



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

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: 2021, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-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 Kund*innen den Weg zur Kreislaufwirtschaft. Als führender Umweltdienstleister mit 160 Jahren Erfahrung unterstützt Veolia Städte sowie Industrie- und Gewerbeunternehmen dabei, den Umgang mit Ressourcen nachhaltig zu gestalten. Wir helfen unseren Kund*innen, ihre Klimabilanz zu verbessern und ihre Entwicklung mit dem Schutz der Umwelt in Einklang zu bringen.

Veolia **unterstützt Städte und Gemeinden** dabei, ihren Bürger*innen unverzichtbare Dienstleistungen nachhaltig zur Verfügung zu stellen: **Trinkwasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung sowie Energieversorgung**. Der Trend zur Verstädterung und der demografische Wandel stellen 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 Unternehmenskund*innen dabei, Stoffkreisläufe zu schließen und den Einsatz von energetischen und stofflichen Ressourcen zu optimieren.

Auch **in Deutschland** ist Veolia seit über 25 Jahren als **Umweltdienstleister** präsent. Rund 11.000 Mitarbeitende an rund 250 Standorten sorgen für hochwertiges Trinkwasser, umweltgerecht gereinigtes Abwasser, professionelles Abfallmanagement und Wertstoffrecycling sowie eine sichere und saubere Energieversorgung. Für Privat- und Gewerbekund*innen 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>

Ergänzende Anmerkungen:

Der hiermit vorgelegte Nachhaltigkeitsbericht der Veolia Deutschland GmbH umfasst das Berichtsjahr 2021 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 Veolia als Gesamtkonzern umfassend und jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Der Nachhaltigkeitsbericht von Veolia Deutschland richtet sich speziell an Kund*innen, Partner*innen und Beschäftigte in Deutschland.

Es erfolgt keine externe Prüfung. Der Nachhaltigkeitsbericht von Veolia in Deutschland erscheint jährlich.

Unser Redaktionsschluss war am 03.05.2022 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 wird von 2020 bis 2023 durch das Strategieprogramm [Impact 2023](#) umgesetzt, dem klare Ziele zugrunde liegen.

Der **Unternehmenszweck** von Veolia besteht darin, durch einen konsequenten Einsatz für die UN-Nachhaltigkeitsziele einen Beitrag zum menschlichen Fortschritt zu leisten und so eine bessere und nachhaltigere Zukunft für alle zu gestalten. Mit seinen Umweltdienstleistungen stellt das Unternehmen „Ressourcen für die Welt“ bereit. Es ist das Selbstverständnis von Veolia, als verantwortungsvoller Partner seine Kund*innen mit zukunftsorientierten Lösungen beim Management von Wertstoff-, Energie- und Wasserkreisläufen auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Entwicklung zu begleiten.

Die Strategie **Impact 2023** gliedert sich in sieben Handlungsfelder und sechs Innovationsthemen, nach denen das Unternehmen seine Aktivitäten ausrichtet. Die unterschiedlichen Aspekte sind mit Leistungsindikatoren untersetzt und werden regelmäßig von unabhängigen Organen überprüft und gemessen.

Über das **Global Reporting**, das einheitliche Berichtssystem der Gruppe, 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 (s. [Veolia Annual Report 2020-2021](#)).

Die ökologische, soziale und gesellschaftliche Leistung von **Veolia als Gesamtkonzern** wird belegt durch die Notierung im DJSI World und Europe

sowie den FTSE4Good Stock Market Index. Veolia Environnement wurde im Dezember 2020 von ISS-ESGO Research mit dem Exzellenzstatus „Prime“ ausgezeichnet. Es rangiert im Sustainability Yearbook 2020 von SAM in den Kategorien „Silver Class“ und „Industry Mover“ auf Platz 2 der 33 größten Unternehmen seiner Branche. Veolia Environnement erhielt auch im Jahr 2020 die Höchstpunktzahl für die monatlichen „Environment and Social QualityScores“-Bewertungen von ISS. In seiner Rolle als Lieferant wurde Veolia als Gesamtkonzern im Juli 2021 von EcoVadis mit 68 von 100 möglichen Punkten als „Advanced“ bewertet. Die Klimaleistung von Veolia Environnement erhielt ein A- Rating für CDP Climate change 2020. Es ist auch im Euronext Low Carbon Europe 100 Index enthalten. In Bezug auf das Wasserressourcenmanagement erhielt Veolia Environnement ein A-Rating für CDP Water Security 2020. (s. [Extra-financial Ratings von Veolia](#)).

Veolia in Deutschland untermauert die Strategie Impact 2023 mit eigenen Zielen, zuletzt für das Jahr 2022. 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.

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 sich alle wesentlichen Akteure zukunftsorientiert ausrichten. Insbesondere die Anforderungen für den Klima- und Ressourcenschutz sowie für eine nachhaltige Lieferkette steigen und bieten Chancen für die Geschäftstätigkeit von Veolia.

Veolia als Gesamtkonzern führte 2020 eine **Wesentlichkeitsanalyse** durch, an der knapp 200 Stakeholder teilnahmen. In Deutschland gehörten dazu unter anderem geschäftliche Kontakte und Fachorganisationen, öffentliche Kund*innen, Lieferant*innen und Subunternehmer*innen, NGOs, lokale Behörden und Mitarbeitende. 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 Verbraucherzufriedenheit
2. Sicherheit von Einrichtungen und Dienstleistungen für Verbraucher*innen
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 Mitarbeitenden
10. Attraktivität und Mitarbeitendenbindung
11. Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Diese Herausforderungen spiegeln zum einen **soziale Risiken** für die wirtschaftliche Tätigkeit von Veolia in Deutschland wider. Sein breites, auf hohem Fachwissen basierendes Dienstleistungsspektrum kann das Unternehmen nur aufrecht erhalten, wenn die Mitarbeitenden ihrer Arbeit zufrieden, motiviert und sicher nachgehen können und ihnen Wege zur beruflichen Weiterentwicklung offen stehen. Gute Voraussetzungen für Lebensqualität am Arbeitsplatz, Attraktivität und Perspektiven braucht Veolia auch, um Nachwuchs zu gewinnen. Angesichts eines hohen Durchschnittsalters im Unternehmen sind dies ernstzunehmende soziale Herausforderungen. Zum anderen offenbart die Wesentlichkeitsanalyse die **umweltbezogenen Risiken**. Veolia in Deutschland muss sich kontinuierlich weiterentwickeln, um den steigenden Anforderungen angesichts des Klimawandels, sich verknappender Ressourcen und der Transformation hin zu einer echten Kreislaufwirtschaft gerecht zu werden. Darin liegen jedoch zugleich auch die größten wirtschaftlichen Chancen, die Veolia wahrnimmt, indem das Unternehmen mit seinen Dienstleistungen seine Kunden bei der Bewältigung

der ökologischen Herausforderungen unterstützt.

Die Erkenntnisse der Wesentlichkeitsanalyse 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, Planet, Kund*innen, Aktionär*innen, Mitarbeiter*innen sowie den für Veolia relevanten UN-Nachhaltigkeitszielen sind darin Grundsätze und Ziele formuliert. Das daraus abgeleitete Strategieprogramm [Impact 2023](#) unterlegt diese mit konkreten Messgrößen, anhand derer Veolia seinen Fortschritt bei der Zielerfüllung misst und regelmäßig als "multifaceted performance" öffentlich in Form der integrierten Berichterstattung dokumentiert.

Der Unternehmenszweck von Veolia besteht darin, durch einen konsequenten Einsatz für die UN-Nachhaltigkeitsziele einen Beitrag zum menschlichen Fortschritt zu leisten. Veolia spielt bei allen 17 UN-Nachhaltigkeitszielen auf unterschiedlichen Ebenen eine Rolle und hat auf 13 von ihnen einen direkten Einfluss:

Mit unseren Zielen zur Umweltleistung tragen wir zu den Zielen 7, 13, 12, 14, 16 und 6 bei.

Mit unseren Zielen zur Dienstleistungsfähigkeit tragen wir zu den Zielen 8, 9 und 11 bei.

Mit unseren Zielen zur Wirtschafts- und Finanzdienstleistung tragen wir zum Ziel 8 bei.

Mit unseren Zielen im Personalbereich tragen wir zu den Zielen 8, 4 und 5 bei.

Mit unseren Zielen zur sozialen Leistung tragen wir zu den Zielen 10, 6, 8, 11



Veolia in Deutschland hat die Strategie Impact 2023 mit Kennzahlen und Maßnahmen für das Unternehmen in Deutschland umgesetzt. Die Nachverfolgung und Umsetzung der vereinbarten Ziele und Kennzahlen hat im Management höchste Priorität. Die Ziele sind in die persönlichen Zielvereinbarungen des Managements integriert, so dass auch im Rahmen der Zielgespräche eine regelmäßige Auswertung und Nachsteuerung erfolgt. Die Berichterstattung erfolgt im Rahmen des Global Reporting über die Veolia Landesorganisationen.

Alle aufgeführten Ziele werden mit gleich hoher Priorität vorangetrieben. Die Überprüfung ihrer Erfüllung ist Bestandteil des regulären Reportings. Mindestens zweimal pro Jahr wird der Fortschritt gegenüber der obersten Leitungsebene in Deutschland, dem COMEX, berichtet. Das COMEX seinerseits berichtet gegenüber der Leitungsebene der Zone Central Eastern Europe, zu der Deutschland gehört, und Veolia Corporate über den jeweiligen Status.

