

Corporate-Social- Responsibility-Bericht 2025

Inhalt

Über diesen Bericht.....	3		
1. Unser Beitrag für nachhaltige Entwicklung..	5		
2. CSR-Strategie der Tele Columbus AG.....	6		
2.1 Wesentliche Themen.....	6		
2.2 Leit motive.....	7		
2.3 Organisation, Steuerung, Anreizsysteme.....	7		
2.4 ESG-Strategie 2030.....	9		
2.5 Nicht-finanzielle Risiken.....	9		
2.6 Folgen des Klimawandels.....	9		
2.7 Beschaffungsrisiken.....	10		
2.8 Nachhaltigkeitsranking/ Auszeichnungen.....	10		
2.9 Beteiligung von Anspruchsgruppen.....	10		
3. Kunden und Produkte.....	13		
3.1 Digitale Inklusion.....	13		
3.2 Datenschutz.....	13		
3.3 Cybersicherheit.....	14		
3.4 Kundenzufriedenheit und Servicequalität.....	14		
3.4 Produkte und Innovation.....	15		
4. Ressourcen.....	16		
4.1 Stromverbrauch.....	16		
4.2 Mobilität.....	18		
4.3 Hardware-Kreislaufwirtschaft.....	19		
4.4 Materialeinkauf.....	20		
4.5 Logistik und Postverkehr.....	20		
4.6 Nutzung von Produkten.....	20		
4.7 Wasser/ Abwasser.....	21		
4.8 Eingriff in Ökosysteme.....	21		
4.9 CO ₂ Bilanz.....	22		
5. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	23		
5.1 Tele Columbus als Arbeitgeber.....	23		
5.2 Arbeitgeberattraktivität.....	23		
5.4 Arbeitssicherheit.....	26		
5.5 Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen.....	27		
5.6 Diversität und Chancengleichheit.....	27		
6. Compliance Management.....	30		
6.1 Compliance Fälle 2025.....	32		
6.2 Hinweis auf politische Einflussnahmen.....	32		
6.3 Drittparteienmanagement und faire Lieferketten.....	33		
7. Daten und Fakten.....	35		
8. Bezugnahmen auf GRI.....	41		
9. GRI-Index.....	43		

Über diesen Bericht.

Mit diesem CSR-Report legt die Tele Columbus AG mit Sitz in Berlin ihren jährlichen Nachhaltigkeitsbericht vor, der die Fortschritte der Unternehmensgruppe 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 bildet.

Die Tele Columbus AG ist das Mutterunternehmen des Tele Columbus-Konzerns (im Folgenden auch Tele Columbus Gruppe). Die Tele Columbus AG agiert als Konzernholding und ist die oberste Verwaltungs- und Holdinggesellschaft der Gruppe. Hauptgesellschafter ist die Kublai GmbH.

Die Tele Columbus AG mit Sitz in Berlin hält zum Bilanzstichtag 12 direkte bzw. mittelbare Tochterunternehmen

- BBcom Berlin-Brandenburgische Kommunikationsgesellschaft mbH, Berlin
- HLkomm Telekommunikations GmbH, Leipzig
- MDCC Magdeburg-City-Com GmbH, Magdeburg

- MEDIACOM Kabelservice GmbH, Offenbach am Main
- PYUR Sales & Service GmbH, Berlin 1)
- PYUR Vertrieb & Service GmbH, Berlin (ehemals: Tele Columbus Vertriebs GmbH)
- RFC Radio-, Fernseh- u. Computertechnik GmbH, Chemnitz 1)
- Tele Columbus Glasfaser GmbH, Berlin 1)
- Tele Columbus Netz GmbH, Berlin (ehemals: Tele Columbus Betriebs GmbH)
- Tele Columbus Netzwerk GmbH, Berlin (ehemals: Tele Columbus Sachsen-Thüringen GmbH) 1)
- Telekom Holdings 1 S.à.r.l., Luxemburg
- Telekom Holdings 2 S.à.r.l., Luxemburg

Die oben ausgeführten Tochterunternehmen sind Gegenstand dieses Berichts. Nach den operativen Kontrollansatz wurden die MDCC Magdeburg-City-Com GmbH, Magdeburg sowie die reinen Verwaltungseinheiten Telekom Holdings 1 S.à.r.l., Luxemburg und Telekom Holdings 2 S.à.r.l., Luxemburg ausgenommen.

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 2025 bis zum 31. Dezember 2025, 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 die doppelte Wesentlichkeit nach CSRD abbildet.

Eine Darstellung 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 2025. 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 in Anlehnung an ISAE 3000 überprüft. Gegenüber dem Vorjahr sind keine Korrekturen zu berichten. Im Bereich der personellen Ressourcen wird die Anzahl der Beschäftigten nun als

Jahresdurchschnittszahl angegeben. [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 moderne glasfasergestützte Breitbandversorgung sowie digitale Mehrwertdienste wie Telemetrie und Mieterportale. Unter der Marke PÿUR bietet das Unternehmen Highspeed-Internet, Telefon und mehr als 180 TV-Programmen sowie die Entertainment-Plattform PÿUR TV HD an, die TV- und On-Demand-Angebote miteinander kombiniert. 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 von Planung und Bau über den passiven und aktiven Netzbetrieb bis hin zur Produktvermarktung und den Kundenservice ab. Hierbei werden im Kern nur Tiefbau- und Kabelinstallationsleistungen hinzugekauft. 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 ausgewiesen.[GRI 201-4]

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

Die operative Geschäftstätigkeit ist auf Deutschland beschränkt. Weitere Angaben zum Konsolidierungskreis und der weitere Finanzkennzahlen sind dem Lagebericht zu entnehmen. [GRI 207-4]

Wirtschaftliche Rahmendaten per 31.12.2025

Gross Asset Value (GAV) in Millionen	1248,789
Umsatz in Millionen	422,7

[GRI 201-1]

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.

2. 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. Im Jahr 2023 wurde eine neue Wesentlichkeitsanalyse mit einer externen Beratungsgesellschaft durchgeführt.

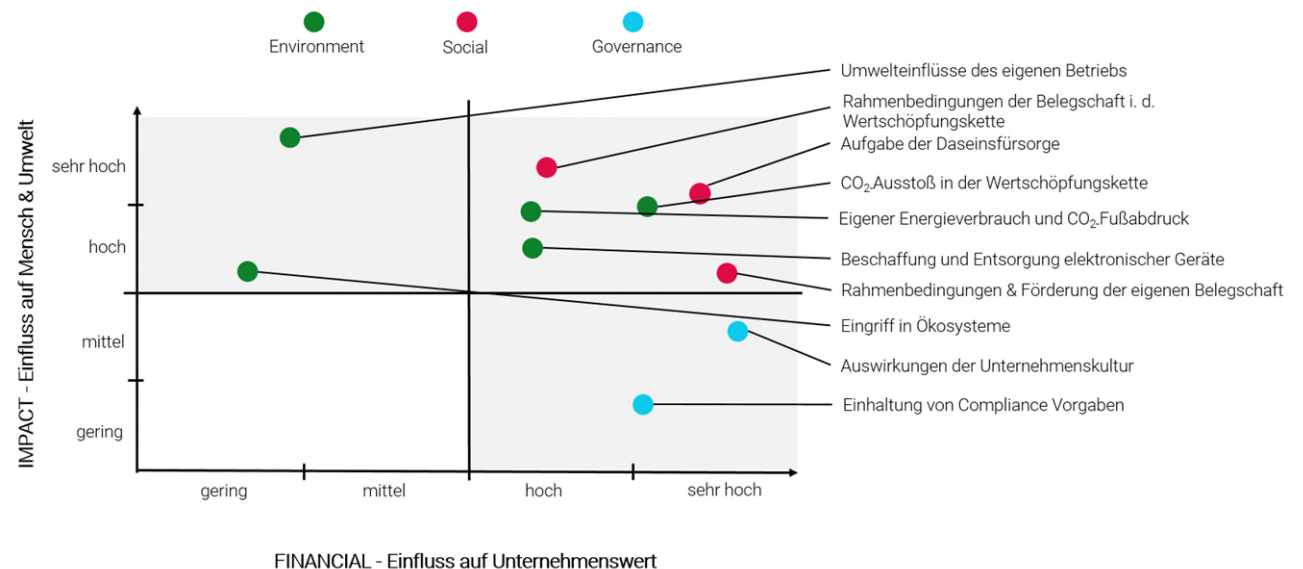
Unter Berücksichtigung des im Jahr 2021 beschlossenen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes, dem Tele Columbus ab 2024 unterliegt, wird die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen kraft Gesetzes zum wesentlichen Thema für Tele Columbus. [GRI 2-24, GRI 3-1-GRI 3-2 GRI 3-3]

2.1 Wesentliche Themen.

Mit der Wesentlichkeitsanalyse sollte in Vorbereitung auf die europäische Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) 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 Geschäftsmodells bewertet. Die Ergebnisse sind in

Wesentliche Themen.



diesen Bericht eingeflossen. Es wurden 98 Geschäftsvorfälle von Relevanz untersucht und in einem mehrstufigen Verfahren auf Auswirkung und Eintrittswahrscheinlichkeit untersucht. Die Ergebnisse der Auswertung einer Ende 2023 geführten Befragung unserer Anspruchsgruppen floß in die Analyse mit ein. Da sich das Geschäftsmodell nicht verändert hat, ist davon auszugehen, dass die Wesentlichkeitsanalyse weiter Bestand hat.

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. In Kombination mit der Einführung eines Umweltmanagementsystems nach EMAS – welches dazu verpflichtet geltendes Umweltrecht und weitere bindende Verpflichtungen zu beachten – gleichen wir die aktuellen Entwicklungen des Organisationsumfelds und die Bedürfnisse und Erwartungen betroffener Parteien miteinander ab.

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, Sicherstellung der 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 Konzerns. Der Vorstand ist das oberste Exekutiv-Organ, während der Aufsichtsrat als Kontroll- und Beratungsorgan den Vorstand überwacht. Peer Knauer ist Vorsitzender des Aufsichtsrats, der nicht Teil des Managements ist. Die Bewertung der Leistung des Aufsichtsrats obliegt alleine dem Mehrheitsanteilseigner, der Kublai GmbH. Weitere Angaben zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats finden Sie auf Seite 35.

Ein ESG-Kennzahlenreporting gegenüber Vorstand und Aufsichtsrat erfolgt sowohl durch das Sustainability-Team als auch über die Chief Compliance Officerin.

Steuerungsprozess



Die Chief Compliance Officerin unterstützt den Aufsichtsrat dabei, die Nachhaltigkeitsberichterstattung in angemessener Weise zu überprüfen. [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 relevanter 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.

2025 befasste sich der CSR-Steuerkreis mit den Auswirkungen der EU-Omnibus-Regelsetzungen zur CSRD, der EU-Taxonomie und der geplanten EU-Lieferkettenrichtlinie CSDDD. Besprochen wurden zudem die durch Vorstand und Aufsichtsrat beschlossenen neuen ESG-Ziele für 2030. Teilnehmende des CSR-Steuerkreises wurden auf das bevorstehende Erstaudit zur EMAS-Zertifizierung vorbereitet. Mit dem Audit im November 2025 stellte der CSR-Steuerkreis seine Arbeit ein und übergab seine Aufgaben an den Umweltmanagementbeauftragten sowie die ernannten Umweltverantwortlichen.

Das Thema Energie- und Umweltmanagement ist Bestandteil der 2024 gestarteten Sustainability Initiatives. Hier wurden die Themen: Vorbereitung auf die Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting

Directive (CSRD), Umsetzung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), Vorbereitungen auf das europäische Lieferkettengesetz Corporate Due Dilligence Directive (CRDDD), die Vorbereitung auf die EU-Taxonomieverordnung sowie das Thema Energieeffizienzgesetz mit der geplanten EMAS-Zertifizierung in einem Projekt zusammengefasst. Die Sustainability Initiatives bei Tele Columbus sind in das Compliance Management System (CMS) eingebunden. Das CMS wird von der Chief Compliance Officerin im Rahmen ihrer Verantwortung für die Themenbereiche Compliance, Risk, Integrity, Sustainability und People (CRISP) geleitet. Die Chief Compliance Officerin berichtet an den Vorstand und an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

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]

Leitungsgremien.



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

Direktorinnen und Direktoren sowie Geschäftsführung bewertet, wobei auch die geführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anonym befragt werden. Das Bewertungsergebnis ist für Führungskräfte bonusrelevant.

