



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

Würzburger Versorgungs- und Verkehrs-GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Würzburger Versorgungs- und
Verkehrs GmbH
Stab Unternehmensentwicklung

Juliane Sauer

Haugerring 5
97070 Würzburg
Deutschland

0931361064
juliane.sauer@wvv.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2021, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzserklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzserklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a.
Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Würzburger Versorgungs- und Verkehrs-GmbH (WVV) ist der zentrale Infrastrukturdienstleister der Region. Eigentümerin ist zu 100 Prozent die Stadt Würzburg. Gegenstand des Unternehmens ist die Versorgung mit elektrischer Energie, Wärme, Erdgas und Trinkwasser, der Betrieb von Bädern, die Bedienung des öffentlichen Verkehrs, der Betrieb von Häfen, die Wertstoffentsorgung und die Entsorgungsaufgaben im Rahmen der Abfallgesetze, die Erbringung von Telekommunikationsdienstleistungen sowie die Übernahme artverwandter Aufgaben. Die WVV bietet Würzburg und der Region lösungsorientierte Dienstleistungen rund um Energie, Verkehr und Umwelt.

Weitere Informationen zum Unternehmen sowie der Geschäftsbericht für 2021 sind auf der Homepage zu finden:

<https://www.wvv.de/unternehmen/wvv-konzern.html>

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. 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.

In einem konzernweiten Projekt wurde 2018 mit der Erarbeitung des WVV-eigenen Verständnisses von Nachhaltigkeit sowie der daraus abgeleiteten kommunikativen Ausrichtung begonnen.

Die Nachhaltigkeitsausrichtung der WVV wurde in einem Leitsatz zusammengefasst:

„Nachhaltigkeit bedeutet für uns ökologische und soziale Verantwortung für die Region zu übernehmen und durch unser Handeln die Lebensqualität auch für künftige Generationen zu sichern. Daran lassen wir uns messen. Voraussetzung ist der ökonomische Erfolg unseres Unternehmens.“

Darauf aufbauend erfolgte die Aufnahme des Ist-Standes sowie die Ableitung erster Handlungsfelder. Eines der Ergebnisse des Projekts war die Anforderung, Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung im Konzern einzuführen.

Als Infrastrukturdienstleister und insbesondere Energieversorgungsunternehmen will die WVV zur Nachhaltigkeit in der Region beitragen und ist dabei, sich diesbezüglich aufzustellen. Der Konzern nutzt bereits jetzt vorhandene Ressourcen, um priorisierte Anforderungen der Stadt Würzburg umzusetzen, diese erste DNK-Entsprechenserklärung sowie eine Treibhausgasbilanz zu erstellen sowie ein eigenes Maßnahmenprogramm auf den Weg zu bringen (näheres dazu in Kriterium 2, Wesentlichkeit).

Bis die WVV eine eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie erstellt und diese mit der Unternehmensstrategie in Übereinstimmung gebracht hat, orientiert sich der Konzern an den Vorgaben des Gesellschafters, der Stadt Würzburg, welche Anfang 2022 ihr integriertes Klimaschutzkonzept verabschieden will. Parallel

dazu berücksichtigt die WVV energiepolitische Ziele der Bundesregierung (Bundesklimaschutzgesetz), der Landesregierung (Landesklimaschutzgesetz) sowie der EU (European Green Deal).

Einige Erzeugungs- und Gewinnungseinheiten im WVV-Konzern sind EMAS-zertifiziert (Heizkraftwerk an der Friedensbrücke, Müllheizkraftwerk, Trinkwasserversorgung Würzburg GmbH, Wassergewinnung Würzburg-Estenfeld GmbH).

Die Umweltziele sind den entsprechenden Umwelterklärungen zu entnehmen:

https://www.wvv.de/nachhaltigkeit/wuerzburg.html#text_3

Um den steigenden Anforderungen vor allem durch die Energie- und Verkehrswende sowie der Digitalisierung gerecht zu werden, richtet sich der WVV-Konzern voraussichtlich ab 2023 neu aus. Die Konzerngeschäftsführung wird von einem Ein-Geschäftsführer-Modell in ein Drei-Geschäftsführer-Modell geändert. Im Rahmen dieser Neuausrichtung werden weitere strategische Anpassungen vorgenommen. Dies beinhaltet die Formulierung einer konkreten Nachhaltigkeitsstrategie, ebenso wie deren Verankerung in der Konzernstrategie.

Dennoch können für 2021 bereits erste Ziele/Maßnahmen/Handlungsfelder abgeleitet werden:

So lag 2021 die Entwurfsfassung des integrierten Klimaschutzkonzeptes der Stadt Würzburg bereits vor, welches die Treibhausgasneutralität des WVV-Konzerns bis 2045 vorsieht. Die Versorgungssicherheit gilt als oberste Priorität des Konzerns. Die Dekarbonisierung der Wärmeversorgung sowie deren Ausbau, die Erschließung weiterer Potentiale der Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien und die weitere Elektrifizierung des ÖPNV gelten dabei als zentrale Handlungsfelder.

2. 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.

Unterfranken ist als eines der trockensten Gebiete Bayerns stark vom Klimawandel betroffen. Würzburg wird damit besonders von den klimatischen Veränderungen beeinflusst.

Eine Besonderheit der Stadt Würzburg zeigt sich auch in den klaren Vorgaben der Politik. Die Stadt Würzburg hat sich dem Klimaschutz verschrieben, 2019 wurde ein Klimaversprechen beschlossen: Bis zum Jahr 2040 will die Stadt Würzburg klimaneutral sein. Dazu wurde 2021 ein Klimaschutzkonzept erstellt. Die darin enthaltenen Vorgaben gelten auch für die städtischen Beteiligungen und sehen deren Treibhausgasneutralität bis 2045 vor.

Die WVV als 100-prozentige Tochter der Stadt Würzburg ist nicht nur einer der größten Arbeitgeber der Region, sondern auch Grundversorger in Würzburg und Netzbetreiber für Strom, Gas, Wasser und Fernwärme. Die WVV leistet durch ihre Geschäftstätigkeit also nicht nur direkt einen Beitrag zur Energiewende, sondern auch zur regionalen Wertschöpfung.

Wesentliche Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit sind zum einen sich immer häufiger ändernde Umweltzustände. Veränderte klimatische Bedingungen beeinflussen die Fahrweise von Kraftwerken, die Wassergewinnung sowie interne Verbräuche und den Energiekonsum der Kundinnen und Kunden. Außergewöhnliche Ereignisse wie die Pandemiesituationen verursachen Ressourcenknappheit.

Zum anderen stellen Fachkräftemangel bzw. der demographische Wandel eine der größten Herausforderungen der kommenden Jahre dar, da die Mitarbeitengewinnung über alle Fachbereiche hinweg deutlich erschwert wird. Das Wissensmanagement spielt eine wichtige Rolle bei der Sicherung von Know-how und Motivation.

Weiterhin sind wir je nach Geschäftsbereich unterschiedlich abhängig von Politik, Ordnungsrahmen, Auflagen und Normen.

Um die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit konkreter analysieren und bewerten zu können, wurde 2021 in der WVV die Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagements und einer Nachhaltigkeitsberichterstattung angestoßen. Zunächst sollten hier anhand einer Wesentlichkeitsanalyse die relevanten Nachhaltigkeitsthemen der Geschäftstätigkeit ermittelt werden. Als Vorbereitung wurde eine Kontext- und Stakeholderanalyse im Rahmen von Führungskräfteworkshops durchgeführt sowie eine Treibhausgasbilanzierung (Scope 1 und Scope 2) für das Jahr 2019 erstellt. Nach der Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2022, wird eine um Scope 3 erweiterte Treibhausgasbilanzierung für das Jahr 2021 erstellt.

Für die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse wurden intern die Führungskräfte im Rahmen eines weiteren Workshops sowie die Mitarbeitenden in Form einer Online-Befragung einbezogen; extern wurden Würzburger Bürgerinnen und Bürger bzw. Kundinnen und Kunden ebenfalls online befragt.

Im Falle des Gesellschafters des WVV-Konzerns, der Stadt Würzburg, erfolgt

voraussichtlich Anfang 2022 die Verabschiedung des integrierten Klimaschutzkonzeptes mit der Anpassung des Ziel einer klimaneutralen Stadt bis 2040. Das Konzept lag 2021 in der Entwurfsfassung vor und sieht die Treibhausgasneutralität der WVV bis spätestens 2045 vor. Dafür werden konkrete Anforderungen für die einzelnen Tätigkeitsfelder des Konzerns gestellt.

Aus den bisherigen Analysen im Konzern sowie dem integrierten Klimaschutzkonzept der Stadt Würzburg können bereits erste Themenschwerpunkte festgelegt werden:

Versorgungssicherheit: Die WVV ist als kommunales Versorgungsunternehmen zuständig für die sichere Bereitstellung von Strom, Gas, Wärme, Wasser und Mobilität. Daher hat die Versorgungssicherheit oberste Priorität.

Dekarbonisierung der Wärmeversorgung/Ausbau erneuerbarer

Energien: Die WVV erzeugt Wärme und Strom nach dem Prinzip der Kraft-Wärme-Kopplung im Heizkraftwerk an der Friedensbrücke und deckt damit sowie mit der im Müllheizkraftwerk in der Gattinger Straße erzeugten Fernwärme zu 26 % den Heizbedarf in Würzburg ab. Der Würzburger Strom wird zu 77 % im Heizkraftwerk erzeugt.

Dementsprechend wird der Fokus zukünftig zum einen auf Erhalt und Ausbau der Wärmeversorgung, zum anderen auf der klimafreundlichen Optimierung und Ergänzung der Erzeugungsanlagen liegen.

Ausbau Straßenbahn-/Busnetz, Elektrifizierung der Busflotte: Als Mobilitätsdienstleister betreibt die WVV das Würzburger Straßenbahnnetz sowie über 20 Buslinien in Würzburg. Neben dem Ausbau der Netze steht hier die Elektrifizierung der Busflotte künftig im Mittelpunkt.

Risiken, die sich aus den genannten Themen ergeben, sind die weiter steigenden Anforderungen an die Versorgungsnetze, vor allem das Stromnetz, was mit einem hohen Investitionsbedarf verbunden ist.

Durch den herrschenden Fachkräftmangel sowie den demographischen Wandel wird die Mitarbeiterakquisition erschwert und erhöht die Anforderungen an die Arbeitgeberattraktivität.