Dimension	Indikator	Baseline 2019	Ziel 2021	Ergebnis 2021	Ziel 2022
Commercial Performance	Kundenzufriedenheit berechnet m.H. der Methodik Net	40	48	62	53

	Promoter Score				
	Anzahl der Innovation-Seeds, die in mindestens zehn Verträgen in Deutschland enthalten sind	-	-	5	7
Environmental Performance	THG-Emissionen senken i.R. Investplan zum Kohleausstieg in Europa bis 2030 (% erreicht vs. geplant bis 2030)	11	68	59	97
	jährl. Beitrag zu vermiedenen THG-Emissionen (im Vgl. zu Referenzszenario) in kt CO ₂ eq.	1756davon geplant: 1099	Verminderungdavon budgetiert:1027	1604	Stabilität c 2021davor budgetiert
	Volumen verarb. Kunststoffe in kt, die Verarbeitungsanlagen verlassen	128	134	126	132
	Fortschritt Aktionspläne zur Verringerung der Auswirkungen auf Natur und Biodiversität an empfindlichen Standorten in %	-	75	87,2	87,2
	Effizienz von TW-Netzen (m ³ TW konsumiert / m ³ TW produziert (Städte > 50.000 EW) in %	88,94	89,25	90,61	89,4
HR-Performance	Engagement-Quote der Beschäftigten (unabhängige Umfrage)	77%	>80%	80%	>80%
	Frequency rate (Häufigkeitsrate von Arbeitsunfällen)	19,54	14,65	11,48	12,7
	Durchschnittliche Anzahl Weiterbildungsstunden pro MA	11,5	15	8,7	15
	Anteil Frauen, die 2020-2023 in top 500-Manager berufen werden	12,8%	10,3%	10,8%	>10%
Social Performance	% positiver Antworten in Voice of Resourcers-Befragung auf Frage "Werden Veolia-Werte und - Ethik in meiner Einheit berücksichtigt?"	84 (Top 5000)	85,5 (Top 5000)71 (All Staff)	92 (Top 5000) 64 (All Staff)	86/73

Alle aufgeführten Ziele werden mit gleich hoher Priorität vorangetrieben. Die Überprüfung ihrer Erfüllung ist Bestandteil des regulären Reportings. Mindestens zweimal pro Jahr wird der Fortschritt gegenüber der obersten Leitungsebene in Deutschland, dem COMEX, berichtet. Das COMEX seinerseits berichtet gegenüber der Leitungsebene der Zone Central Eastern Europe, zu der Deutschland gehört, und Veolia Corporate über den jeweiligen Status.

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 Geschäftsbereiche 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 die Beziehungen zu Beschäftigten und Kunden bis hin zur Leistungserbringung. Betrachten wir die Wertschöpfungsketten der einzelnen Geschäftsbereiche:

- 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 Ressourcen 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 die Aufbereitung, Sortierung und das 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 Kund*innen, 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 der Beschäftigten. 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 in 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, als auch bei 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, setzt Veolia verschiedene Maßnahmen um: Die vom Gesamtkonzern erstellte und 2018 ins Deutsche übersetzte [Lieferantencharta](#) ist über die Einkaufsverhandlungen und die Allgemeinen Einkaufsbedingungen von Veolia in Deutschland regelmäßig Gegenstand von Gesprächen und Vertragsbestandteil mit Lieferanten. Sie wurde in den Lieferantenauswahlprozess integriert, ihre Einwilligung ist für Lieferanten Voraussetzung für die Teilnahme an einer Ausschreibung. Des Weiteren werden ökologische und soziale Aspekte im Lieferantenauswahlprozess abgefragt und bei der Auswahl berücksichtigt. Im Rahmen des ab 2023 geltenden **Sorgfaltspflichtengesetzes** bereitet sich Veolia auf die hierfür geltenden Anforderungen vor. Eine übergreifende Risikoanalyse wurde 2021 begonnen, die Grundsatzklärung ist in Arbeit.

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 die übergreifende Zusammenarbeit zu den verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen. Sie 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 des Unternehmenszwecks 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.

Seit 2016 existiert ein fortlaufender Prozess zur Überprüfung aller internen Prozesse in den wichtigsten Unternehmen der Veolia Deutschland Gruppe. 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 COMEX, der Geschäftsführung von Veolia in Deutschland, 2018

ein **Compliance-Management-System** in der Gruppe etabliert und ein **Compliance-Programm** umgesetzt. Hierzu wurde unter Führung des Compliance Direktors Deutschland eine eigenständige Compliance-Organisation am Standort Berlin aufgebaut. 2021 entschied das COMEX außerdem, die Zertifizierung des Antikorruption-Compliance-Managementsystem zu veranlassen.

In Vorbereitung auf das ab 2023 in Deutschland geltende **Sorgfaltspflichtengesetz** leitet Veolia in Deutschland alle nötigen Schritte ein und bereitet sich darauf vor, die Konformität zu gesetzlichen Anforderungen zu erreichen. Ein Beschwerdeverfahren ist bereits etabliert sowie eine übergreifende Risikoanalyse und Verankerung vorbeugender Maßnahmen im Prozess.

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). 2021 waren 93% unserer Geschäftstätigkeit durch ein zertifiziertes Qualitätsmanagement-System, 56% durch ein zertifiziertes Umweltmanagement-System, 91% durch ein zertifiziertes Energiemanagement-System und 50% durch ein zertifiziertes Arbeitssicherheitsmanagementsystem abgedeckt. Sämtliche operativen Standorte des Geschäftsbereichs Entsorgung sind als Entsorgungsfachbetrieb zertifiziert - dies umfasst die Prüfung aller Prozesse zur Gewährleistung von Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Qualität der Dienstleistungen entsprechend der für die Entsorgungswirtschaft geltenden Gesetze und Vorgaben. Im Rahmen der Zertifizierungen werden regelmäßige Risikoanalysen sämtlicher Standorte sowie Schulungen aller Beschäftigten von Veolia in Deutschland zu den Themen Umwelt- und Klimaschutz, Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie Qualität gewährleistet.

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.

Der Veolia [Unternehmenszweck](#) wird durch das Strategieprogramm [Impact 2023](#) mit klaren Zielen unterlegt. Diese Ziele werden durch die Indikatoren der "multifaceted performance" in messbare Leistungsindikatoren übersetzt. Die Leistungsindikatoren sind:

- für Commercial Performance

Kundenzufriedenheit berechnet m.H. der Methodik Net Promoter Score
Anzahl der Innovation-Seeds, die in mindestens zehn Verträgen in Deutschland enthalten sind

- 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 CO2 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 (m3 TW konsumiert / m3 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 des Gesamtkonzerns. 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 [Nachhaltigkeitsbericht](#) des Veolia Gesamtkonzerns jährlich. Veolia in Deutschland berichtet dazu ebenfalls jährlich in Form der [DNK-Entsprechenserklärung](#).

Die persönlichen Ziele des Managements von Veolia in Deutschland, deren Erfüllung relevant für die Höhe ihres flexiblen Gehaltsbestandteils ist, 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 ihren Grundsätzen und Standards auf eindrückliche Weise zusammen. Er gilt für das Unternehmen weltweit und wurde entsprechend auch von Veolia Deutschland gegenüber seinen Beschäftigten und Kund*innen kommuniziert.

Im Laufe des Jahres 2020 wurde aus dem Unternehmenszweck das Strategieprogramm **Impact 2023** mit entsprechenden **KPIs** entwickelt, die noch bis 2023 in Form der "**multifaceted performance**" die Einhaltung des Unternehmenszwecks und die Erfüllung der gesteckten Ziele dokumentieren sollen.

Ihre Gültigkeit behalten die Unternehmenswerte. Diese 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**. Veolia hat die Werte im Dezember 2021 mit einer internen Kampagne neu aufleben lassen und alle Beschäftigten dazu aufgerufen, die Werte gemeinsam im Unternehmen zu leben.

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*innen** 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.

a. Die Vergütung von Führungskräften bei Veolia setzt sich in der Regel aus einem **Grundgehalt und variablen, leistungsbezogenen Gehaltsbestandteilen** zusammen. Meist wird eine **arbeitgeberseitige Altersvorsorge** geleistet. Jede Führungskraft kann zudem die **Möglichkeit der Entgeltumwandlung** wahrnehmen. Abfindungen werden unter Berücksichtigung von der Betriebszugehörigkeit einzeln verhandelt.

b. 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 **variable, leistungsbezogene 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.

a. Uns liegen zu dieser Frage nicht alle Daten umfassend vor. Hintergrund sind die unterschiedlichen Vergütungsstrukturen in den drei Geschäftsbereichen mit jeweils eigenen Tarifverträgen. Außerdem sind mehrere nach Deutschland entsandte leitende Mitarbeitende Veolia in Paris zugeordnet. Deshalb 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.

Zu den **wesentlichen Anspruchsgruppen** von Veolia gehören die Beschäftigten, Kund*innen, Anwohner*innen/Nachbar*innen von Standorten, Verbände/Politik sowie Medienvertreter*innen. Als für Veolia wichtigste Anspruchsgruppe wurden die **Key Accounts** bestimmt. Als Key Accounts gelten Kund*innen 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. Die Identifikation der Anspruchsgruppen erfolgte ohne einen umfassenden methodisch aufgesetzten Prozess. Der Kontakt und die

Einbindung der unterschiedlichen Anspruchsgruppen geschieht in vielfältiger Weise:

- 2020 hat Veolia in Deutschland in einer **Wesentlichkeitsanalyse** Vertreter*innen seiner wichtigsten externen Anspruchsgruppen sowie der Beschäftigten darum gebeten, die Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen zu bewerten. Dabei wurde in einer schriftlichen Befragung sowie anschließenden Interviews der Blick auf die Nachhaltigkeitswirkungen 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 auf
 - Qualität und Sicherheit der Dienstleistungen
 - Kunden- und Verbraucherezufriedenheit- Klimaschutz
 - faire Beschäftigung
 - Kreislaufwirtschaft und Ressourcenmanagementeine große Übereinstimmung mit der Bewertung unserer Stakeholder aufweist. Mithilfe der Wesentlichkeitsanalyse überprüft Veolia regelmäßig seine strategischen Schwerpunktsetzungen auf ihre Übereinstimmung mit den Erwartungen und Bewertungen seiner Interessengruppen.
- Die interne Veolia Mitarbeitendenbefragung **Voice of Resources** ermöglicht ein umfangreiches Bild über die Einschätzung der Beschäftigten bezüglich Arbeitsbedingungen, Führung, u.a. Sie wird jährlich durchgeführt und in den einzelnen Regionen ausgewertet, um Verbesserungen gezielt anstoßen zu können.
- Das **Veolutions-Hub** informiert insbesondere Kund*innen über aktuelle Trends, Herausforderungen und Lösungen.
- Die **IFAT** ermöglicht jährlich persönliche Begegnungen mit den Kund*innen auf dem Veolia-Messestand. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte die IFAT 2021 nicht stattfinden.
- Die vom Geschäftsbereich Wasser initiierte Veranstaltungsreihe **WasserDialog** ist das Forum zum Austausch zwischen Wasserwirtschaft und kommunalen Entscheidungsträgern im Kloster Nimbschen. Aufgrund der Corona-Pandemie musste es 2021 pausieren.
- Anlässe zum kontinuierlichen Dialog schafft darüber hinaus die Mitgliedschaft in Fachverbänden, wie z.B. der Deutschen Unternehmensinitiative Energieeffizienz (**DENEFF**) und dem Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft e.V. (**BDE**)