Nachhaltigkeitsziele werden über die Führungskräfte in die Breite der Belegschaft getragen, um dem Thema eine fundamentale Verankerung im Unternehmen zu geben. Im Rahmen einer onlinebasierten Stichprobenbefragung der CEO-2-Führungskräfte für 2025 wurde errechnet, dass 21,3% der Mitarbeitenden ein Arbeitsziel mit ESG-Wirkung verfolgt. Mehrheitlich sind ESG-Ziele zugleich bonusrelevant. Der Rücklauf der Befragung lag bei 50 %, die Stichprobengröße betrug 67,2 % der Gesamtbelegschaft. [GRI 2-18, GRI 2-19, GRI 2-24]

2.4 ESG-Strategie 2030.

Die Tele Columbus AG hat sich verpflichtet, bis 2050 Treibhausgase nach den Netto-Null-Prinzip zu reduzieren. Das bedeutet, dass die Menge an Treibhausgasen, die in die Atmosphäre freigesetzt wird, genauso groß sein soll wie die Menge, die wieder aus der Atmosphäre entfernt wird. Eine entsprechende Erklärung ist auf der Unternehmenswebsite abrufbar. <https://www.telecolumbus.com/nachhaltigkeit/> [GRI 2-22]

ESG	Zielstellung 2030
Environment	Reduzierung des Energiebedarfs (gemäß GHG-Protokoll Scope 1 & 2) um 15 Prozent (Basisjahr 2024)
Environment	Senkung der CO ₂ -Intensität pro übertragenem Terabyte (gemäß GHG-Protokoll Scope 1 & 2) auf Null (Basisjahr 2020)
Social	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (Basisjahr 2021) auf 40%
Social	Begrenzung der Unfallquote je 1000 auf 8 oder geringer
Governance	Bis 2030 sollen bei allen Vorstandsentscheidungen mögliche Auswirkungen auf unsere ESG-Ziele berücksichtigt werden
Governance	Bis 2030 sollen alle relevanten Lieferanten eine Risikoprüfung durchlaufen haben, damit wir alle Risiken unserer Lieferkette verstehen

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. Im Jahr 2025 wurden die ESG-Ziele für 2030 angepasst. Dies wurde notwendig, weil sich die Unternehmens- und Führungsstruktur innerhalb des Konzerns verändert hat, womit einige Zielvorgaben sich nicht mehr darstellen ließen. Beim Reduktionsziel im Bereich Energie wurden fehlerhafte Annahmen korrigiert, die den Einsparungsverlauf im Prozess des Glasfaserrollouts im Netz nicht vollständig abbildeten. Im Bereich Governance wurde Wert darauf gelegt, die Zielerreichung über Kennzahlen gut überwachen zu können. Die neuen Nachhaltigkeitsziele für 2030 wurden im September 2025 von Vorstand beschlossen und im Oktober vom Aufsichtsrat bestätigt. [GRI 2-12, GRI 2-17]

Die aktuelle ESG-Strategie bis 2030 umfasst sechs Zielsetzungen. Darunter eine reale Einsparung beim Energiebedarf der Organisation von 15 Prozent (im Vergleich zum Basisjahr 2024) und eine klimaneutrale Datenübertragung mit Berücksichtigung von verbrannten Kraftstoffen. Im Sozialbereich eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 40 Prozent sowie die Stärkung der betrieblichen Arbeitssicherheit mit dem Ziel einer 1.000er-Unfallquote von 8 Unfällen oder weniger. Bei der Unternehmensführung setzt Tele Columbus auf eine konsequente Berücksichtigung von ESG-Kriterien bei Vorstandsentscheidungen und auf ein vollständiges Risk-Assessment aller relevanter Lieferanten. [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.

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 wurde ein stufenweiser Maßnahmenplan zur Erhöhung der Klimaresilienz unserer Netze erarbeitet und einige der empfohlenen Maßnahmen umgesetzt. Ende 2025 wurde mit einer neuerlichen Bewertung von

Klimarisiken durch extern beauftragte Experten begonnen. Die finalisierte Risikoanalyse lag zum Jahresende noch nicht vor.

Unter Berücksichtigung der bereits durchgeführten 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 leistungsfähige technische Komponenten, die zur weiteren Reduktion von Klimagasen und Energiebedarf benötigt werden, könnten nicht jederzeit zur Verfügung stehen. Weitere Risiken ergeben sich aus der geopolitischen Lage der Lieferanten und ihrer Auswirkung auf die Transportwege sowie durch den Einfluss ordnungspolitischer Rahmenbedingungen, die eine freie Produktauswahl aus Gründen der Cybersicherheit einschränken.

2.8 Nachhaltigkeitsranking/ Auszeichnungen.

Die Tele Columbus AG nahm 2025 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.

Im GRESB-Nachhaltigkeitsranking 2025 belegt Tele Columbus den 1. Platz in der Vergleichsgruppe von Glasfasernetzbetreibern in Westeuropa.

Weiterhin hat Tele Columbus durch Morningsstar Sustainalytics eine nicht beauftragte ESG-Risikobewertung erhalten.

2.9 Beteiligung von Anspruchsgruppen.

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

Die letzte Stakeholderbefragung wurde 2024 durchgeführt, die Ergebnisse der Befragung fließen in die strategische Schwerpunktsetzung unseres Nachhaltigkeitsmanagements ein. [GRI 2-29]

Im Zuge von Nachhaltigkeitsbewertungen stand die Tele Columbus AG den Analysten und Anlegern auch über die veröffentlichten Angaben im CSR-Bericht hinaus Rede und Antwort. Das Team Nachhaltigkeit der Tele Columbus AG beteiligt sich über die Branchenverbände an nationalen und europäischen Konsultationsprozessen.

Mit unseren Geschäftspartnern der Wohnungswirtschaft stehen wir im Rahmen der Vertragserfüllung über unsere Key Account Manager/innen im dauerhaften Austausch. Zudem unterhält Tele Columbus einen Wohnungswirtschaftlichen Beirat, der als Beratungsgremium der Geschäftsführung fungiert.

Mit unseren Social-Media-Kanälen soll der Austausch mit Geschäftskunden, Endkunden, potenziellen Mitarbeitenden, der Finanzwirtschaft und der Politik gefördert werden. 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.

Das Intranet ist die tägliche Anlaufstelle für Information und Diskussion unserer Mitarbeitenden. Über 350 News und Ticker informierten über Initiativen, Projekte, Erfolge und Veranstaltungshighlights. Die Veröffentlichungen erzeugten 800 Kommentare und 13.500 Meinungsinteraktionen. Zusätzlich können Mitarbeitende über ein Online-System Fragen stellen, die immer Montags öffentlich online beantwortet werden.

Fast jede Woche traf die gesamte Belegschaft in einen Online-Meeting mit jeweils einem Vorstandsmitglied zusammen, in dem zu aktuellen Arbeitsthemen berichtet wird. Im Anschluss bleibt Zeit für Fragen der Mitarbeitenden an den Vorstand.

Ein weiteres Austauschformat stellen die so genannten PYUR komm-Veranstaltungen dar. Zu besonderen Anlässen findet eine Unternehmens-TV-Sendung statt.

Die Veranstaltung mit kleinem Saalpublikum wird per Internet live als TV-Sendung übertragen. Im Nachgang steht eine Aufzeichnung zum internen Abruf bereit. Auch hier ist in der abschließende Fragerunde eine elektronische Möglichkeit zum Dialog eingerichtet. In 2025 wurden vier Sendungen ausgestrahlt und aufgezeichnet.

Vorstand und Führungskräfte der Tele Columbus Gruppe haben sich 2025 an Podiumsdiskussionen der Fachmesse ANGA COM in Köln beteiligt. Der Vorstandsvorsitzende hat sich an Lenungskreisen der Gigabitstrategien in Berlin und Brandenburg beteiligt. In Brüssel hat er sich zum Thema Breitbandausbau mit deutschen Ministerpräsidenten der Länder ausgetauscht, nahm am TEC Telecommunication Executive Circle teil und gab in einem Fachartikel der Zeitschrift CableVision Auskunft zur geschäftlichen Perspektive von Tele Columbus in einem wettbewerbsintensiven Marktumfeld.

Eine jährliche Bewertung der Führungskräfte durch die Belegschaft rundet den Austausch mit den Mitarbeitenden ab.

Der Bereich Investor Relations steht in vielfältiger Weise mit Anlegern, Investoren Kapitalgebern und Wirtschafts- und Finanzanalysten im Austausch. Im Rahmen der Veröffentlichung von Quartalsberichten und des Jahresabschlusses findet eine Live-Fragerunde mit Finanzanalysten, Wirtschaftsjournalisten und Anlegern statt. Die Ordentliche Hauptversammlung der Tele Columbus AG wurde am 10. Juli 2025 als physische

Veranstaltung in der Tele Columbus-Zentrale in Berlin durchgeführt.

Am 27. November 2025 veröffentlicht die Mehrheitsaktionärin Kublai GmbH ein „Squeeze-Out-Begehren“, um einen Formwechsel des Konzerns von einer Aktiengesellschaft zu einer GmbH vorzubereiten.

Verantwortlich für die interne und externe Kommunikation ist die Abteilung Corporate Communications, für die Finanzmarktkommunikation die Abteilung Investor Relations.

Tele Columbus betreibt ein anonymes Meldeportal (Rede.Frei), was über die interne Webseite erreichbar ist. Es erlaubt die Einreichung von Beschwerden aller Art, einschließlich Hinweisen über Verfehlungen innerhalb unserer Lieferkette. Das Meldeportal steht auch Mitarbeitenden in gleicher Weise zur Verfügung. Zuständig ist die Chief Compliance Officerin. [GRI 2-26, GRI 2-29, GRI 207-3, GRI 413-1]

CSR Strategie der Tele Columbus AG.

EXTERNE STAKEHOLDER	Ansprache	EXTERNE STAKEHOLDER	Ansprache	EXTERNE STAKEHOLDER	Ansprache
Kunden		Lieferanten / Partner		Finanzmarkt	
B2B Kunden	Website, Email, Rede.Frei	Liegenschaftsvermieter	Bedarfsabhängige Ansprache	Bundesanzeiger	Reporting, finanzielle Veröffentlichungen, Meetings, Financial Calender, Website, Investor Relations Team, Rede.Frei.
B2C Kunden	Umfragen, Website, Email, Newsletter, Hotline, Rede.Frei.	Dienstleister	Website, Vertragsdetails, Lieferantenkocdex, Rede.Frei	Analysten / Investoren	Reporting, finanzielle Veröffentlichungen, Meetings, Financial Calender, Website, Investor Relations Team, Rede.Frei.
Verbände	Bedarfsabhängige Ansprache	Lieferanten	Website, Vertragsdetails, Lieferantenkocdex, Rede.Frei	Kapitalgeber / Shareholder	Reporting, finanzielle Veröffentlichungen, Meetings, Financial Calender, Website, Investor Relations Team, Rede.Frei, Hauptversammlung
Verbraucherschutz	Bearbeitung von Anfragen und Beschwerden	Fremdleitungsanbieter	Bedarfsabhängige Ansprache		
IHK und regionale Wirtschaftsgremien	Teilnahme an Abstimmungsgesprächen	Soft- und Hardware Supplier	Fortlaufender Austausch zu Anforderungsprofilen im Rahmen der Beschaffung	INTERNE STAKEHOLDER	Ansprache
Branchenverbände Telekommunikation	Mitgliedschaft und Mitarbeit in Arbeitsgruppen	Wohnungswirtschaft	Newsletter, Website, Rede.Frei	Aufsichtsrat	Meetings, Reporting
Umweltverbände		Wohnungswirtschaft-licher Beirat	Meetings, Website	Geschäftsleitung	Meetings, Reporting
Regulatoren / Gesetzgeber	Austausch zu Regulierungs- und Gesetzgebungsvorhaben, Befragungen	Signalvorlieferanten	Bedarfsabhängige Ansprache sowie turnismäßige Vertragsverhandlungen	Mitarbeiter	Umfragen, Intranet, Betriebsversammlungen, Townhall-Meetings, Schulungen, Audits, Rede-Frei.
Bürgermeister und Kommunalbehörden	Website, Email, Sponsoring / Spenden, Rede.Frei	Städte- und Gemeinden	Teilnahme an Interessensbekundungsverfahren, baurechtliche Anträge	Betriebsrat	Meetings, Intranet, Betriebsversammlungen, Townhall-Meetings, Rede.Frei.
BM f. Wirtschaft / f. Digitales & Verkehr	Teilnahme an Befragungen	Breitbandinitiativen	Teilnahme an Interessensbekundungsverfahren, Projektarbeit		
Medienausschüsse der Parlamente	Teilnahme an Veranstaltungen	Programmanbieter Radio/TV	Turnusmäßige Vertragsverhandlungen und Kundengespräche		
Bundesnetzagentur	Website, Email, Reporting	Presse	Presse-Team, Pressemitteilungen, Website, Rede.Frei		
BA f. Sicherheit i. d. Informationstechnologie	Bearbeitung von Auskunftersuchen, Meldung von Vorkommnissen	Wettbewerber	Ansprache nur im Rahmen der kartellrechtlichen Einschränkungen		
BfDI Datenschutz	Meldung von Vorkommnissen	Fremdpersonal	Personal- und Fachabteilungen, Website, Rede.Frei		

3. 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 enorme Datenübertragungskapazität der Lichtwellenleiter schafft die Grundlage für hohe Leistungsreserven, die für eine Versorgung mit Breitbandinternet künftig entscheidend sind. Mit dem Neubau und der Modernisierung unserer Netze mit Glasfaser schaffen wir eine wesentliche Voraussetzung

Nahtloser Wechsel auf Glasfaser

Auch 2025 wuchs Tele Columbus bei den Internetneukunden deutlich gegen den Branchentrend. Attraktive Angebote beim Glasfaseranschluss stärken die Nachfrage.

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. Unsere Geschäftssparte für Unternehmenslösungen, PYUR Business, liefert Kommunen und Gewerbetreibenden

schlüsselfertige Erschließungskonzepte auf voller Glasfaserbasis.

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) und weist darüber hinaus wertvolle Inhalte aus. Mit den so genannten Public-Value-Angeboten sind diejenigen Angebote gemeint, „die in besonderem Maß einen Beitrag zur Meinungs- und Angebotsvielfalt im Bundesgebiet leisten“. Eingeschlossen sind sowohl lokale, regionale als auch bundesweite Angebote. Diese können zum Beispiel Nachrichten, Berichte über Politik- und Zeitgeschehen oder Informationen über Lokales und Regionales umfassen. Auch eigenproduzierte, in Europa hergestellte oder barrierefreie Inhalte gehören dazu. Mit der 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. [GRI 203-2]

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 Gesellschafter bei Jena-TV und setzt

sich aktiv für die lokale Medienvielfalt ein. Zugleich haben unsere Netze einen hohen Anteil an der zukunfts wichtigen Breitbandversorgung in Deutschland.

Zur Stärkung lokaler Gemeinschaften in unseren Netzgebieten gehört die Förderung des Vereins- und Breitensports. Dazu gehören Fußball-Camps und Benefiz-Fußballturniere. Weiterhin beteiligen wir uns an Kinder- und Stadtteilstesten. Verantwortlich ist die Abteilung Events- & Sponsoring der Stabsstelle Corporate Communications. [GRI 203-1]

Zur Stärkung lokaler Gemeinschaften und zur Sicherung von Arbeitsplätzen trägt auch der Einkauf bei. So werden rund 85 Prozent des Einkaufsvolumen in Deutschland bezogen. Zuständig hierfür ist die Abteilung Procurement des Geschäftsbereichs Finance.

