

DNK-Erklärung 2020

zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan
Wirtschaft und Menschenrechte

Veolia Deutschland GmbH

Leistungsindikatoren-Set

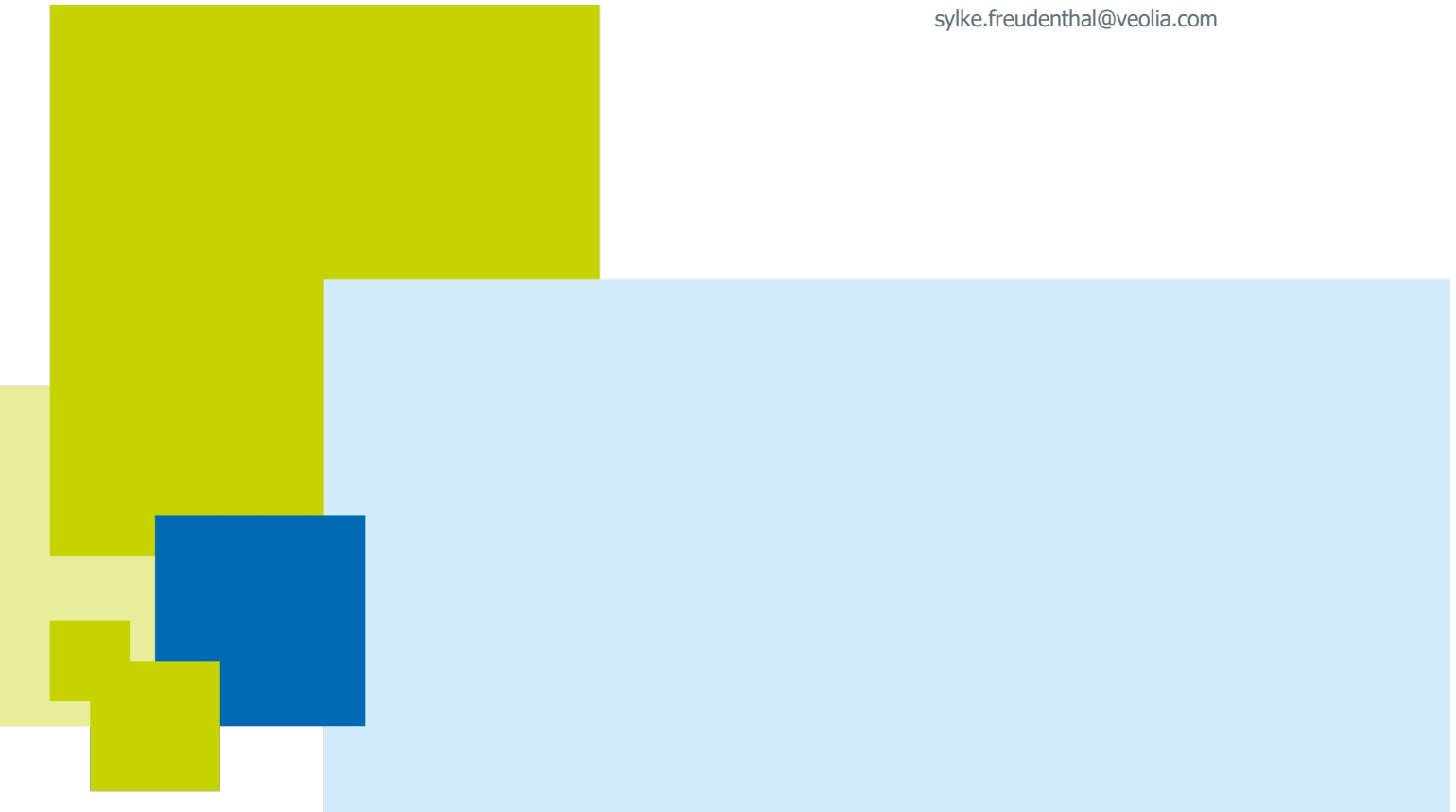
GRI SRS

Kontakt

Beauftragte für nachhaltige
Entwicklung
Sylke Freudenthal

Unter den Linden 21
10117 Berlin
Deutschland

sylke.freudenthal@veolia.com



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Zusätzliche Berichtsinhalte:



Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und
Menschenrechte in Kriterium 17 -
Menschenrechte

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: 2020, 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)

Veolia leistet in Deutschland und weltweit mit seinen drei Geschäftsbereichen **Wasser, Entsorgung und Energie** einen wichtigen Beitrag dazu, die steigende Nachfrage für global gehandelte Rohstoffe sowie für Wasser und Energie mit den Anforderungen des Ressourcen- und Klimaschutzes in Einklang zu bringen. Wir bieten nachhaltige Dienstleistungen, um Recyclingrohstoffe, Energie und sauberes Wasser bereit zustellen. Mit unseren Lösungen für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen beschreiten wir gemeinsam mit unseren Kunden den Weg zur Kreislaufwirtschaft. Als führender Umweltdienstleister **mit 160 Jahren Erfahrung** unterstützt Veolia Städte, Industrie- und Gewerbeunternehmen dabei, den Umgang mit Ressourcen nachhaltig zu gestalten. Wir helfen unseren Kunden, ihre Klimabilanz zu verbessern und ihre Entwicklung mit dem Schutz der Umwelt in Einklang zu bringen. Auch in Deutschland ist Veolia seit über 25 Jahren als Umweltdienstleister präsent. **Rund 11 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an rund 200 Standorten** sorgen für hochwertiges Trinkwasser, umweltgerecht gereinigtes Abwasser, professionelles Abfallmanagement und Wertstoffrecycling sowie eine sichere und saubere Energieversorgung. Für Privat- und Gewerbekunden sowie Handels- und Industriebetriebe entwickeln wir maßgeschneiderte Dienstleistungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Durch die Verknüpfung der Kompetenzen aller drei Geschäftsbereiche behalten wir den effizientesten Ressourceneinsatz im Blick. <https://www.veolia.de/ressourcen-loesungen>

Veolia unterstützt **Städte und Gemeinden** dabei, ihren Bürgern unverzichtbare Dienstleistungen nachhaltig zur Verfügung zu stellen: Trinkwasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung sowie Energieversorgung. Der Trend zur Verstädterung und der demografische Wandel stellen die Kommunen und ländlichen Regionen vor neue Herausforderungen. Damit sie langfristig lebenswert bleiben, bietet Veolia ökologisch, sozial und wirtschaftlich angepasste Lösungen wie die schonende und effiziente Nutzung von Wasser, Energie und Rohstoffen sowie kreislauforientierte Entsorgung.

Auch moderne **Produktions- und Handelsunternehmen** gewinnen Wettbewerbsvorteile durch neue zukunftsfähige Technologien und

Geschäftsmodelle und Konzepte der Kreislaufwirtschaft. Veolia unterstützt seine Unternehmenskunden dabei, Stoffkreisläufe zu schließen und den Einsatz von energetischen und stofflichen Ressourcen zu optimieren.

Ergänzende Anmerkungen:

Der hiermit vorgelegte Nachhaltigkeitsbericht der Veolia Deutschland GmbH umfasst das Berichtsjahr 2020 und deckt die in Deutschland tätigen Gesellschaften ab, in denen Veolia das operative Management innehat. Die Geschäftsfelder umfassen die Bereiche Wasser, Energie und Entsorgung von Veolia in Deutschland.

Die Veolia Deutschland GmbH ist die Steuerungsgesellschaft für die Veolia Gruppe in Deutschland. Es wird nach den Standardkriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex berichtet. In einzelnen Aspekten, fließen Informationen in Anlehnung an den Standard der Global Reporting Initiative (GRI) ein. Geeignete Aspekte wurden in den Kennzahlen mit GRI-Indikatoren hinterlegt.

Veolia Deutschland ist nicht berichtspflichtig, da die Muttergesellschaft Veolia Environnement S.A. umfassend und jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Der Nachhaltigkeitsbericht von Veolia Deutschland richtet sich speziell an Kunden, Partner und Beschäftigte in Deutschland.

Es erfolgt keine externe Prüfung. Der Nachhaltigkeitsbericht von Veolia in Deutschland erscheint alle zwei Jahre. Im Interesse der besseren Lesbarkeit wird im Bericht bei geschlechtsspezifischen Bezeichnungen die männliche Form verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beide Geschlechter.

Unser Redaktionsschluss war am 30.04.2021.

Ansprechpartnerin: Sylke Freudenthal, Beauftragte für Nachhaltige Entwicklung,

sylke.freudenthal@veolia.com

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.

Die oberste internationale Leitungsebene von Veolia, das COMEX, hat 2019 den Veolia-**Unternehmenszweck** veröffentlicht. Dieser Purpose, 2020 untersetzt durch die Strategie Impact 2023, löst die Strategie „Unsere Verpflichtungen für nachhaltige Entwicklung“ ab, welche von 2015-2020 Richtschnur des Handelns und Rahmen für die Berichterstattung war.

Mit diesem Bekenntnis zu nachhaltigem Handeln bekräftigt Veolia sein Selbstverständnis als verantwortungsvoller Akteur, der seine Kunden mit ineinander verzahnten Dienstleistungen auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Entwicklung begleitet. Die Strategie gliedert sich in die Aspekte nachhaltige Entwicklung für **Kunden und Regionen, Umwelt und Beschäftigte**. Jede der neun Verpflichtungen ist durch **Leistungsindikatoren** untersetzt und wird von einem Mitglied des COMEX vorangetrieben. Über das Global Reporting verfolgen wir regelmäßig die Entwicklung der Indikatoren bis hin zur Landesebene. Es untergliedert sich in Finanz-, Umwelt- und Sozialreporting. Über den Fortschritt der Zielerfüllung berichtet der **internationale Nachhaltigkeitsbericht der Gruppe**.

Die ökologische, soziale und gesellschaftliche Performance von **Veolia als Gesamtkonzern** wird belegt durch die Notierung im DJSI World und Europe sowie den FTSE4Good Stock Market Index. Veolia Environnement erhielt den "Prime" Exzellent-Status von Oekom research und wurde in das Sustainability Yearbook 2018 von RobecoSAM in den Kategorien "Gold Class" und "Industry Mover" aufgenommen. Das Unternehmen rangiert unter den 40 größten des Sektors. Die Klimaschutz-Performance von Veolia Environnement erhielt ein A-rating von CDP Climate change, CDP supply chain und CDP Water. Veolia ist außerdem integriert in den Euronext Low carbon Europe 100 index. In seiner Rolle als Einkäufer wurde Veolia mit der Gold distinction als eines der Top 5%

der Unternehmen von Ecovadis ausgezeichnet, einer Agentur im Bereich der CSR-Bewertung der Lieferkette.

Veolia in Deutschland untermauert die Strategie Impact 2023 **mit eigenen Zielen**, zuletzt für das Jahr 2021. Diese fließen in die persönlichen **Ziele von Führungskräften** und die **Aufgabenstellungen von Abteilungen** sowie in **Prozesse der Organisationsentwicklung** ein und werden auf diese Weise schrittweise umgesetzt. Der Beitrag, den Veolia in Deutschland zur Umsetzung des Unternehmenszwecks und der strategischen Ziele leistet, wird über das Global Reporting sowie in Deutschland eingeführte Managementprozesse regelmäßig nachverfolgt.

[Veolia Purpose](#)[Veolia Annual Report 2019-2020](#)[Extra-financial Ratings von Veolia](#)

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.

Veolia in Deutschland erbringt Umweltdienstleistungen für Kommunen, Industrie und Gewerbe. Das Geschäftsmodell ist darauf ausgerichtet, mit diesen Dienstleistungen einen positiven Beitrag zum nachhaltigen Management von Ressourcenkreisläufen für Wertstoffe, Energie und Wasser zu leisten. Im Unternehmenszweck von Veolia heißt es noch konkreter: Die Verbesserung unserer eigenen und der Umweltbilanz unserer Kunden steht im Mittelpunkt unseres Unternehmens und seines Geschäftsmodells. Mit seinen Lösungen, die den Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen und natürlichen Ressourcen verbessern und die effiziente Erhaltung, Nutzung und Wiederverwertung dieser natürlichen Ressourcen ermöglichen, kann Veolia wesentliche Nachhaltigkeitsthemen wie Ressourcen- und Klimaschutz positiv beeinflussen. Durch verantwortungsvolles Handeln gegenüber seinen Beschäftigten und weiteren Stakeholdern kann Veolia weitere positive Wirkungen für die nachhaltige Entwicklung in sozialen und gesellschaftlichen Handlungsfeldern erzielen.

Mit diesem Angebot ist Veolia in einem sozioökonomischen und politischen Umfeld tätig, in dem alle wesentlichen Akteure sich zukunftsorientiert ausrichten. Insbesondere die Anforderungen für den Klima- und Ressourcenschutz sowie eine nachhaltige Lieferkette steigen und bieten Chancen für die Geschäftstätigkeit von Veolia.

Die Muttergesellschaft von Veolia in Deutschland, Veolia Environnement SA, führte 2020 eine Wesentlichkeitsanalyse durch, an der knapp 200 Stakeholder teilnahmen. In Deutschland wurden insgesamt 22 Personen, unter anderem geschäftliche Kontakte und Fachorganisationen, öffentliche Kunden, Lieferanten und Subunternehmer, NGOs, lokale Behörden und Mitarbeitende, befragt. Dabei wurden für Veolia in Deutschland elf zentrale Herausforderungen herausgearbeitet, die einerseits auf die nachhaltige Entwicklung einwirken und andererseits Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben.

1. Qualität der wesentlichen Dienstleistungen, Kunden- und Verbraucherezufriedenheit
2. Sicherheit von Einrichtungen und Dienstleistungen für Verbraucher
3. Kampf gegen den Klimawandel
4. Lebensqualität am Arbeitsplatz
5. Förderung der Kreislaufwirtschaft
6. Nachhaltiges Ressourcenmanagement (Wasser, Energie, Entsorgung)
7. Kunden- und Verbraucherdatenschutz und Sicherheit
8. Innovation für nachhaltige Lösungen
9. Berufliche Entwicklung der Veolia-Mitarbeiter
10. Attraktivität und Mitarbeiterbindung
11. Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Diese Erkenntnisse bestärken Veolia in Deutschland, auf dem richtigen Weg zu sein. Jeder der genannten Aspekte findet sich bereits in den Strategien und Zielvereinbarungen wieder. Mit konkreten Maßnahmen und anhand der entwickelten Kennzahlen arbeitet das Unternehmen weiter daran, diesen Herausforderungen gerecht zu werden.

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.

Veolia hat sich 2019 einen weltweit gültigen [Unternehmenszweck](#) gegeben. Dieser entstand in einem umfassenden Dialogprozess mit den Führungskräften des Unternehmens sowie externen Stakeholdern. Ausgehend von den Dimensionen Gesellschaft, Umwelt, Kunden, Beschäftigte und Shareholder sowie die für Veolia relevanten Sustainable Development Goals sind darin Grundsätze und Ziele formuliert. Das daraus abgeleitete Programm Impact 2023 unterlegt diese mit konkreten Messgrößen, anhand derer Veolia seinen Fortschritt bei der Zielerfüllung misst und regelmäßig als "multifaeted performance" öffentlich in Form der integrierten Berichterstattung dokumentiert.



Die Nachverfolgung und Umsetzung der vereinbarten Ziele und Kennzahlen hat im Management höchste Priorität und werden in die persönlichen Ziele der Manager übernommen. Die Berichterstattung erfolgt über die Veolia-Landesorganisationen im Rahmen des Global Reporting, des Veolia-einheitlichen Berichtssystems. Veolia Deutschland hat die Strategie Impact 2023 fortgeschrieben und mit Kennzahlen und Maßnahmen für das Unternehmen in Deutschland untersetzt.

