

Menschenrechtskodex

Deutsche Telekom AG, Group Corporate Responsibility

Stand 01.12.2023

Status final

Extern

Impressum

Herausgeber

Deutsche Telekom
Group Corporate Responsibility
53113 Bonn, Friedrich Ebert Alle 140
Germany

Titel	Version	Anwendungsbereich
Menschenrechtskodex	2.0	Inland und Ausland

Zusammenfassung

Bekanntnis der Deutsche Telekom AG zur Achtung von Menschenrechten und Umweltbelangen sowie Sorgfaltspflichtenprozess zur Umsetzung des Bekenntnisses

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	4
2	Adressaten und Geltungsbereich	4
3	Lokale Anpassung.....	4
4	Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange	4
5	Unsere menschenrechts- und umweltbezogenen Grundsätze und Erwartungen	5
5.1	Unsere Grundsätze und Erwartungen gegenüber unseren Beschäftigten	5
	Verbot von Kinderarbeit	5
	Verbot von Zwangsarbeit und allen Formen der Sklaverei	5
	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	5
	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	6
	Verbot der Ungleichbehandlung in der Beschäftigung.....	6
	Angemessener Lohn.....	6
	Null-Toleranz Haltung gegenüber jeglicher Gewalt und Belästigung	6
	Qualifizierung	6
5.2	Unsere Grundsätze und Erwartungen gegenüber Personen aus unserer Kundschaft	6
	Datenschutz.....	6
	Meinungs- und Informationsfreiheit.....	7
	Kinder- und Jugendschutz	7
5.3	Unsere Grundsätze und Erwartungen gegenüber Gesellschaft sowie unser Bekenntnis zum Umweltschutz	7
	Compliance und Korruptionsbekämpfung	7
	Digitale Verantwortung und Teilhabe.....	7
	Rechte lokaler Gemeinschaften & Erhaltung der Lebensgrundlage	7
	Mobilfunk & Gesundheit.....	8
	Umweltschutz.....	8
5.4	Unsere Grundsätze und Erwartungen gegenüber Zuliefererfirmen	8
6	Umsetzung: Unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichtenprozesse	9
6.1	Risikomanagement in maßgeblichen Geschäftsabläufen verankert	9
6.2	Risikoanalyse.....	10
6.3	Präventionsmaßnahmen	11
6.4	Abhilfemaßnahmen	12
6.5	Dokumentation und jährliche Berichterstattung	13
7	Unternehmensinternes Beschwerdesystem.....	13
8	Kommunikation und Review	14
9	Inkrafttreten	14

1 Einleitung

„**Verantwortung leben**“ ist Teil unserer Unternehmensstrategie und damit Anspruch an alle Mitarbeitenden des Konzerns. Unser Kerngeschäft ist es, Menschen miteinander zu verbinden. Und wir sind überzeugt, dass jede Verbindung die Chance zu einer nachhaltigen Entwicklung enthält.

Ökologische und soziale Verantwortung sind seit mehr als zwei Jahrzehnten essenzielle Bestandteile unseres unternehmerischen Handelns und sind integraler Bestandteil unserer Unternehmensführung. Unsere Kernunternehmensprozesse richten wir konsequent nachhaltig aus.

Mit diesem Menschenrechtskodex bekennt sich der Konzern Deutsche Telekom zur Achtung und Förderung der Menschenrechte und Umweltbelange.

Dieser Kodex ist zugleich Bestandteil der von der Unternehmensleitung abzugebenden Grundsatzklärung gemäß § 6 Abs. 2 des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und wird bei Bedarf durch ergänzende Erklärungen erweitert. Zu diesem Zweck wird dieser Menschenrechtskodex auch öffentlich zugänglich gemacht.

2 Adressaten und Geltungsbereich

Dieser Menschenrechtskodex gilt weltweit im Konzern Deutsche Telekom, soweit das jeweils zuständige Geschäftsführungsorgan bzw. zuständige Mitglied der Geschäftsführung die Geltung desselbigen für die Gesellschaft beschlossen bzw. entschieden hat.

Die Geschäftsleitungen der jeweiligen Gesellschaften sind für die Einhaltung verantwortlich. Aus diesem Menschenrechtskodex können keine Rechte Einzelner oder dritter Parteien abgeleitet werden.

3 Lokale Anpassung

Bei der Umsetzung dieses Menschenrechtskodex in den Gesellschaften sind das jeweils vorrangige nationale und supranationale Recht und die in diesem Rahmen jeweiligen kulturellen Gepflogenheiten sowie – soweit gegeben -Beteiligungsrechte der zuständigen bzw. legitimierten Arbeitnehmervertretungsgremien zu beachten.

