbleibender" Landesmix <sup>a)</sup>	28%	15%	20%	46%	13%	26%

<sup>a)</sup> Der "verbleibende" Landesmix stellt den nach Abzug von Direktbezug, Zertifikaten und Selbsterzeugung verbleibenden Anteil erneuerbarer Energien aus dem nationalen Strommix dar.

<sup>b)</sup> EU = Landesgesellschaften Europa ohne Deutschland und T-Systems

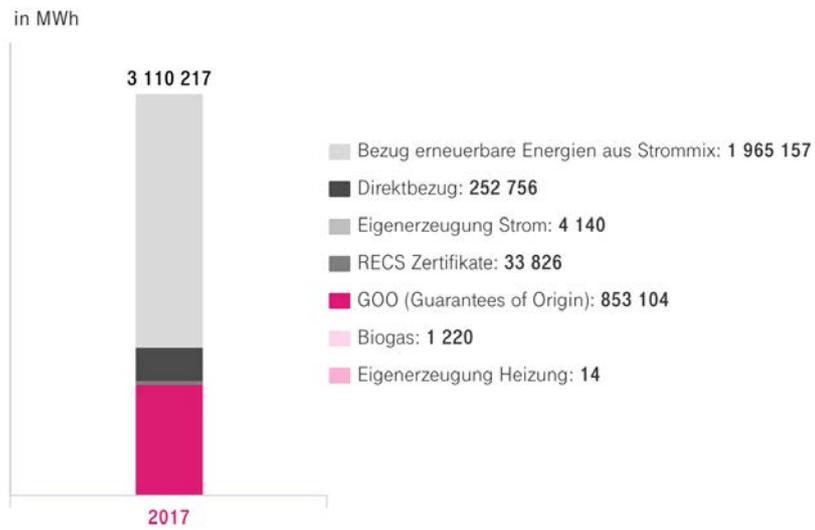
<sup>c)</sup> Bei der Errechnung des Anteils erneuerbarer Energie am Strombezug wird der Landesmix zu Grunde gelegt, da keine Daten zum Anteil erneuerbarer Energie am Residualmix verfügbar sind. Der Landesmix wurde auf Basis öffentlich verfügbarer Quellen berechnet (Europäische Kommission, US Energy 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 erneuerbarer Energie berücksichtigt.

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

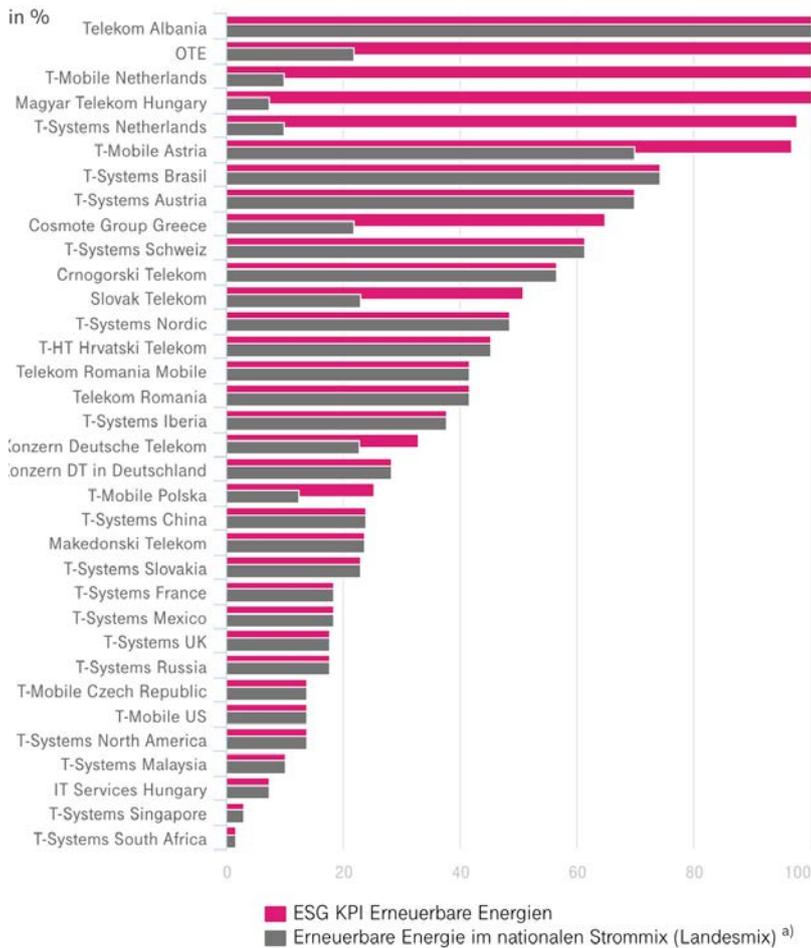
## ERNEUERBARE ENERGIEN

Konzernweit streben wir danach erneuerbare Energien stärker zu nutzen. Hierfür können alle europäischen Landesgesellschaften falls nötig auch den Erwerb von Zertifikaten (sogenannten Herkunftsnachweisen) für Strom aus erneuerbaren Quellen berücksichtigen.



**ERNEUERBARE ENERGIEN IN DEN LANDESGESELLSCHAFTEN**

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



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

### 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.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe decken wir die EFFAS-Kennzahl E16-05 (Verbrauch erneuerbarer Energien) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 3 (Strategische Analyse, Strategie und Ziele), 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).



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

### ESG KPI „PUE“

Die Effizienz unserer Rechenzentren wird mit Hilfe des sogenannten PUE-Faktors (Power Usage Effectiveness) überwacht und ist ein Indikator für die Effizienzsteigerung der Infrastruktur in unseren Rechenzentren. Dieser berechnet sich aus dem Verhältnis zwischen der verbrauchten elektrischen Gesamtenergie des RZ und der elektrischen Energieaufnahme der IT. Zwischen 2011 und 2017 konnten wir den durchschnittlichen globalen PUE-Wert unserer T-Systems Rechenzentren von 1,85 auf 1,64 senken. Analog dazu konnte für Deutschland ein Rückgang von 1,67 auf 1,54 zwischen 2008 und 2017 erreicht werden.



a) International + Konzern DT in Deutschland

# CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN

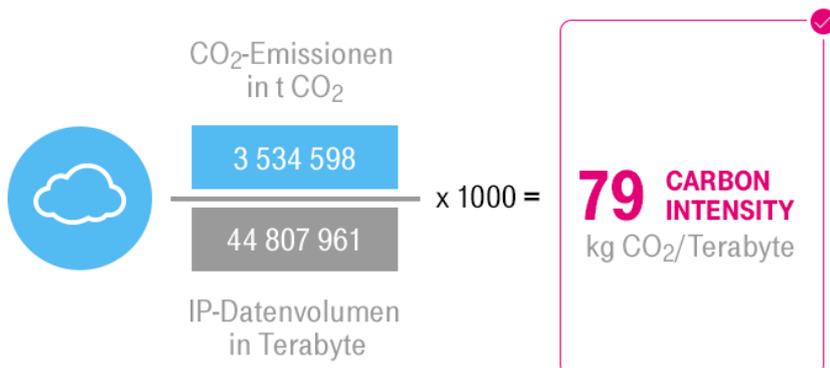
## ESG KPI „CARBON INTENSITY“ DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

Seit 2016 berichten wir den ESG KPI „Carbon Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „CO<sub>2</sub>-Emissionen“ setzt dieser 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. Der KPI wird für Deutsche Telekom Konzern EU sowie T-Mobile US erfasst.

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



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

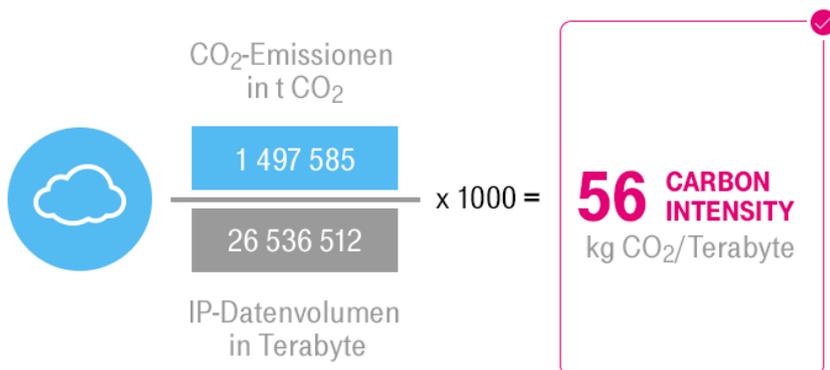
### ESG KPI „CARBON INTENSITY“ KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Seit 2016 berichten wir den ESG KPI „Carbon Intensity“. Anders als der in den Vorjahren genutzte ESG KPI „CO<sub>2</sub>-Emissionen“ setzt dieser 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 GRI 305-4 (Intensität der THG-Emissionen). Die Angabe ist relevant für die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Treibhausgasemissionen Scope 1-3). Sie ist weiterhin relevant für das Kriterium 13 (Klimarelevante Emissionen und Ziele) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).



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

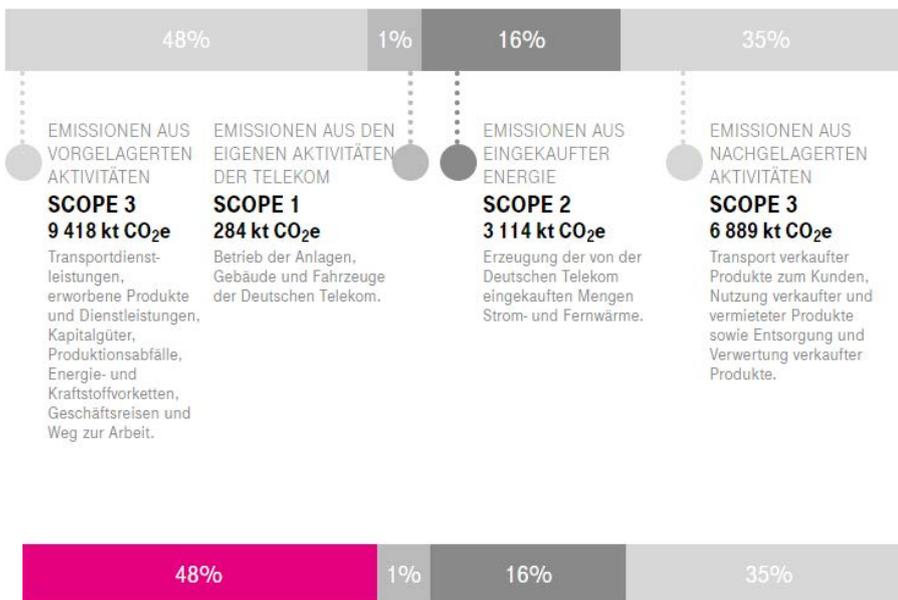
**CO<sub>2</sub>E-EMISSIONEN GESAMT (SCOPE 1 - 3)**

Seit dem CR-Bericht 2016 stellt die Deutsche Telekom die gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1-3) gesammelt dar. Um eine Vergleichbarkeit mit den in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (CO<sub>2</sub>e) dargestellten Scope 3 Emissionen zu gewährleisten, wurden die Scope 1 und Scope 2 Emissionen in Kilotonnen CO<sub>2</sub>e 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**

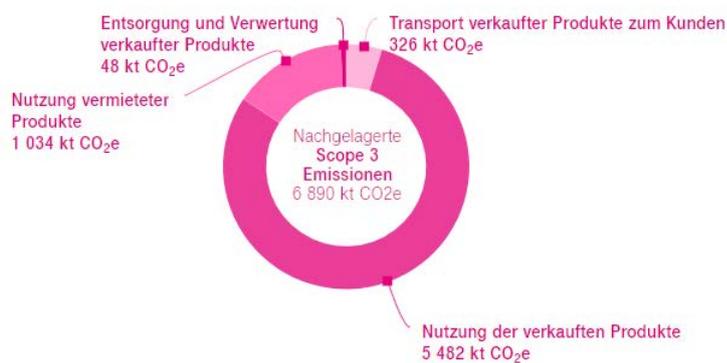
Mit der Darstellung der Scope 1-3 CO<sub>2</sub>-Emissionen in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten entlang der Wertschöpfungskette legen wir unsere gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol offen und entsprechen so dem Kriterium 13 des deutschen Nachhaltigkeitskodex (Treibhausgasemissionen). Durch die Angabe decken wir die GRI-Indikatoren GRI 305-1 (direkte THG-Emissionen), GRI 305-2 (indirekte THG-Emissionen) und GRI 305-3 (weitere indirekte THG-Emissionen) vollständig sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Treibhausgasemissionen Scope 1-3) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse), 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

**CO<sub>2</sub>e-Emissionen (Scope 1-3)**  
 Interaktive Grafik



### CO<sub>2</sub>e-Emissionen (Scope 1-3)

Interaktive Grafik



## CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN GESAMT (SCOPE 1 & 2 EMISSIONEN)

Unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen sind maßgeblich durch den Stromverbrauch getrieben. Daher berichten wir in der untenstehenden Tabelle besonders detailliert die Konzernwerte der Scope 2-Emissionen, die aus unserem Stromverbrauch resultieren. Wir differenzieren dabei nach den mittlerweile etablierten Methoden „market-based“ und „location-based“ und folgen damit der „GHG Protocol Scope 2 Guidance“.

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

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

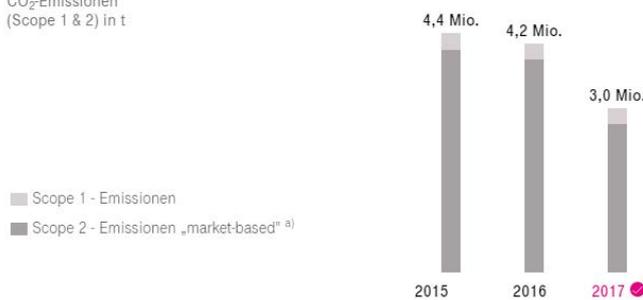
Aus Gründen der Kontinuität berichten wir außerdem die nach der bisherigen Methode berechneten Emissionen. Dabei wurden wie in der „location-based“ Methode die IEA-Faktoren verwendet, jedoch zusätzlich auch Emissionsminderungen aus dem Einkauf erneuerbaren Energien (Direktbezug, Zertifikate) berücksichtigt.

Entwicklung ggü. Vorjahr: Die nach „market-based“ Methode berechneten Scope 2-Emissionen sind gegenüber dem Vorjahr um ca. 30 % gesunken. Der Rückgang folgt vor allem aus günstigeren Versorgerfaktoren, aus dem Direktbezug erneuerbarer Energien bei unseren Landesgesellschaften in Kroatien, den Niederlanden, U.K. sowie aus der z.T. zusätzlichen Anrechnung von Stromzertifikaten (RECS, GOO, PPA)<sup>b)</sup> bei unseren Landesgesellschaften in Griechenland, Ungarn, Deutschland, Österreich sowie in Polen und der Slowakei.

