

CORPORATE RESPONSIBILITY BERICHT 2015

GRI-INDEX

**GLOBAL COMPACT
FORTSCHRITTSBERICHT**



ERLEBEN, WAS VERBINDET.

1. ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Indikator Verweis

Geprüft

Indikator Verweis

Geprüft

STRATEGIE UND ANALYSE

G4-1 Vorstandserklärung

- Strategie & Management > Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

G4-2 Auswirkungen, Risiken und Chancen

- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Auswirkungen der wesentlichen Themen entlang der Wertschöpfungskette

ORGANISATIONSPROFIL

G4-3 Name der Organisation

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit

G4-4 Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit

G4-5 Hauptsitz

- Impressum

G4-6 Länder der Geschäftstätigkeit

- www.telekom.com/weltweit

G4-7 Eigentumsstruktur und rechtliche Form

- Konzernprofil

G4-8 Bediente Märkte

- www.telekom.com/weltweit
- Geschäftsbericht 2015
- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit

G4-9 Größe der Organisation

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit
- Geschäftsbericht 2015: Finanzbericht [<http://www.geschaeftsbericht.telekom.com/site0216/zahlen-und-fakten/die-finanzdaten-des-konzerns-auf-einen-blick.html>]

G4-10 Gesamtbelegschaft

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit

Die Unterscheidung der Beschäftigten nach Arbeitsvertrag liegt noch nicht vor, wird aber für die Zukunft anvisiert. Eine Aufgliederung der Gesamtbelegschaft nach Angestellten und weisungsgebundenem Personal wurde nicht vorgenommen. Der Aufwand für die Erhebung wäre in Bezug zur Aussagekraft unverhältnismäßig hoch.

G4-11 Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen

Im Jahr 2015 waren 58 Prozent aller Mitarbeiter weltweit und 68 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland von Kollektivvereinbarungen erfasst.

G4-12 Lieferkette

- Lieferanten > Lieferantenmanagement

G4-13 Wesentliche Änderungen hinsichtlich Größe, Struktur und Eigentumsverhältnissen

Alle Veränderungen in unserer Lieferkette mit über 30 000 Lieferanten, wie zum Beispiel Standortwechsel von Lieferanten, erfassen wir nicht zentral. Im Berichtszeitraum wurde keine unserer Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten aufgrund von Verstößen gegen unsere Nachhaltigkeitsanforderungen beendet.

G4-14 Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips

Ansätze für präventives Handeln bieten bei der Telekom das Risikomanagement, das Compliance-Management und die ESG KPI.

- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > CR-Strategie > ESG Key Performance Indikatoren

Indikator Verweis Geprüft Indikator Verweis Geprüft

G4-15 Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen

- > Über diesen Bericht > Global Compact Fortschrittsbericht
- > Über diesen Bericht > Deutscher Nachhaltigkeitskodex
- > Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- > Strategie & Management > Werte und Leitlinien > Bekenntnis zum Leitbild der deutschen Wirtschaft
- > Strategie & Management > Stakeholder-Management > Stakeholder-Einbeziehung > Übersicht Mitgliedschaften & Kooperationen
- > Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf

G4-16 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensvertretungen

- > Strategie & Management > Stakeholder-Management > Stakeholder-Einbeziehung > Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen

Eine Aufschlüsselung der Mitgliedschaften und Kooperationen nach strategischen Beteiligungen ist aus Gründen der Vertraulichkeit nicht möglich. Für die Mitarbeit in Gremien und Verbänden gelten unsere Grundsätze der politischen Interessensvertretung.

- > Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung

ERMITTELTE WESENTLICHE ASPEKTE UND GRENZEN

G4-17 Unternehmensstruktur

www.telekom.com/weltweit

G4-18 Bestimmung der Berichtsinhalte ✓

- > Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Wesentlichkeitsprozess stärker auf ICT-Anforderungen zugeschnitten
- > Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Top-Themen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung

G4-19 Wesentliche Aspekte ✓

- > Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Top-Themen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung
- > Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Wesentliche Themen den GRI-Aspekten zugeordnet

G4-20 Wesentliche Aspekte innerhalb der Organisation ✓

- > Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Auswirkungen der wesentlichen Themen entlang der Wertschöpfungskette

G4-21 Wesentliche Aspekte außerhalb der Organisation ✓

- > Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Auswirkungen der wesentlichen Themen entlang der Wertschöpfungskette

G4-22 Erläuterung neuer Darstellungen von Informationen

Im Berichtszeitraum gabe es keinen Anlass für neue Darstellungen von Informationen.