Die Callcenter des Kundenservice befinden sich in Dresden, Leipzig, Berlin und Bruchsal. Weitere Callcenterteams unterstützt unseren Kundenservice von Griechenland und Spanien aus. Zuständig ist der Bereich Contact Center des Geschäftsbereichs Technology. [GRI 204-1, GRI 413-1]

3.2 Datenschutz.

Die Datenschutzorganisation von Tele Columbus erstreckt sich auf alle Unternehmen der Tele Columbus Gruppe. 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 Beratung in datenschutzrechtlichen Angelegenheiten obliegt dem internen Konzern-Datenschutzbeauftragten, der sich mit seinem Team mit allen datenschutzrechtlichen Fragestellungen befasst. 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 Verarbeitung personenbezogener Daten jederzeit zu entsprechen, bei eventuell auftretenden datenschutzrelevanten Vorfällen mit den zuständigen Aufsichtsbehörden zu kommunizieren sowie Kunden die Wahrnehmung ihrer Datenschutzrechte zu gewährleisten.

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 die Informationssicherheit gemäß ISO 27001 sowie das Qualitätsmanagement nach ISO 9001 gewährleistet. Es finden jährliche externe Audits statt, welche durch die Abteilung Qualitäts- und Sicherheitsmanagement betreut werden. Die Datenschutzorganisation der Tele Columbus wurde im Jahr 2025 weiter ausgebaut. Wesentliches Augenmerk

lag dabei auf der Angleichung des Datenschutzniveaus über die gesamte Unternehmensgruppe hinweg.

Auch europäische Neuerungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz und Informationssicherheit haben zu Umsetzungsbedarfen geführt, auf die auch in den nächsten Jahren ein besonderes Augenmerk liegen wird. Der Datenschutz wurde in vielen neuen Projekten und Vertragsgestaltungen von Beginn an mitberücksichtigt, wodurch das Datenschutzniveau sowohl für den Beschäftigtendatenschutz als auch für den Kundendatenschutz verbessert werden konnte.

Die stetige Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem sorgfältigen Umgang mit sensiblen oder personenbezogenen Daten wird durch jährliche Pflichtfortbildungen abgesichert. Insbesondere die Datenschutz-Awareness wird durch den engeren Kontakt zu den einzelnen Abteilungen stetig verbessert.

Das Unternehmen bearbeitete 2025 in Summe 1.213 Betroffenenanfragen nach Art. 15 ff. DSGVO und meldete sechs Vorgänge nach Art. 33 DSGVO an die zuständigen Aufsichtsbehörden. Die Tele Columbus Gruppe erhielt 25 Anfragen der zuständigen Datenschutz-Aufsichtsbehörden im Jahr 2025, wobei die Aufsichtsbehörden in allen Fällen weder Verwarnungen ausgesprochen, noch Bußgelder gegen Tele Columbus verhängt wurden. [GRI 418-1]

3.3 Cybersicherheit.

Im Berichtsjahr wurden die technologischen und organisatorischen Maßnahmen zur Stärkung der

Informationssicherheit weiterentwickelt. Dazu gehörten Investitionen in Lösungen zur Unterstützung der Sicherheitsüberwachung sowie zur verbesserten Erkennung und Bearbeitung potenzieller Sicherheitsvorfälle. Ziel dieser Maßnahmen ist es, Risiken frühzeitig zu erkennen, angemessen darauf zu reagieren und die Resilienz der IT-Infrastruktur kontinuierlich zu stärken. Die technischen Weiterentwicklungen ergänzen die bestehenden organisatorischen Maßnahmen und Schulungen der Mitarbeitenden und unterstützen einen ganzheitlichen Ansatz der Informationssicherheit.

Sicherheit steht auch für unsere Rechenzentren an oberster Stelle. In 2025 hat die TÜV NORD GROUP dem Rechenzentrum der HLkomm Telekommunikations GmbH in Leipzig im Rahmen der Rezertifizierung den hohen Schutzbedarf des Trusted Site Infrastructure Kriterienkatalogs „TSI.STANDARD v4.5 Level 3 (erweitert)“ sowie die Entsprechung der ISO EN 50600 bescheinigt. [GRI 418-1]

3.4 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. [GRI 2-29]

Die Festnetz-Produkte von PÿUR, der Marke der Tele Columbus AG, wurden durch die Fachzeitschriften „connect“ und „Chip“ gleich mehrfach mit Testsiegen ausgezeichnet.

Die Verantwortung für das Projekt zur Verbesserung des Kundenerlebnisses liegt in der Abteilung Customer Base Management und war 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.

Im Verlauf des Jahres wurden die Angebote mit besonders niedrigen Startpreisen, zugunsten von Angeboten die einen „Dauertiefpreis“ aufweisen,

abgelöst. Das schafft für den Verbraucher mehr Transparenz über die Kosten innerhalb der gesamten Vertragslaufzeit. Zudem gelten diese niedrigen Preise auch nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Mindestlaufzeit weiter.

Gigabit-Netze.

Die Tele Columbus Gruppe hat rund 2,4 Millionen Wohnungen gigabitfähig erschlossen. Die Aufrüstungen durch Verwendung der DOCSIS 3.1-Übertragungstechnik können weitenteils als abgeschlossen betrachtet werden. Die künftig weiter anwachsende Zahl an Gigabitanschlüssen wird verstärkt auf Glasfasererschließungen bis in die Wohnungen zurückgehen.

Die Netzaufrüstungen werden vom Technik und Net Development geplant und ausgeführt.

Wholesale und Open Access, Kooperationen.

Durch so genannte Wholesale-Vereinbarungen können Produkte anderer Anbieter in unserem Netz zur Verfügung gestellt werden. Dies öffnet den Infrastrukturwettbewerb zwischen der Telefonleitung und dem Glasfaser-Kabelanschluss und erlaubt einem Anbieterwettbewerb auf beiden Infrastrukturen.

Das Bekenntnis von Tele Columbus zum Glasfaserausbau aus Basis offener Netze legt das Fundament für Kooperationsvereinbarungen.

4. 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 zugrunde. [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 HLkommHLkomm 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 2025 zugrunde gelegt.

Die geschlossenen Stromlieferverträge stellen die Versorgung mit zertifiziertem Ökostrom für den gesamten Konzern sicher. [GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3]

Beim Netzausbau setzt Tele Columbus verstärkt auf Glasfasertechnik. Die Datenübertragung durch Glasfaser gilt als ausgesprochen energieeffizient. [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. Die energetischen Einspareffekte der Glasfasertechnik werden erst sichtbar, wenn komplette Netzversorgungsabschnitte vollständig auf Glasfaserübertragung umgestellt und im Gegenzug die vorhandenen Koaxverteilstrecken abgeschaltet werden können. Für den Netzbetrieb der Tele Columbus Gruppe werden 20.653 MWh (Vj.:24.091 MWh) festgestellt. Der Rückgang ist weniger auf den Glasfaserausbau, sondern stärker auf eine Konsolidierung reiner TV-Übertragungsnetze zurückzuführen. Auf Büros entfielen 1.630 MWh (Vj.:1.392 MWh). Der Anstieg geht auf eine intensiveren IT-Einsatz an den Bürostandorten zurück. Der Anteil an zertifiziertem Ökostrom zur Versorgung unserer Netze und unserer Liegenschaften lag 2025 erstmals bei 100 Prozent. CRISP

In der Geschäftskundensparte PÿUR Business (HLkommHLkomm Telekommunikations GmbH, ein auf IP-Dienstleistungen spezialisiertes Unternehmen der Tele Columbus Gruppe mit Sitz in Leipzig), betreibt man eigene Glasfasernetze und geleaste Rechenzentren in Berlin und Leipzig, die ebenfalls durchgehend mit Ökostrom versorgt werden. Durch steigende Flächenauslastung stieg der Strombedarf in den Rechenzentren deutlich an. Für das Rechenzentrum Leipzig wurden 4.790 und für das Rechenzentrum Berlin 6.173 MWh verbucht. 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 beinhaltet. Die Netzknoten der HLkommHLkomm orchestrieren inzwischen auch

die Glasfaserringe der gesamten Tele Columbus Gruppe. Der Betrieb der PÜR Business Netze sowie die Netzknoten der Tele Columbus Gruppe wurden 7.245 MWh benötigt. [GRI 305-1]

Die Tele Columbus Gruppe verzeichnete 2025 mit einem transferierten Datenvolumen von 2,44 Exabyte (Vj.: 2,05 Exabyte) ein weiteres Wachstum von 18,6 Prozent ggü. dem Vorjahr. Das monatliche Transfervolumen pro Internetanschluss stieg um 6,6 Prozent von 305 auf 325 GB an. Der Anstieg des Datenvolumens ist auf eine Kombination von IP-Kundenwachstum und gesteigener Nutzungsinstentität zurückzuführen.

Rechnet man den aufgelaufenen Strombedarf unserer Netze gegen das transferierte Datenvolumen, ergibt sich

daraus ein Energieaufwand von 8,5 kWh pro Terabyte (- 2,7 kWh ggü. VJ.). Alle klimarelevanten Emissionen (Scope 1 & 2) zusammengekommen (1.976 tCO₂e) ergeben somit 0,81 kg CO₂e je übertragenem Terabyte, bezogen auf die Netze der Tele Columbus Gruppe. [GRI 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3]

Beim Energieverbrauch innerhalb der Organisation wurde neben dem selbstbeschafften Strom für Büros, netztechnischen Einrichtungen und Rechenzentren auch Treibstoffe sowie Energiemengen für Heizung und Kühlung berücksichtigt. Der Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation betrug 43.228 MWh, was 155.621 Gigajoule entspricht. Dabei gingen 34.875 MWh, bzw. 125.550 GJ auf erneuerbare Energieträger und

8.353 MWh, entsprechend 29.707 GJ auf nicht erneuerbare Energiequellen zurück.

KPI	2022	2023	2024	2025
Stromaufnahme kWh / Terabyte	19	14,6	11,2	8,5
THG-Intensität kg CO ₂ e / Terabyte	1,4	1,4	1,1	0,81
Anteil erneuerbarer Energien in %	99,7	99,1	99,4	100

Im Strombedarf von 34.875 MWh sind schätzungsweise 2.952 MWh für Kühlung enthalten, der Wärmenergieverbrauch betrug 1.390 MWh und 6.872 MWh für Kraftstoffe. [GRI 302-1, GRI 302-3]

Beim Energieverbrauch außerhalb der Organisation ist der Energieverbrauch aus der Nutzung der Produkte prägend. Im Bereich der Produktnutzung durch Endkunden der Produktnutzung durch Endkunden wurden 99.262 MWh Strom für 2025 berechnet. Hinzu kommen auf Grundlage einer Hochrechnung etwa 8.200 MWh Strom für Hauverteilerungen der Wohnungswirtschaft. Weiterhin 1.203 MWh für Heizung von Mieträumlichkeiten und 646 MWh Elektrizität der Vermieter. Der Energieeinsatz betrug hier also 109.311 MWh, was 393.520 GJ entspricht.

Zur Ermittlung des Energiebedarfs außerhalb der Organisation wurden Lieferantenabrechnungen, Betriebskostenabrechnungen sowie Herstellerangaben zum Energiebedarf der Kundenhardware ausgewertet.

Strombedarf in MWh	2021	2022	2023	2024	2025
Gesamt Gruppe ohne Rechenzentren	-	-	-	27.988	23.913
Gesamt Gruppe mit Rechenzentren	29.466	28.073	30.968	35.023	33.246
TC-Netze ¹ inkl. Energie für selbst beschaffte Kühlleistung	22.514	23.130	24.100	24.091	20.653
HLkommHLkomm Netz, DV Anlagen, Technikstandorte, Rechenzentrum Leipzig	5.112	4.944	5.286	5.140	7.245
HLkommHLkomm Netz, DV Anlagen, Technikstandorte ohne RZ Leipzig	-	-	2.997	2.505	2.455
Rechenzentrum Leipzig	-	--	2.289	2.635	4.790
Rechenzentren Berlin		2.404	2.828	4.400	6.173
Büros (& Shops)	1.317	1.500	1.582	1.392	1.630

Die täglichen Nutzungszeiten von TV-Angeboten wurde über die Studie der AGF Bewegtbildforschung vorgenommen, um eine Unterscheidung zwischen Betriebszeit und Standby-Zeit vornehmen zu können. [GRI 302-2]

EMAS-Zertifizierung

Um den Anforderungen des Energieeffizienzgesetzes Rechnung zu tragen, wurde ein ganzheitliches Umweltmanagementsystem nach EMAS aufgebaut und in Betrieb genommen.. Das Umweltmanagement nach ISO 14001 ist Bestandteil von EMAS. Zum Jahresende lag die Gültigkeitserklärung des externen Gutachters vor. Umweltpolitik und Umwelterklärung sind auf der Webseite veröffentlicht. [GRI 302-4, GRI 302-5, GRI 303-4, GRI 303-5, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 306-1]

Heizung und Klimatisierung.

Der Energieaufwand für die Beheizung von Gebäuden, die durch die Tele Columbus Gruppe genutzt werden, sank auf 1.390 MWh (Vj.: 1.939 MWh). Über die verschiedenen Energieträger hinweg finden hier 147,5 tCO_{2e} Eingang in die Klimabilanz.