### 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 GRI-Indikatoren GRI 305-1 (direkte THG-Emissionen) und GRI 305-2 (indirekte THG-Emissionen) vollständig sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Gesamte Treibhausgasemissionen Scope 1-3) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

CO<sub>2</sub>-Emissionen  
(Scope 1 & 2) in t



#### Scope 1 und Scope 2 „market-based“<sup>a)</sup>

CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1) in t	2015	2016	2017
CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1) in t	299 476	290 541	283 349
CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 2) „market-based“ <sup>a)</sup>	4 064 083	3 878 321	2 719 076

#### Scope 2 („location based“, Zertifikate<sup>a)</sup> und bisherige Methode)<sup>b)</sup>

CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 2 „location-based“, IEA-Faktoren, excl. Zertifikate) in t	2015	2016	2017
CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 2 „location-based“, IEA-Faktoren, excl. Zertifikate) in t	3 573 676	3 406 188	3 435 805
CO <sub>2</sub> -Emissionsreduktionen durch Zertifikate (RECS, GOO, PPA) in t	381 989	413 236	468 323
CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 2, bisherige Methode, IEA-Faktoren, inkl. Zertifikate) in t	3 183 298	2 980 628	2 967 482

<sup>a)</sup> Liegen keine „Versorgerfaktoren“ für die „market-based“ Methode vor: Verwendung des landesbezogenen „Residualfaktors“ (beruht auf dem RE-DISS Projekt der Europäischen Kommission, in dem der nationale Anteil erneuerbarer Energien bewertet wurde). Liegt auch kein Residualfaktor vor, wird der IEA Faktor genutzt (analog „location-based“ Methode). Der Wert des Residualfaktors liegt i.d.R. über dem „Landesmixfaktor“ der IEA.

<sup>b)</sup> Mögliche Stromzertifikate umfassen Renewable Energy Certificate System (RECS), Guarantees of Origin (GoO) and Power Purchase Agreements (PPA).

☑ Daten durch PwC geprüft. Werte für 2016 wurden nachträglich angepasst. Detaillierte Prüfkommentare siehe „DT Group in Germany“ und „T-Mobile USA“.

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

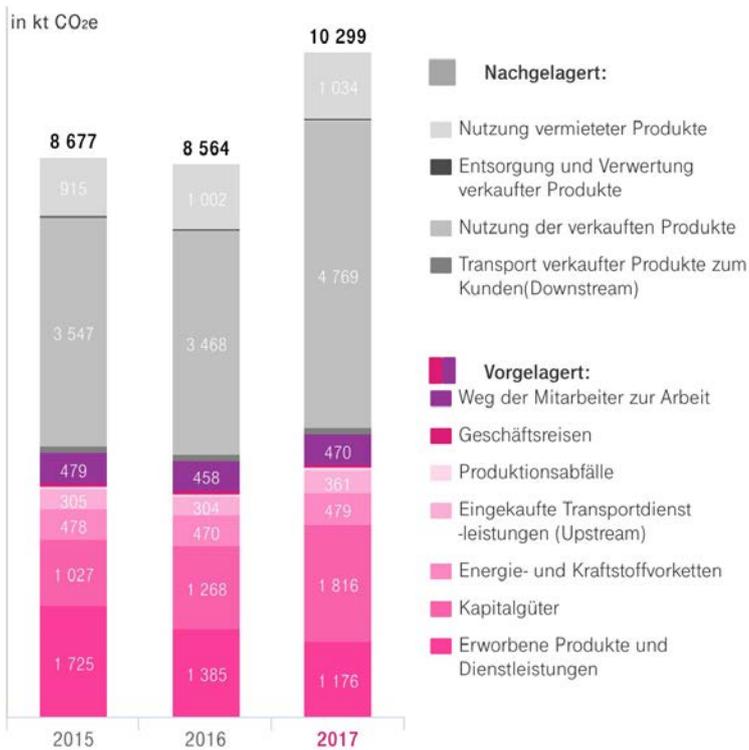
☑ Daten durch PwC geprüft. Bei der Berechnung 2017 wurde erstmalig der Strommix des Versorgers zu Grunde gelegt. Sollte dieser nicht verfügbar sein wurde der Residualmix oder der Landesmix verwendet. Werte sind mit den Vorjahreswerten nicht direkt vergleichbar. Detaillierte Prüfkommentare siehe „DT Group in Germany“ und „T-Mobile USA“.

**CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN GESAMT (SCOPE 3) DEUTSCHE TELEKOM EU\***

Der Großteil unserer Gesamtemissionen zählt zu der Kategorie der sogenannten Scope-3-Emissionen. Scope-3-Emissionen sind alle Emissionen aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, die in der Lieferkette, durch Geschäftsreisen, Berufsverkehr („vorgelagert“) oder beim Kunden durch die Nutzung von Produkten und Diensten („nachgelagert“) entstehen. In der Grafik werden die Scope-3-Emissionen von 2014-2016 dargestellt, aufgeschlüsselt nach den Emissionsquellen. Vorgelagerte Emissionen machten 2016 rund 46 % der Scope-3-Emissionen aus, nachgelagerte Emissionen etwa 54 %. Die Basisdaten, die zur Berechnung der Scope-3-Emissionen verwendet wurden, werden im Kennzahlen-Tool berichtet. Weitere Informationen zur Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette finden Sie hier.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Durch die Angabe decken wir den GRI 305-3 (weitere indirekte THG-Emissionen) sowie die EFFAS-Kennzahl E02-01 (Gesamte Treibhausgasemissionen Scope 1-3) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) sowie 13 (Treibhausgasemissionen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).



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

# ENABLEMENT FAKTOR

## ENABLEMENT FAKTOR KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Darüber hinaus errechnen wir ebenfalls die positiven CO<sub>2</sub>-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte ermöglicht werden. Diese Zahl setzen wir in Bezug zu unseren eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen: Mit diesem „Enablement Faktor“ messen wir unsere Gesamtleistung im Klimaschutz. Demnach lagen 2017 in Deutschland die bei unseren Kunden ermöglichten positiven CO<sub>2</sub>-Effekte um 71 % höher als unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen (Enablement Faktor von 1,71 zu 1).

Die positiven CO<sub>2</sub>-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden, stieg im Berichtsjahr von 8,6 auf 11,9 Mio. t. Wesentliche Treiber waren die Erweiterung der berichteten 12 auf aktuell 15 Kategorien um Audio Conferencing, Ride Sharing und Accommodation Sharing. Die starke Zunahme der Nutzung unserer emissionsmindernden Produkte und Dienstleistungen (+ 3,5 Mio. t), vor allem in den Bereichen Connected Car (+ 1,5 Mio. t), Broadband Services (+ 0,7 Mio. t) sowie Smart Logistics (+ 0,4 Mio. t) waren ebenfalls wesentlich für diese Entwicklung.

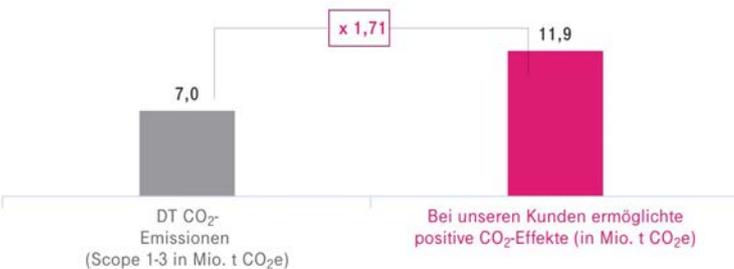
Unter Berücksichtigung aktuellster, leicht erhöhter Werte für Scope-3-Emissionen sowie für die positiven CO<sub>2</sub>-Effekte auf Kundenseite (jetzt inkl. Smart Logistics), läge der Wert des ESG KPI Enablement Faktor für den Konzern in Deutschland bei 1,70 (berechnet aus: Scope 1-3 in t CO<sub>2</sub>e: 7.5 Mio.; positive CO<sub>2</sub>-Effekte: 12.8 Mio. t CO<sub>2</sub>e)

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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

**Mit dem ESG KPI „Enablement Faktor“ berechnen wir die positiven CO<sub>2</sub>-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte entstehen.**

Enablement Faktor ●  
 (Konzern DT in Deutschland, 2017)



● Daten durch PwC geprüft.

Extrakt: Bei unseren Kunden ermöglichte positive CO<sub>2</sub>-Effekte (in kt CO<sub>2</sub>e)



Weitere (<100 kt): Dynamic Workplace, Smart Logistics, Smart Metering, Broadband - eLearning

**ENABLEMENT FAKTOR DEUTSCHE TELEKOM KONZERN EUROPA**

Darüber hinaus errechnen wir ebenfalls die positiven CO<sub>2</sub>-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte ermöglicht werden. Diese Zahl setzen wir in Bezug zu unseren eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen: Mit diesem „Enablement Factor“ messen wir unsere Gesamtleistung im Klimaschutz. Demnach lagen 2017 europaweit die bei unseren Kunden ermöglichten positiven CO<sub>2</sub>-Effekte um 21 % höher als unsere eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionen (Enablement Factor von 1,21 zu 1).

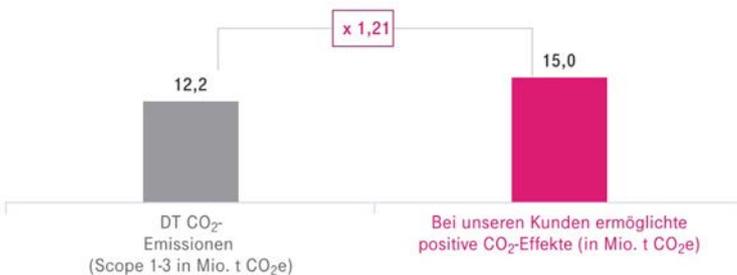
Die positiven CO<sub>2</sub>-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte und Lösungen ermöglicht werden, stieg im Berichtsjahr von 10,1 auf 15,0 Mio. t. Wesentliche Treiber waren die Erweiterung der berichteten 12 auf aktuell 15 Kategorien um Audio Conferencing, Ride Sharing und Accommodation Sharing. Die eine starke Zunahme der Nutzung unser emissionsmindernden Produkte und Dienstleistungen (+ 4,1 Mio. t), vor allem in den Bereichen Connected Car (+ 1,5 Mio. t), Broadband Services (+ 0,9 Mio. t) sowie Smart Logistics (+ 0,4 Mio. t) und Car Sharing (+ 0,4 Mio. t) waren ebenfalls wesentlich für diese Entwicklung

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

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

**Mit dem ESG KPI „Enablement Factor“ berechnen wir die positiven CO<sub>2</sub>-Effekte, die auf Kundenseite durch die Nutzung unserer Produkte entstehen.**

Enablement Faktor Berechnung  
 (DTAG exkl. US, 2017)



Extrakt: Bei unseren Kunden ermöglichte positive CO<sub>2</sub>-Effekte (in kt CO<sub>2</sub>e)



Weitere (<100 kt): Dynamic Workplace, Smart Logistics, Smart Metering, Broadband - eLearning

# MOBILITÄT

## ANZAHL FAHRZEUGE

Die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge ist gegenüber dem Vorjahr um rund 2 Prozent gesunken. Insbesondere Konzern DT in Deutschland konnte die Anzahl seiner Fahrzeuge verringern. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt. Mehr Informationen zu unserer Green Car Policy, alternativen Antrieben und unseren klimaschonenden Mobilitätszielen finden sie hier.

Die Gesamtzahl unserer Fahrzeuge mit alternativen Antrieben konnte gegenüber dem Vorjahr um rund 3 Prozent deutlich gesteigert werden. Bei der Anschaffung von Geschäfts- und Dienstfahrzeugen setzen wir weiter – soweit wirtschaftlich vertretbar – auf alternative beziehungsweise verbrauchsarme Antriebe.

## Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Logistik und Transport werden bei der Telekom durch Dienstleister wahrgenommen. Ökologische Auswirkungen, die aus den Transporten resultieren, werden durch vertragliche Regelungen mit Dienstleistern beeinflusst. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

	2014	2015	2016	2017
Anzahl Fahrzeuge Gesamt	43 661	42 186	41 663	40 768
Anzahl Fahrzeuge mit Dieselmotoren	35 352	35 369	34 941	34 640
Anzahl Fahrzeuge mit Benzinmotoren	8 051	6 551	6 396	5 792
Anzahl Fahrzeuge mit alternativem Antrieb	258	266	326	336
Anzahl Geschäftsfahrzeuge	13 714	12 504	12 161	11 836
Anzahl Dienstfahrzeuge	29 947	29 682	29 502	28 932

### KRAFTSTOFFVERBRAUCH

Insgesamt sank der Kraftstoffverbrauch um ca. 4 Prozent, sowohl bei diesel- und benzinbetriebenen Geschäftsfahrzeugen. Insbesondere der Konzern DT in Deutschland konnte seinen Kraftstoffverbrauch deutlich reduzieren. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Logistik und Transport werden bei der Telekom durch Dienstleister wahrgenommen. Ökologische Auswirkungen, die aus den Transporten resultieren, werden durch vertragliche Regelungen mit Dienstleistern beeinflusst. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

in Liter	2014	2015	2016	2017 
<b>Kraftstoffverbrauch Gesamt</b>	<b>76 384 782</b>	<b>71 926 080</b>	<b>67 813 891</b>	<b>65 383 394</b>
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit Dieselmotoren	58 134 595	54 646 907	51 097 161	49 272 738
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit Benzinmotoren	17 864 399	16 705 590	16 575 266	16 033 893
Kraftstoffverbrauch Fahrzeuge mit alternativem Antrieb	385 788	196 583	141 464	76 763
Kraftstoffverbrauch Geschäftsfahrzeuge	31 001 743	25 935 470	23 816 501	21 883 036
Kraftstoffverbrauch Dienstfahrzeuge	45 383 039	45 990 610	43 997 390	43 500 359

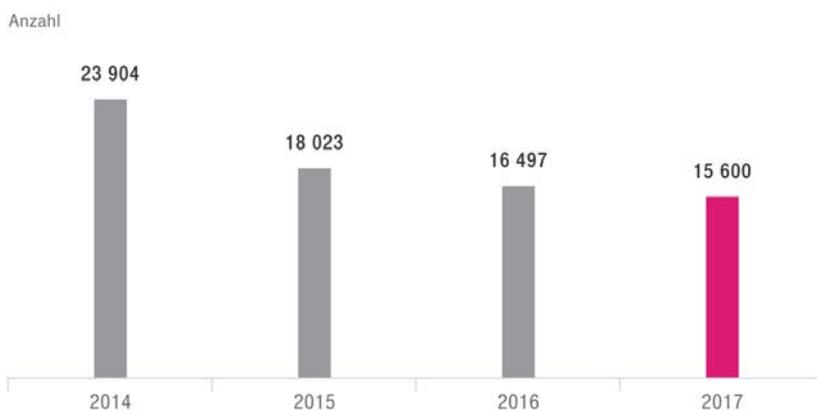
### JOBTICKET

Im Jahr 2017 nutzten 15600 Beschäftigte des Telekom-Konzerns in Deutschland den öffentlichen Nahverkehr mit einem arbeitgeberseitig bereitgestellten Jobticket. Der Rückgang ist unter anderem auf einen weiter voranschreitenden Personalabbau 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).



# RÜCKNAHME MOBILER ENDGERÄTE & ABFALLAUFKOMMEN

## ESG KPI „RÜCKNAHME MOBILGERÄTE“ <sup>a)</sup>

Wir berichten den ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ 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 2017 wurden konzernweit (ohne TMUS, AMC, Maktel, Crnogorski) ca. 308 Tsd. Mobilgeräte zurückgenommen, ein leichter Rückgang gegenüber dem Vorjahr. Gleichzeitig war die Anzahl der in Umlauf gebrachten Endgeräte in den meisten Beteiligungen rückläufig.

