



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

Würzburger Versorgungs- und Verkehrs-GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Würzburger Versorgungs- und
Verkehrs GmbH
Stab Unternehmensentwicklung

Juliane Sauer

Haugerring 5
97070 Würzburg
Deutschland

nachhaltigkeit@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: 2022, 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-datenschutzzerklaerung

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 2022 sind auf der Homepage zu finden: [Unser Unternehmen \(wvv.de\)](https://www.wvv.de)

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 operativen Maßnahmen und der zugehörigen 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 als Energieversorgungsunternehmen will die WVV zur Nachhaltigkeit in der Region beitragen und sich diesbezüglich aufstellen. Der Konzern nutzt bereits vorhandene Ressourcen, um priorisierte Anforderungen der Stadt Würzburg umzusetzen, eine bisher noch freiwillige DNK-Entsprechenserklärung bzw. Nachhaltigkeitsbericht 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 verabschiedet hat. Parallel dazu berücksichtigt die WVV energiepolitische Ziele der Bundesregierung (Bundesklimaschutzgesetz), der Landesregierung (Landesklimaschutzgesetz) sowie der EU (European Green Deal).

Die Ausformlierung einer Nachhaltigkeitsstrategie soll im Nachgang an die doppelte Wesentlichkeitsanalyse erfolgen, die für 2024 vorgesehen ist.

Die wesentlichen Erzeugungs- und Gewinnungseinheiten im WVV-Konzern sowie die Betriebsführung einer Erzeugungsanlage Dritter sind EMAS-zertifiziert (Heizkraftwerk an der Friedensbrücke, Müllheizkraftwerk, Trinkwasserversorgung Würzburg GmbH, Wassergewinnung Würzburg-Estenfeld GmbH).

Die Umweltziele sind den entsprechenden [Umwelterklärungen](#) zu entnehmen.

Um den steigenden Anforderungen, vor allem durch die Energie- und Verkehrswende sowie der Digitalisierung, gerecht zu werden, richtet sich der WVV-Konzern 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. Diese beinhalten die Formulierung einer konkreten Nachhaltigkeitsstrategie inklusive der Wärmewende und Verkehrswende, ebenso wie deren Verankerung in der Konzernstrategie.

Dennoch konnten für 2022 bereits erste Ziele/Maßnahmen/Handlungsfelder abgeleitet werden:

So lag 2022 die Endfassung des integrierten Klimaschutzkonzeptes der Stadt Würzburg vor. Das Konzept sieht vor die im Bundesklimaschutzgesetz für 2045 festgelegten Ziele bereits bis 2040 umzusetzen. Unter der Berücksichtigung der Versorgungssicherheit als oberste Priorität gelten die Dekarbonisierung der Wärmeversorgung sowie deren Ausbau, die Erschließung weiterer Potentiale der Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien und die weitere Elektrifizierung des ÖPNV 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. Diese Entwicklung zeigt sich sowohl in der Grundwasserneubildung als auch im zukünftigen Wärmebedarf der Gesamtstadt im Rahmen der Wärmewende.

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 Kund/innen. Außergewöhnliche Ereignisse wie die Corona-Pandemiesituationen sowie die Energiekrise verursachen Ressourcenknappheit.

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

Weiterhin ist die WVV 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. 2022 wurden anhand einer Wesentlichkeitsanalyse die relevanten Nachhaltigkeitsthemen der Geschäftstätigkeit ermittelt sowie eine um Scope 3 erweiterte Treibhausgasbilanzierung nach Green House Gas Protocol (GHG) 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 Bürger/innen bzw. Kund/innen ebenfalls online befragt.

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 2022 das integrierte

Klimaschutzkonzept verabschiedet, welches konkrete Anforderungen an die einzelnen Tätigkeitsfelder des Konzerns stellt.

Aus den bisherigen Analysen im Konzern sowie dem integrierten Klimaschutzkonzept der Stadt Würzburg können somit folgende Wesentlichkeitsschwerpunkte 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 Gatteringer 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 Fachkräftemangel, insbesondere infolge des demographischen Wandels und die steigenden Erwartungen an die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, wird die Personalgewinnung erschwert. Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität kommen deshalb eine steigende Bedeutung zu.

Chancen ergeben sich durch den Ausbau der Netze im Bereich Wärme und ÖPNV. Dies ist nicht nur aus ökonomischer Sicht zu sehen, sondern vor allem auch aus der ökologischen Sicht: so wird es mehr Bürger/innen ermöglicht, klimafreundlich zu heizen. Der Ausbau des ÖPNV führt außerdem dazu, dass mehr Nutzer des motorisierten Individualverkehrs auf öffentliche Verkehrsmittel umsteigen können.