Auf Kühlung und Klimatisierung entfallen im Gesamtstrombedarf schätzungsweise 9.839 MWh. In Serverräumen und in den großen Signalverteilstellen (Kabelkopfstellen) des Netzes werden Klimaanlage eingesetzt, um die Betriebssicherheit zu gewährleisten. Über Nachfüllmengen der Wartungsprotokolle ergeben

sich vernachlässigbare Kühlmittelverluste. Unter Berücksichtigung der verwendeten Kühlmittel wurde ein CO₂-Äquivalent von 15 Tonnen CO_{2e} berechnet. [GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, GRI 306-2]

4.2 Mobilität.

Die Kilometerleistung der Fahrzeugflotte sank auf 12 Mio. Kilometer (Vj.: 13,5). Der CO₂-Ausstoß je Kilometer blieb mit 162 Gramm konstant. Der Anteil von Elektrofahrzeugen stieg an. Mehr als eine Million Kilometer wurden zumindest mit elektrischer Unterstützung zurückgelegt, davon schätzungsweise 800.000 Kilometer mit batterieelektrischen Fahrzeugen (BEV). Die Aufladung von Elektrofahrzeugen trug 87 Tonnen CO_{2e} bei, während die Verbrennerflotte auf Emissionen in Höhe von 1.865 Tonnen kam (Vj.: 2.195 tCO₂). Die Erhebung und Abrechnung der zurückgelegten Strecken und Spritmengen erfolgt über externe Dienstleister. Die Stromverbrauchserhebung bei elektrischen Fahrzeugen ist auf öffentliche Ladesäulen und die firmeneigenen Charger begrenzt. Der Umfang privater Ladevorgänge an Wallboxen konnte nicht ermittelt werden. [GRI 302-4, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3]

Auf die Bahn entfielen 0,868 Millionen Personenkilometern (Vj.: 1,88 Mio PKm) mit einem 10,4 tCO_{2e} in der Well-to-Wheel-Betrachtung. Hierin sind alle Emissionen der Erzeugung und des Transports von Strom oder Kraftstellen mit einbezogen. In den Vorjahren wurden die anfallenden Emissionen nur in der Tank-to-

Wheel-Perspektive gemeldet. Also praktisch vom Stromabnehmer der Lok zum Rad. Auf den vorherrschenden elektrifizierten Fernverkehrsstrecken wurde das CO_{2e} mit Null angegeben.

Scope 1 Mobilität	2023	2024	2025
Auto Mio. km	13,5	13,8	12
Auto tCO _{2e}	2.168	2.235 ¹	1.860
Auto gCO _{2e} /km	161	162	162
Flugzeug Mio. km	0,26	0,17	0,12
Flugzeug tCO _{2e}	69	44	25,3
Bahn Mio. km	1,31	1,88	0,87

Strecken unterhalb von 500 Kilometern dürfen laut Tele Columbus Reisekostenrichtlinie nicht geflogen werden. 2025 waren die Flugstrecken mit 123.100 Kilometern weiter rückläufig (Vj.: 174.000 km. Das CO_{2e} wurde bei 25,3 Tonnen festgestellt (Vj.: 44,3 tCO_{2e}).

Die Berechnungen von Bahn- und Flugreisen erfolgt durch externe Dienstleister auf Basis von BEIS/DEFRA-Faktoren unter Einbeziehung indirekter Emissionen.

¹ Erstmals inklusive CO₂ aus Ladestrom

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird zudem die Möglichkeit gegeben, Angebote von Jobrad zu nutzen. [GRI 302-4]

CO₂-Aufwände für Hotelübernachtungen wurden über die Defra-Datenbank mit 45,8 Tonnen (Vj.:57,4 t CO₂e) berechnet.

Bei den Unternehmen der Tele Columbus gilt eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten, die eine weitreichende Flexibilität in der Frage erlaubt, ob die Mitarbeitenden an den Bürostandorten erscheinen. In der Praxis liegt die Anwesenheitsquote in etwa bei 30 Prozent. So wurden 2025 nur noch 390 tCO₂e (VJ.: 421 tCO₂e) für das Pendeln der Mitarbeiter berechnet. Maßgeblich für den weiteren Rückgang ist neben der gesunkenen Zahl der Mitarbeitenden das Auslaufen einer Anwesenheitsverpflichtung bei der HLkommHLkomm am Standort Leipzig. In der Gegenbetrachtung erzielte der Konzern durch die Vereinbarung zum mobilen Arbeiten eine Einsparung von 429 tCO₂e (Vj.:396 tCO₂e). In der Zahl zum Pendeln der Arbeitnehmer wurde das CO₂ für Home Office mit berücksichtigt.

Die Berechnungen berücksichtigen den typischen Verkehrsträgemix, 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.

Zum Jahresende 2025 wurde der Standort Berlin geschlossen. Die Arbeitsverträge der Berliner Kolleginnen und Kollegen wurden in Home-Office-Verträge umgewandelt.

Das Unternehmen hat auf der Stresemannstraße 123 eine Bürofläche angemietet, auf der Mitarbeitende bei Bedarf einen Schreibtisch zur Nutzung reservieren können. Durchgeführt wurden die Berechnungen vom Sustainability Team 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 bei etwa 85 Prozent.

Stückzahlen der Wiederaufbereitung	2023	2024	2025
Modems	39.899	49.219	66.814
DVB-C-Receiver	13.927	15.308	1605
CI+ Module	-	37.351	16.329
Smartcards	9.039	8.307	354
Festplatten	644	3.316	1.527
Fernbedienungen	2.120	1.800	1.795
Netzteile	32.168	48.675	51.766
Anschlusskabel	88.785	149.581	113.337
Aufsetzadapter, sonstiges	33.497	0	1.118
Gesamtteile	222.641	313.557	254.645

Neben Kundenmodems wurden zum Beispiel auch Smartcard-Module, CI-Karten, Fernbedienungen, Steckernetzteile und Anschlusskabel aufbereitet. In 2025 konnten 254.645 Geräte und Komponenten für die Wiederverwendung freigegeben werden (Vj.: 313.557). Betrachtet man isoliert nur Kabelreceiver und Modems, mit einem Stückgewicht von etwa 250 bis 300 Gramm, wurden durch das so genannte Refurbishment 17,1 Tonnen Elektromüll vermieden. Für die fachgerechte Stofftrennung und Entsorgung wären für 17 Tonnen Elektroschrott noch etwa 8,9 tCO₂e angefallen. Weiterhin hätte Tele Columbus über 68.000 Modems und Receiver einkaufen müssen, wobei weitere 5,3 Tonnen CO₂e angefallen wären. 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 zum Weiterverkauf abgegeben. [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 2025 für den Endkundenbereich neue Hardware. Hinzu kamen Kabelmaterial, Baumaterial, Schaltschränke und Netzequipment. In der Bilanz wurde die anfallenden CO₂-

Äquivalente durch den Herstellungsprozess Cradle-to-Gate betrachtet. Die Angaben wurden zu größtenteils berechnet, sei aus Herstellerangaben oder aus einschlägigen Studien. Bei der Netzhardware wurde eine gewichtsbasierte Schätzung vorgenommen.

Für den Tiefbau durch Drittfirmen wurden durch Hochrechnung 525 tCO₂e festgestellt. Die Berechnung basiert auf den CO₂e-Faktoren des ITG Fachberichts 307 (VDE Verlag) .

Die Beschaffung von Papier für Korrespondenz und Werbematerialien wurde mit 42 tCO₂e (Vj.: 92 tCO₂e) berechnet.

In der Gesamtschau ergeben aus dem Bereich Material- und Hardwareeinkauf 2.743 tCO₂e und damit nur noch ein Bruchteil aus dem Volumen des Vorjahres. (10.718 tCO₂e). Grund ist die Reduzierung von Lagerbeständen.

Bei der Dienstwagenflotte handelt es sich in der Regel um Leasingfahrzeuge, die uns von einem Dienstleister zur Verfügung gestellt werden. Bei unserer Tochter RFC, die die Montage und Wartung unserer Netze sicherstellt, sind vielfach Transporter mit Werkstatteinbauten im Einsatz. Zudem sind die Fahrzeuge Spitzenreiter bei der jährlichen Fahrleistung. In 2025 wurden 17 gebrauchte Fahrzeuge aus Leasingverträgen angekauft und zwei Transporter neu erworben. Die Fahrzeugbeschaffung wurden mit 118,4 Tonnen CO₂e (Cradle to Gate) bilanziert. Zur Berechnung wurde ein ausgabenbasierter Ansatz von 380 kgCO₂e je 1.000 Euro Fahrzeugpreis veranschlagt. [GRI 305-3]

4.5 Logistik und Postverkehr.

Die Frachten aller Waren und Kapitalgüter die uns zufließen (Upstream) erzeugten 5,3 tCO₂ (Vj.: 35,7 tCO₂), hauptsächlich durch Schiffs- und Speditionsfrachten (GHG Scope 3.4), die von der Abteilung Facility & Logistics gemeldet wurden. Die Berechnung erfolgte softwaregestützt durch das Team Sustainability.[GRI 305-3]

Die Transporte aller Waren und Güter die unsere Lager verlassen, sowie Marketingmaterialien und Kundenkorrespondenz (Downstream) steuerte 175,8 tCO₂e (Vj.: 203,2 tCO₂e) bei. Darin ist auch der Post und Paketversand an unsere Kunden enthalten. Die CO₂e-Faktoren stammen vom Paketversender sowie aus einer Untersuchung des WIK zu klimaneutralen Postdienstleistungen. Der Hauptanteil des CO₂e entfällt auf den Paketversand an unsere Endkunden. Hier wurde ein Emissionsfaktor verwendet, der mehrfache Zustellversuche unterstellt. [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 aus der TV- und Video-Bilanz 2025 der AGF Bewegtbildforschung² verwendet. Der Rest eines 24-Stunden-Zeitraums wurde mit der Standby-Stromaufnahme der unterschiedlichen Kundenhardware belegt. Zunehmende Bedeutung erlangen im Rahmen des FTTH Glasfaserausbau zudem so genannte ONTs (Optical Net Terminations). Sie stellen den Übergang von Lichtsignalen des Netzes zu den elektrischen Signalen dar, die von den Empfangsgeräten und den Internetmodems verarbeitet werden können. Hier unterstellen wir ebenfalls ständige Betriebsstromaufnahme. Der angenommene CO₂-Faktor je Kilowattstunde entspricht dem durch das Umweltbundesamt festgestellten Durchschnittswert im deutschen Strommix. [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 36.884 tCO₂e (VJ.: 32.179 tCO₂e). Das Wachstum bei den aktivierten Internetanschlüssen ist für den neuerlichen Anstieg verantwortlich. 3.027 tCO₂e wurden für Kunden der Wohnungswirtschaft geschätzt, für solche Fälle, in denen der Strom für Hausverteilnetze nicht von uns beschafft wurde. [GRI 305-3]

In der Gesamtschau ergeben sich 2025 in der Energie- und THG-Bilanz der Tele Columbus Gruppe einige Verschiebungen im Vergleich zum Vorjahr:

- Im Bereich Fuhrpark wirkt sich die Reduzierung der Fahrleistung aus. Hinzu kommt ein stärkerer Einsatz von Elektrofahrzeugen.
- Im Einkauf wurden Lagermengen reduziert, was zu einem rückläufigen Einkaufsvolumen führte.
- Die planmäßige Konsolidierung von reinen TV-Versorgungsnetzen ermöglichte die Abmeldung elektrischer Signalstrecken.
- Mit steigender Auslastung steigt der Elektrizitätsbedarf der beiden Rechenzentren an.

Die Netzkonsolidierungen und den wachsenden Glasfaseranteil für Energieeinsparungen nutzbar zu machen entsprechen den strategischen Nachhaltigkeitsanforderungen. Gleiches gilt für die Erhöhung des E-Fahrzeuganteils in der Flotte. Der Anstieg im Bereich Elektrofahrzeuge dürfte mit schätzungsweise 300 MWh (1.080 GJ) einen Anteil an dem geringeren Energieverbrauch haben, was etwa einem Drittel der verzeichneten Gesamteinsparung entspricht. Der Strombedarf der Netze sank um 3.438 MWh (12.377 GJ). [GRI 302-4]

4.7 Wasser/ Abwasser.

Wasserentnahmen im Sinne eines produktionsbedingten Verbrauchs finden nicht statt, sondern beschränken sich auf den gewöhnlichen Wasserverbrauch von

Büroräumen. Das Rechenzentrum in Leipzig weist einen nennenswerten Wasserverbrauch zu Kühlzwecken auf, die Anlage liegt aber nicht in der Betreiberverantwortung der Tele Columbus Gruppe. Insofern ist Wasser und Abwasser nicht wesentlich und wird nicht berichtet. Ergänzende Angaben enthält die EMAS-Umwelterklärung. [GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5]

4.8 Eingriff in Ökosysteme.

Unsere Geschäftstätigkeit führt zu keiner wesentlichen Beeinträchtigung der Biodiversität.

Wir führen keine Kabelverlegearbeiten in Bereichen durch, die im Sinne der Biodiversität sensibel sind. Alle Baumaßnahmen werden von den Kommunen und Gemeinden überprüft und genehmigt. Sollten Arbeiten in Grünflächen durchgeführt werden, obliegt die Prüfung potenzieller Gefahren den kommunalen Behörden im Rahmen der Antragsprüfung. Entsprechende Weisungen oder Genehmigungsaufgaben werden eingehalten und infrage kommende Baustellen von den Behörden nach Abschluss abgenommen. Insofern werden Eingriffe in das Ökosystem von uns als nicht wesentlich betrachtet und nicht nach GR1 101 berichtet.

² <https://tinyurl.com/5ancyn2x>

4.9 CO₂ Bilanz.

Der Bilanzierung liegen die Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) zugrunde. Die detaillierten Emissionsdaten finden sich im Abschnitt „Daten & Fakten“. Sämtliche Angaben sind auf volle Tonnen CO₂-Äquivalente (tCO_{2e}) gerundet. [GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3]

4. Mitarbeiter-innen und Mitarbeiter.

Eine zufriedene und motivierte Belegschaft ist die Grundlage für langfristigen geschäftlichen Erfolg.

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, GRI 2-8]

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.

Im Rahmen innerbetrieblicher Restrukturierungen wurde der Konsolidierungskreis der Beteiligungs- und Tochtergesellschaften verschlankt. Die wichtigsten Arbeitgeber unter dem Dach der Tele Columbus AG sind die Tele Columbus Netz GmbH, die Tele Columbus Vertrieb und Service GmbH, die HLkomm Telekommunikations GmbH sowie die RFC Radio-, Fernseh- u. Computertechnik GmbH. Ein Überblick zum Konsolidierungskreis sämtlicher Beteiligungs- und Tochtergesellschaften findet auf Seite 3.

5.1 Tele Columbus als Arbeitgeber.

Zum 31.12.2025 zählte die Tele Columbus Gruppe 919,2 (VJ:1.210,6) vollzeitäquivalente Angestellte. Die Arbeitsleistung verteilte sich auf 977 (VJ.:1.289) Personen. Im Jahresdurchschnitt waren 1.071,1 vollzeitäquivalente Angestellte beschäftigt, verteilt auf 1.139 Personen.