Dimension	Indicator	Baseline 2019	2020	Target 2021	Key actions
Commercial Performance	Kundenzufriedenheit berechnet m.H. der Methodik Net Promoter Score	40	45	48	Befragung von bis zu 1000 Kunden p.a. (für BL Waste, tbd für BL Energie/Wasser)
Environmental Performance	THG-Emissionen senken i.R. Investplan zum Kohleausstieg in Europa bis 2030 (% erreicht vs. geplant bis 2030)	11	39	68	Baufortschritt neue Biomasse-Anlage
	jährl. Beitrag zu vermiedenen THG-Emissionen (im Vgl. zu Referenzszenario) in kt CO2 eq.	1756 davon geplant 1099	1593	Verminderung davon geplant 1027	durch Recycling
	Volumen verarb. Kunststoffe in kt, die Verarbeitungsanlagen verlassen	128	107	134	Herstellung recycelter Kunststoffe ohne Handel
	Fortschritt Aktionspläne zur Verringerung der Auswirkungen auf Natur und Biodiversität an empfindlichen Standorten in %	-	Fußabdruck 0 Ökol. Mgmt. 00-Phyto 100%Sensib. 10%	Fußabdruck 1 Ökol. Mgmt. 50%0-Phyto 100%Sensib. 50%	Fußabdruck KA Braunschweig 2021 Ökol. Mgmt.: 30 Standorte >1 ha / 75% bis 2023 (Charta) 0-Phyto: 112 Standorte / 75% bis 2023 Sensib.: 112 Standorte / 50% bis 2023
	Effizienz von TW-Netzen (m3 TW konsumiert / m3 TW produziert (Städte > 50.000 EW) in %	88,94	90	89,24	Aufbau von District Metered Areas mit NB IoT/stationäre Leckage-Ortung /Check Wasser-Rechnung
HR-Performance	Engagement-Quote der Beschäftigten (unabhängige Umfrage)	77%	80%	>80%	Employer bzw. Employee Branding-Strategie und -Umsetzung
	Frequency rate (Häufigkeitsrate von Arbeitsunfällen)	19,54	15,04*	14,65 **	*-15% von 2019** -25% von 2019 >50% des Umsatzes durch zertif. Arbeitssicherheits-Mgmt.-system abgedeckt
					* reduziert aufgrund Covid 19

	Durchschnittliche Anzahl Weiterbildungsstunden pro MA	11,5	7,5*	15	Konsequenterere Einbindung von Weiterbildung in Zielgespräche, stärkere interne Kommunikation des Weiterbildungsangebotes
	Anteil Frauen, die 2020-2023 in top 500-Manager berufen werden	12,8%	12,8% / 7,7,%	10,3%	Diversity-Trainings Veolia-Programm "Women in Leadership"
Social Performance	% positiver Antworten in Voice of Resources-Befragung auf Frage "Werden Veolia-Werte und -Ethik in meiner Einheit berücksichtigt?"	84 (Top 5000)	85 (Top 5000) 62* (All Staff)	85,5 (Top 5000) 71 (All Staff)	* Niedrigere Baseline wg. früherem Fokus FK 1-3. Kultur-Befragung für Verständnis der Ergebnisse- Maßnahmen abh. von Ergebnis

Alle aufgeführten Ziele werden mit gleichhoher Priorität vorangetrieben. Die Überprüfung der Zielerfüllung ist Bestandteil des regulären Reportings. Mindestens zwei Mal pro Jahr wird der Fortschritt gegenüber der obersten Leitungsebene in Deutschland, dem Codir, berichtet. Das Codir seinerseits berichtet über den jeweiligen Status gegenüber der Leitungsebene der Nordeuropa-Zone, zu der Deutschland gehört, und Veolia Corporate.

Die Ziele sind zudem in die persönlichen Zielvereinbarungen des Management integriert, so dass auch im Rahmen der Zielgespräche eine regelmäßige Auswertung und Nachsteuerung erfolgt.

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.

Veolia in Deutschland gestaltet seine Geschäftsmodelle so, dass sie über die **gesamte Wertschöpfungskette** einen möglichst positiven Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung entfalten. Dabei reicht der betrachtete Wertschöpfungsprozess vom Einkauf über die Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen sowie der Beziehungen zu Beschäftigten und Kunden bis zur Leistungserbringung.

Veolia beherrscht die Behandlung und das Monitoring der **Wasserqualität** in

allen Etappen seines Zyklus, von der Entnahme bis zur Rückführung in die Umwelt. Unsere Lösungen schonen die Ressource und fördern das Recycling und die Wiederverwendung von Wasser für Städte und Industrie.

Veolia ist der Spezialist für **Abfallmanagement** - egal ob diese flüssig oder fest, gängig oder gefährlich sind. Unsere Expertise deckt den gesamten Zyklus von der Sammlung über das Aufbereiten, Sortieren und Recycling bis zur finalen Inwertsetzung in Form von Stoffen, Produkten oder Energie ab. Mit diesen Dienstleistungen trägt Veolia zur Gestaltung einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft bei.

Als Experte auf dem Gebiet der **Energie- und Effizienzdienstleistungen** begleitet Veolia das wirtschaftliche Wachstum seiner kommunalen und industriellen Kunden, bei gleichzeitiger Reduzierung ihres ökologischen Fußabdrucks. Energieeffizienz, Konzeption und Betrieb von Wärme- und Kältenetzen oder die Erzeugung grüner Energie gehören zum Know-how von Veolia.

Soziale und ökologische Herausforderungen der Wertschöpfungskette werden regelmäßig analysiert, beispielsweise im Rahmen der Umsetzung und Weiterentwicklung der Managementsysteme und der Wesentlichkeitsanalyse. Unter den sozialen Herausforderungen nimmt der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten einen herausragenden Stellenwert ein. Ebenso relevant sind der Respekt für Vielfalt sowie die kontinuierliche Weiterbildung. Um diese Aspekte gerade im für Veolia typischen Umfeld eines hohen Anteils gewerblicher Beschäftigter angemessen zu berücksichtigen, sind sie Teil der Ziele und entsprechenden Verbesserungsmaßnahmen von Veolia Deutschland. Bei den ökologischen Herausforderungen haben die Vermeidung von Schadstoffeinträgen und Umweltrisiken, Ressourceneffizienz, die Rückgewinnung von Rohstoffen und Klimaschutz die größte Relevanz. Diesen trägt Veolia ebenfalls durch definierte Ziele und Maßnahmen wie das betriebliche Umweltmanagement, die Ausrichtung seiner Tätigkeitsfelder sowie vielfältige proaktive Kommunikation Rechnung. In der Praxis geht es sowohl bei den sozialen, wie auch den ökologischen Herausforderungen häufig um das Aushandeln des Möglichen, auch unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation der Akteure. Die klare Positionierung von Veolia mit dem veröffentlichten [Unternehmenszweck](#) ist dabei ein hilfreicher und wirkungsvoller "Kompass".

Um sozialen und ökologischen Herausforderungen in der Lieferkette zu begegnen und auch in diesem Teil der Wertschöpfungskette nachhaltige Entwicklung zu fördern, hat Veolia in Deutschland die 2018 aktualisierte Lieferantencharta der Muttergesellschaft Veolia Environnement in die deutsche Sprache übertragen. Sie ist über die Einkaufsverhandlungen und die Allgemeinen Einkaufsbedingungen von Veolia in Deutschland regelmäßig Gegenstand von Gesprächen und Vertragsbestandteil mit Lieferanten.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für Nachhaltigkeit hat Veolia Deutschland formal beim Vorsitzenden der Geschäftsführung angesiedelt.

Die Beauftragte für nachhaltige Entwicklung von Veolia Deutschland berichtet direkt an ihn und koordiniert ein spartenübergreifendes Team Nachhaltigkeit. Es unterstützt die verbindliche Verankerung des Themas in den Gesellschaften der Gruppe und gibt Impulse zur nachhaltigen Gestaltung der Dienstleistungen und Prozesse.

6. Regeln und Prozesse

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

In allen drei Geschäftsbereichen von Veolia in Deutschland gelten **einheitliche Verfahrensrichtlinien zu Governance-Prinzipien**, d. h. zur Kontroll- und Steuerungsstruktur der Unternehmensführung. Diese umfassen alle von Veolia in Paris verabschiedeten Anforderungen an die Landesgesellschaften, insbesondere auch die zur Umsetzung der Verpflichtungen für nachhaltige Entwicklung und der Anforderungen an Compliance und Ethik. Die Verantwortlichen der operativen Gesellschaften tragen Sorge für deren Einhaltung und Umsetzung und berichten darüber jährlich an die Geschäftsführung. Diese Berichte werden zentral erfasst und dem obersten Managementgremium vorgestellt.

Bereits 2016 wurde ein fortlaufender Prozess zur Überprüfung aller internen Prozesse in den wichtigsten Unternehmen der Veolia Deutschland-Gruppe initiiert. In diesem Prozess wird überprüft, ob und in welchem Umfang die internen Verfahrensregeln des Veolia-Konzerns in der deutschen Organisation umgesetzt wurden. Im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses werden von den Prozessverantwortlichen Aussagen zum **Grad der Umsetzung** getroffen und **Maßnahmen zur Prozessanpassung und Prozessverbesserung** umgesetzt.

Zur Sicherstellung und Weiterentwicklung der Compliance-Kultur wurde vom CODIR, der Geschäftsführung von Veolia Deutschland, 2018 beschlossen, ein **Compliance-Management-System** in der Gruppe zu etablieren und ein **Compliance-Programm** umzusetzen. Hierzu wurde unter Führung des Compliance Direktors Deutschland eine eigenständige Compliance-Organisation am Standort Berlin aufgebaut.

In Deutschland manifestiert Veolia die nachhaltige Gestaltung seiner Geschäftsprozesse außerdem durch die **breite Einführung zertifizierter Managementsysteme** (DIN EN ISO 9001, 14001, 50001 sowie OHSAS 18001). 2020 waren 92% unserer Geschäftstätigkeit durch ein zertifiziertes Qualitätsmanagement-System, 55% durch ein zertifiziertes Umweltmanagement-System, 90% durch ein zertifiziertes Energiemanagement-System und 50% durch ein zertifiziertes Arbeitssicherheitsmanagementsystem abgedeckt.

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.

Von 2015 bis 2020 galten für Veolia weltweit die **Verpflichtungen für nachhaltige Entwicklung**. Sie gliederten sich in die Aspekte Regionen (Kunden/Gesellschaft), Planet (Umwelt) und Beschäftigte. Jede der neun Verpflichtungen war mit konkreten quantitativen Leistungsindikatoren untersetzt und wurde von einem Mitglied des COMEX (höchstes Entscheidungsgremium von Veolia in Paris) persönlich vorangetrieben. Zu den Leistungsindikatoren gehörten beispielsweise die Abdeckung von 100% des operativen Geschäfts mit dem internen Umweltmanagementsystem im Bereich Umwelt, 80% der Ausgaben lokal zu reinvestieren im Bereich Kunden/Regionen sowie die Gewährleistung mindestens einer Weiterbildung pro Jahr für 75% der Beschäftigten.

Dieses strategische Programm wurde 2020 abgelöst von dem aus dem Veolia-Unternehmenszweck abgeleiteten **Programm Impact 2023** und seinen **Indikatoren der "multifaceted performance"**. Die Leistungsindikatoren sind:

- für **Commercial Performance**

Kundenzufriedenheit berechnet m.H. der Methodik Net Promoter Score
--

- für Environmental Performance:

THG-Emissionen reduzieren i.R. Investplan zum Kohleausstieg in Europa bis 2030 (% erreicht vs. geplant bis 2030)
Jährlicher Beitrag zu vermiedenen THG-Emissionen (im Vgl. zu einem Referenzszenario) in kt CO ₂ eq.
Volumen verarbeiteter Kunststoffe in kt Kunststoff-Produkte, die Verarbeitungsanlagen verlassen
Fortschritt Aktionspläne zur Verringerung der Auswirkungen auf Natur und Biodiversität an empfindlichen Standorten in %
Effizienz von TW-Netzen (m ³ TW konsumiert / m ³ TW produziert (Städte > 50.000 EW) in %

- für HR-Performance:

Engagement-Quote der Beschäftigten ermittelt in unabhängiger Umfrage in %
Frequency rate
Durchschnittliche Anzahl Weiterbildungsstunden pro MA
Anteil Frauen, die 2020-2023 in die Gruppe der top 500-Manager berufen werden

- für Social Performance:

% positiver Antworten in der Engagement-Befragung auf die Frage "Werden Veolia-Werte und -Ethik in meiner Einheit berücksichtigt?"
--

Die Entwicklung dieser Indikatoren verfolgt die Geschäftsführung von Veolia weltweit und in Deutschland regelmäßig und systematisch über das **Global Reporting** - das einheitliche Berichtssystem der Gruppe. Dieses bindet alle Landesgesellschaften mit ihren Tochtergesellschaften ein. Über den Fortschritt bei der Erfüllung der Verpflichtungen, zu dem Veolia in Deutschland durch die Erfüllung seiner konkretisierten Landesziele beiträgt, berichtet der **internationale Nachhaltigkeitsbericht** der Gruppe jährlich. Veolia Deutschland hat zuletzt 2020 einen [Online-Nachhaltigkeitsbericht](#) veröffentlicht. Die persönlichen **Ziele des Managements** von Veolia in Deutschland, deren Erfüllung relevant ist für die Höhe ihres flexiblen Gehaltsbestandteils, umfassen auch ihren konkreten Beitrag zur Erfüllung der Veolia-Ziele aus dem Programm Impact 2023 bzw. den entsprechenden Zielen von Veolia in Deutschland.

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.

Veolia Environnement, die Muttergesellschaft von Veolia Deutschland, hat [2019 seinen Unternehmenszweck formuliert und veröffentlicht](#). Dem vorausgegangen war ein umfassender Prozess zur Einbindung interner und externer Stakeholder. Der Unternehmenszweck fasst das Selbstverständnis der Gruppe mit seinen Grundsätzen und Standards auf eindrückliche Weise zusammen. Er gilt für das Unternehmen weltweit und wurde entsprechend auch von Veolia Deutschland gegenüber seinen Beschäftigten und Kunden kommuniziert.

Im Laufe des Jahres 2020 wurde aus dem Unternehmenszweck das [Programm Impact 2023](#) mit entsprechenden **KPIs** entwickelt, die künftig in Form der "**multifaceted performance**" die Einhaltung des Unternehmenszwecks und die Erfüllung der gesteckten Ziele dokumentieren sollen.

Ihre Gültigkeit behalten die Unternehmenswerte. Dies sind **Verantwortung, Solidarität, Respekt, Kundenorientierung und Innovation**. Sie unterstreichen, dass sich das Unternehmen aktiv an der Gestaltung einer nachhaltigen Gesellschaft beteiligen und dem gesellschaftlichen Interesse dienen möchte. Sie sind festgehalten in der [Veolia-Ethikrichtlinie](#).

8. Anreizsysteme

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

Die Mitwirkung an der Erfüllung der Ziele auf allen Ebenen wird bei Veolia in Deutschland durch eine weit entwickelte **Kultur der zielorientierten**

Führung unterstützt. So finden sich in den **Zielvereinbarungen der Manager** auf Entwicklungs- und Maßnahmenebene abgestimmte Beiträge zu den Unternehmenszielen. Diese werden im Einzelnen sowohl auf das Team als auch auf den persönlichen Beitrag konkretisiert und sind damit relevant für die Festlegung ergebnisorientierter Gehaltsbestandteile.

Die Leistungsbewertung aller Führungsebenen erfolgt nach einheitlichen Prinzipien unter Berücksichtigung des Fortschritts bei der Erfüllung einzelner Nachhaltigkeitsziele. Das Instrument der zielorientierten Führung wird bis hin zur obersten Managementebene für Ziele in den Bereichen HR-Performance (z.B. Arbeitssicherheit und Vielfalt), Environmental Performance (z.B. Klimaschutz), Commercial Performance (z.B. Net Promoter Score) und Societal Performance (z.B. Ergebnisse der Engagement-Befragung) genutzt.

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 Bewertung der leitenden Führungskräfte bei Veolia erfolgt nach einem unternehmensweit einheitlichen Prozess auf der Basis einer jährlichen **Zielvereinbarung**. Die vereinbarten Ziele umfassen konkrete Beiträge zur Erfüllung des Strategieprogramms Impact 2023 bzw. der entsprechenden Ziele von Veolia in Deutschland. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt im Rahmen eines **Jahresgesprächs** mit dem Vorsitzenden der Geschäftsführung. Auf ihrer Grundlage wird der **flexible Gehaltsbestandteil** der leitenden Führungskräfte kalkuliert.

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.

Aufgrund der unterschiedlichen Vergütungsstrukturen in den drei Geschäftsbereichen mit jeweils eigenen Tarifverträgen sowie der Zuordnung mehrerer leitender Mitarbeiter, die nach Deutschland entsandt werden, zu Veolia in Paris, für die uns nicht alle Daten umfassend vorliegen, ist uns eine aussagekräftige Berichterstattung zu diesem Indikator nicht möglich.

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 der Vorbereitung der 2020 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde die Fokussierung auf **Key Accounts** als wichtigste gesellschaftliche und wirtschaftliche Interessengruppe bestätigt. Zu den weiteren wesentlichen Interessengruppen gehören vor allem die Beschäftigten, weitere Kunden, Anwohner/Nachbarn von Standorten, Verbände/Politik sowie Medienvertreter. Die Identifikation der Interessengruppen erfolgte dabei ohne einen umfassenden methodisch aufgesetzten Prozess. Als Key Accounts gelten Kunden mit einem Umsatz von mehr als 250.000 € pro Jahr. Es handelt sich meist um überregionale Großkunden, die in der Regel hohe Anforderungen an die Nachhaltigkeitsleistung ihrer Zulieferer bzw. Dienstleister haben. Der Austausch mit den Key Accounts wurde seither auf vielfältige Weise verstetigt.