Alleine bei TMUS wurden im Vorjahr knapp 4 Mio. mobile Endgeräte zurückgenommen. Der KPI läge für TMUS bei 100,7 und der Konzernwert inkl. TMUS bei 85,2.

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

Der ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ setzt die Zahl der zurückgenommenen mobilen Endgeräte (in Tsd.) ins Verhältnis zur Anzahl der in Umlauf gebrachten Endgeräte (in Mio.). Die Erfassung der zurückgenommenen Endgeräte erfolgt in Kilogramm oder über die Stückzahl. Bei der Erhebung in Kilogramm wird ein konzerneinheitlicher Umrechnungsfaktor von 7,25 Stück pro Kilogramm zugrunde gelegt, sofern kein landesspezifischer Umrechnungsfaktor vorliegt. Die in den Markt gebrachten mobilen Endgeräte umfassen Smart Phones, Simple Phones, Tablets und mobile Festnetzgeräte. Aus Gründen der Datenqualität werden Stückzahlen aus dem Einkauf berichtet.

## Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe des ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ als Fortschrittindikator für die ressourceneffiziente und umweltschonende Produktnutzung decken wir die EFFAS-Kennzahl E14-01 (Recyclingquote) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse), 10 (Innovations- und Produktmanagement), 11 und 12 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

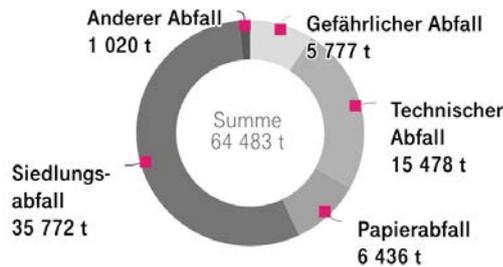
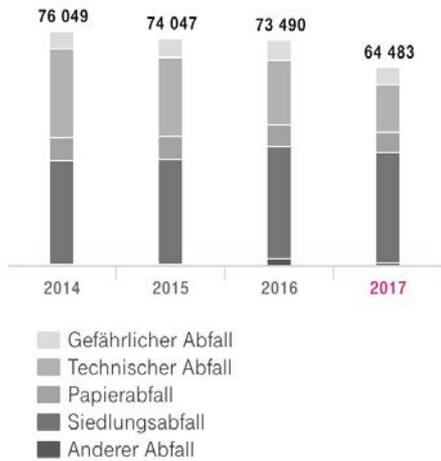
Gesammelte mobile Endgeräte ggn. in Umlauf gebrachte mobile Endgeräte <sup>a)</sup>  
(zurückgenommene mobile Endgeräte in Tsd. / in Umlauf gebrachte mobile Endgeräte in Mio.)



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 T-Mobile US, Crnogorski Telekom, Maktel und Telekom Albania

**ABFALLAUFKOMMEN**

Die konzernweite Abfallmenge konnte gegenüber 2016 um 16 % 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 Gesellschaftsvergleich dargestellt.

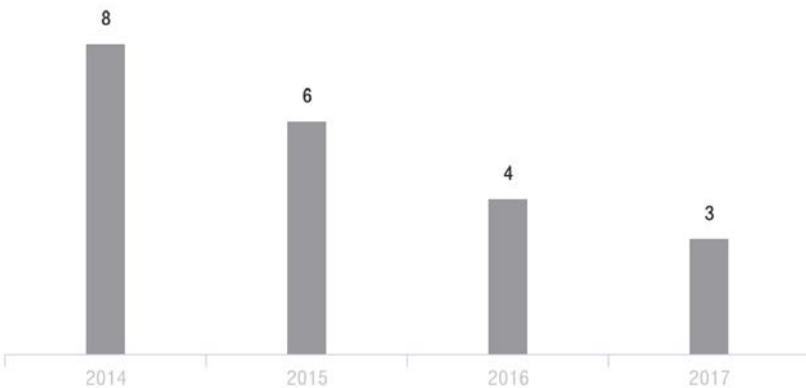


**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Mit der Angabe unseres Abfallaufkommens decken wir den GRI-Indikator GRI 306-2 (Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode) sowie die EFFAS-Kennzahl E04-01 (Gesamter Müll in Tonnen) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

**ZURÜCKGEWONNENE KUPFERKABEL**

Im Jahr 2017 zog die Telekom allein in Deutschland 3 200 Tonnen Kupferkabel aus Kabelkanalanlagen. Diese werden in zertifizierten Entsorgungsbetrieben umweltgerecht aufbereitet. Bis zu 90 Prozent des Materials werden anschließend dem Rohstoffmarkt wieder zugeführt.



**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Mit der Angabe unseres Abfallaufkommens decken wir den GRI-Indikator GRI 306-2 (Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode) sowie die EFFAS-Kennzahl E04-01 (Gesamter Müll in Tonnen) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

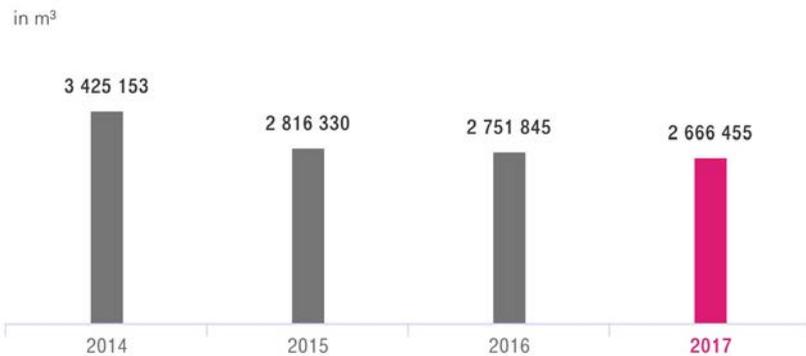
# WEITERE ÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN

## WASSERVERBRAUCH

Der konzernweite Wasserverbrauch ist um 3 Prozent gesunken. Zurückzuführen ist diese Entwicklung vor allem auf den gesunkenen Verbrauch bei T-Mobile US. Der Wert für 2016 wurde gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahres korrigiert. Detaillierte Kommentare zu den Kennzahlen der Einzelgesellschaften werden im interaktiven Tool zum Gesellschaftsvergleich dargestellt.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Mit der Angabe unseres Wasserverbrauchs decken wir die EFFAS-Kennzahl E28-01 (Gesamtwasserkonsum) vollständig ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).

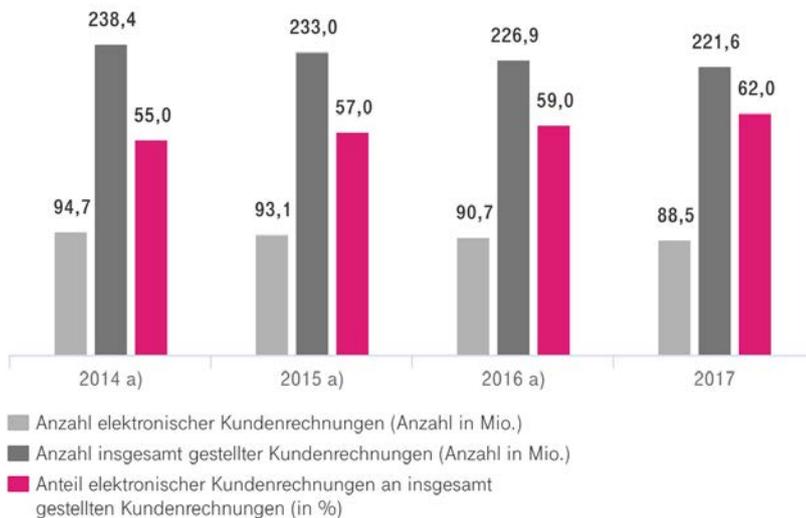


## ELEKTRONISCHE KUNDENRECHNUNGEN MOBILFUNK UND FESTNETZ IN DEUTSCHLAND

2017 wurden über 88 Millionen Kundenrechnungen elektronisch zugestellt. Dies entspricht über 60 Prozent der übermittelten Kundenrechnungen und Gutschriftserteilungen für Mobilfunk- und Festnetzkunden in Deutschland. 2017 wurden die Daten mit einer präziseren Berechnungsmethode erfasst.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch unsere Angaben zur Anzahl elektronisch übermittelter Kundenrechnungen decken wir die EFFAS-Kennzahl V04-13 (Prozentsatz an Services zur Erhöhung der Öko-Effizienz der eigenen Produkte) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für die Kriterien 2 (Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie) und 10 (Innovations- und Produktmanagement) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).



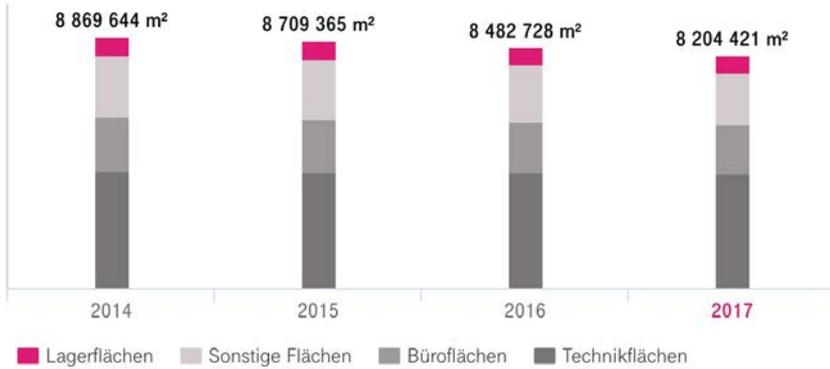
a) Die Daten wurden auf Basis einer neuen Berechnungsmethode rückwirkend korrigiert.

**FLÄCHENNUTZUNG**

Die von der Deutschen Telekom in Deutschland genutzten Grundstücke decken den wesentlichen Bedarf an Technik-, Büro-, Lager- und sonstigen Flächen. Mit insgesamt 8 302 Tausend Quadratmetern ist die Summe genutzter Flächen gegenüber den Vorjahren weiter gesunken.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 11 (Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen). Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 7 (Vorsorgeprinzip) und 8 (verantwortungsvoller Umgang mit der Umwelt).



a) Bei den Einzelwerten handelt es sich um gerundete Werte.

# GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

## ESG KPI „COMMUNITY INVESTMENT“

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

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

Das Investitionsvolumen für unsere gesamte Netzinfrastruktur lag 2017 bei über 12 Mrd. € (davon 5,4 Mrd. € in Deutschland) und wir versorgen bereits 94 Prozent der Bevölkerung innerhalb unserer Landesgesellschaften mit LTE. Zudem betreiben wir mit mehr als 455 000 Kilometern das größte Glasfasernetz Deutschlands und forcieren den Ausbau einer großflächigen NB-IoT Infrastruktur für die Städte der Zukunft.

Durch den Ausbau des Internets tragen unsere Investitionen somit einen wichtigen Teil dazu bei, dass weiten Teilen der Gesellschaft der Zugriff auf schnelles Internet möglich ist. Dies wiederum ist die Grundlage für eine positive Entwicklung unserer gesellschaftlichen Kennzahlen, z.B. den ESG KPI „Medienkompetenz“. Weiterhin leisten wir durch unsere Produkte und Services einen Beitrag zum Klimaschutz und tragen zur Ressourceneffizienz bei. Unsere Produktbereiche dabei über von ICT Lösungen wie Videokonferenzen über Industrie 4.0 und eine nachhaltig vernetzte Landwirtschaft bis hin zu „Smart City“-Konzepten.

## ESG KPI „Community Investment“ (Input Split) 57 Mio. €



- ☑ Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommmentare siehe "Konzern DT in Deutschland" und "T-Mobile US". Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen. Werte für 2016 wurden nachträglich angepasst. Im Vergleich zum Vorjahr Erhöhung des Wertes zur monetären Bewertung der freiwilligen Arbeitsstunden.

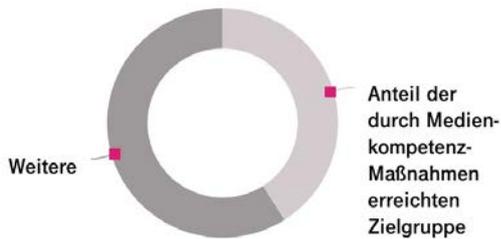
**ESG KPI-SET „BENEFICIARIES“ UND „MEDIENKOMPETENZ“**

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

Zielgruppe die erreichten Menschen, die an gesellschaftlichen Maßnahmen der Deutschen Telekom partizipieren oder von ihnen profitieren (z. B. Medienkompetenzschulungen, DSL-Anbindung von Schulen und Telefonseelsorge).

Der ESG KPI „Medienkompetenz“ („Media Literacy“) misst die Anzahl der mit Programmen in diesem Bereich erreichten Menschen. Dieser KPI stellt den direkten Bezug zu unserem Kerngeschäft her. Zum Jahresende 2017 erreichte dieser einen Wert von 41 Prozent. Unser Ziel ist es, den KPI bis 2020 auf 45 Prozent zu erhöhen.

ESG KPI „Beneficiaries“ 19 Mio. Personen ✓  
 ESG KPI „Medienkompetenz“ 41% ✓



✓ Daten durch PwC geprüft. Detaillierte Prüfkommentare siehe "Konzern DT in Deutschland" und "T-Mobile US".  
 Daten beruhen teilweise auf Schätzungen, Annahmen und Hochrechnungen.  
 Werte für 2016 wurden nachträglich angepasst.

**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.

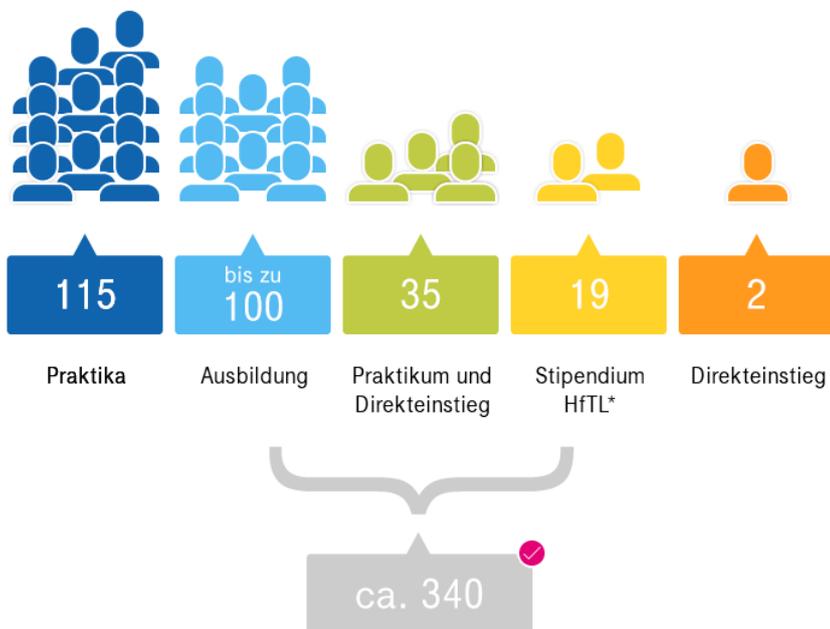
Anzahl	2014	2015	2016 <sup>a)</sup>	2017
Anzahl durchgeführte Volunteering Projekte	168	274	285	379
Anzahl Volunteers (Mitarbeiter)	25 211	31 355	30 259	28 477
Geleistete Arbeitsstunden	54 621	49 970	51 114	58 660

<sup>a)</sup> Der Wert für 2016 wurde gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahres korrigiert.