Da die WVV hinsichtlich sozialer Aspekte der Nachhaltigkeit bereits gut aufgestellt ist (siehe dazu Kriterien 14ff.), liegt der Fokus auf der Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeit.

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 Landes Klimaschutzgesetzes, wobei die Gesetzgebungskompetenz im Wesentlichen beim Bund liegt bzw. im Rahmen von Rechtsakten von der EU an den Bund delegiert wird.

Vor allem aber sind für die WVV die Vorgaben des Gesellschafters, der Stadt Würzburg, im Rahmen des integrierten Klimaschutzkonzeptes (iKK) entscheidend. Die Verabschiedung des Konzeptes erfolgte Anfang 2022 und sah zunächst die Klimaneutralität der Stadt Würzburg bis 2045 vor. Im Laufe der Beschlussfassung wurde dieses Ziel auf 2040 angepasst..

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 wurden 2022 im Rahmen von intensiven Einzelgesprächen mit den Fachexpert/innen konkretisiert und sollen im Laufe des Jahres 2023 bewertet und im Anschluss priorisiert werden. 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 Stabsstelle 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 2022](#)).

Die WVV Holding kümmert sich als Konzernmutter um die konzernübergreifenden Management- und Steuerungsaufgaben des Konzerns. Sie bietet dabei Shared Services um Expertise zu bündeln, insbesondere in kaufmännischen Aufgaben, aber auch bei der Sicherstellung nachhaltiger Vorgehensweisen.

In der Region Würzburg versorgen die Stadtwerke Würzburg AG mit der Trinkwasserversorgung Würzburg GmbH die Kund/innen 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. Im Berichtszeitraum 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 vermarktet.

Weitere Informationen zu erneuerbaren Energien finden Sie [hier](#).

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 (SVG) 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 und den Schadstoffausstoß durch den Individualverkehr verringern. Durch das Angebot "Parkschein = Fahrschein" wird die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im innenstadtbereich gestärkt. Zu den Aufgaben der SVG 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, schlüsselfertiger Bau und Bewirtschaftung mit technischem Gebäudemanagement. Die Immobilien-Management GmbH – Gebäudeservice Würzburg ist Dienstleister für infrastrukturelles Gebäudemanagement: Gebäudereinigung, Sicherheitsdienst und Infrastrukturdienstleistungen (z. B. Winterdienst, Hausmeisterdienst).

Bekannte ökologische 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 bis Ende 2022 die Erarbeitung eines Energieleitplans bei der Stadt Würzburg. 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.

Das Fahrplanangebot wurde im Jahr 2022 durch eine Verbesserung der Nachtbusfahrten weiter ausgeweitet.

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

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

Eine detaillierte Analyse der Wertschöpfungsketten der WVV inklusive sozialer und ökologischer Probleme erfolgt im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2024.

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 die Umsetzung der Nachhaltigkeitsberichterstattung statt.

2022 waren insbesondere die Erstellung einer ersten Wesentlichkeitsanalyse sowie die Einführung von Nachhaltigkeitsberichterstattung und Treibhausgasbilanzierung zentrale Themen des Nachhaltigkeitsmanagements.

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 Einführung zur Wesentlichkeitsanalyse. 2022 wurde der Prozess mit der Implementierung von Nachhaltigkeitsberichterstattung und Treibhausgasbilanzierung fortgeführt.

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 die Konzernpolitik, die die Aspekte Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und

Informationssicherheit umfasst.

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.

Das Nachhaltigkeitsprinzip soll auf der einen Seite durch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und auf der anderen Seite durch 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, da zunächst ab 2023 die Umstrukturierung der Konzerngeschäftsführung von einem auf drei Geschäftsführende geplant ist. Gleichzeitig begann die Stadtwerke Würzburg AG, eines der größten Tochterunternehmen mit der Wärmeplanung, als künftigen Grundstein der kommunalen Wärmeleitplanung zur Reduzierung von Treibhausgasen (näher Infos unter www.wvv.de/waermewende).

Durch dieses Vorgehen entsteht eine Nachhaltigkeitsstrategie zu größeren Teilen von der Basis aus.

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 bis zum Beginn der CSR-Berichtspflicht 2025 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 Unsere Werte und Leitlinien sind der Maßstab für den Umgang mit Kundinnen und Kunden, Dienstleistern und anderen Partnern. Sie dienen uns als Wegweiser, indem sie zeigen, nach welchen Überzeugungen und Werten bei der WWV gehandelt wird – in der täglichen Arbeit, intern sowie extern.