3. Ziele

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

Das Nachhaltigkeitsmanagement der WVV orientiert sich an den Klimazielen des European Green Deal der EU sowie des Bundes- und Landesklimaschutzgesetzes. Vor allem aber gelten die Vorgaben des Gesellschafters, der Stadt Würzburg, im Rahmen des integrierten Klimaschutzkonzeptes. Die Verabschiedung des Konzeptes erfolgt voraussichtlich Anfang 2022 und sieht die Treibhausgasneutralität aller Beteiligungen der Stadt Würzburg bis spätestens 2045 vor. Es fungiert somit als langfristiges Klima-/Nachhaltigkeitsziel.

Wie bereits in Kriterium 2 beschrieben, wurde 2021 die Einführung von Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung initiiert. Im Rahmen der dabei durchgeführten Workshops wurde bereits eine erste Maßnahmensammlung erarbeitet, die die Umsetzung des Nachhaltigkeitsziels ermöglichen soll. Dabei wurden auch die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen in die Vorüberlegungen einbezogen. Diese Maßnahmen werden ab 2022 konkretisiert, bewertet und im Anschluss priorisiert. Auf Basis dieser Ergebnisse können dann wiederum mittelfristige Zwischenziele gesetzt werden.

Gleichzeitig erfolgt mit der Einführung des Nachhaltigkeitsmanagements auch die Implementierung eines Steuerungs- und Berichtssystems zum Maßnahmenprogramm. Die Zuständigkeit liegt bei der Stabstelle Unternehmensentwicklung, die direkt bei der Konzerngeschäftsführung angesiedelt ist (siehe Kriterium 5, Verantwortung).

4. 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.

Der WVV-Konzern besteht aus einer Holding sowie mehreren Tochter- und Beteiligungsunternehmen (siehe [Geschäftsbericht 2021](#)).

Die WVV Holding kümmert sich als Konzernmutter um die wesentlichen Verwaltungsaufgaben des Unternehmens.

In der Region Würzburg versorgen die Stadtwerke Würzburg AG mit der Trinkwasserversorgung Würzburg GmbH die Kundinnen und Kunden mit Strom, Erdgas, Fernwärme und Trinkwasser.

Im Heizkraftwerk an der Friedensbrücke werden Strom und Wärme in hocheffizienter Kraft-Wärme-Kopplung erzeugt. Die Erzeugungsanlage wird fortlaufend modernisiert und wurde zuletzt um einen Wärmespeicher ergänzt. Aktuell sind außerdem mehr als 500 EEG-Anlagen sowie Stromspeicher und

weitere Erzeugungsanlagen (z. B. Power-to-heat-Anlagen) an das Heizkraftwerk der WVV angeschlossen und tragen als Kraftwerkspool zur Stabilisierung der Netzfrequenz bei, um die schwankenden Erzeugungen von Wind und Photovoltaik auszugleichen. Sie alle bilden das "virtuelle Kraftwerk", dessen erzeugte Energie die WVV effektiv in Flexibilitätsmärkten (Regelleistung und Direktvermarktung) vermarktet.

Weitere Informationen zu erneuerbaren Energien finden sich unter: <https://www.wvv.de/energie-b2b/erneuerbare-energien.html>.

Die Mainfranken Netze GmbH übernimmt als Netzbetreiber Planung, Bau und Instandhaltung des Netzbetriebs in den Sparten Strom, Gas, Wasser, Fernwärme und hat hier im Rahmen der Energiewende eine wichtige Funktion inne.

Als Mobilitätsdienstleister steht die WVV mit der Würzburger Straßenbahn GmbH und der NVG Omnibus-Betriebsgesellschaft mbH für eine umweltschonende Beförderung der Menschen in Stadt und Region mit Straßenbahn und Bus. Investitionen in Instandhaltung und Ausbau des Streckennetzes gewährleisten einen schnellen und zuverlässigen Betrieb sowie ein hohes Maß an Komfort für die Fahrgäste. Mit der mit Ökostrom betriebenen Straßenbahn leistet die WVV einen entscheidenden Beitrag zur Vermeidung von CO₂-Emissionen in Würzburg.

Für den Individualverkehr in Würzburg stellt die WVV mit der Würzburger Stadtverkehrs-GmbH zudem mit 18 Parkgaragen und Parkplätzen rund 5.000 Stellplätze zur Verfügung. Ein Parkplatzleitsystem sowie eine Parken-App sollen den Parkplatzsuchverkehr so umweltverträglich wie möglich gestalten, den Schadstoffausstoß durch PKW verringern und möglichst den Individualverkehr auf den ÖPNV abstimmen. Zu den Aufgaben zählt zudem die Errichtung von Parkhäusern, Tiefgaragen und anderen baulichen Anlagen für den ruhenden Verkehr, der Betrieb von Parkeinrichtungen bzw. die Bewirtschaftung von Parkflächen.

Auch in der Wertstoffaufbereitung ist die WVV aktiv. Mit der Kompostwerk Würzburg GmbH betreibt sie ein modernes Kompostwerk und erzeugt dort den wertvollen Bodenverbesserer Kompost und viele Spezialerden. Bio- und Gartenabfälle werden verwertet, Biomasse-Brennstoff produziert, und es erfolgt im Erdenmarkt die Beratung, Vermarktung und der Vertrieb von Komposten, Erden und Mulch. In der Recyclinganlage des Entsorgungsdienstleisters Würzburger Recycling GmbH werden Abfälle getrennt und sortiert und anschließend der Weiterverwertung zugeführt.

Die WVV kümmert sich um die Menschen in der Region – auch in deren Freizeit. Die Würzburger Bäder GmbH sorgt mit ihren Bädern, Saunen und der Eisbahn für ein entspanntes Freizeitvergnügen. Die Genusswunder Würzburg GmbH ist verantwortlich für das kulinarische Wohl in den Einrichtungen.

Die Immobilien-Management GmbH ist zuständig für Erwerb, Vermarktung und Verkauf von Immobilien sowie Projektentwicklung, schlüsselfertigen Bau und Bewirtschaftung mit technischem Gebäudemanagement. Die Immobilien-Management GmbH – Gebäudeservice Würzburg ist Dienstleister für infrastrukturelles Gebäudemanagement: Gebäudereinigung, Sicherheitsdienst, Infrastrukturdienstleistungen (z. B. Winterdienst, Hausmeisterdienst).

Bekannte ökologische und soziale Herausforderungen entlang der Wertschöpfungskette sind vor allem der CO₂-Ausstoss der Fernwärme-Erzeugungsanlagen und der Ausbau sowie die Dekarbonisierung des öffentlichen Nahverkehrs.

Zur Wärmeversorgung erfolgte im Jahr 2021 die Erarbeitung eines Energieleitplans bei der Stadt Würzburg, die Fertigstellung der Planung soll 2022 erfolgen. Darauf aufbauend erfolgt dann die Erarbeitung einer Wärmeleitplanung seitens des WVV-Konzerns. Hier hat sich die WVV zum Ziel gesetzt diese bis Ende 2024 abzuschließen.

Im Bereich des öffentlichen Nahverkehrs arbeitet die WVV aktuell an zwei Straßenbahn-Linienerweiterungen im Stadtgebiet. Für die zukünftige Ausrichtung im Busbereich wurde bereits die Entscheidung getroffen, nur noch E-Busse zu beschaffen bzw. ausgediente Dieselbusse sukzessive durch Elektrobusse zu ersetzen.

Zudem werden Haltestellen sukzessive barrierefrei umgebaut und Rollator- bzw. Rollstuhltrainings für ältere bzw. körperlich eingeschränkte Fahrgäste angeboten.

Nachhaltigkeitsaspekte, die auch liefernde Geschäftspartner anbelangen, betreffen die Materialbeschaffung und werden in Kriterium 17 behandelt.

Als Grund- und Energieversorger sieht sich die WVV außerdem in der Pflicht, unsere Kundinnen und Kunden und damit die nachgelagerte Wertschöpfungskette zu nachhaltigerem Handeln zu motivieren, beispielsweise durch Energieberatung, Komplettpakete für Elektromobilität für Unternehmen und im privaten Bereich oder mit Beratung und Installation zu PV-Anlagen und Batteriespeichern.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

2021 begann die WVV mit der Einführung von Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung. Das Nachhaltigkeitsmanagement wird dabei übergeordnet gesteuert, die Verantwortung liegt bei der Geschäftsführung des Konzerns. In der dort angesiedelten Stabsstelle Unternehmensentwicklung finden die strategische Ausrichtung, die Bündelung der Anforderungen sowie das zentrale Projektmanagement, inkl. Monitoring, statt. In den einzelnen Organisationseinheiten der WVV soll es zukünftig direkte Ansprechpartner geben, in den Fachbereichen mit größerer strategischer Relevanz werden zudem dauerhaft Spezialisten etabliert.

6. Regeln und Prozesse

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

2021 begann bei der WVV der Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagements im Konzern. Dieses wird grundlegend durch Referenten und Mitarbeitende am Stab Unternehmensentwicklung erarbeitet. Zunächst wurde dafür mit den Führungskräften die Basis für die zukünftige Ausrichtung zum Thema Nachhaltigkeit geschaffen, unter anderem mittels einer Workshopreihe zu Kontext-, Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse.

Ansatzpunkte für das zukünftige Nachhaltigkeitsmanagement sind dabei bestehende Regeln und Prozesse. Für die bekannten umweltrelevanten Tätigkeiten bestehen Betriebs-, Arbeits- und Sicherheitsanweisungen mit betrieblichen Vorgaben, die über das Intranet für alle Mitarbeitenden zugänglich sind. Ebenso werden Informationen zum Umgang mit Abfall- und Gefahrstoffen sowie zum Arbeitsschutz von den jeweiligen Betriebsbeauftragten zur Verfügung gestellt und bei Bedarf aktualisiert. Außerdem zählen dazu Ausführungen zur verantwortungsvollen Unternehmensführung durch Umweltplus-Leitlinien inklusive Umwelt-, Arbeitsschutz- und Informationssicherheitspolitik.

Darüber hinaus verpflichtet sich die Unternehmensleitung mit

Organisationsanweisungen zum Informationssicherheits-Managementsystem (ISMS), einem Compliance-Management sowie einem etablierten Risikomanagement. EMAS/ISMS/TSM/QM- und Energieaudits werden regelmäßig durchgeführt. Dabei gibt es mit der Etablierung von Beauftragten für die genannten Bereiche direkte Ansprechpartner.

Nachhaltigkeit soll künftig auf der einen Seite über die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und auf der anderen Seite über festgelegte Richtlinien in das operative Geschäft sowie den Arbeitsalltag integriert werden.

7. 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.

