

# **CORPORATE RESPONSIBILITY BERICHT 2016**

## **GRI-INDEX**

## **GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT**



**ERLEBEN, WAS VERBINDET.**

# 1. ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Indikator Verweis Geprüft Indikator Verweis Geprüft

## STRATEGIE UND ANALYSE

### G4-1 Vorstandserklärung

- Strategie & Management > Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

### G4-2 Auswirkungen, Risiken und Chancen

- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement

## ORGANISATIONSPROFIL

### G4-3 Name der Organisation

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit

### G4-4 Wichtigste Marken, Produkte, Dienstleistungen

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit

### G4-5 Hauptsitz

- Impressum

### G4-6 Länder der Geschäftstätigkeit

- [www.telekom.com/weltweit](http://www.telekom.com/weltweit)

### G4-7 Eigentumsstruktur und rechtliche Form

- Konzernprofil

### G4-8 Bediente Märkte

- [www.telekom.com/weltweit](http://www.telekom.com/weltweit)
- Geschäftsbericht 2016
- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit

### G4-9 Größe der Organisation

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Unsere Geschäftstätigkeit
- Geschäftsbericht 2016: Die Deutsche Telekom auf einen Blick

### G4-10 Gesamtbelegschaft

- Kennzahlen > Soziale Kennzahlen > Mitarbeiterzahlen & Teilzeit

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

### G4-11 Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen

Im Jahr 2016 waren 59 Prozent aller Mitarbeiter weltweit und 69 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland von Kollektivvereinbarungen erfasst.

### G4-12 Lieferkette

- Lieferanten > Lieferantenmanagement

### G4-13 Wesentliche Änderungen hinsichtlich Größe, Struktur und Eigentumsverhältnissen

In unserer Lieferkette mit über 30 000 Lieferanten werden nicht alle Veränderungen, zum Beispiel Standortwechsel von Lieferanten, zentral erfasst. Im Berichtszeitraum wurde keine unserer Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten aufgrund von Verstößen gegen unsere Nachhaltigkeitsanforderungen beendet.

### G4-14 Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips

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

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

### G4-15 Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen

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

Indikator      Verweis      Geprüft

**G4-16 Mitgliedschaften in Verbänden und Interessenvertretungen**

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

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

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung

**ERMITTELTE WESENTLICHE ASPEKTE UND GRENZEN**

**G4-17 Unternehmensstruktur**

- [www.telekom.com/weltweit](http://www.telekom.com/weltweit)

**G4-18 Bestimmung der Berichtsinhalte** ✓

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse
- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Wesentlichkeitsprozess weiter verstetigt

**G4-19 Wesentliche Aspekte** ✓

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse
- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Wesentliche Themen den GRI-Aspekten zugeordnet

**G4-20 Wesentliche Aspekte innerhalb der Organisation**

**Auswirkungen der wesentlichen Themen entlang der Wertschöpfungskette**

Mit unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die für die Telekom relevanten Themen ermittelt. Die folgende Darstellung stellt vereinfacht dar, wo deren ökologischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen stattfinden – im Konzern oder in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette.

#	Wesentliche Themen	Auswirkungen				
		Rohstoffgewinnung	Fertigung	Prozesse in der Telekom	Nutzung Dienste & Produkte	Entsorgung & Wiederverwertung*
1	Datensicherheit			++	++	
2	Datenschutz			++	++	
3	Cybersicherheit			++	++	

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

Indikator Verweis Geprüft

**G4-21 Wesentliche Aspekte außerhalb der Organisation**

**Auswirkungen der wesentlichen Themen entlang der Wertschöpfungskette**

Mit unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir die für die Telekom relevanten Themen ermittelt. Die folgende Darstellung stellt vereinfacht dar, wo deren ökologischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Auswirkungen stattfinden – im Konzern oder in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette.