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 Managemententscheidungen, 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.

Verantwortung

Übernahme von Verantwortung für Organisationseinheit: Jede/r einzelne trägt

Verantwortung für den eigenen Zuständigkeitsbereich. Jeder Mitarbeitende leistet seinen Beitrag dazu, dass die Ziele der Einheit und des Konzerns 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/innen des Unternehmens nach außen: Im Außenkontakt wird bedacht, dass jeder Mitarbeitende Repräsentant/in der WVV ist und das Verhalten und Auftreten zum Bild, das Kund/innen 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. Gewaltfreie Kommunikation ist eine zwingende Voraussetzung für unser Miteinander.

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

Es wird ein lösungsorientierter 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 fördert regelgerechtes Verhalten um Situationen vorzubeugen, die die Rechtmäßigkeit und Redlichkeit des Unternehmens infrage stellen können.

Alle Leitlinien und Organisationsanweisungen, insbesondere der Verhaltenskodex sind für die Mitarbeitenden 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.

Alle Gesellschaften des WVV-Konzerns fühlen sich der Nachhaltigkeit verpflichtet und übernehmen entsprechend Verantwortung. Sie stellen ihre Wirtschaftskraft für Würzburg und die Region zu Verfügung und richten ihr unternehmerisches Handeln an ökologischen Gesichtspunkten aus. Sie werden ihrer sozialen Verantwortung gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und gegenüber dem gesellschaftlichen Umfeld gerecht. Dies spiegelt sich in den Zielvereinbarungen für Führungskräfte und Mitarbeitende wieder, die jährlich im Rahmen von Mitarbeitendengesprächen erarbeitet werden.

Bereits bestehende Anreize und Motivation für nachhaltigeres Handeln für die Mitarbeitenden sind das Jobrad, Firmenabo, ÖPNV mit Mitarbeitendenausweis, Familientickets und das Ideenmanagement (betriebliches Vorschlagswesen).

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. Voraussichtlich ab 2024 sollen hier Aktionen über das Ideenmanagement, das betriebliche Vorschlagswesen der WVV, durchgeführt 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.

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. Zudem erfolgt eine permanente Überprüfung der Umsetzung der Anforderungen aus dem integrierten Klimaschutzkonzept (iKK) der Stadt Würzburg durch das WVV-Aufsichtsratsgremium.

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 grundsätzlich 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.

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person
der WVV zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeitenden beträgt
circa 6,6.

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
2022 eine erste Wesentlichkeitsanalyse für den WVV-Konzern durchgeführt.
Dabei wurden auch die wichtigsten Stakeholder der WVV in die Analyse
eingebunden. Kund/innen bzw. Bürger/innen von Stadt und Umland Würzburg
wurden genauso wie die Mitarbeitenden der WVV zur Teilnahme an Online-
Befragungen zu Nachhaltigkeitsthemen aufgefordert.
Seitens der Stadt Würzburg, dem Gesellschafter der WVV, lag seit Anfang 2022
das integrierte Klimaschutzkonzept vor, dessen Anforderungen an die WVV in
die Wesentlichkeitsanalyse eingingen.

Der generelle 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.

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.

Kund/innen sowie Bürger/innen werden ebenfalls durch Befragungen eingebunden und über die Homepage der WVV informiert.

Außerdem besteht der Kontakt mit Kund/innen 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 der wichtigsten Stakeholder der WVV, als Grundlage für die zukünftige Ausrichtung. Die Verabschiedung des Konzeptes durch den Würzburger Stadtrat erfolgte Anfang 2022. Im Rahmen dieses Konzepts bringt die Stadt Würzburg als Gesellschafter der WVV alle Anforderungen bezüglich Nachhaltigkeit und Klimaschutz für die kommenden Jahre vor. Wesentliche Aufgaben sind dabei die Umsetzung der Wärme- und Verkehrswende.

Für die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse erfolgte 2022 die Durchführung einer Kunden- sowie einer Mitarbeitendenbefragung zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der WVV. Für die Kunden der WVV steht der Umwelt-/Klimaschutz sowie die Verkehrs- und Energiewende im Mittelpunkt. Bei den Mitarbeitenden der WVV wurden die Themen Umwelt-/Klimaschutz, Versorgungssicherheit und Energiewende am meisten genannt.

Die Versorgungssicherheit hat bei der WVV seit jeher oberste Priorität. Bezüglich der Energie-/Wärmewende erfolgt die Erarbeitung der Wärmeleitplanung bis Ende 2024.

