

BRANCHENLEITFADEN

ZUM DEUTSCHEN NACHHALTIGKEITSKODEX (DNK)

FÜR DIE ENERGIEWIRTSCHAFT



Rat für
NACHHALTIGE
Entwicklung



Arbeitskreis und Redaktion:

Cornelia Helm	Stadtwerke Hamm GmbH
Anja Keßler-Wölfer	Städtische Werke Magdeburg GmbH & Co. KG
Birgit Konopatzki	Energieversorgung Oberhausen AG (evo)
Annette Körner	Leipziger Gruppe
Doris Lindemann	Stadtwerke Köln GmbH
Christina Weiß	Trianel GmbH
Pia Zimmermann	Stadtwerke Osnabrück AG

Wir bedanken uns für Anregungen und Hinweise im Rahmen des Stakeholder-Dialogs bei:

Carolin Achilles	Verband kommunaler Unternehmen e.V. (VKU)
Dr. Carolin Baedeker	Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie
Dr. Arnt Baer	GELSENWASSER AG
Dr. Alexander Barthel	Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (ZDH)
Dr. Sebastian Bolay	DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.
Matthias Casper	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit
Carola Dittmann	Stiftung Arbeit und Umwelt der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
J. Thomas Dreyer	ECL EnergieCity Leipzig GmbH
Marc Elxnat	Deutscher Städte- und Gemeindebund e.V.
Jörg Fiedler	GASAG AG
Oliver Frank	Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena)
Gerwin Klinger	energiate gmbh
Corinna Kodim	Haus & Grund Deutschland
Dr. Kai Roger Lobo	STEAG
Ulrike Lorenz	N-ERGIE Aktiengesellschaft
Jörg Neuhaus	Stadtwerke Frankfurt (Oder) GmbH
Dr. Annette Nietfeld	Forum für Zukunftsenergien e.V.
Lana Laura Ollier	Institute for Advanced Sustainability Studies e.V. (IASS)
Fabian Schmitz-Grethlein	Verband kommunaler Unternehmen e.V. (VKU)
Tabea Siebertz	Rat für Nachhaltige Entwicklung
Anika Uhlemann	Verband kommunaler Unternehmen e.V. (VKU)

sowie bei Yvonne Zwick, Rat für Nachhaltige Entwicklung, für die kritische Durchsicht und Kommentare zur Entwurfsfassung.

Außerdem danken wir den folgenden Unternehmen für die spannenden Berichtsbeispiele:

badenova AG & Co. KG, enercity AG, Energieversorgung Oberhausen AG (evo), Mainova, MVV Energie AG, Städtische Werke Magdeburg GmbH & Co. KG, Stadtwerke Göttingen AG, Stadtwerke Hamm GmbH, Stadtwerke Heidelberg, Stadtwerke Köln GmbH, Stadtwerke Leipzig GmbH, Trianel GmbH

› INHALT

Vorwort	04
Einführung	06
Die wesentlichen Themen der kommunalen Energiewirtschaft	10
Indikatorenset für die Energiewirtschaft	14
Die 20 Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex	18
Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept	20
KRITERIEN 1–4 ZU STRATEGIE	20
Kriterium 1: Strategische Analyse und Maßnahmen	22
Kriterium 2: Wesentlichkeit	26
Kriterium 3: Ziele	28
Kriterium 4: Tiefe der Wertschöpfungskette	31
KRITERIEN 5–10 ZU PROZESSMANAGEMENT	36
Kriterium 5: Verantwortung	38
Kriterium 6: Regeln und Prozesse	40
Kriterium 7: Kontrolle	43
Kriterium 8: Anreizsysteme	46
Kriterium 9: Beteiligung von Anspruchsgruppen	49
Kriterium 10: Innovations- und Produktmanagement	53
Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte	56
KRITERIEN 11–13 ZU UMWELTBELANGEN	56
Kriterium 11: Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	58
Kriterium 12: Ressourcenmanagement	61
Kriterium 13: Klimarelevante Emissionen	66
KRITERIEN 14–20 ZU GESELLSCHAFT	72
Kriterien 14–16 zu Arbeitnehmerbelangen	72
Kriterium 14: Arbeitnehmerrechte	74
Kriterium 15: Chancengerechtigkeit	77
Kriterium 16: Qualifizierung	80
Kriterium 17 zu Menschenrechten	86
Kriterium 17: Menschenrechte	86
Kriterium 18 zu Soziales/Gemeinwesen	90
Kriterium 18: Gemeinwesen	90
Kriterium 19–20 zu Compliance	94
Kriterium 19: Politische Einflussnahme	94
Kriterium 20: Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	96
Glossar	102
Abkürzungsverzeichnis	105



Katherina Reiche



Prof. Dr. Günther Bachmann

Vorwort

Stadtwerte stehen für eine moderne Daseinsvorsorge, eine nachhaltige Entwicklung ihrer Geschäftsfelder sowie eine umweltfreundliche Energieerzeugung. Sie bieten allen Menschen in ihrer Region den sicheren Zugang zu Strom und Gas. Ihre innovativen Geschäftsmodelle sind ein wichtiges Fundament für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Die Branche entwickelt stetig neue, innovative Lösungen, um die Transformation zu einer nachhaltigen Daseinsvorsorge zu ermöglichen. Deshalb nimmt die deutsche Energiewirtschaft international eine Vorreiterrolle ein: Energieeffizienz, Wind- und Solarenergie, Regel- und Systemtechnik sind anerkannte Leitmärkte für die Wirtschaft. Sie schaffen Arbeitsplätze und Zukunftschancen. Sie ersetzen fossile Energieträger zunehmend durch Solarenergie, Wasserkraft, Windenergie, Biomasse oder Geothermie und stellen bei dieser Transformation jederzeit an jedem Ort die Versorgung mit Strom und Wärme dauerhaft sicher. Sie sind eine zentrale Stütze der Energiewende.

Chancen und Herausforderungen liegen für die Branche in der Digitalisierung, der Nutzung künstlicher Intelligenz und bei der Verarbeitung großer Datenmengen. Stadtwerte verstehen sich als Systemmanager der Kommunen. Diese Partnerschaft geht weit über die Kernaufgabe Energiewende hinaus – Stadtwerte gestalten, gemeinsam mit den Kommunen, die Infrastrukturen der Zukunft in Städten und Landkreisen. Dass dies im Rahmen der deutschen und europäischen Gesetze geschieht, ist für sie eine Selbstverständlichkeit – gerade in Bezug auf die Auswertung und Nutzung von Nutzerdaten – gleichwohl aber auch eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe.

Die Bereitstellung von Energie ist nach wie vor eine der größten Quellen für CO₂-Emissionen. Eine der bedeutendsten Ambitionen der deutschen Klimapolitik ist es daher, die Energieerzeugung bis 2050 nahezu vollständig zu dekarbonisieren, das heißt auf die Emission von Kohlendioxid in die Atmosphäre zu verzichten. Hier sehen sich die Stadtwerte in einer Führungsrolle und haben sich in den vergangenen Jahren mit wesentlichen Beiträgen an der Einsparung von Kohlendioxid in Deutschland beteiligt.

Die Energiewende und die Digitalisierung sind jedoch nicht die einzigen Herausforderungen, vor denen der Sektor steht: Der demografische Wandel, die Veränderung gesellschaftlicher Werte und Konsummuster, die Urbanisierung und die Dezentralisierung der Energieversorgung sind weitere Trends, die massive Auswirkungen auf die Energiewirtschaft haben. Daher sind für Stadtwerke die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen handlungsleitend. Diese 17 Ziele sollen eine weltweite wirtschaftliche Entwicklung mit begrenzten planetaren Ressourcen und sozialer Gerechtigkeit in Einklang bringen. Zwei dieser Ziele sind für Stadtwerke besonders relevant – zum einen *Ziel 7: bis 2030 Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher und erneuerbarer Energie für alle schaffen* sowie *Ziel 13: umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen einleiten*. Ihre Wirksamkeit verstärken diese Ziele durch die Kombination mit weiteren Zielen zu partnerschaftlichem Vorgehen, nachhaltiger Stadtentwicklung, der Erhaltung der Biodiversität und der generellen Veränderung hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft.

Diese Herausforderungen der Energiewende und der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen gleichermaßen zu bewältigen, gelingt am besten in einem Gemeinschaftswerk: Politik, Bürgerinnen und Bürger, Energiewirtschaft und weitere Schlüsselbranchen wie Landwirtschaft, Industrie, Verkehr und Immobilienwirtschaft finden neue Lösungen und setzen sie gemeinsam um. Klar ist auch, dass globale Herausforderungen nicht allein mit lokalen Maßnahmen gelöst werden können. Die Stadtwerke folgen ihrer bewährten Maxime: Wir fangen schon einmal an! So zeigen Stadtwerke, Städte und Gemeinden den Bürgerinnen und Bürger bereits, wie mit Engagement und Zusammenarbeit nachhaltige Energieversorgung gelingen kann.

Eine notwendige Grundlage hierzu ist der offene Dialog über Daten und Fakten. Das wollen wir mit diesem Leitfaden unterstützen.

Der Leitfaden hilft bei der Anwendung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Dieser Kodex wird vom Rat für Nachhaltige Entwicklung verantwortet. Er ist im Dialog mit Praktikern aus der Wirtschaft entstanden. Die Zahl der Anwender wächst kontinuierlich. Der Kodex spricht alle Dimensionen der Nachhaltigkeit an, ist wertebasiert und offen für individuelle Umstände. Vor allem zwingt er den Anwender, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren und sich nicht hinter letztlich unnützen Datenschungeln und Wortwolken zu verstecken.

Der Leitfaden regt Stadtwerke dazu an, sich mit den eigenen und den Zukunftsthemen der Branche zu beschäftigen. Er hält dazu an, wesentliche Veränderungen und Kompetenzen in den Blick zu nehmen. So können alle Unternehmen, auch die kleineren, ihre Aspekte zum Thema Nachhaltigkeit in ihrer Unternehmensstrategie berücksichtigen und das Management darauf ausrichten. Zudem motiviert der Leitfaden, mit Politik, Bürgerinnen und Bürgern und weiteren Stakeholdern in den Dialog zu treten. Die Bedeutung der kommunalen Unternehmen für das Gemeinwohl und eine nachhaltige Entwicklung war noch nie größer. Auf allen Ebenen eines Unternehmens sind Verantwortung, Geschick, Freude und Offenheit gefragt – und ein geeignetes Instrument, das wir mit diesem Leitfaden zur Anwendung empfehlen.



Katherina Reiche
Hauptgeschäftsführerin des Verbandes
kommunaler Unternehmen e. V. und
Mitglied im Rat für Nachhaltige Entwicklung
der Bundesregierung



Prof. Dr. Günther Bachmann
Generalsekretär des Rates für Nachhaltige
Entwicklung der Bundesregierung

› EINFÜHRUNG

Dieser Leitfaden soll Unternehmen der Energiewirtschaft bei ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung unterstützen. Er orientiert sich am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), einem branchenübergreifenden Standard mit 20 Kriterien und 28 Indikatoren, zu denen Unternehmen berichten sollen. Die Nachhaltigkeitsstrategie steht dabei genauso im Fokus wie Fragen zum Nachhaltigkeitsmanagement, zu Umweltbelangen, zu gesellschaftlichen Auswirkungen und zur Compliance des Unternehmens. Der DNK ist kompatibel zu anerkannten internationalen Standards, insbesondere dem weltweit bedeutendsten Standard der Nachhaltigkeitsberichterstattung: der Global Reporting Initiative (GRI). Im Vergleich dazu ist der DNK jedoch deutlich kompakter und damit vor allem für Einsteiger geeignet.

Dieser Leitfaden stellt dar, wie Unternehmen der Energiewirtschaft die allgemeinen Anforderungen interpretieren und erfüllen können. Der Leitfaden erklärt jedes Kriterium und jeden Indikator im Detail, gibt branchenspezifische Tipps zur Berichterstattung und zeigt konkrete Praxisbeispiele von Energieversorgern.

Über den Deutschen Nachhaltigkeitskodex

Der DNK ist ein freiwilliges Instrument zur Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Rat für Nachhaltige Entwicklung hat den DNK 2011 beschlossen und 2017 zuletzt aktualisiert, indem er die gesetzlichen Anforderungen der CSR-Berichtspflicht, die sich an Unternehmen einer gewissen Größenklasse richtet, integriert hat. Die Bundesregierung unterstützt den DNK, um die Transparenz über Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen zu erhöhen und nachhaltiges Wirtschaften zu fördern. Der Kodex richtet sich an Unternehmen jeder Größe und Branche und wurde gemeinsam mit Praktikern, Wissenschaftlern und weiteren Experten entwickelt.

Unternehmen erfüllen den DNK, indem sie eine Entsprechenserklärung abgeben. In der Entsprechenserklärung gibt ein Unternehmen Auskunft zu den 20 Kriterien des DNK sowie zu ergänzenden Indikatoren. Die Anwendung des DNK ist ein öffentliches Bekenntnis zu Nachhaltigkeit. Die Entsprechenserklärung wird online in der DNK-Datenbank publiziert. Sie kann von Unternehmen in geeignete andere Berichtsformate, wie zum Beispiel den Geschäftsbericht, integriert werden. Unternehmen, die eine Entsprechenserklärung abgeben, können das DNK-Logo für ihre externe Kommunikation nutzen.

Wozu können Sie diesen Leitfaden nutzen?

Dieser Leitfaden unterstützt Sie, eine Entsprechenserklärung zum DNK zu erstellen. Wie Sie dabei genau vorgehen, ist auf Seite 16 in zehn Schritten zusammengestellt. Der Leitfaden richtet sich jedoch auch an Unternehmen, die einen Nachhaltigkeitsbericht erstellen, ihren Geschäftsbericht um nichtfinanzielle Inhalte ergänzen oder Nachhaltigkeitsinhalte auf ihrer Website veröffentlichen wollen. So hilft er Ihnen, Strategie und Prozesse Ihres Unternehmens sowie die wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit transparent und überzeugend darzustellen.

Ist Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtend?

Seit April 2017 ist die Nachhaltigkeitsberichterstattung in Deutschland gesetzliche Pflicht – allerdings nur für kapitalmarktorientierte Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern und einer Bilanzsumme von über 20 Mio. Euro oder einem Umsatz von über 40 Mio. Euro. Auf die wenigsten deutschen Energieversorger trifft das zu.

Das „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“, auch als CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz bezeichnet, überführt eine entsprechende EU-Richtlinie in deutsches Recht. Die Abkürzung CSR steht für Corporate Social Responsibility, also für die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Unternehmen, die unter das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz fallen, müssen ab dem Berichtsjahr 2017 über Sozial-, Umwelt- und Arbeitnehmerbelange, Bekämpfung von Korruption und Achtung der Menschenrechte berichten.

Der DNK wurde im Juni 2017 an die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes angepasst. Mit der Veröffentlichung einer DNK-Entsprechenserklärung können Unternehmen die CSR-Berichtspflicht erfüllen. Dafür muss die Entsprechenserklärung etwas strengere Vorgaben erfüllen, die auf Seite 9 erläutert sind.

Warum sollte mein Unternehmen zum Thema Nachhaltigkeit berichten?

Die ganz große Mehrheit der deutschen Energieversorger fällt nicht unter die CSR-Berichtspflicht. Dennoch wird die Veröffentlichung von Nachhaltigkeitsinformationen für Unternehmen gerade in dieser Branche immer wichtiger.

So berücksichtigen Anleger, Beschaffer und öffentliche Auftraggeber zunehmend auch Nachhaltigkeitskriterien. Zusätzlich sind für viele nationale oder europäische Förderprogramme, beispielsweise zur Elektromobilität, Nachhaltigkeitsinformationen anzugeben. Die Politik will erfahren, mit welchen Ideen und Pilotprojekten die kommunalen Energieversorger die Energiewende erfolgreich gestalten: Wie trägt das Unternehmen zu regionalen Klimazielen bei? Welche Ziele verfolgt es für den Ausbau erneuerbarer Energien? Unterstützt das Unternehmen lokale Energieprojekte und führt es Bürgerbeteiligungen durch? Mit solchen Angaben können Unternehmen die Kommune auch bei der Neuvergabe von Konzessionen überzeugen. Geschäftspartner benötigen Kennzahlen ihres Energieversorgers für die eigene nichtfinanzielle Berichterstattung. Privatkunden wünschen sich Informationen, wie ihr Anbieter Strom und Wärme erzeugt.

Der DNK – mehr als ein Kommunikationsinstrument

Der Rat für Nachhaltige Entwicklung verfolgt mit dem DNK das Ziel, die Vergleichbarkeit und den Nutzen der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu erhöhen. Der DNK ist aber viel mehr als ein Kommunikationsinstrument: Er unterstützt auch dabei – und das ist im Zweifel viel wichtiger für Ihr Unternehmen –, die betrieblichen Nachhaltigkeitsaktivitäten zu erfassen und strategisch auszurichten.

Wenn Sie den DNK richtig nutzen, hilft er Ihnen, Nachhaltigkeit systematisch in die Kernbereiche des Unternehmens zu integrieren. Das kann zum Beispiel durch die Formulierung von Zielen, Indikatoren und Maßnahmen gelingen, wie sie in den Kriterien des DNK zum Nachhaltigkeitskonzept (Kriterien 1 bis 10) gefordert sind. Dadurch lernen Sie die Auswirkungen und Einflussmöglichkeiten des unternehmerischen Handelns besser kennen. Vielleicht entdecken Sie sogar bisher ungenutzte Potenziale, etwa für neue kundenfreundliche Dienstleistungen, für die Erhöhung der Mitarbeitermotivation oder für Effizienzverbesserungen.

Zeitlicher Aufwand: Bauen Sie auf Vorarbeiten auf

Die Anwendung des DNK und die Nutzung der DNK-Datenbank sind kostenfrei. Aufwand entsteht durch die Zeit, die Sie in die Erhebung der Daten und die Zusammenstellung der Texte stecken. Wie groß dieser Aufwand ist, hängt davon ab, auf welchen Vorarbeiten Sie aufbauen können. Hat Ihr Unternehmen bereits eine Umwelterklärung oder einen Personalbericht veröffentlicht? Verfügt Ihr Unternehmen über Umwelt- oder Energiemanagementsysteme? Welche nichtfinanziellen Informationen enthält der Geschäftsbericht? Nutzen Sie vorhandene Prozesse, um den Aufwand so gering wie möglich zu halten. Aber auch ohne Managementsysteme wird Ihr Unternehmen viele Kennzahlen wie wirtschaftliche Leistungsindikatoren, Energieverbräuche oder Arbeitsunfälle bereits erheben, nur werden diese wahrscheinlich noch nicht an zentraler Stelle gesammelt.

Das „Comply-or-explain“-Prinzip

Es wird gerade am Anfang Kriterien und Indikatoren geben, zu denen Sie trotz gründlicher Recherche kaum Informationen finden. Versuchen Sie, sich nicht zu lange mit Themen und Fragen zu befassen, die Sie nicht beantworten können. Halten Sie sich stattdessen an das „Comply-or-explain“-Prinzip. Was ist damit gemeint? Unternehmen berichten demnach, ob und inwiefern sie ein Kriterium oder einen Indikator erfüllen („comply“), oder erklären, warum sie eine Information nicht berichten („explain“). Letzteres kann beispielsweise der Fall sein, wenn Angaben aufgrund von Datenschutz nicht veröffentlicht werden dürfen, wenn sie vertraulich oder wettbewerbsrelevant sind.

Gründe für eine Auslassung können aber auch sein, dass bestimmte Angaben für Ihr Unternehmen nicht relevant sind oder dass keine Daten verfügbar sind, weil Sie erst anfangen, sich im Unternehmen mit Nachhaltigkeit zu befassen. Wenn also noch nicht alle vom DNK geforderten Informationen vorliegen, erläutern Sie das und gehen Sie eine vollständige Berichterstattung in einem der folgenden Jahre an. Sie sollten aber kurz angeben, bis wann Sie die fehlenden Daten erheben und veröffentlichen möchten.

Ihr Einstieg in die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Gerade für den ersten Nachhaltigkeitsbericht oder die erste Entsprechenserklärung müssen nicht alle Daten vollständig und in perfekter Form vorliegen. Sind Daten nicht verfügbar, können Sie diese zunächst schätzen. Sie können einzelne Unternehmensbereiche ausklammern, wenn sie keinen entscheidenden Einfluss auf den Gesamtwert und die Aussagekraft eines Indikators haben. Oder Sie können Indikatoren vereinfachen und die in Ihrem Unternehmen üblichen Erhebungsmethoden nutzen. Liegt beispielsweise ein Personalindikator nicht nach Alter oder Geschlecht vor, lassen Sie diese Kategorisierung zunächst aus und verbessern Sie die Datenqualität von Bericht zu Bericht. Entscheidend ist, dass Sie Schätzungen, Vereinfachungen oder Auslassungen kenntlich machen und kurz begründen.



Veröffentlichung einer DNK-Entsprechenserklärung nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz

Kommunale Energieversorger sind in aller Regel nicht kapitalmarktorientiert und damit auch nicht berichtspflichtig. Falls Ihr Unternehmen mit der DNK-Entsprechenserklärung aber das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz erfüllen möchte, muss diese folgende Zusatzangaben enthalten:

Beschreiben Sie unter Beachtung des Wesentlichkeitsprinzips das verfolgte Konzept, Ergebnisse des Konzepts, wesentliche Risiken und den Umgang mit diesen sowie wesentliche Leistungsindikatoren zu

- den Kriterien 11–13 (Umweltbelange),
- den Kriterien 14–16 (Arbeitnehmerbelange),
- Kriterium 17 (Menschenrechte),
- Kriterium 18 (Soziales/Gemeinwesen),
- Kriterien 19–20 (Compliance).

Nehmen Sie dabei soweit erforderlich auf Kennzahlen aus Finanzberichten Bezug. Hierbei ist zu beachten, dass die gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden. So gelten für berichtspflichtige Unternehmen beispielsweise strengere Vorgaben für das Weglassen von Informationen nach dem „Comply-or-explain“-Prinzip. Genauere Informationen finden Sie in der aktuellen Fassung der DNK-Broschüre („Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex. Maßstab für nachhaltiges Wirtschaften“).

» DIE WESENTLICHEN THEMEN DER KOMMUNALEN ENERGIEWIRTSCHAFT

Zentrales Prinzip der Nachhaltigkeitsberichterstattung: Wesentlichkeit

Nachhaltigkeit ist ein sehr umfassendes Konzept. Kein Unternehmen kann sich mit allen Aspekten der Nachhaltigkeit gleichermaßen befassen. Stattdessen gilt es, die Themen zu identifizieren, in denen die Unternehmensaktivitäten relevante Auswirkungen haben oder die für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens entscheidend sind. Dabei steht nicht nur jede Branche, sondern auch jedes Unternehmen vor eigenen, spezifischen Herausforderungen – seinen wesentlichen Themen.

Nach dem Wesentlichkeitsprinzip sollten diese Themen die Schwerpunkte der Strategie und Berichterstattung Ihres Unternehmens bilden. Neben dem DNK basieren auch alle anderen anerkannten Berichtsstandards auf diesem Prinzip. Bekannte Beispiele sind die Global Reporting Initiative (GRI), die Integrierte Berichterstattung des International Integrated Reporting Council (IIRC) und die 2017 eingeführte CSR-Berichtspflicht für große, kapitalmarktorientierte Unternehmen.

Bei der Bestimmung der wesentlichen Themen sollten Sie die Perspektive der wichtigsten Anspruchsgruppen („Stakeholder“) mit berücksichtigen: Welche Erwartungen haben Gesellschafter, Politik, Kommune, Kunden, Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter, Anwohner, Vereine oder andere Stakeholder an das Unternehmen? Den Prozess zur Auswahl der bedeutenden Nachhaltigkeitsthemen aus Unternehmens- und Stakeholdersicht nennt man Wesentlichkeitsanalyse. In der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist es außerdem üblich, auch soziale und ökologische Auswirkungen in der Wertschöpfungskette zu betrachten.

Es ist empfehlenswert, zur Bestimmung der Berichtsinhalte eine eigene Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen. Ist das in Ihrem Unternehmen nicht vorgesehen, können Sie sich an der Wesentlichkeitsanalyse orientieren, die für diesen Leitfaden vorgenommen wurde. Die Ergebnisse finden Sie auf den folgenden Seiten. Sie sollten die Themen jedoch an das eigene Unternehmen anpassen – unter Umständen auch sprachlich. Denn nur, wenn die Themen im Unternehmen und von den Stakeholdern auch verstanden werden, ist eine Berichterstattung gelungen.

Von Branche und Stakeholdern ermittelt

Für diesen Leitfaden hat eine Arbeitsgruppe aus führenden Stadtwerken und dem VKU als Spitzenverband der kommunalen Wirtschaft gemeinsam mit hochrangigen Stakeholdern eine

Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei wählte zunächst die Arbeitsgruppe die wesentlichen Themen aus Sicht der Unternehmen der Branche aus. Dies baute auf einer Analyse der wichtigsten Standards im Nachhaltigkeitsreporting, von Branchenleitlinien sowie aktueller Branchentrends und -themen durch das Beratungsunternehmen :response auf.

Um die externe Perspektive mit einzubeziehen und die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse belastbarer zu machen, wurden in einem zweiten Schritt Stakeholder um ihr Feedback gebeten. In einem Stakeholder-Dialog diskutierte die Arbeitsgruppe die aus Branchensicht ermittelten Themen mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik und Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaftsverbänden, Stiftungen, Gewerkschaften, Energie-Initiativen sowie weiteren Experten.

Die Wesentlichkeitsmatrix der kommunalen Energiewirtschaft

Ergebnis dieses Prozesses ist die Wesentlichkeitsmatrix der kommunalen Energiewirtschaft. In der Matrix sind die wesentlichen Themen der Branche nach ihrer Priorität aus Unternehmens- und Stakeholder-Sicht geordnet. Hierbei ist zu beachten: Alle

in der Matrix enthaltenen Punkte sind wesentlich, denn sie wurden von Branchenexperten aus einer Vielzahl von Themen ausgewählt und als relevant eingestuft.

Eine herausragende Bedeutung haben die Punkte im rechten oberen Teil der Matrix. Hier finden sich vor allem Branchenthemen – also Felder, in denen die Energiewirtschaft einen spezifischen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten kann. Die zentralen Zukunftsthemen der Energiewirtschaft sind aus Unternehmens- und Stakeholder-Sicht die Energiewende und damit verbundene Herausforderungen: die Gewährleistung der Versorgungssicherheit, die Effizienz der Energieerzeugung, der Klimaschutz, die Entwicklung neuer Geschäftsfelder sowie die Beteiligung von Bürgern, Politik und weiteren Stakeholdern.

Im linken unteren Teil der Wesentlichkeitsmatrix finden sich Themen, die zwar auch sehr wichtig sind, bei denen aber aus Sicht der Branche und der Stakeholder kein dringender Handlungsbedarf besteht. Dies sind in erster Linie Themen, die bereits strengen gesetzlichen Regelungen unterliegen – wie zum Beispiel Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Compliance, Datenschutz oder der Schutz natürlicher Lebensräume. Zusätzlich finden sich hier personalbezogene Aspekte wie Arbeitszufriedenheit, Führungsverhalten oder betriebliche Mitbestimmung, also unternehmensinterne Herausforderungen.

Die sechs Handlungsfelder der Nachhaltigkeit in der kommunalen Energiewirtschaft

■ Versorgungssicherheit und Beitrag zum Gemeinwohl

Die kommunale Energiewirtschaft versorgt Haushalte und Unternehmen in ganz Deutschland sicher und zuverlässig mit Energie und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Daseinsvorsorge. Häufig finanzieren Energieversorger über Querverbünde auch weitere kommunale Aufgaben wie den öffentlichen Personennahverkehr mit. Voraussetzung hierfür ist die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Neben der Daseinsvorsorge als Kernaufgabe tragen die Energieversorger durch ihre wirtschaftlichen Aktivitäten sowie ihr gesellschaftliches Engagement zum Gemeinwohl in der Region bei.

■ Wirtschaftlicher Erfolg und Innovation

Das Wohl der Bürgerinnen und Bürger steht für die kommunalen Energieversorger an erster Stelle. Gleichzeitig dürfen die Unternehmen ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit nicht vernachlässigen. Nur wenn sie effizient wirtschaften, können sie Strom und Wärme weiterhin zu fairen Preisen anbieten. Entwicklungen wie die Energiewende, Digitalisierung, neue Technologien, der demografische Wandel, eine zunehmend dezentrale Energieerzeugung oder veränderte Kundenstrukturen stellen die Unternehmen vor neue Herausforderungen, bieten aber auch wirtschaftliche Chancen und Möglichkeiten für innovative Geschäftsfelder.

■ Gestalter der Energiewende

Die deutsche Bundesregierung hat sich ambitionierte Klimaziele gesetzt. Laut dem Klimaschutzplan 2050 sollen die CO₂-Emissionen bis 2050 gegenüber 1990 um 80 bis 95 Prozent gesenkt werden. Strom soll bis dahin vollständig aus erneuerbaren Quellen gewonnen werden. Durch Investitionen in regionale und überregionale Erzeugungskapazitäten, in erneuerbare Energien, Stromnetze oder neue Speichertechnologien ist die kommunale Energiewirtschaft wichtige Gestalterin der Energiewende.

■ Klima- und Umweltschutz

Für ihre Geschäftstätigkeit nehmen Energieversorger natürliche Ressourcen in Anspruch, es fallen Abfall, Abwasser und Emissionen an. Kraftwerke, Anlagen und Trassen haben Auswirkungen auf die Luft-, Boden- und Wasserqualität und auf die Artenvielfalt. Mit neuer, umweltgerechter und energieeffizienter Technik sowie durch die Nutzung erneuerbarer Energien können Unternehmen ihre negativen Auswirkungen auf Klima und Umwelt minimieren oder sogar ganz vermeiden.

■ Mitarbeiterorientierung

Die Anforderungen an die Beschäftigten in der Energiewirtschaft sind hoch: Diese müssen fachliches Know-how mitbringen und sich flexibel auf wechselnde Technologien und Rahmenbedingungen einstellen. Die Energieversorger konkurrieren mit anderen Branchen um qualifizierte Fachkräfte. Bei der Wahl des Arbeitgebers zählt nicht nur das Gehalt, sondern auch, ob und wie engagiert das Unternehmen Verantwortung für seine Beschäftigten übernimmt. Dazu gehören Aspekte wie Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitsschutz und Gesundheit oder Weiterbildungsmöglichkeiten.

■ Unternehmensführung, Transparenz und Partizipation

Bürger, Politik und andere Stakeholder erwarten von kommunalen Unternehmen zum einen, dass sie absolut integer und gesetzeskonform wirtschaften. Zum anderen erwarten sie, dass die Unternehmen ihre sozialen und ökologischen Auswirkungen offenlegen – auch in der Wertschöpfungskette. Bürgerbeteiligungen sowie der Dialog mit Politik, Kommunen und weiteren Anspruchsgruppen fördern die Transparenz und sind Voraussetzung, um die Energiewende erfolgreich zu bewältigen.

Zu diesen sechs Handlungsfeldern sollten Sie im Nachhaltigkeitsbericht oder in der Entsprechenserklärung auf jeden Fall berichten. Welche Priorität die Handlungsfelder für Ihr

Unternehmen haben, beurteilt die Unternehmensleitung. Empfehlenswert ist es außerdem, die sechs Handlungsfelder um eigene, unternehmensspezifische Themen zu ergänzen.

› INDIKATORENSET FÜR DIE ENERGIEWIRTSCHAFT

Neben den 20 Kriterien enthält der Leitfaden ein Set an Indikatoren, welche die qualitativen Angaben ergänzen und die Vergleichbarkeit der Berichterstattung erhöhen. Berichtersteller können zwischen einem Indikatorenset aus den GRI Sustainability Reporting Standards (SRS) oder aus dem Standard der European Federation of Financial Analysts Society (EFFAS) wählen. Dieser Leitfaden enthält eine Anwendungshilfe für die Indikatoren nach GRI, da dies der am weitesten verbreitete Berichtsstandard ist. So nutzen über 90 Prozent der in der DNK-Datenbank gelisteten deutschen Unternehmen das GRI-Indikatorenset und auch international berichtet die überwiegende Mehrheit der Unternehmen nach GRI.

