



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

Stadtwerke Lübeck Holding GmbH

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt Stadtwerke Lübeck Holding GmbH

Geniner Straße 80
23560 Lübeck
Deutschland

0451/888-0
0451/888-1717
Nachhaltigkeit@swhl.de

Allgemeine Informationen

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

Der Stadtwerke Lübeck Holding Konzern (SWLH-Konzern) ist als bedeutendstes Energieunternehmen, Trinkwasserversorger und Mobilitätsdienstleister im Wirtschaftsraum Lübeck eng mit den Menschen und Unternehmen der Region verbunden.

Der SWLH-Konzern umfasst die Stadtwerke Lübeck Holding GmbH (SWLH), die Stadtwerke Lübeck GmbH (SWL), die Netz Lübeck GmbH (Netz Lübeck), die Stadtverkehr Lübeck GmbH (SL), die Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft mbH (LVG), die TraveKom Telekommunikationsgesellschaft mbH (TraveKom) und die PassatEnergie GmbH (PassatEnergie). Die SWLH hält in ihrer zentralen Funktion als Konzernholding mehrheitliche Beteiligungen an den Teilkonzerntöchtern SWL und SL.

Der SWLH-Konzern im Überblick:

	2017
Konzern- Eigenkapital	EUR 122,9 Mio.
Anlagevermögen	EUR 336,5 Mio.
- Investitionen	EUR 33,8 Mio.
- Abschreibungen	EUR 31,9 Mio.
Konzern-Bilanzsumme	EUR 403,7 Mio.
Umsatzerlöse	EUR 295,8 Mio.
Materialaufwand	EUR 150,4 Mio.
Personalaufwand	EUR 77,5 Mio.
Jahresergebnis	EUR 7,4 Mio.
Mitarbeiter im SWLH-Konzern inkl. Auszubildende	1.218

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Das Thema Nachhaltigkeit ist in der Unternehmenspolitik des SWLH-Konzerns fest verankert. Als unabhängiger Infrastrukturbetreiber, Energieerzeuger sowie Energiedienstleister, Trinkwasserversorger und ÖPNV-Anbieter realisiert der Konzern dabei nicht ausschließlich wettbewerbsfähige Angebote für Privat- und Gewerbekunden, sondern gestaltet als investitionsstarker Konzern maßgeblich die Energiewende vor Ort mit. Der SWLH-Konzern verfolgt dabei grundsätzlich eine Strategie nachhaltiger Wertschöpfung. Für die Geschäfts- und Strategieentwicklung sowie die Bewertung von Marktchancen und -risiken heißt dies grundsätzlich, dass wirtschaftliche Ziele stets im Einklang mit ökologischen und sozialen Aspekten betrachtet, geplant und verfolgt werden. In 2016 wurde im SWLH-Konzern eine Zukunftsvision erarbeitet. Schwerpunkte dieser Vision sind dabei insbesondere Umweltfreundlichkeit, Klimaschutz, Service, Qualität sowie gesellschaftliche und soziale Verantwortung.

In der täglichen Praxis zeigt sich die Umsetzung unserer Vision in der Gewährleistung einer sicheren Energie- und Wasserversorgung und Mobilität, im verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen, durch soziales Engagement sowie durch eine vorausschauende Ausrichtung der Geschäftsfelder im Hinblick auf aktuelle und künftige Anforderungen an eine nachhaltige Energie-, Trinkwasser- und ÖPNV-Versorgung. Der SWLH-Konzern leistet damit Jahr für Jahr einen wichtigen und unverzichtbaren Beitrag zur Entwicklung des Gemeinwesens in Lübeck und den angrenzenden Gemeinden.

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind darüber hinaus viele Chancen für unseren Konzern verbunden: Neben zahlreichen betriebswirtschaftlichen Vorteilen trägt diese Strategie dazu bei, unsere Prozess- und Kosteneffizienz zu verbessern sowie die Entwicklung von innovativen Produkten und Dienstleistungen zu forcieren. Damit wollen wir unser Markenimage stärken und neue Märkte erschließen, um bestehende Kunden zu binden und neue Kunden zu gewinnen. Im Hinblick auf die Vorgaben unserer Gesellschafter trägt eine solche Vorgehensweise zur stetigen und dauerhaften Unternehmensentwicklung bei – und führt letztlich zum langfristigen Unternehmenserhalt als Grundlage für die Wertschöpfung für die Gesellschaft. Ein weiterer wesentlicher Aspekt unseres nachhaltigen Engagements ist die Stärkung unserer Arbeitgeberattraktivität, die dazu beiträgt Mitarbeiter zu binden, zu motivieren und neue Fach- und Führungskräfte zu gewinnen. Schließlich minimieren wir mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie Haftungs- und Reputationsrisiken, da wir auf die Einhaltung von ethischen Maßstäben, von Sozialstandards und Arbeitnehmerrechten nicht nur bei uns, sondern auch bei unseren Zulieferern achten.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

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.

Das Drei-Säulen-Modell der nachhaltigen Entwicklung geht von der Vorstellung aus, dass nachhaltige Entwicklung nur durch das gleichzeitige und gleichberechtigte Umsetzen von umweltbezogenen, wirtschaftlichen und sozialen Zielen erreicht werden kann. Nur auf diese Weise kann die ökologische, ökonomische und soziale Leistungsfähigkeit einer Gesellschaft sichergestellt und verbessert werden. Die drei Aspekte bedingen dabei einander.

Der SWLH-Konzern ist im Wirtschaftsraum Lübeck auf all diesen Ebenen mit den Menschen und Unternehmen der Region verbunden: Die Gewährleistung einer sicheren Versorgung mit Energie, Wasser und Mobilität, der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen, Engagement sowie eine vorausschauende Ausrichtung der Geschäftsfelder im Hinblick auf aktuelle und künftige Anforderungen sind Kernelemente der Strategie und des unternehmerischen Handelns, das einen umfassenden Ansatz verfolgt.

Der Anspruch eines umweltorientierten und sozial verantwortlichen und dabei wirtschaftlichen Handelns für die Menschen und Unternehmen in der Region geht weit über die Kerntätigkeit als Energielieferant und Energiedienstleister bzw. Mobilitätsdienstleister hinaus. Bei all unseren Aufgaben haben wir die Rolle als Motor und Mitgestalter und teils auch Vorreiter einer nachhaltigen und sozialen gesamtgesellschaftlichen Entwicklung im Blick.

Im Rahmen der ökologischen Nachhaltigkeitsstrategie sehen wir unser Handlungsfeld in der Verfolgung unserer Klimaschutzziele und richten unsere Prozesse, Produkte und Ressourcen danach aus. Wir setzen neue und möglichst umweltverträgliche und energieeffiziente Technologien ein. Mit dem Einsatz von Erneuerbaren Energien, neuen Speichertechnologien und der Förderung der Elektromobilität wollen wir den Verbrauch von Ressourcen und die Umweltbelastung minimieren.

Unsere soziale Nachhaltigkeitsstrategie lässt sich grob in zwei Felder trennen: neben unserer unternehmensinternen Verantwortung zeichnet sich unsere gesellschaftliche Verantwortung durch mehr Beteiligung am Gemeinschaftswesen aus. Unternehmensintern sind unsere Grundlage die in Grundgesetz und Arbeitsrecht festgelegten Standards. Darüber hinaus sehen wir den Schutz und die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter/innen als wesentliches soziales Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Gesundheitsfürsorge durch unser Betriebliches Gesundheitsmanagement, Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung, faire Entgeltgestaltung, gesunde Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie Chancengleichheit sind wesentliche Bestandteile, die zur Bindung unserer Mitarbeiter/innen beitragen und bei der Gewinnung von neuen Arbeitskräften maßgeblich sind.

Zur gesellschaftlichen Verantwortung gehört für die Stadtwerke Lübeck die Mitwirkung und die Mitgestaltung von Veranstaltungen, die für die Menschen und Vereine in Lübeck besondere Bedeutung haben. Die Stadtwerke Lübeck unterstützen daher im Rahmen ihrer Ziele der Corporate Social Responsibility (CSR) eine Vielzahl von kleinen und größeren Initiativen.

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.

Unsere Prozesse orientieren sich daran, eine integrierte und starke Qualitäts- und Umweltkultur zu entwickeln und zu verankern, den Verbrauch von Ressourcen, die Umweltbelastung sowie Umwelttrisiken zu minimieren und unsere Prozesse und Managementsysteme für Qualität und Umwelt kontinuierlich zu verbessern. Wir stellen uns unserer Verantwortung für die Umwelt und den Klimaschutz. Dabei gestalten wir unsere Prozesse so, dass Umweltauswirkungen sowie Energie- und Ressourcenverbrauch minimiert werden. Insofern betrachtet der SWLH-Konzern den Umweltschutz als zentrale Aufgabe und wichtigen Bestandteil der Unternehmensführung und stellt sicher, dass er in allen Funktionen auf allen Ebenen in konkrete Ziele und Verhaltensregeln umgesetzt wird.

