

Corporate-Social- Responsibility-Bericht 2023

Inhalt

3 Über diesen Bericht.

5 Unser Beitrag für nachhaltige Entwicklung.

6 CSR-Strategie der Tele Columbus AG.

- 6 Wesentliche Themen
- 7 Leitmotive
- 7 Organisation, Steuerung, Anreizsysteme
- 6 CSR-Strategie der Tele Columbus AG.
- 9 Nicht-finanzielle Risiken
- 10 Folgen des Klimawandels
- 10 Beschaffungsrisiken
- 10 Nachhaltigkeitsranking
- 11 Beteiligung von Anspruchsgruppen

13 Kunden und Produkte.

- 13 Digitale Inklusion
- 14 Datenschutz
- 15 Cybersicherheit
- 15 Kundenzufriedenheit und Servicequalität
- 15 Produkte und Innovation
- 17 Kommunikation und Transparenz

19 Ressourcen.

- 20 Stromverbrauch
- 22 Mobilität
- 23 Hardware-Kreislaufwirtschaft
- 24 Materialeinkauf
- 24 Logistik und Postverkehr
- 25 Nutzung von Produkten
- 25 Wasser / Abwasser
- 26 CO2 Bilanz

27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

- 27 Tele Columbus als Arbeitgeber
- 27 Arbeitgeberattraktivität
- 28 Personalentwicklung
- 29 Arbeitssicherheit
- 31 Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen
- 32 Diversität und Chancengleichheit

35 Compliance.

- 36 Compliance Fälle 2023.
- 36 Hinweis auf politische Einflussnahmen
- 36 Faire Lieferketten

38 Daten und Fakten.

46 Bezugnahmen auf GRI.

47 GRI-Index.

Über diesen Bericht.

Mit diesem CSR-Report legt die Tele Columbus AG mit Sitz in Berlin ihren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht vor, der die Fortschritte der Unternehmen unter dem Dach der Tele Columbus AG bei der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie dokumentiert. Die von der Tele Columbus AG getätigten Investitionen in den glasfaserbasierten Netzausbau sollen den Bandbreitenbedarf zukunftsfähig abdecken und die mediale Vielfalt sichern. Um diese Entwicklung ökologisch nachhaltig und sozial verantwortungsvoll mitzugestalten, haben wir uns durch unsere Nachhaltigkeitsstrategie klare Ziele in allen wesentlichen Handlungsfeldern gesetzt. Ziel ist es, mit diesem Bericht die notwendige Transparenz zu schaffen, die eine Basis für den Austausch mit unseren zentralen Anspruchsgruppen schafft.

Seit dem 2021 vollzogenen Delisting im Teilbereich des regulierten Marktes mit weiteren Zulassungsfolgepflichten (Prime Standard) sowie dem erfolgten Relisting der Anleihe von der Euronext Dublin an die The International Stock Exchange, Guernsey, ist die Tele Columbus AG nicht mehr börsennotiert bzw. kapitalmarktorientiert im Sinne des § 264d HGB. Somit entfällt die Verpflichtung, einen Nachhaltigkeitsbericht sowie einen nicht-finanziellen Konzernbericht zu veröffentlichen. Insofern ist dieser Nachhaltigkeitsreport als freiwillige Preisgabe zu betrachten [GRI 2-24].

Die Tele Columbus AG berichtet hier in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023, um die

Nachhaltigkeitsstrategie der Tele Columbus AG entlang ihrer Wertschöpfungskette sichtbar zu machen.

Grundlage der Berichterstattung ist eine Wesentlichkeitsanalyse, die zuletzt im Dezember 2023 durchgeführt wurde und bereits die doppelte Wesentlichkeit nach CSRD abbildet.

Eine Aufführung der als wesentlich festgestellten Themen finden Sie im Kapitel 2.1.

Die Zahlen und Angaben in diesem Bericht beziehen sich, wenn nicht anders erwähnt, auf den Stichtag 31. Dezember 2023 und umschließen alle personalführenden Teilgesellschaften des Konzerns sowie Mehrheitsbeteiligungen mit Kontrollhoheit. Die wichtigsten Gesellschaften unter dem Dach der Tele Columbus AG sind die Tele Columbus Betriebs GmbH, die Tele Columbus Vertriebs GmbH, die HL komm Telekommunikations GmbH, die Kabelfernsehen München ServiCenter GmbH, die Tele Columbus Multimedia GmbH sowie die RFC Radio- Fernseh- und Computertechnik GmbH. Eine vollständige Übersicht aller Beteiligungen entnehmen Sie bitte den Informationen zum Konsolidierungskreis im Lagebericht. Die ESG-Strategiesetzung wird durch Leistungsindikatoren überwacht, um die Steuerung hinsichtlich der erfolgreichen Zielerreichung zu erleichtern. Eine externe Prüfung der Berichtsinhalte durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer erfolgt nicht. Der Bericht wird durch die Fachabteilungen intern geprüft und vom Vorstand freigegeben. Die Angaben,

Berechnungen und Belegverweise werden zudem durch externe Auditoren für die Teilnahme am GRESB-Nachhaltigkeitsranking überprüft. [GRI 2-1, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-2, GRI 2-5, GRI 2-14]

Geschäftsmodell und Wertschöpfungstiefe.

Die Tele Columbus AG versteht sich als Netzbetreiber, der Telekommunikationsdienstleistungen für Privat- und Geschäftskunden erbringt. Zusammen mit der Wohnungswirtschaft realisiert die Tele Columbus Gruppe maßgeschneiderte Kooperationsmodelle und moderne digitale Mehrwertdienste wie Telemetrie und Mieterportale. Unter der Marke PÿUR bietet das Unternehmen Highspeed-Internet, Telefon und mehr als 200 TV-Programme sowie die Entertainment-Plattform PÿUR TV HD – die perfekte Symbiose von TV- und On-Demand-Angeboten mit zahlreichen Vorteilen gegenüber herkömmlichen IPTV-Lösungen. Auf Basis offener Netze realisiert die Tele Columbus Gruppe gemeinsam mit Wohnungswirtschaft und Kommunen maßgeschneiderte Kooperationsmodelle für eine leistungsfähige Versorgung mit Gigabit-Bandbreiten via Glasfaser bis in die Wohnungen (FTTH). Im Geschäftskundenbereich werden zudem Carrier-Dienste und Unternehmenslösungen auf Basis des eigenen Glasfasernetzes sowie eigener, hohen Sicherheitsanforderungen genügender Rechenzentren erbracht. Als Full-Service-Partner für Kommunen und regionale Versorger treibt das Unternehmen maßgeblich den glasfaserbasierten Infrastruktur- und Breitbandausbau in Deutschland voran. Unsere Leistungen decken dabei sämtliche Leistungsebenen

Über diesen Bericht.

von Planung und Bau über den passiven und aktiven Netzbetrieb bis hin zur Produktvermarktung und den Kundenservice ab. Das Geschäftsmodell hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Nähere Details zu unserem Geschäftsmodell sind dem Konzernlagebericht zu entnehmen. [GRI 2-1, GRI 2-6, GRI 203-1]

Im Rahmen des Breitbandausbaus erhaltene Zuschüsse sind im Jahresabschluss genannt.[GRI 201-4]

Gleiches gilt für die Themen Steuerstrategie und des Steuerverwaltungs- und Kontrollrahmens. [GRI 207-1, GRI 207-2]

Eine länderspezifische Offenlegung erfolgt nicht, weil sich die Geschäftstätigkeit auf Deutschland beschränkt. [GRI 207-4]

Wirtschaftliche Rahmendaten **2023**
per 31.12.2023

Gross Asset Value (GAV) in Millionen	2.006,12
Umsatz in Millionen	452,1

[GRI 201-1]

Unser Beitrag für nachhaltige Entwicklung.



Flexibles, mobiles Arbeiten, jährliche Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit, betriebliche medizinische Angebote und wöchentliche Sportangebote sorgen für Gesundheit und Wohlergehen in der Belegschaft.



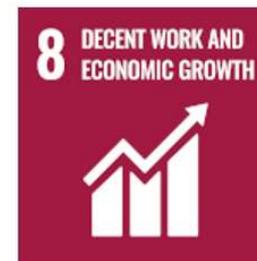
Unsere Netze ermöglichen den Zugang zu Bildungsmöglichkeiten. Unseren Mitarbeiter:innen bieten wir adäquate Weiterbildungsmöglichkeiten an.



Ein Diversity Beauftragter, Workshops zu Inklusion und Diversität sowie unser Ziel Frauen in Führungspositionen zu stärken, stellen die Weichen für Geschlechtergerechtigkeit.



Wir setzen auf Ökostrom und Energiesparen, nutzen Photovoltaik und bauen eine elektrische Fahrzeugflotte auf.



Die Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit unserer Mitarbeiter:innen gilt uneingeschränkt. Alle Arbeitsschutzrechte werden gewährleistet. Die Einhaltung der Mindestlöhne wird auch bei unseren Dienstleistern überwacht.



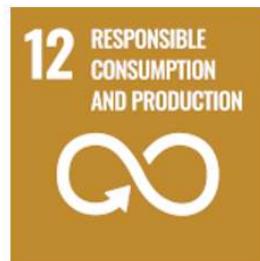
Mit einer zukunftssicheren und resilienten Glasfaser-Infrastruktur schaffen wir die Grundlage für Fortschritt und Innovation.



Tele Columbus ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Knapp 40 Nationalitäten arbeiten bei uns unter einem Dach. Wir sichern allen Mitarbeiter:innen ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu.



Unsere Netze erstrecken sich auf Stadt und Land und leisten so einen Beitrag für vergleichbare Lebensbedingungen. Unsere Netze sind zudem der Schlüssel, um nachhaltige Projekte optimal zu steuern.



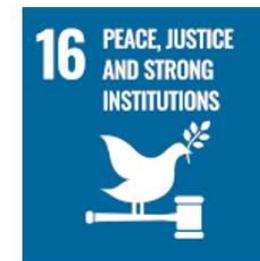
Aufbereiten statt wegwerfen. Kunden-Hardware wird nach Vertragsende von uns aufbereitet und erneut in Umlauf gebracht.



Der Einsatz von erneuerbaren Energien, der sparsame Umgang mit Wasser, Rechenzentren die sich an den Richtlinien der Sustainable Digital Infrastructure Alliance orientieren sind gelebter Klimaschutz.



Geringer Papierverbrauch, Mülltrennung und fachgerechte Entsorgung, energetische Optimierungen und die Förderung von Naturschutzprojekten leisten einen Beitrag zum Erhalt der Lebensräume zu Lande.



Tele Columbus verfolgt eine Zero Compliance Strategie zur Vermeidung von Geldwäsche, Korruption, Prävention zu illegalen Finanziellen Angelegenheiten untermauert werden.

CSR-Strategie der Tele Columbus AG.

Die Tele Columbus AG bekennt sich zu ihrer Verantwortung für die Folgen geschäftlichen Handelns entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen die Auswirkungen ihrer Entscheidungen auf soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit. Im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung sollen die Wirkungen unserer Geschäftstätigkeit mit den Erwartungen und Anforderungen unserer Kunden, Partner und Anleger in Einklang gebracht werden. In unserem CSR-Leitbild haben wir die wesentlichen Anforderungen an eine nachhaltige Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit zusammengefasst.

Die Anliegen unserer Anspruchsgruppen wurden in einer Wesentlichkeitsanalyse erfasst und im Rahmen des kontinuierlichen Dialogs einer regelmäßigen Prüfung unterzogen. 2023 wurde eine neue Wesentlichkeitsanalyse mit einer externen Beratungsgesellschaft durchgeführt.

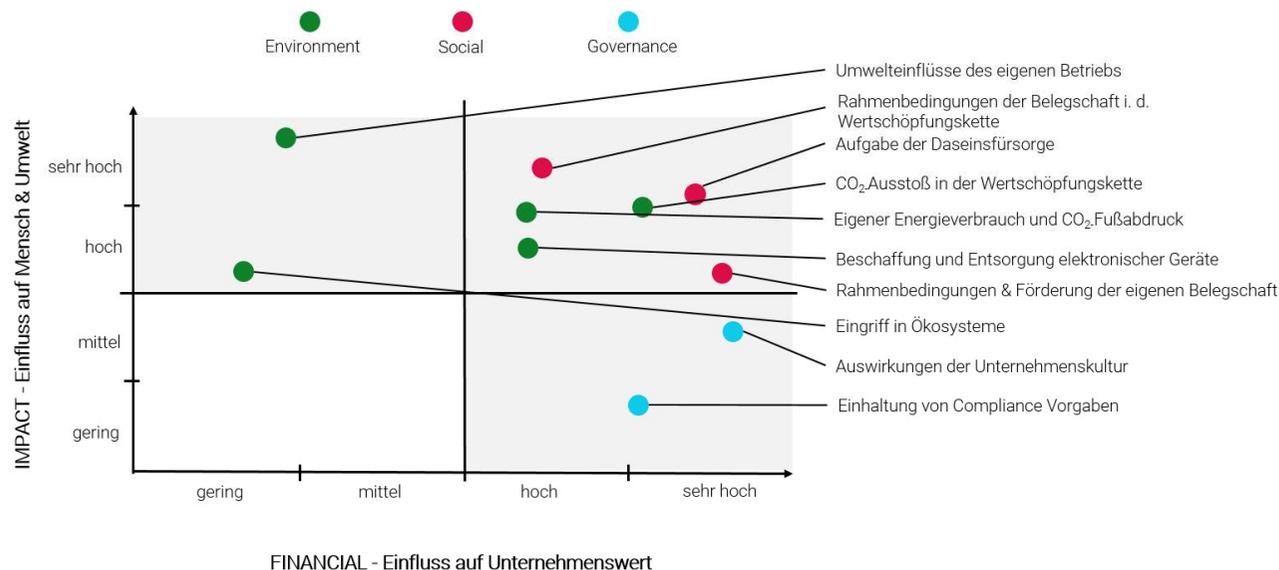
Unter Berücksichtigung des 2021 beschlossenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, dem Tele Columbus ab 2024 unterliegt, wird die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen kraft Gesetzes zum wesentlichen Thema für Tele Columbus. [GRI 2-24, GRI 3-1-GRI 3-2 GRI 3-3]

2.1 Wesentliche Themen.

Mit der neuen Analyse sollte in Vorbereitung auf die künftig auch für Tele Columbus geltende europäische Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) Richtlinie sowie im Einklang mit den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) festgestellt werden, ob sich durch das Prinzip der Doppelten

Wesentlichkeit weitere Aspekte ergeben, die in der Berichterstattung zu berücksichtigen sind. Bislang wurden die positiven und negativen Auswirkungen (Inside-Out Perspektive) des Unternehmens auf Nachhaltigkeitsthemen ermittelt. Nun wurde zusätzlich die „finanzielle Wesentlichkeit“ (Outside-In-Perspektive) mit allen Chancen und Risiken von Nachhaltigkeitsthemen für die finanzielle Lage des Unternehmens und die Zukunftsfähigkeit des

Wesentliche Themen.



Geschäftsmodells bewertet. Die Ergebnisse sind bereits in diesen Bericht mit eingeflossen. Ergebnisse einer ebenfalls Ende 2023 eingeleiteten Befragung unserer Anspruchsgruppen lagen uns noch nicht vor.

2.2 Leitmotive.

Um unsere Maßnahmen im Bereich Corporate Social Responsibility ganzheitlich und strategisch auszurichten, haben Vorstand und Aufsichtsrat der Tele Columbus AG eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet, die für jedes als wesentlich identifizierte Handlungsfeld verbindliche Zielsetzungen enthält. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie bekennen wir uns zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung und arbeiten im engen Austausch mit unseren zentralen Stakeholdern daran, diesem Anspruch gerecht zu werden.

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Partnerinnen und Partner: Unsere Breitbandnetze sorgen bei unseren Partnern der Wohnungswirtschaft für den Erhalt von Immobilienwerten, sichern den Wohnwert und ermöglichen den Bewohnern die Teilhabe am gesellschaftlichen Diskurs.

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Kundinnen und Kunden: Gegenüber unseren Endkunden treten wir mit leistungsfähigen und verständlich gestalteten Produkten auf. Dabei ist unser Anspruch, jederzeit transparent und auf Augenhöhe mit den Nutzerinnen und Nutzern unserer Dienste zu kommunizieren.

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Eine

familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und die Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Fortbildungsangebote sind uns wichtig. Als moderner Arbeitgeber fühlen wir uns der Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit verpflichtet. Auch innerhalb unserer Lieferkette setzen wir uns für menschenwürdige Arbeitsbedingungen ein.

Wir übernehmen Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft: Als Unternehmen investieren wir in nachhaltige, weil zukunftssichere, Technologien und richten unser gesamtes Wirtschaften verstärkt auf eine schonende Nutzung natürlicher Ressourcen aus.

2.3 Organisation, Steuerung, Anreizsysteme.

Wesentliche strategische Entscheidungen im Bereich sozialer Verantwortung und Nachhaltigkeit werden unmittelbar vom Vorstand gefällt. Auch die Steuerung der Nachhaltigkeitsprojekte liegt beim Vorstand der Tele Columbus AG. Der Chief Executive Officer trägt die Kernverantwortung für die Steuerung der Nachhaltigkeitsprojekte. Durch diese Einbindung wird die Erreichung der Ziele mit kurzen Entscheidungswegen sowie eine wirksame Einbindung der ausführenden Fachbereiche gewährleistet. Die Nominierung und Ernennung von Vorstandsmitgliedern erfolgt über den Aufsichtsrat. Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden auf Vorschlag der Mehrheitsanteilseigner aufgestellt und im Rahmen der Hauptversammlung bestätigt. Näheres hierzu regelt die Geschäftsordnung des

Leitungsgremien.



Über diesen Bericht.

Konzerns. Der Vorstand ist das oberste Exekutiv-Organ, während der Aufsichtsrat als Kontroll- und Beratungsorgan den Vorstand überwacht. [GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12 GRI 2-13, GRI 2-14].

In die Entwicklung sozialer und ökologischer Maßnahmen werden die zuständigen Fachabteilungen operativ voll einbezogen. Ein CSR-Steuerkreis, der sich aus Vertretungen aller Fachabteilungen zusammensetzt, erörtert mehrmals jährlich, wie das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen aus der operativen Tätigkeit heraus gefördert werden kann. Sämtliche Projekte werden über Steuerungskennzahlen (KPI) überwacht. Zur Stärkung der Bedeutung der Themengebiete Umwelt,

Soziales und Unternehmensführung werden weitere Kennzahlen mit langfristigen Zielsetzungen entwickelt.

2023 befasste sich der Steuerkreis mit den Maßnahmen zur Erreichung der im April 2022 verabschiedeten ESG-Strategie 2030. Hier wurde insbesondere erörtert, inwieweit die Änderung der Netzausbauprioritäten Einfluss auf die erwartene Senkung des Energiebedarfs im Netzbetrieb hat. Desweiteren wurden Wege diskutiert, den Energiebedarf der Klimalanlagen festzustellen, um diesen in der Klimabilanz gesondert auszuweisen.