Da der DNK ein sektorübergreifender Standard ist, lassen sich oft nicht alle unternehmens- und branchenspezifischen Herausforderungen optimal durch die DNK-Indikatoren abdecken. Dieser Leitfaden enthält daher eine Auswahl von Zusatzindikatoren, die sich an den sechs Handlungsfeldern der Nachhaltigkeit in der kommunalen Energiewirtschaft orientieren. Sie sind nach dem DNK nicht verpflichtend und können daher ohne Begründung ausgelassen werden. Wir empfehlen dennoch, insbesondere fortgeschrittenen Berichterstellern, zu jedem Handlungsfeld mindestens einen Zusatzindikator zu berichten. Zum einen erhöhen die branchenspezifischen Kennzahlen die Transparenz der Berichterstattung. Zum anderen helfen die Indikatoren dabei, die wesentlichen Themen zu steuern und Fortschritte nachzuverfolgen.

HANDLUNGSFELDER UND WESENTLICHE THEMEN	 ZUSATZINDIKATOREN
Versorgungssicherheit und Beitrag zum Gemeinwohl	<p>Empfohlener Zusatzindikator für dieses Handlungsfeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchschnittliche Versorgungsunterbrechung je angeschlossener Letztverbraucher (SAIDI) in Minuten <p>Weitere relevante Indikatoren, je nach Wesentlichkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anteil des Einkaufsvolumens, das an Auftragnehmer in der Region vergeben wird, in Prozent • Investitionsvolumen in Euro • Anzahl von Kunden, die aufgrund von Zahlungsausfällen vom Versorgungsnetz getrennt werden • Volumen für Spenden und Sponsoring in Euro bzw. Anzahl der geförderten Projekte
Wirtschaftlicher Erfolg und Innovation	<p>Empfohlener Zusatzindikator für dieses Handlungsfeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausgaben für Forschung & Entwicklung in Euro <p>Weitere relevante Indikatoren, je nach Wesentlichkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl mit Strom versorgter Haushalte • Ergebnisse von Kundenbefragungen

HANDLUNGSFELDER UND
WESENTLICHE THEMEN

ZUSATZINDIKATOREN

Gestalter der Energiewende**Empfohlener Zusatzindikator für dieses Handlungsfeld:**

- Anteil erneuerbarer Energie in der Stromkennzeichnung in Prozent

Weitere relevante Indikatoren, je nach Wesentlichkeit:

- Durchschnittlicher Wirkungsgrad in der Erzeugung in Prozent
- Investitionen in den Netzausbau in Euro
- Anzahl angebotener E-Ladesäulen bzw. Kennzahlen zu alternativen Antrieben in der Fahrzeugflotte

Klima- und Umweltschutz**Empfohlener Zusatzindikator für dieses Handlungsfeld:**

- CO₂-Emissionen aus der Energieerzeugung nach Primärenergieträgern in Tonnen CO₂-Äquivalente

Weitere relevante Indikatoren, je nach Wesentlichkeit:

- Emissionen von Stickoxiden, Schwefeloxiden und Feinstaub in mg/m³
- Flächeninanspruchnahme bzw. zur Verfügung gestellte Ausgleichsflächen in km²
- Menge des eingeleiteten Kühlwassers in Litern und Umweltauswirkungen

Mitarbeiterorientierung

Das Handlungsfeld ist durch die DNK-Indikatoren zu Arbeitnehmerbelangen (Kriterien 14 – 16) abgedeckt, daher keine branchenspezifischen Zusatzindikatoren.

**Unternehmensführung,
Transparenz und
Partizipation**

Das Handlungsfeld ist durch die DNK-Indikatoren zu Anreizsystemen (Kriterium 8), zur Beteiligung von Anspruchsgruppen (Kriterium 9) sowie zur Compliance (Kriterien 19 – 20) abgedeckt, daher keine branchenspezifischen Zusatzindikatoren.

› IN ZEHN SCHRITTEN ZUR DNK-ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

1. Sorgen Sie für ein Mandat der Unternehmensleitung.
2. Bestimmen Sie eine Person, die den gesamten Prozess der Berichterstellung begleitet, koordiniert und die Einhaltung des Zeitplans überwacht.
3. Stellen Sie ein Team aus allen relevanten Bereichen Ihres Unternehmens zusammen – also den Verantwortlichen für Personal, Controlling, Vertrieb, Managementsysteme, Technik, Umwelt, Compliance, Recht, Einkauf, Unternehmenskommunikation etc.
4. Gehen Sie den Leitfaden gründlich durch und legen Sie fest, wer für welche Kriterien und Indikatoren verantwortlich ist und bis wann Texte und Daten geliefert werden müssen. Wenn an einer relevanten Stelle keine Daten vorliegen, besprechen Sie, wie Sie damit umgehen: Sollen diese in Zukunft erhoben werden? Wenn ja: bis wann?
5. Tragen Sie alle Informationen für die Kriterien und Indikatoren zusammen. Erstellen Sie zu jedem der 20 Kriterien der Entsprechenserklärung einen Text und bereiten Sie die Daten für die Indikatoren auf. Sie können sich in Ihrer Berichterstattung kurz fassen (Orientierungswert: 500 bis 3.000 Zeichen pro Kriterium) sowie auf Details in anderen Publikationen (mit Online-Link) verweisen.
6. Redigieren Sie die Texte und Daten und lassen Sie diese, falls erforderlich, durch die Fachabteilungen prüfen.
7. Lassen Sie die Entsprechenserklärung durch die Unternehmensleitung freigeben.
8. Legen Sie ein Unternehmensprofil in der DNK-Datenbank auf www.nachhaltigkeitskodex.org an und übertragen Sie Texte und Indikatoren in die Online-Eingabemaske.
9. Lassen Sie die Entsprechenserklärung durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf Vollständigkeit prüfen. Die Prüfung erfolgt anhand der Checklisten-Fragen, die in jedem Kriterium dieses Leitfadens aufgeführt sind. Nach erfolgreicher formeller Prüfung durch das DNK-Team erfolgt die Veröffentlichung der Entsprechenserklärung in der DNK-Datenbank und Ihr Unternehmen erhält das DNK-Signet für das Berichtsjahr.
10. Nutzen Sie die DNK-Entsprechenserklärung für die Unternehmenskommunikation. Sie können das DNK-Signet zum Beispiel auf der Unternehmens-Website, in Broschüren oder in den Mailverkehr einbinden. Geben Sie eine Pressemitteilung heraus oder informieren Sie Ihre Stakeholder persönlich über die Entsprechenserklärung.

ÜBER DEN AUFBAU DIESES LEITFADENS

Der Leitfaden ist nach den 20 Kriterien des DNK aus den Bereichen Strategie, Prozessmanagement, Umweltbelange und Gesellschaft gegliedert. Jedes Kriterium enthält ...

... die **Anforderungen** zu diesem Kriterium aus dem DNK.

... die Box „**Was berichte ich hier?**“ mit einer Hilfestellung, was sich hinter diesem Kriterium verbirgt und was ein Unternehmen der Energiebranche konkret berichten sollte.

... eine **Checkliste** mit den Fragen, anhand derer der Nachhaltigkeitsrat die Entsprechenserklärung auf Vollständigkeit im Hinblick auf die DNK-Anforderungen prüft. Nur wenn Sie alle Fragen aus der Checkliste beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden.



... Informationen zum **Hintergrund**, die erläutern, warum das Kriterium für die Energiewirtschaft relevant ist.

... **Beispielszenario** aus anderen Unternehmen, die Ihnen als Orientierungshilfe dienen sollen. Weitere Beispiele, auch aus anderen Branchen, finden Sie in der DNK-Datenbank (www.nachhaltigkeitskodex.org --> Datenbank).

Neben den 20 Kriterien enthält der DNK **Indikatoren**, welche die Informationen aus den Kriterien ergänzen und die Vergleichbarkeit Ihrer Berichterstattung erhöhen. Im Leitfaden finden Sie die 28 Leistungsindikatoren nach GRI und eine Hilfestellung, wie Sie diese in der Energiewirtschaft berichten sollten. Unbenommen

ist Ihnen die Möglichkeit, das EFFAS-Indikatorenset zu nutzen, das Ihnen 16 quantifizierbare Informationen abverlangt.

Am Ende des Leitfadens finden Sie ein **Glossar** und ein **Abkürzungsverzeichnis**.

Ein Hinweis, bevor Sie beginnen:

Dieser Leitfaden bietet eine Hilfestellung für die kommunale Energiewirtschaft. Stadtwerke sind in aller Regel noch in weiteren Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge tätig: in der Wasserwirtschaft, in der Entsorgung, im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) oder in der Bereitstellung kommunaler Infrastruktur. Damit gehen oft komplexe Beteiligungsstrukturen einher, wenn die einzelnen Geschäftsfelder auf verschiedene Gesellschaften innerhalb eines Konzerns aufgeteilt sind. Daher ist es wichtig, den Berichtsumfang klar abzugrenzen: Welche Gesellschaften des Konzerns deckt ein Kriterium oder ein Indikator ab? Um eine Vergleichbarkeit zur finanziellen Berichterstattung zu gewährleisten, empfiehlt der DNK den

Konsolidierungskreis der im Konzernabschluss einzubeziehenden Unternehmen. Teilweise ist es sinnvoll oder erforderlich, hiervon abzuweichen, zum Beispiel wenn ein Unternehmen nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz berichtspflichtig ist oder wenn über die Lieferkette berichtet wird. Wichtig ist vor allem, dass Sie transparent machen, welche Geschäftsfelder und Beteiligungen des Unternehmens Sie berücksichtigen beziehungsweise ausklammern.

Grundsätzlich sollten Sie pragmatisch vorgehen: Berichten Sie in erster Linie Informationen, die für Ihr Unternehmen steuerungsrelevant sind und die Sie auch mit vertretbarem Aufwand erheben können.

DIE 20 KRITERIEN DES DEUTSCHEN NACHHALTIGKEITSKODEX (DNK)

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20



› KRITERIEN 1 – 4 ZU STRATEGIE

In den ersten vier Kriterien des DNK arbeiten Sie heraus, was Nachhaltigkeit strategisch für Ihr Unternehmen bedeutet. Dabei sollten Sie sich auf die wesentlichen Themen konzentrieren. Das sind Themen, die für die Geschäftstätigkeit Ihres Unternehmens besonders relevant sind und in denen die Geschäftstätigkeit Ihres Unternehmens große Auswirkungen hat. In aller Regel liegen diese Themen im Kernbereich der unternehmerischen Tätigkeit.

Wichtig ist auch: Wesentlichkeit endet nicht an den juristischen Grenzen des Unternehmens. Hier interessieren auch Aspekte, die ein Unternehmen nicht selbst verantwortet oder vertraglich gestalten kann, auf die es aber einen Einfluss oder eine Auswirkung hat. Hierzu gehören unter anderem die Arbeitsbedingungen bei Lieferanten oder der Energieverbrauch bei Ihren Endkunden.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

KRITERIUM 01 > STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Hintergrund

Bei diesem Kriterium geht es um den strategischen Rahmen der Unternehmenstätigkeit in Bezug auf Nachhaltigkeit. Welche übergeordneten Nachhaltigkeitsziele verfolgt Ihr Unternehmen und mit welchen Maßnahmen setzt es diese um? Dabei ist zu beachten: Nicht alle Unternehmen haben eine explizite Nachhaltigkeitsstrategie formuliert. Oft enthalten jedoch Leitbilder, Umweltleitlinien, Leitlinien zur Personalentwicklung oder Vorgaben des Eigentümers strategische Aussagen, die das Thema Nachhaltigkeit betreffen. Ein Nachhaltigkeitsbericht kann ein guter Anlass sein, diese über verschiedene Abteilungen und Bereiche verteilten „Teilstrategien“ zu konsolidieren beziehungsweise mit Leben zu füllen. So ist gewährleistet, dass die Nachhaltigkeitsstrategie auf bestehenden Prozessen aufbaut. Wird Nachhaltigkeit als zusätzliche Aktivität betrieben, losgelöst von der Unternehmensstrategie, führt dies zu Mehraufwand, der den Geschäftsbetrieb unnötig stören kann.



Was berichte ich hier?

Bei diesem Kriterium sind keine quantitativen Ziele gefragt, sondern Sie sollen Zielvorstellungen und Leitprinzipien Ihres Unternehmens im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung beschreiben:

- Verfügt Ihr Unternehmen über eine Nachhaltigkeitsstrategie? Wenn ja: Was sind deren wichtigsten Bestandteile?
- Beschreiben Sie auch, warum Ihr Unternehmen eine solche Strategie formuliert hat: Welche Chancen ergeben sich daraus?
- Wenn Ihr Unternehmen noch keine Nachhaltigkeitsstrategie hat: Ist geplant, eine Strategie zu formulieren? Falls nicht, erläutern Sie die Gründe („comply or explain“).

Nennen Sie darüber hinaus externe nationale und internationale Standards, an denen sich Ihr Unternehmen orientiert:

- Welche politischen Ziele oder gesetzlichen Vorgaben mit Bezug zu Nachhaltigkeit (zum Beispiel Ziele hinsichtlich Versorgungssicherheit oder Ausbau erneuerbarer Energien) betreffen Ihr Unternehmen? Dazu gehören auch kommunale Klimaschutzpläne, die energiepolitischen Ziele der Bundesregierung oder internationale Klimaziele.
- Zusätzlich gibt es branchenübergreifende Standards und Leitlinien: die Sustainable Development Goals der UN, der UN Global Compact, der Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung oder die ILO-Kernarbeitsnormen. Hat Ihr Unternehmen sich solchen Nachhaltigkeits-Chartas, -Prinzipien und -Initiativen angeschlossen oder unterstützt es diese?

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

Wichtig ist außerdem, dass Sie erläutern, welche konkreten Maßnahmen Ihr Unternehmen ergreift, um strategische Ziele und externe Vorgaben umzusetzen:

- Durch welche Investitionen fördert Ihr Unternehmen beispielsweise den Ausbau erneuerbarer Energien?
- Wie trägt es zur Reduzierung von CO₂-Emissionen bei?
- Mit welchen Maßnahmen fördert Ihr Unternehmen Chancengleichheit und Vielfalt?
- Hat Ihr Unternehmen Vorschriften eingeführt, um internationale Standards zur Nachhaltigkeit (zum Beispiel ILO-Kernarbeitsnormen) in der Lieferkette durchzusetzen?



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Haben Sie in Ihrem Unternehmen eine allgemeine Nachhaltigkeitsstrategie?
- Welches sind die wichtigsten Bestandteile dieser Strategie und welche Chancen ergeben sich daraus?
- Welche konkreten Maßnahmen ergreift Ihr Unternehmen, um die Strategie umzusetzen?

Was berichten andere?

» Stadtwerke Heidelberg

Die Stadtwerke Heidelberg wollen die Energiewende vor Ort erreichen. Dafür haben wir eine klare Strategie: die Energiekonzeption 2020. Mit der Energiekonzeption 2020 legen wir die Bausteine für eine klimaschonende und langfristig günstige Versorgung und stellen sicher, dass unsere Kunden auch in Zukunft bestens mit Energie versorgt sind.

Die konkreten Ziele der Energiekonzeption 2020 sind: die Eigenproduktion von Strom und Wärme bis 2020 auf 30 bis 40 Prozent steigern, den Anteil erneuerbarer Energien an der Fernwärme erhöhen, den Anteil der Fernwärme am Wärmemarkt von

42 auf 50 Prozent anheben sowie eine stärkere Unabhängigkeit und höhere Wertschöpfung. Diese Ziele sind mit konkreten Maßnahmen unterlegt, die wir sukzessive umsetzen: Seit 2010 haben wir ein Holz-Heizkraftwerk und sechs Blockheizkraftwerke realisiert und zuletzt 2017 den Spatenstich für den Energie- und Zukunftsspeicher gesetzt. Seine Fertigstellung ist Ende 2019 geplant. Parallel dazu soll eine Power-to-Heat-Anlage entstehen, außerdem ist ein neues Gasmotoren-Heizkraftwerk geplant (Baustart voraussichtlich 2020). Die Anlagen sollen zu mehr Flexibilität im Energiesystem beitragen und Abweichungen zwischen Erzeugungs- und Verbrauchsmengen ausgleichen.

In den kommenden Jahren steht die Fortschreibung dieser Strategie mit der Energiekonzeption 2030 an, die wir aktuell vorbereiten. Ein Ziel der

KRITERIUM 01 > STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

Energiekonzeption 2030 wird die weitere Erschließung grüner Wärmequellen sein. Neben Solarthermie wollen wir auch Abwärme stärker nutzen und das Fernwärmesystem verstärkt aus der Perspektive der gesamten Metropolregion Rhein-Neckar betrachten. Auch für die Energiekonzeption 2030 entwickeln wir konkrete Projekte und Maßnahmen.

Für die energiewirtschaftlichen Aktivitäten der Stadtwerke Heidelberg ist der Masterplan 100 Prozent Klimaschutz der Stadt Heidelberg leitend, mit dem Heidelberg bis zum Jahr 2050 nahezu klimaneutral werden möchte. Die Energiekonzeption 2020/2030 ist unser Beitrag, um das anspruchsvolle Ziel der Stadt zu erreichen.

Auch darüber hinaus fühlen wir uns eng mit der Stadt und der Region verbunden und arbeiten mit zahlreichen Partnern in der Region für Klimaschutz und Nachhaltigkeit zusammen. Außerdem übernehmen wir Verantwortung und unterstützen Sport, Kultur sowie ausgewählte soziale Projekte – für eine hohe Lebensqualität in der Stadt und der Region.

Mit der Strategie Stadtwerke Heidelberg 2020 haben wir uns das Ziel gesetzt, eines der besten Stadtwerke zu werden. Unser Ziel wollen wir erreichen, indem wir effizient arbeiten, eine hohe Qualität in unseren Prozessen sichern, ein gutes, faires und offenes Miteinander mit Kunden, Partnern und unserem Umfeld leben sowie Verantwortung für die Region übernehmen. Das ist auch über unser Unternehmen hinaus relevant, da wir mit unseren wirtschaftlichen Ergebnissen zur Lebensqualität in Heidelberg beitragen: Mit über 14 Millionen Euro aus dem Energiegeschäft haben wir auch 2016 wieder zur Finanzierung von öffentlichen Aufgaben wie dem öffentlichen Personennahverkehr und der Bereitstellung von Bädern beigetragen – kommunale Aufgaben, die bundesweit Zuschussgeschäfte sind.

> Stadtwerke Göttingen AG

Wir handeln mit den Produkten Erdgas, Trinkwasser, Strom und Fernwärme und erbringen Dienstleistungen rund um das Thema Energie. Uns ist bewusst, dass die fossilen Ressourcen wie Erdgas oder Öl von begrenzter Kapazität und damit endlich sind. Beim Trinkwasser handelt es sich um das wichtigste Lebensmittel für die Menschheit. Deshalb ist es in seiner wirtschaftlichen Vermarktung ebenso nachhaltig zu behandeln wie fossile Rohstoffe. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Energieeinsatz sowohl bei uns im Haus als auch bei unseren Kunden zu optimieren. Dabei müssen gleichzeitig die ökonomischen Notwendigkeiten des Unternehmens Berücksichtigung finden. Deshalb entwickeln wir das Unternehmen von einem reinen Versorgungs- zu einem Energiedienstleistungsunternehmen.

Ergänzend zu den bereits etablierten Zertifizierungen Technisches Sicherheitsmanagement gemäß G/W/FW-1000 und Stop Climate Change (SCC) haben wir 2014 ein Energiemanagementsystem nach DIN 50001 eingeführt. Basis für die SCC-Zertifizierung ist die jährliche Erstellung eines unternehmensweiten Carbon Footprints durch die Universität Göttingen.

Bei uns gilt der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TVV). Wir verlangen aber auch von den von uns beauftragten Unternehmen die Unterzeichnung der Tariftreue- und Mindestentgelterklärung nach dem Tariftreue- und Vergabegesetz (NTVergG) des Landes Niedersachsen.

Über unsere nachhaltige Entwicklung berichten wir in einem Zweijahresrhythmus in unserem Nachhaltigkeitsbericht, der 2015 für die Jahre 2013/14 erstmalig nach GRI-Standard erstellt wurde. In diesem wird auch die Nachhaltigkeitsstrategie der Stadtwerke Göttingen (s. Nachhaltigkeitsbericht 2014, S. 17f.) ausführlich dargestellt.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

Zur Unterstützung der dauerhaften Managementanforderung haben wir bereits 2012 ein Nachhaltigkeitsteam gegründet, das die Unternehmensleitung darin unterstützt, den Nachhaltigkeitsprozess der Stadtwerke aktiv und lebendig zu gestalten. Sechs Teamplayer aus verschiedenen Unternehmensbereichen tagen dazu regelmäßig und erarbeiten Ideen und Aktionen, die die Belegschaft für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisieren.

Mehr als 130.000 Verbraucher beziehen Gas, Strom, Wärme und Wasser von den Stadtwerken Göttingen. Als regionaler Energieversorger stehen wir nicht nur für Versorgungssicherheit zum fairen Marktpreis, sondern darüber hinaus auch für ein Unternehmen, das seine Verantwortung als Unterstützer von Vereinen und gemeinnützigen Organisationen sowie durch das Engagement für Kinder und Jugendliche, für Sport und Kulturveranstaltungen wahrnimmt.

Die Strategie zur Umsetzung der Nachhaltigkeit bei der Stadtwerke Göttingen AG besteht aus drei Kernbotschaften:

1. Die Stadtwerke sind Motor und Kompetenzzentrum für die Energiewende in Stadt und Region.
2. Die Stadtwerke befinden sich auf dem Weg in die Nachhaltigkeit.
3. Wir entwickeln Produkte und Projekte, die ökologisch und ökonomisch sinnvoll sind.

Diese drei Leitsätze sind im Zusammenhang mit der Ausrichtung des Unternehmens auf das Thema Nachhaltigkeit entwickelt worden. Darüber hinaus haben wir unsere Umweltleitlinien in Kraft gesetzt und eine ganze Reihe von Maßnahmen beschlossen, die den Weg in die Nachhaltigkeit begleiten sollen.

Für uns ist es oberste Pflicht, die Kunden auf einen sparsamen Einsatz ihrer Ressourcen hinzuweisen. Unsere

für Kunden kostenlose Energieberatung mit ihren Dienstleistungen wie Thermographie, Gebäude-Energieausweis oder auch Contracting macht dies vorbildlich. Wir fördern den Einsatz modernster Technologien wie Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) und vermarkten intensiv Contracting-Produkte im Bereich Wärme und Photovoltaik.

KRITERIUM 02 WESENTLICHKEIT

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Hintergrund

Der DNK bezieht sich auf das Prinzip der Wesentlichkeit. Unternehmen berichten demnach zu den Nachhaltigkeitsthemen, die für ihre Geschäftstätigkeit besonders relevant sind. Man spricht auch von „wesentlichen Themen“. Darunter fallen zum einen Themen, in denen die Geschäftstätigkeit Ihres Unternehmens wesentliche wirtschaftliche, ökologische oder gesellschaftliche Auswirkungen hat. Für Energieversorger sind das beispielsweise der Beitrag zur Energiewende oder zur regionalen Wirtschaft, aber auch negative Auswirkungen wie der Ausstoß von Treibhausgasen. Zugleich beeinflussen Entwicklungen wie beispielsweise der Klimawandel, die Digitalisierung oder der demografische Wandel das Kerngeschäft. Auch diese Herausforderungen zählen zu den wesentlichen Themen Ihres Unternehmens. Die wesentlichen Themen bilden die Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Nicht nur der DNK, auch alle weiteren anerkannten Reporting-Standards und das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz („CSR-Berichtspflicht“) beziehen sich auf das Wesentlichkeitsprinzip, and, der den Geschäftsbetrieb unnötig stören kann.



Was berichte ich hier?

Bei diesem Kriterium sollen Sie die Nachhaltigkeitsthemen nennen und beschreiben, die für Ihr Unternehmen besonders relevant sind. Stellen Sie kurz dar, in welchem Umfeld – politisch, rechtlich, wirtschaftlich, technologisch oder gesellschaftlich – Ihr Unternehmen agiert. Was sind auf dieser Grundlage

die wesentlichen Themen Ihres Unternehmens? Wichtig ist, dass Sie neben der internen Perspektive auch die Einschätzungen und Erwartungen Ihrer Stakeholder berücksichtigen.

Beschreiben Sie außerdem, wie Ihr Unternehmen die wesentlichen Themen in seinem Chancen- und Risikomanagement sowie der Unternehmensstrategie berücksichtigt: Welche Chancen und Risiken haben Sie für Ihr Unternehmen in Bezug auf Nachhaltigkeit identifiziert (zum Beispiel Versorgungssicherheit in der Energiewende, Versorgung ländlicher Räume, Digitalisierung)? Wie geht Ihr Unternehmen mit diesen Chancen und Risiken um? Hat es Vorkehrungen für Extremsituationen getroffen (zum Beispiel Naturkatastrophen, Unfälle, Anschläge)?



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- In welchem gesellschaftlichen Umfeld agiert Ihr Unternehmen? Welche Auswirkungen hat die Geschäftstätigkeit im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte?
- Welche Nachhaltigkeitsaspekte sind für die Geschäftsfähigkeit Ihres Unternehmens in besonderem Maße relevant?
- Welche sozialen und ökologischen Chancen und Risiken ergeben sich aus den genannten Nachhaltigkeitsthemen? Welche Schlussfolgerungen zieht Ihr Unternehmen daraus?

Was berichten andere?

Die Eine sehr gute Orientierungshilfe für dieses Kriterium bietet die Wesentlichkeitsmatrix der kommunalen Energiewirtschaft (siehe Seite 11 – 12). Sie bildet die relevantesten Themen der Branche ab und wurde von Unternehmensvertretern und Experten aus der Energiewirtschaft erarbeitet. Sie sollten die Bedeutung der in der Matrix abgebildeten Themen für Ihr Unternehmen kurz erläutern und – wenn nötig – um unternehmensspezifische Herausforderungen ergänzen.

Die **Trianel GmbH** berichtet beispielsweise über ihre Kernaktivitäten und die sich daraus ergebenden wesentlichen Handlungsfelder:

Kern der Trianel-Philosophie ist das genossenschaftliche Prinzip. Trianel schafft Synergien für Stadtwerke, um sich im Wettbewerb behaupten und Geschäftsfelder besetzen zu können, für die Stadtwerke allein nicht die ausreichende Größe mitbringen. Trianel ist auf allen Wertschöpfungsstufen der Energiewirtschaft aktiv:

- In der Energieerzeugung, bestehend aus der Projektentwicklung, der Investition in Kraftwerke und weitere Assets sowie der kaufmännischen Betriebsführung.
- Im Handel mit und in der Beschaffung von Strom und Gas.
- In der Geschäftsfeldentwicklung für Stadtwerke in den Bereichen Smart Metering, dezentrale Erzeugung, Energieeffizienz, Elektromobilität sowie der Weiterbildungsangebote der Trianel Akademie.

Vor diesem Hintergrund ergeben sich folgende Handlungsfelder im Bereich Nachhaltigkeit:

- **Wirtschaftlicher Erfolg und Stärkung des Gemeinwohls:** Durch Bündelung von Aktivitäten in Erzeugung, Handel und Vertrieb gestalten wir Energiemärkte und unterstützen Stadtwerke darin, eigenständig zu bleiben. Trianel trägt dadurch zum wirtschaftlichen Erfolg seiner Gesellschafter und Kunden bei, die wiederum als kommunale Unternehmen oft einen erheblichen Beitrag zur Stärkung des Gemeinwohls in ihrer Region leisten.
- **Gestalter der Energiewende:** Trianel und die verbundenen Stadtwerke verstehen sich als Treiber der Energiewende mit ihren vielfältigen Herausforderungen, aber auch zahlreichen Chancen für die Zukunft. Die Projektentwicklung im Bereich der erneuerbaren Energien ist ein Eckpfeiler der Stadtwerke-Kooperation. Durch das gemeinschaftliche Engagement mit unseren kommunalen Gesellschaftern und Partnern sind Windparks an Land und auf See sowie PV-Freiflächenanlagen für Stadtwerke und für Bürgerinnen und Bürger entstanden.
- Unsere hocheffizienten konventionellen Kraftwerke leisten zudem durch ihre flexible Fahrweise einen wichtigen Beitrag zur Versorgungssicherheit.
- **Neue Geschäftsfelder und -modelle:** Trianel unterstützt seine Gesellschafter dabei, neue Geschäftsfelder in strategisch wichtigen Themenfeldern wie Smart Metering, dezentrale Erzeugung, Energieeffizienz und Elektromobilität zu erschließen. Dabei geht es darum, aus Ideen ergebnisorientierte Produkte, Prozesse und Geschäftsmodelle zu entwickeln, die Stadtwerken einen Mehrwert bringen – und diese Entwicklungen im Anschluss auch erfolgreich am Markt zu etablieren. Trianel bietet zu diesem Zweck praxisgerechte und wirtschaftliche White-Label-Lösungen, die sofort im täglichen Geschäft nutzbar sind.

KRITERIUM 03 > ZIELE

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden, und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Hintergrund

Sie haben bei den Kriterien 1 und 2 die wesentlichen Themen Ihres Unternehmens sowie die Strategie für den Umgang mit den wesentlichen Themen beschrieben. Nun geht es um die Ziele, die sich Ihr Unternehmen für seine wesentlichen Themen gesetzt hat.

Bisher haben erst wenige Unternehmen ein Zielsystem, das sich explizit auf Nachhaltigkeitsthemen bezieht. Fast alle erfolgreichen Unternehmen setzen sich jedoch konkrete Ziele für den wirtschaftlichen Erfolg, für Kundenzufriedenheit, für das Qualitätsmanagement oder den Energieverbrauch. Dies können sowohl qualitative (zum Beispiel Beitrag zur Energiewende, Kundenfreundlichkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) als auch quantitative Ziele sein (zum Beispiel Häufigkeit von Arbeitsunfällen reduzieren, Anzahl der Kundenbeschwerden senken, Frauenquote erhöhen, Ziele aus dem Energiemanagement oder aus Energieaudits). Für Unternehmen der Energiewirtschaft gibt es außerdem eine Vielzahl von Zielen, die Politik oder Eigentümer vorgeben (zum Beispiel Ziele hinsichtlich der Energiewende).



Was berichte ich hier?

Nennen Sie die grundlegenden Unternehmensziele mit Bezug zu ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit – seien es Ziele für den wirtschaftlichen Erfolg, die Kundenzufriedenheit oder Umwelt- und Personalthemen.

Wie bei Kriterium 1 können Sie sich auch hier wieder auf relevante externe Vorgaben beziehen: Welche Quote für erneuerbare Energie schreibt der Gesetzgeber vor? Welche Ziele gibt Ihre Kommune vor? Zu welchen landes- oder bundespolitischen Klimaschutzzielen trägt Ihr Unternehmen bei?

Nennen Sie außerdem zu jedem Ziel den Zeitpunkt, zu dem es erreicht werden soll.

Gibt es zu einem der wesentlichen Themen noch kein Ziel? An dieser Stelle können Sie in Absprache mit den Fachabteilungen ein neues Ziel formulieren – aber nur dann, wenn Sie überzeugt sind, dass es Ihr Unternehmen weiterbringt.

Der DNK fordert außerdem eine Beschreibung, ob Ihr Unternehmen die Erreichung dieser Ziele regelmäßig überprüft. Interessant ist hier auch, ob und wie – intern oder öffentlich – Sie über den Erfüllungsgrad der Ziele berichten. Kernindikatoren zur Messung der Zielerreichung können Sie in Kriterium 7 darstellen.



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Verfolgt Ihr Unternehmen für die Nachhaltigkeitsmaßnahmen längerfristige Ziele? Wenn ja: welche?
- Wie werden Ziele bewertet, priorisiert und wie wird ihre Erreichung kontrolliert?

Tipp:

Formulieren Sie Ihre Ziele idealerweise nach den „SMART-Kriterien“:

SMART steht im Deutschen für:

Spezifisch: Ein Ziel soll spezifisch, also konkret, eindeutig und präzise formuliert werden.

Messbar: Um die Erreichung eines Zieles zu prüfen, muss ein Ziel messbar sein. Dies kann herausfordernd sein, insbesondere bei qualitativen Zielen. Es sollten daher Erfolgskriterien definiert werden, die zweifelsfrei überprüfbar sind.

Aktionsorientiert/Attraktiv: Das Ziel soll positiv und aktionsorientiert formuliert werden und sollte bestenfalls Vorfreude bereiten.

Realistisch: Das Ziel kann ruhig hoch gesteckt und herausfordernd sein. Es sollte aber nicht überfordern und daher erreichbar sein, was die Motivation stärkt.