Unsere jährliche Umwelterklärung beschreibt unsere Umweltaktivitäten und Leistungsschau im SWLH-Konzern.

Die nachhaltige Sicherung und der Ausbau des Unternehmenswertes zur Sicherung der Wirtschaftlichkeit des SWLH-Konzerns unter Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte ist vorrangiges wirtschaftliches Ziel im SWLH-Konzern. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen sich die Unternehmen des SWLH-Konzerns jährlich Schwerpunkte in ihren Aufgaben.

Um unser Ziel, die nachhaltige Sicherung von sozial gestalteten Arbeitsplätzen, zu erreichen, betreiben wir eine aktive Personalpolitik im Sinne einer bedarfsgerechten Personalentwicklung mit starker Förderung unserer Beschäftigten und Sicherstellung eines hohen Qualitätsstandards. Als attraktiver Arbeitgeber bieten wir branchen- und ortsübliche leistungsorientierte Vergütungen, moderne und im Interessenausgleich gestaltete Angebote für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Gleichstellung von Mann und Frau und gesunde und soziale Arbeitsbedingungen.

Die Umweltziele werden ausgerichtet auf die im Umweltmanagementprozess ermittelten wesentlichen Umweltaspekte im Rahmen des jährlichen Strategieprozesses und über die Umwelterklärung berichtet. Die Zielerreichung wird durch die jährlichen internen und externen Audits des ISO 14001 und EMAS-Umweltmanagementsystem überwacht.

Beispielhaft sind nachstehend wesentliche ökologische Ziele im Konzern genannt:

- Fernwärmeausbau für Lübeck (Zielwert KWK-Anteil in der Fernwärme 65% in 2020, ausgehend von 38% in 2014)
- Ausbau KWK in der Fernwärme durch die Inbetriebnahme zusätzlicher KWK-Module und Remotorisierungen alter KWK-Module

- Errichtung und Einsatz von 2 Elektroheizkesseln (Power-to-Heat/PtH)
- Ausbau der Erneuerbaren Energien (Onshore-Windkraft) über die Tochtergesellschaft Trave Erneuerbare Energien GmbH & Co. KG
- Realisation von Energieeffizienzprojekten bei Geschäftskunden in der dezentralen Wärme-, Kälte- und Stromversorgung. Geplante zusätzliche CO₂-Einsparung von bis zu 8.500 t in drei Jahren
- Umstellung des Fuhrparks auf ökostromgetriebene E-Mobilität
- 3 % Kraftstoffeinsparung durch Fahrerschulungen, Erneuerung der Busflotte und Einführung von Fahrer-Assistenz-Systemen

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Der SWLH-Konzern verfolgt als öffentliches Unternehmen grundsätzlich eine Strategie nachhaltiger Wertschöpfung. Für die Geschäfts- und Strategieentwicklung sowie die Bewertung von Marktchancen und -risiken heißt dies grundsätzlich, dass wirtschaftliche Ziele stets im Einklang mit ökologischen und sozialen Aspekten betrachtet, geplant und verfolgt werden. Die Grundlage der Unternehmensausrichtung ist dabei in aufeinander aufbauenden Leitlinien zu Vision, Mission und Strategie des SWLH-Konzerns festgelegt. Im Rahmen eines konzern- und bereichsübergreifenden Strategieprozesses werden die langfristigen wirtschaftlichen Vorgaben und Ziele in einer daraus folgenden Businessplanung festgelegt und die damit verbundenen Maßnahmen und Projekte umgesetzt. Die Unternehmensentwicklung erfolgt dabei unterjährig nicht statisch, sondern agil innerhalb dieser Vorgaben, um auch kurzfristig auftretende Marktfenster erfolgreich nutzen zu können.

Wesentliche Bestandteile unserer Wertschöpfungskette im Bereich der Energie- und Wasserversorgung sind

- die eigene Erzeugung von Strom und Wärme mit BHKW's, Windkraft- und Photovoltaikanlagen
- die eigene Wasserförderung
- die Beschaffung von Strom, Gas und Wasser
- der Betrieb von Strom-, Gas-, Wärme- und Wassernetzen
- die Gestaltung und der Vertrieb von Produkten und Energiedienstleistungen
- die Beschaffung von Materialien.

Im Bereich des ÖPNV konzentriert sich die Wertschöpfung – soweit sie nicht bereits als Teil der konzernweiten Wertschöpfungskette in die Gesamtprozesskette integriert ist – im Wesentlichen auf die Umsetzung eines bedarfsgerechten ÖPNV nach den Maßgaben des regionalen Nahverkehrsplans sowie auf die bedarfsgerechte Erweiterung des ÖPNV-Angebotes für weniger affine ÖPNV-Nutzer, z.B. das Angebot eines Bus-on-Demand als Premium-Variante für Kundengruppen, die sich außerhalb der Kernzeiten des Linienverkehrs eine Alternative zum Taxi wünschen.

Mit dem Umweltmanagementsystem des SWLH-Konzerns orientieren wir uns an den Vorgaben des europäischen Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) sowie der DIN EN ISO 14001 für Umweltmanagementsysteme, welche eine kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistungen fordern. Dafür werden die wesentlichen Umweltaspekte, also die Auswirkungen der Tätigkeiten, Produkte und Dienstleistungen des SWLH-Konzerns auf die Umwelt, analysiert. Insofern setzt unsere Nachhaltigkeitsstrategie in allen Stufen der Wertschöpfungskette an.

Generell finden für unsere Produkte und Dienstleistungen Lebenszyklusbetrachtungen sowie Produktreifetrachtungen statt. Auf deren Grundlage werden Produkte und Dienstleistungen neu- oder weiterentwickelt. Dies gilt z.B. für unser Geschäftsfeld der Energiedienstleistungen oder den Glasfaserausbau.

Losgelöst von der Verpflichtung auf eigene Nachhaltigkeitsstandards gehört zum Nachhaltigkeitsgedanken selbstverständlich die Achtung und Beachtung von sozialen Standards, wenn es um die Ausschreibung und Vergabe von gewerblichen Leistungen und Aufträgen an Dritte geht. Bei den qualitativen Wertungskriterien für eine Vergabe kommt dabei insbesondere der Einhaltung der Sozial- und Umweltstandards, dem Schutz der Arbeitnehmerrechte sowie der Einhaltung der internationalen Kernarbeitsnormen besondere Bedeutung zu. Dies umfasst den Ausschluss von Kinderarbeit ebenso wie die Verpflichtung von externen Dienstleistern beispielsweise für die Zahlung von Mindestlöhnen bei ihrer Leistungserbringung für die Stadtwerke. Entsprechend in Übereinstimmung mit den Vorgaben zu gesetzeskonformen Ausschreibungen berücksichtigen wir regionale Dienstleister und Lieferanten bevorzugt.

Der SWLH-Konzern fordert bei den Ausschreibungen entsprechende Eigenerklärungen ab. In regelmäßigen Lieferantengesprächen werden Grundsätze sozialen Verhaltens entsprechend der für den jeweiligen Lieferanten geltenden Normen und Regelungen abgefragt und in die Vergabeentscheidung mit einbezogen. Hierzu wird u.a. die Einhaltung internationaler Kernarbeitsnormen abgefragt und durch Stempel/Unterschrift bestätigt. Zudem wird eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der Mindestarbeitsbedingungen, Mindest- und Tariflohn gem. § 4 Tariftreue- und Vergabegesetz Schleswig-Holstein – TTG abverlangt.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für die Nachhaltigkeit liegt bei den Geschäftsführungen der Unternehmen des SWLH-Konzerns.

6. Regeln und Prozesse

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

Für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsthemen und um den komplexen internen und externen Anforderungen, die die strategische Ausrichtung des SWLH-Konzerns beeinflussen, unter Wahrung des gleichzeitigen Anspruches an Prozesseffizienz, Wirtschaftlichkeit sowie Organisations-, Rechts- und Betriebssicherheit gerecht zu werden, hat der SWLH-Konzern ein Integriertes Managementsystem (IMS) eingeführt. Unser IMS fasst Methoden und Instrumente zur Einhaltung von Anforderungen aus verschiedenen Bereichen (z. B. Qualität, Umwelt- und Arbeitsschutz, Sicherheit) in einer einheitlichen Struktur zusammen, die der Corporate Governance (d. h. der Leitung und Überwachung von Organisationen) dienen. Durch Nutzung von Synergien und der Bündelung von Ressourcen ist – im Vergleich zu einzelnen, isolierten Managementsystemen – ein schlankeres, effizienteres Management möglich. Unsere Prozesse und Arbeitsabläufe sind durch Organisations-, Verfahrens- und Arbeitsanweisungen geregelt. Die Anwendung der Managementsysteme trägt dazu bei, dass eine kontinuierliche Verbesserung der Qualität der Angebote und Dienstleistungen bei gleichzeitiger Optimierung der betrieblichen Prozesse erfolgt.