Die Abteilung Corporate Communications dient als zentrale Schnittstelle für die ESG-Planungen und den Berichtsprozess zu Nachhaltigkeitsaspekten.

In 2023 befasst man sich dort gemeinsam mit den zuständigen Abteilungen Compliance und Procurement mit der Erfüllung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und bearbeitete zahlreichen Anfragen der Fachabteilungen sowie unserer Kunden, die ihrerseits dem LkSG entsprechen müssen.

Weiteres Fokusthema war die fristgemäße Umsetzung der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen (kurz: EU-Taxonomie-Verordnung).

In Vorbereitung auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive wurde eine ESG Reportingsoftware beschafft, mit der sich die Datensammlung, die Bearbeitung und Belegsicherung prüfungssicher darstellen lässt.

Der Aufsichtsrat hat für die Tele Columbus AG Grundsätze zur Vorstandsvergütung festgelegt, die auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichtet sind und relevante Stakeholderziele berücksichtigen. [GRI 2-20]

Die Führungsqualität wurde entlang der Unternehmenswerte Einfachheit, Leistung und Menschlichkeit für Direktorinnen und Direktoren sowie

CSR Steuerungsprozess.



Über diesen Bericht.

Geschäftsführung bewertet, wobei auch die geführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anonymisiert befragt werden. Das Bewertungsergebnis ist bonusrelevant.

Zur Stärkung der Nachhaltigkeitsthemen wurden unterschiedliche Projekte zur Personalentwicklung, zur IT-Modernisierung und zu internen Kontrollsystemen entwickelt. Nachhaltigkeitsziele werden über die Führungskräfte in die Breite der Belegschaft getragen, um dem Thema eine fundamentale Verankerung im Unternehmen zu geben. Im Rahmen einer online durchgeführten Stichprobenbefragung der CEO-2-Führungskräfte wurde errechnet, dass 30,6 Prozent der Mitarbeitenden ein Arbeitsziel mit ESG-Wirkung verfolgt. In 93 Prozent der vorliegenden Fälle waren ESG-Ziele zugleich bonusrelevant. Der Rücklauf der Befragung lag bei 55 Prozent, die Stichprobengröße betrug 12 Prozent der Gesamtbelegschaft. Mit den vereinbarten ESG-Arbeitszielen ist eine Verankerung des Themas Nachhaltigkeit sichergestellt. [GRI 2-18, GRI 2-19, GRI 2-24]

2.4 ESG-Strategie 2030.

Die Tele Columbus AG hat sich verpflichtet, bis 2050 vollständig klimaneutral zu arbeiten. Eine entsprechende Erklärung ist auf der Unternehmenswebsite abrufbar. <https://www.telecolumbus.com/nachhaltigkeit/> [GRI 2-22]

Vorstand und Aufsichtsrat der Tele Columbus AG haben im April 2022 eine Nachhaltigkeitsstrategie bis in das Jahr 2030 verabredet. Jeder der Themenkomplexe Umwelt (Environment), Soziales (Social) und

Unternehmensführung (Governance) ist mit jeweils zwei Zielen ausgeführt. [GRI 2-12, GRI 2-17]

Die vorhergehenden ESG-Zielvorgaben bis 2024 wurden fortgeschrieben, soweit sie nicht vorzeitig erreicht wurden.

Die ESG-Strategie bis 2030 umfasst sechs Zielsetzungen. Darunter eine reale Einsparung beim Energiebedarf der Organisation und eine klimaneutrale Datenübertragung unter Berücksichtigung von verbrannten Kraftstoffen. Im Sozialbereich eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, welche vorsieht, dass die Hälfte der Geschäftsführung bis 2030 weiblich zu besetzen ist, sowie eine Erhöhung der Mitarbeiterweiterempfehlungsrate (eNPS) über das heute branchenübliche Maß hinaus. Bei der

Unternehmensführung setzt Tele Columbus auf eine völlige Vermeidung von Compliancefällen, die nicht regelgerecht bearbeitet und dokumentiert wurden; desweiteren auf eine Ausweitung der Lieferkettenkontrolle, bezogen auf 90 Prozent des jährlichen Einkaufsvolumens, was deutlich über die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hinausgeht. Eine Überprüfung der ESG-Zielstellungen durch den aktuellen Vorstand ist in Vorbereitung. [GRI 2-22]

2.5 Nicht-finanzielle Risiken.

Um Risiken und Chancen frühzeitig zu identifizieren und konsequent zu handhaben, setzt Tele Columbus ein konzernweites Risikomanagementsystem ein.

ESG	Zielstellung 2030	Zielwert
Environment	Reduzierung des Energiebedarfs (gemäß GHG-Protokoll Scope 1 & 2) um 35 Prozent (Basisjahr 2021)	22.710 MWh
Environment	Senkung der CO ₂ -Intensität pro übertragenem Terabyte (gemäß GHG-Protokoll Scope 1 & 2) auf Null (Basisjahr 2020)	0 kg/TB
Social	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (Basisjahr 2021)	35 % inkl Geschäftsführung / Vorstand
Social	Verbesserung der eNPS-Weiterempfehlungsrate (Basisjahr 2021)	+5 pts
Governance	Keine ungelösten Compliancefälle	0
Governance	Bewertung von Lieferanten auf mögliche Umwelt- und Menschenrechtsrisiken	90 % des Einkaufsvolumens p.a.

Zielsetzung ist dabei die systematische Erfassung und Bewertung und somit der bewusste Umgang mit Risiken und Chancen. Das Risikomanagement versetzt Tele Columbus in die Lage, ungünstige Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, um zeitnah gegensteuernde Maßnahmen ergreifen und diese überwachen zu können. Mögliche nicht-finanzielle Risiken in Bezug auf die Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit wurden bewertet, ebenso die Auswirkungen, die in Verbindung mit der eigenen Geschäftstätigkeit stehen, beispielsweise in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. [GRI 2-24]

Detaillierte Informationen zum Risikomanagementsystem bei Tele Columbus lassen sich dem Risikobericht innerhalb des Konzernlageberichts entnehmen.

2.6 Folgen des Klimawandels.

2022 wurden sämtliche mit dem Klimawandel in Verbindung stehenden Risiken für unsere Netze extern geprüft. Dies schloss eine geodatenbasierte Gefahrenanalyse der maßgeblichen technischen Einrichtungen unserer Kabelnetze (Kopfstellen) mit ein. Zur Steuerung bestehender Bedrohungspotenziale, in Bezug auf die Funktionssicherheit unserer Netze, durch steigende Lufttemperaturen oder Extremwetterereignisse, wurde ein stufenweiser Maßnahmenplan erarbeitet, der die Klimaresilienz unserer Netze stärken soll. Darunter fallen umfassende Prüfungen bei Standortertüchtigungen, Unwetterwarnungen an regionale Serviceteams sowie erweiterte Anforderungen zum Schutz technischer Betriebsräume. Unter Berücksichtigung der getroffenen und geplanten

Maßnahmen wurden keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Waldbrände, Hitzewellen, Trockenheit und Überschwemmungen festgestellt. [GRI 201-2]

2.7 Beschaffungsrisiken.

Um unsere ESG-Ziele zu erreichen, müssen geeignete Rahmenbedingungen gesichert werden. Strom aus erneuerbaren Quellen und Vorleistungsprodukte, die zur weiteren Reduktion von Klimagasen benötigt werden, könnten nicht jederzeit zur Verfügung stehen. Weitere Risiken ergeben sich aus der geopolitischen Lage und ihrer Auswirkung auf die Transportwege sowie durch den Einfluss ordnungspolitischer Rahmenbedingungen, die eine freie Produktauswahl aus Gründen der Cybersicherheit einschränken.

2.8 Nachhaltigkeitsranking.

Die Tele Columbus AG nahm 2023 an einer unabhängigen Bewertung Ihrer Nachhaltigkeitsleistung teil. Der Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) ist ein internationales Bewertungssystem zur Messung der Nachhaltigkeitsperformance von Unternehmen und Fonds aus den Bereichen Immobilien und Infrastruktur. Der sogenannte GRESB-Score entsteht aus einer Gewichtung von elf Kategorien. Solche ESG-Scores tragen maßgeblich zur besseren Vergleichbarkeit der Nachhaltigkeitsperformance von Unternehmen bei.

Mit dem Prüfergebnis 2023 belegt die Tele Columbus AG beim Peervergleich mit sechs vergleichbaren

europäischen Glasfasernetzbetreibern den ersten Platz. Im weltweiten Vergleich von 51 Unternehmen im Bereich Datenübertragung, die am GRESB-Nachhaltigkeitsranking teilnahmen, liegt Tele Columbus auf Platz fünf. Tele Columbus erreichte mit 97 von 100 Punkten (Vj.: 88/100) ein klare Fünf-Sterne-Bewertung. [GRI 2-18, GRI 207-2]



Über diesen Bericht.

2.9 Beteiligung von Anspruchsgruppen.

Grundsätzlich steht Tele Columbus mit sämtlichen Anspruchsgruppen in einem engen Austausch.

Die letzte Stakeholderbefragung wurde 2022 durchgeführt, die Ergebnisse der Befragung fließen in die strategische Schwerpunktsetzung unseres Nachhaltigkeitsmanagements ein.

Mit Programmanbietern wurden neue Vereinbarungen zur Verbreitung ihrer Programme in unseren Netzen geschlossen. Zu den Vorgaben einer geeigneten Kenntlichmachung von so genannten „Public-Value-Programmen“ wurde mit den Regulierungsbehörden eine Einigung erzielt. Verantwortlich ist die Abteilung Content im Geschäftsbereich Consumer.

Im Bereich Investor Relations haben wir uns im Rahmen der Refinanzierungsverhandlungen neu aufgestellt. In der Phase des Übergangs wurde der Dialog mit dem Finanzmarkt, unter Einbeziehung von externen Beratern, insbesondere mit Kapitalgebern, Anlegern und Bondholdern intensiviert. Verantwortlich ist der Bereich Finance.

Im Zuge von Nachhaltigkeitsbewertungen stand Tele Columbus Banken über die veröffentlichten Angaben im CSR-Bericht 2022 hinaus Rede und Antwort. Das Team Nachhaltigkeit der Tele Columbus AG hat sich 2023 zudem regelmäßig mit politischen Akteuren ausgetauscht. Sowohl bei der Bundesnetzagentur als

auch beim Bundesministerium für Digitales und Verkehr ist unsere Expertise gefragt, um Nachhaltigkeit in der Telekommunikation messen und vergleichen zu können. Verantwortlich ist die Stabsstelle Corporate Communications.

Im Rechenzentrum Leipzig wurde im September 2023 ein Infotag für Kunden mit einem abwechslungsreichen Vortragsprogramm gestaltet. Geschäftskunden erhielten einen breiten Einblick in rechenzentrumsbasierte Anwendungen wie IT-Integration, Cloud-Performance-Monitoring und regionalisierte Datenverteilung.

Partner	Lieferanten	Verbände	Regulatoren	Finanzmarkt	Kunden	Investoren
Wohnungswirtschaft	Liegenschafts-Vermieter	IHK und regionale Wirtschaftsgremien	Bürgermeister und Kommunalbehörden	Bundesanzeiger	Shops	Geschäftsbericht
Wohnungswirtschaftlicher Beirat	Dienstleister	Verbände Wohnungswirtschaft	BM f. Wirtschaft	Finanzanalysten	Mailings & Webseiten	CSR-Bericht
Signal-Vorlieferanten	Lieferanten	Branchenverbände Telekommunikation	BM f. Digitales & Verkehr	Kapitalgeber	Kundenbefragungen	
Städte- und Gemeinden	Fremdleitungsanbieter		Medienausschüsse der Parlamente		Lokales Sponsoring	
Breitbandinitiativen	Soft- und Hardware-Supplier		Bundesnetzagentur		Verbraucherzentralen	
Programm-anbieter Radio/TV			BA für Sicherheit in der Informationstechnologie			
			BfDI Datenschutz			

Über diesen Bericht.

Tele Columbus war - vertreten durch PÿUR Business (HLkomm Telekommunikations GmbH) - 2023 seit vielen Jahren erstmals mit einem eigenen Stand auf der Branchenleitmesse ANGACOM in Köln vertreten. Der Messestand flankierte die hohe Präsenz unserer Vorstände und Direktoren in den einschlägigen Podiumsdiskussionen und leistete einen wertvollen

Beitrag zum Austausch mit unseren Wettbewerbern, Lieferanten und Journalisten der Fachpresse.

Am Donnerstag, den 13. Juli 2023 fand die ordentliche Hauptversammlung der Tele Columbus AG als Präsenzveranstaltung in Berlin statt.

Regelmäßige Kundenbefragungen und die jährliche Mitarbeiterbefragung runden das Kontaktportfolio mit unseren Anspruchsgruppen ab.

[GRI 207-3, GRI 2-29]

Kunden und Produkte.

3.1 Digitale Inklusion.

Moderne Glasfasernetze ermöglichen neben schnellem Internet, Telefonanschlüssen und hochauflösendem Fernsehen für Privatkunden auch die leistungsfähige Anbindung von Gewerbebetrieben. Die Tele Columbus Gruppe baut deshalb die Übertragungskapazitäten bestehender Netze fortlaufend aus und wirbt bei der Wohnungswirtschaft für einen Umstieg auf eine reine Glasfaserversorgung, die das weitere Wachstum der Bandbreitennachfrage bei problemloser Skalierbarkeit abdecken kann. Die enorme Datenübertragungskapazität der Lichtwellenleiter schafft die Grundlage für hohe Leistungsreserven, die für eine Versorgung mit Breitbandinternet künftig entscheidend sind.

Nachfrage nach hohen Bandbreiten steigt.

Die leistungsfähigen Internetanschlüsse stoßen bei den Endkunden von PÿUR auf großes Interesse. Etwa ein Drittel der Neukunden wählen Produkte mit einer Download-Bandbreite von 400 Mbit/s oder schneller aus. Fast jeder fünfte Internet-Neukunde greift inzwischen gleich zum Gigabit-Produkt (18 Prozent).

Mit dem Neubau und der Modernisierung unserer Netze mit Glasfaser schaffen wir eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die erschlossenen Regionen von der Entwicklung zur digitalen Gesellschaft

profitieren können. Dabei bedienen unsere Netze nicht nur Metropolregionen, sondern auch Mittelstädte und Landkreise, in denen bisher nur eine unzureichende Breitbandversorgung vorherrschte. Der Anschluss an eine glasfaserbasierte Infrastruktur ist mehr denn je ein entscheidender Standortfaktor für Gewerbeansiedlungen und somit für die Schaffung von Arbeitsplätzen außerhalb der Ballungsräume. Unsere Geschäftssparte für Unternehmenslösungen, PÿUR Business, liefert Kommunen und Gewerbetreibenden schlüsselfertige Erschließungskonzepte auf voller Glasfaserbasis [GRI 203-2].

Stärkung lokaler Gemeinschaften und soziales Engagement.

Unsere Netze sichern zusätzlich die TV-Grundversorgung für den Empfang aller Must-Carry-Angebote (vom Gesetzgeber verpflichtend zu übertragende Programme). Auch durch die Einspeisung der Dritten ARD-Programme aus benachbarten Bundesländern und weiterer, lokaler TV-Angebote, stärken unsere Verteilnetze die lokale wie regionale Meinungsvielfalt und schaffen damit gesellschaftlich wichtige Kommunikationsräume, auch über Staats- und Landesgrenzen hinweg.

Die Netze von Tele Columbus erfüllen somit insgesamt eine wesentliche Funktion, die Teilhabe am gesellschaftlichen Diskurs zu stärken, quer durch alle Bevölkerungsschichten und lokalen Gemeinschaften. So ist Tele Columbus unter anderem Gesellschafter bei

Jena-TV und setzt sich aktiv für die lokale Medienvielfalt ein. Zugleich haben unsere Netze einen hohen Anteil an der zukunftswichtigen Breitbandversorgung in Deutschland.

Zur Stärkung lokaler Gemeinschaften in unseren Netzgebieten gehört die Förderung des Vereins- und Breitensports. In den Oster- und Sommerferien gehören Fußball-Camps und Benefiz-Fußballturniere zum Repertoire. In unseren Netzgebieten haben wir die Hofkonzerte in Altenheimen in Chemnitz mit drei Veranstaltungen an wechselnden Einrichtungen fortgeführt. Die intensive Bindung an die Elternhilfe krebskranker Kinder Leipzig e.V. ist ein weiterer roter Faden unseres sozialen Engagements. Neben einem Spendenscheck haben wir erneut ein Benefizkonzert im Leipziger Gewandhaus mitfinanziert und auch die Einnahmen des Fußballturniers beim SV Stötteritz kamen der Elternhilfe zu Gute. Beim integrativen Sportfest in Köthen waren wir als Sponsor aktiv. Der Arche Bundesverband wird von PÿUR Business kostenfrei per Vollglasfaser ans Internet angebunden. Auch der Verein Bärenherz, über welchen sich das in Markkleeberg bei Leipzig ansässige Kinderhospiz teilfinanziert, kann sich auf die Unterstützung von PÿUR Business verlassen.

Zur Stärkung lokaler Gemeinschaften und zur Sicherung von Arbeitsplätzen trägt auch der Einkauf bei. So werden 95 Prozent des Einkaufsvolumen in Deutschland bezogen. Die Callcenter des Kundenservice befinden sich in Dresden, Leipzig, Berlin und Bruchsal. Ein

Callcenterteam unterstützt unseren Kundenservice von Griechenland aus. Zuständig ist der Bereich Contact Center des Geschäftsbereichs Technology.

Der IT-Bereich setzt seine Bemühungen fort, Arbeitsleistungen, die vorher an externe Mitarbeiter outgesourced waren, wieder fest in das Unternehmen zu integrieren. In 2023 wurden so 26 Stellen wieder intern besetzt. Das Projekt wird in 2024 fortgeführt. Zuständig ist der Chief Information Officer, der direkt an den Vorstand berichtet. [GRI 204-1, GRI 413-1]

3.2 Datenschutz.

Die Datenschutzorganisation von Tele Columbus erstreckt sich auf alle Unternehmen der Tele Columbus Gruppe, an denen die Tele Columbus AG mehrheitlich beteiligt ist oder bei denen sie die Mehrheit der Stimmrechte auf sich vereinigt. Sie gilt persönlich für alle Beschäftigten sowie leitenden Angestellten des Unternehmens und bezieht alle Arten von Betroffenen (Kundinnen und Kunden, Beschäftigte, Lieferantinnen und Lieferanten etc.) in ihren Geltungsbereich mit ein.

Die Aufsicht über alle Datenschutzthemen liegt bei der Rechtsabteilung. Der Rechtsabteilung steht für Fragen rund um den Datenschutz ein externer Datenschutzbeauftragter zur Seite. Die Abteilung IT-Operations hat zudem einen IT-Sicherheitsbeauftragten benannt, um die Sicherheit unserer IT nach aktuellem Stand der Technik zu gewährleisten, Schwachstellen aufzuspüren und etwaige Sicherheitslücken rasch zu schließen.