Terminiert: Zu jedem Ziel gehört ein klarer Termin, bis wann das Ziel erreicht sein soll.

Was berichten andere?

Die **Städtischen Werke Magdeburg** berichten über ihre Ziele aus dem Unternehmenskonzept „SWM 2020“:

Die SWM Magdeburg haben im Jahr 2011 gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Unternehmenskonzept „SWM 2020“ formuliert. Dazu wurden mit Kollegen aller Ebenen Strategieworkshops veranstaltet. Die daraus formulierten Ideen mündeten in einem Unternehmensleitbild, auf das sich alle verständigen können. Aus einer gemeinsam verstandenen Vision wurden acht strategische Bausteine entwickelt:

Im Zentrum der Vision steht die Marktführerschaft in der Ver- und Entsorgung der Magdeburger Bürgerinnen und Bürger. Diese wird erreicht durch leistungsfähig und nachhaltig betriebene Netze und Anlagen. Die Kundenbindung wird befördert durch zufriedene Kunden, die Produkte und Dienstleistungen zu fairen Preisen erhalten. Das Dienstleistungsportfolio wird durch rentable Nebengeschäfte ergänzt. Durch den Aufbau von Kooperationen und Beteiligungen in der Region wird die auf Langfristigkeit angelegte Wertschöpfungskette ergänzt. Der externe Vertrieb zielt auf die Kompensation von Kundenverlusten im Stammgebiet und damit auf die Stabilisierung der Geschäftstätigkeit. Ein attraktiver Arbeitgeber mit einer gelebten modernen Unternehmenskultur ist ein nachhaltig relevantes Ziel, denn es bindet engagierte Arbeitnehmer, die Grundlage des Erfolges der SWM sind. Die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten ist ebenso relevant wie der Umwelt- und Ressourcenschutz. Neben wirtschaftlichen Komponenten sollten auch weiche Faktoren auf diese Bausteine einzahlen. Daraus abgeleitet werden die strategischen

KRITERIUM 03 > ZIELE

Unternehmensentscheidungen getroffen. Im Fokus steht die Wahrnehmung der Verantwortung für die Region und die dort lebenden Menschen.

Die Fortführung dieser Vision 2020 ist für die kommenden Jahre geplant.

> MVV Energie AG

Mit den folgenden Zielen konkretisieren wir Nachhaltigkeit in unserer Unternehmensstrategie:

- » Wir verdreifachen innerhalb von zehn Jahren unsere jährlichen CO₂-Einsparungen auf 1 Mio. Tonnen pro Jahr.
- » Wir bringen im selben Zeitraum 10.000 MW erneuerbare Energien ans Netz.
- » Wir verdoppeln unsere eigene Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien ebenfalls innerhalb von zehn Jahren.
- » Das Energiesystem der Zukunft bleibt unser Investitionsschwerpunkt: Wir investieren insgesamt weitere 3 Mrd. Euro in die Energiewende.
- » Wir bieten als kompetenter Partner allen Kunden – vom Privathaushalt bis zur Industrie – Produkte und Dienstleistungen für ihre eigene Energiewende an.

Im Nachhaltigkeitsmanagement werden zum einen Grundsatzfragen benannt und wird die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie koordiniert, zum anderen werden strategische Projekte und Maßnahmen geplant, abgestimmt und über unser konzernweites Nachhaltigkeitsprogramm umgesetzt. Darüber hinaus überprüfen, bewerten und steuern wir fortlaufend die Leistung des Konzerns auf Basis von Nachhaltigkeitsindikatoren und mittelfristigen Zielvorgaben.

Wir entwickeln unser Projektportfolio kontinuierlich weiter; in jedem Geschäftsjahr bringen wir etwa 10 bis 15 neue Nachhaltigkeitsprojekte auf den Weg. Im Berichtsjahr haben wir beispielsweise Energieeffizienzprojekte an mehreren Standorten realisiert. Außerdem haben wir unsere internen Nachhaltigkeitsziele weiterentwickelt und darauf aufbauend strategische Ziele veröffentlicht.

KRITERIUM 04 > TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

Hintergrund

Unternehmen beschäftigen sich zunehmend mit ihren Auswirkungen „außerhalb der Werksmauer“: Gehen vom Abbau der verwendeten Rohstoffe Umweltschäden aus? Gehen die Produzenten der beschafften Güter verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um? Bei internationalen Lieferketten kommen noch weitere Herausforderungen hinzu, die in Deutschland gesetzlich klar geregelt sind: Wie sind die Arbeitsbedingungen bei den Zulieferern? Werden Menschenrechte eingehalten? Werden die Interessen der lokalen Bevölkerung berücksichtigt?

Bei diesem Kriterium geht es darum, bis zu welcher Tiefe der Wertschöpfungskette Ihr Unternehmen Verantwortung übernimmt. In der Energiebranche bestehen die

größten ökologischen und menschenrechtlichen Risiken beim Einkauf von Gas und Kohle aus dem außereuropäischen Ausland. Gleichzeitig ist es wegen der komplexen Lieferketten schwierig, die ökologischen und sozialen Auswirkungen nachzuvollziehen und transparent zu machen. Ganz besonders gilt das für an der Börse bezogene Energie. Viele Unternehmen werden daher ihre Auswirkungen in der Lieferkette noch nicht kennen. In diesem Fall sollten Sie den Schwerpunkt darauf legen, ob Ihr Unternehmen mit Geschäftspartnern über Nachhaltigkeit kommuniziert und welche Maßnahmen es ergreift, um mehr Informationen über Umwelt- und Menschenrechtsaspekte in der Lieferkette zu erhalten.

KRITERIUM 04 > TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE



Was berichte ich hier?

Geben Sie zunächst einen groben Überblick über die Wertschöpfungskette Ihres Unternehmens: Was sind die wichtigsten Stufen von der Beschaffung der Rohstoffe bis zum Endverbraucher? Zwar unterscheidet sich die Wertschöpfungskette von Unternehmen zu Unternehmen, einige Elemente sind jedoch typisch für die Energiewirtschaft: die Beschaffung von Energieträgern, der Einkauf von Strom und Gas im internationalen Großhandel, die eigene Erzeugung von Strom und Wärme, der Betrieb von Versorgungsnetzen und Energiespeichern sowie die Lieferung von Energie an private und gewerbliche Endverbraucher oder Weiterverteiler.

Berichten Sie anschließend, wie Ihr Unternehmen Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette fördert:

- Stellen Sie dar, ob und wie Ihr Unternehmen mit Lieferanten und Geschäftspartnern über Nachhaltigkeitsaspekte kommuniziert.
- Berichten Sie, wie Ihr Unternehmen Nachhaltigkeitskriterien in der Lieferkette überprüft: Enthalten die Einkaufsrichtlinien entsprechende Vorgaben (zum Bei-

spiel Einhaltung von Mindestlohngesetzen, Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, Kriterien zu ökologischen Auswirkungen)? Werden Lieferanten geprüft, bevor es zu einer Geschäftsbeziehung kommt? Führt Ihr Unternehmen sogar regelmäßige oder stichprobenartige Vor-Ort-Besuche bei Geschäftspartnern durch? Wie geht Ihr Unternehmen vor, wenn es zu Verdachtsfällen bezüglich der Verletzung von Sozial- oder Umweltstandards kommt?

- Für Energieversorger ist in diesem Kriterium auch interessant, wie sie Nachhaltigkeit in der nachgelagerten Wertschöpfungskette, also auf Kundenseite, fördern – zum Beispiel durch Anreize für Ökostrom-Angebote oder zum Energiesparen.

Für die meisten Unternehmen ist Nachhaltigkeit in der Lieferkette noch ein neues Thema. Viele Betriebe setzen zunächst Projekte außerhalb des Kerngeschäfts um, beschaffen zum Beispiel fair produzierte Arbeitsbekleidung, Bio-Lebensmittel oder grüne IT. Auch solche Maßnahmen können Sie in diesem Kriterium nennen. Wenn Ihr Unternehmen noch keine Maßnahmen umsetzt, sollten Sie über Zielsetzungen in diesem Bereich berichten.

Tipp:

Die meisten Bundesländer verfügen über ein Tariftreue- und Vergabegesetz, nach dem öffentliche Unternehmen soziale und ökologische Kriterien in der Auftragsvergabe berücksichtigen müssen. Sollte ein solches Gesetz für Ihr Unternehmen gelten, beschreiben Sie die darin verankerten Vorschriften bezüglich Umweltschutz, Energieeffizienz, Mindestlöhnen und sonstigen Nachhaltigkeitsaspekten.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Wie sieht die Wertschöpfungskette Ihres Unternehmens aus (vom Bezug der Energieträger bis zum Verbrauch beim Kunden)?
- Welche Bedeutung hat Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung und bis zu welcher Tiefe der Wertschöpfungskette überprüfen Sie Nachhaltigkeitskriterien?
- Sind Ihnen die jeweiligen sozialen und ökologischen Probleme bekannt, die auf den einzelnen Stufen auftreten? Wie gehen Sie diese Probleme an?
- Kommunizieren Sie mit Lieferanten und Geschäftspartnern darüber? Wenn ja: wie?

Tipp:

Für kommunale Unternehmen gelten die strengen Vorgaben des Vergaberechts. Eigene Nachhaltigkeitskriterien für den Einkauf einzuführen, ist daher schwierig. Die Kompetenzstelle Nachhaltige Beschaffung des Bundesamts für Beschaffungswesen unterstützt öffentliche Unternehmen dabei, wie sie Nachhaltigkeitskriterien in Ausschreibungen integrieren können. Auf der Website www.nachhaltige-beschaffung.info bietet die Kompetenzstelle Informationen über die aktuelle Rechtslage, Leitfäden sowie konkrete Hilfestellungen zu einzelnen Produktgruppen wie zum Beispiel Bürobedarf, IT und Arbeitsbekleidung.

Was berichten andere?

› Stadtwerke Heidelberg

Für die energiewirtschaftlichen Aktivitäten der Stadtwerke Heidelberg sind Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfungskette vor allem bei der Energieerzeugung, der Speicherung und Lieferung sowie der Nutzung bei den Verbrauchern relevant. Im Rahmen der Energiekonzeption 2020, unseres Konzepts für die Energiewende vor Ort, setzen wir Maßnahmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette um.

Eines der Ziele aus der Energiekonzeption 2020 ist es, unsere Eigenerzeugung auf 30 bis 40 Prozent zu erhöhen und dadurch die Unabhängigkeit und eigene Wertschöpfung mit Energie aus erneuerbaren Quellen zu steigern. Dafür haben die Stadtwerke Heidelberg in den vergangenen Jahren rund 30 Mio. Euro in das Holz-Heizkraftwerk sowie vier Biomethan- und zwei Erdgas-Blockheizkraftwerke investiert. Auch die Solarenergie wird sukzessive ausgebaut. Inzwischen werden rund 25 Prozent des Strom- und Wärmebedarfs unserer Kunden selbst erzeugt, ungefähr 20 Prozent sogar aus erneuerbaren Energien.

Auch durch Photovoltaik-Anlagen wollen die Stadtwerke Heidelberg ihre Eigenerzeugung weiter ausbauen. Diese werden sowohl auf öffentlichen Dächern angebracht als auch im privaten Bereich über die Services heidelberg ENERGIEDACH und heidelberg MIETERSTROM errichtet. Zudem bieten die Stadtwerke Heidelberg Lösungen für eine dezentrale Wärmeversorgung an. Zusammen mit Planungsbüros und dem regionalen Handwerk entwerfen, bauen, finanzieren und betreiben wir Wärmeerzeugungs-

KRITERIUM 04 > TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Anlagen jeder Größenordnung für Wohnungswirtschaft, Projektentwickler, Unternehmen, Kommunen sowie private Immobilienbesitzer. Damit geben die Stadtwerke Heidelberg Verbrauchern die Möglichkeit, sich aktiv an der Energiewende zu beteiligen.

Weniger wesentlich, aber ebenfalls Teil der Wertschöpfungskette, ist die Beschaffung von Materialien. Die Bandbreite der eingesetzten Materialien im Unternehmen reicht von Netzhohr über Brennstoffe bis hin zu Papier in der Verwaltung und Lebensmitteln für die Kantine. Soweit es rechtlich möglich ist, werden regionale Lieferanten ausgewählt. Das gilt insbesondere für Lebensmittel. Auch beim Brennstoff für das Holz-Heizkraftwerk ist ein Entfernungsradius in den Ausschreibungsunterlagen festgelegt. Im Fuhrpark werden Kriterien wie Lärm- und Schadstoffemissionen berücksichtigt und bei Druckerzeugnissen FSC- und zunehmend Recyclingpapier in den Ausschreibungen gefordert. Die Einsatzmenge der eingesetzten Gefahrstoffe nahm in den vergangenen Jahren stetig ab. Hintergrund ist neben einer laufenden Optimierung ihres Einsatzes auch die zunehmende Verlagerung von Werkstattarbeiten an Auftragnehmer.

> MWV Energie AG

Zu den bedeutendsten Bestandteilen unserer Wertschöpfungskette zählen:

- der Einkauf und die Vermarktung von Strom und Erdgas im internationalen Großhandel,
- die Beschaffung von Abfall, Biomasse und – wenn auch in geringem Umfang – von Kohle,
- die Erzeugung von Strom, Wärme und Biomethan,
- die Entwicklung von neuen Erzeugungsanlagen, insbesondere Wind onshore und Photovoltaik, für den Eigenbetrieb und für Dritte,
- der Betrieb von Strom-, Erdgas- und Fernwärmenetzen sowie Energiespeichern,

- die Lieferung von Strom, Gas und Wärme an Endverbraucher und Weiterverteiler sowie
- die Bereitstellung von Energiedienstleistungen.

Die Lieferkette in der Energiewirtschaft ist stark vom Handel mit Energieträgern geprägt; andere Lieferanten haben im Verhältnis dazu einen deutlich geringeren Anteil am Gesamtbeschaffungsvolumen.

Energieträger werden auf Großhandelsmärkten als standardisierte Produkte angeboten. Angebotene Energieträger werden – häufig mehrfach – zwischen den teilnehmenden Akteuren gehandelt, sodass oft weder Produzent noch Herkunft des Energieträgers eindeutig ermittelbar sind. Bei Strom und Erdgas sind uns daher keine wesentlichen Sachverhalte im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen bekannt, die wir beeinflussen können.

Wir haben in der Vergangenheit vereinzelt Anfragen von Stakeholdern über die Herkunft der Steinkohlen und die Abbaubedingungen in den Kohleminen erhalten. Dabei wurde die Erwartung geäußert, dass wir Einfluss auf die Kohleminenbetreiber nehmen oder alternative Bezugsquellen für Steinkohle nutzen, falls die Bedingungen nicht akzeptabel sind. Unsere Geschäftstätigkeit ist in erster Linie mit drei Steinkohlekraftwerken verbunden: Wir sind an dem Gemeinschaftskraftwerk Kiel, dem Großkraftwerk Mannheim und dem Heizkraftwerk in Offenbach beteiligt. Lediglich im Heizkraftwerk Offenbach sind wir auch Betreiber der Anlage und beschaffen Steinkohle direkt (rund 0,1 Mio. Tonnen pro Jahr) von internationalen Kohlehändlern, zu Minenbetreibern haben wir keine direkten Vertragsbeziehungen. Unsere Marktposition, die durch unser sehr geringes Nachfragevolumen geprägt ist, lässt uns kaum Möglichkeiten, vor Ort Einfluss zu nehmen. Dennoch sprechen wir die unternehmerische Verantwortung hinsichtlich ökologischer und sozialer Themen bei Händlern, Wettbewerbern

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

und Beteiligungen an und diskutieren mögliche Nachhaltigkeitsansätze. Wir bewerten fortlaufend Informationen, die uns vorliegen, und werten Antworten auf unsere Anfragen von Händlern aus.

In unseren mit Biomasse betriebenen Kraftwerken verwenden wir hauptsächlich Altholz, Waldrestholz und Grünschnitt; diese Brennstoffe erhalten wir von Entsorgungsbetrieben und verwerten sie gemäß den strengen gesetzlichen Anforderungen.

Bei einem Großteil unserer weiteren Vertragspartner handelt es sich um Lieferanten von Gütern und hochqualifizierten Dienstleistungen aus Deutschland, die uns oft seit vielen Jahren bekannt sind. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie ökologische, soziale und gesellschaftliche Standards einhalten; für diese Vertragsbeziehungen gelten zusätzlich zum deutschen Recht auch die vertraglich vereinbarten Einkaufsbedingungen. Im Rahmen der Vorgaben unseres Lieferantenmanagementsystems machen neue Lieferanten der MVV Energie AG Angaben zur Korruptionsbekämpfung, zu Umweltschutzaspekten und zu ihrer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung. Die Einhaltung von Sozialstandards ist zudem Gegenstand von Lieferantenbeurteilungen und Vergabegesprächen. Für MVV arbeitet eine Vielzahl von Subunternehmen, die größtenteils in der EU ansässig sind. Diese sind für uns hauptsächlich in Ländern tätig, in denen die Menschen- und Arbeitnehmerrechte gesetzlich geschützt sind. Sicherheitsstandards und -regelungen sind für uns von besonderer Bedeutung; dazu zählen rechtliche Bestimmungen und die entsprechenden Vorschriften von MVV, die beispielsweise Gesundheits- und Sicherheitsunterweisungen für Mitarbeiter von Fremdunternehmen vorsehen.



› KRITERIEN 5 – 10 ZU PROZESSMANAGEMENT

In den ersten vier Kriterien haben Sie darüber berichtet, welche wesentlichen Handlungsfelder der Nachhaltigkeit Ihr Unternehmen identifiziert hat und wie es diese strategisch angeht. In den Kriterien zum Prozessmanagement geht es nun darum, mit welchen Prozessen die Strategie im Unternehmen umgesetzt und vorangetrieben wird. Der DNK ist zwar in erster Linie ein Berichtswerkzeug, Sie können ihn aber auch sehr gut nutzen, um Managementprozesse zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Die folgenden Kriterien geben Hinweise, wie Sie Nachhaltigkeit auf Grundlage der Strategie systematisch in der Organisation und in den Unternehmensprozessen verankern.

Bei Kriterium 9 sollten Sie berichten, wie Ihr Unternehmen mit seinen Stakeholdern kommuniziert und die Entwicklung von nachhaltigen Innovationen fördert. Außerdem geht es beim Kriterium 10 darum, wie Ihr Unternehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Nachhaltigkeit sensibilisiert und zum Mitmachen motiviert.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

KRITERIUM 05 > VERANTWORTUNG

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Hintergrund

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen sollte klar geregelt sein. Bestenfalls ist das Thema bei der Unternehmensleitung angesiedelt, damit Nachhaltigkeitsaspekte bei strategischen Entscheidungen mitberücksichtigt werden. Zusätzlich sollte es eine Stelle im Unternehmen geben, die für die Nachverfolgung der Projekte und Maßnahmen, die Datensammlung und die Koordination aller Beteiligten zuständig ist. Das kann beispielsweise eine Stabsstelle sein, die Strategieabteilung oder die Unternehmenskommunikation. Für die Durchschlagskraft der Maßnahmen ist es unerlässlich, dass die Bereiche mit eingebunden sind und Verantwortung für die Zielerreichung übernehmen. In vielen Fällen ist es daher sinnvoll, zusätzlich einen Arbeitskreis einzurichten, in dem alle relevanten Unternehmensbereiche vertreten sind.

Tipp:

Falls Sie im Unternehmen noch keinen Ansprechpartner für Nachhaltigkeit haben, sollten Sie die Unternehmensleitung bitten, eine Person beziehungsweise Funktion im Unternehmen damit zu beauftragen.



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Wer hat in Ihrem Unternehmen die zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen (Strategie, Überwachung, Analyse)?



Was berichte ich hier?

Stellen Sie dar, ob und wie Nachhaltigkeit personell in Ihrem Unternehmen verankert und organisiert ist:

- Wer ist auf oberster Ebene für Nachhaltigkeit verantwortlich? In der Regel liegt die Verantwortlichkeit beim Vorstand oder bei der Geschäftsführung, da diese über die strategische Ausrichtung entscheiden.
- Wer setzt Nachhaltigkeitsprojekte und -maßnahmen auf Arbeitsebene um und koordiniert diese zwischen den Abteilungen? Wer überprüft die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele im Tagesgeschäft? Hat Ihr Unternehmen eine Person als Ansprechpartner für externe Anfragen benannt? Diese Aufgaben kann ein Nachhaltigkeitsmanager, ein Projektteam, ein Arbeitskreis, eine Abteilung oder Stabsstelle wahrnehmen.

Was berichten andere?

Bei diesem Kriterium können Sie sich kurz halten und sollten Sie die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit im Unternehmen benennen. Die > **MVV Energie AG** berichtet dazu:

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist auf allen Ebenen unseres Konzerns verankert: Der Vorstand steuert die Nachhaltigkeitsthemen strategisch. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist in unserem Bereich Konzernstrategie angesiedelt: Hier werden zum einen Grundsatzfragen benannt und die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie koordiniert, zum anderen werden strategische Projekte und Maßnahmen geplant, abgestimmt und über unser konzernweites Nachhaltigkeitsprogramm umgesetzt.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

In unserem Nachhaltigkeitsprogramm sind die wichtigsten Geschäftsfelder und Standorte vertreten.

Maßnahmen und Projekte mit Nachhaltigkeitsbezug, die nur einen Standort direkt oder ausschließlich den operativen Geschäftsbetrieb betreffen, liegen im Verantwortungsbereich der fachlichen Organisationseinheiten vor Ort und werden von diesen umgesetzt. Der Schwerpunkt unseres Nachhaltigkeitsprogramms liegt auf Themen, Prozessen und Maßnahmen, die wir zu unserem Kerngeschäft zählen, insbesondere in Bezug auf Klimaschutz und die Energiewende.

Sie können auch wie die [Stadtwerke Köln](#) darüber berichten, wie Nachhaltigkeitsaktivitäten im Unternehmen verankert sind und wie sie umgesetzt werden.

Die oberste Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt bei den Unternehmensleitungen der Konzerngesellschaften. Sie schaffen die organisatorischen Voraussetzungen in den Unternehmen, entscheiden über die Unternehmensziele und -maßnahmen und sie vertreten die Unternehmen gegenüber Dritten.

Wesentliche nachhaltige Unternehmensziele werden von der jeweiligen Unternehmensleitung definiert und zur Umsetzung weitergeleitet; die operative Bearbeitung erfolgt in den Fachabteilungen. Verbindliche Managementprozesse sorgen dafür, dass die Unternehmensbereiche und Managementebenen zur Erreichung dieser Ziele beitragen.

Beauftragte, Ansprechpartner und Managementsysteme
Für besonders relevante Nachhaltigkeitsbereiche wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Gleichbehandlung, Diversity, Datenschutz und Compliance haben die Vorstände und Geschäftsführungen der Konzerngesellschaften Beauftragte und Ansprechpartner in ihren jeweiligen Unternehmen benannt. Diese fixieren Themenfelder und formulieren dazugehörige Umset-

zungsmaßnahmen bzw. entwickeln und betreiben Systeme für das Betriebs-, Arbeits- und Umweltmanagement. Die Zielerreichung wird regelmäßig überprüft. Dies erfolgt im Zuge von innerbetrieblichen Analysen oder mithilfe von Prüfungsverfahren durch externe Gutachter. [...]

Auch für den Themenkreis Nachhaltigkeit haben die Konzerngesellschaften Ansprechpartner benannt. Diese sind im Allgemeinen in den Abteilungen für Kommunikation in den Unternehmen angesiedelt, die sich regelmäßig mit Mitarbeitern aus den Fachabteilungen austauschen und beraten.

Darüber hinaus erfolgt ein regelmäßiger Austausch über Nachhaltigkeitsaspekte auf Konzernebene, der von der Koordinierungsstelle Nachhaltigkeit bei der SWK organisiert und moderiert wird, die außerdem in regelmäßigen Abständen die SWK-Geschäftsführung informiert. Der unternehmensübergreifende Arbeitskreis Nachhaltigkeit erstellt zudem den seit 2015 jährlich erscheinenden Konzern-Nachhaltigkeitsbericht, der die entsprechenden Aktivitäten der Gesellschaften dokumentiert.

Im Mai 2017 haben die Unternehmensleitungen des Stadtwerke Köln Konzerns beschlossen, den Nachhaltigkeitsgedanken konzernweit durch den Aufbau eines Managementsystems in den Gesellschaften zu stärken. In allen Konzerngesellschaften werden Koordinierungsstellen für Nachhaltigkeit eingerichtet, die künftig auf Weisung ihrer jeweiligen Unternehmensleitung und in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle Nachhaltigkeit bei der SWK konzernweite Initiativen und Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit in den einzelnen Gesellschaften umsetzen und koordinieren. Diese Koordinierungsstellen werden somit zur Grundlage für ein subsidiäres, konzernweites Nachhaltigkeits-Managementssystem.

KRITERIUM 06 > REGELN UND PROZESSE

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Hintergrund

Gemäß den Kriterien 1 bis 3 haben Sie die Nachhaltigkeitsstrategie und die daraus abgeleiteten Ziele vorgestellt. Bei diesem Kriterium geht es nun darum, wie Strategie und Ziele im operativen Geschäft umgesetzt werden. Denn nur wenn die Unternehmensleitung entsprechende Regeln und Prozesse vorgibt, wird Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ankommen. Praxisnah formulierte Prozessvorgaben, Verfahrensanweisungen und Leitlinien schaffen Verbindlichkeit und unterstützen die Beschäftigten dabei, die Nachhaltigkeitsstrategie umzusetzen.

Tipp:

Manche Ziele im operativen Geschäft können im Widerspruch zueinander stehen. Das ist normal. Wo Nachhaltigkeit ernsthaft betrieben wird, werden Zielkonflikte entstehen. Klare Regeln helfen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dabei, sich in solchen Fällen zu entscheiden.



Was berichte ich hier?

Berichten Sie über Leitlinien, Richtlinien, Standards, Auditierungen, Managementsysteme und sonstige Regeln und Prozesse, die Ihr Unternehmen implementiert hat beziehungsweise anwendet. Stellen Sie auch dar, ob diese extern zertifiziert sind.

Nachdem Sie bei Kriterium 1 (Strategische Analyse und Maßnahmen) bereits über externe Vorgaben, Regulierungen und Leitlinien berichtet haben, stellt dieses Kriterium nun die Innenansicht dar. Hier empfiehlt es sich, einen Bezug zu den Zielen aus Kriterium 3 herzustellen.

Beispiele für solche Regeln und Prozesse sind:

Managementprozesse und -systeme

Qualitätsmanagement (ISO 9001), Umweltmanagement (EMAS, ISO 14001), Arbeitssicherheitsmanagement (ISO 45001, ehemals OHSAS 18001), Energiemanagement (ISO 50001), SA8000, Managementleitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung (ISO 26000, nicht zertifizierbar), Energie-Informationssicherheit (ISO 27001), Beschwerdemanagement

Leitlinien im Personalbereich

Führungsgrundsätze, Verhaltenskodizes für Mitarbeiter, die den Umgang untereinander oder gegenüber Geschäftspartnern und Kunden regeln, Arbeitsanweisungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Vorgaben aus dem Recruiting zur Förderung von Vielfalt (zum Beispiel hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit, Nationalität, Menschen mit Behinderungen), Antidiskriminierungs-Leitlinien

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

Interne Regelwerke zu gesetzes- und richtlinienkonformem Verhalten

Antikorruptions-Leitlinien, Compliance-Regeln, Regeln zum Umgang mit Geschenken

Vorgaben für Lieferanten und Auftragnehmer

Verhaltenskodizes, Einkaufsrichtlinien oder allgemeine Geschäftsbedingungen, sofern diese ökologische und soziale Aspekte berücksichtigen

Nachhaltigkeitsberichterstattungsstandards

Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK), Global Reporting Initiative (GRI), Rahmenwerk zur Integrierten Berichterstattung des International Integrated Reporting Council (IIRC)



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

– Wie steuert Ihr Unternehmen die Umsetzung der allgemeinen Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln, Prozesse und Strukturen?

sungen und Managementdokumenten werden die ordnungsgemäßen Arbeitsabläufe geregelt und wird die ständige Verbesserung der Qualität der Angebote und Dienstleistungen mit dem Ziel der Optimierung aller betrieblichen Prozesse unterstützt. Integraler Bestandteil dieser internen Regelwerke und Strukturen sind die gesetzlichen und behördlichen Vorgaben einschließlich einschlägiger Vorschriften und sicherheitsrelevanter Regelwerke, denen die Unternehmen unterliegen.

Die Stadtwerke Köln GmbH hat im Jahr 2013 gemeinsam mit ihren unmittelbaren Beteiligungsgesellschaften ein konzernweites Compliance-Management-System (CMS) für ausgewählte Compliance-Bereiche mit Konzernbezug geschaffen. Dieses dient dazu, das seit jeher bestehende Ziel zu verfestigen, sowohl gesetzliche Vorschriften also auch betriebliche Regelungen zu beachten. Ein wichtiger Mehrwert liegt dabei in der Schaffung einer Gesamtstruktur, die durch eine effiziente Organisation und transparent kommunizierte und verbindlich festgelegte Richtlinien, betriebliche Regelungen und Prozessabläufe gekennzeichnet ist.

Was berichten andere?

Bei diesem Kriterium sollen Sie berichten, wie Sie Nachhaltigkeit durch Regeln und Prozesse im Unternehmen implementieren. Im Idealfall geschieht dies durch ein Nachhaltigkeitsmanagement. Sie können bei diesem Kriterium auch auf bestehende Regeln, Prozesse und Managementsysteme (zum Beispiel Qualitäts- oder Energiemanagement) eingehen, mit denen Nachhaltigkeitsziele umgesetzt werden.

› Stadtwerke Köln

Bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen setzen die Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns auf bestehende Strukturen und Managementsysteme auf: Mittels Richtlinien sowie Verfahrens- und Arbeitsanwei-

KRITERIUM 06 > REGELN UND PROZESSE

Für alle Fachbereiche der Unternehmen sind spezifische Regeln und Prozesse vorhanden. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird durch Mitarbeiter der Fachbereiche überwacht, die die gesetzlich oder betrieblich geforderten Funktionen als Beauftragte wahrnehmen. Im Einkauf beispielsweise gelten Einkaufsrichtlinien und im Personalbereich bestehen neben spezifischen Leitlinien verschiedene Ausschüsse, zum Beispiel im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, die die Einhaltung bestehender Regeln und Prozesse ebenfalls begleiten.

In allen Unternehmen wird sichergestellt, dass die geltenden Rechtsvorschriften und Regelwerke den Mitarbeitern bekannt sind und eingehalten werden. Dazu dienen regelmäßige interne Informationen, interne Audits und der stetige Austausch mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Mehrere Unternehmen des Konzerns setzen für die Optimierung ihrer Prozesse Umwelt- und Qualitätsmanagementsysteme ein: Unabhängige Gutachter überprüfen und zertifizieren die Verantwortung von Leitung, das Management von Ressourcen, die Dienstleistungs-Realisierung sowie die Messung, Analyse und Verbesserung von Prozessen betriebsweit oder bezogen auf einzelne Betriebsbereiche. Integraler Bestandteil dieser Qualitätsmanagementsysteme sind die gesetzlichen Anforderungen, denen die Unternehmen unterliegen.

So verfügt zum Beispiel die RheinEnergie über ein betriebliches Umweltschutzmanagement, das in Teilen gemäß der EU-Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. November 2009 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 761/2001, sowie der Beschlüsse der Kommission 2001/681/EG und 2006/193/EG (kurz EMAS)

validiert ist oder gemäß DIN EN 14001 und DIN EN 50001 zertifiziert ist. So sind zum Beispiel die Heizkraftwerk-Standorte Niehl und Merkenich seit über 20 Jahren nach EMAS validiert. Dieses Instrument zur kontinuierlichen Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes sieht vor, dass jährlich die Auswirkungen der Tätigkeiten und Dienstleistungen des Unternehmens auf die Umwelt systematisch untersucht werden. Aus den Ergebnissen werden konkrete Umweltziele und -programme abgeleitet.

Im Jahr 2015 wurde als Bestandteil des unternehmensweiten Umweltmanagementsystems für alle Standorte und Bereiche des Energieversorgers RheinEnergie das Energiemanagementsystem gemäß DIN EN 50001 eingeführt.