### 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 2017 wurden über 100 Praktikumsplätze und Ausbildungsplätze mit Flüchtlingen besetzt. Die Telekom Mitarbeiter haben außerdem über 100 Corporate Volunteering Projekte ins Leben gerufen.

### TELEKOM STARTS 2017 (INKL. 70 AUS START-PROGRAMMEN 2016)



\*) Hochschule für Telekommunikation Leipzig

✓ Daten durch PwC geprüft.

# MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

## ESG KPI „IDENTIFIKATION MITARBEITER MIT CR-ENGAGEMENT“

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

In der Befragung aus dem Jahr 2017 zeigte sich - wie bereits in der Vergangenheit - eine Steigerung in der Identifikation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter mit unserem CR-Engagement.

## Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Die Angabe ist relevant für die Kriterien 7 (Regeln und Prozesse) und 14 (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 Kennzahl Mitarbeiterzufriedenheit im Konzern ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Wesentlichen Anteil daran haben spezielle Maßnahmenpakete, die Verbesserungen bis in die einzelnen Teams hinein bewirken. Als Basis wird die alle zwei Jahre stattfindende Mitarbeiterbefragung zu Grunde gelegt, während die halbjährliche Pulsbefragung #als Wirksamkeitskontrolle dieser Maßnahmen genutzt wird. Dadurch können wir unsere Prozesse ständig analysieren und optimieren. Auf diese Weise haben wir die Möglichkeit die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter stetig zu erhöhen.

Zufriedenheitsquote	2014	2015	2016	2017
Deutschland	86%	87%	88%	88%
International	82%	85%	86%	86%
Konzern (gesamt)	84%	87%	87%	87%
Engagement-Index (Commitment-Index), Skala 1 bis 5 <sup>b)</sup>	2014 <sup>a)</sup>	2015	2016 <sup>a)</sup>	2017
Alle Mitarbeiter	4	4,1	4,1	4,1 
Alle Führungskräfte	4,4	4,5	4,5	4,5
Mitarbeiter ohne Führungskräfte	3,9	4,0	4,0	4,0

Die ermittelten Werte stammen aus den zum jeweiligen Zeitpunkt aktuellen Puls- und Mitarbeiterbefragungen. Die letzte Pulsbefragung erfolgte im November 2017, die letzte Mitarbeiterbefragung ebenfalls 2017.

<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.

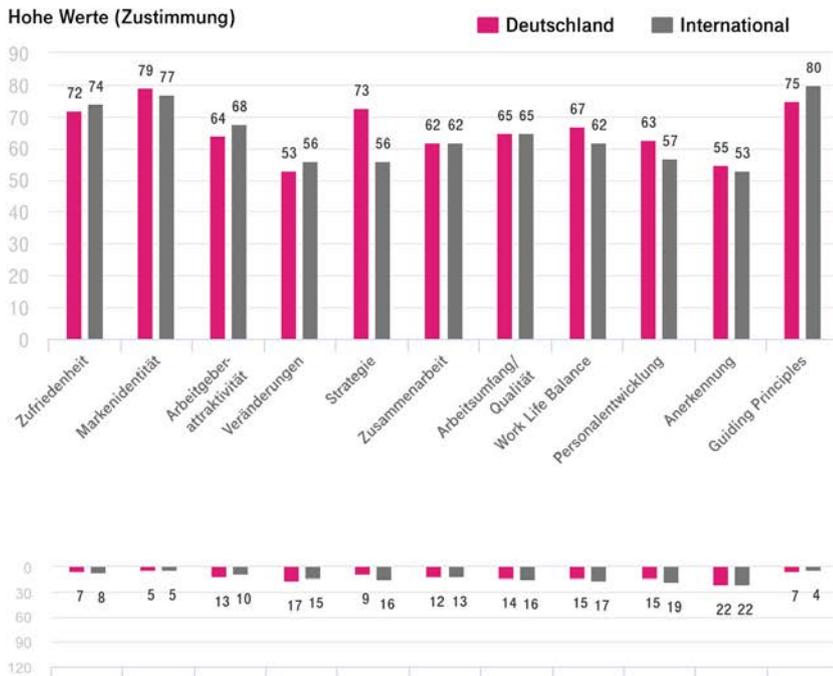
 Daten durch PwC geprüft.

**PULS-CHECK**

Die Deutsche Telekom will einen offenen Dialog und produktiven Austausch mit ihren Mitarbeitern. Dabei helfen neue Arbeitsformen und moderne Kommunikationsmöglichkeiten sowie regelmäßige Befragungen. Zu den wichtigsten konzernweiten Feedbackinstrumenten für die Beurteilung der Mitarbeiterzufriedenheit zählen die etwa alle zwei Jahre durchgeführte Mitarbeiterbefragung und die halbjährlich durchgeführte Pulsbefragung, der die unten dargestellten 11 Fragen aus der Mitarbeiterbefragung beinhaltet.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Die Kennzahl ist relevant für die Kriterien 14 (Arbeitnehmerrechte) und 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 3 (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen) und 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).



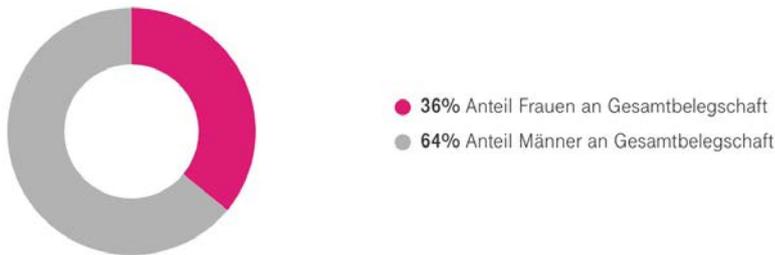
**Niedrige Werte (Ablehnung)**

- 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 Konzernenerfolgs 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

# DIVERSITY

## ANTEIL FRAUEN AN DER GESAMTBELEGSCHAFT

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



## FRAUEN IM MITTLEREN UND OBEREN MANAGEMENT

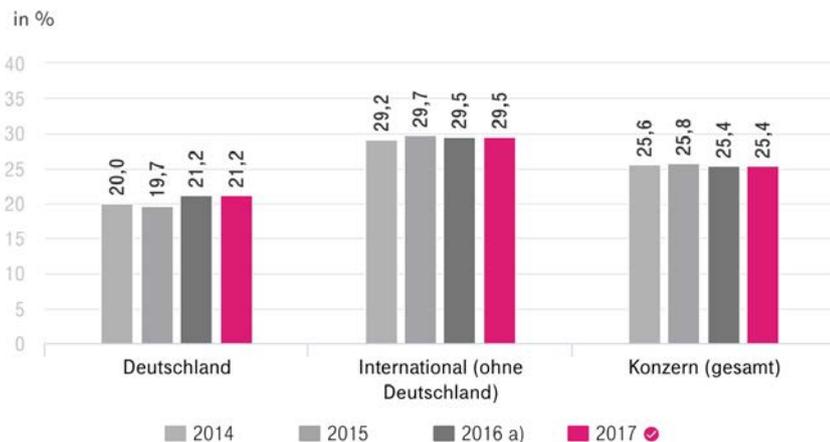
Auch in 2017 wird das Ziel, 30% Frauen in Führungspositionen zu erlangen, weiter verfolgt und wird weiterhin durch die Initiative „Fair Share“ unterstützt. In Deutschland beläuft sich der Anteil der Frauen im mittleren und oberen Management weiterhin auf 21,2 %. Auch konzernweit bleibt der Wert gegenüber dem Vorjahr unverändert bei 25,4 %.

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

Weiterführende Informationen finden Sie hierund 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 GRI 405-1 (Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren) und die EFFAS-Kennzahl S10-02 (Anteil von Frauen in Führungspositionen) vollständig sowie die EFFAS-Kennzahl S10-01 (prozentualer Frauenanteil an der gesamten Belegschaft) teilweise ab. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).



☉ Daten durch PwC geprüft.

a) In 2016 erfolgte erstmalig eine Einordnung nach Jobclustern und nicht nach Managementgruppen. Die Daten sind daher nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

### ANTEIL VON AUFSICHTSRÄTINNEN-POSTEN IN DEN TELEKOM LANDESGESELLSCHAFTEN

In den Aufsichtsräten liegt der Frauenanteil bei den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern bei insgesamt 26,3 % (37,3 % in Deutschland). ✓

Anteil Frauen im Aufsichtsrat, international, arbeitgeber-seitig (in %)



a) In 2016 wurde die Frauenquote im mittleren Management nicht reported. Die Summe in 2016 weist nur die Frauen im oberen Management aus.

### 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. 2017 hat die Deutsche Telekom den Anteil nochmals um 0,1 Prozentpunkte erhöht.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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

in %	2011	2012	2013	2014	2015	2016 <sup>a)</sup>	2017 <sup>b)</sup>
Deutschland	6,7	7,1	7,6	7,5	7,6	7,8	7,9
Europa			2,5	2,8	2,1	2,4	1,9
Systemgeschäft	3,8	4,1	4,2	4,6	4,8	5,2	4,6
Group Headquarters and Group Services	8,1	7,6	5,6	8,7	9,3	9,7	4,7
Konzern (gesamt) in Deutschland	6,3	6,4	6,4	7,0	7,2	7,5	7,5

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

# COMPLIANCE & MENSCHENRECHTE

## MENSCHENRECHTE UND SOCIAL PERFORMANCE REPORT

Die Telekom bekennt sich ausdrücklich zu den vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen 2011 verabschiedeten UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und hat die Prinzipien in der Telekom Sozialcharta verankert.

### Social Performance Report ✓

Um mögliche Auswirkungen auf die Menschenrechte zu überprüfen, betreiben wir seit 2013 eine zentrale Kontaktstelle für Menschenrechte und erstellen jedes Jahr einen Sozialbericht („Social Performance Report“). 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 2017 verzeichnet der Bericht wiederholt keinerlei Verstöße gegen unseren „Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze“ (ehemals Sozialcharta).

### Hinweisportal ✓

Hinweisgeberportal „Tell me!“: Sieben Hinweise mit Menschenrechtsbezug in 2017.

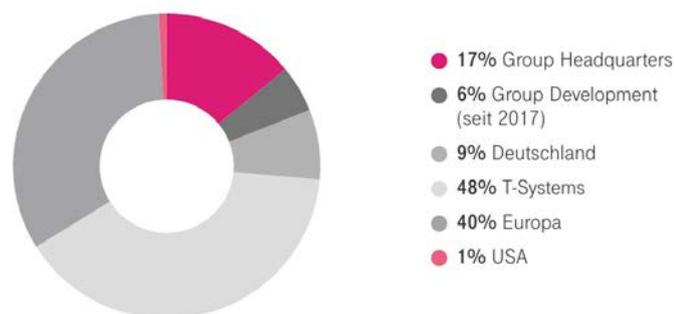
### Assessments & Review ✓

- Ein „Human Rights Impact Assessment“ in 2017 (Verfahren zur Abschätzung von tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte und der Fähigkeit der Organisation, diese Auswirkungen zu verhindern, mildern oder zu beheben): T-Systems do Brasil
- Zwei „Employee Relations Policy“ Reviews in 2017: T-Systems Netherlands und IT Services Hungary

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. Weiterführende Informationen finden Sie hier.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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



✓ durch PwC geprüft.

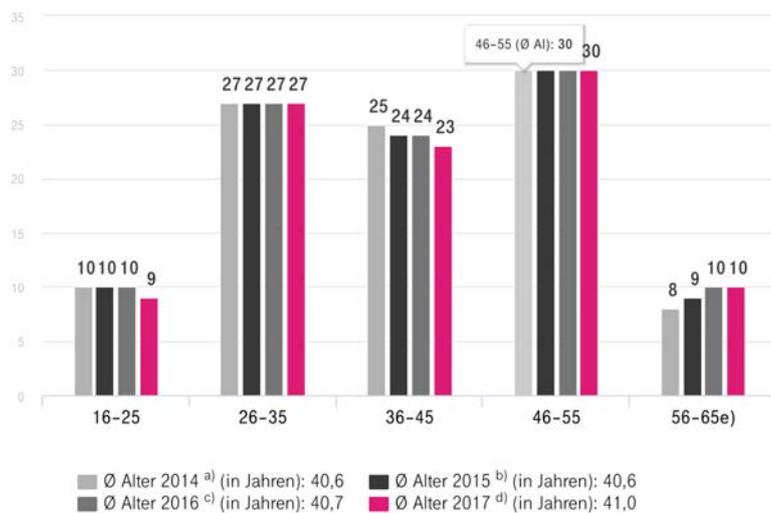
# DEMOGRAFIE & ALTERSVORSORGE

## ALTERSSTRUKTUR DEUTSCHE TELEKOM KONZERN

Das Durchschnittsalter im Konzern liegt bei 41 Jahren. Das Alter in Deutschland steigt im Schnitt, wird jedoch vom internationalen Altersdurchschnitt (36,7 Jahre) ausgeglichen.

## Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe ist der GRI-Indikator GRI 405-1 (Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren) teilweise sowie die EFFAS-Kennzahl S03-01 (Altersverteilung der Belegschaft) vollständig abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).



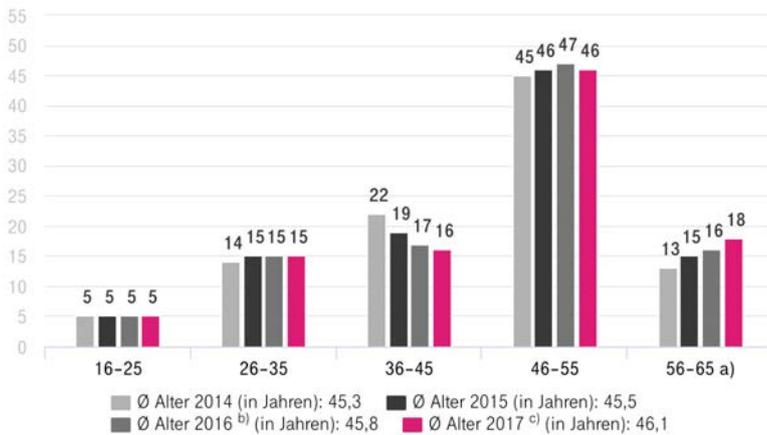
a) Enthält keine Daten für: Deutsche Telekom North America, T-Systems North America, T-Systems Belgium, T-Systems Japan, T-Systems Canada, T-Systems China, C&B International, Deutsche Telekom International Finance B.V. sowie ICSS- & GTS-Companies.  
 b) Enthält keine Daten für: emetriq GmbH, DT Capital 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.  
 c) Enthält keine Daten für: Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Cronon AG, Strato AG, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG, T-Systems North America, T-Systems Canada, Deutsche Telekom North America, DT International Finance B.V., OTE Plc, Deutsche Telekom (UK) Limited, Detecon- and ICSS-Companies.  
 d) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, HÄVG GmbH, operational services GmbH & Co. KG, DT International Finance B.V., OTE Plc, Deutsche Telekom (UK) Limited, Detecon- and ICSS-Companies  
 e) inkl. > 65 Jahre

### ALTERSSTRUKTUR DEUTSCHE TELEKOM KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Durch den demografischen Wandel und eine geringe Fluktuation ist der Anteil an Mitarbeitern über 55 Jahre in den vergangenen fünf Jahren von 11 auf 18 Prozent gestiegen. Ein Vorteil: Bei der Deutschen Telekom arbeiten viele erfahrene Mitarbeiter mit großem Know-how.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch die Angabe ist der GRI-Indikator GRI 405-1 (Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren) teilweise sowie die EFFAS-Kennzahl S03-01 (Altersverteilung der Belegschaft) vollständig abgedeckt. Die Angabe ist weiterhin relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne des Global Compact-Prinzips 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).



a) inkl. > 65 Jahre  
 b) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH, Cronon AG, Strato AG, Deutsche Telekom Clinical Solutions GmbH, Orbit GmbH, operational services GmbH & Co. KG  
 c) ohne Deutsche Telekom Capital Partners Management GmbH, Detecon International GmbH.

### BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

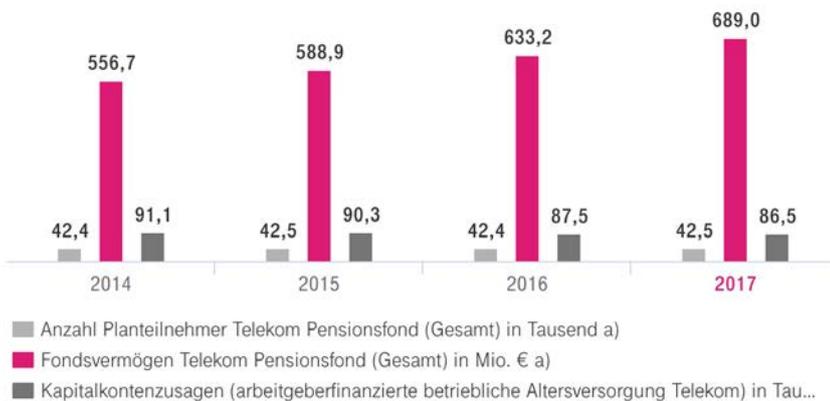
Der Anstieg im Fondsvermögen ist (wie bereits in den Vorjahren) durch die Beitragszahlungen der zunehmenden Anzahl von Planteilnehmern begründet. Da sich die überwiegende Mehrheit der Planteilnehmer des Pensionsplans 2001 noch im aktiven Zeitraum, das heißt in der Phase des Aufbaus ihrer Altersversorgung befindet, wird der Anstieg auch in den nächsten Jahren anhalten.

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

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

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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



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

# AUS- & WEITERBILDUNG

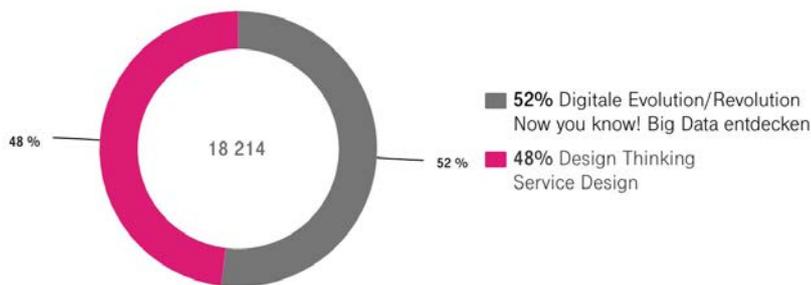
## WEITERBILDUNG TELEKOM TRAINING IN DEUTSCHLAND

Die Deutsche Telekom bietet ihren Mitarbeitern eine ganze Reihe von Weiterbildungsmaßnahmen, mit denen sie ihre Kompetenzen weiterentwickeln und auffrischen können.

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



Ø Qualifizierungstage je Mitarbeiter: 4,0; digitale: 1,6  
Anzahl Qualifizierungstage: 726 331,0; digitale: 267 583,0

## INTERNATIONALE ENTWICKLUNGS- UND FÜHRUNGSKRÄFTE-PROGRAMME

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

Die Anzahl der Teilnehmer im Global Talent Pool, dem Nachfolgeprogramm des Talent Space, stieg 2017 deutlich an, ebenso wie die Teilnehmerzahl des Leadership Development Programs (englischsprachig). Für das Führungskräfte-Entwicklungs-Programm (deutschsprachig) dagegen nahm die Zahl weiter ab.

Weiterführende Informationen finden Sie hierund im HR Factbook ab Mitte Mai.

		2014	2015	2016	2017
Teilnehmer Trainee-Programm Start up! <sup>a)</sup>	gesamt	30	31	18	32
Teilnehmer Trainee-Programm Start up! <sup>a)</sup>	davon Frauen	36%	45%	28%	50%
Teilnehmer Talent Space <sup>b)</sup>	gesamt	161	300	253	858
Teilnehmer Talent Space <sup>b)</sup>	davon Frauen	29%	32%	35%	25%
Teilnehmer FEP <sup>c)</sup> / LDP <sup>d)</sup>	gesamt	487	473	359	210
Teilnehmer FEP <sup>c)</sup> / LDP <sup>d)</sup>	davon Frauen	39%	40%	42%	39%

<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 im Sommer). Ersetzt seit 2017 das Vorgängerprogramm "Talent Space". Neuer Zielgruppenzuschnitt erschwert Vergleichbarkeit mit Vorjahren.

<sup>c)</sup> Führungskräfte-Entwicklungs-Programm

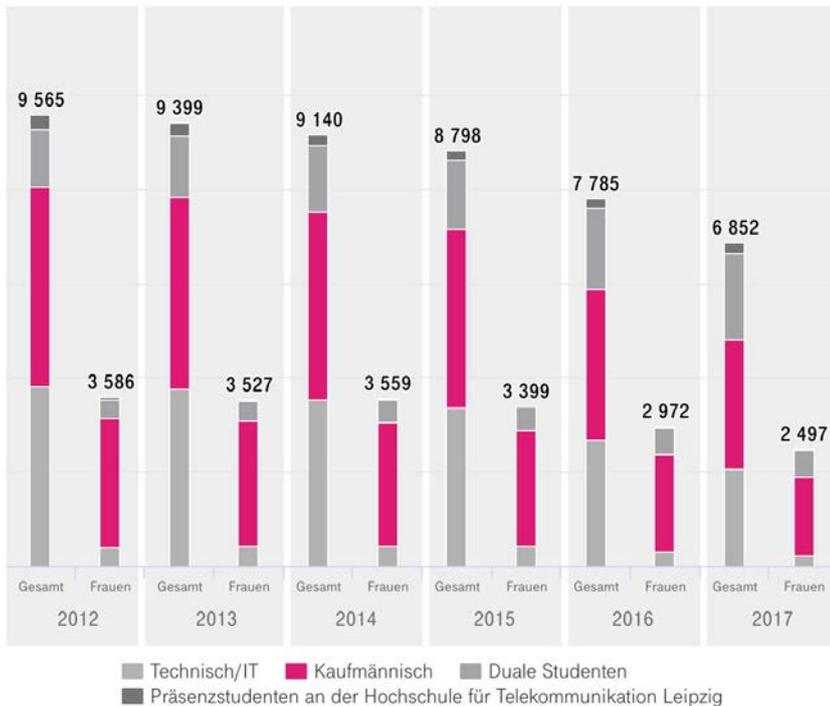
<sup>d)</sup> Leadership Development Program

### AUSZUBILDENDE UND BERUFSFELDER KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

2017 haben wir fast 7000 Nachwuchskräfte für eine Ausbildung oder ein duales Studium eingestellt, wovon über 35 % Frauen waren. Die zurückgegangene Zahl im Vergleich der Vorjahreswerte ist im Einklang mit der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung der Deutschen Telekom.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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



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

# GESUNDHEIT UND ARBEITSSCHUTZ

## GESUNDHEITSQUOTE

Die Gesundheitsquote der Telekom in Deutschland erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um einen Punkt auf knapp 93 Prozent.

Der konzernweite Gesundheitsindex – ermittelt in 30 Ländern im Rahmen der Mitarbeiterbefragung 2017 – stieg positiv um 0,1 auf 3,6 (auf einer Skala von 1 bis 5). Insbesondere zur Steigerung der Gesundheitsquote werden ab 2018 neue Maßnahmen implementiert, z. B. ein Workshop, bei dem Führungskräfte unterschiedliche kurz-, mittel- und langfristige Strategien zur Beeinflussung der Gesundheitsquote kennenlernen. Ebenfalls werden die Führungskräfte im Umgang mit gesunden und erkrankten Mitarbeitern gestärkt. Dies wird zunächst in Deutschland pilotiert, mit dem Ziel eines konzernweiten Roll-outs bis 2020.

## Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

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

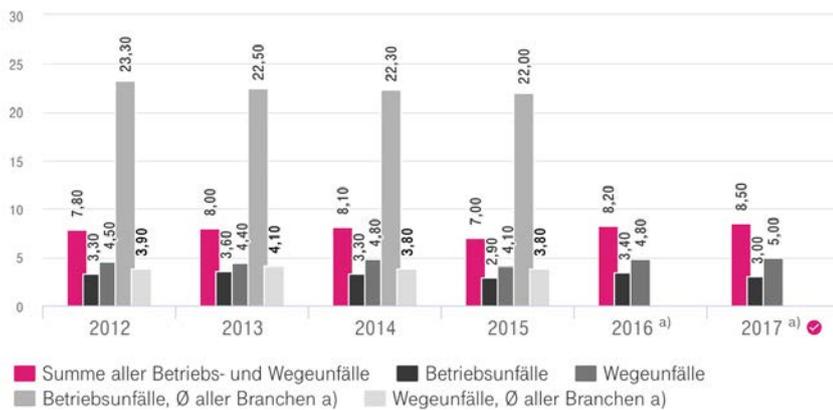
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Deutschland	93,5	93,6	93,6	93,4	93,3	93,1	92,9
Europa	97,7	97,5	96,3	96,8	96,7	97,0	97,3
Systemgeschäft	96,2	96,3	96,3	96,3	96,5	96,5	96,6
Group Headquarters and Group Services	94,4	94,5	93,5	93,3	93,3	92,8	93,6
Konzern (gesamt)	94,1	94,2	93,9	94,4	94,0	93,8	93,7 

 Daten durch PwC geprüft.

## ARBEITSUNFÄLLE IN DEUTSCHLAND

Die Häufigkeit der Betriebs- und Wegeunfälle hat sich gegenüber 2016 leicht erhöht. Die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle hat sich im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr weiter verringert. Die Unfallquote lag in Deutschland mit 8,5 Unfällen (mit mehr als drei Ausfalltagen) pro Tsd. Mitarbeiter weiterhin deutlich unter dem Branchendurchschnitt.

Weiterführende Informationen finden Sie im HR Factbook ab Ende Mai.



a) In den bisher veröffentlichten Statistiken sind die Unfälle aus dem Jahr 2016 und 2017 noch nicht erfasst.

✓ Daten durch PwC geprüft (Deutschland 8,50).

# MITARBEITERZAHLEN & TEILZEIT

## ENTWICKLUNG DER MITARBEITERZAHLEN WELTWEIT

Der Mitarbeiterbestand des Konzerns sank im Vergleich zum Jahr 2016 um 0,5 Prozent. Dabei ging die Zahl der Mitarbeiter in fast allen Segmenten zurück. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter in unserem operativen Segment USA stieg dagegen um 2,4 % gegenüber dem Vorjahr. Diese Zunahme von Personal im Kundenservice und im Bereich Netze wurde teilweise durch den Rückgang der Beschäftigten im Bereich der Kundenakquisition ausgeglichen. Im operativen Segment Europa stieg die Mitarbeiterzahl gegenüber dem Jahresende 2016 um 1,3 %, dazu beigetragen hat u. a. unsere Landesgesellschaft in Polen, die aufgrund neuer Filialen ihr Personal aufgestockt hat. Im Segment Group Headquarters & Group Services sank die Beschäftigtenzahl im Vergleich zum Vorjahr um 4,7 Prozent. Die Anzahl der Mitarbeiter im operativen Segment Group Development hat sich um 23,5 % reduziert. Hauptgrund dafür ist die Entkonsolidierung der Strato zum 31. März 2017. Die Mitarbeiterzahl im Segment Group Headquarters & Group Services sank im Vergleich zum Jahresende 2016 um 4,7 %, im Wesentlichen bedingt durch den fortgesetzten Personalumbau bei Vivento und die konzernweite Bündelung des Bereichs Telekom Security in unserem operativen Segment Systemgeschäft.

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

	2011 <sup>a)</sup>	2012	2013	2014 <sup>c)</sup>	2015 <sup>b,c)</sup>	2016 <sup>b,c)</sup>	2017
Deutschland	69 574	67 497	66 725	68 754	67 927	65 452	63 928
USA	32 668	30 288	37 071	39 683	44 229	44 820	45 888
Europa	58 794	57 937	53 265	53 499	48 920	46 808	47 421
Systemgeschäft	52 170	52 106	49 540	46 244	37 850	37 472	37 924
Group Headquarters & Group Services	21 726	21 858	21 995	19 631	23 548	21 216	20 222
Konzern (gesamt)	235 132	229 686	228 596	227 811	225 243	218 341	217 349

<sup>a)</sup> Abweichungen gegenüber dem bisherigen Reporting entstehen durch Rückrechnungen (Restatements). Diese Restatements resultieren aus organisatorischen Veränderungen im Konzern.

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

<sup>c)</sup> Die Werte wurden gegenüber der Veröffentlichung des Vorjahres korrigiert.

**BELEGSCHAFT DEUTSCHE TELEKOM 1999 BIS 2017**

Unsere Strategie, der führende Telekommunikationsanbieter in Europa zu sein, spiegelt sich auch in der Entwicklung der internationalen Mitarbeiterzahlen wider. Die Zahl der Beschäftigten an den Standorten im Ausland ist im Vergleich zur Jahrtausendwende – mit Schwankungen – deutlich gestiegen. Während im Jahr 1999 noch 88,2 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland beschäftigt waren, hat sich seit 2015 der Anteil bei 50 Prozent eingependelt. Im Jahr 2017 lag er bei 47 Prozent.

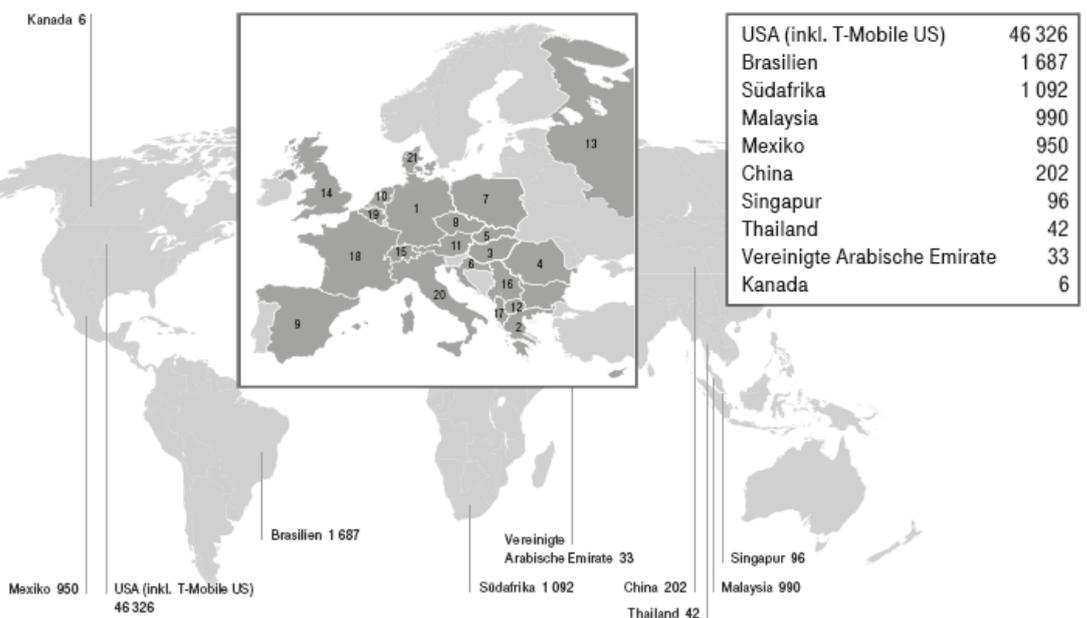
**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.