Aktuell gibt es keine ausformulierte Nachhaltigkeitsstrategie und dementsprechend keine Verankerung in bzw. Anpassung der Unternehmensstrategie. Beides ist für 2023 in Planung. Aktuell geben die Klimaziele des European Green Deals der EU sowie das Bundes- und Landesklimaschutzgesetz, vor allem aber das integrierte Klimaschutzkonzept der Stadt Würzburg den Rahmen für das Nachhaltigkeitsmanagement vor.

Für die noch konkreter zu definierenden Nachhaltigkeitsziele der WVV werden in den kommenden Jahren klare Größen festgelegt und die Fortschritte anhand von Leistungsindikatoren gemessen.

Regelmäßige Energieaudits, EMAS-Audits bzw. regelmäßige EMAS-Revalidierungen in den zertifizierten Einrichtungen, Compliance-Berichte und der Aufbau einer fortlaufenden Treibhausgasbilanzierung des Konzerns bilden hierfür die Basis.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der

Organisation Werte und Leitlinien sind der Kern des unternehmerischen Handelns. Sie dienen uns als Wegweiser, indem sie zeigen, nach welchen Überzeugungen und Werten bei der WVV gehandelt wird – in der täglichen Arbeit, intern sowie extern. Leitlinien dienen dem Umgang innerhalb der WVV. Sie sind aber auch Richtschnur für das Verhalten gegenüber Kunden, Dienstleistern und anderen Partnern. Auf die Leitlinien haben sich die Führungskräfte der WVV verpflichtet. Ihnen dienen sie als Maßstab im Umgang miteinander.

Führung

Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitenden: Die Führungskraft nimmt die Fürsorgepflicht gegenüber dem Personal wahr, das heißt, sie unternimmt alles, um die Mitarbeitenden vor vermeidbaren Schäden zu bewahren.

Vorbildfunktion wahrnehmen: Die Führungskraft ist sich ihrer Vorbildrolle bewusst. Führungskräfte sind nur glaubwürdig, wenn sie die Leistungsstandards und Verhaltensweisen, die sie an Mitarbeitende stellen, selbst vorleben.

Glaubwürdigkeit im Handeln: Die Führungskraft trägt die Verwaltungsentscheidungen, an denen sie beteiligt war, loyal mit und setzt sie um. Sie steht zu ihren Anweisungen und Handlungen.

Mitarbeitende führen, motivieren, entwickeln, steuern: Die Führungskraft unterstützt und fördert ihre Mitarbeitenden und betreibt eine stetige Personalentwicklung, insbesondere durch Coachen (Mentorenprinzip) mit begleitenden Schulungsmaßnahmen. Coaching zielt auf die Verbesserung von Arbeitsergebnissen, indem die Führungskraft den Mitarbeitenden partnerschaftlich hilft, neue Fähigkeiten auszuprobieren und zu entwickeln. Für erfolgreiches Coaching ist ein Klima erforderlich, in dem die Führungskraft Leistungsziele vereinbaren und persönliche Probleme der Zusammenarbeit besprechen kann.

Prioritäten setzen und Aufgaben delegieren: Die Führungskraft delegiert klar umrissene Aufgaben. Sie setzt dabei eindeutige Prioritäten der Termine.

Lösungssuche statt Schuldzuweisung: Die Führungskraft löst Konflikte schnellstmöglich nach der Entstehung oder sorgt dafür, dass Aktivitäten zur Lösung eingeleitet werden. Konfliktlösungsfähigkeit ist eine Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Führungskraft. Interessenkonflikte sind natürlich, sie bergen Chancen und Risiken. Verschleppte Konflikte tendieren dazu, immer größer zu werden.

Verantwortung

Übernahme von Verantwortung für Organisationseinheit: Jede/r einzelne von uns trägt Verantwortung für die eigene Abteilung/Stab, innerhalb der Möglichkeiten leistet jeder Mitarbeitende einen Beitrag dazu, dass die Ziele der Einheit erreicht werden. Dabei wird eigenständig, strategiekonform und unter Berücksichtigung der Konzerninteressen gearbeitet.

Zuverlässigkeit in Erfüllung des Auftrages: Einen übertragenen Auftrag erfüllen

die Mitarbeitenden zuverlässig und loyal, selbst wenn sie anderer Auffassung sind. Über mögliche Risiken und Hindernisse bei der Erfüllung wird dabei rechtzeitig informiert.

Eigeninitiative und Flexibilität: Die Mitarbeitenden arbeiten selbstständig und unterbreiten Vorschläge.

Handlungsspielraum und Verantwortungsumfänge ausschöpfen/dürfen: Führungskräfte definieren den Handlungsspielraum deutlich und gestehen den Mitarbeitenden die Freiheit zu, innerhalb des Handlungsspielraums eigenständig zu entscheiden. Übertragene Handlungsspielräume werden ausgeschöpft und die Mitarbeitenden tragen die Verantwortung für die Entscheidungen.

Repräsentant des Unternehmens nach außen: Im Außenkontakt wird bedacht, dass jeder Mitarbeitende ein Repräsentant der WVV ist und das Verhalten und Auftreten zum Bild, das Kundinnen und Kunden vom Unternehmen haben, beitragen. Danach wird das Handeln ausgerichtet.

Zusammenarbeit

Es wird so gehandelt, dass darin gegenseitige Wertschätzung zum Ausdruck kommt: Bei Meinungsverschiedenheiten handeln Mitarbeitende sachlich und lösungsorientiert. Bei der Wortwahl etc. wird die Wirkung bedacht, die damit erzielt wird.

Die Mitarbeitenden respektieren in ihrem Handeln den Verantwortungsbereich des anderen: Was du nicht willst das man dir tut ...

Es wird einlösungsorientierter Dialog gepflegt: Die Mitarbeitenden reden nicht übereinander sondern miteinander. Das Ziel ist es, gemeinsam eine Lösung zu finden, die zum Besten der WVV dient.

Die WVV pflegt eine lösungsorientierte Konfliktkultur: Gemeinsam wird an einer Lösung von Problemen gearbeitet. Gegenstand ist die Sache, nicht die Person.

WVV-Werte - Gemeinsam Werte leben

Partnerschaftlich verhandeln
Unternehmerisch denken und handeln
Offen kommunizieren
Veränderungen mittragen
Freiräume schaffen
Vorbildfunktion erfüllen
Wertschätzung entgegenbringen
Fordern und fördern
Verantwortung übernehmen
Lösungsorientiert agieren
Gemeinsam handeln

Wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur ist außerdem der Verhaltenskodex für Mitarbeitende im Rahmen des Compliance-Managements. Er beschreibt, was Compliance für das Unternehmen bedeutet und wie man sich verhalten soll, um Situationen vorzubeugen, die die Rechtmäßigkeit und

Redlichkeit des Unternehmens infrage stellen können.

Alle Leitlinien und Werte, der Verhaltenskodex für Mitarbeitende sowie diverse Organisationsanweisungen (z. B. zu Spenden und Sponsoring) sind jederzeit im Intranet einsehbar.

8. 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.

Die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen ist im aktuellen Vergütungssystem der WWV nicht verankert.

Für die Zukunft ist eine Verankerung aber vorstellbar.

Im Konzern sind bereits regelmäßige Mitarbeitendengespräche implementiert, über dort getroffene Zielvereinbarungen können Nachhaltigkeitsziele definiert werden.

Zukünftig soll die Umsetzung bzw. das „Erleben“ einer neuen Unternehmenskultur sowie Anreize und Vorgaben, unabhängig vom klassischen Gebäudemanagement und New Work (z. B. Raumgestaltung), fokussiert werden.

Zusätzlich erfolgt aus dem erarbeiteten Maßnahmenprogramm heraus eine weitere Identifikation von Potenzialen sowie eine Prüfung notwendiger Vorgaben bzw. Anreize. Dazu zählen beispielsweise Anreize für die Mitarbeitenden, den Arbeitsweg ökologischer zu gestalten oder Strom einzusparen.

Bereits bestehende Anreize für nachhaltigeres Handeln für die Mitarbeitenden sind zudem das Jobrad, Firmenabo, ÖPNV mit Mitarbeitendenausweis, Familientickets und das Ideenmanagement.

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt bei der Geschäftsführung des Konzerns, die wiederum durch den Aufsichtsrat kontrolliert wird. Speziell zur Nachhaltigkeit ist eine regelmäßige Berichterstattung an den Aufsichtsrat zu Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung und zum aktuellen Stand des Maßnahmenprogramms geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Vergütung der Geschäftsführungen sowie der Führungskräfte erfolgt durch Beschluss des Aufsichtsrates. Ansonsten erfolgt die Vergütung im Konzern überwiegend nach branchenüblichen Tarifverträgen.

Bei sonstigen Informationen zur Vergütungspolitik handelt es sich um sensible Daten, die nicht berichtet werden.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Beim Verhältnis der Jahresvergütung handelt es sich um sensible Daten, die nicht berichtet werden.

9. 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.

Im Rahmen einer Workshopreihe mit den Führungskräften des WVV-Konzerns zur Einführung von Nachhaltigkeitsmanagement und -berichterstattung wurde vorbereitend zur Wesentlichkeitsanalyse eine Kontext- und Stakeholderanalyse durchgeführt.

Dabei wurden die Stakeholder der WVV identifiziert und einer Relevanz zugeordnet. Demnach sind Stakeholder mit hoher Relevanz: Gesellschafter/Anteilseigner, (potentielle) Mitarbeitende und Führungskräfte, (potentielle) Kunden/Interessenten, Industriekunden, interne und externe Lieferanten und Dienstleister, Banken/Kreditgeber, Kommunen im näheren Umkreis, Behörden/Ämter, die interessierte Öffentlichkeit sowie Wirtschaftsprüfer und Steuerberater.

Der Austausch mit den Stakeholdern von hoher Relevanz erfolgt in verschiedenen Gremien: Im Aufsichtsrat der einzelnen Gesellschaften erfolgt die Information nach Vorgabe bzw. Vorschrift.

Der Austausch mit der Stadt Würzburg als Gesellschafter ist obligatorisch, das integrierte Klimaschutzkonzept findet direkten Eingang in die Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2022.

Die Information an Mitarbeitende innerhalb des Konzerns erfolgt z. B. über das Intranet, die WVV-eigene Mitarbeitendenzeitung WVVextra, durch den Betriebsrat oder über das interne Vorschlagswesen (Ideenmanagement). Darüber hinaus werden Mitarbeitende auch in Umfragen eingebunden und über den aktuellen Stand zum Nachhaltigkeitsmanagement auf dem Laufenden gehalten.