> Stadtwerke Göttingen AG

Mit der Entscheidung, sich zur Nachhaltigkeit zu bekennen, haben wir zeitnah mit dem NTeam ein Gremium etabliert, das den Gedanken der Nachhaltigkeit über Hierarchien hinweg in alle Bereiche des Unternehmens tragen soll. Das Team setzt sich aus sechs Kollegen aus verschiedenen Abteilungen zusammen. In dieser Runde werden Informationen gesammelt und Mitarbeiterkampagnen wie zum Beispiel zum Thema Papierverbrauch, Energiesparen oder Gesundheitsprävention realisiert. Des Weiteren unterstützt das Team den Vorstand bei der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil der Strategierunde der Unternehmensleitung und im innerbetrieblichen Regelwerk, zum Beispiel in den Dienstleistungsrichtlinien, festgeschrieben. Bei der Entwicklung neuer Projekte ist der Verantwortliche verpflichtet, die nachhaltigen Auswirkungen bereits im Projektantrag darzustellen.

KRITERIUM 07 > KONTROLLE

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

Hintergrund

Ihr Unternehmen nutzt finanzielle Kennzahlen wie die Umsatzrendite oder Marktanteile, um seinen wirtschaftlichen Erfolg zu messen. Diese auch als Key Performance Indicators (KPIs) bezeichneten Kennzahlen dienen dazu, Erfolge und Misserfolge im Blick zu haben und eventuellen Fehlentwicklungen durch Maßnahmen begegnen zu können. Neben den finanziellen Kennzahlen erheben fast alle Unternehmen auch sogenannte nichtfinanzielle Indikatoren wie Kundenzufriedenheit, Personalfluktu- ation, krankheitsbedingte Fehltage, Unfallquoten oder Energieverbräuche. Mit solchen Indikatoren können Sie die Nachhaltigkeitsleistungen Ihres Unternehmens mes- sen und steuern. Geeignete, aussagekräftige KPIs bilden die Fortschritte auf dem Weg zu den vom Unternehmen gesetzten Zielen (siehe Kriterium 3) möglichst gut und verlässlich ab. Sie sollten diese Indikatoren insbeson- dere für die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen Ihres Unternehmens (siehe Kriterium 2) festlegen.

Tipp:

Erheben Sie die Indikatoren regelmäßig und achten Sie auf eine einheitliche Erhebung der Daten über die Jahre. Die Erhebungs- grundlagen und Berechnungsmethoden sollten sich möglichst nicht verändern – nur so sind die Ergebnisse anhand von Datenverläufen vergleichbar.



Was berichte ich hier?

Listen Sie die wichtigsten Leistungsindikatoren für die Unternehmenssteuerung auf. Hat Ihr Un- ternehmen nichtfinanzielle KPIs definiert? Hierzu können beispielsweise Indikatoren zur Kundenzu- friedenheit (zum Beispiel Globalzufriedenheit), zur Versorgungssicherheit (zum Beispiel Ausfallminuten pro Jahr), Personalkennzahlen (zum Beispiel Ar- beitsunfallrate), Umweltindikatoren (zum Beispiel CO₂-Bilanz) oder der Anteil erneuerbarer Energien (zum Beispiel Stromkennzeichnung) zählen. Wenn möglich, ordnen Sie die Indikatoren den in Kriterium 3 genannten Zielen zu.

Geben Sie außerdem an, wie oft diese Indikatoren in Ihrem Unternehmen erhoben werden und wie Sie eine zuverlässige, vergleichbare und konsisten- te Erhebung gewährleisten. Beschreiben Sie – falls vorhanden – schematisch das betriebliche Steue- rungssystem, in das die Kennzahlen einfließen.

Falls Ihr Unternehmen noch keine nichtfinanziellen Indikatoren erhebt: Haben Sie vor, Indikatoren zu entwickeln? Wenn ja: Zu welchen Themen und bis wann sollen diese eingeführt werden?

KRITERIUM 07 > KONTROLLE



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Inwieweit hat Ihr Unternehmen bereits Leistungsindikatoren zur Überprüfung bestimmt? Wie werden Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten gewährleistet?

Was berichten andere?

Die > **Städtischen Werke Magdeburg** berichten zu diesem Kriterium über ihre Indikatoren im Bereich Energieeffizienz, die das Unternehmen im Rahmen des Energiemanagementsystems regelmäßig erhebt:

2015 wurde bei den SWM Magdeburg ein Energiemanagementsystem gemäß der DIN EN ISO 50001 eingeführt. Der Fokus lag zunächst auf der Erfassung und Auswertung der Energiedaten zum Eigenverbrauch des Unternehmens; dies war eine Vorgabe aus der Spitzenausgleich-Effizienzsystemverordnung und Grundlage zur umfänglichen Einführung eines Energiemanagementsystems.

Im Rahmen des Energiemanagementsystems erfassen die SWM Magdeburg jährlich 15 Kennzahlen. Dem Unternehmen wurde die Einführung bzw. Etablierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zum effektiven Umgang mit Energie testiert. So soll der spezifische Energieaufwand zur Durchleitung von Strom, Wärme, Gas, Trinkwasser und Abwasser durch die

Netze der SWM Magdeburg um jährlich mindestens ein Prozent gesenkt werden.

Darüber hinaus werden auch qualitative Ziele formuliert. Die Überprüfung, ob die selbst gesteckten Ziele erreicht worden sind, geschieht jährlich sowohl in einem internen Verfahren sowie extern, durch einen staatlich anerkannten Zertifizierer begleitet, in einem Auditierungsverfahren.

Ein Energiemanagementbeauftragter wurde berufen. Unterstützt wird er von einem Energieteam, dem Vertreter aus mehreren Fachbereichen sowie der Tochterfirma Netze Magdeburg angehören. Zum Managementsystem passend wurde durch die Geschäftsführung die ‚SWM Energiepolitik‘ verabschiedet. Dieser Erklärung fühlen sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von SWM in ihrem Arbeitsalltag verpflichtet. Darin vereinbart sind die kontinuierliche Verbesserung der Steigerung der Energieeffizienz, unter anderem durch den Erwerb von energieeffizienten Produkten und Dienstleistungen, die Festlegung ambitionierter Energieziele sowie die Bereitstellung von Ressourcen zu deren Umsetzung.

Die > **badenova AG & Co. KG** berichtet über die unternehmensweite Umweltdatenbank:

Aus dem Bedürfnis heraus, konsistente und abgestimmte Zahlen in die Öffentlichkeit zu kommunizieren, wurde vor zehn Jahren eine Datenbank mit umweltrelevanten Indikatoren des Unternehmens badenova aufgebaut, die seither ständig erweitert und gepflegt wird. Die Datenbank bildet inzwischen die Basis für einen jährlich erscheinenden Ökologie- und Nachhaltigkeitsbericht sowie für das ISO-zertifizierte Umwelt- und Energiemanagementsystem. Die badenova-Gruppe ist seit 2010 nach der DIN ISO 14.001 und seit 2015 zusätzlich nach der DIN ISO 50.001 zertifiziert.

Die Datenbank enthält unternehmensweite Umweltdaten, unter anderem Energieerzeugungsmengen, Energieverbräuche, Stoffströme und Abfallmengen. Sämtliche Energieverbräuche der technischen Anlagen sind ebenso erfasst wie die Verbräuche der Verwaltungsgebäude. Die Abfallmengen werden samt Abfallschlüsselnummer erhoben, sodass eine aussagekräftige Abfallbilanz entstehen kann. Bei den Heiz- oder Heizkraftwerken lassen sich durch Einsatzstoffe (Erdgas, Holz, Pellets, Öl) und erzeugte Wärme- und Strommengen sowohl die CO₂-Emissionen errechnen wie auch die durch die Kraft-Wärme-Kopplung eingesparten CO₂-Mengen. Umweltrelevante Kundenförderprogramme (Zuschüsse zu Photovoltaik-Anlagen und Stromspeichern oder zu Erdgasfahrzeugen) können dadurch ebenso bilanziert werden wie die ins örtliche Netz eingespeisten Strommengen.

Die Datenbank nutzen wir, um Kennzahlen zu bilden und zu monitoren, was im Energiemanagement immer stärker an Relevanz gewinnt. Wichtige Indikatoren sind beispielsweise der Energieverbrauch in Kilowattstunden pro Quadratmeter beheizte Fläche oder die erzeugte Strommenge in Kilowattstunden pro Kubikmeter Biogas.

Die Daten der gesamten Unternehmensgruppe werden jeweils zum Jahresbeginn für das Vorjahr erhoben. Besonders relevante Werte werden monatlich erfasst. Für die Erhebung und Prüfung gibt es einen festen Prozess. Um die Datenbank kontinuierlich zu verbessern, kommt der Kontrolle und Korrektur eventuell fehlerhafter Daten eine wichtige Rolle zu. Eine flexible Auswertbarkeit über Jahresvergleiche oder standortspezifische Fragestellungen ermöglicht auch kurzfristige Aussagen bei Anfragen der eigenen Pressestelle oder direkten Anfragen von Stakeholdern.



INDIKATOREN zu den Kriterien 5–7

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-102-16:

Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation

Nennen Sie Unternehmenswerte, Grundsätze und Verhaltensregeln Ihres Unternehmens und beschreiben Sie jeweils, welche Themen darin geregelt sind.

Beispiele sind Verhaltens- und Ethikkodizes, Compliance-Richtlinien, Regeln für den Umgang mit Interessenkonflikten, Sponsoring- und Spendenleitlinien, Führungsgrundsätze, Grundsätze für den Umgang mit Kolleginnen und Kollegen oder Geschäftspartnern, Antidiskriminierungsgrundsätze oder Umweltleitlinien.

Empfehlenswert ist es außerdem, zu beschreiben, in welcher Form diese Regeln in Ihrem Unternehmen umgesetzt werden: Werden Führungskräfte, Beschäftigte oder Geschäftspartner regelmäßig zu den Kodizes geschult? Müssen Beschäftigte die Verhaltensregeln beim Eintritt ins Unternehmen unterzeichnen? Müssen Geschäftspartner bestätigen, dass sie über die Regeln informiert wurden?

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

KRITERIUM 08 > ANREIZSYSTEME

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand / Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat / Beirat) ist.

Hintergrund

In vielen Unternehmen sind heute Bonussysteme üblich, die sich an finanziellen Zielvereinbarungen orientieren. Ebenfalls möglich (aber seltener) ist, dass sich variable Gehaltsbestandteile auch an nichtfinanziellen Zielen orientieren. Das können zum Beispiel Ziele in puncto Arbeitssicherheit, Energieverbrauch oder Kundenzufriedenheit sein. Mit solchen Anreizsystemen können Unternehmen ökologische und soziale Erfolge belohnen und dazu beitragen, die Nachhaltigkeitsziele umzusetzen.



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Vergütungssystem, in dem Nachhaltigkeitsziele bereits integriert sind oder in das sie integriert werden können? Falls nicht, ist ein solches System geplant?
- Wie wird die Erreichung der Ziele durch Gremien kontrolliert?



Was berichte ich hier?

Beschreiben Sie, ob das Vergütungssystem variable Bestandteile enthält. Wenn ja: Woran sind diese geknüpft – ausschließlich an finanzielle Ziele oder auch an Nachhaltigkeitsziele? Zu Letzteren zählen beispielsweise Ziele in puncto Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz oder Kundenzufriedenheit.

Beantworten Sie außerdem die Frage, für wen die Anreizsysteme gelten: Nur für Führungskräfte oder auch für andere Mitarbeitergruppen?

Berichten Sie auch über Zielvereinbarungen zwischen dem Kontrollorgan (Gesellschafter, Aufsichtsrat oder kommunale Aufsichtsgremien) und der Führungsebene des Unternehmens (Vorstand oder Geschäftsführung). Wenn in Ihrem Unternehmen Anreizsysteme für Nachhaltigkeit bestehen: Wer bewertet, ob die vereinbarten Ziele erreicht wurden (beispielsweise die Führungskraft, die Unternehmensleitung, der Aufsichtsrat)?

Anreizsysteme können auch anders gestaltet sein: Zeichnen Sie im Betrieblichen Vorschlagswesen Ideen mit Nachhaltigkeitsbezug aus? Stellt Ihr Unternehmen seine Beschäftigten für Gesundheitskurse oder ehrenamtliches Engagement frei?

Falls es noch keine Anreizsysteme mit Bezug zu Nachhaltigkeit gibt, sollten Sie kurz schreiben, ob deren Einführung geplant ist oder nicht.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

Was berichten andere?

› Stadtwerke Hamm GmbH

Die Stadtwerke Hamm haben bereits 2008 ein Zielvereinbarungssystem, verbunden mit einer leistungsorientierten Vergütung, eingeführt. Die jährlichen individuellen Ziele lenken den Blick bewusst auf angestrebte Ergebnisse, vermitteln Sinn, bündeln Kräfte und ermöglichen eigenverantwortliches Handeln. Grundgedanke ist, die Unternehmensziele mit dem Leistungswillen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbinden. Die Geschäftsführung vereinbart Ziele mit den Führungskräften, diese wiederum mit ihren Mitarbeitern. Im Laufe des Jahres gibt es regelmäßige Reportings auf Basis von zeitlich festgelegten Meilensteinen. Der Bereich Personal begleitet den gesamten Zielvereinbarungs- und -erreichungsprozess.

Das System basiert auf der Ziel-Landkarte des Unternehmens und beinhaltet vier Perspektiven: die finanzwirtschaftliche, die kundenorientierte, die prozessorientierte und die mitarbeiterorientierte Perspektive. Auch ökologische Nachhaltigkeit findet sich im Zielsystem wieder. Eines unserer Unternehmensziele lautet: „Die Nachhaltigkeit unserer Leistungen und Produkte verdeutlichen.“ Für den wirtschaftlichen Erfolg der Stadtwerke Hamm müssen wir auch unsere Leistungen als umweltfreundliches, innovatives und nachhaltiges Energiedienstleistungsunternehmen aktiv nach innen und außen transportieren. Ein weiteres Ziel ist die lokale Gestaltung der Energiewende.

Viele unserer Beschäftigten sind ehrenamtlich aktiv: in der Kinder- und Jugendarbeit, in Sportvereinen, in der Aids-Hilfe, bei der Betreuung älterer Nachbarn. In der Mitarbeiterzeitung haben wir einen Aufruf gestartet, Kolleginnen oder Kollegen vorzuschlagen, die sich her-

ausragend ehrenamtlich engagieren. Eine Jury bewertet die Vorschläge. Der oder die Ausgezeichnete erhält für einen Tag Sonderurlaub und der Verein erhält eine Spende über 200 Euro. Mit diesem kleinen Anreiz erkennen wir das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das häufig unauffällig stattfindet, an und motivieren zum Weitermachen.

Sie können neben Anreizsystemen für Unternehmensleitung und Führungskräfte auch über Anreize für Nachhaltigkeit in der Belegschaft berichten.

Die › Städtischen Werke Magdeburg berichten zu diesem Kriterium über ihr betriebliches Vorschlagswesen „Schlaufüchse gesucht“:

Die SWM Magdeburg haben mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die die Grundlage für das betriebliche Vorschlagswesen bildet. Gesucht werden Verbesserungsvorschläge zu technischen, organisatorischen oder anderen Neuerungen, die eine nutzbare bzw. wirtschaftlich messbare Verbesserung des bisherigen Zustands bewirken. Dabei geht es um die Vereinfachung von Arbeitsverfahren, -methoden oder -abläufen. Auch wenn Zeit, Material oder Energie eingespart werden, ist das von Vorteil. Verringerungen von Reparatur- und Instandhaltungskosten, Erleichterung der Arbeitsbedingungen wie auch die Erhöhung von Arbeitssicherheit oder die Verhütung von Unfällen sowie die Verbesserung des Umweltschutzes können die Verbesserungsvorschläge beinhalten. So sollen Anreize für die Mitarbeiter gesetzt werden, sich Gedanken zu nachhaltigen Verbesserungen im Unternehmen zu machen, und gute Ideen belohnt werden.

In einer Jury, in der Vertreter des Betriebsrates und verschiedener Abteilungen wie Personal und

KRITERIUM 08 > ANREIZSYSTEME

Controlling sitzen, werden die Vorschläge diskutiert sowie auf ihre Umsetzbarkeit und ihre Einsparpotenziale hin besprochen. Wird eine Idee umgesetzt und führt sie zu messbaren Einsparungen, wird eine Prämie ausgeschüttet. Auch bei qualitativen Verbesserungen im Unternehmenssinn gibt es eine finanzielle Vergütung für den Ideengeber. Wird eine Idee nicht umgesetzt, weil es technisch noch nicht möglich ist, aber der Grund-

gedanke zu einer Verbesserung führt, gibt es auch eine Aufmerksamkeit.

Bisher wurden am häufigsten Vorschläge gemacht, die zu einer Einsparung von Zeit, Material und/oder Energie geführt haben. Es folgten die Erleichterung von Arbeitsbedingungen sowie die Verringerung von Reparatur- und Instandhaltungskosten.



INDIKATOREN zu Kriterium 8

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-102-35a:

Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte

Berichten Sie über die Vergütung der Geschäftsführung beziehungsweise des Vorstands sowie der leitenden Führungskräfte. Berichtet werden soll, ob die Vergütung variable Bestandteile enthält und inwiefern diese sich nach Nachhaltigkeitskriterien richten, zum Beispiel nach der langfristigen Performance, der Kundenzufriedenheit, Zielen aus dem Arbeitsschutz oder Energieverbräuchen.

Legen Sie kurz dar, wie Sie „leitende Führungskräfte“ definieren. Üblich ist es, über Prokuristen, Abteilungs- und Stabsstellenleitungen zu berichten.

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-102-38:

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter)

Berichten Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters, in der Regel ein Mitglied des Vorstands oder der Geschäftsführung, zum mittleren Niveau der Jahresvergütung (dargestellt als Median oder Durchschnitt) aller übrigen Beschäftigten. Berücksichtigen Sie in Ihrer Rechnung auch Zusatzleistungen und variable Gehaltsbestandteile.

KRITERIUM 09 **›** BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

Hintergrund

Energieversorger stehen in aller Regel im regelmäßigen Austausch mit ihren Anspruchsgruppen, auch als Stakeholder bezeichnet. Das liegt vor allem an ihrer Funktion für die Daseinsvorsorge, den oftmals öffentlichen Eigentümern und der Bedeutung der Branche für den Klimaschutz. Typische Stakeholder-Gruppen in der Energiewirtschaft sind Politik, Kommunen, Anteilseigner, Behörden, Wissenschaft und Forschung, Geschäftspartner, Lieferanten, Kunden, Branchen- und Fachverbände, Beschäftigte und ihre Familien, Gewerkschaften, Umweltschutzorganisationen, soziale Organisationen, lokale Vereine und Medien.

Eine zentrale Stakeholder-Gruppe der Energiewirtschaft stellen die Bürgerinnen und Bürger dar. Sie sind vom Umbau der Energieversorgung, von neuen Anlagen und vom Netzausbau besonders betroffen. Für kommunale Unternehmen bilden sie auch die wichtigste Kundengruppe. Zudem befinden sich viele Energieversorger – zumindest teilweise – in öffentlicher Hand, sodass Bürgerinnen und Bürger indirekte Anteilseigner am Unternehmen sind. Durch den Ausbau von dezentralen

Energiequellen (zum Beispiel Windkraft- oder Photovoltaikanlagen) übernehmen viele Bürger zudem eine Doppelrolle: Sie verbrauchen gleichzeitig Energie und speisen ins Netz ein.

Alle diese Anspruchsgruppen haben (unterschiedliche) Erwartungen an Ihr Unternehmen. Viele dieser Erwartungen werden Sie bereits kennen. Entscheidend ist, dass Sie die extern formulierten Ansprüche in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigen und ernst nehmen. Zugleich kann Ihr Unternehmen von dem Austausch mit Stakeholdern profitieren: Möglicherweise ergeben sich neue Kooperationen oder Sie bekommen neue Ideen, wie Sie Ihr Serviceangebot verbessern können.

Tipp:

Eine Liste mit Stakeholdern, ihren wichtigsten Anliegen und mit Erläuterungen, welche Maßnahmen Ihr Unternehmen dazu eingeleitet hat, ist seit 2015 auch Teil des Qualitätsmanagementsystems nach ISO 9001. Dort heißen Stakeholder „interessierte Parteien“.

KRITERIUM 09 > BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN



Was berichte ich hier?

Wer sind die gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Anspruchsgruppen (Stakeholder) Ihres Unternehmens? Das heißt: Auf welche Gruppen haben die Unternehmensaktivitäten relevante Auswirkungen beziehungsweise welche Gruppen beeinflussen Ihr Unternehmen?

Beschreiben Sie, wie Sie die wichtigsten Stakeholder identifiziert haben. Wenn Sie noch keine relevanten Stakeholder identifiziert haben, nennen Sie die Gruppen, mit denen Sie im regelmäßigen Austausch stehen. Dabei können Sie sich an der Aufzählung unter „Hintergrund“ orientieren.

Beschreiben Sie, wie Ihr Unternehmen mit seinen Stakeholdern kommuniziert: Durch Bürgerbeteiligungen, runde Tische mit Interessengruppen oder Stakeholder-

Dialoge? Führt Ihr Unternehmen Kundenbefragungen durch? Nennen Sie auch Kanäle, mit denen (einzelne) Stakeholder ständig oder regelmäßig mit dem Unternehmen in Kontakt treten. Das können beispielsweise eine Kunden-Hotline oder ein Info-Center, aber auch die Aufsichtsratssitzung sein.

Wurde in Ihrem Unternehmen eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt? Haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter andere Möglichkeiten, ihre Beschwerden, Anregungen und Verbesserungsvorschläge zu äußern?

Beschreiben Sie, wie Sie mit den Anregungen der Stakeholder umgehen: Inwiefern nehmen Sie Kritik, Vorschläge und Hinweise auf? Hat Ihr Unternehmen zum Beispiel ein Beschwerdemanagement, um Feedback von Kunden systematisch auszuwerten? Werten Sie Medienberichte aus? Werden Maßnahmen abgeleitet? Erhalten die Gesprächspartner eine Antwort auf ihre Vorschläge?

Was berichten andere?

Die > **Stadtwerke Hamm** stellen den regelmäßigen Austausch mit Stakeholdern in einen Zusammenhang mit ihrem öffentlichen Auftrag:

Die Stadtwerke Hamm sind ein zu 100 Prozent kommunales Unternehmen mit öffentlichem Auftrag. Wir übernehmen Grundfunktionen der städtischen Gemeinschaft. Wir sorgen dafür, dass defizitäre Bereiche wie zum Beispiel der ÖPNV und Hallen- und Freibäder als für alle Bürger bezahlbare Dienstleistungen angeboten werden können, wir kümmern uns um drei Parkhäuser

und elf Lehrschwimmbecken in unserer Stadt. Wir sind ein bedeutender Wirtschaftsfaktor in unserer Stadt. Unsere Wertschöpfung kommt direkt den Bürgerinnen und Bürgern zugute. Wir sind mit fast 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht nur bedeutender Arbeitgeber, sondern auch ein wichtiger Auftraggeber für das heimische Handwerk und den Mittelstand. So tragen wir zur Stadtentwicklung, zur Wirtschaftsförderung sowie zur Umwelt- und Ressourcenschonung bei.

Da wir im öffentlichen Auftrag agieren, ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, mit unseren vielfältigen Anspruchsgruppen – der Stadt Hamm, den Bürgerinnen und Bürgern, Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern, der lokalen Wirtschaft, Handwerk und Gewerbe und vielen mehr – im ständigen Dialog zu stehen. Unsere Leistungen erbringen wir im engen Austausch und unter Beteiligung unserer Aufsichtsgremien, der Gesellschafterin „Stadt Hamm“.

Bei allem, was wir tun, wird sowohl von der Gesellschafterin als auch von der gesamten Bevölkerung Transparenz erwartet und eingefordert. Wir sind in Vereinen und Projekten in allen Stadtteilen unterwegs und haben so immer auch den direkten Draht zu unseren Kunden und den unterschiedlichen Interessenvertretern in unserer Stadt. Mit Handwerk und Gewerbe entwickeln wir gemeinsame Projekte im Rahmen der Energiewende.

Bei der Umsetzung wichtiger, auch schwieriger Infrastrukturprojekte nehmen wir Bürger und Betroffene frühzeitig im Rahmen bewährter Bürgerbeteiligungsverfahren mit – runder Tisch und Bürgertelefon bieten allen Beteiligten die Möglichkeit der Partizipation. Bürgerbeteiligung einer anderen Art findet zum Beispiel bei der Realisierung eines Windparks auch in Form finanzieller Beteiligung statt.



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Wurden die für das Unternehmen wichtigsten Anspruchsgruppen identifiziert? Wenn ja: wie?
- Wer sind diese Anspruchsgruppen?
- Stehen Sie mit diesen Gruppen im Austausch? Wenn ja: wie?

Für die Darstellung der Anspruchsgruppen eignet sich auch eine Abbildung wie bei den **Stadtwerken Köln:**

Die Stadtwerke Köln orientieren sich an den Anforderungen dieser für sie wichtigsten Anspruchsgruppen:



01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

KRITERIUM 09  BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN**INDIKATOREN**
zu Kriterium 9**LEISTUNGSINDIKATOR SRS-102-44:***Wichtigste Themen und Anliegen der Stakeholder*

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Erwartungen Ihrer Stakeholder und von welcher Stakeholdergruppe diese jeweils stammen – zum Beispiel von Gesellschaftern, Eigentümern, Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Umweltschutzorganisationen. Mögliche Quellen sind Kundenumfragen, Mitarbeiterbefragungen, Bürgerbeschwerden oder Medienberichte. Sie können sich auch auf die wichtigsten Themen der Stakeholder aus dem für diesen Leitfaden durchgeführten Stakeholder-Dialog der Energiewirtschaft beziehen (siehe Seite 10).

Erklären Sie, wie Sie auf die Stakeholder-Erwartungen reagieren, zum Beispiel indem Sie neue Maßnahmen umsetzen oder verstärkt zu diesen Themen kommunizieren. Hierzu kann auch gehören, dass Sie in Ihrem Nachhaltigkeitsbericht zu diesen Anliegen Stellung nehmen.

KRITERIUM 10 > INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

Hintergrund

Innovationen sind entscheidend für die Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens. Trends wie die Energiewende, zunehmende Dezentralität der Erzeugung, die Digitalisierung, Elektromobilität oder Urbanisierung erfordern Innovationskraft und Umdenken in den Unternehmen. In Ihrer Branche denkt man vor allem an technische Innovationen: neue Anlagen mit hohen Wirkungsgraden, Effizienzsteigerungen bei bestehenden Anlagen, innovative Ansätze bei

erneuerbaren Energien, intelligente Netze oder neue Speichertechnologien. Neben technischen Neuerungen gibt es innovative Dienstleistungen, die zu mehr Nachhaltigkeit führen. Viele Energieversorger beraten ihre Kunden zum Thema Energiesparen oder unterstützen sie bei der Erzeugung von erneuerbarer Energie, zum Beispiel durch die Vermietung von Photovoltaikanlagen oder Beratung zur Installation von Solarpanels.



Was berichte ich hier?

In diesem Kriterium sollen Sie darauf eingehen, mit welchen Maßnahmen Ihr Unternehmen seine Dienstleistungen und Prozesse nachhaltiger gestaltet. Investiert Ihr Unternehmen in Forschung und Entwicklung? Kooperieren Sie mit Universitäten, Hochschulen und wissenschaftlichen Instituten? Nehmen Sie an Förderprogrammen oder Pilotprojekten teil? Führt Ihr Unternehmen Marktbeobachtungen und Untersuchungen des Serviceangebots durch? Tauschen Sie sich mit anderen Unternehmen der Branche aus?

Berichten Sie, wie Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren, ihre Ideen einzubringen: Gibt es ein betriebliches Vorschlagswesen, das auch Nachhaltigkeitsideen prämiert? Wird Nachhaltigkeit in Prozessen und Services durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) gefördert?

Stellen Sie außerdem dar, welche ökologischen und sozialen Auswirkungen von den wesentlichen Dienstleistungen Ihres Unternehmens ausgehen. Ökologische Auswirkungen sind beispielsweise Emissionen oder andere Umweltfolgen aus der Stromerzeugung. Soziale Auswirkungen wie Lärm, Gerüche oder Sicherheitsrisiken treten zum Beispiel bei Nachbarn von Anlagen und Trassen auf. Wie minimieren Sie diese durch Innovationen?

Erklären Sie anschließend, wie Ihr Unternehmen ökologische und soziale Auswirkungen ermittelt. Führen Sie beispielsweise Umweltfolgeabschätzungen oder Emissionsmessungen durch? Tauschen Sie sich mit Interessengruppen, Anwohnern und anderen Stakeholdern aus?

Wenn Sie ökologische und soziale Auswirkungen Ihres Unternehmens bisher nicht ermitteln: Ist das geplant?

KRITERIUM 10 > INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Sind Ihnen die sozialen und ökologischen Wirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen bekannt? Wie ermitteln Sie diese?
- Gestalten Sie Prozesse, Produkte und Dienstleistungen Ihres Unternehmens nachhaltiger, zum Beispiel durch gezielte Innovationsförderung? Wenn ja: wie?

Was berichten andere?

Sie sollten bei diesem Kriterium zunächst darauf eingehen, wie Ihr Unternehmen seine ökologischen und sozialen Auswirkungen ermittelt. Anschließend geht es darum, wie es diese durch Innovationen gezielt verringert – hierfür finden Sie im Folgenden zwei Beispiele.

Die > **Trianel GmbH** berichtet zum Thema Innovationen:

Trianel hat den Anspruch, Trendscout für Stadtwerke zu sein. Trianel setzt dabei auf Nachhaltigkeit und Innovation:

- Der Einsatz von innovativen Technologien bei der Energieerzeugung wie zum Beispiel Kraft-Wärme-Kopplung und erneuerbaren Energien führt zu einer Steigerung der Energieeffizienz und einer Reduktion von CO₂-Emissionen. Diese Technologien lassen sich durch unsere flexibel fahrbaren und hocheffizienten konventionellen Kraftwerke ergänzen. In dieser

Kombination kann eine erhebliche Steigerung der Systemeffizienz der Energieversorgung erreicht werden.

- Die Entwicklung innovativer Dienstleistungsprodukte und die Erhöhung der Prozesseffizienz (zum Beispiel durch Automatisierung und Digitalisierung) ermöglichen Handel- und Beschaffungsprodukte mit hoher Qualität zu einem attraktiven Preis-Leistungs-Verhältnis und tragen so langfristig zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Partner bei.
- Die Entwicklung neuer Geschäftsfelder und Wertschöpfungspotenziale bietet Stadtwerken eine wichtige Basis dafür, auch in Zukunft erfolgreich zu sein. Trianel unterstützt Stadtwerke mit praxismgerechten und wirtschaftlichen Geschäftsmodellen in Form von White-Label-Lösungen in den Themenfeldern Smart Metering, dezentrale Erzeugung, Energieeffizienz und Elektromobilität. Auf Basis dieser Lösungen ermöglichen Stadtwerke ihren Kunden, an der Energiewende zu partizipieren und so selbst zur Steigerung der Energieeffizienz und Reduktion von CO₂-Emissionen beizutragen.
- Weiterbildungsangebote und der Erfahrungsaustausch in themenbezogenen Netzwerken innerhalb der Stadtwerke-Community bilden eine wichtige Grundlage dafür, Innovationen in den Stadtwerken zum Erfolg zu verhelfen.

Bei der Entwicklung der Innovationen zahlt sich die Nähe zum Technologiestandort Aachen aus. Durch den Kontakt zu regionalen Start-ups und die Beteiligung an Forschungsprojekten können aktuelle Erkenntnisse direkt in den Innovationsprozess mit einfließen. Neue Produkte und Dienstleistungen werden dabei häufig in Form von Pilotprojekten zusammen mit Stadtwerken und deren Endkunden entwickelt, um eine bestmögliche Berücksichtigung der Anforderungen der wichtigsten Stakeholder zu gewährleisten.

Die » Energieversorgung Oberhausen AG (evo) berichtet zu diesem Kriterium:

Zahlreiche Leistungen und ein großer Teil der Innovationskraft der Energieversorgung Oberhausen AG (evo) gelten der Gestaltung der Energiewende vor Ort. Bei der Investition in ihre Zukunftsfähigkeit arbeitet die evo mit wissenschaftlichen Einrichtungen zusammen. Mit ihrem Partner, dem Oberhausener Institut Fraunhofer UMSICHT, hat sich die evo zum Ziel gesetzt, Projekte zur effizienten und umweltfreundlichen Energieerzeugung in die Tat umzusetzen und damit die Standortentwicklung in Oberhausen voranzutreiben.