2020 hat Veolia in Deutschland nach einer von der Muttergesellschaft vorgegebenen Methodik Vertreter seiner wichtigsten externen Interessengruppen sowie der Beschäftigten darum gebeten, die Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen zu bewerten. Dabei wurde der Blick auf die Nachhaltigkeitsthemen des Unternehmens einerseits und auf die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen auf die Geschäftstätigkeit andererseits gerichtet. Bereits 2014, 2017 und 2019 gab es eine vergleichbare

Befragung für Veolia in Deutschland. Wir konnten feststellen, dass die von Veolia vorgenommene Priorisierung von- Qualität und Sicherheit der wesentlichen Dienstleistungen- Kunden- und Verbraucherezufriedenheit,- Klimaschutz- faire Beschäftigung- Kreislaufwirtschaft und Ressourcenmanagement eine große Übereinstimmung mit der Bewertung unserer Stakeholder aufweist.

Über verschiedene Formate sucht Veolia regelmäßig das Gespräch mit seinen Interessengruppen. So ergänzt seit zwei Jahren das [Veolutions-Hub](#) als Instrument der digitalen und dialogorientierten Kommunikation das klassische Stakeholder-Magazin "Veolutions", welches Ende 2020 zum letzten Mal in gedruckter Form erschien. Es informiert insbesondere Kunden über aktuelle Trends, Herausforderungen und Lösungen. Leider fand aufgrund der Corona-Pandemie die **IFAT 2020** nicht statt, welche persönliche Begegnungen mit den Kunden auf dem Veolia-Messestand ermöglicht hätte. Auch die vom Geschäftsbereich Wasser initiierte Veranstaltungsreihe **WasserDialog** im Kloster Nimbschen musste 2020 pausieren. Die Mitgliedschaft in Fachverbänden wie der **DENEFF** und der **PREVENT Waste Alliance** schafft kontinuierlich Anlässe zum Dialog.

Im Kontext des Austauschs mit unseren Kunden und insbesondere den Key Accounts nehmen wir eine zunehmende Bedeutung der Themen **Klima- und Umweltschutz, Kreislaufwirtschaft, Ressourceneffizienz** sowie **Digitalisierung** wahr. All dies bestätigt uns darin, unsere Kompetenzen und Angebote in diesen Bereichen weiter zu stärken.

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.

Diese elf zentralen Herausforderungen für Veolia in Deutschland wurden im Rahmen der 2020 von Veolia durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse mit unseren Stakeholdern herausgearbeitet:

1. **Qualität der wesentlichen Dienstleistungen, Kunden- und**

Verbraucherzufriedenheit

2. **Sicherheit von Einrichtungen und Dienstleistungen für Verbraucher**
3. **Kampf gegen den Klimawandel**
4. **Lebensqualität am Arbeitsplatz**
5. **Förderung der Kreislaufwirtschaft**
6. **Nachhaltiges Ressourcenmanagement (Wasser, Energie, Entsorgung)**
7. **Kunden- und Verbraucherdatenschutz und Sicherheit**
8. **Innovation für nachhaltige Lösungen**
9. **Berufliche Entwicklung der Veolia-Mitarbeiter**
10. **Attraktivität und Mitarbeiterbindung**
11. **Verantwortungsvolle Unternehmensführung**

Zu den externen Befragten gehörten insbesondere Kooperationspartner (11%), öffentliche Kunden (11%), Geschäftspartner und Vertreter von Fachorganisationen (11%), Lieferanten und Subunternehmer (22%), NGOs (33%), lokale Behörden (11%). Geäußert wurden vor allem Hinweise zu Umweltthemen. Allerdings war die Gruppe der im Rahmen der weltweiten Kampagne in Deutschland Befragten relativ klein und der Anteil gemeinnütziger Organisationen lag bei einem Drittel, welcher das Bild sicher prägt. In der quantitativen Befragung lag nur ein Umweltthema unter den Top 3. In den Interviews legten die Stakeholder den Fokus auf den Kampf gegen den Klimawandel. Kreislaufwirtschaft ist ebenfalls ein Schlüsselthema, wobei auf Probleme hinsichtlich der Nutzung und des Recycling von Kunststoff, des Energieaufwands und der Wiederverwertung von Batterien angesprochen wurden. Gerade zu diesen Themen äußerten die Stakeholder große Erwartungen hinsichtlich der Innovationen von Veolia und des Bedarfs zur Entwicklung neuer Angebote, die den Kundenbedürfnissen entsprechen. Interne Stakeholder weisen auch darauf hin, dass mehr Austausch zwischen den Ländern und Geschäftsbereichen von Veolia erforderlich ist, um diese Erwartungen zu erfüllen. Im Hinblick auf Wassermanagement wiesen die Gesprächspartner auf eine zunehmende Dürregefahr hin, die Veolia dazu veranlassen sollte, die Konzepte der Trinkwassergewinnung zu überdenken. Auch Wasserqualität und Versorgungssicherheit betrachten sie als Herausforderungen. Auf gesellschaftlicher Ebene wurden hohe Erwartungen zum Ausdruck gebracht in Hinblick auf eine transparente interne und externe Kommunikation von Veolia und bezüglich einer engeren Zusammenarbeit. Veolia Deutschland hat über die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sowohl intern, als extern berichtet. Die Geschäftsführung versteht sie als Beleg dafür, in der strategischen Ausrichtung die richtigen Themen und Anliegen zu bearbeiten. Sie finden sich einerseits in den **für 2020-2023 formulierten Zielen** wieder, so z.B.

- Qualität / Kunden- und Verbraucherzufriedenheit: Ziel

Einführung/Weiterführung Net Promoter Score

- Kampf gegen den Klimawandel: Ziele Senkung von THG-Emissionen und

Steigerung vermiedener Emissionen

- Lebensqualität am Arbeitsplatz: Ziel >50% des Umsatzes durch Arbeitssicherheits-Managementsystem abgedeckt
- Förderung der Kreislaufwirtschaft: Ziel Steigerung des Volumens verarbeiteter Kunststoffe
- Nachhaltiges Ressourcenmanagement (Wasser, Energie, Entsorgung): Ziel zur Effizienz von Trinkwassernetzen

Darüber hinaus wurden bereits **Maßnahmen zu den aufgeführten Herausforderungen** angestoßen, so z.B. Sicherheit von Einrichtungen und Dienstleistungen für Verbraucher:

- [Einsatz von Sensoren gegen Umweltsünder](#)

Kampf gegen den Klimawandel:

- [Kohleausstieg bei der Energieversorgung der Stadt Braunschweig](#)
- [CO2-Fußabdruck für Produkte in Echtzeit](#)
- [Feldtest zum Ausbau der Ladeinfrastruktur für E-Mobilität](#)

Lebensqualität am Arbeitsplatz

- Masterarbeit zum Diversity-Management am Beispiel von Veolia Deutschland mit Handlungsempfehlungen

Förderung der Kreislaufwirtschaft:

- [Hamburgs Wertstoff-Innovative](#)

Nachhaltiges Ressourcenmanagement (Wasser, Energie, Entsorgung)

Innovation für nachhaltige Lösungen:

- Kofinanzierung des Weißbuchs "[Stärkung der Wiederverwendung und des Recyclings von Solarmodulen](#)"

Attraktivität und Mitarbeiterbindung:

- [Weiterführung der Kampagne "We are resourcers"](#)

Verantwortungsvolle Unternehmensführung:

- Bewertung der Managerleistung nach ihrem Beitrag zur Erfüllung der strategischen Ziele aus dem Programm Impact 2023
- Informationskampagne anlässlich des Internationalen Anti-Korruptionstags

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.

Über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg gestaltet Veolia seine Geschäftsmodelle derart, dass sie einen **Mehrwert für die nachhaltige Entwicklung** entfalten. Die Ressourcenlösungen beim Management von Stoff-, Energie- und Wasserkreisläufen tragen stets dazu bei, den **Umweltfußabdruck unserer Kunden** zu verringern. Als Dienstleistungsunternehmen hat Veolia zugleich eine hohe soziale Verantwortung: Das Rückgrat unserer Angebote sind kompetente und motivierte Beschäftigte. Die Qualität unserer Dienstleistungen hat direkte Auswirkungen auf die Lebensqualität in den Regionen bzw. an den Standorten, wo wir tätig sind. Über das Veolia-weite Global Reporting werden wesentliche soziale und ökologische Auswirkungen unserer geschäftlichen Tätigkeit auch für Unternehmenseinheiten in Deutschland ermittelt. Zu den relevanten KPIs gehören beispielsweise die vermiedenen CO₂-Emissionen, der Fortschritt bei der Umsetzung der Aktionspläne zur Verringerung der Auswirkungen auf Natur und Biodiversität an empfindlichen Standorten sowie Kundenzufriedenheit.

Veolia fokussiert seine Innovationsprozesse auf die im Rahmen der Ausarbeitung der neuen Unternehmensstrategie 2018/2019 definierten **sechs Innovationsfelder**. Diese sind: Gesundheit und neue Schadstoffe, Anpassung an den Klimawandel, neue Materialkreisläufe, Ernährungssicherheit, neue Energiedienstleistungen und neue digitale Dienstleistungen. Jede Landesgesellschaft ist dazu angehalten, seine Innovationsaktivitäten an diesen Bereichen auszurichten.

Für den Bereich der neuen digitalen Dienstleistungen steckt die Digitale Roadmap den Rahmen für die weitere Entwicklung, die ebenfalls von den Landesorganisationen konkretisiert und umgesetzt wird. So schuf Veolia Deutschland bis Anfang 2020 für alle Beschäftigten eine gleich effiziente Arbeitsumgebung und für Kunden innovative Portallösungen, die stetig weiterentwickelt und an die Bedarfe angepasst werden. Eine weitere Aufgabe in diesem Bereich ist es, den operativen Betrieb durch Instrumente wie Sensorik und Plattformen umfassend zu industrialisieren sowie mit neuen Tools weitere Märkte zu erschließen.

Das [Innovationsprogramm von Veolia in Deutschland](#) unter dem Motto

„**Innovation is business. Business is innovation.**“ umfasst **operative Innovationsprojekte**, das **Startup-Programm U-START** sowie ein **Programm zur Stärkung der Innovationskompetenzen der Beschäftigten**. Zu den operativen Innovationsprojekten gehörten 2020 insgesamt 17 Projekte. Die Projekte wurden teilweise gemeinsam mit Partnern innerhalb und außerhalb von Veolia durchgeführt sowie durch EU-Fördermittel unterstützt. So wird im Rahmen des Projekts **ReUseHeat** (2017-2021) die Nahwärmeversorgung eines Braunschweiger Stadtquartiers durch Abwärme aus einem Datacenter gewährleistet. Weitere Projekte betreffen beispielsweise im Geschäftsbereich Entsorgung das **PV- und Batterierecycling** sowie im Geschäftsbereich Wasser die **Phosphor-Rückgewinnung** und Fettseparation.

Zu den weiteren Innovationsaktivitäten gehörten im Berichtszeitraum- die gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Wasser Berlin initiierte **Studie "Grünes Gas"** zur nachhaltigen Verwertung von Biogas, finanziert vom Berliner "BENE-Programm"- der Gewinn des von EIT Raw Materials finanzierten Projekts "ReProSolar" zur Demonstration der Technologie für das Recycling von PV-Panels mit einer mehr als 90%igen Materialverwertung.

Im Rahmen des **Programms U-START** organisierte Veolia 2020 gemeinsam mit BS|Energy und Thüga einen Aufruf zur Kooperation mit Unternehmensgründern unter dem Titel "Stadtwerke reloaded". Dabei wurden innovative Lösungen zur Entwicklung und Instandhaltung digitaler Infrastrukturen von Städten sowie digitale Dienstleistungen auf der Basis kommunaler Infrastrukturen für Konsumenten (B2C) und Firmen (Immobilien, Gewerbe, Produktion) wie auch Stadt und Verwaltung (B2C) gesucht. Gewonnen haben die Startups ChargeX - ein Anbieter intelligenter Ladelösungen für E-Fahrzeuge - und Vaira - ein App-Entwickler für digitale Hausanschlüsse. Mit beiden Startups arbeitet Veolia nun konkret zusammen.

Wichtig war 2019/2020 auch die Gründung der **Digitalisierungsagentur KOM|DIA** durch BS|Energy und Thüga. Ob öffentliches WLAN, Internet of Things, Telekommunikation oder Elektromobilität – das Unternehmen mit seinem Team aus Ingenieuren, IT-Spezialisten und Business-Experten widmet sich der Entwicklung moderner Infrastrukturen und zugehöriger Anwendungen.

Die Veolia-Tochter **ÖKOTEC** entwickelt im Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben die eigenentwickelte Software EnEffCo ® weiter, um über die Digitalisierung des Energiemanagements weitere Effizienz- und Einsparpotenziale für Industrie- und Gewerbeunternehmen zu ermöglichen. Im Jahr 2020 gestarteten F+E-Projekt „Food Pinch“ geht es um die Entwicklung von dynamisch geregelten Wärmenetzen, die sich an die wechselnden Anforderungen intelligent anpassen. Damit sollen die Herausforderungen der Ernährungsindustrie gelöst werden, denn es gibt viele Produktionsschritte, die Wärme benötigen oder abgeben. Statische Wärmenetze können die Potenziale zur Wärmeintegration kaum ausschöpfen, denn die Prozesse benötigen mal

mehr, mal weniger Wärme bei variablen Temperaturen. Das Projekt mit einer Laufzeit von vier Jahren wird vom Bundeswirtschaftsministerium gefördert und findet in Kooperation mit der RWTH Aachen und Anwendungspartnern aus der Ernährungsindustrie statt. <https://www.oekotec.de/de/food-pinch-energieeinsparung-durch-intelligente-waermeintegration/> Weiterhin ist ÖKOTEC Fachpartner von verschiedenen Projekten mit Ministerien, die Unternehmen dabei unterstützen sollen, die Energieeffizienz zu steigern und /oder klimaschonende Maßnahmen umzusetzen. In der BVE Klimaschutzkampagne mit dem „Plusplus“ Prinzip werden sowohl auf Dachverbandsebene als auch in Mitgliedsverbänden der Bundesvereinigung der Ernährungsindustrie e.V. (BVE) vielfältige Schulungs- und Informationsmaßnahmen, wie z. B. Workshops, Webinare und Checklisten angeboten. Darüber hinaus zielt das Projekt darauf ab, den Verpackungseinsatz in der Branche ökologisch zu optimieren. Die Klimaschutzkampagne ist auf drei Jahre angelegt (2020-2023). Die Kampagne richtet sich insbesondere an die zahlreichen kleinen und mittleren Unternehmen der Branche. Die Kampagne wird durch das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit mit finanziellen Mitteln gefördert. <https://plusplusprinzip.de/>

Zielgerichtet bindet Veolia in Deutschland **Geschäftspartner und weitere Akteure** entlang der Wertschöpfungskette in Innovationsprozesse ein. So zeigte Veolia zusammen mit der Stadtreinigung Hamburg, Unilever, BUDNI und der TU Hamburg, dass die regionale Kreislaufführung von Verpackungsmaterialien funktioniert. Für **Hamburgs Wertstoff Innovative**, die 2019 und 2020 startete, übernahm jeder der fünf Partner seine spezielle Rolle. Die Hamburger Stadtreinigung sammelte die Verpackungsabfälle in der Hamburger Wertstofftonne oder dem Gelben Sack und lieferte sie in die Hamburger Sortieranlage von Veolia. Dort wurden die Abfälle sortiert und die für das Projekt benötigten Kunststoffverpackungen aus High Density Polyethylen (HDPE) in Ballen verpresst. In einem weiteren Betrieb wurde das HDPE nach Farben sortiert, zerkleinert, gereinigt, aufbereitet und zu kleinen Kunststoffkugeln, sogenannten Regranulaten, geformt. Dieses Rezyklat wurde schließlich von Unilever zur Produktion einer Waschmittelflasche aus 100 % recyceltem Kunststoff eingesetzt. All diese Prozesse wurden von umfangreichen Tests und Prüfungen begleitet, die in Zusammenarbeit mit den ExpertInnen der TU Hamburg stattfinden. Die Erkenntnisse werden ausgewertet und für die Optimierung der Sortier- und Recyclingprozesse eingesetzt. Unilever produzierte das Waschmittel und gestaltete das Produkt - eine Waschmittelflasche - welches dann exklusiv beim Handelspartner BUDNI in den Regalen stand.

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)**

Da Finanzanlagen von Veolia in der Unternehmenszentrale in Paris gemanagt werden, kann Veolia Deutschland dazu keine Aussage treffen.

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.

Im 2019 veröffentlichten Unternehmenszweck von Veolia heißt es: "Mit unserer Geschäftstätigkeit, die heute die Bereiche Wasser, Entsorgung und Energie umfasst, stellen wir unseren kommunalen ebenso wie unseren privaten Kunden überall auf der Welt Lösungen zur Verfügung, die den Zugang zu natürlichen Ressourcen verbessern, Ressourcen schützen und ihre effektive Nutzung und Wiederverwertung ermöglichen. Die Verbesserung unserer Umweltbilanz sowie der unserer Kunden steht im Mittelpunkt unseres Geschäftsmodells." Dennoch ist das Erbringen unserer Dienstleistungen zum Management effizienter Kreisläufe von Wertstoffen, Energie sowie Trink- und Abwasser mit dem Gebrauch von Ressourcen verbunden.

