

Jährliche Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie der Deutsche Telekom AG für das Geschäftsjahr 2023 mit Bezug zur Lieferkette gem. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz („Jahresbericht LkSG“)

Diese Grundsatzerklärung **ergänzt** die in unserem [„Menschenrechtskodex“](#) veröffentlichten **Elemente unserer Menschenrechtsstrategie inkl. Verfahrensbeschreibung**, um die im Rahmen der Risikoanalyse(n) **im Jahr 2023** festgestellten prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken sowie die daraus abgeleiteten Erwartungen gegenüber unseren Mitarbeitenden und Zulieferfirmen.

Betrachtet wurden im Rahmen der angemessenen Umsetzung der jährlichen Sorgfaltspflichtenprozesse die Unternehmen des Konzerns Deutsche Telekom, bei denen die Deutsche Telekom AG einen bestimmenden Einfluss gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) im maßgeblichen Geschäftsjahr hatte (Konzerngesellschaften).

1. Festgestellte prioritäre menschen- und umweltbezogene Themenfelder mit potenziell negativen Auswirkungen in der Lieferkette¹

In den folgenden Themenfeldern sehen wir nach Durchführung der jährlichen Analyse die größten Risiken nachteiliger Auswirkungen auf Menschen und/oder Umwelt, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit unseren Geschäftsaktivitäten an unseren Standorten und in unseren globalen Lieferkette stehen.

Unsere Geschäftsaktivitäten im Geschäftsjahr 2023 bezogen sich insbesondere auf den Sektor der Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Erbringung von Telekommunikationsdienstleistungen.

1.1. Risiken in den Konzerngesellschaften des eigenen Geschäftsbereichs:

Innerhalb des eigenen Geschäftsbereiches fokussierten sich unsere relevanten Aktivitäten auf die Erbringung von Telekommunikationsdienstleistungen, dem dazugehörigen Handel von Endprodukten inkl. Netzausbau, Betrieb und Wartung von Rechenzentren sowie weiterer TK-Anlagen und die Programmierung von Software inkl. Erbringung von Beratungsleistungen. **Es bestanden keine relevanten Aktivitäten im Bereich der eigenständigen Herstellung von Endgeräten.**

Aufgrund der bereits seit mehreren Jahren etablierten konzernweiten Sorgfaltspflichtenprozesse wurden Maßnahmen bereits umgesetzt, die etwaige abstrakte Risiken wirksam mittigeren. Nähere Erläuterungen haben wir in unserem „Menschenrechtskodex“ veröffentlicht und berichten jährlich u.a. in unserem [„Corporate Responsibility Bericht 2022“](#).

Daher haben wir im Geschäftsjahr lediglich **mittlere Risiken insbesondere aufgrund geringer Eintrittswahrscheinlichkeit** für folgende Themenfelder identifiziert:

- **Ungleichbehandlung in der Beschäftigung inkl. Rechte von Minderheiten** § 2 II Nr. 7, 12 LkSG
- **Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit** § 2 II Nr. 6 LkSG

¹ In dieser Grundsatzerklärung wird die „Lieferkette“ gem. den Regelungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) betrachtet; **nicht betrachtet** werden Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten außerhalb dieser gesetzlich definierten Lieferkette, d.h. z.B. nach der Lieferung unserer Produkte oder Dienstleistungen an den Kunden (Nutzungsphase) sowie z.B. in der Entsorgungs-/Recyclingphase, für diese Phase der nachgelagerten Wertschöpfungskette stellen wir Informationen auf unserer [Internetseite](#) zur Verfügung

Diese mit mittlerem Risiko identifizierten Sachverhalte resultieren aus **bestehenden landesspezifischen Einschränkungen in der Ausübung verschiedener Menschenrechte insbesondere in Asien** in der Form, dass **rechtsstaatliche Grundsätze nicht oder nur unzureichend durchgesetzt werden**. Eine weitere Gewichtung oder Priorisierung findet nicht statt; vielmehr werden die in diesen Themenfeldern erkannten Risiken gleichrangig behandelt. Daraus leiten wir in den relevanten Konzerngesellschaften eine erhöhte Sorgfaltspflicht für unsere Beschäftigten ab und intensivieren die Wirksamkeitsprüfung unserer Präventionsmaßnahmen.

Unabhängig von bestehenden konkreten Risiken i.S.d. LkSG setzen wir zudem **aufgrund unserer Geschäftstätigkeit einen besonderen Schwerpunkt** auf das Thema **Datenschutz und Privatsphäre im digitalen Umfeld**. Datenverarbeitende IT-Dienstleistungen bieten potenziell Anlass zu Menschenrechtsverletzungen in Bezug auf die Privatsphäre von Endnutzenden und auch Beschäftigten. Derartige Dienste können beispielsweise persönliche Merkmale von betroffenen Personen erfassen, was zu Verletzungen der Privatsphäre und des Diskriminierungsverbots führen kann.