Bei einem gemeinsamen Pilotprojekt wird eine Redox-Flow-Batterie in der Praxis getestet. Diese speichert den Sonnenstrom einer auf dem Dach installierten Photovoltaikanlage in einem Mehrfamilienhaus in Alt-Oberhausen. Die neuartige Batterie kann in dezentralen Energiespeichermodulen für den Heimgebrauch eingesetzt werden. Das Speicherkonzept auf Basis von Elektrolyten gilt als kostengünstig, besonders sicher und langlebig.

Auch bei der Entwicklung einer dezentralen Nahwärmelösung kooperieren der örtliche Energieversorger und das wissenschaftliche Institut. Ein innovatives Projekt zur bedarfsgerechten Stromeinspeisung und Wärmeabnahme mit dem Kurztitel „Flex-KWK“ ist seit Anfang 2017 in Oberhausen-Barmingholten in Betrieb: eine sogenannte stromproduzierende Heizung, die über ein vorhandenes Wärmenetz die Ein- und Mehrfamilienhäuser mit Energie versorgt. Das vorhandene Wärmenetz, das im Ortsteil zurzeit ca. 150 Wohneinheiten beheizt, wurde durch eine innovative Kombination aus einem Blockheizkraftwerk, einem großen Thermospeicher und einer wissenschaftlich basierten Systemsteuerung so umgebaut, dass die Siedlung sich zu einer flexiblen Nahwärmeinsel entwickeln kann. Es wird Strom

produziert, wenn er in der Region benötigt wird; Netzüberlastungen und Versorgungslücken können ausgeglichen werden. Die dabei entstehende Wärme wird gespeichert und steht in ausreichendem Umfang zur Verfügung, um für warme Häuser zu sorgen.



INDIKATOREN zu Kriterium 10

LEISTUNGSINDIKATOR G4-FS11 (AUCH ZU BERICHTEN NACH GRI SRS):

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen

Dieser Indikator ist für die meisten Unternehmen noch recht neu. Falls Sie als Unternehmen Finanzanlagen tätigen, etwa für Ihre betriebliche Altersvorsorge, dann geben Sie an, ob Sie bei deren Auswahl Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigen. In der Regel sind Nachhaltigkeitskriterien in Finanzanlagen als ESG-Kriterien (ESG steht für Environment, Social, Governance, also: Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) ausgewiesen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob Ihre Anlagen solchen Kriterien entsprechen, fragen Sie am besten direkt bei Ihrem Versicherungs- oder Anlage-Anbieter nach.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20



› KRITERIEN 11 – 13 ZU UMWELTBELANGEN

Die Kriterien 11 bis 13 behandeln den Klima- und Umweltschutz: Welche natürlichen Ressourcen nimmt Ihr Unternehmen in Anspruch? Welche klimaschädlichen Gase entstehen durch die Geschäftstätigkeit? Welche Ziele setzt sich Ihr Unternehmen in diesem Bereich? Energie-wirtschaftsunternehmen nehmen beim Klima- und Umweltschutz eine zentrale Rolle ein, da die ökologischen Auswirkungen der Energie-erzeugung aus fossilen Quellen beachtlich sind, sofern sie nicht durch entsprechende Maßnahmen gemindert werden. Gleichzeitig liegt in der umweltfreundlichen und effizienten Energieerzeugung eine der größten Nachhaltigkeitsherausforderungen unserer Zeit. Bei den folgenden Kriterien können Sie darstellen, mit welchen Maßnahmen Ihr Unternehmen Verbräuche und Verschmutzung reduziert sowie Emissionen minimiert oder ganz verhindert.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

KRITERIUM 11 > INANSPRUCHNAHME NATÜRLICHER RESSOURCEN

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Hintergrund

Im Fokus dieses Kriteriums steht, welche Ressourcen Ihr Unternehmen in einer festgelegten Zeitspanne – dem Berichtszeitraum – in Anspruch nimmt. Für Energieversorger geht es hier vor allem um den Verbrauch von Energieträgern wie Kohle oder Biomasse für die Erzeugung. Hinzu kommen Themen wie die Inanspruchnahme von Energie, Flächen, Biodiversität, Böden und Wasser – also allen natürlichen Ressourcen, die das Unternehmen für den Betrieb von Anlagen, Gebäuden und Fahrzeugen braucht. Zudem sollen Sie berichten, welche Emissionen, Abfälle und Abwasser Ihr Unternehmen verursacht.

Hinweis:

Bei diesem Kriterium müssen Sie nicht über die CO₂-Emissionen berichten, diese sind unter Kriterium 13 auszuweisen.



Was berichte ich hier?

Schildern Sie, welche wesentlichen natürlichen Ressourcen die Tätigkeit Ihres Unternehmens in Anspruch nimmt. Dazu gehören Energieverbräuche, Flächeninanspruchnahme, Auswirkungen auf die Biodiversität, Auswirkungen auf Böden und Grundwasser oder die Erzeugung von Abfällen. Bei diesem Kriterium sind keine genauen quantitativen Daten gefragt – diese können Sie in den Indikatoren zu den Kriterien 11 – 12 angeben. Geben Sie stattdessen einen Überblick, welche Ressourcen Ihr Unternehmen in bedeutendem Umfang nutzt.

- Beginnen Sie mit der Erzeugung: Aus welchen Rohstoffen wird die Energie gewonnen (zum Beispiel Kohle, Erdgas, Biomasse)? Welche Abfälle entstehen dabei (zum Beispiel Rückstände aus der Kohleverbrennung oder Schlacke)?
- Gehen Sie anschließend darauf ein, welche natürlichen Ressourcen der Betrieb von Anlagen, Gebäuden und Fahrzeugen in Anspruch nimmt. Dazu gehören vor allem Strom, Heizenergie, Kühlenergie, Wasser, Materialien und Kraftstoffe.
- Die Landnutzung für neue Anlagen (zum Beispiel Wind- oder Solarparks) kann ebenfalls relevant sein. Berichten Sie in dem Zusammenhang auch über Aspekte des Naturschutzes wie Biodiversität und Einfluss auf Schutzgebiete.
- Gehen Sie abschließend auf Ihre Emissionen ein: Welche Luftschadstoffe stoßen die Anlagen aus?

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

- Sie sollen auch angeben, wo Sie entlang der Wertschöpfungskette Einflussmöglichkeiten sehen, um ökologische Auswirkungen Ihres Unternehmens zu reduzieren, und inwieweit diese Möglichkeiten schon wahrgenommen werden. Um Dopplungen zu vermeiden, können Sie hier auf Kriterium 4 verweisen.

Was berichten andere?

› MVV Energie AG

Wir nutzen für die Energieerzeugung natürliche Ressourcen und beeinflussen dadurch das Ökosystem. In unseren thermischen Kraftwerken setzen wir auch fossile Ressourcen als Brennstoffe ein, die nicht unbegrenzt verfügbar sind, wie beispielsweise Erdgas und Steinkohle. Unser Fokus liegt dabei auf einer verantwortungsvollen Beschaffung, insbesondere der Steinkohle, und einer Reduktion des Primärenergieverbrauchs, also einem möglichst effizienten Einsatz wertvoller Ressourcen. Hohe Brennstoffnutzungsgrade und umweltfreundliche Beschaffung, zum Beispiel regionale Beschaffung, sind auch bei unseren Erneuerbare-Energien-Anlagen von Bedeutung.

Es ist für uns und unsere Stakeholder besonders wichtig, die Nutzung von endlichen Ressourcen langfristig zu reduzieren und umweltverträglich zu gestalten. Wir wollen den Ressourceneinsatz für die Energieerzeugung minimieren, den Anteil der eingesetzten erneuerbaren Ressourcen erhöhen und Energieträger auf verantwortungsvolle Weise beschaffen. Wir optimieren kontinuierlich die energetische Nutzung von Brennstoff-



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Ist Ihnen bekannt, welche ökologischen Auswirkungen die Tätigkeit Ihres Unternehmens verursacht? Wenn ja: Welche sind das? Wenn nein: warum nicht?
- Wo sehen Sie entlang der Wertschöpfungskette Einflussmöglichkeiten Ihres Unternehmens? Wo nimmt es diese wahr?
- In welchem Umfang werden die für die Geschäftstätigkeit wesentlichen natürlichen Ressourcen genutzt? Infrage kommen hier Materialien, Wasserverbrauch (Input und Output), Luftverschmutzung, Boden, Abfall, Energie (erneuerbar und nichterneuerbar), Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

fen in unseren Anlagen. Zusätzlich investieren wir konsequent in die Steigerung der Energieeffizienz unserer Erzeugungsanlagen und in den Ausbau der Fernwärme in Verbindung mit der hocheffizienten Kraft-Wärme-Kopplung.

Es ist unser Anspruch, auch weitere Umweltbelastungen, die bei der Erzeugung und Bereitstellung unserer Produkte und Dienstleistungen entstehen, zu vermeiden beziehungsweise auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Wir achten zum Beispiel bei der Ener-

KRITERIUM 11 > INANSPRUCHNAHME NATÜRLICHER RESSOURCEN

gieerzeugung auch darauf, dass mit Schadstoffen und nicht vermeidbaren Abfällen von Aschen und Schlacken, sogenannten Kuppelprodukten, jederzeit sorgsam umgegangen wird.

> Stadtwerke Heidelberg

Seit der Einführung unseres EMAS-Umweltmanagements im Jahr 1995 bilanzieren wir jährlich unsere Umweltwirkungen und führen alle drei Jahre eine externe Umweltbetriebsprüfung durch. Die Ergebnisse werden in einer Umwelterklärung dokumentiert. Entsprechend den Vorgaben der EMAS-Verordnung erheben wir Input und Output von Energie (Strom, Fernwärme, Gas), Treibstoff, Wasser, Fläche, Abfällen, Abwasser und Emissionen.

Der Energie-Eigenverbrauch lag 2016 bei 24.454 Megawattstunden und wurde zu 63 Prozent durch Strom gedeckt. Den größten Anteil am Stromverbrauch hatten die Straßenbeleuchtung und die Verwaltungsgebäude. In den letzten Jahren konnten wir durch die Umstellung der Straßenbeleuchtung auf energiesparende Lampen sowie durch neue Wassertechnik in den Bädern Energie einsparen. Der Anteil von Gas am Energieverbrauch lag 2016 bei rund vier Prozent. Der Fernwärmeverbrauch ist 2016 leicht gesunken, da einzelne Verwaltungsgebäude aufgrund von Umbauarbeiten nicht genutzt wurden. Der Anteil erneuerbarer Energien am Gesamt-Stromverbrauch lag 2016 bei 58 Prozent, an der Wärme bei 18 Prozent.

Der Treibstoffverbrauch des Fuhrparks lag 2016 bei 1.475 Megawattstunden. Gegenüber dem Vorjahr ist er leicht gestiegen, da die Fahrzeugflotte um sieben Fahrzeuge erweitert wurde. Ein Grund dafür ist die Übernahme der Mitarbeiter der Stadtwerke Neckargemünd und die damit verbundene Erweiterung der Aufgaben. Ergänzend werden viele Dienstfahrten mit Fahrrädern oder Pedelecs erledigt. Außerdem sind zwei E-Mobile, betrieben mit Ökostrom, im Einsatz und werden gut genutzt.

Der Trinkwasserverbrauch lag 2016 bei 169.270 Litern. Die größten Wasserverbraucher sind die Schwimmbäder und die Wasserwerke, außerdem die Hallen, Werkstätten und Lager.

Im Jahr 2016 fielen 6.108 Tonnen Abfall an. Über 98 Prozent davon wurden verwertet. Der größte Anteil der Abfälle zur Verwertung ist auf den Betrieb des Holz-Heizkraftwerks zurückzuführen. Dabei handelt es sich um Rost- und Kesselasche sowie um Filterstäube. Die Treibhausgas- und die Schadstoffemissionen setzen sich aus Emissionen aufgrund des Energie-Eigenverbrauchs sowie der Eigenerzeugungsanlagen zusammen. Besonders zu behandelnde Abwässer fielen 2016 nicht an.

KRITERIUM 12  RESSOURCENMANAGEMENT

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden beziehungsweise in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

Hintergrund

Hier berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen den Verbrauch von Ressourcen (wie in Kriterium 11 berichtet) steuert und ob es sich Ziele setzt, diesen zu reduzieren. Die Ressourcenverbräuche in der Energieherstellung sind stark vom Verhalten der Kunden abhängig. Dieses Kriterium bezieht sich daher hauptsächlich auf die Effizienz bei der Energiegewinnung sowie die Energieverbräuche, Abfälle und Schadstoffemissionen aus dem Betrieb von Anlagen, Gebäuden und Fahrzeugen.

Hinweis:

Berichten Sie hier keine CO₂-Reduktionsziele, diese sind unter Kriterium 13 gefragt.



Was berichte ich hier?

Nennen Sie hier qualitative und quantitative Ziele zur Reduzierung der Ressourcennutzung: Ziele für eine höhere Effizienz der Stromerzeugung, betriebliche Energiesparziele, Ziele zur Verringerung von Abfällen oder Grenzwerte für Schadstoff-, Staub- oder Feinstaubemissionen.

Bis wann will Ihr Unternehmen diese Ziele erreichen? Wie in Kriterium 3 gilt auch hier: Alle Ziele sollten terminiert sein.

Wie ist der aktuelle Stand der Zielerreichung? Welche Ziele sind bereits erreicht? Welche werden voraussichtlich erreicht? Wenn einzelne Ziele verfehlt werden: Welche Gründe gibt es hierfür (zum Beispiel veränderte Rahmenbedingungen, Maßnahmen vertagt)?

Berichten Sie, mit welchen Projekten, Initiativen und Maßnahmen Ihr Unternehmen die Ziele erreicht hat oder erreichen will.

KRITERIUM 12 > RESSOURCENMANAGEMENT



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Welche Ziele hat sich Ihr Unternehmen für die ökologischen Aspekte der Unternehmenstätigkeit gesetzt und welche Maßnahmen haben Sie hierzu eingeleitet oder leiten Sie ein?
- Werden oder wurden diese Ziele erreicht? Wie werden oder wurden diese Ziele erreicht?

Was berichten andere?

Bei diesem Kriterium geht es um die Ziele, die sich Ihr Unternehmen für die Schonung natürlicher Ressourcen gesetzt hat, und welche Maßnahmen es dazu umsetzt.

Sie können beispielsweise wie die > Leipziger Stadtwerke auf den Ausbau erneuerbarer Energien eingehen:

Die Leipziger Stadtwerke setzen auf intelligente und technologieoffene Verknüpfung von effizienten konventionellen und erneuerbaren Energien. Für die vorausschauende Wärmeversorgung Leipzigs ist es unverzichtbar, die umweltfreundliche Fernwärmeversorgung weiterzuentwickeln. Das integrierte System aus Erzeugung, Netz und Kundenstationen ist Basis für die urbane Wärmewende und in der Lage, konventionelle und erneuerbare Energieträger aufzunehmen, kostengünstig zu transportieren und zu verteilen. Der weitere kontinuierliche Ausbau der Wärmenetze ist ein Beitrag

zur Ressourcenschonung. Dies erfolgt zum Beispiel aktuell auch durch vier neue dezentrale Blockheizkraftwerke, die ab 2018 die lokale Strom- und Wärmeversorgung ergänzen. Sie arbeiten in Kraft-Wärme-Kopplung mit einem hohen Gesamtwirkungsgrad von ca. 90 Prozent und stellen verbrauchsnahe gleichzeitig Strom und Wärme bereit. Diese Energiestationen unterstützen die Wärmewende in Leipzig und tragen zu einer stabilen und zukunftsgerichteten Entwicklung der Wärmeversorgung Leipzigs bei.

Die > MVV Energie AG berichtet über Maßnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz und zur Energieeinsparung bei ihren Kunden:

Bei der Steigerung der Energieeffizienz gehen wir über die gesetzlichen und genehmigungsrechtlichen Vorgaben hinaus, da wir uns als Energieversorgungsunternehmen mit eigener Strom- und Wärmeerzeugung in einer besonderen Verantwortung sehen. Im Rahmen unseres ambitionierten Investitionsprogramms setzen wir unter anderem auf die Steigerung der Erzeugungseffizienz in unseren eigenen Kraftwerken, beispielsweise durch Kraft-Wärme-Kopplung (KWK). Durch die gleichzeitige Erzeugung von Strom und Wärme in KWK wird der Primärenergiebedarf gesenkt. Wir investieren kontinuierlich in die Modernisierung unserer Anlagen und Netze. Mit unseren Produkten und unseren Dienstleistungen unterstützen wir auch unsere Kunden dabei, den Energieeinsatz ihrer Anlagen zu reduzieren und ihr Energiemanagement zu optimieren. Im Rahmen des „Energiewende Awards 2017“ von EuPD Research wurde MVV in der Kategorie „Energieeffizienz“ zu den drei besten Energieversorgern Deutschlands gezählt.

Die nachfolgenden Projekte zeigen, dass die steigende Energieeffizienz der Anlagen auch niedrigere CO₂-Emissionen zur Folge hat: Anschluss des abfallbefeierten Heizkraftwerks (HKW) an das Fernwärmenetz der MVV

Energie AG am Standort Mannheim, Steigerung des Wirkungsgrads und Optimierung des Pelletwerks der Energieversorgung Offenbach AG im Berichtsjahr, Erneuerung der Wasserinfrastruktur der SWKiel Netz GmbH sowie Optimierung der thermischen Restabfallbehandlungs- und Energieerzeugungsanlage in Leuna. Mit der Umsetzung dieser Projekte möchten wir Ressourcen schonen und zur Vermeidung von CO₂-Emissionen beitragen.

Mit intelligenten Energieprodukten und innovativen Lösungen für Industrie, Handel und Gewerbe sowie für die Immobilienwirtschaft unterstützen wir außerdem unsere Kunden dabei, den Energieeinsatz ihrer Anlagen zu reduzieren und ihr Energiemanagement zu optimieren. Unser Angebot umfasst sowohl die transparente Beschaffung von Strom und Gas als auch eine nachhaltige Energieerzeugung, das digitale Energiedatenmanagement, Abrechnungsservices, Contracting, Smart Metering, E-Mobility und LED-Lösungen für die Beleuchtung. Wir wollen mit unseren Kunden Effizienzpartnerschaften eingehen und für sie mit einer Kombination aus moderner Messtechnik, Software und Dienstleistung alle Energie- und Prozesskosten sowie sämtliche Verbräuche sichtbar machen, das Monitoring und Reporting automatisieren sowie Optimierungsvorschläge erarbeiten und umsetzen.

Es ist für uns und unsere Stakeholder besonders wichtig, die Nutzung von endlichen Ressourcen langfristig zu reduzieren und umweltverträglich zu gestalten. Wir optimieren kontinuierlich die energetische Nutzung von Brennstoffen in unseren Anlagen. Zusätzlich investieren wir konsequent in die Steigerung der Energieeffizienz unserer Erzeugungsanlagen und in den Ausbau der Fernwärme in Verbindung mit der hocheffizienten Kraft-Wärme-Kopplung.



INDIKATOREN zu den Kriterien 11 – 12

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-301-1:

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Berichten Sie das Gewicht oder Volumen der wichtigsten Materialien, Hilfs- und Betriebsstoffe, die Sie für die Bereitstellung Ihrer Dienstleistung benötigen: zum Beispiel Chemikalien, Odorierungsmittel, Schmierstoffe für Maschinen und Fahrzeuge oder Materialien aus der Verwaltung (zum Beispiel Kopierpapier, Papier für Print-Publikationen). Um ein möglichst genaues Bild Ihrer Verbräuche zu geben, können Sie hier auch über eingekaufte Produkte wie Arbeitskleidung oder Maschinen berichten.

Entscheidend ist bei diesem Indikator das Wesentlichkeitsprinzip: Beschränken Sie sich auf drei bis fünf aussagekräftige Verbräuche.

Hinweis: *Brennstoffe als Energieträger sollten nicht unter diesem Indikator, sondern unter SRS-302-1 berichtet werden.*

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

KRITERIUM 12 > RESSOURCENMANAGEMENT



INDIKATOREN zu den Kriterien 11 – 12

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-302-1:

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Bei diesem Indikator geht es um den Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens. Energieversorger nehmen hier gegenüber anderen Unternehmen eine Sonderrolle ein, da sie nicht nur selbst Energie verbrauchen, sondern vor allem Energie für den Fremdverbrauch produzieren. Empfehlenswert ist diese Darstellung:

- Berichten Sie zunächst die gesamte von Ihnen erzeugte Energie in kWh nach Primärenergiequellen. Geben Sie jeweils an, ob es sich um erneuerbare oder nicht erneuerbare Quellen handelt.
- Berichten Sie dann, wie viel der selbst erzeugten Energie in kWh Sie für Ihren Eigenbedarf nutzen, ebenfalls nach Primärenergiequellen.
- Berichten Sie darüber hinaus über den Treibstoffverbrauch (Diesel, Benzin, Erdgas) Ihrer Fahrzeugflotte.

Wenn möglich, geben Sie alle Werte in kWh und nicht in Gewichts- oder Volumeneinheiten an. Falls Sie Werte schätzen oder umrechnen, geben Sie an, welche Annahmen Sie getroffen und welche Umrechnungsfaktoren Sie verwendet haben.

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-302-4:

Verringerung des Energieverbrauchs

Berichten Sie über die Reduzierung Ihrer Energieverbräuche durch Energieeffizienz- oder -sparmaßnahmen. Darunter fallen Einsparungen durch technische Neuerungen, durch Um- oder Nachrüstung von Anlagen, durch die Inbetriebnahme neuer Anlagen mit höheren Wirkungsgraden oder den Austausch Ihrer Ausstattung (zum Beispiel Beleuchtung). Sie können hier auch auf Energiesparmaßnahmen im Rahmen von Energiemanagementsystemen, Energieaudits oder ÖKOPROFIT eingehen.

Sie sollten hier auch berichten, was Sie zur Verringerung des Energieverbrauchs auf Kundenseite – bei öffentlichen Institutionen, Industrie und Privathaushalten – unternehmen: Dazu gehören Informations- und Beratungsangebote zu Energieeffizienz (zum Beispiel energieeffiziente Produktion, energiesparende Geräte, energieeffizientes Wohnen) oder das Angebot von flexiblen Tarifen und Smart Meters.

Wo es möglich ist, geben Sie einen konkreten Wert an, wie viel Energie Sie durch eine Maßnahme im Vergleich zu einem Basisjahr (zum Beispiel Vorjahr) gespart haben. Auch hier gilt: Falls Sie Werte schätzen, geben Sie an, welche Annahmen Sie getroffen haben.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-303-1:*Gesamtwasserentnahme nach Quellen*

Berichten Sie Ihre Wasserentnahme in Litern oder Kubikmetern. Wenn möglich, schlüsseln Sie die Verbräuche nach diesen Quellen auf:

- Oberflächenwasser, also Wasser aus Flüssen, Seen und Meerwasser,
- Grundwasser/Brunnenwasser,
- Regenwasser,
- Abwasser von anderen Unternehmen,
- Trinkwasser, in der Regel von kommunalen Wasserversorgern.

Für Energieversorger besonders relevant ist die Nutzung von Kühlwasser.

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-306-2:*Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode*

Berichten Sie über Ihre betrieblichen Abfälle: Nennen Sie die Abfallmenge nach Entsorgungsmethode, das heißt, unterscheiden Sie danach, ob es sich um gefährliche oder nicht-gefährliche Abfälle handelt und ob die Abfälle einer Verwertung oder der Beseitigung zugeführt werden.

Sollten diese Daten in Ihrem Unternehmen nicht vorhanden sein, kategorisieren Sie die Abfälle danach, wie Sie von Ihrem Entsorger abgeholt werden.

KRITERIUM 13 > KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Das Unternehmen legt die Treibhausgas (THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen und die bisherigen Ergebnisse an.

Hintergrund

Die Bundesrepublik hat sich verpflichtet, bis 2020 ihre Treibhausgas-Emissionen um 40 Prozent im Vergleich zu 1990 zu reduzieren, bis 2050 sogar um 80 bis 95 Prozent. Da Treibhausgas-Emissionen aus der Energieerzeugung fast ein Drittel der Gesamtemissionen in Deutschland ausmachen, kommt Energieversorgern in diesem Kontext eine Schlüsselrolle zu.

Bei diesem Kriterium geht es um die Treibhausgas-Emissionen, die Ihr Unternehmen verursacht. In besonders großer Menge fallen Treibhausgas-Emissionen bei der Verbrennung fossiler Energieträger wie Kohle oder Erdgas an. Hinzu kommen Emissionen aus dem Betrieb der Anlagen und von Fahrzeugen. Gleichzeitig tragen Energieversorger dazu bei, dass Energie zunehmend aus erneuerbaren Quellen und mit weniger klimaschädlichen Gasen erzeugt wird.



Was berichte ich hier?

Nennen Sie zunächst die größten Quellen klimarelevanter Emissionen Ihres Unternehmens.

Neben den vom Unternehmen verursachten Treibhausgas-Emissionen sollten Sie darstellen, mit welchen Maßnahmen Ihr Unternehmen diese reduziert. Dabei ist vor allem die Erzeugung von Energie aus erneuerbaren Quellen zu nennen. Verweisen Sie außerdem auf etwaige Maßnahmen zur Energieeffizienz, die Sie bei Kriterium 11 angegeben haben. Wenn Ihr Unternehmen sich ein festes Reduktionsziel gesetzt hat, berichten Sie es hier.

Darüber hinaus gilt in der EU seit 2005 das EU-Emissionshandelssystem (englisch: European Union Emissions Trading System, EU ETS), also ein System für den Handel mit Emissionsrechten. Da die Energiebranche zu den teilnehmenden Branchen gehört, sollten Sie in Ihrem Bericht auch Angaben zu den von Ihnen verwendeten und verkauften/eingekauften Emissionsrechten machen.

Angabe von Treibhausgas-Emissionen nach dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol

Das GHG Protocol gibt vor, wie Unternehmen die direkten und indirekten Treibhausgas-Emissionen aus ihrer Geschäftstätigkeit über die gesamte Wertschöpfungskette erheben und angeben sollen. Die Bilanzierung erfolgt in drei Betrachtungsgrenzen („Scopes“):

Scope 1 (direkte Treibhausgas-Emissionen) umfasst die CO₂-Emissionen, die direkt im Unternehmen anfallen. Das sind insbesondere Emissionen aus der eigenen Energieerzeugung – unabhängig davon, ob diese Energie verkauft oder selbst verbraucht wird. Zusätzlich zählen Emissionen aus dem Kraftstoffverbrauch eigener Fahrzeuge und aus dem Gas- und Heizölverbrauch eigener Büros und Betriebsstätten zu Scope 1.

Scope 2 (indirekte energiebezogene Treibhausgas-Emissionen) umfasst die CO₂-Emissionen aus der Erzeugung von Energie, die von externen Anbietern bezogen wird. Kauft Ihr Unternehmen beispielsweise Strom oder Fernwärme zu, die es für den eigenen Betrieb verwendet (zum Beispiel für Verwaltungsgebäude), fallen die damit verbundenen Emissionen unter Scope 2.

Scope 3 (weitere indirekte Treibhausgas-Emissionen) umfasst alle weiteren indirekten CO₂-Emissionen in der Wertschöpfungskette des Unternehmens, die nicht unter Scope 2 fallen. Das können zum Beispiel Emissionen aus Geschäftsreisen, durch das Pendeln der Mitarbeiter oder aus der Herstellung von verwendeten Gütern sein.



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Was wissen Sie über die klimarelevanten Emissionen Ihres Unternehmens (zum Beispiel größte Herausforderungen, stärkste Emissionsquellen)?
- Haben Sie für Ihr Unternehmen Reduktionsziele gesetzt? Wenn ja: welche? Was tun Sie, um diese zu erreichen und was haben Sie bisher erreicht?
- Nutzt oder produziert Ihr Unternehmen erneuerbare Energien? Wenn ja: in welchem Umfang? Wenn nicht: Ist dies geplant?
- Welche Bezugsgrößen (zum Beispiel Umrechnungsfaktoren für CO₂-Äquivalente) ziehen Sie für die Berechnungen heran?

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

KRITERIUM 13 > KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Was berichten andere?

Bei diesem Kriterium geht es um die CO₂-Bilanz. Dazu berichten die > **Stadtwerke Heidelberg:**

Emissionen klimarelevanter Gase entstehen bei den Stadtwerken Heidelberg durch den Betrieb der Heizwerke, des Holz-Heizkraftwerks, der Blockheizkraftwerke sowie durch den Kraftstoffverbrauch der Fahrzeuge. Im Rahmen der Energiekonzeption 2020 wollen wir den Anteil erneuerbarer Energien an Strom und Wärme signifikant erhöhen und so die CO₂-Emissionen aus der Erzeugung deutlich verringern.

Im Jahr 2016 lag die Gesamthöhe der Emissionen bei 17.432 Tonnen CO₂-Äquivalenten. Damit waren sie etwa 22 Prozent niedriger als der Vorjahreswert, was sich durch die geringere Erzeugung in den Blockheizkraftwerken erklären lässt. In den Jahren davor waren die Emissionen aufgrund des Ausbaus der Eigenerzeugung gestiegen. Durch die zusätzliche Eigenerzeugung fielen CO₂-Emissionen, die ursprünglich außerhalb der Werksgrenzen entstanden, jedoch ursächlich auf unser Strom- und Wärmeangebot zurückgingen, nun innerhalb der Bilanzgrenzen des Unternehmens an.

Die Qualität unserer CO₂-Datenerhebung verbessern wir kontinuierlich. Im Jahr 2015 wurden erstmals die Emissionen an F-Gasen abgeschätzt, die bei Entweichung als Treibhausgas wirken. Dazu gehören Schwefelhexafluorid (SF₆) und Fluorkohlenwasserstoffe (FKW). SF₆ wird als Isoliergas in Hoch- und Mittelspannungsanlagen und als Löschgas eingesetzt. Obwohl die Anlagen technisch gesehen dicht sind, sind Entweichungen im Prozent-Bereich von unter 0,8 Prozent denkbar. FKW werden als Kältemittel in Klimaanlage eingesetzt. Unsere Klimaanlage werden regelmäßig gewartet und auf Dichtigkeit geprüft,

dennoch können die Kältemittel an den Dichtungen, Anschlüssen oder aus kleineren Leckagen entweichen. Die Verluste liegen bei rund 300 Kilogramm pro Jahr. 2016 wurde erstmals der Verlust von Methan aus dem Gasnetz berücksichtigt. Emissionen können durch Leckagen oder bei Instandhaltungsmaßnahmen entstehen. Der Verlust an Methan wird auf jährlich 15.000 Kubikmeter geschätzt.

Insgesamt verursachten die Entweichungen von SF₆, FKW und Methan 2016 geschätzte 1.546 Tonnen CO₂. Werden diese mit berücksichtigt, lagen die Emissionen 2016 bei 18.978 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

Die > **MVV Energie AG** berichtet:

Die CO₂-Emissionen unserer vollkonsolidierten Erzeugungsanlagen summierten sich im Berichtsjahr auf 1.646.000 Tonnen gegenüber 1.455.000 Tonnen im Vorjahr. Der höhere Ausstoß ist im Wesentlichen auf eine Produktionsverschiebung zwischen den Kraftwerken zurückzuführen: Die geringere Strom- und Wärmeenergieerzeugung des at equity bilanzierten Gemeinschaftskraftwerks Kiel wurde von mehreren vollkonsolidierten Heizkraft- und Heizwerken kompensiert. Außerdem führten die höheren Erzeugungsmengen unserer thermischen Abfallverwertungs- und EBS-Anlagen zu einem entsprechend höheren CO₂-Ausstoß. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2016 stieg der Aufwand aus Emissionsrechten um 5,5 Mio. Euro auf 6 Mio. Euro an. Erträge aus Emissionsrechten fielen demgegenüber nicht an (Vorjahr 18 Mio. Euro).

Im Vergleich zu den direkten CO₂-Emissionen unserer Erzeugungsanlagen ist der Anteil der CO₂-Emissionen aus unserer sonstigen Geschäftstätigkeit, zum Beispiel durch Logistik/Transport oder in sonstigen Anlagen genutzter Energie, sehr gering. Derzeit stellen unsere indirekten energiegebundenen CO₂-Emissionen (Scope-2-

Emissionen) weniger als 1 Prozent der Gesamtemissionen dar. Die CO₂-Emissionen im Scope 3 können wir nur wenig beziehungsweise überhaupt nicht beeinflussen. Sie werden von den Absatzmengen für Commodities, also dem Weiterverkauf von nicht selbst erzeugtem Strom und Erdgas, dominiert. In diesem Zusammenhang sind wir ausschließlich als Vertriebsunternehmen tätig und können die CO₂-Bilanz dieser Commodities nicht direkt steuern.