G4-23 Erläuterung veränderter Berichtsparameter

- > Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Auswirkungen der wesentlichen Themen entlang der Wertschöpfungskette

EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

G4-24 Einbezogene Stakeholdergruppen

- > Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Wesentlichkeitsprozess stärker auf ICT-Anforderungen zugeschnitten
- > Strategie & Management > Stakeholder-Management
- > CR-Wissen: Einbeziehung unserer Stakeholder

G4-25 Bestimmung der Stakeholdergruppen

- > Strategie & Management > Stakeholder-Management
- > Strategie & Management > Stakeholder-Management > Stakeholder-Einbeziehung

G4-26 Ansätze für Einbezug von Stakeholdern

- > CR-Wissen: Einbeziehung unserer Stakeholder

G4-27 Fragen und Bedenken der Stakeholder

- > Strategie & Management > Stakeholder-Management > Rückmeldungen aus der Stakeholder-Umfrage
- > Strategie & Management > Stakeholder-Management > Petition: MagentaMobil Happy

BERICHTSPROFIL

G4-28 Berichtszeitraum

- > Über diesen Bericht

G4-29 Veröffentlichung des letzten Berichts

- > Über diesen Bericht

G4-30 Berichtszyklus

- > Über diesen Bericht

Indikator Verweis Geprüft

G4-31 Ansprechpartner

> Über diesen Bericht

G4-32 "In Übereinstimmung"-Option im GRI-Index

> Über diesen Bericht > GRI-Index

G4-33 Externe Prüfung des Berichts

> Über diesen Bericht > GRI-Index

UNTERNEHMENSFÜHRUNG

G4-34 Struktur der Unternehmensführung

> Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

G4-35 Delegation von Verantwortung für Nachhaltigkeitsentwicklungen

> Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

G4-36 Zuständigkeiten für Nachhaltigkeitsentwicklungen

> Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

G4-40 Auswahlverfahren für höchstes Kontrollorgan und Komitee

Im Auswahlprozess werden alle Kompetenzen berücksichtigt, die für die Ausübung der Position erforderlich und dienlich sind. Die Anforderungen an eine Position werden anhand einer Skillliste definiert.

Der Auswahlprozess findet im Aufsichtsrat statt in dem die Interessen der Stake- und Shareholder vertreten sind.

ETHIK UND INTEGRITÄT

G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards

> Strategie & Management > Werte und Leitlinien

G4-57 Interne und Externe Verfahren zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten

> Strategie & Management > Compliance > So stellen wir integrires und rechtskonformes Verhalten sicher

G4-58 Verfahren zur Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares oder rechtswidriges Verhalten

> Strategie & Management > Compliance > So stellen wir integrires und rechtskonformes Verhalten sicher

2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

WIRTSCHAFTLICH

Indikator Verweis Geprüft

ASPEKT: INDIREKTE WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

G4-DMA Managementansatz ✓

➤ Kunden & Produkte > Verantwortungsvoller Infrastrukturausbau >
So bauen wir unsere Infrastruktur aus

G4-EC7 Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen ✓

➤ Kunden & Produkte > Verantwortungsvoller Infrastrukturausbau

2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

ÖKOLOGISCH

Indikator Verweis Geprüft

ASPEKT: ENERGIE

G4-DMA Managementansatz ✓

- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie > So schützen wir das Klima
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Energieeffizienz im Netz > So betreiben wir energieeffiziente Netze
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Energieeffiziente Gebäude > So betreiben wir Gebäude energieeffizient
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Klimaschonende Mobilität > So setzen wir uns für eine klimaschonende Mobilität ein

G4-EN3 Energieverbrauch innerhalb der Organisation ✓

- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Energie > Gesamt-Energieverbrauch

Der Energieverbrauch innerhalb der Organisation betrifft bei der Deutschen Telekom hauptsächlich den Eigenverbrauch von elektrischem Strom, Fernwärme, fossilen Brennstoffen und Kraftstoffen des Fuhrparks. Der Weiterverkauf von Energie ist mengenmäßig nicht wesentlich für die Telekom und in den Angaben zum Energie- und Kraftstoffverbrauch generell nicht enthalten.

G4-EN5 Energieintensität ✓

- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Energie > ESG KPI „Energieverbrauch“

ASPEKT: EMISSIONEN

G4-DMA Managementansatz ✓

- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie > So schützen wir das Klima
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie > Erfassung von Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette

G4-EN15 direkte THG-Emissionen (Scope 1) ✓

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

G4-EN16 indirekte THG-Emissionen (Scope 2) ✓

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

Indikator Verweis Geprüft

G4-EN17 weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3) ✓

- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO₂-Emissionen (SCOPE 3) > CO₂-Emissionen aus Geschäftsreisen (Scope 3 Emissionen)

ASPEKT: PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

G4-DMA Managementansatz ✓

- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > So entwickeln wir nachhaltige Produkte & Dienste

G4-EN27 Umfang der Maßnahmen zur Verringerung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen ✓

- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige ICT-Lösungen > Maßnahmen zur Handyrückgabe
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige ICT-Lösungen > Mieten statt Kaufen
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen > ESG KPI „Handy-Rücknahme“ Deutsche Telekom Konzern (neu)
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen > ESG KPI „Handy-Rücknahme“ Deutsche Telekom AG in Deutschland (neu)
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen > ESG KPI „Handy-Rücknahme“ Deutsche Telekom AG in Deutschland (alt)
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Weitere ökologische Daten > Elektronische Kundenrechnungen

2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

GESELLSCHAFTLICH

ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG

Indikator Verweis

Geprüft

ASPEKT: BESCHÄFTIGUNG

G4-DMA Managementansatz ✓

- Beschäftigte > Verantwortungsvoller und agiler Arbeitgeber > So nehmen wir unsere Verantwortung als Arbeitgeber wahr
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger

G4-LA1 Neueinstellungen und Fluktuation ✓

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit > Entwicklung der Mitarbeiterzahl weltweit
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Fluktuation & Workforce Management > Fluktuationsquote
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Personalumbau > Anteil Beamte Konzernbelegschaft
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Personalumbau > Mitarbeiter Vivento

Im Rahmen des jährlichen Strukturberichts werden die Eintritte in den Ruhestand – und damit eine wichtige Komponente der natürlichen Fluktuation – nicht erfasst. Eine Aufgliederung der natürlichen Fluktuation nach Geschlecht und Alter ist daher nicht möglich. Der Aufwand einer genaueren Datenerfassung steht in keinem angemessenen Verhältnis zum Nutzen.

ASPEKT: ARBEITGEBER-ARBEITNEHMER-VERHÄLTNIS

G4-DMA Managementansatz

- Beschäftigte > Verantwortungsvoller und agiler Arbeitgeber > So nehmen wir unsere Verantwortung als Arbeitgeber wahr

G4-LA4 Ankündigungsfristen für operative Veränderungen

Dieser Indikator ist auf die Telekom als weltweiter Konzern nicht anwendbar, da die Erhebung aller länderspezifischen Regelungen zu aufwendig und nicht im Verhältnis zum damit erzielten Nutzen steht. Bei wesentlichen betrieblichen Veränderungen werden die Betriebsräte 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.

Indikator Verweis

Geprüft

ASPEKT: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

G4-DMA Managementansatz

- Beschäftigte > Gesundheit und Sicherheit > So sorgen wir für eine gesunde Belegschaft

Wenn Beschäftigte oder deren Familienangehörige in Not geraten, sei es durch schwere Erkrankung oder andere Gründe, unterstützt die Telekom mit bestimmten Programmen. Hier einige Beispiele:

- Individualberatung durch psychosoziale Experten der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung unseres externen Dienstleisters B.A.D.;
- Seniorenbetreuung und Hilfe für einkommensschwache Familien: In Notsituationen wie etwa bei Naturkatastrophen bietet das Betreuungswerk von Post, Postbank und Telekom Unterstützung an;
- Tanztherapie für an Krebs erkrankte Frauen in Kooperation mit dem Erholungswerk Post Postbank Telekom e.V.;
- Beratung und Vermittlung zum Thema „Pflege von Angehörigen“
- Deutsche Telekom Sozialfonds: Beschäftigten, die unverschuldet in eine wirtschaftliche Notlage geraten sind, aus der sie sich aus eigener Kraft nicht mehr befreien können, wird schnelle wirtschaftliche Hilfe bereitgestellt.

G4-LA5 Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Im Gesundheits- und Sicherheitsmanagement bei der Telekom in Deutschland sind verschiedene Steuerungskreisebenen implementiert:

- Die erste Ebene bildet der „Zentrale Arbeitskreis Gesundheit“, bestehend aus Arbeitgebervertretern des Konzerns und der Gesellschaften, Sozialpartnern, Fachexperten des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements sowie der Schwerbehindertenvertretung.
- Auf der zweiten Ebene sind „Arbeitskreise Gesundheit“ in den Tochtergesellschaften der Telekom in Deutschland etabliert.
- Die dritte Ebene bilden lokale Vor-Ort-Arbeitskreise, die das betriebliche Gesundheitsmanagement umsetzen; hiervon existieren mindestens 110.

Indikator Verweis Geprüft

In Deutschland sind 100 Prozent der Beschäftigten durch diese Ausschüsse repräsentiert. Die internationalen Landesgesellschaften verantworten ihr Gesundheits- und Sicherheitsmanagement autonom. Jedoch werden schrittweise alle Beschäftigten der Deutschen Telekom über ein zertifiziertes Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagementsystem angebunden, das konzerneinheitliche Standards sicherstellt. International sind bereits rund 77,5 Prozent der Beschäftigten durch dieses Managementsystem eingebunden (Stand Ende 2015).

