



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

GASAG AG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Jörg Fiedler

Henriette-Herz-Platz 4
10178 Berlin
Deutschland

JFiedler@gasag.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die GASAG-Gruppe ist ein führender Netzbetreiber, Energiedienstleister und -erzeuger mit dem Schwerpunkt in der Region Berlin-Brandenburg. Neben (Bio-)Erdgas- und Ökostromlieferungen für hunderttausende Haushalts- und Gewerbekunden und immer mehr eigener erneuerbarer Stromerzeugung (Wind, Photovoltaik) bietet die GASAG-Gruppe eine breite Palette von Energiedienstleistungen an für Bauherren, Wohnungsunternehmen und ihre Mieter oder Einfamilienhausbesitzer. Die Angebote reichen von Effizienzlösungen über Smart-Grid-Anwendungen bis hin zu Versorgungskonzepten für ganze Quartiere.

Die vor über 170 Jahren gegründete GASAG ist Partner für Berlin sowie Brandenburg und hat sich mit ihrem GASAG Leitbild 2025 das Ziel gesetzt, die CO₂-neutrale Zukunft in der Hauptstadtregion und darüber hinaus mitzugestalten. Bereits 1998 hat die GASAG mit dem Land Berlin eine Klimaschutzvereinbarung unterzeichnet und sich verpflichtet, bis 2020 zwei Millionen Tonnen CO₂ einzusparen. Außerdem übernimmt das Unternehmen durch gezieltes Sponsoring für Sport, Kultur, Umwelt, Bildung und Wissenschaft gesellschaftliche Verantwortung in Berlin und Brandenburg.

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.

Nachhaltigkeitsstrategie der GASAG

Die GASAG verfolgt eine klare Nachhaltigkeitsstrategie. Diese manifestiert sich in unserem GASAG Leitbild 2025, das wir 2019 neu etabliert haben. Danach will die GASAG-Gruppe ihre Kompetenzen für Infrastrukturen, Wärme und Kälte, Strom und Energiedienstleistungen kontinuierlich weiterentwickeln, um die CO₂-neutrale Zukunft der Metropolregion aktiv mitzugestalten. Innovation ist dabei Teil unseres Denkens und Handelns. Damit verpflichten wir uns, den von uns eingeschlagenen Transformationsprozess als Treiber der Energiewende vor Ort konsequent fortzusetzen und richten unsere Geschäftstätigkeiten aktiv auf die Klimaschutzziele in der Metropolregion aus. Als Grundversorger in einer urbanen Region haben wir gleichzeitig aber auch immer den Anspruch, den Bürgerinnen und Bürgern jederzeit eine sichere und bezahlbare Energieversorgung anzubieten. Andernfalls wird eine nachhaltige Energiewende nicht gelingen. Wir verstehen uns jedoch nicht nur als Experte für Klimaschutz- und Energiefragen, sondern sind auch ein wichtiger Partner aller Stakeholder in Berlin und Brandenburg. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert daher auf vier Säulen: GASAG als Energiemanager, Klimaschutzpartner, attraktiver Arbeitgeber und Partner der Metropolregion.

1. *Die GASAG als Energiemanager*

Wir sind der Energiemanager für die Energiewende in der Metropolregion und sichern heute und in Zukunft effiziente, bezahlbare, klimaschonende und innovative ganzheitliche Energielösungen.

2. *Die GASAG als Partner für Klima- und Umweltschutz in der Region*

Wir unterstützen das wichtige Nachhaltigkeitsziel Klimaschutz aktiv mit klima- und umweltschonenden Produkten und Projekten zusammen mit der Politik, der Verwaltung und der Bürgergesellschaft.

3. *Die GASAG als attraktiver Arbeitgeber*

Wir sind ein moderner Arbeitgeber mit zukunftsorientierten Themen, der seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sichere, familienfreundliche Arbeitsplätze mit Entwicklungsperspektive bietet.

4. *Die GASAG als Partner für die Metropolregion Berlin-Brandenburg*

Wir fühlen uns besonders dem Wohl der Metropolregion Berlin und Brandenburg verpflichtet. Daher sind wir ein verlässlicher Partner von gemeinnutzorientierten Institutionen, Vereinen, Netzwerken und kulturellen Einrichtungen.

Digitalisierung als Hebel für die Nachhaltigkeitsstrategie

Digitalisierung spielt nahezu in allen Lebens- und Arbeitsbereichen eine immer wichtigere Rolle. Auch bei der GASAG ist ein digitaler Transformationsprozess in vollem Gange. Mittlerweile haben digitale Anwendungen eine wichtige Querschnittsfunktion bei der GASAG-Gruppe übernommen, mit Auswirkungen auf die Energieversorgung, das Produkt- und Dienstleistungsportfolio, die Lieferanten- und Kundenbeziehungen sowie die Qualifizierung und Arbeitsweise unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Digitalisierung wird daher auch mehr und mehr zum Hebel für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Gleichzeitig stellt uns Digitalisierung vor neue Herausforderungen, insbesondere im Bereich des Datenschutzes und der Cybersicherheit. Im Sinne der Nachhaltigkeit wird es künftig daher darauf ankommen, Chancen, die sich durch die Digitalisierung ergeben, zu ergreifen und damit verbundene Risiken zu verhindern.

Wesentliche nachhaltigkeitsrelevante Standards, auf welche sich die GASAG in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie stützt, können Kriterium 6 „Regeln und Prozesse“ entnommen werden.

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.

Bestimmung der Aspekte der Geschäftstätigkeit, die wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken

Die Fülle an möglichen Nachhaltigkeitsthemen ist im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2017 nochmals gestiegen. Einerseits haben wir den Bilanzkreis um die Nachhaltigkeitsaktivitäten unserer Tochtergesellschaften erweitert und andererseits hat sich grundsätzlich auch die Aufmerksamkeit sowie die Anforderungen für nachhaltiges Wirtschaften seit 2017 erhöht. Das betrifft z. B. den Finanzsektor, in dem verstärkt auf Nachhaltigkeitskriterien

geachtet wird, oder Querschnittsbereiche, wie digitale Anwendungen und ihren Einfluss auf Nachhaltigkeit.

Zur thematischen Eingrenzung, Fokussierung und Priorisierung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten haben wir daher erneut eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Und auch diesmal ergibt sich aus der Auswertung eine Unterscheidung in „Wesentliche Themen“, die ausführlicher dokumentiert werden, und „Zusatzthemen“, die mit einer geringeren Detailtiefe abgebildet werden.

Zwei Bewertungsdimensionen waren im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse maßgebend:

1. *Stakeholder-Relevanz*: Die Bedeutung eines Themas aus der Sicht von internen und externen Stakeholdern wurde durch die CSR-Zuständigen der unterschiedlichen Fachabteilungen über einen Bewertungsbogen abgeschätzt. Hierfür haben sich die Zuständigen in die Lage einer Stakeholder-Gruppe versetzt.
2. *Auswirkungen*: Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Gesamtwirtschaft, die Gesellschaft und die Umwelt wurden ebenfalls durch die CSR-Zuständigen der unterschiedlichen Fachabteilungen über einen Bewertungsbogen beurteilt.

Die Einordnung der wesentlichen und zusätzlichen Themen nach Handlungsfeldern entnehmen Sie bitte der nachfolgenden Ergebnistabelle:

Einordnung der wesentlichen Themen nach Handlungsfeldern

Handlungsfeld	Strategische Themen	Energiemanager	Klimaschutzpartner	Arbeitgeber	Partner für Berlin und Brandenburg	
Wesentliche Themen*	Compliance und Datensicherheit	Sicherung von Infrastruktur und Energieversorgung	Klimaschutz für die Metropolregion			
	Etablierung einer CSR-Strategie	Entwicklung nachhaltiger und innovativer Produkte und Dienstleistungen				
	Digitalisierung	Sicherung der Kundenzufriedenheit				
Zusatzthemen**	Zusammenarbeit mit Anspruchsgruppen	Faire Geschäftsbeziehungen und Verantwortung in der Lieferkette	Verringerung des CO ₂ -Fußabdrucks der GASAG	Mitarbeiterzufriedenheit	Sportsponsoring	
	Transparenz und Berichterstattung		Energieeffiziente Mobilität und Fuhrpark	Gewährleistung von Chancengleichheit	Kultursponsoring	
	Nachhaltige Finanzprodukte und Finanzpartnerschaften		Schonung natürlicher Ressourcen	Leistungsgerechte und transparente Gehaltsstrukturen		Bildungs- und Wissenschaftsponsoring
			Verantwortungsvoller Umgang mit chemischen Stoffgruppen	Gesunder und sicherer Arbeitsplatz		Mitarbeiterengagement
				Individuelle Aus- und Weiterbildung		
			Unternehmenskultur			

* Diese (für uns wesentlichen) Nachhaltigkeitsthemen werden über ein ausführliches Frageraster abgefragt. ** Diese Nachhaltigkeitsthemen werden über ein gekürztes Frageraster abgefragt.