Kundinnen und Kunden sowie Bürgerinnen und Bürger werden ebenfalls durch Befragungen eingebunden und über die Homepage der WVV informiert.

Für die Wesentlichkeitsanalyse ist die Einbindung der Mitarbeitenden sowie der Bürgerinnen und Bürger für 2022 im Rahmen von Online-Befragungen vorgesehen.

Außerdem besteht der Kontakt mit Kundinnen und Kunden über das WVV-Kundenzentrum, das Beschwerdemanagement sowie über Bürgerbeteiligungen bei großen Infrastrukturprojekten (z. B. Erweiterung Straßenbahnnetz, Busnetz+).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Für das Nachhaltigkeitsmanagement gilt das integrierte Klimaschutzkonzept der Stadt Würzburg, einem unserer wichtigsten Stakeholder, als Grundlage für die zukünftige Ausrichtung. Die Erarbeitung des Konzeptes erfolgte bis Ende 2021, ein offizieller Stadtratsbeschluss soll Anfang 2022 erfolgen. Im Rahmen dieses Konzeptes bringt die Stadt Würzburg als Gesellschafter der WVV alle Anforderungen bezüglich Nachhaltigkeit und Klimaschutz für die kommenden Jahre vor. Für die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse erfolgt in 2022 die Durchführung einer Kunden- sowie einer Mitarbeitendenbefragung zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der WVV. Dadurch erhalten Kundinnen, Kunden und Mitarbeitende die Möglichkeit, ihre Anliegen vorzubringen und bei der Festlegung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen teilzuhaben.

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.

Als Energieversorger mit eigenen Erzeugungsanlagen sind der WVV die Auswirkungen des eigenen Handelns bekannt. Die Erzeugung von Strom und Fernwärme bedingt einen wesentlichen Anteil der Emissionen des Konzerns. Durch die EMAS-Zertifizierungen der Standorte Heizkraftwerk und Müllheizkraftwerk sowie der Trinkwasserversorgung Würzburg GmbH und der Wasserversorgung Würzburg-Estenfeld GmbH verpflichtet sich die WVV zu

kontinuierlichem Monitoring der ökologischen Auswirkungen, aber auch zu fortlaufenden Verbesserungen und dem Setzen immer neuer Umweltziele (nähere Informationen siehe [Umwelterklärungen](#), Kapitel Umweltleistung/-programm/-ziele).

Sowohl Deutschland als auch die Europäische Union streben bis Mitte des Jahrhunderts ein klimaneutrales Energie- und Wirtschaftssystem an. Auch die Anforderungen an eine zuverlässige Energieversorgung steigen. Innovationen sind der Schlüssel für die Energieversorgung von morgen: Die Anforderungen an die Versorgungsnetze steigen kontinuierlich, gleichzeitig will die WVV ihre Kundinnen und Kunden mit optimalen Dienstleistungen versorgen und die Energiewende vorantreiben. Die sichere und zuverlässige Energieversorgung ist von elementarer gesellschaftlicher wie wirtschaftlicher Bedeutung und zugleich eine zentrale Aufgabe und Verantwortung der WVV.

Mit dem Modernisierungsprojekt des Heizkraftwerks an der Friedensbrücke zur Steigerung der Effizienz und Flexibilität sowie dem Einbau eines großen Wärmespeichers wurde dahingehend ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung getan. Seit dem 05.11.2021 ist der verfahrenstechnische Umbau des Heizkraftwerks im Rahmen des Modernisierungsprojektes abgeschlossen und die Aufnahme des Dauerbetriebes erfolgt. Somit sind voraussichtlich ab 2022 aussagekräftige Zahlen zur Einsparung von Emissionen zu berichten.

Den Ausbau der erneuerbaren Energien unterstützt die WVV mit Bürgerbeteiligungen zum Bau von Photovoltaik-Anlagen. Nachdem damit in 2018 begonnen wurde, konnte im Juni 2021 die jüngste PV-Anlage mit 73 kWp und einem Stromspeicher auf den Dächern der „Stiftung Wohnstätten für Menschen mit Behinderung“ in Betrieb genommen werden. Insgesamt wurden sechs Anlagen mit einer Gesamtleistung von 1,34 MW und 1,2 Mio. kWh Stromerzeugung pro Jahr errichtet. Dies ergibt eine Einsparung von über 500 t CO₂ pro Jahr.

Seit 2020 hat die WVV im Linienverkehr zwei Elektrobusse in Betrieb, wodurch pro Bus im Vergleich zu einem üblichen Dieselbus 0,46 Tonnen NO_x und 57,20 Tonnen CO₂ pro Jahr eingespart werden können. Die Busflotte soll zukünftig sukzessive von Diesel- auf Elektrofahrzeuge umgestellt werden.

Zum Thema Innovation sind alle Mitarbeitenden angehalten, das interne Vorschlagswesen, das Ideenmanagement, im Haus zu fördern und zu unterstützen. Mittels einfachem Bewertungsverfahren sowie einer Prämie wird die Motivation der Mitarbeitenden zur Teilnahme am Ideenmanagement gesteigert und Innovationen unterstützt.

Als Partnerunternehmen der Innovationsplattform der Thüga AG und durch die Teilnahme am Start-up Scouting der Thüga AG identifiziert die WVV relevante externe Innovationen.

Mit der neuen Tochtergesellschaft der WVV, [smart and public GmbH](#), sollen innovative digitale Projekte in Zusammenarbeit mit der Stadt Würzburg gefördert und vorangetrieben werden.

Für 2019 wurde bereits eine Treibhausgasbilanzierung erstellt, welche die Scopes 1 und 2 beinhaltet. Für das Jahr 2021 wird diese im Laufe des Jahres 2022 aktualisiert und um Scope 3 erweitert.

Mit den sich daraus ergebenden Daten ist die WVV in der Lage, zukünftig spezifischere Schwerpunkte bei Verbesserungspotentialen und Zielen zu setzen und dann auch quantifizierbare Fortschritte bzw. Zielsetzungen zu berichten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Der WVV-Konzern hält keine Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen haben.

Beschäftigte haben die Möglichkeit über eine betriebliche Altersvorsorge für die Zeit nach dem Renteneintritt über die gesetzlichen Ansprüche hinaus vorzusorgen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen 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.

Als kommunal agierendes Unternehmen übernimmt die WVV Verantwortung für den Umweltschutz in der Stadt Würzburg und in der Region. Dennoch benötigt sie Ressourcen, um die Region mit Energie versorgen zu können.

Relevante Umweltauswirkungen entstehen bei der Erzeugung von Strom und Fernwärme. Beim Heizkraftwerk (HKW) an der Friedensbrücke handelt es sich um eine gasbetriebene Gas- und Dampfturbinen-Anlage, die nach dem hocheffizienten Prinzip der Kraft-Wärme-Kopplung arbeitet. Das HKW wurde in den letzten Jahren umfangreich modernisiert und um einen Wärmespeicher ergänzt. Dadurch profitiert das ehemals kohlebetriebene HKW von einer weiteren Senkung der CO₂-Emissionen und von einer Steigerung der Flexibilität und des Nutzungsgrades um rund fünf Prozent. Außerdem erfolgt aktuell die sukzessive Umstellung des Fernwärmenetzes vom Dampf- auf ein energieeffizienteres Heizwassernetz.

Die relevanten Auswirkungen werden durch das Monitoring von Kennzahlen permanent überwacht und mithilfe von Maßnahmen regelmäßig angepasst. Eine Auflistung der eingesetzten Ressourcen im Bereich der Wärme- und Stromerzeugung) ist den [Umwelterklärungen](#) der entsprechenden Gesellschaften zu entnehmen (jeweils im Kapitel "Betriebliche Kennzahlen": Heizkraftwerk: S. 31 ff; Müllheizkraftwerk: S. 22 ff).

Für die Erfassung der übrigen Verbräuche des Konzerns finden regelmäßig Energie-Audits statt.

Ein weiterer wesentlicher Verbrauch natürlicher Ressourcen stellt der Dieselverbrauch, vor allem für den Busbetrieb, dar. Dieser soll durch den

sukzessiven Ersatz von Diesel- durch Elektrobusse kontinuierlich gesenkt werden.

Aktuell werden bereits zwei Drittel aller Fahrgäste im ÖPNV mit Straßenbahnen, also mit elektrischem Antrieb (Ökostrom), befördert. Somit dienen die beiden geplanten Straßenbahn-Linienerweiterungen im Stadtgebiet auch der Reduktion des Dieserverbrauchs, da dadurch Buslinien ersetzt werden.

Die WVV verfolgt zahlreiche weitere Maßnahmen zur Minimierung der Umweltauswirkungen, z. B. durch die Beteiligung an Windparkanlagen und die Förderung umweltfreundlicher Mobilitätsformen (ÖPNV, Elektromobilität). Auch im Bereich der Trinkwasserversorgung wirkt der Konzern positiv auf die Umwelt ein, z. B. durch die Schaffung artenreicher Wiesen und neuer Trinkwasserschutzgebiete sowie durch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Menschen in der Region zum Thema Nachhaltigkeit.

Um den umfangreichen Anforderungen an Abfallvermeidung, -sammlung und -verwertung Rechnung zu tragen, regelt ein Abfallhandbuch den Umgang mit den unterschiedlichen Abfällen. Organisatorisch sind Abfallverantwortliche in den einzelnen Unternehmensbereichen benannt. Die jährliche Abfallbilanz wird zentral von der Abfallmanagerin des Konzerns erstellt.

Die internen Energieverbräuche sowie die verkauften Energiemengen sind in den Leistungsindikatoren 11-12 zu finden.

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 bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Das Heizkraftwerk an der Friedensbrücke, das Strom und Wärme in hocheffizienter Kraft-Wärme-Kopplung erzeugt, ist eine Gas- und Dampfturbinen-Anlage, die mit Erdgas befeuert wird.

In diesem Kraftwerk werden der weitaus wesentliche Teil an Ressourcen benötigt.

Daher setzt sich die WVV kontinuierlich das Ziel diese Anlage zu optimieren.

In 2021 konnte ein Modernisierungsprojekt zur Steigerung der Effizienz und Flexibilität sowie dem Einbau eines großen Wärmespeichers erfolgreich zum Abschluss gebracht werden. Da der verfahrenstechnische Umbau des

Heizkraftwerks sowie des Aufnahme des Dauerbetriebs erst zum Ende des Jahres 2021 erfolgte, können voraussichtlich erst ab 2022 aussagekräftige Zahlen zu Ressourceneinsatz und Einsparungen berichtet werden.