**BESCHÄFTIGTE NACH LÄNDERN**

- 1 Deutschland 101 901
- 2 Griechenland 12 689
- 3 Ungarn 12 354
- 4 Rumänien 6 987
- 5 Slowakei 8 049
- 6 Kroatien 4 602
- 7 Polen 4 744
- 8 Tschechien 3 498
- 9 Spanien 2 457
- 10 Niederlande 1 644
- 11 Österreich 2 001
- 12 Mazedonien 1 177
- 13 Russland 1 451
- 14 Großbritannien 534
- 15 Schweiz 555
- 16 Montenegro 522
- 17 Albanien 367
- 18 Frankreich 181
- 19 Belgien 129
- 20 Italien 27
- 21 Dänemark 57



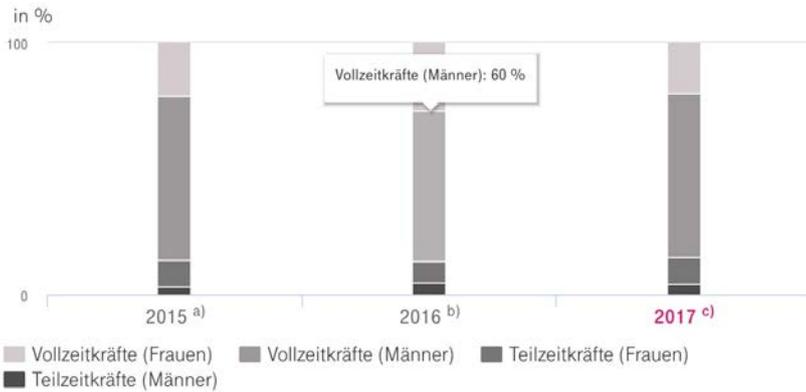
**MITARBEITER IN TEILZEIT DEUTSCHE TELEKOM KONZERN**

Uns ist es wichtig, unseren Beschäftigten flexible Arbeitsbedingungen zur Verfügung zu stellen, die für jede Lebensphase geeignet sind. Dazu gehört unter anderem die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, aber auch die Gewähr einer Rückkehrgarantie aus der Teilzeitbeschäftigung. Dieses Angebot bieten wir auch jungen Eltern an, um ihren Berufseinstieg durch eine Ausbildung oder ein duales Studium in Teilzeit mit dem herausfordernden Familienleben als alleinerziehender Elternteil vereinbaren zu können. 2017 nahmen 1825 junge Menschen diese Möglichkeit wahr. Eine Ausbildung in Teilzeit ist in allen unseren Ausbildungsberu-

fen möglich und bedeutet: 25 Stunden pro Woche entweder im Betriebseinsatz, in der Schule oder im Ausbildungszentrum. Das Highlight: Wie alle Auszubildenden können auch jene in Teilzeit ihre Ausbildungszeit auf zweieinhalb Jahre verkürzen und sich dadurch früher bewerben. Ein Erfolgsmodell für alle, denn auch die Telekom profitiert von dem Engagement.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Mit dieser Angabe decken wir Anforderungen des Indikators GRI 102-8 (Gesamtbelegschaft) teilweise ab.



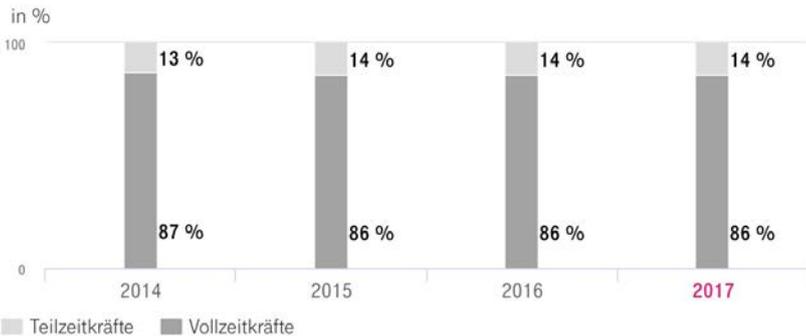
a): Enthält keine Daten für Magyar Telekom, OTE International Investments Limited, C&B und Scout24 International 2014.  
 b): Enthält keine Daten für Deutsche Telekom North America, Deutsche Telekom International Finance B.V., C&B International, DeTeFleet, ICSS- und GTS-Companies.  
 c): Enthält keine 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

**MITARBEITER IN TEILZEIT KONZERN DT IN DEUTSCHLAND**

Der Anteil der Beschäftigten in Teilzeit belief sich 2017 auf etwa 14 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr leicht angestiegen.

**Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards**

Mit dieser Angabe decken wir Anforderungen des Indikators GRI 102-8 (Gesamtbelegschaft) teilweise ab. Die Kennzahl ist weiterhin relevant für die Kriterien 14 (Arbeitnehmerrechte) und 15 (Vielfalt und Gesundheitsschutz) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Sie dient außerdem unserer Berichterstattung im Sinne der Global Compact-Prinzipien 3 (Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen) und 6 (Beseitigung von Diskriminierungen).



# FLUKTUATION & PERSONALUMBAU

## FLUKTUATIONSQUOTE

Die Fluktuationsquote in Deutschland hat sich nach einer kontinuierlichen Verringerung bis 2015 erstmalig wieder erhöht. 2017 lag sie bei 1,7 %. International hat sie sich gegenüber 2016 um mehr als einen Prozentpunkt erhöht. Auf Konzernebene hat sie sich durch die Steigerung in Deutschland ebenfalls leicht erhöht und lag 2017 bei 4,68 %.

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 GRI 401-1 (Neueinstellung und Fluktuation) vollständig ab.

in %	2014	2015	2016	2017
Deutschland	1,42	1,28	1,37	1,70
International <sup>a)</sup>	8,57	9,25	8,14	9,22
Konzern (gesamt) <sup>a)</sup>	4,21	4,39	4,01	4,68

<sup>a)</sup> ohne USA

### ANTEIL BEAMTE KONZERNBELEGSCHAFT

Die Zahl der Beamten war auch im Jahr 2017 weiter rückläufig. Die Gründe dafür: Seit der Privatisierung stellt die Deutsche Telekom keine Beamten mehr ein. Zu den natürlichen Altersabgängen kommen die Inanspruchnahme des vorzeitigen Ruhestands und weiterhin Versetzungen in andere Behörden. Dadurch ist der Anteil der Beamten an der Belegschaft von kontinuierlich gesunken.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

In Verbindung mit den weiteren Angaben zu den Mitarbeiterzahlen deckt die Anga-be zum Anteil von Beamten an der Konzernbelegschaft den GRI-Indikator GRI 401-1 (Neueinstellung und Fluktuation) vollständig ab.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Aktive Beamte</b>	23 516	21 958	20 523	19 881	18 483	15 999	15 482
In sich beurlaubte Beamte (ISB) <sup>a)</sup>	1 537	1 430	1 412	1 340	1 220	889	731
Beamte in Beteiligungsgesellschaften (BTG)	15 774	14 836	14 179	13 260	12 292	10 827	10 486
<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>	<b>26 699</b>
<b>Arbeitnehmer Deutschland</b>	<b>80 736</b>	<b>80 616</b>	<b>80 529</b>	<b>80 267</b>	<b>78 360</b>	<b>76 946</b>	<b>75 202</b>
<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>	<b>101 901</b>
<b>Beamtenanteil Deutschland (in %)</b>	<b>33,6</b>	<b>32,2</b>	<b>30,96</b>	<b>30,05</b>	<b>28,99</b>	<b>26,48</b>	<b>26,20</b>

a) Beamte, deren Beamtenverhältnis ruht. Sie sind vorübergehend in ein Angestelltenverhältnis gewechselt.

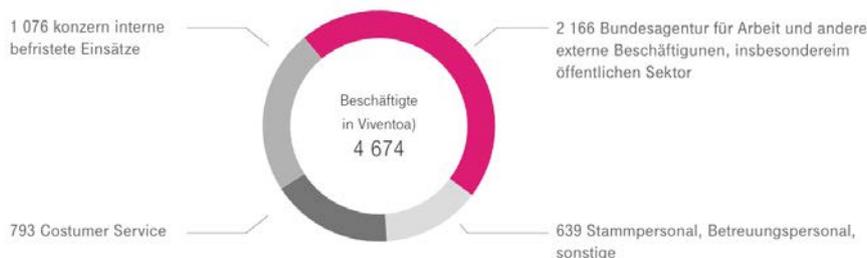
### MITARBEITER „VIVENTO“

Der Personaldienstleister Telekom Placement Services hat den Konzern bei seinem Personalumbau auch im Jahr 2017 unterstützt. Seit ihrem Bestehen eröffnete Telekom Placement Services über 49.000 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 über 500 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 2017 Mitarbeitern in Einheiten mit Personalüberhängen konzerninterne Beschäftigungsmöglichkeiten unterbreitet werden. Allein im Berichtsjahr wurden bis 31.12.2017 über 1.070 Mitarbeiter konzernintern beschäftigt.

### Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

In Verbindung mit den weiteren Angaben zu den Mitarbeiterzahlen deckt die Angabe zur Zahl der Mitarbeiter bei Vivento den GRI-Indikator GRI 401-1 (Neueinstellung und Fluktuation) vollständig ab.



Anzahl der Mitarbeiter, die über Vivento dauerhaft in den öffentlichen Sektor versetzt wurden: **417**

Zugänge Mitarbeiter zu Vivento seit Gründung: **54 029**

Vivento verlassen seit Gründung: **49 355**

a) Berechnung aller Angaben erfolgt auf Basis genauer Detailangaben. Evtl. auftretende Summendifferenzen sind Rundungsdifferenzen.

## INSTRUMENTE ZUM SOZIALVERTRÄGLICHEN PERSONALABBAU KONZERN DT IN DEUTSCHLAND

Die Deutsche Telekom gestaltet Personalreduzierungen weiterhin sozialverträglich. Dazu setzte der Konzern auch in 2017 auf die schon bewährten Instrumente Altersteilzeit und Abfindung.

Weiterführende Informationen finden Sie hierund 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.

	2012 <sup>a)</sup>	2013	2014	2015	2016	2017
Vorruhestand Beamte	2 266	1 618	927	1 235	3 868	37
(davon in Deutschland)	2 266	1 618	927	1 219	3 849	27
Vorruhestand Arbeitnehmer	253	30	41	29	47	61
(davon in Deutschland)	3	27	27	29	47	61
Abfindungen	2 847	3 618	3 738	4 436	3 903	2 950
(davon in Deutschland)	955	1 316	826	1 448	726	1 081
Altersteilzeit (Beginn Ruhephase)	1 418	711	332	1 345	1 393	1 687
(davon in Deutschland)	1 417	711	332	1 345	1 393	1 687
Weitere sozialverträgliche Instrumente	1 921	2 490	618	136	119	91
(davon in Deutschland)	120	241	471	11	<6	15
Versetzung zu Behörden (final) <sup>b)</sup>				711	409	417
(davon in Deutschland)				711	409	417

<sup>a)</sup> Seit 2012 weltweite Erhebung.

<sup>b)</sup> Dauerhafte Versetzungen; die Beamten haben kein Rückkehrrecht zum Telekom Konzern - 2015 als Cluster etabliert.

# IDEENMANAGEMENT

## GENIAL@TELEKOM. IDEENMANAGEMENT

Durch die Einreichung ihrer Ideen haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, ihren Arbeitsplatz aktiv mitzugestalten. Knapp 100 Millionen Euro geringere Kosten trugen im Jahr 2017 zur Wettbewerbsfähigkeit der Deutschen Telekom bei. Zudem stellt sich der Konzern durch das Engagement seiner Beschäftigten innovativer und zukunftsfähiger auf. Ansporn für die Ideengeber: Erfolgreiche Verbesserungsvorschläge würdigt die Telekom mit einer attraktiven Prämie.

## Relevant für die Abdeckung folgender Nachhaltigkeitsstandards

Durch das Ideenmanagement genial@telekom wird die Beteiligung der Mitarbeiter gefördert, die Kennzahl ist relevant für das Kriterium 14 (Arbeitnehmerrechte) des Deutschen Nachhaltigkeitskodex.

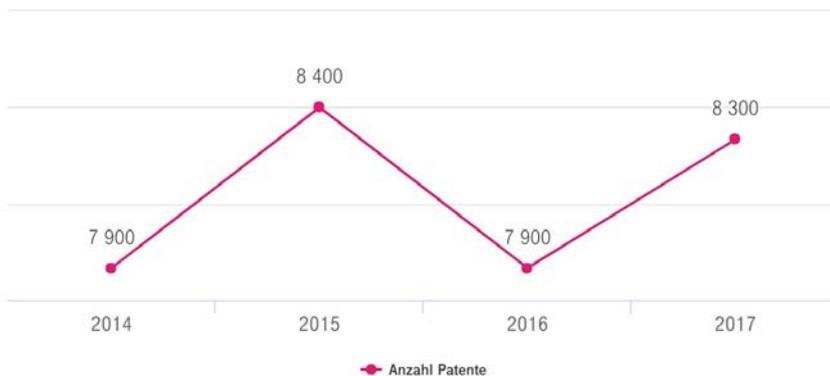
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ideen eingereicht	13 043	12 146	13 231	13 728	10 125	6 902
Einsparungen in Mio. €	104	83	107	147	169	99

### BESTAND AN SCHUTZRECHTEN

Im Berichtszeitraum wurden 275 Patente angemeldet. Der Bestand an Schutzrechten lag Ende 2017 bei ca. 8.300 und damit über 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.



# DIGITALE ZUSAMMENARBEIT

## WELTWEIT DIGITAL VERNETZT

	2014	2015	2016	2017
WEBEX (Konferenzminuten (global) in Mio.)	416,61	533,86	672,52	763,73
Jabber (Jabber Accounts)		15 110	27 254	37 062
You-and-Me (Angelegte Nutzerprofile)	90 734	104 297	120 325	121 876

# IMPRESSUM

**Adresse:**

Deutsche Telekom AG  
Friedrich-Ebert-Allee 140  
53113 Bonn  
Amtsgericht Bonn HRB 6794,  
Sitz der Gesellschaft Bonn  
USt-IdNr. DE 123475223  
E-Mail: info [at] telekom.de

Administrative Anfragen: impressum [at] telekom.de  
Telefon: 0228/ 181-0

**Kontakt:**

Bei Fragen zum Unternehmen oder zu Produkten und Dienstleistungen unserer Geschäftsbereiche, nutzen Sie bitte unsere Kontaktformulare.