Gesellschaftliches Umfeld, in dem die GASAG agiert und Auswirkungen der Geschäftstätigkeit im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte

Als etablierter Energieversorger und Infrastrukturdienstleister ist die GASAG Teil der Berliner und Brandenburger Gesellschaft mit verschiedenen Anspruchsgruppen (aus Politik, Wirtschaft, Kundinnen und Kunden sowie Bürgerinnen und Bürger).

Nachhaltigkeitsthemen, die durch die Unternehmensaktivitäten

beeinflusst werden bzw. die sich auf die Geschäftstätigkeiten einwirken sowie entsprechende Schlussfolgerungen

Als Energielieferant und -dienstleister beruht unser Kerngeschäft nicht auf der Produktion von Waren und Gütern, sondern vor allem auf dem Vertrieb von Energielösungen. Daher haben vor allem unsere Energiedienstleistungen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsthemen wie Umwelt und Klima. Gleichzeitig haben Umwelt- und Klimaschutzziele direkten Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeiten. Diese Wechselwirkung in unserem Absatzmarkt sind Chancen und Risiken zugleich. Als Klimaschutzpartner des Landes Berlin und mit unserem GASAG Leitbild 2025 haben wir uns daher klare Ziele für den Klima- und Umweltschutz gesetzt und wollen die CO₂-neutrale Zukunft in der Metropolregion durch unsere Geschäftstätigkeiten und unsere Expertise aktiv mitgestalten. Rahmenpolitische Herausforderungen mit Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeiten beantworten wir durch neue Energielösungen, um damit sicherzustellen, dass die klimapolitischen Ziele eingehalten werden können. Auf dieser Grundlage haben wir ein diversifiziertes Produktportfolio, das wir stetig weiterentwickeln, mit klimaschutzwirksamen und kosteneffizienten Lösungen aufgebaut. Leitgedanke unserer Aktivitäten ist somit eine Ausrichtung auf ökologisch, ökonomisch und sozialverträglich nachhaltiges Agieren (Stichwort sozialverträgliche Energiewende).

Nichtsdestotrotz belasten wir durch unsere Geschäftstätigkeit auch weiterhin die Umwelt: Wir verbrauchen Wasser sowie Energie und erzeugen Abfälle und Emissionen. Um unsere Verantwortung für die Umwelt gerecht zu werden, betreiben wir ein Umweltmanagementsystem nach DIN 14001-2015 und haben das Überwachungsaudit 2019 erneut erfolgreich überstanden. Gegenwärtig stellen wir zudem unser Energiemanagementsystem auf die neue Version DIN EN ISO 50001:2018 um und planen künftig die Bilanzierung unseres CO₂-Fußabdrucks stärker am Greenhouse Gas Protocol Standard auszurichten.

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.

Wir haben uns in den einzelnen Handlungsfeldern ambitionierte Ziele gesetzt:

Klimaschutzpartner

Handlungsfeld	Ziele	Zeithorizont	(Beispielhafte) Maßnahmen	Bisherige Ergebnisse
Klimaschutz für die Metropolregion	Einsparung von 2 Mio. t CO ₂ -Emissionen gegenüber 1998 im Rahmen der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin Ausbau Erneuerbarer Energien	Bis 12/2020 Laufend	Klimaschonende Maßnahmen und Dienstleistungen wie Heizungsmodernisierungen, Wind- und PV-Strom, Förderung von Power-to-Gas oder Biogaslieferungen Investitionen in neue Anlagenprojekte und Prüfung von Power-to-Gas-Projekten u. a. mit regionalem Ökostrom	Einsparung von ca. 1,53 Mio. t CO ₂ bis 2018* Ausbauziel 2017 von 40 MW PV-Stromkapazität bis 2020 wurde erreicht
Optimierung CO₂-Fußabdruck der GASAG	Evaluierung der Energieeffizienz- und CO ₂ -Bilanzziele der eigenen Betriebsstandorte/Liegenschaften und stärkere Ausrichtung am Greenhouse Gas Protocol Standard	Bis 2021	Etablierung eines Energieteams zur wirksamen Umsetzung von Effizienzmaßnahmen	Aktualisierung des Energiemanagementsystems auf neue Version DIN EN ISO 50001: 2018 als Grundlage für die Evaluation der Energieziele
Energieeffiziente Mobilität und energieeffizienter Fuhrpark	Reduktion des CO ₂ -Fußabdrucks unseres Fuhrparks mit dem konkreten Ziel, mindestens die europäischen Flottengrenzwerte von 95 g CO ₂ /km für unsere personengebundenen Fahrzeuge einzuhalten	Ab sofort und laufend	Entwicklung einer Richtlinie „Mobiles Arbeiten“, einer Dienstwagenregelung sowie eines Monitorings zur Ermittlung des CO ₂ -Fußabdrucks	Für die seit 2019 neu bestellten Dienstwagen werden die europäischen Flottengrenzwerte bereits deutlich unterschritten
Schonung natürlicher Ressourcen	Senkung des Papierverbrauchs	Laufend	Zunehmende Digitalisierung des Schriftverkehrs	Senkung des Verbrauchs um 20 % gegenüber 2017

* Vorläufiges Ergebnis – das finale Gutachten von der TÜV Nord Cert GmbH kann Corona bedingt erst 2021 stattfinden

Energiemanager

Handlungsfeld	Ziele	Zeithorizont	(Beispielhafte) Maßnahmen	Bisherige Ergebnisse
Sicherung von Infrastruktur	Kennzahl der Versorgungsunterbrechungen pro Letztverbraucher Gas (SAIDI-Wert) unterhalb des Bundesdurchschnitts halten	Laufend	Instandhaltung und Ausbau der Netzinfrastruktur – zum Beispiel durch den Neubau der Übernahme-Station Buckow bis Ende 2020	Die SAIDI-Werte je Letztverbraucher lagen 2019 für alle Teilnetze der GASAG (0,09 Min. TN Berlin, 0,44 Min. TN Brandenburg, 0,14 Min. TN Spree-NL) erneut unterhalb des Bundesdurchschnitts (0,98 Min.)
Entwicklung nachhaltiger und innovativer Produkte und Dienstleistungen	Optimierung des Energieverbrauchs unserer Kundinnen und Kunden Erweiterung des klimaschonenden Produktangebots	Laufend Laufend	Förderprogramme zur Heizungsmodernisierung wie die GASAG-Klimaprämie, der EMB-Umstellungbonus oder die EMB-Solarthermie-Förderung Förderung erneuerbarer Energieautarkie fürs Eigenheim mittels PV-Strom und Wasserstoff per Elektrolyse, Förderung für die Wall-Box für Elektrofahrzeuge mit dem EMB-Mobilbonus	Abschluss von zahlreichen Förderanträgen unserer Kundinnen und Kunden für Heizungsmodernisierungen Ausbau des Angebots von E-Ladelösungen im Bereich Eco-Mobilität und intelligente Sektorenkopplung für zu Hause
Sicherung der Kundenzufriedenheit	Bestätigung hoher Servicequalität: bis 2020 durch Zertifizierung „TÜV SÜD geprüfte Servicequalität“ mit Zielwert von 80 % und ab 2021 durch DIN ISO 9001 Zertifizierung	Laufend	Optimierung Online-Kundenportal mit erweiterten Funktionalitäten	2020 wurde der Zielwert mit 86,16 % erneut übertroffen
Faire Geschäftsbeziehungen und Verantwortung in der Lieferkette	Verhaltenskodex als Vertragsbestandteil bei mindestens 80 % unserer ca. 1.400 Lieferanten Alle zu signierenden Bestellungen (ca. 10.000/jahr) sollen papierlos und mit digitaler Signatur übermittelt werden	Langfristig Ab 2021	Anpassung der allgemeinen Einkaufsbedingungen, um Verhaltenskodex zum Vertragsbestandteil zu machen	Mit einem Großteil der Rahmenvertragspartner (etwa 600) wurde der Verhaltenskodex bereits vereinbart. Zudem ist er Bestandteil aller neu abgeschlossenen Verträge. 2.500 Bestellungen wurden 2020 digital signiert