Die spezifischen CO₂-Emissionen für unsere Strom- und Wärmeprodukte sind von der jeweiligen Erzeugungsquelle und dem Energieprodukt abhängig. Aus diesem Grund stellen wir sie unseren Kunden produktspezifisch zur Verfügung. Da wir eine große Anzahl an Kraftwerken betreiben, die Strom und Wärme in Kraft-Wärme-Kopplung erzeugen, berechnen wir die spezifischen CO₂-Emissionen für unsere Strom- und Wärmeerzeugung nicht. Um vergleichbare Angaben zu spezifischen CO₂-Emissionen machen zu können, wäre eine einheitliche Methodik für die Aufteilung der eingesetzten Brennstoffe und der daraus entstehenden Emissionen auf die erzeugte Wärme und den erzeugten Strom erforderlich. Aufgrund unterschiedlicher Anlagentypen innerhalb der Energiebranche gibt es jedoch keine einheitliche Berechnungsmethodik.

Wir investieren fortlaufend in die Modernisierung unserer Anlagen, um durch mehr Effizienz Ressourcen zu schonen und so die Umwelt zu schützen. Für unsere Unternehmensgruppe ist die Nutzung von Ressourcen außerhalb der Energieerzeugung von relativ geringer Bedeutung: Die Auswirkungen von Verbesserungen, die wir beim direkten Strom- und Wasserverbrauch, bei der Nutzung von Kühlwasser oder bei der Verminderung von Abfall in unseren Anlagen und Gebäuden erzielen können, sind eher gering verglichen mit den Auswirkungen, die aus Verbesserungen in der Energieerzeugung resultieren.



INDIKATOREN zu Kriterium 13

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-305-1:

Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)

Geben Sie Ihre direkten Treibhausgas-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalente an. Sie ermitteln Ihre direkten Treibhausgas-Emissionen, indem Sie mit Hilfe von Emissionsfaktoren die in Leistungsindikator SRS-302-1 (Kriterium 12) angegebene selbst erzeugte Energie (für den Eigenverbrauch und die Vermarktung) sowie Ihren Kraftstoffverbrauch in CO₂-Äquivalente umrechnen.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

KRITERIUM 13 > KLIMARELEVANTE EMISSIONEN



INDIKATOREN zu Kriterium 13

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-305-2:

Indirekte energiebezogene Treibhausgas-Emissionen (Scope 2)

Geben Sie Ihre indirekten energiebezogenen Treibhausgas-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalente an. Diese Emissionen stammen aus der Erzeugung von elektrischem Strom, Heiz- und Kühlenergie sowie Dampf, den andere Unternehmen für den Bedarf Ihres Unternehmens produzieren. Sie ermitteln diese Emissionen, indem Sie den in Leistungsindikator SRS-302-1 (Kriterium 12) angegebenen Verbrauch von Strom, Heizenergie, Kühlenergie und Dampf in CO₂-Äquivalente umrechnen, sofern Sie diese Energie nicht selbst erzeugt haben. Die Emissionsfaktoren sind abhängig vom Strommix beziehungsweise von den eingesetzten Energieträgern Ihres Energieerzeugers.

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-305-3:

Weitere indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)

Geben Sie Ihre weiteren – nicht unter Scope 2 fallenden – indirekten Treibhausgas-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalente an.

Hier sollten Sie vor allem die Emissionen der von Ihnen zugekauften Energie angeben, die Sie nicht selbst verbrauchen, sondern an Kunden weiterverkaufen. Darüber hinaus können alle weiteren indirekten Treibhausgas-Emissionen angegeben werden, die in Ihrer Wertschöpfungskette anfallen – sofern es Ihnen möglich ist. Das sind beispielsweise Emissionen aus dem Einkauf von Waren und Dienstleistungen, aus Geschäftsreisen oder aus dem Pendeln der Mitarbeiter. Achten Sie hierbei auf die Wesentlichkeit der Emissionen. Berichten Sie nur Aktivitäten, die erheblich zum Gesamtvolumen der Emissionen aus Scope 3 beitragen und die von Ihnen beeinflusst werden können.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-305-5:**Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen**

Berichten Sie über Maßnahmen zur Reduzierung Ihrer Treibhausgas-Emissionen. Das können beispielsweise Effizienzverbesserungen Ihrer Anlagen sein, der Ausbau erneuerbarer Energie als Ersatz für konventionelle Energieträger, innovative Projekte, zum Beispiel im Bereich Elektromobilität, oder technische Neuerungen.

Wenn möglich, geben Sie Ihre Einsparungen in Tonnen CO₂-Äquivalente gegenüber einem Basisjahr an. Sie können dafür auch auf die unter Leistungsindikator SRS 302-4 genannten Energieeinsparungen zurückgreifen und diese in CO₂-Äquivalente umrechnen.

Zusätzlich können Sie hier auch über CO₂-Kompensationen und Emissionszertifikate berichten. Sie sollten diese jedoch getrennt von anderen Reduzierungen angeben.

Hinweis für die Angabe Ihrer Treibhausgas-Emissionen gemäß Scope 1, 2 und 3:

Legen Sie Ihre Berechnungsmethoden dar. Geben Sie an, welche Treibhausgase Sie in Ihrer Rechnung berücksichtigen, welche Emissionsfaktoren Sie verwenden und nennen Sie die entsprechenden Quellen. Detaillierte Informationen zur Berechnung Ihrer CO₂-Bilanz finden Sie im GHG Protocol. Emissionsfaktoren finden Sie in der GEMIS-Datenbank oder auf der Website des Umweltbundesamts.

CO₂-Kompensationen und Emissionszertifikate sollten bei diesen Indikatoren nicht berücksichtigt werden.



› KRITERIEN 14 – 20 ZU GESELLSCHAFT

Die sieben folgenden Kriterien behandeln die gesellschaftliche Dimension der Nachhaltigkeit. Eine zentrale Herausforderung in der Energiebranche ist die Arbeitgeberattraktivität. Vor dem Hintergrund eines allgemeinen Fachkräftemangels ist es oft schwierig, qualifiziertes Personal zu finden. Gleichzeitig verspricht die Energiewende, Schwung in den Arbeitsmarkt zu bringen und neue Bedarfe zu schaffen. In den Kriterien 14 bis 16 können Sie darstellen, durch welche Maßnahmen und Angebote Ihr Unternehmen seine Beschäftigten qualifiziert, deren Gesundheit gewährleistet, die Chancengleichheit fördert und diese langfristig an das Unternehmen bindet. In den Kriterien 17 und 18 sollen Sie das gesellschaftliche Engagement Ihres Unternehmens darstellen und berichten, wie Ihr Unternehmen die Einhaltung der Menschenrechte bei seinen Zulieferern gewährleistet.

Die Kriterien 19 und 20 bieten die Möglichkeit, den Einfluss Ihres Unternehmens auf die Gestaltung der gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen für eine nachhaltig agierende Energiewirtschaft zu beschreiben. Auch kleine Unternehmen können über Verbände und Gemeinschaftsinitiativen Einfluss auf das politische Geschehen ausüben. Hier sollten Sie transparent machen, welche Ziele Ihr Unternehmen verfolgt – und mit welchen Mitteln. Zudem sollten Sie darlegen, wie Ihr Unternehmen sicherstellt, dass alle Gesetze und Regeln eingehalten werden. Dabei geht es besonders um die Verhinderung von Korruption, aber auch um die Einhaltung von unternehmensinternen Regelwerken, Richtlinien für integriertes und ethisches Verhalten oder Grundsätze guter Unternehmensführung. Compliance ist gerade im Energiesektor – einer Branche, die streng reguliert und durch kommunale Unternehmen geprägt ist – besonders wichtig.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

KRITERIUM 14 > ARBEITNEHMERRECHTE

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Hintergrund

Der Schutz der Arbeitnehmer und gewerkschaftliche Mitbestimmungsrechte sind in Deutschland gesetzlich und tariflich geregelt. Da die Belegschaft Ihres Unternehmens vermutlich vollständig unter das deutsche Arbeitsrecht fällt, ist die Einhaltung der grundlegenden Arbeitnehmerrechte eine Selbstverständlichkeit. Hierzu werden somit auch keine ausführlichen Angaben erwartet. Wichtiger ist in diesem Kriterium, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die gesetzlichen Vorgaben hinaus beteiligt werden, beispielsweise über Mitarbeiterbefragungen, Arbeitskreise oder eine konstruktive betriebliche Mitbestimmung. Im Speziellen geht es auch darum, wie Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement beteiligt werden: Können die Beschäftigten Vorschläge etwa zum Umweltschutz, zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen oder zur Optimierung der Dienstleistungen einbringen? Gute Vorschläge und neue Ideen bringen nicht nur das Unternehmen voran, die Beteiligung erhöht in der Regel auch die Motivation der Angestellten.



Was berichte ich hier?

Beantworten Sie zunächst die Frage, ob Ihr Unternehmen ausschließlich in Deutschland oder international tätig ist. Falls Sie nur national tätig sind, sollten Sie eine kurze Aussage dazu treffen, dass Sie gesetzliche und tarifliche Regelungen einhalten – auch wenn dies für Sie eine Selbstverständlichkeit ist. Ist Ihr Unternehmen international tätig, beantworten Sie die Frage, wie deutsche Standards im Ausland umgesetzt werden und an welchen internationalen Regelungen Ihr Unternehmen sich orientiert.

Legen Sie dar, wie Ihr Unternehmen Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement beteiligt. Werden im betrieblichen Vorschlagswesen auch Ideen zum Thema Nachhaltigkeit ausgezeichnet? Führt Ihr Unternehmen Aktionen oder Veranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit durch (Umwelttag, Gesundheitstag, Spendenaktionen, Aktion „mit dem Rad zur Arbeit“)?

Bei diesem Kriterium können Sie auch über die Zusammenarbeit im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung und mit Gewerkschaften berichten.



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Wie werden die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geachtet (unter anderem nationale und internationale Standards, Arbeitsbedingungen, Achtung der Rechte der Gewerkschaften, Achtung der Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Informationen, Konsultationen und sozialen Dialog, Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit)? Gibt es hier bestimmte Zielsetzungen?
- Was ist im Unternehmen vorgesehen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus einzubinden und zu beteiligen?
- Wie fördert Ihr Unternehmen die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement?
- Falls Ihr Unternehmen international tätig ist: Inwiefern werden deutsche Standards im Ausland umgesetzt? Welche internationalen Regeln werden dabei eingehalten?

Was berichten andere?

Sie sollen hier erläutern, inwiefern Ihr Unternehmen die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer achtet und deutsche Standards im Ausland umsetzt. Hier reicht bei kommunal tätigen Energieversorgern ein Verweis, dass gesetzliche Standards eingehalten werden und dass das Unternehmen ausschließlich national tätig ist. Spannender

ist die Frage, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement beteiligt werden.

Die **Energieversorgung Oberhausen AG (evo)** berichtet darüber, wie sie ihre Mitarbeiter in die Entwicklung von innovativen Lösungen rund um die Energiewende einbindet:

Die Energieversorgung Oberhausen AG (evo) setzt schon seit vielen Jahren einen Schwerpunkt auf die Einbindung, Qualifizierung und Förderung der eigenen Mitarbeiter. Eine interne Initiative hat zum Ziel, Effizienzpotenziale zu heben, kundenorientierter und profitabler zu werden und so gemeinsam die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens zu sichern. Was lässt sich vermeiden, verlagern oder verbessern, damit man noch erfolgreicher arbeiten kann? Wie kann man täglich ein bisschen besser werden?

Alle Mitarbeiter sind an diesem Prozess beteiligt. Mithilfe der Lean-Management-Methode, die unternehmensweit verankert wurde, sollen die Veränderungsbereitschaft und das unternehmerische Denken der Mitarbeiter weiter gefördert werden und eine Kultur entstehen, in der man aus Fehlern lernt.

Der reine Verkauf von Energie ist für Stadtwerke ein Auslaufmodell. In Zukunft wird der Markt vielmehr nach Dienstleistungen und Lösungen rund um Energie verlangen. Um sich für diese Entwicklung zu wappnen, nimmt das Thema Innovation bereits heute im Unternehmen einen sehr hohen Stellenwert ein.

Trends erkennen und daraus neue Ideen für das eigene Geschäft ableiten – diesem Ansatz folgt das Innovationsmanagement der evo. Das sechsköpfige interdisziplinäre Innovationsteam formierte sich Anfang 2017, um die Erschließung innovativer Geschäftsfelder voranzutreiben. Das Unternehmen

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

KRITERIUM 14 > ARBEITNEHMERRECHTE

räumt den Teammitgliedern für diese Aufgabe einmal in der Woche die notwendigen Freiräume abseits des Tagesgeschäftes ein.

Die Ziele des dauerhaften Innovationsmanagements der evo sind:

- Erweiterung des Produktportfolios,
- Kostenreduktion durch die Anwendung innovativer Prozesse,
- Erhöhung des Innovationspotenzials aus der eigenen Belegschaft heraus.

> enercity AG*

Die Mitbestimmung hat bei enercity traditionell einen hohen Stellenwert – gerade auf dem Weg in die neue Energiewelt, die Agilität, Schnelligkeit und Kreativität verlangt. Dem Vorstand wie auch dem Betriebsrat ist klar, dass enercity sich in den nächsten Jahren stark verändern wird, um weiterhin erfolgreich am Markt zu agieren. Der im Dezember 2017 unterzeichnete neue Haustarifvertrag bekräftigt die paritätische Mitbestimmung, die für die nächsten zehn Jahre gilt. Der enercity-Aufsichtsrat ist damit selbst bei weniger als 2.000 Mitarbeitern zu gleichem Anteil aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzt, obwohl die gesetzliche Verpflichtung dazu entfällt. Nicht umsonst lautet das Credo des Arbeitsdirektors Kai-Uwe Weitz: „Ohne Mitbestimmung geht nichts, mit der Mitbestimmung schaffen wir alles!“

In der neuen, bundesweit ausgerichteten Strategie „enercity 4.0“ ist Nachhaltigkeit einer der vier zentralen Werte. Kern der neuen Strategie ist die Vision, „treibende Kraft für die digitale Energiewelt von morgen“ und „erste Wahl für innovative Dienstleistungen und nachhaltige Energie“ zu werden. Die erforderliche Transformation des Unternehmens wird die Geschäfte wie auch die Unternehmenskultur stark verändern. Der enercity-Vorstand, der Betriebsrat und die Gewerkschaft

ver.di möchten dies mit der Kompetenz und der Leidenschaft der gesamten Belegschaft erreichen. Die gemeinsame Umsetzung der Personalstrategie soll die Zukunftsfähigkeit von enercity sichern. Betriebsbedingte Kündigungen sind weiterhin ausgeschlossen, denn alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen einen sicheren und wertschöpfenden Arbeitsplatz haben. Beschäftigte, die ihre Tätigkeit innerhalb des Unternehmens wechseln, begleiten wir zum Beispiel durch Qualifizierungsmaßnahmen. Zu den Schwerpunktthemen der Personalstrategie gehört auch das Gesundheitsmanagement, denn der nachhaltige Unternehmenserfolg hängt im Wesentlichen von der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten ab. Dies umfasst eine Vielzahl von Aktionen rund um die Themen Bewegung, Ernährung, Führung, Psyche, Prävention und Nachsorge, über die auch der jährliche Integrierte Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht „enercity Report“ berichtet. Mit dem enercity Report 2004 legten die Stadtwerke Hannover einen der ersten Integrierten Berichte der Branche vor.

Die Verantwortlichkeiten im betrieblichen Umweltschutz und im Integrierten Managementsystem sind grundsätzlich zentral sowie zusätzlich dezentral in den Fachbereichen verankert. Die dezentralen Umwelt-, Energie-, Abfall-, Gefahrstoff- oder Arbeitssicherheitsbeauftragten wirken als Multiplikatoren, kommunizieren intensiv und schulen die Mitarbeitenden. Zusätzlich ist das obere Management systematisch in die Arbeitskreise der Fachbereiche einbezogen.

Neben stetiger Kommunikation durch veröffentlichte Leitlinien (zum Beispiel Umweltschutz, Energiemanagement), Intranet, Mitarbeiterzeitschrift oder digitalen Kollaborationsplattformen (zum Beispiel für Sicherheitsunterweisungen) ermöglicht auch das Ideenmanagement, zu den strategischen Unternehmenszielen beizutragen. Hier können alle Mitarbeitenden Ideen und Verbesserungsvorschläge einreichen.

* bis März 2018: Stadtwerke Hannover AG

KRITERIUM 15 > CHANCENGERECHTIGKEIT

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

Hintergrund

Wie fast alle Branchen in Deutschland beschäftigen sich auch die Energieversorger mit dem demografischen Wandel und dem drohenden Fachkräftemangel. Um die besten Talente zu gewinnen, möchten viele Unternehmen ein Arbeitsumfeld schaffen, das frei von Vorurteilen ist und in dem alle Mitarbeiter gerne tätig sind – unabhängig von nationaler Herkunft, kultureller Prägung, sexueller Orientierung, Geschlecht und Alter.

Bei diesem Kriterium sollen Sie darstellen, mit welchen Maßnahmen Ihr Unternehmen Vielfalt und Chancengleichheit fördert. Das können Leitlinien und Leitbilder für Antidiskriminierung, Maßnahmen zur Integration von Geflüchteten oder zur Inklusion von Menschen mit Behinderung sein. Ebenfalls zu berichten sind Maßnahmen zur Frauenförderung, denn Frauen nehmen auch bei hoher Qualifikation seltener Führungspositionen ein und verdienen durchschnittlich weniger als Männer. Ein wesentlicher Grund hierfür ist, dass Mütter oft den Großteil der Kindererziehung übernehmen und dafür im Beruf zurückstecken. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen dazu bei, die Chancengerechtigkeit zu verbessern.

Dieses Kriterium sieht außerdem Angaben zur angemessenen Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor. Dieses Thema wurde in Deutschland im Hinblick auf die steigende Zahl von Niedriglohnempfängern, die Entlohnung von Leiharbeitern, aber auch in Bezug auf Managergehälter viel diskutiert. Die Berichterstattung zu diesem Thema hilft, Klarheit zu schaffen und so kritischen Fragen vorzubeugen.



Was berichte ich hier?

Wie sorgt Ihr Unternehmen dafür, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen entlohnt werden? Bei fast allen Energieversorgern finden Tarifverträge Anwendung. Stellen Sie dar, ob der Tarifvertrag für alle Beschäftigten – inklusive Leiharbeitskräfte – gilt. Sie können auch Aussagen zu übertariflichen Leistungen wie zum Beispiel Zusatzversicherungen treffen.

Wie fördert Ihr Unternehmen Vielfalt? Beispiele sind Leitlinien zu Antidiskriminierung, Statements der Unternehmensleitung, die Benennung von Beauftragten oder die Mitarbeit in Netzwerken. Sie können sich bei diesem Kriterium auch auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beziehen, durch das Diskriminierung in Deutschland rechtlich geahndet wird.

Gibt es im Unternehmen Programme, die Chancengleichheit aktiv fördern? Dazu gehören Aktivitäten zur Förderung der Beschäftigung von Frauen, zur Vereinbarkeit von Familie oder Pflege und Beruf, Integration von Migranten, die Beschäftigung von Geflüchteten oder die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Mögliche Maßnahmen sind Teilzeitarbeitsmodelle oder das Angebot von Betriebskindergärten und -tagesstätten.

Sofern Ihr Unternehmen unter das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen fällt, können Sie hier auch Ziele für Frauenquoten im Aufsichtsrat, im Vorstand und in der obersten Management-Ebene berichten.

KRITERIUM 15 > CHANCENGERECHTIGKEIT



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Hat Ihr Unternehmen eine Zielsetzung und Strategie für eine angemessene Bezahlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Dann beschreiben Sie diese.
- Was tut Ihr Unternehmen, um Diskriminierung jeglicher Art im Unternehmen zu vermeiden (unter anderem Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Vielfalt im Unternehmen)?
- Gibt es in Ihrem Unternehmen Programme, um die Gesundheit und die Ausbildung sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern? Welche Ziele setzt sich Ihr Unternehmen und welche Ergebnisse wurden hierbei gegebenenfalls bereits erreicht?

Tipp:

Dieses Kriterium fragt auch nach Maßnahmen Ihres Unternehmens für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Um Dopplungen zu vermeiden, empfehlen wir, dieses Thema unter Kriterium 16 zu behandeln. Sie sollten dann aber bei diesem Kriterium kurz darauf verweisen.

Was berichten andere?

Bei Kriterium 15 wird Chancengleichheit aus zwei Perspektiven beleuchtet: Zum einen geht es um die angemessene Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie um Maßnahmen zur Antidiskriminierung. Zum anderen sollen Sie über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf berichten.

Dazu berichten die > **Stadtwerke Hamm:**

Wir gestalten unsere Arbeitsverträge auf Basis der Tarifverträge der Versorgungswirtschaft (TV-V) und des Nahverkehrs (TV-N NW). Wir erkennen überdurchschnittliche Leistungen an und honorieren sie in Form einer übertariflichen Zielerreichungs- oder Leistungsprämie. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter durch eine überwiegend arbeitgeberfinanzierte attraktive betriebliche Altersversorgung.

Arbeitnehmerüberlassung ist für unser Unternehmen keine Alternative. Wir haben entschieden, auf Leiharbeit zu verzichten.

In unserem Unternehmen wird niemand wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung, des Alters, des Geschlechts, einer Behinderung oder der sexuellen Identität diskriminiert. Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Besetzung freier Stellen erfolgen streng nach den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Zur Wahrung der Rechte und Pflichten aus dem AGG hat das Unternehmen eine Beschwerdestelle eingerichtet.

2016 sind die Stadtwerke Hamm zum zweiten Mal im Rahmen eines Beratungs- und Qualifizierungsprojektes als familienbewusstes Unternehmen ausgezeichnet worden. Wir haben verstanden, wie wichtig es für den

Betrieb und die Mitarbeiter ist, Familie und Beruf in Einklang bringen zu können. Dies betrifft nach unserem Verständnis aber nicht nur junge Familien mit kleinen Kindern, sondern auch Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Um für unsere Kunden erreichbar zu sein, haben wir in vielen Bereichen flexible Arbeitszeiten eingeführt. Kernarbeitszeiten und feste Pausenregelungen gibt es nicht. Stattdessen gewährleisten die Teams innerhalb sogenannter Servicezeiten eine Mindestbesetzung. Daraus ergeben sich viele Freiräume, um Familienbelange zu berücksichtigen oder für Notsituationen Handlungsoptionen zu schaffen.

Rund 10 Prozent unserer Belegschaft arbeiten in Teilzeit. In Kombination mit flexibler Arbeitszeit spielt Teilzeit ihre volle familienfreundliche Stärke aus, denn hier kann nicht nur die Länge der Arbeitszeit, sondern auch die Lage den persönlichen Bedürfnissen angepasst werden. Genutzt werden auch abgestufte Teilzeittätigkeiten nach einer Erziehungszeit und Tätigkeiten während der Erziehungszeit. Auch können zwei Beschäftigte sich einen Arbeitsplatz teilen (Jobsharing). Hier stimmen die Beteiligten die Bearbeitung der Aufgaben untereinander ab.

Schichtarbeit stellt eine besondere Herausforderung dar, wenn es darum geht, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Die geteilten Tagesdienste im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs ermöglichen es, Familienangelegenheiten zwischen zwei Diensten zu erledigen. In einer eigens eingerichteten Tauschbörse können die Busfahrerinnen und -fahrer untereinander Dienste tauschen.

Während der Familienphase halten wir Kontakt zu unseren Mitarbeitern. Die Teilnahme an Weiterbildungen, Betriebsversammlungen, Betriebsfesten und Betriebs-

ausflügen ist ausdrücklich erwünscht. Durch unsere Mitarbeiterzeitschrift und unser Extranet bleiben unsere „Elternzeitler“ stets auf dem Laufenden.

*Auch die **Energieversorgung Oberhausen AG (evo)** berichtet über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf:*

Die Energieversorgung Oberhausen AG (evo) arbeitet bereits seit vielen Jahren an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, denn dies ist ein wichtiger Baustein für die eigene Zukunft – gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und Fachkräftemangels. Dabei tragen zahlreiche Maßnahmen dazu bei, Familienfürsorge und Unternehmensziele in Einklang zu bringen. Das schafft nicht nur ein attraktives Arbeitsumfeld für die Mitarbeiter, sondern ist ein Beitrag, das kommunale Leben in der Stadt Oberhausen positiv mitzugestalten.

Der lokale Energieversorger wurde 2015 vom Verbund für Unternehmen und Familien als „Familienfreundliches Unternehmen“ zertifiziert und von der Stadt Oberhausen 2016 erneut – erstmalig 2010 – als „vorbildlich familienfreundliches Unternehmen in Oberhausen“ ausgezeichnet.

Die evo bietet ihren Mitarbeitern sehr individuelle Lösungen für jede Art von Arbeitszeitregelungen an. Darüber hinaus gibt es Kooperationen mit Kindertagesstätten, ein Mit-Kind-Zimmer für Betreuungsnotfälle, Beratungsangebote für Mitarbeitende mit zu pflegenden Angehörigen, das Angebot von Teilzeitausbildung für junge Mütter und den Kinderaktionstag „Heute geh' ich mit“. Der persönliche Kontakt zu den Beschäftigten wird intensiv gepflegt, zum Beispiel durch Jubilarehrungen oder Betriebsfeste, zu denen auch die Familien der Mitarbeiter eingeladen werden.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

KRITERIUM 16 > QUALIFIZIERUNG

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, das heißt die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Hintergrund

Unter Beschäftigungsfähigkeit versteht man die Fähigkeit der Mitarbeiter, unter sich ändernden Bedingungen dauerhaft am Erwerbsleben teilnehmen zu können. In der Energiewirtschaft ist das vor allem aus zwei Gründen relevant: Erstens wandeln sich die Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch neue Technologien, Rahmenbedingungen und Gesetze ständig. Zweitens ist das Durchschnittsalter in den Betrieben oft hoch. Durch den demografischen Wandel wird sich dies noch verstärken, da die Menschen länger im Ar-

beitsleben bleiben und weniger junge Fachkräfte in den Arbeitsmarkt eintreten.

Unternehmen stehen daher vor der Herausforderung, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Beschäftigte bis zum Rentenalter tätig sein können, in dem aber auch immer wieder junge Talente nachkommen und frei werdende Bedarfe decken. Das berührt die Bereiche Gesundheitsförderung, Arbeitsschutz, Personalentwicklung und Arbeitgebermarke und ist nur von Unternehmensleitung, Führungskräften, Personalabteilungen und Arbeitnehmervertretern gemeinsam zu schaffen.



Was berichte ich hier?

Welche Maßnahmen ergreift Ihr Unternehmen, damit die Beschäftigten – vor allem vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – ihre Arbeit dauerhaft leisten können?

Berichten Sie, welche Ziele Ihr Unternehmen sich für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz setzt. Gibt es zum Beispiel konkrete Zielzahlen für Unfall- und Ausfalltagequoten? Können Sie bereits Ergebnisse berichten?

Wie fördert Ihr Unternehmen die Gesundheit seiner Beschäftigten? Besteht ein betriebliches Gesundheitsmanagement? Gibt es Gesundheitskurse, Sport- und Fitnessangebote? Sind die Arbeitsplätze ergonomisch gestaltet? Führt Ihr Unternehmen Schulungen zum gesunden und ergonomischen Arbeiten durch? Viele Unternehmen veranstalten Gesundheitstage, um Be-

schäftigte für Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften zu sensibilisieren und Vorsorgeuntersuchungen anzubieten.

Des Weiteren sollten Sie darauf eingehen, ob Arbeitsplätze altersgerecht sind und ob Beschäftigte Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit haben. Gibt es Weiterbildungen und Umschulungsmöglichkeiten für Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit aufgrund von Krankheit oder Alter nicht mehr ausüben können?

In Bezug auf den Fachkräftebedarf in der Energiebranche bieten gezielte Aus- und Weiterbildungen eine Möglichkeit, vakante Positionen zu besetzen. Gehen Sie beispielsweise auf folgende Fragen ein: Bilden Sie Fach- und Führungskräfte aus? Wird ein großer Teil der Auszubildenden übernommen? Fördert Ihr Unternehmen ein berufs begleitendes Studium? Bietet Ihr Unternehmen Praktikumsplätze an? Können Studierende ihre Abschlussarbeit in Ihrem Betrieb schreiben?

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Was tut Ihr Unternehmen, damit die Beschäftigten auf Dauer ihre Leistungen im Unternehmen optimal erbringen können (Programme zu Gesundheitsmanagement, altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Weiterbildungen unter anderem mit Blick auf den demografischen Wandel)? Bestehen hierbei konkrete Ziele beziehungsweise ergreifen Sie konkrete Maßnahmen? Welche Ergebnisse wurden hierbei bereits erzielt?

Was berichten andere?

Sie können unter diesem Kriterium über altersgerechtes Arbeiten und Weiterbildungen, die Ihr Unternehmen speziell für ältere Beschäftigte anbietet, schreiben.

Am gängigsten ist das Angebot eines Gesundheitsmanagements. Darüber berichten beispielsweise die **Stadtwerke Hamm:**

Gesundheit ist nicht nur für den Einzelnen ein hohes Gut, sie ist auch eine der wesentlichen Voraussetzungen für den unternehmerischen Erfolg. Die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu schützen und zu fördern ist daher für uns nicht nur eine soziale Verpflichtung, sondern auch eine ökonomische Notwendigkeit.

Schutz und Förderung der Gesundheit beschränken sich dabei nicht nur auf das Verhindern von Unfällen und Krankheiten. Es gilt, darüber hinaus die physische und psychische Leistungsfähigkeit und die Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter langfristig zu erhalten und aktiv zu fördern.

Der ganzheitliche Ansatz unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements konzentriert sich auf sechs Aktionsfelder und beinhaltet neben der betrieblichen Gesundheitsförderung, der Optimierung von Arbeitsbedingungen und der Reduzierung von Fehlzeiten auch Maßnahmen zur Verbesserung der Unternehmens- und Führungskultur, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf und zur Förderung altersgerechter Arbeit.

Der Arbeitskreis Gesundheit – bestehend aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern – initiiert und koordiniert Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Regelmäßige Aktionstage zum Thema Gesundheit, Kursangebote und die Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen, wie zum Beispiel dem AOK Firmenlauf oder an der jährlichen Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“, gehören bei uns zum Standardprogramm.

Die **Energieversorgung Oberhausen AG (evo)** berichtet kurz und knapp:

Den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnet die evo mit einem umfassenden „Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ (BGM). Die Sensibilität für die eigene Gesundheit soll gesteigert werden; konkrete Angebote helfen, mit Beanspruchungen und Belastungen besser umzugehen.

KRITERIUM 16 > QUALIFIZIERUNG

Es werden Gesundheitstage durchgeführt, aber auch Vorträge zum Thema Pflege gehören zum Programm. Die evo bietet Massagen, Entspannungs- und Rückenfit-Kurse sowie Lauf- und Walking-Gruppen an. Die Mitarbeiter und ihre Angehörigen können einen Fitness-Raum nutzen, in den Pausen steht ein Aktiv-Pausenraum zur Verfügung.

Auch die > Stadtwerke Heidelberg berichten über ihr Gesundheitsmanagement:

Die Weiterbildung der Beschäftigten hat einen hohen Stellenwert bei den Stadtwerken Heidelberg. Die Anzahl der Seminarbesuche pro Mitarbeiter ist in 2016 weiter gewachsen: Im Durchschnitt besucht jeder Mitarbeiter 4,5 Seminare pro Jahr. Ein Großteil der Angebote wird durch einen Inhouse-Trainingskatalog abgedeckt, der den Teilnehmenden eine hohe Flexibilität ermöglicht. Ein Schwerpunkt unserer Qualifizierungsmaßnahmen ist die interne Zusammenarbeit. Wir arbeiten gut zusammen in unserem Haus, wollen uns aber dennoch weiter verbessern. Denn je reibungsfreier wir intern, aber auch mit unseren Partnern zusammenarbeiten, umso erfolgreicher sind wir letztlich.