G4-LA6 Unfallarten und -häufigkeiten in der Organisation

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Mitarbeitergesundheit > Gesundheitsquote
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Mitarbeitergesundheit > Arbeitsunfälle in Deutschland

ASPEKT: AUS- UND WEITERBILDUNG

G4-DMA Managementansatz

- Beschäftigte > Ausbildung und Entwicklung > So investieren wir in Ausbildung und Entwicklung

G4-LA9 Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie

Ausbildung (Konzern national - Deutschland)

	Gesamtstunden 2014	Frauen	Männer
Azubis	11 408 904*	4 563 562*	6 845 342*
Dual Studierende	2 292 654*	779 502*	1 513 152*
Summe	13 701 558*	5 343 64*	8 358 494*

(* Zur Berechnung der Zahlen wurden Durchschnittswerte verwendet.)

Weiterbildung (Konzern national - Deutschland)

2015 nahmen unsere Mitarbeiter im Durchschnitt 21,8 Stunden an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Grundsätzlich steht die Weiterbildung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (geschlechtsneutral, hierarchieübergreifend) gleichermaßen zur Verfügung, eine Differenzierung ist daher auf die Deutsche Telekom nicht anwendbar.

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung > Weiterbildung Telekom Training
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung > Auszubildende und Berufsfelder

G4-LA10 Programme zum Kompetenzmanagement, Umgang mit Berufsausstieg und der Verlängerung der Beschäftigungsfähigkeit

Programme zu lebenslangem Lernen

- Beschäftigte > Ausbildung und Entwicklung

Indikator Verweis Geprüft

Umgang mit dem Berufsausstieg

Die Deutsche Telekom setzt situationsbedingt verschiedene Instrumente ein, um betroffenen Mitarbeitern den Ausstieg aus der Beschäftigung im Konzern zu erleichtern. Dazu gehören unter anderem die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Outplacement Beratung oder die Zahlung einer Abfindung. Zudem bietet Telekom Placement Services den Beschäftigten der Deutschen Telekom neue Beschäftigungsperspektiven. Betroffene Mitarbeiter erhalten Unterstützung und individuelle Beratung rund um alle Themen des beruflichen Wechsels: von passenden Stellengeboten über Bewerbertrainings bis hin zu gezielten Qualifizierungen und der Information zu finanziellen Förderungsangeboten des Konzerns.

Seitens des Betreuungswerks Post Telekom werden Seminare zum Thema „Vorbereitung auf den Ruhestand“ angeboten, an denen Beschäftigte der Deutschen Telekom teilnehmen können. Im Seminar „Vorbereitung auf den Ruhestand“ wird gemeinsam mit den Teilnehmern erarbeitet, wie diese die nachberufliche Zeit sinnvoll mit Inhalten und Aktivitäten ausfüllen und ihren Ruhestand langfristig genießen können.

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Aus- & Weiterbildung > Weiterbildung Telekom Training

G4-LA11 Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten

Zur Beurteilung der Leistung und Karriere-Entwicklung unserer Beschäftigten setzen wir verschiedene Instrumente ein. „Compass“ wird für tarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beamte in Deutschland, das „Performance & Potential Review (PPR)“ für außertariflich Beschäftigte in Deutschland sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesgesellschaften angewendet. Darüber hinaus führten wir 2014 mit dem „Performance Dialog“ ein neues Instrument zur Leistungsbeurteilung für obere Führungskräfte ein.

Instrumente des Performance-Management und Mitarbeiterkategorie	Anzahl und Anteil der Beschäftigten, deren Leistung und Karriereentwicklung beurteilt wurde
Compass (tarifliche Beschäftigte in Deutschland)	81830 Beschäftigte (92 Prozent der Zielgruppe)
Performance & Potential Review (außertarifliche Beschäftigte in Deutschland)	9 100 Beschäftigte (98 Prozent der Zielgruppe)
Performance & Potential Review (Beschäftigte in Landesgesellschaften)	24 000 Beschäftigte (89 Prozent der Zielgruppe, Instrument ist in vielen Landesgesellschaften im Einsatz)
Performance Dialog (obere Führungskräfte konzernweit)	2 500 Beschäftigte (97 Prozent der Zielgruppe)

Die Instrumente des Performance-Managements beziehen sich immer auf ganze Mitarbeitergruppen und decken weibliche und männliche Beschäftigte damit gleichermaßen ab.

Indikator Verweis Geprüft

Indikator Verweis Geprüft

ASPEKT: VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

G4-DMA Managementansatz ✓

➤ Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit > So machen wir uns für Vielfalt stark

G4-LA12 Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren ✓

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Diversity > Frauen im Konzern
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Diversity > Menschen mit Behinderung
- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Demografie & Altersvorsorge > Altersstruktur

Die Deutsche Telekom ist ein internationales Unternehmen, das in Teilen seiner Landesgesellschaften lediglich mit einer Mehrheitsbeteiligung vertreten ist. Eine einheitliche Aufschlüsselung der Werte nach Mitarbeiterkategorie ist daher nicht möglich.