Ziel des Einsatzes für den Datenschutz bei der Tele Columbus Gruppe ist es, den gesetzlichen Anforderungen bei der Verwahrung und Verwaltung sensibler Daten jederzeit zu entsprechen, bei eventuell auftretenden datenschutzrelevanten Vorfällen umgehend die zuständigen Aufsichtsbehörden zu unterrichten sowie betroffene Kunden zu informieren und im Sinne einer bestmöglichen Schadensbegrenzung zu beraten.

Angesichts der Verarbeitung personenbezogener Daten und der weiter wachsenden Komplexität der IT-Systeme, ist das Thema Datenschutz für den Tele Columbus Konzern von größter Bedeutung.

Bei PÿUR Business wird der IT-Grundschutz gemäß ISO27001 sowie das Qualitätsmanagement nach ISO9001 gewährleistet. Es finden jährliche Re-Audits statt, welche durch die Abteilung Qualitäts- und Sicherheitsmanagement betreut werden.

Die Datenschutzorganisation der Tele Columbus wurde im Jahr 2023 weiter ausgebaut. Wesentliches Augenmerk lag dabei auf der Angleichung des Datenschutzniveaus über die gesamte Unternehmensgruppe hinweg.

Das Jahr 2023 war geprägt durch die neuen Regelungen für den internationalen Datentransfer, die bei Tele Columbus eine große Rolle spielten. Zudem wurden weitere Umsetzungen durch nationale Regelungen beispielsweise im Bereich des Hinweisgeberschutzgesetzes oder auch des Telekommunikationsmodernisierungsgesetzes

erforderlich. Der Datenschutz wurde in vielen neuen Projekten und Vertragsgestaltungen von Beginn an mitberücksichtigt, sodass dadurch das Datenschutzniveau sowohl für den Beschäftigtendatenschutz als auch für den Kundendatenschutz verbessert werden konnte. Hervorzuheben ist insbesondere das Projekt PÿUR TV, das den Kunden ein neues und besseres Fernseherlebnis bieten soll.

Wesentlicher Eckpfeiler einer steten Fortentwicklung der Datenschutzorganisation von Tele Columbus war die Konzeption eines neuen Lösch- und Sperrkonzeptes sowie die Anpassung der Datenschutzrichtlinie, die beide im Jahr 2024 konzernweit ausgerollt werden sollen.

Die stetige Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem sorgfältigen Umgang mit sensiblen oder personenbezogenen Daten wird durch jährliche Pflichtfortbildungen abgesichert. Insbesondere die Datenschutzawareness wird durch den engeren Kontakt zu den einzelnen Abteilungen stetig verbessert. Trotz der deutlich gestiegenen Cyber-Bedrohungslage sind im Jahr 2023 keine Vorfälle mit nennenswertem Schadpotenzial zu berichten.

Die Datenschutzorganisation hat im Jahresverlauf 44 Auskunftersuchen nach DSGVO bearbeitet. Das Unternehmen prüfte zudem 370 Betroffenenanfragen nach Art. 15 ff. DS-GVO. Darunter waren 30 Beschwerden über eine mögliche Verletzung der Privatsphäre. In 14 Fällen erging nach Prüfung des Sachverhalts durch unsere Datenschutzorganisation

eine Meldung an den Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI). Die Tele Columbus AG erhielt drei Anfragen des BfDI zum Datenschutz. Alle gemeldeten Fälle beziehen sich auf das Jahr 2023.

Die Aufsichtsbehörden haben dazu keine Verwarnung ausgesprochen und auch kein Bußgeld gegen Tele Columbus verhängt. [GRI 418-1]

3.2.2 Cybersicherheit.

2023 fanden wiederholte Übungen statt, in denen Mitarbeitende auf die Probe gestellt wurden, verdächtige Vorgänge zu erkennen, zu melden und die richtigen Verhaltensweisen einzuüben. Ein umfassender Notfallplan, der das Vorgehen bei einem gezielten Angriff festlegt, wurde erarbeitet. Ziel ist es, auf die wachsende Bedrohungslage bestmöglich vorbereitet zu sein.

Sicherheit steht auch für unsere Rechenzentren an oberster Stelle. In 2023 hat die TÜV NORD GROUP dem Rechenzentrum der HL komm Telekommunikations GmbH in Leipzig im Rahmen der Rezertifizierung den hohen Schutzbedarf des Trusted Site Infrastructure Kriterienkatalogs „TSI.STANDARD v4.3 Level 3 (erweitert)“ bescheinigt.

3.3 Kundenzufriedenheit und Servicequalität.

Um ihren Kundinnen und Kunden ein exzellentes Kundenerlebnis zu bieten, hat die Tele Columbus AG ein verstärktes Augenmerk auf die Leistungen des Kundenservice und die Kundenzufriedenheit gelegt. Bei unserer Kundschaft handelt es sich um die Nutzerinnen und Nutzer unserer Netzanschlüsse sowie um Kundinnen und Kunden aus der Wohnungswirtschaft, mit denen die erforderlichen Betriebs- und Versorgungsverträge geschlossen wurden.

Die Kundenzufriedenheit wird fortlaufend durch Befragungen gemessen. Bei der Messmethode handelt es sich um den branchenüblichen Net Promoter Score, kurz NPS. Über den Net Promoter Score hinaus erfassen wir Angaben zur Erreichbarkeit und zur Problemlösungskompetenz unserer Mitarbeiterschaft. Um ein umfassendes Bild der Kundenzufriedenheit zu gewinnen, werden auch das Kontaktvolumen, das Produktbuchungsverhalten und die Kündigungsrate mit eingerechnet. Die Attraktivität des Produktportfolios wird durch die Anzahl der vermittelten Produkte (RGU) gemessen.

2023 wurden hierfür mehr als 166.000 Kunden nach einem Servicekontakt befragt und die Ergebnisse extern ausgewertet. Die Problemlösungsrate sank geringfügig um 1,8 Prozent und in der Folge gab der NPS 1,5 Punkte nach. Insgesamt bewegen sich die Resultate in etwa auf dem hohen Vorjahresniveau. [GRI 2-29]

Die Festnetz-Produkte von PÿUR, der Marke der Tele Columbus AG, konnten die Tariftester der Fachzeitschrift „connect“ im Anbietervergleich durchweg überzeugen. Unsere Produkte für Vielnutzer (200 MBit/s Bandbreite im Download), Pownutzer (400 und 500 Mbit/s) und der Gigabit Tarif mit 1.000 Mbit/s setzten sich mit einem Testsieg gegen den Wettbewerb durch. Auch bei der Bewertung des telefonischen Kundenservice schafft es PÿUR auf das Siegertreppchen des Hotline-Tests der Fachzeitschrift „connect“. In der Kategorie Regionalanbieter belegte PÿUR den ersten Platz und erzielt zum dritten Mal in Folge das Gesamturteil „sehr gut“.

Der deutlich beschleunigte Technologiewechsel hin zu reinen Glasfasernetzen wird die Messung der Kundenzufriedenheit absehbar stärker auf FTTH-Haushalte bündeln, um den Effekt der Investitionen in den Glasfaserausbau auch in der Dimension der Produktqualität und Kundenzufriedenheit sichtbar zu machen.

Die Verantwortung für das Projekt zur Verbesserung des Kundenerlebnisses liegt in der Abteilung Customer Experience Management und war 2023 dem Geschäftsbereich des Chief Consumer Officer zugeordnet.

3.4 Produkte und Innovation.

Menschlichkeit, Einfachheit und Leistung sind die Maßstäbe unserer täglichen Arbeit und unseres Handelns. Diese drei zentralen Markenwerte sollen bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein

ganzheitliches Bewusstsein schaffen, dass ein Produkt oder eine Dienstleistung mehr ist, als die bloße Betrachtung von Preis und Leistung.

Unsere Tarife und Produkte sind transparent gestaltet, einzeln und flexibel buchbar. Mit überwiegend kurzlaufenden Promotionen gelang insbesondere im Bereich Internet und Telefon eine erfolgreiche Neukundenakquise. Dabei setzte man verstärkt auf zielgruppenspezifische Ansprachen über Social-Media-Kanäle.

Start von PÿUR TV.

Tele Columbus startete für die Marke PÿUR im Dezember 2023 eine neue TV- und Streaming-Plattform. PÿUR TV HD ist eine hybride Lösung für lineares Fernsehen über den Kabelanschluss und flexible On-Demand Angebote über den Internetanschluss. Die Kombination von Kabelfernsehen und gestreamten Inhalten bietet gegenüber reinen IPTV-Lösungen eine schwankungsfreie, stabile TV-Wiedergabe in bester HD-Bildqualität, geringe Zeitverzögerungen bei Liveübertragungen und blitzschnelle Programmwechsel. Populäre Apps von Netflix, RTL+, Prime Video und Disney+ sowie YouTube sind bereits vorinstalliert. Entsprechende Abos der Kundinnen und Kunden können also sofort auf PÿUR TV HD eingebunden werden. Weitere Angebote können über den Google Playstore jederzeit installiert werden.

Realisiert wird die Funktionalität durch eine Settop-Box eines namhaften europäischen Herstellers. Die Produktion erfolgt in Tunesien. Sowohl beim

Betriebsstromverbrauch, als auch beim CO₂e in der Produktion werden Bestwerte erreicht, die auch den gestiegenen Ansprüchen an mehr Nachhaltigkeit Rechnung tragen.

Die Abteilung Products & Growth betreut die Gestaltung unserer Fernseh-, Internet- und Telefonieprodukte.

Gigabit-Umschaltungen.

Die Tele Columbus Gruppe hat zum Jahresende 2,1 Millionen Wohnungen gigabitfähig erschlossen. Die Steigerung des Anteils der mit Gigabit erschlossenen Wohnungsbestände geht in erster Linie auf die Aufrüstung der Netze zu DOCSIS 3.1-Übertragungstechnik zurück.

Die Umrüstungen auf Gigabitgeschwindigkeiten werden vom Bereich Central Technics umgesetzt und die Produkteinführungen durch die Abteilung Campaigning von Products & Growth begleitet.

Wholesale und Open Access.

Durch so genannte Wholesale-Vereinbarungen können Produkte anderer Anbieter in unserem Netz zur Verfügung gestellt werden. Die traditionell gewachsene Kopplung zwischen dem durch den Hauseigentümer ausgewählten Kabelversorger und dem Anbieter hochbitratiger Internetanschlüsse für Bewohner und Mieter wird damit beseitigt. Es eröffnet sich ein Infrastrukturwettbewerb zwischen der Telefonleitung und dem Kabelanschluss mit einem Anbieterwettbewerb auf beiden Infrastrukturen, mit dem die Wahlfreiheit der

Mieterschaft auf beiden Leitungswegen gewährleistet ist. 2023 trieb die Tele Columbus Gruppe die Öffnung ihrer Netze auch organisatorisch weiter voran und hat im März die Position eines Directors Wholesale geschaffen. Das Wholesale-Geschäft wurde in eine Stabsabteilung des CEO überführt. Tele Columbus unterstreicht hiermit, dass die diskriminierungsfreie Netzöffnung ein elementarer Bestandteil der Unternehmensstrategie ist.

Mit der steigenden Anzahl an Vollglasfasererschließungen (FTTH) werden kooperative Vereinbarungen weiter an Bedeutung gewinnen, zum Beispiel durch eine Mitnutzung der Infrastruktur im Rahmen einer Fasermiete.

Glasfaserausbau mit der deutschen Wohnungswirtschaft.

Der GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen hat mit der Tele Columbus Gruppe ein Positionspapier zum Glasfaserausbau verabschiedet. Für GdW-Mitgliedsunternehmen besteht so die Möglichkeit eines kostenfreien Vollausbau, den Betrieb mit vier Fasern pro Wohnung und die Öffnung der Netze als Basis für eine langfristige Zusammenarbeit. Im Rahmen von neuen Gestattungsverträgen wurden bereits im Jahresverlauf FTTH-Erschließungen für eine deutlich sechsstellige Anzahl von Wohneinheiten vereinbart, die in den kommenden Jahren realisiert werden.

3.5 Kommunikation und Transparenz.

Die PÿUR Markenwerte Menschlichkeit, Einfachheit und Leistung stellen besondere Anforderungen an die Kommunikation nach innen wie nach außen. Unser Ziel ist es, Informationen stets der Situation angemessen, verständlich und klar zu formulieren.

Eine „Gender-Guideline“ ist Teil des Kommunikationsleitfadens. Unsere Kommunikation soll wertschätzend sein, gleichsam alle Menschen in ihrer jeweiligen Art ansprechen und dabei gleichzeitig gut sowie schnell lesbar sein.

Kommunikationssonderformate.

Durch den Wechsel in Vorstand und Geschäftsführung war die Abteilung Corporate Communications besonders gefordert, die neuen Vorstandsmitglieder bekannt zu machen sowie Transparenz über geänderte Zuständigkeiten, Organisationsstrukturen und Zielsetzungen zu schaffen.

Mit der Sonderseite <https://www.pyur.com/darum-pyur.html> erklären wir unseren Kunden, wie aus den mannigfaltigen Kundenbefragungen nach einem Servicekontakt Verbesserungen entwickelt werden. Die Inhalte wurden von Customer Experience in Zusammenarbeit mit Brand Marketing Communication und Corporate Communications entwickelt. Flankiert werden die Inhalte durch Videos, in denen 15 Kolleginnen und Kollegen sich und ihren Arbeitsbereich vorstellen

Die Gewinnung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern soll über die positiven mit Unternehmenswerten aufgeladene Marke PÿUR erfolgen, die insgesamt mehr Haushalts- und Medienpräsenz hat, als das Konzerndach Tele Columbus AG. Der Bereich Karriere wanderte deshalb von der Konzernwebseite zu <https://mein.pyur.com/static/karriere/>. Dort sind auch die Inhalte von „Darum PÿUR“ direkt erreichbar.

Die Inhalte von Darum PYUR wurden von Customer Experience entwickelt. Die Karriereseite verantwortet Human Resources.

Mehr Videoproduktionen.

Das eigene Videostudio hat sich zur Produktion von Videobotschaften und -Clips für die Social Media-Kanäle etabliert. Im Intranet kommen vermehrt Videoformate zum Einsatz und auch für Schulungen werden immer mehr Videos inhouse produziert und erfolgreich eingesetzt.

Neben einer Verbesserung der Transparenz und Kommunikation hat das Unternehmensfernsehen auch ein Emmissionseinsparpotenzial. Zuvor wurden von Geschäftsführung und Vorstand physische „Townhall-Meetings“ an unterschiedlichen Geschäftsstandorten veranstaltet, die mit einer höheren Reisetätigkeit verbunden waren. Diese entfallen dank Live-Videoübertragungen. Die regelmäßigen Informationen des Vorstands zu aktuellen Entwicklungen werden als Live-TV-Format via Intranet an alle Mitarbeiter ausgestrahlt und erzielen „Einschaltquoten“ von 75 bis 80 Prozent der Belegschaft. Je nach Austragungsort stehen zudem bis zu 80 Präsenzplätze zur Verfügung, die üblicherweise gut nachgefragt werden.

Mit der Videotechnik entfallen zudem gelegentliche Reisen der Verantwortlichen für TV-Interviews, weil PÿUR in der Lage ist, ein 4K-Signal in die Regieräume zu übermitteln.

Das Rückgrat der internen Kommunikation ist und bleibt natürlich das Internet, mit tagesaktuellen Berichten und Hintergrundinformationen. Jährlich werden ca. 350 Beiträge gefertigt. Die Startseite des Intranets wurde vom 1. Januar bis Anfang Dezember insgesamt über 2,4 Millionen Mal aufgerufen. Das entspricht etwa 1.900 Aufrufen pro Mitarbeiter:in. Das Intranet ist auch die zentrale Anlaufstelle um Zugriff auf die zahlreichen Online-Tools zu erhalten, oder im Organigramm die richtigen Ansprechpartner im Haus ausfindig zu machen. Um den vielfältigen Kommunikationsaufgaben auch künftig gerecht zu werden, wurde 2023 ein kompletter Relaunch der Intranetplattform beauftragt. Zuständig ist die Abteilung Corporate Communications.

Social Media.

Nicht zuletzt über die gesteigerte Contentproduktion in Form von Videos und Sonderseiten konnte die Reichweite über die Social-Media-Kanäle 2023 weiter gesteigert werden. Dabei liegt ein besonderer Fokus darauf, PÿUR als Arbeitgebermarke zu stärken. Die Arbeitgeberattraktivität zahlt dabei unmittelbar auch auf die ESG-Ziele 2030 ein. In diesem Zusammenhang ist erfreulich, dass wir unsere Followerzahl auf LinkedIn im Jahr-zu-Jahr-Vergleich um 150 % in 2022 und 160 % in 2023 steigern konnten. Sowohl der Konzern Tele Columbus AG, als auch unsere Konzernmarke PÿUR sowie unser B2B Bereich PÿUR Business, sind auf den einschlägigen Social Media Plattformen mit

eigenständigen Auftritten aktiv. Zur Synchronisierung der Social Media Aktivitäten ist ein interdisziplinäres Team unter Beteiligung von Marketing, Events und Corporate Communications im Einsatz.

Messen, Veranstaltungen, Publikationen.

In 2023 war Tele Columbus, genauer gesagt unsere Geschäftskundensparte PÿUR Business, mit einem eigenen Ausstellerstand auf der Leitmesse der Kabelbranche ANGA COM vertreten.

Tele Columbus bietet Fachjournalisten kompakte Webinare zum Thema Glasfaser an, die unverändert gut aufgenommen werden. Wichtige Entwicklungen wurden darüber hinaus in Fachbeiträgen aufbereitet. Verantwortlich ist die Abteilung Corporate Communications.

Weiterhin beteiligte sich das Team Human Resources von Tele Columbus an regionalen Jobmessen.

Investor Relations.

Im Bereich Investor Relations wurde 2023 der Kapitalmarkt neben der Regelkommunikation von Quartalszahlen und dem Jahresabschluss auch zur anstehenden Refinanzierung informiert. Am 22. November 2023 machte Tele Columbus öffentlich, dass durch den Hauptgesellschafter Morgan Stanley Infrastructure Partners weiteres Eigenkapital in Höhe von 300 Millionen Euro bereitgestellt wird. Zugleich gab das Unternehmen bekannt, dass sich die so genannte Ad-hoc-Gruppe der maßgeblichen Finanzgläubiger in

einer verbindlichen Vereinbarung dazu verpflichtet hat, die Finanzierungen im Gesamtwert von ca. 1,1 Mrd. Euro zu par bis Oktober 2028 zu verlängern.