2016 haben wir daher Trainings zu wertschätzender Kommunikation und zum Umgang mit Sprache, zum Projektmanagement und zu anderen Instrumenten der professionellen Zusammenarbeit intensiviert. Ein unternehmensweiter Zukunftstag hatte den guten persönlichen Umgang mit herausfordernden Situationen im Arbeitsleben zum Thema. Um eine noch bessere Kultur der Zusammenarbeit zu entwickeln, haben wir 2016 außerdem die Initiative Kulturwandel gestartet: Hier werden neue Ideen für eine Kultur der Offenheit, der Eigenverantwortung und des Respekts entwickelt. Die Initiative wird sukzessive im Unternehmen ausgeweitet.

Im Bereich Gesundheitsförderung können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus einem breiten

Spektrum wählen. Die Stadtwerke Heidelberg haben ihren Mitarbeitern auch 2016 wieder zahlreiche Fitnesskurse wie Aquajogging und -biking angeboten sowie Sportinitiativen wie Fußball, Laufen, Tennis oder TB Wing Tsun unterstützt. Zudem traten wieder Teams des Unternehmens zu verschiedenen Lauf- und sonstigen Sport-Wettbewerben an. Ergänzt wurde das Programm durch Raucherentwöhnungs-Seminare, Gesundheitschecks für alle Mitarbeiter, Beratungen zu gesunder Ernährung oder zur Work-Life-Balance sowie durch gesunde Ernährungsangebote für Sitzungen und während der Pausenzeiten in der Kantine. In 2016 fanden zwei Gesundheitstage mit vielen Anregungen für ein gesundes Leben statt. Themen waren beispielsweise Ernährung und Bewegung, Faszientraining oder die Pflege von Angehörigen.

Zur Verringerung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz haben wir 2016 abteilungsspezifische Aktionspläne entwickelt und sukzessive umgesetzt. Die Aktionspläne basierten auf einer Befragung der Beschäftigten zu diesem Thema in 2015.

Sie können unter diesem Kriterium ebenfalls über Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen berichten. Dazu schreiben die > Stadtwerke Hamm zum Beispiel:

Qualifizierte Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens. Daher spielt die Weiterbildung in unserem Unternehmen eine wichtige Rolle.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter zeitlich und finanziell beim Erwerb einer weiterführenden Qualifikation (zum Beispiel Meister, Techniker, Fachkaufmann, -frau). Dies gilt auch für ein berufsbegleitendes Studium.

In einem maßgeschneiderten Führungs- und Fachkräfteentwicklungsprogramm fördern wir unseren Nachwuchs in seiner persönlichen, sozial-kommunikativen und strategisch-methodischen Kompetenz.

Unser innerbetriebliches Weiterbildungsprogramm orientiert sich an den Bedarfen der Fachabteilungen und hält für unsere Mitarbeiter ein breitgefächertes Angebot bereit.

Ausbildung ist eine Investition in die Zukunft und hat in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert. Um für die Zukunft gerüstet zu sein, bilden wir aktuell in zehn Ausbildungsberufen und zwei dualen Studiengängen aus und suchen junge Menschen, die was draufhaben.

Im Rahmen der Nachwuchsgewinnung unterstützen wir junge Menschen in der Berufserkundung durch Praktika, Bewerbertrainings und suchen den Dialog auf Bildungsmessen und schulischen Berufsorientierungstagen. Angebote für den akademischen Nachwuchs, wie Praxissemester und die Betreuung von Studien- und Abschlussarbeiten, runden unser Programm ab.



INDIKATOREN zu den Kriterien 14 – 16

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-403-2:

Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit, arbeitsbedingten Todesfälle

Machen Sie Angaben zu Ihrer Unfallstatistik, zu Berufskrankheiten und Todesfällen. Diese Daten werden Sie in Ihrem Unternehmen bereits erheben. Orientieren Sie sich daher an den in Ihrem Unternehmen verwendeten Personaldaten. Üblich sind beispielsweise folgende Angaben:

- Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle pro tausend Beschäftigte („1000-Mann-Quote“),*
- Anzahl der Arbeitsausfalltage infolge berufsbedingter Erkrankungen im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit,*
- Anzahl der arbeitsunfall- und krankheitsbedingten Fehltage pro Beschäftigten,*
- Anzahl der Todesfälle infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit.*

Berücksichtigen Sie in Ihrer Unfallstatistik auch Leiharbeitskräfte.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

KRITERIUM 16 > QUALIFIZIERUNG



INDIKATOREN zu den Kriterien 14 – 16

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-403-4:

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden

In Deutschland bestehen strenge gesetzliche Vorgaben zum Arbeitsschutz, die um Vorgaben von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ergänzt werden. Gehen Sie darauf ein, wie Sie diese Vorschriften umsetzen, zum Beispiel durch Arbeitsschutzausschüsse oder die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen.

Nennen Sie außerdem Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die den Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz betreffen, und geben Sie an, welche Themen sie abdecken.

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-404-1:

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter

Berichten Sie, wie viele Weiterbildungsstunden oder -tage Ihre Beschäftigten durchschnittlich pro Jahr absolviert haben. Berücksichtigen Sie sowohl externe Fortbildungen, deren Kosten Ihr Betrieb übernimmt, als auch interne Schulungen (zum Beispiel zu Compliance, Datenschutz oder Arbeitssicherheit).

Berichten Sie darüber hinaus über die Anzahl und Art der Auszubildenden in Ihrem Betrieb. Falls vorhanden, berichten Sie auch über Trainees, Werksstudierende oder Studierende an einer Berufsakademie, die bei Ihnen angestellt sind.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-405-1:*Diversität der Kontrollorgane und der Mitarbeiter*

Nennen Sie die Frauenquote in Ihrem Aufsichtsrat, in der Führungsebene Ihres Unternehmens (Vorstand beziehungsweise Geschäftsführung und weitere Führungskräfte, in der Regel Abteilungs- und Stabsstellenleitungen) sowie in der Gesamtbelegschaft.

Falls Ihnen entsprechende Daten vorliegen, berichten Sie auch weitere Diversitätsindikatoren wie zum Beispiel Alter oder Staatsangehörigkeit.

Hinweis für die Indikatoren zu den Kriterien 14–16:

Wenn möglich, stellen Sie Ihre Angaben unterteilt nach Geschlecht oder weiteren Kategorien wie zum Beispiel Alterskohorten, Funktionen oder Hierarchieebenen dar. Geben Sie an, ob Sie die Beschäftigten in Köpfen oder Vollzeitäquivalenten darstellen, und nennen Sie den Stichtag, zu dem Sie die Daten betrachten (in der Regel 31.12. des Berichtsjahres).

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-406-1:*Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen*

Berichten Sie, wie viele (bestätigte) Diskriminierungsvorfälle aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Religion, politischen Ansichten, nationaler Abstammung, gesellschaftlichem Hintergrund, Alter, sexueller Orientierung und Identität (vergleiche Kriterium 15) es in Ihrem Unternehmen im Berichtszeitraum gab.

Berichten Sie auch, welche Maßnahmen Ihr Unternehmen daraufhin ergriffen hat.

KRITERIUM 17 > MENSCHENRECHTE

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Hintergrund

Hierzulande ist es eine Selbstverständlichkeit, dass Unternehmen die Menschenrechte einhalten. Aber auch deutsche Unternehmen tragen das Risiko von Menschenrechtsverletzungen, wenn sie Rohstoffe und Waren aus Ländern mit schwachen gesetzlichen Schutzbestimmungen beziehen. Diese Risiken zu kennen und zu minimieren, ist Teil der unternehmerischen Verantwortung. Je länger und komplexer die Lieferkette ist, desto schwieriger ist es natürlich, diese zu kontrollieren. Dennoch erwartet die Öffentlichkeit, dass Unternehmen nicht mit Zulieferern zusammenarbeiten, die gegen Menschenrechte verstoßen. Auch die Bundesregierung fordert Unternehmen im Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte auf, ihren menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten bei Auslandsgeschäften nachzukommen.

In der Energiewirtschaft sind Menschenrechte vor allem bei der Beschaffung von Kohle, Gas und anderen Brennstoffen aus Nicht-EU-Staaten von Bedeutung. Viele Unternehmen verlangen von ihren Geschäftspartnern Selbstverpflichtungen oder die Unterzeichnung von Verhaltenskodizes und fördern so Sozialstandards in der Lieferkette. Bei Lieferanten aus Deutschland oder der EU sind Menschenrechte kein wesentliches Thema, da diese strengen nationalen Vorgaben und Gesetzen unterliegen.



Was berichte ich hier?

Bezieht Ihr Unternehmen in wesentlichem Umfang Rohstoffe und Waren von Lieferanten außerhalb Deutschlands oder der EU, bei denen grundsätzlich das Risiko von Menschenrechtsverletzungen besteht?

Wenn nicht: Legen Sie kurz dar, dass der Großteil der Lieferanten strengen nationalen Vorgaben und Gesetzen in Bezug auf Menschenrechte unterliegt.

Wenn ja: Wie stellt Ihr Unternehmen sicher, dass die Lieferanten grundlegende Menschenrechte einhalten? Kaum ein Unternehmen kontrolliert jeden Lieferanten selbst vor Ort. Nennen Sie daher Vorgaben und Prozesse, mit denen Ihr Unternehmen Sozialstandards in der Lieferkette stärkt:

- Enthalten die Einkaufsrichtlinien Menschenrechtskriterien? Fordert Ihre Vergabestelle Selbstverpflichtungen zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen, Zertifikate oder Labels? Müssen Geschäftspartner einen Verhaltenskodex unterzeichnen?
- Evaluiert Ihr Unternehmen mögliche Menschenrechtsrisiken, bevor eine Geschäftsbeziehung zustande kommt?
- Überprüft Ihr Unternehmen seine Geschäftspartner (regelmäßig, stichprobenartig, bei Verdachtsfällen)?
- Gab es bei einem der Lieferanten in der Vergangenheit den Verdacht von Menschenrechtsverletzungen? Wie hat Ihr Unternehmen darauf reagiert?

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Stellen Sie sicher, dass Ihr Unternehmen (und etwaige Tochtergesellschaften) sowie Zulieferer grundlegende Menschenrechte einhalten? Wenn ja: wie?

Was berichten andere?

› Stadtwerke Hamm

Als Multi-Utility-Dienstleister beziehen die Stadtwerke Hamm Lieferungen und Leistungen von einer Vielzahl von Auftragnehmern. Fast alle unsere Lieferanten haben ihren Firmensitz in Deutschland, sodass strenge Vorgaben und Gesetze in Bezug auf Menschenrechte eingehalten werden. Uns ist kein Fall bekannt, bei dem wir in der Vergangenheit Hinweisen auf Menschenrechtsverletzungen hätten nachgehen müssen.

Ungeachtet dessen halten wir uns als öffentlicher Auftraggeber bei Ausschreibungen am Markt an das Tariftreue- und Vergabegesetz des Landes Nordrhein-Westfalen. Dies sieht insbesondere auch vor, dass die jeweiligen Auftragnehmer die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (International Labour Organization, ILO) einhalten. Die ILO-Kernarbeitsnormen sind eine Sammlung von Mindeststandards an die Arbeitsbedingungen und beinhalten zum Beispiel Anforderungen zu Zwangs- und Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit und Anti-Diskriminierung.

Gemäß dem Tariftreue- und Vergabegesetz verlangen wir von unseren Auftragnehmern eine Verpflichtungserklärung und entsprechende Nachweise, dass die beschafften Waren unter Beachtung der ILO-Kernarbeitsnormen gewonnen oder hergestellt worden sind. Außerdem müssen unsere Vertragspartner die Einhaltung dieser Pflichten durch beauftragte Nachunternehmer oder Lieferanten sicherstellen.

› Stadtwerke Göttingen AG

Als mittelständisches Versorgungsunternehmen vergeben wir unsere Aufträge sofern möglich in der Region Göttingen. Bei vielen technischen Bauteilen der Gas-, Wasser- und Fernwärmeversorgung sind wir aufgrund der technischen Vorgaben der Deutschen Vereinigung der Gas- und Wasserwirtschaft (DVGW) verpflichtet, ausschließlich Materialien von zertifizierten Zulieferern aus Deutschland zu nutzen. Alle diese Unternehmen unterliegen der deutschen Rechtsprechung, wodurch die Wahrung der Menschenrechte und die Verhinderung von Kinderarbeit gesichert ist.

KRITERIUM 17 > MENSCHENRECHTE



INDIKATOREN zu Kriterium 17

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-412-3:

Menschenrechte in Investitionsvereinbarungen und -verträgen

Berichten Sie, inwiefern Menschenrechtsaspekte in Investitionsentscheidungen Ihres Unternehmens mit einbezogen werden.

Dies ist insbesondere für Unternehmen relevant, die in Regionen operieren oder Partner von Projekten in Regionen sind, in denen die Menschenrechtslage problematisch ist (also insbesondere außerhalb der EU). Sollte Ihr Unternehmen signifikante Investitionsvereinbarungen in solchen Risikoländern getroffen haben, nennen Sie die Gesamtzahl und den Prozentsatz der Vereinbarungen und Verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.

Ist das in Ihrem Unternehmen nicht der Fall, können Sie diesen Indikator unter Angabe von Gründen auslassen.

Hinweis für die Indikatoren zu Kriterium 17:

In der Energiewirtschaft sind Menschenrechtsaspekte vor allem für den Bezug von Rohstoffen relevant. Insbesondere bei Finanzierungen im Kohlektor oder bei Importen von Kohle, Gas und anderen Brennstoffen aus Ländern außerhalb der EU besteht ein Risiko für Menschenrechtsverletzungen. Bei den Indikatoren zu Kriterium 17 sollen Sie berichten, inwiefern Sie Menschenrechtsaspekte in Ihrem Unternehmen, bei Investitionsentscheidungen und in der Lieferkette beachten.

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-412-1:

Prüfung der Geschäftsstandorte im Hinblick auf Menschenrechte

Sollte Ihr Unternehmen Geschäftsstandorte in Ländern betreiben, bei denen ein Risiko für Menschenrechtsverletzungen besteht, berichten Sie zu diesem Indikator die Anzahl und den Prozentsatz der Standorte, die im Hinblick auf Menschenrechtsaspekte (beispielsweise durch Audits) geprüft wurden.

Die meisten Energieversorger betreiben keine Standorte im Ausland. In diesem Fall können Sie den Indikator unter Angabe von Gründen (zum Beispiel dass keine Standorte außerhalb Deutschlands/der EU betrieben werden) auslassen.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-414-1:**Prüfung neuer Lieferanten nach sozialen Kriterien**

Bei diesem Indikator berichten Sie, ob und wie Sie neue Lieferanten – das heißt bevor eine Geschäftsbeziehung zustande kommt – nach sozialen Kriterien (Menschenrechte, Arbeitspraktiken, Auswirkungen auf die Gesellschaft) prüfen.

Viele Unternehmen haben entsprechende Beschaffungsgrundsätze und verpflichten ihre Geschäftspartner zur Einhaltung sozialer Kriterien. Viele Unternehmen fordern zum Beispiel von ihren Vertragspartnern die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen (eine Sammlung von sozialen Mindeststandards zu Themen wie Kinder- und Zwangsarbeit, Antidiskriminierung und Vereinigungsfreiheit) oder die Einhaltung von Mindestlohnregelungen. In einigen Bundesländern gibt es zudem entsprechende gesetzliche Vorgaben, auf die Sie sich bei diesem Indikator beziehen können (zum Beispiel Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen).

Geben Sie außerdem an, in welcher Form Sie Ihre Vertragspartner prüfen, zum Beispiel indem Sie eine Eigenerklärung oder andere Selbstauskünfte einholen, Zertifikate und Labels verlangen oder sogar selbst Audits durchführen.

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-414-2:**Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**

Berichten Sie unter diesem Indikator, ob in Ihrer Lieferkette Risiken für Menschenrechtsverletzungen, den Verstoß gegen Arbeitsschutzbestimmungen oder für andere negative gesellschaftliche Auswirkungen bestehen.

Sind Ihnen Fälle bekannt, in denen Ihre Lieferanten gegen Menschenrechte oder ILO-Kernarbeitsnormen verstoßen haben? Wenn es im Berichtszeitraum einen entsprechenden Fall in Ihrem Unternehmen gab, stellen Sie dar, wie Sie darauf reagiert haben (zum Beispiel Maßnahmen vereinbart, Zusammenarbeit beendet).

Wie stellen Sie sicher, dass Sie von solchen Verstößen erfahren? Haben Sie Beschwerdemechanismen eingerichtet? Führen Sie Audits durch?

KRITERIUM 18 > GEMEINWESEN

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Hintergrund

Ihr Unternehmen leistet einen wichtigen Beitrag zur öffentlichen Daseinsvorsorge: Direkte Ergebnisse der Geschäftstätigkeit sind eine sichere Energieversorgung und die Bereitstellung einer zuverlässigen Infrastruktur. Darüber hinaus fördern Energieversorger indirekt die regionale Wirtschaft. Sie zahlen Steuern und Abgaben, führen Gewinne an die Kommunen ab, investieren vor Ort und vergeben Aufträge an die heimische Wirtschaft. Auf jeden Vollzeitbeschäftigten bei einem kommunalen Unternehmen kommen durchschnittlich weitere 1,8 Arbeitsplätze durch indirekte wirtschaftliche Effekte – so das Ergebnis der Studie „Kommunale Wertschöpfung“ des Verbandes kommunaler Unternehmen (VKU) und des Kompetenzzentrums Daseinsvorsorge der Universität Leipzig von 2015.

Der Großteil der kommunalen Unternehmen engagiert sich zusätzlich über die operative Geschäftstätigkeit hinaus für soziale, ökologische, kulturelle und wirtschaftliche Belange vor Ort und ist damit eine tragende Säule der Gesellschaft. Viele Stadtwerke sind zum Beispiel in der Sport- und Kulturförderung aktiv oder engagieren sich mit Bürgerprojekten für den Klimaschutz. Dabei arbeiten sie mit gemeinnützigen Organisationen, sozialen Trägern oder Bildungseinrichtungen zusammen.



Was berichte ich hier?

Berichten Sie über das soziale, ökologische oder kulturelle Engagement Ihres Unternehmens: Beschreiben Sie kurz die geförderten Projekte oder Organisationen. Erläutern Sie auch die Art der Unterstützung – beispielsweise Sponsoring, Kooperationen, Spenden oder freiwilliges Engagement der Mitarbeiter („Corporate Volunteering“).

Sie können bei diesem Kriterium auch auf indirekte wirtschaftliche Auswirkungen eingehen: Wie trägt Ihr Unternehmen zur Stabilisierung kommunaler Finanzen bei? Wie fördert es die regionale Wirtschaft (zum Beispiel durch die Vergabe von Aufträgen an heimische Unternehmen)? Hat Ihr Unternehmen große Investitionen getätigt, die der Allgemeinheit zugutekommen? Wie schafft Ihr Unternehmen Arbeits- und Ausbildungsplätze in der Region?

Wenn möglich, belegen Sie das Engagement mit messbaren Daten, zum Beispiel der Zahl der geleisteten ehrenamtlichen Stunden, dem Anteil des Auftragsvolumens, das in der Region vergeben wird, oder der Anzahl der in der Region direkt und indirekt geschaffenen Arbeitsplätze.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Setzt sich Ihr Unternehmen für soziale, ökologische oder kulturelle Projekte in der Kommune beziehungsweise den Kommunen und/oder der Region ein, in der beziehungsweise denen es tätig ist (zum Beispiel Dialog auf kommunaler und regionaler Ebene, Sicherstellung des Schutzes und der Entwicklung lokaler Gemeinschaften, Spenden, Unterstützung im Rahmen von Corporate Volunteering oder Kooperationen)? Das kann von einem einfachen Hinweis auf geförderte Projekte und Organisationen bis hin zu einer Beschreibung des Engagements reichen.

Was berichten andere?

Hier geht es um eine Beschreibung Ihres gesellschaftlichen Engagements. Dieses Kriterium wird den meisten Energieversorgern vergleichsweise leichtfallen, da sie oft große Förderer für Sport, Kultur und Soziales in ihrer Kommune sind.

› Mainova

Gesellschaftliches Engagement

Das Engagement für das Gemeinwohl fußt bei Mainova traditionell auf den zwei Säulen Spenden und Sponsoring. 2016 haben wir gemeinnützige Institutionen mit 327 Finanzspenden, 68 Sachspenden, 750 Trikotsponso-

rings und zehn Fußballcamps gefördert. Darüber hinaus haben wir uns mit 30 klassischen Sponsorings bei professionellen Partnern engagiert.

Neuausrichtung des Sponsorings

2016 hat Mainova zudem dazu genutzt, das Sponsoring weiter zu fokussieren. Bei der Neuausrichtung haben wir die Anforderungen aus verschiedenen Bereichen wie Marketing, Vertrieb und Personal von Beginn an berücksichtigt. Dabei lautet das übergeordnete Ziel, unsere Wettbewerbsposition auszubauen. Sponsoring bleibt ein elementarer Bestandteil der Markenbildung und Differenzierung vom Wettbewerb. Um die nachweislich positive Wirkung des Sponsorings auf unsere Wertschöpfungsstufen aufrechtzuerhalten, haben wir jedoch Schwerpunkte verlagert. Eine tiefgreifende Analyse führte zur Konzentration hin zum Sport mit den Sportarten Fußball und Lauf-/Ausdauersport. Dabei liegt der Fokus weiter auf unserer Heimatregion Frankfurt Rhein-Main. Erste sichtbare Ergebnisse sind die Mainova IRONMAN European Championship und der Mainova Frankfurt Marathon.

Beide ergänzen die seit 2002 aktive Premiumpartnerschaft mit Eintracht Frankfurt. Diese Leuchtturmprojekte sorgen nicht nur für mediale Präsenz, sondern sind auch Zugpferde unserer Breitensportförderung und schaffen Vorbilder für den Nachwuchs. Im Rahmen dieser Veranstaltungen treffen wir Kunden und potenzielle Neukunden samt ihrer Familien und Freunde. Emotionalität und Involvement zahlen insgesamt stark auf die Marke Mainova ein. Doch das Sponsoring soll Mainova mehr als bloße Markenpräsenz in unseren vertrieblischen Fokusgebieten verschaffen.

Deshalb verbinden wir den Spitzen- mit Breitensport und der Nachwuchsförderung. Beispielhaft hierfür

KRITERIUM 18 > GEMEINWESEN

stehen die Fußball-Camps für Kids, die wir 2016 bereits zum sechsten Mal in Kooperation mit der Eintracht Frankfurt Fußballschule realisiert haben, oder die Aktion „Mainova-Trikots für die Region“. Sie wurde zum neunten Mal durchgeführt. Bei dieser Auflage bewarben sich rund 3.700 Sportvereine um einen von 750 Trikotsätzen.

> Energieversorgung Oberhausen AG (evo)

Jenseits ihres Kerngeschäftes ist die evo in Oberhausen in vielfältiger Weise aktiv. Sie unterstützt in den Bereichen Soziales, Kultur, Sport und Jugend zahlreiche Projekte, Maßnahmen und Vereine und bekennt sich damit als lokal stark verwurzelttes Unternehmen zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Im Bereich Spenden und Sponsoring stehen Kinder und Jugendliche im Fokus des Engagements, aber auch der Bereich Kultur bildet bei der evo einen Schwerpunkt. Insgesamt geht es der evo darum, nicht nur einmalige finanzielle Hilfen zu geben, sondern langfristige Kooperationen und Partnerschaften einzugehen.

Auch die Beteiligung und Förderung des Mitarbeiter-Engagements spielt bei der evo eine Rolle. Das Modell der Cent-Spende bietet auf einfache Weise allen Mitarbeitern die Chance, sich regelmäßig für einen guten Zweck zu engagieren. Dabei wird monatlich der Cent-Betrag der Gehaltsabrechnung – also maximal 0,99 Euro je Mitarbeiter – für einen gemeinnützigen Zweck gespendet. Der Mitarbeiter gibt schriftlich sein Einverständnis und kann aus einer Liste einen Spendenempfänger auswählen.

Welche große Bedeutung die evo als Wirtschaftsfaktor für die Stadt Oberhausen hat, zeigt ein Blick auf das Einkaufsvolumen 2016: Von insgesamt ca. 34 Millionen Euro wurden nahezu 11 Millionen Euro an Oberhausener Unternehmen vergeben. Dabei arbeitete die evo mit 191 Oberhausener Unternehmen zusammen.

Die evo ist ein wichtiger und verantwortungsbewusster Arbeitgeber in Oberhausen: Sichere Arbeitsplätze, Familienfreundlichkeit und ein umfassender Arbeits- und Gesundheitsschutz machen das Unternehmen evo für Bewerber attraktiv. Die evo verfügte am 31.12.2016 über 20 Ausbildungsplätze.

> Stadtwerke Leipzig GmbH

Die Leipziger Gruppe, zu der die Stadtwerke Leipzig gehören, zeigt als kommunale Unternehmensgruppe gesellschaftliche Verantwortung in der wachsenden Stadt Leipzig und versteht sich auch als Impulsgeber für eine stetige Steigerung der Lebensqualität. Verantwortung für die Stadt und ihre Bürger sowie Engagement gegenüber den Gesellschaftern und Kunden zu übernehmen, bedeutet für die Leipziger Gruppe, mit Weitblick zu handeln und das Unternehmen ökonomisch, ökologisch, sozial und ethisch verantwortlich mit den uns anvertrauten Mitteln zu führen. Seit Jahren werden auch eine große Anzahl an Vereinen, Institutionen und sozialen Einrichtungen unterstützt. Die Sponsoring- und Spendenrichtlinie der Leipziger Gruppe bildet den rechtlichen Rahmen und ist wiederum eingebettet in den Rahmen des Leipziger Corporate Governance Kodex. Der Fachbereich Konzernkommunikation erstellt unter Zuarbeit der zuständigen Fachbereiche einen Sponsoring- und Spendenbericht für die Geschäftsführungen und Aufsichtsräte der Leipziger Stadtholding und ihrer Tochterunternehmen Leipziger Stadtwerke, Leipziger Verkehrsbetriebe, Leipziger Wasserwerke. In diesem Bericht werden einzelne, den Wert von 5.000 EUR übersteigende Sponsoring- und Spendenleistungen offengelegt. Zudem wird die Gesamtsumme dargestellt. Auch die Enkelunternehmen sind erfasst.



INDIKATOREN zu Kriterium 18

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-201-1:

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

Berichten Sie bei diesem Indikator Ihren erwirtschafteten und Ihren verteilten wirtschaftlichen Wert des Berichtsjahres. Nutzen Sie dafür die vom Wirtschaftsprüfer geprüften Angaben aus Ihrem Jahresabschluss.

Geben Sie beim erwirtschafteten Wert an, welche Einnahmen Sie im Berichtsjahr hatten (zum Beispiel Umsatzerlöse, Zinserträge oder Mieteinnahmen). Berichten Sie beim verteilten wirtschaftlichen Wert Ihre Betriebs- und Personalkosten, die von Ihnen gezahlten Steuern und Abgaben, eventuelle Zahlungen an Gesellschafter sowie Investitionen in die Gemeinschaft, zum Beispiel in Form von Spenden oder Sponsoring.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

KRITERIUM 19 > POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Hintergrund

Kaum eine Branche ist von den Veränderungen der gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen für die Daseinsvorsorge so stark beeinflusst wie die Energiewirtschaft. Es ist daher verständlich und legitim, dass die Unternehmen ihre Interessen in politischen Diskussions- und Entscheidungsprozessen, die ihre Tätigkeiten betreffen, vertreten. Entscheidend in der Nachhaltigkeitsberichterstattung ist, dass Sie die Positionen und das Engagement Ihres Unternehmens transparent machen. Dieses Kriterium richtet sich nicht nur an Konzerne, die Büros in Berlin oder Brüssel betreiben. Auch kleinere und mittlere Unternehmen können ihre politischen Interessen vertreten: entweder direkt gegenüber der Kommunal- oder Landespolitik oder indirekt über Gemeinschaftsinitiativen und Verbände, die ihnen helfen, in der Politik eine Stimme zu bekommen und an der politischen Willensbildung mitzuwirken.



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Welche aktuellen Gesetzgebungsverfahren sind für Ihr Unternehmen relevant?
- Wie stehen Ihr Unternehmen beziehungsweise Ihr Branchenverband zu politischer Einflussnahme und wie nehmen Sie konkret Einfluss?
- Nach welchen Kriterien entscheidet Ihr Unternehmen, wofür es sich politisch engagiert?
- In welchen Organisationen ist Ihr Unternehmen Mitglied?



Was berichte ich hier?

Nennen Sie Gesetzgebungsverfahren, die für Ihr Unternehmen relevant sind. Stellen Sie dar, wie Ihr Unternehmen oder der Branchenverband zu für sie relevanten politischen Entscheidungen oder Gesetzesvorhaben stehen. Die Position können Sie in diesem Kriterium in aller Kürze darlegen oder aber auf ausführlichere Dokumente per Internetlink verweisen.

Wie bringen Ihr Unternehmen oder Ihr Branchenverband sich in den Gesetzgebungsprozess ein? Nach welchen Kriterien wird entschieden, wofür sich Ihr Unternehmen engagiert?

Geben Sie zudem Auskunft darüber, in welchen Organisationen – insbesondere Verbänden und Interessenvertretungen – Ihr Unternehmen Mitglied ist oder Unternehmensvertreter mitarbeiten. Das können beispielsweise der Verband kommunaler Unternehmen (VKU) und dessen Landesgruppen oder ein Arbeitgeberverband sein.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

Was berichten andere?

› Stadtwerke Köln

Leistungsfähige und nachhaltige Infrastrukturen haben eine Schlüsselrolle für die Lebensqualität und Sicherheit der Gesellschaft und sind der Motor für eine erfolgreiche Wirtschaft und Wohlstand. Dabei sind wesentliche Infrastrukturangebote in Verantwortung der kommunalen Unternehmen von den Veränderungen der gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen für die Daseinsvorsorge besonders betroffen. Auch Nachhaltigkeit ist eine Thematik, die nicht an den Stadt- bzw. Landesgrenzen Halt macht. Die Stadtwerke Köln begleiten daher entsprechende Beratungen, etwa durch Mitarbeit in den jeweiligen Fachverbänden wie beispielsweise dem Verband kommunaler Unternehmen (VKU), dem Bundesverband Öffentliche Dienstleistungen (bvöD), dem Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft (BDEW) oder dem Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV). [...]

Auf regionaler Ebene engagieren sich die Stadtwerke Köln ebenfalls für Anliegen und die Qualität nachhaltiger Daseinsvorsorge. Im 2012 gegründeten „Kölner Netzwerk der Daseinsvorsorge“, das Träger der Daseinsvorsorge unter anderem aus den Bereichen Energie, Wasser, öffentlicher Nahverkehr, Kreditwesen, Bildung, Wissenschaft, Soziales und Gesundheit repräsentiert, wirken sie federführend mit. Das Kölner Netzwerk verknüpft unterschiedliche Bereiche der Daseinsvorsorge und bietet so ein wichtiges Plenum für den gegenseitigen Austausch und die bessere Vernetzung in der Region sowie für die Analyse der Auswirkungen der europäischen Politik auf die Daseinsvorsorge, um so den Belangen der kommunalen Daseinsvorsorge in Brüssel und Berlin mehr Gehör zu verschaffen.

› Stadtwerke Göttingen AG

Die Stadtwerke betreiben keine eigene Lobbyarbeit. Wir sind Mitglied in branchenspezifischen Verbänden wie zum Beispiel: Deutsche Vereinigung der Gas- und Wasserwirtschaft (DVGW), Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e.V. (BDEW) und Verband kommunaler Unternehmen (VKU).

Spenden an Parteien und Politiker sind gemäß unserer Compliance-Richtlinie untersagt.



INDIKATOREN zu Kriterium 19

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-415-1:

Gesamtwert der politischen Spenden

Geben Sie an, welche Politiker oder politischen Parteien Sie mit Spenden unterstützt haben. Bei Sachspenden geben Sie deren finanziellen Wert an.

Als kommunales Unternehmen können Sie diesen Indikator auslassen, da Sie nach dem Parteiengesetz keine politischen Spenden tätigen dürfen. Geben Sie dann kurz an, dass Sie grundsätzlich keine politischen Spenden tätigen.