**Vertretungsberechtigt:**

Timotheus Höttges  
Adel Al-Saleh  
Thomas Dannenfeldt  
Srinivasan Gopalan  
Dr. Christian P. Illek  
Dr. Thomas Kremer  
Claudia Nemat  
Dr. Dirk Wössner

**Aufsichtsbehörde:**

Bundesnetzagentur für Elektrizität, Gas, Telekommunikation, Post und Eisenbahnen  
Tulpenfeld 4, 53113 Bonn

**Verantwortlich:**

Deutsche Telekom AG  
Birgit Klesper  
Senior Vice President Group Transformational Change & Corporate Responsibility  
Friedrich-Ebert-Allee 140  
53113 Bonn

Weitere Informationen zum CR-Engagement der Telekom erhalten Sie unter:

[www.telekom.com/verantwortung](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 2017 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 2017**

**GRI-INDEX**

**GLOBAL COMPACT  
FORTSCHRITTSBERICHT**



**ERLEBEN, WAS VERBINDET.**

# ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Indikator Verweis Geprüft  
**GRI 102: ALLGEMEINE STANDARDANGABEN**

## Organisationsprofil

### 102-1 Name der Organisation

- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Unsere Geschäftstätigkeit

### 102-2 Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen

- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Unsere Geschäftstätigkeit

Es gab 2017 in keinem Land Verbote von Produkten und/oder Dienstleistungen.

### 102-3 Hauptsitz

- [www.cr-bericht.telekom.com/site18/impresum](http://www.cr-bericht.telekom.com/site18/impresum)

### 102-4 Länder der Geschäftstätigkeit

- [www.telekom.com/weltweit](http://www.telekom.com/weltweit)

### 102-5 Eigentumsstruktur und rechtliche Form

- [www.telekom.com/de/konzern/details/zahlen-und-fakten-336368](http://www.telekom.com/de/konzern/details/zahlen-und-fakten-336368)

### 102-6 Bediente Märkte

- [www.telekom.com/weltweit](http://www.telekom.com/weltweit)
- [www.geschaeftsbericht.telekom.com/site0218/lagebericht/konzernstruktur/geschaeftstaetigkeit-und-organisation.html](http://www.geschaeftsbericht.telekom.com/site0218/lagebericht/konzernstruktur/geschaeftstaetigkeit-und-organisation.html)
- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Unsere Geschäftstätigkeit

### 102-7 Größe der Organisation

- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Unsere Geschäftstätigkeit
- [www.geschaeftsbericht.telekom.com/site0218/lagebericht/die-deutsche-telekom-auf-einen-blick.html](http://www.geschaeftsbericht.telekom.com/site0218/lagebericht/die-deutsche-telekom-auf-einen-blick.html)

### 102-8 Gesamtbelegschaft

- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit

2017 arbeiteten deutschlandweit insgesamt 33 leitende Angestellte in Teilzeit. Auch für tariflich Beschäftigte und Beamte besteht eine entsprechende Selbstverpflichtung der Telekom. Derzeit sind deutschlandweit 13,6 Prozent der tariflichen Mitarbeiter und 20,4 Prozent der Beamten in Teilzeit beschäftigt.

Indikator Verweis Geprüft

### 102-9 Lieferkette

- Lieferanten > Lieferantenmanagement

### 102-11 Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips

Ansätze für präventives Handeln bieten bei der Telekom das Risikomanagement, das Compliance-Management und die ESG KPI.

- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > CR-Controlling und Wirkungsmessung > ESG Key Performance Indikatoren

### 102-12 Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen

- Über diesen Bericht > Global Compact Fortschrittsbericht
- Über diesen Bericht > Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Werte und Leitlinien > Bekenntnis zum Leitbild der deutschen Wirtschaft
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Übersicht Mitgliedschaften & Kooperationen
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf

### 102-13 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessenvertretungen

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen

Eine Aufschlüsselung der Mitgliedschaften und Kooperationen nach strategischen Beteiligungen ist aus Gründen der Vertraulichkeit nicht möglich. Für die Mitarbeit in Gremien und Verbänden gelten unsere Grundsätze der politischen Interessenvertretung.

- Strategie & Management > Politische Interessensvertretung > Politische Interessenvertretung

## Strategie und Analyse

### 102-14 Vorstandserklärung

- Strategie & Management > Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

### 102-15 Auswirkungen, Risiken und Chancen

- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement

Indikator Verweis Geprüft Indikator Verweis Geprüft

**Ethik und Integrität**

**102-16 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards**

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien

**102-17 Interne und externe Verfahren zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten und Verfahren zur Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares oder rechtswidriges Verhalten** ✓

- Strategie & Management > Compliance > So stellen wir integriertes und rechtskonformes Verhalten sicher

**Unternehmensführung**

**102-18 Struktur der Unternehmensführung**

- Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

**102-19 Delegation von Verantwortung für Nachhaltigkeitsentwicklungen**

- Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

**102-20 Zuständigkeiten für Nachhaltigkeitsentwicklungen**

- Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

**102-24 Auswahlverfahren für höchstes Kontrollorgan und Komitee**

Im Auswahlprozess werden alle Kompetenzen berücksichtigt, die für die Ausübung der Position erforderlich und dienlich sind. Die Anforderungen an eine Position werden anhand einer Skill-Liste definiert.

Der Auswahlprozess findet im Aufsichtsrat statt, in dem die Interessen der Stakeholder und der Shareholder vertreten sind.

**Einbindung von Stakeholdern**

**102-40 Einbezogene Stakeholder-Gruppen**

- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Wesentlichkeitsprozess weiter verstetigt
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > So binden wir unsere Stakeholder ein
- [www.cr-bericht.telekom.com/crwissen/formate-der-einbeziehung](http://www.cr-bericht.telekom.com/crwissen/formate-der-einbeziehung)

**102-41 Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen**

Tarifpolitik hat bei uns eine hohe Bedeutung und lange Tradition, was auch der Abdeckungsgrad durch Tarifverträge bestätigt: Zum 31.12.2016 waren rund 69 Prozent der Beschäftigten in Deutschland tariflich gebunden. Konzernweit waren es 56 Prozent.

**102-42 Bestimmung der Stakeholder-Gruppen**

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > So binden wir unsere Stakeholder ein

**102-43 Ansätze für Einbezug von Stakeholdern**

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > So binden wir unsere Stakeholder ein
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Übersicht Mitgliedschaften & Kooperationen
- [www.cr-bericht.telekom.com/crwissen/formate-der-einbeziehung](http://www.cr-bericht.telekom.com/crwissen/formate-der-einbeziehung)

Wir arbeiten mit unterschiedlichen Feedbackformaten, die sich aufgrund der Vielfältigkeit nur schwer kategorisieren lassen. Da wir uns auch auf Dialogveranstaltungen und informell mit unseren Stakeholdern austauschen, lässt sich das Feedback nicht nach den Stakeholder-Gruppen aufschlüsseln.

**102-44 Fragen und Bedenken der Stakeholder**

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Rückmeldungen aus der Stakeholder-Umfrage

**Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen**

**102-45 Unternehmensstruktur**

- [www.telekom.com/weltweit](http://www.telekom.com/weltweit)

**102-46 Bestimmung der Berichtsinhalte und der Berichtsgrenzen**

- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse ✓
- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Wesentliche Themen den GRI-Aspekten zugeordnet

**102-47 Wesentliche Aspekte**

- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse ✓
- Strategie & Management > Wesentlichkeit & Wertschöpfung > Wesentliche Themen den GRI-Aspekten zugeordnet

**102-48 Erläuterung neuer Darstellungen von Informationen**

Im Berichtszeitraum gab es keinen Anlass für neue Darstellungen von Informationen.

**102-49 Erläuterung veränderter Berichtsparameter**

Im Berichtszeitraum gab es keine Veränderung der Berichtsparameter.

**Berichtsprofil**

**102-50 Berichtszeitraum**

- Über diesen Bericht

**102-51 Veröffentlichung des letzten Berichts**

- Über diesen Bericht

Indikator      Verweis      Geprüft

102-52 Berichtszyklus

> Über diesen Bericht

102-53 Ansprechpartner

> Über diesen Bericht

102-54 In Übereinstimmung mit der Option "Core"

> Über diesen Bericht > GRI-Index

102-55 GRI Content Index

> Über diesen Bericht > GRI-Index

102-56 Externe Prüfung des Berichts

> Über diesen Bericht > GRI-Index

# SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

Indikator	Verweis	Geprüft	Indikator	Verweis	Geprüft
<b>GRI 203: INDIREKTE WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN</b>			<b>205-1 Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken</b>		
<b>GRI 103: Managementansatz</b>			Im Rahmen der Risikoanalyse wurden folgende Korruptionsrisiken als am wahrscheinlichsten ermittelt:		
103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet. ✓			<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 (z.B. Einladung eines Entscheidungsträgers des Kunden zu einer hochwertigen Sportveranstaltung, um ihn dadurch zu einer anstehenden Verlängerung des bestehenden Rahmenvertrags zu bewegen).</li> <li>2. Gewährung eines Vorteils an einen Angehörigen des öffentlichen Bereichs im Hinblick auf eine dienstliche Handlung (z.B. Vergabe hochwertiger Endgeräte an einen städtischen Ausschreibungsverantwortlichen).</li> <li>3. Ein Vertriebsmittler/Berater verwendet einen Teil seines Honorars zu Bestechungszwecken, um einen Auftrag zu akquirieren.</li> <li>4. Anbieten eines Vorteils an einen Angestellten eines Geschäftspartners, um bei dem Bezug von Waren eine Besserstellung zu erwirken, obwohl keine Einwilligung des Unternehmens vorliegt und eine Pflichtverletzung gegenüber dem Unternehmen damit einhergeht. Wettbewerbsverzerrung ist nicht zwingend notwendig!</li> <li>5. Nach einem Merger/einer Akquisition eines Unternehmens werden Korruptionsfälle (z.B. im Zusammenhang mit Beratern) aus der Zeit vor der Akquisition bekannt und der Telekom zugerechnet.</li> </ol>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kunden &amp; Produkte &gt; Infrastrukturausbau &gt; So bauen wir unsere Infrastruktur aus</li> </ul>			<p>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 2017 umfasste 73 Gesellschaften und hatte damit eine Abdeckungsquote von über 97 Prozent (nach Mitarbeiterzahl).</p>		
203-1 Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen ✓			<b>205-2 Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kunden &amp; Produkte &gt; Infrastrukturausbau &gt; So bauen wir unsere Infrastruktur aus</li> </ul>			Mit regelmäßigen Schulungsmaßnahmen informieren und sensibilisieren wir unsere Beschäftigten zu Compliance. Diese finden im 3-Jahres-Rhythmus statt. Neben Präsenztrainings stehen verschiedene interaktive E-Learning-Formate zur Verfügung. Für Führungskräfte und das Management werden zudem speziell zugeschnittene Präsenztrainings zu Compliance und Antikorruption durchgeführt. Hierbei wird Führungskräften ihre besondere Verantwortung veranschaulicht und über Trends sowie Veränderungen der Rechtsprechung informiert.		
<b>GRI 204: BESCHAFFUNG</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz</b>					
103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet. ✓					
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lieferanten &gt; Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf &gt; So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf ✓</li> <li>➤ Lieferanten &gt; Lieferantenmanagement &gt; So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger</li> <li>➤ Lieferanten &gt; Ressourcenknappheit und Rohstoffgewinnung &gt; So unterstützen wir eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung</li> </ul>					
204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten					
Als ICT-Unternehmen ist die Telekom weltweit auf Zulieferer angewiesen. Daher kann es keine konzernweiten Richtlinien zur Bevorzugung lokaler Lieferanten geben.					
<b>GRI 205: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG</b>					
<b>GRI 103: Managementansatz</b>					
103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet. ✓					
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Strategie &amp; Management &gt; Compliance ✓</li> </ul>					

Indikator Verweis Geprüft

E-Learning-Schulungen in Deutschland 2016 und 2017 haben in Deutschland mehr als 18 Tsd. Beschäftigte mit risikoreicher Tätigkeit (Vertrieb, Einkauf) das E-Learning Antikorruption absolviert; fast 14 Tsd. Mitarbeiter haben ein Teilnehmerzertifikat für ein Compliance-E-Learning erworben; 41 Tsd. Mitarbeiter haben an einem E-Quiz für Geschenke teilgenommen und 1,5 Tsd. Mitarbeiter haben das E-Learning zu Beraterleistungen durchgeführt. 16,5 Tsd. Beschäftigte führten das E-Learning Kartellrecht durch. Konzernweite Implementierung der Konzernrichtlinie Die Deutsche Telekom hat eine „Konzernrichtlinie zur Vermeidung von Korruption und sonstigen Interessenkonflikten“ implementiert, in der unter anderem Verantwortlichkeiten und Organisationspflichten geregelt sind, aber auch mögliche Interessenkonflikte aufgezählt werden.

Dazu wurde die „Konzernrichtlinie zur Annahme und Gewährung von Vorteilen“ implementiert, die klar regelt, welche Vorteile im Verhältnis zu Geschäftspartnern angenommen und gewährt werden dürfen. Beide Richtlinien wurden konzernweit ausgerollt sowie kommuniziert und dabei von den Geschäftsführungen der entsprechenden Gesellschaften beschlossen. Information und Schulung von Geschäftspartnern Die Geschäftspartner erkennen die Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) der Deutschen Telekom an, bevor sie eine Geschäftsbeziehung eingehen können. In den AEB ist eine Antikorruptionsklausel enthalten. Dazu werden im Rahmen der Lieferantenselbstauskunft Fragen zum Compliance-Management-System der Geschäftspartner gestellt. Die Deutsche Telekom bietet externen Geschäftspartnern und Lieferanten seit September 2014 eine Compliance-Online-Schulung an. Im Fokus stehen insbesondere kleine und mittelständische deutsche Geschäftspartner und Lieferanten. Damit unterstützt die Deutsche Telekom ihre Partner noch stärker, sich nach ethischen und rechtlichen Gesichtspunkten korrekt zu verhalten. In den Trainings werden konkrete Compliance-relevante Themen wie etwa Korruptionsprävention, Kartellrecht oder Nachhaltigkeit thematisiert und das Compliance-Management-System der Deutschen Telekom wird vorgestellt.

**205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen**

Die Deutsche Telekom verfolgt ein umfassendes Compliance-Management, um Korruption vorzubeugen und zu bekämpfen. Aufgedeckte Verfehlungen werden angemessen – bis hin zur außerordentlichen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses – sanktioniert. Bei der Gesamtzahl sanktionierter Korruptionsfälle handelt es sich um eine vertrauliche Information.

**GRI 301: PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet. ✓

➤ Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > So entwickeln wir nachhaltige Produkte & Dienste

**301-3 Wiederverwertete Produkte und deren Verpackungsmaterialien**

➤ Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Maßnahmen zur Rückgabe von Mobilgeräten in Deutschland

Indikator Verweis Geprüft

➤ Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > Rücknahme mobiler Endgeräte & Abfallaufkommen > ESG KPI „Rücknahme Mobilgeräte“ Deutsche Telekom Konzern

**GRI 302: ENERGIE**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Klima & Umwelt > Klimastrategie > CO<sub>2</sub>-Emissionen > So schützen wir das Klima
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > Energieeffizienz > So betreiben wir energieeffiziente Netze
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > Energieeffizienz > Energieeffizienz in Gebäuden
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > CO<sub>2</sub>-Emissionen > Unsere Strategie für klimaschonende Mobilität

**302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation** ✓

➤ Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > Energie > Kennzahl Gesamtenergieverbrauch

Der Energieverbrauch innerhalb der Organisation betrifft bei der Deutschen Telekom hauptsächlich den Eigenverbrauch von elektrischem Strom, Fernwärme, fossilen Brennstoffen und Kraftstoffen des Fuhrparks. Der Weiterverkauf von Energie ist mengenmäßig nicht wesentlich für die Telekom und in den Angaben zum Energie- und Kraftstoffverbrauch generell nicht enthalten.