Alle Systeme werden kontinuierlich weiterentwickelt.

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.

Um die Nachhaltigkeitsleistungen des SWLH-Konzerns zu messen und zu steuern haben wir eine Reihe von nicht-finanziellen Kennzahlen eingeführt, die durch die stetige Veränderung des rechtlichen Rahmens und des Wettbewerbsdrucks beeinflusst werden. Zur wertorientierten Steuerung der SWL sowie der einzelnen Sparten und Geschäftsfelder haben wir ein unternehmenseinheitliches Planungs- und Controllingssystem eingesetzt. Auch die nicht-finanziellen Kennzahlen werden durch die Controllingeinheiten im SWLH-Konzern ¼-jährlich erhoben und kontrolliert.

Die Leistungsindikatoren sind im Bereich der Energie- und Wasserversorgung im Wesentlichen die Kundenzufriedenheit, Versorgungssicherheit, Umweltkennzahlen sowie Mitarbeiterkennzahlen, wie z.B. Daten zu Ausfallzeiten, Arbeitsunfällen und Fluktuationsraten. Im ÖPNV-Bereich kommen dazu noch Erhebungen über die Fahrgastentwicklung und Fahrplanleistung dazu.

Gerade die Fähigkeiten sowie die Einsatzbereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen immer mehr an Bedeutung am Erfolg des SWLH-Konzerns zu. Insofern werden regelmäßige Mitarbeiterbefragungen (alle 3 – 4 Jahre) zur Arbeitszufriedenheit, zum Führungsverhalten, zum Betriebsklima und zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz durchgeführt. Aus den anonym erhobenen Ergebnissen werden konkrete Maßnahmen abgeleitet, für deren Umsetzung die Führungskräfte verantwortlich zeichnen.

Im Rahmen unseres ISO-zertifizierten Umweltmanagementsystems ermitteln und veröffentlichen wir jährlich unsere Umweltkennzahlen. Diese Daten werden in den jeweiligen Fachbereichen erhoben und monitort. Im Bereich der Umweltleistung werden als Leistungsindikatoren die Kernindikatoren gem. EMAS-Verordnung genutzt, wie Energieeffizienz, Materialeffizienz oder Emissionen.

Zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit werden Anregungen, Kritik oder allgemeine Fragen im Zuge unserer Kunden-Prozesse aufgenommen und in die Unternehmensentwicklung mit einbezogen. Instrumente hierfür sind Kundenbefragungen (jährlich) sowie die Teilnahme an unterschiedlichen Benchmarks. Ebenfalls regelmäßig finden Marktforschungen statt, deren Ergebnisse in die Produktentwicklung einfließen.

Die Stadtwerke Lübeck hat eine zentrale Plattform entwickelt, über die Kundenanliegen gesteuert, gezählt und gemessen werden – und dies unabhängig von ihrem Eingangskanal. Durch diese Maßnahmen konnten unsere Servicequalität, die Kundenzufriedenheit und die Produktivität nachhaltig gesteigert und die Kosten gesenkt werden. Zur weiteren Optimierung der Kundenorientierung wird regelmäßig ein Kundenfeedback durch Callrecording und automatisierte Kundenzufriedenheitsbefragungen eingeholt. Alle Vorgänge werden in einem Push-Verfahren unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern direkt auf dem Bildschirm zur Verfügung gestellt. Die effiziente Arbeitssteuerung und die deutlich gestiegene Transparenz hat auch die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert. Mit dieser Lösung zählt sich das Unternehmen zu den First Movern.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Eine Beschreibung der Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltensnormen einer Organisation.

Die für den SWLH-Konzern geltenden Regeln sind in unserem Unternehmensleitbild, in unseren Umwelt- und Führungsleitlinien, Verfahrensanweisungen, Betriebsvereinbarungen, Dienststanweisungen, Organisationsanweisungen und Compliance-Richtlinien definiert und dienen als Leitplanken und Orientierung für unser tägliches Handeln und im Umgang miteinander. Diese sind über unser Intranet zugänglich und insofern allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt:

- **Wir** stehen für eine umweltfreundliche und leistungsstarke Versorgung mit Energie und Mobilität sowie Wasser und Telekommunikation. Mit unserer

- Geschäftspolitik leisten wir einen deutlichen Beitrag zur Umsetzung nationaler, regionaler und lokaler Klimaschutzziele.
- **Wir** bieten unseren Kunden unter Berücksichtigung hoher Umweltstandards besten Service und die höchste Qualität in der Region.
 - **Wir** werden die Energiewende in Deutschland aktiv mitgestalten, indem wir uns zum zukunftsorientierten Energie- und Mobilitätsdienstleister weiterentwickeln und dabei die Energieeffizienz in den Vordergrund stellen. Wir erfüllen damit einen wichtigen Beitrag zur Daseinsvorsorge.
 - **Wir** bekennen uns ausdrücklich zur gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung und engagieren uns aktiv in der Stadt und in der Region für soziale, ökologische, kulturelle und wirtschaftliche Belange.

Die Unternehmensleitlinien des SWLH-Konzerns geben uns für den Unternehmensalltag einen Rahmen vor – für das Handeln, den Umgang miteinander, aber auch für den Umgang mit Problemen. Jeder, der für den SWLH-Konzern arbeitet, bekommt über die Leitlinien einen Einblick in wesentliche - aus der Vision und der Strategie abgeleitete - Rahmenbedingungen unserer Arbeit. Die Unternehmensleitlinien geben Auskunft darüber, wie unser Konzern sein Geschäft betreiben will, wie wir mit unseren Kunden umgehen und wie wir unsere Ziele gemeinsam erreichen wollen. Diese Leitlinien wenden sich nicht nur an die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch an potenzielle Bewerber, Geschäftspartner, Dienstleister, kurzum: an die Öffentlichkeit.

Bei der Umsetzung von Vision, Mission, Strategie und Leitlinien spielt Führung eine elementare Rolle. Führungskräfte müssen glaubhafte Vorbilder sein und die Führungsleitlinien sind dabei der Maßstab im Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sie die Gewissheit, dass sich Führung im SWLH-Konzern an festen Grundsätzen orientiert – unabhängig vom jeweiligen Vorgesetzten. Wir wollen motivierte, informierte und leistungsorientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das schafft Vertrauen und Motivation, führt zu einem kooperativen Miteinander und trägt so zum Unternehmenserfolg bei. Der SWLH-Konzern verfolgt das Ziel des regelkonformen Handelns bei der Erreichung seiner strategischen Unternehmensziele und der damit verbundenen Prozesse. In diesem Sinne wird unter Compliance die Einhaltung gesetzlicher und rechtlicher Bestimmungen sowie innerbetrieblicher Regelungen verstanden. Durch das Compliance Management System (CMS) sollen Rechtsverstöße – auch unbewusste – verhindert werden, die zu erheblichen Nachteilen führen könnten.

Der SWLH-Konzern ist sich seiner Verantwortung als kommunaler Energieversorger und Mobilitätsanbieter bewusst. Wir wissen, dass unsere Reputation und unser nachhaltiger Erfolg von unserer Kompetenz und der Qualität unserer Leistungen abhängen und von den Grundsätzen und Werten, denen wir folgen. Die Beachtung der gesetzlichen Vorschriften und betrieblichen Richtlinien sowie die Bekämpfung von Korruption haben für uns eine hohe Bedeutung. Um diese Zielsetzung verfolgen und der Öffentlichkeit auch in Zukunft als transparente Organisation gegenüberzutreten zu können, wollen wir sicherstellen, dass wir bei allen unseren Aktivitäten geltende Gesetze und andere einschlägige Vorgaben und Vereinbarungen beachten und einhalten. Unser Ziel ist es, jeden einzelnen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu eigenverantwortlichem Handeln zu ermutigen und jedem durch verbindliche Grundsätze Orientierung zu geben. Dazu unterstützen wir die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv bei der Anwendung der Regelungen und deren Einhaltung. Wir haben Vertrauen in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wissen, dass sie stets verantwortungsbewusst und gesetzeskonform handeln.