Im Falle von Konflikten zwischen nationaler Gesetzgebung und dem Inhalt dieses Menschenrechtskodex wird der zentrale Bereich verantwortlich für den Themenbereich „Corporate Responsibility“ (derzeit: Group Corporate Responsibility – DTAG GCR) mit der entsprechenden Gesellschaft zusammenarbeiten, um eine Wirkung zu erzielen, die der verfolgten Zielsetzung dieses Menschenrechtskodex am nächsten kommt.

4 Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange

Unser Bekenntnis zur Achtung und Förderung der Menschenrechte sowie Umweltbelange an jedem Ort, an dem wir tätig sind, einschließlich unserer Lieferketten und Geschäftspartner*innen konkretisieren wir wie folgt:

Die Deutsche Telekom nimmt alle international anerkannten Menschenrechte und Umweltbelange ernst und erkennt ihre unternehmerische Verantwortung als global agierendes Telekommunikationsunternehmen an. Der Erfolg unseres Unternehmens basiert auf unseren hohen Qualitätsstandards, Integrität und Werteorientierung. Wir sorgen dafür, dass Menschenrechte und Umweltbelange geachtet werden und setzen dafür konzernweite Sorgfaltsprozesse um und entwickeln diese konsequent weiter.

Neben den gesetzlichen Anforderungen bekennen wir uns zu folgenden internationalen menschen- und umweltrechtlichen Referenzinstrumenten, dies sind derzeit:

- **Internationale Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen**, d.h. die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie der Zivilpakt und der Sozialpakt, in denen bürgerliche, politische und soziale Rechte definiert sind, die allen Menschen um ihrer Würde willen zustehen;
- **Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)** mit ihren fünf Grundprinzipien zu Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, der Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sowie Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit;
- **„OECD – Leitsätze für multinationale Unternehmen“** der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung;
- die Prinzipien des **UN Global Compact**;
- **dreigliedrige Grundsatzerklärung für über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik** (MNE-Erklärung);
- **Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen**

5 Unsere menschenrechts- und umweltbezogenen Grundsätze und Erwartungen

Die nachfolgend beschriebenen menschenrechts- und umweltbezogenen Grundsätze und Erwartungen sind **Grundlage unserer Geschäftsaktivitäten**. Sie adressieren gleichermaßen **unsere Beschäftigten** als auch unsere **Zuliefererfirmen und Geschäftspartner*innen**. Sie beschreiben unsere Werte und Normen, welche durch unsere **konzerninternen Richtlinien, Handlungsanweisungen und Prozesse konkretisiert werden** und dadurch unseren Handlungsrahmen bilden.

5.1 Unsere Grundsätze und Erwartungen gegenüber unseren Beschäftigten

Wir verankern interne Vorschriften und Prozesse, die die **Achtung der Rechte unserer Beschäftigten fördern**. Dies umfasst insbesondere:

Verbot von Kinderarbeit

Wir achten Kinderrechte. Wir verbieten den Einsatz von Kinderarbeit in unseren Konzernunternehmen. Sämtliche Unternehmenspraktiken sind mindestens nach den ILO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182 in ihrer jeweils geltenden Fassung auszurichten und gewährleisten, dass alle Beschäftigten das jeweils gesetzliche Mindestalter im Einklang mit den jeweiligen nationalen Bestimmungen erreicht haben.

Verbot von Zwangsarbeit und allen Formen der Sklaverei

Wir bekennen uns zum Verbot jeglicher Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie jegliche Form der Sklaverei, einschließlich moderner Formen der Sklaverei und Menschenhandel. Alle Unternehmenspraktiken sind mindestens an den ILO-Kernarbeitsnormen in ihren jeweils aktuellen Fassungen auszurichten.

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.

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 Beschäftigtenvertretungen** 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.

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.

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 unseren Beschäftigten ermöglicht, **einen angemessenen Lebensunterhalt im Sinne der unter 4. in Bezug genommenen internationalen Referenzinstrumente zu sichern.**

Null-Toleranz Haltung gegenüber jeglicher Gewalt und Belästigung

Die Telekom ist ein Ort **ohne Toleranz für körperliche, mentale oder sexualisierte Gewalt, deren Androhung sowie sonstiger Belästigung.** Dies gilt auch im Zusammenhang mit der **Beauftragung oder Nutzung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte** zum Schutz eines unternehmerischen Projektes, wenn beim Einsatz der Sicherheitskräfte eine Verletzung dieses Grundsatzes z.B. mangels Kontrollmöglichkeit oder ausreichender Unterweisung droht.

