

DNK-Erklärung 2023

Veolia
Nachhaltigkeitsbericht
2023



Impressum

DNK-ERKLÄRUNG 2023



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2023

Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte für Veolia Holding Deutschland GmbH

Kontakt:

Chief Sustainability Officer
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



Wirtschaft &
Menschenrechte

Inhalt

Allgemeine Informationen	4
KRITERIEN 1 BIS 10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT	7
Strategie	8
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	8
2. Wesentlichkeit	12
3. Ziele	16
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	21
Prozessmanagement	25
5. Verantwortung	25
6. Regeln und Prozesse	27
7. Kontrolle	31
Leistungsindikatoren zu Position 5 bis 7	34
8. Anreizsysteme	35
Leistungsindikatoren zu Position 8	38
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	40
Leistungsindikatoren zu Position 9	44
10. Innovations- und Produktmanagement	48
Leistungsindikatoren zu Position 10	55
KRITERIEN 11 bis 20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE	56
Umwelt	57
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	57
12. Ressourcenmanagement	62
Leistungsindikatoren zu Position 11 bis 12	71
13. Klimarelevante Emissionen	78
Leistungsindikatoren zu Position 13	83
Gesellschaft	90
14. Arbeitnehmerrechte	90
15. Chancengerechtigkeit	96
16. Qualifizierung	103
Leistungsindikatoren zu Position 14 bis 16	106
17. Menschenrechte	117
Leistungsindikatoren zu Position 17.	132
18. Gemeinwesen	134
Leistungsindikatoren zu Position 18	138
19. Politische Einflussnahme	139
Leistungsindikatoren zu Position 19	141
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	142
Leistungsindikatoren zu Position 20	147

Allgemeine Informationen

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

*„Ressourcen für die Welt –
360°-Umweltdienstleistungen,
innovative Lösungen für Gewerbe,
Kommunen und Industrie.
Das ist die DNA unseres
Unternehmens.“*

Matthias Harms,

CEO Veolia Holding Deutschland GmbH und Vorsitzender der Geschäftsführung

Unsere Aktivitäten

Veolia bietet weltweit nachhaltige Dienstleistungen in den drei Geschäftsbereichen **Wasser, Entsorgung und Energie**. In dem Bestreben, die steigende Nachfrage für global gehandelte Rohstoffe sowie für Wasser und Energie mit den Anforderungen des Ressourcen- und Klimaschutzes in Einklang zu bringen, beschreiten wir gemeinsam mit unseren Kunden den Weg zur ökologischen Transformation. Mit **170 Jahren Erfahrung** sind wir führender Umweltdienstleister im verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Wir helfen unseren Kunden dabei, ihre Klimabilanz zu verbessern und ihre Entwicklung mit dem Schutz der Umwelt in Einklang zu bringen.

Städte und Gemeinden unterstützen wir dabei, ihren Bürger*innen unverzichtbare Dienstleistungen wie Trinkwasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung sowie Energieversorgung zur Verfügung zu stellen.

Kommunen und ländlichen Regionen bieten wir ökologisch, sozial und wirtschaftlich angepasste Lösungen wie die schonende und effiziente Nutzung von Wasser, Energie und Rohstoffen sowie kreislauforientierte Entsorgung, damit sie Herausforderungen, wie dem Trend zur Verstädterung und dem demografischen Wandel begegnen können und langfristig lebenswert bleiben.

Industrie-, Gewerbe- und Handelsunternehmen unterstützen wir dabei, den Umgang mit Ressourcen nachhaltig zu gestalten, Stoffkreisläufe zu schließen und den Einsatz von energetischen und stofflichen Ressourcen zu optimieren. Durch neue, zukunftsfähige Technologien und kooperative Konzepte der Kreislaufwirtschaft entlang der Wertschöpfungskette ermöglichen wir Wettbewerbsvorteile.

In Deutschland sorgen rund **10.600 Mitarbeitende an über 250 Standorten** für hochwertiges Trinkwasser, umweltgerecht gereinigtes Abwasser, professionelles Abfallmanagement und Wertstoffrecycling sowie eine sichere und saubere Energieversorgung.

Durch die Verknüpfung der Kompetenzen aller drei Geschäftsbereiche behalten wir den effizientesten Ressourceneinsatz im Blick.

Auf unserer Unternehmenswebseite sind weitere Informationen zu unseren **Geschäftsfeldern von Veolia in Deutschland** nachzulesen.

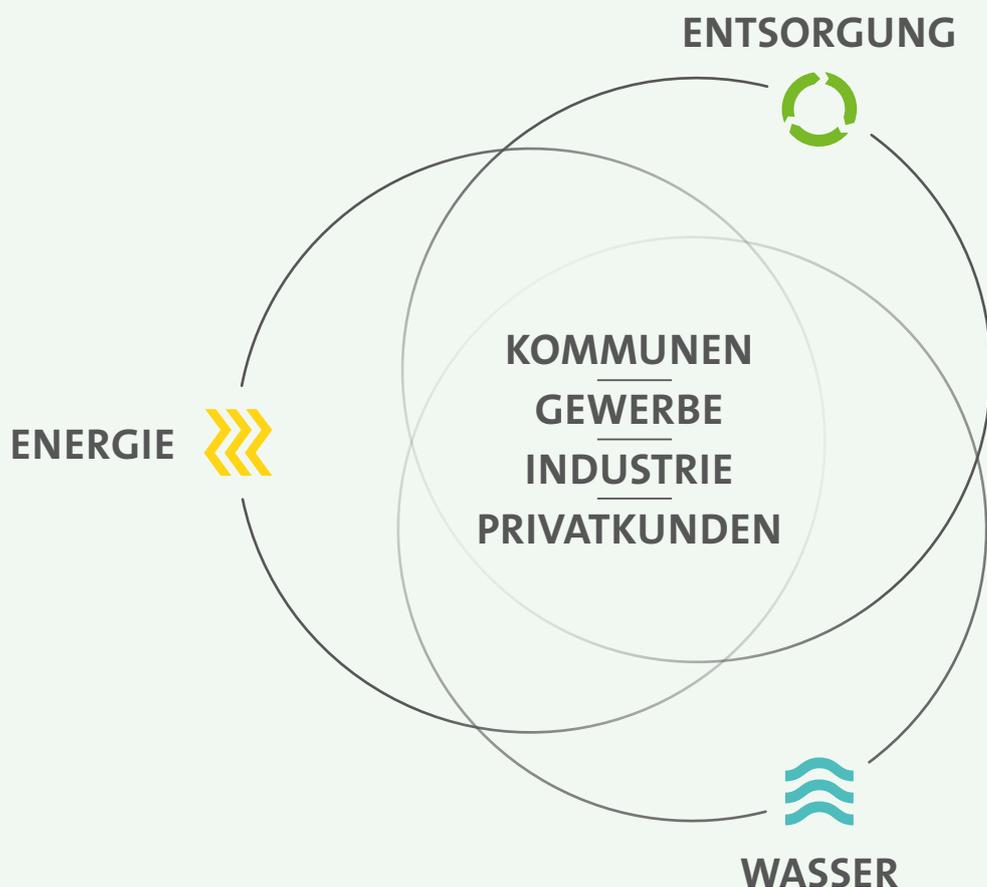


Abb. 1

Die Geschäftsfelder von Veolia in Deutschland

Ergänzende Anmerkungen

Der hiermit vorgelegte Nachhaltigkeitsbericht der Veolia Holding Deutschland GmbH umfasst das Berichtsjahr 2023. Er 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 Holding Deutschland GmbH ist die deutsche Landesgesellschaft von Veolia Environment S.A. und fungiert als 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 über seine Nachhaltigkeitsleistung berichtet und jährlich neben dem Einheitlichen Registrierungsdocument (Universal Registration Document 2023) auch einen ESG-Bericht (2023) veröffentlicht. Der Nachhaltigkeitsbericht von Veolia Deutschland richtet sich speziell an Kunden, Partner*innen und Beschäftigte in Deutschland.

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

Unser Redaktionsschluss war am 12.07.2024.

Ansprechpartnerin:

Sylke Freudenthal, Chief Sustainability Officer
sylke.freudenthal@veolia.com

Kriterien 1 bis 10: **Nachhaltigkeitskonzept**



Strategie (Kriterien 1 bis 4)

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.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie von Veolia ist im **Unternehmenszweck¹** des Konzerns verankert. Er 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.

Der Unternehmenszweck wird im Berichtsjahr 2023 durch das dreijährige **Strategieprogramm Impact 2023** verfolgt, an dessen Ende eine Analyse und Neuausrichtung steht. Diese von 2020 bis 2023 geltende Strategie orientiert sich an den UN-Nachhaltigkeitszielen (siehe Kapitel 3 Ziele) und greift die Ergebnisse der letzten Wesentlichkeitsanalyse auf (siehe Kapitel 2 Wesentlichkeit). Impact 2023 gliedert sich ausgehend von unseren fünf wesentlichen Interessengruppen - Umwelt, Mitarbeitende, Kunden, Gesellschaft und Aktionäre - in **fünf Handlungsfelder**. Jedem Handlungsfeld sind die entsprechenden UN-Nachhaltigkeitsziele, ein Leitsatz sowie mehrere Schwerpunktthemen zugeordnet (siehe Abb. 2). Jedes Schwerpunktthema ist mit einem messbaren Leistungsindikator untersetzt (siehe Kapitel 3 Ziele). Die Erfüllung des Fortschritts bei den so definierten Nachhaltigkeitszielen wird regelmäßig sowohl intern, als auch von unabhängigen externen Prüfern verifiziert und öffentlich dokumentiert.

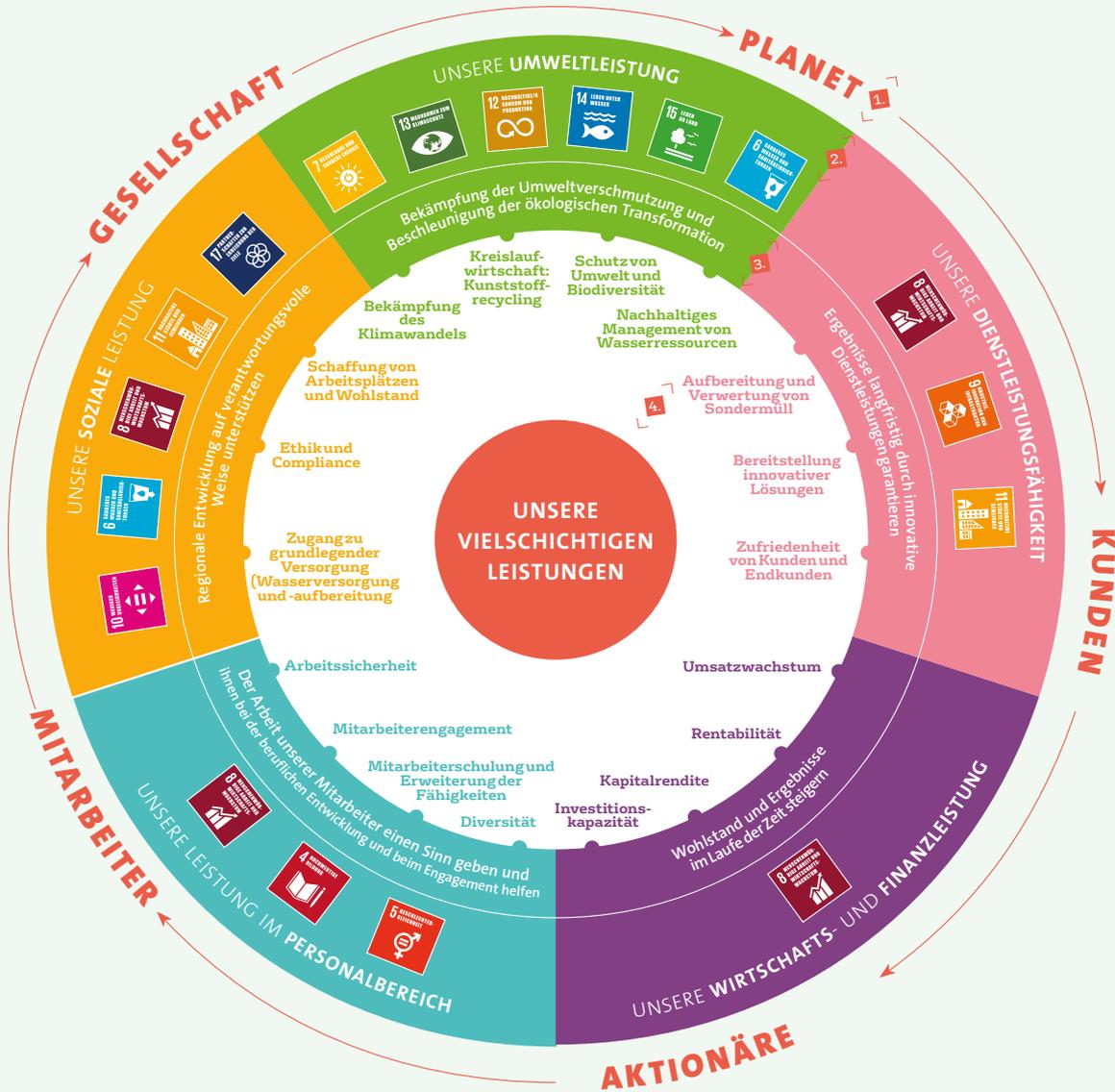
Zusätzlich legt das Strategieprogramm sechs Innovationsthemen fest, nach denen Veolia als Gesamtkonzern seine Aktivitäten ausrichtet.

Veolia in Deutschland bedient alle Handlungsfelder (wobei die Wirtschafts- und Finanzleistung von der Unternehmenszentrale in Paris gesteuert wird) und fokussiert sich auf drei der sechs Innovationsthemen (siehe Kapitel 10 Innovations- und Produktmanagement). Die Handlungsfelder untermauert Veolia in Deutschland jährlich mit eigenen Nachhaltigkeitszielen (siehe Kapitel 3 Ziele). 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 Nachhaltigkeitsziele leistet, wird über das Global Reporting sowie in Deutschland eingeführte Managementprozesse regelmäßig nachverfolgt.

¹ Verlinkung erfolgt bereits zur neuen Fassung für die Strategieperiode 2024 – 2027, die Abweichungen im Vergleich zur Fassung der Strategieperiode 2020 – 2023 ist jedoch marginal.

Abb. 2

Übersicht zum Unternehmenszweck von Veolia: Unsere Stakeholder, unsere Leistungen, unsere Verpflichtungen und unsere Ziele.



Das **Global Reporting ist das einheitliche Berichtssystem** von Veolia als Gesamtkonzern. Hierüber wird die Entwicklung der Indikatoren regelmäßig bis hin zur Landesebene verfolgt. Es untergliedert sich in Finanz-, Umwelt- und Sozialreporting. Über den Fortschritt der Zielerfüllung berichtet der internationale Nachhaltigkeitsbericht der Gruppe **(siehe Veolia Integrated Report 2023–2024)**.

Veolia als Gesamtkonzern (Veolia Environnement S.A.) hat sich ambitionierte Ziele gesetzt, um seinen ökologischen Fußabdruck zu reduzieren und zur Erreichung der Pariser Klimaziele beizutragen. Der Konzern und somit auch Veolia in Deutschland verpflichtet sich, seine direkten und indirekten Treibhausgasemissionen (Scope-1 und Scope-2) bis 2032 um 50 Prozent zu senken sowie seine Scope-3-Emissionen um 30 Prozent (Basisjahr 2021). Gleichzeitig will Veolia die vermiedenen Emissionen durch seine Dienstleistungen und Lösungen für Kunden (Scope-4) bis 2030 um 50 Prozent steigern. Das Ziel ist die Erreichung der Netto-Null-Emissionen bis 2050. Bis dahin sollen die Treibhausgasemissionen um 90 Prozent reduziert und die verbleibenden unvermeidbaren Emissionen kompensiert werden.²

Um diese Ziele zu erreichen, hat Veolia als Gesamtkonzern einen detaillierten, zeitgebundenen Aktionsplan entwickelt, der die **Umstellung auf ein kohlenstoffarmes Geschäftsmodell** vorantreibt. Dieser NetZero-Pfad mit einem 1,5°C-Ziel wird derzeit durch die SBTi (Science Based Targets Initiative) validiert (der vorher gültige Reduktionspfad mit einem 2°C-Ziel war ebenfalls von SBTi anerkannt). Der damit verbundene Aktionsplan umfasst mehrere Schlüsselemente:

- **Ausstieg aus der Kohleverstromung** in Europa bis 2030 mit Investitionen von 1,6 Mrd. Euro zwischen 2018 und 2030. Stattdessen wird verstärkt auf erneuerbare Energien und Energieeffizienzmaßnahmen gesetzt. Weitere Informationen zum Budget für das Treibhausgas-Management sind auf Seiten 217 und 325 im Einheitlichen Registrierungsformular **(Universal Registration Document 2023)** zu finden.
- **Reduzierung der Emissionen in den Abfallaktivitäten** durch Auffangen von Biogas auf Depo-nien, Einsatz emissionsarmer Fahrzeuge und Entfernung von Kunststoffen aus Müllverbrennungsanlagen.
- **Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien** in den Wasseraktivitäten.

Nichtfinanzielle Ratings

Veolia als Gesamtkonzern untermauert seine ökologische, soziale und gesellschaftliche Leistung durch zahlreiche nichtfinanzielle Ratings. Dazu gehören die Notierung im DJSI World und Europe sowie im FTSE4Good und CAC40 ESG Stock Market Index. Im Sustainability Yearbook 2023 von Standard & Poor's gehört der Konzern zu den Top 10 Prozent des S&P Global ESG Score in der Branche Multi and Water Utilities. Weiterhin erhielt Veolia als Gesamtkonzern ein B-Rating (Dezilrang: 1) und wurde 2023 von ISS-ESG erneut mit dem „Prime“-Exzellenzstatus ausgezeichnet. Für Moody's ESG Solutions erzielte Veolia als Gesamtkonzern 2023 einen ESG-Score von 72/100.

Zum Vergleich: Die durchschnittliche Punktzahl für den Sektor Abfall- und Wasserwirtschaft in Europa liegt bei 53/100. Veolia als Gesamtkonzern erhielt das Rating A- des CDP Climate Change 2023 für sein Engagement im Klimaschutz und des CDP Water Security 2023 für sein Wasserressourcenmanagement (siehe **Extrafinancial Ratings von Veolia** und Einheitlichen Registrierungs-dokument (**Universal Registration Document 2023**, Seite 195) sowie **Website CDP**).

In Deutschland wurde **Veolia Umweltservice** im März 2024 von **EcoVadis** (Plattform zur Bewertung der Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen) mit **78/100 Punkten und Gold ausgezeichnet** (siehe Abb. 3 für eine Aufschlüsselung der Handlungsfelder). Es rangiert damit unter den besten 5 Prozent der weltweit von EcoVadis bewerteten Unternehmen. Die eingereichten Nachweise für die vier übergeordneten Themenbereiche Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, nachhaltiger Einkauf sowie Ethik beziehen sich vor allem auf die Jahre 2022 und 2023.

² Der NetZero-Pfad von Veolia als Gesamtkonzern bis 2050 wurde im Jahr 2024 im Rahmen des neuen Strategieprogramms GreenUp 2024-2027 veröffentlicht. Diese Ziele werden bereits in diesem Nachhaltigkeitsbericht 2023 berichtet, da diese die vorherigen Ziele zur Emissionsreduktion ersetzen.

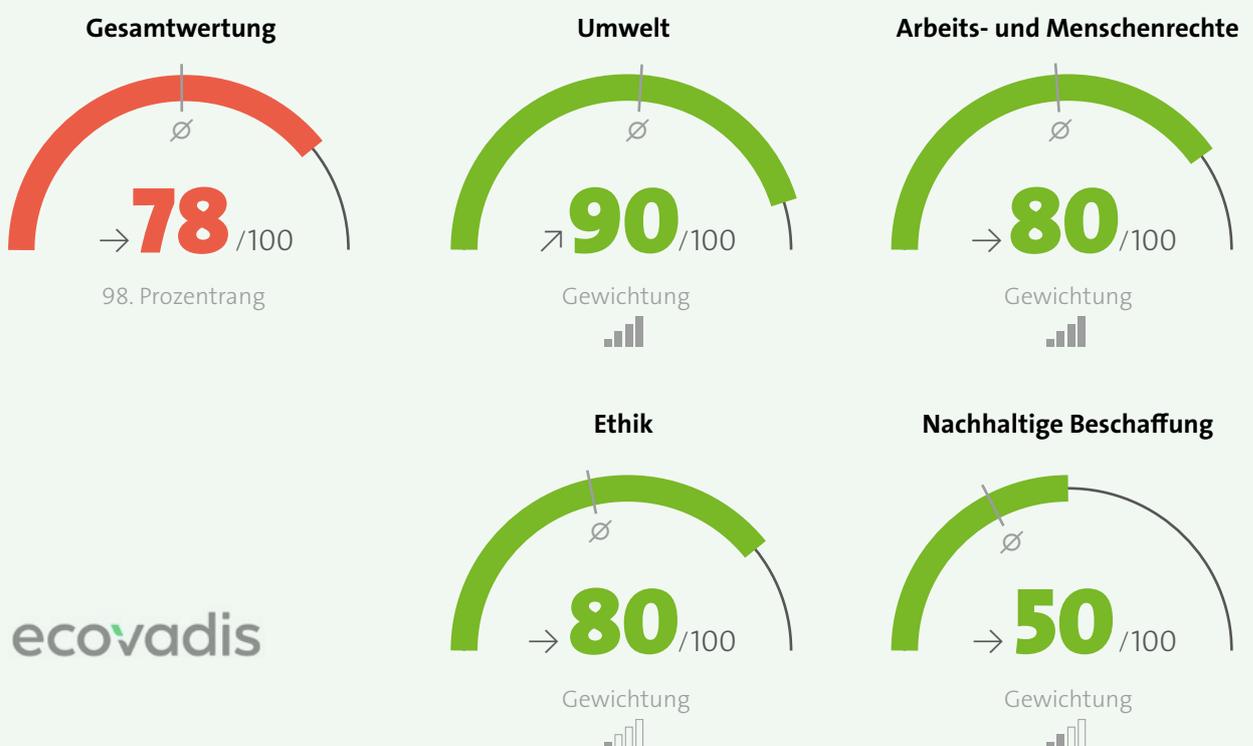


Abb. 3 Ecovadis: Gesamtbewertung sowie Bewertung der Handlungsfelder Umwelt, Arbeit und Menschenrechte, Ethik sowie Nachhaltige Beschaffung für Veolia Umweltservice.

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.

Geschäftstätigkeit und Nachhaltigkeit

Veolia in Deutschland erbringt Umweltdienstleistungen für Städte, 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.“

Quelle: Unternehmenszweck

Mit unseren 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.

Wesentlichkeitsanalyse

Veolia in Deutschland führte von 2014-2017 regelmäßig Wesentlichkeitsanalysen mit seinen Stakeholdern zur Überprüfung der strategischen Schwerpunktsetzungen auf ihre Übereinstimmung mit den Erwartungen und Bewertungen der Interessengruppen durch. Veolia als Gesamtkonzern führte zuletzt 2020 eine Wesentlichkeitsanalyse durch, an der knapp 200 Stakeholder aus acht Ländern (Frankreich, Großbritannien, Deutschland, Tschechien, China, Australien, USA, Kolumbien) teilnahmen. Vor diesem Hintergrund gibt es seitdem keine von Veolia in Deutschland selbst initiierte Wesentlichkeitsanalyse in Deutschland mehr. Als Ausgangspunkt der Wesentlichkeitsanalyse 2020 diente die Wesentlichkeitsanalyse 2017. Auf ihrer Grundlage wurde eine Liste mit 24 Corporate Social Responsibility (CSR)-Themen erstellt. Die Liste wurde durch eine Literaturrecherche (interne Dokumente und Pressespiegel), Daten aus mehreren CSR-Standards (ISO 26000, GRI, SASB) sowie durch die Berücksichtigung des Unternehmenszwecks von Veolia und mehrerer Leistungsindikatoren ergänzt. Über eine Online-Umfrage wurden die Themen im Zeitraum April 2020 bis November 2020 von den wichtigsten internen und externen Anspruchsgruppen priorisiert. Interne Stakeholder wurden gebeten, die Auswirkungen der CSR-Themen auf die Geschäftstätigkeit von Veolia zu bewerten, während externe Stakeholder ihre Erwartungen an das Unternehmen zum Ausdruck brachten. Beide Stakeholdergruppen bewerteten anschließend die Leistung des Unternehmens in jedem der Themenfelder. Die Ergebnisse der Online-Umfrage ergaben eine quantitative Analyse, die durch qualitative Daten ergänzt wurde. Diese stammten aus 75 qualitativen Interviews mit ausgewählten Interessengruppen. Nach Abschluss der Online-Umfrage und der Interviews wurden die quantitativen Ergebnisse analysiert und die zehn wichtigsten CSR-Themen weltweit, die größten Herausforderungen pro Land sowie pro Anspruchsgruppe identifiziert.

Veolia in Deutschland hat im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2020 Vertreter*innen seiner wichtigsten externen Anspruchsgruppen sowie der Beschäftigten befragt. Dazu gehörten unter anderem geschäftliche Kontakte und Fachorganisationen, öffentliche Kunden, Lieferanten und Subunternehmer*innen, NGOs, lokale Behörden und Mitarbeitende.

Für Veolia in Deutschland wurden so **elf zentrale Herausforderungen** herausgearbeitet, die gleichermaßen einerseits auf die nachhaltige Entwicklung einwirken (Inside-Out-Perspektive) und andererseits Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit haben (Outside-In-Perspektive):

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**

Zusammengefasst verdeutlichen die Ergebnisse, dass Veolia mit seiner verantwortungsvollen Geschäftstätigkeit wesentliche Nachhaltigkeitsthemen positiv beeinflusst. Die wachsende gesellschaftliche Bedeutung ebendieser Nachhaltigkeitsthemen bietet zugleich große **Chancen für die Geschäftsentwicklung** von Veolia. Das gilt insbesondere für Nachhaltigkeitsaspekte wie:

- **verlässliche Trinkwasserversorgung und Abwasserentsorgung (SDG 6)**
- **saubere und bezahlbare Energieversorgung (SDG 7)**
- **Innovationen (SDG 9) - Kreislaufwirtschaft (SDG 12)**
- **Klimaschutz (SDG 13) - Bildung (SDG 4)**
- **menschenwürdige Arbeit (SDG 8)**

Mögliche negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Veolia in Deutschland auf bestimmte Nachhaltigkeitsaspekte, wie zum Beispiel der Verbrauch von Flächen für Standorte oder klimaschädliche Emissionen durch Fuhrpark und Anlagen können wir durch die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und eigener Verpflichtungen weitgehend vermeiden bzw. kontinuierlich reduzieren.

Deutsche Interessenvertreter*innen haben viele Ansichten zu Umweltthemen geäußert. Die Stichprobe der befragten Stakeholder war recht klein und umfasste ein Drittel NGOs. Es ist daher von einer gewissen Voreingenommenheit in der Auswertung auszugehen. In der quantitativen Erhebung befindet sich nur ein Umweltthema unter den Top 3. Die in den Interviews befragten Stakeholder legten den Schwerpunkt auf den Kampf gegen den Klimawandel. Auch die Kreislaufwirtschaft ist ein zentrales Thema mit zunehmenden Herausforderungen im Zusammenhang mit der Verwendung und dem Recycling von Kunststoffen, aber auch mit der Optimierung von Energieflüssen und dem Recycling von Strom. Zu diesen beiden Themen äußerten die Stakeholder große Erwartungen an Innovationen seitens Veolia und sahen die Notwendigkeit, neue Angebote zu entwickeln, die besser auf die neuen Bedürfnisse der Kunden abgestimmt sind. Interne Stakeholder betonten, dass mehr Austausch zwischen Ländern und Landesgesellschaften erforderlich sei. Im Hinblick auf das Wassermanagement besteht den Befragten zufolge eine Herausforderung in der zunehmenden Ressourcenknappheit, die Veolia dazu veranlassen muss, seinen Ansatz zur Trinkwassergewinnung zu überdenken. Auch hinsichtlich der Wasserqualität und -verfügbarkeit besteht eine große Herausforderung. Auf gesellschaftlicher Ebene äußern sich hohe Erwartungen hinsichtlich der Transparenz in der internen und externen Kommunikation von Veolia sowie dem Wunsch nach stärkerer Zusammenarbeit.

Wir konnten feststellen, dass die im Unternehmenszweck von Veolia vorgenommene Fokussierung auf

- **Qualität und Sicherheit der Dienstleistungen**
- **Kunden- und Verbraucherzufriedenheit**
- **Klimaschutz**
- **faire Beschäftigung**
- **Kreislaufwirtschaft und Ressourcenmanagement**

eine große Übereinstimmung mit der Bewertung unserer Stakeholder aufweist. Jedes dieser Nachhaltigkeitsthemen bietet für Veolia in Deutschland große Chancen, uns entsprechend unserer im Unternehmenszweck verfassten Nachhaltigkeitsstrategie als Vorreiter der ökologischen Transformation und verantwortungsvoller, sinnstiftender Arbeitgeber weiter zu profilieren. Diese Themen nicht in unserer Geschäftstätigkeit zu berücksichtigen, würde ein bedeutendes Risiko für das Unternehmen darstellen.

Diese Erkenntnisse bestärken Veolia in Deutschland, auf dem richtigen Weg zu sein. Jeder der genannten Aspekte findet sich im Strategieprogramm Impact 2023 wieder, so zum Beispiel die hier aufgeführten sechs von insgesamt 18 Zielen:

- **„Qualität der wesentlichen Dienstleistungen, Kunden- und Verbraucherezufriedenheit“**
findet sich im Ziel **Dienstleistungsfähigkeit**: Kundenzufriedenheit berechnet mit Hilfe der Methodik Net Promoter Score
- **„Kampf gegen den Klimawandel“**
findet sich im Ziel **Umweltleistung**: THG-Emissionen senken i. R. des Investitionsplans zum Kohleausstieg in Europa bis 2030 (% erreicht vs. geplant bis 2030)
- **„Förderung der Kreislaufwirtschaft“**
findet sich im Ziel **Umweltleistung**: Volumen verarbeiteter Kunststoffe in kt, die Verarbeitungsanlagen verlassen
- **„Nachhaltiges Ressourcenmanagement“**
findet sich im Ziel **Umweltleistung**: Effizienz von Trinkwassernetzen (m^3 Trinkwasser konsumiert/ m^3 Trinkwasser produziert (Städte > 50.000 EW))
- **„Innovation für nachhaltige Lösungen“**
findet sich im Ziel **Dienstleistungsfähigkeit**: Anzahl der Innovation-Seeds, die in mindestens zehn Verträgen in Deutschland enthalten sind
- **„Berufliche Entwicklung der Veolia Mitarbeitenden“**
findet sich im Ziel **Leistungen für die Mitarbeitenden**: Durchschnittliche Anzahl Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden

Eine vollständige Übersicht der Nachhaltigkeitsziele von Veolia in Deutschland findet sich in Kapitel 3 Ziele.

Dialogformat +1

2021 initiierte Veolia als Gesamtkonzern darüber hinaus einen umfassenden Dialog mit seinen Interessengruppen im Format **„+1, The ecology turned into action“**. Die Konsultationsmethode bezieht Veolia-Stakeholder aus verschiedenen Hintergründen (Mitarbeitende, Kunden, Aktionäre, Gesellschaft, Umwelt) ein und zielt darauf ab, einen gemeinsamen Weg zur ökologischen Transformation zu finden. Die von Veolia in Zusammenarbeit mit mehreren Partner*innen entwickelte Methode steht Open Source zur Verfügung, um eine Nachahmung zu ermöglichen. Ausführliche Informationen dazu finden sich auf dieser **Webseite**. Der Dialogprozess diente Veolia zur Vorbereitung des neuen Strategieprogramms 2024-2027 und wird kontinuierlich fortgeführt.

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.

Unternehmenszweck und Nachhaltigkeitsziele

Veolia als Gesamtkonzern hat sich 2019 einen **weltweit gültigen Unternehmenszweck** gegeben. Dieser besteht darin, durch einen konsequenten Einsatz für die UN-Nachhaltigkeitsziele einen **Beitrag zum menschlichen Fortschritt** zu leisten.

Mit seinem Unternehmenszweck verpflichtet sich Veolia als Gesamtkonzern auch zu einer sogenannten **vielschichtigen Leistung** (engl. multifaceted performance), die einen Nutzen für jede einzelne unserer Anspruchsgruppen entfaltet. Dieses Konzept gewährleistet, dass wir den wirtschaftlichen, finanziellen, kommerziellen, personellen, sozialen und ökologischen Herausforderungen die gleiche Aufmerksamkeit und das gleiche Maß an Umsetzungsstärke widmen. Die vielfältige Leistung wird überwacht mit Hilfe von Indikatoren und mehrjährigen Nachhaltigkeitszielen, die aktuell im Strategieplan Impact 2023 verankert sind:

Dienstleistungsfähigkeit

- **Aufbereitung und Verwertung von Sondermüll**
- **Bereitstellung innovativer Lösungen**
- **Zufriedenheit von Kunden und Endkunden**

Umweltleistung

- **Bekämpfung des Klimawandels**
- **Kreislaufwirtschaft: Kunststoffrecycling**
- **Schutz von Umwelt und Biodiversität**
- **Nachhaltiges Management von Wasserressourcen**

Leistung für die Mitarbeitenden

- **Diversität**
- **Schulung und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden**
- **Engagement der Mitarbeitenden**
- **Sicherheit bei der Arbeit**

Soziale Leistung

- Schaffung von Arbeitsplätzen und Wohlstand
- Ethik und Compliance
- Zugang zu grundlegender Versorgung (Wasserversorgung und -aufbereitung)

Wirtschafts- und Finanzleistung

- Umsatzwachstum
- Rentabilität
- Kapitalrendite
- Investitionskapazität

Abb. 4

Veolia spielt bei allen 17 UN-Nachhaltigkeitszielen auf unterschiedlichen Ebenen eine Rolle und hat auf 13 von ihnen einen direkten Einfluss



Der Unternehmenszweck entstand in einem umfassenden Dialogprozess mit den Führungskräften des Unternehmens sowie externen Stakeholdern. Ausgehend von den Anspruchsgruppen Gesellschaft, Umwelt, Kunden, Aktionäre, Mitarbeitende sowie den 13 UN-Nachhaltigkeitszielen, die Veolia nachweislich beeinflusst, sind darin Grundsätze, Schwerpunkte und Ziele formuliert. Im Einheitlichen Registrierungsdokument **(Universal Registration Document 2023)** auf den Seiten 9 bis 10 sowie 199 bis 200 wird erläutert, wie Veolia zu den UN-Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, SDG) beiträgt und welche konkreten SDGs den Aktivitäten von Veolia zugeordnet werden können.

Strategieprogramm und Zielverfolgung

Aus dem Unternehmenszweck wurde das **Strategieprogramm Impact 2023** abgeleitet. Es ordnet jeder Anspruchsgruppe ein Handlungsfeld zu, deren Fortschritt laut Unternehmenszweck anhand verschiedener Indikatoren gemessen wird. Die Indikatoren unterlegt Veolia in Deutschland mit jährlichen Zielwerten. Der Fortschritt bei der Erreichung der Zielwerte wird als **vielschichtige Leistung** (engl. multifaceted performance) öffentlich in Form der integrierten Berichterstattung dokumentiert.

Die **Nachverfolgung und Umsetzung** der vereinbarten Ziele und Indikatoren 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 dem strategischen Lenkungskreis von Veolia in Deutschland, dem COMité EXecutif (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.

Ziele und Indikatoren³

Handlungsfeld	Indikator	Baseline 2019	Ziel 2023	Ergebnis 2023	Ziel 2024 ⁴
Dienstleistungsfähigkeit	Kundenzufriedenheit berechnet mit Hilfe der Methodik Net Promoter Score	40	54	57	/
	Anzahl der Innovation-Seeds, die in mindestens zehn Verträgen in Deutschland enthalten sind	–	8	12	/



weiter auf der nächsten Seite

Handlungsfeld	Indikator	Baseline 2019	Ziel 2023	Ergebnis 2023	Ziel 2024 ⁴
Umweltleistung	THG-Emissionen ⁵ senken i. R. des Investitionsplans zum Kohleausstieg in Europa bis 2030 (% erreicht vs. geplant bis 2030)	11 %	100 %	97 %	100 %
	Neues Unternehmensziel: THG-Emissionen Scope 1+2 (kt CO ₂ Äq.) des aktuellen Geschäfts senken	–	580	532	469
	Neues Unternehmensziel: THG-Emissionen Scope 1+2 (kt CO ₂ Äq.) des Wachstumsgeschäfts senken	–	0	0	6
	Volumen verarbeiteter Kunststoffe in kt, die Verarbeitungsanlagen verlassen	128	105	101	102
	Fortschritt Aktionspläne zur Verringerung der Auswirkungen auf Natur und Biodiversität an empfindlichen Standorten	–	95 %	95 %	95 %
	Effizienz von TW-Netzen (m ³ TW konsumiert/m ³ TW produziert (Städte > 50.000 EW))	88,94 %	89,3 %*	89,8 %	90 %
	Leistungen für die Mitarbeitenden	Engagement-Quote der Beschäftigten (unabhängige Umfrage)	77 %	80 %	83 %
Frequency rate (Häufigkeitsrate von Arbeitsunfällen)		19,54	7,0	7,38	6,70
Durchschnittliche Anzahl Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden		11,5	23	27,8	23
Frauenanteil in Führungsposition (Führungskräfteebene 1 bis 3)		12,8 %	15,0 %	22,3 %⁶	30 %



weiter auf der nächsten Seite

Handlungsfeld	Indikator	Baseline 2019	Ziel 2023	Ergebnis 2023	Ziel 2024 ⁴
Soziale Leistung	Anteil positiver Antworten in Voice of Resourcers-Befragung auf Frage „Werden Veolia-Werte und -Ethik in meiner Einheit berücksichtigt?“	–	75 %	77 %⁷	82 %

- ³ Die Finanzleistung ist hier nicht aufgeführt, da diese von der Unternehmenszentrale in Paris gesteuert wird.
- ⁴ Veolia als Gesamtkonzern hat im Frühjahr 2024 das neue Strategieprogramm GreenUp 2024-2027 veröffentlicht. Dieses Programm definiert teilweise neue Indikatoren und Zielvorgaben, in diesem Bericht werden allerdings die Indikatoren und Ziele des Strategieprogramms Impact 2023 berichtet. Deshalb können für einige Indikatoren keine Zielvorgaben für 2024 angegeben werden. Das Strategieprogramm GreenUp kann **hier** eingesehen werden.
- ⁵ Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)
- ⁶ Ziele und Ergebnis des Indikators wurden angepasst: Wechsel von Datenbasis Top 500 Manager zur Datenbasis Führungskräfteebene 1 bis 3.
- ⁷ Ziele und Ergebnis des Indikators wurden angepasst: Wechsel von Datenbasis Top 500 Manager zur Bezugsgröße geändert von Top 5000 zu All Staff

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 erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Entsorgung, Energie und Wasser. Die **Wertschöpfungsketten** aller drei Geschäftsbereiche sind so gestaltet, dass sie einen möglichst **positiven Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung** entfalten. Dies wird sowohl durch die Einhaltung externer Anforderungen wie Gesetze und behördliche Vorgaben, als auch durch die Befolgung interner Richtlinien, die fortlaufender Überprüfung und Anpassung unterliegen, sichergestellt.