Arbeitgeber

Handlungsfeld	Ziele	Zeithorizont	(Beispielhafte) Maßnahmen	Bisherige Ergebnisse
Chancengleichheit	Mindestens 30 % Frauenanteil auf allen Managementebenen und Förderung der Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderungen (Zielquote mindestens 5 %)	Bis 06/2022 und laufend	Cross-Mentoring-Programm, Frauennetzwerk Power.net	Frauenquote bisher nur auf Ebene der Direktberichtenden an den Vorstand (F1) mit 35 % erreicht und Schwerbehindertenquote liegt aktuell bei 6,4 %
Gesunder und sicherer Arbeitsplatz	Schaffung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsumfeldes	Laufend	Einberufung eines Krisenstabs zum Schutz vor Pandemie und Angebot von Präventionsmaßnahmen	Zum Beispiel hoher Pandemieschutz, Betriebsgruppen und Angebote zur Stressbewältigung
Individuelle Aus- und Weiterbildung	Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung stetig erweitern	Laufend	Virtuell durchgeführte Lernformate, Lernkonzepte wie Webinare oder Peergroup-Lernen	Etablierung und Ausbau von selbst organisiertem und digitalem Lernen, IHK-Auszeichnung „Exzellente Ausbildungsqualität“ für GASAG AG und NBB
Unternehmenskultur	Schaffung einer offenen modernen Unternehmenskultur	Laufend	Gruppenweite Veränderungsinitiative „Xplore“ zur Implementierung neuer Arbeitswelten und neuer Formen der Zusammenarbeit	Ausgezeichnet mit „HR Energy Award 2019 – Der Wettbewerb für HR-Transformation in der Energiewirtschaft“

Partner für Berlin und Brandenburg

Handlungsfeld	Ziele	Zeithorizont	(Beispielhafte) Maßnahmen	Bisherige Ergebnisse
Sportsponsoring	Sportliche Vielfalt und Höchstleistungen fördern, auch im Nachwuchsbereich	Laufend	Hauptsponsor der Eishockey-Clubs EHC Eisbären Berlin und Eisbären Juniors SpreeGas als Sponsor des Fußballvereins FC Energie Cottbus	25 Jahre Hauptsponsor der Eisbären 28 Jahre Sponsor des FC Energie Cottbus (Spreegas)
Kultursponsoring	Kulturelle Vielfalt und Bildung unterstützen, vor allem im Nachwuchsbereich	Laufend	Musiktheater Neuköllner Oper Kinder Klub (NOKK) für Kinder und Jugendliche und weitere Förderungen im Bereich kulturelle Bildung Brandenburgische Landesgartenschau 2019 in Wittstock/Dosse (EMB)	Seit 2004 wird der NOKK unterstützt Sponsor des Gartenfestes zur Unterstützung von Kunst und Kultur in der Region (EMB)
Bildungs- und Wissenschaftssponsoring	Nachwuchsförderung mit Fokus auf Klimaschutz	Laufend	„Mission Energiesparen“ – Schulwettbewerb für 8. Klasse in Brandenburg zum Thema Energiesparen und Klimaschutz	Schulwettbewerb „Mission Energiesparen“ im Schuljahr 2019/2020 bereits zum zehnten Mal veranstaltet
Mitarbeiterengagement	Gesellschaftliches Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen	Laufend	Mitarbeiterfonds	Diverse Projekte werden jährlich durch das interne Sponsoring gefördert

Unsere Nachhaltigkeitsziele leiten sich aus unserer Wesentlichkeitsanalyse ab (siehe Kriterium 2 „Wesentlichkeit“) und orientieren sich an der Auswertung der Analyse sowie den abgeleiteten wesentlichen Themen. Eine darüberhinausgehende Priorisierung der Nachhaltigkeitsziele wurde nicht

durchgeführt.

Zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie wird im Austausch mit dem CSR-Steuerungskreis (siehe Kriterium 5 „Verantwortung“) mindestens einmal im Jahr die Entwicklung unserer Strategie und der definierten Ziele (quantitativ und qualitativ) evaluiert und bedarfsabhängig angepasst.

Außerdem ist geplant, den Prozess der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie voranzutreiben und in regelmäßigen Meetings den Status Quo und die selbst gesteckten Ziele des Prozesses abzugleichen und zu optimieren.

Der Fokus unserer Geschäftstätigkeit liegt auf dem Absatzmarkt in der Region Berlin-Brandenburg. Als regional agierendes Unternehmen richten wir uns daher bewusst am Deutschen Nachhaltigkeitskodex aus, planen aber künftig auch die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen in unsere Nachhaltigkeitsstrategie einzubinden.

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.

Als Energieversorgungsunternehmen bedienen wir die gesamte Wertschöpfungskette der Energieversorgung mit der Produktion von erneuerbaren Energien (u. a. Wind und Photovoltaik), dem Transport und der Verteilung von (Bio-)Erdgas und Ökostrom sowie dem Angebot zahlreicher Energiedienstleistungen für unsere Kundinnen und Kunden. In unserem Nachhaltigkeitsteam sind daher auch wesentliche Repräsentanten aller Wertschöpfungsstufen vertreten.

Die Diversifizierung unseres umfangreichen Leistungsportfolios erfordert einen Kontrollaufwand der vor- und nachgelagerten Prozesse bei der GASAG. Audits und Zertifizierungen entlang der Wertschöpfungskette lassen wir regelmäßig von unabhängigen externen Zertifizierern durchführen. So kontrolliert und zertifiziert der TÜV Rheinland beispielsweise die Herkunft des Ökostromprodukts der GASAG aus 100 Prozent erneuerbaren Energiequellen und bestätigt die Klimaneutralität. Für den Verwertungspfad des erzeugten Bio-Erdgases in Kraft-Wärme-Kopplung-(KWK)-Anlagen erfolgte ebenfalls eine Zertifizierung, die auf Grundlage des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG) durch eine unabhängige Gutachterorganisation bzw. einen unabhängigen Umweltgutachter durchgeführt wurde. Die massenbilanzielle Nachweisführung für die Bio-Erdgaserzeugung erfolgt über das dena-Biogasregister, ein herstellerunabhängiges Datenbanksystem.

Im Einkauf spielt das Thema Energieeffizienz eine wichtige Rolle. Im Rahmen unseres nach DIN ISO 50001 zertifizierten Energiemanagementsystems haben wir uns verpflichtet, bei Ausschreibungen und Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen Energieeffizienzkriterien wie den Energieverbrauch oder den CO₂-Ausstoß zu berücksichtigen (dies gilt insbesondere auch für die Beschaffung unserer Geschäftswagen). Außerdem sind zwei Drittel unserer Bestellungen und über 56 Prozent des Auftragsvolumens an in Berlin und Brandenburg ansässige Lieferanten gegangen. Dadurch halten wir den CO₂-Fußabdruck in der Lieferkette gering.

Unser Handeln richtet sich nach verbindlichen Leitlinien aus. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie sich zu den von uns im "[Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartnern](#)" festgelegten Grundprinzipien verpflichten. Der Kodex enthält u. a. Aspekte zum Schutz der Menschenrechte sowie Antidiskriminierungsregelungen und Belange des Umweltschutzes (siehe auch Kriterium 14 "Arbeitnehmerrechte"). Der Verhaltenskodex wird an unsere Geschäftspartner kommuniziert und ist Bestandteil aller neu abgeschlossener Verträge.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Konzernkommunikation der GASAG AG wurde vom Vorstand mit der Koordination des Nachhaltigkeitsprozesses betraut und hat zur Aufbereitung und Bewertung der relevanten Themen ein unternehmens- und abteilungsübergreifendes Team ins Leben gerufen (CSR Steuerungskreis). Zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie wird im Austausch mit dem CSR-Steuerungskreis mindestens einmal im Jahr die Entwicklung unserer Strategie und der definierten Ziele (quantitativ und qualitativ) evaluiert und bedarfsabhängig angepasst.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der GASAG wurde bisher dezentral organisiert und durch Managementsysteme ebenso wie durch das Ausrichten unseres Handelns an verbindlichen Leitlinien verfolgt. Die Einhaltung unseres „Verhaltenskodexes für Lieferanten und Geschäftspartner“ erwarten wir von jedem einzelnen Partner sowie von Dritten wie Subunternehmern oder Vertretern.

Internationale Initiativen und Standards dienen der GASAG-Gruppe darüber hinaus als Orientierung: So haben wir uns zur Umsetzung der Prinzipien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Anti-Korruption in unserem Einflussbereich verpflichtet. Wir halten uns an geltende Gesetze und ethische Grundsätze und berücksichtigen zudem die in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegten Arbeitsstandards.

Auch ein striktes Compliance-Regelwerk ist maßgebend für unser tägliches Handeln. Bei Verstößen dagegen sind der Vorgesetzte, der Verantwortliche im Einkauf sowie der Compliance-Beauftragte der GASAG zwingend einzuschalten.

Darüber hinaus werden in Ausschreibungen neben den wirtschaftlichen

Aspekten und Faktoren wie Qualität, Leistungsfähigkeit und Referenzen verstärkt auch Sozial- und Umweltaspekte berücksichtigt – das gilt auch für Finanzpartnerschaften.