Zur Verkehrswende wird mit der Planung und Umsetzung zweier Straßenbahn-Linienerweiterungen, der Elektrifizierung der Busflotte sowie der Optimierung der Taktung der Buslinien beigetragen.

Auch zu Klima- und Umweltschutz leistet die WVV einen kontinuierlichen Beitrag, was beispielsweise in den [Umwelterklärungen](#) im Rahmen der EMAS-

Zertifizierungen nachzulesen ist.

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 (nur Betriebsführung) 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 Umwelleistung/-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 Kund/innen 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.

Den Ausbau der erneuerbaren Energien unterstützt die WVV mit Bürgerbeteiligungen zum Bau von Photovoltaik-Anlagen. In einem ersten Projekt wurden von 2018 bis 2021 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. Ein zweites Projekt läuft noch bis Ende 2025.

Gleichzeitig möchte die WVV auch die eigene Stromversorgung durch Photovoltaik vorantreiben und plant aktuell die Errichtung einer ersten Anlage auf dem Gelände der Trinkwasserversorgung Würzburg GmbH.

Seit 2020 hat die WVV im Linienverkehr zwei Elektrobusse in Betrieb, wodurch

pro Bus im Vergleich zu einem üblichen Dieselbus 0,46 t NO_x und 57,20 t CO₂ pro Jahr eingespart werden können. Die Busflotte soll zukünftig sukzessive von Diesel- auf Elektrofahrzeuge umgestellt werden, für 2023 werden zwei Gelenkbusse sowie drei Solo-Omnibusse erwartet.

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, der [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 wurde 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. 32 ff; Müllheizkraftwerk: S. 19 ff).

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

Ein weiterer wesentlicher Verbrauch natürlicher Ressourcen stellt der Dieserverbrauch, 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 Windparksanlagen 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 wird der weitaus wesentliche Teil an Ressourcen benötigt. Daher setzt sich die WVV kontinuierlich das Ziel, diese Anlage zu optimieren.

2021 konnte ein Modernisierungsprojekt zur Steigerung der Effizienz und Flexibilität sowie der Einbau eines großen Wärmespeichers erfolgreich zum Abschluss gebracht werden. Der verfahrenstechnische Umbau des Heizkraftwerks sowie die Aufnahme des Dauerbetriebs erfolgte Ende des Jahres

2021, seitdem konnte der Nutzungsgrad des Heizkraftwerkes von rund 65 % auf rund 70 % gesteigert werden. Weitere Informationen zu Emissionseinsparungen aufgrund der Modernisierung sind in der [Umwelterklärung des HKW](#), auf S. 37 zu finden.

Ein weiteres Ziel ist die Umstellung der konzerneigenen Busflotte auf Elektromobilität, um den Dieserverbrauch im Unternehmen zu minimieren. Hier konnten 2020 bereits zwei Dieselbusse durch Elektrobusse ersetzt werden, für 2023 ist der Einsatz fünf weiterer Elektrobusse geplant.

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 durch die kontinuierliche Investition in die Netze und Infrastruktur die Erzeugungs- und Verbrauchseffizienz nachhaltig gesteigert.

Durch verschiedene Projekte im Verwaltungs- und Personalbereich konnte bereits ein Beitrag zur Digitalisierung und damit zur Ressourcenschonung geleistet werden, z. B. durch das Projekt „Digitalisierung @ WVV“ zur digitalen Personalverwaltung und damit der Ablösung der papiergestützten Papierverwaltungsprozesse sowie durch das Projekt „E-Rechnung“, das durch den elektronischen Versand aller Rechnungen aus SAP Papier und Druckaufwand einspart.

Das Projekt „New Work“ strebt eine effizientere Nutzung von Büroflächen und Arbeitsmitteln an, vor allem bezüglich der IT-Ausstattung.

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 im Rahmen ihres integrierten Klimaschutzkonzeptes das Ziel gesetzt, bis 2040 klimaneutral zu arbeiten. Folgende Zwischenziele wurden bereits definiert:

- Wärmeversorgung: Ausbau Fernwärme gemäß iKK (Anteil an Wärmeversorgung von 20 % 2019 auf 27 % 2030 bzw. auf 43 % 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 Erzeugungsleistung im Stadtgebiet 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. Vorbereitend findet der Aufbau eines konzernweiten Energiedatenmonitorings bis 2024 statt.

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.