Qualifizierung

Die **digitalisierte Arbeitswelt** wird komplexer, vielseitiger und erfordert viel Flexibilität. Wir unterstützen die auch im Unternehmensinteresse liegende Weiter- und Umqualifizierung unserer Beschäftigten, um auf diese Weise ein dauerhaft hohes Leistungsniveau und eine qualitativ hochwertige Dienstleistung zu gewährleisten. Unsere angebotenen Lernformate antizipieren dabei insbesondere **Zukunftsthemen**, die einen Übergang in die sich fortlaufend **digitalisierende Arbeitswelt, den arbeitsplatzbezogenen Herausforderungen im Zusammenhang mit technologischem, ökologischem und sozialem Wandel** adressieren. Wir setzen auch auf **digitale Lernformate, die ein eigenverantwortliches, flexibles Lernen nach individuellen Bedürfnissen** bestmöglich unterstützen.

5.2 Unsere Grundsätze und Erwartungen gegenüber Personen aus unserer Kundschaft

Datenschutz

Der Schutz personenbezogener Daten von allen, die mit der Deutschen Telekom Gruppe in Verbindung stehen, ist eines unserer maßgeblichen Ziele.

Wir gewährleisten die rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten in Achtung der allgemeinen Menschenrechte. Wir bekennen uns zum in der EU gültigen Grundrecht auf Datenschutz und

informationelle Selbstbestimmung und fördern dessen weltweite Anerkennung. Wir entwickeln technische Standards permanent weiter und engagieren uns für größtmögliche **Transparenz**. Dazu haben wir Maßnahmen und Regelungen zum Datenschutz umfassend in den Abläufen des Konzerns verankert. Dies umfasst insbesondere auch die datenschutzkonforme Gestaltung und Berücksichtigung menschenrechtsbezogener Aspekte bei **der Entwicklung und Nutzung Künstlicher Intelligenz (KI) oder sonstiger Anwendungen mit Algorithmen**.

Gleichzeitig setzen wir uns dafür ein, dass alle **Personen die Kontrolle über die Verwendung ihrer Daten behalten**. Dazu gehört auch Aufklärung darüber, wie datengetriebene Geschäftsmodelle funktionieren und wie z.B. Personen aus unserer Kundschaft ihre **digitale Souveränität** wahrnehmen können.

Um ein einheitlich hohes Datenschutzniveau im Konzern zu erreichen, haben wir verschiedene interne Richtlinien eingeführt. Die **"Binding Corporate Rules Privacy"** bilden dabei die konzernübergreifende Regelung zum Datenschutz, auf die sich die Unternehmen der Deutschen Telekom Gruppe - soweit rechtlich möglich - verpflichtet haben.

Meinungs- und Informationsfreiheit

Wir achten die Meinungsfreiheit und schützen diese, um so Auswirkungen durch z.B. mögliche staatliche Einschränkungen zu verhindern oder zu minimieren. Diese Einschränkungen müssen mit nationalen und/oder internationalen Vorgaben und Gesetzen im Einklang stehen sowie notwendig und dem entsprechenden Zweck angemessen sein, wie z. B. die nationale Sicherheit oder der Schutz von Kindern.

Kinder- und Jugendschutz

Wir schützen Kinder und Jugendliche bei der Nutzung digitaler Medien und berücksichtigen daher bei der Entwicklung unserer Dienste und Produkte relevante Jugendschutzkriterien.

5.3 Unsere Grundsätze und Erwartungen gegenüber Gesellschaft sowie unser Bekenntnis zum Umweltschutz

Compliance und Korruptionsbekämpfung

Unsere Compliance-Kultur ist ein wesentlicher Baustein für eine auf **Integrität und Wertschätzung ausgerichtete Unternehmensführung**. Wir bekennen uns konzernweit zu ethischen Grundsätzen sowie zu Recht und Gesetz. Verankert haben wir dies in unseren Leitlinien und unserem Verhaltenskodex **„Code of Conduct“**.

Korruption verstößt gegen nationales und internationales Recht. **Wir lehnen jede Form von Korruption** - sowohl die Bestechung als aktive Korruption sowie die Bestechlichkeit als passive Korruption - im öffentlichen und im privaten Sektor **ab**. Jede Art der Korruption sowie Handlungen, die als solche ausgelegt werden könnten, sind zu unterlassen.

Digitale Verantwortung und Teilhabe

Wir sind bestrebt, Menschenrechte stets auch in Bezug auf die Verantwortlichkeiten, die sich aus technologischem Wandel und Digitalisierung ergeben, zu wahren und zu fördern – unser Anspruch ist es, dass der **Einsatz unserer Technologien auf einem humanistischen Wertesystem** basiert.

Unser Engagement hat die Zielsetzung, eine digitale Gesellschaft mitzugestalten, die auf unseren demokratischen Grundwerten beruht und an der alle Menschen sicher, kompetent und souverän teilhaben können: Wir wollen die digitale Welt zu einem toleranten und sicheren Raum für alle machen und die Gesellschaft dazu befähigen, die digitale Spaltung zu überwinden.

