



# Telekom Deutschland GmbH

DEUTSCH

**Jährliche Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie der Telekom Deutschland 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.

### **1.1. Risiken in den Konzerngesellschaften des eigenen Geschäftsbereichs:**

Innerhalb des eigenen Geschäftsbereiches fokussierten sich unsere relevanten Aktivitäten auf die Erbringung von Telekommunikationsdienstleistungen, Vertriebs- und Vermittlungsdienstleistung inkl. Netzausbau sowie die dazu gehörigen Serviceleistungen. Gegenstand des Unternehmens ist die Betätigung im gesamten Bereich der Telekommunikation, Mobilkommunikation, Informationstechnologie, Multimedia, Information und Unterhaltung, der Sicherheitsdienstleistungen, Vertriebs- und Vermittlungsdienstleistungen, des E-Banking, E-Money, Inkasso, Factoring und der Empfangs- und Bewachungsleistungen, sowie mit diesen Bereichen im Zusammenhang stehenden Serviceleistungen und in verwandten und unterstützenden Bereichen im In- und Ausland. **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 mitigieren. Nähere Erläuterungen haben wir in unserem „**Menschenrechtskodex**“ veröffentlicht und berichten jährlich u.a. in unserem [„Corporate Responsibility Bericht“](#).

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

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

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 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:

- **Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren § 2 II Nr.-5 LkSG**
- **Verbot der Ungleichbehandlung in der Beschäftigung § 2 II Nr. 7 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 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 Telekom Deutschland GmbH oder einer Konzerngesellschaft beschäftigt sind sowie 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 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 Arbeitnehmervertretungen** 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 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, 06.12.2023

**Mitglieder der Geschäftsführung Telekom Deutschland GmbH**

Dr. Feri Peter Abolhassan Pur-Moghaddam, Dr. Kerstin Baumgart, Srinivasan Gopalan,  
Wolfgang Metze, Dr. Abdurazak Mudesir, Simone Thiäner, Klaus Werner



ENGLISH

**Annual Policy Statement on the human rights strategy of Telekom Deutschland GmbH for the 2023 financial year in regard to its supply chain in accordance with the German “Act on Corporate due Diligence Obligations for the prevention of Human Rights Violations in Supply Chains” (*Supply Chain Due Diligence Act / Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz – LkSG*).**

This Policy Statement **complements** the elements of our human rights strategy incl. description of procedure published in our “**Code of Human Rights**”, listing the priority human rights and environment-related risks identified on the basis of the risk analyses carried out in **2023** and the expectations we place on our employees and suppliers based on these risk analyses.

**1. Priority human rights and environment-related issues identified with a potentially negative impact in the supply chain<sup>1</sup>**

After carrying out our annual analysis, we consider that the following areas that are directly or indirectly related to our business activities at our sites and in our global supply chain represent the greatest risk of a negative impact on people and/or the environment.

**1.1. Risks at Group-companies in our own business area:**

Within our own business area, our relevant activities were focused on the provision of telecommunications services, sales and brokerage services incl. network construction and further related services. The company's purpose is to operate in the entire field of telecommunications, mobile communications, Information technology, multimedia, information and entertainment, security services, sales and brokerage services, e-banking, e-money, debt collection, factoring and reception and security services, as well as services related to these areas and in related and supporting areas areas at home and abroad **There was no relevant activity in the form of in-house manufacturing of devices.**

Due to the due diligence processes that have already been established throughout the Group for a number of years, measures have already been implemented that effectively mitigate potential abstract risks. We have published further details in the “*Code of Human Rights*”, and we provide annual reporting including in our [„Corporate Responsibility Report“](#) [insert link].

As a result, during the financial year in question, we only identified **medium risks, due in particular to the low probability of occurrence**, in the following areas:

- **prohibition of unequal treatment in employment, including the rights of minorities, § 2 II no. 7, 12 LkSG,**
- **prohibition of disregarding the freedom of association, § 2 II no. 6 LkSG**

The issues identified as posing a medium risk are due to **existing country-specific limitations in the exercise of a range of human rights, particularly in Asia**, in a way that means that the principles of the rule of law cannot be enforced or can only be insufficiently enforced. No further weighting or prioritization has been carried out; rather, the risks recognized in these areas are considered equally important. We have derived from these risks an increased due diligence obligation for our staff in the relevant Group-companies, and we are also stepping up our monitoring of the effectiveness of our preventive measures.

---

<sup>1</sup>This Policy Statement addresses the “supply chain” in accordance with the regulations in the German Supply Chain Due Diligence Act/ LkSG; it does not address the impact of our business activities outside of this legally defined supply chain, i.e., following delivery of our products or services to the customer (use phase) or in the disposal/recycling phase; we provide information on this phase of the downstream value chain on our website <https://www.telekom.com/en/corporate-responsibility/governance/details/human-rights-362212>



Regardless of existing specific risks within the meaning of the Supply Chain Due Diligence Act, based on our business activities we also focus in particular on the topic of **data protection and privacy in the digital world**. IT services that process data offer a potential opportunity for violations of human rights in regard to the privacy of end users and also employees. Services of this type could, for example, gather personal characteristics of affected persons, which could lead to violations of privacy and of the prohibition of discrimination.