Wertschöpfungsketten der einzelnen Geschäftsbereiche:

- Veolia ist Spezialist für **Entsorgung** und deckt mit seiner Expertise den gesamten Zyklus von der Vermeidung und Reduzierung von Abfällen über die Sammlung, 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.
- Mit seinen **Energiedienstleistungen** begleitet Veolia das wirtschaftliche Wachstum seiner kommunalen und industriellen Kunden bei gleichzeitiger Reduzierung ihres ökologischen Fußabdrucks. Energieeffizienz, Konzeption und Betrieb von Wärme- und Kältenetzen sowie die Erzeugung und Bereitstellung grüner Energie gehören zum Know-how von Veolia.
- Veolia beherrscht die Behandlung von **Wasser** in der Trinkwasseraufbereitung, die Abwasserreinigung und die Klärschlammverwertung in allen Prozessschritten. Unsere Lösungen schonen die Ressourcen und fördern das Recycling und die Wiederverwendung von Wasser für Kommunen und Industrie.

Soziale Herausforderungen

Unter den sozialen Herausforderungen nimmt der **Arbeits- und Gesundheitsschutz** der Beschäftigten einen herausragenden Stellenwert ein. Ebenso relevant sind der Respekt für **Vielfalt, Chancengleichheit** 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 Nachhaltigkeitsziele und entsprechenden Verbesserungsmaßnahmen von Veolia in Deutschland.

Ein Beispiel ist die 2022 von der Geschäftsführung verabschiedete und auf einer Analyse der Beauftragten für Vielfalt und Teilhabe von Veolia in Deutschland basierende Diversity-Strategie. Diese wurde 2023 fortgeschrieben. Sie setzt auf die drei Säulen Bewusstsein, Entwicklung und Gleichstellung. Zu den geplanten Maßnahmen gehören seit 2022 die Sensibilisierung von Führungskräften, das Recruiting vielfältiger Zielgruppen, die Stärkung der weiblichen Belegschaft sowie die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung. Auch eine externe Indexierung durch den „Frauen-Karriere-Index“ wurde 2023 im Geschäftsbereich Energie gestartet. Ziel der Indexierung ist eine IST-Analyse für die Chancen und mögliche Hindernisse für Frauenkarrieren innerhalb der BS Energy Gruppe und eine langfristige Erhöhung des Anteils von weiblichen Führungskräften.

Ökologische Herausforderungen

Bei den ökologischen Herausforderungen haben nach Bewertung in unserer Wesentlichkeitsanalyse der **Kampf gegen den Klimawandel**, die Förderung der **Kreislaufwirtschaft** sowie **nachhaltiges Ressourcenmanagement** 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.

*Wir nehmen wachsende Anforderungen unserer Kunden bezüglich der Verbesserung ihres Klimafußabdrucks wahr. Daraus ergeben sich für Veolia in Deutschland Chancen. **Zum Beispiel** entwickeln wir u. a. ein Tool zur automatisierten Berechnung des Klimafußabdrucks unserer Entsorgungsdienstleistungen (Scope 3 unserer Kunden).*

Lieferantenmanagement

Sowohl für Veolia als Gesamtkonzern als auch für Veolia in Deutschland ist es von Bedeutung, **Nachhaltigkeitskriterien beim Einkauf** und im Lieferantenmanagement zu berücksichtigen. Unsere Richtlinien und verschiedene Maßnahmen für nachhaltige Beschaffung sind Instrumente, um das zu erreichen. An erster Stelle steht dabei unsere **Lieferantencharta „Unsere Grundprinzipien der Lieferantenbeziehungen“**, die von Veolia als Gesamtkonzern erstellt wurde und regelmäßig aktualisiert wird. Sie definiert die Anforderungen von Veolia an seine Lieferanten im Interesse einer nachhaltigen Beschaffung.

Die **Lieferantencharta** ist auf der Webseite veolia.de/veolia-deutschland-compliance verfügbar und beinhaltet u. a. Richtlinien zu nachhaltiger Beschaffung in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Seite 4), Menschenrechte und grundlegende Rechte am Arbeitsplatz (Seite 7 f.) sowie Umwelt (Seite 9). Die **Unterzeichnung der Lieferantencharta** ist verpflichtend für die Teilnahme an Ausschreibungen und Grundlage aller Rahmenverträge. So wird gewährleistet, dass unsere Lieferanten sowie unsere Wertschöpfungskette die Einkaufsprinzipien und -standards von Veolia als Gesamtkonzern sowie von Veolia in Deutschland, teilen und als verbindlichen Verhaltenskodex einhalten. Im Zuge der Verlängerung oder Neuaushandlung von Verträgen wird sie von sämtlichen Zulieferern (d. h. 100 Prozent der Lieferanten) unterzeichnet und damit anerkannt.

Beispielsweise spielen unsere Lieferanten eine entscheidende Rolle bei der Erreichung unserer Ziele im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz. Daher verpflichtet die Charta die Lieferanten, eine gleichwertige Unternehmensstrategie für Arbeits- und Gesundheitsschutz umzusetzen.

Diese umfasst insbesondere in der Arbeitsstätte geltende Sicherheitsrichtlinien, die Lieferung von Produkten und Dienstleistungen unter Bedingungen mit einem Mindestmaß an Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ihrer Mitarbeitenden ebenso wie der Veolia Mitarbeitenden sowie die Umsetzung von Qualitätsmanagementsystemen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeits- und Gesundheitsbedingungen ihrer Mitarbeitenden. Diese Verpflichtungen der Lieferanten werden in einer entsprechenden Vertragsklausel zwischen Lieferanten und Veolia festgeschrieben.

Um Risiken bei der Einhaltung ethischer Regeln, des Arbeitsrechts und der Umweltvorschriften (Menschenrechte, Kinderarbeit, Korruption usw.) zu verhindern, werden systematisch spezifische Klauseln zur nachhaltigen Entwicklung, zur Korruptionsbekämpfung sowie zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen in neue Verträge oder erneuerte Verträge/Nachträge mit Lieferanten und Subunternehmer*innen aufgenommen. Diese werden von allen Lieferanten (100 Prozent der Lieferanten) unterzeichnet.

Die **Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB)** der Veolia Deutschland Gruppe enthalten unter Punkt 7 „Compliance und Antikorruptionsregeln“ Vorgaben für Lieferanten zur Einhaltung der Lieferantencharta und der Prinzipien des UN Global Compact. Diese AEB sind auf der Webseite **veolia.de/agb-geschaefts-und-einkaufsbedingungen** abrufbar. Auf diese Weise verpflichten sich alle Lieferanten zur gewissenhaften Einhaltung ethischer und arbeitsrechtlicher Vorschriften, Einhaltung von Gesetzen und Vorgaben zum Umweltschutz sowie Umsetzung der im Falle von Abweichungen getroffenen Maßnahmen durch die Veolia-Gruppe.

Teil des Nachhaltigkeitsmanagements in der Lieferkette, welches die bei Veolia weltweit gültige Beschaffungsrichtlinie definiert, ist ein etablierter **Risikoanalyse- und Lieferantenauswahlprozess**, der sowohl die Konzeptions- und Konsultationsphase, als auch die Vertragsdurchführung und Vertragsüberwachung einbezieht. Er umfasst vier Instrumente:

- **die Risikokartierung der Beschaffung,**
- **die Compliance/CSR-Prüfung für Lieferanten bestimmter Risiko-Warengruppen,**
- **die finanzielle Bewertung der Lieferanten und**
- **ein verpflichtendes Ecovadis-Assessment für alle strategischen Lieferanten.**

Die **Risikokartierung** der Beschaffung erfolgt über eine Matrix zur Identifikation abstrakter Risiken und clustert je Geschäftsbereich (Wasser, Energie, Entsorgung) Beschaffungskategorien, die anhand verschiedener Kriterien wie Auswirkungen auf den Energieverbrauch oder Beschaffungsrisiken für Rohstoffe bewertet werden.

Die **Compliance-Prüfung** ist im Ausschreibungsprozess für definierte Risiko-Warengruppen verpflichtend. Risikowarengruppen sind Subunternehmer*innen, Handel mit Recyclingprodukten, Geistig-schöpferische Leistungen sowie Immobilien. Die Compliance-Prüfung erfolgt seit 2023 durch das Tool Compliance-Catalyst des Dienstleisters Bureau van Dijk, wenn der Lieferant einer Beschaffungskategorie mit einem Risiko-Level von 3, 4 oder 5 (mittleres, hohes oder sehr hohes Risiko) angehört. Damit wird der bisher verwendete CSR-Fragebogen abgelöst. Die digitale Überprüfung durch Compliance-Catalyst umfasst Geschäfts- und Finanzinformationen sowie Ethik- und Compliance-Aspekte. Alle neuen strategischen Lieferanten (100 Prozent) der definierten kritischen Warengruppen werden auf diese Weise überprüft. Im Falle identifizierter konkreter Risiken wird die Analyse weiter vertieft, um im weiteren Prozess Präventionsmaßnahmen zu treffen.

Die Nutzung von **Ecovadis als Bewertungstool** für Lieferanten ist bei Veolia verpflichtend für Partner*innen und strategische Lieferanten sowie Lieferanten mit bereits identifizierten CSR-Risiken. Hier werden soziale und ökologische Aspekte im Detail betrachtet. Die ökologischen Aspekte umfassen dabei beispielsweise den Energie- und Wasserverbrauch, CO₂-Emissionen, Abfallentsorgung, Auswirkungen auf die biologische Vielfalt, lokale Verschmutzung sowie Konformität nach REACH (Registrierung, Evaluierung, Autorisierung und Beschränkung von Chemikalien). Die Bewertung muss mindestens alle drei Jahre erneuert werden. Bei einem Score <45 müssen Korrekturmaßnahmen-Pläne erstellt und bei einer anschließenden Neubewertung ein höherer Score erzielt werden. Bei einem Ecovadis-Score von <25 werden die Lieferantenbeziehungen beendet.

In der Phase der Vertragsdurchführung und -überwachung finden anlassbezogen **Standort-Audierungen der Lieferanten** statt (z. B. bei einem wiederholt geringen Ecovadis-Score). Sie erfolgen mithilfe vorgegebener Frage- und Berichtsformulare und tragen dazu dabei, potenzielle Gesundheits-, Sicherheits-, Umwelt- und soziale Risiken besser zu verstehen und durch zu treffenden Maßnahmen zu verringern. Auf diese Weise unterstützt Veolia seine Lieferanten bei der Entwicklung ihrer Kapazitäten und der Erreichung einer besseren Nachhaltigkeitsleistung. Dieses Programm zur Kapazitätsentwicklungen von Lieferanten soll künftig weiterentwickelt und um zusätzliche Leistungsanreize ergänzt werden.

2023 hat Veolia sein Risikomanagement in der Lieferkette professionalisiert. Ein Beispiel dafür ist die Nutzung des digitalen Tools eines externen Dienstleisters. Es deckt alle Lieferanten der drei Geschäftsbereiche von Veolia in Deutschland sowie alle im LkSG definierten Risiken ab.

Sozioökonomischer Fußabdruck

Mit seiner auf Nachhaltigkeit, Inklusion und Kooperation ausgerichteten Beschaffungspraxis schafft Veolia als Gesamtkonzern in den Regionen, in denen das Unternehmen tätig ist, messbare Werte. Diese werden seit 2019 im sogenannten **Sozioökonomischen Fußabdruck** von Veolia dokumentiert und veröffentlicht. Details dazu sind in Kapitel 18 Gemeinwesen aufgeführt.

Prozessmanagement (Kriterien 5 bis 10)

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Verantwortung für Nachhaltigkeit bei Veolia in Deutschland

Nachhaltige Entwicklung ist essenzieller Bestandteil der strategischen Positionierung von Veolia als Gesamtkonzern. Deshalb ist die Verantwortung für Nachhaltigkeit bei Veolia in Deutschland formal beim Vorsitzenden der Geschäftsführung angesiedelt.

Die **Einhaltung der strategischen Vorgaben** von Veolia als Gesamtkonzern wird in Deutschland vom Bereich **Corporate Governance** gesteuert. Dies umfasst sowohl die Einhaltung von Gesetzen und behördlichen Auflagen als auch die Umsetzung interner Richtlinien und Regelungen.

Vor diesem Hintergrund wurde im Zuge der Umstrukturierung der Holdingfunktionen von Veolia in Deutschland 2023 das **Team Nachhaltigkeit in den Bereich Corporate Governance integriert**. Zum Aufgabenfeld des Chief Sustainability Officers (CSO) mit seinem Team von zwei Personen gehört an erster Stelle die **Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie** von Veolia als Gesamtkonzern in Deutschland. Die Zusatzfunktion des CSO als **Purpose Officer** verdeutlicht, dass dabei die Verankerung des Unternehmenszwecks als strategischer Rahmen für das Nachhaltigkeitsmanagement sowie die Verfolgung der darin definierten Ziele und Indikatoren der vielschichtigen Leistung (engl. multifaceted performance) bei Veolia in Deutschland im Fokus stehen.

Der CSO hat bei Veolia in Deutschland zugleich die **Funktion des Menschenrechtsbeauftragten** inne. In dieser Rolle koordiniert er das Nachhaltigkeitsrisikomanagement für das eigene operative Geschäft und die Zulieferer, welche das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) den Unternehmen seit 2023 verbindlich auferlegt. Die Zusammenarbeit zu diesen Themen wird im Sorgfaltspflichtenausschuss, den der Menschenrechtsbeauftragte leitet, im Unternehmen über alle Geschäftsbereiche organisiert. Die Verantwortung für die einzelnen Handlungsfelder von Nachhaltigkeit sowie für die Einhaltung der Sorgfaltspflichten für Umwelt und Menschenrechte verbleibt grundsätzlich in den geschäftsbereichsübergreifenden Funktionsstrukturen des Unternehmens. Die verantwortlichen Teams sorgen in enger Abstimmung zwischen der Veolia Holding Deutschland und den Tochtergesellschaften für die Einhaltung von Regeln und Prozessen sowie die Umsetzung der vereinbarten Ziele, z. B. in den Bereichen Personal/Vielfalt, Arbeitssicherheit, Umwelt- und Klimaschutz sowie Einkauf.

Der Leiter des Bereichs Corporate Governance sowie der CSO sind Mitglieder des Comex, dem strategischen Lenkungskreis von Veolia in Deutschland, und bringen die Themen ihres Verantwortungsbereichs dort regelmäßig ein. Dem Comex gehören die Geschäftsführer der Veolia Holding Deutschland, Veolia Umweltservice, Veolia Wasser Deutschland und Veolia Energie Deutschland sowie mehrere Leitende der geschäftsbereichsübergreifend tätigen Abteilungen der Veolia Deutschland Holding an.

Verantwortung für Nachhaltigkeit bei Veolia als Gesamtkonzern

Die strategische Steuerung des Gesamtkonzerns erfolgt in der **Hauptverwaltung in Paris**. Das gilt auch für die Nachhaltigkeitsstrategie. Die strategischen Vorgaben des Gesamtkonzerns sind für das Management aller Landesgesellschaften verbindlich. Für jedes der Handlungsfelder von Nachhaltigkeit gibt es in der Hauptverwaltung **spezialisierte Teams**, die den Verantwortlichen in den Landesgesellschaften erforderliches Wissen, Angebote für den Austausch und technische Tools zur Unterstützung bereitstellen.

So hat Veolia als Gesamtkonzern auf Gruppenebene ein **Managementteam**, das sich mit der Reduzierung von Treibhausgasemissionen befasst (wie auch im Einheitlichen Registrierungsdocument (**Universal Registration Document 2023**), Seite 222 beschrieben). Die Governance zur Bekämpfung des Klimawandels wird auf höchster Konzernebene gesteuert. Der Verwaltungsrat genehmigt die Konzernstrategie und trifft Entscheidungen, die den Konzern binden, wie z. B. die mittel- bis langfristige Ablösung von Kohle in Wärmeerzeugungsanlagen. Er überwacht die Leistung des Unternehmens anhand des Indikators der vielschichtigen Leistung (engl. multifaceted performance) „Bekämpfung des Klimawandels“. Die Ergebnisse der Klimaschutzverpflichtungen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen des Konzerns werden jährlich dem Forschungs-, Innovations- und Nachhaltigkeitsausschuss vorgelegt. Er wird auch regelmäßig über die Initiativen von Veolia zur Anpassung an den Klimawandel informiert.

Die **Strategie-Abteilung** ist für die Koordination der Maßnahmen im Zusammenhang mit den Klimaschutzengagements des Konzerns zuständig. Die entsprechenden Umweltleistungsindikatoren sind in das interne Umwelt- und Industriemanagementsystem (EIMS) von Veolia als Gesamtkonzern integriert.

Parallel dazu koordiniert das **Climate Change Adaptation-Team** in der Abteilung Multifaceted Performance and Sustainable Development die Arbeiten zur Anpassung an den Klimawandel und zum Management der physischen Klimarisiken in Abstimmung mit der Abteilung Risiko & Versicherung. Die Fortschritte werden dem Präventionsausschuss vorgestellt und von diesem validiert. Dieser ist für die Überwachung dieser Risiken und der damit verbundenen Aktionspläne zuständig.

Auf **operativer Ebene** ist jede*r Geschäftsbereichsleitende dafür verantwortlich, die Konzernstrategie in Geschäftschancen und -risiken für ihre/seine Geschäftsbereiche und Regionen herunterzubrechen. Das Klimarisiko wird als eines der Hauptrisiken des Konzerns identifiziert und im Einheitlichen Registrierungsdocument (**Universal Registration Document 2023**) behandelt.

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 als Gesamtkonzern verabschiedeten Anforderungen an die Landesgesellschaften, insbesondere auch die zur Umsetzung des Unternehmenszwecks und der Anforderungen an Compliance und Ethik. Alle Regeln, Prozesse und Richtlinien von Veolia als Gesamtkonzern sind in den sogenannten **Veolia Essentials** zusammengefasst. Diese wurden 2022 bei Veolia in Deutschland eingeführt und 2023 in allen Managementebenen ausgerollt. 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.

Veolia als Gesamtkonzern hat einen fortlaufenden Prozess zur **Überprüfung aller internen Prozesse** etabliert. Dieser wird von der Abteilung Interne Kontrolle koordiniert und bindet alle Unternehmen von Veolia in Deutschland ein. In diesem Prozess wird überprüft, ob und in welchem Umfang die internen Verfahrensregeln von Veolia als Gesamtkonzern in der deutschen Organisation umgesetzt wurden. Innerhalb dieses Prüfprozesses gibt es einen spezifischen Fragebogen zur vielschichtigen Leistung (engl. multifaceted performance). Mit dessen Hilfe wird die Verankerung des Unternehmenszwecks und der im Strategieprogramm Impact 2023 definierten Ziele in die Prozesse der gesamten Organisation anhand vorgegebener Prüfungen getestet und bewertet (siehe Kapitel 7 Kontrolle).

Verdeutlichen kann man die Integration der Nachhaltigkeitsziele am **Beispiel des Einkaufsprozesses**. So heißt es in der Richtlinie Strategische Ausschreibung – Sourcingprozess, die von Veolia als Gesamtkonzern vorgegeben und in den Landesgesellschaften umgesetzt wird: „Einer der wichtigsten Schritte des Einkaufsprozesses ist die Bewertung der Lieferantenrisiken.“ Betrachtet werden neben finanziellen Risiken und betrieblichen Risiken auch Compliance-Risiken sowie CSR-Risiken. Um diese zu bewerten und zu reduzieren, sieht die Richtlinie neben dem Lastenheft Instrumente wie die Risikokartierung, die Compliance/CSR-Prüfung für Lieferanten bestimmter Risiko-Warengruppen, die finanzielle Bewertung der Lieferanten und die Ecovadis-Bewertung von strategischen Lieferanten vor. Die Auswertung der Lieferanteninformationen und die Kaskadierung erforderlicher Maßnahmen sind in der Richtlinie ebenfalls genau beschrieben. So wird bereits beim Onboarding von Lieferanten gewährleistet, dass sie wesentliche Nachhaltigkeits- und Compliance-Anforderungen von Veolia als Gesamtkonzern einhalten (siehe auch Kapitel 4 Tiefe der Wertschöpfungskette).

Ein weiteres Beispiel ist der Prozess zur **Beurteilung, Freigabe und Dokumentation von Großprojekten**. Die diesbezügliche Richtlinie, ebenfalls von Veolia als Gesamtkonzern vorgegeben und bei Veolia als Landesgesellschaft verbindlich umgesetzt, sieht vor, dass die Projektbeschreibung für das Investitionskomitee neben den klassischen Finanzunterlagen auch Belege dafür enthalten muss, dass das Projekt den Anforderungen der vielschichtigen Leistung (engl. multifaceted performance) genügt.

Ein wichtiges Element zur Nachverfolgung des Fortschritts bei der Umsetzung der strategischen Zielvorgaben von Veolia als Gesamtkonzern ist das System der **Berichterstattung über den Global Report**. Die Unternehmen von Veolia in Deutschland liefern über dieses System einmal pro Jahr ihre aktuellen Daten für das Sozial-, Umwelt- und Finanzreporting der Gruppe. Zugleich sind die Teams der Holding von Veolia Deutschland (u. a. Compliance, HR, Finanzen, Nachhaltigkeit, Performance) eng in die Prozesse der quartalsweisen Berichterstattung wesentlicher Kennzahlen sowie der langfristigen Planung eingebunden. Die Daten des Global Report sind die Grundlage für die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Veolia als Gesamtkonzern und auch für Veolia in Deutschland.

In Vorbereitung auf das seit 2023 in Deutschland geltende Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) hat Veolia in Deutschland zuvor alle nötigen Schritte eingeleitet: Eine Menschenrechtsbeauftragte zur **Koordination des LkSG-Risikomanagements** wurde berufen, ein Beschwerdeverfahren und ein Abhilfeprozess etabliert, eine übergreifende Risikoanalyse einschließlich vorbeugender Maßnahmen erstellt. Zum Beginn des Jahres 2023 hat Veolia in Deutschland seine Grundsatzerklärung zur Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten auf der Unternehmenswebseite veröffentlicht sowie einen **Sorgfaltspflichtenausschuss** ins Leben gerufen, in dem sich die Verantwortlichen für das Management der im Gesetz definierten Risiken austauschen und Schritte zur Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtungen initiieren. Zur Verbesserung der Risikoanalyse in der Lieferkette startete Veolia in Deutschland 2023 die Zusammenarbeit mit dem Anbieter einer weitgehend automatisierten Lösung.

Zertifizierte Managementsysteme

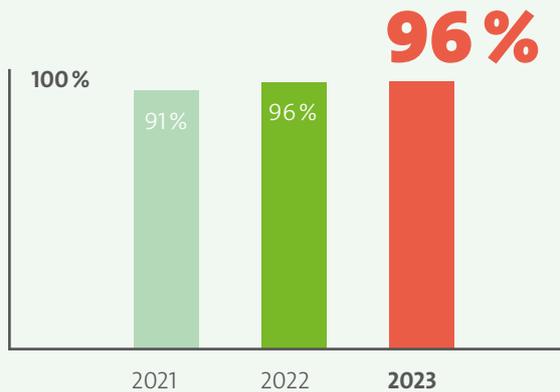
Um die Compliance-Kultur weiterzuentwickeln, initiierte das Comex, der strategische Lenkungs-kreis von Veolia in Deutschland, bereits 2018 ein **Compliance-Management-System** und setzte ein **Compliance-Programm** um. Hierzu wurde unter Leitung des Compliance Direktors Deutschland eine eigenständige Compliance-Organisation am Standort Berlin mit Beauftragten für jeden der drei Geschäftsbereiche aufgebaut. Seit 2022 wurden bereits mehrere Tochtergesellschaften von Veolia in Deutschland nach der ISO 37001 (Anti- Korruptionsmanagement) zertifiziert⁸.

In Deutschland manifestiert Veolia die nachhaltige Gestaltung seiner Geschäftsprozesse außerdem durch die **breite Einführung zertifizierter Managementsysteme** nach DIN EN ISO 9001 (Qualitätsmanagement), ISO 14001 (Umweltmanagement), ISO 50001 (Energiemanagement), ISO 45001 (Arbeit- und Gesundheitsschutzmanagement) sowie ISO 37001 (Anti-Korruptions-Management). 2023 konnte die Abdeckung unserer Geschäftsaktivitäten mit zertifizierten Managementsystemen in vier von fünf Bereichen gesteigert werden (siehe Abb. 5).

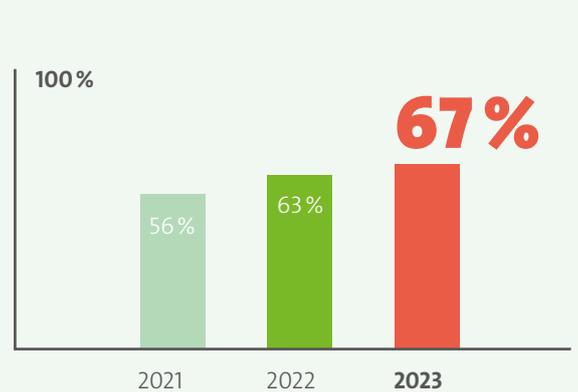
⁸ Zertifizierte Tochtergesellschaften bis 2023 von Veolia in Deutschland nach ISO 37001: BioCycling GmbH, BS|NETZ Braunschweiger Netz GmbH, MultiPet GmbH, Multiport GmbH, Veolia Logistik Deutschland GmbH, Veolia Umweltservice & Consulting GmbH, Veolia Umweltservice GmbH, Veolia Umweltservice Ressourcenmanagement GmbH, Veolia Umweltservice Wertstoffmanagement GmbH und Veolia Wasser Deutschland GmbH

Abb. 5
Abdeckung der Geschäftsaktivitäten von Veolia in Deutschland mit **zertifizierten Managementsystemen** von 2021 bis 2023

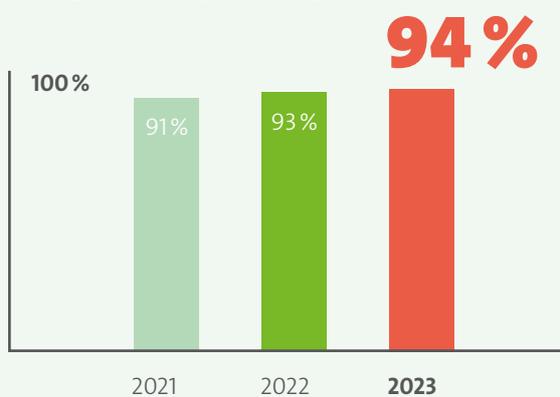
Qualitätsmanagementsystem



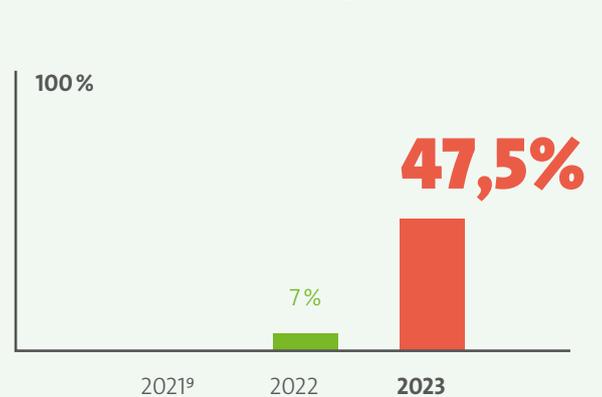
Umweltmanagementsystem



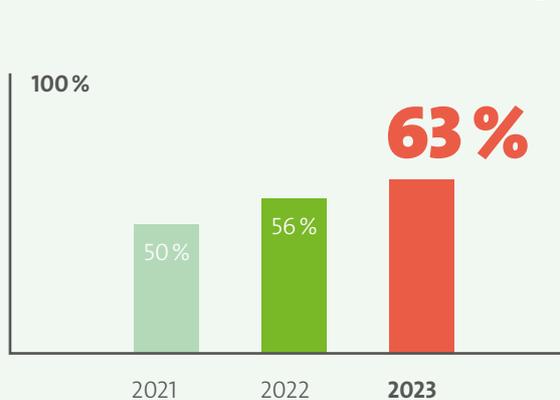
Energiemanagementsystem



Anti-Korruptions-Managementsystem



Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem



⁹ Prozentuale Abdeckung des Anti-Korruptions-Managementsystems kann erst seit 2022 berichtet werden, da es in diesem Jahr eingeführt wurde.

Weiterhin sind sämtliche operative Standorte des Geschäftsbereichs Entsorgung 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.

Die Nachweise für alle Zertifikate finden sich auf der Webseite von Veolia in Deutschland unter veolia.de/zertifikate.

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.

Regelmäßig werden die strategischen Vorgaben von Veolia als Gesamtkonzern von der Veolia Holding Deutschland sowie den Geschäftsbereichen in eigene Richtlinien übernommen. Zum Beispiel hat der **Geschäftsbereich Entsorgung** eine **Qualitätspolitik** veröffentlicht. Darin wird u. a. eine kontinuierliche Verbesserung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes sowie der Kundenzufriedenheit festgeschrieben. Konkret wird das umgesetzt, indem Arbeitssicherheitsrisiken identifiziert und beseitigt sowie die Mitarbeitenden fortlaufend geschult werden. Als Beispiel für regelmäßige Schulungen zum sicheren Umgang mit Gefahrstoffen kann die Sicherheitsunterweisung „Arbeiten im Sonderabfallzwischenlager“ des Geschäftsbereichs Entsorgung von Veolia in Deutschland herangezogen werden. Die Unterweisung umfasst u. a. die Anweisung zur korrekten Anwendung persönlicher Schutzausrüstungen, Hinweise zur Freihaltung von Flucht- und Rettungswegen sowie zur unverzüglichen Beseitigung oder Meldung von Mängeln. In Zwischenlagern und mobilen Sammelstellen gelten strenge Sicherheitsvorschriften wie Rauch-, Feuer- und Essensverbot sowie Lüftungs- und Absaugungsvorschriften. Gefahrstoffunfälle erfordern sofortige Erste Hilfe, ärztliche Versorgung und die Bereitstellung von Gefahrstoffinformationen. So werden die Sicherheit, Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und Kunden von Veolia in Deutschland kontinuierlich verbessert.

Wie auch im Unternehmenszweck von Veolia festgehalten, beinhaltet die Nachhaltigkeitsstrategie von Veolia Kunden- und Verbraucherzufriedenheit. Ein zentraler Anspruch unserer Dienstleistungen ist dabei die Gewährleistung von Kundengesundheit und -sicherheit. Wir messen die Erfüllung dieser Ansprüche anhand verschiedener Indikatoren. So halten wir im Geschäftsbereich Wasser beispielsweise strenge Abwassergrenzwerte ein, im Bereich Energie achten wir auf die Einhaltung von Luftemissionswerten und in der Kreislaufwirtschaft erfüllen wir Lärmschutzvorgaben. Darüber hinaus berichtet Veolia als Gesamtkonzern im Einheitlichen Registrierungsdocument (**Universal Registration Document 2023**) über Maßnahmen für die Gesundheit und Sicherheit der Verbraucher und Kunden.

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 Nachhaltigkeitszielen unterlegt. Diese Ziele werden durch die Indikatoren der vielschichtigen Leistung (engl. multifaceted performance) in **messbare Leistungsindikatoren** übersetzt.

Ziele und Indikatoren¹⁰

Handlungsfeld	Indikator
Dienstleistungsfähigkeit	Kundenzufriedenheit berechnet mit Hilfe der Methodik Net Promoter Score
	Anzahl der Innovation-Seeds, die in mindestens zehn Verträgen in Deutschland enthalten sind
Umweltleistung	THG-Emissionen ¹¹ senken i.R. Investplan zum Kohleausstieg in Europa bis 2030 (% erreicht vs. geplant bis 2030)
	Neues Unternehmensziel: THG-Emissionen Scope 1+2 (kt CO ₂ Äq) des aktuellen Geschäfts senken
	Neues Unternehmensziel: THG-Emissionen Scope 1+2 (kt CO ₂ Äq) des Wachstumsgeschäfts senken
	Volumen verarbeiteter Kunststoffe in kt, die Verarbeitungsanlagen verlassen
	Fortschritt Aktionspläne zur Verringerung der Auswirkungen auf Natur und Biodiversität an empfindlichen Standorten
	Effizienz von TW-Netzen (m ³ TW konsumiert / m ³ TW produziert (Städte > 50 000 EW))

Handlungsfeld	Indikator
Leistungen für die Mitarbeitenden	Frequency rate (Häufigkeitsrate von Arbeitsunfällen)
	Durchschnittliche Anzahl Weiterbildungsstunden pro MA
	Frauenanteil in Führungsposition (Führungskräfteebene 1 bis 3)
Soziale Leistung	Anteil positiver Antworten in Voice of Resourcers-Befragung auf Frage „Werden Veolia-Werte und -Ethik in meiner Einheit berücksichtigt?“

- ¹⁰ Die Wirtschafts- und Finanzleistung ist hier nicht aufgeführt, da diese von der Unternehmenszentrale in Paris gesteuert wird.
- ¹¹ Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)

Die Entwicklung dieser Indikatoren verfolgt die Geschäftsführung von Veolia als Gesamtkonzern und in Deutschland regelmäßig und systematisch über das Global Reporting, das **einheitliche Berichtssystem** der Gruppe. Dieses bindet alle Landesgesellschaften mit ihren Tochtergesellschaften ein.

Darüber hinaus ist die Überprüfung der Prozesse zur Verankerung der vielschichtigen Leistung in die **jährlichen internen Kontrollen** integriert. Dabei wird u. a. hinterfragt, wie Fachabteilungen die vielschichtigen Leistung in ihre Tätigkeit und in ihr Budget einbinden, wie regelmäßig diese in der Geschäftsführung thematisiert werden, auf welche Weise diese in die Zielvereinbarungen der Manager*innen sowie bei der Integration neuer Gesellschaften und Beschäftigter genutzt werden und wie die vielschichtigen Leistungen intern und extern kommuniziert werden. Der für jede Landesgesellschaft benannte Purpose Officer übernimmt die entsprechenden Tests, trägt die Ergebnisse sowie die daraus resultierenden Bewertungen in einen eigens entwickelten Fragebogen ein und übermittelt die Ergebnisse der Geschäftsführung.

Der **Fortschritt bei der Erfüllung der Verpflichtungen**, zu dem Veolia in Deutschland durch die Umsetzung seiner konkretisierten Landesziele beiträgt, wird jährlich im **Nachhaltigkeitsbericht von Veolia als Gesamtkonzern (siehe Veolia Integrated Report 2023–2024)** veröffentlicht. Veolia in Deutschland berichtet dazu ebenfalls jährlich auf freiwilliger Basis in Form der **DNK-Erklärung**. Veolia berichtet diese Indikatoren als Gesamtkonzern zudem im Einheitlichen Registrierungsdocument (**Universal Registration Document 2023**, Seite 9 f.), die beispielsweise die verursachten Treibhausgasemissionen einschließen. Diese Indikatoren werden jährlich von einer unabhängigen Drittorganisation geprüft. Die geprüften Indikatoren beinhalten die Ergebnisse aller Landesgesellschaften von Veolia, somit auch die von Veolia in Deutschland. Speziell für Veolia in Deutschland findet keine externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts (DNK-Erklärung) statt.

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 Ziele aus dem Programm Impact 2023 bzw. den entsprechenden Zielen von Veolia in Deutschland.