Rechte lokaler Gemeinschaften & Erhaltung der Lebensgrundlage

Wir respektieren und schützen die Rechte **lokaler Gemeinschaften z.B. indigener Völker**. Dort, wo Menschen in lokalen Gemeinschaften von unseren Aktivitäten betroffen sein könnten, sind wir bemüht, nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte zu vermeiden. Wir **konsultieren aktiv** potenziell betroffene Gemeinschaften, um eine Einigung oder Zustimmung erzielen.

Bei dem Erwerb, der Bebauung oder anderweitigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern, deren Nutzung die Lebensgrundlage einer Person sichert, achten wir die **Umsetzung des Verbots der widerrechtlichen Zwangsräumung und des widerrechtlichen Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern.**

Mobilfunk & Gesundheit

Elektromagnetische Felder sind ein wesentlicher Bestandteil unserer vernetzten Welt. Wir stellen sicher, dass die jeweiligen gesetzliche Grenzwerte eingehalten werden. Wir orientieren uns dabei an den Empfehlungen der Internationalen Strahlenschutzkommission. Unsere veröffentlichte **Leitlinie „Hochfrequente elektromagnetische Felder“ (EMF)** stellt weitergehende Informationen zur Verfügung, erläutert unseren Ansatz und wird durch eine jährliche Berichterstattung ergänzt.

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.

5.4 Unsere Grundsätze und Erwartungen gegenüber Zuliefererfirmen

Gegenüber unseren **unmittelbaren Zuliefererfirmen**, 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 Grundsätze (Abschnitte 5.1- 5.3) respektieren**, sich **risikobasiert** zur **Einrichtung angemessener Sorgfaltsprozesse verpflichten** und diese Erwartungshaltung an ihre eigenen Zuliefererfirmen weitergeben.
- Wir etablieren Abläufe – bei Bedarf gemeinsam mit Zuliefererfirmen, 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.

6 Umsetzung: Unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichtenprozesse

Der Konzern Deutsche Telekom betreibt seit einigen Jahren ein Programm zur Einhaltung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten im Einklang mit den unter 4. genannten internationalen Referenzinstrumenten. Aus diesen Erkenntnissen und unter Einbeziehung externer und interner Expertise haben wir **Personenkreise identifiziert, auf die unsere Geschäftsaktivitäten potenziell negativ oder positiv wirken können** (menschenrechtliche Auswirkungsanalyse):

- **Beschäftigte in unseren Konzerngesellschaften**
- **Beschäftigte bei unseren mittelbaren oder unmittelbaren Zuliefererfirmen**
- **Personen aus unserer Kundschaft**
- **Kinder und Jugendliche**
- **Personen in Gemeinden**

Bei der Durchführung unserer Sorgfaltsprozesse berücksichtigen wir daher insbesondere die Interessen besonders **vulnerabler Personengruppen** wie z.B.: **Kinder, Jugendliche, Frauen, Wanderarbeitende und sonstige Personen, die nationalen oder ethnischen, religiösen und sprachlichen Minderheiten angehören.** Wir entwickeln diese Identifikation von vulnerablen Personengruppen stetig aber mindestens einmal jährlich nach Durchführung unserer jährlichen menschenrechts- und umweltbezogenen Risikoanalyse weiter.

Wir veröffentlichen neue Erkenntnisse in der **jährlichen menschenrechtlichen und umweltbezogenen Grundsatzerklärung der Deutsche Telekom AG („Jahresbericht LkSG“)** auf unserer [Webpage](#).

6.1 Risikomanagement in maßgeblichen Geschäftsabläufen verankert

Durch ein **Konzern-Risiko-Managementsystem** werden in allen maßgeblichen Geschäftsabläufen die erforderlichen Prozessschritte verankert, um **menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen, zu minimieren sowie Verletzung zu verhindern, zu beenden oder deren Ausmaß zu minimieren.** Das **Konzern-Risiko-Managementsystem umfasst** Konzerngesellschaften, auf die die Deutsche Telekom AG einen bestimmenden Einfluss ausübt (im folgenden „Konzerngesellschaften“).

Die **wesentlichen Prozessschritte dieses Risiko-Management-Systems** sind u.a.:

- Festlegung der für die Kontrolle des Risikomanagements zuständigen Person
- Einrichtung eines **Beschwerdeverfahrens**
- **Jährliche Risikoanalyse** für die zum eigenen Geschäftsbereich gehörenden Konzerngesellschaften und deren unmittelbaren Zuliefererfirmen
- **Anlassbezogene Risikoanalysen** für die gesamte Lieferkette inkl. Geschäftspartner*innen
- Zusätzlich für unmittelbaren Zuliefererfirmen: **fortlaufende Risikoermittlung**
- **Ableitung und Umsetzung von Präventiv- und Abhilfemaßnahmen**
- **Kontroll- und Wirksamkeitsprüfungen**
- **Dokumentation und Archivierung**
- **Jährliche Berichterstattung**

Für die Wahrnehmung und Einhaltung unserer Sorgfaltspflichtenprozesse haben wir **Verantwortlichkeiten definiert:**

- Auf oberster Führungsebene ist der Vorstand der Deutsche Telekom AG und die jeweiligen Geschäftsführungen der Konzerngesellschaften für die Achtung der Menschenrechte und der umweltbezogenen Verpflichtungen verantwortlich.