Ein weiteres Ziel ist die Umstellung der konzerneigenen Busflotte auf Elektromobilität, um den Dieselverbrauch im Unternehmen zu minimieren. Hier konnten 2020 bereits zwei Dieselbusse durch Elektrobusse ersetzt werden.

Die Energieeffizienz wird konzernweit außerdem durch regelmäßige EMAS- und Energieaudits geprüft und mit regelmäßig aktualisierten Zielen hinterlegt. Außerdem wird im Netzbereich durch die Dampfnetzumstellung (Umstellung des Fernwärmenetzes von Dampf auf Heißwasser) und auch die kontinuierlichen Investition in die Netze und Infrastruktur die Erzeugungseffizienz nachhaltig gesteigert.

Im Verwaltungs- und Personalbereich fördern zudem verschiedene Projekte die Digitalisierung:

- Das Projekt „New Work“ strebt eine effizientere Nutzung von Büroflächen und Arbeitsmitteln an, vor allem bezüglich der IT-Ausstattung.
- Das Projekt „Digitalisierung @ WVV“ fördert u. a. die digitale Personalverwaltung mit der Einführung einer HR App und damit der Ablösung der papiergestützten Papierverwaltungsprozesse.
- Das Projekt „E-Rechnung“ sorgt für den elektronischen Versand aller Rechnungen aus SAP anstatt über Ausdruck und Postversand.

Die Organisationsanweisung zur Beschaffung von Material und Dienstleistung regelt einen Beschaffungsgrundsatz gemäß Total Cost of Ownership (TCO), die bei der Beschaffungsentscheidung z. B. auch spätere Energiekosten berücksichtigt.

Insbesondere soll das Thema „Zero Waste“ an die Kolleginnen und Kollegen herangetragen werden, u. a. in Form von Vorträgen. Zudem soll der Verpackungsmüll beim Erwerb des Mittagessens reduziert werden. Auch im Bereich Marketing achtet man bei produzierten Artikeln und vor allem Give-aways auf nachhaltige Herstellung.

Die Stadt Würzburg hat sich das Ziel gesetzt, bis 2040 klimaneutral zu arbeiten. Für die Beteiligungen der Stadt und damit für den WVV-Konzern wird die Treibhausgasneutralität bis 2045 als langfristiges Reduktionsziel definiert.

Folgende Zwischenziele wurden bereits definiert:

- Wärmeversorgung: Ausbau Fernwärme gemäß iKK (Anteil an Wärmeversorgung von 20% in 2019 auf 27% in 2030 bzw. auf 43% in 2045)
Dazu erfolgt die Erstellung des Wärmeleitplans für die kommunale Wärmeplanung bis Ende 2024.

- Ausbau erneuerbare Energien: bestmöglicher Beitrag der WVV zur Erfüllung der Ziele laut iKK bis 2030 85 MW und bis 2045 300 MW zuzubauen.
Dazu erfolgt aktuell die Erarbeitung einer Photovoltaik-Strategie, die außerdem die WVV-eigene Stromversorgung aus rein erneuerbaren Energien beinhaltet.
- Ausbau ÖPNV: Ausbau Straßenbahn sowie Beschleunigung und Linienentwicklung im Busverkehr
 - Straßenbahn-Linienerweiterungen nach Grombühl sowie Frauenland/Hubland bis 2027
 - Fortführung Busnetz+ (nach Taktverbesserung und Ausweitung der Buslinien erfolgt in einer zweiten Phase im Herbst 2023 die Verbesserung der Taktung der Straßenbahnlinien sowie der Umstieg auf die Buslinien)
- Ausbau E-Mobilität
 - vollständige Elektrifizierung der Busflotte bis 2037
 - Ausbau der öffentlichen und halböffentlichen Ladeinfrastruktur im Stadtgebiet sowie den Randgemeinden auf Basis einer 2021 durchgeführten Bedarfsanalyse von aktuell 78 Ladepunkten auf 410 Ladepunkte bis 2024 bzw. 1.468 Ladepunkte bis 2033 (je nach Anteil der Schnellladestationen an den Ladepunkten ist eine deutlich geringere Anzahl an Ladepunkten notwendig)
- Sukzessive Steigerung der Energieeffizienz an den Unternehmensstandorten durch Aufbau eines konzernweiten Energiedatenmonitorings bis 2024

Risiken in Bezug auf Ressourcen und Umwelt ergeben sich zum einen durch mögliche Leckagen in den Versorgungsnetzen, zum anderen generell durch Emissionen, die aufgrund der Geschäftstätigkeit der WVV entstehen. Hier sind im Wesentlichen die Gasverbrennung im Heizkraftwerk an der Friedensbrücke sowie der Dieserverbrauch des Busverkehrs zu nennen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Die WVV als regionaler Infrastruktur-, Energie- und Mobilitätsdienstleister erfasst keine Kennzahlen zum Gesamtgewicht von Materialien zur Herstellung und Verpackung, da verpackte Güter nicht zum Kerngeschäft des Konzerns gehören.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

a. Kraftstoffverbrauch aus nicht-erneuerbaren Quellen:

Art	Verbrauch	Einheit
Benzin	18.146	Liter
Diesel (inkl. Busbetrieb)	2.382.126	Liter

b. Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen

Art	Verbrauch	Einheit
Ladestrom Fuhrpark	37.867	kWh
Fahrstrom Bus	106.108	kWh
Fahrstrom Straßenbahn	5.885.687	kWh

c. Energieverbrauch

Art	Verbrauch	Einheit
Eigenverbrauch Strom	27.691.331	kWh
Eigenverbrauch Gas	12.935.404	kWh
Eigenverbrauch Fernwärme	7.553.926	kWh
Kühlenergie	-	-

d. Energieverkauf

Art	Verbrauch	Einheit
Strom	910.281.429	kWh
Gas	931.764.828	kWh
Fernwärme	304.694.611	kWh
Kühlenergie	-	-

e. Damit liegt der Gesamtenergieverbrauch als Summe aus a., b. und c. bei 281.160 GJ.

f. und g.

Die Daten sind den jeweiligen internen Verbrauchs- bzw. Verkaufsstatistiken entnommen, die auch für die Erstellung des Geschäftsberichtes 2021 hergenommen wurden.

Für die Umrechnung der Kraftstoffverbräuche wurde das "Merkblatt zur Ermittlung des Gesamtenergieverbrauchs" des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (Stand 30.11.2020) herangezogen.

Für die Umrechnung von kWh in Gigajoule wurde die allgemeingültige Formel $1 \text{ kWh} = 0,0036 \text{ GJ}$ angewandt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Ein gezieltes konzernweites Monitoring des Energieverbrauches mit Vergleich von Vorher-/Nachherwerten und damit von Energieeinsparungen erfolgt aktuell nicht. Im Zuge der Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagements wurde die Notwendigkeit dazu aber bereits festgestellt und in einen Maßnahmenkatalog aufgenommen.

Dennoch werden im Konzern fortwährend Maßnahmen zu Verbesserung der Energieeffizienz durchgeführt:

Durch die EMAS-Zertifizierungen unserer Erzeugungseinheiten (Heizkraftwerk an der Friedensbrücke, Müllheizkraftwerk, Trinkwasserversorgung Würzburg GmbH, Wasserversorgung Würzburg-Estenfeld GmbH) verpflichten wir uns zu einem stetigen Verbesserungsprozess hinsichtlich des Energieverbrauches. Hier ist vor allem die umfassende Modernisierung des Heizkraftwerkes an der Friedensbrücke zu nennen, durch die der Nutzungsgrad der Anlage um 5% verbessert wird.

Ein weiteres Beispiel ist die fortlaufende Umstellung auf eMobilität sowohl was den Busbetrieb betrifft, aber auch konzerneigenen Fuhrpark.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Die Zahlen können der [Umwelterklärung der Trinkwasserversorgung Würzburg GmbH](#) entnommen werden:

- S. 19 für das Wasserwerk Bahnhofsstraße
- S. 23 für das Wasserwerk Mergentheimer Straße und Winterhäuser Quelle
- S. 25 für das Wasserwerk Zell
- S. 27 für das Wasserwerk Zellingen
- S. 28 für das Wasserwerk Versbach

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Die jährlichen Abfallmengen werden von der Konzern-Abfallmanagerin für die meisten Tochtergesellschaften erfasst und im Rahmen einer Abfallbilanz zusammengefasst.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung sollen bisher nicht berücksichtigten Tochter- und Beteiligungsgesellschaften in den kommenden Jahren ergänzt werden. Zudem sind noch keine Transporte berücksichtigt.

Gemäß Abfallbilanz ergeben sich folgende Abfallmengen:

nicht gefährliche Abfälle - Verwertung (t)	5.665
nicht gefährliche Abfälle - Beseitigung (t)	5.044
gefährliche Abfälle - Verwertung (t)	10.709
gefährliche Abfälle - Beseitigung (t)	41
Gesamtabfall (t)	21.459

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 an.

Die erstmalige Erstellung einer auch Scope 3 umfassenden Treibhausgasbilanz nach GHG-Protokoll im WVV-Konzern erfolgte für 2021.

Die Treibhausgasbilanzierung ermöglicht eine sehr gute und vor allem einheitliche Darstellung relevanter Verbesserungspotenziale, soll daher intern als Kontroll- und Steuerungsinstrument gelten und hierfür künftig jährlich erstellt werden.

Die wichtigste beeinflussbare Emissionsquelle stellt für die WVV die Erzeugung von Strom und Wärme im konzerneigenen Heizkraftwerk an der Friedensbrücke dar.

Detaillierte Zahlen und Informationen zur den Erzeugungseinheiten können in

den jährlich aktualisierten [Umwelterklärungen](#) eingesehen werden. Hierbei ist festzustellen, dass durch die fortlaufende Optimierung des Kraftwerkes bereits eine deutliche Reduzierung der Emissionen erreicht werden konnte.

So konnten seit 2004, als das Kraftwerk noch mit Steinkohle betrieben wurde, die CO₂-Emissionen um 40% und die NO_x-Emissionen von 458 t auf 118 t reduziert werden.

Beim Dieselverbrauch, vor allem im Busverkehr, ergeben sich ebenfalls verhältnismäßig hohe Potentiale bzgl. der Einsparung von Emissionen. Durch den Ersatz zweier Dieselbusse im Linienverkehr durch zwei Elektrobusse in 2020 werden pro Bus im Vergleich zu einem üblichen Dieselbus 0,46 Tonnen NO_x und 57,20 Tonnen CO₂ pro Jahr eingespart.