Im Kontext des Austauschs mit unseren Kund*innen 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 Leistungen 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.

a. Im Rahmen der 2020 von Veolia durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse mit unseren Stakeholdern wurden diese elf zentralen Herausforderungen für Veolia in Deutschland herausgearbeitet:

1. Qualität der wesentlichen Dienstleistungen, Kunden- und Verbraucherezufriedenheit
2. Sicherheit von Einrichtungen und Dienstleistungen für Verbraucher*innen
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 Mitarbeitenden
10. Attraktivität und Mitarbeitendenbindung
11. Verantwortungsvolle Unternehmensführung

In der quantitativen Befragung lag mit "Kampf gegen den Klimawandel" nur ein Umweltthema unter den Top 3. Die "Förderung der Kreislaufwirtschaft" war ebenfalls ein Schlüsselthema, hier wurden z.B. Probleme hinsichtlich der Nutzung und des Recyclings von Kunststoff, des Energieaufwands und der Wiederverwertung von Batterien angesprochen. Zu diesen Themen gaben die Stakeholder große Erwartungen an die Innovationsleistung von Veolia an und äußerten den Bedarfs zur Entwicklung neuer Angebote, die den Kundenbedürfnissen entsprechen. Interne Stakeholder gaben zudem an, dass mehr Austausch zwischen den Ländern und Geschäftsbereichen von Veolia erforderlich sei, um diese Erwartungen zu erfüllen. Im Hinblick auf Wassermanagement wiesen sie auf eine zunehmende Dürregefahr hin, die

Veolia dazu veranlassen sollte, die Konzepte der Trinkwassergewinnung zu überdenken. Auch Wasserqualität und Versorgungssicherheit betrachteten sie als Herausforderungen. Auf gesellschaftlicher Ebene wurden hohe Erwartungen in Hinblick auf eine transparente interne und externe Kommunikation von Veolia und bezüglich einer engeren Zusammenarbeit zum Ausdruck gebracht.

a.i. Veolia in Deutschland hat über die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sowohl intern, als auch extern berichtet. Die Geschäftsführung versteht sie als Beleg dafür, in der strategischen Ausrichtung die richtigen Themen und Anliegen zu bearbeiten. Sie finden sich unter anderem in den für 2020-2023 formulierten Zielen wieder, so z.B. im Ziel ...

- den Net Promoter Score ein- bzw. weiterzuführen
 - 1. Qualität / Kunden- und Verbrauchierzufriedenheit
- die THG-Emissionen zu senken und vermiedene Emissionen zu steigern
 - 3. Kampf gegen den Klimawandel
- den Anteil von Frauen, die 2020-2023 in top 500-Manager berufen werden zu erhöhen
 - 4. Lebensqualität am Arbeitsplatz
- das Volumen verarbeiteter Kunststoffe zu erhöhen
 - 5. Förderung der Kreislaufwirtschaft
- die Effizienz von Trinkwasser-Netzwerken zu steigern
 - 6. Nachhaltiges Ressourcenmanagement
- die durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungsstunden von Veolia Mitarbeitenden zu erhöhen
 - 9. Berufliche Weiterentwicklung von Veolia Mitarbeitenden
- den Prozentsatz positiver Antworten in Voice of Resources-Befragung auf Frage "Werden Veolia-Werte und -Ethik in meiner Einheit berücksichtigt?" zu erhöhen
 - 10. Attraktivität und Mitarbeitendenbindung und 11. Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Darüber hinaus wurden bereits Maßnahmen zu den aufgeführten Herausforderungen angestoßen, so z.B.

Zu 1. Sicherheit von Einrichtungen und Dienstleistungen für Verbraucher*innen:

- Frühzeitige Erkennung lokaler Corona-Ausbrüche im Abwasser durch [Corona-Monitor](#)

Zu 3. Kampf gegen den Klimawandel:

- CO₂-neutrale Produktion mit künstlicher Intelligenz im Projekt [KI4ETA](#)
- intelligentes Laden von mehreren E-Fahrzeugen gleichzeitig durch das Ladesystem „Aqueduct“ des Start-Ups ChargeX

Zu 4. Lebensqualität am Arbeitsplatz:

- Mitarbeitendenbefragung Voice of Resources
- Pilotierung des Digitalisierungsprojekts PERSONAL+ für Veolia Beschäftigte

Zu 5. Förderung der Kreislaufwirtschaft:

- Recycling von end-of-life Photovoltaik (PV)-Modulen im Projekt [ReProSolar](#)
- UPCYCLAT (s. auch Kriterium 10: Produkt- und Innovationsmanagement)

Zu 6. Nachhaltiges Ressourcenmanagement (Wasser, Energie, Entsorgung)

- PhosForce (s. auch Kriterium 10: Produkt- und Innovationsmanagement)
- DreiSATS (s. auch Kriterium 10: Produkt- und Innovationsmanagement)

Zu 8. Innovation für nachhaltige Lösungen:

- Mitfinanzierung der Studie "Strengthening circularity in photovoltaics
- Challenges and opportunities along the lifecycle"

Zu 10. Attraktivität und Mitarbeitendenbindung:

- Interne Kampagne zur Vermittlung und Förderung der Veolia Werte
- Digitales One Veolia Trainee Treffen
- Einstellung einer Beauftragten für Vielfalt und Teilhabe
- Neugestaltung der [Ausbildungsseiten](#) inkl. Darstellung der 20 Ausbildungsberufe auf eigenen Unterseiten

zu 11. Verantwortungsvolle Unternehmensführung:

- Bewertung der Managerleistung nach ihrem Beitrag zur Erfüllung der strategischen Ziele aus dem Programm Impact 2023
- Roll-out der Compliance Kommunikationskampagne 2021

a.ii. Zu den externen Befragten gehörten insbesondere Kooperationspartner*innen (11%), öffentliche Kund*innen (11%), Geschäftspartner*innen und Vertretungen von Fachorganisationen (11%), Liefer- und Subunternehmen (22%), NGOs (33%) und lokale Behörden (11%). Allerdings war die Gruppe der im Rahmen der weltweiten Kampagne in Deutschland Befragten relativ klein und der Anteil gemeinnütziger Organisationen lag bei einem Drittel, was das Ergebnis sicher prägt.

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 Kund*innen** zu verringern. Über das Veolia-weite Global Reporting werden wesentliche 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 als Gesamtkonzern richtet seine Innovationsprozesse auf die im Rahmen der Ausarbeitung des neuen Strategieprogramms [Impact 2023](#) definierten **sechs Innovationsfelder** [aus:1.](#)

Gesundheit und neue Schadstoffe

2. Anpassung an den Klimawandel

3. Neue Materialkreisläufe

4. Ernährungssicherheit

5. Neue Energiedienstleistungen

6. Neue digitale Dienstleistungen

Jede Landesgesellschaft ist dazu angehalten, ihre Innovationsaktivitäten an diesen Bereichen auszurichten.

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**. Veolia in Deutschland fokussiert seine Aktivitäten dabei vor allem auf die drei Innovationsfelder:

1. Gesundheit und neue Schadstoffe

3. Neue Materialkreisläufe

5. Neue Energiedienstleistungen.

Operative Innovationsprojekte

Zu den operativen Innovationsprojekten gehörten 2021 insgesamt 18 Projekte. Die Projekte wurden teilweise gemeinsam mit Partnern innerhalb und außerhalb von Veolia durchgeführt und durch EU-Fördermittel unterstützt. Einige Projekte werden im Folgenden beispielhaft dargestellt.

1. Gesundheit und neue Schadstoffe

- Als erfahrener Kläranlagen-Betriebsführer hat Veolia im Oktober 2021 mit dem [Veolia Corona-Monitor](#) eine schlüsselfertige Lösung entwickelt, mit der Corona-Viren im Abwasser nachgewiesen werden können. Mittels der ddPCR-Methode wird eine 24h-Mischprobe auf das Coronavirus und dessen Varianten untersucht. Die bereits kurze Zeit später auf einem Dashboard angezeigte Viruslast hilft Entscheidungsträgern schneller

Entscheidungen zu treffen. Veolia bietet damit Abwasserbetrieben eine Lösung, mit der sie die Empfehlung der Europäischen Kommission, die Abwässer regelmäßig auf Coronaviren zu analysieren, umsetzen können.

- Zum besseren Lüftungsverhalten während der Corona-Pandemie entwickelte KOM|DIA CO₂-Messgeräte für Gewerbekunden weiter. Mithilfe von Funksensoren und **CO₂-Ampeln** werden Kunden durch ein farblesches Signal auf den CO₂-Gehalt im Raum informiert. Das Angebot beinhaltet neben Technik und Montage auch den Zugang zu einem Webportal mit einer intuitiv bedienbaren Plattform und ist zum Beispiel für Schulen und große Unternehmen interessant.

3. Neue Materialkreisläufe

- Seit September 2021 werden im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekt **UPCYCLAT** in Zusammenarbeit von Multiport, MultiPet, Veolia PET Germany und Veolia Umweltservice innovative und neuartige Produkte und Anwendungen für recycelte Kunststoffe erforscht. Ziel ist es den Einsatz von Neuware zu reduzieren und dabei auch den anspruchsvollen Standards für Lebensmittel und Kosmetik zu entsprechen. Zukünftig sollen so Stoffkreisläufe erweitert, nachhaltiger gearbeitet und dadurch anspruchsvolle Kundenwünsche erfüllt werden.
- Im seit Februar 2021 von EIT RawMaterials, Innovation Community innerhalb des European Institute of Innovation and Technology (EIT) geförderten Projekts **ReProSolar** wird ein hocheffizientes und spezielles Verfahren für das Recycling von end-of-life Photovoltaik (PV)-Modulen entwickelt. Aus der bisherigen linearen PV-Industrie wird dabei eine Kreislaufwirtschaft zur Reduzierung von Abfall und zur Erhaltung der wertvollen Rohstoffe.