#### 1.2. Risks in regard to suppliers:

In regard to our direct suppliers, we have identified the following **high-priority risks**:

- **disregarding occupational safety and work-related health hazards**, § 2 II no. 5 LkSG
- **prohibition of unequal treatment in employment**, § 2 II no. 7 LkSG

The risks we have identified that are relevant to the Supply Chain Due Diligence Act among our indirect suppliers are based on the results of ad hoc risk analyses and knowledge from the due diligence processes we have carried out for several years, such as auditing. In the overall assessment, we have identified **high-priority industry risks** related to the **provision of construction services** and to **obtaining mineral resources for the manufacture of telecommunications products by subcontractors**:

- **disregarding occupational safety and work-related health hazards**, § 2 II no. 5 LkSG
- **prohibition of withholding an adequate living wage**, § 2 II no. 8 LkSG

We are aware that, in particular in our indirect supply chain in the area of raw material procurement (conflict minerals) and the processing of these, we have low levels of potential influence and of transparency. We therefore join forces with other enterprises in sector initiatives and sector standards e.g. „[Joint Alliance for CSR \(JAC\)](#) in order to increase our ability to influence the entity responsible.

## 2. Our expectations

In our awareness of the areas identified in section 1, and in order to expand on and reinforce the content of our “[Code of Human Rights](#)”, we place the following expectations on all those who are employed by Telekom Deutschland GmbH or by a Group-company and on our suppliers:

### **Prohibition of unequal treatment in employment**

We defend equal opportunities and freedom from discrimination throughout the seven dimensions of diversity: **1. Age**, **2 Gender and gender identity**, **3. Ethnic background and nationality**, **4. Sexual orientation**, **5. Mental and physical abilities/status**, **6. Religion and world view**, and **7. Social background (education and financial situation of the family of origin)**.

With regard to these dimensions, we continually work in support of the **removal of systemic barriers to inclusion** (e.g., in our buildings and IT systems).

The globally applicable basis for cooperation in the Group is formed by our “*Guiding Principles*” and our “*Code of Conduct*”. To further strengthen this basis, we have anchored the issues of **diversity, equity, and inclusion** in our policy of the same name, the “*DE&I Group Policy*” as well as in our “*Leadership Anchors*”, the DT leadership behavioral guidelines.

### **Freedom of association and the right to collective bargaining**

We recognize the fundamental **rights of association and to collective bargaining**, as well as the **right to strike** within the framework of national regulations and existing agreements. In addition, we are committed to **cooperating with legitimate, democratically elected employee representatives in an open and trusting manner** based on constructive social dialog, with the aim of achieving a fair balance of interests. We will not prevent our employees from or restrict them in exercising these



rights. We do not accept or tolerate the threat of reprisals against employees making use of their right to self-organization.

### Occupational safety and health protection at work

As an employer, we provide occupational safety and health protection at work for our employees that is at least compliant with applicable law, and we support ongoing developments aimed at improving the world of work. This includes the implementation of appropriate work organization to prevent excessive physical and mental fatigue in terms of working hours and rest breaks. We comply with the regulations on occupational safety when using employees from contractor firms.

### Adequate living wage

We respect the right to a fair and appropriate contractual remuneration that reflects the legal minimum wage on the national labor market and that, at the very least, provides employees with a decent standard of living livelihood in terms of the international reference tools e.g. „International Bill of Human Rights“ especially with regards to Article 7 letter a) number ii) of the „ International Covenant on Civil and Political Rights“ from December 19<sup>th</sup> 1966.

We expect, in particular, the following obligations from **direct suppliers** with whom we have a contractual relationship, and we put appropriate measures in place to ensure that these obligations are met:

- **For many years**, we have expected our suppliers also to **commit to** respecting human rights and environmental concerns, and to **observe our principles and expectations on these matters**, to **undertake to establish appropriate due diligence processes based on risk**, and to pass on these expectations to their own suppliers.
- We establish review processes- if required together with the suppliers - that enable compliance with these expectations.
- We work in particular to ensure **responsible procurement of raw materials** throughout our supply chain, and therefore require **compliance with standards on the handling of metals, especially conflict minerals**. Beyond that, we support, in particular, initiatives aimed at creating a **global system for monitoring the origins of minerals**, which we consider a useful step towards improving transparency throughout our supply chain.

Bonn, 12.06.2023

Board of Management, Telekom Deutschland GmbH

Dr. Feri Peter Abolhassan Pur-Moghaddam, Dr. Kerstin Baumgart, Srinivasan Gopalan, Wolfgang Metze, Dr. Abdurazak Mudesir, Simone Thiäner, Klaus Werner