2022 holte sich Veolia in Deutschland externe Expertise für die Bewertung des aktuellen Nachhaltigkeitsberichts durch score4more ein. Wir erhielten einen Gesamtscore von 2,3 und konnten auf der Grundlage der detailgenauen Auswertung der Analyse umfangreiche **Verbesserungen im Nachhaltigkeitsmanagement** anstoßen. So wurde eine umfassende Hot-Spot-Analyse der Wertschöpfungskette hinsichtlich aller Nachhaltigkeitsaspekte empfohlen, die wir dank der 2023 gestarteten Zusammenarbeit mit dem Anbieter eines digitalen Tools zum LkSG-Risikomanagement der Lieferkette ab 2024 umsetzen können. Zudem wurde 2023 die Richtlinie Key 3 zu Investitionen von Veolia als Gesamtkonzern für Veolia in Deutschland übernommen, welche die **Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Investitionen** verbessert. Weiterhin wurden 2023 klare Vorgaben eingeführt, um bei Entwicklungsprojekten das Wachstum von Emissionssteigerungen zu entkoppeln. Im Interesse der besseren Beteiligung von Anspruchsgruppen wurde 2023 außerdem ein **Dialogformat zum Unternehmenszweck für operative Standorte** bei Veolia in Deutschland eingeführt, welches das Verständnis verbessern, aber auch Verbesserungspotenziale aufzeigen soll.

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.

- a. Veolia Environnement, die Muttergesellschaft von Veolia in 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 in Deutschland gegenüber seinen Beschäftigten und Kunden kommuniziert.

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

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 **Ethik-Richtlinie**. 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. Sowohl 2022 als auch 2023 gab es mehrere **Werte-Workshops** für Führungskräfte, in denen Wege für die erfolgreiche Integration der Werte des Unternehmens in die Führungskultur erarbeitet wurden.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeitende 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.

Anreizsysteme für Manager*innen

Die Mitwirkung der Beschäftigten an der Erfüllung der Nachhaltigkeitsziele wird bei Veolia in Deutschland durch eine weit entwickelte **Kultur der zielorientierten Führung** unterstützt.

In den **Zielvereinbarungen der Manager*innen** von Veolia in Deutschland finden sich individuelle Beiträge zu den Unternehmenszielen. Die Beiträge betreffen die Bereiche HR-Performance (z. B. Arbeitssicherheit und Vielfalt), Environmental Performance (z. B. Klimaschutz), Commercial Performance (z. B. Net Promoter Score) und Social Performance (z. B. Ergebnisse der Engagement-Befragung). Sie 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** ist dabei innerhalb der drei Veolia Geschäftsbereiche Entsorgung, Wasser und Energie unterschiedlich, orientiert sich jedoch an der Bonuskalkulation der Muttergesellschaft in Paris. Die Erfüllung der vereinbarten **Beiträge zur Nachhaltigkeit** des Unternehmens macht hierbei **30 Prozent der flexiblen Vergütung des Managements** sowohl von Veolia in Deutschland als auch von Veolia als Gesamtkonzern aus. Dabei fallen jeweils 5 Prozent auf folgende Indikatoren (siehe auch Erläuterungen dazu im Einheitlichen Registrierungsdocument **(Universal Registration Document 2023)** für Veolia als Gesamtkonzern, Seiten 150, 179):

- **Arbeitssicherheit:** Verbesserung und Reduzierung der Frequency rate (Häufigkeitsrate von Arbeitsunfällen);
- **Ethik- und Compliance:** Prozentsatz der positiven Antworten auf die Frage der Engagementumfrage „Werden Veolia Werte und Ethik in meiner Einheit berücksichtigt?“;
- **Klimaindikator (Investitionen in den Übergang zur Klimaneutralität, um bis 2030 keine von der Gruppe kontrollierten Anlagen in Europa mehr mit Kohle zu betreiben):** Realisierungsgrad der geplanten Investitionen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen;
- **Indikator für die Behandlung und Verwertung gefährlicher Abfälle:** Wachstum des konsolidierten Umsatzes des Segments „Behandlung und Verwertung von flüssigen und gefährlichen Abfällen“;

- **Mitarbeiterengagement-Indikator:** Engagementquote der Mitarbeitenden, gemessen durch eine von einer externen Stelle durchgeführte Engagementumfrage (klare Ziele, Sinn und Nützlichkeit, Arbeitsatmosphäre, Stolz auf die Gruppe, Bereitschaft Veolia weiterzuempfehlen),
- **Mitarbeitendenschulungen:** Durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden pro Jahr

Weitere Gehaltsbestandteile orientieren sich an finanziell messbaren Ergebnissen und individuell vereinbarten Zielen.

Anreizsysteme für Mitarbeitende

Um die Mitarbeitenden für die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens zu begeistern, baut Veolia auf unterschiedliche Methoden. Sie setzen bewusst auf **nicht-finanzielle Anreize**, da die Einflussmöglichkeiten der einzelnen Beschäftigten teilweise begrenzt sind.

- **Veolia Nachhaltigkeitsziel: Arbeitssicherheit (mit KPI)**
Im Rahmen der jährlichen Arbeitssicherheitswoche organisieren die Führungskräfte verschiedene Aktivitäten mit Arbeitssicherheitsbezug direkt in den Betrieben. Dazu gehören Gesundheitschecks, Rückenchecks, Massagen, spezifische Unterweisungen zu Veolia-Standards, Notfall- und Brandschutzübungen, auch mit dem von Veolia entwickelten „Löschmodul“, sowie Arbeitssicherheitskonferenzen mit Impulsvorträgen und Workshops. Zusätzlich wird seit 10 Jahren ein Wettbewerb durchgeführt, an dem sich alle Mitarbeitenden beteiligen können. In den ersten Jahren wurde das Team mit der besten Idee zur Prävention von Arbeitsunfällen und zur Erhöhung der Sicherheit im Arbeitsalltag mit dem „Goldenen Sicherheitsschuh“ ausgezeichnet. Seit 2020 liegt der Schwerpunkt auf der Erkennung und Behebung gefährlicher Situationen sowie daraus resultierenden Best-Practices.
- **Veolia Nachhaltigkeitsziel: Schutz von Umwelt und Biodiversität (mit KPI)**
Ein Kurzfilm informiert seit 2021 die Mitarbeitenden aller gewerblichen Standorte über die Bedeutung der Biodiversität und regt dazu an, Projekte zur Erhaltung der Artenvielfalt rund um die Anlage umzusetzen. So haben bereits mehrere Standorte auf brachliegenden Flächen ihrer Anlagen Bäume gepflanzt, Nisthilfen für Vögel angebracht oder Insektenhotels gebaut.
- **Veolia Nachhaltigkeitsziel: Bekämpfung des Klimawandels (mit KPI)**
Seit September 2022 bietet Veolia seinen Mitarbeitenden im Schulungskatalog den kollaborativen Workshop „Fresko der ökologischen Transformation“ an. Dieser erklärt anschaulich die Gründe und Auswirkungen des Klimawandels und regt zum eigenen Handeln im Arbeits- und Privatleben an.
- **Veolia Nachhaltigkeitsziel: Schulung und Erweiterung der Fähigkeiten der Beschäftigten (mit KPI)**
Im jährlichen Mitarbeitenden Gespräch mit der Führungskraft werden individuelle Wünsche und Bedarfe nach Weiterbildung abgefragt und gemeinsam ein Schulungsplan vereinbart.

- **Veolia Nachhaltigkeitsziel: Diversity (ohne KPI)**
Das Online Format „Diversity-Dienstag“ lädt seit März 2022 Mitarbeitende aller Geschäftsbereiche zu einem Austausch über Themen rund um Vielfalt und Teilhabe ein. Neben Buchvorstellungen und Beiträgen von externen Redner*innen bieten auch Diskussionen und praktische Übungen die Gelegenheit zur Auseinandersetzung mit den monatlich wechselnden Themenschwerpunkten. Es werden verschiedene Dimensionen der Vielfalt wie Alter, Beeinträchtigung, Geschlecht, Herkunft, LGBTIQ* etc. beleuchtet. Im Berichtsjahr 2023 wurde dieses Format einmal pro Monat angeboten.
- **Zielunabhängiger Anreiz im Bereich Gesellschaft (ohne KPI)**
Im Programm ProEhrenamt der Veolia Stiftung wird das gesellschaftliche Engagement der Mitarbeitenden gewürdigt: Jährlich gehen insgesamt 50.000 Euro an bis zu 100 gemeinnützige Organisationen, in denen sich Veolia Mitarbeitende mindestens 100 Stunden pro Jahr ehrenamtlich engagieren. 2023 verlor die Veolia Stiftung anlässlich ihres 10-jährigen Jubiläums - zusätzlich zur üblichen Förderung von 500 Euro für 100 Projekte - die doppelte Fördersumme an zehn der geförderten Organisationen.
- **Zielunabhängiger Anreiz im Bereich Mitarbeitendenbindung (ohne KPI)**
Im Intranet und in der unternehmenseigenen Mitarbeitenden-Zeitschrift meinVeolia wird regelmäßig über Nachhaltigkeitsthemen berichtet sowie in Interviews und persönlichen Beiträgen Mitarbeitende gewürdigt, die sich in besonderem Maß für das Unternehmen engagieren.

Zudem wurde in 2023 mit **Veolia Cares** ein neues Programm von Veolia als Gesamtkonzern ins Leben gerufen. Veolia Cares garantiert jedem Mitarbeitenden weltweit Elternzeit, Krankenversicherung, Sterbegeld und weitere Leistungen. Auch für Deutschland ergaben sich zum 01.07.23 einige Änderungen bezüglich der **Freistellung zur Geburt**, der **Auszahlungsdauer von Sterbegeld** und der **Einführung eines sozialen Tages pro Jahr** (weitere Details können in Kapitel 14 Arbeitnehmerrechte nachgelesen werden).

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. Meistens wird eine arbeitgeberseitige Altersvorsorge geleistet. Jede Führungskraft kann zudem die Möglichkeit der Entgeltumwandlung wahrnehmen. Abfindungen werden unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit einzeln verhandelt.

Beispielsweise ist in der Richtlinie zu variablen Vergütungen für Führungskräfte aus dem Geschäftsbereich Entsorgung folgendes Bonus-Schema im Zusammenhang mit der Unternehmensleistung festgelegt: Die variable Vergütung setzt sich zu 25 Prozent aus einem persönlichen und zu 75 Prozent aus einem ergebnisabhängigen Anteil zusammen. Die persönlichen Ziele werden im Rahmen eines jährlichen Mitarbeitendengesprächs mit der/dem Vorgesetzten vereinbart. Zugleich erfolgt die Überprüfung der Zielerreichung aus dem Vorjahr. Der ergebnisabhängige Anteil setzt sich aus dem übergeordneten und dem eigenen Finanzziel (EBITDA) zusammen. Der ausgezahlte Anteil entspricht dem Betrag, der nach Auswertung der Zielerreichung errechnet wurde. Abhängig von der Zielerreichung ist dieser Betrag ggf. höher oder niedriger als der Zielbetrag. Eine Übererfüllung der persönlichen Ziele ist nicht möglich, die der Finanzziele dagegen schon. Die Über- bzw. Untererfüllung der vorgegebenen Finanzziele wird mit einem Faktor von 2 berechnet.

- 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. Etwa 30 % der Boni basieren auf der Erfüllung der multifaceted performance-Ziele. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt im Rahmen eines Jahresgesprächs mit dem Vorsitzenden der Geschäftsführung. Auf ihrer Grundlage wird der flexible Gehaltsbestandteil der leitenden Führungskräfte kalkuliert.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

-
- 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. Eine aussagekräftige Berichterstattung zu diesem Indikator ist uns deshalb 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.

Bei der Integration der nachhaltigen Entwicklung in die Strategie des Veolia Gesamtkonzerns spielt der Dialog mit den Anspruchsgruppen eine entscheidende Rolle. Veolia kann sich nur dann erfolgreich entwickeln, wenn alle ihre Anspruchsgruppen ein Mitspracherecht haben, das ihrem Engagement entspricht. Die Öffnung des Unternehmens gegenüber seinen Anspruchsgruppen steht daher im Mittelpunkt des Unternehmenszwecks von Veolia. Dort sind fünf wesentliche Anspruchsgruppen definiert:

- **Umwelt**
- **Gesellschaft**
- **Mitarbeitende**
- **Kunden**
- **Aktionäre**

Die Identifikation der Anspruchsgruppen erfolgte - so wie die Erarbeitung des Unternehmenszwecks als Ganzes - im Rahmen eines sehr umfassenden, mithilfe externer Dienstleistenden aufgesetzten und gut strukturierten Prozesses, an dem in verschiedenen Stufen eine große Anzahl von Beschäftigten, Manager*innen und Führungskräften sowie externer Stakeholder beteiligt war.

Der **Unternehmenszweck** von Veolia basiert auf der Überzeugung:

„Ein Unternehmen ist erfolgreich, wenn es nützlich ist – nicht umgekehrt.“

Quelle: Unternehmenszweck

Daraus abgeleitet wurde das Konzept der vielschichtigen Leistung (engl. multifaceted performance), die einen messbaren Nutzen für jede einzelne der identifizierten Anspruchsgruppen hervorbringt.

Mit allen Anspruchsgruppen pflegt Veolia deshalb in unterschiedlicher Form auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene den Dialog und bezieht ihre Bedarfe und Interessen in Entscheidungsprozesse und die Unternehmensstrategie ein. Gleichzeitig berichtet Veolia an seine Anspruchsgruppen über Aktivitäten und Auswirkungen des Unternehmens. Dabei geht es stets auch darum, gemeinsam Wege zu finden und sich anzunähern, um die ökologische Transformation voranzutreiben.

Der Kontakt und die **Einbindung der unterschiedlichen Anspruchsgruppen** geschieht in vielfältiger Weise:

Befragungen

In Vorbereitung auf die 2024 neu startende Strategiephase fand 2022 unter dem Namen **„Inspire“ eine weltweite interne Unternehmensumfrage von Veolia als Gesamtkonzern** statt. Ziel war es, das neue Strategieprogramm gemeinsam mit allen Anspruchsgruppen des Unternehmens zu erarbeiten. Alle Mitarbeitenden waren eingeladen, ihre Vorschläge und Ideen, aber auch Sorgen und Wünsche einzubringen und sich so an der zukünftigen Ausrichtung des Unternehmens zu beteiligen. Die Auswertung erfolgte 2023. Insgesamt gingen 212.301 Ideen ein, wurden analysiert, dem Group Management Committee und den Top-Manager*innen präsentiert sowie konkretisiert. Die Ergebnisse zeigten eine klare Übereinstimmung darüber, was die Prioritäten von Veolia in den nächsten Jahren sein sollten, zum Beispiel Energie und Innovation. Es wurden Fragen zu bestimmten Themen wie den Geschäftsmodellen von Veolia aufgeworfen, die nach Meinung der Befragten zu sehr auf Volumen ausgerichtet sind. Im Fazit ist eine starke Erwartung erkennbar, dass Veolia mit gutem Beispiel vorangehen wird.

2023 fand zudem ein **Austausch** mit Arbeitnehmervertreter*innen aus Frankreich und Europa zur **Entwicklung des neuen Strategieprogramms ab 2024** statt, an dem auch Betriebsräte aus Deutschland beteiligt waren. Zusätzlich fanden Gespräche zur künftigen Strategie von Veolia als Gesamtkonzern zwischen der Geschäftsführung von Veolia Deutschland und den Betriebsräten statt.

In jährlichem Rhythmus findet weltweit in allen Landesgesellschaften von Veolia die **Mitarbeitendenbefragung „Voice of Resourcers“** statt, in der u. a. die Einschätzungen zu Arbeitsbedingungen, Mitarbeitendenbindung und Führung erfragt werden. Alle Beschäftigten von Veolia in Deutschland werden hierzu eingeladen. Die Auswertung der Befragungen erfolgt in den einzelnen Regionen, um den spezifischen Bedingungen entsprechend Verbesserungen anzustoßen. Die Ergebnisse erhalten eine hohe Aufmerksamkeit. Sie werden intern an alle Beschäftigten kommuniziert und fließen in den Maßnahmenplan zur Veolia-Strategie ein. Die Mitarbeitendenbefragung dient der Identifikation der Mitarbeitenden mit Veolia und misst das interne Engagement, also die Zufriedenheit, in der Gruppe. Im Jahr 2023 nahm eine deutliche Mehrheit, nämlich 74 Prozent, der Mitarbeitenden von Veolia in Deutschland an der Umfrage teil. Der Engagement Index, der die Zufriedenheit und die Verbundenheit der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen misst, erreichte einen Wert von 83 Prozent.

Beispielsweise wurden die folgenden beiden Fragen dazu positiv bewertet: 94 Prozent der Befragten gaben an, dass sie den Eindruck haben, mit ihrer Arbeit einen nützlichen Beitrag zur ökologischen Transformation zu leisten. Zudem bewerteten 88 Prozent das Arbeitsklima in ihren Teams als angenehm und positiv. Zur Erhebung der Arbeitsbedingungen wurde abgefragt, ob Gesundheit und Sicherheit in der entsprechenden Einheit als sehr wichtig angesehen wird (88 Prozent Zustimmung), ob das Gehalt und Sozialleistungen der für den Markt üblichen Vergütung entspricht (38 Prozent Zustimmung) und ob man mit der Balance zwischen Privat- und Berufsleben zufrieden ist (77 Prozent Zustimmung).

Im Herbst 2023 fand bei Veolia in Deutschland die zweite digitale **Auszubildendenbefragung** statt. Alle Auszubildenden wurden eingeladen, Feedback zu verschiedenen Aspekten ihrer Ausbildung zu geben. Die Befragung umfasste Themen wie den Recruitingprozess, die Zufriedenheit mit der Ausbildung und die Bereitschaft, diese weiterzuempfehlen. Ziel war es, Impulse für zukünftige Verbesserungsmaßnahmen in der Ausbildung bei Veolia zu erhalten. Auf Basis des Feedbacks werden kontinuierliche Verbesserungen umgesetzt.

Darüber hinaus sind die Beschäftigten regelmäßig zur **Beteiligung an der Wesentlichkeitsanalyse** (siehe Kapitel 2 Wesentlichkeit) eingeladen und werden ausführlich über die Ergebnisse informiert.

Beschäftigte haben zudem die Möglichkeit, über das **Programm Sequoia** von Veolia als Gesamtkonzern zu besonders günstigen Konditionen **Mitarbeiteraktien** zu erwerben. Die Mitarbeitenden stellten 2023 mit 7,5 Prozent die größte Gruppe von Anteilseignern an der Veolia Environnement S.A. dar.

Persönlicher Austausch

Die **Weltleitmesse für Umwelttechnologien IFAT** ermöglicht alle zwei Jahre (zuletzt im Jahr 2022, wieder im Mai 2024) persönliche Begegnungen mit Kunden, Partner*innen und Interessierten auf dem Veolia Messestand.

Die vom Veolia Geschäftsbereich Wasser initiierte **Tagung WasserDialog** lädt Vertreter*innen aus Wasserwirtschaft und Kommunen jedes Jahr zum Austausch nach Leipzig ein. Die Tagung fand im Frühjahr 2023 unter dem Rahmenthema „Klima im Wandel, Wasser im Wandel“ zum sechsten Mal statt. 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).

Publikationen

Das Veolia **Mitarbeitenden-Magazin „meinVeolia“** informiert Beschäftigte alle vier Monate zu internen Trends und relevanten Themen. In Interviews und Kurzartikeln kommen hier auch Mitarbeitende zu Wort und berichten über aktuelle und zukünftige Projekte.

Das **Magazin für nachhaltiges Ressourcenmanagement „VEOLUTIONS“** informiert insbesondere Kunden über aktuelle Trends, Herausforderungen und Lösungen.

Mit dem jährlich erscheinenden **Nachhaltigkeitsbericht (DNK-Erklärung)** für Veolia in Deutschland werden neben externen Stakeholdern auch die Mitarbeitenden transparent über die Ziele und Aktivitäten von Veolia in Deutschland informiert. Dazu gehören z. B. ebenfalls die Ziele zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen sowie die Offenlegung der ausgestoßenen Emissionen (siehe Kapitel 13). Veolia als Gesamtkonzern berichtet über dieses Thema transparent u. a. im **ESG-Bericht 2023** sowie im **Climate Report**.

Programm „+1“

Das Programm **„+1“, die Ökologie wird in Taten umgesetzt** wurde 2021 von der Muttergesellschaft Veolia in Zusammenarbeit mit **Usbek & Rica** und **La Recyclerie** in Paris initiiert und vom **Comité 21** unterstützt. Es bringt jährlich Vertreter*innen aller Anspruchsgruppen zusammen und diskutiert in einem innovativen Beteiligungsformat Themen zur ökologischen Transformation. Der Dialogprozess diente zur Vorbereitung des neuen Strategieprogramms 2024-2027 von Veolia und wird fortgeführt. Die Vorbereitungen umfassten neben der Mitarbeitendenkonsultation durch Einbeziehung der Betriebsräte auch die Befragung der Stakeholder des Gesamtkonzerns in acht Ländern. Dies ist der „+1“-Ansatz, mit dem Ziel, die Erwartungen der Stakeholder (Mitarbeitende, Kunden, Aktionäre, Gesellschaft, Umwelt) einzubeziehen, um den Nutzen für die Regionen weiterzuentwickeln (siehe auch Kapitel 2 Wesentlichkeit).

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 Bedarf 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 Dürref Gefahr 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.

Im Jahr 2023 begann Veolia Environnement, die Muttergesellschaft von Veolia in Deutschland, im Rahmen der Erstellung des ESRS-Reports für die CSRD mit einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse. Dieser Prozess beinhaltet eine Konsultation der Stakeholder zu ökologischen, sozialen und Governance-Verpflichtungen der Gruppe. Die Ergebnisse dieser Analyse flossen ebenfalls in das neue Strategieprogramm GreenUp 2024-2027 ein und werden voraussichtlich die Grundlage für zukünftige Stakeholder-Einbindungen bilden. Veolia als Gesamtkonzern hat im Frühjahr 2024 das neue Strategieprogramm GreenUp 2024-2027 veröffentlicht. Dieses wird im kommenden Nachhaltigkeitsbericht von Veolia in Deutschland kommuniziert.

- 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 Verbraucherezufriedenheit
 - **die THG-Emissionen zu senken und vermiedene Emissionen zu steigern**
→ 3. Kampf gegen den Klimawandel
 - **den Anteil von Frauen in Führungsposition (Führungskräfteebene 1 bis 3) 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 Resourcers-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:

- 2022 wurde eine Glasentpackungsanlage entwickelt und gebaut, 2023 wurde diese weiterentwickelt, getestet und installiert. Sie ermöglicht die Separierung von Behälter und Inhalt und damit im Anschluss das Recycling der Verpackung sowie die energetische Verwertung der Lebensmittel.

zu 3. Kampf gegen den Klimawandel:

- Die Analyse von Lachgasemissionen in großen Kläranlagen sowie die Entwicklung von Reduktionsmaßnahmen ist seit 2022 Gegenstand eines Projekts der Veolia Wasser Deutschland. Aufgrund der Komplexität der Lachgasentstehung wurde das Projekt in Schönebeck (Sachsen-Anhalt) bis Ende 2023 verlängert.
- Ebenfalls im Geschäftsbereich Wasser dienen Klärschlamm-trocknungsanlagen zur Optimierung der Klimabilanz unserer Dienstleistungen. So trocknen wir in einer Anlage in Boxberg/O.L. seit 2022 jährlich rund 50.000 Tonnen Klärschlamm von kommunalen Kläranlagen der Region mit Hilfe von Abwärme.

zu 4. Lebensqualität am Arbeitsplatz:

- Jährlicher Mitarbeitendenbefragung Voice of Resources
- Etablierung des freiwilligen Online-Formats „Diversity-Dienstag“ für alle Mitarbeitenden
- zusätzliche, je nach Geschäftsbereich variierende Angebote für Mitarbeitende wie u. a. Sport, Obstkorb, Beratungsangebote, Impfungen

zu 5. Förderung der Kreislaufwirtschaft:

- Recycling von end-of-life Photovoltaik (PV)-Modulen im Projekt ReProSolar (siehe auch Kriterium 10 Innovations- und Produktmanagement)

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

- Alternative Verwertungsoptionen für Biogas aus Bioabfall-Vergärungsanlagen betrachtet seit 2022 ein Projekt der Biocycling.
- Zur Vorbereitung der Dekarbonisierung der Fahrzeugflotte erprobten wir insbesondere im Entsorgungsbereich Gasfahrzeuge (VUS Süd) sowie E-Bagger und E-Stapler (VUS Nord). Weitere Fahrzeuge mit alternativen Antrieben (Wasserstoff, E-Motor) wurden 2023 bestellt.

zu 8. Innovation für nachhaltige Lösungen:

- Zwei Innovationsprojekte widmeten sich mit der Wasser 3.0 gGmbH dem Thema Mikroplastik im Wasser: In der PET-Recyclinganlage in Rostock wurde die Abwasserbehandlung zur Entfernung von Mikroplastik getestet. Gemeinsam mit der Veolia Stiftung erfolgt seit 2022 für einen dreijährigen Projektzeitraum die Entwicklung einer kontinuierlichen Detektionsmethodik für Mikroplastik (siehe auch Kapitel 10 Innovations- und Produktmanagement).

zu 10. Attraktivität und Mitarbeitendenbindung:

- groß angelegte Mitarbeitendenbefragung zur Entwicklung der neuen Strategiephase
- dreitägiges Azubi-Camp in Berlin mit rund 60 Auszubildenden des zweiten Lehrjahres und ihre Ausbilder*innen aus allen drei Geschäftsbereichen (Wasser, Energie, Entsorgung)
- neues Programm Veolia Cares (siehe auch Kapitel 14 Arbeitnehmerrechte)

zu 11. Verantwortungsvolle Unternehmensführung:

- Bewertung der Manager*innenleistung nach ihrem Beitrag zur Erfüllung der strategischen Ziele aus dem Programm Impact 2023

- ii. Zu den externen Befragten gehörten insbesondere Kooperationspartner*innen (11 %), öffentliche Kunden (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 prägte.

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.

Veolia gestaltet seine Dienstleistungen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg so, dass sie einen **Mehrwert für die nachhaltige Entwicklung** entfalten. Unsere Ressourcenlösungen beim Management von Stoff-, Energie- und Wasserkreisläufen tragen stets dazu bei, **unseren eigenen sowie den Umweltfußabdruck unserer Kunden zu verringern**. Dabei fördern wir durch unsere Dienstleistungen auch den nachhaltigen Konsum. Wie in unserem **Unternehmenszweck** festgelegt, wollen wir mit unserer Geschäftstätigkeit, die die Bereiche Wasser, Entsorgung und Energie umfassen, Lösungen für unsere kommunalen ebenso wie für unsere privaten Kunden überall auf der Welt bereitstellen, die den Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen und natürlichen Ressourcen verbessern und die effiziente Erhaltung, Nutzung und Wiederverwertung dieser natürlichen Ressourcen ermöglichen. Unser Unternehmenszweck mit den daraus abgeleiteten Zielen ist auch im Bereich Innovation als Maßstab für Entscheidungsprozesse etabliert. So wird bei jeder Entscheidung über die Umsetzung einer Innovation unter dem Stichwort „Strategie-fit“ auch der damit erzeugte **Mehrwert zur Umsetzung des Unternehmenszwecks** bewertet.

Das Bestreben, den **nachhaltigen Konsum zu fördern**, zeigt sich auch in der Verpflichtung von Veolia als Gesamtkonzern, im Rahmen des Unternehmenszwecks und des Strategieprogramms Impact 2023 gegen Umweltverschmutzung vorzugehen und die ökologische Transformation zu beschleunigen. Dieses Engagement kann in mehrere Ziele unterteilt werden, darunter die Förderung der Kreislaufwirtschaft, insbesondere durch Kunststoffrecycling und Wertstoffgewinnung. Weitere Informationen dazu sind im Einheitlichen Registrierungsdocument (**Universal Registration Document 2023**, Seite 210 ff.) zu finden. Dieses Bestreben spiegelt sich auch in den Richtlinien der Veolia Umweltservice-Gruppe wider. In ihrer Umweltpolitik zur Umsetzung des Umweltmanagementsystems ISO 14001 verpflichtet sie sich, über die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben hinauszugehen, künftige Anforderungen zu antizipieren und den nachhaltigen Konsum aktiv zu fördern.

Vor dem Hintergrund dieses hohen Anspruchs ist es ein **kontinuierlicher Prozess**, die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen von Veolia daraufhin zu bewerten, welche Wirkung sie in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus aktuell und künftig entfalten. Zu den **angestrebten Wirkungen**, die wir durch unsere Verbesserungs- und Innovationsprozesse erreichen wollen, zählen insbesondere die Verminderung von Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen, die Förderung der Kreislaufwirtschaft, die Bewahrung von Biodiversität sowie Kundengesundheit und -zufriedenheit. Bei wesentlichen und mit öffentlichen Fördermitteln durchgeführten Innovationsprojekten

dient eine LCA-Analyse (Lebenszyklusanalyse, engl. LCA - Life Cycle Assessment) als Nachweis des erzielten Nutzens.

Ziele und Indikatoren

Handlungsfeld	Indikator	Baseline 2019	Ziel 2023	Ergebnis 2023	Ziel 2024 ¹²
Dienstleistungsfähigkeit	Anzahl der Innovation-Seeds, die in mindestens zehn Verträgen in Deutschland enthalten sind	–	8	12	/

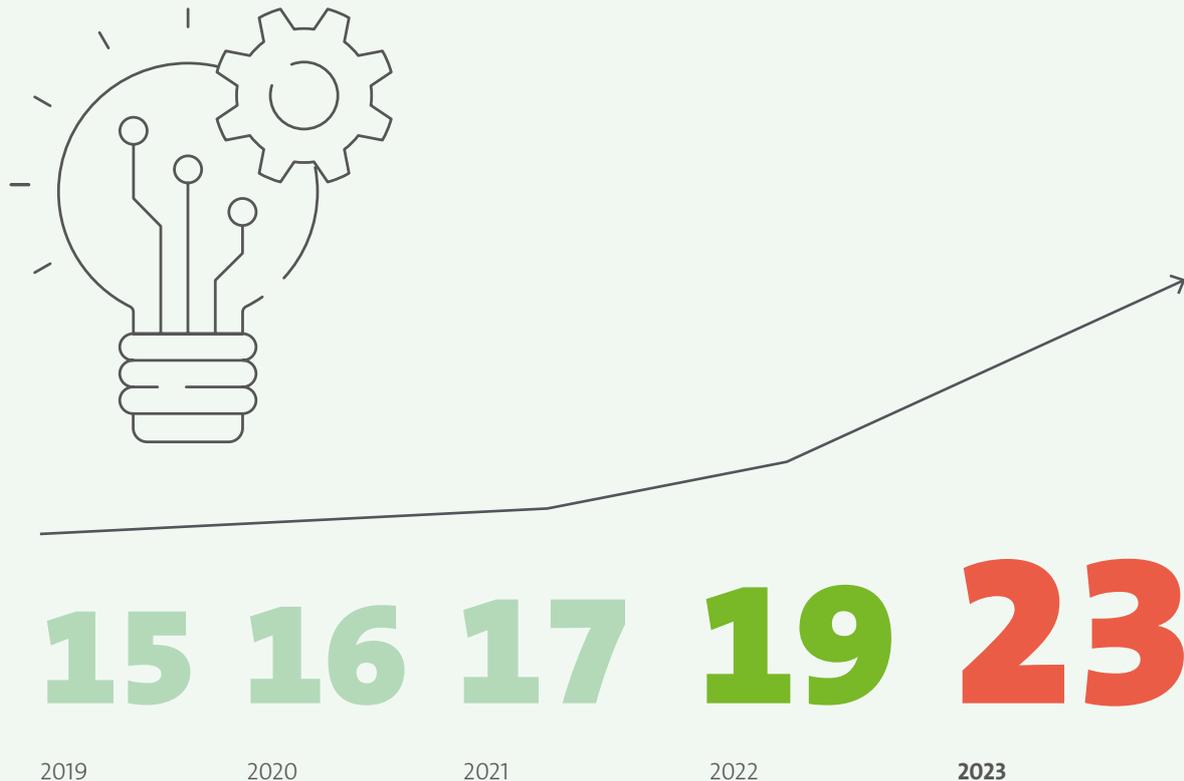
¹² Veolia als Gesamtkonzern hat im Frühjahr 2024 das neue Strategieprogramm GreenUp 2024-2027 veröffentlicht. Dieses Programm definiert teilweise neue Indikatoren und Zielvorgaben, in diesem Bericht werden allerdings die Indikatoren und Ziele des Strategieprogramms Impact 2023 berichtet. Deshalb können für einige Indikatoren keine Zielvorgaben für 2024 angegeben werden. Das Strategieprogramm GreenUp kann hier eingesehen werden.

Veolia in Deutschland hat sein Ziel, **acht Innovationen in mindestens zehn Kundenverträgen** in Deutschland zu verankern, übertrifft. Es wurden von 2019 bis 2023 insgesamt zwölf Innovationen in Vertragsbeziehungen eingebracht. Dazu gehören unter anderem die Energieeffizienz-Software EnEffCo®, Vigi-Covid zur Detektion von Corona-Erregern im Abwasser sowie die Roboter-Lösung Speed zur Entpackung von Lebensmittelgläsern zwecks Verwertung beider Wertstoff-Fractionen.

Innovationsprozesse

Veolia als Gesamtkonzern richtet seine Innovationsprozesse auf die im Strategieprogramm **Impact 2023** definierten **sechs Innovationsthemen** aus:

1. **Gesundheit und neue Schadstoffe**
2. **Neue Wertstoffkreisläufe**
3. **Neue Energiedienstleistungen**
4. **Anpassung an den Klimawandel**
5. **Ernährungssicherheit**
6. **Neuer digitale Dienstleistungen**

**Abb. 6**

Anzahl der Innovationsprojekte

Jede Landesgesellschaft ist dazu angehalten, ihre Innovationsaktivitäten an diesen Themen auszurichten. **Veolia in Deutschland** fokussiert seine Aktivitäten dabei auf die **drei folgenden Innovationsfelder**:

1. **Gesundheit und neue Schadstoffe**
2. **Neue Wertstoffkreisläufe**
3. **Neue Energiedienstleistungen**

Zum **Innovationsprogramm** von Veolia in Deutschland gehören drei Säulen: **operative Innovationsprojekte**, das **Startup-Programm U-START** sowie **Innovationsdienstleistungen**.

Operative Innovationsprojekte

Zu den operativen Innovationsprojekten gehörten 2023 insgesamt 23 Projekte – neun im Bereich Entsorgung, zehn im Bereich Energie und vier im Bereich Wasser.

Die Projekte wurden teilweise gemeinsam mit Partner*innen 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 bieten wir mit dem **Veolia Corona-Monitor** eine schlüsselfertige Lösung an, 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.

Dem Thema Mikroplastik widmeten sich zwei Innovationsprojekte mit der Wasser 3.0 gGmbH: In der PET-Recyclinganlage in Rostock wurde die Abwasserbehandlung zur Entfernung von Mikroplastik getestet. Im zweiten Projekt **konti | detect** erfolgt gemeinsam mit der Veolia Stiftung seit 2022 für einen dreijährigen Projektzeitraum bis Februar 2025 die Entwicklung einer kontinuierlichen Detektionsmethodik für Mikroplastik im Wasser. Im Projektverlauf in 2023 konnte die entwickelte Methodik zur Detektion von Mikroplastik mittels Fluoreszenzmarkern in Einzelproben erfolgreich zum routinemäßigen Monitoring von Mikroplastik in kommunalem Abwasser angewandt werden. Auch im industriellen Abwasser konnte die Methode etabliert werden.

2. Neue Wertstoffkreisläufe

Das seit 2021 von EIT RawMaterials, Innovation Community innerhalb des European Institute of Innovation and Technology (EIT) geförderte **Projekt ReProSolar** entwickelt ein hocheffizientes und spezielles Verfahren für das Recycling von end-of-life Photovoltaik (PV)-Modulen. Aus der bisherigen linearen PV-Industrie wird dabei eine Kreislaufwirtschaft zur Reduzierung von Abfall und zur Erhaltung der wertvollen Rohstoffe.

Die **Rückgewinnung von Phosphor** war im Jahr 2023 weiterhin Gegenstand von **zwei Innovationsprojekten**: Das finnische Chemie-Unternehmen Kemira Oyj und Veolia Wasser Deutschland kooperieren bei der großtechnischen Umsetzung der neuen Technologie „ViviMag™“ zur Phosphor-Rückgewinnung aus Klärschlamm. In 2023 wurden alle gesetzten Ziele für die Projektphase erreicht und Kemira arbeitete weiterhin daran, die Technologie „ViviMag™“ weiterzuentwickeln und zu optimieren.

Unter Leitung von Veolia Klärschlammverwertung Deutschland (VKD) erprobt das Kooperationsprojekt Pontes Pabuli mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung die Phosphor-Rückgewinnung aus Klärschlamm-Aschen. Seit Oktober 2022 läuft die Versuchsanlage in der Betriebsphase. In 2023 wurden umfangreiche Versuche in dieser Anlage zur Optimierung des Phosphor-Recycling mit dem Pontes Pabuli-Verfahren durchgeführt. Ziel ist es, phosphathaltige Aschen in hochwertige, standardisierte Düngergranulate umzuwandeln. Die erzeugten Düngerprodukte werden im Gewächshaus und den Freilandversuchsflächen der VKD getestet.

Mit dem **Projekt KIBAPap**, das in Zusammenarbeit mit Partner*innen (u. a. dem Papierhersteller LEIPA) der gesamten Papier-Wertschöpfungskette umgesetzt wird, werden die Materialqualität des Altpapiers sowie ggf. fehlerhafte Abläufe an verschiedenen Sortierpunkten frühzeitig erkannt und damit mehr Planungssicherheit geschaffen.

Über die speziell an den Innovationsfeldern ausgerichteten Projekte hinaus gibt es kontinuierliche Verbesserungsprogramme zu zahlreichen Nachhaltigkeitsherausforderungen, da z. B. durch Verpackungs- oder Abfüllfehler verpackte Lebensmittel vernichtet werden müssen. 2022 wurde eine **Glasentpackungsanlage** (Roboter-Technologie) entwickelt und gebaut, 2023 wurde diese weiter entwickelt, getestet und installiert. Sie ermöglicht die Separierung von Behälter und Inhalt und damit im Anschluss das Recycling der Verpackung sowie die energetische Verwertung der Lebensmittel **(Projekt Speed)**.