- Eine regelmäßige und/oder anlassbezogene interne Berichterstattung in Entscheidungsgremien z.B. Geschäftsleitungen zu menschenrechts- oder umweltbezogenen Ergebnissen bewirkt, dass stets informierte Entscheidungen getroffen werden können.

Als unterstützende Funktion wurde für die **Überwachung der konzernweiten Sorgfaltspflichtenprozesse auf der Ebene der Deutschen Telekom AG** eine Person benannt (sogenannte Menschenrechtsbeauftragte oder LkSG-**Beauftragte**). Diese Person berichtet direkt an die Person des Vorstands der Deutsche Telekom AG, die den Vorsitz innehat, und verfügt über weitere Unterstützungsfunktionen.

Soweit nach landesgesetzlichen Regelungen verpflichtet (z.B. deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz), haben Konzerngesellschaften in gleicher Form derartige Überwachungspersonen für ihren Geschäftsbereich benannt.

6.2 Risikoanalyse

Als Teil des Risikomanagements führen wir zur Ermittlung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken eine **jährliche Risikoanalyse** durch. Diese bezieht sich auf unsere Konzerngesellschaften sowie deren unmittelbare Zuliefererfirmen im jeweiligen Geschäftsjahr. **Bei der Risikobetrachtung und -bewertung berücksichtigen wir in besonderem Maße die Interessen potenziell betroffener Personen.**

Ein Risiko ist gegeben, sobald aufgrund von tatsächlichen Umständen mit hinreichender Wahrscheinlichkeit ein Verstoß gegen menschenrechtliche oder Umweltbelange i.S. von Abschnitt 4 droht und ein Konzernunternehmen dieses verursacht oder dazu beigetragen hat. Ein solches Risiko kann sich auch aus bereits **eingetretenen Verletzungen** aufgrund eines Verstoßes gegen menschenrechts- oder umweltbezogene Pflichten ergeben, soweit die Wiederholung des Sachverhaltes nicht mittels angemessener Präventivmaßnahmen abgemildert werden konnte.

Neben der jährlichen Risikoanalyse werden **anlassbezogen** weitere Risikoanalysen durchgeführt, soweit uns tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die ein Risiko in oben genannten Sinn möglich erscheinen lassen oder wenn wir mit einer wesentlich veränderten oder wesentlich erweiterten Risikolage in der Lieferkette rechnen müssen. Diese bezieht sich auf alle Konzerngesellschaften, unmittelbare Zuliefererfirmen sowie uns bekannte mittelbare Zuliefererfirmen sowie weitere Geschäftspartner*innen.

Im Vorfeld einer Unternehmensakquisition (Merger & Acquisitions) werden menschen- und umweltbezogene Risiken ebenfalls systematisch analysiert.

Unsere **wesentlichen Verfahrensschritte** der **regelmäßigen Risikoanalyse** bestehen aus:

Schritt 1: Identifizierung von Konzerngesellschaften/Filialen/Standorten im eigenen Geschäftsbereich sowie deren unmittelbare Zuliefererfirmen mit erhöhter Risikodisposition mittels

- Abgleich von **externen und internen Informationen und Quellen**,
- **Mapping länderspezifischer politischer Rahmenbedingungen** (z.B. Risikomapping nach Geschäftsfeldern, Standorten, Produkten oder Herkunftsländern).
- Für die Risikoanalyse **im Zuliefererbereich** betrachten wir in diesem Schritt auch **warengruppen- bzw. produktspezifische Risiken**.

Als Quellen dienen öffentlich zugängliche Berichte zu Länder- und Branchenrisiken, interne Informationen aus bestehenden Managementprozessen z.B. Beschwerdeverfahren, Risikofragebögen der Konzerngesellschaften, Mitarbeiterbefragungen, Audits, Zertifizierungen. Wir berücksichtigen außerdem internes und externes menschenrechtliches und umweltbezogenes Wissen von relevanten **Expert*innen, Geschäftspartnern*innen sowie ausgewählten Stakeholdern**, darunter auch Vertretungen tatsächlich oder potenziell betroffener Gruppen

Zur Identifikation von risikobehafteten **unmittelbaren Zuliefererfirmen nutzen wir zudem Risikodaten von externen spezialisierten Anbietern**. Dadurch können wir kontinuierlich unsere globalen Zuliefererketten

risikobasiert monitoren und fortlaufend einer Auswertung einer Vielzahl von öffentlich zugänglichen Quellen unterziehen.