Der Personalrückgang ging auf ein Freiwilligenprogramm zurück, mit dem ein sozialverträglicher Stellenabbau durchgeführt wurde.

Die Tele Columbus Gruppe hat 11,75 vollzeitäquivalente Mitarbeitende, die nicht unsere Angestellten sind. Basis dieser Feststellung ist eine Untersuchung von Werk- und Dienstverträgen. Hier wurden Arbeitsverhältnisse angetroffen, in denen Tele Columbus Kontrolle über den Arbeitsplatz ausübt. [GRI 2-8]

Bis auf eine Person haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsverantwortung ihren ersten Wohnsitz in der Bundesrepublik Deutschland. [GRI 202-2]

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. Mobiles Arbeiten ist heute die vorherrschende Form, um einer Beschäftigung innerhalb der Tele Columbus Gruppe nachzugehen.

5.2 Arbeitgeberattraktivität.

Es werden Mitarbeitendenbefragungen zur Erhebung der Arbeitszufriedenheit durchgeführt. Die letzte Befragung erfolgte im Jahr 2024. Befragung und Auswertung wurden von einem externen Dienstleister 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 2024 haben 66 Prozent der Belegschaft teilgenommen.

In 2025 haben 395 Angestellte unser Unternehmen verlassen. Die geschlechtsbezogene Austrittsquote geht mit 51,3 % bei weiblichen Beschäftigten gegenüber 36,2 % männlicher Beschäftigter zu Lasten weiblicher Angestellter. Im Rahmen des Freiwilligenprogramms

haben Frauen überproportional oft das Angebot des Arbeitgebers genutzt.

	2022	2023	2024	2025
Eintritte	210	250	237	98
Austritte	204	241	198	395
Fluktuationsquote	16,5 %	19,2 %	15 %	26,5 %

Das Geschlechterverhältnis der Gesamtbelegschaft liegt nunmehr bei 72% männlichen Beschäftigten zu 28 % weiblichen Beschäftigten. In den Vorjahren wurde stets ein Geschlechterverhältnis von 32 zu 68 % festgestellt.

98 Mitarbeitende (VJ.: 237) wurden in 2025 neu eingestellt. Die geschlechtsspezifische Eintrittsquote kann dieses Geschlechterverhältnis nicht korrigieren. 27 % der neu eingestellten Mitarbeiter waren weiblich, 73 % männlich.

Die Personalfluktuatation stieg auf 26,5 %.

42 Mitarbeitende besitzen keine deutschen Staatsangehörigkeit. Informationen, ob Mitarbeitende bei deutscher Staatsangehörigkeit einen Migrationshintergrund haben, erheben wir nicht. [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 umgesetzt. In diesem Format beurteilen die Mitarbeitenden in anonymisierter Form ihre Führungskräfte. Die Mitarbeiterbewertungen sind für die Führungskräfte bonusrelevant.

5.3 Personalentwicklung.

Im Verlauf von 2025 kam es zu einer Reduzierung der Belegschaft. Eine solche Maßnahme stellt für jede Organisation eine Belastung dar, die sich in sinkender Zufriedenheit, Verunsicherung und Zukunftssorgen ausdrückt: Künftig wird die gleiche Arbeit von weniger Personen erledigt werden müssen. Umso wichtiger ist es, den Mitarbeitenden geeignete Fähigkeiten und Werkzeuge an die Hand zu geben, mit denen sich die Produktivität steigern lässt. Zudem benötigen die Beschäftigten eine Entwicklungsperspektive, um durch gezielte Qualifizierung in die Lage versetzt zu werden, neue oder zusätzliche Verantwortung zu übernehmen.

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 Mitarbeitenden und deren Vorgesetzten. [GRI 404-3]

2025 wurden in unterschiedlichen Wahl-Fortbildungen und berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahmen

1335 (Vj.:1.595) Teilnehmerinnen und Teilnehmer gezählt. Im Zuge der Einführung von Microsoft 365-Produkten und der Entwicklung eigener KI-Tools wurden zahlreiche Mitarbeitende gezielt weitergebildet. Kosten für externe Aus- und Weiterbildungen werden übernommen. Auch Studienurlaube mit Arbeitsplatzgarantie können gewährt werden.

Fortbildung	2023	2024	2025
absolvierte Kurse	5.574	9.279	6.209
Fortbildungsstunden	14.478	15.083	11.061
Fortbildungsstunden pro Kopf/Jahr	11,6	11,7	11,3

Die Anzahl der Fort- und Weiterbildungsstunden sank auf 11.061 Stunden. Die Möglichkeit, an Fort- und Weiterbildungsangeboten teilzunehmen, steht dabei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen. Bei den Wahlfortbildungen betrug die weibliche Wahrnehmungsquote 31 Prozent. 69 Prozent der Kursteilnehmenden waren männlich. Damit wird recht genau der in 2025 vorherrschende Geschlechteranteil der Belegschaft abgebildet. Die Verteilung der Fortbildungsstunden entspricht der Wahrnehmungsquote.

Neben den Wahl-Fortbildungsangeboten gibt es jährliche, verpflichtend zu belegende Online-Fortbildungsmodule für die Gesamtbelegschaft mit Lernerfolgskontrollen zu den Themen Compliance, Schutz vor Korruption, Schutz vor Betrug, Fairer Wettbewerb, Faire Lieferketten, Datenschutz-Grund-

lagen, Diversität und Inklusion, Informationssicherheit sowie Sicherheit am Arbeitsplatz. [GRI 403-5 GRI 404-2]

Im Jahr 2025 wurden tätigkeitsbezogene Pflichtfortbildungen zu Anti-Korruption und Kartellrecht für risikoexponierte Teams durchgeführt. Ein Teil dieser Schulungen fanden im Klassenraumformat statt.

Für die Onlinemodule wurden insgesamt 4.539 bestandene Erfolgskontrollen registriert (Vj.: 7.687). Auf diese Weise wurden von der Belegschaft weitere 4.540 (Vj.: 4.224) Fortbildungsstunden absolviert. Bei der verpflichtenden Onlineschulung entspricht die Geschlechterverteilung der Mitarbeiterzusammensetzung. Hinzu kamen 315 Stunden Präsenztraining zu Governance-Themen. Mit zusammen genommen 11.061 Fortbildungsstunden entfielen zum Stichtag 31.12.2025 auf jeden Kopf der Belegschaft 2025 rechnerisch 11,3 Fortbildungsstunden.

Schulungen im Compliance-Bereich werden 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 ergänzt. Auch die Felder KI-Nutzung, Diversity & Inklusion sowie Nachhaltigkeit wurden in zahlreichen Intranetbeiträgen beleuchtet.

Die Pflichtunterrichtungen erreichten im Durchschnitt 78 Prozent der anvisierten Zielgruppen. Nicht erbrachte Pflichtfortbildungen sind nachzuholen. Nachholtermine wurden für 2026 festgelegt. [GRI 2-24, GRI 404-1]

Vergütungspolitik.

Die Vergütung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans 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]

Der Vorstandsvorsitzende der Tele Columbus AG verdiente als bestbezahlte Person des Unternehmens das 14,9-fache des mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten im Konzern.

Die Gesamtlohnentwicklung der Belegschaft, ohne die höchstbezahlte Person des Unternehmens, legte im Jahresvergleich um etwa 4,4 Prozentpunkte zu. Zugleich wurden die Vorstandsvergütungen eingefroren und blieben zu 2024 unverändert. [GRI 2-21]

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen keinen Flächentarifverträgen. Gleichwohl bestehen zahlreiche kollektivrechtliche Vereinbarungen in den Gesellschaften der Tele Columbus Gruppe, die Regelungen zur Arbeitszeit, der EDV-Nutzung, Bonus-Bestandteilen und betrieblichen Nebenleistungen beinhalten. Sämtliche Mitarbeitenden werden durch solche Vereinbarungen abgedeckt. [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 beschäftigt keine Mitarbeitenden, 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].

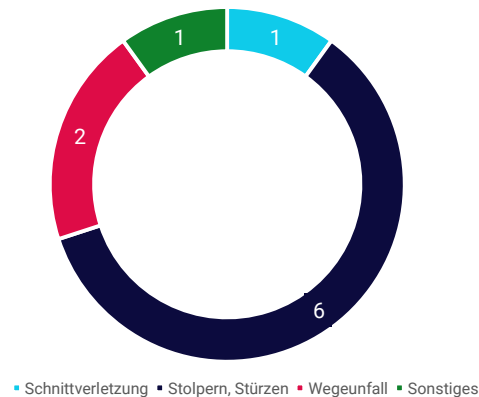
Wo erforderlich, wurden an den Standorten betriebliche Sicherheitsbeauftragte, Brandschutzhelfer und Ersthelfer benannt und geschult, um die Sicherheit am Arbeitsplatz im Sinne einer optimalen Unfallprävention sowie einer Verringerung möglicher Brand- und Unfallfolgen zu erreichen. An allen wesentlichen Betriebsstandorten ist ein Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) nach Maßgabe § 11 Satz 1 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) installiert. 89,1 Prozent der Beschäftigten werden mit den Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfasst. [GRI 403-8, GRI 403-4, GRI 413-1]

Die betriebsärztliche Versorgung wird über externe Dienstleister für Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit gewährleistet. [GRI 403-3]

Im Jahr 2025 hat die Tele Columbus Gruppe acht meldepflichtige Arbeitsunfälle registriert. Hinzu kommen zwei Arbeitswegeunfälle. Betrachtet man die Zahl der Betriebsunfälle je 1.000 Mitarbeiter³ betrug die Unfallquote 7,5 (Branche 15,6⁴). Die Jahresarbeitszeit betrug 1,716 Millionen Stunden. Die Gesamtausfallzeit

lag bei 273 Tagen. Vier Betriebsunfälle waren mit einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 21 Tagen als schwer

Unfallgründe



einzustufen. Die Ausfallquote auf eine Million Arbeitsstunden (LTIRF) betrug 5,83 (Branche 10,0). Die Werte für den Branchendurchschnitt innerhalb der zuständigen Berufsgenossenschaft⁵ sind in Klammern vermerkt. Es wurden keine berufsbedingten Erkrankungen oder Verletzungen festgestellt. Tele Columbus hat keine Mitarbeitenden, die nicht unsere Angestellten sind [GRI 403-9, GRI 403-10]

Tele Columbus beschäftigt 11,75 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, bei denen Tele Columbus Einfluss auf die Arbeit und/oder den Arbeits-

platz hat. Es wurden keine Arbeitsunfälle registriert. [GRI 403-1, GRI 403-3]

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 2025 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. Das Thema „Gesundheit erhalten“ spielt auch auf der externen Plattform voio eine übergeordnete Rolle. In 2025 wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über 2.000 Beratungen und Schulungen zu Gesundheitsthemen in Anspruch genommen. Hier insbesondere zu Bewegung, Ernährung, körperlicher Gesundheit und Resilienz. [GRI 403-5]

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 ETM 2024

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

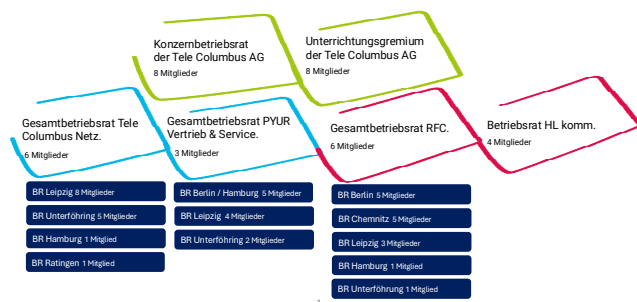
Weitere turnusmäßige Maßnahmen sind Brandschutzübungen und Arbeitsplatzbegehungen sowie die jährliche Elektrogeräteprüfung nach DGUV.

Bei der Vergabe von Aufträgen an externe Dienstleister, hier vor allem Montage- und Tiefbauarbeiten, enthalten die entsprechenden Werkverträge die Verpflichtung, die einschlägigen deutschen Unfallverhütungsvorschriften und das Arbeitnehmerentendegesetz zu beachten sowie eine separate Vereinbarung zur Einhaltung des Mindestlohngesetzes. [GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-7]

5.5 Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretungen.

Tele Columbus respektiert die Rechte der Arbeit-

Betriebsräte und Gremien der Tele Columbus Gruppe



nehmerinnen und Arbeitnehmer, sich frei zu organisieren und kollektiv zu verhandeln.

Zahlreiche Gesellschaften und Standorte der Tele Columbus AG verfügen über eigene Betriebsräte

Ein Konzernbetriebsrat (KBR) ist ein Gremium, das in Unternehmen mit mehreren rechtlich selbstständigen Tochtergesellschaften oder Betrieben gebildet wird. Er hat die Aufgabe, Arbeitnehmerinteressen auf Konzernebene zu vertreten und die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Betriebsräten der Tochtergesellschaften zu koordinieren. Hinzu kommt das Unterrichtungsgremium. Das Unterrichtungsgremium des Konzerns ist ein Zusammenschluss von Vertretern der vier Wirtschaftsausschüsse (WA) aus den Unternehmensbereichen PYUR Vertrieb & Service, Tele Columbus Netz, HLkomm sowie RFC. Die Mitglieder eines Wirtschaftsausschusses werden vom zuständigen Betriebsrat ernannt. Aus jedem dieser Wirtschaftsausschüsse werden jeweils zwei Mitglieder ins Unterrichtungsgremium entsandt, um den Konzernbetriebsrat (KBR) in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu unterstützen und für ein übergreifendes Verständnis der wirtschaftlichen Gesamtsituation des Konzerns zu sorgen.

Bei der PYUR Vertrieb & Service GmbH Berlin wurde 2025 ein neuer Betriebsrat gewählt. Er vertritt dabei die Standorte der PYUR Vertrieb & Service GmbH in Berlin und Hamburg. Die Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit der Mitarbeitenden ist an allen Standorten und bei allen Unternehmenstöchtern uneingeschränkt gewährleistet.

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-Rat.