3. Neue Energiedienstleistungen

Um **nachhaltige Wärmenetze** geht es in zwei aktuellen Innovationsprojekten: In einer durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle geförderten Machbarkeitsstudie entwickelt BS|ENERGY Lösungsansätze für eine grüne Transformation von Netz und Heizwerk im Braunschweiger Stadtteil Ölper. Die Stadtwerke Görlitz und ihr Pendant in der Nachbarstadt in Polen, die SEC Zgorzelec, führten im Jahr 2023 weitere Detailplanungen durch und haben bereits einen Teil der Fördermittel gewonnen. Die weitere Fördermittelakquise für die Transformation des bestehenden Wärmenetzes auf 100 Prozent erneuerbare Energie bis 2026 wird vorbereitet.

BS|ENERGY gründete 2022 gemeinsam mit weiteren regionalen Partner*innen die **Energiegenossenschaft Braunschweiger Land eG**, um den Ausbau der erneuerbaren Energien voranzutreiben. Bis zum Ende des Jahres 2023 hat die Energiegenossenschaft Braunschweiger Land eG über 18 Aufdach-PV-Anlagen mit einer Gesamtleistung von 968 kWp im Betrieb verfügt.

Die **Analyse von Lachgasemissionen in großen Kläranlagen** sowie die Entwicklung von **Reduktionsmaßnahmen** ist seit 2022 Gegenstand eines Projekts der Veolia Wasser Deutschland. Aufgrund der Komplexität der Lachgasentstehung wurde das Projekt in Schönebeck (Sachsen-Anhalt) bis Ende 2023 verlängert.

Im Geschäftsbereich Wasser dienen **Klärschlamm-trocknungsanlagen** zur Optimierung der Klimabilanz unserer Dienstleistungen. So trocknen wir in einer Anlage in Boxberg/O.L. (Sachsen) seit 2022 jährlich rund 50.000 Tonnen Klärschlamm von kommunalen Kläranlagen der Region mit Hilfe von Abwärme. Mit der Restwärme aus dem Kraftwerksbetrieb wird dem Schlamm also Wasser entzogen. Dadurch werden in der Anlage in Boxberg jährlich bis zu 14.000 Tonnen Klärschlammgranulat produziert – ein hochwertiger Ersatzbrennstoff für die Stromgewinnung.

Zur **Vorbereitung der Dekarbonisierung der Fahrzeugflotte** erprobte Veolia in Deutschland auch insbesondere im Entsorgungsbereich Gasfahrzeuge (VUS Süd) sowie E-Bagger und E-Stapler (VUS Nord). Fördermittel für weitere Fahrzeuge mit alternativen Antrieben konnten akquiriert werden. Es wurden 2023 drei LKW mit alternativen Antrieben bestellt: zwei batterieelektrische LKW (VUS Nord, VUS Süd) und ein mit Brennstoffzelle betriebener LKW (VUS Ost). Weiterhin strebt Veolia in Deutschland mit seinem Tochterunternehmen BioCycling an, die im Jahr 2023 insgesamt 40 Fahrzeuge umfassende LKW-Flotte auf Bio-CNG umzustellen. Der Betriebsstandort in Bardowick (Niedersachsen) ist einer der ersten von insgesamt vier Standorten, an denen die Umstellung des Fuhrparks der BioCycling auf Bio-CNG erfolgt. Im Jahr 2023 wurden hierfür bereits 20 LKWs, die mit Bio-CNG betrieben werden, gekauft bzw. bestellt.

Startup-Programm U-START

U-START ist das Start-up Programm von Veolia in Deutschland. Seit 2016 fördert Veolia als Industriepartner junge Unternehmen aus den Bereichen Energie, Entsorgung, Wasser und Industrie. Durch gezielte thematische Ausschreibungen befähigt U-START **langfristige Kooperations- und Co-Creation-Projekte zwischen Veolia-Mitarbeitenden und Start-ups**.

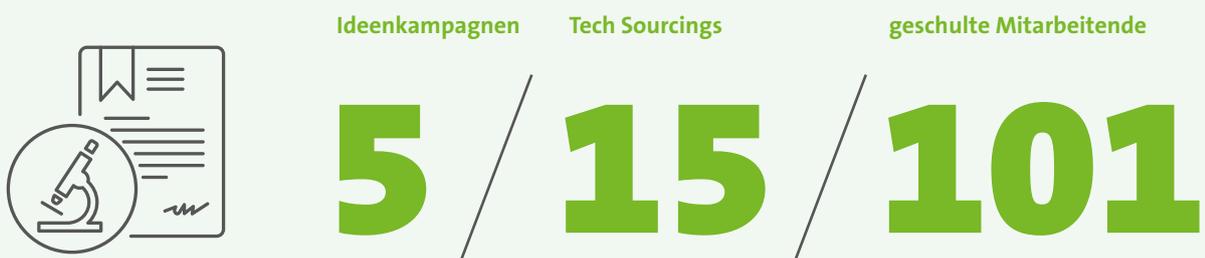
Im Rahmen des Programms U-START wurden bislang elf Startup-Calls initiiert und 22 Start-ups unterstützt. Vier Kooperationen in den Bereichen Energie und Recycling sind derzeit aktiv.

Innovationsdienstleistungen

Mit speziellen Dienstleistungen (siehe Abb. 7) von Veolia in Deutschland für die operativen Unternehmenseinheiten sollen die Innovationspotenziale gestärkt werden. Sie umfassen **Weiterbildungen** zu Innovationsthemen und -methoden für Beschäftigte, **Tech-Sourcing**, **kollektive Ideenkampagnen** sowie die **Akquise von Fördermitteln**. So wurden bislang über 100 Beschäftigte qualifiziert, 15 Tech-Sourcings und fünf Ideenkampagnen durchgeführt sowie über 300.000 Euro pro Jahr an Fördermitteln akquiriert.

Darüber hinaus bietet Veolia in Deutschland auch spezielle Innovationsdienstleistungen für Kunden an.

Abb. 7
Innovationsdienstleistungen



1.177.500

erwartete Fördermittel

KOM|DIA GmbH

Die durch BS|Energy und Thüga gegründete **Digitalisierungsagentur KOM|DIA** entwickelt mit ihrem Team aus Ingenieuren, IT-Spezialisten und Business-Experten in Braunschweig **digitale Netze und Anwendungen** in den Bereichen Elektromobilität, Internet of Things (IoT), Glasfaser und öffentlichem WLAN.

ÖKOTEC Energiemanagement GmbH

Die Veolia Tochter **ÖKOTEC** ist auf Energieeffizienz, Energiemanagement und Maßnahmen für den Klimaschutz für Industrie- und Gewerbeunternehmen spezialisiert. Sie entwickelt im Rahmen von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben die **eigenentwickelte Energieeffizienz-Software „EnEffCo®“** weiter, um über die Digitalisierung des Energiemanagements weitere Effizienz- und Einsparpotenziale und das Monitoring von Klimazielen hinsichtlich der Wirksamkeit von Maßnahmen zu ermöglichen.

In diesem Zusammenhang startete in 2022 unter anderem das neue **Forschungs- und Entwicklungsprojekt EnEffNet**, in Kooperation mit dem Fraunhofer IPK und den Anwendungsunternehmen Mercedes-Benz AG in Berlin und Daimler Truck in Stuttgart. EnEffNet wird auf Basis der 2013 von ÖKOTEC und Fraunhofer IPK entwickelten Energieeffizienz-Software EnEffCo® umgesetzt.

Mit **EnEffCo®** können schon jetzt **Energiedaten auf Anlagen- und Prozessebene systematisch erfasst** und bewertet werden. Ebenso können Optimierungen durchgeführt und Anlagen oder Systeme entsprechend gesteuert werden. EnEffCo® wird im Projekt um eine Vernetzungsplattform erweitert, die die erforderlichen Zusammenhänge, zum Beispiel dynamische Anlagenmodelle, mithilfe von Strukturdaten abbildet und mit den „klassischen“ Messdaten des Energiecontrollings vernetzt. Damit soll die Bereitstellung von konkreten Anwendungen zur Steigerung der Energie- und Ressourceneffizienz ermöglicht und vereinfacht werden.

In 2023 wurde das **Angebot für Industrie- und Gewerbeunternehmen um Smart Optimization verfeinert** und erweitert. Smart Optimization ermöglicht in Ergänzung zum EnEffCo®-Monitoring auf Basis eines bidirektionalen Datenaustauschs einen aktiv steuernden Eingriff. Dabei werden zwei unterschiedliche Zielrichtungen verfolgt: EnEffReg® ermöglicht eine automatisierte Effizienzsteigerung und nutzt dafür ein Spektrum von Optimierungsansätzen. EnEffFlex zielt auf die Verbesserung der Energiepreise für Industriekunden durch die Nutzung der Chancen aus den flexiblen Strommärkten ab und unterstützt somit die Integration von erneuerbaren Energien in den Energiemarkt.

Zudem setzt das neue **Modul Smart Query** neue Standards für ein **einfaches und zeitsparendes Management und Reporting**, z. B. für Baseline, Statistik, Bilanzkreise, CO₂-Emissionen. Damit ist unter anderem eine Integration von Corporate Carbon Footprints (CCF) und Products Carbon Footprints (PCF) in EnEffCo möglich. Zusätzlich können EnEffCo®-Kunden für Scope-1 und Scope-2 bereits angebundene Daten nutzen und den CCF für die wesentlichen Verbraucher bzw. Emissionsquellen in EnEffCo® differenzieren und Einsparungen, zum Beispiel über eine Optimierung der Betriebsführung, auch während des Kalenderjahres darstellen.

Im Rahmen der **Initiative für Energieeffizienz- und Klimaschutz-Netzwerke** (IEEKN) betreut ÖKOTEC im Jahr 2023 elf Netzwerke, sechs davon in Kooperation mit den Branchenverbänden Wirtschaftsvereinigung Metalle (WVM), vero Baustoffindustrie (vero), Bundesverband Baustoffe (bbs), Wirtschaftsverband Fuels & Energie (en2x), Bundesverband der Ernährungsindustrie (BVE) und Gesamtverband der Kunststoffverarbeitenden Industrie (GKV). Bis Ende 2025 sollen über die Netzwerkarbeit ca. sechs Mio. Tonnen Treibhausgasemissionen pro Jahr eingespart werden.

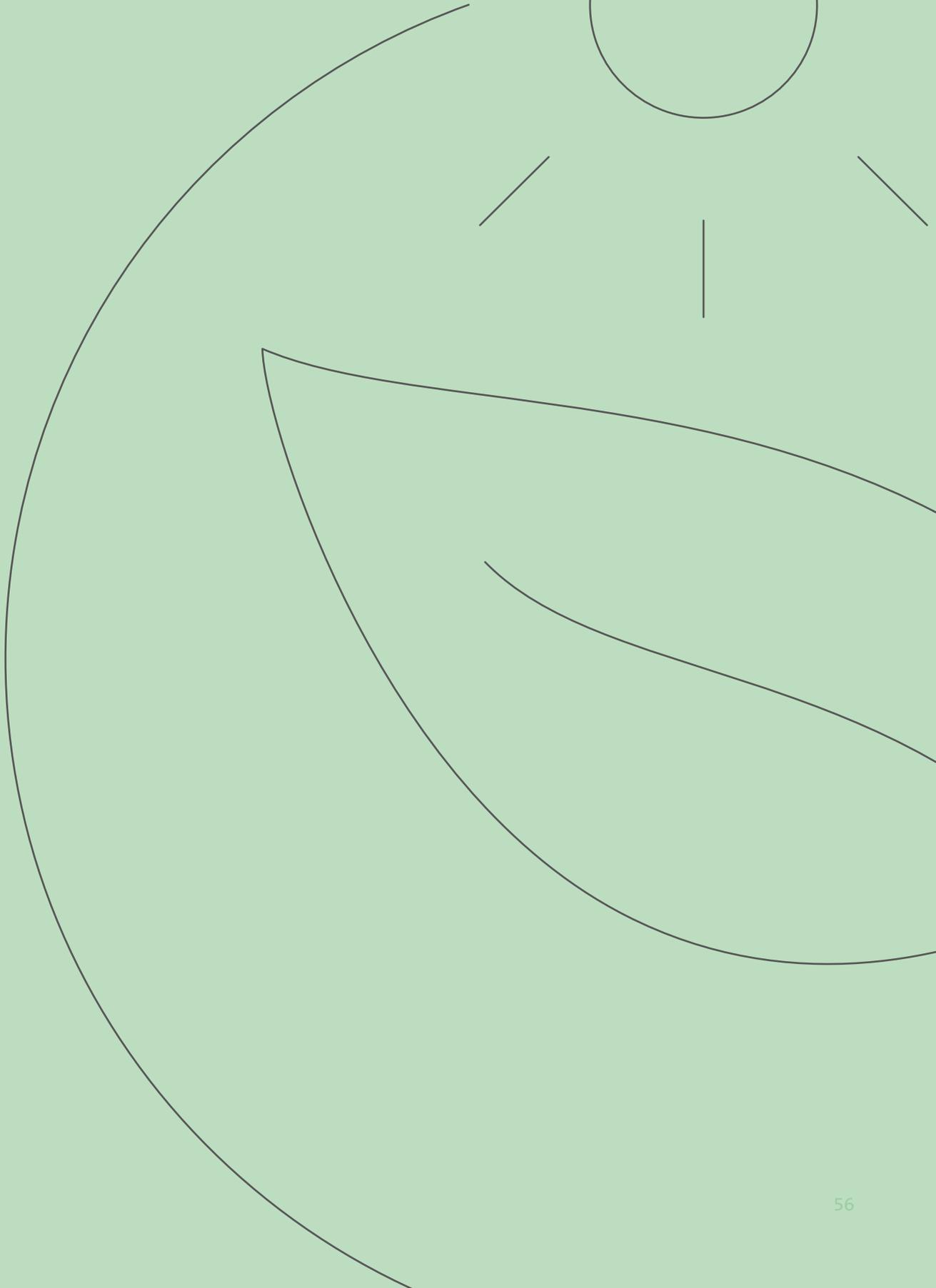
Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Kriterien 11 bis 20: **Nachhaltigkeitsaspekte**



Umwelt (Kriterien 11 bis 13)

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.

Der **Unternehmenszweck** von Veolia weist ausdrücklich auf den angestrebten Transformationsweg von „Do less harm“ zu „Do more good“ hin:

„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.“

Quelle:

Unternehmenszweck

Dennoch ist das Erbringen unserer Dienstleistungen zum nachhaltigen Management von Wertstoff-, Energie- und Wasserkreisläufen auch mit der **Nutzung von natürlichen Ressourcen** verbunden. So benötigen wir für unsere operative Tätigkeit **Flächen, Energie und Wasser**. Während der operativen Prozesse entstehen **Abfall (z. B. Sortierreste, Asche, Klärschlamm), Abwasser und Emissionen**, die Umweltauswirkungen haben können.

Risikomanagement

Bereits bei der Zulassung von technischen Anlagen werden die **Umweltrisiken** durch die zuständigen Behörden überprüft und Veolia als Betreiber **Maßnahmen zu deren Vermeidung** verpflichtend auferlegt. Beim Anlagenbetrieb gelten ebenfalls einschlägige gesetzliche Vorgaben wie die Trinkwasserverordnung und das Bundes-Immissionsschutzgesetz, die wir an allen Standorten von Veolia in Deutschland einhalten.

Durch **konsequenten betrieblichen Umweltschutz** sorgen wir an den Standorten von Veolia in Deutschland zusätzlich für eine Minderung der umweltbezogenen Risiken. Sämtliche Standorte sind in das interne Umwelt- und Industriemanagementsystem (EIMS) von Veolia integriert, das auch eine umfassende Analyse von Umweltrisiken beinhaltet. Angepasst an die jeweiligen operativen Tätigkeiten und Bedingungen werden entsprechende Vorsorgemaßnahmen getroffen, wie z. B. Verfahrensanweisungen für die Qualitätssicherung des Materialinputs in Anlagen verfasst und für Unterweisungen genutzt, Gefahrgutbeauftragte berufen, Standortemissionen, Trinkwasserschutz- und Energiesparmaßnahmen regelmäßig überwacht. Zertifizierungen wie die als Entsorgungsfachbetrieb oder nach DIN ISO 14001, ISO 50001 und ISO 9001 gewährleisten zusätzlich eine hohe Sicherheit unserer operativen Tätigkeit für Umwelt und Gesundheit.

Biodiversitätsmanagement

Bereits seit mehreren Jahren überprüfen wir unsere Standorte jährlich im Hinblick auf ihre Größe, den Anteil unversiegelter Flächen, die Nähe zu Schutzgebieten und das Vorkommen geschützter Arten. Besonders **sensible Standorte** müssen mit Hilfe eines Biologen einen **Biodiversitäts-Fußabdruck** durchführen und daraus konkrete Verbesserungsmaßnahmen ableiten. 95 Prozent dieser abgeleiteten Verbesserungsmaßnahmen müssen bis 2023 umgesetzt werden. Dieses Ziel wurde 2023 erreicht. Darüber hinaus wurde festgelegt, dass 75 Prozent der **Standorte mit einer Größe von über einem Hektar** ihre Flächen nach **ökologischen Vorgaben** zu managen haben. Weitere Zielwerte betreffen die Sensibilisierung der Beschäftigten für Biodiversität sowie die Reduzierung des Einsatzes von Pflanzenschutzmitteln auf Null (siehe Kapitel 12 Ressourcenmanagement).

Input- und Outputströme

Der Stellenwert des Schutzes natürlicher Ressourcen für Veolia spiegelt sich darin wider, dass für das nachhaltige Management von Wasser und Flächen sowie zur Verringerung von Treibhausgasemissionen konkrete Ziele definiert sind (siehe Kapitel 12 Ressourcenmanagement).

Veolia betrieb 2023 in Deutschland bundesweit 32 Wasserwerke. Zur Gewinnung bzw. Aufbereitung von Trinkwasser werden in Abhängigkeit von den regionalen Gegebenheiten und unter Abwägung wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Aspekte sowohl Grundwasser als auch Fernwasser genutzt. 2023 nahmen die von Veolia betriebenen Anlagen zur Trinkwasserproduktion **20,0 Mio. m³ Grundwasser** (2022: 22,8 Mio. m³, 2021: 22,6 Mio. m³) in Anspruch.

Veolia in Deutschland überwacht und testet kontinuierlich die **Qualität des gereinigten Abwassers** in seinen bundesweit 114 Kläranlagen, um sicherzustellen, dass diese den gesetzlichen Vorgaben entspricht und die Grenzwerte eingehalten oder sogar übererfüllt werden. Die durchschnittlichen Raten der Schadstoffreduzierung, ausgedrückt in BOD5 und CSB, für die von Veolia betriebenen

Abwasserbehandlungsanlagen sind sehr zufriedenstellend. Im Jahr 2023 betrug die Behandlungseffizienz von BOD5 100 Prozent und von CSB 97 Prozent. Anschließend wird das gereinigte Abwasser in den natürlichen Kreislauf zurückgeführt. Als Output der Kläranlagen entsteht **Klärschlamm** - 2023 waren es rund **5.400 Tonnen** (2022: 5.200 t; 2021: 5.460 t). Dieser wird in Deutschland zu 100 Prozent landwirtschaftlich bzw. energetisch verwertet.

Im Bereich der **Energiedienstleistungen** ist der wesentlichste Output die in **Verbrennungsprozessen entstehende Asche** (2023: 20.891 t, 2022: 17.671 t, 2021: 10.977 t). Durch die schrittweise Substitution von Kohle durch Altholz hat sich die entstehende Aschemenge im Vergleich zum Vorjahr erhöht, da Altholz bei der Verbrennung mehr Asche hinterlässt als Kohle. Die Asche wird teils zur Renaturierung ehemaliger Deponieflächen genutzt, teils in ehemaligen Bergwerken deponiert.

Im **Geschäftsbereich Entsorgung** stellen Sortierreste sowie gefährliche Abfälle die wesentlichen Outputs mit potenziellen Umweltrisiken dar. Die von Veolia betriebenen Sortieranlagen generierten 2023 rund **43.000 Tonnen** Sortierreste (2022: 49.000 t; 2021: 23.000 t). Variationen in dieser Größenordnung zwischen den Jahren 2023 und 2022 sind beim Gewicht der Sortierreste von Jahr zu Jahr üblich und deuten nicht auf einen konkreten Trend hin. Das Material wird entsprechend seiner Qualität in Müllverbrennungsanlagen unterschiedlichen Typs energetisch verwertet.

Von unseren Kunden nehmen wir auch **gefährliche Abfälle** entgegen und transportieren sie entsprechend der hohen Sicherheitsanforderungen zu spezialisierten Entsorgungsunternehmen. 2023 handelte es sich um **900 Tonnen** (2022: 1.900 t; 2021: 1.600 t).

Energieverbrauch

Die Erbringung unserer Dienstleistungen geht mit einem relevanten Energieverbrauch einher. Der **gesamte Energieverbrauch** von Veolia in Deutschland betrug 2023 rund **2.850.000 MWh** (2022: 2.958.221 MWh, 2021: 2.778.183 MWh).

Der **Gesamtverbrauch an erneuerbaren Energien** machte mit 810.000 MWh einen Anteil von **28 Prozent am gesamten Energieverbrauch** aus (2022: 490.000 MWh, Anteil von 16,6 Prozent, 2021: 170.000 MWh, Anteil von 6,1 Prozent). Der **Eigenstromverbrauch** lag in 2023 bei 240.000 MWh (2022: 225.000 MWh, 2021: 250.000 MWh) und bestand zu 73 Prozent aus Grünstrom. Für Fahrzeuge hat Veolia in Deutschland 2023 **Kraftstoff** mit einer Energie von rund 200.000 MWh verbraucht (2022: 194.000 MWh, 2021: 243.000 MWh). Davon wurden 119 MWh auf der Basis von Strom, 551 MWh auf der Basis von CNG und der Hauptanteil auf fossiler Basis bereitgestellt.

Treibhausgasemissionen

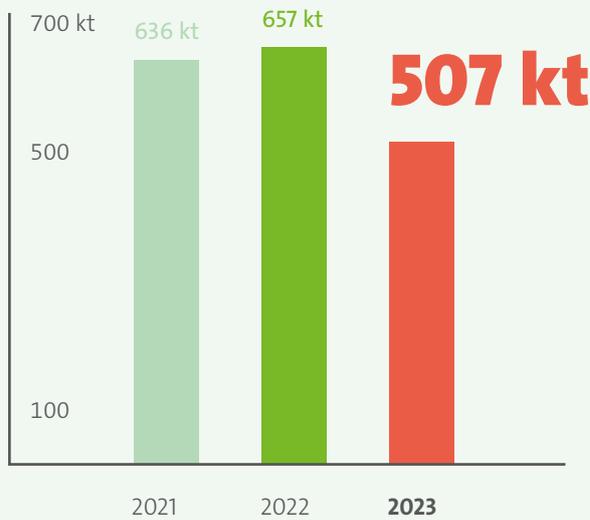
Die Geschäftsaktivitäten von Veolia in Deutschland verursachen Treibhausgasemissionen. **Wesentliche Ursachen** dafür sind der **Energieverbrauch** (Strom, Gas, Wärme), der **Betrieb der Fahrzeugflotte** sowie **Prozess-Emissionen** (Lachgas in Klär- und Kompostieranlagen).

Die **Scope-1-Emissionen** beliefen sich 2023 auf 507 kt CO₂ Äq. (2022: 657 kt CO₂ Äq., 2021: 636 kt CO₂ Äq.). Die **Scope-2-Emissionen** betrug 2023 26 kt CO₂ Äq. (2022: 30 kt CO₂ Äq., 2021: 36 kt CO₂ Äq.). Seit 2018 konnten die Treibhausgasemissionen (Scope-1, Scope-2) von Veolia in Deutschland im Verhältnis zum erzielten Umsatz über alle Geschäftsfelder hinweg um insgesamt mehr als 30 Prozent gesenkt werden.

Abb. 8
Entwicklung der Treibhausgasemissionen von 2021 bis 2023 in kt CO₂-Äquivalente

Scope 1: Direkte Emissionen
Scope 2: Indirekte Emissionen
Scope 3: Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette

Scope-1-Emissionen



Scope-2-Emissionen



Scope-3-Emissionen



In der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette entstanden 2023 darüber hinaus **Scope-3-Emissionen** in Höhe von 2.369 kt CO₂ Äq. (2022: 2.097 kt CO₂ Äq., 2021: 2.240 kt CO₂ Äq.). Die vorgelagerten Scope-3-Treibhausgasemissionen beliefen sich auf 774 kt CO₂ Äq. (2022: 333 kt CO₂ Äq., 2021: 365 kt CO₂ Äq.), während die nachgelagerten Scope-3-Treibhausgasemissionen 1.595 kt CO₂ Äq. (2022: 1.764 kt CO₂ Äq., 2021: 1.875 kt CO₂ Äq.) betrug. Die Methodik zur Ermittlung dieses Werts im Global Report wird von Veolia als Gesamtkonzern derzeit weiter verfeinert. Um diesen Prozess zu unterstützen, hat Veolia in Deutschland bereits 2022 mit Unterstützung eines externen Partners erstmals eine umfassende Analyse seiner Scope-3-Emissionen vorgenommen. Dabei stellte sich heraus, dass diese den überwiegenden Anteil der Gesamtemissionen ausmachen. Die wichtigsten Scope-3-Kategorien waren die Kategorien 3 (Brennstoff- und energiebezogene Emissionen), 10 (Verarbeitung der verkauften Produkte) und 11 (Nutzung der verkauften Produkte) (siehe Kapitel 13 Klimarelevante Emissionen).

Weitere Emissionen

Weiterhin entstehen durch die Aktivitäten von Veolia in Deutschland Luftschadstoffe¹³. Wir überwachen diese Emissionen ebenfalls sorgfältig und versuchen, sie kontinuierlich zu reduzieren. Im Bereich der Energieproduktion emittierten wir 2023:

- **Stickoxide (NOx): 179 mg/Nm³ (2022: 401 mg/Nm³, 2021: 266 mg/Nm³),**
- **Schwefeloxide (SOx): 88 mg/Nm³ (2022: 162 mg/Nm³, 2021: 107 mg/Nm³),**
- **Feinstaub: 3 g/MWh (2022: 1,6 g/MWh, 2021: 1,0 g/MWh),**
- **Quecksilber (Hg): 2 mg/MWh (2022: 0,8 g/MWh, 2021: 0,4 g/MWh).**

Darüber hinaus fallen bei unseren Abfallsammelaktivitäten CO₂-Emissionen in Höhe von 1,0 kg pro gefahrenen Kilometer an (2022: 1,1 kg, 2021: 1,3 kg).

¹³ Aus unseren Verbrennungsprozessen entstanden in den Jahren 2021 und 2022 folgende Emissionen, die wir für das Jahr 2023 nicht mehr verfolgen:
Stickoxide (NOx): 2022: 225 mg/Nm³, 2021: 187 mg/Nm³
Schwefeloxide (SOx): 2022: 16,6 mg/Nm³, 2021: 7,1 mg/Nm³
Feinstaub: 2022: 0,5 mg/Nm³, 2021: 0,9 mg/Nm³

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.

Veolia ist ein **Dienstleister für das nachhaltige Management von Ressourcenkreisläufen**. In dieser Rolle liegt unser Fokus darauf, mit unserer Expertise zur Gestaltung einer zukunftsorientierten Gesellschaft mit verringertem Ressourcenverbrauch beizutragen.

Für das nachhaltige Ressourcenmanagement haben wir für Veolia in Deutschland eigene Ziele (sogenannte Multifaceted Performance Indikatoren) aus dem Strategieprogramm Impact 2023 abgeleitet.

Ziele und Indikatoren

Handlungsfeld	Indikator	Baseline 2019	Ziel 2023	Ergebnis 2023	Ziel 2024
Umweltleistung	Volumen verarbeiteter Kunststoffe in kt, die Verarbeitungsanlagen verlassen	128	105	101	102
	Fortschritt Aktionspläne zur Verringerung der Auswirkungen auf Natur und Biodiversität an empfindlichen Standorten in %	–	95%	95%	95%
	Effizienz von TW-Netzen (m ³ TW konsumiert / m ³ TW produziert (Städte > 50 000 EW) in %	88,94%	89,3%	89,8%	90,0%

Die Verankerung des Unternehmenszwecks und die Nachverfolgung der daraus abgeleiteten Ziele sind Gegenstand umfassender interner Berichtspflichten. So erfolgt einmal im Jahr durch die Unternehmenszentrale von Veolia in Paris eine Überprüfung, inwieweit alle Fachabteilungen der Landesgesellschaften von Veolia ihre Prozesse am Unternehmenszweck und den Multifaceted Performance Indikatoren ausrichten. Die Erfassung des aktuellen Status erfolgt durch den Purpose Officer, den es in jeder Landesgesellschaft gibt, anhand vorgegebener Tests und Formulare. Die Ziele werden zudem regelmäßig in den Beratungen der Geschäftsführung von Veolia in Deutschland thematisiert, insbesondere wenn es um die Überprüfung der Zielerreichung sowie um die Initiierung entsprechender Verbesserungsmaßnahmen geht. Schließlich fließen die Multifaceted Performance Indikatoren auch in die persönlichen Zielvereinbarungen der Managements ein (siehe Kapitel 7 Kontrolle und Kapitel 8 Anreizsysteme).

Diese Indikatoren sind Teil der Verpflichtung von Veolia in Deutschland, Umweltverschmutzungen zu bekämpfen und die ökologische Transformation zu beschleunigen (siehe **Unternehmenszweck**, Seite 13). Im Bereich Materialien und Abfall geht es dabei konkret um die Aufbereitung und Verwertung von Sondermüll, im Bereich Biodiversität verfolgen wir das Ziel des Schutzes von Umwelt und Biodiversität und im Bereich Wasser das Ziel des nachhaltigen Managements von Wasserressourcen.

Die einzelnen Geschäftsbereiche haben hierbei in ihren Umweltrichtlinien weitere Grundsätze festgehalten. So finden sich diese beispielsweise auch konkret in der Umweltpolitik als Teilelement einer formalisierten Richtlinie des internen Umweltmanagementsystems des Geschäftsbereichs Entsorgung wieder. Hier wird auf übergeordneter Ebene formuliert, dass die Umwelt und das Klima zu schützen sind und wir zur Verfügbarkeit, Erhaltung sowie Regenerierung natürlicher Ressourcen beitragen. Weiterhin verpflichten wir uns, dem Schutz von Luft, Wasser und Biodiversität ein besonderes Augenmerk zu widmen, unsere Geschäftstätigkeit umweltverträglich auszuüben und umweltbezogene Risiken jeder Art, insbesondere lokale Verschmutzungen zu vermeiden. Weiterhin optimieren wir kontinuierlich unsere Verfahren und Prozesse, indem wir negative Auswirkungen auf Umwelt, Klima, Sicherheit und Gesundheit reduzieren sowie positive Effekte stärken. Dies betrifft insbesondere den umweltgerechten Umgang mit gefährlichen Materialien, Chemikalien und Reststoffen.

Kreislaufwirtschaft stärken

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, wo Veolia in Deutschland Marktführer ist. Dieses Know-how setzen wir auch für kleinere Abfallströme ein. Veolia ermöglicht es, verschiedenste Reststoffe bereits an ihrer Anfallstelle bei den Kunden zu separieren, sie fachgerecht zu transportieren sowie sie in Aufbereitungsanlagen zu sortieren, zu behandeln und für die Wiederverwertung in Produktionsprozessen bereitzustellen. So stellen wir lebensmitteltaugliche **PET-Flakes aus Einwegflaschen** her, gewinnen wertvollen Kompost und Biogas aus **Biogas aus Bioabfall und Grünschnitt** und gewinnen **Phosphor** sowie Stickstoff aus dem Abwasser zurück.

Darüber hinaus ist es unser Anspruch, unsere Kunden bei der Entwicklung zirkulärer Produkte und Produktionsprozesse, beim Schließen von Wertstoffkreisläufen sowie bei der Verringerung des Abfallaufkommens zu beraten und zu unterstützen. Diese wesentlichen Transformationsschritte auf dem Weg zu einer echten Kreislaufwirtschaft erfordern neue Kompetenzen und eine enge Kooperation der Akteure entlang der Wertschöpfungsketten. Wir bereiten uns bei Veolia in Deutschland auf diese Herausforderungen vor. So verfügen wir z. B. nach der Übernahme von Aktivitäten des Unternehmens Suez seit 2022 mit **CircPack** über ein **Tochterunternehmen mit spezifischen Knowhow bei der Gestaltung kreislauffähiger Verpackungen**. Mit ausgewählten Kunden erarbeiten wir bereits heute spezifische Konzepte zur Deckung ihres Rohstoffbedarfs durch die Wiederverwertung der eigenen Produkte am Ende ihres Lebenszyklus.

Der im Strategieprogramm definierte Indikator – **Volumen verarbeiteter Kunststoffe/ Kunststoffprodukte, die Verarbeitungsanlagen verlassen** – zielt vor allem auf unsere Kompetenz zur Bereitstellung recycelter Kunststoffe ab. Er konnte 2023 nicht erreicht werden. Die nicht erreichte Steigerung der Mengen spiegelt die derzeitige Marktsituation wider. Es besteht weiterhin eine große Nachfrage nach kunststoffhaltigen Wertstoffströmen, die sich in hohen Preisen beim Erwerb des Materials durch Recycler niederschlägt. Dem gegenüber steht ein Rohstoffmarkt, auf dem fossile Rohstoffe trotz ihrer Knappheit günstig verfügbar sind. Dies erschwert die Trendwende hin zum konsequenten Einsatz recycelter Rohstoffe.

Nachhaltige Kreisläufe sind ein Anspruch, der bis in die Verwaltungsprozesse bei Veolia in Deutschland reicht. So wurde 2023 nach der **Umstellung auf „Device as a Service“** bei der Bereitstellung von Mobiltelefonen für die Beschäftigten im Geschäftsbereich Entsorgung im zurückliegenden Berichtsjahr die Ausdehnung dieser Praxis auf die anderen Geschäftsbereiche vorbereitet. Bei diesem Geschäftsmodell werden **Mobilgeräte von unserem externen Dienstleister Everphone bereitgestellt**, instand gehalten und später wieder zurückgenommen. Das sorgt für eine übersichtlichere Struktur innerhalb der Organisation, mehr Datensicherheit, klare Rückgabeprozesse und konkrete Ressourcenschonung durch eine **verlängerte Lebensdauer der Mobilgeräte**.

Weitere Referenzen zur Förderung der Kreislaufwirtschaft von Veolia in Deutschland sind unter www.veolia.de/leistungen/kunststoffrezyklate beschrieben. Zusätzliche Beispiele sowie Informationen zu den Richtlinien, Verpflichtungen und Zielen von Veolia als Gesamtkonzern sind im Einheitlichen Registrierungsdocument **(Universal Registration Document 2023)** auf den Seiten 210 bis 215 nachzulesen.

Biodiversität schützen

Dieses Ziel nimmt das biodiversitätsgerechte Management unserer eigenen sowie der für unsere Kunden betriebenen Standorte in den Blick. Seiner Definition ist eine systematische und umfassende Analyse vorausgegangen. Auf Basis von Daten des Umweltreportings von Veolia (Größe der Standorte, Nähe zu Schutzgebieten, Anteil versiegelter Fläche, Vorkommen geschützter Arten) wurden vor Beginn der Strategiephase (2019) die sensiblen Standorte der Gruppe identifiziert. **Der sensibelste Standort in Deutschland ist das Klärwerk Steinhof (Braunschweig)**. Dieser zeichnet sich durch eine hohe Anzahl verschiedener Lebensräume und Arten aus. Dieser Standort ist verpflichtet, einen eigens entwickelten **Biodiversitäts-Footprint** durchzuführen sowie 95 Prozent der daraus abgeleiteten **Verbesserungsmaßnahmen** bis 2023 umzusetzen. Dieses Ziel wurde 2023 erreicht.

Zusätzlich sind im internen Umwelt- und Industriemanagementsystem von Veolia als Gesamtkonzern (EIMS) **weitere Ziele im Bereich Biodiversität** für Deutschland vereinbart:

- **Ziel 1: Ökologisches Management an 75 Prozent der Standorte größer als ein Hektar:**
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 Dienstleistenden für das Grünflächenmanagement zu unterzeichnen und umzusetzen. Dieses Ziel wurde 2023 übererfüllt: 89 Prozent erreicht (2022: 100 Prozent, 2021: 100 Prozent). Die prozentuale Verringerung im Vergleich zu den Vorjahren ist auf eine gestiegene Gesamtzahl von Standorten zurückzuführen.
- **Ziel 2: Sensibilisierung der Beschäftigten an 50 Prozent 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. Außerdem können seit 2022 alle Mitarbeitenden den einstündigen E-Learning-Kurs „Protection and preservation of the environment and biodiversity“ zum Thema Biodiversität absolvieren. Dieses Ziel wurde 2023 übererfüllt: 67 Prozent der Standorte haben ihre Beschäftigten sensibilisiert (2022: 64 Prozent, 2021: 14 Prozent).
- **Ziel 3: Null Einsatz von Pflanzenschutzmitteln an 95 Prozent der Standorte:**
Bereits in der Vergangenheit wurden Pflanzenschutzmittel nur in seltenen Ausnahmefällen an Veolia Standorten eingesetzt. Alle Standortleiter*innen erhielten ein Infoblatt zum Thema und sollen diese Regel nun verbindlich einhalten. Dieses Ziel wurde in 2023 mit 90 Prozent (2022: 100 Prozent, 2021: 96 Prozent) nicht erfüllt. Die prozentuale Verringerung im Vergleich zu den Vorjahren ist auf eine gestiegene Gesamtzahl von Standorten zurückzuführen.