Das Compliance-Management im SWLH-Konzern ist dezentral organisiert, entsprechend überwachen die Führungskräfte im Konzern die Einhaltung der Grundsätze und Vorgaben aus dem CMS-Handbuch in ihren Verantwortungsbereichen. Die Compliance-Funktionsträgerinnen haben sämtliche Führungskräfte und darüber hinaus eine Vielzahl von Beschäftigten im Konzern geschult und Informationsmaterial zur Verfügung gestellt. Im Anschluss haben die Führungskräfte die Mitarbeiter aus ihrem Verantwortungsbereich unterwiesen. Um die notwendigen Kenntnisse auch an neu eingestellte Mitarbeiter weiterzugeben, laden die Compliance-Funktionsträgerinnen neue Mitarbeiter jährlich zu einer gesonderten CMS-Informationsveranstaltung ein, um diese intensiv für das CMS zu sensibilisieren.

Wir streben danach, eine integrierte und starke Qualitäts- und Umweltkultur zu entwickeln und zu verankern, den Verbrauch von Ressourcen, die Umweltbelastung sowie Umweltrisiken zu minimieren und unsere Prozesse und Managementsysteme für Qualität und Umwelt kontinuierlich zu verbessern. Insofern betrachten wir den Umweltschutz als zentrale Aufgabe und wichtigen Bestandteil der Unternehmensführung und stellen sicher, dass er in allen Funktionen auf allen Ebenen in konkrete Ziele und Verhaltensregeln umgesetzt wird. Unsere Umweltleitlinien zeigen unsere Grundgedanken der Umweltorientierung im SWLH-Konzern auf.

8. Anreizsysteme

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

Zielvereinbarungssysteme für alle Beschäftigten wurden schon vor vielen Jahren im SWLH-Konzern eingeführt. Mit diesen Systemen wollen wir unser Unternehmen erfolgreich auf Kurs halten, indem wir

- unsere Leistung kundenorientiert verbessern und unsere Produktivität steigern
- unser Ergebnis optimieren, den Umsatz erhöhen und die Kosten senken
- diese als Steuerungsinstrument zur Unterstützung unserer Strategie nutzen.

Die im jährlich stattfindenden strategischen Planungsprozess festgelegten Ziele für das kommende Wirtschaftsjahr bilden die Grundlage für die Zielvereinbarungen auf allen Ebenen des SWLH-Konzerns (Geschäftsführung, Leitende Angestellte, Führungskräfte, Mitarbeiter/innen). Die strategischen Ziele des SWLH-Konzerns beinhalten neben den reinen wirtschaftlichen Themen immer auch Nachhaltigkeitsthemen, wie z.B. Ausbau der Erneuerbaren Energien, Ausbau der Elektromobilität, Angebot von Energiedienstleistungen, Entwicklung neuer Produkte, Optimierung von Prozessen, etc.

Auf dieser Basis werden jährliche Zielvereinbarungen zwischen den jeweiligen Vorsitzenden der Aufsichtsräte bzw. den Gesellschaftervertretern und den Geschäftsführern abgeschlossen und nach Beendigung des Geschäftsjahres die Zielerfüllung kontrolliert.

Abgeleitet aus den Zielen für die Geschäftsführer erfolgt eine entsprechende Zielvereinbarung und -kontrolle bei den Führungskräften und Leitenden Angestellten des SWLH-Konzerns durch die jeweiligen Vorgesetzten.

Für alle anderen Mitarbeiter in der SWLH, SWL, Netz Lübeck und TraveKom basiert die Regelung der Zielvereinbarung auf einer Betriebsvereinbarung, die die Zahlung einer erfolgsorientierten Vergütung (EOV) regelt. Auch diese Ziele orientieren sich an den festgelegten strategischen und nachhaltigkeitsorientierten Zielen. Im Laufe des Jahres gibt es regelmäßige Mitarbeitergespräche, die den jeweiligen Status des Erfüllungsgrades der Ziele zum Inhalt haben.

Darüber hinaus ist im SWLH-Konzern ein Betriebliches Vorschlagswesen installiert, denn Kreativität und Engagement der Mitarbeiter bestimmt die Qualität der Dienstleistungen positiv und soll insofern gefördert werden. Gefördert und prämiert werden Anregungen, die durch Umstellung, Änderung oder Verbesserung bestehender Methoden als auch Neueinführung von Methoden insbesondere eine verbesserte Leistung, Vereinfachung von Verfahren, Ersparnisse von Zeit, Material oder Erhöhung der Sicherheit, des Umwelt-, des Gesundheits-, des Arbeitsschutzes und der Zusammenarbeit dienen. Damit stellt das betriebliche Vorschlagswesen einen wichtigen Beitrag für die Entwicklung, Leistung und das Ansehen des Unternehmens.

Ein wesentlicher Baustein unserer Anreizsysteme sind die Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit während der Mittagspausen und/oder nach Feierabend Veranstaltungen und Kurse in den Bereichen Ernährung, Bewegung sowie Stressmanagement und Resilienz zu besuchen. Unsere Maßnahmen zur Förderung der Gesundheitskompetenzen und zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Bedingungen am Arbeitsplatz sollen der Verbesserung des Wohlbefindens und der Gesundheit der Beschäftigten dienen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35a

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Die Vergütungspolitik des höchsten Kontrollorgans und seiner Führungskräfte in Bezug auf folgende Vergütungsarten:

- i. Festgehalt und variables Gehalt, einschließlich leistungsgerechte Vergütung, Zahlung auf der Basis von Eigenkapital, Prämien und Verzugsaktien oder zugeteilte Aktien;
- ii. Anstellungsprämien oder Anreizprämien;
- iii. Abfindungen;
- iv. Rückforderungen;
- v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich des Unterschieds zwischen Leistungsschemen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, die Führungskräfte und für alle sonstigen Angestellten.

b. Die Beziehung zwischen den Leistungskriterien der Vergütungspolitik und den Vorgaben des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte in Bezug auf ökonomische, ökologische und soziale Themen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten einen pauschalen Betrag pro Jahr als Sitzungsgeld.

Die Geschäftsführer erhalten anteilig eine variable Vergütung, die aus der Jahrestantieme und einem von dem Erreichen von Zielen abhängigen Bonus besteht.

Der Bonus gliedert sich in zwei Komponenten, den jährlich abzurechnenden "Zielvereinbarungsbonus" und den auf einen Dreijahreszeitraum abstellenden "Nachhaltigkeitsbonus".

Die Leitenden Angestellten erhalten zusätzlich zu ihrem Jahresgehalt eine jährliche MbO-Prämie, deren Höhe differenziert ist und jeweils entsprechend des Erfüllungsgrades ausgezahlt wird.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Das Verhältnis der **Jahresgesamtvergütung** für die Person mit dem höchsten Gehalt der Organisation in jedem Land mit wichtigen betrieblichen Aktivitäten im Vergleich zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller **Angestellten** (mit Ausnahme der Person mit dem höchsten Gehalt) im gleichen Land.

Eine Berechnung des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum Median der Jahresvergütung aller Beschäftigten erfolgt nicht, da diese Kennzahl für uns keine Aussagekraft besitzt.

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.

Die Vielzahl an gesellschaftlichen und ökologischen Herausforderungen, denen sich der SWLH-Konzern gegenüber sieht, erfordert eine verstärkte Diskussion mit und Einbindung von Stakeholdern. Dabei gestaltet der SWLH-Konzern aktiv den Dialog mit seinen Stakeholdern. Die jeweiligen Anspruchsgruppen werden als Teil des Strategieprozesses identifiziert und entsprechend ihrer Rolle oder Funktion eingebunden. Die Erwartungshaltungen der Stakeholder fließen in die Ermittlung und Bewertung der für den Konzern wesentlichen Handlungsfelder des Nachhaltigkeitsmanagements und damit in zukünftige Strategien, Ziele und Maßnahmen

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

ein.

Der Austausch mit den Stakeholdern findet anlassbezogen oder regelmäßig statt. Auf der Ebene der politischen Anspruchsgruppen leisten regelmäßige Gesellschaftertreffen und -versammlungen sowie Sitzungen der Aufsichtsräte einen Beitrag zur Unternehmensentwicklung und sichern diesen nachhaltig auf der Grundlage der zuvor vereinbarten Strategie. Gesellschaftspolitische Entwicklungen werden im Zusammenspiel mit Bürgerschaft und dem Aufsichtsrat in das Unternehmen hineingetragen und fließen in die Geschäftsfeld- und Produktentwicklung ein.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen eingebunden. Ergänzt werden diese durch Feedback-Gespräche und eine strukturierte Regelkommunikation. Der Dialog mit unseren Kundinnen und Kunden wird über entsprechende Befragungen und im Bereich des ÖPNV zusätzlich über Dialogveranstaltungen und über Beiratsarbeit gewährleistet. Weiterhin veröffentlicht der Konzern regelmäßig Kundenpublikationen und Newsletter, um über die Unternehmensentwicklung zu informieren. Lieferanten und Dienstleister werden über entsprechende Feedback-Gespräche und regelmäßige Befragungen eingebunden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Hauptthemen und Anliegen, die durch die **Stakeholdereinbeziehung** aufkamen, umfassen u. a.:
- wie die Organisation auf diese Schlüsselthemen und Anliegen reagiert hat, einschließlich ihrer Berichterstattung;
 - die Stakeholder-Gruppen, die die einzelnen Schlüsselthemen und Bedenken aufgeworfen haben.