1.2. Risiken im Zuliefererbereich:

Im Bereich der unmittelbaren Zulieferfirmen haben wir folgende **hoch priorisierten Risiken** identifiziert:

- **Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren § 2 II Nr.5 LkSG**
- **Ungleichbehandlung in der Beschäftigung § 2 II Nr. 7 LkSG**
- **schädliche Boden-, Gewässer-, Luftverunreinigung § 2 II Nr.9 LkSG**

Unsere LkSG relevanten Risiken im mittelbaren Zuliefererbereich basieren auf den Ergebnissen anlassbezogener Risikoanalysen sowie bestehender Erkenntnisse aus den seit mehreren Jahren durchgeführten Sorgfaltspflichtenprozessen wie z.B. Auditierungen. In der Gesamtschau haben wir im Wesentlichen **hoch priorisierte Branchenrisiken** im Bereich der **Erbringung von Bauleistungen** sowie der **Gewinnung von mineralischen Rohstoffen zur Herstellung** von Telekommunikationsprodukten **durch Subunternehmen** identifiziert:

- **Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren § 2 II Nr. 5 LkSG**
- **Vorenthalten eines angemessenen Lohns § 2 II Nr. 8 LkSG**

Weil wir insbesondere in der mittelbaren Zuliefererkette im Bereich der Rohstoffbeschaffung (Konfliktmineralien) und deren Verarbeitung nur eine geringe Einflussmöglichkeit und Transparenz erlangen, schließen wir uns im Rahmen von Brancheninitiativen und Branchenstandards mit anderen Unternehmen zusammen z.B. der Initiative von Telekommunikationsunternehmen [„Joint Alliance for CSR \(JAC\)“](#), um die Einflussmöglichkeit auf die Verursachenden zu erhöhen.

2. Unsere Erwartungshaltung

In Kenntnis der unter 1. identifizierten Themenfelder und in Ergänzung und Bekräftigung der Inhalte unseres [Menschenrechtskodex](#), richten wir an alle, die in der Deutsche Telekom AG oder einer Konzerngesellschaft beschäftigt sind sowie unsere Zulieferfirmen die folgenden LkSG-spezifischen Erwartungen:

Verbot der Ungleichbehandlung in der Beschäftigung

Wir stehen ein, für Diskriminierungsfreiheit & Chancengerechtigkeit entlang der sieben Diversitäts-Dimensionen: 1. Alter, 2. Geschlecht- und Geschlechtsidentität, 3. Nationalität und Ethnizität, 4. Sexuelle Orientierung, 5. Mentale & physische Fähigkeiten / Status, 6. Glaube & Weltanschauung und 7. sozialer Hintergrund (Bildung & finanzielle Situation der Herkunftsfamilie).

Im Hinblick auf diese Dimensionen setzen wir uns auch kontinuierlich für den Abbau systemischer Inklusionshürden (z.B. in unseren Gebäuden, IT-Systemen) ein.

Die weltweit gültige Grundlage für das Miteinander im Konzern bilden unsere Konzern-Leitlinien sowie unser Verhaltenskodex „Code of Conduct“. Vertiefend haben wir die Themenfelder „Vielfalt, Chancengleichheit & Einbindung“ in unserer gleichnamigen Konzernrichtlinie „VC&E“ sowie unseren „Leadership Anchors“, den DT Leitlinien für Führungsverhalten verankert.

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Wir erkennen das Grundrecht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen sowie das Streikrecht im Rahmen der nationalen Regelungen und bestehender Vereinbarungen an. Darüber hinaus bekennen wir uns zu einer offenen und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit demokratisch legitimierten Arbeitnehmendenvertretungen auf der Basis eines konstruktiven sozialen Dialogs und mit dem Ziel eines fairen Interessenausgleichs. Wir werden unsere Beschäftigten an der Ausübung dieser Rechte weder hindern noch einschränken. Die Androhung von Repressalien gegenüber Beschäftigten, die ihr Recht auf Selbstorganisation ausüben, wird weder akzeptiert noch toleriert.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Als arbeitgebendes Unternehmen gewährleisten wir Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für unsere Beschäftigten mindestens im Rahmen des anwendbaren Rechts und unterstützen eine ständige Weiterentwicklung zur Verbesserung der Arbeitswelt. Dies umfasst auch die Umsetzung von arbeitsorganisatorischen Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen. Wir halten die geltenden Vorgaben zur Arbeitssicherheit beim Einsatz von Beschäftigten aus Fremdfirmen ein.