Wir bemühen uns zunehmend, **besonders gefährdete Gruppen (wie Kinder, ethnische und religiöse Minderheiten, Menschenrechtsverteidiger*innen, Frauen oder indigene Völker)** zu identifizieren sowie die menschenrechtlichen Risiken, denen sie ausgesetzt sind, **vertiefend zu analysieren**.

Schritt 2: Plausibilisierung der Ergebnisse aus Schritt 1 und Gewichtung sowie Priorisierung von konkreten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken in einem spezifischen Kontext bei den Konzerngesellschaften/Filialen/Standorten/ Zuliefererfirmen im Rahmen eines bereichsübergreifenden Risiko-Dialogs. Ein **Expertengremium** bestehend aus zentralen Fachabteilungen sowie den LkSG-Beauftragten (LkSG Risiko Board) führt die Plausibilisierung sowie Gewichtung und Priorisierung im Rahmen eines gemeinsamen Risiko-Dialogs durch.

Alle Erkenntnisse (einschließlich Risiken und Verletzungen) **werden dabei als risikoe erhöhend oder -minimierend bewertet**, in eine Punkteskala übersetzt und in einem weiteren Schritt insbesondere anhand der nachfolgend beschriebenen **Angemessenheitskriterien priorisiert**:

- **Art und Umfang der Geschäftstätigkeit** : „Warengruppenklassifizierung“ (z.B. Warengruppen bei den Rohstoffe verwendet werden, die nachweislich in Konflikt- oder Hochrisikoregionen oder in der Regel einhergehend mit Verletzungen von Menschenrechten bzw. Beeinträchtigungen der Umwelt abgebaut werden; Einsatz gefährlicher Maschinen und/oder Chemikalien in der Herstellung von (Vor-)Produkten; Produktion mit einem hohen Anteil an geringqualifizierter, manueller Arbeit, Wanderarbeitenden, abgeschiedenen/schwer zugänglichen Arbeitsplätzen und/oder einem saisonalen/fluktuierenden Arbeitskräftebedarf)
- **Einflussvermögen** auf den unmittelbaren Verursacher
- **typischerweise zu erwartende Schwere und Eintrittswahrscheinlichkeit der Verletzung**: Anzahl der betroffenen Personen, Vorhandensein von wirksamen Präventivmaßnahmen
- **Verursachungsbeitrag**: unmittelbarer Verursachende oder Mitverursachende

Die auf diese Weise jährlich erstellte **Risikomatrix oder Risikoskala**, die zwischen Konzerngesellschaften/ Zuliefererfirmen mit **hohem, mittlerem oder geringem Risiko** einer Menschenrechts- oder Umweltgefährdung unterscheidet, wird vom **Konzernvorstand verabschiedet** und bildet die **Grundlage für die weitere Maßnahmenableitung** sowie interne und externe Kommunikation und fließen in **unternehmerische Entscheidungsprozesse** ein.

Wir nutzen die Ergebnisse als Grundlage zur Erstellung und, wo nötig, Anpassung interner Vorschriften, Prozesse und Schulungen, um den sich verändernden Anforderungen an unsere Sorgfaltsprozesse Rechnung zu tragen.

6.3 Präventionsmaßnahmen

Sobald im Rahmen einer Risikoanalyse ein hohes Risiko identifiziert wurden, ergreifen wir **unverzüglich angemessene und risikobasierte** Präventionsmaßnahmen, die sind z.B.:

Für die eigenen Konzerngesellschaften (eigener Geschäftsbereich):

Zur Umsetzung der Menschenrechts- und Umweltstrategien werden Richtlinien und Handlungsanweisungen implementiert bzw. bei Bedarf angepasst, dies sind z.B.:

- Menschenrechtskodex
- Verhaltenskodex „Code of Conduct“
- Beschreibung des LkSG-Risikomanagement-Systems
- Global Procurement Policy
- Managementsystem Qualität, Gesundheit, Sicherheit & Umweltschutz
- Umweltschutzeitlinie
- Konzernrichtlinie Vielfalt, Chancengleichheit und Einbindung

Außerdem führen wir **Schulungen** sowie **risikobasierte Kontrollmaßnahmen** vor Ort durch z.B. Human Rights Impact Assessments, interne und externe **Auditierungen vor Ort**.

Für den Zuliefererbereich:

Unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen **Grundsätze und Erwartungen** gegenüber unmittelbaren Zuliefererfirmen **werden bei der Zuliefererauswahl angemessen berücksichtigt** und sind **seit vielen Jahren grundsätzlich Vertragsbestandteil**.