Wir orientieren unsere Nachhaltigkeitsstrategie an den Interessen unserer Stakeholder und stehen in engem Austausch mit ihnen:



Je nach Zielgruppe und Thema stehen wir mit unseren Anspruchsgruppen auf unterschiedliche Weise im Austausch. Dies reicht von reinen Informationen über die Diskussion bis hin zur Einbindung in Entscheidungsprozesse oder zur direkten Beteiligung an Projekten.

Insbesondere im Hinblick auf unsere strategische Ausrichtung und der Weiterentwicklung einer nachhaltigen Energie- und Wasserversorgung und Mobilitätsangebotes führen wir einen intensiven Dialog mit unseren Aufsichtsgremien.

Anregungen, Kritik oder allgemeine Fragen unserer Kunden werden im Zuge unserer Kunden-Prozesse aufgenommen und in die Unternehmensentwicklung mit einbezogen. Instrumente hierfür sind Kundenbefragungen (jährlich) sowie die Teilnahme an unterschiedlichen Benchmarks und Effizienzprüfungen durch unsere Aufsichtsgremien. Ebenfalls regelmäßig finden Marktforschungen statt, deren Ergebnisse in die Produktentwicklung einfließen. Wünsche unserer Kunden führten zu erweiterten Öffnungszeiten, individuellen Beratungsterminen, umfassenden Energieberatungen und stärken die Stadtwerke Lübeck Kundenorientierung und Marktposition.

Im Bereich des Stadtverkehrs wurde ein Fahrgastbeirat eingeführt, der die Fahrgastinteressen gegenüber der Stadtverkehr Lübeck GmbH vertritt. Hauptaufgabe des Fahrgastbeirates ist die Analyse des gegenwärtigen ÖPNV-Angebots in der Region Lübeck und daraus resultierend die Entwicklung von Änderungs- und Verbesserungsvorschlägen. Zum Informationsaustausch finden halbjährliche Sitzungen statt. Dabei wurden bereits viele Verbesserungsvorschläge an den Stadtverkehr herangetragen, die geprüft und im Rahmen der Möglichkeiten umgesetzt werden.

Die Interessen unserer Mitarbeiter erheben wir regelmäßig über Mitarbeiterbefragungen und entwickeln daraus Maßnahmen zur Umsetzung.

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.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Die Betrachtung der Innovationen erfolgt im jährlichen strategischen Planungsprozess, in dem geprüft wird, welche wirtschaftlichen, ökologischen und personellen Maßnahmen mit einer Umsetzung verbunden sind. Dabei gestalten wir unsere Prozesse so, dass Umweltauswirkungen sowie Energie- und Ressourcenverbrauch minimiert werden. Nur wenn der Aufbau neuer Geschäftsfelder oder die Gestaltung von neuen Produkten mit positiven Auswirkungen nicht nur auf das Unternehmensergebnis verbunden ist, sondern auch der Kundennutzen und die Optimierung eigener Prozesse erfolgt, werden die Themen in verschiedenen Arbeitskreisen unter Einbeziehung von Erkenntnissen aus Marktforschung und Kundenbefragungen systematisch in den Strategieprozess integriert bzw. entsprechende Maßnahmen entwickelt.

Aktuelle wesentliche Themen, die sich nachhaltig auf unsere Prozesse, aber auch auf unsere Kunden und die Gesellschaft auswirken werden, sind die Elektromobilität und die Digitalisierung. Der SWLH-Konzern verfolgt den umweltschonenden Trend der Elektromobilität schon seit Jahren und beabsichtigt, sich als zentraler E-Mobilitätsdienstleister im Stadtgebiet Lübeck zu etablieren. Damit wird ein wesentlicher Beitrag zur weiteren Reduzierung von Schadstoffemissionen im Straßenverkehr der Hansestadt Lübeck geleistet. Weitere Maßnahmen sind die Einbindung in das Trianel Trendscouting-Format, der Aufbau eines sektorübergreifenden Energieclusters oder die Umsetzung von Bus-on-Demand-Projekten im Bereich des ÖPNV.

Im Rahmen des operativen Planungsprozesses erfolgt die Feinplanung, die dann schließlich in konkrete Projekte zur Umsetzung mündet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

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

Vom SWLH-Konzern werden keine Finanzanlagen getätigt.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Im Rahmen unseres EMAS-Umweltmanagementsystems werden die wesentlichen Umweltaspekte identifiziert und Umweltziele abgeleitet. Die Zielerreichung wird über die Umweltleistungsindikatoren in der Umwelterklärung gemessen.

Die Bewertung der Umweltaspekte gem. EMAS stellt die Bewertung der ökologischen Auswirkungen der Tätigkeit dar. Hier wurden Emissionen in die Atmosphäre, Energieeffizienz, die Nutzung natürlicher Ressourcen und Verkehr als wesentlich ermittelt.

Unsere Einflussmöglichkeiten liegen sowohl in der Nutzung aktueller Kraftwerkstechnik, moderner Nahverkehrstechnologie und der Hebung von Energieeinsparpotentialen bei unseren Kunden.

Für unsere Tätigkeit wurden nachfolgende Eigenverbräuche ermittelt:

Eigenverbrauch SWL/Netz Lübeck (inkl. Gebäude)		2017
Strom	GWh	8,1
	CO ₂ in t	672,3
Wasser	Tsd. m ³	9,1
	GWh	7
Gas	CO ₂ in t	1.386
	Tsd. l	106
Kraftstoff für Kfz	CO ₂ in t	282,6
	t	40
Erdgas für Kfz	t	40
	CO ₂ in t	10,0

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Diesel/Heizöl für Anlagen	m ³	58
	MWh	582
	CO ₂ in t	150
Summe CO₂-Eigenverbrauch	CO₂ in t	2.500,9
CO ₂ /Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter	CO ₂ in t	4,3
Energieeffizienz als Eigenverbrauch pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter	MWh/Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter	25,8

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.

Der SWLH-Konzern steht für eine umweltfreundliche und leistungsstarke Versorgung mit Energie und Mobilität sowie Wasser und Telekommunikation. Mit unserer Geschäftspolitik leisten wir einen deutlichen Beitrag zur Umsetzung nationaler, regionaler und lokaler Klimaschutzziele. Unser EMAS-zertifiziertes Umweltmanagementsystem gewährleistet hier die Berücksichtigung der Betrachtung der wesentlichen Umweltaspekte, wie z.B. Energieeffizienz, klimarelevante Emissionen und Materialverbrauch und trägt damit zu einem aktiven Ressourcenmanagement bei. Entsprechende qualitative und quantitative Ziele und deren Erfüllungsgrad sind dem Umweltbericht zu entnehmen. Dies sind (beispielhaft):

- Fernwärmeausbau für Lübeck (Zielwert KWK-Anteil in der Fernwärme 65% in 2020, ausgehend von 38% in 2014)
Zielerreichung: 2 BHKW (je 2 MW) für zusätzliche Wärmekunden wurden in Betrieb genommen 3 von 5 bis 2020 geplanten BHKW (2 MW, 2 MW und 0,8 MW) wurden in Betrieb genommen, 2 BHKW (je 1 MW) sind in Planung
- Errichtung und Einsatz von 2 Elektroheizkesseln (Power-to-Heat/PtH)
Zielerreichung: 2 Anlagen (2 MW + 2,5 MW) in Betrieb
- Sukzessive Umstellung des Fuhrparks auf rein elektrisch betriebene Fahrzeuge bis 2035
Zielerreichung: Es wurden 2 Elektrobusse und mehrere elektrisch betriebene Betriebsfahrzeuge beschafft, sowie der Betriebshof als Voraussetzung der Depotladung an das Mittelspannungsnetz angeschlossen

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;*
- ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.*

Die Analyse der eingesetzten Materialien ist in der Umwelterklärung nicht berücksichtigt, da diese nicht wesentlich sind. Daher erfolgte keine Messung und Dokumentation.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- 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.