Für das Managen von **Wertstoffkreisläufen** verfügt Veolia über besondere Kompetenz darin, dezentrale Abfallströme effizient zusammenzuführen und durch spezifische Aufbereitungsprozesse in **recycelte Rohstoffe** umzuwandeln. Das gilt insbesondere für große Wertstoffmengen wie beispielsweise im Bereich Altpapierrecycling, in dem Veolia Marktführer ist. Dieses Know-how setzen wir aber auch für kleinere, nicht weniger bedeutsame Abfallströme ein. So gewinnen wir **Phosphor und Stickstoff** aus dem Abwasser zurück, stellen lebensmitteltaugliche [PET-Flakes aus Einwegflaschen](#) her, betreiben eine der modernsten [Kühlgeräterecyclinganlagen](#) Europas und produzieren [Kompost aus Bioabfall](#) und Grünschnitt. Im Rahmen des Programms Waste2Energy produzieren wir auf der Grundlage von Sortierresten darüber hinaus hochkalorische Ersatzbrennstoffe, welche in Industrieunternehmen mit hohem Energiebedarf fossile Brennstoffe substituieren können. Veolia hat sich weltweit das Ziel gesteckt, den **Umsatz im Bereich der Kreislaufwirtschaft** zu erhöhen. Veolia Deutschland trug zur Umsetzung dieses Ziels 2020 mit etwa

einem Drittel seines Umsatzes bei.

So nutzt Veolia in Deutschland zur **Gewinnung bzw. Aufbereitung von Trinkwasser** in bundesweit 38 Wasserwerken in Abhängigkeit von den regionalen Gegebenheiten und unter Abwägung wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Aspekte sowohl Grundwasser als auch Fernwasser. So wurden 2020 insgesamt 58 Mio. m³ zur Trinkwasserproduktion genutzt. Davon waren 22 Mio. m³ Grundwasser.

Bei der Reinigung von Abwasser in bundesweit 120 Kläranlagen im Jahr hält Veolia sämtliche Grenzwerte ein und kann diese vielfach übererfüllen. Anschließend wird das gereinigte Abwasser in den natürlichen Kreislauf zurückgeführt. Veolia sorgt für die kontinuierliche Instandhaltung von Wasser-Infrastrukturen, um Wasserverluste auf dem Weg zum Kunden auf ein ökologisch und ökonomisch vertretbares Mindestmaß zu reduzieren. Den Schutz der wertvollen Ressource Wasser, auch durch die Bewahrung eines gesunden natürlichen Umfelds der Quellen, in denen es gewonnen wird, verstehen wir als Teil unseres Versorgungsauftrags. Im Rahmen des Programms Water2Energy sorgt Veolia dafür, Energie aus Abwasser zu gewinnen und zur Deckung des Energiebedarfs der Kläranlagen zu nutzen.

Mit unseren Produkten und Dienstleistungen zum **Energiemanagement** begleiten wir unsere Kunden auf dem Weg in eine ressourceneffiziente und kohlenstoffarme Energieerzeugung. Herausragende Bedeutung hat das [Projekt Kohleausstieg in Braunschweig](#), in dessen Rahmen die Strom- und Wärmeversorgung der Stadt bis 2022 auf Kohle verzichtet und statt dessen auf der Basis von Biomasse und Erdgas zukunftsorientiert gestaltet wird. Mit den sogenannten **Energieeffizienz-Quartieren** versorgt Veolia darüber hinaus Stadtteile oder Industriegebiete an mehreren Standorten ressourcenschonend und kostensparend. Weitergeführt wurde im Berichtszeitraum das über das Programm Horizon 2020 finanzierte [Projekt ReUseHeat](#). Naturstromprodukte und atomstromfreie Stromprodukte gehören zum Portfolio der Veolia-Stadtwerke.

Die Erbringung der Veolia-Dienstleistungen geht mit einem relevanten Energieverbrauch einher. Der **gesamte Energieverbrauch** von Veolia in Deutschland betrug 2020 rund 2.628.086 MWh.

Die Anlagen, welche Veolia für seine operative Tätigkeit nutzt, benötigen große **Flächen** - sei es beim Management von Wasserkreisläufen, der Optimierung von Energiesystemen oder der Gewinnung von Recyclingrohstoffen aus Abfall. Zugleich nutzt Veolia in einigen Bereichen natürliche Behandlungsmethoden, wie beispielsweise bei der biologischen Abwasserreinigung. Vor diesem Hintergrund übernimmt das Unternehmen auch Verantwortung für den **Erhalt und die Wiederherstellung von Biodiversität** auf den genutzten Flächen.

Weltweit verfolgt dafür einen einheitlichen, systematischen Ansatz, der im Rahmen des Strategieprogramms Impact 2023 weiter entwickelt wurde. Über

das Umweltreporting konnten sensible Standorte identifiziert werden, die sich u.a. durch die Nähe zu Schutzgebieten, den Anteil unversiegelter Fläche und das Vorkommen geschützter Arten auszeichnen. Nach einer zertifizierten Methodik sind an den Standorten Maßnahmen umzusetzen, die sich nach den spezifischen Bedingungen richten. So sind in Deutschland bis 2023 umzusetzen:

- **Biodiversitäts-Fußabdruck** mit einem Ökologen am Standort des Klärwerks Steinhof in Braunschweig einschließlich Umsetzung von 75% eines zu vereinbarenden Aktionsplans mit Verbesserungsmaßnahmen
- **ökologisches Standortmanagement** entsprechend einer definierten Charta an 75% der Standorte mit einer Größe von über 1 ha- Sensibilisierung der Beschäftigten zum Thema Biodiversität an 50% aller Standorte sowie
- kompletter **Verzicht auf die Nutzung von Pflanzenschutzmitteln** (Zero Phyto) an 75% aller Standorte. Der Fortschritt bei der Umsetzung dieser Maßnahmen ist in das Reporting integriert und wird sowohl auf Landesebene wie auf internationaler Ebene regelmäßig evaluiert und dokumentiert.

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.

Ziele

Veolia Deutschland hat aus dem für Veolia weltweit geltenden strategischen Programm Impact 2023 eigene Ziele abgeleitet. In Bezug auf Ressourcenmanagement sind folgende Ziele relevant:

Indicator	Baseline 2019	2020	Target 2021	Key actions
THG-Emissionen senken i.R. Investplan zum Kohleausstieg in Europa bis 2030 (% erreicht vs. geplant bis 2030)	11	39	68	Baufortschritt neue Biomasse-Anlage
jährl. Beitrag zu vermiedenen THG-Emissionen (im Vgl. zu Referenzszenario) in kt CO ₂ eq.	1756 davon geplant 1099	1593	Verminderung davon geplant 1027	durch Recycling
Volumen verarb. Kunststoffe in kt, die Verarbeitungsanlagen verlassen	128	102	134	Herstellung recycelter Kunststoffe ohne Handel
Fortschritt Aktionspläne zur Verringerung der Auswirkungen auf Natur und Biodiversität an empfindlichen Standorten in %	-	Fußabdruck 0 Ökol. Mgmt. 0 0-Phyto 100% Sensib. 10%	Fußabdruck 1 Ökol. Mgmt. 50% 0-Phyto 100% Sensib. 50%	Fußabdruck und Aktionsplan KA Braunschweig 2021 Ökol. Mgmt.: 30 Standorte >1 ha / 75% bis 2023 (Charta) 0-Phyto: 112 Standorte / 75% bis 2023 Sensib.: 112 Standorte / 50% bis 2023
Effizienz von TW-Netzen (m ³ TW konsumiert / m ³ TW produziert in Städten > 50.000 EW) in %	88,94	90	89,24	Aufbau von District Metered Areas mit NB IoT/stationäre Leckage-Ortung /Check Wasser-Rechnung

Zielerfüllung

THG-Emissionen reduzieren

Wie es im Unternehmenszweck formuliert ist, steht die Verringerung des Umweltfußabdrucks unserer Kunden und unserer eigenen Klimaauswirkungen im Mittelpunkt unseres Geschäftsmodells. Die Erfüllung der diesbezüglich definierten Ziele belegen dieses Engagement. Der Indikator zum Umsetzungsfortschritt der Investitionen zum Kohleausstieg in Braunschweig wurde 2020 erfüllt. Dieses Schwerpunktprojekt wird weiter zielstrebig

umgesetzt. Der Indikator 2 vermiedene THG-Emissionen wurde 2020 mit 1496 kt CO₂ eq. deutlich übertroffen. Messbares Engagement für den Klimaschutz wird immer stärker auch ein wettbewerbsrelevanter Aspekt in Ausschreibungen für bestimmte Dienstleistungen. Veolia verfügt durch ein eigenes Tool zur Berechnung des projekt- bzw. standortbezogenen Carbon Footprints (Greenpath) über gute Voraussetzungen, die Erwartungen der Kunden hinsichtlich der Messbarkeit der Auswirkungen seiner Dienstleistungen zu erfüllen. 2020 startete Veolia in Deutschland zudem die interne Ideenkampagne "Wir fürs Klima", die sich reger Beteiligung erfreute und insgesamt 55 Projektideen hervorbrachte. Daraus wurden elf schnell umsetzbare Best-practice-Ideen sowie sieben High-impact-Projekte erarbeitet. Im Zuge der Umsetzung dieser Ideen ab 2021 können rund 11.600 Tonnen klimaschädlicher Emissionen pro Jahr vermieden werden.

Kreislaufwirtschaft stärken

Veolias besondere Stärken im Management von Ressourcenkreisläufen tragen in vielfältiger Weise zur Gestaltung einer zukunftsorientierten Gesellschaft mit verringertem Ressourcenverbrauch bei. So konnte auch der definierte Indikator - Volumen verarbeiteter Kunststoffe / Kunststoffprodukte, die Verarbeitungsanlagen verlassen - 2020 mit 130.000 Tonnen erfüllt worden.

Biodiversität schützen

Auch im neuen Strategieprogramm von Veolia hat die Bewahrung von Biodiversität einen hohen Stellenwert. Veolia setzt sein systematisches Vorgehen fort und ermittelte auf der Basis des Global Reports die sensiblen Standorte der Gruppe. In einer daraus entwickelten Abstufung sind in Deutschland bis 2023 folgende Maßnahmen umzusetzen:

- Durchführung eines Biodiversitäts-Footprints in der Kläranlage Steinhof sowie 75% Umsetzung des daraus abgeleiteten Aktionsplans. Gemeinsam mit einem Ökologen wird dieses Audit im Frühjahr 2021 durchgeführt.
- Ökologisches Management an 50% der Standorte >1 ha: Hierfür wurden ein Leitfaden und eine Charta zum ökologischen Standortmanagement entwickelt, die den Standortleitern zur Verfügung gestellt. Die Charta ist von ihnen bzw. den Dienstleistern für das Grünflächenmanagement zu unterzeichnen und umzusetzen.
- Sensibilisierung der Beschäftigten an 50% der Standorte: Hierfür ist ein Online-Weiterbildungstool in Vorbereitung, das 2021 zur Verfügung gestellt wird.
- Null Einsatz von Pflanzenschutzmitteln an 100% der Standorte: Bereits heute werden Pflanzenschutzmittel nur in seltenen Ausnahmefällen an Veolia-Standorten eingesetzt. Alle Standortleiter haben ein Infoblatt zum Thema erhalten und sind angehalten, sich an diese Regel zu halten.

Ressourcenschutz Wasser

Im Interesse des Schutzes der wertvollen Ressource Wasser setzt sich Veolia als Dienstleister für Betrieb von Trinkwasser- und Abwasser-Infrastrukturen für eine hohe Effizienz ein. Als wesentlicher Indikator wurde die Effizienz von Trinkwassernetzen definiert (m³ TW konsumiert / m³ TW produziert in Städten > 50.000 Einwohner) . Der Zielwert von 89,09% für 2020 konnte erreicht werden. Auch künftig soll dieser Wert u.a. durch den Aufbau von District Metered Areas und stationäre Leckage-Ortung verbessert werden.

Risiken bzw. Chancen

Grundsätzlich ist die gesellschaftlich gewünschte ökologische Transformation für Veolia in Deutschland und seine Dienstleistungen mit großen Chancen verbunden. Das Unternehmen mit seinem auf die Senkung des Umweltfußabdrucks seiner Kunden ausgerichteten Geschäftsmodell versteht sich selbst als wesentlicher Akteur und Beschleuniger dieser Entwicklung. Um dem Ressourcenschutz und der Kreislaufwirtschaft über die gesamte Wertschöpfungskette schneller zum Durchbruch zu verhelfen, braucht es zusätzliche Marktimpulse. So gibt es noch immer zu wenig konkrete Anreize für die Hersteller von Produkten, recycelte Rohstoffe in der Produktion einzusetzen und die Recyclingfähigkeit ihrer Produkte sicherzustellen. Konsumenten können beim Kauf von Produkten praktisch nicht erkennen, wie zirkulär diese gestaltet sind. Zudem muss weiterhin der Vollzug der jüngsten gesetzlichen Regelungen zur Stärkung der Kreislaufwirtschaft abgesichert werden. So wird die Erfüllung der Pflicht zur separaten Erfassung von Bioabfällen in Haushalten nach wie vor nicht überall nachverfolgt. Bei der Umsetzung der Gewerbeabfallverordnung und insbesondere der Pflicht zur separaten Erfassung verschiedener Wertstoffströme gibt es zu wenige Kontrollen bzw. Sanktionen bei Nichteinhaltung. Die neu geschaffenen politischen Anreize für die stärkere Vermeidung und Reduzierung von Treibhausgas-Emissionen insbesondere durch die Bepreisung von CO₂ beginnt ihre Wirkung zu entfalten.

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.

Veolia ist kein Hersteller von Produkten, sondern ein Anbieter von Dienstleistungen. Insofern ist der Materialeinsatz nur in ausgewählten Geschäftsfeldern ein relevanter Indikator, für den Daten erfasst werden.

Eingesetzte Materialien in der Abwasserbehandlung (Anlagen > 100.000 Einwohnerwerte):

2020:

FeClSO₄ : nicht mehr berichtet im Zuge der Vereinfachung des Berichtswesens

AlCl₃: nicht mehr berichtet im Zuge der Vereinfachung des Berichtswesens

Kationische Polymere (zur Entwässerung): nicht mehr berichtet im Zuge der Vereinfachung des Berichtswesens

2019:

FeClSO₄ : 1 040 t (Steigerung aufgrund zusätzlich einbezogener Kläranlage)

AlCl₃: 101 t

Kationische Polymere (zur Entwässerung): 80 t

2018:

FeClSO₄ : 288 t

AlCl₃: 96 t

Kationische Polymere (zur Entwässerung): 85 t

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. Energieverbrauch aus nichterneuerbaren Quellen
(Kohle, Gas, Kfz-Kraftstoff, Strom-/Wärmeeinkauf)**

2020: 2,30 Mio. MWh

2019: 2,46 Mio. MWh

2018: 2,35 Mio. MWh

**b: Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen
(aus Stromeinkauf und Eigenproduktion)**

2020: 0,20 Mio. MWh

2019: 0,20 Mio. MWh

2018: 0,19 Mio. MWh

c. i Stromverbrauch gesamt

2020: 0,16 Mio. MWh

2019: 0,17 Mio. MWh

2018: 0,17 Mio. MWh

c. ii Wärmeverbrauch gesamt

2020: 2,46 Mio. MWh

2019: 2,62 Mio. MWh

2018: 2,48 Mio. MWh

d. i verkaufter Strom

2020: 0,59 Mio. MWh

2019: 0,66 Mio. MWh

2018: 0,62 Mio. MWh

d. ii verkaufte Wärme

2020: 1,02 Mio. MWh

2019: 1,04 Mio. MWh

2018: 1,04 Mio. MWh

e. Energieverbrauch gesamt

2020: 2,62 Mio. MWh

2019: 2,79 Mio. MWh

2018: 2,65 Mio. MWh

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.

Der Energieverbrauch der Organisation sank im Berichtszeitraum 2020 leicht gegenüber dem Vorjahr von 2,8 auf 2,6 MWh.

Die Berechnung des Energieverbrauchs erfolgte auf der Grundlage des Veolia-

internen Environmental Reporting. Dieses entspricht den Vorgaben von GHG Protocol, Sectoral guides waste : [EPE waste protocol](#), water : [ASTE protocol](#). Weitere Informationen zu Standards und Berechnungsmethoden sind im [Referenzdokument](#) ab S. 198 ff. festgehalten.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

a. Gesamte Wasserentnahme (nur Trinkwasser-Produktion):

2020: 58 Mio. m³

2019: 58 Mio. m³

2018: 53 Mio. m³

davon:

i. Oberflächenwasser

2020: 0 Mio m³

2019: 0 Mio. m³

2018: 0 Mio. m³

ii. Grundwasser

2020: 23 Mio. m³

2019: 22 Mio. m³

2018: 17 Mio. m³

b. Gesamte Wasserentnahme in Regionen mit Wasserstress

keine

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Behandelte Abfälle einschließlich gehandelter Mengen

2020: 3,1 Mio. t
2019: 3,2 Mio. t
2018: 2,9 Mio. t
2017: 2,9 Mio. t

Klärschlamm aus Großkläranlagen (>100.000 Einwohnerwerte)

2020: 5,8 kt Trockensubstanz
2019: 5,6 kt Trockensubstanz
2018: 4,8 kt Trockensubstanz

davon landwirtschaftliche Verwertung oder Energierückgewinnung

2020: 100%

2019: 100%

2018: 100%

Schlacke und Asche

2020: 5.941 t

2019: 10.722 t

2018: 11.316 t

Die Entsorgung erfolgte direkt durch die Veolia-Organisation oder wurde anderweitig direkt bestätigt.