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. Mit unserem Biodiversitätsmanagement an eigenen Standorten, das wir gegenüber Beschäftigten, Kunden, Anwohnenden und Geschäftspartner*innen aktiv kommunizieren, möchten wir Vorbild sein und auch andere zu stärkerem Engagement für Biodiversität motivieren.

Weitere Aktionen, um Biodiversität zu schützen, sind in dem oben erwähnten **Leitfaden zum ökologischen Management** integriert. Der Leitfaden kann **hier** (auf Englisch) abgerufen werden. Der Leitfaden wurde von Veolia als Gesamtkonzern im Rahmen der Partnerschaft mit der IUCN Frankreich (Internationale Union für Naturschutz) erstellt. Dieser enthält bewährte Maßnahmen zum Schutz der Umwelt sowie zur Erhaltung und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt. Er ist zur Unterstützung des ökologischen Managements von Standorten der Ländergesellschaften von Veolia konzipiert. Neben Hinweisen zur Verbesserung des Grünflächenmanagements, der Pflanzung und Pflege von Bäumen und Hecken (**Leitfaden**, Seite 9 bis 20) sind auch Inhalte zur Reduzierung der Auswirkungen von Betriebsanlagen und der Kontrolle von fremden invasiven Arten aufgeführt (**Leitfaden**, Seite 49 bis 60). Beispielsweise sind im Bereich der Betriebsanlagen Tipps zur Reduzierung der Licht- und Lärmverschmutzung (Seite 50 ff.) sowie zur Neutralisierung potenzieller Fallen für Wildtiere aufgeführt. Für Aktionen zur Kontrolle und Begrenzung der Ausbreitung invasiver Arten wird im Leitfaden u. a. festgehalten, proaktiv die Einführung invasiver gebietsfremder Arten

an den Standorten zu vermeiden. Dies kann erreicht werden, indem bei Bepflanzungen ausschließlich einheimische Arten verwendet und Maschinen sowie Materialien gründlich gereinigt werden, bevor sie zwischen den Standorten bewegt werden. Zur Früherkennung neuer invasiver Arten wird empfohlen, regelmäßige Überwachungen aller Standorte durchzuführen, mit besonderem Fokus auf gestörte Lebensräume, Wegränder und Ufergebiete. Weiterhin wird empfohlen, die Mitarbeitenden gezielt zu schulen, damit sie invasive Tier- und Pflanzenarten mithilfe von Bildmaterial und Ortsbegehungen identifizieren können. Sobald eine invasive Art entdeckt wird, sollen in Absprache mit lokalen Expert*innen schnell geeignete Kontrollmaßnahmen wie Rodung, Fällen oder Bejagung ergriffen werden, um ihre Ausbreitung einzudämmen. Bei der Entsorgung von pflanzlichen Abfällen invasiver Arten wird empfohlen, darauf zu achten, eine Weiterverbreitung durch Samen oder Rhizome zu vermeiden. Dies kann erreicht werden, indem die Abfälle sicher eingesammelt und gemäß lokaler Vorschriften entsorgt werden.

Ressourcenschutz Wasser

Der Schutz der wertvollen Ressource Wasser liegt im ureigenen Interesse von Veolia in Deutschland als Dienstleister für den Betrieb von Trink- und Abwasserinfrastrukturen. Deshalb setzen wir uns kontinuierlich für deren hohe Effizienz ein. Als wesentlicher Indikator wurde die **Effizienz von Trinkwassernetzen** definiert ($\text{m}^3 \text{ TW konsumiert} / \text{m}^3 \text{ TW produziert}$ in Städten >50.000 Einwohner). Der Zielwert soll sowohl ökologischen Anforderungen gerecht werden, als auch ökonomisch vertretbar sein. Der avisierte Wert von 89,3 Prozent wurde für 2023 mit 89,8 Prozent übertroffen. Um ihn in dieser Größenordnung kontinuierlich zu gewährleisten, arbeiten wir u. a. stetig am Aufbau von Gebietswasserzählern und entwickeln die stationäre Leckageortung weiter. Darüber hinaus verstehen wir die Bewahrung eines gesunden natürlichen Umfelds der Quellen und Schutzgebiete, in denen Trinkwasser gewonnen wird, als Teil unseres Versorgungsauftrags.

Im **Bereich der Abwasserentsorgung** nutzt Veolia in Deutschland in 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 und ressourcenschonender gestaltet. Gewässer- und Bodenverunreinigungen können so vermieden und die Ökosysteme geschützt werden. Weiterhin tragen wir zur Ressourcenregeneration und Frischwassereinsparung durch unsere Verfahren zum Wiederverwenden von Wasser bei: Im Jahr 2023 haben wir ca. **8,7 Mio. m³ Abwasser wiederverwertet** (2022: 10 Mio. m³, 2021: 9,3 Mio. m³).

Auch in den anderen Geschäftsbereichen setzen wir zahlreiche **Maßnahmen zur Verringerung des Wassergebrauchs** um. So nutzen wir Sprühnebelanlagen zur Staubniederhaltung beim Papierrecycling (z. B. in Hamburg), sorgen für eine Kreislaufführung von Wasser beim Kunststoffrecycling (Kooperationsprojekt mit der Wasser 3.0 gGmbH) und treffen Vorsorge gegen mögliche Verschmutzungen (z. B. durch den Einsatz doppelwandiger Behälter in Abwasserbehandlungsanlagen).

Weitere Inhalte zum nachhaltigen Management von Wasserressourcen, insbesondere zu den Risiken und Chancen sowie Richtlinien und Verpflichtungen von Veolia als Gesamtkonzern können im Einheitlichen Registrierungsdocument **(Universal Registration Document 2023)** auf Seite 243 f. nachvollzogen werden.

Einsatz erneuerbarer Energien

Die **Verringerung des Einsatzes fossiler Energien** hat für Veolia in Deutschland höchste Bedeutung. Diese Priorisierung wurde 2022 vor dem Hintergrund der durch den Ukrainekrieg verursachten Energiekrise noch einmal verstärkt. Hervorzuheben sind die Bemühungen zur Dekarbonisierung unserer Prozesse im **Geschäftsbereich Energie**, der auch der größte Verursacher für Scope-1 und Scope-2-Emissionen bei Veolia in Deutschland ist. Jüngstes Beispiel ist die Umstellung der Energieerzeugung von BS-Energy von **Kohle auf Altholz** mit der Beibehaltung von einem Gasanteil für Verbrauchsspitzen - eine der bedeutendsten Investitionen von Veolia in Deutschland in den zurückliegenden Jahren (siehe Kapitel 13 Klimarelevante Emissionen). Ein Baustein für die Realisierung dieses Projekts ist die Aufbereitungsanlage Lengede, in der ab 2023 180.000 Tonnen Alt- und Restholz pro Jahr aufbereitet und als Brennstoff an das neue Biomasse-Heizkraftwerk von BS-Energy in Braunschweig geliefert werden und dort bei der Erzeugung von Strom und Fernwärme den bisherigen Energieträger Kohle ersetzen.

Auch die **Geschäftsbereiche Wasser und Entsorgung** setzen auf den Einsatz erneuerbarer Energie. So war der Geschäftsbereich Wasser der erste von Veolia in Deutschland, der komplett auf den **Einkauf von Grünstrom** umgestiegen ist. Die von uns betriebenen Kläranlagen arbeiten dank der **Gewinnung von Energie aus Abwasser** weitestgehend autark.

Das Engagement für höhere Energieeffizienz, mehr Erneuerbare und größere Selbstversorgungsquoten zeigt sich auch in dem Programm Energy Self Sufficiency, das 2022 von der Zentral- und Osteuropa Zone, zu der Veolia in Deutschland gehört, initiiert wurde. Ende 2023 verfügte Veolia in Deutschland über eine **Eigenstromversorgungs-Quote** von 37 Prozent, die aus erneuerbarer Energie produziert wird. Der gekaufte Teil ist ebenfalls überwiegend Grünstrom.

Luftverschmutzung und Abfall

Sowohl Veolia als Gesamtkonzern als auch Veolia in Deutschland streben danach, jegliche lokale Verschmutzung (wie Gerüche und Lärm) in all ihren Aktivitäten zu minimieren. Weitere Inhalte dazu, insbesondere zu den Herausforderungen sowie Richtlinien und Verpflichtungen von Veolia als Gesamtkonzern, können im Einheitlichen Registrierungsdocument **(Universal Registration Document 2023)** auf Seite 242 nachvollzogen werden.

Für alle von Veolia in Deutschland betriebenen Anlagen gelten spezifische **Auflagen des Immissionsschutzes** zur Vermeidung von Emissionen durch Luftschadstoffe und andere Umweltbelastungen (z. B. Lärm, Geruch, Erschütterung, Straßenverkehr und Licht), beispielsweise Schwellenwerte für Lärmschutz, Gebote zur Verringerung von Gerüchen und zur Luftreinhaltung, die stets eingehalten werden. Diese Vorgaben sind in internen Arbeitsanweisungen für die verschiedenen Standorte von Veolia festgehalten. Weiterhin werden in den Arbeitsanweisungen regelmäßig Anforderungen zu Sauberkeit und Reinigung formuliert. Beispielsweise sind Fahrwege und Betriebsflächen entsprechend dem Verunreinigungsgrad zu säubern, um Staubaufwirbelungen zu vermeiden. Zudem wurden beispielsweise in den Vertragsbedingungen für den Neubau der Holzaufbereitung in Lengede festgelegt, dass die Entstaubungsanlagen so auszuführen sind, dass ein Schallleistungspegel von $L_w = 90 \text{ dB(A)}$ sowie ein maximaler Schallleistungspegel von $L_{w,max} = 110 \text{ dB(A)}$ nicht überschritten werden. Diese Vorgaben zeigen, dass bei der Planung und Umsetzung der Entstaubungsanlagen Maßnahmen zur Lärmreduzierung berücksichtigt und umgesetzt wurden,

um den Lärmpegel für Mitarbeitende und Umgebung zu verringern. Zur Verringerung von Geruchsemissionen werden beispielsweise Biofilter und Abluftventilatoren in Anlagen zur Lagerung und Behandlung von Abfällen eingesetzt.

Im Jahr 2023 gab es einen Standort, an dem regulatorische Grenzwerte für Ableitungen in Wasser-, Luft- oder Boden überschritten wurden oder ein Umweltunfall auftrat.

Weiterhin führen wir im Rahmen unseres Ressourcenmanagements verschiedene Maßnahmen durch, um das **Abfallmanagement** mit möglichst **effizientem Einsatz von Ressourcen** wirksam zu gestalten. Den Rahmen dafür bilden Verfahrensanweisungen. Diese Verfahrensanweisungen, beispielsweise jene zur Qualitätssicherung bei der Herstellung von Ersatzbrennstoffen (EBS), legen verschiedene Prozessschritte fest, um die Qualitätssicherung des Output-Materials der Sortier- bzw. Vorbehandlungsanlagen zu gewährleisten. Dies beinhaltet die Überprüfung der Art des Abfalls, die Deklaration gemäß Abfallverzeichnis-Verordnung (AVV), Sichtkontrollen, stichprobenartige Laboranalysen und die Aufbereitung des Materials. Bei der Auftragsannahme werden verschiedene Kriterien geprüft, wie z. B. ob der Abfallerzeuger eine schriftliche Bestätigung eines zugelassenen Sachverständigen über die Qualitätseinstufung vorlegen kann oder ob das Subunternehmen über die notwendigen Genehmigungen und Kapazitäten verfügt. Durch diese Maßnahmen wird sichergestellt, dass nur geeignetes Material in den Prozess einfließt und somit die Menge des internen Abfalls reduziert wird. Weitere Arbeitsanweisungen bestehen für die grenzüberschreitende Abfallverbringung. In diesem sind alle geltenden Vorschriften aufgeführt, die bei der Verbringung von Abfällen in das europäische Ausland zu beachten sind. Hinzukommende Sonderregelungen für Drittstaaten außerhalb der EU sind ebenfalls vorgegeben. Der grenzüberschreitende Verkehr von gefährlichen Abfällen ist konzernweit grundsätzlich nicht gestattet, Ausnahmen sind über die Geschäftsführung von Veolia als Gesamtkonzern zu beantragen. Zudem wird in dieser Richtlinie festgelegt, dass die grenzüberschreitende Verbringung von Mischkunststoffen (entspr. EU48 in Anhang IV der VVA/Y48 in Anlage II Basler Übereinkommen ab 1.1.2021) über Grüne Liste durch Veolia Gesellschaften verboten ist.

Risiken

Die **Analyse und das Management von Risiken** erfolgen bei Veolia in Deutschland sowohl über die Prozesse der Abteilung Risk Management/Internal Control, durch das interne Umwelt- und Industriemanagementsystem (EIMS) von Veolia weltweit sowie die Abdeckung eines wachsenden Anteils der Geschäftstätigkeit mit zertifizierten Managementsystemen (siehe Kapitel 6 Regeln und Prozesse). Unter den identifizierten Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und unseren Dienstleistungen/Produkten ergeben und die negative Auswirkungen auf Umweltbelange haben können, wurde das **Risiko für Explosion oder Brand in Entsorgungsanlagen priorisiert**. Für alle Risiken wurden umfassende Präventionsmaßnahmen festgelegt, umgesetzt und regelmäßig nachverfolgt. Die Analyse der Umweltrisiken erfolgt jährlich unter Beteiligung der Experten aus den drei Geschäftsbereichen. Sie wird im EIMS-Report dokumentiert und vom Vorsitzenden der Geschäftsführung der Veolia Holding Deutschland unterzeichnet. Durch die verlässliche Einhaltung von Gesetzen, behördlichen Auflagen sowie eigener Verpflichtungen gelingt es Veolia in Deutschland, umweltbezogene Risiken zu vermeiden bzw. kontinuierlich zu verringern.

Chancen

Die gesellschaftlich gewünschte ökologische Transformation ist für Veolia in Deutschland mit großen Chancen verbunden. Das Unternehmen mit seinem **auf die Senkung des Umweltfußabdrucks seiner Kunden ausgerichteten Geschäftsmodell** versteht sich selbst als wesentlicher Akteur und Beschleuniger dieser Entwicklung. Insbesondere am Beispiel der Kreislaufwirtschaft zeigen sich zugleich die Grenzen der Wirksamkeit einzelner Akteure. Es braucht für einen gelungenen Wandel die aktive Mitwirkung aller in der Wertschöpfungskette Beteiligten - vom Hersteller über den Handel, die Konsumenten bis hin zum Entsorger.

Wir werden in diesem komplexen Kontext bislang vor allem dadurch wirksam, dass wir **unsere Kunden am Ende der Wertschöpfungskette bei der Umsetzung der geltenden Gesetze unterstützen**. So verlangt die Gewerbeabfallverordnung die Vorsortierung gewerblicher Abfälle. Wir schaffen mit unseren Dienstleistungen von der Sortierberatung bis zur Bereitstellung von Behältern die Voraussetzungen dafür. Gleiches gilt für das Verpackungsgesetz und insbesondere für Leichtverpackungen.

Zu Veolia in Deutschland gehört **BellandVision, Deutschlands größtes duales System**, an dem man neben Glasverpackungen und Verpackungen aus Papier, Pappe und Karton (PPK) auch Leichtverpackungen beteiligen kann. Mit Marktanteilen zwischen 13 Prozent (PPK) und über 35 Prozent (Glas) verfügt Veolia mit BellandVision über ein besonderes Instrument, um die Kreislaufwirtschaft weiterzuentwickeln. Durch bessere Sortierung und zirkulär designte Verpackungen sinken die Abfallmengen und die Kosten der Entsorgung, die Verwertungsquoten steigen, die Qualität der recycelten Rohstoffe verbessert sich, Ressourcen werden geschont. Zum Angebot von Veolia in Deutschland für eine Stärkung der Kreislaufwirtschaft gehören außerdem der einfache Zugang zu Entsorgungsdienstleistungen z. B. durch Webshops, die Berechnung des Klimafußabdrucks unserer Dienstleistungen mithilfe des Tools GreenPath mit zertifizierten Kalkulationsgrundlagen sowie die Optimierung von Sammelaktivitäten durch Digitalisierung (z. B. Füllstandsmesser). Das Tool GreenPath, das die Kalkulation des Klimafußabdrucks der Veolia-Dienstleistungen für unsere Kunden ermöglicht, verwendet Daten in Übereinstimmung mit dem GHG-Protokoll.

Wir sehen große Potenziale für eine weitergehende Wirksamkeit unserer Expertise. Mit unserer **Tochtergesellschaft CircPack** gehen wir einen Schritt weiter und bieten unseren Kunden aus der Verpackungsindustrie umfassende Beratung und Expertise, die am Anfang der Wertschöpfungskette ansetzt.

Dieses Konzept auf andere Wertstoffströme und Produktgruppen auszudehnen erfordert ein neues Verständnis unserer Rolle sowohl bei Veolia in Deutschland selbst, als auch bei unseren Kunden. Wir sind überzeugt, dass dies auch im Entsorgungssektor gelingen kann. Denn in unseren Geschäftsbereichen Wasser und Energie sind Kreislaufkonzepte längst an der Tagesordnung, so beispielsweise bei der Kreislaufführung von Wasser in Industrieanlagen z. B. in der Lebensmittelproduktion oder bei der Gestaltung lokaler Energiekreisläufe wie in Energieeffizienz-Quartieren oder Industrieparks.

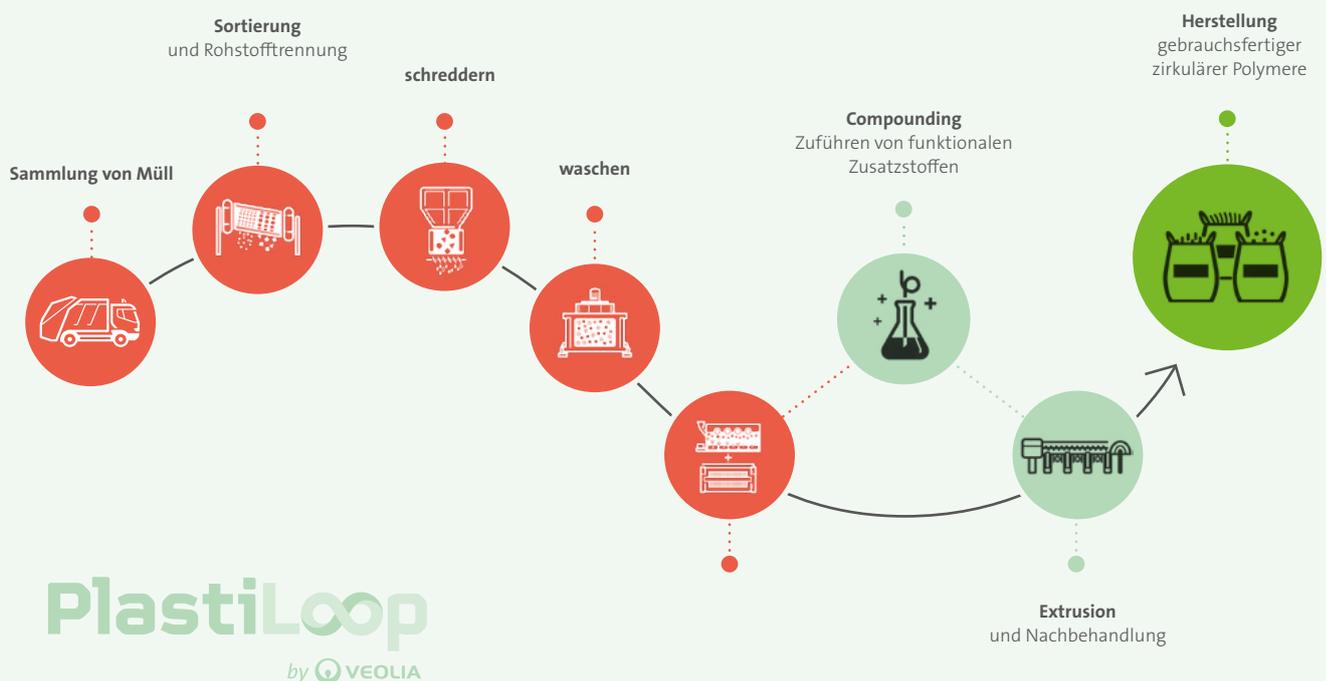
Eine weitere Herausforderung bei der Gestaltung einer echten Kreislaufwirtschaft ist die gleichbleibend **hohe Qualität und kontinuierliche Verfügbarkeit recycelter Rohstoffe**. Auch dafür hat Veolia als Gesamtkonzern mit **Plastiloop** eine Lösung entwickelt, an der sich Veolia in Deutschland aktiv beteiligt.

Wir bieten unseren Kunden weltweit hochqualitative zirkuläre Polymere an, die Veolia in Form von Flakes, Pellets, Compounds oder Filamenten produziert. Alle erfüllen strikte Qualitäts- und Compliance-Standards und können in Produktionsprozessen Neuware ersetzen. Veolia kann für die recycelten Materialien garantieren, denn wir sind selbst an jedem einzelnen Schritt der Wertschöpfungskette beteiligt und verfügen über umfassende Erfahrung.

Um dem **Ressourcenschutz und der Kreislaufwirtschaft** über die gesamte Wertschöpfungskette schneller **zum Durchbruch zu verhelfen**, braucht es weitere zielgenaue politische Impulse für alle Marktbeteiligten. Hilfreich erscheinen uns stärkere Anreize für Hersteller, die Recyclingfähigkeit ihrer Produkte vom Design beginnend sicherzustellen und recycelte Rohstoffe in der Produktion einzusetzen. Darüber hinaus sehen wir einen Bedarf an mehr Transparenz für Konsument*innen, die beim Kauf von Produkten bislang kaum erkennen können, wie zirkulär diese gestaltet sind. Schließlich muss weiterhin der Vollzug der jüngsten gesetzlichen Regelungen zur Stärkung der Kreislaufwirtschaft abgesichert werden. Das betrifft beispielsweise die Erfüllung der Pflicht zur separaten Erfassung von Bioabfällen in Haushalten sowie die Pflicht zur separaten Erfassung verschiedener Wertstoffströme im Gewerbe, wo es noch immer zu wenige Kontrollen bzw. Sanktionen bei Nichteinhaltung gibt. Die neu geschaffenen politischen Anreize zur stärkeren Vermeidung und Reduzierung von Treibhausgasemissionen, insbesondere durch die Bepreisung von CO₂, beginnen ihre Wirkung zu entfalten und können als Vorbild dienen.

Abb. 9

PlastiLoop bietet dank der Beteiligung von Veolia weltweit hochqualitative zirkuläre Polymere an, und das an jedem einzelnen Schritt in der Wertschöpfungskette recycelter Kunststoffe.



Leistungsindikatoren zu Kriterien 11 und 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):

2023

Flockungsmittel FeCl₃: 394 t
Anionische Polymere: 92 t

2022

Flockungsmittel FeCl₃: 413 t
Anionische Polymere: 83 t

2021

Flockungsmittel FeCl₃: 411 t
Anionische Polymere: 98 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)

2023: 2,04 Mio. MWh

2022: 2,47 Mio. MWh

2021: 2,61 Mio. MWh*

*Korrigierte Zahlen im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2021 aufgrund fehlerhafter Berechnung.

b. Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen

(aus Stromeinkauf und Eigenproduktion)

2023: 0,81 Mio. MWh

2022: 0,49 Mio. MWh

2021: 0,17 Mio. MWh

c. i Stromverbrauch gesamt

2023: 0,17 Mio. MWh

2022: 0,18 Mio. MWh

2021: 0,17 Mio. MWh

ii Wärmeverbrauch gesamt

2023: 2,68 Mio. MWh

2022: 2,78 Mio. MWh

2021: 2,61 Mio. MWh

d. i verkaufter Strom

2023: 0,58 Mio. MWh

2022: 0,57 Mio. MWh

2021: 0,57 Mio. MWh

ii verkaufte Wärme

2023: 0,99 Mio MWh

2022: 1,02 Mio. MWh

2021: 1,13 Mio. MWh

e. Energieverbrauch gesamt

2023: 2,85 Mio. MWh

2022: 2,96 Mio. MWh

2021: 2,78 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 **gesamte Energieverbrauch** der Organisation (Strom und Wärme) sank im Berichtszeitraum 2023 leicht gegenüber dem Vorjahr auf **2,85 Mio. MWh** (2022: 2,96 Mio. MWh, 2021: 2,78 Mio. MWh).

Die **Berechnung des Energieverbrauchs** erfolgte auf der Grundlage des Veolia-internen Environmental Reporting. Dieses entspricht den Vorgaben des GHG-Protokolls. Weitere Informationen zu Standards und Berechnungsmethoden sind im Einheitlichen Registrierungsdocument **(Universal Registration Document 2023)** ab Seite 206 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):2023: 51 Mio. m³ (entspricht 51 Mrd. Liter bzw. 51.000 Megaliter)2022: 55 Mio. m³ (entspricht 55 Mrd. Liter bzw. 55.000 Megaliter)2021: 55 Mio. m³ (entspricht 55 Mrd. Liter bzw. 55.000 Megaliter)**i. Oberflächenwasser**

keine Entnahme (2023 – 2020)

ii. Grundwasser2023: 20 Mio. m³ (entspricht 20 Mrd. Liter bzw. 20.000 Megaliter)2022: 23 Mio. m³ (entspricht 23 Mrd. Liter bzw. 23.000 Megaliter)2021: 23 Mio. m³ (entspricht 23 Mrd. Liter bzw. 23.000 Megaliter)**b. Gesamte Wasserentnahme in Regionen mit Wasserstress:**

keine Entnahme in Regionen mit Wasserstress laut unserem Grüne Taxonomie-Bericht

*Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall**Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:*
 - i. Wiederverwendung*
 - ii. Recycling*
 - iii. Kompostierung*
 - iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung*
 - v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)*
 - vi. Salzabwasserversenkung*
 - vii. Mülldeponie*
 - viii. Lagerung am Standort*
 - ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)*
- b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:*
 - i. Wiederverwendung*
 - ii. Recycling*
 - iii. Kompostierung*
 - iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung*
 - v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)*
 - vi. Salzabwasserversenkung*
 - vii. Mülldeponie*
 - viii. Lagerung am Standort*
 - ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)*
- c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:*
 - i. Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt*
 - ii. Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen*
 - iii. Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters*

a. Behandelte Abfälle einschließlich gehandelter Mengen

2023: 2,50 Mio. t

2022: 2,57 Mio. t

2021: 2,70 Mio. t

Gesamtgewicht der sortierten Abfallmengen

2023: 2,0 Mio. t

2022: 1,8 Mio. t

2021: 1,7 Mio. t

Klärschlamm aus Großkläranlagen (>100.000 Einwohnerwerte)

2023: 5,4 kt Trockensubstanz

2022: 5,2 kt Trockensubstanz

2021: 5,4 kt Trockensubstanz

davon

landwirtschaftliche Verwertung oder Energierückgewinnung

2023: 66%

2022: 52%

2021: 53%

Schlacke und Asche

2023: 20.891 t

2022: 17.671 t

2021: 10.977 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.

Im September 2021 unterzeichnete Veolia als Gesamtkonzern die **Kampagne Ambition for 1,5°C** der Science Based Targets Initiative (SBTi) und schloss sich der United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC) Race to Zero an.

In Übereinstimmung mit dieser Verpflichtung hat Veolia als Gesamtkonzern im Dezember 2023 die aktualisierten Validierungsunterlagen an die SBTi übermittelt, um sein bisheriges 2°-Ziel zu aktualisieren. Um **bis 2050 Netto-Null** zu erreichen, hat Veolia als Gesamtkonzern seinen Dekarbonisierungsansatz verstärkt und sich verpflichtet, **bis 2032 seine Emissionen aus Scope-1 und Scope-2 um 50 Prozent** und seine **Scope-3-Emissionen um 30 Prozent im Vergleich zu 2021 zu reduzieren**. Bis 2050 sollen die Emissionen um 90 Prozent reduziert werden. Für die verbleibenden, unvermeidbaren 10 Prozent der Emissionen werden Kompensationsmaßnahmen umgesetzt. Diese neuen Reduktionsziele sollen in 2024 von der SBTi validiert werden. Der geplante Reduktionspfad ist für Veolia in Deutschland ebenfalls eine verbindliche Vorgabe. Veolia als Gesamtkonzern veröffentlicht die Ziele auch im Einheitlichen Registrierungsdocument **(Universal Registration Document 2023)** auf S. 217.

Um Transparenz für seine Kunden zu bieten, berichtet und veröffentlicht Veolia als Gesamtkonzern auf der Grundlage des GHG-Protokolls seine Treibhausgasemissionen für den Bereich der Aktivitäten unter der operativen Kontrolle der Gruppe, unabhängig vom Konsolidierungsgrad in den Finanzberichten (siehe auch Einheitliches Registrierungsdocument **Universal Registration Document 2023**, Seite 224).

Veolia in Deutschland leitet für das **Management klimarelevanter Emissionen** eigene Ziele aus dem Strategieprogramm Impact 2023 ab (siehe Tabelle unten). Wir setzen darüber hinaus auf strategisches Energiemanagement, um die klimarelevanten Auswirkungen unserer wirtschaftlichen Tätigkeit weiter zu reduzieren. 94 Prozent unserer Geschäftstätigkeit waren 2023 von einem zertifizierten Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001:2011 abgedeckt (siehe auch Kapitel 6 Regeln und Prozesse). Im Rahmen des Energiemanagementsystems verpflichten sich die zertifizierten Tochterunternehmen von Veolia in Deutschland, ihren Energieverbrauch langfristig zu reduzieren und ihre Energieeffizienz in einem ständigen Verbesserungsprozess zu steigern, um die CO₂-Emissionen zu reduzieren und somit zum Klimaschutz beizutragen.

Ziele und Indikatoren

Handlungsfeld	Indikator	Baseline 2019	Ziel 2023	Ergebnis 2023	Ziel 2024
Umweltleistung	THG-Emissionen ¹⁴ senken i.R. Investplan zum Kohleausstieg in Europa bis 2030 (% erreicht vs. geplant bis 2030)	11 %	100 %	97 %	100 %
	THG-Emissionen ¹⁴ Scope 1+2 (kt CO ₂ Äq.) des aktuellen Geschäfts senken	–	580	532	469
	THG-Emissionen ¹⁴ Scope 1+2 (kt CO ₂ Äq.) des Wachstumsgeschäfts senken	–	0	0	6

¹⁴ THG-Emissionen = Treibhausgasemissionen

Scope 1&2 pro Forma 2021*

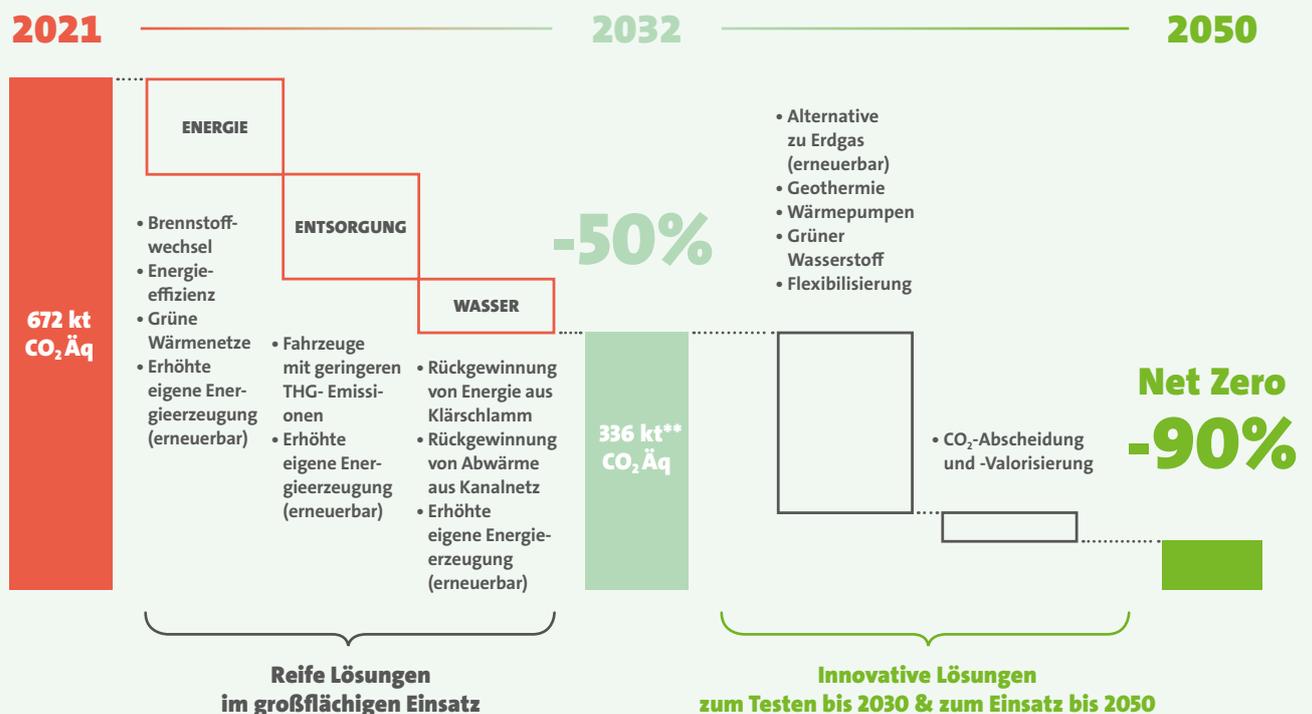


Abb. 10 Treibhausgas-Reduktionspfad von Veolia in Deutschland

* Die Pro-forma 2021 beinhaltet Daten der 2021 erworbenen Suez,

** davon ca. 80% durch Erdgas (Energieerzeugung und direkte Nutzung)

Die Verringerung des Umweltfußabdrucks unserer Kunden und unsere eigenen Klimaauswirkungen stehen im Mittelpunkt des Geschäftsmodells von Veolia. Die Erfüllung der diesbezüglich definierten Ziele belegt dieses Engagement.

Der Indikator **Investitionsplan** zum **Kohleausstieg** betrifft bei Veolia in Deutschland die Dekarbonisierung der Energieversorgung in Braunschweig. Er wurde 2023 formal nicht erfüllt. Der Baufortschritt verlief jedoch planmäßig, lediglich die Rechnungslegung erfolgte für Teilbeträge erst Anfang 2024, weshalb die Kennzahl - ermittelt per 31.12.2023 - unter 100 Prozent liegt.

Die **Scope-1- und Scope-2-Emissionen** (aktuelles Geschäft) beliefen sich 2023 auf **532 kt CO₂-Äquivalente**, somit wurde das Ziel für 2023 erreicht (vergleiche Tabelle oben). Im Vergleich zum Vorjahr sind die direkten Emissionen (Scope-1) von 657 kt CO₂-Äquivalente (2022) auf 507 kt CO₂-Äquivalente (2023) gesunken. Die Senkung ist vor allem in der Inbetriebnahme des Biomassekraftwerks in Braunschweig begründet. Dadurch wurde ein großer Teil der bisher verwendeten Kohle durch Altholz als Energieträger ersetzt.

Von den unvermeidbaren Emissionen leistet Veolia in Deutschland seit mehreren Jahren einen **Klimabeitrag für die Flugemissionen**. Darüber hinaus wurden im Geschäftsbereich Entsorgung 2022 erstmals die durch die kommunale Sammlung von Rest-/Biomüll und Altpapier in einem Landkreis verursachten Emissionen mit einem zertifizierten Klimaschutzprojekt ausgeglichen.

Vermiedene Treibhausgasemissionen

Veolia in Deutschland ermittelt außerdem die vermiedenen Treibhausgasemissionen - 2023 waren es rund **2.250 kt CO₂-Äquivalente**. Dieser Indikator spiegelt den Nutzen unserer Dienstleistungen bzw. Produkte für die Klimabilanz unserer Kunden im Vergleich zu einem Referenzszenario wider. Hierzu zählt zum überwiegenden Teil die Bereitstellung recycelter Rohstoffe, die bei der Herstellung von Produkten neu gewonnene fossile Rohstoffe ersetzen, aber auch der von uns ins Netz eingespeiste erneuerbare Strom sowie Fernwärme.

Datengenauigkeit Scope 3

Die Verbesserung der Datengenauigkeit ist eine kontinuierliche Herausforderung, an der Expert*innen der drei Geschäftsbereiche von Veolia in Deutschland gemeinsam arbeiten. Im Fokus standen nach der im Vorjahr erfolgten Überprüfung der bisherigen Bilanzierung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen 2023 die Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die Scope-3-Emissionen stellen die überwiegende Mehrheit der gesamten Treibhausgasemissionen von Veolia in Deutschland dar. Zur **Ermittlung der Scope-3-Emissionen** werden sowohl Branchendurchschnitts-, als auch Einkaufsdaten genutzt. Durch einen besseren Austausch wird die künftige Nutzung tatsächlicher Aktivitätsdaten von Lieferanten und Kunden angestrebt.

Unter den 15 **Scope-3-Kategorien** haben drei mit Abstand die größte Bedeutung:

Kategorie 3: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen

Kategorie 10: Verarbeitung verkaufter Produkte

Kategorie 11: Nutzung verkaufter Produkte

Bereits jetzt lassen sich wichtige Schlussfolgerungen für die Zielrichtung unserer **Reduktionsmaßnahmen für die Scope-3-Emissionen** ableiten. Die wichtigsten Hebel sind für Veolia in Deutschland der **konsequente Einkauf und Verkauf grüner Energie** sowie die **Reduzierung der Scope-1 und Scope-2-Emissionen unserer Kunden** (weniger bzw. effizientere Verbrennung, optimierte Prozesse bei der Verarbeitung unserer recycelten Rohstoffe). Interessant ist hier die Verbindung zu den vermiedenen Emissionen, denn Veolia selbst trägt mit seinen Dienstleistungen zur Verringerung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen seiner Kunden bei.