Bei den künftigen Reduktionszielen orientiert sich die WVV an den geltenden Landes- und Bundesklimaschutzgesetzen. Maßgeblich ist aber vor allem das integrierte Klimaschutzkonzept der Stadt Würzburg, das Anfang 2022 verabschiedet werden soll und für seine Beteiligungen – und damit auch die WVV – eine Treibhausgasneutralität bis 2045 vorsieht. Die größte Herausforderung stellt dabei die klimaneutrale Umstellung der Fernwärme dar. Die Anpassung der Erzeugungsstrategie wird sich deshalb künftig an diese Anforderungen anlehnen.

Der WVV-Konzern ist auch im Bereich erneuerbarer Energien aktiv und bietet hier insbesondere Dienstleistungen zu Direktvermarktung und Teilnahme am Regelenergiemarkt für Erzeuger erneuerbarer Energien an.

Weitere Informationen zu den erneuerbaren Energien im WVV-Konzern sind zu finden unter: <https://www.wvv.de/energie-b2b/erneuerbare-energien.html>.

Im Bereich Mobilität arbeitet die WVV an der sukzessiven Umstellung der Bus- und Fahrzeugflotte auf Elektromobilität. Die größten Hindernisse stellen hier die Verfügbarkeit entsprechender Fahrzeuge am Markt sowie ungeeignete Förderprogramme dar.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) beträgt für 2021 187.041 t CO₂.

Dabei wurden alle Treibhausgase - sofern sie im Konzern vorkommen - berücksichtigt.

Die Erstellung einer alle drei Scopes umfassenden THG-Bilanzierung fand erstmalig für 2021 unter Anwendung des GHG-Protokolls statt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Das Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) beträgt für 2021 19.951 t CO₂.

Dabei wurden alle Treibhausgase - sofern sie im Konzern vorkommen - berücksichtigt.

Die Erstellung einer alle drei Scopes umfassenden THG-Bilanzierung fand erstmalig für 2021 unter Anwendung des GHG-Protokolls statt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Das Bruttovolumen der sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3) beträgt für 2021 396.449 t CO₂.

Dabei wurden alle Treibhausgase - sofern sie im Konzern vorkommen - berücksichtigt.

Es wurden alle für den WVV-Konzern relevanten Scope 3-Emissionen berücksichtigt: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen, Produzierter Abfall, Geschäftsreisen, Pendeln der Mitarbeitenden, Nutzung der verkauften Güter.

Bei der Bestimmung der für den WVV-Konzern relevanten Scope 3-Emissionen wurde die Empfehlung der Arbeitsgemeinschaft für sparsame Energie- und Wasserverwendung (ASEW) im Rahmen der Stadtwerke-Initiative Klimaschutz herangezogen.

Die Erstellung einer alle drei Scopes umfassenden THG-Bilanzierung fand erstmalig für 2021 unter Anwendung des GHG-Protokolls statt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Treibhausgasbilanzierung für den WVV Konzern wurde in diesem Umfang erstmalig für 2021 erstellt, somit liegen keine Vergleichszahlen vor.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

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.

Die WVV ist ein vorwiegend in der Region tätiges Unternehmen und sieht betriebliche Mitbestimmung als festen Bestandteil der Unternehmenstätigkeit. Gesetzliche und tarifliche Regelungen sowie die mit dem Betriebsrat getroffenen Betriebsvereinbarungen werden als Selbstverständlichkeit gesehen. Aus diesem Grund gibt es hier keine entsprechende Zielsetzung für die nächsten Jahre.

Die Regelungen zur Einhaltung des Arbeitsschutzes sowie das Arbeitsschutz-Handbuch sind für alle Mitarbeitenden im Intranet zugänglich. Im Bereich Gesundheitsschutz und -management werden Angebote zur arbeitsmedizinischen Vorsorge, zum betrieblichen Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit sowie ein jährlicher Gesundheitstag und ein betriebliches Sportprogramm ermöglicht.

Die Mitarbeitendenbeteiligung geht aber auch über gesetzliche Bestimmungen hinaus: Mit dem konzerneigenen Vorschlagswesen - dem Ideenmanagement - werden Verbesserungsvorschläge und Ideen der Mitarbeitenden berücksichtigt und auch prämiert, zusätzlich gibt es wiederkehrenden Mitarbeitendenbefragungen zur allgemeinen Zufriedenheit. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ist für 2022 ebenfalls die Einbindung der Mitarbeitenden im Rahmen der Stakeholderbefragung zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der WVV vorgesehen.

Risiken ergeben sich durch die rein nationale Tätigkeit und die Einhaltung der deutschen Gesetze im Hinblick auf die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte nicht.

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.

Mit ihren rund 1.500 Mitarbeitenden beschäftigt die WVV Menschen mit unterschiedlichen ethnischen, kulturellen, physischen, geistigen und sozialen Merkmalen. Diversität und Inklusion sind daher Themen, die den ganzen Konzern beschäftigen.

Folgende Themen sind bereits etabliert:

Um eine angemessene Entlohnung zu gewährleisten, erfolgt die Entlohnung im Konzern überwiegend auf Basis jeweils geltender Tarifverträge bzw. ist daran angelehnt. Ausnahmen werden nach Mindestlohn bezahlt. Leih-Arbeitnehmende werden von der jeweiligen Zeitarbeitsfirma entlohnt, auch hier fordert die WVV den Mindestlohn als Minimum.

Im Jahr 2021 wurde der Verhaltenskodex der WVV aktualisiert und mit dem Schutz vor Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz ein Thema von besonderer Wichtigkeit aufgenommen. Das Verständnis des Konzerns ist es, die Rechte aller Mitarbeitenden gleich gelten zu lassen, unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder sonstigen individuellen Merkmalen. Die WVV erkennt die Wichtigkeit, dass sich Mitarbeitenden am Arbeitsplatz respektiert und wertgeschätzt fühlen. In dem Verhaltenskodex wird betont, dass besonders Wert auf einen respektvollen Umgang miteinander gelegt wird. Sollte es zu einem Verstoß dagegen innerhalb des Unternehmens kommen, so können sich Mitarbeitende an zuständige Stellen wenden.

Eine Schwerbehindertenvertretung ist im Konzern ebenfalls und selbstverständlich etabliert.

Der Konzern engagiert sich darüber hinaus in den Bereichen Gesundheit und Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden mit zahlreichen Aktionen und Maßnahmen. Das fördert nicht nur die Zufriedenheit und Motivation, es stärkt zudem die geschlechtliche Gleichstellung, unterstützt die Prävention von Ungleichheiten aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen bzw. familiärer Gegebenheiten und trägt zur Ausbalancierung privater und beruflicher Lebensbereiche bei. Hierfür bietet die WVV eine Fülle an Angeboten:

Im Bereich des Gesundheitsmanagements umfassen diese z. B. einen arbeitsmedizinischen Dienst mit Möglichkeiten zur Teilnahme an Vorsorgeuntersuchungen, einen Gesundheitstag mit Vorträgen, Sportangeboten, Ernährungs- und Gesundheitsberatung, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (Wiedereingliederung nach längerer Abwesenheit), einen Ruheraum sowie die betriebliche Suchtprävention bzw. -hilfe.

Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf wird erleichtert durch flexible Arbeitszeiten, Pausen- und Überstundenregelung, Freistellungen, Teilzeit- und Altersteilzeit-Modelle, Arbeitszeitkonten, Zusatzurlaub bei Lohnverzicht, Feedbackgespräche vor und nach der Elternzeit sowie Präsenzarbeit und mobile Arbeit in Abstimmung mit der Führungskraft.

Weiterhin profitieren Mitarbeitende von der Versorgung über die betriebseigene Kantine, vom sportlichen Angebot bzw. der Mitgliedschaft bei der Betriebssportgemeinschaft Sportfreunde der Würzburger Versorgungs- und Verkehrsbetriebe e. V., verschiedenen Aktionstage, z. B. Kindermitbringtag, Betriebsfest, Mitfahrportal, Beihilfe sowie verschiedenen Vergünstigungen bei Händlern und Unternehmen in der Region.

Das Angebot übertariflicher Leistungen umfasst je nach Gesellschaft und entsprechend der jeweiligen Dienstleistungsausrichtung eine betriebliche Altersvorsorge, Lohn- und Gehaltszuschüsse, eine Betriebskantine, vergünstigte Energietarife, Jobrad-Leasing, Firmenabonnements für den öffentlichen Nahverkehr, ÖPNV mit Mitarbeiterausweis sowie Familientickets.

Für die Zukunft hat sich die WVV vor allem bzgl. der Inklusion und Diversität Ziele gesetzt:

In 2021 fand eine Analyse der Ausgangssituation zu den Themen Inklusion und Diversität sowie die Erarbeitung von Handlungsfeldern statt. Für die kommenden Jahre wurden Handlungsbedarfe ermittelt und priorisiert. So soll z. B. 2022 ein Leitfaden zur gendergerechten Sprache erarbeitet werden. Für 2023 ist ein Projekt zu Vielfalt und Inklusion im WVV-Konzern geplant.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. 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.

Mit rund 1.500 Mitarbeitenden gehört die WVV zu den größten Arbeitgebern

der Stadt, sichert direkte und indirekte Arbeitsplätze und bietet jährlich qualifizierte Ausbildungsplätze. Für die WVV als leistungsstarkes kommunales Dienstleistungsunternehmen sind engagierte, gut ausgebildete Mitarbeitende mit einem Bewusstsein für die Situation und die Aufgaben in der Region unerlässlich. Aus diesem Grund setzt die WVV auf eine fundierte Ausbildung und kontinuierliche Fort- und Weiterbildungen.

Die WVV-Akademie bietet Schulungen für Mitarbeitende und Führungskräfte an, die sich neue Fachkenntnisse und nützliches Wissen fürs Berufsleben aneignen möchten oder generell ihren Horizont erweitern wollen. Zusätzlich zur WVV-Akademie wurde 2019 die E-Learning-Plattform „eAkademie“ geschaffen, die es möglich macht, theoretische Themen und Inhalte ansprechend und verständlich digital zu vermitteln. Ein großer Vorteil liegt dabei vor allem in der zeitlichen Flexibilität.

Insgesamt neun Ausbildungsberufe im gewerblichen und kaufmännischen Bereich werden angeboten, auch spezielle Qualifizierungspläne bei Neueinstellungen und Versetzungen sind vorgesehen. Für Jugendliche und Studierende bietet die WVV die Möglichkeit eines Praktikums, Ferienjobs, Abschlussarbeiten oder auch Werkstudierendentätigkeiten.