Im Jahresverlauf stand vor allem die Refinanzierung im Mittelpunkt, was in einen ständigen Stakeholder-Dialog mit virtuellen und physischen Teilnahmen an Investorenmeetings mündete. Das Interesse an unseren Nachhaltigkeitsinitiativen ist auf Seiten der Kreditinvestoren unverändert stark. Tele Columbus setzte mit einer Fünf-Sterne-Bestwertung im GRESB-Nachhaltigkeitsranking ein deutliches Zeichen für nachhaltige Netze und eine verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Die Hauptversammlung 2023 fand am 13. Juli 2023 am Hauptstandort in Berlin statt.

Verantwortlich für die interne und externe Kommunikation ist die Abteilung Corporate Communications, für die Finanzmarktkommunikation die Abteilung Investor Relations. [GRI 2-29, GRI 207-3

Ressourcen.

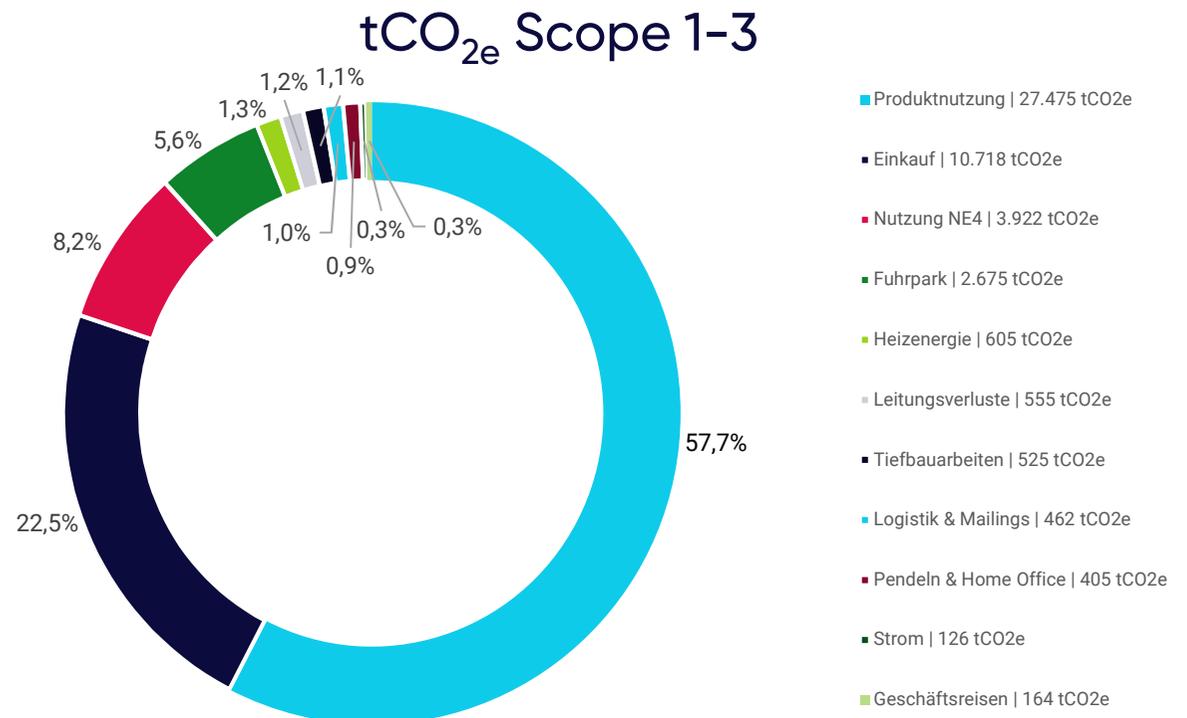
Ökologische Verantwortung ist für Tele Columbus ein zentraler Teil des Nachhaltigkeitsmanagements. Bei der Bedeutung von Treibhausgas-Emissionen (kurz: THG) für das Unternehmen erhält das Thema Stromverbrauch und Energieeinkauf besondere Beachtung. Zusätzlich stellen die Bereiche Einkauf und Produktnutzung wesentliche Einflussfaktoren auf unsere CO₂-Bilanz dar. Den Berechnungen liegt der operative Kontrollansatz zu Grunde. [GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3]

Bei den indirekten Emissionen wurde das Material für den Ausbau der Netze und der Einkauf der den Kundinnen und Kunden zur Verfügung gestellten Hardware erfasst. Eine weitere Berechnung ermittelt Emissionen, die durch eine Nutzung unserer Produkte beim Endkunden entstehen. Unsere CO₂-Bilanz orientiert sich am Greenhouse Gas Protocol. Bei der Berechnung wurden verfügbare Emissionsfaktoren, Verbrauchsabrechnungen Hochrechnungen und Schätzungen eingesetzt. Sofern Zahlen auf einer Schätzung beruhen, wird hierauf hingewiesen.

Zur Nutzung unserer Dienste setzen Endkunden Hardware wie Modems und digitale Kabel-TV-Empfänger (Settop-Boxen) ein. Tele Columbus stellt die erforderliche Hardware überwiegend als Leihgerät zur Verfügung. Nach Vertragsbeendigung kommen solche Leihgeräte wieder zu uns zurück.

Wir nutzen hierdurch die Chancen der professionellen Wiederaufbereitung. An dieser Stelle ist ein Kreislaufsystem entstanden, welches einen Beitrag zur Vermeidung von Elektroschrott leistet. Ziel ist es, die verwendeten Ressourcen möglichst effizient einzusetzen und dadurch negative Umweltauswirkungen zu reduzieren.

Die Themen Logistik und Einkauf liegen in den Abteilungen Facility & Logistics, sowie Procurement und werden an den Vorstand berichtet.



4.1 Stromverbrauch.

Innerhalb des Tele Columbus Konzerns wird ein Großteil der elektrischen Energie für den Betrieb der Netze und der Rechenzentren aufgewendet. Für den Energieeinkauf ist der Bereich Facility der Abteilung Facility & Logistics zuständig. Weitere Zuständigkeiten liegen bei der HL komm Telekommunikations GmbH Leipzig und der RFC Radio-, Fernseh- und Computertechnik GmbH Chemnitz. Die CO₂-Daten wurden auf Grundlage der Stromlieferverträge ermittelt. Für Teilmengen, bei denen die Stromqualität nicht zweifelsfrei belegt war, wurde der Durchschnittswert des Umweltbundesamtes für 2022 zugrunde gelegt. [GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3]

Stromreduktionen in unseren Netzen ergeben sich durch Netz-Neubauvorhaben, die von vornherein in energieeffizienter Glasfasertechnik angelegt werden. Einen weiteren wesentlichen Einfluss hat die Modernisierung von Bestandsnetzen. Hier setzt sich Tele Columbus verstärkt für den Einsatz der Glasfasertechnik ein. Die Datenübertragung durch Glasfaser gilt als ausgesprochen energieeffizient. Der beschleunigte Glasfaserausbau wird in den kommenden Jahren zu einem Rückgang des Energiebedarfs unserer Netze beitragen. [GRI 302-5]

Federführend für die Ausführung von Netz-Neubauten und Netz-Modernisierungen ist der Geschäftsbereich Technik. Mit den Investitionen in unsere Netze verbinden wir das Ziel einer Leistungssteigerung mit einer weiteren Erhöhung der Energieeffizienz.

Für den Netzbetrieb der Tele Columbus Gruppe werden 24.100 MWh ausgewiesen. Auf Verwaltung und Shops entfielen 1.582 MWh. Der Anteil an zertifiziertem Ökostrom zur Versorgung unserer Netze und unserer Liegenschaften lag 2023 bei 99,1 Prozent. Daraus ergibt sich für die Stromversorgung der Unternehmensgruppe ein Rest-CO₂-Ausstoß von 126 Tonnen.

In der Geschäftskundensparte PÿUR Business (HL komm Telekommunikations GmbH, ein auf IP-Dienstleistungen spezialisiertes Unternehmen der Tele Columbus Gruppe mit Sitz in Leipzig), setzt man beim Betrieb eigener Glasfasernetze und Rechenzentren seit 2019 auf erneuerbare Energien. Dabei nutzt PÿUR Business gemietete Datenverarbeitungsanlagen sowie ein eigenes Rechenzentrum in Leipzig und Technikstandorte in Sachsen und Sachsen-Anhalt, deren Stromversorgung durch Tele Columbus sichergestellt wird. Der Stromverbrauch lag bei 5.286 MWh.

Die HL komm betreibt ein weiteres Rechenzentrum in Berlin. Es wird auch hier sichergestellt, dass der Stromaufwand vollständig durch erneuerbare Energien abgedeckt wird. Der Strombedarf lag 2023 bei 2.828 MWh. Die Strommenge wurde durch den technischen Betriebsdienstleister des Rechenzentrums eingekauft. Gemeinsam mit dem technischen Rechenzentrumsbetreiber orientiert sich PÿUR Business an den Grundsätzen der Sustainable Digital Infrastructure Alliance, die eine umfassende Roadmap zum Klimaschutz bis 2030 beinhalten. [GRI 305-1]

Die Tele Columbus Gruppe verzeichnete 2023 mit einem transferierten Datenvolumen von 1,65 Exabyte ein deutliches Wachstum (+37,5 % ggü. Vj.), welches einem Datenvolumen von 251 GB pro aktivem Anschluss und Monat entspricht. Der ungewöhnliche Anstieg des Datenvolumens hat neben dem IP-Kundenwachstum mit der erstmaligen Berücksichtigung von Cachemengen zu tun. Oft abgerufene Internetinhalte werden zum Teil über netzeigene Chachespeicher abgerufen. Damit lassen sich Antwort- und Ladezeiten beschleunigen und Netzlast verringern. Der Effekt des Cache-Loadings macht etwa 20 % des Datenvolumens aus. Rechnet man diesen Effekt heraus, liegt die Nettosteigerung des Datenvolumens mit 17,5 % etwa auf dem Vorjahresniveau von 16,5 %.

KPI	2021	2022	2023
Stromaufnahme kWh / Terabyte	21,9	19	14,6
THG-Intensität kg CO ₂ e / Terabyte	1,9	1,4	1,4
Anteil erneuerbarer Energien in %	99,4	99,7	99,1

Rechnet man den aufgelaufenen Strombedarf unserer Netze gegen das transferierte Datenvolumen, ergibt sich daraus ein Energieaufwand von 14,6 kWh pro Terabyte. Zum Vergleich zur Vorjahreszahl von 19 kWh wären es ohne die Berücksichtigung des Datencaches nunmehr 18,3 kWh je Terabyte. Alle klimarelevanten Emissionen (Scope 1 & 2) zusammengenommen ergeben somit 1,38 kg CO₂ je übertragenem Terabyte, bezogen auf die Netze der Tele Columbus Gruppe. [GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3]

Beim Energieverbrauch der Organisation wurde neben dem gesamten Strombedarf aus Büros, Shops, netztechnischen Einrichtungen und Rechenzentren, Treibstoffe sowie Energiemengen für Heizung und Kühlung berücksichtigt.

Der Gesamtenergieverbrauch der Organisation betrug 2023 41.527 MWh, was 149.497 Gigajoule entspricht. [GRI 302-1, GRI 302-3]

Geplante Nutzung von Photovoltaik.

Tele Columbus erprobt den Einsatz von Photovoltaikanlagen an größeren Kabelkopfstellen. Die ersten Anlagen sollen in Mitteldeutschland an den Netzstandorten Naumburg, Altenburg und Grimma in Betrieb gehen. Zum Jahresende wurde die Installation der ersten Anlage in Grimma abgeschlossen. Der planmäßige Stromertrag der drei geplanten Anlagen wird bei etwa 34.000 kWh pro Jahr liegen.



Zuständig ist die Abteilung Network Service & Development

Energieverbrauch in MWh	2020	2021	2022	2023
Gesamt Gruppe	29.515	29.466	28.073	30.968
TC-Netze	22.897	22.514	23.130	24.100 ¹
¹ inkl. Energie für selbst beschaffte Kühlleistung				
HL komm Netz	677	401	894	1.049
DV Anlagen, Technikstandorte, Rechenzentrum Leipzig	5.701	5.112	4.944	5.286
Rechenzentren Berlin			2.404	2.828
Büros & Shops		1.317	1.500	1.582

Energieaudit.

Um weitere Energieoptimierungen zu erzielen, wurden die ersten Empfehlungen aus dem letzten Energieaudit umgesetzt. In Kopfstellen und Serverräumen wurde die Zieltemperatur der Klimaanlage auf 22 Grad erhöht. Weiterhin wurden nicht mehr verwendete Geräte außer Betrieb genommen. Es wird ein Einsparpotenzial bei der Klimatisierung der Betriebsräume von 2,5 Prozent erwartet. Das letzte Energieaudit schätzte das Einsparpotenzial von solchen Maßnahmen auf 239.000 kWh. [GRI 302-4, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3]

Heizung und Klimatisierung.

Trotz der geringen Bürobelegung stieg auch 2023 der Energieaufwand für die Beheizung von Gebäuden, die durch die Tele Columbus Gruppe genutzt werden, um knapp 11 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf 2.500 MWh an. Über die verschiedenen Energieträger hinweg finden hier 598 tCO₂ Eingang in die Klimabilanz. In diesem Aufwand ist auch eine über Fernwärme gespeiste Lüftungskühlanlage enthalten.

Für das Jahr 2023 wurde erstmal der Anteil der Kühlung und Klimatisierung im Gesamtstrombedarf beurteilt. Eine Schätzung kommt zu dem Ergebnis, dass 2.990 MWh auf die Klimatisierung technischer Anlagen zurückzuführen ist.

Während der Einfluss von Klimaanlage zur Kühlung in Serverräumen und in den großen Signalverteilstellen (Kabelkopfstellen) des Netzes eine durchaus bedeutsame Rolle spielt, sind die festgestellten

Leckmengen an Kältemitteln mit ihrem Potenzial an CO₂-Äquivalenten unwesentlich. Auf eine Aufnahme dieses Faktors in die Klimabilanz wird dahingehend verzichtet. Basis für diese Einschätzung ist eine Worst-Case-Berechnung sowie stichprobenartige Prüfungen von Wartungsprotokollen. [GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, GRI 306-3]

4.2. Mobilität.

Ein Großteil der Fahrstrecken mit dem Auto dient dem Kundenservice und Kundenkontakt, die Fahrten sind zum Teil nicht planbar und nicht alle Zielorte lassen sich problemlos mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichen. Auch für den technischen Fieldservice ist das Auto unerlässlich. Mit Transportern werden Trassenwege zur Störungssuche abgefahren und für den Reparaturfall sind Werkzeuge und Ersatzteile mitzuführen.

Die Kilometerleistung der Fahrzeugflotte erreicht mit 13,3 Mio. Kilometer (VJ.: 10,6) ein neues Allzeithoch. Eine Entwicklung, die im Verlauf der Glasfaserstrategie etwa in dieser Größenordnung erwartet wurde. Die Intensivierung des persönlichen Austauschs mit der Wohnungswirtschaft auf der einen Seite und die Einsätze der Techniker zur Gigabit- und Glasfaseraufrüstung der Netze sind hierfür die wesentlichen Treiber. Mit Blick auf die daraus resultierenden Emissionen, kommt die Erneuerung der Fahrzeugflotte genau zur rechten Zeit. Das CO₂/km sank auf 161 Gramm. Minus 8 Prozent zum Vorjahr und -14 Prozent gegenüber 2020. Der Einsatz von Plugin-Hybridfahrzeugen hat hieran einen gewissen Anteil. Wir schätzen, das circa 200.000 Kilometer im Mix elektrisch

zurückgelegt wurden. Die Erhebung und Abrechnung der zurückgelegten Strecken und Spritmengen erfolgt über externe Dienstleister. [GRI 302-4, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3]

Bahn statt Flugzeug.

Keine Inlandsflüge auf Strecken unterhalb von 500 Kilometern mehr. Der Verkehr wird auf die Bahn verlagert.

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reisen zwischen den größten Unternehmensstandorten Berlin, Leipzig und München. So verzeichneten wir mit 1,31 Millionen Personenkilometern praktisch eine Verdoppelung ggü. dem Vorjahr (699.887 km) Inzwischen dürfen Strecken unterhalb von 500 Kilometern laut Reisekostenrichtlinie nicht mehr geflogen werden. Trotz der Streckenverlagerung auf die Bahn registrieren wir 2023 erstmals wieder eine höhere Reisetätigkeit mit den Flugzeug. Maßgeblich hierfür waren die notwendigen Reisen des Vorstands an internationale Finanzmarktplätze und der persönliche Austausch mit den Mehrheitsanteilseignern in den USA.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird zudem die Möglichkeit gegeben, Angebote von Jobrad zu nutzen. In 2022 wurden 78 Anträge gestellt. 78 Fahrräder sind im Einsatz. [GRI 302-4]

Für 2023 hat unser beauftragtes Reisebüro erstmals die CO₂-Aufwände für Hotelübernachtungen ermittelt. Die Berechnungsfaktoren hierfür wurden über die Defra-Datenbank ermittelt. Das über dienstliche Flugreisen und Hotelübernachtungen aufgelaufene CO₂-Äquivalent von 164 Tonnen wurde über Kompensationszertifikate ausgeglichen.

Zuständig für Fuhrpark, Dienstreisen und Jobrad ist die Abteilung Facility & Logistics.

2023 wurde eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten verabschiedet, die eine weitreichende Flexibilität in der Frage erlaubt, ob die Mitarbeitenden an den Bürostandorten erscheinen. In ihrer Wirkung, so lässt sich vorläufig feststellen, verblieb der Anteil mobiler Arbeit etwa auf dem Niveau der Pandemiejahre mit den damit einhergegangenen Hygieneverordnungen

Scope 1 Mobilität	2021	2022	2023
Auto Mio. km	8,02	10,6	13,5
Auto tCO ₂	1.483	1.877	2.168
Auto gCO ₂ /km	185	176	161
Flugzeug Mio. km	0,16	0,11	0,26
Flugzeug tCO ₂	42 ¹	28	69
Kompensation Flüge	100 %	100 %	-
Bahn Mio. km	0,23	0,7	1,31
Bahn tCO ₂	-	-	-

Bei einer Anwesenheitsquote von 30 Prozent an den Unternehmensstandorten wurden 451 tCO₂ (VJ: 480 tCO₂) für das Pendeln der Mitarbeiter berechnet. Die durch den Arbeitgeber angeordneten Anwesenheiten an den Unternehmensstandorten hatten daran einen Anteil von 301 tCO₂, die in unsere Klimabilanz Eingang finden. In der Gegenbetrachtung erzielte der Konzern durch die Vereinbarung zum mobilen Arbeiten eine Einsparung von 376 tCO₂.

Die Berechnungen berücksichtigen den typischen Verkehrsträgermix, Teilzeitarbeit und Beschäftigungsgruppen, die nicht von der Flexibilität des mobilen Arbeitens profitieren konnten. Den Annahmen zu den Pendler-Emissionen liegt die Datenauswertung zu „CO₂-Fußabdrücken im Alltagsverkehr“, auf Basis der Studie „Mobilität in Deutschland“ zugrunde, die vom Umweltbundesamt 2020 herausgegeben wurde.