**302-3 Energieintensität** ✓

➤ Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > Energie > ESG KPI „Energy Intensity“

**GRI 305: EMISSIONEN**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Klima & Umwelt > Klimastrategie > CO<sub>2</sub>-Emissionen > So schützen wir das Klima
- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > So entwickeln wir nachhaltige Produkte & Dienste

**305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)** ✓

- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > ESG KPI „Carbon Intensity“
- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > CO<sub>2</sub>-Emissionen Gesamt (Scope-1- & 2-Emissionen)

Indikator Verweis Geprüft

**305-2 Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)** ✓

- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > ESG KPI „Carbon Intensity“
- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > CO<sub>2</sub>-Emissionen Gesamt (Scope-1- & 2-Emissionen)

**305-3 Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)**

- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Geschäftsreisen (Scope-3-Emissionen)

**305-5 Reduzierung der THG-Emissionen**

- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Mieten statt kaufen
- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > Weitere ökologische Kennzahlen > Elektronische Kundenrechnungen
- Kunden & Produkte > Infrastrukturausbau > Umstellung auf IP-Technologie

**GRI 401: BESCHÄFTIGUNG**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Beschäftigte > Agil und flexibel: Neue Arten der Zusammenarbeit fördern ✓
- Lieferanten > Lieferantenmanagement

**401-1 Neueinstellung und Fluktuation**

- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit
- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Fluktuation & Personalumbau
- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Fluktuation & Personalumbau
- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Fluktuation & Personalumbau

Im Rahmen des jährlichen Strukturberichts werden die Eintritte in den Ruhestand – und damit eine wichtige Komponente der natürlichen Fluktuation – nicht erfasst. Eine Aufgliederung der natürlichen Fluktuation nach Geschlecht und Alter ist daher nicht möglich. Der Aufwand einer genaueren Datenerfassung steht in keinem angemessenen Verhältnis zu den daraus gewonnenen Erkenntnissen.

**GRI 402: ARBEITGEBER-ARBEITNEHMER-VERHÄLTNIS**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet. ✓

- Beschäftigte > Agil und flexibel: Neue Arten der Zusammenarbeit fördern

Indikator Verweis Geprüft

**402-1 Ankündigungsfristen für operative Veränderungen**

Dieser Indikator ist auf die Telekom als weltweiten Konzern nicht anwendbar, da die Erhebung aller länderspezifischen Regelungen zu aufwendig und nicht im Verhältnis zum damit erzielten Nutzen steht. Bei wesentlichen betrieblichen Veränderungen werden die Betriebsratsgremien gemäß geltenden Rechtsnormen, wie zum Beispiel dem Betriebsverfassungsgesetz, informiert und entsprechend eingebunden. Daneben findet auch ein regelmäßiger Austausch mit Arbeitnehmervertretungen auf nationaler und europäischer Ebene statt.

**GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Beschäftigte > Gesundheit und Sicherheit

Wenn Beschäftigte oder deren Familienangehörige in Not geraten, beispielsweise durch eine schwere Erkrankung, unterstützt sie die Telekom mit verschiedenen Programmen. Einige Beispiele:

- Individualberatung bei beruflichen und privaten Sorgen oder Konflikten durch psychosoziale Experten der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung unseres externen Dienstleisters B.A.D.
- Hilfe für einkommensschwache Familien: In Notsituationen wie etwa bei Naturkatastrophen bietet das Betreuungswerk von Post, Postbank und Telekom Unterstützung an.
- Deutsche Telekom Sozialfonds: Beschäftigte, die unverschuldet in eine wirtschaftliche Notlage geraten sind, aus der sie sich aus eigener Kraft nicht mehr befreien können, erhalten schnelle wirtschaftliche Hilfe. Ein Familienfonds unterstützt insbesondere in Not geratene Familien.
- Tanztherapie für an Krebs erkrankte Frauen in Kooperation mit dem Erholungswerk Post Postbank Telekom e.V.
- Angebote in Kooperation mit dem Familien/Elternservice AWO: Beratung und Vermittlung bei der Pflege von Angehörigen und der Seniorenbetreuung, Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen, Teilnahme an Pflegeseminaren, Kindernotfallbetreuung, Beratung und Vermittlung bei der Kinderbetreuung.

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.

Indikator Verweis Geprüft

**403-1 Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Im Gesundheits- und Sicherheitsmanagement bei der Telekom in Deutschland sind verschiedene Steuerungsebenen implementiert:

- Die erste Ebene bildet der „Zentrale Arbeitskreis Gesundheit“, bestehend aus Arbeitgebervertretern des Konzerns und der Gesellschaften, Sozialpartnern, Fachexperten des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements sowie der Schwerbehindertenvertretung.
- Auf der zweiten Ebene sind „Arbeitskreise Gesundheit“ in den Gesellschaften der Telekom in Deutschland etabliert.
- Die dritte Ebene bilden lokale Vor-Ort-Arbeitskreise, die das betriebliche Gesundheitsmanagement umsetzen; hiervon existieren mindestens 110.

In Deutschland sind 100 Prozent der Beschäftigten durch diese Ausschüsse repräsentiert. Die internationalen Landesgesellschaften verantworten ihr Gesundheits- und Sicherheitsmanagement autonom. Jedoch werden schrittweise alle Beschäftigten der Deutschen Telekom über ein zertifiziertes Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem angebunden, das auf den internationalen Standards OHSAS 18001 für Arbeits- und Gesundheitsschutz und ISO 14001 für Umweltmanagement basiert und konzernweitliche Standards sicherstellt. In Deutschland sind 100 Prozent der Mitarbeiter und außerhalb Deutschlands sind 99 Prozent der Mitarbeiter mit Zertifikaten für Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgestattet. Gleichzeitig sind 93 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland und 83 Prozent der Mitarbeiter außerhalb Deutschlands durch Zertifikate für Umweltschutz abgedeckt (Stand 31.12.2017).

**403-2 Unfallarten und -häufigkeiten in der Organisation**

- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Gesundheit und Arbeitsschutz ✓
- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Gesundheit und Arbeitsschutz ✓

**GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Beschäftigte > Ausbildung und Entwicklung

**404-1 Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie**

**Ausbildung (Konzern national - Deutschland)**

	Gesamtstunden 2017	Frauen	Männer
Azubis	8 743 680*	3 497 472*	5 246 208*
Dual Studierende	3 008 308*	932 575*	2 075 733*
Summe	11 751 988*	4 430 047*	7 321 941*

(\* Zur Berechnung der Zahlen wurden Durchschnittswerte verwendet.)

Indikator Verweis Geprüft

**Weiterbildung (Konzern – international ohne USA)**

2017 nahmen unsere Mitarbeiter im Durchschnitt 25,2 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.

- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung
- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung

**404-2 Programme zum Kompetenzmanagement, Umgang mit Berufsausstieg und der Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit**

**Programme zu lebenslangem Lernen**

- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung

**Ausstieg aus dem Unternehmen und berufliche Perspektiven**

Situationsabhängig setzen wir verschiedene Instrumente ein, um betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den sozialverträglichen Ausstieg aus der Beschäftigung im Konzern zu erleichtern. Dazu gehören unter anderem die Möglichkeit, eine Outplacement-Beratung in Anspruch zu nehmen, und die Zahlung einer Abfindung. Zudem unterstützt Vivento, der Dienstleister für den Personalumbau in Deutschland, Beamte bei einem Wechsel zu öffentlichen Arbeitgebern. In vielen Fällen kann der Stellenwechsel mit finanziellen Anreizen begleitet werden. Über das von Vivento betriebene Stellenportal [www.interamt.de](http://www.interamt.de) finden Beamte passende Angebote bei Bund, Ländern und Kommunen.

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.

- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung

Indikator Verweis Geprüft

**404-3 Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriere-Entwicklung erhalten**

Zur Beurteilung der Leistung und Karriere-Entwicklung unserer Beschäftigten setzen wir verschiedene Instrumente ein. „Compass“ wird für tarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 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. 72 000 Beschäftigte (82 Prozent der Zielgruppe)
Performance & Potential Review (außertarifliche Beschäftigte in Deutschland)	ca. 9 000 Beschäftigte (97 Prozent der Zielgruppe)
Performance & Potential Review (Beschäftigte in Landesgesellschaften)	21 000 Beschäftigte (Instrument ist in vielen Landesgesellschaften im Einsatz)
Performance Dialog (obere Führungskräfte konzernweit)	2 400 Beschäftigte (98 Prozent der Zielgruppe)

Die Instrumente des Performance-Managements beziehen sich immer auf ganze Mitarbeitergruppen und decken weibliche und männliche Beschäftigte damit gleichermaßen ab.

**GRI 405: VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet. 

➤ Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit

**405-1 Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsfaktoren**

- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Diversity
- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Diversity
- Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Demografie & Altersvorsorge

Die Deutsche Telekom ist ein internationales Unternehmen, das in Teilen seiner Landesgesellschaften lediglich mit einer Mehrheitsbeteiligung vertreten ist. Eine einheitliche Aufschlüsselung der Werte nach Mitarbeiterkategorie ist daher nicht möglich.

**405-2 Verhältnis Grundvergütung von Frauen zu Männern**

Seit vielen Jahren vergleichen wir die Vergütung der weiblichen und männlichen Beschäftigten. Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Vergütung unserer Beschäftigten in Deutschland konn-

Indikator Verweis Geprüft

ten nicht festgestellt werden. In der Vergangenheit haben Teilnehmer an Studien (z.B. Logib-D) bestätigt, dass Frauen und Männer bei gleicher Arbeit das gleiche Entgelt erhalten. Eine Erhebung der Gehälter unserer männlichen und weiblichen Mitarbeiter an allen internationalen Standorten ist aufgrund der Datenverfügbarkeit, der Wettbewerbsrelevanz und des Aufwands nicht möglich.

**GRI 406: GLEICHBEHANDLUNG**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

➤ Strategie & Management > Menschenrechte

**406-1 Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen**

➤ Strategie & Management > Menschenrechte

**GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

➤ Strategie & Management > Menschenrechte

**407-1 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird, und ergriffene Maßnahmen**

➤ Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2017

In unserem Konzern sind uns keine Vorfälle dieser Art bekannt. Die Deutsche Telekom erkennt das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen im Rahmen nationaler Regelungen und bestehender Vereinbarungen an. Diese Grundsätze sind als wesentlicher Teil der Konzernrichtlinie "Menschenrechtskodex & Soziale Grundsätze" für den gesamten Konzern bindend und jährlich von den Konzernunternehmen schriftlich zu bestätigen.

**GRI 409: ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Strategie & Management > Menschenrechte
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf 
- Lieferanten > Lieferantenmanagement

Indikator Verweis Geprüft

409-1 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen

- Strategie & Management > Menschenrechte
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2017

Risiken bezüglich Zwangsarbeit begegnen wir durch Auditierung von ausgewählten strategischen und besonders risikobehafteten Lieferanten. Bei unseren direkten Geschäftsstandorten sehen wir kein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit.

**GRI 412: PRÜFUNG**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Strategie & Management > Menschenrechte
- Strategie & Management > Menschenrechte

412-1 Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden

- Strategie & Management > Menschenrechte

**GRI 414: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTEN**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf ✓
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2017

414-1 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden

2017 wurden 83 Prozent unserer Lieferanten auf soziale und ökologische Kriterien geprüft. Dies umschließt auch Menschenrechtskriterien. Eine derartige Prüfung erfolgt außerdem bei allen zukünftigen Lieferanten.

- Zahlen & Fakten > Ökonomische Kennzahlen > Lieferanten
- Lieferanten > Lieferantenmanagement

414-2 Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2017

Indikator Verweis Geprüft

**GRI 416: KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Mobilfunk und Gesundheit (EMF)
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste ✓

416-2 Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Produkt- oder Dienstleistungsaufgaben bezüglich Arbeitssicherheit

- Strategie & Management > Compliance

**GRI 418: SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE VON KUNDEN**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Strategie & Management > Datenschutz und Datensicherheit ✓
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Verbraucher- und Jugendschutz
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Cyber Security

418-1 Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes

- Strategie & Management > Compliance

**GRI 419: SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet. ✓

- Strategie & Management > Compliance

419-1 Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

- Strategie & Management > Compliance

# WEITERE BERICHTETE ASPEKTE

Indikator      Verweis      Geprüft

## GRI 201: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

### GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

[www.telekom.com/de/konzern/konzernprofil](http://www.telekom.com/de/konzern/konzernprofil)

201-1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

➤ Zahlen & Fakten > Ökonomische Kennzahlen > Finanzielle Kennzahlen

201-3 Betriebliche Altersvorsorge

➤ Zahlen & Fakten > Soziale Kennzahlen > Demografie & Altersvorsorge

## GRI 306: ABWASSER UND ABFALL

### GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft
- Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft
- Klima & Umwelt > Weitere Umweltthemen
- Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft

306-2 Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode

➤ Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > Rücknahme mobiler Endgeräte & 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 „Rücknahme Mobilgeräte“ das Verhältnis zwischen in den Markt gebrachten und zurückgenommenen mobilen Endgeräten, wie Smartphones oder Tablets (Rücknahme mobiler Endgeräte in Tsd./in Umlauf gebrachte mobile Endgeräte in Mio.). Funktionsfähige Geräte werden im Anschluss weiterverwendet und erhalten durch die Zweitnutzung eine längere Lebensdauer. Nicht mehr funktionierende Handys werden fach- und umweltgerecht recycelt. Die Datenerfassung der Entsorgungsmethoden ist hingegen komplex und steht in keinem angemessenen Verhältnis zum damit gewonnenen Nutzen.

Indikator      Verweis      Geprüft

Bei der Entsorgung von gefährlichen Abfällen halten wir in allen Ländern die gesetzlichen Regelungen ein.

Wir sind ein Dienstleistungsunternehmen mit entsprechend geringen Abwassermengen. Wir erfassen unsere Abwässer nicht, da der Aufwand in keinem angemessenen Verhältnis zum damit gewonnenen Nutzen steht.

## GRI 308: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE

### GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2017

308-1 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden

2017 wurden 83 Prozent unserer Lieferanten auf soziale und ökologische Kriterien geprüft. Dies umschließt auch Menschenrechtskriterien. Eine derartige Prüfung erfolgt außerdem bei allen zukünftigen Lieferanten.

➤ Zahlen & Fakten > Ökonomische Kennzahlen > Lieferanten

308-2 Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

➤ Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2017

## GRI 408: KINDERARBEIT

### GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

- Strategie & Management > Menschenrechte
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement

Indikator      Verweis      Geprüft

408-1 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen

➤ Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2017

Bei unseren direkten Geschäftsstandorten sehen wir kein erhebliches Risiko von Kinderarbeit.

**GRI 415: POLITIK**

**GRI 103: Managementansatz**

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

➤ Strategie & Management > Politische Interessensvertretung

# GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT

## Prinzip 1: Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Datenschutz 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 2017 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2017 > Lagebericht > Konzernstrategie
- Geschäftsbericht 2017 > 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 2017 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2017 > 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
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Energie
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Weitere ökologische Daten
- Geschäftsbericht 2017 > 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 2017 > 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 2017 > 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 2017 > An die Aktionäre > Corporate Governance Bericht
- Geschäftsbericht 2017 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management