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.

Veolia in Deutschland setzt auf strategisches Energiemanagement, um die Umweltauswirkungen der wirtschaftlichen Tätigkeit weiter zu reduzieren. Über 90 Prozent der Geschäftstätigkeit waren 2020 von einem zertifizierten **Energiemanagementsystem** nach DIN EN ISO 50001:2011 abgedeckt.

2020 betrug der **gesamte Energieverbrauch** rund 2,63 Millionen MWh. Den bedeutendsten Anteil daran hat die Erzeugung von Wärme und Strom im Geschäftsbereich Energie. Die **direkten Treibhausgas-Emissionen** beliefen sich 2020 auf 0,572 Mio. t CO₂-Äquivalente. Die **indirekten Emissionen** betragen 2020 0,052 Mio. t CO₂-Äquivalente. Beide Werte sanken damit gegenüber 2019. Angesichts der dezentralen Struktur des Unternehmens sind es eine Vielzahl von Optimierungsmaßnahmen, die dazu beigetragen haben. Eine übergreifende Maßnahme war die Beschleunigung der Umstellung auf den Einkauf von Grünstrom (2020: + 37.000 MWh).

Im Bereich der **Energieerzeugung** betrug der **Anteil erneuerbarer Quellen** 2020 12,4 Prozent. Der **Anteil erneuerbarer Energien an der gesamten genutzten Energie** lag 2020 bei 7,35 Prozent.

Veolia Corporate hatte sich **weltweit das Ziel** gesetzt, von 2015 bis 2020 den Ausstoß von Treibhausgas-Emissionen um kumuliert 100 Mio. t. CO₂-Äq. zu **reduzieren** (v.a. durch Kraft-Wärme-Kopplung) und kumuliert 50 Mio. t

CO₂-Äq. zu **vermeiden** (v.a. durch Sortieranlagen). Veolia in Deutschland trug mit seinen reduzierten (1,3 Mio. t CO₂-Äq.) und vermiedenen (6,4 Mio. t CO₂-Äq.) Treibhausgas-Emissionen im Zeitraum von 2015-2020 zur Erreichung dieses Ziels bei.

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.

a. Bruttovolumen direkte THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äq.

2020: 572.120

2019: 608.200

2018: 585.740

b. In die Berechnung einbezogene Gase: CO₂, N₂O, CH₄

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

2020: 33130 (Steigerung aufgrund neuer Biomasse-Anlage in Zapfendorf)

2019: 6870

2018: 6320

d. Basisjahr: kein Basisjahr

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für

GWP: N₂O, CH₄ : IPCC AR5; Electricity Factors : IEA 2013 (Referenzjahr zur Berechnung von THG-Emissionen)

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen: operative Kontrolle

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder

verwendetes Rechenprogramm: GHG Protocol, Sectoral guides waste

: [EPE waste protocol](#), water : [ASTE protocol](#); **Details zu Standards und Berechnungsmethoden im [Referenzdokument](#) ab S. 198 ff.**

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.

a. Bruttovolumen indirekte THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äq.

2020: 52.470

2019: 55.280

2018: 60.290

b. In die Berechnung einbezogene Gase: CO₂-Äquivalent für eingekauften Strom und Netzverluste (Strom, Wärme) in Abhängigkeit von nationalen Emissionsfaktoren der IEA

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent: n.r.

d. Basisjahr: kein Basisjahr

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für

GWP: Electricity Factors : IEA 2013 (Referenzjahr zur Berechnung von THG-Emissionen)

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen: operative Kontrolle

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder

verwendetes Rechenprogramm: Details zu Standards und Berechnungsmethoden im [Referenzdokument](#) S. 198 ff.

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.

a. Bruttovolumen Scope 3-THG-Emissionen in Tonnen CO₂-Äq.

2020: 1.251.890

2019: 1.543.000

2018: 957.280

b. In die Berechnung einbezogene Gase: alle Treibhausgase einschl. HFCs, PFCs, SF₆, NF₃

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent: n.r.

d. Basisjahr: kein Basisjahr

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für GWP: carbone base France (Veolia-CDP-Climate Change questionnaire 2019 C6.5 p.52ff.) **f. Konsolidierungsansatz für Emissionen:** operative Kontrolle

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm: GHG Protocol, Sectoral guides waste : [EPE waste protocol](#), water : [ASTE protocol](#); Details zu Standards und Berechnungsmethoden im [Referenzdokument](#) S. 198 ff.

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.

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten

vermiedene THG-Emissionen (v.a. durch Sortieranlagen) in Tonnen CO₂-Äq.
2020: 1.495.620

2019: 1.644.080

2018: 889.700

reduzierte THG-Emissionen (v.a. durch Kraft-Wärme-Kopplung) in Tonnen
CO₂-Äq.

2020: 188.450

2019: 212.220

2018: 212.760

b. In die Berechnung einbezogene Gase: CO₂, CH₄, N₂O

c. Basisjahr oder Basis/Referenz: 2014 (Veolia-CDP Climate Change
questionnaire 2019)

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist: Scopes 1,2,3

**e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder
verwendete Rechenprogramme:** Details zu Standards und
Berechnungsmethoden im [Referenzdokument](#) S. 198 ff.

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.

Veolia gehört zu den Unterzeichnern des **UN Global Compact**, von dessen zehn Prinzipien sechs den verantwortungsvollen Umgang mit Beschäftigten betreffen. Veolia bekennt sich darüber hinaus weltweit zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Grundsätzlich respektiert Veolia alle arbeits- und mitbestimmungsrechtlichen Gesetze und Vorgaben und setzt auf einen respektvollen Dialog mit den entsprechenden Gremien. Veolia Deutschland erbringt seine Dienstleistungen in Deutschland - maßgeblich ist deshalb die hiesige Gesetzgebung, die Arbeitnehmerrechten einen hohen Stellenwert einräumt.

Jede Geschäftseinheit der Veolia-Gruppe ist verpflichtet, die in der **Ethikrichtlinie** verankerten Werte und Verhaltensregeln aktiv auf ihre Interessensgruppen anzuwenden. Das gilt gegenüber allen Stakeholdern, seien es Beschäftigte, Kunden, Anwohnern, Kommunen, NGOs oder Verbraucherschutz- und Umweltschutzorganisationen.

Für die Personalpolitik bei Veolia gelten vier **Schlüsselprinzipien**: Gerechtigkeit, Solidarität, Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit und Gesundheits- und Sicherheitsvorsorge. Die Geschäftsbereiche und Gesellschaften der Unternehmensgruppen untersetzen diese entsprechend ihren konkreten Anforderungen mit Maßnahmen, die entweder übergreifend für die gesamte Gruppe in Deutschland oder spezifisch für einzelne Unternehmen oder Geschäftsbereiche wirken. Dank der engen Zusammenarbeit zwischen den Unternehmen der Gruppe zu Personalthemen werden gute Praxis verbreitet und neue gemeinsame Projekte initiiert.

Veolia fördert die **berufliche und persönliche Entwicklung** seiner Beschäftigten, damit sie mit ihren Kompetenzen auch künftig die Herausforderungen unserer Geschäftsfelder für Kommunen und Industrie

meistern. Gelegenheit für einen Austausch über die Arbeitssituation bietet das jährliche **Mitarbeitergespräch** mit der jeweiligen Führungskraft. Dieses findet für alle Beschäftigten aller Unternehmen der Veolia-Gruppe verbindlich statt. In einem festgelegten Rhythmus finden Befragungen zur **Mitarbeiterzufriedenheit** statt, zu denen alle Beschäftigten von Veolia in Deutschland eingeladen werden. Die Auswertung der Befragungen erfolgt in den Regionen, um den spezifischen Bedingungen entsprechend Verbesserungen anzustoßen.

Die Beschäftigten aller Unternehmen von Veolia in Deutschland sind an **sozialen Dialogprozessen** beteiligt, um die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung im Unternehmen weiter zu entwickeln. Beispiele sind die Nationale Instanz des Sozialen Dialogs sowie die Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretungen. Darüber hinaus sind die Beschäftigten regelmäßig zur Beteiligung an der Wesentlichkeitsanalyse eingeladen und werden ausführlich über die Ergebnisse informiert.

Die Innovationsprozesse sowie sämtliche Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung im Rahmen der verschiedenen Managementsysteme bieten die Möglichkeit, konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements einzubringen. Die Einbindung der Beschäftigten in die **Strategiedefinition** wurde insbesondere von der Veolia-Unternehmenszentrale in Paris in den zurückliegenden zwei Jahre verstärkt. So waren alle Beschäftigten eingeladen, sich in der Google+-Community Impact 2023 anzumelden und sich aus erster Hand über strategische Überlegungen zu informieren und in die Diskussion einzubringen. Zusätzlich fand im September 2019 eine erste weltweite Befragung der Veolia-Beschäftigten unter dem Titel "**Voice of Resourcers**" statt, um die Identifikation mit Veolia und das interne Engagement in der Gruppe zu messen und gleichzeitig mehr Feedback der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzuholen. Die zweite Befragung folgte 2020. In Deutschland waren alle Beschäftigten zur Beteiligung eingeladen. Die Ergebnisse erhielten eine hohe Aufmerksamkeit und fließen in den Maßnahmenplan zur Umsetzung der Veolia-Strategie 2023 ein.

Veolia setzt sich in Deutschland auch im Bereich Arbeitnehmerrechte spezifische, landeseigene **Ziele**, die aus einer Analyse der relevanten Risiken für Arbeitnehmerrechte sowie aus den strategischen Vorgaben der Unternehmensgruppe abgeleitet werden.

Zu den wesentlichen identifizierten Risiken gehören:

- Gefährdung der Arbeitssicherheit der Beschäftigten
- Berücksichtigung der sozialen und gesellschaftlichen Wandlungsprozesse in der Mitarbeitervielfalt
- Anpassung der Kompetenzen der Beschäftigten an sich verändernde wissensbezogene Anforderungen
- Beibehaltung eines hohen Grades an Motivation und Identifikation mit den Unternehmenszielen

Entsprechend befassen sich die vereinbarten Ziele im Bereich der Beschäftigten mit den Themen **Arbeitssicherheit, Diversity, Weiterbildung, Engagement-Quote**. Diese Ziele sind im Kapitel Strategie/Ziele unter "HR-Performance" aufgeführt.

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.

Das Nachhaltigkeitsmanagement von Veolia in Deutschland ist ausgerichtet am Nachhaltigkeitsprogramm Impact 2023 der Muttergesellschaft Veolia Environnement. Die Ziele im Bereich HR-Performance widmen sich den Beschäftigten des Unternehmens.

Indikator	Baseline 2019	2020	2021	Geplante Maßnahmen
Engagement-Quote der Beschäftigten (unabhängige Umfrage)	77%	80%	>80%	Employer bzw. Employee Branding-Strategie und -Umsetzung
Frequency rate (Häufigkeitsrate von Arbeitsunfällen)	19,46	15,04*	14,65**	*-15% von 2019 **-25% von 2019 >50% des Umsatzes durch zertif. Arbeitssicherheits-Mgmt.-system abgedeckt
Durchschnittliche Anzahl Weiterbildungsstunden pro MA	11,5	7,5*	15	* reduziert aufgrund Covid 19
Anteil Frauen, die 2020-2023 in top 500-Manager berufen werden	12,8%	12,8% / 7,7,%	10,3%	Diversity-Trainings Veolia-Programm "Women in Leadership"

Diese Ziele knüpfen an die Zielsetzungen der zurückliegenden Jahre an und setzen das Engagement in den jeweiligen Handlungsfeldern fort.

Chancengerechtigkeit, Integration und Vielfalt

Veolia Deutschland bekennt sich als Unterzeichner der Charta der Vielfalt zu einer wertschätzenden und vorurteilsfreien Organisationskultur. Unsere Beschäftigten gehören vielen verschiedenen Nationalitäten an. Im Berichtszeitraum hatten knapp vier Prozent der Veolia-Beschäftigten

ein Handicap. Fälle von Diskriminierung sind bei Veolia in Deutschland bisher nicht gemeldet worden.

Den weiblichen Veolia-Führungskräften steht weltweit das Veolia Gender Balance Network für einen Austausch von Ideen und Erfahrungen zur Verfügung. 2020 waren rund 34 Prozent aller Beschäftigten bei Veolia in Deutschland Frauen. Der Anteil weiblicher Führungskräfte lag bei 19,4 Prozent. 2020 wurde Veolia Deutschland erneut als FairCompany ausgezeichnet. Das internationale Qualifizierungsprogramm für weibliche Führungskräfte "Women in Leadership" gibt interessierten Frauen die Möglichkeit, sich spezifisch weiterzubilden. 2020 analysierte eine Masterandin das Diversity Management bei Veolia in Deutschland und erarbeitete konkrete Verbesserungsvorschläge, welche ab 2021 umgesetzt werden sollen.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Senkung der Anzahl von Arbeitsunfällen und die Reduzierung des Schweregrads von Unfällen haben höchste Priorität. 2020 fand erneut die Veolia-Arbeitssicherheitswoche mit zahlreichen lokalen Veranstaltungen und Angeboten statt. An mehreren Veranstaltungen nahmen der Direktor der Nordeuropa-Zone von Veolia und der Vorsitzende der Geschäftsführung von Veolia in Deutschland teil. Die Aktion mobilisiert die Verantwortlichen und ihre Teams für das Thema und bekräftigt das bedingungslose Engagement zur Vermeidung beruflicher Risiken. Im Rahmen der Internationalen Arbeitssicherheitswoche hatte Veolia in Paris einen Wettbewerb ausgerufen, bei dem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert waren, nach Gefahren und Risiken bei ihrer täglichen Arbeit zu suchen und Verbesserungsvorschläge auszuarbeiten. Mehr als 5.000 Teams aus allen fünf Kontinenten nahmen daran teil und jede Zone nominierte anschließend einen Finalisten für den "Always Safe Award 2020". Für die Zone Nordeuropa, zu der auch Veolia Deutschland gehört, ging die Zentralwerkstatt der Region Süd in Pegnitz ins Rennen und hat unter allen Einreichungen den dritten Platz gewonnen. Das Team konnte mit einer speziell für Arbeiten auf Fahrzeugen und Aufbauten angefertigten Hebebühne überzeugen.

Die gemeinsame Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik stellt das Engagement für Arbeitssicherheit in den Geschäftsbereichen von Veolia in Deutschland auf eine gemeinsame Grundlage. Das interne Netzwerk qualifizierter Arbeitssicherheitsbeauftragter sorgt kontinuierlich dafür, alle Mitarbeiter durch regelmäßige Schulungen zu sensibilisieren sowie bei Arbeitsstättenbegehungen und Audits mögliche Risiken zu erkennen und zu beheben. Die Unternehmen und Standorte entwickeln zusätzlich spezifische Verbesserungsinstrumente, die auf ihre konkreten Herausforderungen abgestimmt sind. Seit 2020 sind alle Beschäftigten bei Veolia in Deutschland aufgefordert, „Beinaheunfälle“ (gefährliche Situationen) zu melden. Denn jeder erkannte und ausgewertete Beinaheunfall hilft, einen potentiellen Arbeitsunfall zu vermeiden. Die ergriffenen Maßnahmen werden allen anderen deutschen Standorten zugänglich gemacht, sodass perspektivisch eine Lernplattform mit best practice Beispielen entsteht. Die Führungskräfte im operativen Bereich aller drei Geschäftsbereiche

stimmen in ihren persönlichen Zielvereinbarungen einer Vorgabe zur Arbeitssicherheit zu.

Die Häufigkeitsrate von Arbeitsunfällen (Unfälle je eine Million Arbeitsstunden) lag 2020 bei 15. Der Schweregrad der Arbeitsunfälle, (Ausfalltage je eintausend Arbeitsstunden) betrug 0,58. Die krankheitsbedingte Abwesenheitsquote (ohne Langzeitkranke) erreichte 8,4 Prozent. Da Veolia ein Null-Unfall-Ziel verfolgt, wird jeder Unfall analysiert und das Management der arbeitsbezogenen Risiken kontinuierlich unter Berücksichtigung von internen und externen Referenzen verbessert.