Weiterhin ist eine Entwicklung hin zu Arbeitsverträgen erkennbar, bei denen Home Office als Arbeitsform vereinbart wurde. Neben angeordneten Anwesenheiten an Unternehmensstandorten, bei denen es sich somit um Dienstreisen handelt, wurde das CO₂ der Arbeit im Home Office, bestehend aus Strom und anteiligen Heizkosten, mit 104 Tonnen berücksichtigt.

Durchgeführt wurden die Berechnungen von der Abteilung Corporate Communications. [GRI 305-1, GRI 305-3]

4.3 Hardware-Kreislaufwirtschaft.

Die ausgelieferte Kundenhardware gelangt nach Vertragsende wieder an uns zurück. Um die zu erwartende Lebensdauer voll auszunutzen und somit Elektronikschrott soweit wie möglich zu reduzieren, wird die gebrauchte Hardware überprüft, gereinigt und erneut in den Kundenumlauf gebracht. Die Menge wiederaufbereiteter Kundenhardware blieb gegenüber dem Vorjahr stabil. Die Aufbereitungsquote liegt derzeit

	2021	2022	2023
Modems ¹	57.188	36.391	39.899
DVB-C-Receiver	4.614	-	13.927
CI+ Module	2.866	-	-
Smartcards	24.253	13.646	9.039
Festplatten	-	-	644
Fernbedienungen	1.984	328	2.120
Netzteile	56.313	40.210	32.168
Anschlusskabel	93.930	119.799	88.785
Aufsetzadapter	-	800	33.497
Gesamtteile	243.169	211.175	222.641

¹ Stückzahlen der Wiederaufbereitung bei etwa 85 Prozent.

Neben Kundenmodems wurden zum Beispiel auch Smartcard-Module, CI-Karten, Fernbedienungen, Steckernetzteile und Anschlusskabel aufbereitet. In 2023 konnten so 222.641 Geräte und Komponenten für die Wiederverwendung freigegeben werden. Durch das so genannte Refurbishment wurden 2023 99,1 Tonnen Elektroschrott vermieden. Neben der zusätzlichen Erhöhung von Lagerbeständen kommt der Aufbereitung von Kundenhardware eine erhöhte Bedeutung zur Absicherung der Lieferfähigkeit zu.

Der Versand aufbereiteter Kundenhardware erfolgt zu einem guten Teil mit den Versandverpackungen, die durch die Endkunden zur Rücksendung an uns verwendet wurden. Geräte, die sich nicht mehr für den Einsatz in den Kundenhaushalten qualifizieren, werden zwischengelagert und gegebenenfalls an Zweitverwerter veräußert oder fachgerecht entsorgt. Im Berichtszeitraum wurden keine Geräte an Zweitverwerter zum Weiterverkauf abgegeben. 443.428 DVB-C-Receiver und 101.986 Smartcards wurden 2023 jedoch einer qualifizierten Entsorgung zugeführt. Das Gesamtgewicht betrug rund 224 Tonnen. Die Verwertung erfolgte in Übereinstimmung mit dem Gesetz über das Inverkehrbringen, die Rücknahme und die umweltverträgliche Entsorgung von Elektro- und Elektronikgeräten. [GRI 301-3, GRI 306-3]

Für die Meldung der gruppenweiten Zahlen ist das Team Logistics in der Abteilung Facility & Logistics zuständig.

Bei den technischen Komponenten in unseren Verteilnetzen sind keine hohen Aufbereitungsquoten zu erzielen. Defekte Komponenten werden im Rahmen der

Gewährleistungszeiten vom Hersteller repariert und gehen als Ersatzteil auch wieder in den Einsatz. Ansonsten gilt, dass die von den Herstellern berechnete Lebensdauer der technischen Anlagen nach Möglichkeit voll ausgenutzt wird. Im Sinne einer maximalen Ausfallsicherheit der Versorgung wird auf den Einkauf wiederaufbereiteter Hardware unsererseits verzichtet. [GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 305-3]

4.4. Materialeinkauf.

Die Tele Columbus Gruppe beschaffte 2022 für den Endkundenbereich neue Hardware. In der Bilanz wurde das anfallende CO₂ durch den Herstellungsprozess Cradle-to-Gate betrachtet. Zuständig ist die Abteilung Procurement.

Die erfolgreiche Umsetzung unserer Fiber Strategie lässt sich an den Mengen der beschafften Kabel ablesen: Für die Modernisierung unserer Netze und den vielerorts vereinbarten Glasfaserausbau wurden knapp 440 Kilometer Kabelmaterial eingekauft. 86 Prozent der Kabelmengen entfielen hierbei auf Glasfasern. Der Tiefbau durch Drittfirmen galt als die letzte große Lücke in der Scope 3 Berichterstattung, die nun durch eine Hochrechnung geschlossen werden konnte. Die Berechnung basiert auf den praxisnahen CO₂e-Faktoren „CO₂ Einsparungen im Tiefbau bei Glasfaserverkabelungen“ des ITG Fachberichts 307 (VDE Verlag). Die erforderlichen Tiefbauarbeiten zum Netzausbau fließen mit 525 tCO₂e in die Klimabilanz ein.

Die Beschaffung von Papier für Korrespondenz und Werbematerialien wurde mit 141 tCO₂e berechnet.

In der Gesamtschau ergeben sich in der vergleichenden Betrachtung mit den Vorjahren aus dem Bereich Material- und Hardwareeinkauf 10.344 tCO₂e (VJ.:11.164 tCO₂e). Für das Jahr 2023 wurde für den Einkauf von Netztechnik eine gewichtsbasierte Schätzung unternommen. Hierdurch erhöhte ich das CO₂e im vorgelagerten Bereich durch Materialeinkauf um weitere 232 tCO₂e auf nunmehr 10.718tCO₂e.

4.5. Logistik und Postverkehr.

Durch den Bezug von Waren, durch Auslieferung von Kundenhardware sowie den Versand von Werbemailings und unseren Briefverkehr sind 462 tCO₂e (TTW) entstanden.

Darin sind 26 tCO₂ (VJ.: 14,7t) durch Schiffs- und Speditionsfrachten enthalten, die von der Abteilung Facility & Logistics gemeldet wurden. Die Berechnung erfolgte durch das Team Sustainability softwaregestützt nach ISO 14083:2023 (OPS). [GRI 305-1]

Der Paket- und Briefversand steuerte 436 tCO₂ bei. Der größere Teil der Brief-Versandmenge musste in diesem Jahr geschätzt werden. Durch die hohen Marketingaktivitäten sind erhebliche Mehrmengen angefallen, die über zahlreiche Dienstleister versendet wurden. Die CO₂-Faktoren stammen aus einem Diskussionspapier des WIK zu klimaneutralen

Postdienstleistungen¹. Die deutliche Zunahme des CO₂e durch den Postversand ist den Annahmen zufolge proportional zum Anstieg der Versandmengen zu sehen. [GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3]

Die Hauptmenge an Briefzustellungen entfällt auf das Team Campaigning der Abteilung Products & Growth. Der CO₂-Ausgleich von Druckleistungen erfolgt derzeit noch über die beauftragten Druckdienstleister. Künftig kann der CO₂-Ausgleich über externe Partner erfolgen. [GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3]

4.6. Nutzung von Produkten.

Aus der Nutzung unserer Produkte ergibt sich bei der Verwendung durch uns zur Verfügung gestellter Hardware ein Energieverbrauch in den Kundenhaushalten. Zu diesen Hardwareelementen zählen insbesondere Router, Kabelmodems, WLAN-Repeater für die Telefon- und Internetversorgung sowie DVB-Receiver oder einfachere Settop-Boxen und CI+-Module für den digitalen Fernsehempfang.

Den Berechnungen hierzu liegt die Annahme zugrunde, dass ein Internetmodem stets betriebsbereit gehalten wird. Für die durchschnittliche tägliche TV-Sehdauer pro Haushalt wurden Daten der ARD/ZDF-Onlinestudie herangezogen². Der Rest eines 24-Stunden-Zeitraums wurde mit der Standby-Stromaufnahme der

unterschiedlichen Kundenhardware belegt. Zunehmende Bedeutung erlangen im Rahmen des FTTH Glasfaserausbaus zudem so genannte ONTs (Optical Net Termination). Sie stellen den Übergang von Lichtsignalen des Netzes zu den elektrischen Signalen, die von den Empfangsgeräten und den Internetmodems verarbeitet werden können. Hier unterstellen wir ständige Betriebsstromaufnahme. Der angenommene CO₂-Faktor je Kilowattstunde entspricht dem durch das Umweltbundesamt errechneten Durchschnittswert von 434 g/kWh. [GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3]

Die Endgerätemengen im Feld werden vom Team Equipment Procurement & Logistics bereitgestellt. Die Nutzungszeit- und Strommengenberechnungen erfolgen durch das Sustainability-Team von Corporate Communications. Auf dieser Grundlage ergaben sich 27.475 tCO₂e. Ein Rückgang von 10 Prozent gegenüber dem Vorjahr. GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3

4.7. Wasser / Abwasser.

Wasserentnahmen im Sinne eines produktionsbedingten Verbrauchs finden nicht statt, sondern beschränken sich auf den gewöhnlichen Wasserverbrauch von Büroräumen. Auch gefährliche Abfälle fallen nicht an. [GRI 303-1, GRI 306-1, GRI 306-2]

4.8. Eingriffe in das Ökosystem.

Die Auswirkungen auf das Ökosystem beschränken sich im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit auf Tiefbauarbeiten. Bei Kabelverlegungen in Grünflächen, werden die kommunalen Anforderungen zum Schutz der ökologisch sensiblen Flächen berücksichtigt. Bei allen Tiefbauarbeiten sind Beeinträchtigungen durch Geräuschemissionen und Abgase zu unterstellen. Bei unseren Baumaßnahmen handelt es sich jedoch um „Wanderbaustellen“ deren Standort sich dynamisch, bis auf wenige Ausnahmen, um wenigstens 50 Meter täglich verlagert. Die mögliche Belästigung betroffener Anwohner ist hierdurch zeitlich deutlich limitiert.

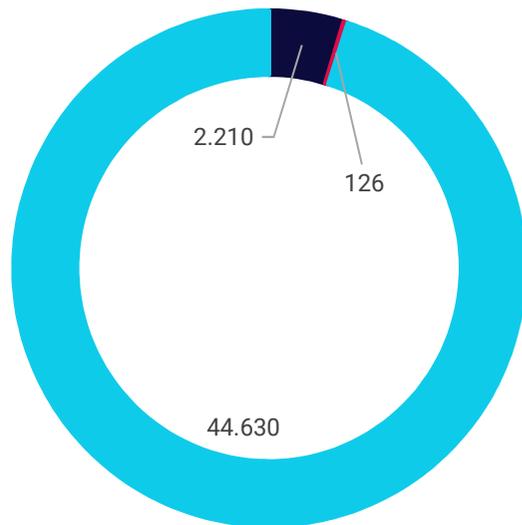
¹ <https://t.ly/jC5Ha>

² https://www.ard-zdf-onlinestudie.de/files/2023/MP_24_2023_Onlinestudie_2023_Bewegtbild_final.pdf S.4

4.9. CO₂ Bilanz.

Der Bilanz liegen die Regeln des GHG Protocols zu Grunde. Alle Angaben sind gerundet auf tCO₂. [GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3]

CO₂e Verteilung je Scope in t



■ Scope 1 ■ Scope 2 (marktbasierter) ■ Scope 3

Scope 1	2021	2022	2023
Kfz-Flotte	1.483 ¹	1.877 ¹	2.157
Heizenergie	435	68 ²	53 ²

¹ Berechnung erfolgte durch externe Dienstleister, Betrachtung TTW [GRI 305-1]
² nur selbst beschaffte Heizenergie

Scope 2	2021	2022	2023
Stromeinkauf			
standortbasiert	10.785 ³	12.556	13.440
marktbasierter	70	43	126

³ 12.612 tCO₂ unter Berücksichtigung des gestiegenen CO₂-Faktors pro kWh im deutschen Strommix

Scope 3	2021	2022	2023
T&D Leitungsverluste	560 ⁴	551 ⁴	555 ⁴
Geschäftsreisen	42 ⁵	28 ⁵	164 ⁶
Mitarbeiterpendeln	-	319	301
Strom Home Office	-	-	104
Produktnutzung	25.194	30.696	27.475
Strom Hausverteiler	-	3.868	3.923
Material Einkauf	1.693	97	534
Hardware (Netz) Einkauf	-	-	232 ⁷
Hardware (CPE) Einkauf	17.933	11.067	9.811
Trassentiefbau	-	-	525
Logistik / Mailings (Papier)	249	193 ⁸	462 ⁸
Heizung Mietobjekte	-	475	544

Offsets	-112	-77	-164
---------	------	-----	------

⁴ Defra, UK Conversion Factors on T&D losses

⁵ Über Klimazertifikate ausgeglichen

⁶ Flugreisen und Hotelübernachtungen

⁷ gewichtsbasierte Schätzung

¹⁰ CI+ Module nicht berücksichtigt

⁸ Brief, Paket & CPE Warenlogistik [GRI 305-3]

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Eine zufriedene und motivierte Belegschaft ist Grundlage für einen langfristigen geschäftlichen Erfolg. Die Attraktivität von Tele Columbus als Arbeitgeber ist hierbei ein wesentlicher Faktor für unser Unternehmen. Ziel ist es, durch ein positives Betriebsklima und gute Arbeitsrahmenbedingungen erfolgreich und dauerhaft geeignete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Tele Columbus Gruppe zu gewinnen. Die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten und dem Health and Safety Management sind weitere elementare Bausteine, die den Umgang von Tele Columbus mit der Belegschaft regeln.

Die wichtigsten Arbeitgeber unter dem Dach der Tele Columbus AG sind die Tele Columbus Betriebs GmbH,

	2020	2021	2022	2023
Eintritte	194	187	210	250
Austritte	148	160	204	241
Fluktuationsquote	12,5%	13,1%	16,5%	19,2 %

die Tele Columbus Vertriebs GmbH, die Radio-, Fernseh- und Computertechnik GmbH (nachfolgend kurz RFC) sowie die HL komm Telekommunikations GmbH. Ein Überblick zum Konsolidierungskreis sämtlicher Beteiligungs- und Tochtergesellschaften findet sich im zusammengefassten Lagebericht.

5.1 Tele Columbus als Arbeitgeber.

Zum 31.12.2023 zählte die Tele Columbus Gruppe 1.287 (VJ.: 1.259) vollzeitäquivalente Angestellte. Die Arbeitsleistung verteilte sich auf 1.380 (1.351) Personen. Hinzu kommen zum Stichtag 117 externe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht unsere Angestellten sind. Von diesen externen Arbeitskräften wird eine hohe thematische Bandbreite abgedeckt. Im Wesentlichen handelt es sich um Tätigkeiten, die in einer Büroumgebung verrichtet werden. Nur in sehr seltenen Fällen im Bereich Projektleitung ist die Arbeit zusätzlich mit einer Reise- und Außendiensttätigkeit verbunden. [GRI 2-8]

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsverantwortung haben ihren ersten Wohnsitz in der Bundesrepublik Deutschland. [GRI 202-2]

Sämtliche Personalthemen werden auf der Konzernebene durch die Abteilung Human Resources gesteuert, die direkt an den Vorstand berichtet. Verträge mit externen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden von der Rechtsabteilung verwaltet. [GRI 2-7]

Als moderner Arbeitgeber ermöglichen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Gestaltungsmöglichkeiten bei der eigenen Arbeitszeit.

Soweit möglich, besteht in allen Bereichen grundsätzlich die Option, Arbeitsbeginn und -ende im Rahmen betrieblich vereinbarter Zeitkorridore selbst mitzubestimmen. Die Arbeitsausstattung ist nahezu vollständig auf mobiles Arbeiten ausgelegt. Tele Columbus hat mit dem Betriebsrat eine Vereinbarung zu mobile Work getroffen. Die Regelungen sehen eine hohe Flexibilität in den Absprachen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten vor. An einigen Geschäftsstandorten ist das mobile Arbeiten bereits heute die vorherrschende Form, um einer Beschäftigung innerhalb der Tele Columbus Gruppe nachzugehen.

5.2 Arbeitgeberattraktivität.

Seit 2018 werden Erhebungen zur Arbeitszufriedenheit durch jährliche Mitarbeitendenbefragungen durchgeführt. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen fließen in das „Capability, Talent & People Management“ ein. Gesteuert werden diese Maßnahmen durch die Abteilung Human Resources, die ihre Ergebnisse direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. An der Mitarbeitendenbefragung 2023 haben 66 Prozent der Belegschaft teilgenommen.

In 2023 haben 241 Angestellte unser Unternehmen verlassen. 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten neu gewonnen werden. Die Personalfluktuationsquote steigt 2023 auf 19,2 %. Die Fluktuationsquote ist als Folge des umfassenden Führungswechsels und im Rahmen eines tiefgreifenden Veränderungsprozesses nicht ungewöhnlich. Dabei ist die Fluktuationsquote der

Mitarbeitenden zwischen 30 und 50 Jahren mit 17,3 % und den Mitarbeitenden über 50 mit 16,4 % moderat bis gering. Bei den unter 30-jährigen ist mit 38,3 % erneut die höchste Fluktuationsrate zu beobachten. Bei den Neueinstellungen blieb die Geschlechtergewichtung mit 32 % weiblicher und 68 % männlicher Arbeitskräfte nahezu unverändert. Dies entspricht recht genau der Geschlechterverteilung innerhalb der Gesamtbelegschaft von 68,2 % Mitarbeiter und 31,8 % Mitarbeiterinnen. Die Belegschaft setzt sich aus Mitarbeitenden aus fast 40 Nationen zusammen. [GRI 401-1]

Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mitarbeiterzufriedenheit und Führungsqualität sind besonders eng miteinander verzahnt. Bei Tele Columbus wurde das sogenannte 360-Grad-Feedback für Direktorinnen und Direktoren sowie für die Geschäftsführung als Bonusbestandteil umgesetzt.

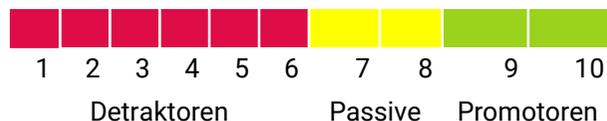
Um den Erfolg der Maßnahmen zur Formung einer leistungsfähigen Mitarbeiterorganisation zu messen, wird jährlich der Employee Net Promoter Score (eNPS) gemessen. Im Rahmen der Mitarbeiterumfrage 2018 wurde dieser Wert erstmalig ermittelt („Nullmessung“). Die Fortschritte werden seitdem in Umfragen dokumentiert.

Der eNPS-Wert zur Weiterempfehlungsrate drückt aus, ob man die Tele Columbus Gruppe einem Freund oder Bekannten als Arbeitgeber empfehlen würde. Dieser KPI ist Teil unserer Nachhaltigkeitsziele 2030. Angestrebt

wird ein Positivwert oberhalb der aktuellen Branchenspitzenwerte. Nach konstanten Verbesserungen der Vorjahre sackte der Wert 2023 um 21 Punkte ab. Der Gesamtindexwert über alle Fragen (eNPS-Index) gab 2023 gegenüber dem Vorjahr um sieben Punkte nach.