Der Verbrauch an Papier war 2022 wie folgt:

Kopierpapier weiß DIN A4: ca. 1.153.000 Blatt
Kopierpapier weiß DIN A3: ca. 37.500 Blatt

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	21.051	Liter
Diesel (inkl. Busbetrieb)	2.098.668	Liter

b. Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen

Art	Verbrauch	Einheit
Ladestrom Fuhrpark	50.801	kWh
Fahrstrom Bus	101.700	kWh
Fahrstrom Straßenbahn	6.054.496	kWh

c. Energieverbrauch

Art	Verbrauch	Einheit
Eigenverbrauch Strom	29.147.405	kWh
Eigenverbrauch Gas	10.396.287	kWh
Eigenverbrauch Fernwärme	7.606.974	kWh
Kühlenergie	-	-

d. Energieverkauf

Verkaufte Energie	Verbrauch	Einheit
Strom	1.126.402.380	kWh
Gas	880.451.602	kWh
Fernwärme	276.590.937	kWh
Kühlenergie	-	-

e. Damit liegt der Gesamtenergieverbrauch als Summe aus a., b. und c. bei 268.021 GJ.

f. und g.

Die Daten sind den jeweiligen internen Verbrauchs- bzw. Verkaufsstatistiken entnommen, die auch für die Erstellung des Geschäftsberichtes 2022 herangezogen wurden.

Für die Umrechnung der Kraftstoffverbräuche wurde das "Merkblatt zur Ermittlung des Gesamtendenergieverbrauchs" des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (Stand 23.02.2024) 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-/Nachher-Werten 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. Ende 2023 erfolgt die Initiierung der Beschaffung einer Software für Energiedatenmanagement, welche bis 2025 eingeführt sein soll.

Im Konzern werden fortwährend Maßnahmen zu Verbesserung der Energieeffizienz durchgeführt.

Durch die EMAS-Zertifizierungen unserer Erzeugungseinheiten (Heizkraftwerk an der Friedensbrücke, Müllheizkraftwerk (nur Betriebsführung), 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 rund 5% verbessert wird.

Ein weiteres Beispiel ist die fortlaufende Umstellung auf eMobilität des konzerneigenen Fuhrparks. So ist der Dieserverbrauch des Konzerns im Vergleich zum Vorjahr rückläufig, während die Ladeleistung des Fuhrparks ansteigt.

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
Gesamt Volumens 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 keine Transporte berücksichtigt.

Gemäß Abfallbilanz ergeben sich folgende Abfallmengen:

	GESAMT
nicht gefährliche Abfälle - Verwertung (t)	3.856
nicht gefährliche Abfälle - Beseitigung (t)	5.513
gefährliche Abfälle - Verwertung (t)	192
gefährliche Abfälle - Beseitigung (t)	47
Gesamtabfall (t)	9.608

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 und wurde 2022 fortgesetzt.

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 rund 56 % und die NO_x-Emissionen von 458 t auf 82 t reduziert werden.

Beim Dieserverbrauch, 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 2020 werden pro Bus im Vergleich zu einem üblichen Dieselbus 0,46 t NO_x und 57,20 t 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 wurde.

Ab Herbst 2023 soll außerdem ein vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle gefördertes "Transformationskonzept" erstellt werden, welches auch die Erarbeitung konkreter Reduktionsziele beinhaltet.

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 Regelleistungsmarkt für Erzeuger erneuerbarer Energien an.

Weitere Informationen zu den erneuerbaren Energien im WVV-Konzern sind [hier](#) zu finden.

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 2022 178.529 t CO₂.

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

Die Erstellung der alle drei Scopes umfassenden THG-Bilanzierung fand 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 2022 27.159 t CO₂.

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

Die Erstellung der alle drei Scopes umfassenden THG-Bilanzierung fand 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 2022 278.166 t CO₂.

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.

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

Die Erstellung der alle drei Scopes umfassenden THG-Bilanzierung fand 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.

Ein maßnahmenbezogenes Monitoring von Emissionssenkungen wurde bei der WVV noch nicht implementiert. Zunächst muss die Implementierung eines Energiedatenmonitorings erfolgen, was ab 2023 geplant ist.

Desweiteren wurden in der Treibhausgasbilanz 2022 im Vergleich zu 2021 die Zuordnung von Emissionen in die einzelnen Kategorien des GHG-Protocols verfeinert und in der Bilanz 2021 doppelt erfasste Emissionen korrigiert.

Daher ist ein direkter Vergleich der einzelnen Scopes für den Berichtszeitraum nicht möglich.

Dennoch können zu Senkung der Emissionen in Scope 1 (178.529 t CO₂ im Vergleich zu 187.041 t CO₂ im Jahr 2021) folgendes gesagt werden:
Durch die Modernisierung des HKW sowie eine Anpassung dessen Fahrweise konnten die CO₂-Emissionen für diese Erzeugunseinheit im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr um 19,1 % gesenkt werden, während sich der Strom-Output um 17,7 % und der Fernwärme-Output um 17 % reduziert haben.