#	Wesentliche Themen	Auswirkungen				
		Rohstoffgewinnung	Fertigung	Prozesse in der Telekom	Nutzung Dienste & Produkte	Entsorgung & Wiederverwertung*
1	Datensicherheit			++	++	
2	Datenschutz			++	++	
3	Cybersicherheit			++	++	
4	Service-Qualität			++	++	
5	ICT-Lösungen für eine kohlenstoffarme Ökonomie		++	++	++	++
6	Mitarbeiterbindung			++		
7	Talentakquise, Mitarbeiterbindung, Entwicklung und Personalabbau			++		
8	Begrenzung der Auswirkungen des Klimawandels	++	++	++	++	++
9	ICT und Sicherheit von Kindern				++	
10	Gesellschaftlich relevante Anwendung von ICT-Produkten und Dienstleistungen				++	
11	Transparenz und Reporting	++	++	++	++	++
12	Netzausbau			++	++	

Indikator Verweis Geprüft

13	Ethische Geschäftspraktiken und Compliance	++	++	++	++	++
14	Arbeitsstandards in der Lieferkette	++	++	++		++
15	Einbeziehung der Stakeholder	++	++	++	++	++
16	Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter	++	++	++		
17	Nachhaltiges Produktdesign	++	++	++	++	++
18	Vielfalt und Antidiskriminierung	++	++	++	++	

**G4-22 Erläuterung neuer Darstellungen von Informationen**

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

**G4-23 Erläuterung veränderter Berichtsparameter**

Im Vergleich zum CR-Bericht 2015 (Berichtszeitraum 01. März 2015 bis 29. Februar 2016) richtet sich der vorliegende CR-Bericht nach dem Kalenderjahr 2016. Demnach werden sämtliche relevanten Ereignisse und Aktivitäten vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2016 berichtet. Alle quantitativen Daten und Kennzahlen beziehen sich ebenfalls auf das Kalenderjahr 2016. Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet.

**EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN**

**G4-24 Einbezogene Stakeholdergruppen**

- Strategie & Management > Wertschöpfung und Wesentlichkeit > Wesentlichkeitsprozess weiter verstetigt
- Strategie & Management > Stakeholder-Management
- CR-Wissen: Einbeziehung unserer Stakeholder

**G4-25 Bestimmung der Stakeholdergruppen**

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

**G4-26 Ansätze für Einbezug von Stakeholdern**

- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Stakeholder-Einbeziehung > Übersicht Mitgliedschaften und Kooperationen
- CR-Wissen: Einbeziehung unserer Stakeholder

**G4-27 Fragen und Bedenken der Stakeholder**

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

Indikator Verweis Geprüft

### BERICHTSPROFIL

#### G4-28 Berichtszeitraum

> Über diesen Bericht

#### G4-29 Veröffentlichung des letzten Berichts

> Über diesen Bericht

#### G4-30 Berichtszyklus

> Über diesen Bericht

#### G4-31 Ansprechpartner

> Über diesen Bericht

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

> Über diesen Bericht > GRI-Index

#### G4-33 Externe Prüfung des Berichts

> Über diesen Bericht > GRI-Index

### UNTERNEHMENSFÜHRUNG

#### G4-34 Struktur der Unternehmensführung

> Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

#### G4-35 Delegation von Verantwortung für Nachhaltigkeitsentwicklungen

> Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

#### G4-36 Zuständigkeiten für Nachhaltigkeitsentwicklungen

> Strategie & Management > CR-Strategie > Aktuelle Organisationsstruktur

#### G4-40 Auswahlverfahren für höchstes Kontrollorgan und Komitee

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

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

### ETHIK UND INTEGRITÄT

#### G4-56 Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards

> Strategie & Management > Werte und Leitlinien

#### G4-57 Interne und externe Verfahren zu ethischem und gesetzeskonformem Verhalten

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

Indikator Verweis Geprüft

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

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

## 2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

### WIRTSCHAFTLICH

Indikator      Verweis      Geprüft

#### INDIREKTE WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

G4-DMA

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

G4-EC7 Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen

➤ Kunden & Produkte > Infrastrukturausbau > Verantwortungsvoller Infrastrukturausbau

# 2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

## ÖKOLOGISCH

Indikator Verweis Geprüft

### ENERGIE

- G4-DMA** ✓
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > CO<sub>2</sub>-Emissionen > So schützen wir das Klima
  - Klima & Umwelt > Klimastrategie > Energieeffizienz > So betreiben wir energieeffiziente Netze
  - Klima & Umwelt > Klimastrategie > Energieeffizienz > So betreiben wir Gebäude energieeffizient
  - Klima & Umwelt > Klimastrategie > CO<sub>2</sub>-Emissionen > So setzen wir uns für eine klimaschonende Mobilität ein

- G4-EN3 Energieverbrauch innerhalb der Organisation** ✓
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Energie > Gesamt-Energieverbrauch

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

- G4-EN5 Energieintensität** ✓
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Energie > ESG KPI „Energieverbrauch“