ASPEKT: GLEICHER LOHN FÜR FRAUEN UND MÄNNER

G4-DMA Managementansatz

➤ Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit > So machen wir uns für Vielfalt stark

G4-LA13 Verhältnis Grundvergütung von Frauen zu Männern

Seit vielen Jahren vergleichen wir die Vergütung der weiblichen und männlichen Beschäftigten. Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Vergütung unserer Beschäftigten in Deutschland konnten nicht festgestellt werden. Die Zertifizierungen durch Logib-D und eg-check bestätigen, dass Frauen und Männer bei gleicher Arbeit das gleiche Entgelt erhalten. Eine Erhebung der Gehälter unserer männlichen und weiblichen Mitarbeiter an allen internationalen Standorten ist aufgrund der Datenverfügbarkeit, der Wettbewerbsrelevanz und des Aufwands nicht möglich.

ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH DER ARBEITSPRAKTIKEN

G4-DMA Managementansatz ✓

- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015

G4-LA14 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden

Der Prozentsatz neuer Lieferanten, die nach nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien (z. B. durch Selbstauskunft, Ecovadis-Plattform oder Social Audits) überprüft wurden, ist derzeit noch nicht verfügbar. Eine entsprechende Erfassung ist nach konzernweiter Einführung des Lieferantenportals möglich, die voraussichtlich Ende 2016 abgeschlossen sein wird. Grundvoraussetzung jeder Lieferantenbeziehung ist die Präqualifizierung, die unter anderem 16 nachhaltigkeitsrelevante Fragen abdeckt.

G4-LA15 Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen ✓

➤ Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015

Bei 53 von 62 auditierten Lieferanten wurden Verbesserungsmaßnahmen hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Menschenrechten oder Umweltschutz aufgesetzt.

2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

MENSCHENRECHTE

Indikator Verweis

Geprüft

ASPEKT: GLEICHBEHANDLUNG

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Menschenrechte

G4-HR3 Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

- Strategie & Management > Menschenrechte > Eingegangene Hinweise bei Kontaktstelle für Menschenrechte

ASPEKT: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

G4-HR4 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird und ergriffene Massnahmen

- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015

In unserem Konzern sind uns keine Vorfälle dieser Art bekannt.

Die Deutsche Telekom erkennt das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen im Rahmen nationaler Regelungen und bestehender Vereinbarungen an. Diese Grundsätze sind als wesentlicher Teil der Sozialcharta für den gesamten Konzern bindend und jährlich von den Konzernunternehmen schriftlich zu bestätigen.

Zu den Vorwürfen von Gewerkschaften bezüglich T-Mobile USA ist zu sagen, dass das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in den USA gewährleistet wird. Alle Mitarbeiter haben das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Dass dies auch funktioniert und gelebt wird, zeigt sich dadurch, dass an zwei Standorten im Nordosten der USA (Connecticut und New York) sich Mitarbeiter für eine gewerkschaftliche Vertretung entschieden haben. Gleichzeitig gibt es an diesen beiden Standorten auch Tarifverträge, die T-Mobile USA mit der zuständigen Gewerkschaft Communications Workers of America geschlossen hat.

Indikator Verweis

Geprüft

Weiterführende Links:

www.telekom.com/konzern/konzernprofil/verantwortungsvoller-arbeitgeber/news/169788

www.telekom.com/konzern/konzernprofil/verantwortungsvoller-arbeitgeber/news/202336

ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTEN

G4-DMA Managementansatz



- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015

G4-HR10 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden

Der Prozentsatz neuer Lieferanten, die nach nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien (z. B. durch Selbstauskunft, Ecovadis-Plattform oder Social Audits) überprüft wurden, ist derzeit noch nicht verfügbar. Eine entsprechende Erfassung ist nach konzernweiter Einführung des Lieferantenportals möglich, die voraussichtlich Ende 2016 abgeschlossen sein wird. Grundvoraussetzung jeder Lieferantenbeziehung ist die Präqualifizierung, die unter anderem 16 nachhaltigkeitsrelevante Fragen abdeckt.

- Kennzahlen > Ökonomische Kennzahlen > Lieferanten > ESG KPI „Nachhaltiger Einkauf“
- Kennzahlen > Ökonomische Kennzahlen > Lieferanten > Lieferantenbeziehungen

G4-HR11 Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen



- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015

Bei 53 von 62 auditierten Lieferanten wurden Verbesserungsmaßnahmen hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Menschenrechten oder Umweltschutz aufgesetzt.