5. Neue Energiedienstleistungen

- Durch Nutzung der Abwärme eines benachbarten Rechenzentrums werden im **Energie-Effizienz-Quartier** "Neue Mitte" in Braunschweig-Lemme zukünftig 600 Wohneinheiten mit Wärme beliefert. Das EEQ ist Teil der EU-geförderten Pilotreihe „ReUseHeat“ zur Nutzbarmachung von Abwärme im städtischen Raum.
- Das **Ladesystem „Aqueduct“** des Start-Ups ChargeX ging als ein Gewinner des U-START Wettbewerbs im Juni 2021 als vollumfängliches White-Label-Produkt in Serie. Als Lösung für intelligentes Laden von mehreren E-Fahrzeugen gleichzeitig ermöglicht es Stadtwerken und ihren Kunden, kostengünstig Ladeinfrastruktur auch bei begrenzter verfügbaren elektrischen Kapazität für mehrere Fahrzeuge aufzubauen.

Über die speziell an den Innovationsfeldern ausgerichteten Projekte hinaus gibt es **kontinuierliche Verbesserungsprogramme**.

- Im Geschäftsbereich Wasser gehört dazu die Einführung von Klärschlamm-trocknungsanlagen zur Optimierung der Klimabilanz unserer

Dienstleistungen. So begann 2021 der Bau einer solchen Anlage in Boxberg/O.L., in der ab 2022 jährlich rund 50.000 Tonnen Klärschlamm von kommunalen Kläranlagen aus der Region mit Hilfe der Abwärme getrocknet werden.

- In Braunschweig treibt KOM|DIA den Ausbau einer flächendeckenden Infrastruktur für das Internet of Things (IoT) und innovativen IoT-Dienstleistungen voran. Dabei wird auf LoRaWAN™, einen Funkstandard für die Kommunikation zwischen smarten Geräten – mit hoher Reichweite und niedrigem Energiebedarf gesetzt. 2021 wurden der Ausbau auf 15 Antennenstandorte im Stadtgebiet erhöht.
- Das Veolia Tochterunternehmen Multiport investierte 2021 in eine Anlage zur Veredelung von recyceltem HDPE aus Verpackungsabfällen. Mittels moderner Technologie und eines automatisierten Prozesses können jetzt rHDPE Mahlgüter nach Farben getrennt sortiert und Mahlgut sowie Compounds aufbereitet und kundenspezifisch hergestellt werden. Multiport setzt diese Technologie als eines der ersten Unternehmen in Deutschland ein und wird damit den Anforderungen der Verpackungsindustrie nach hellen Rezyklaten für den Wiedereinsatz in Verpackungen gerecht. Laut einer Studie der Universität Magdeburg-Stendal können bei der Substitution von Kunststoffneuware durch Compounds der Multiport 1,40 kg CO₂-Äquivalente je Kilogramm hergestellten Compound eingespart werden. Bei der Herstellung werden somit 77 Prozent weniger klimarelevante Emissionen im Vergleich zur Produktion gleicher Menge an Neuware freigesetzt.
- So erprobt Veolia Umweltservice z.B. Gasfahrzeuge (VUS Süd) sowie E-Bagger und E-Stapler (VUS Nord).

Startup-Programm U-START

Im Rahmen des Programms U-START organisierte Veolia 2021 zum ersten Mal ein digitales Start-up Event. Sechs bereichsübergreifende Gründer mit Technologien aus den Bereichen digital, H2 und Kreislaufwirtschaft konnten ihre Ideen über 100 Mitarbeitenden präsentieren. Dabei wurden zwei innovative Machbarkeitsstudien im Bereich mobile Wärmespeicher gefördert, um das Geschäftspotenzial für die Geschäftsbereiche zu untersuchen. Programm zur Stärkung der Innovationskompetenzen der Beschäftigten Veolia in Deutschland veranstaltet für seine Beschäftigten Weiterbildungen zu Innovationsthemen, bietet Tech-Sourcing und initiiert kollektive Ideenkampagnen, um aktuelle Klimathemen aufzugreifen und gemeinsam anzugehen. Die Angebote waren aufgrund der Corona-Pandemie im Jahr 2021 stark eingeschränkt.

Spezifische Innovationsleistungen für Kund*innen

In Braunschweig widmet sich die durch BS|Energy und Thüga gegründete [Digitalisierungsagentur KOM|DIA](#) mit ihrem Team aus Ingenieuren, IT-Spezialisten und Business-Experten der Entwicklung digitaler Netze und Anwendungen in den Bereichen Elektromobilität, Internet of Things (IoT), Glasfaser und öffentliches WLAN. Hier konnten auch im Jahr 2021 weitere

Projekte in den Bereichen Elektromobilität, Internet of Things (IoT), Glasfaserausbau und CO₂-Sensorik umgesetzt werden.

Die Veolia Tochter **ÖKOTEC** hat sich auf Energieeffizienzmanagement und Klimaschutz für Industrie- und Gewerbeunternehmen spezialisiert. Sie entwickelt im Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben die eigenentwickelte Software EnEffCo ® weiter, um über die Digitalisierung des Energiemanagements weitere Effizienz- und Einsparpotenziale zu ermöglichen. Im Rahmen der Initiative für [Energieeffizienz- und Klimaschutz-Netzwerke](#) (IEEKN) betreut ÖKOTEC aktuell 10 Netzwerke, davon sind allein in 2021 [fünf neu gestartet](#). Bis Ende 2025 soll über die Netzwerkarbeit ca. sechs Mio. Tonnen Treibhausgasemissionen pro Jahr eingespart werden. Weitere Projekte im Jahr 2021 waren das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „**KI4ETA**“, an dem Wissenschaftler der Technischen Universität Darmstadt gemeinsam mit ÖKOTEC und Partnern aus der Industrie in der Modellfabrik ETA zusammenarbeiten und das im Jahr 2020 gestartete F+E-Projekt „**Food Pinch**“, bei dem es um die Entwicklung von dynamisch geregelten Wärmenetzen geht, die sich an die wechselnden Anforderungen in der Ernährungsindustrie intelligent anpassen. 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.

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 in 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.”

Das Erbringen unserer Dienstleistungen zum Management effizienter Kreisläufe von Wertstoffen, Energie sowie Trink- und Abwasser ist dabei zugleich auch mit dem Gebrauch von Ressourcen verbunden.

Die Anlagen, die 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.

Durch konsequenten **betrieblichen Umweltschutz** sorgt Veolia in Deutschland an seinen Standorten für eine Minderung von Risiken. Angepasst an die jeweiligen operativen Tätigkeiten und Bedingungen werden entsprechende Vorsorgemaßnahmen getroffen wie z.B. Verfahrensanweisungen für die Qualitätssicherung des Inputs in Anlagen, die Berufung von Gefahrgutbeauftragten oder Trinkwasserschutzmaßnahmen. Zertifizierungen wie die als Entsorgungsfachbetrieb oder nach DIN 140001 gewährleisteten zusätzlich eine hohe Umweltsicherheit der umgesetzten Prozesse.

Vor diesem Hintergrund übernimmt das Unternehmen auch Verantwortung für den **Erhalt und die Wiederherstellung von Biodiversität** auf den genutzten Flächen. Weltweit verfolgt Veolia 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.

Veolia verfügt über besondere Kompetenz im Management von **Wertstoffkreisläufen**, sowie der effizienten Zusammenführung dezentraler Abfallströme und der damit verbundenen Aufbereitung in recycelte Rohstoffe. Das gilt insbesondere für große Wertstoffmengen wie beispielsweise Altpapier, in dem Veolia Marktführer ist. Dieses Know-how setzen wir aber auch für kleinere Abfallströme ein. So gewinnen wir **Phosphor und Stickstoff** aus dem Abwasser zurück, stellen lebensmitteltaugliche [PET-Flakes aus Einwegflaschen](#) her und gewinnen wertvollen [Kompost und Biogas aus Bioabfall](#) und Grünschnitt. Abfälle, die nicht mehr recycelt werden können, nutzt Veolia zur Produktion sogenannter Ersatzbrennstoffe, die als Ersatz für natürliche Primärenergieträger wie Erdöl, Erdgas oder Kohle als Brennstoff eingesetzt werden, um Energie zu erzeugen. Ersatzbrennstoffe sind somit wahre Beschützer natürlicher Ressourcen.

Veolia hat sich weltweit das Ziel gesteckt, das Volumen verarbeiteter Kunststoffe, die die Verarbeitungsanlagen verlassen, zu erhöhen. 2021 konnte das gesteckte Ziel nicht erreicht werden, da kunststoffhaltige Wertströme am Markt besonders nachgefragt waren . aufgrund der aktuellen Situation nicht erreicht werden. Unseren Kunden bieten wir einfachen Zugang zu Entsorgungsdienstleistungen z.B durch Webshops, die Berechnung/Optimierung des Klimafußabdrucks von Dienstleistungen mithilfe

des zertifizierten Tools GreenPath und die optimierte Sammel-Aktivitäten durch Digitalisierung (z.B. Füllstandsmesser).

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 2021 insgesamt 56,2 Mio. m³ zur Trinkwasserproduktion genutzt. Davon waren 22,6 Mio. m³ Grundwasser. Bei der Reinigung von Abwasser in bundesweit 128 Kläranlagen 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. Weiterhin setzt sich Veolia dafür ein, Energie aus Abwasser zu gewinnen und dieses für den Betrieb der Kläranlagen zu nutzen. Darüber nutzt Veolia auf Kläranlagen, in Regenrückhaltebecken und der Kanalisation zunehmend digitale Sensoren, um Fehleinleitungen frühzeitig zu erkennen und schneller reagieren zu können. Die Abwasserentsorgung wird auf diesem Weg noch sicherer gemacht. Gewässerverunreinigungen können so vermieden und die Umwelt geschützt werden.

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 schon bald auf Kohle verzichtet und statt dessen auf der Basis von Biomasse in Form von Altholz sowie mit 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 2021 rund 2.778.183 MWh.