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 Würzburg 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 wiederkehrende Mitarbeitendenbefragungen zur allgemeinen Zufriedenheit. Im Jahr 2022 wurden die Mitarbeitenden des WVV-Konzern bei der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse eingebunden und im Rahmen der Stakeholderbefragung zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der WVV befragt. Die Ergebnisse gingen direkt in die Erstellung der Wesentlichkeitsmatrix des WVV-Konzerns ein.

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 knapp 1.700 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 diese im Konzern grundsätzlich auf Basis jeweils geltender Tarifverträge bzw. ist daran angelehnt. Ausnahmen werden nach Mindestlohn bezahlt.

Im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassungen berücksichtigt die WVV sowohl Equal Pay (gleiches Entgelt wie festangestellte Mitarbeitende) als auch Equal Treatment (gleiche Arbeitsbedingungen wie festangestellte Mitarbeitende) neben sonstigen gesetzlichen Vorgaben.

Bereits 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, alle Mitarbeitenden gleich zu behandeln, unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder sonstigen individuellen Merkmalen. Die WVV erkennt die Wichtigkeit, dass sich Mitarbeitende 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 der betrieblichen Gesundheitsförderung 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 Aktionstagen, z. B. Kindermitbringtag, Betriebsfest, After-Work-Partys, Mitfahrportal, Beihilfe sowie verschiedenen Vergünstigungen bei Händlern und Unternehmen in der Region.

Das Angebot übertariflicher Leistungen umfasst je nach Gesellschaft und entsprechend der jeweiligen Dienstleistungsrichtung eine betriebliche Altersvorsorge, Lohn- und Gehaltsvorschüsse, 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:

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.

2022 erfolgte die Konkretisierung der Anforderungen sowie die Erarbeitung eines Leit- und Zielbildes, so dass 2023 der Start des Projektes „Vielfalt und Inklusion im WVV-Konzern“ vorgesehen ist. Innerhalb dessen soll durch Erarbeitung von Teilzielen festgelegt werden, wie das Zielbild erreicht werden soll und die Umsetzung der ersten Teilprojekte erfolgen.

Außerdem wurde 2022 ein Leitfaden zur gendergerechten Sprache erarbeitet.

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 1.700 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.

2022 wurden insgesamt 68 Auszubildende in neun Ausbildungsberufe im gewerblichen und kaufmännischen Bereich beschäftigt. Bei Neueinstellungen und Versetzungen sind spezielle Qualifizierungspläne vorgesehen. Für Jugendliche und Studierende bietet die WVV die Möglichkeit eines Praktikums, Ferienjobs, Abschlussarbeiten oder auch Werkstudierendentätigkeiten.

Für alle Mitarbeitenden sind flexible Arbeitszeiten sowie spezielle Teilzeitmodelle selbstverständlich - sowie regelmäßige Mitarbeitendengespräche 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 Folgeprojekte wurden Pilotabteilungen ausgewählt, auf die das erarbeitete Konzept übertragen werden soll. 2022 wurde hier die flexible Schreibtischnutzung eingeführt, außerdem wurde die Planung der Umbauarbeiten konkretisiert. Da das Projekt mit baulichen Veränderungen verbunden ist, ist hier der Projektabschluss Ende 2023 bzw. 2024 zu erwarten.

Seit 2022 kann mit dem Programm „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ eine weitere Zielsetzung umgesetzt werden, bei dem Mitarbeitende durch das aktive Empfehlen qualifizierter Arbeitskräfte belohnt werden. 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 Möglichkeit bietet der Konzern seinen Mitarbeitenden ein breitgefächertes Angebot an Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Eine Erarbeitung quantitativer Ziele ist bisher nicht erfolgt, wird aber im Rahmen der Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kriterium 1) mitgedacht.

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 der Jahresberichte Arbeitssicherheit 2022 werden auch Statistiken zu Arbeits- und Wegeunfällen im Konzern erstellt.

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

2022 wurden 43 meldepflichtige Unfälle gemeldet, davon 34 Arbeitsunfälle und elf Wegeunfälle.

Insgesamt bedingten die Unfälle eine Ausfallzeit von 1.288 Ausfalltagen (die Erhöhung der Unfallzahlen im Vergleich zum Vorjahr ist darauf

zurückzuführen, dass die NVG Omnibus-Betriebs-GmbH und die Immobilien-Management GmbH-Gebäudeservice Würzburg (IMG-G) in die Auswertung mit aufgenommen wurde).