Angemessene Bezahlung und Mitbestimmung

Die Bezahlung der Beschäftigten lag 2020 bei durchschnittlich 43.151 Euro pro Beschäftigten (FTE). Die Unternehmen der Gruppe definieren die Rahmenbedingungen für ihre Beschäftigten entsprechend den Veolia-weiten Vorgaben und der jeweiligen Branche. So gilt für den Geschäftsbereich Entsorgung ein Manteltarifvertrag mit ver.di. Für die Unternehmen des Geschäftsbereichs Wasser gelten Firmentarifverträge mit der IG BCE, für den Geschäftsbereich Energie Flächentarifverträge mit ver.di. Die Mitbestimmung der Beschäftigten ist durch die Wahl von Betriebsräten in allen Gesellschaften der Gruppe gewährleistet. Der Betriebsrat nimmt alle ihm durch das Betriebsverfassungsgesetz und andere Gesetze eingeräumten Rechte und Pflichten wahr.

Familienfreundlichkeit

Im Interesse der Familienfreundlichkeit unterbreiten die Tochtergesellschaften von Veolia in Deutschland ihren Beschäftigten vielfältige Angebote, die auf die jeweiligen betrieblichen und regionalen Bedingungen zugeschnitten sind. Diese reichen von der Beratung über Betreuungspartnerschaften, Ferienangebote, flexible Arbeitszeitmodelle, Familien-Parkplätze und Eltern-Kind-Büros bis zu Weihnachtsgeschenken für Mitarbeiterkinder. Einige Unternehmen sind durch die Initiative berufundfamilie zertifiziert. Die Angebote werden kontinuierlich und bedarfsgerecht weiterentwickelt. So wurden 2020 im Geschäftsbereich Entsorgung Lebensarbeitszeitkonten sowie eine Regelung zum mobilen Arbeiten eingeführt.

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.

Veolia Deutschland hat sich folgendes Ziel gesetzt, um die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen:

Indikator	Baseline 2019	Stand 2020	Ziel 2021	Maßnahmen
Durchschnittliche Anzahl Weiterbildungsstunden pro MA	11.5	7,5*	15	Konsequente Einbindung von Weiterbildung in Zielgespräche, verstärkte interne Kommunikation der Weiterbildungsangebote

*reduziert aufgrund von Covid-19

Veolia in Deutschland richtet die Förderung der Mitarbeiter in ihrer beruflichen Entwicklung am Strategieprogramm Impact 2023 der Muttergesellschaft Veolia Environnement aus. Das Ziel zur Anzahl der durchgeführten Weiterbildungsstunden, ist eines von vier Säulen im Bereich HR-Performance und macht deutlich, dass das bisher gezeigte Engagement im Qualifizierungsbereich weiter gesteigert werden soll.

Das lebenslange Lernen in die betrieblichen Prozesse zu integrieren ist keine Veolia- oder branchenspezifische Herausforderung. Vielmehr ist es eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die Kompetenzen der Beschäftigten in sich schnell verändernden Zeiten kontinuierlich zu entwickeln. Es wäre ein Risiko, diese nicht wahrzunehmen. Auf aktuelle Trends wie Digitalisierung, Wertewandel und gesellschaftliche Transformationsprozesse gilt es, mit ständigem und vermehrtem Lernen zu reagieren und dafür Ressourcen bereitzustellen. Vor diesem Hintergrund wurde in das Strategieprogramm Impact 2023 ein spezifischer KPI zur Weiterbildung integriert. Mit dem Veolia Campus verfügt das Unternehmen über eine unternehmensweite, zunehmend kollaborative Lernplattform für dezentrale und zentrale Lernangebote. Lernen wird inhaltlich breiter angelegt, flexibilisiert und zielgruppenorientiert sowie das Mindset für Lernen als herausragendes Erfolgskriterium durch geeignete Anreize (z.B. Zielvereinbarungen) gestärkt.

Veolia in Deutschland hat entsprechend das bedarfsgerechte Schulungsangebot des Veolia Campus Deutschland erweitert. Dabei werden, neben dem klassischen Präsenztraining verschiedene weitere Lernformen angeboten und weiter ausgebaut, wie Live-Webinare, Webinare on demand, E-Learning, Mentoring und Selbststudium. In Vorbereitung ist eine Veolia-weite Lernplattform "learning@veolia", die weltweite als auch lokale Bildungsbedarfe abbildet und einen einfachen Lernzugang für die Mitarbeiter der Veolia via SATAWAD schafft. (Mit SATAWAD wurde die digitale Arbeitsumgebung kooperativer, mobiler, agiler und sicherer gestaltet, es steht für: Secure - Sicher; AnyTime - jederzeit; AnyWhere - von überall; AnyDevice - mit jedem Gerät.) Das Schulungsangebot auf der Lernplattform soll beständig wachsen. Fachbereiche sollen einfach Lerninhalte erstellen und im Unternehmen teilen

können. Herausforderung wird dabei die Bereitstellung von netzwerkfähigen Endgeräten für die große Anzahl gewerblicher Mitarbeiter sein.

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.

ARBEITSBEDINGTE VERLETZUNGEN

a. Für alle Angestellten

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen:
Todesfälle (ohne Wegeunfälle)

2020: 0

2019: 1

2018: 0

2017: 0

- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)

Medizinisch behandelte Verletzungen (ohne Wegeunfälle)

2020: 17

2019: 19

2018: 26

2017: 7

- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen
Verletzungen ohne Arbeitsausfall (ohne Wegeunfälle)

2020: 443

2019: 832

2018: 993

2017: 952

- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen

2020

Geschäftsbereich Entsorgung: 182 Unfälle, davon 65 durch Stolpern/Rutschen/Stürzen

Geschäftsbereiche Wasser: 8 Unfälle, davon 14 durch, 3 durch mangelnde Koordinierung, 1 durch mangelnde PSA, 1 durch Werkzeuge

Geschäftsbereich Energie: 19 Unfälle, davon 7 durch Stolpern/Rutschen/Stürzen, 1 Stromunfall, 6 beim Umgang mit Maschinen/Werkzeug, 1 durch An- oder Gegenstoßen, 2 durch

Medieneinwirkung, 2 du h herabfallende Gegenstände

2019:

Entsorgung: 117 von 262 Unfällen durch Stolpern/Rutschen/Stürzen

Wasser: 7 von 13 Unfällen durch Stolpern/Rutschen/Stürzen

Energie: 8 von 12 Unfällen durch Stolpern/Rutschen/Stürzen

2018:

Entsorgung: 103 von 256 Unfällen durch Stolpern/Rutschen/Stürzen Wasser:

5 von 14 Unfällen durch externe Einwirkungen (getroffen von Gegenstand),

sowie weitere 4 von 14 Unfällen durch Stolpern/Rutschen/Stürzen Energie: 7

von 14 Unfällen durch Stolpern/Rutschen/Stürzen

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden

Anzahl geleisteter Arbeitsstunden

2020: 14 362 441

2019: 14 436 337

2018: 15 432 527

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

Todesfälle von Praktikanten und/oder Zeitarbeitern/Leiharbeitern, Angestellten

von Subunternehmern und/oder Lieferanten oder Dritten (ohne Wegeunfälle)

2020: 0

2019: 4

2018: 1

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen):

Verletzungen mit Arbeitsausfall (außer Wegeunfälle)

2020: 0

2019: 0

2018: 0

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen

Verletzungen ohne Arbeitsausfall

2020: n.r.

2019: n.r.

2018: n.r.

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen

2020: n.r.

2019: n.r.

2018: n.r.



v. Anzahl der gearbeiteten Stunden

2020: 4509

2019: 3 507

2018: 4 845

ARBEITSBEDINGTE ERKRANKUNGEN

a. Für alle Angestellten

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen

Todesfälle

2020: n.r.

2019: n.r.

2018: n.r.

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen

Anerkannte Berufserkrankungen

2020: 0

2019: 0

2018: 0

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen:

Beruflich bedingte Hauterkrankungen

2020: n.r.

2019: 0

2018: 0

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 n.r.

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen n.r.

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen n.r.

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.

a. Die Unternehmen von Veolia in Deutschland arbeiten zum Thema Arbeitssicherheit koordiniert zusammen. Alle relevanten Informationen - wie Unterlagen zum Managementsystem, Verfahrensrichtlinien, Gefährdungsbeurteilungen, Arbeitsanweisungen, Betriebsanweisungen sowie eine Toolbox mit weiterführenden Dokumenten wie z.B. Präsentationen - werden über das Intranet bzw. Teamablagen allen Beschäftigten der Gruppe zur Verfügung gestellt.

Das Managementsystem für Arbeitssicherheit wird in enger Abstimmung zwischen den QHSE-Verantwortlichen der Geschäftsbereiche und Unternehmen, der Geschäftsführung sowie der Führungskräfte bearbeitet und weiterentwickelt. Wichtige Themen und Entscheidungen werden im Rahmen der regelmäßig tagenden Arbeitssicherheitsausschüssen besprochen und festgelegt. So werden die Vertreter der Geschäftsführung, der Betriebsräte und Beschäftigte sowie Experten wie Betriebsärzte in der Weiterentwicklung der Strategie einbezogen. Das Managementsystem, die Umsetzung der gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie Implementierung auf Betriebsebene sind Bestandteil der jährlichen Audits (intern wie extern) und Zertifizierungen.

b. In allen Geschäftsbereichen existieren die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitssicherheitsausschüsse, die regelmäßig tagen (1x pro Quartal). Daneben wird das Thema Arbeitssicherheit in sämtlichen Managementmeetings (1x monatlich/quartalsweise), im Rahmen von Konzernbetriebsratsmeetings und Arbeitsgemeinschaftsmeetings (jeweils 4x), Meetings des Nationalen Dialogs (2x jährlich) zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat sowie auf Führungskräftemeetings (mindestens 1x jährlich) intensiv thematisiert.

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.

STUNDENZAHL AUS- UND WEITERBILDUNGEN

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

i. Geschlecht

Stunden Weiterbildung für Männer

2020: 34 088

2019: 66 433

2018: 75 548

Stunden Weiterbildung für Frauen

2020: 27 089

2019: 34 050

2018: 20 113

ii. Angestelltenkategorie.

Weiterbildung für Manager

2020: 5 006

2019: 12 791

2018: 11 019

Weiterbildung für andere Angestellte

2020: 56 171

2019: 87 692

2018: 84 642

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).

DIVERSITY

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien

i. Geschlecht

Feminization rate of managers

2020: 19,4%

2019: 18,7%

2018: 17,4%

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt

Anteil der Beschäftigten unter 30 Jahre alt

2020: 12,8%

2019: 13,1%

2018: 13,1%

Anteil der Beschäftigten über 55 Jahre alt

2020: 30,7%

2019: 29,9%

2018: 28,8%

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten
oder schutzbedürftige Gruppen).

n.r.

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder

der folgenden Diversitätskategorien

i. Geschlecht

Headcount feminization rate

2020: 33,7%

2019: 33,3%

2018: 32,5%

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt

Rate of employees under the age of 30

2020: 12,8%

2019: 13,1%

2018: 13,1%

Rate of employees aged 50 years old and over

2020: 46,03%

2019: 45,5%

2018: 45,0%

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen)

Rate of disabled employees

2020: 3,6%

2019: 3,9%

2018: 4,1%

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.

DISKRIMINIERUNG

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums

2020 gab es keine gemeldeten Fälle von Diskriminierung.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte

n.r.

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.

Veolia Deutschland verfolgt entsprechend der Unternehmensstrategie weltweit das Ziel, Menschenrechte zu achten und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung zu verhindern.

Die Muttergesellschaft Veolia Environnement positioniert sich durch ihre Mitgliedschaft im UN Global Compact und ihr Bekenntnis zu den Kernarbeitsnormen der International Labor Organization (ILO). Die entsprechende Erklärung des Unternehmens wurde von der höchsten Leitungsebene von Veolia Environnement verabschiedet und veröffentlicht.

Veolia Deutschland nimmt diese Vorgaben auf und wendet sie im Management der Organisation (insbesondere HR, Arbeitssicherheit, Umwelt) sowie im Management der Lieferkette der Gruppe in Deutschland mit allen ihren Standorten an. Dazu dienen insbesondere folgende Instrumente:

- Durchführung regelmäßiger interner Befragungen zur Wahrnehmung von Menschenrechtsfragen (zuletzt in 2020)
- Veolia-Plakatkampagne (Gefahren für Umwelt, Belästigung, Arbeitssicherheit) sowie Einrichtung einer Intranetseite zum Thema Ethik/Menschenrechte (2021)
- die Übersetzung des Leitfadens "[UNSERE GRUNDPRINZIPIEN DER LIEFERANTENBEZIEHUNGEN](#)" und dessen aktive Einbindung in Vertragsverhandlungen und -dokumente mit Lieferanten
- der Verweis auf die strategische Position von Veolia zu den Menschenrechten in den [Allgemeinen Geschäfts- und Einkaufsbedingungen](#), welche Bestandteil eines jeden Vertrags mit Lieferanten sind

- regelmäßige Auditierung der im Hinblick auf Umsatz und Kerngeschäftsnähe wichtigsten Lieferanten per Ecovadis
- Einbindung von CSR-Kriterien (Umwelt, Arbeitsbedingungen) in die regelmäßige Lieferantenbewertung (Fragebogen)
- Schulung aller Einkäufer im Hinblick auf die Relevanz von CSR-Kriterien bei der Auswahl/Bewertung von Lieferanten.

Die Verantwortung für menschenrechtliche Belange ist bei Veolia Deutschland auf höchster Ebene verankert und wird vom Compliance-Bereich gemeinsam mit der Nachhaltigkeitsbeauftragten koordiniert. Gemeinsam werden Maßnahmen zur Kommunikation und Weiterentwicklung des Themas im Unternehmen angestoßen. Konkret wurde für Veolia Deutschland ein Aktionsplan 2021 zum Thema Menschenrechte verabschiedet, der folgende Schritte umfasst:

1. Interne Kommunikation der Befragungsergebnisse zum Thema Menschenrechte zusammen mit der internen Veolia-Plakatkampagne (Gefahren für Umwelt, Belästigung, Arbeitssicherheit) sowie Einrichtung einer Intranetseite zum Thema Ethik/Menschenrechte
2. Diskriminierung: Auswertung der Masterarbeit zum Thema Diversity und Umsetzung von daraus abgeleiteten Maßnahmen (HR-Club am 4.3.2021)
3. Gefahren für Umwelt und natürliche Ressourcen: Sensibilisierung und Verbesserung durch Auswertung der Hype-Kampagne für Klimaschutz und Umsetzung ausgewählter Maßnahmen
4. Menschenrechts-Risiken bei Lieferanten: Umsetzung des Veolia-Einkaufsprozesses (Definition von Prozessmanagement und Kontrollkriterien in Ausschreibungen, Lieferanten-Risiko-Mapping) bis Q3/2021
5. Weitere Bekanntmachung des Whistleblowing-Tools Whispli insbesondere bei Drittparteien: Verbesserung des Internetauftritts und Aufnahme in Kerndokumente wie z.B. Lieferantencharta.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße gegen die Veolia-Grundsätze bei unseren Lieferanten registriert. Das Risiko schätzt die Abteilung Einkauf als grundsätzlich gering ein.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.

b.) Hat die Unternehmensleitung die Grundsaterklärung verabschiedet?

c.) Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsaterklärung.

d.) Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)

e.) Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)

Für Veolia Deutschland einschließlich der Tochter- und Beteiligungsgesellschaften weltweit gilt die gruppenweite Strategie Veolia und die Menschenrechte, die von der Muttergesellschaft in Paris verabschiedet wurde. Veolia will seine Aktivitäten im Einklang mit den Menschenrechten und international anerkannten sozialen Grundrechten durchführen.

Die Muttergesellschaft Veolia Environnement ist seit 2003 Mitglied des **UN-Global Compact**. Damit verpflichtet sich die Gruppe, 10 Grundprinzipien hinsichtlich Menschenrechten, Arbeitnehmerrechten und Umweltschutz einzuhalten. Seit 2014 befindet sich Veolia im Rahmen des Differenzierungsprogramms des Global Compact auf der Stufe „fortgeschritten“; dieses Programm ist mit 21 spezifischen Kriterien der höchste Standard der freiwilligen Berichterstattung zur verantwortungsvollen Entwicklung bei den Vereinten Nationen. Veolia bekennt sich darüber hinaus weltweit zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und setzt sich für die Achtung der Menschenrechte ein.

Die **Veolia-Menschenrechtsstrategie** zielt darauf ab, die Prinzipien und Maßnahmen der Gruppe zu diesem Thema erkennbar zu machen. Veolia strebt an, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln, um den menschenrechtlichen Herausforderungen zu begegnen.

Die Menschenrechtsstrategie der Gruppe basiert auf folgenden **Maßnahmen**:

- einheitliches Governance-System zur Unternehmensführung und -lenkung

- jährliche Risikobewertung
- Recht zum Whistleblowing beim Ethikausschuss
- Einrichtung von lokalem Whistleblowing, wenn auf Ebene von (Tochter-) Unternehmen erforderlich
- Instrumente zur Leistungsbewertung
- Dialog mit örtlichen und internationalen Akteuren und
- Transparenz nicht vertraulicher Daten und Maßnahmen.