### EMISSIONEN

- G4-DMA** ✓
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > CO<sub>2</sub>-Emissionen > So schützen wir das Klima
  - Klima & Umwelt > Klimastrategie > CO<sub>2</sub>-Emissionen > Scope-3-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette

- G4-EN15 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)** ✓
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > ESG KPI „CO<sub>2</sub>-Emissionen“
  - Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > CO<sub>2</sub>-Emissionen Gesamt (Scope 1 & 2 Emissionen)

- G4-EN16 Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)** ✓
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > ESG KPI „CO<sub>2</sub>-Emissionen“
  - Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > CO<sub>2</sub>-Emissionen Gesamt (Scope 1 & 2 Emissionen)

Indikator Verweis Geprüft

- G4-EN17 Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)** ✓
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen > CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Geschäftsreisen (Scope 3 Emissionen)

### PRODUKTE UND DIENSTLEITUNGEN

- G4-DMA** ✓
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > So entwickeln wir nachhaltige Produkte & Dienste

- G4-EN27 Umfang der Maßnahmen zur Verringerung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen**
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Maßnahmen zur Handyrückgabe
  - Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Mieten statt Kaufen
  - Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen > ESG KPI „Handy-Rücknahme“ Deutsche Telekom Konzern (neu)
  - Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen > ESG KPI „Handy-Rücknahme“ Deutsche Telekom AG in Deutschland (neu)
  - Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Weitere ökologische Daten > Elektronische Kundenrechnungen

## 2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

### GESELLSCHAFTLICH: ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG

Indikator Verweis Geprüft  
**BESCHÄFTIGUNG**

#### G4-DMA

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

#### G4-LA1 Neueinstellung und Fluktuation

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

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

#### ARBEITGEBER-ARBEITNEHMER-VERHÄLTNIS

#### G4-DMA

- Beschäftigte > Verantwortungsvoller und agiler Arbeitgeber

#### G4-LA4 Ankündigungsfristen für operative Veränderungen

Dieser Indikator ist auf die Telekom als weltweiter Konzern nicht anwendbar, da die Erhebung aller länderspezifischen Regelungen zu aufwendig und nicht im Verhältnis zum damit erzielten Nutzen steht. Bei wesentlichen betrieblichen Veränderungen werden die Betriebsratsgremien gemäß geltenden Rechtsnormen, wie zum Beispiel dem Betriebsverfassungsgesetz, informiert und entsprechend eingebunden. Daneben findet auch ein regelmäßiger Austausch mit Arbeitnehmervertretungen auf nationaler und europäischer Ebene statt.

#### ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

#### G4-DMA

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

Wenn Beschäftigte oder deren Familienangehörige in Not geraten, beispielsweise durch eine schwere Erkrankung, unterstützt sie die Telekom mit verschiedenen Programmen.

Indikator Verweis Geprüft  
Einige Beispiele:

- Individualberatung bei beruflichen und privaten Sorgen oder Konflikten durch psychosoziale Experten der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung unseres externen Dienstleisters B.A.D.
- Hilfe für einkommensschwache Familien: In Notsituationen wie etwa bei Naturkatastrophen bietet das Betreuungswerk von Post, Postbank und Telekom Unterstützung an.
- Deutsche Telekom Sozialfonds: Beschäftigte, die unverschuldet in eine wirtschaftliche Notlage geraten sind, aus der sie sich aus eigener Kraft nicht mehr befreien können, erhalten schnelle wirtschaftliche Hilfe. Ein Familienfond unterstützt insbesondere in Not geratene Familien.
- Tanztherapie für an Krebs erkrankte Frauen in Kooperation mit dem Erholungswerk Post Postbank Telekom e.V.
- Angebote in Kooperation mit dem Familien/Elternservice AWO: Beratung und Vermittlung bei der Pflege von Angehörigen und der Seniorenbetreuung, Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen, Teilnahme an Pflegeseminaren, Kindernotfallbetreuung, Beratung und Vermittlung bei der Kinderbetreuung.
- Um Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen, ermöglichen wir flexibles Arbeiten. Dazu stehen im Konzern verschiedene Modelle zur Gestaltung von Arbeitszeiten und -formen zur Verfügung. Sie ermöglichen Gleitzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, Elternzeit, Pflegezeit/Familienpflegezeit und Urlaub ohne Entgelt.