Die Analysen wurden in enger Abstimmung mit Veolia als Gesamtkonzern durchgeführt und fließen in die Weiterentwicklung der Methodik ein. Eine interne Richtlinie zur Kalkulation von Klimaschutzdaten, die in Vorbereitung ist, gewährleistet ein einheitliches Vorgehen in den Unternehmen der Gruppe.

Verpflichtungen für unsere Lieferanten

Bei der Definition seines aktualisierten Treibhausgas-Reduktionspfades hat Veolia als Gesamtkonzern 2023 auch eng mit seinen strategischen Lieferanten zusammengearbeitet. Dabei ging es insbesondere um den **Austausch über geplante Klimaschutzmaßnahmen** und **von den Lieferanten angestrebte Reduktionsziele**. Veolia als Gesamtkonzern hat für seine Lieferanten verbindliche Ziele definiert, die sich an deren Anteil an den Scope-3-Beschaffungsemissionen des Konzerns orientieren und in **zwei Stufen** unterteilt sind. Veolia in Deutschland übernimmt diese Vorgaben und verfährt in gleicher Weise mit seinen Lieferpartner*innen.

Veolia als Gesamtkonzern definiert in der ersten Stufe Ziele für seine **Top-Lieferanten**, die einen Großteil der Scope-3-Emissionen aus der Beschaffung verursachen. Diese Top-Lieferanten müssen bis 2027 zu 70 Prozent und bis 2032 zu 100 Prozent über ein validiertes Ziel der Science Based Targets Initiative (SBTi) verfügen oder den SBTi-Validierungsprozess begonnen haben. Durch diese verbindlichen Verpflichtungen will Veolia seine **Lieferantenbasis auf den 1,5°C-Pfad der Pariser Klimaziele bringen**.

In der zweiten Stufe gelten weitere Verpflichtungen für die **übrigen Top-Lieferanten**, die ebenfalls erheblich zu Veolias Scope-3-Beschaffungsemissionen beitragen. Diese Lieferanten des zweiten Rangs müssen an **Schulungs- und Sensibilisierungsprogrammen** von Veolia teilnehmen. Zudem müssen sie bis 2027 ihre **CO₂-Bilanz offenlegen** und bis 2032 einen konkreten **Fahrplan zur Emissionsreduzierung** vorlegen.

Stromerzeugung- und verbrauch

Die eigene Stromerzeugung von Veolia in Deutschland für den Eigenverbrauch in Höhe von 210.000 MWh erfolgte 2023 zu 100 Prozent auf der Basis erneuerbarer Quellen. Aus praktischen Gründen (Distanz zwischen Ort der Erzeugung und Ort des Verbrauchs) wurden 120.000 MWh verkauft und nur 90.000 MWh direkt konsumiert.

Im Jahr 2023 verbrauchte Veolia in Deutschland 240.000 MWh Strom für den eigenen Betrieb. Davon wurden 73 Prozent (rund 175.000 MWh) aus erneuerbaren Energiequellen wie Sonne, Wind, Wasserkraft oder Biomasse gewonnen.

Bei der Stromerzeugung für den Vertrieb und den Eigenverbrauch betrug der Anteil erneuerbarer Quellen 2023 rund 34 Prozent.

Ressourceneffiziente Energie- und Wasserversorgung

Mit unseren Produkten und Dienstleistungen begleiten wir unsere Kunden beim ressourceneffizienten und kohlenstoffarmen Betrieb von Infrastrukturen zur Daseinsvorsorge. Herausragende Bedeutung hatte 2023 im Geschäftsbereich Energie die **Fertigstellung des Projekts Kohleausstieg in Braunschweig**, in dessen Rahmen BS-Energy für die Strom- und Wärmeversorgung der Stadt ab 2023 teilweise auf Kohle verzichtet (vollständiger Kohleausstieg ab Mitte 2024) und stattdessen auf der Basis von Biomasse in Form von Altholz sowie mit Erdgas für die Verbrauchsspitzen zukunftsorientiert gestaltet. Mit den sogenannten Energieeffizienz-Quartieren versorgt Veolia in Deutschland darüber hinaus Stadtteile oder Industriegebiete an mehreren Standorten kostensparend und mit möglichst geringem Ressourcenverbrauch. Zudem gehören Naturstromprodukte und atomstromfreie Stromprodukte zum Portfolio der Stadtwerke, an denen Veolia in Deutschland beteiligt ist. Im Geschäftsbereich Wasser liegt der Fokus auf der stetigen Optimierung der Prozesse, beispielsweise durch die Rückgewinnung von Ressourcen aus Abwasser, die Trocknung von Klärschlamm mit Abwärme und die Steigerung der Energiausbeute aus Vergärungsprozessen.

Veolia in Deutschland hat 2023 eine Strategie zum Bau von Photovoltaikanlagen auf selbst genutzten Gebäuden entwickelt, welche ab 2024 umgesetzt werden soll. Sie dient der Reduzierung von Scope-2-Emissionen und einer größeren Unabhängigkeit der eigenen Energieversorgung.

Darüber hinaus werden zur Reduzierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs sowie der Treibhausgasemissionen auch regelmäßig zahlreiche kleine Maßnahmen initiiert. So optimieren wir seit 2023 mithilfe der digitalisierten Disponierung von Fahraufträgen im Entsorgungsbereich die Tourenplanung. Zudem trägt das CMS-System weiterhin dazu bei, die Fahrweise unserer Kraftfahrer*innen in Hinblick auf Geschwindigkeit, Reifendruck und Rollphasen zu verbessern, um auf diese Weise Kraftstoff zu sparen.

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-Äquivalenten:

2023: 506.950

2022: 656.750

2021: 636.580

b. In die Berechnung einbezogene Gase:

CO₂, N₂O, CH₄

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

2023: 250.780 (Inbetriebnahme Biomassekraftwerk in Braunschweig)

2022: 62.880 (Steigerung der Stromproduktion aus Biogas bei BS-Energy)

2021: 32.450

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-Protokoll, Details zu Standards und Berechnungsmethoden im Einheitlichen Registrierungsdocument **(Universal Registration Document 2023)** ab Seite 215 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 Äquivalenten:

2023: 26.670

2022: 30.390

2021: 36.490

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 Einheitlichen Registrierungsdocument **(Universal Registration Document 2023)** ab Seite 215 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-Äquivalente:

2023: 2.369.000

2022: 2.097.000

2021: 2.240.000

b. In die Berechnung einbezogene Gase:

alle Treibhausgase einschl. HFCs, PFCs, SF₆, NF₃

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

n. r.

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

Kategorien 1 (teilweise), 3, 5, 10, 11, 12

e. Basisjahr:

kein Basisjahr

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für GWP:

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

- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm:** GHG-Protokoll, Details zu Standards und Berechnungsmethoden im Einheitlichen Registrierungsdocument **(Universal Registration Document 2023)** ab Seite 215 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:

2023: 1.825.630

2022: 1.616.880

2021: 1.499.430

b. In die Berechnung einbezogene Gase:

CO₂, CH₄, N₂O

c. Basisjahr oder Basis/Referenz:

Kalkulation im Vergleich zu Referenzszenario entsprechend „Preliminary guidance on accounting for avoided emissions in the waste management and recycling sector“, project financed by EIT Climate KIC in 2019, initiated by VEOLIA and conducted with Quantis, The Gold Standard Foundation, WBCSD, Paprec, Séché Environnement and Suez (**Universal Registration Document 2023**, Seite 221)

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

Scopes 1, 2, 3

e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm:

Details zu Standards und Berechnungsmethoden im Einheitlichen Registrierungsdocument (**Universal Registration Document 2023**) ab Seite 215 ff.

Gesellschaft

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.

Standards zu Arbeitnehmerrechten

Veolia als Gesamtkonzern 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)**.

Darüber hinaus nimmt Veolia als Gesamtkonzern seine **menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten** wahr, die durch das Loi de vigilance in Frankreich bereits seit 2017 gesetzlich geregelt sind. Für Veolia in Deutschland sind der Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte sowie seit 2023 das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) die entsprechenden verbindlichen Standards, die ebenfalls Arbeitnehmerrechte umfassen.

Innerhalb von Veolia als Gesamtkonzern fasst die **Ethik-Richtlinie** die verankerten Werte und Verhaltensregeln als Standard zusammen. Jedes Unternehmen von Veolia in Deutschland ist verpflichtet, diese aktiv auf seine Interessengruppen und insbesondere auch die Beschäftigten anzuwenden. Der Unternehmenszweck von Veolia definiert Diversität, Arbeitssicherheit sowie Mitarbeiterschulung und Erweiterung der Fähigkeiten als Schwerpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie von Veolia als Gesamtkonzern für die Anspruchsgruppe der eigenen Beschäftigten.

Einbindung der Unternehmensführung

Die Geschäftsführung von Veolia in Deutschland ist **von der Zieldefinition über die Umsetzung von Maßnahmen bis zur Nachverfolgung der Zielerreichung** in das **Management der Arbeitnehmerrechte** umfassend eingebunden. So wurden auf der Grundlage des Unternehmenszwecks und der daraus abgeleiteten Multifaceted Performance Indikatoren von Veolia als Gesamtkonzern die Zielvorgaben und entsprechend erforderlichen Maßnahmen für Veolia in Deutschland definiert. Der Stand der Zielerfüllung ist regelmäßig Gegenstand der Beratungen des Comex als strategischer Steuerungskreis von Veolia in Deutschland sowie von internen Berichts- und Prüfprozessen. Zudem sind die Ziele im Bereich der Arbeitnehmerrechte ein fester Bestandteil der persönlichen Zielvereinbarungen des Managements (siehe Kapitel 7 Kontrolle und 8 Anreizsysteme).

Risikobetrachtung

Gut qualifizierte und motivierte Mitarbeitende sind in einem Dienstleistungsunternehmen wie Veolia ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Bei unserer **Risikoanalyse zu den menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten** 2023 gehörten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Gleichbehandlung sowie angemessener Lohn zu den priorisierten Risiken im Bereich der Arbeitnehmerrechte (siehe Kapitel 17 Menschenrechte). Darüber hinaus stellt auch die Anpassung der Kompetenzen der Beschäftigten an sich verändernde wissensbezogene Anforderungen ein Risiko dar.

Ziele

Veolia setzt sich in Deutschland auch im Bereich Arbeitnehmerrechte spezifische, landeseigene Ziele, die aus der Analyse der relevanten Risiken für Arbeitnehmerrechte (LkSG) sowie aus den strategischen Vorgaben der Unternehmensgruppe abgeleitet werden. Diese Themen finden sich ebenfalls im **Unternehmenszweck** (Seite 7) von Veolia wieder: Veolia legt großen Wert auf die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten und bietet regelmäßige Fortbildungen an, um die kontinuierliche Kompetenzentwicklung zu gewährleisten. Veolia fördert auf allen Ebenen eine Kultur der Eigenverantwortung und Selbstständigkeit und setzt sich für die berufliche Gleichstellung von Männern und Frauen ein. Weiterhin tritt Veolia insbesondere im Rahmen der Arbeitnehmer*innenvertretung für den sozialen Dialog ein, der dazu beiträgt, dass sich die Beschäftigten die gemeinsamen Projekte von Veolia zu eigen machen. Entsprechend befassen sich die vereinbarten Ziele im Bereich der Beschäftigten mit den Themen **Arbeitssicherheit, Diversity, Weiterbildung und Engagementquote** (siehe Kapitel 3, Ziele im Handlungsfeld Leistung für die Mitarbeitenden). Darüber hinaus sind im Rahmen der Erfüllung unserer Sorgfaltspflichten nach LkSG Präventionsmaßnahmen zu den identifizierten Risiken vereinbart.

Umsetzung von Arbeitnehmerrechten bei Veolia

Veolia legt großen Wert auf die **Einhaltung aller arbeits- und mitbestimmungsrechtlichen Vorschriften**. Dies spiegelt sich in den abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen in allen Geschäftsbereichen wider. Durch diese Vereinbarungen stellt Veolia sicher, dass es alle gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und Mitbestimmung erfüllt. Zwei Beispiele aus einer Reihe von Vereinbarungen sind die Betriebsvereinbarung zur Regelung der medizinischen Vorsorge für Sehhilfe bei Bildschirmarbeit und die Betriebsvereinbarung zur konzerneinheitlichen Umsetzung nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge.

Zudem setzt Veolia auf einen respektvollen **Dialog mit den entsprechenden Gremien**. Veolia in Deutschland erbringt seine Dienstleistungen in Deutschland. Maßgeblich ist deshalb die hiesige Gesetzgebung, die den Arbeitnehmerrechten einen hohen Stellenwert einräumt.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Das Einleiten von Präventivmaßnahme hinsichtlich berufsbedingter Risiken, der Erhalt von Gesundheit und Sicherheit sowie das allgemeine Wohlbefinden am Arbeitsplatz sind Teil der grundlegenden Werte von Veolia, wie im Dokument zur Verpflichtung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, herausgegeben vom CEO der Veolia Gruppe, festgehalten ist. Diese Verpflichtungen zur Arbeitssicherheit sind ebenfalls in der Arbeitssicherheitspolitik im Bereich Entsorgung von Veolia in Deutschland beschrieben.

Veolia in Deutschland setzt eine Vielzahl von **Maßnahmen für den Ausbau von Gesundheit und Sicherheit von Beschäftigten** um. Dazu gehören beispielsweise:

- **eine Risikobewertung** zum Thema Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden, die durch eine Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG von den verantwortlichen Führungskräften durchgeführt wird,
- **ein Notfall- und Alarmplan**, der in den Betrieben aushängt sowie Evakuierungsübungen, die durchgeführt und anhand einer Checkliste evaluiert werden.
- **Schulung aller Mitarbeitenden** zu Gesundheits- und Sicherheitsrisiken und sicheren Arbeitsverfahren
- **Überprüfung von Geräten**, z. B. anhand von Prüfprotokollen für elektrische Geräte
- **Regelmäßige Gesundheitschecks** für Mitarbeitende, die je nach Tätigkeit der Beschäftigten und einer mit der jeweiligen Tätigkeit verbundenen Gesundheitsgefahr, eine arbeitsmedizinische Vorsorge sicherstellen (Rechtsgrundlage ArbMedVV).
- **Gesundheitswoche** vom 26.06. bis 30.06.2023 zur Förderung der psychischen, physischen und sozialen Gesundheit, u. a. Angeboten wie gesundes Frühstück, Check-ups zur Gesundheitsvorsorge, Newsletter mit Gesundheitstipps
- **High Risk Management Standards**: Definierte Mindeststandards für Tätigkeiten mit erhöhtem Verletzungsrisiko (siehe unten für eine ausführliche Erläuterung)
- **Maßnahmen zur Minimierung der UV-Belastung**, wie z. B. technische Schutzmaßnahmen (bauliche Einrichtungen wie Überdachungen, Einsatz von Sonnensegeln, Unterstände, dauerhaft geschlossene Seitenscheiben von LKW), Organisatorische Schutzmaßnahmen (geeignete Standorte für Pausen, besonders zur Mittagszeit) und persönliche Schutzausrüstung und andere Maßnahmen wie das Bereitstellen von UV-Schutzmitteln
- **Veolia Cares**: Weltweites Programm von Veolia, das allen Mitarbeitenden umfangreichen Schutz im Falle von Krankheit, Pflege von Angehörigen, Elternzeit und im Todesfall garantiert. Für die Mitarbeitenden von Veolia in Deutschland ergeben sich aus Veolia Cares folgende Änderungen, die zum 1. Juli 2023 in Kraft getreten sind:
 - **Freistellung zur Geburt**: Der zweite Elternteil erhält fünf Tage statt bisher ein bis zwei Tage Sonderurlaub.
 - **Sterbegeld**: Im Todesfall wird die Entgeltzahlung statt bisher ein bis drei künftig sechs Monate fortgeführt.
 - **Sozialer Tag**: Veolia fördert soziale oder gemeinnützige Arbeit mit einem freien Arbeitstag pro Kalenderjahr. Erkundigen Sie sich nach den konkreten Regelungen.

Veolia als Gesamtkonzern hat sich zudem **High Risk Management Standards** (HRMS) gesetzt, die auch für Veolia in Deutschland verbindlich sind. Diese zehn HRMS beschreiben alle technischen, organisatorischen und menschlichen Maßnahmen / Regeln, die zur Prävention von Unfällen umgesetzt werden müssen. Diese werden regelmäßig auf Konformität geprüft und führen zur Erstellung von terminierten und budgetierten Aktionspläne. Die HRMS betreffen folgende Tätigkeiten mit erhöhten Risiken: Erdbauarbeiten, Verkehrsmanagement (inner- und außerbetrieblich), Kontrolle gefährlicher Energien (elektrische, mechanische, pneumatische, chemische...), Arbeiten in umschlossenen Räumen, Umgang mit Gefahrstoffen, Hebearbeiten, Arbeiten in der Höhe, Heißarbeiten, Hochdruckarbeiten, Elektrizität. Dabei gibt es ca. 800 Fragen, die auf Konformität zu prüfen sind. Um die Anwendung und die Einhaltung dieser Regel effizient zu gewährleisten, wurden in 2021 die sogenannten Do's & Don'ts entwickelt, in Form von Papierkarten an die Mitarbeitenden verteilt und unterwiesen. In 2023 wurde aus dieser vereinfachten Version ein zusammenfassendes Regelwerk, an das sich jeder Mitarbeitende immer halten soll - die sogenannten Lebensrettenden Regeln (Life Saving Rules: LSR).

Die HRMS gehen vertiefend auf ein Thema ein, wie zum Beispiel der Standard „innerbetriebliches Verkehrsmanagement“. Dieser regelt nicht nur eine gute Lenkung von Verkehrsströmen an den Standorten. Er stellt sicher, dass die Gefährdungen maximal reduziert werden, indem z. B. die Ko-Aktivität von Fußgängern und Maschine so weit wie möglich ausgeschlossen ist. Er definiert dazu eine Reihe an technischen Maßnahmen (Verkehrspläne und physische Barriere zur Trennung von Fahrzeugen und Fußgängern, Personendetektionssysteme in Fahrzeugen), aber auch organisatorische Maßnahmen wie die systematische Nutzung von Walkie Talkies zur Sicherstellung des sicheren Eintretens von Fußgängern in Fahrzeugbereichen.

Die **Prinzipien des Arbeits- und Gesundheitsschutzes** gelten für alle Personen, die für oder mit Veolia in Deutschland arbeiten. Vor diesem Hintergrund deckt die Gesundheits- und Sicherheitspolitik von Veolia in Deutschland auch Aktivitäten von Subunternehmer*innen und Kooperationspartner*innen ab. So beziehen wir Dienstleistende und Partner*innen aktiv in die Umsetzung der Arbeitssicherheitspolitik ein. So wird beispielsweise in der Verfahrensanweisung zum Handbuch zur Arbeitssicherheit vorgeschrieben, dass Subunternehmer*innen, die z. B. auf dem Betriebsgelände Arbeiten durchführen, speziell zu unterweisen sind und dies zu dokumentieren ist. Weiterhin müssen Subunternehmen wie auch Besucher*innen Schutzausrüstung tragen und ihr Aufenthalt ist in einer Aufenthaltsliste zu dokumentieren. Die Sicherheitsunterweisungen für Subunternehmen bzw. Fremdfirmen enthalten u. a. die Betriebsordnung, Regeln zum Befahren des Betriebsgeländes und den Lageplan des Standorts.

Der **Indikator für den Erfolg unseres Engagements** in diesem Bereich ist die **Unfallhäufigkeitsrate** (Frequency Rate). Den Zielwert von 7,00 für Veolia in Deutschland haben wir 2023 mit 7,38 nicht erreicht (siehe Kapitel 15 Chancengerechtigkeit).

Gleichberechtigung, Mitarbeitendenförderung und -vergütung

Veolia als Gesamtkonzern setzt seinen Fokus zunächst auf die Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Unser **Indikator für Diversität und Vielfalt** ist der **Anteil von Frauen in Führungspositionen** (Führungskräfteebene 1 bis 3). Den Zielwert von 15,0 Prozent haben wir 2023 mit 22,3 Prozent übertroffen (siehe Kapitel 15 Chancengerechtigkeit).

Veolia fördert die **berufliche und persönliche Entwicklung** seiner Beschäftigten, damit sie mit ihren Kompetenzen auch künftig die Herausforderungen unserer Geschäftsfelder für unsere Kunden meistern. Ein jährliches Mitarbeitendengespräch mit der jeweiligen Führungskraft bietet Gelegenheit für einen Austausch über die Arbeitssituation und die Vereinbarung von Zielen. Es dient der Mitarbeitendenführung und -förderung: So kann im Rahmen eines Gespräches ein individueller Entwicklungs- und Karriereplan basierend auf den Potenzialen des Mitarbeitenden festgelegt werden. Dadurch können die Personalentwicklungsbedürfnisse und -wünsche der Mitarbeitenden mit den Personalentwicklungserfordernissen von Veolia in Einklang gebracht und entsprechende Verabredungen getroffen werden. Dieses Mitarbeitendengespräch „**DIALOG**“ ist in einer Konzernbetriebsvereinbarung festgehalten und wird verbindlich mit allen Beschäftigten von Veolia in Deutschland jährlich durchgeführt. Veolia hat auch die Weiterbildung seiner Mitarbeitenden im Strategieprogramm Impact 2023 festgeschrieben und den **Indikator Durchschnittliche Anzahl Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden und Jahr** zur Schulung und Erweiterung der Fähigkeiten der Beschäftigten definiert. Das Ziel von 23 Stunden für 2023 wurde mit 27,8 Stunden übertroffen (siehe Kapitel 16 Qualifizierung).

Die **Mitarbeitendenvergütung** bei Veolia in Deutschland ist weitestgehend tariflich gebunden (> 90 Prozent). Entgeltbänder, Verfahren zur Lohn- und Gehaltserhöhung sowie Sondervergütungen sind in den einzelnen Entgelttarifverträgen der Tochterunternehmen von Veolia in Deutschland vereinbart. Die Politiken von Veolia in Deutschland zu Arbeits- und Menschenrechten sind in der **Grundsatzklärung** festgehalten, die das Unternehmen veröffentlicht hat, um den Anforderungen des LkSG gerecht zu werden. Dies beinhaltet insbesondere die Sorgfaltspflichten im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, gerechte Löhne, Gleichberechtigung sowie Koalitions- und Vereinigungsfreiheit.

Die Unternehmen von Veolia in Deutschland haben unterschiedliche **Entgelttarifverträge**. Aufgrund der Zugehörigkeit zu verschiedenen Geschäftsbereichen bzw. Sektoren ist eine einheitliche Tariflandschaft keine Zielstellung. In Anbetracht des identifizierten Risikos bezüglich der Zahlung angemessener Löhne wurde die statistische Analyse der Ist-Situation auf der Basis der Daten des Social Reporting anhand einer ausgewählten Gesellschaft angestoßen. Auf dieser Grundlage sollen Vorschläge zur gerechteren und fairen Bezahlung erarbeitet werden. Darüber hinaus fanden 2023 Maßnahmen zur Sensibilisierung für den Gender Pay Gap statt. Mögliche Schritte zu mehr Gehaltstransparenz und zum Abbau des Pay Gap befinden sich in Entwicklung. Zusätzlich wachen die Betriebsräte über die Einhaltung von Entgeltstandards. Maßnahmen zur Vermeidung bzw. Reduzierung von Entlassungen und der damit einhergehenden negativen Auswirkungen für die Beschäftigten sind zudem bereits in die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen integriert.

Beteiligung der Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden von Veolia als Gesamtkonzern hatten weltweit die Möglichkeit, im Rahmen einer internen **Online-Umfrage „Inspire“** das kommende Strategieprogramm 2024-2027 durch ihre Impulse und Vorschläge mitzugestalten. Die Online-Konsultation fragte ab, in welche Richtung sich Veolia als Unternehmen weiterentwickeln sollte, um Herausforderungen künftig noch besser zu begegnen und um den Klima- und Ressourcenschutz noch weiter voranzutreiben. Im Jahr 2023 erfolgte die Auswertung der eingegangenen Ideen (weitere Details könnten in Kapitel 9 Beteiligung von Anspruchsgruppen unter 1. Befragung nachgelesen werden).

Die Beschäftigten aller Geschäftsbereiche von Veolia in Deutschland sind zudem regelmäßig 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 als Gesamtkonzern) sowie die Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretungen. Der Anteil der Mitarbeitenden von Veolia in Deutschland, die in den sozialen Dialog einbezogen sind, beträgt für 2023 im Geschäftsbereich Entsorgung 98,8 Prozent, im Geschäftsbereich Energie 99,9 Prozent und im Geschäftsbereich Wasser 97,1 Prozent. Diese Kennzahl gibt an, welcher Anteil der Mitarbeitenden des Unternehmens durch eine Organisation vertreten wird, die den sozialen Dialog zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten fördert. Solche Organisationen können beispielsweise Gewerkschaften, Betriebsräte oder andere Arbeitnehmervertretungen sein.

Beschäftigte haben zudem die Möglichkeit, über das Programm Sequoia von Veolia als Gesamtkonzern vergünstigt und zu besonders abgesicherten Konditionen **Mitarbeiteraktien** zu erwerben. Das Mitarbeiteraktienprogramm Sequoia erzielte im Jahr 2023 eine ähnlich hohe Beteiligung wie im Vorjahr: 41,5 Prozent aller Mitarbeitenden der Veolia-Gruppe haben gezeichnet (2022: 42 Prozent, 2021: 40,3 Prozent). Durch die Teilnahme an diesem Programm konnten die **Mitarbeitenden ihre Position als größte Anteilseignergruppe der Veolia-Gruppe** weiter ausbauen und hielten zum Jahresende 2023 einen Anteil von **7,5 Prozent am gesamten Aktienkapital** von Veolia als Gesamtkonzern.

Weitere Formen der Einbindung der Mitarbeitenden von Veolia in Entscheidungsprozesse und die Unternehmensstrategie sind in Kapitel 9 Beteiligung von Anspruchsgruppen dargestellt.

15. Chancengerechtigkeit

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.

Standards und Strategie zu Chancengerechtigkeit, Integration und Vielfalt

Als **Unterzeichner der Charta der Vielfalt** und der **Charta des Global Network on Disability and Business** der International Labour Organization bekennen wir uns zu einer wertschätzenden und vorurteilsfreien Organisationskultur.

In der **Verpflichtungserklärung „Diversity & Inclusion 2020-2023“**, die vom Personalvorstand von Veolia als Gesamtkonzern unterzeichnet wurde, bekräftigt Veolia, dass Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung für alle Mitarbeitenden oberste Priorität haben. Ziel ist es, die Talente und Fähigkeiten aller Mitarbeitenden innerhalb des Unternehmens anzuerkennen und zu fördern. Die **drei grundlegenden Achsen**, auf denen die Diversity and Inclusion-Politik des Konzerns basiert, sind:

- **faire und diskriminierungsfreie HR-Prozesse von der Einarbeitung bis zur Kündigung** für alle Mitarbeiterkategorien sicherzustellen;
- **Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Zugangs zur Beschäftigung bei Veolia** (unabhängig von Alter, Herkunft, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion usw.);
- **die Entwicklung des sozialen Dialogs und die freie Meinungsäußerung** der Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Weiter verpflichtet sich Veolia als Gesamtkonzern insbesondere dazu:

- **weiterhin Aktionspläne zur Förderung der Geschlechtervielfalt und -gleichstellung umzusetzen** (Entwicklung lokaler WEDO-Netzwerke, gleiche Bezahlung und Karrierechancen für Männer und Frauen);
- **Inklusionsprogramme für Menschen mit Beeinträchtigungen zu entwickeln** und/oder auszuarbeiten;
- **Inklusionsprogramme für LGBTIQ+-Personen im Einklang mit der Unterstützung von Veolia für die UN-Empfehlungen zu diesem Thema für Unternehmen zu entwickeln** und/oder weiter auszuarbeiten;
- **Aktionspläne zur sozialen Eingliederung und Förderung zu entwickeln** und/oder auszuarbeiten.

Seit Dezember 2021 hat Veolia in Deutschland eine **Beauftragte für Vielfalt und Teilhabe**, welche die im Unternehmenszweck verankerte Zielsetzung der beruflichen Gleichberechtigung von Mitarbeitenden aller Geschlechter sowie eine vorurteilsfreie Organisationskultur bei Veolia vorantreibt. Sie hat eine **Diversity Strategie** (siehe Tabelle unten) ausgearbeitet, die im September 2022 in Abstimmung mit dem Management und der Geschäftsführung verabschiedet wurde. Die Strategie sieht für die drei Geschäftsbereiche Wasser, Entsorgung und Energie ein jeweils eigenes Schwerpunktthema vor, das durch spezifische Handlungsempfehlungen und Maßnahmen vorangetrieben wird.

Ziele der Integrationsmaßnahmen

Geschäftsbereich	Schwerpunktthema	Maßnahmen
Wasser	Inklusion Integration von Menschen mit Beeinträchtigung	- Recruiting - Barrierefreiheit
Entsorgung	Interkulturelle Öffnung Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland	- Sensibilisierung der Betriebe
Energie	Förderung von Frauen Beseitigen von Barrieren/ Attraktivität	- Externe Indexierung durch das Frauen-Karriere-Index (FKI)

Bereits seit vielen Jahren arbeiten bei Veolia in Deutschland Menschen unterschiedlicher Herkunft und Konfession. Fälle von Diskriminierung sind bisher nicht bekannt. Sie können über das Hinweisgebertool Whispli anonym an die Geschäftsstelle in Paris gemeldet werden. Auch die Beauftragte für Vielfalt und Teilhabe sowie die Menschenrechtsbeauftragte können angesprochen werden.

Inklusion von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigungen

Im Jahr 2023 haben 3,4 Prozent der Beschäftigten eine Beeinträchtigung angegeben (2022: 3,4 Prozent, 2021: 3,6 Prozent).

Die Standorte Dresden und Rostock arbeiten eng mit der Lebenshilfe e.V. zusammen und bieten im Elektro-Altgeräte-Recycling und im Textilrecycling gesonderte Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung.

Um die Inklusion von Beschäftigten mit Beeinträchtigungen zu unterstützen, arbeitet Veolia in Deutschland sowohl zentral als auch dezentral daran, geeignete **Maßnahmen schrittweise umzusetzen**. Einige Beispiele dafür sind:

- An mehreren Standorten, darunter in der Hauptverwaltung des Geschäftsbereichs Wasser in Leipzig, am Standort in Grimma und in Döbeln (Sachsen) sowie im Berliner Büro wurden in 2022 und 2023 Begehungen durchgeführt. Mithilfe detaillierter Checklisten wurde die **Barrierefreiheit der Arbeitsstätten evaluiert**. Ziel war es, mögliche Hindernisse zu identifizieren und Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten, um einen diskriminierungsfreien und gleichberechtigten Zugang für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten.
- Der **Standort in Dresden** beantragte 2023 beim Kommunalen Sozialverband Sachsen einen **Gebärdensprachkurs** für einige Mitarbeitende am Standort, damit sich die Kommunikation und Zusammenarbeit mit gehörlosen Kolleg*innen verbessern kann.
- Zudem wurde am **Standort in Dresden** eine **Rollstuhlrampe** zwecks beruflicher Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigung gebaut.
- Im Intranet wurde eine Unterseite mit **Informationen für Menschen mit (Schwer-) Behinderung** eingerichtet. Ein barrierefreier Zugang zur Veolia Webseite sowie die Übersetzung von einzelnen Informationen in Leichte Sprache sind in Arbeit.
- 2023 wurde ein **Flyer zur Schwerbehindertenvertretungen** (SBV) erstellt, um die Arbeit der SBV bei Veolia für alle Mitarbeitenden sichtbar zu machen. Zudem enthält der Flyer die Kontaktdaten der lokalen SBV für den jeweiligen Standort. Der Flyer wird sowohl in das Onboarding-Programm für neue Mitarbeitende integriert als auch in die allgemeine Mitarbeiter:innenkommunikation aufgenommen.

Geschlechtergerechtigkeit

2023 waren 33 Prozent aller Beschäftigten bei Veolia in Deutschland Frauen (2022: 34,5 Prozent, 2021: 34,2 Prozent). Der Anteil weiblicher Führungskräfte lag bei 21,9 Prozent und ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2022: 22,8 Prozent, 2021: 20,1 Prozent).

Das **Qualifizierungsprogramm** von Veolia als Gesamtkonzern für weibliche Führungskräfte „**Women in Leadership**“ gibt interessierten Frauen die Möglichkeit, sich spezifisch weiterzubilden. Es ist nach einer Unterbrechung aufgrund der COVID-19 Pandemie 2022 wieder gestartet. Unter den ca. 40 Teilnehmerinnen von Veolia weltweit war 2023 eine Mitarbeiterin aus Deutschland.

Sensibilisierungsmaßnahmen zu Vielfaltsthemen

Weitere Maßnahmen, um Diversität, Gleichstellung und Inklusion bei Veolia zu fördern, sind Bewusstseinsbildungen bezüglich Diversität, die gleichzeitig auch Diskriminierung bei der beruflichen Weiterentwicklung und Beförderungsvorgängen verhindern sollen. Veolia in Deutschland stellt allen Mitarbeitenden eine **verpflichtende Grundlagenschulung zum Thema Diversity** auf der internen Lernplattform online zur Verfügung, die 2023 in Zusammenarbeit mit dem Diversity Management, der Personalentwicklung und der Kommunikationsabteilung entwickelt und produ-

ziert wurde. In der Schulung wird besprochen, was Diversity ist und welche Kerndimensionen es umfasst, inwiefern Vorurteile und Stereotypen für ein diskriminierungsarmes Miteinander hinderlich sein können, welche positiven Aspekte sich für ein Unternehmen bei der Förderung von Vielfalt ergeben und welche Maßnahmen die Vielfalt in der Belegschaft fördern sowie die Attraktivität des Arbeitgebers erhöhen. 2023 wurden somit 90,3 Prozent aller Führungskräfte und ca. ein Drittel aller Mitarbeitenden von Veolia in Deutschland geschult. Zudem durchliefen 2023 ca. zwei Drittel der Führungskräfte zusätzlich eine **mehrstündige Diversity-Schulung** in Präsenz.

Auch in 2023 wurde das seit März 2022 bestehende **Online Format „Diversity-Dienstag“** fortgeführt (bis April 2023 wöchentlich, ab Mai 2023 monatlich). Das einstündige Format lädt Mitarbeitende aller Geschäftsbereiche zu einem Austausch über Themen rund um Vielfalt und Teilhabe ein. Im Laufe des Jahres 2023 wurden beispielsweise Bereiche wie Alter (generationsübergreifendes Arbeiten), Antirassismus (Alltagsrassismus in Bild und Sprache), Geschlechtergleichstellung (Rollenbilder und Stereotype über Geschlechter, Gender Pay Gap anlässlich des internationalen Frauentags) und Religion (Religionszugehörigkeit in Deutschland) besprochen.

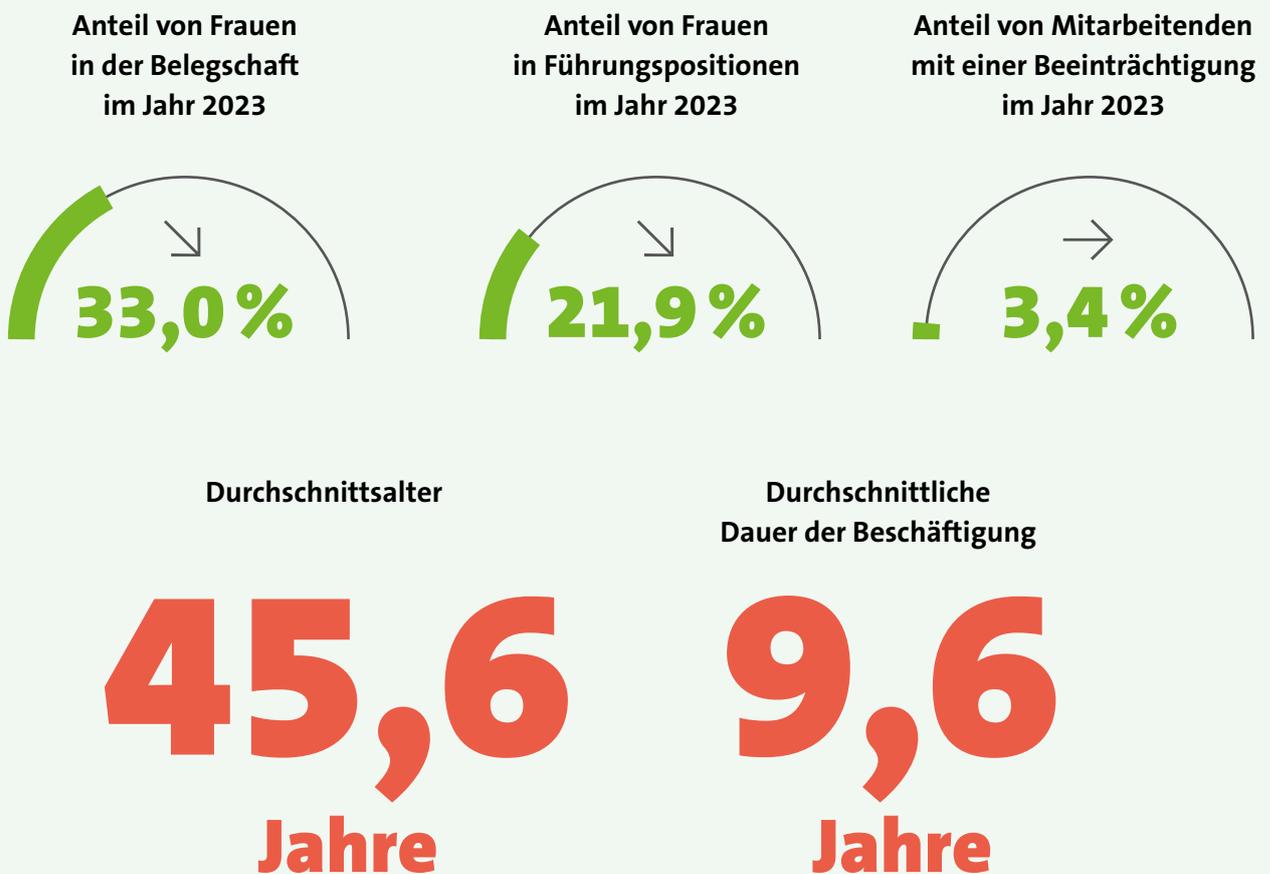


Abb. 11: ausgewählte HR-Daten für Veolia Deutschland 2023

Im Jahr 2023 setzte die Beauftragte für Vielfalt und Teilhabe die seit 2021 etablierten **Vorstellungs- und Austauschrunden sowie Sensibilisierungsmaßnahmen** zum Thema Vielfalt und der Diversity-Strategie von Veolia fort. Diese Maßnahmen fanden bei verschiedenen Veranstaltungen wie dem Azubi-Camp, Assistentinnen-Treffen, Trainee-Treffen und Abteilungstreffen statt. Durch diese Formate konnten die Mitarbeitenden sich über die Bedeutung von Diversität austauschen und für das Thema sensibilisiert werden.