Unfallschwerpunkte liegen beim Arbeiten auf Baustellen/in Baugraben sowie bei Stoß-, Stolper- und Rutschunfällen und bedingen damit am meisten Prellungen/Quetschungen und Dehnungen/Zerrungen/Verrenkungen.

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 der Beschäftigten weitestgehend nicht beeinträchtigt werden.

Durch die ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze und betriebsärztliche Beratung trägt die WVV zur Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten bei.

Um Unfälle zu verhüten und 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, Schwerbehindertenvertretung, Sicherheitsbeauftragten sowie der Sicherheitsfachkraft und bei Bedarf auch dem 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 2022 wurden 68 Auszubildende in neun Ausbildungsrichtungen beschäftigt:

- Industriekaufleute: 11
- Kaufleute im Dialogmarketing: 5
- Mechatroniker: 3
- Fachangestellte für Bäderbetriebe: 3
- Fachkraft im Fahrbetrieb: 15
- IT Anwendung: 0
- IT System: 2
- Anlagenmechaniker: 11

- Elektroniker: 17
- Geomatiker: 1

Die WVV Holding betreut neben dem eigenen Personal die Mitarbeitenden der Gesellschaften Stadtwerke Würzburg AG, Mainfranken Netze GmbH, Trinkwasserversorgung Würzburg GmbH, Würzburger Straßenbahn GmbH, Würzburger Stadtverkehrs GmbH, Würzburger Hafen GmbH, Würzburger Bäder GmbH, Genusswunder Würzburg GmbH und smart&public GmbH. Für die Weiterbildung ergeben sich folgende Zahlen:

WVV- und eAkademie:

Präsenzseminare: 1.746 Std.

eTrainings: 2.497,75 Std.

Gesamt: 4.243,75 Std. Weiterbildungen außerhalb WVV- und eAkademie:

Weiterbildungen in Stunden: 11.790 Std.

Anzahl Weiterbildungen: 648

davon männliche TN: 531

davon weibliche TN: 117 Insgesamt wurden somit ca. 16.033,75 Std. mit Weiterbildungen verbracht.

Für die übrigen Gesellschaften ergeben sich folgende Stunden für Weiterbildung:

Würzburger Straßenbahn GmbH			
	männlich	weiblich	Gesamtstunden
Fahrer	1.296	40	1.336
Werkstatt	40	-	40
Büro	40	16	56
	1.376	56	1.432

Würzburger Recycling GmbH/Kompostwerk Würzburg GmbH			
	männlich	weiblich	Gesamtstunden
kaufmännisch	9,75	9,75	19,5
gewerblich	9,75	9,75	19,5
	19,5	19,5	39

Immobilien-Management GmbH – Gebäudeservice Würzburg: keine Weiterbildungsstunden

WVV Wirtschaftsstandort Würzburg Immobilien-Management GmbH:

Gesellschaft ohne eigenes Personal

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).

Das Kontrollorgan der WVV bildet das Aufsichtsratsgremium.

Es besteht aus 15 Mitgliedern, von denen 2022 60 % männlich und 40 % weiblich waren.

Der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren waren 33,3 % der Mitglieder zuzuordnen, der Altersgruppe über 50 Jahre 66,7 % der Mitglieder.

Die Belegschaft des WVV-Konzerns bestand 2022 zu 71,2 % aus männlichen und zu 28,8 % aus weiblichen Mitarbeitenden.

Dabei waren 21,4 % der Belegschaft jünger als 30 Jahre, 39,4 % waren zwischen 30 und 50 Jahre alt und 39,2 % der Mitarbeitenden waren älter als 50 Jahre.

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 2022 knapp 1.700 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.

Bei der Materialbeschaffung bezieht die WVV 90 % der Materialien aus Deutschland.

Für Netzmaterialien 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 Arbeitnehmenden ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des jeweiligen gesetzlichen Mindestlohnes.

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

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 WWV-Konzern agiert nach deutschem Recht und achtet die Menschenrechte. Als überwiegend regional tätiges kommunales Unternehmen ist diese Thematik 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 WWV-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 WWV 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 im Berichtsjahr 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 Brauchtumpflege
- 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 WVEnergieCoins möglich, welche die WVV bei Aktionen wie Messen, Veranstaltungen und über die *Meine WVV*-App herausgibt.

Spenden für kulturelle und soziale Einrichtungen ergänzen das Engagement. Als Beispiele für Spenden im Jahr 2022 ist der Weihnachtswunschbaum zu nennen, Empfänger war hier die gemeinnützigen Caritas-Don Bosco GmbH Würzburg.