Für alle Mitarbeitende sind flexible Arbeitszeiten sowie spezielle Teilzeitmodelle selbstverständlich - sowie regelmäßige Mitarbeitendegespräche und Aktionen, wie die Teilnahme des Konzerns am Girls-Day.

Globalisierung und Digitalisierung verändern den Arbeitsalltag kontinuierlich. So sind heute flexible Angebote wie mobiles Arbeiten und Homeoffice für einen modernen Arbeitgeber unabdingbar. Sie werden unter den Begriffen „Arbeiten 4.0“ oder „New Work“ gefasst.

Gerade in Zeiten des demographischen Wandels hat sich bei der WVV in dieser Hinsicht viel getan, um den Kulturwandel anzugehen, vernetztes Arbeiten weiter aktiv voranzutreiben und aktiv Employer Branding zu betreiben:

In einem ersten Projekt wurde 2020 bereits ein Konzept für New Work und Kulturwandel im Hinblick auf das Arbeiten in der Zukunft im WVV-Konzern erarbeitet. Dabei geht es darum, den WVV-Konzern auf zukünftige Arbeitsweisen und die flexiblere Gestaltung der Büroarbeit, sowie Anforderungen durch den demografischen Wandel und sich ändernde Wertvorstellungen der Gesellschaft vorzubereiten.

Für zwei Folgeprojekten wurden Pilotabteilungen ausgewählt, auf die das erarbeitete Konzept übertragen werden soll. Da dies auch mit baulichen Veränderungen verbunden ist, ist hier der Projektabschluss Ende 2023 bzw. 2024 zu erwarten.

In 2021 konnte zum Thema Digitalisierung ein wichtiges Projekt zu Ende gebracht werden:

Im Rahmen von "Digitalisierung@WVV" konnte Prozesse aus Personalverwaltung digitalisiert werden. Seit einiger Zeit vereinfacht die Mitarbeitenden-App „WVV digital“ die Arbeitszeiterfassung. Von unterwegs lässt sich die aktuelle Arbeitszeit erfassen, einsehen und auch korrigieren, Verdienstabrechnungen sind online abrufbar und Krankmeldungen erfolgen ebenfalls über die App.

Zu den weiteren Zielsetzungen der nächsten Jahren gehört das Programm „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“, bei dem Mitarbeitende ab 2022 durch das aktive Empfehlen qualifizierter Arbeitskräfte belohnt werden sollen.

Das Programm dient auch dem Umgang mit den Herausforderungen durch den demographischen Wandel und dem Fachkräftemangel, welche ein großes Risiko für den Konzern darstellen.

Umgekehrt ergeben sich aus der Geschäftstätigkeit der WVV zum jetzigen Zeitpunkt keine Risiken auf die Qualifizierung der Mitarbeitenden. Durch die oben genannten Angebote bietet der Konzern seinen Mitarbeitenden ein breitgefächertes Angebot an Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten

- Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Rahmen des Jahresberichtes Arbeitssicherheit wird auch eine Statistik zu Arbeits- und Wegeunfällen im Konzern erstellt.

Unfälle gelten dann als meldepflichtig, wenn sie eine Ausfallzeit von mehr als drei Kalendertage zur Folge haben.

in 2021 wurden 36 meldepflichtige Unfälle gemeldet, davon 32 Arbeitsunfälle und vier Wegeunfälle.

Insgesamt bedingten die Unfälle eine Ausfallzeit von 980 Ausfalltagen.

Unfallschwerpunkte liegen beim Arbeiten von Hand/Handwerkzeuge, beim Heben/Tragen/Transport von Hand sowie Stoß-, Stolper- u. Rutschunfälle und bedingen damit am meisten Schulterverletzungen (259 Ausfalltage), Sehnenabrisse (106 Ausfalltage) und Knie- und Schienbeinprellungen (42 Ausfalltage).

Bzgl. Berufskrankheiten werden die Fachkräfte für Arbeitssicherheit regelmäßig

in Feststellungsverfahren zu Berufskrankheiten einbezogen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Bezüglich des Arbeitsschutzes hält sich die WVV an gesetzliche Regelungen und Bestimmungen.

Die Unternehmensleitungen und alle Führungskräfte fassen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als Fürsorgepflicht und zentrale Aufgabe auf.

Gefährdungen am Arbeitsplatz werden kontinuierlich erfasst und beurteilt sowie die Prozessabläufe und Einrichtungen so gestaltet, dass Verletzungs- und Erkrankungsrisiken minimiert und die Sicherheit und die Gesundheit unserer Beschäftigten weitestgehend nicht beeinträchtigt werden.

Durch die ergonomische Gestaltung unserer Arbeitsplätze und betriebsärztliche Beratung tragen wir zur Erhaltung der Gesundheit unserer Beschäftigten bei.

Um Unfälle zu verhüten und unsere Unfallquoten zu senken, erfassen, untersuchen und dokumentieren wir Arbeits- und Wegeunfälle.

Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig über die Gefährdungen und den festgelegten Schutzmaßnahmen unterwiesen. Hierbei arbeiten die verantwortlichen Führungskräfte mit Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten zusammen.

Zur Beurteilung von Gefährdungen im Rahmen des Gefahrstoffmanagements arbeiten geschulte Gefahrstoffverantwortliche und der Gefahrstoffbeauftragte zusammen. Alle Arbeitsmittel werden regelmäßig auf ihre Betriebssicherheit von befähigten Personen überprüft. Alle Arbeitsschutzmaßnahmen werden dezidiert dokumentiert und können von allen Mitarbeitenden über das Intranet jederzeit im Arbeitsschutz- bzw. Betriebshandbuch abgerufen werden.

Die Sicherheitsfachkräfte sind organisatorisch in der Stabsstelle Revision/Managementsysteme angesiedelt. Sie auditieren regelmäßig die technischen Bereiche und schlagen Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vor.

Zudem tagen in jeder WVV-Gesellschaft viermal im Jahr Arbeitsschutzausschüsse. Die Ausschussmitglieder setzen sich zusammen aus Führungskräften (Vorsitz), Betriebsräten, Sicherheitsbeauftragten sowie der Sicherheitsfachkraft und bei Bedarf auch der Betriebsarzt.

Sie beraten über alle Arbeitsschutzthemen, beispielsweise über die Umsetzung neuer Rechtsgrundlagen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften oder Regeln oder der Einführung neuer Arbeitsmittel oder -verfahren und die erforderlichen Schutz- und Schulungsmaßnahmen.

Weitere Ausführungen zum Thema Gesundheitsschutz siehe Kriterium 15.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Im Jahr 2021 wurde die Anzahl folgender Veranstaltungen von einem oder mehreren Mitarbeitenden besucht:

Veranstaltungen 2021

Extern: 66

Intern: 33

Online: 121

Ohne Ortsangabe: 32

Eine Auswertung der Aufwendung für Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht bzw. Angestelltenkategorie ist für den Berichtszeitraum aufgrund fehlender Auswertungsmöglichkeiten nicht möglich, soll aber in den nächsten Jahren aufgebaut werden.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Eine entsprechende Ermittlung von Kennzahlen erfolgte für den Berichtszeitraum nicht, wird aber für die zukünftige Berücksichtigung im Rahmen der Handlungsbedarfe zur Diversität (siehe Kriterium 15) vorgeschlagen.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtsjahr wurden keine entsprechenden Vorfälle gemeldet.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

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.

Die WVV-Holding und ihre verbundenen Tochterunternehmen sind regionale Arbeitgeber und bieten mehr als 1.500 Arbeitsplätze. Die WVV legt dabei Wert auf sehr gute Arbeitsbedingungen, von der Tarifgestaltung, über die Mitbestimmung, die Einhaltung hoher geprüfter Standards im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bis hin zur allgemeinen Gleichstellung. Bei der Einhaltung der Menschenrechte hat sich die WVV dem Nationalen Aktionsplan (NAP) Wirtschaft und Menschenrechte verpflichtet: www.wvv.de/verantwortung/nap/

Bei der Materialbeschaffung bezieht die WVV 90 % aus Deutschland. Insgesamt ist die Beschaffung der WVV an den sogenannten Thüga-Mandatseinkauf angegliedert, d. h. die Thüga AG übernimmt für viele Stadtwerke im Thüga-Verbund die Ausschreibung, Angebotswertung und Präqualifikation der meisten Produkte. Die Thüga bekennt sich selbst zu den Grundsätzen der verantwortungsvollen Beschaffung. Sie unterstützt das Netzwerk „United Nations Global Compact“ und verpflichtet sich damit in allen unternehmerischen Aktivitäten ein besonders hohes Maß an gesellschaftlicher Verantwortung zu erreichen.

Bei der Beschaffung von Materialien gilt für die WVV folgender Grundsatz: Berücksichtigung finden nur Produkte, die ohne ausbeuterische Kinderarbeit im Sinne der ILO-Konvention 182 (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation ILO über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit) hergestellt sind sowie ohne Verstöße gegen Verpflichtungen, die sich aus der Umsetzung dieses Übereinkommens oder aus anderen nationalen oder internationalen Vorschriften zur Bekämpfung von ausbeuterischer Kinderarbeit ergeben.

Umgesetzt wurde bereits die Zielsetzung, Subunternehmen zum Zeitpunkt der Beauftragung an die Einhaltung von Menschenrechten zu binden: Der Vertragspartner als Auftragnehmer verpflichtet sich im Rahmen der Erfüllung dieses Vertrages zur Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns vom 11.08.2014 (Mindestlohngesetz - MiLoG) in der jeweils geltenden Fassung und zahlt seinen Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des jeweiligen

gesetzlichen Mindestlohnes.

Ab dem 01.01.2024 findet das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz Anwendung auf den WVV-Konzern.

Unser Ziel ist es, ab dem Jahr 2023 die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes umzusetzen. Voraussichtlich werden auf Basis der Empfehlungen des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik (BME) Vorbereitungen getroffen, um diese Anforderungen rechtzeitig zu erfüllen.

Branchenbedingt und aufgrund der aktuellen Lieferantenstruktur ergeben sich keine besonderen Risiken im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten aus der Geschäftstätigkeit, da 90 % des Materials aus Deutschland beschafft wird und darüber hinaus die "Allgemeinen Geschäftsbedingungen des WVV-Konzerns für Kauf- und Werkverträge zur Verwendung gegenüber Unternehmern" Produkte aus ausbeuterische Kinderarbeit im Sinne der ILO-Konvention 182 ausschließen.