Fälle von Diskriminierung und persönlichen Übergriffen konnten 2025 dem Leiter der Abteilung Human Resources, dem Compliance-Management, unserem Diversity-Beauftragten, den Diversity-Rat oder über das anonyme Anzeigeportal gemeldet werden. In 2025 wurden ein mutmaßlicher Diskriminierungsfall gemeldet. Die interne Untersuchung ergab, dass der Vorgang nicht substantiiert war. [GRI 2-16, GRI 2-25, GRI 406-1]

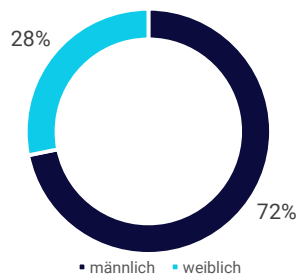
In der Betrachtung der vorgelagerten Wertschöpfungskette wurde kein erhöhtes Risiko für Diskriminierungen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

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 auf 40 % erhöhen und damit gegenüber 2021 mehr als verdoppeln.

Geschlechterverteilung
Mitarbeiterschaft



Aus dem Strategieziel erwachsen 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.

Die Themen Inklusion und Gleichberechtigung stehen als Wahl-Fortbildung allen Mitarbeitenden offen. Für Führungskräfte sind gezielte Diversity-Trainings in den Katalog frei buchbarer Fortbildungen aufgenommen

worden. Zudem steht allen Mitarbeitenden die Plattform voio zur Verfügung. Auch hierüber wurden 2025 Beratungsangebote und Vorträge zum Thema Diversity und Inklusion genutzt.

Neben dem Diversity-Rat wurde aus der Mitarbeiterschaft heraus das Frauennetzwerk „PÿUR Women“ gegründet. Es versteht sich als unabhängige Ergänzung zum Betriebsrat, aber auch als Ansprechpartner und Impulsgeber für die Personalabteilung.



Am Standort Leipzig wurden Diversity-Café-Veranstaltungen angeboten um sich mit Gleichgesinnten zu vernetzen. Das Thema Diversity ist zu allen Gelegenheiten im Intranet sichtbar. Egal ob Weltfrauentag, Zukunftstag oder Equal Pay Day, die Gremien bringen sich aktiv ein, hören zu und diskutieren mit der Belegschaft.

Die offizielle Funktion des oder der Diversity-Beauftragten ist seit 30. April 2024 nicht besetzt.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Tele Columbus wichtig. Im Jahr 2025 haben 57 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Elternzeit genommen. Dabei lässt sich der Trend ablesen, dass immer häufiger

auch die Väter Elternzeit für sich beanspruchen. Das Verhältnis der Inanspruchnahme lag bei 60 % weiblicher und 40 % männlicher Elterzeitler. 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind 2025 aus einer Elternzeit zurückgekehrt. 26 Elternzeit-Rückkehrende sind auch nach 12 Monaten weiterhin für eine unserer Gesellschaften tätig, was einer Verbleibquote von 86 Prozent entspricht. Für die Tele Columbus Gruppe ist die Austrittquote von 14 Prozent innerhalb von 12 Monaten nach Rückkehr aus Elternzeit sehr ungewöhnlich. Hier wird das Freiwilligenprogramm zum Personalabbau ausschlaggebend gewesen sein. [GRI 401-3]

Nur 3,6 Prozent der Beschäftigungsverhältnissen waren befristet, 96,4 Prozent waren unbefristet vereinbart. Zum 31.12.2025 zählten die Gesellschaften insgesamt 94 (VJ.:142) Teilzeitvereinbarungen, die mit einem Anteil von 76 Prozent überwiegend von weiblichen Angestellten in Anspruch genommen werden.

Neben der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten bestehen mit 349 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einzelvertragliche Abreden zur Arbeit aus dem Home-Office. [GRI 2-7]

Der Konzern hatte zum Stichtag 45 Angestellte, die in einer Leitungsfunktion arbeiten (Vj.: 53). In dieser Zahl sind der Vorstand sowie alle Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter in Personalführungsverantwortung enthalten. In den Gesellschaften der Unternehmensgruppe werden 27 Auszubildende und Studenten beschäftigt. Tele Columbus hat im Berichtsjahr 38 (Vj.: 39) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen beschäftigt. Die Gesamtbelegschaft ohne Führungs-

kräfte besteht zu 72 Prozent aus männlichen Beschäftigten und zu 28 Prozent aus weiblichen Beschäftigten. 10 Prozent gehören in die Alterskategorie unter 30 Jahre, 54 Prozent sind zwischen 30 und 50 Jahre alt, 36 Prozent sind älter als 50 Jahre. Bei den 128 Kräften mit Führungsaufgaben (CEO-0 bis CEO-4) dominieren männliche Arbeitnehmer mit 67 Prozent, 33 Prozent entfallen auf weibliche Führungskräfte. 16 Führungskräfte (13 %, Vj.: 1 %) sind unter 30 Jahre alt. Auf die Altersgruppe 30 bis 50 Jahre entfallen 51 Prozent der Führungsriege und 36 Prozent sind über 50 Jahre. [GRI 405-1]

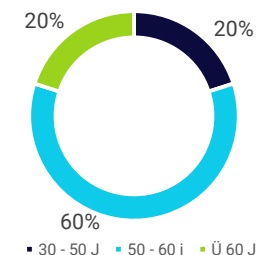
Vergleicht man die durchschnittliche Grundvergütung der jeweiligen Hierarchiestufe von männlichen und weiblichen Angestellten mit Führungsaufgaben, verdienen Frauen in der Führungsebene CEO-2 93 Prozent, in der Ebene CEO-3 87 Prozent und in der Führungsebene CEO-4 97 Prozent des durchschnittlichen Zielgehalts. Die Ebene der Geschäftsführung (CEO-1) ist aktuell nicht besetzt. Auf Vorstandsebene sind per 31.12.2025 keine Frauen tätig. Mitarbeiterinnen ohne Führungsaufgaben erreichen 97 Prozent des durchschnittlichen Zielgehalts.

Der absolute Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen über alle Hierarchiestufen und Unternehmensstandorte hinweg betrug 18 Prozent. Untersucht werden alle wesentlichen Geschäftsstandorte. Ein Unternehmensstandort ist wesentlich, wenn dort 21 oder mehr Mitarbeitende beschäftigt werden. Damit werden alle Standorte abgedeckt, die Betriebsräte entsenden können. Hier ist das Mitbestimmungsrecht auch hinsichtlich der

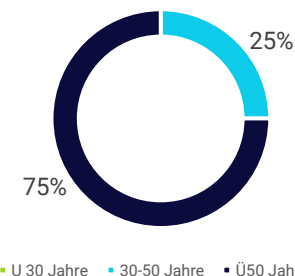
Vergütung gewährleistet. Die Beurteilung der Lohngerechtigkeit an den einzelnen Unternehmensstandorten führt nicht immer zu sinnvollen Ergebnissen, weil sich an den kleinen Standorten die Geschlechter nicht auf gleicher Hierarchieebene begegnen. Dennoch kann im Standortvergleich festgestellt werden, dass an den Standorten Hamburg und Leipzig das Lohngefälle weiblicher Angestellter mit 12 und 14 Prozent unter dem Konzerndurchschnitt liegt, während Frauen in Berlin und Unterföhring mit einem Minus von 23,9 bzw. 21,1 Prozent deutlich zurückliegen. [GRI 405-2]

Der fünfköpfige Aufsichtsrat ist zum Jahresende 2025 rein männlich besetzt. Ein Aufsichtsrat gehört zur Altersgruppe der unter 50-jährigen, drei sind zwischen 50 und 60 Jahre alt und ein Aufsichtsrat älter als 60 Jahre. [GRI 405-1]

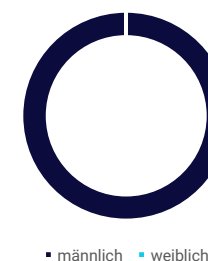
Altersverteilung Aufsichtsrat



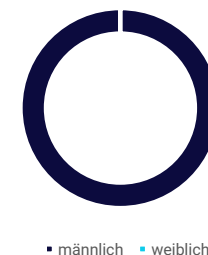
Altersstruktur Vorstand



Geschlechterverteilung Aufsichtsrat



Geschlechterverteilung Vorstand



5. Compliance Management.

Die Tele Columbus verfolgt das Ziel, alle geltenden Gesetze, regulatorischen Anforderungen und internen Richtlinien einzuhalten, um insbesondere Betrug, Bestechung und Korruption wirksam vorzubeugen. Integrität, Transparenz und verantwortungsvolles Handeln bilden die Grundlage der Unternehmensführung.

Die Chief Compliance Officerin berichtet direkt an den CEO und steht in regelmäßigem Austausch mit dem Aufsichtsrat sowie dem Prüfungsausschuss. Gemeinsam mit der Rechtsabteilung schafft die Compliance-Funktion den organisatorischen und rechtlichen Rahmen für eine verantwortungsvolle Leitung und Überwachung des Unternehmens im Interesse aller relevanten Anspruchsgruppen. Dazu gehören insbesondere die Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen, die Implementierung angemessener Leitungs- und Kontrollstrukturen sowie eine auf nachhaltigen Erfolg ausgerichtete, verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung [GRI 2-9] (siehe auch Kap. 2.3, Seite 8).

Die Chief Compliance Officerin unterstützt Mitarbeitende sowie Unternehmensorgane bei der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, regulatorischer Standards und interner Richtlinien. Der CCO berichtet quartalsweise an den Vorstand und den Prüfungsausschuss über den Status des Compliance-Management-Systems sowie bei Bedarf ad hoc über wesentliche Entwicklungen oder Vorfälle.

Alle wesentlichen Geschäftsstandorte des Unternehmens wurden hinsichtlich potenzieller Risiken im Zusammenhang mit Bestechung und Korruption analysiert. Dabei wurden keine erheblichen Risiken identifiziert. Sämtliche Betriebsstätten befinden sich in der Bundesrepublik Deutschland. Eine weitergehende geografische Risikobewertung auf Basis standortbezogener Korruptionsrisiken war daher nicht erforderlich. [GRI 205-1]

Die Tele Columbus entwickelt ihr Compliance-Management-System kontinuierlich weiter und orientiert sich dabei an anerkannten Standards wie der ISO 37301 Compliance Management Systems sowie dem Prüfungsstandard IDW PS 980. Ziel ist ein integriertes Gesamtsystem, das wesentliche Compliance-Risiken adressiert und zur Erfüllung der Organisations- und Legalitätskontrollpflichten der Unternehmensorgane beiträgt. Die Chief Compliance Officerin wird dabei von lokalen Compliance-Koordinatoren in größeren Fachbereichen sowie in Tochtergesellschaften unterstützt.

Der Aufsichtsrat besteht unter anderem aus Mitgliedern, die von den Gesellschaftern der Kublai GmbH, dem Mehrheitsaktionär der Tele Columbus, vorgeschlagen und von der Hauptversammlung gewählt wurden. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats berücksichtigt mögliche Interessenkonflikte. Der Aufsichtsrat vor jeder Sitzung, ob bei einzelnen Tagesordnungspunkten Interessenkonflikte auftreten könnten. In Fällen, in denen Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden

können, haben die betreffenden Aufsichtsratsmitglieder an Beschlussfassungen mit potenziellen Interessenkonflikten nicht teilgenommen oder sich der Stimme enthalten.

Interessenkonflikte, insbesondere solche, die aufgrund einer Beratung oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können, sind dem Aufsichtsrat gegenüber offenzulegen hat. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten hat das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederzulegen. [GRI 2-15]

Governance-Strukturen

Die Tele Columbus orientiert sich im Bereich Governance am sogenannten Three Lines Model. Im Jahr 2025 wurde der weitere Ausbau der drei Verteidigungslinien sowie deren organisatorische Unabhängigkeit weiter vorangetrieben. Dies umfasst insbesondere die Stärkung von Compliance-Programmen in risikoexponierten Bereichen sowie die unabhängige Prüfungsfunktion des Bereichs Internal Audit.

Das zentrale Steuerungsgremium für Compliance ist das Compliance-Komitee. Dieses setzte sich aus folgenden Funktionen zusammen: CEO, Konzernbetriebsratsvorsitzender, Leitung Internal Audit, Leitung Human Resources, Leitung Legal, Chair: Chief Compliance Officerin. Das Komitee identifiziert relevante Compliance-Risiken und überprüft regelmäßig die

Wirksamkeit der implementierten Maßnahmen zur Risikominimierung. [GRI 2-25]

Zur Umsetzung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wurde ein Menschenrechts-Board eingerichtet. In diesem Gremium werden Hinweise auf mögliche menschenrechtliche Risiken, Compliance-Verstöße sowie Herausforderungen bei der Umsetzung von Präventions- und Abhilfemaßnahmen diskutiert.

Richtlinienwesen

Im Rahmen des CRISP-Ansatzes werden für alle einzelnen Fachprogramme, wie Compliance, Risikomanagement oder auch Nachhaltigkeitsmanagement entsprechende Richtlinien und Prozesse zur Prävention, Detektion und Reaktion aufgesetzt. Relevant für diesen Bericht sind insbesondere folgende Konzernrichtlinien:

- Anti-Korruptionsrichtlinie (Regeln zu Empfang und Vergabe von Zusendungen sowie zum Umgang mit Amtsträgern)
- Kartellrecht (Regeln zum Umgang mit Dritten im Hinblick auf unerlaubte Absprachen und einen Informationsaustausch, etc.)
- Verhaltenskodex/ Code of Conduct (Fasst die wesentlichen verhaltensrelevanten Regeln zusammen)
- Lieferantenkodex/ SupplierCoC (Erlegt Lieferanten Regeln zu den Themengebieten Korruption, Datenschutz, Menschenrechte und Umweltstandards auf)

Alle Konzernrichtlinien werden vom Vorstand und Betriebsrat freigegeben und gelten für die gesamte Tele Columbus Gruppe und ihre Tochtergesellschaften, exklusive der MDCC.