Um ein **respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden** zu gewährleisten, ergreifen sowohl Veolia als Gesamtkonzern als auch Veolia in Deutschland Maßnahmen, um Belästigung am Arbeitsplatz zu vermeiden. Ein erster Schritt ist hierbei die Sensibilisierung zu dem Thema. So fand beispielsweise im Herbst 2023 ein **Workshop zum Thema „Verhinderung von Sexismus und sexueller Gewalt am Arbeitsplatz“** statt, der sich speziell an Mitarbeitende aus den Abteilungen Personal und Diversity Management richtete. Der Workshop thematisierte wie sexuelle Belästigung zu erkennen ist und wie ein angemessener Umgang mit Vorfällen aussieht.

Das **WEDO-Netzwerk**, das am 8. März 2022 anlässlich des Internationalen Frauentags in Deutschland gestartet wurde, ist eine Unterstützungsgruppe und ein lokaler Ableger der internationalen WEDO-Gemeinschaft bei Veolia, die sich für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern einsetzt. Dieses Netzwerk bietet eine Plattform für alle Beschäftigten, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Position, um sich über Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit und andere Vielfaltsthemen zu informieren und auszutauschen. Hier werden Beiträge geteilt und spannende Diskussionen mit Kolleg*innen geführt. 2023 umfasste die Plattform etwa 200 Teilnehmende.

Veolia in Deutschland nahm am 27.04.2023 ebenfalls am **Aktionstag zur klischeefreien Berufsorientierung für Jungen und Mädchen**, dem Girls' Day und Boys' Day bzw. Zukunftstag teil. Den Schüler*innen wurden spannende Einblicke in die verschiedenen Berufsbilder im Entsorgungs- und Energiebereich sowie im Wasserwerk Grimma (Sachsen) geboten.

Ziele und Indikatoren

Die Nachhaltigkeitsziele von Veolia in Deutschland im Bereich Arbeitssicherheit und Chancengerechtigkeit widmen sich den Beschäftigten des Unternehmens.

Handlungsfeld	Indikator	Baseline 2019	Ziel 2023	Ergebnis 2023	Ziel 2024
Leistungen für die Mitarbeitenden	Frequency rate (Häufigkeitsrate von Arbeitsunfällen)	19,54	7,00	7,38	6,70
	Frauenanteil in Führungsposition (Führungskräfteebene 1 bis 3) ¹⁵	12,8 %	15,0%	22,3 %	30 %

¹⁵ Ziele und Ergebnis des Indikators wurden angepasst: Wechsel von Datenbasis Top 500 Manager zur Datenbasis Führungskräfteebene 1 bis 3.

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

Trotz der Umsetzung aller vereinbarten Präventionsmaßnahmen konnte Veolia in Deutschland den für die **Unfallhäufigkeitsrate** (Frequency Rate) gesetzten Zielwert von 7,00 in 2023 nicht erreichen. Mit einem Wert von 7,38 wurde die Zielsetzung verfehlt.

Arbeitsicherheit hat für Veolia höchste Priorität. Daher wurden die Zielwerte für 2024 und die Folgejahre erneut ambitionierter gesetzt. Die Einführung der Meldepflicht für gefährliche Situationen im Jahr 2020 hat seitdem zu einer erhöhten Aufmerksamkeit von Mitarbeitenden geführt. Die ergriffenen Maßnahmen werden allen anderen deutschen Standorten zugänglich gemacht, so dass perspektivisch eine Lernplattform mit Best Practice-Beispielen entsteht. Die Führungskräfte im operativen Bereich aller drei Geschäftsbereiche stimmen in ihren persönlichen Zielvereinbarungen einer Vorgabe zur Arbeitsicherheit zu.

Die **Erhöhung des Frauenanteils** in Managementpositionen wird u. a. durch das oben genannte Programm „Women in Leadership“ vorangetrieben.

Angemessene Bezahlung und Mitbestimmung

Die Bezahlung der Beschäftigten lag 2023 bei durchschnittlich 47.853 Euro pro Beschäftigten (FTE) und liegt damit 3.073 Euro höher als im Vorjahr (2022: 44.780 Euro, 2021: 42.756 Euro). Die Unternehmen von Veolia in Deutschland definieren die Rahmenbedingungen für ihre Beschäftigten entsprechend den Vorgaben von Veolia als Gesamtkonzern 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.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz

Die **gemeinsame Arbeits- und Gesundheitsschutzpolitik** stellt das Engagement für Arbeitsicherheit in den Geschäftsbereichen von Veolia in Deutschland auf eine gemeinsame Grundlage. Das interne Netzwerk qualifizierter Arbeitssicherheitsbeauftragter sorgt kontinuierlich für eine Sensibilisierung aller Mitarbeitenden durch regelmäßige Schulungen sowie für die Erkennung und Behebung möglicher Risiken bei Arbeitsstättenbegehungen und Audits. Die Unternehmen und Standorte entwickeln zusätzlich spezifische Verbesserungsinstrumente, die auf ihre konkreten Herausforderungen abgestimmt sind. So stehen Arbeitssicherheitsdokumente in der Regel in mehreren Sprachen zur Verfügung.

Veolia verfolgt ein **Null-Unfall-Ziel**. 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. 2023 fand erneut die Veolia Arbeitssicherheitswoche mit zahlreichen lokalen Veranstaltungen und Angeboten statt.

Weitere Maßnahmen für die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden sind in Kapitel 14 Arbeitnehmerrechte aufgeführt.

Vereinbarung von Familie und Beruf

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. Der Geschäftsbereich Wasser bietet seinen Beschäftigten **Unterstützungsangebote im Falle pflegebedürftiger Angehöriger**. Auch haben die Beschäftigten Anspruch auf einen **Kindergartenplatz** bei einem kooperierenden Träger. Einige Standorte verfügen über **Eltern-Kind-Büros**, so z. B. Braunschweig und Leipzig. Weitere Angebote reichen von **Ferienangebote, Kennenlernabende für Azubi-Eltern, flexible Arbeitszeitmodelle, Familien-Parkplätze bis zu Weihnachtsgeschenken für Kinder von Mitarbeitenden**. Die Geschäftsbereiche Wasser und Energie sowie das Veolia Unternehmen MIDEWA 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 berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die **Schulung und Erweiterung der Fähigkeiten der Beschäftigten** ist als Ziel im Veolia Unternehmenszweck verankert. Hintergrund dafür ist die Erkenntnis, dass es für ein Dienstleistungsunternehmen ein wesentliches Risiko darstellt, wenn die Beschäftigten nicht über einen hohen Qualifikationsgrad verfügen, der den stetig wachsenden Anforderungen des Marktes Rechnung trägt. Veolia in Deutschland hat sich als Indikator die Anzahl der Weiterbildungsstunden gesetzt, um die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen.

Ziele und Indikatoren

Handlungsfeld	Indikator	Baseline 2019	Ziel 2023	Ergebnis 2023	Ziel 2024
Leistungen für die Mitarbeitende	Durchschnittliche Anzahl Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden	11,5	23	27,8	23

Schulungen

Veolia weltweit verfügt über eine unternehmenseigene **digitale Lernplattform**, die sowohl mit weltweiten als auch mit landesspezifischen Schulungsinhalten bespielt wird. Hierüber durchlaufen die Mitarbeitenden **regelmäßig Pflichtschulungen**, z. B. zu Themen wie Compliance oder Datenschutz. Auch zusätzliche, von den Mitarbeitenden selbst zu wählende Schulungen sind hier buchbar. Ein online einsehbarer Schulungskatalog bündelt wesentliche Schulungsangebote für die Mitarbeitenden.

Im **Schulungskatalog** werden sowohl Online- als auch Präsenz-Schulungen angeboten, die sich an den **konkreten Bildungsbedarfen** orientieren. Darüber hinaus entwickeln bei Veolia in Deutschland die drei Geschäftsbereiche Entsorgung, Wasser und Energie unabhängig voneinander entsprechend ihrer spezifischen fachlichen und überfachlichen Bedarfe Weiterbildungsangebot für ihre Mitarbeitenden. Ein Feedbackbogen im Anschluss an die Schulungen ermöglicht

die kontinuierliche Bewertung des Angebots durch die Mitarbeitenden und führt bei Bedarf zu Nachjustierung und Anpassung auch in Zusammenarbeit mit den Trainer*innen. Die Personalabteilung steht den Mitarbeitenden für Fragen und Beratung zur Verfügung.

Der Anteil der Arbeitnehmenden, die im Laufe des Jahres mindestens eine Schulungsmaßnahme im Jahr 2023 besucht haben, betrug 98,5 Prozent (2022: 99,2 Prozent, 2021: 86,3 Prozent).

Entwicklungsprogramme

Unseren Mitarbeitenden in Deutschland stehen darüber hinaus diverse nationale und internationale Kompetenz- Entwicklungsprogramme zur Verfügung:

- **Veolia Führungskräfte-Entwicklungsprogramm**
Zielgruppe: Führungskräfte der Ebene 2 und 3,
Dauer: 12 Monate
- **Veolia Potenzialprogramm**
Zielgruppe: Talentierte Mitarbeitende, am Beginn ihrer beruflichen Entwicklung
Dauer: 18 Monate
- **Women in Leadership**
Zielgruppe: Weibliche Führungskräfte
Dauer: 10 Monate
- **Vorarbeiter*innen Programm**
Zielgruppe: aktuelle & zukünftige Vorarbeiter*innen von Veolia Wasser/Entsorgung
Dauer: 12 Monate
- **Disponent*innen Programm**
Zielgruppe: Disponent*innen von Veolia Umweltservice
Dauer: 6 Monate

Darüber hinaus werden für Führungskräfte der Managementebene eine Reihe von **internationalen Entwicklungsprogrammen** angeboten.

Weiterbildungsmaßnahmen werden individuell mit der Führungskraft vereinbart und können von den Mitarbeitenden anschließend selbstständig gebucht werden. Das Interesse, Mitarbeitende weiterzubilden, ist bei Veolia groß. In einer Welt, die stetigem Wandel unterliegt und in der sich der Arbeitsmarkt verstärkt an den Bedarfen der Arbeitnehmenden ausrichtet, ist es für Veolia **unabdingbar, seine Mitarbeitenden auf kommende Aufgaben vorzubereiten**, ihre persönlichen Interessen zu fördern und ihre individuellen Kompetenzen zu stärken.

Um die Karrieremobilität zu fördern, veröffentlicht die Veolia Gruppe monatlich den internen Newsletter JobLink mit aktuellen, weltweit offenen Stellenangeboten bei Veolia.

Herausforderungen

Aktuelle Herausforderungen im Bereich der Qualifizierung liegen vor allem in der weiteren Digitalisierung der Anmelde- und Reportingprozesse und in der Schaffung eines Zugangs zu den online angebotenen Bildungsinhalte für die operativen Mitarbeitenden des Entsorgungsbereichs.

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 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;
 - 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.
-

Arbeitsbedingte Verletzungen

- a. **Für alle Angestellten**
 - i. **Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen:
Todesfälle (ohne Wegeunfälle)**
2023: keine
2022: keine
2021: keine

 - ii. **Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von
Todesfällen)**
Medizinisch behandelte Verletzungen (ohne Wegeunfälle)
2023: 19
2022: 20
2021: 22

iii. **Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen**

Verletzungen ohne Arbeitsausfall (ohne Wegeunfälle)

2023: 455

2022: 528

2021: 401

iv. **die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen**

Geschäftsbereich Entsorgung:

2023

74 Unfälle mit Ausfalltagen

13 davon „falsche/abrupte Bewegung“, **17** durch „Stolpern/Rutschen/Stürzen“, **7** durch „eingeklemmt“, **9** durch „getroffen von Gegenstand“, **4** durch „Schnittverletzung“, **4** durch „Staub/Fremdkörper“

2022

81 Unfälle mit Ausfalltagen

9 davon „falsche/abrupte Bewegung“, **19** durch „Stolpern/Rutschen/Stürzen“, **8** durch „eingeklemmt“, **11** durch „getroffen von Gegenstand“, **7** durch „Schnittverletzung“, **3** durch „Staub/Fremdkörper“

2021

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:

2023

8 Unfälle mit Ausfalltagen und 19 ohne Ausfalltagen

14 davon durch „Stolpern/Rutschen/Stürzen“ (**9** ohne Ausfall), **8** durch „Verkehr“ (**7** ohne Ausfall), **4** durch „mangelnde Koordinierung/Ergonomie“ (**3** ohne Ausfall), **1** durch „Fremdverschulden“

2022

9 Unfälle mit und ohne Ausfalltagen

3 davon durch „Stolpern/Rutschen/Stürzen“, **1** durch „Verkehr“, **1** durch „mangelnde Koordinierung/Ergonomie“, **1** durch „Materialdefekt“, **2** durch „Schnitt“, **1** durch „anstoßen“

2021

9 Unfälle

2 davon 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“

* Kategorien leicht angepasst zur besseren Aussagekraft

Geschäftsbereich Energie:

2023

23 Unfälle mit Ausfalltage und 109 ohne Ausfalltage

19 davon durch „Stolpern/Rutschen/Stürzen“ (**12** ohne Ausfall), **63** durch „Umgang mit Werkzeugen“ (**56** ohne Ausfall), **7** durch „An-/Gegenstoßen“ (**6** ohne Ausfall), **9** durch „Herabfallender Gegenstand“ (**7** ohne Ausfall), **7** durch „Medieneinwirkung“ (**6** ohne Ausfall), **3** Verkehrsunfall (**2** ohne Ausfall), **24** durch „Sonstiges“ (**20** ohne Ausfall)

2022

69 Unfälle mit und ohne Ausfalltage

13 davon durch „Stolpern/Rutschen/Stürzen“, **28** durch „Umgang mit Werkzeugen“, **11** durch „An-/Gegenstoßen“, **5** durch „Herabfallender Gegenstand“, **9** durch „Medieneinwirkung“, **3** durch „Sonstiges“

2021

28 Unfälle

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

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden

2023: 14.143.116

2022: 14.020.367

2021: 14.026.047

- 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)**
2023: keine
2022: keine
2021: keine
- ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen):
Verletzungen mit Arbeitsausfall (außer Wegeunfälle)**
2023: 2
2022: keine Angabe (da diese Kennzahl zuvor nicht separat im Reporting ausgewiesen wurde)
2021: keine Angabe (da diese Kennzahl zuvor nicht separat im Reporting ausgewiesen wurde)
- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen
Verletzungen ohne Arbeitsausfall**
2023: 0
2022: n.r.
2021: n.r.
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen**
2023: siehe Kategorie a. iv. oben (im Geschäftsbereich Entsorgung sind 2 Unfälle von Leiharbeiter*innen mit enthalten)
2022: n.r.
2021: n.r.
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden**
2023: 239.227 (gesamt alle 3 Geschäftsbereiche)
2022: 835 (nur Geschäftsbereich Wasser)
2021: 6.012 (nur Geschäftsbereich Wasser)

*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 Mitarbeitenden, 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.*

Arbeitsbedingte Erkrankungen**a. Für alle Angestellten****i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen**

2023: keine bekannt
 2022: n.r.
 2021: n.r.

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen

2023: keine bekannt
 2022: n.r.
 2021: n.r.

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen:

2023: keine bekannt
 2022: n.r.
 2021: n.r.

b. Für alle Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden**i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen:**

keine bekannt

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen:

keine bekannt

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen:

keine bekannt

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

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

- a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeitendenbeteiligung 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 Mitarbeitenden.
 - b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeitenden-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeitende 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 QH-SE-Verantwortlichen der Geschäftsbereiche und Unternehmen, den Geschäftsführenden und dem Comex sowie den Führungskräften bearbeitet und weiterentwickelt. Wichtige Themen und Entscheidungen werden im Rahmen der regelmäßig tagenden Arbeitssicherheitsausschüsse besprochen und festgelegt. So werden die Vertreter*innen 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.

Nahezu alle Standorte haben auch **Sicherheitsbeauftragte**, die als Ansprechpartner*innen für die Mitarbeitenden, Führungskräfte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit dienen. Die Mitarbeitenden werden in regelmäßigen Unterweisungen über die gesetzlichen Regelungen (Rechte und Pflichten) sowie die internen Veolia-Standards (HRMS, Do's & Don'ts, LSR) informiert. Mitarbeitende und Führungskräfte werden ebenfalls in die regelmäßige Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung, der Betriebsanweisung und der Arbeitsanweisung einbezogen - je nach Reifegrad der Unternehmenseinheit (Bradley-Kurve - Sicherheitskultur) sogar federführend.

Zusätzlich wird jedes Jahr eine **Arbeitssicherheitswoche** organisiert, die allen Mitarbeitenden unterschiedliche Aktivitäten, Workshops und Wettbewerbe bietet.

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

*Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:*
 - i. Geschlecht;*
 - ii. Angestelltenkategorie.*

Stundenzahl Aus- und Weiterbildungen

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

- i. Geschlecht**

- Stunden Weiterbildung für Männer***

2023: 163.795

2022: 99.810

2021: 52.993

- Stunden Weiterbildung für Frauen***

2023: 81.778

2022: 45.951

2021: 22.712

- ii. Angestelltenkategorie**

- Weiterbildung für Manager*innen***

2023: 13.158

2022: 13.013

2021: 6.426

- Weiterbildung für andere Angestellte***

2023: 232.415

2022: 132.748

2021: 69.279

- * Die erhebliche Erhöhung der Kennzahlen in 2022 und 2023 ggü. 2021 ist auf eine verbesserte und konsequente Erfassung aller Weiterbildungsaktivitäten in den drei Geschäftsbereichen zurückzuführen, die früher nicht oder nur teilweise eingeflossen sind. Dies ist uns nun u. a. aufgrund der Einführung neuer Systeme möglich.

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).*

Diversität

- a. **Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien**
 - i. **Geschlecht**
Anteil weiblicher Führungskräfte
2023: 21,9 %
2022: 22,8 %
2021: 20,1 %

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

Anteil der Manager*innen unter 30 Jahre alt
2023: n.r.
2022: n.r.
2021: n.r.

Anteil der Manager*innen 30-50 Jahre alt
2023: n.r.
2022: n.r.
2021: n.r.

Anteil der Manager*innen über 50 Jahre alt

2023: n.r.

2022: n.r.

2021: 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**

2023: 33 %

2022: 34,5 %

2021: 34,2 %

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt**Anteil der unter 30-jährigen Arbeitnehmer*innen**

2023: 13,3 %

2022: 12,8 %

2021: 12,8 %

Anteil der Beschäftigten 30-50 Jahre alt

2023: n.r.

2022: n.r.

2021: n.r.

Anteil der über 50-jährigen Arbeitnehmer*innen

2023: 45,7 %

2022: 46,4 %

2021: 46,3 %

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

Anteil der behinderten Arbeitnehmer*innen

2023: 3,4 %

2022: 3,4 %

2021: 3,6 %

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

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

Diskriminierung

- a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums**
2023 gab es keine gemeldeten Fälle von Diskriminierung.
- b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte**
n.r.

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.

Grundsätze unserer Sorgfaltspflichten

Veolia als Gesamtkonzern positioniert sich durch seine **Mitgliedschaft im UN Global Compact** und sein **Bekenntnis zu den Kernarbeitsnormen der International Labor Organization (ILO)** dazu, Menschenrechte zu achten und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung zu verhindern. Die entsprechende Erklärung des Unternehmens wurde von der höchsten Leitungsebene von Veolia verabschiedet und veröffentlicht. Damit verpflichtet sich die Gruppe, zehn Grundprinzipien hinsichtlich Menschenrechten, Arbeitnehmendenrechten und Umweltschutz einzuhalten. Veolia bekennt sich ausdrücklich zur Achtung der Menschenrechte sowie zu seiner Verantwortung für die eigene Wertschöpfungskette. Das Unternehmen erwartet von allen seinen Beschäftigten und seinen Kunden, die ethischen Grundsätze des Unternehmens sowie geltendes Recht zu respektieren und jederzeit einzuhalten.

Die Corporate Governance des Unternehmens basiert auf der **Ethik-Richtlinie** von Veolia. Sie beschreibt - ganz im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) - die wesentlichen Handlungsgrundsätze zur Verantwortung der Beschäftigten für die Einhaltung von Gesetzen, den Schutz der Umwelt, die Einhaltung der Menschenrechte wie das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie die Auswahl von Lieferanten und Dienstleistenden. Insbesondere bezweckt die Ethik-Richtlinie 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 Menschenrechtskonvention und der Leitprinzipien der OECD für multinationale Unternehmen sowie**
- **der Gesetzgebung der Länder, in denen das Unternehmen tätig ist.**

Veolia als Gesamtkonzern berichtet über die **Umsetzung des UN Global Compact** regelmäßig in seinem entsprechenden **Fortschrittsbericht**. Darüber hinaus veröffentlicht Veolia als Gesamtkonzern ausführliche Informationen über die Methodik, das Management, die Risikoanalyse und -bewertung sowie Maßnahmen und Kennzahlen zu Erfüllung seiner umfassenden menschenrechtlichen und ökologischen Sorgfaltspflichten im jährlich erscheinenden Vigilance Plan (**Bericht 2023**). Explizit geht dieser sowohl auf die Sorgfaltspflichten im eigenen operativen Geschäft, als auch gegenüber Lieferanten und Dienstleistenden ein.

Veolia in Deutschland

Die **Einhaltung von Menschenrechten** ist aufgrund der unternehmensinternen Vorgaben schon seit vielen Jahren Teil des Selbstverständnisses von Veolia in Deutschland. Das spiegelt sich unter anderem im Unternehmenszweck und den daraus abgeleiteten Zielen und Indikatoren unserer vielschichtigen Leistungen (engl. multifaceted performance) wider. Für Veolia in Deutschland wurden diese Ziele entsprechend konkretisiert und sind Teil unserer Nachhaltigkeitsziele. Dazu gehörten 2023 diese messbaren Ziele:

- **Arbeitsicherheit:** Frequency Rate (Häufigkeitsrate von Arbeitsunfällen) von 7,00 in 2023 (siehe Kapitel 15 Chancengerechtigkeit).
- **Weiterbildung:** 23 Stunden pro Mitarbeitenden pro Jahr (siehe Kapitel 16 Qualifizierung)
- **Vielfalt:** 15,0 Prozent Frauenanteil in Führungsposition (Führungskräfteebene 1 bis 3) (siehe Kapitel 15 Chancengerechtigkeit)

Veolia als Gesamtkonzern hat im Frühjahr 2024 das neue Strategieprogramm GreenUp 2024-2027 veröffentlicht. Dieses Programm definiert teilweise neue Indikatoren und Zielvorgaben, in diesem Bericht werden allerdings hauptsächlich die Indikatoren und Ziele des Strategieprogramms Impact 2023 passend zum Berichtsjahr 2023 berichtet. In Kapitel 3 können jedoch bereits die Zielvorgaben für 2024 (siehe Tabelle Ziele und Indikatoren, Bereich Leistungen für Mitarbeitende) nachvollzogen werden.

Wie für alle aus dem Unternehmenszweck abgeleiteten Ziele gilt auch hier, dass sie von der Geschäftsführung von Veolia in Deutschland verabschiedet und regelmäßig kontrolliert werden. Sie sind zudem Teil der persönlichen Zielvorgaben des Managements sowie Gegenstand regelmäßiger Prüf- und Berichtsprozesse innerhalb der Unternehmensgruppe. Ein spezifisches quantifizierbares Ziel für Veolia in Deutschland war 2023 außerdem die von Veolia als Gesamtkonzern veranlasste Ausdehnung der Risikoanalyse von Drittparteien im Rahmen des Projekts Know Your Partner. Dabei wird angestrebt, jede*n Geschäftspartner*in vor Anbahnung eines Vertrags umfassend auf mögliche Risiken zu prüfen, so unter anderem finanzielle Risiken, Sanktionen, Korruption, Geldwäsche sowie Menschenrechtsverletzungen.

Seit dem 1. Januar 2023 gelten für die Veolia Holding Deutschland GmbH die **Anforderungen des LkSG**. Die auf Ebene der Holding berufene Menschenrechtsbeauftragte übernimmt die zentrale Koordination des LkSG-Risikomanagements der gesamten Organisation in Deutschland einschließlich aller Tochtergesellschaften, um die Anforderungen des Gesetzes zu erfüllen. Entsprechend dieser Zielvorgaben setzt sich Veolia in Deutschland im Rahmen des operativen Geschäfts und seiner Lieferketten noch umfassender dafür ein:

- **die Menschenrechte zu achten** und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung und Sklaverei zu verhindern,
- **Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten** am Arbeitsplatz zu gewährleisten
- **faire Beschäftigungsbedingungen** zu ermöglichen, was insbesondere Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion, Berücksichtigung der Rechte von Frauen und Minderheiten, Nichtdiskriminierung und -belästigung, ethische Rekrutierung, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sowie angemessene Löhne, Sozialleistungen und Arbeitszeiten umfasst,

- **Land-, Wald- und Wasserrechte** zu respektieren
- die **negativen Umweltauswirkungen** seiner Tätigkeit **zu verringern**
- die **Vorgaben zu Herstellung, Einsatz und/oder Entsorgung von Quecksilber** (Minamata-Übereinkommen), zur Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommen (POP) sowie zum Umgang mit POP-haltigen Abfällen sowie zur Ein-/Ausfuhr gefährlicher Abfälle im Sinne des Basler Übereinkommens **einzuhalten**
- die **Auswahl von Lieferanten** an Kriterien zu knüpfen, die den **Ethik- und Nachhaltigkeitsanforderungen sowie den gesetzlichen Vorgaben entsprechen.**

Die Erfüllung der Sorgfaltspflichten durch das Unternehmen und die Überwachung der Einhaltung dieser Grundsatzerklärung obliegen dem CEO von Veolia in Deutschland. Die Zusammenarbeit aller beteiligten Unternehmensbereiche erfolgt in einem eigens gegründeten **Sorgfaltspflichten-ausschuss unter Leitung der Menschenrechtsbeauftragten**. Diese Zusammenarbeit gewährleistet, dass im gesamten Unternehmen die spezifische Verantwortung für Menschenrechte im Sinne des LkSG verstanden und wahrgenommen wird.

Risikoanalyse und Prävention

Die unternehmensübergreifende Risikoanalyse zu den Sorgfaltspflichten, die jährlich durchgeführt wird, bezieht sich auf **mögliche und wahrscheinliche Schadensszenarien** in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitssicherheit, Verstöße gegen den Schutz der Umwelt sowie Gesundheit und Verantwortung im eigenen operativen Geschäft (alle Geschäftsbereiche, alle verbundenen Unternehmen und Aktivitäten) sowie in der Lieferkette. Die **Priorisierung der Risiken** erfolgt nach der Schwere, der Eintrittswahrscheinlichkeit der möglichen Auswirkungen, dem Einflussvermögen, dem Verursachungsbeitrag von Veolia sowie der Reife der bereits vorhandenen Präventionsmaßnahmen. Der daraus abgeleitete Maßnahmenplan wird durch die Fachbereiche für die prioritären Risiken erstellt, nachverfolgt und regelmäßig aktualisiert.

2023 wurden in der Risikoanalyse zu den Sorgfaltspflichten **folgende Hauptrisikofaktoren** identifiziert, die in unserer Branche und unseren Tätigkeitsbereichen besonders relevant sind:

- **im Bereich Arbeitsschutz und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren:**
Verkehrsmanagement an Standorten, Kontrolle gefährlicher Energien, Arbeiten in umschlossenen Räumen.
- **im Bereich Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen:**
Feuer/Explosion in Entsorgungsanlagen
- **im Bereich Ungleichbehandlung in Beschäftigung:**
Homogene Personalstruktur, Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Diskriminierendes Recruiting
- **im Bereich Vorenthaltens eines angemessenen Lohn:**
Unfaire Bezahlung

Das Risiko für Kinder- und Zwangsarbeit wurde in der LkSG-Risikoanalyse von 2023 nicht priorisiert. Hintergrund dafür sind die strengen gesetzlichen und unternehmensinternen Vorgaben sowie die starke Dominanz inländischer Zulieferer. Bereits 2020 hatte Veolia in Deutschland sich an einer von Veolia als Gesamtkonzern initiierten Risikoanalyse zum Thema Menschenrechte

beteiligt, bei der unter anderem bewertet wurde, in welchem Ausmaß das Risiko von Kinder- und Zwangsarbeit für das eigene Geschäft und die Lieferkette relevant ist. Nur 2 Prozent der Befragten hatten dieses Risiko als hoch eingestuft.

Alle Veolia-Gesellschaften und -Standorte integrieren die von den Fachbereichen vorgegebenen Präventionsmaßnahmen in ihre betriebliche Praxis, um ihrer Sorgfaltspflicht nachzukommen. Die aufgeführten Risikogebiete sind dabei ein Startpunkt, stellen jedoch nicht den alleinigen Fokus dar.

Im Bereich der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten sorgen insbesondere die Teams für Arbeitssicherheit sowie die Beauftragte für Vielfalt und Teilhabe mit den von ihnen initiierten und koordinierten **Maßnahmen für eine verlässliche Prävention menschenrechtlicher Risiken** gegenüber den Beschäftigten von Veolia in Deutschland.

Im **Bereich Arbeitssicherheit** sind das insbesondere:

- **regelmäßige Schulungen, Arbeitsstättenbegehungen und Audits**
- **jährliche Arbeitssicherheitswoche**
- **Erfassung und Kommunikation gefährlicher Situationen**
- **die Abdeckung eines wachsenden Anteils der Geschäftstätigkeit mit einem zertifizierten Arbeitssicherheitsmanagementsystem** (2023: 63 %, 2022: 56 %, 2021: 51 %)

Die Präventionsmaßnahmen für Arbeitssicherheit umfassen nicht nur das eigene operative Geschäft. Vielmehr beziehen sich die geltenden Regelungen, wie zum Beispiel die bei Veolia als Gesamtkonzern weltweit geltenden Arbeitssicherheits-Managementregeln, explizit auch auf Leiharbeiter, Subunternehmen und Lieferanten.

Im **Bereich Diversität und Teilhabe** gehören zu den Maßnahmen der Risikoprävention:

- **Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte**
- **Recruiting vielfältiger Zielgruppen**
- **Stärkung weiblicher Belegschaft**
- **Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung**

Ein Beispiel für die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung und die Zusammenarbeit mit ihnen in der Lieferkette ist der bestehende Kooperationsvertrag zwischen der Veolia Umweltservice Ost GmbH und der Lebenshilfe Dresden e. V. Seit 2008 betreibt Veolia in Dresden eine Putzlappen-Schneiderei, in der aus nicht mehr tragfähigen Textilien Industrieputzlappen gefertigt werden. Über die Lebenshilfe sind dort Menschen mit geistiger oder körperlicher Beeinträchtigung beschäftigt. Die Lebenshilfe wählt die Mitarbeitenden aus und stellt ihnen eine Betreuung zur Seite. Diese langfristige Partnerschaft ermöglicht Inklusion am Arbeitsmarkt.

Zur **Prävention umweltbezogener Risiken** sind sämtliche Standorte von Veolia in Deutschland in das unternehmensweite Environmental Management System (EMS) integriert. Zudem ist ein hoher Anteil der Geschäftstätigkeit von Veolia in Deutschland durch ein zertifiziertes Umweltsicherheitsmanagementsystem nach DIN EN 14001 (2023: 67 %, 2022: 63 %, 2021: 56 %) sowie 100 Prozent der Entsorgungsstandorte als Entsorgungsfachbetrieb zertifiziert. Die Nachweise für die Zertifikate je Tochterunternehmen von Veolia in Deutschland finden sich auf der Webseite von Veolia in Deutschland unter [veolia.de/zertifikate](https://www.veolia.de/zertifikate).

Die **auf die Lieferkette bezogenen Sorgfaltspflichten** setzt Veolia in Deutschland durch **folgende Maßnahmen** um (siehe für ausführliche Erläuterung auch Kapitel 4):

- die **Einbindung der Lieferantencharta** von Veolia in Vertragsverhandlungen und -dokumenten mit Lieferanten
- den **Verweis auf die strategische Position von Veolia zu den Menschenrechten** in den **Allgemeinen Geschäfts- und Einkaufsbedingungen**, die Bestandteil eines jeden Vertrags mit Lieferanten sind
- die **regelmäßige Auditierung der strategischen Lieferanten** mit EcoVadis
- die **Einbindung von Nachhaltigkeitskriterien** (Umwelt, Arbeitsbedingungen) in die regelmäßige Lieferantenbewertung
- die **Schulung der Einkäufer*innen** im Hinblick auf Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl/ Bewertung von Lieferanten.

Beispielsweise wurden die beiden **Online-Schulungen Compliance & CSR-Purchasing und Das Abenteuer der nachhaltigen Beschaffung** auf der internen Veolia Learning-Plattform mit einer verbindlichen Teilnahme von über 90 Prozent der eingeladenen Einkäufer*innen sowie im Umfeld von Beschaffungsaufgaben tätigen Beschäftigten von Veolia in Deutschland erfolgreich absolviert.

Sollte Veolia substanzielle Kenntnis über einen möglichen Verstoß von Lieferanten gegen menschenrechtliche oder ökologische Sorgfaltspflichten erhalten, wird umgehend eine anlassbezogene Risikoanalyse durchgeführt und der unten beschriebene Abhilfemechanismus in Gang gesetzt.

Die **Wirksamkeit des LkSG-Risikomanagements** sowie der festgelegten **Präventionsmaßnahmen** wird mindestens ein Mal pro Jahr **überprüft**. Wenn erforderlich, erfolgt eine Korrektur bzw. Weiterentwicklung der Maßnahmen und Aktionspläne für die einzelnen Risikobereiche.

Zusätzlich zur Analyse der LkSG-Risiken setzt Veolia in Deutschland entsprechend den Vorgaben von Veolia als Gesamtkonzern das **Konzept Know Your Partner** (KYP) um. In diesem Rahmen werden nicht nur Lieferanten und Subunternehmen auf mögliche Risiken überprüft, sondern sämtliche Geschäftspartner*innen einschließlich der Kunden. Zudem umfasst die Risikoanalyse nicht nur die LkSG-Risiken, sondern eine weitaus größere Bandbreite wie z.B. Korruption, Geldwäsche, Sanktionslisten, Finanzrisiken usw. Die KYP-Analyse wird sowohl vor jedem Vertragsabschluss, als auch für laufende Geschäfte durchgeführt.

System für Hinweisgebende

Zuverlässige Meldewege für interne und externe Stakeholder und der Schutz interner Hinweisgebender vor Sanktionen sind unerlässlich für eine wirksame Umsetzung der Sorgfaltspflichten. Sie tragen dazu bei, ein mögliches Fehlverhalten zu melden, umfassend zu untersuchen und aufzuklären.

Aktuelle, ehemalige und mögliche zukünftige Beschäftigte und Externe haben über verschiedene Kanäle die Möglichkeit, **Hinweise und Verdachtsfälle zu Ethik, Compliance** (wie beispielsweise wettbewerbswidrige Praktiken) **und Menschenrechten** mitzuteilen. Dafür gibt es mehrere Optionen, die auch auf der **Webseite von Veolia in Deutschland** sowie in der öffentlich zugänglichen **Ethik-Richtlinie** (Seite 15) und im **Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention** (Seite 12) ausführlich beschrieben sind:

- **über eine Ombudsperson schriftlich**, zum Beispiel per E-Mail, oder telefonisch an die Interne Meldestelle von Veolia in Deutschland
- über die **internetbasierte Plattform Whispli** an das **Ethik-Komitee** der Konzernmutter Veolia Environnement S.A. in Paris
- über den **externen Meldekanal des Bundesamts für Justiz (BfJ – Hinweisgeberstelle (bundesjustizamt.de))**.

Die verschiedenen Meldesysteme sind vertraulich, geschützt und berücksichtigen die datenschutzrechtlichen Anforderungen. Die Hinweisgebenden können entscheiden, ob sie anonym bleiben möchten. Die Systeme garantieren den **größtmöglichen Schutz für Hinweisgebende und Betroffene**. Mindestens einmal jährlich werden sie hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und Angemessenheit überprüft und wenn notwendig an die aktuellen Erfordernisse angepasst.

