

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

102-4 Länder der Geschäftstätigkeit

- www.telekom.com/weltweit

102-5 Eigentumsstruktur und rechtliche Form

- www.telekom.com/de/konzern/details/zahlen-und-fakten-336368

102-6 Bediente Märkte

- www.telekom.com/weltweit
- 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

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

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

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

Indikator Verweis Geprüft

102-43 Ansätze für Einbezug von Stakeholdern

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > So binden wir unsere Stakeholder ein
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Übersicht Mitgliedschaften & Kooperationen
- www.cr-bericht.telekom.com/crwissen/formate-der-einbeziehung

Wir arbeiten mit unterschiedlichen Feedbackformaten, die sich aufgrund der Vielfältigkeit nur schwer kategorisieren lassen. Da wir uns auch auf Dialogveranstaltungen und informell mit unseren Stakeholdern austauschen, lässt sich das Feedback nicht nach den Stakeholder-Gruppen aufschlüsseln.

102-44 Fragen und Bedenken der Stakeholder

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Rückmeldungen aus der Stakeholder-Umfrage

Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen

102-45 Unternehmensstruktur

- 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
GRI 203: INDIREKTE WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN			205-1 Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken		
GRI 103: Managementansatz			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"> 1. Gewährung eines Vorteils an einen Angestellten oder Beauftragten eines Geschäftspartners im Hinblick auf eine konkrete künftige Geschäftsentscheidung, um dadurch eine unlautere Bevorzugung im Wettbewerb zu erreichen (z.B. Einladung eines Entscheidungsträgers des Kunden zu einer hochwertigen Sportveranstaltung, um ihn dadurch zu einer anstehenden Verlängerung des bestehenden Rahmenvertrags zu bewegen). 2. Gewährung eines Vorteils an einen Angehörigen des öffentlichen Bereichs im Hinblick auf eine dienstliche Handlung (z.B. Vergabe hochwertiger Endgeräte an einen städtischen Ausschreibungsverantwortlichen). 3. Ein Vertriebsmittler/Berater verwendet einen Teil seines Honorars zu Bestechungszwecken, um einen Auftrag zu akquirieren. 4. Anbieten eines Vorteils an einen Angestellten eines Geschäftspartners, um bei dem Bezug von Waren eine Besserstellung zu erwirken, obwohl keine Einwilligung des Unternehmens vorliegt und eine Pflichtverletzung gegenüber dem Unternehmen damit einhergeht. Wettbewerbsverzerrung ist nicht zwingend notwendig! 5. Nach einem Merger/einer Akquisition eines Unternehmens werden Korruptionsfälle (z.B. im Zusammenhang mit Beratern) aus der Zeit vor der Akquisition bekannt und der Telekom zugerechnet. 		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kunden & Produkte > Infrastrukturausbau > So bauen wir unsere Infrastruktur aus 					
203-1 Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen ✓					
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kunden & Produkte > Infrastrukturausbau > So bauen wir unsere Infrastruktur aus 					
GRI 204: BESCHAFFUNG					
GRI 103: Managementansatz					
103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet. ✓					
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf ✓ ➤ Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger ➤ Lieferanten > Ressourcenknappheit und Rohstoffgewinnung > So unterstützen wir eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung 					
204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten					
Als ICT-Unternehmen ist die Telekom weltweit auf Zulieferer angewiesen. Daher kann es keine konzernweiten Richtlinien zur Bevorzugung lokaler Lieferanten geben.					
GRI 205: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG			205-2 Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		
GRI 103: Managementansatz			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.		
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"> ➤ Strategie & Management > Compliance ✓ 					

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 > CO₂-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 > CO₂-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 > CO₂-Emissionen > So schützen wir das Klima
- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO₂-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 > CO₂-Emissionen > ESG KPI „Carbon Intensity“
- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO₂-Emissionen > CO₂-Emissionen Gesamt (Scope-1- & 2-Emissionen)

Indikator Verweis Geprüft

305-2 Indirekte THG-Emissionen (Scope 2) ✓

- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO₂-Emissionen > ESG KPI „Carbon Intensity“
- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO₂-Emissionen > CO₂-Emissionen Gesamt (Scope-1- & 2-Emissionen)

305-3 Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

- Zahlen & Fakten > Ökologische Kennzahlen > CO₂-Emissionen > CO₂-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 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 Teilnahmen an Studien (z.B. Logib-D) bestätigt, dass Frauen und Männer bei gleicher Arbeit das gleiche Entgelt erhalten. Eine Erhebung der Gehälter unserer männlichen und weiblichen Mitarbeiter an allen internationalen Standorten ist aufgrund der Datenverfügbarkeit, der Wettbewerbsrelevanz und des Aufwands nicht möglich.

GRI 406: GLEICHBEHANDLUNG

GRI 103: Managementansatz

103-1, 103-2, 103-3 Geben Sie an, warum das Thema wesentlich ist und grenzen Sie es ab., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen mit dem Thema umgeht., Geben Sie an, wie Ihr Unternehmen den Managementansatz bewertet.

> Strategie & Management > Menschenrechte

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

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 > CO₂-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
- 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