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.

Die Erfolgsmessung bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt über die kontinuierliche Kontrolle der Maßnahmen und Entwicklungsstände in den einzelnen Handlungsfeldern. Darüber hinaus liefern unsere Managementsysteme betriebswirtschaftlich, gesellschaftlich und ökologisch relevante Kennzahlen.

Im Rahmen unseres zertifizierten Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 haben wir uns beispielsweise bei der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen dazu verpflichtet, Energieeffizienz als Auswahlkriterium zu berücksichtigen. Dazu wurde auch die Konzernrichtlinie beim Einkauf angepasst. 2016 wurde das Energiemanagementsystem für die GASAG-Gruppe, ihre Liegenschaften und die Mehrheit der Beteiligungsunternehmen eingeführt. Gegenwärtig stellen wir das Energiemanagementsystem auf die neue Version DIN EN ISO 50001:2018 um. Um die Revision des Energiemanagementsystem wirksam umzusetzen und Energieeffizienzmaßnahmen mit entsprechenden Projekten für unsere Liegenschaften und Betriebsstandorte zu entwickeln, wird aktuell ein Energie-Team gebildet.

Um unsere Verantwortung für die Umwelt gerecht zu werden, betreiben wir ein Umweltmanagementsystem nach DIN 14001-2015. 2019 haben wir das Überwachungsaudit des Umweltmanagementsystems erneut erfolgreich bestanden.

Darüber hinaus ist geplant, den Prozess der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie voranzutreiben und in regelmäßigen Meetings den Status Quo und die selbst gesteckten Ziele des Prozesses abzugleichen und zu optimieren.

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.

Compliance ist für die GASAG gleichermaßen Anspruch wie Verpflichtung – und ein wichtiger Treiber unseres wirtschaftlichen Erfolges: Denn nur integriertes Verhalten ermöglicht nachhaltigen unternehmerischen Erfolg. Aus diesem Grund halten wir alle relevanten nationalen und internationalen Gesetze und Verordnungen ein und setzen zusätzlich auf freiwillige Regulierungen.

Mit unserer Compliance-Strategie verfolgen wir das Ziel, eine nachhaltige, integrierte Compliance-Kultur zu schaffen. Den Rahmen dafür bilden unsere konzernübergreifenden Ethik-Grundsätze, die wir 2020 neu verfassen. So stellen wir sicher, dass sie auch die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und Anforderungen berücksichtigen.

Bei grundsätzlichen Fragen zu Compliance und insbesondere bei Einzelfällen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Compliance-Beauftragte und die Compliance-Zuständigen beratend zur Seite. Das gewährleistet die Einhaltung unserer Compliance-Regelwerke und verhindert potenzielle Regelverstöße schon im Vorfeld.

Neben unseren Leitlinien und unserem Verhaltenskodex orientiert sich die GASAG-Gruppe an internationale Initiativen und Standards. Wir haben uns zur Umsetzung der Prinzipien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Anti-Korruption in unserem Einflussbereich verpflichtet. Darüber hinaus berücksichtigen wir zudem die in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegten Arbeitsstandards.

8. Anreizsysteme

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

Die nächsten Jahre werden im Hinblick auf die variable Vergütung insbesondere von der Erreichung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsziele "CO₂-Neutralität" und "Kulturentwicklung" geprägt sein. Mit 20 Prozent stellt das vergütungsrelevante Ziel der CO₂-Neutralität eine der drei Komponenten der variablen Vergütung dar, und zwar sowohl für die tariflich Beschäftigten der GASAG AG und der GASAG Solution Plus als auch für alle außertariflich Beschäftigten und leitenden Angestellten des Gemeinschaftsbetriebes. Aktuell wird außerdem ein Team aufgesetzt, das sich mit der weiteren Ausarbeitung des Ziels befasst und sich diesbezüglich u. a. am GHG-Standard orientiert.

Im Sinne der Wettbewerbsfähigkeit stellen wir zudem regelmäßig Marktvergleiche an und überprüfen im Zuge dessen Gehälter, Benefits und Vergütungssysteme.

Um den Leitgedanken der Nachhaltigkeit noch stärker in das Unternehmen zu tragen und wesentliche Aspekte der Nachhaltigkeit zu erfassen, zu evaluieren und zu optimieren, wurde 2017 ein bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitsteam (CSR-Steuerungskreis) ins Leben gerufen. Damit sind wesentliche Repräsentanten aller Wertschöpfungsstufen der GASAG direkt in die Nachhaltigkeitsaktivitäten eingebunden. 2020 wurden erstmals auch Kolleginnen und Kollegen aus den brandenburgischen Tochtergesellschaften EMB und SpreeGas als neue Mitglieder zum CSR-Steuerungskreis aufgenommen. Somit werden ab sofort die Nachhaltigkeitsaktivitäten und -ziele der gesamten GASAG-Gruppe systematisch dokumentiert und gesteuert.

Der Leitgedanke der Nachhaltigkeit wird auch dadurch gesteigert, dass ein Vorschlagswesen erneut Bestandteil des aktualisierten Energiemanagementsystems sein wird. Es wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, auf Missstände und Potenziale zur Verbesserung der Energieeffizienz und Reduktion von CO₂-Emissionen innerhalb der GASAG-Gruppe hinzuweisen.

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.

Das gegenwärtige Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder sowie den Aufsichtsrat ist auf S. 100f. des [Geschäftsberichts 2019](#) der GASAG-Gruppe dargestellt.

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.

Aktuell liegen hierzu keine Daten vor. Die Erhebung der Daten wird nach wie vor geprüft.

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.

Der Fokus der GASAG-Geschäftstätigkeit liegt auf dem regionalen Absatzmarkt in Berlin und Brandenburg. Das Kerngeschäft als Energiedienstleister vor Ort und der damit zusammenhängende Nutzen für unsere Kunden, Energie effizient in der Metropolregion einzusetzen, spielt daher eine besondere Rolle.

Als in der Region fest verankertes Unternehmen pflegen wir seit vielen Jahren einen engen Austausch mit unseren Stakeholdern aus Gesellschaft, Kundinnen und Kunden, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Wir kennen unsere wichtigsten Anspruchsgruppen durch die langjährige Arbeit in der Metropolregion Berlin-Brandenburg und durch unser soziales Engagement. Einen separaten Prozess zur Identifikation relevanter Anspruchsgruppen haben wir aktuell nicht implementiert, hinsichtlich unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten möchten wir künftig jedoch noch enger in den Austausch mit unseren Stakeholdern gehen und planen z. B. im nächsten Jahr die Veranstaltung eines Stakeholder-Dialogs.

Gegenüber der Politik und der Gesellschaft sehen wir uns in der Pflicht, die Energiewende aktiv mitzugestalten. Zusammen mit unseren Tochtergesellschaften in Brandenburg bringen wir daher Fachwissen und Standpunkte in den politischen Diskurs ein. Wir vergeben grundsätzlich keine finanziellen Zuwendungen an politische Parteien und setzen auf transparente Informationsangebote und den offenen Dialog – wie z. B. mit (a) dem Diskussionsformat GASAG WARM-UP, bei dem sich zwei externe Stakeholder aus Politik, Wirtschaft, und Wissenschaft über energiepolitische Fragestellungen austauschen, oder (b) den Kommunalen Energieeffizienznetzwerken in Brandenburg, bei denen die EMB und SpreeGas Kommunen beratend in puncto Energiesparen zur Seite stehen.

Kundinnen und Kunden erwarten nicht mehr nur bezahlbare und zuverlässige Energielösungen, sondern bevorzugen Dienstleistungen, die umweltschonend sind. Frühzeitig haben wir uns darauf eingestellt und bieten mit gezielten Beratungen, z. B. in unseren Kundenzentren und unserem Onlineangebot, eine Fülle von Angeboten zum Energiesparen und nachhaltigeren Produkte an.

Den Erwartungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wollen wir gerecht werden, indem wir unter anderem auf Gehaltstransparenz, Teilhabe, Weiterentwicklung, Flexibilität und Gesundheitsmanagement setzen – digitale

Office-Anwendungen helfen uns mehr und mehr bei der Umsetzung.

Last but not least übernehmen wir als „Good Corporate Citizen“ gesellschaftliche Verantwortung und leisten unseren Beitrag zum Gesamtwohl in der Metropolregion Berlin-Brandenburg. Und wir setzen auch auf eine transparente und regelmäßige Nachhaltigkeitsberichterstattung gegenüber allen Stakeholdern und Anspruchsgruppen – über digitale Formate sowie Veranstaltungen.

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.