2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

GESELLSCHAFT

Indikator Verweis

Geprüft

Indikator Verweis

Geprüft

ASPEKT KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

G4-DMA Managementansatz

➤ Strategie & Management > Compliance > Managementansatz (Compliance)

G4-SO3 Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken

Im Rahmen der Risikoanalyse wurden folgende Korruptionsrisiken als am wahrscheinlichsten ermittelt:

1. Gewährung eines Vorteils an einen Angestellten oder Beauftragten eines Geschäftspartners im Hinblick auf eine konkrete künftige Geschäftsentscheidung, um dadurch eine unlautere Bevorzugung im Wettbewerb zu erreichen
2. Annahme eines Vorteils im Hinblick auf eine konkrete Geschäftsentscheidung
3. Mitarbeiter formuliert die Auswahlkriterien zugunsten eines Lieferanten/Beraters, sodass der Einkäufer keine Wahl mehr hat; Mitarbeiter beeinflusst eine Auktion/Ausschreibung zugunsten eines Anbieters und erhält im Gegenzug eine Zuwendung
4. Mitarbeiter/Einkäufer vereinbart bei der Vergabe von Dienstleistungskonditionen zum Nachteil des Unternehmens; er erhält vom Auftragnehmer/Berater im Gegenzug Geld oder andere Vorteile
5. Beschäftigter vereinbart mit einem Lieferanten einen 10 Prozent höheren Rechnungsbetrag; der Lieferant erstattet die Hälfte des überhöhten Betrags an den Beschäftigten auf ein privates Konto zurück

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 2015 umfasste 79 Gesellschaften und hatte damit eine Abdeckungsquote von über 96 Prozent (nach Mitarbeiterzahl).

G4-SO4 Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Im Jahr 2012/2013 fanden Präsenztrainings mit dem Schwerpunkt Antikorruption statt. Trainiert wurden alle Konzernvorstände und die erste Berichtsebene. Zusätzlich fanden risikospezifische Präsenztrainings in den Bereichen IT, Vertrieb, Einkauf, Services, Produktion,

Technical Services, Marketing, Technik und Finanzen statt. Es wurden über 3 400 Mitarbeiter geschult. International wurden Mitglieder des Board-Managements und Angehörige von Risikogruppen trainiert (3 800 Teilnehmer). An einem E-Learning haben national knapp 16 000 Mitarbeiter teilgenommen. International wurde dieses E-Learning bei 26 Gesellschaften ausgerollt. 2014 fanden weitere themen- und risikospezifische Trainings statt. So wurden bei T-Systems International im Delivery-Bereich deutschlandweit in 72 Präsenztrainings 1 221 Mitarbeiter sowie international 1 120 Mitarbeiter ebenfalls in Präsenztrainings geschult.

Im Jahr 2015 wurde keine explizite Schulungskampagne durchgeführt, da für das Jahr 2016/2017 eine Zertifizierung und in diesem Rahmen eine neue Schulungskampagne geplant sind.

E-Learning-Schulungen in Deutschland

2014 und 2015 haben in Deutschland 27 756 Beschäftigte mit risikoreicher Tätigkeit (Vertrieb, Einkauf) das E-Learning Antikorruption absolviert; 20 452 Mitarbeiter haben ein Teilnehmerzertifikat für ein Compliance-E-Learning erworben; 39 809 Mitarbeiter haben an einem E-Quiz für Geschenke teilgenommen und über 2 000 Mitarbeiter haben das E-Learning zu Beraterleistungen durchgeführt.

Präsenztrainings in Deutschland und international

2015 nahmen im Segment T-Systems 870 Mitarbeiter (Deutschland) und 1 500 Mitarbeiter (international) an einem Präsenztraining für Compliance und Antikorruption teil, im Segment Europa 3 600 Mitarbeiter. Im Segment Deutschland wurden 700 Mitarbeiter und in der Service-Zentrale circa 580 Mitarbeiter trainiert.

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

Indikator Verweis Geprüft

Deutsche Telekom bietet externen Geschäftspartnern und Lieferanten seit September 2014 Compliance-Schulungen an. Im Fokus stehen insbesondere kleine und mittelständische deutsche Geschäftspartner und Lieferanten. Mit Präsenztrainings und einer Online-Schulung unterstützt die Deutsche Telekom ihre Partner noch stärker, sich nach ethischen und rechtlichen Gesichtspunkten korrekt zu verhalten. In den Trainings werden konkrete Compliance-relevante Themen wie etwa Korruptionsprävention, Kartellrecht oder Nachhaltigkeit thematisiert und das Compliance Management System der Deutschen Telekom wird vorgestellt.

G4-SO5 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.