Somit sind keine speziellen Gegenmaßnahmen vorgesehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Der WVV-Konzern agiert nach deutschem Recht und achtet die Menschenrechte. Als überwiegend regional tätiges kommunales Unternehmen ist diese Thematik für uns bislang von untergeordneter Bedeutung.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Der WVV-Konzern agiert nach deutschem Recht und ist ein regional tätiges kommunales Unternehmen. Wie gesetz- und richtlinienkonformes Verhalten im Konzern sichergestellt wird, ist in Kriterium 20 beschrieben.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Eine entsprechende Prüfung von Lieferanten anhand von Menschenrechtskriterien erfolgte im Berichtsjahr nicht. Im Hinblick auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, das ab 2024 Anwendung auf die WVV findet, soll ab 2023 die Implementierung einer Lieferantenprüfung erfolgen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Dem WVV-Konzern sind keine entsprechenden Auswirkungen bekannt. Eine gezielte Prüfung entlang der Lieferkette erfolgte nicht.

Im Hinblick auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, das ab 2024 Anwendung auf die WVV findet, soll ab 2023 die Implementierung einer Lieferantenprüfung erfolgen.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Der Schwerpunkt der wirtschaftlichen Betätigung der Würzburger Versorgungs- und Verkehrs-GmbH liegt in der Region bzw. im Versorgungsgebiet. Kernpunkt der Sponsoring- und der Spendentätigkeit bildet dementsprechend die Förderung von lokalen, gemeinnützigen Organisationen und Veranstaltungen mit nachhaltiger Zielsetzung und regionaler Ausrichtung. Das Vorgehen von

Sponsoring und Spenden ist im Rahmen einer Organisationsanweisung geregelt und wird zentral gesteuert. Eine Spende/ein Sponsoring kommt insbesondere in folgenden Bereichen in Betracht:

- Breitensport, Bewegungs- und Gesundheitsförderung, insbesondere von Kindern und Jugendlichen
- Maßnahmen, Veranstaltungen, Feste und Projekte mit kulturellen, ökologischen, sozialen, sportlichen oder wissenschaftlichen Bezügen, die von der Gemeinde oder ihren Einrichtungen oder von privaten gemeinnützigen Initiativen durchgeführt werden
- Veranstaltungen der Brauchtumspflege
- Sportvereine mit Profiabteilungen (ausschließlich als Sponsoringnehmer)

Der Fokus der Förderung liegt klar auf dem Breitensport. Zu dessen Förderung in der Region wurde eine Spendenplattform ins Leben gerufen. Vereine können sich dort mit Projekten um Spenden bewerben. Dazu ist das Einlösen von sogenannten WVVEnergieCoins möglich, welche die WVV bei Aktionen wie Messen, Veranstaltungen und ähnlichem herausgibt.

Spenden für kulturelle und soziale Einrichtungen ergänzen das Engagement, beispielsweise für die Bahnhofsmision. Als weitere Beispiele für Spenden im Jahr 2021 ist der Weihnachtswunschbaum zu nennen, Empfänger war hier das Goldene Kinderdorf bzw. verschiedenen Gruppen der Evangelischen Jugendhilfe Würzburg, des Weiteren die Restcentspende mit dem Erlös an die Würzburger Kindertafel e. V. und das St. Josef Stift Eisingen e.V. und die Spende an die Schwimmgruppe betreutes Wohnen, Bürgerspital Stiftung Futura.

Seit 2021 werden beim WVV Umweltpreis Umweltprojekte in der Region mit Preisen von 500 bis 1500 Euro prämiert. Zukünftig soll das Projekt alle zwei Jahre durchgeführt werden.

Das Konzept dahinter ermöglicht allen gemeinnützigen Vereinen, Stiftungen, gGmbHs und Einrichtungen in kommunaler oder kirchlicher Trägerschaft im Geschäftsgebiet der WVV eine Teilnahme mit einem Umweltprojekt.

Der WVV Umweltpreis ist ein Publikumspreis mit Jurybeteiligung. Alle Interessierten dürfen kostenlos mitentscheiden, welche Umweltprojekte mit Publikumspreisen zwischen 500 und 1.500 Euro gefördert werden. Zusätzlich werden zehn Förderpreise à 1.000 Euro durch eine Jury an besonders beeindruckende Projekte vergeben.

2021 wurden aufgrund einer Stimmgleichheit beim Jurypreis statt der anfangs veranschlagten 20.000 Euro insgesamt 22.000 Euro vergeben.

Nähere Informationen zum Umweltpreis finden Sie [hier](#).

Im Rahmen der Restcentspende können Mitarbeitende mit einem Aufrunden ihres Monatsgehaltes automatisiert über die Gehaltsabrechnung für soziale Zwecke spenden. Die Spendenbeiträge werden halbjährlich bzw. jährlich an wechselnde soziale Einrichtungen übergeben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Der Gesamtumsatz des WVV-Konzerns lag im Jahr 2021 bei 660,3 Mio Euro.
Weitere Angaben befinden sich im [Geschäftsbericht 2021](#) des WVV-Konzerns.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

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.

Es bestehen Mitgliedschaften in verschiedenen Verbänden in der Energieversorgung (z. B. Verband kommunaler Unternehmen (VKU), Verband deutscher Verkehrsunternehmen (VDV)).

Die Mitgliedsbeiträge beliefen sich in 2021 für den VKU auf 83.450,64 € sowie für den VDV auf insgesamt 44.165,00 €.

Parteipolitisch verhält sich die WVV jedoch neutral und leistet keine finanzielle Unterstützung an Parteien, sonstige Organisationen oder Stiftungen, die eng mit politischen Parteien verbunden sind.

Es bestehen keine Einträge in Lobbylisten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Der WVV-Konzern spendet nicht für politische Zwecke.

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.

Regelkonformes Handeln ist für die WVV sehr relevant. Das Compliance-Management im Konzern dient dazu, die relevanten gesetzlichen Vorschriften und internen Compliance-Richtlinien einzuhalten. Die WVV verpflichtet sich zu korrektem, pflichtgemäßem und gesetzeskonformem Verhalten. Die Verantwortung für Compliance liegt bei der Konzerngeschäftsführung. Von ihr beauftragt ist die Compliance-Beauftragte, die für das Compliance Management System zuständig ist.

Hauptmotivation ist der WVV-Beitrag zum Klima- und Umweltschutz und zum Gelingen der Energiewende in Deutschland. Um nachhaltig zu wirtschaften, bedarf es eines Ordnungsrahmens, der ein verantwortungsbewusstes Handeln sicherstellt. Klare Regeln und Prozessabläufe sind in den internen Richtlinien, wie beispielsweise der Betriebsvereinbarung Korruptionsprävention, der Organisationsanweisung Spenden- und Sponsoring und im Verhaltenskodex festgehalten.

Die Compliance-Beauftragte ist direkt der Geschäftsführung unterordnet und ermöglicht einen direkten Austausch. Es erfolgt eine jährliche Berichterstattung an den Geschäftsführer bzw. den Aufsichtsrat.

Um die Schwerpunkte der Compliance-Aktivität festzulegen, werden regelmäßig Compliance-Risiko-Analysen durchgeführt. Im Jahr 2021 lag ein Schwerpunkt im Bereich Steuerrecht und in der Einführung eines Tax Compliance Management System. Des Weiteren wurde der Verhaltenskodex mit dem Schutz vor Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz aktualisiert und ergänzt. In Zeiten der verstärkten Queer-Bewegung und der damit verbundenen Chancengleichheit, Gleichstellung und Antidiskriminierung setzt sich die WVV das Ziel, die Rechte aller Mitarbeitenden gleich gelten zu lassen, unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder sonstigen individuellen Merkmalen. Es ist von höchster Wichtigkeit, dass die Mitarbeitenden des Konzerns sich respektiert und wertgeschätzt am Arbeitsplatz fühlen. Im Verhaltenskodex wird betont, dass die WVV besonderen Wert auf einen respektvollen Umgang miteinander legt. Sollte es zu einem Vorfall zu diesem Thema innerhalb des Unternehmens kommen, so können sich die Mitarbeitenden an zuständige und bekannte Stellen wenden und sich Hilfe holen. Präventiv zu handeln und

kontinuierlich das Compliance Management System zu verbessern sind zwei wesentliche Aspekte der Compliance-Anstrengungen des Konzerns.

Mitarbeitende wurden bei der Einführung des Compliance Management Systems in Präsenzs Schulung für das Thema Compliance sensibilisiert. Mittlerweile hat sich die elektronische Lernplattform etabliert, in dem regelmäßig und pflichtgemäß die Compliance Schulung absolviert wird.

Im Intranet werden alle relevanten Richtlinien veröffentlicht und aktuell gehalten. Der Verhaltenskodex kommuniziert, welche Erwartungen an ein integriertes Verhalten eines WVV Mitarbeitenden gestellt werden, wie die Verantwortlichkeit jedes Mitarbeitenden definiert ist und welche Konsequenzen bei Verletzung der internen Grundsätze möglich sind.

Besteht ein möglicher Verdacht auf einen Compliance-Verstoß, kann dieser über unterschiedliche Kanäle gemeldet werden. Jeder eingegangene Hinweis wird geprüft und im Falle eines begründeten Anfangsverdacht erfolgt die entsprechende Fallbearbeitung. Wird nach der Compliance-Aufklärung festgestellt, dass ein Compliance-Verstoß vorliegt, werden seitens der internen Fallbearbeitenden entsprechende sanktionierende Maßnahmen empfohlen.

Ein bisher erreichtes Ziel im Bereich Compliance ist die Erreichbarkeit der gesamten Belegschaft (ca. 1.700 Mitarbeitende) im Rahmen der WVV-e-Akademie zum Thema Compliance. 2021 wurde erstmals ein digitales Compliance-Training angeboten.

2021 gab es keine Anhaltspunkte für eine Betrachtung des Risikos Korruption und Bestechung. Ein Jahr zuvor wurde dieses Risiko im Rahmen der durchgeführten Risikoanalyse als gering eingeschätzt. Insbesondere die interne Regelung „Korruptionsprävention“, die klare Vorgaben enthält, trägt zur Risikominimierung bei.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Unsere Compliance-Richtlinien gelten für den gesamten WVV-Konzern, eine Unterteilung zu einzelnen Betriebsstätten erfolgt nicht. Die Einhaltung der Richtlinien wird durch die Compliance-Beauftragte überwacht. Dem zentralen Risikomanagement sind für das Berichtsjahr keine Korruptionsrisiken bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtszeitraum ist kein Fall von Korruption aufgetreten.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtszeitraum wurden keine entsprechenden Bußgelder bzw. nicht-



monetären Strafen verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.