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 in Deutschland hat aus dem für Veolia weltweit geltenden Strategieprogramm [Impact 2023](#) eigene Ziele abgeleitet. In Bezug auf Ressourcenmanagement sind folgende Ziele relevant:

Indikator	Baseline2019	Ziel 2021	Ergebnis 2021	Ziel 2022
THG-Emissionen senken i.R. Investplan zum Kohleausstieg in Europa bis 2030 (% erreicht vs. geplant bis 2030)	11	68	59	97
jährl. Beitrag zu vermiedenen THG-Emissionen (im Vgl. zu Referenzszenario) in kt CO ₂ eq.	1756 davon geplant 1099	Verminderung davon budgetiert 1027	1604	Stabilität gegenüber Ist 2021 davon budgetiert 955
Volumen verarb. Kunststoffe in kt, die Verarbeitungsanlagen verlassen	128	134	126	132
Fortschritt Aktionspläne zur Verringerung der Auswirkungen auf Natur und Biodiversität an empfindlichen Standorten in %	-	75	87,2	92
Effizienz von TW-Netzen (m ³ TW konsumiert / m ³ TW produziert in Städten > 50.000 EW) in %	88,94	89,24	90,6	89,4

THG-Emissionen reduzieren

Wie es im Unternehmenszweck formuliert ist, steht die **Verringerung des Umweltfußabdrucks** unserer Kund*innen 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 2021 formal nicht erfüllt. Dennoch ist das Bauvorhaben im Plan, lediglich die Rechnungslegung erfolgte für Teilbeträge erst Anfang 2022, was die Kennzahlen verzerrt. Der Indikator Vermiedene THG-Emissionen wurde 2021 mit 1604 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. Einige davon konnten 2021 bereits umgesetzt werden, so z.B. die fortlaufende Umstellung auf Grünstrom, die Pflanzung von 100 Bäumen an Veolia Standorten oder der Test von Fairphones im Unternehmen. Auch der Bau von E-Ladesäulen an vier Veolia Standorten ist im Gange. Darüber hinaus stammte der im Jahr 2021 von BS|Energy an Veolia Umweltservice gelieferte Strom zu 100% aus Wasserkraft. Zudem kompensiert Veolia in Deutschland seit 2017 jährlich seine Flugemissionen über ClimatePartner.

Kreislaufwirtschaft stärken

Veolias besondere Stärken im **Management von Ressourcenkreisläufen** tragen in vielfältiger Weise zur Gestaltung einer zukunftsorientierten Gesellschaft mit verringertem Ressourcenverbrauch bei. Der definierte Indikator - Volumen verarbeiteter Kunststoffe / Kunststoffprodukte, die Verarbeitungsanlagen verlassen - konnte für das Jahr 2021 nicht erreicht werden. Die nicht erreichte Steigerung der Mengen spiegelt die derzeitige Marktsituation wider, da es aktuell eine große Nachfrage an kunststoffhaltigen Wertstoffströmen gibt.

Biodiversität schützen

Auch im neuen Strategieprogramm Impact 2023 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%ige Umsetzung des daraus abgeleiteten Aktionsplans. Dieses Ziel wurde 2021 mit 87,2% erfüllt.
- Ökologisches Management an 50% der Standorte >1 ha: Hierfür wurden ein Leitfaden und eine Charta zum ökologischen Standortmanagement entwickelt und den Standortleiter*innen zur Verfügung gestellt. Die Charta ist von ihnen bzw. den Dienstleister*innen für das Grünflächenmanagement zu unterzeichnen und umzusetzen.
- Sensibilisierung der Beschäftigten an 50% der Standorte: Für alle

Mitarbeitenden steht im Intranet eine ausführliche Einführung zum Thema Biodiversität zur Verfügung, u.a. ein Leitfaden für das ökologische Management von Standorten und ein Informationsblatt zur Vermeidung von Pflanzenschutzmitteln. Zum Thema ist außerdem ein Online-Weiterbildungstool in Vorbereitung, das 2022 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*innen 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 Trink- und Abwasserinfrastrukturen 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 89,24% wurde für 2021 mit 90,6% erreicht. Auch künftig soll dieser Wert u.a. durch den Aufbau von District Metered Areas und stationäre Leckage-Ortung verbessert werden. Darüber hinaus setzen die Unternehmen zahlreiche Maßnahmen zur Verringerung des Wassergebrauchs um (z.B. Sprühnebelanlagen zur Staubbierhaltung beim Papierrecycling in Hamburg und Kreislaufführung von Wasser in Aufbereitungsprozessen mit Wasser 3.0 (PET) und treffen Vorsorge gegen mögliche Verschmutzungen (z.B. Einsatz doppelwandiger Behälter in Abwasserbehandlungsanlagen).

Zielerfüllung

Die Erfüllung der gesteckten Ziele ist Gegenstand regelmäßiger interner Überprüfungen. Mindestens zwei Mal im Jahr fragt die Performance-Abteilung bei den für die einzelnen Aufgabenfelder Verantwortlichen des Status der Erreichung der Purpose-Ziele (Multifaceted Performance) ab. Die Ergebnisse werden der Geschäftsführung von Veolia in Deutschland vorgelegt und anschließend an die Unternehmenszentrale berichtet. Sowohl Veolia Corporate als auch Veolia in Deutschland legen die Zielerreichung in ihren Nachhaltigkeitsberichten offen. Der Beitrag zur Erfüllung dieser für Veolia weltweit relevanten Ziele ist Bestandteil der persönlichen Zielvereinbarungen des Managements.

Risiken bzw. Chancen

Grundsätzlich ist die gesellschaftlich gewünschte ökologische Transformation für Veolia in Deutschland mit großen Chancen verbunden. Das Unternehmen mit seinem auf die Senkung des Umweltfußabdrucks seiner Kund*innen 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 jedoch zusätzliche Marktimpulse. So gibt

es noch immer zu wenig konkrete Anreize für Hersteller, recycelte Rohstoffe in der Produktion einzusetzen und die Recyclingfähigkeit ihrer Produkte sicherzustellen. Für Konsument*innen ist beim Kauf von Produkten kaum erkennbar, 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.

a. 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):

2021:

FeClSO₄: nicht mehr berichtet im Zuge der Vereinfachung des

BerichtswesensAlCl₃: nicht mehr berichtet im Zuge der Vereinfachung des

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

2020:

FeClSO₄: nicht mehr berichtet im Zuge der Vereinfachung des

BerichtswesensAlCl₃: nicht mehr berichtet im Zuge der Vereinfachung des

BerichtswesensKationische 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

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 nicht-erneuerbaren Quellen
(Kohle, Gas, Kfz-Kraftstoff, Strom-/Wärmeeinkauf)**

2021: 2,48 Mio. MWh

2020: 2,26 Mio. MWh

2019: 2,46 Mio. MWh

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

2021: 0,17 Mio. MWh

2020: 0,20 Mio. MWh

2019: 0,20 Mio. MWh

c. i Stromverbrauch gesamt

2021: 0,17 Mio. MWh

2020: 0,16 Mio. MWh

2019: 0,17 Mio. MWh

c. ii Wärmeverbrauch gesamt

2021: 2,61 Mio. MWh

2020: 2,46 Mio. MWh

2019: 2,62 Mio. MWh

d. i verkaufter Strom

2021: 0,57 Mio. MWh

2020: 0,59 Mio. MWh

2019: 0,66 Mio. MWh

d. ii verkaufte Wärme

2021: 1,13 Mio. MWh

2020: 1,02 Mio. MWh

2019: 1,04 Mio. MWh

e. Energieverbrauch gesamt

2021: 2,78 Mio. MWh

2020: 2,58 Mio. MWh

2019: 2,79 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 stieg im Berichtszeitraum 2021 leicht

gegenüber dem Vorjahr von 2,6 auf 2,8 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):

2021: 55 Mio m³

2020: 57 Mio. m³

2019: 57 Mio. m³

davon:

i. Oberflächenwasser

2021: 0 Mio. m³

2020: 0 Mio. m³

2019: 0 Mio. m³

ii. Grundwasser

2021: 23 Mio. m³

2020: 23 Mio. m³

2019: 22 Mio. m³

b. Gesamte Wasserentnahme in Regionen mit Wasserstress

keine

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

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

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

Behandelte Abfälle einschließlich gehandelter Mengen

2021: 2,7 Mio. t

2020: 3,1 Mio. t

2019: 3,2 Mio. t

Klärschlamm aus Großkläranlagen (>100.000 Einwohnerwerte)

2021: 5,4 kt Trockensubstanz

2020: 5,8 kt Trockensubstanz

2019: 5,6 kt Trockensubstanz

davon landwirtschaftliche Verwertung oder Energierückgewinnung

2021: 100%

2020: 100%

2019: 100%

Schlacke und Asche

2021: 10.977 t

2020: 5.941 t

2019: 10.722 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. 91% Prozent der Geschäftstätigkeit waren 2021 von einem zertifizierten **Energiemanagementsystem** nach DIN EN ISO 50001:2011 abgedeckt.

2021 betrug der **gesamte Energieverbrauch** rund 2,78 Millionen MWh. Den bedeutendsten Anteil daran hatte der Verbrauch von Wärme und Strom im Geschäftsbereich Energie. Die **direkten Treibhausgas-Emissionen** beliefen sich 2021 auf 0,635 Mio. t CO₂-Äquivalente. Die **indirekten Emissionen** betragen 2021 0,035 Mio. t CO₂-Äquivalente. Im Vergleich zum Vorjahr sind die direkten Emissionen leicht gestiegen, die indirekten Emissionen leicht gesunken. Angesichts der dezentralen Struktur des Unternehmens sind es eine Vielzahl von Optimierungsmaßnahmen, die dazu beigetragen haben. Eine übergreifende Maßnahme ist die Beschleunigung der Umstellung auf den Einkauf von Grünstrom.

Im Bereich der **Energieerzeugung** betrug der **Anteil erneuerbarer Quellen** 2021 24,4 Prozent. Der **Anteil erneuerbarer Energien an der gekauften Energie** durch Strom und Wärme betrug 2021 im relativen Gesamteinkauf 21,6 Prozent.

Veolia als Gesamtkonzern hatte sich **weltweit das Ziel** gesetzt, von 2020 bis 2023 seinen Beitrag zur Verringerung der Treibhausgasemissionen anhand der Umsetzung des Investitionsplans zum Kohleausstieg in Europa sowie durch den Beitrag zur Vermeidung von Treibhausgasemissionen (u.a. durch die Bereitstellung recycelter Rohstoffe) zu messen. Veolia hat sich darüber hinaus im Rahmen der Science based Target Initiativen dazu verpflichtet bis 2034 seine Emissionen (Scope 1+2) um 22% zu senken.

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.