Aufgrund unserer gesellschaftlichen Verantwortung identifizieren und berücksichtigen wir die Erwartungen aller relevanten Anspruchsgruppen an unser Unternehmen. Dazu gehörten zum Beispiel neben unseren Kundinnen und Kunden die Beschäftigten, Politik und Verbände. Dabei erfolgen eine gründliche Bewertung dieser Erwartungen für unsere Geschäftstätigkeit sowie ein kontinuierlicher Austausch und Dialoge mit Anspruchsgruppen. Zudem gibt es gemeinsame Projekte für die Umwelt, Soziales und Politik.

Detaillierte Informationen zu den wichtigen, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerten Themen und Anliegen entnehmen Sie bitte Kriterium 9 „Beteiligung von Anspruchsgruppen“.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Als Energiemanager bietet die GASAG ihren Kundinnen und Kunden eine breite Palette an Lösungen an, die nahezu das ganze technologische Potential der regionalen Energiewende nutzt und miteinander verknüpft. Dazu zählen innovative Quartiers- und Mobilitätskonzepte, Energiemanagement- und Controlling-Konzepte genauso wie innovative Sektorenkopplungstechnologien als Beitrag für eine klimaneutrale Zukunft.

Wir setzen dabei auf innovative Produkte und Leistungen, mit denen erneuerbare Energien in den Wärmemarkt integriert werden wie Power-to-Heat-/Power-to-Cool-Anlagen und dem Power-to-Gas-Ansatz. Bei Power-to-Gas handelt es sich um einen Ansatz, welchen wir auch für die gekoppelte Strom- und Wärmeversorgung für das Eigenheim anbieten und damit Möglichkeiten für Energieautarkie schaffen.

Mit unserem Tochterunternehmen Geo-En Energy Technologies GmbH sorgen wir mit der klimafreundlichen Gewinnung von Wärme, Kälte und Strom mithilfe von Geothermiesystemen und hybriden Lösungen für einen hohen Energieeffizienz-Standard in Gebäuden. Das ist insbesondere für die Versorgung von Stadtquartieren interessant.

Zu unseren smarten Energiedienstleistungen gehören darüber hinaus Smart Metering-Lösungen für Energieverbrauchsanalysen und Verbrauchsoptimierungen bei Kundinnen und Kunden aus der Wohnungswirtschaft, dem Gesundheitsbereich, der Industrie oder dem öffentlichen Sektor.

Als Energiedienstleister liegt ein wesentlicher Teil unseres Dienstleistungsangebots auch auf der Energieberatung. Dadurch wollen wir den Kundinnen und Kunden helfen, Energie zu sparen, womit (a) die Energiekosten gesenkt (sozialer Aspekt) und (b) CO₂-Emissionen eingespart werden können (ökologischer Aspekt). Diesbezüglich wurde 2017 die Tochtergesellschaft [GASAG Solution Plus](#) gegründet, unter deren Dach ein Großteil der Beratungs- und Innovationsleitungen gebündelt werden.

Kontinuierlich setzen wir alles daran, eine sichere Energieversorgung zu

gewährleisten. Dazu investieren wir nachhaltig in unser flächendeckendes Gasnetz und beheben Störungen schnell und dauerhaft. Ein wichtiges Instrument ist in diesem Kontext der innovative, 2019 mit dem Berliner Umweltpreis Green Buddy Award ausgezeichnete Baustellenatlas der NBB-Tochter infrest (Infrastruktur eStrasse GmbH). Er ermöglicht ein abgestimmtes Vorgehen mehrerer Versorger (Gas, Strom, Wasser) bei Baumaßnahmen. Das Resultat sind kürzere Bauzeiten (und damit auch einer geringeren Beeinträchtigung des öffentlichen Verkehrs), reduzierte Kosten und eine geringere Gefahr einer Versorgungsunterbrechung – mit SAIDI-Werte unterhalb des Bundesdurchschnitts für alle Teilnetze.

Von Markt und Politik wird die GASAG zunehmend über unser Kerngeschäft als Energiedienstleister hinaus als Anbieter von klimafreundlichen Mobilitätslösungen wahrgenommen. Bereits 2017 haben wir das erfolgreiche Leasingangebot für Elektro-Smarts in Kooperation mit der Mercedes-Benz Leasing GmbH auf den Weg gebracht. Da mehr ECO-Mobilität die Berliner Luft und damit die Lebensqualität der Berlinerinnen und Berliner verbessert, fördern wir mit der technologieoffenen Initiative „Saubere 444 für Berlin“ die Anschaffung von e-, Erdgas(CNG)- und Wasserstoffautos für private und gewerbliche Kunden. Darüber hinaus wollen wir durch eine Erweiterung der Vertriebskanäle unser Angebot an e-Ladelösungen noch gezielter auf den B2B-Sektor ausrichten. Auch die EMB und SpreeGas fördern die ECO-Mobilität in ihrer Region, unter anderem mittels der Errichtung von öffentlich zugänglichen e-Ladesäulen.

Unsere Nachhaltigkeitsleistung wird auch dadurch gesteigert, dass ein Vorschlagswesen erneut Bestandteil des aktualisierten Energiemanagementsystems sein wird (siehe auch Kriterium 13 "Klimarelevante Emissionen"). Es wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, auf Missstände und Potenziale zur Verbesserung der Energieeffizienz und Reduktion von CO₂-Emissionen innerhalb der GASAG-Gruppe hinzuweisen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

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

Um die Klima- und Nachhaltigkeitsziele umzusetzen, setzt die Politik auch auf eine zweckgebundene Finanzierung nachhaltiger Projekte. Banken und Versicherungen berücksichtigen immer häufiger Nachhaltigkeitsaspekte bei



Investitions- und Anlagenentscheidungen. Die GASAG führt erste Gespräche mit Finanzpartnern über nachhaltige Finanzierungsmöglichkeiten und plant nachhaltige Finanzpartnerschaften einzugehen. Und mit unserem Leitbild der CO₂-Neutralität sowie unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir wichtige Vorbereitungen getroffen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Als Energielieferant und -dienstleister beruht unser Kernbetrieb nicht auf der Produktion von Waren und Gütern, sondern besonders auf dem Vertrieb von Energielösungen. Hieraus folgt, dass die Nutzung von Materialien zur Herstellung und Verpackung von Produkten und Dienstleistungen kein wesentliches Thema für die GASAG darstellt.

Wir sind dennoch bestrebt, die aus unserer Geschäftstätigkeit resultierenden ökologischen Auswirkungen zu messen und zu verbessern. Darüber hinaus versuchen wir in vor- und nachgelagerten Prozessen unserer Wertschöpfung einen positiven Einfluss auf die Umweltfaktoren zu nehmen.

Durch unser wachsendes Angebot von erneuerbaren Energien und Energiedienstleistungen, mit denen wir Effizienzpotenziale für unsere Kundinnen und Kunden heben wollen, ist unser Geschäftsmodell per se auf die Vermeidung eines umweltschädlichen Ressourceneinsatzes ausgerichtet. Nichtsdestotrotz belasten auch wir durch unsere Geschäftstätigkeit die Umwelt: Wir verbrauchen Wasser, Papier sowie Energie und erzeugen Abfälle und Emissionen. Jedoch sind die Auswirkungen bzgl. unseres Wasser- sowie Papierverbrauchs und unseres Abfall-Aufkommens weniger relevant einzustufen als die Umweltthemen mit direktem Bezug zu unserem Kerngeschäft (Energie und Emissionen) (siehe auch Kriterium 2 „Wesentlichkeit“).

Mit Entschiedenheit verfolgen wir dennoch das Ziel, immer nachhaltiger zu agieren, Ressourcen bestmöglich zu schonen und Umweltbelastungen weitgehend zu vermeiden. Um unserer Verantwortung für die Umwelt gerecht zu werden, betreiben wir ein Umweltmanagementsystem nach DIN 14001-

2015. 2019 haben wir das Überwachungsaudit des Umweltmanagementsystems erneut erfolgreich bestanden.

Das Umweltmanagementsystem kommt insbesondere bei unserem Wasser- und Papierverbrauch sowie in unserem Abfallmanagement effizient zum Tragen. So wird das Gesamtvolumen der Wasserentnahme für die GASAG-Gruppe mittlerweile nach einer neuen Erfassungsmethodik zentral und systematisch ermittelt. Damit haben wir eine gute Basis für die nachhaltige Senkung des Wasserverbrauchs geschaffen.

In welchem Umfang wir natürliche Ressourcen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit nutzen, ist den Kriterien 12 "Ressourcenmanagement" und 13 "Klimarelevante Emissionen" sowie den jeweils dazugehörigen Leistungsindikatoren zu entnehmen. Darüberhinausgehende Daten bzgl. unserer Ressourcennutzung erheben wir derzeit nicht.

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.