Energieverbrauch 2017

	Geniner Straße	Ratekauer Weg	Gneversdorfer Weg
Strom in GWh	8,1	1,3	0,2
Gas in GWh	7	0,09	0,41
Fernwärme	/	2,1	/

Verbräuche Fahrzeugflotte 2017

	Geniner Straße	Ratekauer Weg	Gneversdorfer Weg inkl. Fähren
Kraftstoff in Tsd. l	106	3.561	1.533
Erdgas in t	40	/	/

Leistungsindikator GRI SRS-302-4

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- 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.

Alle relevanten unternehmensweiten Energieverbräuche sind der Umwelterklärung zu entnehmen. Die wesentlichen Verbräuche stellen sich im Vergleich zum Vorjahr wie folgt dar:

Eigenverbrauch	2017	2016
Strom in GWh	8,1	8,7
Gas in GWh	7	6
Kraftstoffe Busse in Tsd. l	4.663	4.745

Leistungsindikator GRI SRS-303-1

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. **Gesamtvolumen des entnommenen Wassers**, aufgeschlüsselt nach folgenden Quellen:
- i. Oberflächenwasser, einschließlich Wasser aus Feuchtgebieten, Flüssen, Seen und Meeren;
 - ii. Grundwasser;
 - iii. Regenwasser, das direkt von der Organisation gesammelt und gespeichert wurde;
 - iv. Abwasser einer anderen Organisation;
 - v. Kommunale Wasserversorgung oder andere öffentliche oder private Wasserwerke.
- b. *Verwendete Standards, Methodiken und Annahmen.*

Eigenförderung Trinkwasser in Mio. m³: 8,1

Bezug Trinkwasser aus Hamburg in Mio. m³: 4,2

Leistungsindikator GRI SRS-306-2

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. **Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls**, gegebenenfalls mit einer Unterteilung nach folgenden Entsorgungsverfahren:
- i. Wiederverwendung
 - ii. Recycling
 - iii. Kompostierung
 - iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
 - v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
 - vi. Tiefversenkung
 - vii. Mülldeponie
 - viii. Lagerung am Standort
 - ix. Sonstige (von der Organisation anzugeben)
- b. **Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle**, gegebenenfalls mit einer Unterteilung nach folgenden Entsorgungsverfahren:
- i. Wiederverwendung
 - ii. Recycling
 - iii. Kompostierung
 - iv. Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
 - v. Müllverbrennung (Massenverbrennung)
 - vi. Tiefversenkung
 - 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

Abfälle 2017	SWLH, SWL, Netz	SL	LVG
Abfälle gesamt	10.015 t	204 t	49 t
nicht gefährliche Abfälle	9.842 t	177 t	20 t
davon Bauabfälle	9.155 t	0 t	0 t
gefährliche Abfälle	173 t	27 t	29 t
Verwertung o. Bauabfälle	821 t	200 t	44 t
Beseitigung o. Bauabfälle	39 t	4 t	5 t
Verwertungsquote	96 %	98 %	90 %

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 Rahmen unseres Umweltmanagementsystems erfolgt - ausgehend von den Tätigkeiten und Prozessen des SWLH-Konzerns - die Aufnahme der direkten Umweltaspekte und anschließende Bewertung der Relevanz durch die jeweiligen Führungskräfte.

Als wesentliche Emissionen wurden CO₂- und NOx-Emissionen ermittelt. Emissionen aus Kältemitteln für Klimaanlage sind nicht relevant, da die pro Jahr nachgefüllte Menge sich deutlich unter dem Schwellenwert befindet. Das in den 110-kV-Schaltanlagen eingesetzte SF₆ ist vollständig gekapselt, es wurden in 2017 keine Verluste festgestellt. Angaben dazu befinden sich in unserem Umweltbericht.

Die wesentlichen Emissionsquellen sind von uns nur indirekt beeinflussbar, da diese wesentlich von der Inanspruchnahme durch die Kunden abhängen. Wir können nur durch effiziente Kraftwerkstechnik im Bereich der KWK-Strom- und Wärmeerzeugung sowie durch die eingesetzten Fahrzeuge im ÖPNV diese Emissionen mittelbar beeinflussen. Daher wurden keine konkreten Reduktionsziele benannt, sondern nur punktuelle Ziele für diese beeinflussbaren Komponenten festgelegt.

Dies sind beispielhaft die oben unter 12 genannten Ziele. Zudem sollen im ÖPNV-Bereich durch Fahrerschulungen und die Erneuerung der Busflotte 3% Kraftstoff eingespart werden. In 2015 betrug der Verbrauch 4.720 Tsd. l, in 2017 4.663 Tsd. l, damit wurden bereits ca. 1,2% eingespart.

In unseren eigenen KWK-Anlagen wurden 41 GWh Strom mit Biomethan erzeugt, der Stromverbrauch der Betriebshöfe ÖPNV von 1.552 MWh war reiner Ökostrom.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15)

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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 für die Berechnung gewählte **Basisjahr**, falls zutreffend, 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.

CO₂ (Eigenverbrauch): 2.500,9 t

davon Fahrzeuge SWL, Netz: 292,6 t

Leistungsindikator GRI SRS-305-2

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Bruttovolumen der standortbasierten **indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2)** in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Falls zutreffend das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Soweit verfügbar die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das für die Berechnung gewählte **Basisjahr**, falls zutreffend, 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 Emissionssumme; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

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

Für unsere eigenen Anlagen ermitteln wir die Werte im Rahmen der EMAS-Zertifizierung. Für Kundenanlagen ist dieses aufgrund des hohen Diversifizierungsgrades der Anlagen auf dieser Ebene nicht wirtschaftlich verhältnismäßig.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Bruttovolumen **sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3)** in Tonnen **CO₂-Äquivalenten**.
- b. Soweit verfügbar 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 für die Berechnung gewählte **Basisjahr**, falls zutreffend, 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 verwendetes Rechenprogramm.

Für unsere eigenen Anlagen ermitteln wir die Werte im Rahmen der EMAS-Zertifizierung. Für Kundenanlagen ist dieses aufgrund des hohen Diversifizierungsgrades der Anlagen auf dieser Ebene nicht wirtschaftlich verhältnismäßig.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- 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 verwendetes Rechenprogramm.

Ziele für die CO₂-Reduzierung sind in der Umwelterklärung dargestellt und mit dem Aspekt Emissionen gekennzeichnet.

Im Vergleich zu 2016 wurden die CO₂-Emissionen um 540,7 t gesenkt (3.041,6 t zu 2.500,9 t für Eigenverbrauch).

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SWLH-Konzerns sind ausschließlich in Deutschland beschäftigt. Entsprechend sind alle Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer und ihre institutionelle Ausgestaltung nach dem Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Die Aufsichtsräte der einzelnen Unternehmen innerhalb der Stadtwerke-Gruppe sind paritätisch besetzt.

Weitere Arbeitnehmerrechte ergeben sich aus den einschlägigen Gesetzen und Tarifverträgen, die in unserem Konzern Anwendung finden. Darüber hinaus

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern u.a. Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Gesundheitsförderung und -erhaltung und zur Arbeitszeitgestaltung unterbreitet.

Der SWLH-Konzern bezieht die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Weiterentwicklung des Unternehmens aktiv mit ein. So wurden Erkenntnisse aus einer konzernweit durchgeführten Mitarbeiterbefragung als Grundlage genommen, um im Rahmen verschiedener Projekte Maßnahmen zur Optimierung der internen Kommunikation, des Führungsverhaltens und der Verbesserung der Kundenorientierung abzuleiten. Darüber hinaus wurden in einem Projekt die Vision, Mission und Strategie sowie Unternehmens- und Führungsleitbilder entwickelt. Um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Inhalte und Ergebnisse der Projekte bekannt zu machen, wurden zwei Infomärkte durchgeführt, auf denen die wesentlichen strategischen Themen aus dem Konzern anhand von Plakaten, persönlichen Informationen, Anschauungsmaterial etc. dargestellt und die Ergebnisse der Projekte vorgestellt wurden.

Es ist Pflicht und Aufgabe der Geschäftsführer, die im Betriebsverfassungsgesetz verankerte Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen der Gesellschaft sicherzustellen und für eine vertrauensvolle, von einer sozialen Gesinnung getragene Zusammenarbeit sowohl mit dem jeweils zuständigen Betriebsrat, wie überhaupt mit der gesamten Arbeitnehmerschaft der Gesellschaft, Sorge zu tragen.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Der SWLH-Konzern hat sich der „Charta der Vielfalt“ angeschlossen. Die Charta der Vielfalt möchte ein Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist. Alle Beschäftigten sollen angemessene und gleiche Wertschätzung erfahren - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. In den Gesellschaften des SWLH-Konzerns werden die Zielsetzungen der Charta inhaltlich geteilt und sind bereits seit Jahren in vielen Facetten gelebte Praxis der Unternehmensführung und Personalarbeit.