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

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

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

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



Indikator Verweis Geprüft  
 Managementsystem eingebunden (Stand Ende 2016). Zusätzlich wurde 2016 das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement in allen deutschen Konzerngesellschaften einer Auditierung unterzogen, um einen lückenlosen Nachweis der Zertifizierungen der zusammenarbeitenden Gesellschaften abzubilden. Sämtliche auditierten Bereiche erhielten das Zertifikat. Der Abdeckungsgrad in Deutschland stieg damit von 2 Prozent auf 62 Prozent.

**G4-LA6 Unfallarten und -häufigkeiten in der Organisation**

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

**AUS- UND WEITERBILDUNG**

**G4-DMA**

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

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

**Ausbildung (Konzern national - Deutschland)**

	Gesamtstunden 2016	Frauen	Männer
Azubis	10 911 200*	4 364 480*	6 546 720*
Dual Studierende	3 125 424*	1 062 644*	2 062 780*
Summe	14 036 624*	5 427 124*	8 609 500*

(\* Zur Berechnung der Zahlen wurden Durchschnittswerte verwendet.)

**Weiterbildung (Konzern national - Deutschland)**

2016 nahmen unsere Mitarbeiter im Durchschnitt 21,7 Stunden an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Grundsätzlich steht die Weiterbildung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (geschlechtsneutral, hierarchieübergreifend) gleichermaßen zur Verfügung, eine Differenzierung ist daher auf die Deutsche Telekom nicht anwendbar.

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

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

**Programme zu lebenslangem Lernen**

- Beschäftigte > Ausbildung und Entwicklung

**Ausstieg aus dem Unternehmen und berufliche Perspektiven**

Situationsabhängig setzen wir verschiedene Instrumente ein, um betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den sozialverträglichen Ausstieg aus der Beschäftigung im Konzern zu erleichtern. Dazu gehören unter anderem die Möglichkeit, eine Outplacement-Beratung in Anspruch zu nehmen, und die Zahlung einer Abfindung. Zudem bietet Vivento, der Dienstleister für den Personalumbau der Telekom in Deutschland, unseren Beschäftigten neue, vielfältige Perspektiven auch

Indikator Verweis Geprüft  
 außerhalb der Deutschen Telekom. Beschäftigte erhalten dort Unterstützung und individuelle Beratung rund um alle Themen des beruflichen Wechsels: dazu gehören für Beamte passende Stellenangebote bei Bundesbehörden, Ländern oder Kommunen, die über das von Vivento betriebene Stellenportal [www.interamt.de](http://www.interamt.de) angeboten werden, aber auch Bewerbertrainings, notwendige Qualifizierungen sowie Informationen zu finanziellen Wechselanreizen und -angeboten des Konzerns.

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

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

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

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

Instrumente des Performance-Management und Mitarbeiterkategorie	Anzahl und Anteil der Beschäftigten, deren Leistung und Karriereentwicklung beurteilt wurde
Compass (tarifliche Beschäftigte in Deutschland)	ca. 77.000 Beschäftigte (81 Prozent der Zielgruppe)
Performance & Potential Review (außertarifliche Beschäftigte in Deutschland)	ca. 9 000 Beschäftigte (96 Prozent der Zielgruppe)
Performance & Potential Review (Beschäftigte in Landesgesellschaften)	21 000 Beschäftigte (Instrument ist in vielen Landesgesellschaften im Einsatz)
Performance Dialog (obere Führungskräfte konzernweit)	2 600 Beschäftigte (93 Prozent der Zielgruppe; Stand Juni 2016)

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

**VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT**

**G4-DMA** ✓

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

Indikator Verweis Geprüft

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

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

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

### GLEICHER LOHN FÜR FRAUEN UND MÄNNER

**G4-DMA** ✓

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

**G4-LA13 Verhältnis Grundvergütung von Frauen zu Männern**

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

### BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH DER ARBEITS- PRAKTIKEN

**G4-DMA** ✓

- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016

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

Derzeit kann der Prozentsatz neuer Lieferanten, die nach nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien (z.B. durch Selbstauskunft, EcoVadis-Plattform oder Social Audits) überprüft wurden, noch nicht angegeben werden. Nach der konzernweiten Implementierung des Lieferantenportals im Jahr 2017 können wir voraussichtlich 2018 eine genaue Angabe dazu machen. Grundvoraussetzung jeder Lieferantenbeziehung der Telekom ist die Präqualifizierung, die unter anderem 18 nachhaltigkeitsrelevante Fragen abdeckt.