Darüber hinaus ergreifen wir **angemessene und risikobasierte** Maßnahmen z.B:

- Vereinbarung spezieller Vertragsklauseln zur Durchführung von **risikobasierten Kontrollmaßnahmen** wie z.B. Lieferantenaudits, Unterstützung der unmittelbaren Zuliefererfirma bei der Umsetzung von Maßnahmen gegenüber verursachenden mittelbaren Zuliefererfirmen im Zusammenhang mit anlassbezogen ermittelten Risiken
- Angebot von Schulungen zu unserer menschen- und umweltrechtlichen Erwartungshaltung
- Beitritt zu branchenübergreifenden Initiativen

Mittels verankerter Kontrollmechanismen werden mindestens einmal im Jahr oder anlassbezogen die Wirksamkeit von etablierten Präventionsmaßnahmen geprüft, die wir im eigenen Geschäftsbereich, bei unseren unmittelbaren oder mittelbaren Zuliefererfirmen umgesetzt haben und führen bei Bedarf zur Aktualisierung dieser. Als derartige Wirksamkeits- und Kontrollmechanismen kommen zur Anwendung u.a.:

- Überprüfung der Umsetzung der Konzernrichtlinien durch Abfrage bei den Konzerngesellschaften in einem jährlichen Risiko Assessment
- Durchführung von Mitarbeitendenbefragungen
- Prüfung der Teilnahmequote bzgl. Schulungen
- Durchführung von internen und externen Audits sowie Zertifizierungen

6.4 Abhilfemaßnahmen

Soweit wir im Rahmen unserer Risikoanalyse feststellen, dass die **Verletzung** einer menschenrechtsbezogenen oder einer umweltbezogenen Pflicht **bereits eingetreten ist oder unmittelbar bevorsteht**, ergreifen wir unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen und priorisieren diese ebenfalls unter Berücksichtigung der o.g. Angemessenheitskriterien siehe 6.2.:

Für die eigenen Konzerngesellschaften (eigener Geschäftsbereich):

- Unverzügliches Ergreifen von Maßnahmen mit dem Ziel, die Verletzung zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren
- Durchführung von Schulungen
- Ergänzung von Richtlinien und Anpassung von Prozessen
- arbeitsrechtliche Maßnahmen
- Einbindung von weiteren Fachabteilungen, Arbeitnehmendenvertretungen zur Erarbeitung eines Konzepts

Für den Zuliefererbereich:

Gegenüber unseren **unmittelbaren Zuliefererfirmen** nehmen wir unverzüglich Kontakt auf, erörtern die Situation und fordern die Beendigung etwaiger Verletzungshandlungen ein. Soweit die Verletzung nicht in absehbarer Zeit behoben werden kann, fordern wir die Erstellung eines **gemeinsamen Konzepts** zur Beendigung oder Minimierung inkl. konkretem Zeitplan ein. Wir greifen hier auch auf externe Partner und Brancheninitiativen zurück.

Ist oder wird absehbar, dass die Zuliefererfirma den Anforderungen nicht nachkommt, wird die zeitweise Aussetzung der Geschäftsbeziehungen bzw. Streichung der Zuliefererfirma von Vergabelisten geprüft. Sofern die Verletzung schwerwiegend ist und/oder nicht beendet werden kann, wird der Abbruch der Geschäftsbeziehung als ultima ratio in Betracht gezogen.

Mangels vertraglicher Beziehung **gegenüber mittelbaren Zuliefererfirmen**, werden wir bei Verletzungen im Bedarfsfalle und im Rahmen des Möglichen auch mit unserer unmittelbaren Zuliefererfirma Kontakt aufnehmen. Wir sind bestrebt auch hier mit allen Beteiligten ein Konzept zur Verhinderung, Beendigung oder

Minimierung zu erstellen und **partnerschaftlich umzusetzen**. Außerdem prüfen wir den Beitritt zur relevanten Brancheninitiativen.

Mittels verankerter Kontrollmechanismen wird mindestens einmal im Jahr oder anlassbezogen die Wirksamkeit der o.g. umgesetzten Abhilfemaßnahmen geprüft. Als derartige Wirksamkeits- und Kontrollmechanismen kommen zur Anwendung u.a.:

- Aufnahme von Abfragen bei Mitarbeitendenbefragung
- Prüfung der Teilnahmequote bzgl. Schulungen
- Durchführung von internen und externen Audits sowie Zertifizierungen

6.5 Dokumentation und jährliche Berichterstattung

Unsere Bemühungen zur effektiven Umsetzung unserer menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten dokumentieren wir fortlaufend.