Die Vergütung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt nach den gültigen Tarifverträgen. Darüber hinausgehende Zahlungen erfolgen im Rahmen der mit den Betriebsräten vereinbarten erfolgsorientierten Vergütung bzw. für die Führungskräfte nach individuellen MbO-Regelungen.

Uns liegt die Integration von Flüchtlingen besonders am Herzen. Aktuell werden zwei Geflüchtete in den Ausbildungsberufen Industriekaufmann und Fachkraft im Fahrbetrieb ausgebildet. Außerdem wurden Berufsorientierungspraktika zum Spracherwerb durchgeführt.

Weiterhin ist es das Ziel des SWLH-Konzerns, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter/innen langfristig zu erhalten und zu fördern. Um dies zu erreichen, vernetzen wir die drei Säulen Arbeits- und Gesundheitsschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement und betriebliche Gesundheitsförderung einschließlich Suchtprävention. Darüber hinaus stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Hilfe und Unterstützung in Notsituationen folgende Beauftragte zur Seite:

- Schwerbehindertenvertretung / Schwerbehindertenbeauftragte
- Gleichstellungsbeauftragte
- Suchtbeauftragte
- Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz

Der SWLH-Konzern betreibt eine aktive Förderung der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Der SWLH-Konzern ist nach dem Audit berufundfamilie der Hertie-Stiftung zertifiziert.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Lebenslange Weiterentwicklung auf Basis vorhandener Fähigkeiten und Qualifikationen der Kolleginnen und Kollegen liegt im gemeinsamen Interesse der Beschäftigten und des SWLH-Konzerns zur Sicherung eines hohen Qualifikationsniveaus.

Hiermit leistet die Personalentwicklung einen Beitrag zur Erreichung der strategischen und operativen Ziele des Unternehmens. Wir und unsere Kunden wollen: die richtige Person mit der richtigen Qualifikation zu den richtigen Arbeitsbedingungen und zum richtigen Zeitpunkt an der richtigen Stelle. Dies bewerkstelligen wir durch die Identifizierung und Nachhaltung des Qualifizierungsbedarfes und mittels Planung der Weiterbildungsmaßnahmen. Wir betreuen unsere Auszubildenden, Studierenden und Praktikanten intensiv und gewährleisten eine qualitative Personalansprache, Personalfindung und Personalauswahl.

Wir haben im SWLH-Konzern ein betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt, das bei Bedarf Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und der rehabilitativen Eingliederung, die mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person entwickelt und umgesetzt werden, umfasst. Ziel ist es, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten. Als spezifische betriebliche Gesundheitsprävention ist es Teil der betrieblichen Gesundheitspolitik.

Wertschöpfungsprojekte, die sukzessive in vielen Bereichen des SWLH-Konzerns umgesetzt werden, tragen dazu bei, dass auch die demografischen Entwicklungen bei der Personalplanung und Qualifikation Berücksichtigung finden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-2

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Art der **Verletzungen, Verletzungsrate, Berufskrankheitsrate, Rate der Arbeitsausfalltage, Abwesenheitsrate und arbeitsbedingte Todesfälle** für alle **Angestellten** mit einer Unterteilung nach:

- i. Region;
- ii. Geschlecht.

b. Art der **Verletzungen, Verletzungsrate und arbeitsbedingte Todesfälle** für alle **Mitarbeiter (ohne Angestellte)**, deren Arbeit oder Arbeitsplatz unter der Kontrolle der Organisation ist, mit einer Unterteilung nach:

- i. Region;
- ii. Geschlecht.

c. Das zur Aufzeichnung und Angabe von Unfallstatistiken verwendete Regelwerk.

	Betriebsunfälle	Ausfalltage Betriebsunfälle	Wegeunfälle	Ausfalltage Wegeunfälle
SWL-TK	21	162	11	36
Netz	16	161	6	13
SWL	5	1	5	23
SWLH	5	6	0	0
TraveKom	0	0	0	0
SL	31	343	8	156
LVG	1	0	1	0

Leistungsindikator GRI SRS-403-4

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Ob **formelle Vereinbarungen** (entweder lokal oder global) mit Gewerkschaften die Themen Gesundheit und Sicherheit behandeln.

b. Wenn ja, den Umfang, als Prozentsatz, in dem verschiedene Gesundheits- und Sicherheitsthemen von diesen Vereinbarungen behandelt werden.

Die Betrachtung von gesundheits- und arbeitssicherheitsrelevanten Themen erfolgt im Rahmen der allgemein gültigen Normen und Regelungen für Unternehmen in Deutschland. Gesonderte Vereinbarungen mit einzelnen Gewerkschaften erfolgen nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9)

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

- i. Geschlecht;
- ii. **Angestelltenkategorie**.

	männlich	weiblich
Aktive (Stunden)	13,26	1,35
Ltd. Angestellte (Stunden)	77,34	28,89

Leistungsindikator GRI SRS-405-1

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Prozentsatz der Personen in den **Leitungsorganen** 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**).

Übersicht Hierarchie per 31.12.2017 für SWLH, SWL, Netz, SL und LVG

Ebene	w	m	Gesamtergebnis
1. Ebene Geschäftsführung		3	3
2. Ebene Bereichsleitung / Stabstellenleitung	7	15	22
3. Ebene Abteilungsleitung	9	26	35
4. Ebene Mitarbeiter	267	900	1.167
5. Ebene Azubis	11	38	49
Gesamtergebnis	294	982	1.276

Prämissen:

Exkl.: Diplomanden, Praktikanten, Werkstudenten, TraveKom, Aushilfen

inkl.: Mutterschutz, Elternzeit, ATZ, ruhende AV, Azubis

Leistungsindikator GRI SRS-406-1

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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.

Die Betrachtung von Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz oder gegen sonstige Normen und Regelungen, die das Verbot von Diskriminierung betreffen, erfolgt im Rahmen unseres Compliance Managements. Im jährlichen Bericht sind keine Fälle bekannt bzw. aufgeführt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Losgelöst von der Verpflichtung auf eigene Nachhaltigkeitsstandards gehört zum Nachhaltigkeitsgedanken selbstverständlich die Achtung und Beachtung von sozialen Standards, wenn es um die Ausschreibung und Vergabe von gewerblichen Leistungen und Aufträgen an Dritte geht. Bei den qualitativen Wertungskriterien für eine Vergabe kommt dabei insbesondere der Einhaltung der Sozial- und Umweltstandards, dem Schutz der Arbeitnehmerrechte sowie der Einhaltung der internationalen Kernarbeitsnormen besondere Bedeutung zu. Dies umfasst den Ausschluss von Kinderarbeit ebenso wie die Verpflichtung von externen Dienstleistern beispielsweise für die Zahlung von Mindestlöhnen bei ihrer Leistungserbringung für die Stadtwerke. Entsprechend in Übereinstimmung mit den Vorgaben zu gesetzeskonformen Ausschreibungen berücksichtigen wir regionale Dienstleister und Lieferanten bevorzugt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr bedeutete dies, dass rund 43 % aller Auftragsvergaben bei Lieferanten im Wirtschaftsraum Lübeck erfolgten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Leistungsindikator GRI SRS-412-3

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Dieser Indikator ist für den SWLH-Konzern nicht wesentlich, da das Unternehmen regional tätig ist.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Dieser Indikator ist für den SWLH-Konzern nicht wesentlich, da das Unternehmen regional tätig ist.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Prozentsatz der neuen **Lieferanten**, die anhand von sozialen Kriterien **überprüft** wurden.

Der SWLH-Konzern fordert bei den Ausschreibungen entsprechende Eigenerklärungen ab. Unsere Einkaufsbedingungen beinhalten den Punkt „Verantwortungsvolle Beschaffung“ und sind Bestandteil aller Beauftragungen, die durch den Einkauf erfolgen. In veröffentlichungspflichtigen Ausschreibungen fordern wir grundsätzlich die Abgabe einer Tariftreueerklärung über das „Formblatt 2 - Verpflichtungserklärung zur Tariftreue und Zahlung von Mindestentgelten“ bei den Bietern ab.

Darüber hinaus legen wir bei unseren Anfragen - auch unterhalb der Veröffentlichungsgrenze - unsere „Allgemeinen Vorbemerkungen“ bei, die auf die Einhaltung der einschlägigen Gesetze verweisen und Vertragsbestandteil werden.

Im SWLH-Konzern erfolgen jährlich rd. 400 Vergabeverfahren, bei allen (100%) kommen grundsätzlich die vorbenannten Unterlagen/Anforderungen zum Einsatz.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- 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 ermittelt und bei denen infolge dieser Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt und mit denen infolge dieser Bewertung Geschäftsbeziehungen beendet wurden, und warum.