Veolia ist in vielen Ländern tätig und bindet seine Kunden, Subunternehmer und Lieferanten aktiv in die Umsetzung seiner Menschenrechtsstrategie ein. Für Veolia Deutschland ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange in den Bereichen Compliance und Nachhaltigkeit verankert.

Das Thema wird intern regelmäßig kommuniziert. Zudem stellt Veolia ein E-Learning-Modul zum Thema zur Verfügung.

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)

b.) Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?

c.) Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?

d.) Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

Veolia Deutschland analysiert auf der Basis der für Veolia weltweit geltenden **Ethik-Charta** regelmäßig menschenrechtliche Risiken im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit. Diese Charta macht die Ethik zum Bestandteil der Corporate Governance von Veolia. Sie bezweckt die Einhaltung:

- der spezifischen Werte und Richtlinien von Veolia
- der Empfehlungen internationaler Initiativen, an denen der Konzern sich beteiligt, insbesondere des UN Global Compact, der internationalen Menschenrechte und der Leitprinzipien der OECD für multinationale Unternehmen

- der Gesetzgebung der Länder, in denen der Konzern tätig ist.

In Bezug auf die Menschenrechte betrachten wir vor allem

- das Erbringen unserer Dienstleistungen mit Fokus auf unsere Beschäftigten im Rahmen unserer Personalmanagementprozesse: Unsere Risikoanalysen haben dabei ihren Schwerpunkt im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheit der Beschäftigten auf der Grundlage der entsprechenden Managementsysteme

- die Lieferantenbeziehungen im Rahmen unserer Einkaufsprozesse: Hier nutzen wir Instrumente des Supply Chain Managements wie Lieferantenbewertungen, Ecovadis und die Lieferantencharta "Grundprinzipien unserer Lieferantenbeziehungen.

Aufgrund der Spezifik unseres Geschäftsmodells bewertet Veolia in Deutschland die menschenrechtlichen Risiken seiner Tätigkeit allgemein und die Risiken für besonders schutzbedürftige Personengruppen im Speziellen als sehr gering.

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element: Beschwerdemechanismus

a.) Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?

b.) Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.

c.) Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.

d.) Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

a.) Veolia Deutschland bietet seinen Beschäftigten ein E-Learning-Programm zum Thema Menschenrechte an.

b.) Veolia Deutschland prüft die Einhaltung von Menschenrechten
- intern in Bezug auf unsere Beschäftigten durch Ziele und Prozesse zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes, der Gleichberechtigung und Vielfalt sowie
- extern bei unseren Lieferanten über die Instrumente Lieferantencharta, Lieferantenbewertung, Lieferantenauditierung über Ecovadis sowie Schulungen des Einkaufsteams.

c.) interne Beschwerdemechanismen und Zuständigkeiten im Unternehmen

Der Ethik-Ausschuss als zentrale Instanz

Die fünf Mitglieder dieses Gremiums sind aktuelle bzw. ehemalige Mitarbeiter oder externe Persönlichkeiten mit den erforderlichen Voraussetzungen in Bezug auf Unabhängigkeit und Kompetenz. Sie werden durch das Exekutivkomitee von Veolia Environnement benannt. Sie genießen bei der Erfüllung ihres Auftrags völlige Unabhängigkeit, da sie von der Geschäftsleitung keine Weisungen erhalten dürfen und auch nicht vor Ablauf ihres (erneuerbaren) vierjährigen Mandats abberufen werden können. Der Ethik-Ausschuss ist beauftragt, sich der adäquaten Umsetzung der in der Ethik-Richtlinie dargestellten Grundwerte zu vergewissern, zu denen Veolia und alle Mitarbeiter der Gruppe sich bekennen. In diesem Zusammenhang hat der Ethik-Ausschuss insbesondere folgende Aufgaben:

- Er legt (entweder nach Befassung mit dem betreffenden Thema oder auf an ihn gerichtete Fragen hin) Empfehlungen zu den Grundwerten und -prinzipien von Veolia vor.- Er vergewissert sich, dass die Ethik-Richtlinie im jeweiligen lokalen Kontext angemessen vermittelt und von allen Mitarbeitern richtig verstanden wird. - Er schlägt Ergänzungen oder Anpassungen der Ethik-Richtlinie vor.- Er hält das Exekutivkomitee und die betreffenden Veolia-Unternehmen zur Ausrichtung des Geschäftsgebarens an den in der Ethik-Richtlinie verankerten Werten an.- Er informiert ggf. die betroffenen Konzerneinheiten über Beschwerden über Verhaltensweisen, die gegen die Werte und Verhaltensregeln der Veolia Gruppe verstoßen.

Bei der Interpretation der Ethik-Richtlinie im Rahmen seiner Aufgaben berücksichtigt der Ethik-Ausschuss die Vielfalt der Konzerngesellschaften und die Besonderheiten ihres Geschäfts sowie der Rechts- und Sozialordnung der jeweiligen Länder. Der Ethik-Ausschuss verfügt über alle zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Befugnisse gegenüber den Veolia- Unternehmen innerhalb und außerhalb Frankreichs; er ist zur Einsichtnahme in alle sachdienlichen Unterlagen berechtigt und hat die Möglichkeit, Mitarbeiter der Gruppe, die Abschlussprüfer und auch Dritte anzuhören.

Der Ausschuss stützt sich zur Erfüllung seines Auftrags auf die Konzernabteilung Innenrevision und kann bei allen Fragen im Zusammenhang mit der Ethik-Richtlinie deren Tätigkeit anfordern. Er kann darüber hinaus externe Sachverständige hinzuziehen und alle Standorte von Unternehmen der Gruppe besuchen.

Der Ausschuss verfügt über ein Netzwerk von „Ethik-Beauftragten« in den jeweiligen Ländern. Auch für Veolia Deutschland wurde ein Ethik-Beauftragter benannt, der mit dem Ethik-Ausschuss zusammenarbeitet.

Konzerninternes Whistleblowing-System

Wenn ein Mitarbeiter den Verdacht hat, dass gegen die in dieser Ethik-Richtlinie verankerten Verhaltensregeln verstoßen wird, und es ihm problematisch erscheint, sich damit an seinen direkten Vorgesetzten zu wenden, oder wenn dessen Reaktion ihn nicht zufriedenstellt, hat er die Möglichkeit, sich über die hierfür eingerichtete „ Veolia Ethik-Plattform“ (konzerninterne Whistleblowing-Plattform WHISPLI) an den Ethik-Ausschuss

wenden. Dies hat unter Einhaltung der in dem Land, wo der Mitarbeiter wohnt und/oder arbeitet, geltenden Regeln und gesetzlichen Vorschriften zu erfolgen. Meldungen, die nach Dafürhalten des Ethik-Ausschusses in den Bereich der Rechtskonformität fallen (Korruption, unerlaubte Einflussnahme, wettbewerbswidrige Praktiken, Verletzung umweltrechtlicher Vorschriften, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Verletzung von Rechtsvorschriften in Bezug auf die Menschenrechte), werden an die Compliance-Abteilung des Konzerns weitergeleitet. Diese bestätigt den Erhalt der betreffenden Meldung und übernimmt dann die Bearbeitung; sie hält den Ethik-Ausschuss über den Fortschritt in der Angelegenheit auf dem Laufenden und informiert ihn auch über deren Abschluss.

Alle anderen Meldungen werden vom Ethik-Ausschuss selbst bearbeitet – entweder unmittelbar oder über die jeweils in den Ländern ernannten Ethik-Beauftragten, die direkt an ihn berichten. Veolia wie auch der Ethik-Ausschuss garantieren eine absolut vertrauliche Behandlung der Informationen in Bezug auf die Mitarbeiter, die Beschuldigten und die gemeldeten Tatbestände. Darüber hinaus verpflichtet sich Veolia dafür zu sorgen, dass kein Mitarbeiter aufgrund einer von ihm gemachten Meldung Diskriminierungen irgendwelcher Art, insbesondere Mobbing/Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen, ausgesetzt ist. Den Mitarbeitern von Veolia werden Leitlinien („Charta“) zur Nutzung des konzerninternen Whistleblowing- Systems an die Hand gegeben.

d.) Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

Unternehmensfremde können sich direkt an den Ethik-Ausschuss wenden (ethique.ve@veolia.com bzw. <https://www.veolia.de/ueber-uns/nachhaltigkeit/nachhaltige-unternehmensfuehrung/unternehmensethik-und-compliance>) – speziell bei Tatbeständen, die ihrer Ansicht nach als Korruption oder unerlaubte Einflussnahme zu werten sind, auch unter der Telefonnummer +33 185 57 76 76.

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

a.) Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?

b.) Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.

c.) Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?

d.) Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?

e.) Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?

f.) Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

a.) Die Lieferantencharta "Unsere Grundprinzipien der Lieferantenbeziehungen" stellt unseren Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen dar, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.

b.) Die Prozesse der Lieferantenauswahl vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft umfassen auch die Prüfung von menschenrechtlichen Risiken.

c.) Es erfolgen keine Schulungen von Lieferanten bezüglich der Menschenrechte.

d.) Die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen stellt Veolia Deutschland mithilfe der Allgemeine Geschäfts- und Einkaufsbedingungen, regelmäßigen Lieferantenbewertungen sowie der Auditierung besonders wichtiger Lieferanten (in Bezug auf Kerngeschäftsnähe und Umsatz) über Ecovadis.

e.) Da es im Berichtszeitraum keine Konfliktsituationen mit Lieferanten in Bezug auf unsere Grundprinzipien gab, wurden keine Maßnahmen ergriffen.

f.) Es gab bislang keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen durch Lieferanten von Veolia in Deutschland. Es gibt kein allgemeingültiges Konzept zur Wiedergutmachung, vielmehr würden im Fall einer Menschenrechtsverletzung fallbezogen Maßnahmen ergriffen die je nach Schweregrad vom klärenden Gespräch über das Einforderung von

Verbesserungen mit Fristsetzung bis zum Abbruch der Geschäftsbeziehung
reichen können.

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“.

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und
-verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf
Menschenrechtsaspekte geprüft wurden: 100%

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“Bei
allen Investitionsvorhaben erfolgt eine Prüfung auf Menschenrechtsaspekte.

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
mensenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde,
aufgeschlüsselt nach Ländern.

Veolia Deutschland ist in Deutschland tätig.

Die Risikoanalyse erfolgt nicht nach Standorten, sondern stets auf der
Grundlage möglicher Szenarien und Situationen mit Berücksichtigung der
jeweils betroffenen Geschäftseinheiten. Aus diesem Grund ist eine Aufkunft zur
Abdeckung von Standorten nicht möglich.

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.

Alle neuen Lieferanten werden anhand von sozialen Kriterien bewertet.

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.

a. Im Berichtszeitraum wurden 40 Lieferanten über Ecovadis und weitere mehr
als 50 Lieferanten im Zuge von Vertragsverlängerungen auf soziale
Auswirkungen überprüft.

b. Es wurden bei keinem Lieferanten erhebliche tatsächliche und potenzielle
negative soziale Auswirkungen ermittelt.

c. Es wurden im Berichtszeitraum keine erheblichen tatsächlichen und
potenziellen negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette ermittelt.

d. 0%

e. 0%.

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.

Für Veolia Deutschland ist es Verpflichtung und Selbstverständnis, zum Gemeinwesen in den Regionen beizutragen, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt. - Wir unterstützen lokale Wirtschafts- und Umweltprojekte sowie Sport- und Kulturveranstaltungen. - Hierzu zählt zum einen unser Zusammenwirken mit anderen Unternehmen und Akteuren in der Region zum Beispiel in Netzwerken für Energieeffizienz, in Kooperationen zur Förderung von Startups oder zur Einrichtung zukunftsorientierter Ausbildungsmöglichkeiten. Zugleich umfasst dieses Engagement die Unterstützung von Sport- und Kulturveranstaltungen bzw. -organisationen mit regionaler Bedeutung. 2020 und 2021 gehörten hierzu unter anderem die Sponsorings von Dynamo Dresden, Eintracht Braunschweig sowie Hamburg Towers, Muldenthal-Triathlon und Sportverein Union 1861 Schönebeck. Im kulturellen Bereich engagierten sich die Unternehmen von Veolia Deutschland in den beiden zurückliegenden Jahren u.a. für das Theaterfestival ViaThea in Görlitz. Die Sponsoringaktivitäten von Veolia in Deutschland beliefen sich 2020 auf 1,7 Millionen Euro.

Über die Sponsoring-Aktivitäten hinaus setzen sich die Unternehmen der Veolia-Gruppe in Deutschland vielfältig für die Unterstützung von Umweltprojekten und für Umweltbildung in ihren Regionen ein. Aktionen die hierbei exemplarisch zu nennen sind:

- European Week for Waste Reduction (EWWR) 2020
- Firmen-Fahrräder
- 10.000 Bäume für die Lausitz
- 420.000 "Oker Bienen"

Die [Veolia Stiftung](#) bündelt seit 2001 die Förderung gemeinnütziger Organisationen in den Regionen, in denen Veolia operativ tätig ist. Mit ihrem Patenschaftsmodell verbindet die Veolia Stiftung unternehmerisches Engagement mit dem ehrenamtlichen Einsatz seiner Beschäftigten. Förderschwerpunkte sind die Stärkung der Kreislaufwirtschaft, die Verbesserung von Energieeffizienz sowie der Schutz von Wasserressourcen und Biodiversität. Sie setzt damit außerdem auf einen Wissenstransfer zwischen wirtschaftlichem und gemeinnützigem Sektor und stärkt den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Seit 2014 gibt es außerdem das Förderprogramm ProEhrenamt

der Veolia Stiftung. Gemeinnützige Organisationen, in denen sich Veolia-Beschäftigte mindestens 100 Stunden pro Jahr ehrenamtlich engagieren, können darüber je 500 € Fördermittel pro Jahr erhalten. 2020 konnten 76 Organisationen (2019: 74) unterstützt werden.

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.

Umsatz

2020: 1,9 Mrd. €

2019: 1,8 Mrd. €

2018: 1,9 Mrd. €

Veolia hatte sich in seinen Verpflichtungen für nachhaltige Entwicklung 2015-2020 weltweit das Ziel gesetzt, seine Ausgaben lokal bzw. regional zu investieren und dabei bis 2020 eine Quote von 80 Prozent beizubehalten. Veolia in Deutschland hat diesen Wert im Berichtszeitraum mit rund 86 Prozent übertroffen.

Darüber hinaus trägt Veolia mit Sponsorings für Umwelt-, Sport- und Kulturprojekte (2020 rund 1,7 Mio. € bundesweit) sowie mit Spenden der Veolia Stiftung für gemeinnützige Projekte zur erfolgreichen Entwicklung der Regionen bei, in denen das Unternehmen tätig ist.

Weiterführende Informationen über den ausgeschütteten und beibehaltenen wirtschaftlichen Wert werden ausschließlich [auf Ebene der Muttergesellschaft Veolia Environnement kommuniziert](#). Die deutsche Landesgesellschaft ist nicht ermächtigt, börsenrelevante Informationen zu veröffentlichen.

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.

Die Verantwortung für die Aktivitäten der Unternehmensgruppe im Bereich Public Affairs hat seit 2020 der Leiter Unternehmenskommunikation/Marketing inne. Veolia Deutschland vertritt seine politischen Interessen weiterhin im Wesentlichen über die aktive Mitgliedschaft in nationalen Fach- und Branchenverbänden. Im Berichtszeitraum 2020 gab es kein konkretes Gesetzesvorhaben, zu dem Veolia in Deutschland seine Position aktiv eingebracht hat.

Veolia Deutschland ist nicht in Lobbylisten eingetragen. Die Unternehmen der Veolia-Gruppe in Deutschland leisten grundsätzlich weder Zuwendungen an Regierungen noch Spenden an Parteien und Politiker. Dies entspricht den Vorgaben des Ethik-Leitfadens, welcher Ende 2019 durch die Umsetzung der konzernweit gültigen Veolia-Richtlinie "Mitgliedschaften & Lobbying" in Deutschland konkretisiert wurde.

Veolia Deutschland ist - zum Teil über Tochtergesellschaften oder Einzelpersonen - Mitglied in folgenden politisch aktiven Organisationen:

Bundesverband Deutscher Stiftungen
BWE Bundesverband Wind Energie
DWA Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall
Unternehmerverband Rostock-Mittleres Mecklenburg e.V.
Institut für Kunststofftechnologie und -recycling e. V.
UmweltAllianz Sachsen-Anhalt
Umweltallianz (Sachsen)
DVGW - Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V.
UPJ - Unternehmen Partner der Jugend - Mitglied im Unternehmens-netzwerk Unternehmen "Aktiv im Gemeinwesen"
TKoR - Technologie- und KompetenzZentrum organisches Recycling
PRE Plastics Recyclers Europe
BDE- Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft e.V.
BDEW - Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e. V. (Zusammenschluss aus BGW, VDEW, VDN)
DENEFF - Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz e.V.
GEODE - Groupement Européen des Entreprises et Organismes de Distribution d'Énergie, EWIV
VKU - Verband kommunaler Unternehmen e.V.
Wirtschaftsforum der SPD e.V.
Wirtschaftsrat der CDU
BVSE (Bundesverband Sekundärrohstoffe und Entsorgung)
Energiebündnis Rostock

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.