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

- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016

# 2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

## GESELLSCHAFTLICH: MENSCHENRECHTE

Indikator      Verweis      Geprüft

### GLEICHBEHANDLUNG

#### G4-DMA

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

#### G4-HR2 Gesamtzahl der Schulungsstunden von Mitarbeitern zu Menschenrechtspolitik und -verletzungen

Es haben mehrere spezifische Schulungen, die sich ausschließlich mit Menschenrechten befasst haben, stattgefunden. Geschult wurden insbesondere die Mitarbeiter, die die strategische Verantwortung für das Thema Menschenrechte inne haben.

#### G4-HR3 Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

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

### VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT AUF KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

#### G4-DMA

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

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

- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016

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

### BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTEN

#### G4-DMA



- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016

Indikator      Verweis      Geprüft

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



Derzeit kann der Prozentsatz neuer Lieferanten, die nach nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien (z.B. durch Selbstauskunft, EcoVadis-Plattform oder Social Audits) überprüft wurden, noch nicht angegeben werden. Nach der konzernweiten Implementierung des Lieferantenportals im Jahr 2017 können wir voraussichtlich 2018 eine genaue Angabe dazu machen. Grundvoraussetzung jeder Lieferantenbeziehung der Telekom ist die Präqualifizierung, die unter anderem 18 nachhaltigkeitsrelevante Fragen abdeckt.