In 2017 wurden keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen bekannt. Es wurden daher keine Maßnahmen ergriffen.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Zur gesellschaftlichen Verantwortung gehört für die Stadtwerke Lübeck die Mitwirkung und die Mitgestaltung von Veranstaltungen, die für die Menschen und Vereine in Lübeck besondere Bedeutung haben. Die Stadtwerke Lübeck unterstützen daher im Rahmen ihrer Ziele der Corporate Social Responsibility (CSR) eine Vielzahl von kleinen und größeren Initiativen - hierzu zählen der inzwischen überregional bekannte und namhafte Stadtwerke Lübeck Marathon oder auch der Stadtwerke Lübeck Eiszauber.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben beide Events ihre Attraktivität erneut unter Beweis gestellt. Insbesondere der Stadtwerke Lübeck Marathon erreicht von Jahr zu Jahr mehr Läufer und entwickelt sich seitens der Teilnehmeranmeldungen zu einem auch überregional attraktiven Marathon-Event. Dies gilt ebenso für den Lübecker Eiszauber, der zu einem festen Innenstadt-Highlight des Lübschen Veranstaltungskalenders im Winter geworden ist und der bis zu 20.000 Besucher anzieht.

Ein weiterer Zweig des gesellschaftlichen Engagements der Stadtwerke Lübeck ist die Unterstützung von Sportvereinen. Initiativen wie die Aktion „Trikottausch“, die kreative Ideen mit einem neuen Satz Sportbekleidung für alle Teammitglieder belohnt, haben einen bedeutenden Anteil an der Förderung von Vereinsarbeit in der Hansestadt. Auch durch die neue, bereits erwähnte App „MeinLübeck“ werden Sportvereine und ehrenamtliche Arbeit insgesamt in der eigenen Außerdarstellung gestärkt. Mit dem in der App integrierten Nachrichtenportal für diese Gruppen kann die Darstellung der eigenen Vereinsarbeit schnell und niedrigschwellig losgelöst vom Medieninteresse erfolgen. Darüber hinaus sind die Stadtwerke Lübeck regelmäßig als Sponsor und Werbepartner von Sportvereinen engagiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Periodengerecht abgegrenzter, direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert (Economic Value Generated and Distributed, EVG&D), einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Geschäftstätigkeit der Operation wie unten aufgeführt. Falls Daten auf Kassenbasis vorgelegt werden, müssen die Gründe für diese Entscheidung dargelegt werden, sowie zu den folgenden grundlegenden Komponenten berichtet werden:

i. Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert: Einnahmen;

ii. Verteilter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und betriebliche Sozialleistungen für **Angestellte**, Zahlungen an Kapitalgeber, Zahlungen an die Regierung (aufgeschlüsselt nach Land) und Investitionen in die Gemeinschaft;

iii. Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert: ‚direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert‘ abzüglich des ‚verteilten wirtschaftlichen Werts‘.

b. Der EVG&D 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.

Personalkosten	EUR 150,4 Mio.
Davon: Löhne und Gehälter	EUR 138,7 Mio.
Sozialabgaben	EUR 11,7 Mio.
Zahlungen an regenerative Stromerzeuger	EUR 15,8 Mio.
Konzessionsabgabe	EUR 12,8 Mio.
Sponsoring im Konzern	EUR 0,2 Mio.
Konzernbilanzgewinn	EUR 6,1 Mio.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Der in unserem Konzern eingerichtete „Arbeitskreis Recht“ unterstützt die Konzerngesellschaften i. S. eines fortlaufenden Prozesses bei der Überwachung und Umsetzung gesetzlicher Neuerungen, damit diese zeitnah in die betrieblichen Abläufe integriert werden können. Eine Richtlinie für den Arbeitskreis stellt sicher, dass eine strukturierte Überwachung von gesetzlichen Neuerungen, die den SWLH-Konzern betreffen, sichergestellt wird. Zudem soll gewährleistet werden, dass eine Umsetzung der jeweiligen Neuerungen auch Eingang in den Betriebsablauf findet. Insgesamt 26 Rechtsgebiete sind derzeit definiert, die der fortlaufenden Überwachung durch die Rechtsgebetsverantwortlichen unterliegen. Insofern sind für uns alle Gesetzgebungsverfahren von Interesse, die mit Auswirkungen für unsere Arbeit verbunden sind.

Der SWLH-Konzern betreibt keine Lobbyarbeit, verhält sich parteipolitisch neutral und Parteispenden werden nicht getätigt. Spezifische Richtlinien sind im Verhaltenscodex im Compliance Management System festgelegt und werden im Rahmen der jährlichen Compliance-Berichte überprüft.

Die Stadtwerke sind Mitglied in branchenspezifischen Verbänden wie z. B. Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e. V. - Technisch-wissenschaftlicher Verein (DVGW), Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e. V. (BDEW) und Verband kommunaler Unternehmen e. V. (VKU) sowie der GEODE.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Der Stadtverkehr Lübeck ist Mitglied im Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV) und die Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft ist Mitglied im Omnibus Verband Nord (OVN).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Monetärer 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.

Es werden keinerlei Zuwendungen an Parteien, Politiker oder damit verbundene Einrichtungen getätigt.

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.

Der SWLH-Konzern ist sich seiner Verantwortung als kommunaler Energieversorger und Mobilitätsanbieter bewusst. Wir wissen, dass unsere Reputation und unser nachhaltiger Erfolg abhängig sind von unserer Kompetenz, der Qualität unserer Leistungen und den Grundsätzen und Werten unseres Handelns. Das im SWLH-Konzern installierte Compliance Management System (CMS) gewährleistet den definierten Rahmen dazu. Die konsequente Orientierung am CMS und seine Einhaltung tragen dazu bei, dass wir auch weiterhin als Arbeitgeber, Auftragnehmer und öffentliches Unternehmen angemessen wahrgenommen werden.

Unter „Compliance“ wird dabei die Einhaltung der gesetzlichen und rechtlichen Bestimmungen sowie der innerbetrieblichen Regelungen verstanden, insbesondere solcher, die strafbewährt sind, die der Korruptionsvermeidung dienen oder deren Verletzung das Risiko eines hohen materiellen oder eines erheblichen immateriellen Schadens, wie Reputation, Image oder Unternehmenskultur, mit sich bringen könnte. Das CMS ist dezentral organisiert, sodass die Führungskräfte in ihren Verantwortungsbereichen weiterhin die Einhaltung der Grundsätze bzw. Vorgaben aus dem CMS-Handbuch überwachen. Zur Umsetzung von CMS-Kernaufgaben hat die Geschäftsführung zwei CMS-Funktionsträger bestellt, die als kompetente Ansprechpartner in allen Fragen rund um das CMS zur Verfügung stehen - unter der Wahrung absoluter Vertraulichkeit.

Im Rahmen der Einführung des CMS führten die Compliance-Funktionsträgerinnen konzernweit Informationsveranstaltungen durch, damit die Führungskräfte dieser Verantwortung nachkommen können. Darüber hinaus ist als wesentliches Compliance-Instrument ein Arbeitskreis Recht eingerichtet worden, der mit Führungskräften und Beauftragten (sog. Rechtsgebietsverantwortliche) besetzt ist. Die Rechtsgebietsverantwortlichen identifizieren für ihr Rechtsgebiet die wesentlichen Rechtsänderungen, analysieren deren mögliche Auswirkungen auf die Gesellschaft und melden die Rechtsänderung an den AK Recht, der vierteljährlich tagt. Sofern sich Handlungsbedarf abzeichnet, sind sie für die Umsetzung der rechtlichen Neuerungen in die betrieblichen Abläufe zuständig. Im vierten Quartal 2017 wurde nunmehr die fünfte konzernweite Compliance-Inventur für mittlerweile 28 Rechtsgebiete durchgeführt, um mögliche Compliance-Risiken frühzeitig zu identifizieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf **Korruptionsrisiken** geprüft wurden.

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

Im jährlich von der Innenrevision erstellten Korruptionsatlas werden alle Konzerngesellschaften hinsichtlich möglicher Korruptionsrisiken untersucht und bewertet. Erhebliche Risiken konnten in keinem Bereich identifiziert werden.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3

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 beendet oder nicht erneuert wurden.
- d. Öffentliche Klagen im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Klagen.

Laut Korruptionsatlas lagen für das Berichtsjahr keine Fälle von Korruption vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Fälle von Verhalten, die nicht den Richtlinien des Compliance Management Systems entsprechen haben, lagen im Berichtsjahr nicht vor.