Ergänzend zu den in diesem Menschenrechtskodex veröffentlichten Menschenrechts- und Umweltstrategie veröffentlicht die Deutsche Telekom AG weitere Berichte über die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten, dies sind derzeit:

- jährlich eine ergänzende Erklärung zu etwaigen priorisierten menschen- und umweltbezogenen Risiken der Deutsche Telekom AG nach Durchführung der jährlichen Risikoanalyse gem. deutschem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, die auf [unserer Internetseite](#) veröffentlicht wird – „Jahresbericht LkSG“
- jährlicher Bericht zur Nachhaltigkeit gem. den jeweils geltenden gesetzlichen Nachhaltigkeitsberichterstattungspflichten in ihrer jeweils gültigen Fassung

7 Unternehmenseinternes Beschwerdesystem

Wir geben sämtlichen Interessengruppen über unser Hinweisgeber- und Beschwerdeportal „**TellMe**“ die Möglichkeit, u.a. auch Missstände im Hinblick auf Menschenrechte oder Umweltbelange mit Bezug zur Deutschen Telekom und deren Lieferkette zu äußern und uns darauf aufmerksam zu machen.

Die Verfahrensordnung ist über unsere [Homepage](#) sowie den Internetauftritten unserer Konzerngesellschaften öffentlich zugänglich. Hinweise und Beschwerden können, um eine **möglichst weit reichende Zugänglichkeit** des Beschwerdeverfahrens sicherzustellen, über **verschiedene Eingangswege** adressiert werden:

- **Telefonisch** unter der **kostenfreien internationalen Servicrufnummer: +8000 3824 835**
- **per email:** tell-me@telekom.de
- **per Brief:** Deutsche Telekom AG; Hinweisgeberportal TellMe; Friedrich-Ebert-Allee 140; D-53113 Bonn
- **anonyme online Eingabe:**

Alle Eingänge werden von unserem geschulten Personal des Compliance Bereiches zur Weiterverarbeitung entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung des Schutzes des Beschwerdeführenden aufgenommen. Grundsätzlich wird binnen sieben Tagen eine Eingangsbestätigung und ein Kontakt für den weiteren Verfahrensablauf bekannt gegeben. Unser Expert*innen Team prüft die Stichhaltigkeit der Meldung und legt die weiteren Zuständigkeiten fest. Zur Sachverhaltsaufklärung können, ggf. in Rücksprache mit dem Beschwerdeführer, weitere Beteiligte hinzugezogen werden. Unser Ziel ist es, innerhalb von circa drei Monaten nach Eingangsbestätigung das Ergebnis und etwaige abgeleitete Maßnahmen dem Beschwerdeführenden mitzuteilen.

Die **Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens** wird von uns **stetig, mindestens jedoch einmal im Jahr, überprüft** und weiterentwickelt. Die Erkenntnisse aus dem Beschwerdeverfahren werden bei der jährlichen Risikoanalyse berücksichtigt und können Auslöser einer anlassbezogenen Risikoanalyse sein. Darüber hinaus

prüfen wir die weitergehende Einleitung von Maßnahmen unter Ausschöpfung der jeweiligen gesetzlichen Möglichkeiten z.B. arbeitsrechtliche und/oder strafrechtliche Schritte.

8 Kommunikation und Review

Dieser Menschenrechtskodex wird allen Beschäftigten des Konzerns Deutsche Telekom und ihren Interessenvertretungen in geeigneter Form zugänglich gemacht und veröffentlicht.

Gegenüber Geschäftspartner*innen und Zuliefererfirmen unserer Konzerngesellschaften werden die Inhalte dieser Richtlinie als Erwartungshaltung in angemessener Weise weitergegeben.

Uns ist bewusst, dass sich die Schwerpunkte beim Thema Menschenrechte inkl. Umweltbelangen im Zuge der Weiterentwicklung unseres Unternehmens ändern können. Daher überprüfen wir diese Themenbereiche und die damit verbundenen Sorgfaltspflichten im Bereich der Menschenrechte und Umweltbelange fortlaufend und passen diesen Menschenrechtskodex bei Bedarf an.

9 Inkrafttreten

Dieser Menschenrechtskodex tritt nach Beschlussfassung durch den Vorstand der Deutschen Telekom AG für die Deutsche Telekom AG zum 01.12.2023 in Kraft und löst den bestehenden „Menschenrechtskodex und Soziale Grundsätze“ von Nov. 2017 sowie die Konzernrichtlinie „Employee Relations Policy“ ab. In den Konzerngesellschaften tritt der Menschenrechtskodex nach Maßgabe der Beschlussfassung des zuständigen Geschäftsführungsorgans bzw. Entscheidung des zuständigen Mitglieds der Geschäftsführung in Kraft.

Bonn, 1. Dezember 2023

Mitglieder des Vorstandes 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