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

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



- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016

## 2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

### GESELLSCHAFTLICH: GESELLSCHAFT

Indikator	Verweis	Geprüft	Indikator	Verweis	Geprüft
<b>KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG</b>					
<b>G4-DMA</b>					
Strategie & Management > Compliance > Managementansatz (Compliance)					
<b>G4-SO3 Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken</b>					
Im Rahmen der Risikoanalyse wurden folgende Korruptionsrisiken als am wahrscheinlichsten ermittelt:					
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Gewährung eines Vorteils an einen Angestellten oder Beauftragten eines Geschäftspartners im Hinblick auf eine konkrete künftige Geschäftsentscheidung, um dadurch eine unlautere Bevorzugung im Wettbewerb zu erreichen</li><li>2. Annahme eines Vorteils im Hinblick auf eine konkrete Geschäftsentscheidung</li><li>3. Mitarbeiter formuliert die Auswahlkriterien zugunsten eines Lieferanten/Beraters, sodass der Einkäufer keine Wahl mehr hat; Mitarbeiter beeinflusst eine Auktion/Ausschreibung zugunsten eines Anbieters und erhält im Gegenzug eine Zuwendung</li><li>4. Mitarbeiter/Einkäufer vereinbart bei der Vergabe von Dienstleistungen Konditionen zum Nachteil des Unternehmens; er erhält vom Auftragnehmer/Berater im Gegenzug Geld oder andere Vorteile</li><li>5. Beschäftigter vereinbart mit einem Lieferanten einen 10 Prozent höheren Rechnungsbetrag; der Lieferant erstattet die Hälfte des überhöhten Betrags an den Beschäftigten auf ein privates Konto zurück</li></ol>					
Wir führen jährlich ein konzernweites Compliance Risk Assessment (CRA) durch, um Compliance-Risiken zu ermitteln und darauf zugeschnittene Compliance-Maßnahmen zu entwickeln. Das CRA im Jahr 2016 umfasste 79 Gesellschaften und hatte damit eine Abdeckungsquote von über 97 Prozent (nach Mitarbeiterzahl).					
<b>G4-SO4 Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung</b>					
Im Jahr 2012/2013 fanden Präsenztrainings mit dem Schwerpunkt Antikorruption statt. Trainiert wurden alle Konzernvorstände und die erste Berichtsebene. Zusätzlich fanden risikospezifische Präsenztrainings in den Bereichen IT, Vertrieb, Einkauf, Services, Produktion, Technical Services, Marketing, Technik und Finanzen statt. Es wurden über 3 400 Mitarbeiter geschult. International wurden Mitglieder des Board-Managements und Angehörige von Risikogruppen trainiert (3 800 Teilnehmer). An einem E-Learning haben national knapp 16 000 Mitarbeiter teilgenommen. International wurde dieses E-Learning bei 26 Gesellschaften ausgerollt. 2014 fanden weitere themen- und risikospezifische Trainings statt. So wurden bei T-Systems International im Delivery-Bereich deutschlandweit in 72 Präsenztrainings 1 221 Mitarbeiter sowie international 1 120 Mitarbeiter ebenfalls in Präsenztrainings geschult.					
Im Jahr 2015/2016 wurde eine Schulungskampagne im Rahmen der Zertifizierungsvorbereitung durchgeführt.					
<b>E-Learning-Schulungen in Deutschland</b>					
2015 und 2016 haben in Deutschland 17 480 Beschäftigte mit risikoreicher Tätigkeit (Vertrieb, Einkauf) und 18 302 weitere Beschäftigte das E-Learning Antikorruption absolviert; 17 818 Mitarbeiter haben ein Teilnehmerzertifikat für ein Compliance-E-Learning erworben; 40 560 Mitarbeiter haben an einem E-Quiz für Geschenke teilgenommen und 1 138 Mitarbeiter haben das E-Learning zu Beraterleistungen durchgeführt. 7 977 Beschäftigte führten das E-Learning Kartellrecht durch.					
<b>Präsenztrainings in Deutschland und international</b>					
2016 nahmen im Segment T-Systems circa 1 600 Mitarbeiter (Deutschland) und circa 3 000 Mitarbeiter (international) an einem Präsenztraining für Compliance und Antikorruption teil. Im Segment Europa wurden circa 1 000 Mitarbeiter, im Segment Deutschland circa 200 Mitarbeiter und in der GHS knapp zehn Mitarbeiter geschult. Konzernweite Implementierung der KonzernrichtlinieDie Deutsche Telekom hat eine „Konzernrichtlinie zur Vermeidung von Korruption und sonstigen Interessenkonflikten“ implementiert, in der unter anderem Verantwortlichkeiten und Organisationspflichten geregelt sind, aber auch mögliche Interessenkonflikte aufgezählt werden. Dazu wurde die „Konzernrichtlinie zur Annahme und Gewährung von Vorteilen“ implementiert, die klar regelt, welche Vorteile im Verhältnis zu Geschäftspartnern angenommen und gewährt werden dürfen. Beide Richtlinien wurden konzernweit ausgerollt sowie kommuniziert und dabei von den Geschäftsführungen der entsprechenden Gesellschaften beschlossen.					
<b>Information und Schulung von Geschäftspartnern</b>					
Die Geschäftspartner erkennen die Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) der Deutschen Telekom an, bevor sie eine Geschäftsbeziehung eingehen können. In den AEB ist eine Antikorruptionsklausel enthalten. Dazu werden im Rahmen der Lieferantenselbstauskunft Fragen zum Compliance-Management-System der Geschäftspartner gestellt. Die Deutsche Telekom bietet externen Geschäftspartnern und Lieferanten seit September 2014 Compliance-Schulungen an. Im Fokus stehen insbesondere kleine und mittelständische deutsche Geschäftspartner und Lieferanten. Mit Präsenztrainings und einer Online-Schulung unterstützt die Deutsche Telekom ihre Partner noch stärker, sich nach ethischen und rechtlichen Gesichtspunkten korrekt zu verhalten. In den Trainings werden konkrete Compliance-relevante Themen wie etwa Korruptionsprävention, Kartellrecht oder Nachhaltigkeit thematisiert und das Compliance-Management-System der Deutschen Telekom wird vorgestellt.					

Indikator      Verweis      Geprüft

#### G4-S05 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Die Deutsche Telekom verfolgt ein umfassendes Compliance-Management, um Korruption vorzubeugen und zu bekämpfen. Aufgedeckte Verfehlungen werden angemessen – bis hin zur außerordentlichen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses – sanktioniert. Bei der Gesamtzahl sanktionierter Korruptionsfälle handelt es sich um eine vertrauliche Information.