2021: 635.170

2020: 560.230

2019: 608.200

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

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

2021: 32450

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

2019: 6870

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.

2021: 34.720

2020: 50.760

2019: 55.280

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.

2021: 1.066.740

2020: 1.251.890

2019: 1.543.000

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.
2021: 1.499.430
2020: 1.495.620
2019: 1.644.080

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

2021: n.r.

2020: 188.450

2019: 212.220

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 in 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 [Ethik-Richtlinie](#) verankerten Werte und Verhaltensregeln aktiv auf ihre Interessensgruppen anzuwenden. Das gilt gegenüber allen Stakeholdern, seien es Beschäftigte, Kund*innen, Anwohner*innen, Kommunen, NGOs oder Verbraucherschutz- und Umweltschutzorganisationen.

Für die Personalpolitik bei Veolia gelten **vier Schlüsselprinzipien**: Gerechtigkeit, Solidarität, Weiterentwicklung der Beschäftigungsfähigkeit sowie 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 und die Vereinbarung von Zielen bietet das jährliche **Mitarbeitendengespräch** mit der jeweiligen Führungskraft. Dieses findet für alle Beschäftigten aller Unternehmen der Veolia Gruppe verbindlich statt. Veolia hat die **Weiterbildung** seiner Mitarbeitenden zudem im Strategieprogramm [Impact 2023](#) festgeschrieben und einen Indikator zur Schulung und Erweiterung der Fähigkeiten der Beschäftigten festgelegt.

In einem jährlichen Rhythmus findet außerdem die Mitarbeitendenbefragungen **“Voice of Resources”** statt, in der u.a. die Einschätzungen zu Arbeitsbedingungen, Mitarbeiterbindung, und Führung erfragt werden. Die Auswertung der Befragungen erfolgt in den einzelnen Regionen, um den spezifischen Bedingungen entsprechend Verbesserungen anzustoßen. Alle Beschäftigten von Veolia in Deutschland werden hierzu eingeladen. Die Befragung fand im November 2021 zum dritten Mal statt, in Deutschland nahmen rund 54% der Beschäftigten teil. Die Ergebnisse zeigen ein Bild mit klaren Stärken und Schwächen: Die große Mehrheit der Beschäftigten (etwa 90%) bestätigt den hohen Stellenwert von Gesundheit und Sicherheit bei Veolia am Arbeitsplatz, lobt das Betriebsklima und findet, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag leistet. Bei den Themen Digitalisierung und Prozesseffizienz ist noch Luft nach oben: Nur etwa 50% der Beschäftigten finden, dass Software-Tools und Prozesse ihre Arbeit erleichtern. Die Werte von Veolia, die Ethik-Richtlinie und die Compliance-Vorgaben werden laut 64% der Beschäftigten in ihrer Einheit gelebt. Die Ergebnisse der jährlichen Befragung erhalten eine hohe Aufmerksamkeit und fließen in den Maßnahmenplan zur Umsetzung der Veolia Strategie 2023 ein.

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 (eingebunden in den seit 2005 bestehenden Europäischen Konzernbetriebsrat von Veolia Environnement) sowie die Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretungen. Darüber hinaus sind die Beschäftigten regelmäßig zur Beteiligung an der Wesentlichkeitsanalyse eingeladen und werden ausführlich über die Ergebnisse informiert. Beschäftigte haben zudem regelmäßig die Möglichkeit zum vergünstigten Erwerb von Mitarbeiteraktien über das Programm Sequoia der Muttergesellschaft Veolia Environnement.

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 Currents-Community [Impact 2023](#) anzumelden und sich aus erster Hand über strategische

Überlegungen zu informieren und in die Diskussion einzubringen. Auch die oben genannte umfangreiche Mitarbeitendenbefragung "Voice of Resources" dient der Identifikation der Mitarbeitenden mit Veolia und misst das interne Engagement in der Gruppe.

Veolia setzt sich in Deutschland auch im Bereich Arbeitnehmerrechte spezifische, landeseigene **Ziele**, die aus einer Analyse der relevanten Risiken für Arbeitnehmerrechte sowie aus den 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 Mitarbeitendenvielfalt
- 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 Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

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

Indikator	Baseline 2019	Ziel 2021	Ergebnis 2021	Ziel 2022
Engagement-Quote der Beschäftigten (unabhängige Umfrage)	77%	>80%	80%	>80%
Frequency rate (Häufigkeitsrate von Arbeitsunfällen)	19,46	14,65	11,47	12,7
Durchschnittliche Anzahl Weiterbildungsstunden pro MA	11,5	15	8,7	15
Anteil Frauen, die 2020-2023 in top 500-Manager berufen werden	12,8%	10,3%	10,81	>10%

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. Fälle von Diskriminierung sind bei Veolia in Deutschland bisher nicht gemeldet worden. Unsere Beschäftigten gehören vielen verschiedenen Nationalitäten an. Im Berichtszeitraum hatten knapp vier Prozent der Veolia-Beschäftigten ein Handicap. Zahlreiche Standorte bieten Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung an, so z.B. im Elektro-Altgeräte-Recycling oder im Textilrecycling. Den weiblichen Veolia-Führungskräften steht weltweit das Veolia Gender Balance Network für einen Austausch von Ideen und Erfahrungen zur Verfügung. 2021 waren rund 34 Prozent aller Beschäftigten bei Veolia in Deutschland Frauen. Der Anteil weiblicher Führungskräfte lag bei 20,1% und ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Das internationale Veolia Qualifizierungsprogramm für weibliche Führungskräfte "Women in Leadership", das interessierten Frauen die Möglichkeit gibt, sich spezifisch weiterzubilden, musste 2021 aufgrund der Corona-Pandemie leider pausieren. Hingegen konnten einige im Rahmen einer 2020 bei Veolia verfassten Masterarbeit im Bereich Diversity Management gemachten Verbesserungsvorschläge umgesetzt werden: Im Dezember 2021 wurde für Veolia in Deutschland eine Beauftragte für Vielfalt und Teilhabe eingestellt, die die im Unternehmenszweck verankerte Zielsetzung der beruflichen Gleichberechtigung von Männern und Frauen, sowie eine vorurteilsfreie Organisationskultur bei Veolia vorantreibt. Für das global agierende Diversity Netzwerk WeDo von Veolia, das sich seit 2016 für Gender Balance engagiert, ist der Start einer Lokalgruppe (WeDo Deutschland) für das Frühjahr 2022 in Planung. Weitere Handlungsempfehlungen werden aktuell bei der Entwicklung einer Diversity-Strategie Deutschland berücksichtigt.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Die Senkung der Anzahl von Arbeitsunfällen und die Reduzierung des

Schweregrads von Unfällen haben höchste Priorität. Sämtliche Veolia Standorte sind durch dezentrale Strukturen in die Risikoanalyse- und Präventions- und Abhilfeprozesse eingebunden. Allen Beschäftigten wird eine persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt sowie eine Gesundheitsuntersuchung ermöglicht. 2021 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". Im Jahr 2021 konnte ein Team der Veolia Wasser Deutschland GmbH, Standort Döbeln den weltweit an allen Veolia Standorten ausgelobten SafetyAward 2021 für einen eigens konstruierten kollektiven Fallschutz für Schächte gewinnen.

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 Mitarbeitenden 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 konnte hierdurch erneut gesenkt werden: Im Vergleich zum Vorjahr gab es im Jahr 2021 23,7% weniger Unfälle mit Ausfalltagen und knapp 70% der Veolia Standorte hatten im Jahr 2021 überhaupt keine Unfälle mit Ausfalltagen zu verzeichnen, das sind 16,6% mehr als im Vorjahr. Mit 27.455 gemeldeten Beinaheunfällen im Jahr 2021 wurde das gesetzte Ziel zudem erneut übertroffen. Der Vergleich mit 16.814 Meldungen im Jahr 2020 zeigt, dass der Nutzen des Meldeverfahrens von den Mitarbeitenden erkannt und das System gut angenommen wird. 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. Veolia hat sich zudem weltweit High Risk Managementstandards

gesetzt. Einer davon betrifft beispielsweise das innerbetriebliche Verkehrsmanagement, weil die Lenkung von Verkehrsströmen an den Standorten selbst eine typische Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitssicherheit an den Standorten ist.

Angemessene Bezahlung und Mitbestimmung

Die Bezahlung der Beschäftigten lag 2021 bei durchschnittlich 42.756 Euro pro Beschäftigten (FTE). Die Unternehmen des Veolia Gesamtkonzerns 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, Kennenlernabende für Azubi-Eltern, flexible Arbeitszeitmodelle, Familien-Parkplätze und Eltern-Kind-Büros bis zu Weihnachtsgeschenken für Kinder von Mitarbeitenden. Einige Unternehmen sind durch die Initiative berufundfamilie zertifiziert. Die Angebote werden kontinuierlich und bedarfsgerecht weiterentwickelt. Darüber hinaus sind Regelungen zur Kompensation von atypischen oder zusätzlichen Arbeitszeiten, Zusatzurlaub sowie Arbeitszeitmodellen in die tarifvertraglichen Regelungen integriert.

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

Indikator	Baseline 2019	Ziel 2021	Ergebnis 2021	Ziel 2022
Durchschnittliche Anzahl Weiterbildungsstunden pro MA	11,5	15	8,7	15

Veolia in Deutschland richtet die Förderung der Mitarbeitenden in ihrer beruflichen Entwicklung am Strategieprogramm [Impact 2023](#) des Veolia Gesamtkonzerns 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 Zeit 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. Der gesetzte Zielwert von durchschnittlich 15 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitendem im Jahr 2021 konnte aufgrund der Covid-19 Pandemie nicht erreicht werden.