Im Rahmen des Materialitätsprozesses der GASAG wurden auch verschiedene Umweltaspekte bewertet. Zu den als wesentlich identifizierten Umweltthemen gehören einerseits die Schonung natürlicher Ressourcen und andererseits der verantwortungsvolle Umgang mit chemischen Stoffgruppen. Die Relevanz dieser Themen wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse allerdings geringer eingestuft als die Umweltthemen mit direktem Bezug zum Kerngeschäft (z. B. Klimaschutzmaßnahmen durch das Kerngeschäft).

Um natürliche Ressourcen nachhaltig zu schonen, hat sich die GASAG 2017 das Ziel gesetzt, den Papierverbrauch laufend zu reduzieren. Dieses Ziel wurde erreicht. Insbesondere durch die zunehmende Digitalisierung haben wir den Papierverbrauch 2019 gegenüber 2017 um über 20 Prozent reduziert – von ca. 28.000 auf 22.000 kg. Darüber hinaus wird im zentralen Einkauf für die GASAG-Gruppe seit Anfang 2020 ein Großteil der Bestellungen und Verträge digital signiert und papierlos per E-Mail versendet. In naher Zukunft soll die digitale Signatur u. a. auch für Abrufbestellungen sowie die schriftliche Korrespondenz mit externen Geschäftspartnern und interne Schreiben eingeführt werden. Dadurch wird sich unser Papierverbrauch ab 2021 weiter

deutlich reduzieren.

Im Bereich des Abfallmanagements haben wir eine strikte Müllvermeidungsstrategie entwickelt und für die gesamte GASAG-Gruppe verbindlich gemacht. Unvermeidlich anfallender Müll wird konsequent getrennt und den richtigen Entsorgungskreisläufen zugeführt. Zudem hat die Abteilung Immobilienmanagement im Zuge des Projekts "Kontinuierlicher Verbesserungsprozess" das gesamte Abfallmanagement in der GASAG-Gruppe neu organisiert und vereinheitlicht. Wir erfüllen alle behördlichen Auflagen für die Abfallentsorgung und -lagerung. Und wir prüfen bei der Entsorgung sehr gründlich die von unseren Entsorgungsdienstleistern bereitgestellten Informationen.

Für die Unternehmen der GASAG-Gruppe haben beim Einsatz von chemischen Stoffen der Gesundheits-, Umwelt- und Klimaschutz oberste Priorität. Insbesondere mit Substanzen, die schädlich für Menschen, Tiere, Pflanzen oder andere Organismen sowie ganze Ökosysteme sein können, pflegen wir einen verantwortungsvollen Umgang. Durch geeignete Sanierungsmaßnahmen sorgen wir dafür, an unseren Standorten bereits entstandene Schadstoffbelastungen im Grundwasser und im Boden zu reduzieren bzw. zu beseitigen. So nutzen wir z. B. das sogenannte "Air-Sparging" als Verfahren, bei dem Schadstoffe mittels Lufteinbringung entfernt werden. Dieses Verfahren wurde bisher erfolgreich am ehemaligen Gaswerksgelände in Mariendorf eingesetzt. Mittlerweile wurde die Liegenschaft veräußert. Weiterer Bedarf der Schadstoffbeseitigung besteht aktuell nicht.

Aus Sicherheitsgründen setzen wir zur Identifizierung und Lokalisierung von Lecks im Erdgasnetz weiterhin auf den Einsatz schwefelhaltiger Odorierungsmittel. In Berlin haben wir den Einsatz durch die Verwendung des Odorierungsmittels Spotleak 1005 aber bereits auf ein Minimum zurückgefahren, da Spotleak 1005 einen wesentlich geringeren Schwefelgehalt besitzt als das klassische THT. Durch den nachhaltigen Einsatz von Spotleak 1005 sparen wir pro Jahr etwa 7,2 t Schwefeldioxid ein.

Im Netzgebiet der EMB haben wir 2020 ebenfalls mit der Umstellung auf das schwefelarme Spotleak 1005 begonnen. In den bereits umgestellten Gebieten konnten wir den Odorierungsmittelleinsatz so um 50 bis 60 Prozent reduzieren. Noch weiter sind wir im Netzgebiet der Spree-Niederlausitz, wo bereits ausschließlich mit dem schwefelarmen Odorierungsmittel Scentinel E odoriert wird.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Als Energieversorgungsunternehmen ist die Nutzung von Materialien zur Herstellung und Verpackung von Produkten und Dienstleistungen kein wesentliches Thema.

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.

Gegenwärtig stellen wir unser Energiemanagementsystem auf die neue Version DIN EN ISO 50001:2018 um, womit wir auch unseren Kraftstoffverbrauch aktualisieren und unsere derzeit gültigen Energieziele überprüfen und sie neu bewerten. In diesem Kontext haben wir eine neue Dienstwagenregelung zur Senkung der CO₂-Emissionen der personengebundenen Fahrzeuge entwickelt, um die ab 2020 auf 95g CO₂/km gesenkten europäischen Flottengrenzwerte einzuhalten.

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.

Gegenwärtig stellen wir unser Energiemanagementsystem auf die neue Version DIN EN ISO 50001:2018 um, womit wir auch die aktuellen Energieverbräuche und CO₂-Emissionen erheben und mit den geltenden Einsparzielen abgleichen.

Gegenüber 2016 haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis 2020 unsere Energieeffizienz in den Liegenschaften um 12 Prozent zu verbessern, unsere CO₂-Emissionen um 25 Prozent zu reduzieren und unseren Strombedarf zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien zu decken.

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.

Das Umweltmanagementsystem kommt insbesondere bei unserem Wasser- und
Papierverbrauch sowie unserem Abfallmanagement zum Tragen. So wird das
Gesamtvolumen der Wasserentnahme für die GASAG-Gruppe mittlerweile nach
einer neuen Erfassungsmethodik zentral systematisch ermittelt. Im Rahmen des
nächsten Reporting-Zyklus sollten daher die Wassermengen abgebildet werden
können.

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

Der GASAG Konzern hat in Berlin und Brandenburg diverse Liegenschaften, die als Miethäuser, Betriebsstätten oder als Stützpunkte für den Entstörungsdienst genutzt werden. Auf den Liegenschaften fallen je nach Nutzung unterschiedliche Abfälle an. Bei Mieteinheiten wird zwischen Gewerbemüll (Siedlungsabfälle) und Hausmüll (Restmüll) unterschieden. Aufgrund der verschiedenen regionalen Standorte der Liegenschaften (Berlin / Brandenburg) gibt es für jede Region ein entsprechendes zuständiges Entsorgungsunternehmen.

Im GASAG Konzern fallen im Bereich Gewerbe und Hausmüll folgende

Müllarten in Berlin I Brandenburg an:

- Siedlungsabfälle (Gewerbemüll) I Restmüll (Hausmüll)
- Pappe I Papier
- Biomüll
- Gelber Sack (Verpackungen)
- Glas
- Elektroschrott

Im Bereich des Abfallmanagements haben wir eine strikte Müllvermeidungsstrategie entwickelt und für die gesamte GASAG-Gruppe verbindlich gemacht. Unvermeidlich anfallender Müll wird konsequent getrennt und den richtigen Entsorgungskreisläufen zugeführt. Zudem hat die Abteilung Immobilienmanagement im Zuge des Projekts „Kontinuierlicher Verbesserungsprozess“ das gesamte Abfallmanagement in der GASAG-Gruppe neu organisiert und vereinheitlicht. Wir erfüllen alle behördlichen Auflagen für die Abfallentsorgung und -lagerung. Und wir prüfen bei der Entsorgung sehr gründlich die von unseren Entsorgungsdienstleistern bereitgestellten Informationen. Vereinheitlichung des Abfallmanagements in der GASAG-Gruppe:

- Einführung eines auf anfallende Abfallarten und Abfallmengen je Standort abgestimmten Abfallmanagements
- Entwicklung und Realisierung von Müllvermeidungsstrategien in Zusammenarbeit mit dem Einkauf
- Optimierung des Abfallmanagements basierend auf der Dokumentation der unterschiedlichen Entsorgungsroutinen an den Liegenschaften
- Klärung von Verantwortlichkeiten hinsichtlich der Beauftragung der Entsorgungsdienstleister

Angaben zum Gesamtgewicht der Abfälle liegen aktuell nicht vor.

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.

Unsere aktuellen Ziele bis 2020 (gegenüber 2016) hinsichtlich der CO₂-Bilanz und des Energieverbrauchs der GASAG eigenen Liegenschaften und Betriebsstandorte lauten:

- Verbesserung der Energieeffizienz in den Liegenschaften um 12 Prozent
- Reduktion der CO₂-Emissionen um 25 Prozent

- Strombezug aus erneuerbaren Energien zu 100 Prozent

Zur Erreichung dieser Ziele haben wir 2016 ein zertifiziertes Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 für uns und die Mehrheit unserer Beteiligungsunternehmen eingeführt. 2017 hat uns ein akkreditierter Gutachter in einem umfangreichen Zertifizierungsaudit bescheinigt, den Anforderungen der Norm DIN EN ISO 50001 voll zu genügen.