Umweltschutz

Wir engagieren uns für den Umweltschutz und leisten insbesondere unseren Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels und zur Einhaltung des Pariser Klimaschutzabkommens. Umweltrisikobetrachtungen sind integraler Bestandteil unserer umweltbezogenen

Sorgfaltspflichtenprozesse auch im Rahmen von Merger & Acquisitions. Dabei werden alle Umweltbelange einbezogen, die durch unsere Geschäftsaktivitäten negativ beeinflusst werden, u.a. die Herbeiführung schädlicher Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigung, Lärmimmissionen oder übermäßiger Wasserverbrauch sowie Abholzung von Wäldern und Einschränkung der Biodiversität, welche zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Gesundheit und/oder der natürlichen Lebensgrundlagen von Personen führen können.

Wir bemühen uns, Abfälle weitestgehend zu vermeiden, fördern die Weiter- und Wiederverwendung und - soweit dies nicht möglich ist - das vorrangige Recycling von Abfällen.

Die verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (persistente organische Schadstoffe „POPs“) sowie der nicht umweltgerechte Umgang mit POP-haltigen Abfällen und die nicht ordnungsgemäße Verbringung gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens beachten wir innerhalb unserer globalen Lieferkette.

Gemäß dem Minamata-Übereinkommen wird die Herstellung, der Einsatz/die Verwendung und/oder Entsorgung von Quecksilber und quecksilberhaltigen Abfällen reguliert. Um diesbezügliche umweltbezogenen Risiken in Verbindung mit unseren Geschäftsaktivitäten zu vermeiden, beziehen wir diese in unsere Sorgfaltspflichtenprozesse ein.

Unsere integrierte Klimastrategie ruht auf vier Säulen: Emissionen aus der Wertschöpfungskette, erneuerbare Energien, Energieeffizienz und Enablement. Für jede der vier Säulen verfolgen wir konkrete Zielsetzungen und berichten darüber. Ein konzernweites und zertifiziertes Umwelt-Managementsystem schafft die Grundlage für die Verankerung von umweltbezogenen Sorgfaltspflichten.

Angemessener Lohn

Wir achten das Recht auf eine faire und angemessene Entlohnung auf vertraglicher Basis, die sich an den jeweiligen gesetzlichen Mindestlöhnen am jeweiligen nationalen Arbeitsmarkt orientiert und es Beschäftigten ermöglicht, einen angemessenen Lebensunterhalt im Sinne der anerkannten menschenrechtlichen Referenzinstrumente wie z.B. Internationale Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen insbesondere Artikel 7 Buchstabe a Ziffer ii des Internationalen Paktes vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte zu sichern.

Gegenüber unseren unmittelbaren Zulieferfirmen, mit denen eine vertragliche Beziehung besteht, gehen wir insbesondere folgende Verpflichtungen ein und etablieren angemessene Maßnahmen zu deren Umsetzung:

- Wir erwarten seit vielen Jahren, dass sie sich ebenfalls zur Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange bekennen und unsere dies bezogenen definierten Grundsätze und Erwartungen respektieren, sich risikobasiert zur Einrichtung angemessener Sorgfaltsprozesse verpflichten und diese Erwartungshaltung an ihre eigenen Lieferanten weitergeben.
- Wir etablieren Abläufe - bei Bedarf gemeinsam mit den Zulieferfirmen -, welche die Überprüfung der Einhaltung ermöglichen.
- Wir setzen uns insbesondere für eine verantwortungsvolle Beschaffung von Rohstoffen über die gesamte Lieferkette hinweg ein und verlangen von daher die Einhaltung von Standards im Umgang mit Metallen, insbesondere Konfliktmineralien. Wir unterstützen darüber hinaus insbesondere Initiativen zum Aufbau eines weltweiten Systems zur Verfolgung der Herkunft von Mineralien als sinnvollen Schritt zur Verbesserung der Transparenz in unserer gesamten Lieferkette.

Bonn 10. Dezember 2023

Vorstandsmitglieder Deutsche Telekom AG

Timotheus Höttges

Vorstandsvorsitzender

Adel Al-Saleh

Vorstandsmitglied
T-Systems und Konzern-IT

Birgit Bohle

Vorstandsmitglied Personal
und Recht, Arbeitsdirektorin

Srini Gopalan

Vorstandsmitglied
Deutschland

Christian P. Illek

Vorstandsmitglied Finanzen

Thorsten Langheim

Vorstandsmitglied
USA und Konzernentwicklung

Dominique Leroy

Vorstandsmitglied Europa

Claudia Nemat

Vorstandsmitglied
Technologie und Innovation