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. 2021 wurde eine Veolia-weite Lernplattform "learning@veolia" eingeführt, die sowohl weltweite als auch lokale Bildungsbedarfe abbildet und einen einfachen Lernzugang für die Mitarbeitenden 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 unkompliziert Lerninhalte erstellen und im Unternehmen teilen können. Herausforderung wird dabei die Bereitstellung von netzwerkfähigen Endgeräten für die große Anzahl gewerblicher Mitarbeitenden 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)

2021: 0

2020: 0

2019: 1

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

Medizinisch behandelte Verletzungen (ohne Wegeunfälle)

2021: 22

2020: 17

2019: 19

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen

Verletzungen ohne Arbeitsausfall (ohne Wegeunfälle)

2021: 401

2020: 443

2019: 832

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen

2021

Geschäftsbereich Entsorgung: 124 Unfälle

24 davon falsche / abrupte Bewegung*, 18 durch Stolpern/Rutschen/Stürzen, 11 durch "eingeklemmt", 8 durch "getroffen von Gegenstand", 7 durch Schnittverletzung,

Geschäftsbereich Wasser: 9 Unfälle**

davon 2 durch Stolpern/Rutschen/Stürzen, 1 durch schlechter Verkehrsweg, 1 durch mangelnde PSA, 1 durch mangelnde Koordinierung, 1 durch Fremdverschulden, 1 durch Werkzeuge, 1 durch falsche Körperhaltung

Geschäftsbereich Energie: 28 Unfälle

davon 11 Stolpern/Rutschen/Stürzen, 10 durch Umgang mit Werkzeug/Maschinen, 5 durch An-/Gegenstoßen, 1 Verkehrsunfall, 1 Stromunfall

2020

Geschäftsbereich Entsorgung: 182 Unfälle

davon 65 durch Stolpern/Rutschen/Stürzen

Geschäftsbereiche Wasser: 14 Unfälle

davon 8 durch Stolpern/Rutschen/Stürzen, 3 durch mangelnde Koordinierung, 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 durch herabfallende Gegenstände

2019

Geschäftsbereich Entsorgung: 262 Unfälle

davon 117 durch Stolpern/Rutschen/Stürzen

Geschäftsbereich Wasser: 13

davon 7 durch Stolpern/Rutschen/Stürzen

Geschäftsbereich Energie: 12 Unfälle

davon 8 durch Stolpern/Rutschen/Stürzen

*Kategorien leicht angepasst zur besseren Aussagekraft

**Umfang des GB Wasser hat sich zwischen 2020 und 2021 geändert: + 2 neue Unternehmen (VKD, HVT), ca. +120 MA

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden

Anzahl geleisteter Arbeitsstunden

2021: 14 026 047

2020: 14 362 441

2019: 14 436 337

b. Für alle Mitarbeitenden, 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)

2021: 0

2020: 0

2019: 4

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

Verletzungen mit Arbeitsausfall (außer Wegeunfälle)

2021: 0

2020: 0

2019: 0

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen
Verletzungen ohne Arbeitsausfall

2021: n.r.

2020: n.r.

2019: n.r.

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen

2021: n.r.

2020: n.r.

2019: n.r.

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden

2021: 6 012

2020: 4 509

2019: 3 507

ARBEITSBEDINGTE ERKRANKUNGEN

a. Für alle Angestellten

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter
ErkrankungenTodesfälle

2021: n.r.

2020: n.r.

2019: n.r.

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen
Anerkannte Berufserkrankungen

2021: 0

2020: 0

2019: 0

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen:
Beruflich bedingte Hauterkrankungen

2021: n.r.

2020: n.r.

2019: 0

b. Für alle Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oderArbeitsplatz 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 Arbeitssicherheitsausschüsse besprochen und festgelegt. So werden die Vertreter der Geschäftsführung, der Betriebsräte und Beschäftigten sowie Experten wie Betriebsärzte in die Weiterentwicklung der Strategie einbezogen. Das Managementsystem, die Umsetzung sowie Implementierung der gesetzlichen Rahmenbedingungen 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

Führungskräfte meetings (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

2021: 52 993

2020: 34 088

2019: 66 433

Stunden Weiterbildung für Frauen

2021: 22 712

2020: 27 089

2019: 34 050

ii. Angestelltenkategorie. Weiterbildung für Manager

2021: 6 426

2020: 5 006

2019: 12 791

Weiterbildung für andere Angestellte

2021: 69 279

2020: 56 171

2019: 87 692

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

2021: 20,1%

2020: 19,4%

2019: 18,7%

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

Anteil der Manager*innen unter 30 Jahre alt

2021: n.r.

2020: n.r.

2019: n.r.

Anteil der Manager*innen 30-50 Jahre alt

2021: n.r.

2020: n.r.

2019: n.r.

Anteil der Manager*innen über 50 Jahre alt

2021: n.r.

2020: n.r.

2019: n.r.

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

Frauenanteil der Belegschaft

2021: 34,2%

2020: 33,7%

2019: 33,3%

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

Anteil der unter 30-jährigen Arbeitnehmer

2021: 12,8%

2020: 12,8%

2019: 13,1%

Anteil der Beschäftigten 30-50 Jahre alt

2021: n.r.

2020: n.r.

2019: n.r.

Anteil der über 50-jährigen Arbeitnehmer

2021: 46,3%

2020: 46,0%

2019: 45,5%

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

Anteil der behinderten Arbeitnehmer

2021: 3,6%

2020: 3,6%

2019: 3,9%

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.

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums 2021 gab es keine gemeldeten Fälle von Diskriminierung.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkten.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 in Deutschland verfolgt entsprechend der Unternehmensstrategie weltweit das Ziel, Menschenrechte zu achten und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung zu verhindern.

Veolia als Gesamtkonzern positioniert sich durch seine **Mitgliedschaft im UN Global Compact** und sein **Bekanntnis zu den Kernarbeitsnormen der International Labor Organization (ILO)**. Die entsprechende Erklärung des Unternehmens wurde von der höchsten Leitungsebene von Veolia verabschiedet und veröffentlicht.

Veolia in 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 seit 2021 eine Intranetseite zum Thema Ethik/Menschenrechte
- die Übersetzung der [Lieferantencharta](#) in die deutsche Sprache und ihre 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. 2021 wurde ein Aktionsplan zum Thema Menschenrechte umgesetzt, der folgende Schritte umfasste:

1. Interne Kommunikation der Befragungsergebnisse zum Thema Menschenrechte 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 04.03.2021)
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)
5. Weitere Bekanntmachung des Whistleblowing-Tools Whispli insbesondere bei Drittparteien: Verbesserung des Internetauftritts

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 in 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-)Unternehmens 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 in 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 in Deutschland analysiert auf der Basis der für Veolia weltweit geltenden [Ethik-Richtlinie](#) 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](#).

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 in Deutschland bietet seinen Beschäftigten ein E-Learning-Programm zum Thema Menschenrechte an.

b.) Veolia in 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 Mitarbeitende 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 Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden 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, Mitarbeitende 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 Tätigwerden 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 in Deutschland wurde ein Ethik-Beauftragter benannt, der mit dem Ethik-Ausschuss zusammenarbeitet.

Konzerninternes Whistleblowing-System

Wenn ein Mitarbeitender 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 Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden, die Beschuldigten und die gemeldeten Tatbestände. Darüber hinaus verpflichtet sich Veolia dafür zu sorgen, dass kein Mitarbeitender aufgrund einer von ihm gemachten Meldung Diskriminierungen irgendwelcher Art, insbesondere Mobbing/Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen, ausgesetzt ist. Den Mitarbeitenden von Veolia werden Leitlinien zur Nutzung des konzerninternen Whistleblowing-Systems an die Hand gegeben.

d.) Ja. Auch sie können [Whispli](#) dafür nutzen. Unternehmensfremde können sich darüber hinaus auch direkt an den Ethik-Ausschuss wenden: ethique.ve@veolia.com bzw. sich im [Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention](#) informieren. 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](#) 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 in 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“.

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-)Unternehmens 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.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Veolia in 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 Auskunft 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. Während des Berichtszeitraums wurden 20 neue strategische Lieferanten über EcoVadis auf ihre sozialen Auswirkungen überprüft und 20 weitere Lieferanten wurden über EcoVadis reevaluiert (Lieferanten, die in vergangenen EcoVadis-Kampagnen Scores < 45 / 100 erreicht hatten).

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 in Deutschland ist es Verpflichtung und Selbstverständnis, zum **Gemeinwesen in den Regionen** beizutragen, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt. Der Anspruch, regionale Entwicklung auf verantwortungsvolle Weise zu unterstützen, hat lange Tradition und ist daher im Unternehmenszweck verankert:

„Wir sind davon überzeugt, dass sich die Menschheit nur dann weiterentwickeln kann, wenn die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Herausforderungen als untrennbare Einheit betrachtet werden. Diese Überzeugung prägt die Geschichte des Unternehmens, das bereits zur Zeit seiner Gründung im Jahr 1853 eine wegweisende Rolle übernahm, indem es mit dem Zugang zu Trinkwasser eine grundlegende Voraussetzung für die öffentliche Gesundheit und Lebensqualität schuf.“ Unternehmenszweck „Our Purpose“

Eines der Ziele des Unternehmens hierzu ist die **Schaffung von Arbeitsplätzen und Wohlstand** in den verschiedenen Regionen. Als Nachweis hierfür dient eine jährlich veröffentlichte Studie, die den globalen Einfluss von Veolia auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und Wohlstand quantifiziert. Eine Prüfung der internen Prozesse erfolgt zweimal jährlich über eine Abfrage inklusive eines Berichts an den COMEX sowie das Gesamtunternehmen und ist Teil der jährlichen, öffentlichen Berichterstattung.

Veolia in Deutschland ist mit seinen Standorten und Beschäftigten fest in den Regionen verankert, in denen es tätig ist. Es wäre ein Risiko für das Unternehmen, die **Verantwortung für die Entwicklung dieser Regionen** - auch über das Kerngeschäft hinaus - nicht zu übernehmen. Der gesellschaftliche Zusammenhalt sowie die Lebensqualität vor Ort sind Bedingung für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens, deshalb leistet Veolia hier auf unterschiedliche Weise einen Beitrag.

Zum einen unterstützt Veolia in Deutschland lokale Wirtschafts- und Umweltprojekte. 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. Zum anderen umfasst dieses Engagement die Unterstützung von Sport- und Kulturveranstaltungen bzw. -organisationen mit regionaler Bedeutung. 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 in Deutschland in den beiden zurückliegenden

Jahren u.a. für das Theaterfestival ViaThea in Görlitz oder bei der Ausstellungsreihe "Les Vitrines" des Freundeskreise Maison de France Berlin. Die Sponsoringaktivitäten von Veolia in Deutschland beliefen sich 2021 auf 2,1 Millionen Euro.