### COMPLIANCE

#### G4-DMA

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

#### G4-S08 Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

- Strategie & Management > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

## 2. SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

### GESELLSCHAFTLICH: PRODUKTVERANTWORTUNG

Indikator      Verweis      Geprüft

#### KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT

G4-DMA ✓

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

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

- Strategie & Management > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

#### KENNZEICHNUNG VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN

G4-DMA ✓

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

G4-PR5 Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit

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

#### SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE VON KUNDEN

G4-DMA ✓

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

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

- Strategie & Management > Compliance > Wesentliche laufende Rechtsverfahren

# 3. WEITERE BERICHTETE ASPEKTE

## WIRTSCHAFTLICH

Indikator      Verweis      Geprüft

### WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

G4-DMA

➤ Konzernprofil

G4-EC1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

➤ Kennzahlen > Ökonomische Kennzahlen > Finanzielle Kennzahlen > Nettowertschöpfung

G4-EC3 Betriebliche Altersvorsorge

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

### BESCHAFFUNG

G4-DMA



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

G4-EC9 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten

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

# 3. WEITERE BERICHTETE ASPEKTE

## ÖKOLOGISCH

Indikator Verweis Geprüft

### ABWASSER UND ABFALL

#### G4-DMA

- > Klima & Umwelt > Nachhaltigkeitsbezug (Kreislaufwirtschaft)
- > Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft > So sparen wir Ressourcen und schützen die Umwelt
- > Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft > Nachhaltigkeitsbezug (Weitere Umweltthemen)
- > Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft > Abfallvermeidung und Recycling

#### G4-EN23 Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode

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

Die aus ihrer Geschäftstätigkeit heraus wesentlichen Abfälle adressiert die Telekom im konzernweiten Rahmen für das Abfallmanagement (bspw. für das Recycling von Kupfer). Weiterhin erfassen wir mit unserem ESG KPI „Handy-Rücknahme“ das Verhältnis zwischen in den Markt gebrachten und zurückgenommenen Mobiltelefonen (Handy-Rücknahme in Tsd./in Umlauf gebrachte mobile Endgeräte in Mio.). Eine ökologisch wünschenswerte, längere Verwendung der Geräte durch den Kunden wirkt sich damit positiv auf den Wert des KPI aus.

Eine darüber hinausgehende Datenerfassung der Entsorgungsmethode ist komplex und steht in keinem angemessenen Verhältnis zum damit gewonnenen Nutzen.

### BEWERTUNG DER LIEFERANTEN HINSICHTLICH ÖKOLOGISCHER ASPEKTE

#### G4-DMA



- > Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf > So steuern wir Nachhaltigkeit im Einkauf
- > Lieferanten > Lieferantenmanagement > So machen wir unsere Lieferkette nachhaltiger
- > Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016

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

Derzeit kann der Prozentsatz neuer Lieferanten, die nach nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien (z.B. durch Selbstauskunft, EcoVadis-Plattform oder Social Audits) überprüft wurden, noch nicht angegeben werden. Nach der konzernweiten Implementierung des Lieferantenportals im Jahr 2017 können wir voraussichtlich 2018 eine genaue Angabe dazu machen. Grundvoraussetzung jeder Lieferantenbeziehung der Telekom ist die Präqualifizierung, die unter anderem 18 nachhaltigkeitsrelevante Fragen abdeckt.

Indikator Verweis Geprüft

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



- > Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016



# 3. WEITERE BERICHTETE ASPEKTE

## GESELLSCHAFTLICH: ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG

Indikator      Verweis      Geprüft

### BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH ARBEITSPRAKTIKEN

#### G4-DMA

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

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

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

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

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

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

# 3. WEITERE BERICHTETE ASPEKTE

## GESELLSCHAFTLICH: MENSCHENRECHTE

Indikator Verweis Geprüft

### KINDERARBEIT

G4-DMA ✓

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

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

- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016

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

### ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT

G4-DMA ✓

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

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

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte
- Lieferanten > Lieferantenmanagement > Auditergebnisse 2016
- CR-Wissen: Sozialcharta

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

### PRÜFUNG

G4-DMA

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

Indikator Verweis Geprüft

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

- Strategie & Management > Menschenrechte > So achten wir Menschenrechte

### BESCHWERDEVERFAHREN HINSICHTLICH MENSCHENRECHTSVERLETZUNGEN

G4-DMA

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

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

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

# 3. WEITERE BERICHTETE ASPEKTE

## GESELLSCHAFTLICH: GESELLSCHAFT

Indikator      Verweis      Geprüft

### POLITIK

G4-DMA

➤ Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung

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

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

# GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT

## Prinzip 1: Unterstützung und Respektierung der internationalen Menschenrechte

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Datenschutz und Datensicherheit
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- CR-Wissen: Sozialcharta
- CR-Wissen: Vergütung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen Lieferantenkontrollen
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Mobilfunk und Gesundheit (EMF)
- Beschäftigte > Gesundheit und Sicherheit > Mitarbeitergesundheit
- Beschäftigte > Verantwortungsvoller und agiler Arbeitgeber > Zukunftsweisende Arbeitswelt
- Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Persönliche Daten schützen
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Konzernstrategie
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Konzernsteuerung