Das Verschlechterung bei der Fluktuations- und Weiterempfehlungsrate ist den starken Veränderungsprozessen geschuldet. Die positiv bewertete Transparenz zu den Herausforderungen führen zu einer Verunsicherung innerhalb der Mitarbeiterschaft. So steckt in der gesunkenen Weiterempfehlungsrate auch ein psychologisches Momentum, was über die eigene Arbeitszufriedenheit deutlich hinausreicht.

NPS Bewertungsmethode.



eNPS in pp	2020	2021	2022	2023
eNPS Veränderung	+16	+6	+12	-7
Weiterempfehlungsrate	+29	+7	+8	-21

5.3 Personalentwicklung.

Auch bei Tele Columbus ist der oft beschriebene Fachkräftemangel spürbar. Aus diesem Grunde kommt der Personalentwicklung eine immer gewichtigere Rolle zu, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch gezielte Qualifizierungen attraktive Beschäftigungs- und Entwicklungsperspektiven zu eröffnen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Tele Columbus nehmen an jährlichen Mitarbeitergesprächen teil, in denen auch Zielvereinbarungen getroffen werden. Im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarungen sind individuelle Fortbildungsmaßnahmen Bestandteil der Gespräche zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und deren Vorgesetzten. [GRI 404-3]

2023 wurden in unterschiedlichen Wahl-Fortbildungen und berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen 1.514 (VJ. 2.948) Teilnehmerinnen und Teilnehmer gezählt. Im Rahmen des People and Talent Managements werden Kosten für externe Aus- und Weiterbildungen übernommen und es können Studienurlaube mit Arbeitsplatzgarantie gewährt werden. Die Anzahl der Fortbildungsstunden betrug 9.720 Stunden. Die Möglichkeit, an Fort- und Weiterbildungsangeboten teilzunehmen, steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen. Bei den Wahlfortbildungen betrug die weibliche Wahrnehmungsquote 44,4 Prozent. 55,6 Prozent der Kursteilnehmer waren männlich. Damit haben weibliche Mitarbeitende (31,8 % Belegschaftsanteil) besonders starkes Interesse an den Fortbildungsangeboten gezeigt.

Neben den Wahl-Fortbildungsangeboten gibt es jährliche, verpflichtend zu belegende Online-Fortbildungsmodule für die Gesamtbelegschaft mit Lernerfolgskontrollen zu den Themen Compliance, Schutz vor Korruption, Fairer Wettbewerb, Datenschutz-Grundlagen, Informationssicherheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Außerdem kann man sich zur Datensicherheit im Home Office und zum Hygienekonzept am Arbeitsplatz unterrichten lassen. [GRI 403-5], GRI 404-2

In 2023 standen weiterhin Themen wie die Konzernrichtlinie Informationsklassifizierung und die neue Beschaffungsrichtlinie als tätigkeitsbezogene Pflichtfortbildungen auf dem „Stundenplan“. Für die Onlinemodule wurden 4.906 bestandene Erfolgskontrollen registriert. Auf diese Weise wurden von der Belegschaft weitere 4.458 Fortbildungsstunden absolviert. Bei der verpflichtenden Onlineschulung entspricht die Geschlechterverteilung der Mitarbeiterzusammensetzung. Hinzu kamen 300 Stunden Präsenztraining zu Governance-Themen. Mit zusammen genommen 14.478 Fortbildungsstunden entfallen auf jeden Kopf der Belegschaft 2023 rechnerisch 11,6 Fortbildungsstunden. Schulungen im Compliance-Bereich werden durch verschiedene und zum Teil niederschwellige Informationsangebote, wie

Fortbildung	2021	2022	2023
absolvierte Kurse	5.355	17.627	5.574
Fortbildungsstunden	17.707	25.502	14.478
Fortbildungsstunden pro Kopf/Jahr	13,25	22,2	11,6

beispielsweise eine allgemeine Richtlinien-Sprechstunde, Artikel und Erklär-Videos im Intranet sowie ein eigener Intranet-Bereich mit weiterführenden Informationen und unterstützenden Materialien ergänzt.

Die Pflichtunterrichtungen erreichten etwa 75 Prozent der anvisierten Zielgruppen. Nicht erbrachte Pflichtfortbildungen sind nachzuholen. Nachholtermine wurden für 2024 festgelegt. [GRI 2-24, GRI 404-1]

Vergütungspolitik.

Die Vergütung der Mitglieder des höchsten Leistungsorgans und der leitenden Angestellten unterliegt individualvertraglichen Regelungen. Diesen Vereinbarungen ist gemeinsam, dass sie sich stets aus einem Fixum und einem variablen Vergütungsanteil zusammensetzen. [GRI 2-19]

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen keinen Flächentarifverträgen. Gleichwohl bestehen zahlreiche kollektivrechtliche Vereinbarungen in den Gesellschaften der Tele Columbus Gruppe, die Regelungen hinsichtlich der Arbeitszeit, der EDV-Nutzung, Bonus-Bestandteilen und betrieblichen Nebenleistungen beinhalten. [GRI 2-30]

Die Festlegung der Vergütung erfolgt durch den Vorstand in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat [GRI 2-20]

Zeit- und Teilzeitbeschäftigte haben prinzipiell die gleichen Leistungsansprüche wie Festangestellte in Vollzeitverträgen. [GRI 401-2]

Die Unternehmensgruppe hat keine Beschäftigten die lediglich eine Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns erhalten. Die Einhaltung geltender Mindestlohnvorschriften wird regelmäßig, mindestens jedoch jährlich, überprüft. [GRI 202-1]

Aktuell werden keine Betriebsrenten vereinbart. Es bestehen jedoch Verpflichtungen aus Pensionszusagen die jährlich durch versicherungsmathematische Gutachten sowohl nach HGB, Steuerbilanz und IFRS bewertet werden.

Die verschiedenen Pensionsverpflichtungen sind mit unterschiedlichen Rückdeckungsversicherungen versehen und verbleibende Deckungslücken gegen einen Zahlungsausfall abgesichert. [GRI 201-3]

Im Falle betrieblicher Veränderungen, bei denen die Schwellwerte der Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (§111 BetrVG) erreicht werden, erfolgt die Ankündigung über die Arbeitnehmervertreter, sobald sich eine solche Änderung hinreichend konkretisiert hat. [GRI 402-1]

5.4 Arbeitssicherheit.

Erhalt der Gesundheit, Vermeidung berufsbedingter Erkrankungen und die Schaffung sicherer Arbeitsbedingungen sind Ziele des Safety and Health

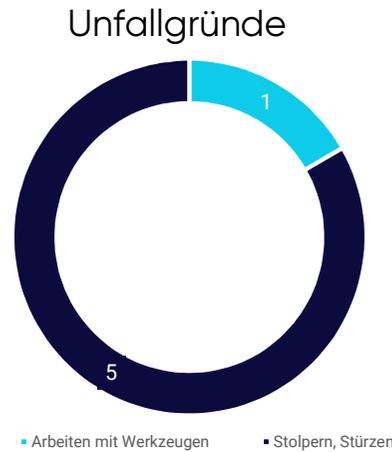
Managements, das von der Abteilung Human Resources gesteuert wird. [GRI 403-1].

Wo erforderlich, wurden an den Standorten betriebliche Sicherheitsbeauftragte, Brandschutzhelfer und Ersthelfer benannt und geschult, um die Sicherheit am Arbeitsplatz im Sinne einer optimalen Unfallprävention sowie einer Verringerung möglicher Brand- und Unfallfolgen zu erreichen. An allen wesentlichen Betriebsstandorten ist ein Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) nach Maßgabe § 11 Satz 1 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) installiert. [GRI 403-8, GRI 403-4]

Die betriebsärztliche Versorgung wird über externe Dienstleister für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gewährleistet. Ein Anspruch auf betriebsärztliche Leistungen besteht für alle Beschäftigten und schließt damit auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die keine Angestellten sind. Hierzu gehören Beraterinnen und Berater, Selbständige und freiberuflich tätige Personen, bei denen Tele Columbus sowohl Einfluss auf die Arbeit und/oder den Arbeitsplatz hat. [GRI 403-1, GRI 403-3]

Im Jahr 2023 hat die Tele Columbus Gruppe sechs meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert. Betrachtet man die Zahl der Betriebsunfälle je 1.000 Mitarbeiter³ betrug die Unfallquote 5,1 (Branche 15,9⁴). Die Gesamtausfallzeit lag bei 91 Tagen. Die 1.000-Mitarbeiter-Unfallquote und die Ausfallquote auf eine

Million Arbeitsstunden (LTIRF) von 3,1 (Branche 10,7) belegen die Wirksamkeit der Arbeitsschutzmaßnahmen und Präventionsarbeit innerhalb des Konzerns. Die



	2021	2022	2023
Unfallquote/1000 MA	7,3	13,1	5,1
Ausfalltage	101	411	91
Ausfallquote LTIR (200k Stunden)	0,8	1,48	0,62
LTIFR (1 Mio. Stunden)	4,1	7,4	3,1

Werte für den Branchendurchschnitt innerhalb der zuständigen Berufsgenossenschaft⁵ sind in Klammern ermerkt. Es wurden keine berufsbedingten Erkrankungen festgestellt.

Zur Prävention gesundheitlicher Vorkommnisse gehören jährliche Arbeitssicherheitsunterweisungen (§12 Arbeitsschutzgesetz) sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das Angebot einer augenärztlichen Kontrolluntersuchung im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Zusammen mit Sicherheitsbegehungen und einer ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung sollen so gesundheitliche Beeinträchtigungen begrenzt werden. [GRI 403-6, GRI 403-9]

Arbeitssicherheitsunterweisungen wurden 2023 an allen Standorten für Ersteinweisungen regelmäßig, an vielen Standorten sogar im Monatsrhythmus abgehalten. Die Wiederholungen werden jährlich online über unser elektronisches Schulungssystem durchgeführt. Diese Unterweisungen sind Pflichtveranstaltungen. [GRI 405-5]

Weitere turnusmäßige Maßnahmen sind Brandschutzübungen und Arbeitsplatzbegehungen sowie die jährliche Elektrogeräteprüfung nach DGUV.

Bei der Vergabe von Aufträgen an externe Dienstleister, hier vor allem Montage- und Tiefbauarbeiten, enthalten die entsprechenden Werkverträge die Verpflichtung, die einschlägigen deutschen Unfallverhütungsvorschriften

³ In der Berechnung der Betriebsunfallquote wurden ruhende Arbeitsverträge nicht betrachtet. 1.000-Mann-Quote (TMQ) ähnlich zu Recordable Injury Rate (RIR)

⁴ Jahresbericht BG ETEM 2022

⁵ <https://www.dguv.de/de/zahlen-fakten/au-wu-geschehen/index.jsp>

und das Arbeitnehmerentsendegesetz zu beachten sowie eine separate Vereinbarung zur Einhaltung des Mindestlohngesetzes. [GRI 403-3, GRI 403-2, GRI 403-4, GRI 403-7]

In 2023 hat ein Steuerkreis zur Durchführung einer psychologischen Gefährdungsbeurteilung seine Arbeit aufgenommen. Seine Aufgabe ist es, im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung den Bedarf und die bestehenden Risiken zu untersuchen, auf deren Basis Lösungsmaßnahmen abgeleitet werden sollen. [GRI 403-2]

5.5 Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen.

Zahlreiche Gesellschaften und Standorte der Tele Columbus AG verfügen über eigene Betriebsräte, zudem ist ein Konzernbetriebsrat eingerichtet. Die Betriebsräte der Tele Columbus haben 2023 aktiv von ihren Mitbestimmungsrechten Gebrauch gemacht:

- Prüfung von geänderten und neuen Konzernrichtlinien in Abstimmung mit Chief Compliance Officer (ganzjährig)
- Beteiligung bei Einführung der elektronischen Führerscheinkontrolle (Mai)
- Abschluss von zwei Gesamtbetriebsvereinbarungen zur Umstrukturierung Bereich „Consumer“ (August)

- Abschluss einer Gesamtbetriebsvereinbarung zur Umstrukturierung Bereich „Contact Center“ in der TC Vertriebs GmbH (August)
 - Neuregelung der Konzernbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ – bis 100 % mobiles Arbeiten möglich (September)
 - Abschluss Konzernbetriebsvereinbarung „Inflationsanpassung 2023 in Umsetzung 2024“ (September)
 - Beteiligung bei Einführung des digitalen Hinweisgeberverfahrens (November)
 - Beteiligung bei der Erarbeitung einer Mitarbeiterbefragung zur Beurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz 2023/2024 (Dezember)
- Daneben stellte der Betriebsrat über das gesamte Jahr hinweg eine kritische Begleitung von Software-einführungen sicher.

BR Struktur der Tele Columbus Gruppe



Die einschlägigen Regelungen für die Arbeitssicherheit, hier zum Beispiel die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sowie das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), dienen dazu, die Sicherheit und einen Mindeststandard an Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten. Die Tele Columbus Gesellschaften sichern diese Rechte zu. Weitergehende Regelungen werden mit den zuständigen Arbeitnehmervertretungen mittels Betriebsvereinbarungen und Regelungsabreden vereinbart. Tele Columbus respektiert die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sich frei zu organisieren und kollektiv zu verhandeln.

5.6 Diversität und Chancengleichheit

Tele Columbus versteht sich als vielfältiges und weltoffenes Unternehmen. Tele Columbus hat bereits 2008 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Eine Diskriminierung aufgrund von Alter, Behinderung, Herkunft, Religion, Weltanschauung, Geschlecht oder sexueller Orientierung hat bei Tele Columbus keinen Platz. Der Konzern setzt sich für nichtdiskriminierendes Verhalten an unseren Arbeitsplätzen ein und unterstützt Diversität in der gesamten Unternehmensorganisation.

Die Verantwortung für die Weiterentwicklung der Themen Diversität, Inklusion und Geschlechtergerechtigkeit liegt als Personalthema in der Abteilung Human Resources, die direkt an den Vorstand berichtet. Unterstützt wird die Personalabteilung dabei durch unseren Diversity-Beauftragten.

Fälle von Diskriminierung und persönlichen Übergriffen konnten 2023 dem Leiter der Abteilung Human Resources, unserer externen Ombudsfrau, dem Compliance-Management und unserem Diversity-Beauftragten gemeldet werden. In 2023 wurde ein Diskriminierungsfall gemeldet. Auf Betreiben des beschwerdeführenden Mitarbeitenden wurden weiterreichende Schritte jedoch nicht eingeleitet. [GRI 2-16, GRI 2-25]

In der Betrachtung der vorgelagerten Wertschöpfungskette wurde kein erhöhtes Risiko für Diskriminierungen erkannt. Deshalb hat Tele Columbus hierzu aktuell kein Antidiskriminierungskonzept vorgelegt.

Tele Columbus möchte den Anteil weiblicher Arbeitskräfte insgesamt erhöhen und würde Frauen gerne verstärkt in Führungspositionen sehen. Aus diesem Anspruch wurde nun ein Nachhaltigkeitsziel. Tele Columbus wird bis 2030 den Anteil von Frauen in Führungspositionen verdoppeln und will zwei Geschäftsführerinnen für das Unternehmen gewinnen. Durch die Veränderung in der Organisationsstruktur werden an diesem Ziel Modifikationen vorgenommen werden müssen, die zum Jahresende jedoch noch nicht beschlossen wurden.

Aus dem Strategieziel erwachsen nun zahlreiche Maßnahmen und Aktivitäten mit dem Ziel, das Bewusstsein für das Potenzial und den Nutzen von Diversität und Inklusion für Tele Columbus innerhalb der Belegschaft insgesamt zu schärfen.

Für Führungskräfte sind gezielte Diversity-Trainings in den Katalog frei buchbarer Fortbildungen aufgenommen worden.

Neben dem aus der Mitarbeiterschaft heraus gegründeten Frauennetzwerk „PÿUR Women“, das sich als unabhängige Ergänzung zum Betriebsrat, aber auch als Ansprechpartner und Impulsgeber für die Personalabteilung versteht, wurden 2023 die Weichen zur Gründung eines Diversity-Rats gestellt. Aufgabe des Diversity Rats ist die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion bei den personalführenden Gesellschaften der Tele Columbus Gruppe.

In 2023 hat das Frauennetzwerk anlässlich des Weltfrauentags mit viel Engagement eine Aktionswoche zum Thema Gleichstellung organisiert. Den Auftakt bildete ein Video-Statement des CEO, Markus Oswald, der die Bedeutung von Frauen in unserem Unternehmen unterstrich und die Führungskräfte zu besonderer Achtsamkeit in Bezug auf überholte Vorurteile aufforderte. Weiterhin berichteten weibliche Führungskräfte in Videoformaten aus eigenen Erfahrungen und zum Thema Frauen und Karriere.



Im September 2023 gab es einen Wechsel in der Funktion des Diversity-Beauftragten. Der neue Diversity-Beauftragte möchte die soziale, kulturelle und ethnische Vielfalt der Unternehmensgruppe fördern. Neben allgemeinen repräsentativen Aufgaben wird er Diversity-Projekte im Unternehmen übernehmen und umsetzen. Die Förderung von Diversity und Inklusion ist kein Ehrenamt, sondern Bestandteil der Tätigkeitsbeschreibung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Tele Columbus wichtig. Im Jahr 2023 haben 48 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Elternzeit genommen. Dabei lässt sich der Trend ablesen, dass immer häufiger auch die Väter Elternzeit für sich beanspruchen. 27 (Vj.: 42) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind 2023 aus einer Elternzeit zurückgekehrt. 101 Elternzeit-Rückkehrende sind nach 12 Monaten noch für eine unserer Gesellschaften tätig. [GRI 401-3]

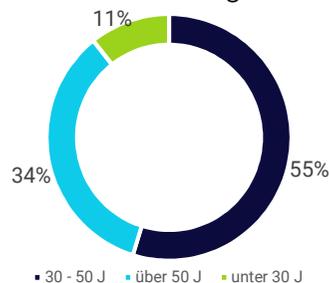
Bei den Beschäftigungsverhältnissen dominieren mit 94,7 Prozent zeitlich unbefristete Arbeitsverträge. Zum 31.12.2023 zählten die Gesellschaften insgesamt 129 Teilzeitvereinbarungen, die mit einem Anteil von 75 Prozent überwiegend von weiblichen Angestellten in Anspruch genommen werden. Gleichwohl hat es hier eine Verschiebung zugunsten männlicher Arbeitnehmer gegeben. 2020 waren noch 84 Prozent der Teilzeitverträge mit weiblichen Angestellten besetzt.