Über die Sponsoring-Aktivitäten hinaus setzen sich die Unternehmen der Veolia Gruppe in Deutschland vielfältig für die **Unterstützung von Umweltprojekten, Umweltbildung und soziale Belange** in ihren Regionen ein. Veolia sensibilisiert mit seinem Engagement für Umweltfragen:

- Mit einer Umweltpatenschaft der Hamburg Towers und Veolia wurde ein echter Wertstoffkreislauf aufgezeigt. Veolia stellt Trinkbecher aus 100% recyceltem PET-Kunststoff zur Verfügung und schafft durch die getrennte Sammlung und Aufbereitung zu Rezyklaten einen echten Wertstoffkreislauf. Durch die korrekte Abfalltrennung und das anschließende Recycling wird so aus einem Kunststoffbecher wieder ein neuer Kunststoffbecher, der in der edel-optics.de-Arena in Hamburg zum Einsatz kommt.
- Nach der verheerenden Flutkatastrophe im Westen Deutschlands im Sommer 2021 stellte Veolia Umweltservice ein tatkräftiges Team zusammen, das mit neun Abroller-Zügen und einem Spezialbagger ins Ahrtal fuhr und Soforthilfe im besonders betroffenen Ahrtal leistete. In enger Abstimmung mit der Kommune übernahm das Team die Organisation und Beräumung des Sperrmüll-Sammelplatzes. Zusätzlich waren auch Kollegen von Onyx Rohr- und Kanal-Service aus Hamburg und Kassel sowie die Kanalbetriebe Fritz Withofs aus Wiesbaden mit sechs bis acht Saugwagen im Einsatz, um Keller und Tiefgaragen vom Schlamm zu befreien.
- In Leipzig spendeten die Mitarbeitenden von Veolia Wasser das für die Weihnachtsfeier eingeplante Budget, die aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden konnte, an die Elternhilfe für krebskranke Kinder Leipzig e.V. 15.000 Euro sind so zusammengekommen, die dem Elternhilfe-Verein zugute kommt, den die Corona-Krise vor immense Herausforderungen gestellt hat.
- In Braunschweig stellt BS|ENERGY seinen Mitarbeitenden seit März 2021 JobRädern bereit. Die Ausweitung des Angebots für Mitarbeitenden weiterer Unternehmen ist geplant.

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. 2021 konnten 82 Organisationen (2020: 76) unterstützt werden. 2021 feierte die Veolia Stiftung ihr **20-jähriges Bestehen** und blickt zurück auf 320 unterstützte ProEhrenamt Projekte, 3,5 Mio. Euro geleistete Projektförderung und 450 geförderte Projekte und Patenschaften.

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 des Veolia Gesamtkonzerns 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 in Deutschland vertritt seine politischen Interessen weiterhin im Wesentlichen über die **aktive Mitgliedschaft in nationalen Fach- und Branchenverbänden**. Im Berichtszeitraum 2021 gab es kein konkretes Gesetzesvorhaben, zu dem Veolia in Deutschland seine Position aktiv eingebracht hat.

Veolia in Deutschland ist nicht in Lobbylisten eingetragen. Mit der Einführung des zentralen Lobbyregisters zum 01.01.2022 erfolgt hierzu nochmals eine deutschlandweite Überprüfung und anschließend - falls vom Gesetzgeber vorgegeben - ein Eintrag ins zentrale Lobbyregister. Die Unternehmen der Veolia-Gruppe in Deutschland leisten grundsätzlich weder Zuwendungen an Regierungen noch Spenden an Parteien und Politiker. Dies entspricht den Vorgaben der [Ethik-Richtlinie](#), welcher Ende 2019 durch die Umsetzung der konzernweit gültigen Veolia-Richtlinie "Mitgliedschaften & Lobbying" in Deutschland konkretisiert wurde.

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

BDEW - Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e. V. (Zusammenschluss aus BGW, VDEW und VDN)
BNW - Bundesverband Nachhaltige Wirtschaft
BSV - Bundesverband Solarwirtschaft e.V.
BVE - Bundesverband der Deutschen Ernährungsindustrie e.V.
BVMW - Bundesverband mittelständische Wirtschaft
DENEFF - Deutsche Unternehmensinitiative Energieeffizienz e.V.
EIT RAW Material
GEODE - Groupement Européen des Entreprises et Organismes de Distribution d'Énergie EWIV
UPJ - Unternehmen Partner der Jugend - Mitglied im Unternehmensnetzwerk Unternehmen "Aktiv im Gemeinwesen"
Wirtschaftsforum der SPD e.V
Wirtschaftsrat der CDU

Energie

VKU - Verband kommunaler Unternehmen e.V.
DWA - Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft Abwasser und Abfall
Fachverband Biogas e.V.
FFI - Fernwärme Forschungsinstitut

Entsorgung

BDE - Bundesverband der Deutschen Entsorgungs- Wasser- und Rohstoffwirtschaft e.V.
Gütegemeinschaft Kompost Ost e.V.

Wasser

DVGW - Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V.
--

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.

a./b. Veolia 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.

Veolia in Deutschland hat sich folgendes Ziel gesetzt, um Ethik und Compliance im Unternehmen zu fördern und das verantwortungsvolle Handeln aller Mitarbeitenden zu stärken:

Indikator	Baseline 2019	Ziel 2021	Ergebnis 2021	Ziel 2022
% positiver Antworten in der Engagement-Befragung auf die Frage "Werden Veolia Werte und -Ethik in meiner Einheit berücksichtigt?"	84 (Top 5000)	85,5 (Top 5000)71 (All Staff)	92 (Top 5000) 64 (All Staff)	86/73

Oberstes Ziel des Compliance Management Systems 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 Management Board (COMEX) von Veolia in Deutschland diskutiert und freigegeben. Auf Basis dieser Bewertung wurde ein **Maßnahmenplan** erstellt und vom COMEX 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. Für Mitarbeitende in besonders korruptionsgefährdeten Bereichen sind Kommunikations- und Schulungsmaßnahmen zur Steigerung der Sensibilisierung für das Thema verpflichtend.

Die Ethik-Richtlinie beschreibt zudem das im Gesamtkonzern eingeführte [Hinweisgeber-Tool Whispli](#). Hierüber können Mitarbeitende vertraulich (potenzielles) Fehlverhalten melden. Die unabhängige Ethik-Kommission bzw. die Compliance- und Ethikorganisation geht eingegangenen Hinweisen nach. Whispli ist auch für externe Anspruchsgruppen von Veolia in Deutschland verfügbar. Dabei werden die Rechte von Hinweisgeber*innen in der Veolia Gruppe besonders geschützt. Mit diesem System kann Fehlverhalten frühzeitig erkannt und gegebenenfalls sanktioniert werden. Mitarbeitende, die den Verdacht haben, dass gegen die in der 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 2021 hat der Bereich Compliance zum dritten 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-Richtlinie
- 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 Controls, 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. Er sieht Prüfungsmissionen vor, 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 Mitarbeitenden der Gruppe. Innerhalb von Veolia in 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 von Veolia in Deutschland (dem Comex) 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 in Deutschland unter fachlicher Führung des Compliance-Direktors Deutschland mit direkter Berichtspflicht zu dem CEO des jeweiligen Geschäftsbereichs,
- Einrichtung eines Compliance-Ausschusses durch das Comex Deutschland, in dem sich Vertreter wesentlicher Risikomanagement-Funktionen (wie z.B. Internal Control, IT, Controlling, Personal, Recht, 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 Mitarbeitende unmittelbar zu erreichen und zu sensibilisieren,
- Regelmäßige Berichterstattung des Compliance-Direktors Deutschland an das Comex Deutschland,
- Erstellung von Quartalsberichten Compliance und Datenschutz, die an den CEO Veolia Deutschland und die CEOs der jeweiligen Geschäftsbereiche weitergegeben werden.

Mitarbeitende werden regelmäßig geschult. Dabei wird nach einem risikobasierten Ansatz ein Schwerpunkt auf Führungskräfte und Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden. Dabei sind 2020 im Rahmen der Überarbeitung von Onboarding-Prozessen im Bereich Compliance für Führungskräfte und Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitendenzeitung oder Intranet-Postings. Eine Kommunikationskampagne zum Thema wurde 2021 in der gesamten Organisation ausgerollt. Die Führungskräfte haben eine wichtige Rolle dabei gespielt, alle Mitarbeitenden 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 [Strategieprogramms Impact 2023](#) wurde ein neuer Indikator eingeführt, der unsere Arbeit leitet und zur Messung des Fortschritts in den kommenden Jahren verwendet werden wird. Jedes Jahr werden die Mitarbeitenden 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 Teilnehmenden 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 Auskunft zur Abdeckung von Standorten nicht möglich.)

Die im Ergebnis dieses Prozesses vorgenommene Bewertung wurde durch das Management Board (COMEX) von Veolia in Deutschland diskutiert und freigegeben. Auf Basis dieser Bewertung wurde zunächst ein globaler Maßnahmenplan für Veolia in Deutschland erstellt und vom COMEX freigegeben. Auf Basis der Risikoanalyse und des globalen Maßnahmenplans wurden in bestimmten Schlüsselbereichen (Finanzen, Kommunikation, M&A, Vertrieb, Einkauf, Operations) individuelle Maßnahmenpläne erstellt. Die Umsetzung der Maßnahmen wurde regelmäßig kontrolliert. Eine erneute Bewertung der Korruptionsrisiken für Veolia in Deutschland ist für 2022 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 näher erläutert: 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 als Gesamtkonzern „fordert all seine Mitarbeitenden 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 sicherzustellen, hat die Gruppe zahlreiche Maßnahmen ergriffen:

- Ausstellen einer Key Legal Procedure 13 "Wettbewerbsrechtliche Compliance der Gruppe". Hier sind alle wesentlichen Verhaltenspflichten der Mitarbeitenden von Veolia in 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.
- Erstellung eines wettbewerbsrechtlichen Leitfadens: Die Gruppe hat weiter einen Competition Law Compliance Guide für alle Mitarbeitenden 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 Manager*innen und Mitarbeitenden statt, die besonderen wettbewerbsrechtlichen Risiken ausgesetzt sind. 2021 wurden Manager*innen und Mitarbeitende in gefährdeten Bereichen speziell geschult.

Zu widerhandlungen gegen die internen Richtlinien können eine interne Ermittlung nach sich ziehen. Es kann außerdem 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.

- a. 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 Auskunft zur Abdeckung von Standorten nicht möglich.
b. Siehe Antwort 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 2021 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 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

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

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