Repressalien gegen eine Person, die nach bestem Wissen einen Hinweis auf einen Compliance-Verstoß abgegeben hat, sind strikt untersagt. Wenn Hinweisgebende Anhaltspunkte dafür haben, dass sie Repressalien ausgesetzt sind, sollten sie dies an **de.compliance@veolia.com** melden, damit das Compliance Team entsprechend reagieren kann. Stellen Hinweisgebende wissentlich falsche oder irreführende Informationen bereit, müssen sie mit Konsequenzen rechnen.

Abhilfemechanismus

Im Falle eines Hinweises bzw. einer Beschwerde werden auf Basis der bestehenden internen Regelungen Ermittlungen durchgeführt. Ihr Ziel ist es, zu klären, ob Fakten vorliegen, die einen Verstoß gegen das LkSG darstellen. Es werden Empfehlungen für Maßnahmen ausgesprochen, um den konkreten Regelverstoß zu bearbeiten und um die Wahrscheinlichkeit von zukünftigen Regelverstößen zu verringern. Die betroffenen Fachbereiche müssen darlegen, inwieweit sie diese Maßnahmen umgesetzt haben. Der Vorfall endet mit der Abarbeitung des Maßnahmenplanes. Die Angemessenheit und Wirksamkeit des Abhilfemechanismus wird mindestens ein Mal pro Jahr überprüft und wenn erforderlich angepasst.

Entsprechend der Anforderung des LkSG hat die Geschäftsführung von Veolia in Deutschland seine **Grundsatzerklärung zur Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten im Dezember 2023 aktualisiert**. Diese ist auf **veolia.de/verantwortung** veröffentlicht. Zusätzlich informieren wir über geeignete Formate alle Beschäftigten sowie unsere Kunden, Lieferanten und weitere Geschäftspartner über die Veröffentlichung unserer Grundsatzerklärung. Sie wird in einem jährlichen Rhythmus sowie bei konkreten Anlässen überprüft und aktualisiert. Über die Wahrnehmung der Sorgfaltspflichten informiert Veolia in Deutschland im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung und veröffentlicht den Bericht zum LkSG auf der BAFA-Plattform sowie auf **veolia.de/verantwortung**.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verletzungen der Sorgfaltspflichten von Veolia in Deutschland im eigenen operativen Bereich sowie in der Lieferkette registriert.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzerklärung 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 Grundsatzerklärung verabschiedet?
 - c. Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsatzklärung.
 - d. Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSRRUG 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 zusätzlichem lokalem Whistleblowing, wenn auf Ebene von (Tochter-) Unternehmen erforderlich**
- **Instrumente zur Leistungsbewertung**
- **Dialog mit örtlichen und internationalen Akteuren und**
- **Transparenz nicht vertraulicher Daten und Maßnahmen**

Veolia ist in vielen Ländern tätig und bindet seine Kunden, Subunternehmer*innen 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.

Die Geschäftsführung von Veolia Deutschland hat Ende 2022 eine **Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte** verabschiedet, veröffentlicht und in 2023 aktualisiert. Sie ist auf der **Unternehmenswebsite** öffentlich zugänglich.

Zusätzlich haben wir über geeignete Formate alle Beschäftigten sowie unsere Kunden und Lieferanten über die Veröffentlichung unserer Grundsatzerklärung informiert. Den Internationalen Tag der Menschenrechte haben wir für eine zusätzliche Sensibilisierung zum Thema in der internen und externen Kommunikation genutzt. Mit der regelmäßigen Aktualisierung der Grundsatzklärung ist der von Veolia in Deutschland 2022 gegründeten Sorgfaltspflichtenausschuss unter der Leitung der Menschenrechtsbeauftragten befasst. Die Verantwortung für das Thema ist formal bei der Geschäftsführung angesiedelt. Die Koordination der Umsetzung der Sorgfaltspflichten hat die Menschenrechtsbeauftragte inne, die Teil des Corporate Governance Teams von Veolia Deutschland ist. Sie arbeitet zu diesem Zweck im Sorgfaltspflichtenausschuss mit den Verantwortlichen für alle im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz genannten Risiken (Arbeitssicherheit, HR und Diversity, Umwelt und Lieferkette) zusammen. Über die Strukturen dieser Fachbereiche erlangt das Thema Menschenrechte eine Reichweite, die alle Einheiten von Veolia in Deutschland abdeckt.

-
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?*
-

- a. **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 alle im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz aufgeführten Risiken sowohl

- **im eigenen operativen Geschäft mit besonderem Fokus auf unsere Beschäftigten und die bestehenden Personalmanagementprozesse, Arbeitssicherheitsprozesse und Prozesse zur Gewährleistung von Vielfalt und Teilhabe sowie auf das Umweltmanagement.**
 - **als auch in unseren Beziehungen zu Lieferanten im Rahmen unserer Onboarding- und Einkaufsprozesse: Hier nutzen wir Instrumente wie die Lieferantencharta, das Risk Mapping, die Lieferantenbewertungen durch unsere Einkäufer sowie Hinweise von unserem Partner EcoVadis.**
- b. 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**.

Bei der Entwicklung der Hinweisgebersysteme sowie der Abhilfeprozesse sind regelmäßig die Betriebsräte einbezogen, um die Interessen der Beschäftigten als besonders schützenswerte Personengruppe zu vertreten.

c./d. Die Analyse menschenrechtlicher Risiken wird eng verzahnt mit den bereits bestehenden Risikoanalyseprozessen zu den einzelnen Themenbereichen. So wurde die Betrachtung der umweltbezogenen LkSG-Risiken eingebunden in die Risikobetrachtung im Rahmen des internen Umwelt- und Industriemanagementsystems (EIMS), welches bereits eine umfassende Risikoanalyse enthält. Die bereits umfassende Risikoanalyse im Bereich Arbeitssicherheit genügt den Anforderungen des LkSG in der bestehenden Form. Für den Bereich HR und Vielfalt wurde das bestehende Risikomanagement angepasst und formalisiert.

Zusätzlich kooperieren wir zu dem hier beschriebenen Prozess der Risikoanalyse seit November 2023 mit IntegrityNext. Die Methodik des weitgehend automatisierten Tools berücksichtigt die Anforderungen des LkSG vollumfänglich und ermöglicht eine umfassende abstrakte und konkrete Risikoanalyse unserer Zulieferer. Die Risiken werden nach den Kriterien Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere priorisiert. Die Eintrittswahrscheinlichkeit pro Risiko ist das Ergebnis der abstrakten und konkreten Risikoanalyse für unmittelbare Zulieferer. Die Einschätzung der Schwere beruht auf einem internen Prozess, in dem mehrere Beschäftigte involviert waren und systematisch Abwägungen über die Konsequenzen in verschiedenen Risikobereichen getroffen wurden. Zusätzlich wird das Einflussvermögen bei einem unmittelbaren Zulieferer berücksichtigt, für welches das Auftragsvolumen mit dem Zulieferer maßgeblich ist. Womöglich stellen wir das Auftragsvolumen dem Gesamtumsatz des Zulieferers gegenüber.

Die Lieferanten mit hohem Risiko und hohem Auftragswert werden anschließend einer konkreten Risikoanalyse unterzogen. Zusätzlich erfolgt eine Segmentierung der Lieferanten mit mittlerem Risiko nach folgenden Kriterien:

- **Lieferanten in Warengruppen, die von Veolia Corporate mit einem erhöhten Risiko bewertet werden**
- **Lieferanten ab einem Einkaufsvolumen von 150.000 Euro (dies entspricht ebenfalls den Grundsätzen der Risikobewertung von Veolia Corporate)**
- **Lieferanten mit hohem oder mittlerem Risiko in den Segmenten Abfall und Arbeitssicherheit (hohe Relevanz).**

Die auf diese Weise ausgewählten Lieferanten mit mittlerem Risiko werden ebenfalls der konkreten Risikoanalyse unterzogen.

-
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. Schulungen zu Menschenrechten:

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

Im Berichtszeitraum 2023 gab es **zwei Meldungen über das Portal Whispli** (siehe auch **Bericht zum LkSG** der Veolia Holding Deutschland, Seite 56). 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. Whistle-Blowing-Mechanismen für Zulieferer:

Die bestehenden Whistle-Blowing-Mechanismen gelten auch für Zulieferer. Sie können alle bestehenden Meldekanäle von Veolia in Deutschland für Ihre Hinweise nutzen. Außenstehende können sich darüber hinaus auch direkt an den Ethik-Ausschuss wenden: **ethique.ve@veolia.com** bzw. sich in der **Ethik-Richtlinie** (Seite 15) informieren. Speziell bei Tatbeständen, die ihrer Ansicht nach als Korruption oder unerlaubte Einflussnahme zu werten sind, auch unter der Telefonnummer +49 30 83791874

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.

Dies ist in der bei Veolia weltweit geltenden Richtlinie Strategische Ausschreibung - Sourcing Prozess festgelegt. Darin heißt es u. a. „Einer der wichtigsten Schritte des Einkaufsprozesses ist die Bewertung der Lieferantenrisiken. Betrachtet werden dabei die finanziellen Risiken, betriebliche Risiken, Compliance-Risiken (Ethik, Menschenrechte ...) sowie CSR-Risiken (Ruf, Umwelt, Gesundheit...)“. Um diese Risiken zu bewerten und zu reduzieren, sieht die Richtlinie vier Werkzeuge vor: ein Risikomapping der Einkaufskategorien, einen CSR-Fragebogen, die finanzielle Bewertung / Kreditauskunft sowie die Ecovadis-Bewertung des Lieferanten. Der Prozess der Auswertung von Lieferanteninformationen und die Kaskadierung erforderlicher Maßnahmen ist in der Richtlinie ebenfalls genau beschrieben. So wird bereits beim Onboarding von Lieferanten gewährleistet, dass sie wesentliche Nachhaltigkeits- und Compliance-Anforderungen von Veolia als Gesamtkonzern einhalten. Zusätzlich verfügt Veolia über ein Tool zur gezielten Prüfung von Compliance Kriterien / zur Compliance Prüfung von potentiellen Geschäftspartner*innen. Dieses wird ebenfalls im Lieferantenauswahlprozess eingesetzt.

- c. Es erfolgen **keine Schulungen von Lieferanten bezüglich der Menschenrechte**.

- d. Die **Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen** stellt Veolia in Deutschland durch
- **regelmäßige Risikoanalysen,**
 - **einen CSR-Fragebogen,**
 - **ein Meldetool für Verletzungen von Ethik, Compliance oder Sorgfaltspflichten,**
 - **die Aufnahme von Compliance- und Nachhaltigkeitsanforderungen in die Allgemeinen Geschäfts- und Einkaufsbedingungen,**
 - **regelmäßige Lieferantenbewertungen durch die Einkäufer sowie**
 - **die Auditierung besonders wichtiger Lieferanten (in Bezug auf Kerngeschäftsnähe und Umsatz) über EcoVadis sicher.**
- e. Da es im Berichtszeitraum **keine Konfliktsituationen mit Lieferanten** in Bezug auf unsere Grundprinzipien gab, wurden keine Maßnahmen ergriffen.
- f. Es gab bislang **keine nachgewiesenen Fälle von Verletzungen menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten durch Lieferanten** von Veolia in Deutschland.

Es gibt kein allgemeingültiges Konzept zur Wiedergutmachung, vielmehr würden im Fall einer Menschenrechtsverletzung fallbezogen Maßnahmen ergriffen die je nach Schweregrad vom klärenden Gespräch über das Einforderung von Verbesserungen mit Fristsetzung bis zum Abbruch der Geschäftsbeziehung reichen können.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.*
 - b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.*
-

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden:**
100 Prozent
 - b. Definition:**
Bei allen Investitionsvorhaben erfolgt eine Prüfung auf Menschenrechtsaspekte. Dies ist in der Richtlinie VR VD 3 „Beurteilung, Freigabe und Dokumentation von Großprojekten“ festgelegt.
-

*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.*
-

- a.** Veolia Deutschland ist nahezu ausschließlich im Inland tätig (Ausnahmen: je eine PET-Recyclinganlage in Schweden und in der Schweiz).

Die Risikoanalyse erfolgt nicht nach Standorten, sondern stets auf der Grundlage möglicher Risikoszenarien 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.*
-

- a.** Alle bestehenden Lieferanten wurden im Rahmen der LkSG-Risikoanalyse auf soziale Risiken überprüft (2023 wurde eine abstrakte Risikoanalyse durchgeführt, ab 2024 wird eine konkrete Risikoanalyse vorgenommen).
-

*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 mehr als 25.000 Lieferanten von Veolia in Deutschland im Rahmen der LkSG-Risikoanalyse auf mögliche soziale Risiken hin überprüft.
- b.** Es wurden bei keinem Lieferanten erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt.
- c.** Im Rahmen der 2022 erfolgten Risikoanalyse für das LkSG wurde kein erhebliches tatsächliches oder potenzielles Risiko für negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette ermittelt.
- d.** 0%
- e.** 0%

18. Gemeinwesen

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

Die Aktivitäten von Veolia tragen dort, wo wir tätig sind, und darüber hinaus zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Wohlstand bei - im Einklang mit unserer Verpflichtung im Rahmen der Sustainable Development Goals der UN und des **Unternehmenszweck**. Darin heißt es:

„Der Wohlstand von Veolia beruht auf dem Nutzen, den das Unternehmen für alle Beteiligten in den verschiedenen Regionen, in denen es tätig ist, erbringt - seien es Kunden, Aktionäre, Beschäftigte, Lieferanten, die heutige Bevölkerung oder künftige Generationen“

Quelle:

Unternehmenszweck

Sozioökonomischer Fußabdruck

Das aus dem Unternehmenszweck abgeleitete Ziel lautet: Schaffung von Arbeitsplätzen und Wohlstand in den verschiedenen Regionen. Um die Umsetzung dieses Ziels nachzuweisen, uns kontinuierlich zu verbessern und den Dialog mit unseren Anspruchsgruppen zu pflegen, veröffentlicht Veolia als Gesamtkonzern jährlich seinen **Sozioökonomischen Fußabdruck**. Dieser **berechnet** global und detailliert für jede geografische Region und jedes Land **die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Veolia**. Über die Dienstleistungen und Produkte von Veolia hinaus veranschaulicht er, welchen Mehrwert das Unternehmen in seinem Umfeld schafft. Die in 50 Ländern durchgeführte Studie berücksichtigt dabei insbesondere die grundlegenden wirtschaftlichen Ströme, die Veolia hervorbringt: Lohn- und Gehaltszahlungen, Einkäufe von Produkten und Dienstleistungen sowie Steuern.

**Abb. 12**

Der sozioökonomische Fußabdruck von Veolia in Deutschland im Jahr 2023 (ausgewählte Werte).

Quelle: „Socio-economic footprint platform“ der Veolia Gruppe

Wie für alle aus dem Unternehmenszweck abgeleiteten Ziele gilt auch hier, dass das Comex, der strategische Lenkungsreis von Veolia in Deutschland, an deren Umsetzung aktiv beteiligt ist. So sind die Auswirkungen auf den sozioökonomischen Fußabdruck von Veolia insbesondere ein Einflussfaktor bei Einkaufsentscheidungen.

Gemeinwesen in den Regionen

Für Veolia in Deutschland ist es Verpflichtung und Selbstverständnis, auch im weiteren Sinne zu einem erfolgreichen Gemeinwesen in den Regionen beizutragen, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt. Deshalb unterstützen wir über unsere Rolle als Arbeitgeber und Einkäufer von Produkten und Dienstleistungen hinaus **zahlreiche lokale Wirtschafts- und Umweltprojekte sowie Sport- und Kulturveranstaltungen**. Hierzu zählt zum einen unser Zusammenwirken mit anderen Unternehmen und Akteuren in der Region, zum Beispiel in Netzwerken für Energieeffizienz, in Kooperationen zur Förderung von Startups oder zur Einrichtung zukunftsorientierter Ausbildungsmöglichkeiten. Zugleich umfasst dieses Engagement die Unterstützung von Sport- und Kulturveranstaltungen bzw. -organisationen mit regionaler Bedeutung.

2023 gehörten hierzu unter anderem die **Sponsorings von Dynamo Dresden, Eintracht Braunschweig, des Muldenthal-Triathlon sowie der Veolia Towers**. Seit 2022 hat Veolia das Namenssponsoring der Basketballmannschaft im Profibereich übernommen. Im kulturellen Bereich engagieren sich die Unternehmen von Veolia in Deutschland seit vielen Jahren u. a. für das Theaterfestival ViaThea in Görlitz sowie bei der Unterstützung von Kulturveranstaltungen im Institut Francais in Berlin. Die Sponsoringaktivitäten von Veolia in Deutschland beliefen sich 2023 auf 3,2 Millionen Euro.

Über die Sponsoring-Aktivitäten hinaus setzen sich die Unternehmen von Veolia in Deutschland vielfältig für die **Unterstützung von Umweltprojekten, Umweltbildung und soziale Belange** in ihren Regionen ein. Einige Beispiele hierfür werden im Folgenden genannt, um einen Einblick in das breite Engagement zu geben:

- **Im Rahmen ihrer Aktivitäten zur Förderung von Umweltschutz und Biodiversität** übertrug Veolia Umweltservice eine 7.000 m² große Auenfläche als Schenkung an die Hessische Gesellschaft für Ornithologie und Naturschutz HGON e. V. Das Areal im südlichen Landkreis Fulda befand sich seit 1996 als Ausgleichsfläche zur Kompensation für den Bau eines Betriebs in Eichenzell-Welkers im Besitz von Veolia. Sie wird als solche nicht mehr benötigt und ergänzt nun das bestehende Landschaftsschutzgebiet im Auenverbund der Fulda.
- **Im Rahmen einer Kooperation zwischen Veolia und dem Zoo in Rostock** können Besucher des Zoos ihre Althandys in einer dafür vorgesehenen Box entsorgen. Die Veolia Umweltservice Nord sammelt diese Altgeräte ein, zerlegt sie in ihre Einzelteile und sortiert die Materialien für das anschließende Recycling vor. Die in 2023 gesammelten Altgeräte vergütet Veolia dem Zoo mit einer Spende von 2.144 Euro.
- **Im Rahmen des Welttags des Baumes pflanzte Veolia Wasser am Standort Döbeln gemeinsam mit 28 Familien jeweils einen Baum für die Neugeborenen der Stadt Roßwein**. Diese Tradition zur Aufforstung des Waldes besteht seit 2007. Seitdem wurden mit Veolia-Unterstützung bereits über 500 Bäume gepflanzt.
- **Vier soziale Organisationen konnten dank einer Spendensammlung** von Mitarbeitenden von Veolia Water Technologies mit Einnahmen in Höhe von 10.000 Euro unterstützt werden.

Die **Analyse und das Management von Risiken im Bereich des Gemeinwesens** erfolgen bei Veolia in Deutschland im Rahmen der Prozesse des Risk Management/Internal Audit sowie durch die steigende Abdeckung des Geschäfts mit zertifizierten Managementsystemen. Möglichen Risiken wie dem Abbau von Arbeitsplätzen oder dem starken Rückgang des regionalen Einkaufs von Produkten und Dienstleistungen steuert Veolia in Deutschland durch eine erfolgreiche Geschäftsentwicklung, einen intensiven sozialen Dialog sowie verantwortungsvolle Einkaufsprozesse entgegen. Vor diesem Hintergrund konnten bislang keine wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten und Dienstleistungen ergeben und sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Sozialbelange haben, identifiziert werden.



Veolia Stiftung

Die **Veolia Stiftung** bündelt seit 2001 die **Förderung gemeinnütziger Organisationen in den Regionen**, in denen Veolia operativ tätig ist. Förderschwerpunkte sind die **Stärkung der Kreislaufwirtschaft, die Verbesserung von Energieeffizienz sowie der Schutz von Wasserressourcen und Biodiversität**. Seit ihrer Gründung im Jahr 2001 wurden Förderprojekte mit rund 4,5 Mio. Euro gefördert. Die Besonderheit der Veolia Stiftung: Jedem Förderprojekt wird ein*e Veolia-Mitarbeitende*r zur Seite gestellt, der*die das Projekt ehrenamtlich mit Fachwissen und persönlichen Erfahrungen begleitet und dabei selbst von den Projektpartner*innen lernt. Die Stiftung setzt damit auf einen **Wissenstransfer zwischen wirtschaftlichem und gemeinnützigem Sektor** und stärkt den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Das Jahr 2023 war für die Veolia Stiftung geprägt von kontinuierlicher Förderpraxis und hohem Engagement für das Stiftungswesen.

Förderprogramme

Im Rahmen des Förderprogramms **„ProUkraine“** wurden im Berichtszeitraum mehr als 230.000 Euro ausgegeben, um die Familien der 294 Beschäftigten von Veolia in der Ukraine mit Benzin-Generatoren sowie mobilen Speichergeräten auszustatten und damit eine stundenweise Stromversorgung zu ermöglichen. Das Programm war 2022 durch Spenden von Mitarbeitenden sowie Matchingbeträge von Veolia in Deutschland sowie Schwesterunternehmen aus Ost- und Zentral-europa initiiert worden.

In den Förderkategorien **„ProInnovation“** und **„ProAktion“** wurden mehrjährige Projekte wie **„Bunte Biomasse“** und **„Kontinuierliche Detektion von Mikroplastik im Wasser“** weiter finanziert. Außerdem konnte die Reihe von zehn Projekten zur Nachahmung der Initiative **„Reparieren macht Schule“** mit den Förderungen für Reparaturwerkstätten an Schulen in München und Braunschweig vollendet werden.

Das Programm **„ProEhrenamt“**, welches das ehrenamtliche Engagement der Veolia-Mitarbeitenden in Deutschland wertgeschätzt und fördert, beging 2023 sein zehnjähriges Jubiläum. Es unterstützt seit 2014 jährlich bis zu 100 gemeinnützige Organisationen mit jeweils 500 Euro, in denen sich Veolia-Mitarbeitenden mindestens 100 Stunden pro Jahr ehrenamtlich engagieren. 2023 konnten 100 Organisationen (2022: 96, 2021: 82) unterstützt werden. Zehn ausgeloste Organisationen erhielten anlässlich des Jubiläums 1000 statt 500 Euro.

Ausführliche Informationen über das Engagement der Veolia Stiftung gibt es auf der Webseite www.stiftung.veolia.de, wo auch der **Jahresbericht 2023** veröffentlicht ist.

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

2023: 2,8 Mrd. €

2022: 2,8 Mrd. €

2021: 2,1 Mrd. €

Darüber hinaus trägt Veolia in Deutschland mit **Sponsorings für Umwelt-, Sport- und Kulturprojekte** (2023 rund 3,2 Mio. Euro bundesweit, 2022: 2,7 Mio.) sowie mit **Spenden der Veolia Stiftung für gemeinnützige Projekte** (2023: 470.000 Euro) 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 von Veolia als Gesamtkonzern kommuniziert**. Die deutsche Landesgesellschaft ist nicht ermächtigt, börsenrelevante Informationen zu veröffentlichen.

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*innen sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.*

Politische Interessenvertretung

Veolia in Deutschland vertritt seine politischen Interessen weiterhin hauptsächlich über die **aktive Mitgliedschaft in nationalen Fach- und Branchenverbänden**. Neben der intensiven Mitarbeit - gerade im Bereich der Energiepolitik - über die Verbände gab es 2023 eine Positionierung von Veolia im Zusammenhang mit der EU-Verordnung PPWR zu Sonderregelungen für Kunststoffverpackungen.

Die **Abteilung Kommunikation/Public Affairs** ist als freigebende Stelle in den Prozess bei politischen Positionierungen eingebunden.

Die Unternehmen von Veolia in Deutschland haben sich entsprechend der Vorgaben des Lobbyregister-Gesetzes in das **zentrale Lobbyregister** eingetragen. 2023 waren insgesamt drei Beschäftigte von Veolia in Deutschland registriert. Die Angaben werden jährlich aktualisiert. Die Unternehmen von Veolia in Deutschland leisten grundsätzlich weder Zuwendungen an Regierungen noch Spenden an Parteien und Politiker. Dies entspricht den Vorgaben der Ethik-Richtlinie, welche durch die Umsetzung der konzernweit gültigen Richtlinie „Mitgliedschaften & Lobbying“ in Deutschland konkretisiert wird.

Mitgliedschaften

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)
- **BDI** - Bundesverband der Industrie - BDI-Initiative Circular Economy
- **BNW** – Bundesverband Nachhaltige Wirtschaft
- **BSV** – Bundesverband Solarwirtschaft e.V.
- **BVE** – Bundesverband der Deutschen Ernährungsindustrie e.V.
- **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**
- **Ost-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft e. V.**
- **Forum Rezyklat**

Geschäftsbereich Energie

- **BDEW** - Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e. V. (Zusammenschluss aus BGW VDEW und VDN)
- **VKU** – Verband kommunaler Unternehmen e.V.
- **DWA** – Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft Abwasser und Abfall
- **Fachverband Biogas e.V.**
- **FFI** – Fernwärme Forschungsinstitut
- **Bundesverband für Altholzaufbereiter und -verwerter**
- **GEODE** - Groupement Européen des Entreprises et Organismes de Distribution d'Énergie EWIV

Geschäftsbereich Entsorgung

- **BDE** – Bundesverband der Deutschen Entsorgungs- Wasser- und Rohstoffwirtschaft e.V.
- **Gütegemeinschaft Kompost Ost e.V.**
- **PRE** Plastics Recyclers Europe
- **UmweltAllianz Sachsen-Anhalt**
- **IK** - Industrievereinigung Kunststoffverpackungen
- **DVGW** - Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V.
- **DGAW** - Deutsche Gesellschaft f. Abfallwirtschaft e. V.
- **BVSE** - Bundesverband Sekundärrohstoffe und Entsorgung
- **VBS** - Verband der Bayerischen Entsorgungsunternehmen e.V.
- **BBE** - Fachverband Holzenergie im BBE (BBE: Bundesverband BioEnergie e.V.)
- **BAV** – Bundesverband der Altholzaufbereiter und -verwerter e.V.

Geschäftsbereich Wasser

- **DVGW** – Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V.
- **DWA** - Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft Abwasser und Abfall

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 in Deutschland leistet grundsätzlich **keine Spenden an Parteien.**

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Compliance-Kultur

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 ist Compliance im strategischen Lenkungsreis (Comex) verankert.

Zur Sicherstellung und Weiterentwicklung der Compliance-Kultur bei Veolia in Deutschland wurde vom Comex im September 2018 beschlossen, ein Compliance-Management-System (CMS) zu etablieren und ein entsprechendes Programm umzusetzen.

Oberstes Ziel des CMS bei Veolia ist es, **regelkonformes Verhalten zu fördern, Compliance- und Haftungsrisiken zu minimieren und Fehlverhalten nachhaltig zu unterbinden**. Die Veolia **Ethik-Richtlinie** dient der umfassenden internen Information und Orientierung zum Thema. Sie stellt Verhaltensregeln beispielsweise zur Bekämpfung von Korruption auf (Seite 7) und definiert unser Handeln wie beispielsweise in Bezug auf den Wettbewerb (Seite 13) und Geldwäsche (Seite 15).

Den Rahmen für ein korrektes Verhalten im Geschäftsverkehr definiert des Weiteren der **Verhaltenskodex zur Korruptionsprävention**. Für Veolia als Gesamtkonzern sind **Ehrlichkeit, Integrität und Loyalität unverzichtbare Werte**, an denen wir uns stets ausrichten sollen. Der Verhaltenskodex beschreibt, wie wir als Unternehmen das umsetzen wollen. Wir treten jeder Art von Korruption entgegen. Dazu gehört, dass Unternehmensentscheidungen nicht von Interessenkonflikten beeinflusst sein dürfen (Seite 7). Dieser Verhaltenskodex wird ergänzt durch weitere Prozesse und Regeln im Unternehmen, die genauso wichtig sind.

Beispiele für diese weiteren Prozesse und Regeln sind verschiedene Verfahrensrichtlinien, Leitlinien und Normen, die Veolia in Deutschland für folgende Themengebiete implementiert hat und den Mitarbeitenden von Veolia in Deutschland zur Verfügung gestellt wird:

- Die Verfahrensrichtlinie zur Korruptionsprävention verbietet alle Formen von Korruption und zielt auf die Einhaltung relevanter Vorschriften ab. Zudem werden Handlungsvorgaben, beispielsweise zum Umgang mit Geschenken und Einladungen, Sponsoring und Spenden und Geschäftsvermittler gegeben. Sie verdeutlicht Führungskräften und Mitarbeitenden von Veolia in Deutschland die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Korruptionsprävention und deren Verbindlichkeit. Die Prinzipien sind ein Maßstab für die Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten, Partner*innen und öffentlichen Stellen.
- Es besteht eine gesonderte Verfahrensrichtlinie zur Identifizierung, Prävention und Meldung von Interessenkonflikten.
- Die Richtlinie zur Meldung von Betrug (Fraud) dient der Umsetzung von Vorgaben von der Veolia Gruppe bezüglich der Meldung von Betrugsfällen an die vorgesehenen Ansprechpartner*innen. Dies umfasst sowohl die Ad-hoc-Meldung umgehend nach Bekanntwerden eines Falles als auch die halbjährliche Meldung im Rahmen des von unserer Muttergesellschaft Veolia Environnement initiierten Fraud Reports. Zusätzlich wurde eine spezifische Richtlinie in Bezug auf die Prozesse der Betrugswarnung und Meldung von Finanzbetrugsfällen erstellt.
- Der Zweck des **Leitfadens zum Wettbewerbsrecht** ist, dass alle Mitarbeitenden von Veolia in der Geschäftspraxis potenzielle Risikobereiche für wettbewerbswidrige Praktiken frühzeitig erkennen und vorbeugen können. Außerdem gibt es eine Verfahrensrichtlinie zur Wettbewerbsrechtlichen Compliance, die für alle Unternehmen der Veolia Gruppe in Deutschland gilt.
- Zur Informationssicherheit wurden beispielsweise eine IT-Endanwender-Richtlinie sowie eine IT-Sicherheit-für-Mitarbeitende-Richtlinie implementiert, um Regelungen zusammenzufassen, die für den Umgang mit IT-Soft- und Hardware gelten.

Die **Informationssicherheit** bei Veolia in Deutschland implementiert Sicherheit nach einem geordneten Vorgehen. Hierzu wird in den Bereichen der Holding, Entsorgung und Wasser ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) aufgebaut. Der Geschäftsbereich Energie betreibt bereits ein laufendes ISMS. Langfristig ist geplant, diese Systeme zu vereinheitlichen. Für Dienstleistungen und Einrichtungen, die unter die Regelungen für kritische Infrastrukturen (KRITIS) und die NIS2-Richtlinie fallen, ist eine Umsetzung der Sicherheitsmaßnahmen bis 2026/2028 erforderlich. Die Implementierung der Sicherheitsanforderungen erfolgt gemäß den Standards des IT-Grundschutzes beziehungsweise der ISO 27001-Norm.

Ziele und Indikatoren

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 dient. Jedes Jahr werden die Mitarbeitenden im Rahmen der **Befragung „Voice of Resourcers“** gebeten, zu bewerten, inwieweit ihrer Meinung nach Ethik und Werte im Unternehmen gelebt werden.

Handlungsfeld	Indikator	Baseline 2019	Ziel 2023	Ergebnis 2023	Ziel 2024
Soziale Leistung	Anteil positiver Antworten in Voice of Resourcers-Befragung auf Frage „Werden Veolia-Werte und -Ethik in meiner Einheit berücksichtigt?“	–	75 %	77 %¹⁵	82 %

¹⁵ Bezugsgröße geändert von Top 5000 zu All Staff

Die Konzentration auf die Treiber dieser Bewertung ermöglicht es uns, Ziele zu setzen. Grundlegende Compliance Ziele sind vorhanden und jedes Jahr werden zusätzliche Entwicklungsziele festgelegt, um eine kontinuierliche Weiterentwicklung des CMS zu gewährleisten. Im Einklang mit diesen Zielen wird der Jahresplan festgelegt und vom Comex verabschiedet. Dieser wird dann umgesetzt und durch das Comex überwacht.

Compliance-Organisation

Unter Führung des Compliance-Direktors Deutschland wurde eine eigenständige Organisation aufgebaut. **Kernelemente** dieser Organisation sind:

- Aufbau einer **zentralen Compliance- und Datenschutzorganisation** für Deutschland
- Benennung von **Compliance-Beauftragten für die einzelne Business Lines** unter fachlicher Führung des Compliance-Direktors Deutschland mit direkter Berichtspflicht zu dem CEO des jeweiligen Geschäftsbereichs
- **Einrichtung eines Compliance-Ausschusses**, in dem sich Vertreter*innen wesentlicher Risikomanagement-Funktionen regelmäßig mit den Mitgliedern der Compliance- und Datenschutzorganisation über Strategie und Ziele der Compliance-Organisation austauschen und Empfehlungen zur Weiterentwicklung erarbeiten
- Benennung von **Compliance-Ansprechpartner*innen in wesentlichen Tochterunternehmen von Veolia** in Deutschland mit dem Ziel, über diese vor Ort Mitarbeitende unmittelbar zu erreichen und zu sensibilisieren
- **Regelmäßige Berichterstattung** des Compliance-Direktors Deutschland an das Comex Deutschland

Compliance-Risiken und -Maßnahmen

Umfassende **Korruptions-Risikobewertungen** werden alle drei Jahre vorgenommen und durch den Comex diskutiert und freigegeben. Daraus werden Maßnahmenpläne erstellt, von dem Comex freigegeben und regelmäßig überwacht.

Zu den Risikobereichen gehören u. a. Korruption, Wettbewerbsverstöße und Datenschutz. Mithilfe mehrerer **Maßnahmen** beugt Veolia aktiv Fehlverhalten und Verstößen in den identifizierten und wesentlichen Risikobereichen vor. Neben den bereits oben vorgestellten Regelwerken setzen wir Folgendes um:

- Zertifizierung von Gesellschaften von in Deutschland nach dem **Standard ISO 37001** (siehe auch Kapitel 6 Regeln und Prozesse)
- **Compliance-Prüfungen** externer Lieferanten sowie von Geschäftsvermittlern
- Prüfungen von **Joint Venture-Partnern und M&A-Targets**
- **digitale Schulungen zu wesentlichen Compliance-Themen** (Korruption, Wettbewerb, Duty of Care) für Führungskräfte und Mitarbeitende in Hochrisikobereiche
- **internes e-Learning**, das alle Beschäftigten alle zwei Jahre über Compliance- und Anti-Korruptions-Themen informiert
- je nach Fachbereich regelmäßiger **Informationsaustausch mit Compliance-Beauftragten** über wesentliche Compliance-Themen
- 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.
- zentraler Beschwerdemechanismus über das **Hinweisgebersystem (Whistleblowing-System)** zur Meldung von Missständen und Verdacht auf Fehlverhalten (seit 2019) (siehe auch **Ethik-Richtlinie**, Seite 15)
- Zuwiderhandlungen 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 kommen. Eine Richtlinie zu **internen Ermittlungen** wurde 2022 entwickelt.
- Besondere **Zulassungsverfahren für sensible Transaktionen** (z. B. Geschenke, Sponsoring und Spenden, Reisen)

Compliance-Überwachung und Verbesserung

Die Einhaltung von Vorschriften und Richtlinien wird darüber hinaus durch das interne Kontrollsystem und die interne Revision überwacht. Zudem wird im Rahmen der Jahresabschlüsse ein Self-Assessment zur Effizienz und Wirksamkeit der bestehenden Prozesse durchgeführt. Unterschiedliche Bereiche, einschließlich des Finanzbereichs, beziehen beim jährlichen **Control Assessment Process (CAP)** Einzelfragen zur Compliance mit ein. Relevante CAP Key Controls sind:

- **Vorhandensein einer Ethik-Richtlinie**
- **Vorhandensein von Regeln zu Interessenkonflikten, Geschäftsvermittler, Mitgliedschaften, Drittpartei Prüfungen**
- **Stichprobe zur ordnungsgemäßen Handhabung von Geschäftsvermittlerverträgen und -rechnungen**
- **Stichprobe zur ordnungsgemäßen Handhabung von Sponsoringverträgen**
- **Angemessene Verteilung des Finance Managers Code of Conduct**
- **Angemessenes Management und Reporting von Betrugsfällen (Fraud Reporting)**
- **Stichprobe zur ordnungsgemäßen Genehmigung von Bestellungen**
- **Stichprobe zur ordnungsgemäßen Rechnungsprüfung**
- **Stichprobe zur ordnungsgemäßen Durchführung von Geschäftspartner Prüfungen**

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 enthalten. 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.

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 2023 wurde eine **landesweite Korruptionsrisikobewertung** durchgeführt als Nachfolger der Risikobewertung von 2019. Die Risikoanalyse erfolgte nicht nach Standorten, sondern stets auf der Grundlage möglicher Szenarien und Situationen mit Berücksichtigung der jeweils betroffenen Geschäftseinheiten. Eine repräsentative Stichprobe wurde als erster Schritt in dem Prozess ausgewählt. Damit sollten Risikoszenarien relevant für 100 Prozent von Betriebsstätten abgedeckt werden.
- b. Nach Betrachtung von existierenden Maßnahmen, wurden zwei Risiken als verbunden mit einem höheren Risiko identifiziert: **Interessenkonflikte und Wettbewerbswidriges Verhalten**. Weitere Maßnahmen sind identifiziert worden, um die Risiken weiter zu reduzieren.

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.*
-

- a.** 0
- b.** 0
- c.** 0
- d.** Im Berichtszeitraum 2023 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; 0*
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen; 0*
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden. 0**
 - 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 2023 keine erheblichen Bußgelder oder nicht monetäre Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften auferlegt.



Ressourcen für die Welt

Veolia Holding Deutschland GmbH
Hammerbrookstr. 69 • 20097 Hamburg
deutschland@veolia.com

www.veolia.de