ASPEKT: COMPLIANCE

G4-DMA Managementansatz ✓

- › Strategie & Management > Compliance > So stellen wir integriertes und rechtskonformes Verhalten sicher

G4-SO8 Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften ✓

- › Strategie & Management > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

ASPEKT: KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT

G4-DMA Managementansatz

- › Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Verbraucher- und Jugendschutz > So schützen wir Verbraucher und Jugend
- › Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Cyber Security > So schützen wir unsere Infrastruktur
- › Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Mobilfunk und Gesundheit (EMF) > So setzen wir uns einen sicheren Mobilfunk ein
- › Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > So entwickeln wir nachhaltige Produkte & Dienste

G4-PR2 Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Produkt- oder Dienstleistungsaufgaben bezüglich Arbeitssicherheit

- › Strategie & Management > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

Indikator Verweis Geprüft

ASPEKT: KENNZEICHNUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN

G4-DMA Managementansatz ✓

- › Kunden & Produkte > Servicequalität > So gewährleisten wir eine hohe Servicequalität

G4-PR5 Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit ✓

- › Kunden & Produkte > Servicequalität > Messbare Erfolge durch "K1 - Kunde zuerst"

ASPEKT: SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE VON KUNDEN

G4-DMA Managementansatz ✓

- › Strategie & Management > Datenschutz und Datensicherheit > So schaffen wir die internen Voraussetzungen für effektiven Datenschutz
- › Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Verbraucher- und Jugendschutz > So schützen wir Verbraucher und Jugend
- › Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Cyber Security > So schützen wir unsere Infrastruktur

G4-PR8 Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes ✓

- › Strategie & Management > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

3. WEITERE BERICHTETE GRI-ASPEKTE

Indikator Verweis Geprüft

ASPEKT: WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

G4-DMA Managementansatz

➤ Geschäftsbericht > Konzernstrategie

G4-EC1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

➤ Kennzahlen > Ökonomische Kennzahlen > Finanzielle Kennzahlen > Nettowertschöpfung

G4-EC3 Betriebliche Altersvorsorge

➤ Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Demografie & Altersvorsorge > Betriebliche Altersvorsorge

ASPEKT: BESCHAFFUNG

G4-DMA Managementansatz

- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- Lieferanten > Ressourcenknappheit und Rohstoffgewinnung > So unterstützen wir eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

G4-EC9 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten

Als ICT-Unternehmen ist die Telekom auf Zulieferer weltweit angewiesen. Daher gelten keine konzernweiten Richtlinien zur Bevorzugung örtlicher Zulieferer an Standorten.

ASPEKT: ABWASSER UND ABFALL

G4-DMA Managementansatz

- Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz > Nachhaltigkeitsbezug (Ressourceneffizienz und Umweltschutz)
- Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz > So sparen wir Ressourcen und schützen die Umwelt
- Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz > Abfallvermeidung und Recycling

Indikator Verweis Geprüft

G4-EN23 Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode

➤ Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen > Abfallaufkommen

Die aus ihrer Geschäftstätigkeit heraus wesentlichen Abfälle adressiert die Telekom im konzernweiten Rahmen für das Abfallmanagement (Recycling von Kupfer) und über den CR KPI „Handy-Rücknahme“ (gesammelte und wiederverwertete Mobiltelefone). Eine darüber hinausgehende Datenerfassung der Entsorgungsmethode ist komplex und steht in keinem angemessenen Verhältnis zum damit gewonnenen Nutzen.

ASPEKT: BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE

G4-DMA Managementansatz

- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015
- Lieferanten > Ressourcenknappheit und Rohstoffgewinnung > So unterstützen wir eine verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung

G4-EN32 Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden

Der Prozentsatz neuer Lieferanten, die nach nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien (z. B. durch Selbstauskunft, Ecovadis-Plattform oder Social Audits) überprüft wurden, ist derzeit noch nicht verfügbar. Eine entsprechende Erfassung ist nach konzernweiter Einführung des Lieferantenportals möglich, die voraussichtlich Ende 2016 abgeschlossen sein wird. Grundvoraussetzung jeder Lieferantenbeziehung ist die Präqualifizierung, die unter anderem 16 nachhaltigkeitsrelevante Fragen abdeckt.

G4-EN33 erhebliche tatsächliche und potenzielle negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

➤ Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015

Bei 53 von 62 auditierten Lieferanten wurden Verbesserungsmaßnahmen hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Menschenrechten oder Umweltschutz aufgesetzt.

Indikator Verweis Geprüft

ASPEKT: BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH ARBEITSPRAKTIKEN

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich über ein Funktionspostfach zur Employee Relations Policy zu Wort melden (erpolicy@telekom.de) und jederzeit das Beschwerdeportal „Tell Me“ nutzen, um sich – auch anonym – beispielsweise über schlechte Arbeitsbedingungen zu beschweren.

Auf die Employee Relations Policy sowie die Beschwerdepostfächer und das Hinweisgeberportal wird in allen Einheiten hingewiesen, meist im jeweils lokalen Intranet. Der Hinweis auf bestehende Beschwerdemöglichkeiten ist ebenfalls Bestandteil bei jeder Neueinstellung.

