

# Deutsche Telekom IT GmbH

Jährliche Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie der Deutsche Telekom IT GmbH für das Geschäftsjahr 2023 mit Bezug zur Lieferkette gem. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (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 Zulieferern.

## **1. Festgestellte prioritäre menschen- und umweltbezogene Themenfelder mit potenziell negativen Auswirkungen in der Lieferkette<sup>1</sup>**

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 auf das Design, die Entwicklung und den Betrieb von IT-Anwendungen sowie die Bereitstellung einer leistungsfähigen IT-Infrastruktur.

### **1.1. Keine relevanten Risiken im eigenen Geschäftsbereichs ermittelt:**

**Im Geschäftsjahr haben wir keine relevanten Risiken innerhalb des eigenen Geschäftsbereiches ermittelt.**

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

**Unabhängig von bestehenden konkreten Risiken i.S.d. LkSG** setzen wir **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 Endnutzern und auch Mitarbeitern. 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 Zulieferer haben wir folgende **hoch priorisierten Risiken** identifiziert:

- **Verbot der Ungleichbehandlung in der Beschäftigung § 2 II Nr. 7 LkSG**

<sup>1</sup> Diese Grundsatzerklärung befasst sich mit der "Lieferkette" gemäß den Regelungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes/LkSG; sie befasst sich nicht mit den Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit außerhalb dieser gesetzlich definierten Lieferkette, d. h. nach der Lieferung unserer Produkte oder Dienstleistungen an den Kunden (Nutzungsphase) oder in der Entsorgungs-/Recyclingphase; Über diese Phase der nachgelagerten Wertschöpfungskette informieren wir auf unserer [Website](#)

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 **Gewinnung von mineralischen Rohstoffen zur Herstellung** von Telekommunikationsprodukten **durch Subunternehmer** identifiziert:

- **Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren** § 2 II Nr. 5 LkSG
- **Verbot des 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 Verursacher 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 IT GmbH oder einer Konzerngesellschaft beschäftigt sind sowie an unsere Zulieferer 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 Deutsche Telekom 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.

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Als Arbeitgeber 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.

### 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 Zulieferern**, 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 Zulieferern -, 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, 27.11.2023

**Peter Leukert, CIO**

**Johannes Jansen, CFO**

**Alfred Lohbeck, CHRO**