Neben der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten bestehen mit 339 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einzelvertragliche Abreden zum ortsunabhängigen

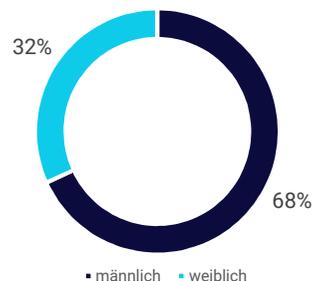
Arbeiten oder der Arbeit im Home-Office (Vj.: 310). [GRI 2-7]

Der Konzern hatte zum Stichtag 49 Angestellte, die in einer Leitungsfunktion arbeiten (Vj.: 52). In dieser Zahl sind der Vorstand sowie alle Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter in Personalführungsverantwortung enthalten. In den Gesellschaften der

Altersstruktur Belegschaft



Geschlechterverteilung Mitarbeiterschaft



Unternehmensgruppe sank die Zahl der Auszubildenden und Studenten auf 44 (Vj.: 46). Tele Columbus hat im Berichtsjahr 37 (Vj.: 39) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen beschäftigt.

Die Gesamtbelegschaft ohne Führungskräfte besteht zu 68 Prozent aus männlichen Beschäftigten und zu 32 Prozent aus weiblichen Beschäftigten. 10,6 Prozent gehören in die Alterskategorie unter 30 Jahre, 55,1 Prozent sind zwischen 30 und 50 Jahre alt, 34,3 Prozent sind älter als 50 Jahre. Bei den 175 Kräften mit Führungsaufgaben (CEO 0 bis CEO -4) dominieren männliche Arbeitnehmer mit 77,7 Prozent, 22,3 Prozent entfallen auf weibliche Führungskräfte. Eine Führungskraft (0,6 %) ist unter 30, auf die Altersgruppe 30 bis 50 Jahre entfallen 59,4 Prozent der Führungsriege, 39,4 Prozent sind über 50 Jahre [GRI 405-1]

Vergleicht man die durchschnittliche Grundvergütung der jeweiligen Hierarchiestufe von männlichen und weiblichen Angestellten mit Führungsaufgaben, verdienen Frauen in der Führungsebene CEO-2 98,1 Prozent, in der Ebene CEO-3 92,4 Prozent und in der Führungsebene CEO-4 86,6 Prozent des durchschnittlichen Zielgehalts. Die Ebene der Geschäftsführung (CEO-1) entfiel. Auf Vorstandsebene sind per 31.12.2023 keine Frauen tätig. Mitarbeiterinnen ohne Führungsaufgaben erreichen 96,7 Prozent des durchschnittlichen Zielgehalts. [GRI 405-2]

Die Beurteilung der Lohngerechtigkeit an den einzelnen Unternehmensstandorten führt zu keinen sinnvollen Ergebnissen, weil sich an den kleinen Standorten die

Geschlechter nicht auf gleicher Hierarchieebene begegnen.

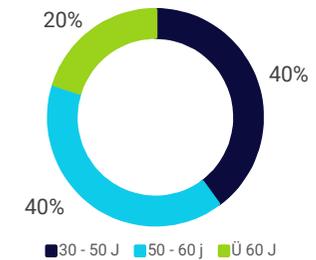
Der Vorstandsvorsitzende der Tele Columbus AG verdiente als bestbezahlte Person des Unternehmens das 13,5-fache des Durchschnittsgehalts aller anderen Angestellten im Konzern.

Die Bezüge des Vorstandsvorsitzenden wurden mit dem Neueintritt erstmals verhandelt. Die Gesamtlohnentwicklung der Belegschaft, ohne die höchstbezahlte Person des Unternehmens, legte im Jahresvergleich um 11,7 Prozentpunkte zu. [GRI 2-21] Der Aufsichtsrat umfasste bei fünf Personen eine Frau. Der vierköpfige Vorstand war per 31.12.2023 rein männlich besetzt und gehört in die Alterskategorie 30 bis 50 und über 50 Jahre. [GRI 405-1]

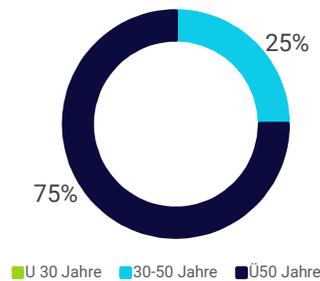
Geschlechterverteilung Vorstand



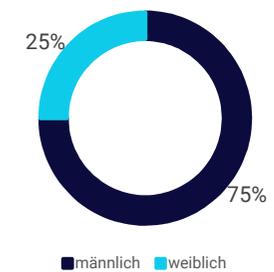
Altersverteilung Aufsichtsrat



Altersstruktur Vorstand



Geschlechterverteilung Aufsichtsrat



Compliance.

Tele Columbus verfolgt das Ziel, die geltenden Gesetze und Regelungen einzuhalten, um Betrug und Korruption wirkungsvoll vorzubeugen.

2023 wurde die Rolle des Chief Compliance Officers wieder neu besetzt. Der Chief Compliance Officer berichtet an den CEO und ist indirekt mit dem Aufsichtsrat und dem Prüfungsausschuss verbunden. Der Chief Compliance Officer wird durch die Abteilung Legal unterstützt. Gemeinsam schaffen sie den rechtlichen und faktischen Organisationsrahmen für die Leitung und Überwachung des Unternehmens zum Wohlwollen aller relevanten Anspruchsgruppen. Hierzu zählen das Einhalten von Gesetzen und Regelwerken, die Implementierung von Leitungs- und Kontrollstrukturen sowie die auf langfristigen Erfolg ausgerichtete verantwortliche, qualifizierte und transparente Führung der Organisation.

Der Chief Compliance Officer unterstützt die Mitarbeiterschaft und die Organe darin, gesetzliche Vorschriften, regulatorische Standards und unternehmensinterne Richtlinien einzuhalten. Der Chief Compliance Officer berichtet quartalsweise an den Vorstand sowie den Prüfungsausschuss über den Stand des Compliance Management Systems und bei Bedarf auch ad-hoc über wesentliche Vorkommnisse.

Alle wesentlichen Geschäftsstandorte des Unternehmens wurden auf Korruptionsrisiken untersucht. Es wurde keine erheblichen Risiken festgestellt. Sämtliche Betriebsstätten befinden sich in

der Bundesrepublik Deutschland. Eine Prüfung auf standortbezogene Korruptionsrisiken erfolgte insofern nicht. [GRI 205-1]

Tele Columbus baut das Compliance Management System in Anlehnung an die relevanten Standards wie den ISO 37301 und den IDW PS980 weiter aus. Ziel ist es, ein stimmiges Gesamtsystem zu erreichen, welches die Compliance-Risiken adressiert und zur Erfüllung der Organisations- sowie der Legalitätskontrollpflichten der Organe wesentlich beiträgt. Der Chief Compliance Officer wird dabei durch lokale Compliance Koordinatoren vor Ort in den größeren Fachbereichen und Tochtergesellschaften unterstützt.

Die Anti-Korruptionsrichtlinie wurde in entsprechenden Schulungs- und Informationskampagnen den Mitarbeitenden zur Kenntnis gebracht. Richtlinien sollen schnell zugänglich und leicht verständlich sein, daher werden sie an zentraler Stelle im Intranet veröffentlicht und orientieren sich an einem gleichartigen Aufbau. Schulungen für Themen mit einem hohen Risiko-Potenzial werden als Pflicht-Schulung ausgerollt, dazu zählen Schulungen zu den Themen Grundlagen Compliance, Schutz vor Korruption, Umgang mit Informationen und Grundlagen Datenschutz. Ergänzt werden Schulungen durch verschiedene und zum Teil niederschwellige Informationsangebote, wie beispielsweise eine allgemeine Richtlinien-Sprechstunde, Artikel und Erklär-Videos im Intranet sowie ein eigener Intranet-Bereich mit weiterführenden Informationen und unterstützenden Materialien. Neu

eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine Compliance-Unterweisung. Hinzu kommen Schulungen zum Schutz vor Korruption, die jährlich wiederholt werden. Die Teilnahmequote lag 2023 bei 75 % Prozent für das eLearning. Das Klassenraum-Training zur entsprechenden Richtlinie wurde im Zeitraum November 2023 bis März 2024 ausgerollt und weist zum Jahreswechsel eine Teilnehmerquote von 59 % auf. Die Teilnahme wird überwacht, versäumte Trainings sind nachzuholen. Der Chief Compliance Officer bietet neben der Beratung zu Compliance-Fragen für die Mitarbeitenden und Organe ebenso auch Vorträge und individuelle Diskussionsrunden für Abteilungen und Teams an. Das Maßnahmen-Paket zur Aufdeckung möglicher Compliance-Verstöße wurde durch weitere Kommunikationsmaßnahmen für das Hinweisgeberverfahren gestärkt. Im November wurde die Ombudsperson durch ein web-basiertes Hinweisgebersystem zunächst ergänzt und zum Jahreswechsel ersetzt. Das Hinweisgeberverfahren ist sowohl für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch uneingeschränkt für Externe zugänglich. Die Einführung wurde durch entsprechende Kommunikationsmaßnahmen begleitet. [GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 205-2]

Der Beschulungsgrad des Aufsichtsrats liegt bei 100 Prozent. Die Schulungen wurden durch den Mehrheitsanteilseigner nach US-Vorgaben durchgeführt. Die Geschäftsführung wurde 2023 unterrichtet. Die Unterrichtungen des neuen Vorstands sollen 2024 folgen. [GRI 2-17]

Bisher fokussieren sich unsere Compliance-Maßnahmen vor allem auf die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine Ausweitung dieser Maßnahmen auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wird hinsichtlich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes vorbereitet.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich in 2023 beim Chief Compliance Officer aktiv über die Compliance-Regelungen informiert, um sich im Einzelfall gegenüber Dritten ebenso wie intern konform zu verhalten.

Im Verlauf von 2023 wurde den Diversity-Beauftragten ein Fall von Diskriminierung gemeldet. Der Betriebsrat wurde unterrichtet. Eine weitere Verfolgung des Vorfalls wurde auf Wunsch des meldenden Mitarbeitenden ausgesetzt. [GRI 216-1, GRI 406-1]

Zur Vorbereitung der Umsetzungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ist ein Menschenrechts-Board einberufen worden, in welchem auch Hinweise auf relevante Compliance-Verstöße sowie mögliche Hindernisse in der Umsetzung von als notwendig erachteten Maßnahmen thematisiert werden können. Das höchste Gremium ist das Compliance-Komitee, an welchem der CEO, der Konzernbetriebsratsvorsitzende sowie Direktoren der Fachbereiche Internal Audit, Human Resources und Legal teilnehmen. Aufgabe des Komitees ist es, Compliance-Risiken zu identifizieren und bereits ergriffene Maßnahmen zur Reduzierung des jeweiligen Risikos und deren Wirksamkeit zu überprüfen. [GRI 2-25]

Die Tele Columbus Gruppe orientiert sich im Hinblick auf die Governance am Three-Lines-of-Defence-Modell. In 2023 wurde daher der Ausbau der drei Linien sowie ihrer Unabhängigkeit weiter gestärkt. Dies umfasst sowohl die Maßnahmen zum Ausbau des Internen Kontrollsystems, die Stärkung des Ausbaus von Fach-Programmen in Risiko-exponierten Fachbereichen sowie die Tätigkeit des Fachbereichs Internal Audit.

Der Aufsichtsrat besteht unter anderem aus Mitgliedern, die von den Gesellschaftern der Kublai GmbH, die Mehrheitseigner ist, aufgestellt und durch die Aktionäre im Rahmen der Hauptversammlung berufen wurden. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats trägt möglichen Interessenskonflikten Rechnung. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats trifft die erforderlichen Schutzmaßnahmen. [GRI 2-15]

6.1. Compliance Fälle 2023.

In 2023 haben sich mehrere Mitarbeitende an den Chief Compliance Officer und die Ombudsperson gewandt. Alle Hinweise wurden intern sorgsam geprüft. Es wurden hierbei keine Fälle von Korruption festgestellt. Aufsichtsrat, Geschäftsführung und sämtliche Angestellten sind mit den Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung vertraut. [GRI 2-27, GRI 205-1, GRI 205-3, GRI 206-1]

6.2. Hinweis auf politische Einflussnahmen.

Tele Columbus beteiligt sich auf Einladung an Konsultationsprozessen des Gesetzgebers. Weiterhin unterhalten wir Mitgliedschaften bei Interessens- und Branchenverbänden. Hierzu gehören zum Beispiel ANGA – Verband Deutscher Kabelnetzbetreiber, BUGLAS – Bundesverband Glasfaseranschluss e.V., Breko – Bundesverband Breitbandkommunikation, VATM – Verband der Anbieter von Telekommunikations- und Mehrwertdiensten e. V. sowie wohnungswirtschaftliche Verbände. Spenden an politische Parteien oder parteinahe Stiftungen erfolgen grundsätzlich nicht. [GRI 2-28, GRI 415-1]

6.3. Faire Lieferketten.

Ab 1. Januar 2024 gilt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz für die Tele Columbus Gruppe. Daher bereiten wir die Umsetzung aller Sorgfaltspflichten entsprechend vor. Wir konzentrieren uns dabei neben dem Schutz der Menschenrechte und Einhaltung der Umweltstandards auch auf Fairness im Wettbewerb. Unser Lieferantenkodex (siehe <https://www.telecolumbus.com/unternehmen/lieferant-eninformation/>) formuliert die entsprechenden Erwartungen an unsere Geschäftspartner. Der Lieferantenkodex auf unserer Webseite ist in deutscher und englischer Sprache bereitgestellt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden den internen Verhaltenskodex

und eine durch den Vorstand unterzeichnete Erklärung seiner Bedeutung im Intranet. [GRI 2-23]

Im Lieferantenkodex verpflichten sich unsere Vertragspartner zur Einhaltung aller geltenden nationalen und internationalen Gesetze, Regelungen und Bestimmungen, die für ihre Geschäftstätigkeit relevant sind. Dies schließt die Einhaltung von Menschen-, Arbeits- und Umweltschutzgesetzen sowie Standards zur Korruptionsprävention ein. Dazu gehören vor allem: Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, die Regeln der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte („UN Universal Declaration of Human Rights“) und Achtung der fundamentalen Prinzipien und Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO); Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe, Basler Übereinkommen über die Kontrolle der grenzüberschreitenden Verbringung gefährlicher Abfälle und ihrer Entsorgung sowie das Minamata Übereinkommen zu Quecksilber; Konventionen der Vereinten Nationen (UN) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Bekämpfung der Korruption sowie einschlägige Anti-Korruptionsgesetze. Im Verbund mit unseren allgemeinen Einkaufsbedingungen und einzelvertraglichen Absprachen, tragen wir für faire Arbeitsbedingungen und umweltschonenden Produkteinkauf Sorge. [GRI 2-24]

Bei Auftragsvergaben, die im Rahmen einer Ausschreibung vorgenommen wurden, sind 2023 Prüfungen unternommen und Kriterien zu Umwelt- und Sozialstandards abgefragt worden. Mit dieser Prüfung

wurden sechs Prozent des Nettoeinkaufsvolumens 2023 erfasst. Im Rahmen des Risikoscreening unserer Lieferländer wurden im Bereich der Abfallbehandlung Schwächen entdeckt. Tele Columbus wird mit potenziell betroffenen Lieferanten das Gespräch suchen. [GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-1]

Unsere Antikorruptions-Richtlinien sind 10 Prozent aller Lieferanten bekannt gemacht worden. [GRI 205-2]

Bei der Beschaffung dominieren Lieferanten aus Deutschland mit einem Budgetvolumen von 95 Prozent. Die verwendeten Materialien und Dienstleistungen stammen somit aus unserem eigenen Vertriebs- und Netzverbreitungsgebiet. [GRI 204-1]

Neben Lieferanten aus Deutschland, unterhält Tele Columbus direkte internationale Lieferantenbeziehungen mit Firmen innerhalb wie außerhalb der Europäischen Union. Im Rahmen einer Risikoanalyse auf mögliche Verstöße gegen die ILO-Kernnormen wurde in drei Lieferländern ein erhöhtes Risiko im Bereich der Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit erkannt. Daher bereiten wir eine Auskunftseinholung und eine Stärkung der vertraglichen Vereinbarungen vor. [GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1] Im Jahr 2023 haben wir bei keinem unserer direkten oder indirekten Lieferanten substantiierte Kenntnisse eines Verstoßes gegen eines der Schutzrechte erlangt. [GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-2]

Die Kontrolle der Lieferketten ist Teil unserer ESG Strategie. Bis 2030 sollen Lieferanten, die zusammen mehr als 90 Prozent des jährlichen Einkaufsvolumens

ausmachen, einen Prüfprozess durchlaufen. Unserem Risiko-basierten Ansatz folgend, beginnen wir mit den umsatzstärksten Lieferanten. Zuständig ist die Abteilung Procurement.

Daten und Fakten.