KRITERIUM 20 > GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Hintergrund

Bei diesem Kriterium sollen Sie beschreiben, wie rechts- und regelwidriges Verhalten in Ihrem Unternehmen verhindert werden. Vor allem geht es dabei um Anti-korruption, also die Prävention von Vorteilsnahme und Bestechung. Im streng regulierten Energiemarkt ist das besonders relevant. Zudem befinden sich Energieversorger oft in öffentlicher Hand, sodass Politik und Bürger zu Recht besonders hohe Erwartungen an die Integrität von Unternehmensleitung und Beschäftigten haben. Viele Betriebe haben daher zusätzliche, unternehmensinterne Regelwerke eingeführt, deren Einhaltung sie gewährleisten müssen. Diese sind häufig in Leitlinien und Verhaltenskodizes festgeschrieben. Wichtig ist, dass die Regeln den Führungskräften und Mitarbeitern auch bekannt sind. Denn: Korruption kann nicht nur hohe Strafzahlungen nach sich ziehen, sondern schadet auch der Reputation und der Kultur Ihres Unternehmens. Um gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten sicherzustellen, bestehen in vielen Unternehmen Compliance-Systeme. Ein besonders effektives Compliance-System ist Bestandteil des Risikomanagements und zum Beispiel durch Compliance-Beauftragte organisatorisch fest verankert. Aber auch durch einfache Maßnahmen wie das Vier-Augen-Prinzip oder die Rotation von kritischen Aufgaben lassen sich Korruptionsrisiken vermeiden.



Was berichte ich hier?

Geben Sie an, ob Ihr Unternehmen über ein Compliance-System beziehungsweise eine Compliance- oder Antikorruptionsrichtlinie verfügt. Berichten Sie, ob in Ihrem Unternehmen Risikoanalysen durchgeführt werden, um besonders korruptionsanfällige Bereiche zu identifizieren.

Wie überprüft Ihr Unternehmen das gesetzes- und richtlinienkonforme Verhalten der Mitarbeiter? Werden zum Beispiel Audits durchgeführt? Existiert in Ihrem Unternehmen eine Stelle, bei der Verstöße gegen die Leitlinien oder Verdachtsfälle anonym gemeldet werden können?

Sind Führungskräfte und Mitarbeiter für Compliance und Antikorruption sensibilisiert? Gibt es dazu Schulungen? Wenn ja: Wie oft werden diese durchgeführt (zum Beispiel jährlich, zweijährlich, bei Eintritt ins Unternehmen)? Informieren die Mitarbeiterzeitung oder das Intranet zu Compliance-Leitlinien, -Pflichten und -Ansprechpartnern?

Gehen Sie auch darauf ein, welche Stelle im Unternehmen für Compliance verantwortlich ist. Geben Sie an, ob das Unternehmen eine spezielle Kontaktstelle – zum Beispiel Telefon-Hotline, Vertrauensanwalt oder -anwältin oder eine Ombudsstelle – für Verdachtsfälle benannt hat.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20



Checkliste:

Anhand dieser Fragen wird Ihr Eintrag in der Datenbank geprüft. Nur wenn Sie diese Fragen beantwortet haben, kann die Entsprechenserklärung veröffentlicht werden:

- Gibt es in Ihrem Unternehmen Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien? Wie sehen diese in Grundzügen aus und wie wird deren Einhaltung überprüft (zum Beispiel durch Due-Diligence-Prozesse)? Wie werden etwaige Verstöße gehandelt? Wo wurden etwaige wesentliche Risiken in diesem Zusammenhang identifiziert? Welche waren das?
- Wer ist in Ihrem Unternehmen für das Thema Compliance verantwortlich?
- Werden in Ihrem Unternehmen Führungskräfte und Beschäftigte für dieses Thema sensibilisiert? Wenn ja: wie?

Was berichten andere?

Für die Sicherstellung gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens haben viele Unternehmen Compliance-Management-Systeme eingeführt.

› Mainova

Compliance Management

Damit unser Handeln mit ethischen und moralischen Grundsätzen übereinstimmt, hat Mainova schon seit 2008 ein Compliance Management installiert, das die Vorgaben aus Ziffer 4.1.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) erfüllt. Das Compliance Management

hat die Aufgabe, hinreichend sicherzustellen, dass die notwendigen organisatorischen Vorkehrungen getroffen werden, um die Risiken für wesentliche Regelverstöße zu vermeiden.

Um eine effiziente Compliance sicherzustellen beziehungsweise zu fördern, setzt das Compliance Management Compliance-Standards im Unternehmen. Es koordiniert die unternehmensweiten Aktivitäten zur Vermeidung vorsätzlicher und fahrlässiger Compliance-Verstöße und setzt gemeinsam mit dem Personalbereich ein Werte- und Compliance-Programm um.

Das Compliance-Management-System von Mainova wurde bereits im Jahr 2011 nach dem damals neu geschaffenen Prüfungsstandard IDW PS 980 geprüft. Das Ergebnis war ein positives Gesamturteil ohne Beanstandungen.

Verhaltenskodex für die Mitarbeiter

Grundlage unseres Wertemanagements ist der Verhaltenskodex. Der Verhaltenskodex lenkt die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter auf Werte wie Rechtschaffenheit, Vertrauenswürdigkeit, Loyalität und Fairness. Er hilft, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen und Orientierung zu geben. Er ermutigt unsere Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Handeln, gibt Orientierung und zeigt Wertvorstellungen auf.

Schulung, Beratung und Unterstützung der Mitarbeiter

Um die notwendige Compliance-Aufmerksamkeit konzernweit zu erreichen, schult das Compliance Management regelmäßig. Es hilft als interne Beratungsstelle, die rechtlichen Anforderungen umzusetzen. Das Medium Intranet wird insbesondere dazu genutzt, Aufmerksamkeit bei den Mitarbeitern

KRITERIUM 20 > GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

zu aktuellen Themen zu gewinnen. Zudem bieten wir jedem Mitarbeiter die Möglichkeit, sich in Compliance-relevanten Angelegenheiten an einen externen Rechtsanwalt zu wenden, der für das Unternehmen als Ombudsmann fungiert.

> Stadtwerke Hamm GmbH

Mit einem Geschäftsführer-Beschluss im Jahr 2016 wurde bei den Stadtwerken Hamm ein Compliance-Management-System (CMS) eingeführt. Zur Sicherstellung der Implementierung, Fortschreibung und Überwachung des CMS hat die Geschäftsführung dafür einen Beauftragten bestellt. Mit der Geschäftsführer-Anweisung und einem Verhaltenskodex, der für alle Beschäftigten gilt, wurden die Grundlagen für Unternehmensgrundsätze und Aufgabenwahrnehmung für gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten im Unternehmen geschaffen.

Im Umgang mit den Unternehmensgrundsätzen müssen gerade die Führungskräfte eine besondere Vorbildfunktion erfüllen. Von ihnen wird ein hohes Maß an Rechtschaffenheit und Integrität erwartet. Sie sorgen dafür, dass ihre Mitarbeiter über die geltenden Rechtsvorschriften und Regelwerke informiert sind und dass diese entsprechend eingehalten werden.

Die Einhaltung der gültigen Rechtsvorschriften sowie aller internen Regelungen wird auch durch die Interne Revision im Rahmen von Revisions- oder Compliance-Prüfungen überwacht. Mit der Geschäftsführer-Anweisung CMS wurde festgelegt, dass sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die anonyme Hinweise auf bedenkliche Vorgänge oder mögliche Sachverhalte bzw. mutmaßliches oder tatsächliches Fehlverhalten von den Beschäftigten erhalten, direkt an den CMS-Beauftragten oder an ihre Führungskraft oder an das Center Personal & Recht wenden können.

Die Geschäftsführung beschließt jährlich in Abstimmung mit dem CMS-Beauftragten ein Compliance-Programm. Ein Schwerpunkt war zum Beispiel das Thema „Kommunikation und Information“. Hierzu wurde unter anderem über den Verhaltenskodex berichtet. In der Mitarbeiterzeitschrift, die viermal jährlich erscheint, gibt es inzwischen eine Rubrik „Compliance“. Hier wird regelmäßig anschaulich anhand von Praxisbeispielen berichtet.

Um vor allem auch neuen Mitarbeitern die Compliance-Richtlinien schnell zu vermitteln, arbeiten wir aktuell an einem E-Learning-Pilotprojekt zum Thema „Compliance & IT-Sicherheit“. Unser Ziel ist es, dass bis zum Jahr 2020 alle Beschäftigten eine Compliance-Schulung absolviert haben. Bis dahin müssen alle neu eingestellten Beschäftigten vorerst an einer Präsenzschi- lung teilnehmen.

> Trianel GmbH

Die Trianel GmbH ist wie alle Unternehmen an internationale, nationale ebenso wie an regionale, lokale und innerbetriebliche Regelungen und Gesetze gebunden. Trianel und ihre Mitarbeiter legen darum großen Wert darauf, sich stets nur innerhalb dieses vorgegebenen und sich immer wieder verändernden Handlungsrahmens zu bewegen. Nur verantwortungsvolles und integrires Handeln schützt Trianel als Ganzes und damit auch jeden einzelnen Mitarbeiter. Integrität ist entscheidend für den langfristigen Erfolg von Trianel.

Die Grundsätze des unternehmerischen Handelns der Trianel GmbH wurden daher in den „Trianel Grundsätzen“ festgelegt. Diese für alle Mitarbeiter verbindlich geltenden Grundsätze dienen als Orientierung für korrekte Verhaltensweisen und Schutz vor unbeabsichtigtem Fehlverhalten. Folgende Bereiche werden geregelt:

- Unternehmerische Integrität, zum Beispiel Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten, fairer Wettbewerb, Geldwäscheprävention, Umwelt- und Datenschutz
- Persönliche Integrität, zum Beispiel Vermeidung von Interessenkonflikten und Umgang mit Vorteilen
- Schutz des Unternehmensvermögens, zum Beispiel Umgang mit Risiken, Informationssicherheit
- Beschäftigung, zum Beispiel Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, partnerschaftlicher Umgang, Ansprechpartner in Compliance-Fragen

Wo nötig, werden die Trianel-Grundsätze durch weiterführende Richtlinien konkretisiert. Über das Intranet werden alle Mitarbeiter regelmäßig über Compliance-Themen informiert.

Die Einhaltung wird von der Compliance-Abteilung sowie von der internen Revision überprüft. Regelverstöße und Zuwiderhandlungen werden sanktioniert. Eine Verletzung arbeits- oder dienstvertraglicher Pflichten kann dabei zu Konsequenzen aus dem Arbeits-, Zivil- und Strafrecht führen.

Zusätzlich zu den internen Ansprechpartnern im Bereich Compliance haben Mitarbeiter die Möglichkeit, sich bei Verdacht auf unseriöse Geschäftspraktiken, Gesetzesverletzungen oder Verstöße an einen externen Vertrauensanwalt zu wenden.

Die **Städtischen Werke Magdeburg** berichten unter diesem Kriterium über ihren Verhaltenskodex für den Umgang mit Geschäftspartnern:

Im SWM-Verhaltenskodex sind verbindliche Regeln für alle Mitarbeiter festgehalten, die Fehlverhalten im geschäftlichen Umgang verhindern und den Beschäftigten Orientierung im Umgang mit Geschäftspartnern bieten sollen. Der Verhaltenskodex regelt unter anderem

den Umgang mit Zuwendungen jeglicher Art, die Trennung von privaten und betrieblichen Interessen, die Beauftragung von Geschäftspartnern für private Zwecke, den Umgang mit Nebentätigkeiten und ähnliche Interessenkonflikte. Auch kartellrechtliche Fragen und Maßnahmen zum Schutz sensibler Geschäftsdaten finden Erwähnung. Wert wird auf die Trennung von Ausführung und Kontrolle sowie auf das Vier-Augen-Prinzip bei Entscheidungen gelegt.

Übergeordnet ist das Verständnis, dass alle Mitarbeiter der SWM mit ihrem Verhalten das Firmenimage prägen. Darum sind korrektes Handeln und Gleichbehandlung aller Geschäftspartner Gebot für Jeden.

Dieser Verhaltenskodex wird jedem neuen Mitarbeiter durch die Personalabteilung persönlich vermittelt. Die Führungskräfte haben die Aufgabe, ihre Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen mit den Inhalten des Kodex erneut vertraut zu machen und auf die Einhaltung der selbst auferlegten Verhaltensregeln hinzuweisen. Dies wird dokumentiert.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

KRITERIUM 20 > GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN



INDIKATOREN zu Kriterium 20

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-205-1:

Prüfung Geschäftsstandorte auf Korruptionsrisiken

Geben Sie an, ob Sie Ihre Standorte oder Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken prüfen oder prüfen lassen. Geben Sie an, welche Standorte, Geschäftseinheiten oder Bereiche geprüft werden. Berichten Sie außerdem, ob Korruptionsrisiken Teil Ihres Risikomanagements sind und ob Sie Korruptionsrisiken in Ihre allgemeine Risikobewertung mit einbeziehen.

Was ist das Ergebnis dieser Prüfungen, das heißt: Welche erheblichen Korruptionsrisiken bestehen in Ihrem Unternehmen?

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-205-3:

Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Nennen Sie die Anzahl der bestätigten Korruptionsfälle in Ihrem Unternehmen im Berichtszeitraum. Nehmen Sie nur Fälle auf, die sich als begründet erwiesen haben.

Geben Sie jeweils an, welche Konsequenzen Sie daraus gezogen haben (zum Beispiel arbeitsrechtliche Konsequenzen, Kündigung von Verträgen).

Wenn es im Berichtszeitraum keine bestätigten Korruptionsvorfälle bei Ihnen gab, reicht ein entsprechender kurzer Hinweis.

01

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

LEISTUNGSINDIKATOR SRS-419-1:***Compliance-Strafen wegen
Nichteinhaltung von Gesetzen und
Vorschriften***

Geben Sie an, welche Bußgelder (Höhe in Euro) und nicht-monetären Strafen (Anzahl) gegen Ihr Unternehmen aufgrund von Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften verhängt wurden.

Geben Sie an, in welchem Zusammenhang und aus welchem Grund die Sanktionen ausgesprochen wurden.

Falls im Berichtszeitraum keine signifikanten Bußgelder oder nicht-monetären Strafen gegen Ihr Unternehmen verhängt wurden, reicht eine kurze diesbezügliche Erklärung aus.

› GLOSSAR

„Comply or explain“: Nach dem „Comply-or-explain“-Prinzip darf die berichtende Organisation entscheiden, ob sie einzelne Kriterien oder Indikatoren aus dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex berichtet („comply“) oder nicht; werden ein Kriterium oder ein Indikator ausgelassen, muss dies jedoch vom Unternehmen begründet werden („explain“).

Corporate Social Responsibility (CSR): CSR bezeichnet die Verantwortung von Unternehmen für die gesellschaftlichen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit. Die Wahrnehmung dieser Verantwortung erfordert Maßnahmen im Kerngeschäft, also ein Nachhaltigkeitsmanagement. Wesentliche Eckpunkte eines solchen Nachhaltigkeitsmanagements sind in den Kriterien des DNK enthalten.

CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz: 2014 hat die EU eine Richtlinie zur Erweiterung der finanziellen Berichterstattung von großen kapitalmarktorientierten Unternehmen um nichtfinanzielle Aspekte verabschiedet (sogenannte CSR-Richtlinie). Mit dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz wurde diese Richtlinie 2017 in deutsches Recht überführt. Von der Berichtspflicht unmittelbar betroffen sind insbesondere kapitalmarktorientierte Unternehmen, Kreditinstitute und Versicherungen mit mehr als 500 Mitarbeitenden bzw. einer Bilanzsumme von mehr als 20 Mio. Euro bzw. einem Nettoumsatz von mehr als 40 Mio. Euro. Die betroffenen Unternehmen müssen für alle nach dem 31. Dezember 2016 beginnenden Geschäftsjahre über einzelne nichtfinanzielle Aspekte, insbesondere ihre Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange sowie über die Achtung der Menschenrechte, die Bekämpfung von Korruption und Bestechlichkeit berichten. Dies kann durch Erweiterung des (Konzern-)Lageberichts oder durch einen gesonderten „nichtfinanziellen (Konzern-) Bericht“ erfolgen. Die Berichterstattung soll anhand eines vom Gesetzgeber vorgegebenen Wesentlichkeitsmaßstabs erfolgen. Zur Berichterstellung kann gemäß § 289d HGB auf Rahmenwerke zurückgegriffen werden, wobei die Bundesregierung in der Gesetzesbegründung in diesem Zusammenhang unter anderem den Deutschen Nachhaltigkeitskodex ausdrücklich erwähnt hat.

European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS): EFFAS ist ein Netzwerk von europäischen Finanzanalysten, das 2010 zusammen mit der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA) eine Richtlinie für die Integration von Umwelt- und Sozialaspekten in die Finanzberichterstattung herausgegeben hat, die KPIs für ESG (Key Performance Indicators for Environmental Social & Governance Issues). Der DNK knüpft neben den 28 Leistungsindikatoren der GRI auch an die 16 EFFAS-Indikatoren an.

Gemeinwesen: Unter Gemeinwesen werden im Rahmen des DNK Gruppen von Personen oder auch Gebietskörperschaften verstanden, die regional oder durch bestimmte Eigenschaften, zum Beispiel Verwandtschafts- oder Rechtsbeziehungen, miteinander verbunden sind. Ein Gemeinwesen bildet den Raum für das politische Handeln seiner Mitglieder. In demokratischen Gesellschaften ist der Staat die vorherrschende Organisationsform politischer Gemeinwesen, vor allem auch unter Einbezug der Kommunen als eines seiner elementaren Teilsysteme. Unternehmen können die ökonomischen, gesellschaftlichen oder ökologischen Rahmenbedingungen der Gemeinwesen positiv oder negativ beeinflussen. Unternehmerische Beiträge zum Gemeinwesen sind gezahlte Steuern, Beschäftigung und Einkaufsvolumen sowie Entwicklung von Infrastruktur an den Standorten eines Unternehmens. Wertschöpfungsrechnung oder eine Gemeinwohlbilanz können hierüber Aufschluss geben.

Global Reporting Initiative (GRI) / GRI Sustainability Reporting Standards: Die GRI ist ein kontinuierlicher internationaler Dialog zur Unternehmensberichterstattung, an dem Unternehmen und ihre Anspruchsgruppen teilnehmen. GRI entwickelt Richtlinien und will damit die Qualität der Berichterstattung erhöhen, standardisieren und somit vergleichbarer machen. Die aktuell gültigen GRI-Richtlinien, die GRI Sustainability Reporting Standards (SRS), wurden 2016 eingeführt (www.globalreporting.org). Eine Auswahl von GRI-Leistungsindikatoren (alternativ EFFAS-KPI) ergänzt die Berichterstattung des DNK.

International Integrated Reporting Council (IIRC): Der Internationale Ausschuss für integrierte Berichterstattung (IIRC) ist ein Zusammenschluss aus internationalen Regulatoren, Investoren, Unternehmen, Normungsorganisationen, Wirtschaftsprüfern und NGOs. Der IIRC fördert die integrierte Berichterstattung und hat dafür ein Rahmenwerk zur Integrierten Berichterstattung (Integrated Reporting Framework) entwickelt. Das Rahmenwerk zielt auf eine ganzheitliche Sichtweise des Unternehmens und seines Geschäftsmodells ab. Die Idee der integrierten Berichterstattung ist es, dass Wirkungszusammenhänge zwischen finanziellen und nichtfinanziellen Indikatoren identifiziert, wenn möglich quantifiziert und dargestellt werden.

International Labour Organization (ILO): Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen zur Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Sie bestimmt ihr Handeln in vier Grundprinzipien: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Beseitigung der Zwangsarbeit, Abschaffung

der Kinderarbeit, Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Auf dieser Basis wurden insgesamt acht sogenannte Kernarbeitsnormen (Übereinkommen) festgelegt: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts, Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, Zwangsarbeit, Abschaffung der Zwangsarbeit, Gleichheit des Entgelts, Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), Mindestalter, Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

Konzepte: Mit der Beschreibung von (Nachhaltigkeits-)Konzepten sind Ausführungen dazu gemeint, welche Strategien ein Unternehmen in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit insgesamt und/oder einzelne Nachhaltigkeitsaspekte verfolgt, welche Maßnahmen es dazu in welchem Zeitraum treffen will, wie die Unternehmensführung in diese Maßnahmen eingebunden ist und welche Prozesse sie durchführen will, etwa auch zur Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und anderen Stakeholdern. Auch die jeweiligen internen Prüfprozesse (Due-Diligence-Prozesse) sind Teil der Konzepte. Berichtspflichtige Unternehmen im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes sind gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 1 und 2 HGB aufgefordert, ihre Konzepte zu den einzelnen nichtfinanziellen Aspekten und die hieraus resultierenden Ergebnisse in der nichtfinanziellen Erklärung darzustellen. Das berichtspflichtige Unternehmen hat dabei nur über ein bestehendes Konzept zu berichten und andernfalls zu erläutern, warum kein Konzept vorliegt. Bei der DNK-Entsprechenserklärung spielen die Konzepte in zweifacher Hinsicht eine wesentliche Rolle: Aufgrund des ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnisses des DNK wird bei den Angaben zu den Kriterien 1–10 zum allgemeinen Nachhaltigkeitskonzept des Unternehmens berichtet. So finden sich an dieser Stelle Angaben zur Gesamtstrategie, zu Zielsetzungen und deren Erfüllung. Darüber hinaus wird entsprechend dem Konzeptverständnis des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes bei den Kriterien 11–20 zu den jeweils kriterienbezogenen Konzepten und den entsprechenden Ergebnissen berichtet, sodass zum Beispiel bei den Kriterien 11–13 Angaben zum Umweltkonzept gemacht werden. Aufgrund der Geschlossenheit der DNK-Entsprechenserklärung als Gesamtbericht können zur Vermeidung von Dopplungen auch Verweise auf andere Textstellen erfolgen.

Leistungsindikatoren / Key Performance Indicators (KPIs):

Leistungsindikatoren quantifizieren aktuelle Ergebnisse und die jeweiligen Ziele zur Nachhaltigkeit. Sie dienen dazu, die Vergleichbarkeit der Berichte, aber auch der Leistungen der berichtenden Unternehmen zu verbessern. Den Nutzern aus dem Kapitalmarkt dienen sie beispielsweise dazu, diese in ihre

Analysemodelle zu integrieren oder Kennzahlen zu ermitteln (zum Beispiel Emissionen pro Leistungseinheit). Die aus GRI und EFFAS ausgewählten Leistungsindikatoren (siehe Checkliste) werden bei der Berichterstattung zum DNK herangezogen und werden ebenso wie die Kriterien berichtet. Darüber hinaus kommen branchen- oder unternehmensbezogene Leistungsindikatoren in Betracht.

Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP):

Der NAP wurde im Dezember 2016 im Bundeskabinett verabschiedet. Ziel des Plans ist die Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (engl.: UN Guiding Principles on Business and Human Rights) und speziell die Verbesserung der menschenrechtlichen Lage entlang der Liefer- und Wertschöpfungsketten in Deutschland und weltweit. Im NAP formuliert die Bundesregierung das Ziel, dass bis 2020 mindestens 50 Prozent aller Unternehmen mit über 500 Mitarbeitenden menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in ihre Prozesse integriert haben sollten. Eine entsprechende verbindliche Regelung existiert jedoch nicht. Der Ausarbeitung des NAP lag ein zweijähriger Konsultationsprozess mit Akteuren aus Zivilgesellschaft, Wirtschaft und Politik zugrunde. Beteiligt waren neben dem Auswärtigen Amt, das die Federführung übernahm, auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz, das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit sowie das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Ab 2018 wird die Umsetzung des NAP durch die Bundesregierung jährlich überprüft.

Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE): Dem von der Bundesregierung berufenen Rat für Nachhaltige Entwicklung gehören 15 Personen des öffentlichen Lebens an. Die Aufgaben des Rates sind die Entwicklung von Beiträgen für die Umsetzung der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie, die Benennung von konkreten Handlungsfeldern und Projekten sowie das Vorhaben, Nachhaltigkeit zu einem wichtigen öffentlichen Anliegen zu machen. Der Rat für Nachhaltige Entwicklung initiierte nach Gesprächen mit der Politik, Investoren und Analysten aus der Finanzwelt, Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

Risiken: Die Darstellung von Risiken für einzelne Nachhaltigkeitsaspekte (Kriterien 11–20), die sich aus der Geschäftstätigkeit oder den Produkten und Dienstleistungen für die jeweiligen Aspekte ergeben, dient in besonderem Maße einem besseren Verständnis der Geschäftstätigkeit des Unternehmens und

macht deutlich, welchen Herausforderungen sich ein Unternehmen in Bezug auf einzelne Nachhaltigkeitsaspekte bewusst ist. Berichtspflichtige Unternehmen sind gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB im Rahmen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes aufgefordert, wesentliche Risiken darzustellen, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende Auswirkungen auf die einzelnen nichtfinanziellen Aspekte haben bzw. haben werden. Dies ist von berichtspflichtigen Unternehmen bei der Berichterstattung zu den Kriterien 11–20 zu beachten. Die Schwere der Auswirkungen soll hierbei nach ihrem Ausmaß und ihrer Intensität beurteilt werden. Zudem ist auf die Handhabung dieser Risiken einzugehen. Dabei sind nicht nur solche Risiken zu berichten, die mit der unmittelbaren Geschäftstätigkeit des Unternehmens verknüpft sind, sondern auch solche Risiken, die sich aus ihren Produkten bzw. Dienstleistungen oder aus den Geschäftsbeziehungen des Unternehmens, zum Beispiel entlang der Lieferkette, ergeben, soweit die Angaben von Bedeutung sind und eine entsprechende Darstellung verhältnismäßig ist. Diese Risikoberichterstattung ist daher auch bei Abgabe einer DNK-Entsprechenserklärung als nichtfinanzielle Erklärung bzw. als nichtfinanzieller Bericht zu beachten. Auch nichtberichtspflichtige Unternehmen sollen bei der DNK-Entsprechenserklärung über Risiken berichten. Sie können sich bei dieser Berichterstattung den Maßstab des Gesetzes zu eigen machen, aber zu einem besseren Verständnis auch darüber hinaus eine weitere Risikodarstellung zu den einzelnen Nachhaltigkeitsaspekten vornehmen.

Stakeholder: Stakeholder (deutsch: Anspruchsgruppen) sind in den GRI-Leitlinien definiert als „juristische oder natürliche Personen, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie in beträchtlichem Maße von Aktivitäten, Produkten und/oder Dienstleistungen der Organisation betroffen sind. Sie lassen sich auch dadurch charakterisieren, dass ihre Aktivitäten die Möglichkeiten einer Organisation, ihre Strategien erfolgreich umzusetzen und Zielvorgaben zu erreichen, erheblich beeinflussen.“ (Global Reporting Initiative 2016: GRI 101. Grundlagen)

Sustainable Development Goals (SDGs): Der Katalog mit 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (englisch: Sustainable Development Goals, SDGs; auch Agenda 2030) wurde auf Ebene der Vereinten Nationen (UN) 2015 als politische Zielsetzung beschlossen und trat am 1. Januar 2016 in Kraft. Er ersetzt die 2015 ausgelaufenen Millenniums-Entwicklungsziele (engl.: Millennium Development Goals, MDGs) und stellt eine ehrgeizige und umfassende Entwicklungsagenda für alle UN-Mitgliedsstaaten bis 2030 dar. Die 17 Oberziele mit ihren insgesamt 169 Unterzielen basieren auf den Prinzipien der Universalität, Anteilbarkeit, Partizipation und Rechenschaftspflicht. Diese freiwilligen Ziele gelten, anders als die MDGs, für Entwicklungs- sowie Industrieländer.

Wesentlichkeit: Der Grundsatz der Wesentlichkeit (Materialität) ist in der Rechnungslegung tief verankert. Er besagt, dass bei einem Abschluss grundsätzlich alle Tatbestände offengelegt werden müssen, die wesentlich für das Verständnis der Geschäftstätigkeit des Unternehmens sind. Ein solcher Berichtsmaßstab unterstützt dabei, den Berichtsrahmen einzugrenzen und bedeutsame Informationen hervorzuheben. Bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung finden sich in den einzelnen Rahmenwerken unterschiedliche Ansätze, welche Informationen wesentlich und damit berichtspflichtig sind. Ebenso wie bei der gesetzlichen Berichtspflicht nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz zur Erstellung nichtfinanzieller Erklärungen/Berichte wird das Prinzip der Wesentlichkeit im Hinblick auf die Erstellung einer DNK-Entsprechenserklärung in der Weise angewandt, dass zu den einzelnen DNK-Kriterien jeweils diejenigen Angaben zu machen sind, die für das Verständnis der Geschäftstätigkeit des Unternehmens und der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die einzelnen Nachhaltigkeitsaspekte erforderlich sind. Gerade durch solche Informationen wird die wechselseitige Bedeutung zwischen Geschäftstätigkeit des Unternehmens und Umwelt sowie Gesellschaft deutlich. Der Berichtspflicht steht es nach dem DNK allerdings nicht entgegen, dass eine Information stärkere Relevanz für das Verständnis der Geschäftstätigkeit oder für das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf das entsprechende Nachhaltigkeitskriterium hat. Im Einzelfall kann es für das Gesamtverständnis und die Vollständigkeit der DNK-Entsprechenserklärung sogar erforderlich sein, dass auch solche Angaben gemacht werden, die auf den ersten Blick nur für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und die Lage der Kapitalgesellschaft oder für das Verständnis der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf den jeweiligen Nachhaltigkeitsaspekt von Bedeutung sind. Dieses Wesentlichkeitsprinzip als Berichtsmaßstab bezieht sich beim DNK auf das gesamte Dokument. Es ist bei den Angaben zu allen Kriterien zu beachten. Hiervon abzugrenzen ist die strategische bzw. Konzeptberichterstattung zu Kriterium 2, bei der in der Entsprechenserklärung Angaben zu den für das Unternehmen besonders relevanten Nachhaltigkeitsaspekten gemacht werden und darüber, wie sich diese auf die Chancen- und Risikobewertung und (Nachhaltigkeits-) Strategie auswirken. Kriterium 2 unterliegt danach dem allgemeinen Berichtsmaßstab der Wesentlichkeit, es handelt sich aber insoweit um einen eigenen Berichtsabschnitt mit zusätzlichen Informationen.

Die Begriffserläuterungen stammen zum großen Teil aus dem Glossar der Broschüre „Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex. Maßstab für nachhaltiges Wirtschaften“ vom Rat für Nachhaltige Entwicklung (2017).

» ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
CSR	Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (engl. Corporate Social Responsibility)
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
EFFAS	Dachverband der nationalen Verbände der europäischen Finanzanalysten (engl. European Federation of Financial Analysts Societies)
EU ETS	EU-Emissionshandelssystem (engl. EU Emissions Trading System)
GHG	Treibhausgas (engl. Green House Gas)
GRI	Global Reporting Initiative
IIRC	Internationaler Ausschuss für integrierte Berichterstattung (engl. International Integrated Reporting Council)
ILO	Internationale Arbeitsorganisation (engl. International Labour Organization)
KPIs	Kernindikatoren (engl. Key Performance Indicators)
KVP	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
KWK	Kraft-Wärme-Kopplung
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
RNE	Rat für Nachhaltige Entwicklung
SDGs	Ziele für nachhaltige Entwicklung (engl. Sustainable Development Goals)
THG	Treibhausgas
UN	Vereinte Nationen (engl. United Nations)
VKU	Verband kommunaler Unternehmen

› NOTIZEN:

IMPRESSUM

Herausgeber	Verband kommunaler Unternehmen e.V. (VKU) Invalidenstraße 91, 10115 Berlin Fon: +49 30 58580-0, Fax +49 30 58580-100 www.vku.de, info@vku.de
Gestaltung und Produktion	VKU Verlag GmbH, Berlin/München Invalidenstraße 91, 10115 Berlin Fon: +49 30 58580-850, Fax +49 30 58580-6850 www.vku-verlag.de, info@vku-verlag.de
V.i.S.d.P.	Carsten Wagner
Bildnachweis	stock.adobe.com / Ramil Gibadullin (Titel)
ISBN: 978-3-87750-912-8	
© VKU Verlag GmbH Mai 2018	

In Anlehnung an den „Branchenleitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex für Unternehmen der Abfallwirtschaft und Stadtreinigung“, Verband kommunaler Unternehmen, Berlin, 2016 und den „Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Orientierungshilfe für mittelständische Unternehmen“, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh, Rat für Nachhaltige Entwicklung, Berlin, 2014.

Fachliche Beratung, Konzept und Text
:response, Inh. Arved Lüth
Marten Deuter, Dr. Eva Kiefhaber, Arved Lüth
www.good-response.de





Rat für
NACHHALTIGE
Entwicklung