Alle Konzernrichtlinien werden zentral von CRISP im Rahmen des Integritätsmanagements verwaltet und allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung gestellt. Externe Dokumente, wie der Code of Conduct oder der Lieferantenkodex sind auch auf der Homepage sowie im Lieferantentool in der jeweils gültigen Fassung abrufbar. [GRI 2-23]

Verhaltensrelevante Konzernrichtlinien zu risiko-exponierten Themen werden im Rahmen von Fachprogrammen erstellt und entsprechend mit Prozessen, Kontrollen sowie Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen untersetzt. Richtlinien stellen arbeitsvertragliche Nebenpflichten dar, weshalb Verstöße vom zuständigen Fachbereich festgestellt und an Compliance gemeldet werden. Verstöße gegen Richtlinien können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. [GRI 2-24]

Umgang mit Interessenkonflikten und Zusendungen

Interessenkonflikte können entstehen, wenn berufliche und private Interessen miteinander kollidieren, beispielsweise durch Nebentätigkeiten oder durch die Beauftragung beziehungsweise Einstellung nahestehender Personen. Potenzielle Interessenkonflikte sind der Abteilung Human Resources zu melden, damit

gegebenenfalls geeignete Maßnahmen vereinbart werden können.

Im Jahr 2025 wurden zwei potenzielle Interessenkonflikte identifiziert und geprüft. In keinem der Fälle lag letztlich ein tatsächlicher Interessenkonflikt vor. Aus dem höchsten Kontrollorgan sind keine Fälle potenzieller Interessenkonflikte gemeldet worden. [GRI 2-15]

Zusendungen sind gemäß der Anti-Korruptionsrichtlinie ab definierten Wertgrenzen durch die jeweilige Führungskraft und gegebenenfalls durch die Compliance-Funktion zu genehmigen. Im Jahr 2025 wurden insgesamt 74 entsprechende Genehmigungen erteilt. [GRI 2-15]

Prävention, Schulungen und Kommunikation

Für Themengebiete mit erhöhtem Risikopotenzial, die auf individuellem Fehlverhalten basieren, werden entsprechende Steuerungsmaßnahmen ergriffen. Diese umfassen mindestens Regelwerke, Informationen und verpflichtende Schulungen. Die E-Learnings umfassen:

- Grundlagen Compliance
- Diversität und Inklusion
- Menschenrechte
- fairer Wettbewerb und Kartellrecht
- Korruptionsprävention und Betrugsbekämpfung
- Datenschutz
- Cyber- und Informationssicherheit
- Arbeitsschutz

Die Anti-Korruptionsrichtlinie wurde im Rahmen verschiedener Schulungs- und Informationskampagnen allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Um eine hohe Transparenz und Zugänglichkeit zu gewährleisten, werden alle Richtlinien zentral im Intranet veröffentlicht und folgen einer einheitlichen Struktur.

Neue Mitarbeitende erhalten im Rahmen des Onboarding-Prozesses eine Compliance-Unterweisung. Für besonders risikoexponierte Funktionen finden zusätzlich Präsenzs Schulungen statt, beispielsweise zu den Themen Korruptionsprävention und Kartellrecht. Diese werden in einem zweijährigen Turnus wiederholt.

Im Jahr 2025 lag die Teilnahmequote bei: 78 % für E-Learning-Schulungen und 85 % für Präsenzs Schulungen. Die Teilnahme wird systematisch überwacht; versäumte Schulungen müssen nachgeholt werden.

Die Chief Compliance Officerin steht Mitarbeitenden und Unternehmensorganen für Beratung in Compliance-Fragen zur Verfügung und führt darüber hinaus regelmäßig Fachvorträge sowie abteilungsspezifische Diskussionsformate durch.

Das Maßnahmenpaket zur Aufdeckung möglicher Compliance-Verstöße wurde durch verstärkte Kommunikationsmaßnahmen zum Hinweisgebersystem ergänzt. Das webbasierte Hinweisgebersystem „Rede.Frei.“ steht sowohl Mitarbeitenden als auch externen Stakeholdern zur Verfügung und wird regelmäßig im Rahmen interner Kommunikation und Schulungen vorgestellt [GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 205-2]

Schulungen von Leitungsorganen

Der Schulungsgrad von Vorstand und Aufsichtsrat beträgt 100% und trägt zur Stärkung unserer Governance bei. Die Schulungen wurden durch den Mehrheitsanteils-eigner entsprechend US-amerikanischen Compliance-Vorgaben durchgeführt. Schwerpunkt dieser jährlichen Schulung sind die Pflichten der Geschäftsführung in Bezug auf die Themen Korruptionsprävention, Wirtschaftssanktionen und Anti-Sklaverei-Gesetze. Darüber hinaus nimmt der Vorstand an den unternehmensinternen E-Learnings (Auflistung siehe vorangegangenes Kapitel)- und jährlichen Präsenzs schulungen zu Korruptionsprävention und Kartellrecht teil. [GRI 2-17]

6.1 Compliance Fälle 2025.

Im Jahr 2025 wandten sich 13 Mitarbeitende sowie externe Stakeholder direkt an die Compliance-Funktion oder nutzten das webbasierte Hinweisgebersystem „Rede.Frei.“ zur Meldung möglicher Compliance-Verstöße oder kritischer Vorgänge. Sämtliche Hinweise wurden im Rahmen der etablierten internen Untersuchungsprozesse sorgfältig geprüft. In zwei Fällen konnten Hinweise substantiiert werden; entsprechende Maßnahmen wurden eingeleitet. Zwei Fälle sind am Jahresende noch offen. Eine Berichterstattung erfolgt quartalsweise an Vorstand, Konzernbetriebsrat sowie den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. [GRI 2-16]

Im Berichtsjahr 2025 wurde zudem ein Fall von Diskriminierung gemeldet. Der Betriebsrat wurde entsprechend den internen Verfahrensregeln eingebunden.

Der Sachverhalt wurde untersucht und – soweit erforderlich – wurden angemessene Maßnahmen ergriffen. [GRI 406-1]

Im Berichtsjahr wurden keine bestätigten Fälle von Korruption festgestellt. Ebenso wurden keine Anschuldigungen, gerichtlichen Verfahren oder Bußgelder im Zusammenhang mit kartellrechtswidrigem Verhalten gegen die Tele Columbus erhoben. [GRI 2-27, 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 Interessen- und Branchenverbänden. Hierzu gehören zum Beispiel ANGA – Verband Deutscher Kabelnetzbetreiber, 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 Drittparteienmanagement und faire Lieferketten.

Im Rahmen des Drittparteienmanagements wurden gezielte Compliance-Maßnahmen für vorgelagerte Stufen der Wertschöpfungskette implementiert. Diese orientieren sich insbesondere an den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Seit dem 1. Januar 2024 gilt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz für die Tele Columbus Gruppe. Die daraus resultierenden gesetzlichen Sorgfaltspflichten wurden in den relevanten Geschäftsprozessen implementiert. Im Mittelpunkt stehen der Schutz der Menschenrechte, die Einhaltung von Umweltstandards sowie die Förderung fairer Wettbewerbsbedingungen entlang der Wertschöpfungskette. Hierzu zählen unter anderem eine risikobasierte Lieferantenbewertungen, Integritätsprüfungen bei Geschäftspartnern sowie vertragliche Compliance- und Menschenrechtsklauseln.

Der Lieferantenkodex formuliert die entsprechenden Erwartungen an unsere Geschäftspartner und ist öffentlich auf der Unternehmenswebseite verfügbar. Der Kodex steht in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Mitarbeitende können zudem den internen Verhaltenskodex sowie eine vom Vorstand unterzeichnete Erklärung zu dessen Bedeutung im Intranet einsehen. [GRI 2-23]

Im Lieferantenkodex verpflichten sich unsere Vertragspartner zur Einhaltung aller geltenden nationalen und internationalen Gesetze, Regelungen und Standards, die

für ihre Geschäftstätigkeit relevant sind. Dazu zählen insbesondere:

- die Prinzipien des United Nations Global Compact
- die Universal Declaration of Human Rights
- die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit gemäß der International Labour Organization
- internationale Umweltabkommen wie das Stockholm Convention on Persistent Organic Pollutants, das Basel Convention on the Control of Transboundary Movements of Hazardous Wastes sowie das Minamata Convention on Mercury
- internationale Anti-Korruptionsstandards der Vereinten Nationen sowie der Organisation for Economic Co-operation and Development.

Im Zusammenspiel mit unseren allgemeinen Einkaufsbedingungen sowie einzelvertraglichen Vereinbarungen tragen diese Regelungen zu fairen Arbeitsbedingungen und einem verantwortungsvollen Einkauf bei. Die hier beschriebenen Dokumente sind unter <https://www.telecolumbus.com/unternehmen/lieferanteninformation/> öffentlich einsehbar. [GRI 2-24]

Bei Auftragsvergaben im Rahmen von Ausschreibungen wurden im Jahr 2025 systematische Prüfungen durchgeführt und Kriterien zu Umwelt- und Sozialstandards abgefragt. Mit diesen Prüfungen wurden rund 100% aller neu aufgenommenen Lieferanten erfasst. [GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414-1]

Die Anti-Korruptionsanforderungen unseres Lieferantenkodex wurden rund 95 Prozent der insgesamt 227 neu qualifizierten Lieferanten im Berichtsjahr kommuniziert. [GRI 205-2]

Bei der Beschaffung dominieren Lieferanten aus Deutschland. Rund 98 % des Beschaffungsvolumens entfallen auf Unternehmen mit Sitz in Deutschland. Ein Großteil der bezogenen Materialien und Dienstleistungen stammt damit aus unserem eigenen Vertriebs- und Netzgebiet. [GRI 204-1]

Neben Lieferanten aus Deutschland unterhält die Tele Columbus auch internationale Lieferantenbeziehungen innerhalb und außerhalb der Europäischen Union. Wird im Rahmen der automatisierten Risikoanalyse ein Länder- oder Branchenrisiko identifiziert, erfolgt zunächst ein erweitertes Self-Assessment durch den jeweiligen Lieferanten, um die individuelle Risikosituation zu bewerten. Sollten Risiken in Bezug auf die Umsetzung der Menschenrechte festgestellt werden, würden zusätzliche Prüf- oder Präventionsmaßnahmen eingeleitet. Präventionsmaßnahmen umfassen neben entsprechenden Vertragsklauseln auch Prüfungsrechte. Derzeit sind darüber hinaus keine Maßnahmen notwendig geworden. [GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1]

Sollten Hinweise auf Verstöße gegen Umwelt- und Sozialstandards eingehen, würden diese substantiiert. Je nach Schweregrad und aktueller Situation würden mit dem Geschäftspartner Gegenmaßnahmen vereinbart werden, um die Situation vor Ort zu verbessern. Sollte sich der Geschäftspartner unkooperativ zeigen, behalten wir uns die Möglichkeit der Beendigung der Geschäfts-

beziehung vor. Verantwortlich für die Bewertung und Maßnahmenergreifung ist die Menschenrechtsbeauftragte gemeinsam mit dem Menschenrechts-Board. Verstöße in unserem eigenen Geschäftsbetrieb würden umgehend abgestellt werden. Im Jahr 2025 lagen keine substantiellen Hinweise auf Verstöße gegen Umwelt- oder Sozialstandards bei direkten oder indirekten Lieferanten vor. [GRI 308-2, GRI 414-2]

Die Überwachung der Lieferketten ist ein integraler Bestandteil der ESG-Strategie der Tele Columbus. Bis zum Jahr 2030 sollen alle relevanten Lieferanten einer systematischen Risikoprüfung unterzogen werden. Der risikobasierte Ansatz priorisiert zunächst die umsatz-stärksten Lieferanten. Die operative Verantwortung für diesen Prozess liegt im Bereich Procurement.

Das Hinweisgebersystem wurde erweitert um das Beschwerdeverfahren nach Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und wird explizit an Lieferanten im Rahmen der Beauftragung kommuniziert. Im Rahmen des Beschwerdeverfahrens sind Lieferanten eingeladen, Hinweise auf Verstöße gegen die Menschenrechte sowie Umweltstandards in der Lieferkette zu berichten. Hinweise werden von der Chief Compliance Officerin bzw. der Menschenrechtsbeauftragten entgegen genommen und bei Bedarf in die entsprechende Fachabteilung zur Bearbeitung gegeben. Binnen einer Woche erhält die meldende Person eine Information über den Eingang, nach drei Monaten über den Stand der Untersuchung sowie ein Endergebnis. Im Berichtsjahr 2025 wurde keine Beschwerde wegen Verstößen gegen Menschenrechte oder Umweltstandards aus der

Lieferkette an die Tele Columbus Gruppe gemeldet. [GRI 2-25]

6. Daten und Fakten.

MITARBEITENDE	Einheit	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Gesamtbelegschaft	Anzahl Vollzeitäquivalent	1.203,8	1.243,5	1.259,2	1.287,7	1.210,6	1.071
Teilzeitangestellte	Personenanzahl	103	111	128	129	142	94
Teilzeitangestellte Frauen	Personenanzahl	-	95	107	97	106	71
Teilzeitangestellte Männer	Personenanzahl	-	16	21	32	36	23
Vollzeitangestellte	Personenanzahl	-	1.041	1.042	1.064	1.095	977
Vollzeitangestellte Frauen	Personenanzahl	-	294	277	280	283	275
Vollzeitangestellte Männer	Personenanzahl	-	747	765	784	812	702
Festangestellte, unbefristet	Personenanzahl	-	1.163	1.166	1.187	1.242	941
Anteil Festangestellte, unbefristet	in %	95,6	95,2	94,6	94,7	96,4	96,4%
Angestellte, befristet	Personenanzahl	-	58	67	66	47	35
Anteil Angestellte, befristet	in %	4,4	4,8	5,4	5,3	3,6	3,6
Mitarbeitende mit Behinderung	Personenanzahl	43	41	39	37	39	38
Auszubildende und Studierende	Personenanzahl	13	44	46	44	39	37
Anteil Frauen in der Belegschaft	in %	33	33	33	32	32	28

MITARBEITENDE		Einheit	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Gesamtzahl Mitarbeiter in Führungsebenen inkl. Vorstand CEO-0, Geschäftsführung CEO-1 und Abteilungsleitung CEO-2		Personenanzahl	52	49	52	49	53	36
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	99,5	93,4
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	91,1	87,6
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	92,8	96,7
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	97,5	96,5
Eintritte		Anzahl	194	187	210	250	237	98
Austritte		Anzahl	148	160	204	241	198	395
Fluktuationsquote		in %	12,5	13,1	16,5	19,2	15,0	26,5
Mitarbeitende, die Elternzeit in Anspruch genommen haben		Anzahl	50	60	65	48	38	57
Mitarbeitende, die an den Arbeitsplatz zurückkehrten und zwölf Monate nach Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren		in %	100	100	100	100	100	86