MITARBEITENDE		Einheit	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Gesamtbelegschaft	Anzahl Vollzeitäquivalent	-	-	-	1.203,8	1.243,5	1.259,2	1.287,7
Teilzeitangestellte	Personenanzahl	-	-	103	111	128	129	
Teilzeitangestellte Frauen	Personenanzahl	-	-	-	95	107	97	
Teilzeitangestellte Männer	Personenanzahl	-	-	-	16	21	32	
Vollzeitangestellte	Personenanzahl	-	-	-	1.041	1.042	1.064	
Vollzeitangestellte Frauen	Personenanzahl	-	-	-	294	277	280	
Vollzeitangestellte Männer	Personenanzahl	-	-	-	747	765	784	
Festangestellte, unbefristet	Personenanzahl	-	-	-	1.163	1.166	1.187	
Anteil Festangestellte, unbefristet	in %	-	96	95,6	95,2	94,6	94,7	
Angestellte, befristet	Personenanzahl	-	-	-	58	67	66	
Anteil Angestellte, befristet	in %	-	4	4,4	4,8	5,4	5,3	
Mitarbeitende mit Behinderung	Personenanzahl	-	44	43	41	39	37	
Auszubildende und Studierende	Personenanzahl	-	-	13	44	46	44	
Anteil Frauen in der Belegschaft	in %	-	-	33	33	33	32	
Gesamtzahl Mitarbeiter in Führungsebenen inkl. Vorstand CEO-0, Geschäftsführung CEO-1 und Abteilungsleitung CEO-2	Personenanzahl	-	-	52	49	52	49	

Gehaltsabweichung zw. Frauen und Männern gesamt: Prozentsatz des durchschnittlichen Zielgehalts von Frauen im Vergleich zum durchschnittlichen Zielgehalt der Hierarchiestufe (CEO-2)	in %	-	-	95,8	97,7	96,2	98,1
Gehaltsabweichung zw. Frauen und Männern gesamt: Prozentsatz des durchschnittlichen Zielgehalts von Frauen im Vergleich zum durchschnittlichen Zielgehalt der Hierarchiestufe (CEO-3)	in %	-	-	89,6	94,4	89,5	92,4
Gehaltsabweichung zw. Frauen und Männern gesamt: Prozentsatz des durchschnittlichen Zielgehalts von Frauen im Vergleich zum durchschnittlichen Zielgehalt der Hierarchiestufe (CEO-4)	in %	-	-	86,9	90	82,9	86,6
Gehaltsabweichung zw. Frauen und Männern im Rest der Belegschaft: Prozentsatz des durchschnittlichen Zielgehalts von Frauen im Vergleich zum durchschnittlichen Zielgehalt der Hierarchiestufe	in %	-	-	94,6	96,7	95,2	96,7
Eintritte	Anzahl	203	173	194	187	210	250
Austritte	Anzahl	247	147	148	160	204	241
Fluktuationsquote	in %	14,7	12,25	12,5	13,1	16,5	19,2
Mitarbeitende, die Elternzeit in Anspruch genommen haben	Anzahl	-	-	50	60	65	48
Mitarbeitende, die an den Arbeitsplatz zurückkehrten und zwölf Monate nach Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren	in %	-	-	100	100	100	100

GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT

	Einheit	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Arbeitsunfallquote / 1000 MA	in %	14,3	8,7	13,6	7,3	13,1	5,1
Ausfalltage	Tage	-	-	259	101	411	91
Ausfallquote LTIR (200k Stunden)	in 200k Stunden	-	-	1,6	0,8	1,48	0,62
LTIFR (1 Mio. Stunden)	in 1000k Stunden	-	-	8,1	4,1	7,4	3,1

ARBEITNEHMERVERTRETUNG

	Einheit	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Betriebsratsgremien gesamt	Anzahl	-	-	17	17	19	18
Betriebsratsmitglieder gesamt	Anzahl	-	-	61	61	63	62

PERSONALENTWICKLUNG

	Einheit	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Abgeschlossene Fortbildungsmaßnahmen	Anzahl	-	3.728	7.920	5.355	17.627	6.420
Fortbildungsstunden gesamt	Anzahl Stunden	-	-	7.906	17.707	25.502	14.478
Fortbildungsstunden pro Kopf / Jahr	Anzahl Stunden	-	-	6,7	13,25	22,2	11,5
Teilnehmer:innen Wahl-Fortbildungen und berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen <small>mehrere Maßnahmen je Mitarbeiter:in möglich</small>	Anzahl Teilnehmer	-	-	-	1.530	2.948	1.514
Fortbildungsstunden Wahl-Fortbildungen und berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen	Anzahl Stunden	-	-	4.703	15.786	18.596	9.720
Fortbildungsstunden Pflichtfortbildungen	Anzahl Stunden	-	-	3.203	1.921	6.906	4.458
Abschlussquote bei Pflichtfortbildungen	in %	-	-	88,3	76	77,3	75

ÜBERBLICK EMISSIONEN

	Einheit	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Einkauf	tCO ₂	-	-	-	19.626	11.164	10.718
Selbst beschaffte Heizenergie	tCO ₂	-	-	-	435	68	53
Selbst beschaffte Heizenergie	MWh	-	-	-	1.793	302	266
Strom Stromeinkauf marktbasierend, starke Reduktion erklärt sich durch vermehrten Zukauf von Ökostrom	tCO ₂	9.375	6.190	5.623	70	43	126
Fuhrpark	tCO ₂	1.908	1.630	1.269	1.483	1.877	2.168
Geschäftsreisen (Flug und Hotel)	tCO ₂	286	324	84	42	28	164¹
Logistik Erfassung unvollständig	tCO ₂	-	-	209	249	193	462
Produktnutzung	tCO ₂	-	-	22.840	25.193	30.696	27.475
Leitungsverluste	tCO ₂	-	-	663	554	551	555

¹ Flug 69,1t, Hotel 95,1t

UMWELT

	Einheit	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ENERGIE UND CO₂-EMISSIONEN							
Stromverbrauch gesamt	in MWh	32.570	30.538	29.515	29.466	29.337	30.968
davon TC Netze	in MWh	25.404	23.183	22.897	22.514	22.235	23.051
davon HL komm-Netz	in MWh	68	85	677	401	894	1.049
davon Technikstandorte HL komm + Rechenzentrum Leipzig	in MWh	7.166	7.257	5.701	5.112	4.943	5.286
davon Büros, Shops	in MWh	-	-	1.030	1.066	1.028	1.582
Anteil erneuerbare Energien	in %	-	-	66,7	99,4	99,7	99,1
Emissionen nicht erneuerbare Energien	in tCO ₂	-	-	-	69,9	43,4	126

UMWELT		Einheit	2018	2019	2020	2021	2022	2023
MOBILITÄT								
Auto	Mio. km	9,99	8,64	6,73	8,02	10,6	13,5	
Auto	tCO ₂	1.909	1.630	1.269	1.483	1.778	2.168	
Auto	gCO ₂ /km	191	189	188	185	176	161	
Flugzeug	Mio. km	0,92	1,05	0,32	0,16	0,11	0,26	
Flugzeug Ausgleich über Klimazertifikate seit 2020	tCO ₂	286	324	84	42	28	69	
Kompensation Flüge	in %	-	-	100	100	100	0	
Bahn	Mio. km	1,06	0,99	0,23	0,23	0,7	1,31	
Bahn	tCO ₂	-	3,50	0,90	-	-	0	

UMWELT		Einheit	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Transferiertes Datenvolumen	Exabyte	-	-	0,84	1,03	1,21	1,65	
Datenvolumen je aktivem Anschluss / Monat	Gigabyte	-	-	138	142	155	251	
Energieaufwand	Terabyte in kWh	-	-	27,2	21,9	19	14,6	
Scope 1+2 Emissionen	Terabyte in kg CO ₂	-	-	8,2	1,9	1,4	1,4	
T&D Leitungsverluste Defra, UK Conversion Factors on T&D losses 2019 bzw. 2021	tCO ₂	-	-	663	560	551	555	

UMWELT		Einheit	2018	2019	2020	2021	2022	2023
HARDWARE REFURBISHMENT ENTSORGUNG								
Refurbishment Gesamteile inkl.: Smartcards , Netzteile , Anschlusskabel , Fernbedienungen	Anzahl	-	531.640	288.233	243.169	211.175	222.641	
Modems	Anzahl	18.000	64.000	39.000	57.188	36.391	39.899	
DVB-C Receiver	Anzahl	27.800	42.000	18.000	4.616	-	13.927	
CI+ Module	Anzahl	7.800	14.500	25.000	2.866	-		
Festplatten	Anzahl	16	8.500	1.300	-	-	3.206	
Quote Refurbishment	in %	-	-	70	70	>70	>85	
ENTSORGUNG								
CPE Tele Columbus	Anzahl	-	-	-	0	0	545.395	
CPE EINKAUF								
Modems	Anzahl	-	-	150.000	211.800	123.227	100.102	
DVB-C Receiver	Anzahl	-	-	26.000	10.000	-	-	
CI+ Module	Anzahl	-	-	50.000	48.000	42.000	-	
Festplatten	Anzahl	-	-	9.000	-	-	-	
Glasfaserterminals ONT	Anzahl	-	-	-	14.686	36.935	31.116	
WLAN Repeater	Anzahl	-	-	-	7.800	4.608	4.032	

UMWELT		Einheit	2018	2019	2020	2021	2022	2023
LOGISTIK								
Gesamt	tCO ₂	-	-	209	249	193	462	
Schiffs- und Speditionsfrachten	tCO ₂	-	-	-	26	15	26	
Paket- und Briefversand	tCO ₂	-	-	-	26	23	76	
Marketing Mailings in 2021 erstmalig getrennt von Paket- und Briefversand erfasst	tCO ₂	-	-	-	198	155	360	

UMWELT		Einheit	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PRODUKTNUTZUNG								
Gesamt	tCO ₂	-	-	-	25.194	34.565	31.344	
Energieverbrauch Produktnutzung durch Kunden ⁶	tCO ₂	-	-	22.840	25.194	30.696	27.475	
Energieverbrauch von Hausverteilanlagen durch Wohnungswirtschaft	tCO ₂	-	-	-	-	3.869	3.869	

⁶ https://www.ard-zdf-onlinestudie.de/files/2021/Beisch_Egger_Schaefer.pdf S. 6

CO ₂ Bilanz		Einheit	2018	2019	2020	2021	2022	2023
SCOPE 1 gesamt								
KFZ Flotte Berechnung durch externe Dienstleister	tCO ₂	1.908	1.630	1.269	1.483	1.877	2.168	
Heizenergie Wert für 2022 umfasst nur selbst beschaffte Heizenergie	tCO ₂	-	-	-	435	68	53	
SCOPE 2 gesamt								
Stromeinkauf standortbasiert	tCO ₂	15.440	14.470	10.217	10.785	12.556	13.440	
Stromeinkauf marktbasier starke Reduktion erklärt sich durch vermehrten Zukauf von Ökostrom	tCO ₂	9.375	6.190	5.623	70	43	126	
SCOPE 3 gesamt								
T&D Leitungsverluste Defra, UK Conversion Factors on T&D losses 2019 bzw. 2021	tCO ₂	-	-	663	554	551	555	
Heizenergie fremdbeschafft	tCO ₂	-	-	-	-	475	544	
Geschäftsreisen 2020 -2022 Ausgleich über Klimazertifikate	tCO ₂	286	324	84	42	28	164	
Bahnreisen	tCO ₂	-	4	1	-	-	-	
Arbeitswege der Mitarbeiter:innen	tCO ₂	-	-	-	-	319	301	
Strom Home Office	tCO ₂	-	-	-	-	95	104	
Produktnutzung	tCO ₂	-	-	22.840	25.193	30.696	27.475	
NE4 Hausverteilanlagen	tCO ₂	-	-	-	-	3.868	3.868	
Material- und Hardwareeinkauf	tCO ₂	-	-	13.843	19.626	11.164	10.718	
Logistik	tCO ₂	-	-	209	249	193	462	
AUSGLEICHSZERTIFIKATE [GRI 305-5]	tCO ₂	-	-	-84	-112	-77	-164	

Bezugnahmen auf GRI.

GRI 201-1	4	GRI 2-22	9	GRI 3-1	6
GRI 201-2	10	GRI 2-23	37	GRI 3-2	6
GRI 201-3	29	GRI 2-24	3, 6, 9, 10, 29, 37	GRI 3-3	6
GRI 201-4	4	GRI 2-25	32, 35, 36	GRI 401-1	28
GRI 202-1	29	GRI 2-26	35	GRI 401-2	29
GRI 202-2	27	GRI 2-27	36	GRI 401-3	33
GRI 203-1	4	GRI 2-28	36	GRI 402-1	29
GRI 203-2	13	GRI 2-29	12, 15, 18	GRI 403-1	30
GRI 204-1	14, 37	GRI 2-3	3	GRI 403-2	31
GRI 205-1	35, 36	GRI 2-30	29	GRI 403-3	30, 31
GRI 205-2	35, 37	GRI 2-4	3	GRI 403-4	30, 31
GRI 205-3	36	GRI 2-5	3	GRI 403-5	29
GRI 206-1	36	GRI 2-6	4	GRI 403-6	30
GRI 207-1	4	GRI 2-7	27, 33	GRI 403-7	31
GRI 207-2	4, 10	GRI 2-8	27	GRI 403-8	30
GRI 207-3	12, 18	GRI 2-9	8	GRI 403-9	30
GRI 207-4	4	GRI 301-3	24	GRI 404-1	29
GRI 2-1	3, 4	GRI 302-1	21	GRI 404-2	29
GRI 2-10	8	GRI 302-3	21	GRI 404-3	28
GRI 2-11	8	GRI 302-4	22	GRI 405-1	33, 34
GRI 2-12	8, 9	GRI 302-5	20	GRI 405-2	33
GRI 2-13	8	GRI 303-1	25	GRI 405-5	30
GRI 2-14	3, 8	GRI 305-1	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	GRI 406-1	36
GRI 2-15	36	GRI 305-2	19, 20, 21, 22, 25, 26	GRI 407-1	37
GRI 2-16	32	GRI 305-3	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	GRI 408-1	37
GRI 216-1	36	GRI 305-4	22	GRI 409-1	37
GRI 2-17	9, 35	GRI 305-5	45	GRI 413-1	14
GRI 2-18	9, 10	GRI 306-1	24, 25	GRI 414-1	37
GRI 2-19	9, 29	GRI 306-2	24, 25	GRI 414-2	37
GRI 2-2	3, 34	GRI 306-3	22, 24	GRI 415-1	36
GRI 2-20	8, 29	GRI 308-1	37	GRI 418-1	15
GRI 2-21	34	GRI 308-2	37		

GRI-Index.

Statement of use	Tele Columbus AG has reported in accordance with the GRI Standards for the period January 1st - December 31st 2023.
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021
Applicable GRI Sector Standard(s)	none

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
General disclosures					
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	p. 3, 4			
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	p. 3, 34			
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	p. 3			
	2-4 Restatements of information	p. 3			
	2-5 External assurance	p. 3			
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	p. 4			

	2-7 Employees	p. 27, 33		
	2-8 Workers who are not employees	p. 27		
	2-9 Governance structure and composition	p. 8		
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	p. 8		
	2-11 Chair of the highest governance body	p. 8		
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	p. 8, 9		
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	p. 8		
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	p. 3, 8		
	2-15 Conflicts of interest	p. 36		
	2-16 Communication of critical concerns	p. 32		
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	p. 9, 35		
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	p. 9, 10		
	2-19 Remuneration policies	p. 9, 29		
	2-20 Process to determine remuneration	p. 8, 29		
	2-21 Annual total compensation ratio	p. 35		
	2-22 Statement on sustainable development strategy	p. 9		
	2-23 Policy commitments	p. 36		
2-24 Embedding policy commitments	p. 3, 6, 9, 10, 29, 37			
2-25 Processes to remediate negative impacts	p. 32, 35, 36			

	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	p. 35			
	2-27 Compliance with laws and regulations	p. 36			
	2-28 Membership associations	p. 36			
	2-29 Approach to stakeholder engagement	p. 12, 15, 18			
	2-30 Collective bargaining agreements	p. 29			
Material topics					
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	p. 6			
	3-2 List of material topics	p. 6			
Economic performance					
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	p. 6			
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	p. 4			
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	p. 10			
	201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	p. 29			
	201-4 Financial assistance received from government	p. 4			
Market presence					
GRI 202: Market Presence 2016	202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	p. 29			

	202-2 Proportion of senior management hired from the local community	p. 27			
Indirect economic impacts					
GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016	203-1 Infrastructure investments and services supported	p. 4			
	203-2 Significant indirect economic impacts	p. 13			
Procurement practices					
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	p. 14, 37			
Anti-corruption					
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-1 Operations assessed for risks related to corruption	p. 35, 36			
	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	p. 35, 37			
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	p. 36			
Anti-competitive behavior					
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	p. 36			
Tax					
GRI 207: Tax 2019	207-1 Approach to tax	p. 4			
	207-2 Tax governance, control, and risk management	p. 4, 10			
	207-3 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	p. 12, 18			
	207-4 Country-by-country reporting	p. 4			
Materials					
GRI 301: Materials 2016	301-1 Materials used by weight or volume			Not applicable	no manufacturing industry, no mail order business

	301-2 Recycled input materials used			Not applicable	no manufacturing industry, no mail order business
	301-3 Reclaimed products and their packaging materials	p. 24			
Energy					
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	p. 21			
	302-2 Energy consumption outside of the organization			Not applicable	Not relevant for corporate management and stakeholders. Quantities of energy, especially from the procurement of goods, can hardly be determined.
	302-3 Energy intensity	p. 21			
	302-4 Reduction of energy consumption	p. 22, 23			
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	p. 20			
Water and effluents					
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	p. 26			
	303-2 Management of water discharge-related impacts			Not applicable	Not material. Water withdrawals in the sense of production-related consumption do not occur. Consumption is limited to the ordinary to the normal water consumption of office space.
	303-3 Water withdrawal			Not applicable	see above
	303-4 Water discharge			Not applicable	see above
	303-5 Water consumption			Not applicable	see above
Biodiversity					
GRI 304: Biodiversity 2016	304-1 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas			Not applicable	Not applicable to operational sites.

	304-2 Significant impacts of activities, products and services on biodiversity			Not applicable	
	304-3 Habitats protected or restored			Not applicable	
	304-4 IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations			Not applicable	
Emissions					
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	p. 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26			
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	p. 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26			
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	p. 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26			
	305-4 GHG emissions intensity	p. 22			
	305-5 Reduction of GHG emissions	p. 45			
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)			Not applicable	Not material.
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions			Not applicable	Since Tele Columbus is not a manufacturing company, waste is generated only in the course of office activities and determined as not material.
Waste					
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	p. 24, 26			
	306-2 Management of significant waste-related impacts	p. 24, 26			
	306-3 Waste generated	p. 22, 24			

	306-4 Waste diverted from disposal			Not applicable	Since Tele Columbus is not a manufacturing company, waste is generated only in the course of office activities and determined as not material.
	306-5 Waste directed to disposal			Not applicable	Appropriate, selectively additional waste, such as file disposal, electronic scrap and bulky waste is disposed of appropriately by waste disposal service providers.
Supplier environmental assessment					
GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016	308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria	p. 37			
	308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	p. 37			
Employment					
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	p. 28			
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	p. 29			
	401-3 Parental leave	p. 33			
Labor/management relations					
GRI 402: Labor/Management Relations 2016	402-1 Minimum notice periods regarding operational changes	p. 29			
Occupational health and safety					
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	p. 29, 30			
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	p. 30, 31			
	403-3 Occupational health services	p. 30			

	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	p. 30			
	403-5 Worker training on occupational health and safety	p. 29			
	403-6 Promotion of worker health	p. 30			
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	p. 30			
	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	p. 30			
	403-9 Work-related injuries	p. 30			
	403-10 Work-related ill health				
Training and education					
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	p. 29			
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	p. 29			
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	p. 28			
Diversity and equal opportunity					
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	p. 33, 34			
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	p. 32			
Non-discrimination					
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	p. 36			

Freedom of association and collective bargaining					
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016	407-1 Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	p. 38			
Child labor					
GRI 408: Child Labor 2016	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	p. 38			
Forced or compulsory labor					
GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016	409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	p. 38			
Security practices					
GRI 410: Security Practices 2016	410-1 Security personnel trained in human rights policies or procedures			Not applicable	No security personnel.
Rights of indigenous peoples					
GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016	411-1 Incidents of violations involving rights of indigenous peoples			Not applicable	Not applicable.
Local communities					
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	p. 14			
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities			Not applicable	Not applicable.
Supplier social assessment					
GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	414-1 New suppliers that were screened using social criteria	p. 37			

	414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	p. 37			
Public policy					
GRI 415: Public Policy 2016	415-1 Political contributions	p. 36			
Customer health and safety					
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories			Not applicable	
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services			Not applicable	
Marketing and labeling					
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-1 Requirements for product and service information and labeling			Not applicable	
	417-2 Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling			Not applicable	
	417-3 Incidents of non-compliance concerning marketing communications			Not applicable	
Customer privacy					
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	p. 15			