Gegenwärtig stellen wir unser Energiemanagementsystem auf die neue Version DIN EN ISO 50001:2018 um, womit wir auch unsere aktuellen Energieverbräuche und CO₂-Emissionen ermitteln und mit unseren gültigen internen Energie- und Klimaschutzzielen abgleichen. Außerdem untersuchen wir in diesem Zusammenhang, ob wir künftig die Bilanzierung unseres CO₂-Fußabdrucks stärker am Greenhouse Gas Protocol Standard mit betriebsintern erzeugten Emissionen (Scope 1) und indirekt verursachten Emissionen im Einkauf und Vertrieb (Scope 2/3) ausrichten werden. Auf diese Weise können wir die mit unseren eingekauften Lieferungen oder vermarkteten Energieprodukten verbundenen Emissionen noch genauer ermitteln und schaffen damit die Grundlage für weitere Maßnahmen zur CO₂-Einsparung.

Um die Revision des Energiemanagementsystems wirksam umzusetzen und Energieeffizienzmaßnahmen mit entsprechenden Projekten zu entwickeln, werden wir ein Energieteam bilden.

Bis Mitte 2021 werden wir auch die Auswirkungen der bereits laufenden Energieeffizienzmaßnahmen noch zuverlässiger dokumentieren und verfolgen können. Einmal jährlich wird es dazu eine externe Überprüfung des Energiemanagementsystems durch einen akkreditierten Gutachter geben.

Zudem verfolgen wir das Ziel, mit dem Umzug auf den EUREF-Campus vollständige Klimaneutralität für die Büroflächen vor Ort zu erreichen.

Ein weiterer wichtiger Baustein für die betriebsinterne CO₂-Einsparung ist die zunehmende ökologische Gestaltung unseres Fuhrparks. Dazu prüfen wir jährlich, auf Basis der Geschäftswagenordnung, den CO₂-Ausstoß der Dienst- und Firmenfahrzeugflotte. Dabei befinden wir uns auf gutem Weg: Seit 2015 ist es uns gelungen, die CO₂-Emissionen unseres Fuhrparks kontinuierlich zu reduzieren. Mit den neu bestellten Dienstwagen werden die europäischen Flottengrenzwerte 2020 von 95 gCO₂/km mit < 50 g CO₂/km deutlich unterschritten.

Fuhrparkdaten 2019:

	Erdgas	Elektro/BSZ	Hybride
Gesamt	120	20	36
Davon in Betrieb	107	19	18
Davon in Bestellung	13	1	18
Zahl Dienstwagen	6	6	36

In Zukunft wollen wir für die betriebliche Mobilität noch zielgerichteter vorgehen und zusätzliche Maßnahmen ergreifen. Initiiert durch den Vorstand haben wir 2019 deshalb ein bereichsübergreifendes Team "Betriebliches Mobilitätsmanagement (BMM)" gebildet. Seine Aktivitäten werden künftig eng mit denen des im Rahmen der Einführung des neuen Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001:2018 gebildeten Energieteams verzahnt sein.

Konkret soll das Team BMM Vorschläge zur nachhaltigen Verringerung des CO₂-Fußabdrucks der Belegschaft der GASAG-Gruppe für An- und Abfahrten, Dienstwege und Dienstreisen entwickeln. Zu seinen Handlungsfeldern gehören sowohl die Vermeidung von Verkehr als auch die Verlagerung auf umweltfreundliche Verkehre. Erreicht werden soll dies z. B. durch die Stärkung der Arbeit im Homeoffice bzw. durch die Förderung des Radverkehrs und von ÖPNV-Tickets.

Deutliche Zeichen bei der Verringerung der CO₂-Emissionen im Bereich Mobilität hat bereits die NBB gesetzt. So hat sie durch einen Fahrkartenzuschuss bzw. Firmentickets ihre Beschäftigten vermehrt dazu motiviert, auf den ÖPNV umzusteigen. Und durch die Onlineübertragung von Zählerstunden spart sie Fahrtwege und damit auch CO₂ ein.

Zur weiteren Verringerung unseres CO₂-Fußabdrucks im Bereich Mobilität hat das Team BMM 2019 bereits verschiedene Maßnahmen in Angriff genommen:

- Entwicklung einer Richtlinie "Mobiles Arbeiten", deren Verabschiedung für 2020 geplant ist;
- Entwicklung einer neuen Dienstwagenregelung zur Senkung der CO₂-Emissionen unserer personengebundenen Fahrzeuge, um die ab 2020 auf 95 g CO₂/km gesenkten europäischen Flottengrenzwerte einzuhalten; dies soll durch den Einsatz von umweltfreundlichen Fahrzeugen mit Erdgas bzw. Elektroantrieb sowie von Plug-in-Hybrid Fahrzeugen erfolgen;
- Prüfung von Angeboten zum Thema Mobilitätsbudget und Jobrad
- Entwicklung eines Monitorings zur Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks der GASAG-Gruppe im Bereich Mobilität.

Die GASAG setzt sich außerdem für eine CO₂-neutrale Zukunft in der

Hauptstadtregion ein – ein Ziel, das die GASAG fest in ihrem Leitbild verankert hat. Konkret erfüllen wir unseren Auftrag durch eine Vielzahl an klimaschonenden Maßnahmen und Dienstleistungen.

Der reibungslose Betrieb unseres ca. 14.000 km langen Gasnetzes spielt hierbei eine wichtige Rolle. In den zurückliegenden Jahren konnten wir zahlreiche Kundinnen und Kunden in Berlin und Brandenburg neu an das Gasnetz anschließen und so den umweltfreundlichen und CO₂-einsparenden Fuel-Switch von Öl zu Gas ermöglichen. Das damit verbundene Einsparpotential ist weiterhin groß. Allein in Berliner Kellern warten noch ca. 60.000 Ölheizungen darauf, ausgetauscht zu werden. Etwa 68 Prozent davon sind älter als 20 Jahre und damit besonders schlecht fürs Klima.

Auf dem Weg zur klimaneutralen Metropolregion wollen wir auch immer stärker auf erneuerbare und dekarbonisierte Gase umsteigen. In diesem Zusammenhang plant die GASAG z. B. den Betrieb einer eigenen Power-to-Gas Anlage in Ketzin in Brandenburg, um mit regenerativ erzeugtem Strom vor Ort mittels Elektrolyse Wasserstoff zu erzeugen und diesen über das Gasnetz Kundinnen und Kunden in der Metropolregion zur Verfügung zu stellen.

Auch der Ausbau der erneuerbaren Energien im Bereich Photovoltaik und Wind hat sich weiterentwickelt. 2019 wurden z. B. ca. 40 Mio. kWh Solarstrom ins örtliche Verteilnetz durch die von der SpreeGas betriebenen Photovoltaik-Anlagen im Süden Brandenburgs eingespeist, ein deutlicher Anstieg im Vergleich zu 2017.

Dokumentiert sind ein Großteil unserer Klimaschutzmaßnahmen im Rahmen unserer Klimaschutzvereinbarung, die wir bereits 1998 als erster Partner mit dem Land Berlin als Beitrag zur CO₂-Einsparung in der Hauptstadt vereinbart haben. Mittlerweile haben wir mit der „Klimaschutzvereinbarung 2011–2020 Berlin verpflichtet“ bereits die vierte Vereinbarung zum Klimaschutz mit dem Land Berlin geschlossen.

Vereinbart wurde, dass die GASAG zusammen mit den Unternehmen der GASAG-Gruppe bis 2020 eine Reduzierung von 2 Mio. t CO₂ gegenüber 1998 erreichen soll. Um eine möglichst objektive Datenerfassung und Berechnung der CO₂-Einsparungen zu gewährleisten, führen wir einmal im Jahr ein methodisch abgestimmtes Monitoring im Rahmen der Klimaschutzvereinbarung durch. Begleitet und begutachtet wird das Monitoring von einem externen Sachverständigen, der TÜV Nord Cert GmbH. Bis 2018 konnten insgesamt durch die Vielzahl der Klimaschutzmaßnahmen ca. 1,53 Mio. t CO₂ eingespart werden - aufgrund der COVID-19 Situation konnte jedoch für das Bilanzjahr 2018 noch kein TÜV Audit durchgeführt werden, daher handelt es sich hierbei um ein vorläufiges Ergebnis.