Im Rahmen der Restcentsspende können Mitarbeitende mit einem Abrunden ihres Monatsgehaltes automatisiert über die Gehaltsabrechnung für soziale Zwecke spenden. Für den Zeitraum Januar 2021 bis Juni 2022 konnten damit 1.496,28 € an die "Würzburger Kindertafel" gespendet werden.

Beispiele für weitere Spendenempfänger 2022 sind das Goldene Kinderdorf Würzburg, der BUND Naturschutz Bayern und der Stifterkreis Rosenkavaliere (Förderverein für Mainfranken Theater und Philharmonisches Orchester Würzburg).

Seit 2021 werden beim WVV-Umweltpreis Umweltprojekte in der Region mit Preisen von 500 bis 1.500 € prämiert. Das Projekt soll im Jahr 2023 wiederholt 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 € gefördert werden. Zusätzlich werden zehn Förderpreise à 1.000 € durch eine Jury an besonders beeindruckende Projekte vergeben.

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

Nähere Informationen zum Umweltpreis finden Sie unter www.wvv-

umweltpreis.de.

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 2022 bei 1.216,4 Mio Euro. Weitere Angaben befinden sich im [Geschäftsbericht 2022](#) 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 2022 für den VKU auf 88.243,67 Euro sowie für den VDV (inkl. VDV-Akademie) auf insgesamt 45.600,00 Euro.

Parteipolitisch verhält sich die WVV 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 von herausragender Bedeutung. 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 dem Verhaltenskodex der WVV, der Betriebsvereinbarung Korruptionsprävention, der Organisationsanweisung Spenden- und Sponsoring und der Organisationsanweisung zum Tax-Compliance-Management festgehalten.

Die Compliance-Beauftragte ist direkt der Geschäftsführung untergeordnet. Dies ermöglicht einen direkten Austausch. Außerdem erfolgt eine jährliche Berichterstattung an die Konzern-Geschäftsführung bzw. den Aufsichtsrat.

Um die Schwerpunkte der Compliance-Aktivität festzulegen, werden regelmäßig Compliance-Risiko-Analysen durchgeführt. Im Rahmen der Risikoanalyse für das Jahr 2022 wurden die Risiken Korruption, Geldwäsche, Vergaberegulungen und Fördermittel betrachtet. In zwei Workshops wurden mögliche Risikoszenarien für jedes Themenfeld vorgestellt und durch die WVV-Führungskräfte eingeschätzt. Die Risiken wurden anhand ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und der zu erwartenden Schadenshöhe bewertet. Alle Erkenntnisse inklusive Maßnahmenvorschläge aus Compliance-Sicht wurden in zwei Übersichten erfasst und den betroffenen Verantwortlichen zwecks Umsetzung weitergeleitet.

Grundsätzlich können Compliance-Risiken im Kontext einer Vielzahl von Rechtsfeldern, Regularien oder ethischen und moralischen Wertvorstellungen auftreten. Es gibt jedoch einige Rechtsfelder, die häufig mit besonders hohen Schadensrisiken einhergehen. Einige davon – Korruption, Geldwäsche,

Vergaberegulungen und Fördermittel - wurden in der Analyse im Jahr 2022 nach der Top-down-Methode betrachtet. In zwei Workshops wurden mögliche Risikoszenarien für jedes Themenfeld vorgestellt und durch die WVV-Führungskräfte eingeschätzt.

Mitarbeitende wurden bei der Einführung des Compliance-Management-Systems in Präsenzschiulung für das Thema Compliance sensibilisiert. Mittlerweile hat sich die elektronische Lernplattform eAkademie etabliert, auf der 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 integrires 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.

Im Jahr 2022 erfolgte die Implementierung eines Tax-Compliance-Management-Systems sowie die Benennung eines Tax-Compliance-Officers. Die Zielsetzung in Compliance erfolgt am jeweiligen Jahresende und bezieht sich auf die Themen, die im darauffolgenden Jahr schwerpunktmäßig bearbeitet werden. So lag für das Jahr 2022 der Schwerpunkt in der Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetzes, sowie die Einführung eines Rechtskataster für alle Konzerngesellschaften.

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.

Die Compliance-Richtlinien gelten für den gesamten WVV-Konzern, eine

Unterteilung nach einzelnen Betriebsstätten erfolgt nicht. Das Korruptionsrisiko wurde von allen Organ- und Risikoverantwortlichen der WWV eingeschätzt. Die Einhaltung der Richtlinien wird zudem 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.