## Prinzip 2: Keine Beteiligung des Unternehmens an Menschenrechtsverletzungen

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Kunden & Produkte > Verbraucherschutz und Sicherheit > Mobilfunk und Gesundheit (EMF)
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen
- Über diesen Bericht > GRI-Index > Weitere berichtete Aspekte > Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Menschenrechte

## Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlung

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- Beschäftigte > Verantwortungsvoller und agiler Arbeitgeber > Zukunftsweisende Arbeitswelt

## Prinzip 4: Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen

## Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement

## Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > Compliance
- Beschäftigte > Vielfalt und Chancengleichheit
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Mitarbeiter
- Geschäftsbericht 2016 > An die Aktionäre > Corporate Governance Bericht

### Prinzip 7: Unterstützung eines vorsorgenden Ansatzes im Umgang mit Umweltproblemen

- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > CR-Strategie > ESG Key Performance Indikatoren
- Strategie & Management > CR-Strategie > Governance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie
- Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie > Energieeffizienz > Energieeffizienz im Netz
- Klima & Umwelt > Weitere Umweltthemen > Schutz der Biodiversität
- Klima & Umwelt > Klimaschutzmaßnahmen > Klimaschonende Mobilität
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige Produkte
- CR-Wissen: Richtlinien für nachhaltiges Produktdesign
- CR-Wissen: Richtlinien für Endgeräteverpackungen
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen
- CR-Wissen: Conflict-Free Sourcing Initiative
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 1 & 2)
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Energie
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Handy-Rücknahme & Abfallaufkommen
- Kennzahlen > Ökologische Kennzahlen > Weitere ökologische Daten
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

### Prinzip 8: Ergreifen von Initiativen für ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt

- Strategie & Management > Werte und Leitlinien
- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > CR-Strategie > ESG Key Performance Indikatoren
- Strategie & Management > CR-Strategie > Governance
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > Klimaschutzstrategie
- Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie > Energieeffizienz > Energieeffizienz im Netz
- Klima & Umwelt > Weitere Umweltthemen > Schutz der Biodiversität
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige Produkte > Maßnahmen zur Handyrücknahme
- CR-Wissen: Green Car Policy
- CR-Wissen: Code of Conduct on Energy Consumption of Broadband Equipment
- CR-Wissen: Richtlinien für nachhaltiges Produktdesign
- CR-Wissen: Handy-Rücknahme
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf

- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Conflict-Free Sourcing Initiative
- SAR-Werte [https://www.t-mobile.de/sar-werte/0,17595,1347-\\_,00.html](https://www.t-mobile.de/sar-werte/0,17595,1347-_,00.html)
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management

### Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien

- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > CR-Strategie > ESG Key Performance Indikatoren
- Strategie & Management > CR-Strategie > Governance
- CR-Wissen: Richtlinien für nachhaltiges Produktdesign
- Kunden & Produkte > Nachhaltige Produkte und Dienste > Nachhaltige Produkte > Maßnahmen zur Handyrücknahme
- Klima & Umwelt > Klimastrategie > Klimaschutzstrategie
- Klima & Umwelt > Kreislaufwirtschaft > Ressourceneffizienz und Umweltschutz
- Klima & Umwelt > Klimaschutzstrategie > Energieeffizienz > Energieeffizienz im Netz
- CR-Wissen: Green Car Policy
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- Lieferanten > Lieferantenmanagement
- CR-Wissen: Conflict-Free Sourcing Initiative
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Innovation und Produktentwicklung

### Prinzip 10: Eintreten gegen alle Arten der Korruption einschließlich Erpressung und Korruption

- Strategie & Management > CR-Strategie
- Strategie & Management > Compliance
- Strategie & Management > Risiko- und Chancenmanagement
- Strategie & Management > Datenschutz und Datensicherheit > Datenschutz
- Strategie & Management > Stakeholder-Management > Politische Interessensvertretung
- Lieferanten > Strategie zur Nachhaltigkeit im Einkauf
- CR-Wissen: Lieferantenkontrollen
- Geschäftsbericht 2016 > An die Aktionäre > Corporate Governance Bericht
- Geschäftsbericht 2016 > Lagebericht > Risiko- und Chancen-Management