Veolia in Deutschland leistet grundsätzlich keine Spenden an Parteien.

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.

Oberstes Ziel des Compliance Management System bei Veolia ist es, regelkonformes Verhalten zu fördern, Compliance- und Haftungsrisiken zu minimieren und Fehlverhalten nachhaltig zu unterbinden. Die im Dezember 2018 aktualisierte [Ethik-Richtlinie](#) dient der umfassenden internen Information und Orientierung zum Thema. Den Rahmen für ein korrektes Verhalten im Geschäftsverkehr definieren des Weiteren der [Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention](#), der Finance Managers Code of Conduct und weitere Richtlinien.

Im Jahr 2019 wurde für die deutsche Veolia-Organisation - mit Unterstützung der Konzernzentrale - eine umfassende Korruptions-Risikobewertung vorgenommen. Diese Bewertung wurde durch das Veolia Deutschland Management Board (CODIR) diskutiert und freigegeben. Auf Basis dieser Bewertung wurde ein Maßnahmenplan erstellt und vom CODIR freigegeben. Aus diesem Maßnahmenplan wurden 2020 für Schlüsselbereiche in Absprache mit den betreffenden Risikoeignern individuelle Maßnahmenpläne entwickelt. Der Compliance-Bereich in Deutschland unterstützte die Risikoeigner bei der Umsetzung der Maßnahmen. Weitere präventive Maßnahmen, um korrektes Verhalten im Geschäftsverkehr sicherzustellen, sind Regelungen im Arbeitsvertrag (z. B. bezüglich der Annahme von Geschenken), Richtlinien zum Themen Geschäftsvermittler, Interessenkonflikte, Sponsoring und Spenden, Mitgliedschaften und Datenschutz, ein internes Kontrollsystem mit Elementen wie Vier-Augen-Prinzip und Funktionstrennung sowie Vollmachts-/ Unterschriftenregelungen. Zusätzlich werden bei ausgewählten Veolia-Gesellschaften bzw. bei bestimmten Themen proaktiv Prüfungen und interne Audits durchgeführt. Sehr wichtig auch sind Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen zur Steigerung der Sensibilisierung für das Thema.

Die Ethik-Richtlinie beschreibt zudem das Hinweisgebersystem. Über das Veolia-weit eingeführte Hinweisgeber-Tool WHISPLI können Mitarbeiter vertraulich (potenzielles) Fehlverhalten melden. Die unabhängige Ethik-Kommission bzw. die Compliance- und Ethikorganisation geht diesen Hinweisen dann nach. Das [Hinweisgeber-Tool WHISPLI](#) ist auch für externe Anspruchsgruppen von Veolia Deutschland verfügbar. Dabei werden die Rechte von Hinweisgebern in der Veolia-Gruppe besonders geschützt. So kann

Fehlverhalten frühzeitig erkannt und gegebenenfalls sanktioniert werden. Mitarbeiter, die den Verdacht haben, dass gegen die in dieser Richtlinie dargelegten Verhaltensnormen verstoßen wird, können sich auch an den Compliance-Bereich, an die Kontakt- und Beratungsstelle für Korruptionsprävention oder das Ethik-Komitee der Veolia Gruppe wenden. Veolia führt außerdem weltweit ein sogenanntes Fraud-Reporting durch, das zweimal im Jahr relevante Vorfälle aufnimmt und berichtet. Alle deutschen Veolia-Gesellschaften nehmen an diesem Verfahren teil. Aufgetretene Fälle werden analysiert, um durch geeignete Maßnahmen das Risiko einer Wiederholung auszuschließen.

Alle wesentlichen operativen Gesellschaften der Veolia Deutschland Gruppe unterziehen sich einer unabhängigen Zertifizierung als Fachunternehmen in ihrem Geschäftsbereich. In diesem Rahmen werden jeweils die Einhaltung der fachspezifischen rechtlichen Bestimmungen sowie der Prozess zur Überwachung und Einhaltung der einschlägigen rechtlichen Bestimmungen unabhängig überprüft. Zudem wird im Rahmen der Jahresabschlüsse ein Self-Assessment zur Effizienz und Wirksamkeit der bestehenden Prozesse durchgeführt. Im Jahr 2020 hat der Bereich Compliance zum zweiten Mal im Rahmen eines eigenständigen Fragebogens die Wirksamkeit und Effizienz der bestehenden Compliance-Prozesse überprüft. Die Second-Level-Controls werden im Compliance-Bereich insbesondere über die Aufstellung von Maßnahmenplänen zur Risikominimierung nach Durchführung des Korruptions-Risikoassessments und die Prüfung von deren Umsetzung wahrgenommen. Für die spezifisch gegen Korruption implementierten second-level controls gibt es verschiedene zuständige Unternehmensbereiche. Der Bereich Finance zieht beim jährlichen Control Assessment Process (CAP) Einzelfragen zur Antikorruption mit ein. Das Assessment erfolgt jährlich mit der Bezeichnung "CAP Kampagne". Speziellen Fokus auf Korruptionsrisiken im engen Sinne haben insbesondere folgende CAP Key Controls:

- A101 Vorhandensein Ethik Guide
- A102 Vorhandensein von Regeln zu Interessenkonflikten
- A103 Stichprobe zur ordnungsgemäßen Handhabung von Geschäftsvermittlerverträgen und -rechnungen
- A104 Stichprobe zur ordnungsgemäßen Handhabung von Sponsoringverträgen
- Z102 Angemessene Verteilung des Finance Managers Code of Conduct
- Z106 Angemessenes Management und Reporting von Betrugsfällen (Fraud Reporting)

Darüber hinaus gibt es CAP Key Control, die im weiteren Sinne bezüglich Korruption wirken, z.B. im Purchase-to-Pay-Prozess:

- E501 Stichprobe zur ordnungsgemäßen Genehmigung von Bestellungen
- E502 Stichprobe zur ordnungsgemäßen Rechnungsprüfung

Als Third-level-control gilt das Internal Audit. Die Konzernrevision in Paris

führt gemäß einem jährlichen Prüfungsplan Audits durch. Schwerpunkt der Audits ist das Interne Kontrollsystem. Im Rahmen von Stichprobenprüfungen sind auch Compliance Fragestellungen beinhaltet. Die deutsche Revisionsabteilung hat auch einen jährlichen Prüfungsplan. Prüfungsmissionen, die jeweils einen Fokus auf ein bestimmtes Korruptionsrisiko haben.

Daneben führen Wirtschaftsprüfer Jahresabschlussprüfungen durch, bei denen auch Fragen zum Compliance Management System und zum internen Kontrollsystem gestellt werden.

Die Verhinderung von Compliance-Verstößen ist eine unternehmensweite Aufgabe von Management, Führungs- und Prozessverantwortlichen und jedem einzelnen Mitarbeiter der Gruppe. Innerhalb von Veolia Deutschland sind Compliance-Fragen direkt dem Vorsitzenden der Geschäftsführung zugewiesen. Auch in den Tochtergesellschaften der Veolia Deutschland Gruppe ist das Thema in der Regel dem Vorstandsvorsitzenden beziehungsweise dem Vorsitzenden der Geschäftsführung unterstellt. Zur Sicherstellung und Weiterentwicklung der Compliance-Kultur wurde von der Geschäftsführung Veolia Deutschland (dem CODIR) im September 2018 beschlossen, ein Compliance-Management-System in der Gruppe zu etablieren und ein entsprechendes Programm umzusetzen. Hierzu wurde unter Führung des Compliance-Direktors Deutschland eine eigenständige Organisation für diesen Aufgabenbereich aufgebaut. Kernelemente dieser Organisation sind:

- Aufbau einer zentralen Compliance- und Datenschutzorganisation für Deutschland (unter der Leitung des Compliance-Direktors Deutschland),
- Benennung von Compliance-Beauftragten für die Bereiche Entsorgung, Energie und Wasser / Abwasser bei Veolia Deutschland unter fachlicher Führung des Compliance-Direktors Deutschland mit direkter Berichtspflicht zu dem CEO des jeweiligen Geschäftsbereichs,
- Einrichtung eines Compliance-Ausschusses durch das CODIR Deutschland, in dem sich Vertreter wesentlicher Risikomanagement-Funktionen (wie z.B. Internal Control, IT, Controlling, Personal, Nachhaltigkeit) regelmäßig mit den Mitgliedern der Compliance- und Datenschutzorganisation über Strategie und Ziele der Compliance-Organisation austauschen und Empfehlungen zur Weiterentwicklung erarbeiten,
- Benennung von Ansprechpartnern Compliance in wesentlichen Tochterunternehmen von Veolia in Deutschland mit dem Ziel, über Ansprechpartner vor Ort Mitarbeiter unmittelbar zu erreichen und zu sensibilisieren,
- Regelmäßige Berichterstattung des Compliance-Direktors Deutschland an das CODIR Deutschland,
- Erstellung von Quartalsberichten Compliance und Datenschutz, die an den CEO Veolia Deutschland und die CEOs der jeweiligen Geschäftsbereiche weitergegeben werden.

Mitarbeiter werden regelmäßig geschult. Dabei wird nach einem risikobasierten Ansatz ein Schwerpunkt auf Führungskräfte und Mitarbeiter in besonders korruptionsgefährdeten Bereichen gelegt. Zu den in den Schulungen behandelten Themen gehören Anti-Korruption, Verhaltenskodex, Vermeidung wettbewerbswidrigen Verhaltens, Interessenkonflikte, Geschäftsvermittler, Mitgliedschaften in Berufsverbänden und Datenschutz. Außerdem gibt es Onboarding-Schulungen für die Mitarbeiter. Dabei sind in 2020 im Rahmen der Überarbeitung von Onboarding-Prozessen im Bereich Compliance für Führungskräfte und Mitarbeiter in risikoexponierten Bereichen zentrale Schulungsinhalte und Prozesse entwickelt worden.

Ergänzend zur Schulungskampagne gibt es eine Reihe von Kommunikationsaktivitäten, um sicherzustellen, dass eine möglichst große Anzahl von Mitarbeitern erreicht wird. Dazu nutzen wir verschiedene Kanäle und Medien, um den Sachverhalt möglichst verständlich und zugänglich zu machen, z.B. Poster, Infografiken, Artikel in der Mitarbeiterzeitung, Intranet-Postings. Eine Kommunikationskampagne wurde 2020 entwickelt und wird 2021 in der gesamten Organisation ausgerollt. Die Führungskräfte werden darauf vorbereitet, eine wichtige Rolle dabei zu spielen, jeden Mitarbeiter durch diese Kampagne zu erreichen.

Wir legen Wert auf die ständige Verbesserung des CMS. Das Compliance-Team hat jährliche Ziele festgelegt und misst sich an diesen. Als Teil des neuen strategischen Plans "Impact 2023" wurde ein neuer Indikator eingeführt, der unsere Arbeit leiten und zur Messung des Fortschritts in den kommenden Jahren verwendet werden wird. Jedes Jahr werden die Mitarbeiter gebeten, zu bewerten, inwieweit ihrer Meinung nach Ethik und Werte im Unternehmen gelebt werden. Die Konzentration auf die Treiber dieser Bewertung wird es uns ermöglichen, Unterziele für die Zukunft zu entwickeln. Bislang haben wir unsere Ziele erreicht. Die ständige Ausweitung der Anforderungen an die Compliance wird uns jedoch in der kommenden Zeit vor Herausforderungen stellen.

Im Jahr 2019 wurde für die deutsche Veolia-Organisation - mit Unterstützung der Konzernzentrale - eine umfassende Korruptions-Risikobewertung vorgenommen. Dabei wurden bestimmte Risikoszenarien und kritische Situationen mit Teilnehmern aus dem Management und den verschiedenen Fachbereichen besprochen und bewertet. Auf Basis bestehender Prozesse und unter Einbeziehung der Erkenntnisse aus der praktischen Umsetzung dieser Prozesse wurden mögliche Schwachstellen und Verbesserungspotentiale analysiert. (Die Risikoanalyse erfolgte nicht nach Standorten, sondern stets auf der Grundlage möglicher Szenarien und Situationen mit Berücksichtigung der jeweils betroffenen Geschäftseinheiten. Aus diesem Grund ist eine Aufkunft zur Abdeckung von Standorten nicht möglich.)

Die im Ergebnis dieses Prozesses vorgenommene Bewertung wurde durch das Veolia Deutschland Management Board (CODIR) diskutiert und freigegeben. Auf Basis dieser Bewertung wurde zunächst ein globaler Maßnahmenplan für Veolia Deutschland erstellt und vom CODIR freigegeben. Auf Basis der

Risikoanalyse und des globalen Maßnahmenplans wurde in bestimmten Schlüsselbereichen (Bereiche Finanzen, Kommunikation, M&A, Vertrieb, Einkauf, Operations) individuelle Maßnahmenpläne erstellt. Die Umsetzung der Maßnahmen wurde regelmäßig kontrolliert. Eine erneute Bewertung der Korruptionsrisiken für Veolia Deutschland ist für 2021 geplant. Die Risikobewertung fließt unter anderem in die Planung und Umsetzung von Trainings- und Kommunikationskampagnen und von individuellen Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen ein. Dies ist am Beispiel Wettbewerbsrisiken unten näher erläutert: Wettbewerbsrisiken Das Potenzial der Beteiligung an wettbewerbswidrigen Praktiken ist ein Risiko, dem wir ausgesetzt sind. Die Gruppe misst der strikten Einhaltung (Compliance) der für seine Geschäftsfelder geltenden Wettbewerbsvorschriften größte Wichtigkeit zu, und zwar in allen seinen operativen Komponenten und in allen Ländern, in denen es tätig ist. Veolia Environnement „fordert all seine Mitarbeiter auf, ständig vor diesen Risiken auf der Hut zu sein“ (Competition Law Compliance Guide, veröffentlicht 2010. Seite 2, Einführung von Antoine Frérot). Um die Einhaltung sicher zu stellen, hat die Gruppe zahlreiche Maßnahmen unternommen:

- Ausstellen einer Key Legal Procedure 13 "Wettbewerbsrechtliche Compliance der Gruppe", In der o.g. Key Legal Procedure sind alle wesentlichen Verhaltenspflichten der Mitarbeiter von Veolia im Bezug auf die Einhaltung wettbewerbsrechtlicher Vorschriften aufgestellt. Die aktuelle Fassung der Key Procedure 13 wurde am 1.1.2014 erstellt und zuletzt am 23. Mai 2018 überarbeitet. Die deutsche Fassung der Procedure mit Stand 1.1.2014 ist im Intranet Veolia Deutschland / Übergreifende Bereiche / Rechtsbereich Veolia Deutschland / Key Legal Procedures abgelegt. Die Übersetzung der aktualisierten Fassung ist aktuell in Arbeit.
- Erstellung eines wettbewerbsrechtlichen Leitfadens: Die Gruppe hat weiter einen Competition Law Compliance Guide für alle Mitarbeiter der Gruppe erarbeitet. Für die deutsche Organisation wurde der angepasste und übersetzte "Compliance-Leitfaden zum Wettbewerbsrecht" am 20.12.2014 veröffentlicht und bekannt gemacht. Er wird u.a. bei jeder wettbewerbsrechtlichen Schulung verteilt.
- Regelmäßige Schulungen im Wettbewerbsrecht: Regelmäßig finden Schulungen von Managern und Mitarbeitern, die besonderen wettbewerbsrechtlichen Risiken ausgesetzt sind statt. In 2020 wurden insbesondere Mitarbeiter, die Mitglieder in Berufsverbänden sind, speziell geschult, wobei die Vermeidung von Wettbewerbsverstößen breiten Raum eingenommen hat.

Zu widerhandlungen gegen die internen Richtlinien können eine interne Untersuchung nach sich ziehen. Es kann außerdem ggf. zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen und zu externen Ermittlungen, zivilrechtlichen Verfahren und Strafanzeigen führen.

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.

Im Jahr 2019 wurde eine landesweite Korruptionsrisikobewertung abgeschlossen.

Die Risikoanalyse erfolgte nicht nach Standorten, sondern stets auf der Grundlage möglicher Szenarien und Situationen mit Berücksichtigung der jeweils betroffenen Geschäftseinheiten. Aus diesem Grund ist eine Aufkunft zur Abdeckung von Standorten nicht möglich.

Bezüglich der erheblichen Korruptionsrisiken: Siehe Antwort zu Aspekt 6 oben.

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 2020 gab es keine bestätigten Korruptionsfälle.

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.

Veolia in Deutschland wurden im Berichtszeitraum 2020 keine erheblichen Bußgelder oder nicht monetäre Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften auferlegt.

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 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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 GRI SRS 306-2
	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
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 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