Für Hinweise und Fragen zu allgemeinen Menschenrechtsthemen bei der Telekom steht zusätzlich zu den oben genannten Beschwerdemechanismen ein spezielles Postfach (humanrights@telekom.de) zur Verfügung.

G4-LA16 Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden

- Strategie & Management > Menschenrechte > Eingegangene Hinweise bei Kontaktstelle für Menschenrechte

ASPEKT: KINDERARBEIT

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger

G4-HR5 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Massnahmen

- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015

Bei unseren direkten Geschäftsstandorten sehen wir kein erhebliches Risiko von Kinderarbeit.

ASPEKT: ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger

Indikator Verweis Geprüft

G4-HR6 Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Massnahmen

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2015
- CR-Wissen: Sozialcharta

Risiken bezüglich Zwangsarbeit begegnen wir durch Auditierung von ausgewählten strategischen und besonders risikobehafteten Lieferanten. Bei unseren direkten Geschäftsstandorten sehen wir kein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit.

ASPEKT: PRÜFUNG

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

G4-HR9 Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

ASPEKT: BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTSVERLETZUNGEN

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Strategie & Management > Menschenrechte > Eingegangene Hinweise bei Kontaktstelle für Menschenrechte

G4-HR12 Anzahl der Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden

- Strategie & Management > Menschenrechte > Eingegangene Hinweise bei Kontaktstelle für Menschenrechte

ASPEKT: POLITIK

G4-DMA Managementansatz

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung

G4-SO6 Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem

Für die Telekom ist es ein zentrales Anliegen, dass sich ihre Beziehungen zu politischen Entscheidungsträgern durch Transparenz und Vertrauen auszeichnen. Hierzu gehört auch, dass wir die Arbeit politischer Parteien nicht mit Spenden unterstützen.

GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT

Prinzip 1: Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte

- > Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- > Strategie & Management > Compliance
- > Strategie & Management > Datenschutz und Datensicherheit
- > Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- ↗ CR-Wissen: Sozialcharta
- ↗ CR-Wissen: Vergütung
- > Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- ↗ CR-Wissen Lieferantenkontrollen
- > Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Mobilfunk und Gesundheit (EMF)
- > Beschäftigte > Gesundheit und Sicherheit
- > Über diesen Bericht > GRI-Index > Spezifische Standardangaben
- > Beschäftigte > Verantwortungsvoller und agiler Arbeitgeber
- > Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit
- > Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Verbraucher- und Jugendschutz
- ↗ Geschäftsbericht 2015 > Lagebericht > Mitarbeiter
- ↗ Geschäftsbericht 2015 > Lagebericht > Konzernstrategie
- ↗ Geschäftsbericht 2015 > 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 > Spezifische Standardangaben

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

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
- > Über diesen Bericht > GRI-Index > Spezifische Standardangaben
- > Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung
- > Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit
- ↗ Geschäftsbericht 2015 > Lagebericht > Mitarbeiter
- ↗ Geschäftsbericht 2015 > 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
- > Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- > Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- > Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie
- > Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen
- > Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- > Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Energieeffizienz im Netz
- > Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- > Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Klimaschonende Mobilität
- > Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste
- > Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige ICT-Lösungen
- ↗ CR-Wissen: Richtlinien für nachhaltiges Produktdesign
- ↗ CR-Wissen: Richtlinien für Endgeräteverpackungen
- > Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Geschäftsmodelle durch Innovation
- > Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- ↗ CR-Wissen: Lieferantenkontrollen
- ↗ CR-Wissen: Conflict-Free Sourcing Initiative
- > Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO₂-Emissionen (Scope 1 & 2)
- > Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Energie
- > Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen
- > Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Weitere ökologische Daten
- ↗ Geschäftsbericht 2015 > 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
- > Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- > Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie
- > Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen
- > Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- > Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Energieeffizienz im Netz
- > Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- > Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige ICT-Lösungen
- ↗ 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
- > Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige ICT-Lösungen
- > Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Geschäftsmodelle durch Innovation
- > 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 2015 > 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
- ↗ CR-Wissen: Richtlinien für nachhaltiges Produktdesign
- > Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige ICT-Lösungen
- > Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige ICT-Lösungen
- > Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Geschäftsmodelle durch Innovation
- > Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie
- > Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen
- > Klima & Umwelt > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- > Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Energieeffizienz im Netz
- ↗ CR-Wissen: Green Car Policy
- > Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- > Lieferanten > Lieferantenmanagement
- ↗ CR-Wissen: Conflict-Free Sourcing Initiative
- ↗ Geschäftsbericht 2015 > 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
- > Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- > Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- ↗ CR-Wissen: Lieferantenkontrollen
- > Über diesen Bericht > GRI-Index > Spezifische Standardangaben
- ↗ Geschäftsbericht 2015 > An die Aktionäre > Corporate Governance Bericht
- ↗ Geschäftsbericht 2015 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management