GESUNDHEITSSCHUTZ UND ARBEITSSICHERHEIT	Einheit	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Arbeitsunfallquote / 1000 MA	in %	8,7	13,6	7,3	13,1	5,1	8,3	7,5
Ausfalltage	Tage	-	259	101	411	91	161	272
Ausfallquote LTIR (200k Stunden)	in 200k Stunden	-	1,6	0,8	1,48	0,62	1,03	1,05
LTIFR (1 Mio. Stunden)	in 1000k Stunden	-	8,1	4,1	7,4	3,1	5,15	5,2

ARBEITNEHMERVERTRETUNG	Einheit	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Betriebsratsgremien gesamt	Anzahl	-	17	17	19	18	18	18
Betriebsratsmitglieder gesamt	Anzahl	-	61	61	63	62	62	59

PERSONALENTWICKLUNG	Einheit	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Abgeschlossene Fortbildungsmaßnahmen	Anzahl	3.728	7.920	5.355	17.627	6.420	9.279	6.209
Fortbildungsstunden gesamt	Anzahl Stunden	-	7.906	17.707	25.502	14.478	15.083	11.061
Fortbildungsstunden pro Kopf / Jahr	Anzahl Stunden	-	6,7	13,25	22,2	11,5	11,7	11,3
Teilnehmer:innen Wahl-Fortbildungen und berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen mehrere Maßnahmen je Mitarbeiter:in möglich	Anzahl Teilnehmer	-	-	1.530	2.948	1.514	1.595	1.335
Fortbildungsstunden Wahl-Fortbildungen und berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahmen	Anzahl Stunden	-	4.703	15.786	18.596	9.720	10.859	6.206
Fortbildungsstunden Pflichtfortbildungen	Anzahl Stunden	-	3.203	1.921	6.906	4.458	4.224	4.540
Abschlussquote bei Pflichtfortbildungen	in %	-	88,3	76	77,3	75	79	78

UMWELT		Einheit	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ENERGIE UND CO ₂ -EMISSIONEN								
Anteil Strom aus erneuerbaren Quellen	in %		66,7	99,4	99,7	99,1	99,4	100 ⁶
Emissionen nicht erneuerbare Energien	in tCO ₂		-	69,9	43,4	126	131	94 ⁷
Produktnutzung	tCO ₂		22.840	25.193	30.696	27.475	32.179	35.090
Leitungsverluste	tCO ₂		663	554	551	555	546	742
Refurbishment Gesamtteile inkl.: Smartcards, Netzteile, Anschlusskabel, Fernbedienungen	Anzahl		288.233	243.169	211.175	222.641	313.557	254.645
Quote Refurbishment	in %		70	70	>70	>85	>85	>85
UMWELT		Einheit	2020	2021	2022	2023	2024	2025
MOBILITÄT								
Auto	Mio. km		6,73	8,02	10,6	13,5	13,8	12,0
Auto *CO₂ aus öffentlichen Auto Ladesäulen hier inkludiert.	tCO ₂		1.269	1.483	1.778	2.168	2.265	1.955*
Auto	gCO ₂ /km		188	185	176	161	162	162
Flugzeug	Mio. km		0,32	0,16	0,11	0,26	0,17	0,12
Flugzeug	tCO ₂		84	42	28	69	44,3	25,3
Bahn	Mio. km		0,23	0,23	0,7	1,31	1,88	0,89
Bahn	tCO ₂		0,90	-	-	0	0	0

⁶ Ausgenommen wurden öffentliche Fahrzeugladesäulen, die nicht durchgehend erneuerbaren Strom liefern

⁷ Inklusive Ladestrom Fuhrpark

UMWELT		Einheit	2020	2021	2022	2023	2024	2025
KPI								
Transferiertes Datenvolumen	Exabyte	0,84	1,03	1,21	1,65	2,03	2,44	
Datenvolumen je aktivem Anschluss / Monat	Gigabyte	138	142	155	251	305	325	
Energieaufwand	Terabyte in kWh	27,2	21,9	19	14,6	12,0	8,5	
Scope 1+2 Emissionen	Terabyte in kg CO ₂	8,2	1,9	1,4	1,4	1,1	0,8	
T&D Leitungsverluste Defra, UK Conversion Factors on T&D losses 2019 bzw. 2021 und 2025	tCO ₂	663	560	551	555	546	742	
THG / 1 Mio Umsatz	tCO ₂ e					127	140	
Energieaufwand / 1 Mio. Umsatz	MWh					106,4	102,2	
UMWELT		Einheit	2020	2021	2022	2023	2024	2025
PRODUKTNUTZUNG								
Gesamt	tCO ₂			25.194	34.565	31.344	36.048	39.931
Energieverbrauch Produktnutzung durch Kunden	tCO ₂	22.840	25.194	30.696	27.475	32.179	36.884	
Energieverbrauch von Hausverteilanlagen durch Wohnungswirtschaft	tCO ₂	-	-	3.869	3.869	3.869	3.047	

Daten und Fakten

CO ₂ Bilanz	Einheit	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
SCOPE 1 gesamt	tCO ₂	1.630	1.269	1.918	1.945	2.221	2.223	1.886
1.1 Heizenergie Werte ab 2022 umfassen nur selbst beschaffte Heizenergie	tCO ₂	-	-	435	68	53	30	4
1.1b Generatoren zur Elektrizitätsproduktion	tCO ₂	-	-	-	-	-	-	2
1.2a KFZ Flotte Auswertung durch externe Dienstleister	tCO ₂	1.630	1.269	1.483	1.877	2.168	2.193	1.865
1.3a Leckagen	tCO ₂	-	-	-	-	-	-	15
SCOPE 2 gesamt marktbasiert	tCO ₂	6.190	5.623	70	43	126	131	89
Stromeinkauf standortbasiert	tCO ₂	14.470	10.217	10.785	12.556	13.440	11.635	12.447
Stromeinkauf marktbasiert	tCO ₂	6.190	5.623	70	43	126	131	89
SCOPE 3 gesamt⁸	tCO ₂	-	-	-	46.838	45.359	51.643	44.768
3.1. eingekaufte Güter und Dienstleistungen	tCO ₂	-	-	-	-	-	702	2.612
3.2. Kapitalgüter	tCO ₂	-	-	-	-	-	13.054	174
3.3. Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	tCO ₂	-	-	-	-	-	4.762	1.099
3.4. Transport und Verteilung (vorgelagert)	tCO ₂	-	-	-	-	-	36	5
3.5. Abfallaufkommen in Betriebseinrichtungen	tCO ₂	-	-	-	-	-	58	35
3.6. Geschäftsreisen	tCO ₂	324	84	42	28	164	105	71
3.7. Pendelverkehr der Mitarbeiter ⁹	tCO ₂	-	-	-	414	405	544	390
3.8. Angemietete oder geleaste Sachanlagen	tCO ₂	-	-	-	-	--	-	381
3.9. Transport und Verteilung (nachgelagert)	tCO ₂	-	-	-	-	-	203	176
3.11. Nutzung verkaufter Produkte	tCO ₂	-	22.840	25.193	30.696	27.475	32.179	35.931
AUSGLEICHSZERTIFIKATE [GRI 305-5]	tCO ₂	-	-84	-112	-77	-164	0	0

⁸ Scope 3 Kategorien lagen in den Jahren bis einschließlich 2023 noch nicht detailliert vor

⁹ Inkl. Elektrizität für Mobile Work/Home Office

7. Bezugnahmen auf GRI.

GRI 201-1.....	4	GRI 2-13.....	8	GRI 2-5.....	4
GRI 201-2.....	10	GRI 2-14.....	4, 8	GRI 2-6.....	4
GRI 201-3.....	25	GRI 2-15.....	30, 31	GRI 2-7.....	23, 28
GRI 201-4.....	4	GRI 2-16.....	28, 32	GRI 2-8.....	23
GRI 202-1.....	25	GRI 2-17.....	9, 32	GRI 2-9.....	8, 30
GRI 202-2.....	23	GRI 2-18.....	8	GRI 301-3.....	20
GRI 203-1.....	4, 13	GRI 2-19.....	8, 25	GRI 302-1.....	17
GRI 203-2.....	13	GRI 2-2.....	4	GRI 302-2.....	18
GRI 204-1.....	13, 33	GRI 2-20.....	8, 25	GRI 302-3.....	17
GRI 205-1.....	30	GRI 2-21.....	25	GRI 302-4.....	18, 19, 21
GRI 205-2.....	32, 33	GRI 2-22.....	9	GRI 302-5.....	16, 18
GRI 205-3.....	32	GRI 2-23.....	31, 33	GRI 303-1.....	21
GRI 206-1.....	32	GRI 2-24.....	3, 6, 8, 9, 25, 31, 33	GRI 303-4.....	18
GRI 207-1.....	4	GRI 2-25.....	28, 31, 32, 34	GRI 303-5.....	18
GRI 207-2.....	4	GRI 2-26.....	11, 32	GRI 305-1.....	16, 17, 18, 19, 22
GRI 207-3.....	11	GRI 2-27.....	32	GRI 305-2.....	16, 17, 18, 22
GRI 207-4.....	4	GRI 2-28.....	32	GRI 305-3.....	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
GRI 2-1.....	4	GRI 2-29.....	10, 11, 15	GRI 305-4.....	18
GRI 2-10.....	8	GRI 2-3.....	4	GRI 305-5.....	40
GRI 2-11.....	8	GRI 2-30.....	25	GRI 306-1.....	18, 20
GRI 2-12.....	8, 9	GRI 2-4.....	4	GRI 306-2.....	20

Bezugnahmen auf GRI.

GRI 306-3.....	18, 20	GRI 403-2.....	27	GRI 405-1.....	29
GRI 308-2.....	34	GRI 403-3.....	26, 27	GRI 405-2.....	29
GRI 3-1.....	6	GRI 403-4.....	26, 27	GRI 405-5.....	26
GRI 3-2.....	6	GRI 403-5.....	24	GRI 406-1.....	28, 32
GRI 3-3.....	6	GRI 403-6.....	26	GRI 407-1.....	33
GRI 401-1.....	24	GRI 403-7.....	27	GRI 408-1.....	33
GRI 401-2.....	25	GRI 403-8.....	26	GRI 409-1.....	33
GRI 401-3.....	28	GRI 403-9.....	26	GRI 413-1.....	11, 13, 26
GRI 402-1.....	25	GRI 404-1.....	25	GRI 414-2.....	34
GRI 403-1.....	26	GRI 404-2.....	24	GRI 415-1.....	32
GRI 403-10.....	26	GRI 404-3.....	24	GRI 418-1.....	14

8. GRI-Index.

Statement of use	Tele Columbus AG has reported in accordance with the GRI Standards for the period January 1st - December 31st 2025.
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. 4			
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	p. 4			
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	p. 4			
	2-4 Restatements of information	p. 4			
	2-5 External assurance	p. 3			
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	p. 4			
	2-7 Employees	p. 23, 28			
	2-8 Workers who are not employees	p. 23			
	2-9 Governance structure and composition	p. 8, 30			
	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. 4, 8			
	2-15 Conflicts of interest	p. 31, 36			
	2-16 Communication of critical concerns	p. 28, 32			
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	p. 9, 32			
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	p. 8			
	2-19 Remuneration policies	p. 8, 25			
	2-20 Process to determine remuneration	p. 8, 25			
	2-21 Annual total compensation ratio	p. 25			
	2-22 Statement on sustainable development strategy	p. 9			
	2-23 Policy commitments	p. 31, 33			
	2-24 Embedding policy commitments	p. 3, 6, 8, 9, 25, 31, 33			
	2-25 Processes to remediate negative impacts	p. 28, 31, 32, 34			
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	p. 11, 32			
	2-27 Compliance with laws and regulations	p. 32			
	2-28 Membership associations	p. 32			
	2-29 Approach to stakeholder engagement	p. 10, 11, 15			
	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			
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	p. 6			
Biodiversity					
GRI 101: Biodiversity	101-1 Policies to halt and reverse biodiversity loss	p. 22		Not applicable	No significant impact on biodiversity
	101-2 Management of biodiversity impact	p. 22		Not applicable	See above
	101-3 Access and benefit-sharing	p. 22		Not applicable	See above
	101-4 Identification of biodiversity impacts	p. 22		Not applicable	See above
	101-5 Locations with biodiversity impacts	p. 22		Not applicable	See above
	101-6 Direct drivers of biodiversity loss	p. 22		Not applicable	See above
	101-7 Changes to the state of biodiversity	p. 22		Not applicable	See above
	101-8 Ecosystem services	p. 22		Not applicable	See above
Economic performance					
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. 14			

Procurement practices					
GRI 204: Procurement Practices 2016	204-1 Proportion of spending on local suppliers	p. 15, 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			
	207-3 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	p. 13			
	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. 23			
Energy					
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	p. 20			
	302-2 Energy consumption outside of the organization				
	302-3 Energy intensity	p. 20			

	302-4 Reduction of energy consumption	p. 21			
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	p. 19, 21			
Water and effluents					
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	p. 24			
	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
Emissions					
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	p. 18, 19, 20, 21, 22, 26			
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	p. 18, 19, 20, 21, 26			
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	p. 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26			
	305-4 GHG emissions intensity	p. 21			
	305-5 Reduction of GHG emissions	p. 44			
	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. 23			
	306-2 Management of significant waste-related impacts	p. 23			
	306-3 Waste generated	p. 21, 23			
	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. 30			

Occupational health and safety					
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	p. 30			
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	p. 31			
	403-3 Occupational health services	p. 30, 31			
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	p. 30, 31			
	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. 31			
	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. 34			
Non-discrimination					
GRI 406: Non-discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	p. 32, 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. 32, 37			
Child labor					
GRI 408: Child Labor 2016	408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	p. 37			
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. 37			
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. 13, 15, 30			
	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. 16			