Mit Hilfe des Ausbaus erneuerbarer Energien, der Förderung von Heizungsmodernisierungen sowie der Vermarktung von neuen Energiedienstleistungen, streben wir an, das vereinbarte Klimaschutzziel bestmöglich zu erreichen.

Und für die Zukunft haben wir uns weitere Ziele gesetzt: In den nächsten drei Jahren wollen wir z. B. energetische Versorgungslösungen im Bereich der Energiedienstleistungen mit Investitionen von ca. 70 Mio. EUR ausbauen. Hohe Investitionen sind auch geplant für die Instandhaltung und den Ausbau des Gasnetzes. Damit schaffen wir auch die Voraussetzungen für ein zukunftsfähiges Netz, durch das in den kommenden Jahren immer mehr erneuerbare und dekarbonisierte Gase fließen werden.

Handlungsfelder der Klimaschutzvereinbarung mit dem Land Berlin:

1. Steigerung der Energieeffizienz mittels Heizungsmodernisierungen oder der Förderung von Mobilitätskonzepten, wie z. B. die (Bio)-Erdgasbelieferung von Erdgastankstellen
2. Förderung der erneuerbaren Energien in Berlin und Brandenburg wie Bio-Erdgas zum Heizen sowie Wind, Photovoltaik und Solarthermie
3. Erweiterung des Angebots für Energiespardienstleistungen wie Smart-Metering-Lösungen zur Ableitung von Einsparpotenzialen
4. Unterstützung von Forschung, Entwicklung und Bildung wie die Zusammenarbeit mit Schulen und der Wissenschaft
5. Finanzielle Unterstützung durch Förderprogramme wie Maßnahmen bei der Umstellung auf klimaschonende Heizungssysteme
6. Kommunikation und Energiesparkampagnen

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.

Gegenwärtig stellen wir unser Energiemanagementsystem auf die neue Version DIN EN ISO 50001:2018 um, womit wir auch unsere aktuellen Energieverbräuche und CO₂-Emissionen ermitteln und mit unseren gültigen internen Energie- und Klimaschutzzielen abgleichen. Außerdem untersuchen wir in diesem Zusammenhang, ob wir künftig die Bilanzierung unseres CO₂-Fußabdrucks stärker am Greenhouse Gas Protocol Standard mit betriebsintern erzeugten Emissionen (Scope 1) und indirekt verursachten Emissionen im Einkauf und Vertrieb (Scope 2/3) ausrichten werden. In Zusammenarbeit mit dem Einkauf planen wir z. B. die Ermittlung der mit unseren erworbenen Lieferungen und Dienstleistungen verbundenen indirekten Scope 3-Emissionen.

Um die Revision des Energiemanagementsystems wirksam umzusetzen und Energieeffizienzmaßnahmen mit entsprechenden Projekten zu entwickeln, werden wir ein Energieteam bilden.

Bis Mitte 2021 werden wir auch die Auswirkungen der bereits laufenden Energieeffizienzmaßnahmen noch zuverlässiger dokumentieren und verfolgen können. Einmal jährlich wird es dazu eine externe Überprüfung des Energiemanagementsystems durch einen akkreditierten Gutachter geben.

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.

Für weitere Informationen siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-1.

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.

Für weitere Informationen siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-1.

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.

Für weitere Informationen siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-1.

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 GASAG Gruppe hält sich jederzeit an geltende Gesetze, respektiert ethische Grundwerte und handelt nachhaltig. Wir orientieren uns dazu an maßgeblichen internationalen Initiativen und Standards. So beachten wir strikt die Prinzipien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Anti-Korruption sowie die in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegten Arbeitsstandards. Unser Handeln richten wir an verbindlichen Leitlinien aus. Von unseren Vertragspartnern erwarten wir ebenfalls, dass sie sich den von uns im „Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner“ festgelegten Grundprinzipien verpflichten und entsprechend verantwortungsvoll handeln. Dazu gehören unter anderem:

- Einhaltung der weltweit geltenden Vorschriften zum Schutz der Menschenrechte als fundamentale und allgemeingültige Vorgaben. Dazu zählt insbesondere auch, dass die Lieferanten und Geschäftspartner der GASAG weder Zwangsarbeit noch Kinderarbeit einsetzen
- Die Lieferanten und Geschäftspartner der GASAG diskriminieren niemanden aufgrund von ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit, Rasse, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder sonstiger gesetzlich geschützter Merkmale
- Übernahme von Verantwortung im Hinblick auf die Belange des Umweltschutzes und der gesetzlichen Vorgaben betreffend Umwelt und Nachhaltigkeit
- Produktsicherheit, gesetzliche Vorgaben zur Sicherheit, Kennzeichnung und Verpackung von Produkten sowie Verwendung gefährlicher Stoffe
- Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Angemessene Entlohnung der Mitarbeiter entsprechend gesetzlicher Mindestnormen, bzw. den Mindestnormen für bestimmte Wirtschaftsbereiche

- Recht der Mitarbeiter sich gewerkschaftlich zu organisieren

Eine Arbeitswelt der Zukunft bedeutet für uns eine offene, moderne Unternehmenskultur zu leben. Im Leitbild der Gruppe ist daher beschrieben, wie wir uns als Arbeitgeber auch kulturell aufstellen. Eine hohe Veränderungsfähigkeit, Umsetzungsstärke und Geschwindigkeit haben wir uns als Ziele gesetzt. Um diese zu erreichen, wird die vertrauensvolle Zusammenarbeit übergreifend gestärkt, transparentes Arbeiten unterstützt und die Lern- und Feedbackkultur ausgebaut. Zur erfolgreichen Umsetzung dieses Vorhabens im Unternehmen bedarf es eines wertebasierten Führungsverständnisses, dem sich die Führungskräfte verpflichtet fühlen. Die Werte Wertschätzung, Wirksamkeit und Orientierung bilden hierfür die Basis. Moderne Arbeitsbedingungen sind ein Schlüssel zu zufriedenen Mitarbeitern und zum Erfolg unseres zukunftsorientierten Unternehmens. Neue Denkanstöße, Mitbestimmung und Transparenz sind für uns die Grundsätze für ein wirksames Miteinander. Auch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben darf dabei nicht fehlen. Um die Zusammenarbeit und den Wissenstransfer zu unterstützen, hat sich die GASAG-Gruppe am Forschungsprojekt Internes Crowdsourcing (ICU) als Praxispartner beteiligt. Dieses Projekt setzen wir seit 2018 mit dem Ziel um, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Entscheidungen teilhaben zu lassen und ihre Kompetenz auch für übergreifende Themenstellungen zu nutzen. Dadurch wird die Entwicklung innovativer Ideen und kreativer Lösungen von internen Problemstellungen und Herausforderungen vorangetrieben – so wurden zum Beispiel zwei neue Lernformate "Show and Tell" und "Peer-Group-Lernen" von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen entwickelt, in denen Wissen geteilt und voneinander gelernt werden soll.

Die betriebliche Interessenvertretung wird durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Entsprechend haben sich in der GASAG-Gruppe Betriebsräte konstituiert, die die Beschäftigten der Einzelunternehmen und der GASAG-Gruppe vertreten.

Zur Identifikation der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und Umsetzung des angestoßenen Nachhaltigkeitsprozesses hat die GASAG ein unternehmens- und abteilungsübergreifenden Nachhaltigkeitsteam ins Leben gerufen (siehe Kriterium 5 „Verantwortung“). In diesem Zusammenhang wird auch geprüft, inwiefern künftig die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unternehmensweit zur Generierung von neuen Nachhaltigkeitsthemen in den Nachhaltigkeitsprozess eingebunden werden und welche Anreize dafür gesetzt werden können.

Die oben angeführten Informationen beziehen sich allein auf den Berichtsraum Deutschland, da die GASAG nicht im Ausland tätig ist.

Die oben genannten Zielsetzungen bezüglich der Arbeitnehmerrechte bei der GASAG bestehen ausschließlich in der obigen, qualitativen Form. Über quantifizierbare Ziele verfügt die GASAG in diesem Bereich derzeit nicht.

Künftig wird eine Konkretisierung der Zielsetzungen und Messbarkeit der Zielerreichung angestrebt.

Die Geschäftstätigkeit der GASAG wird in Deutschland ausgeführt. Aufgrund der umfassenden arbeitsrechtlichen Gesetzgebung in Deutschland haben wir daher keine wesentlichen Risiken identifiziert, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus unseren Produkten sowie Dienstleistungen ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben.

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.

Die GASAG-Gruppe ist bunt. Wir sehen es als Chance, die Vielfalt in den unterschiedlichsten Dimensionen zu nutzen und daraus für unser Zusammenarbeiten und den unternehmerischen Erfolg zu profitieren. Unser seit 2017 erfolgreiches Diversity-Programm „Mix it up! Be yourself.“ ist daher weiterhin ein fester Bestandteil unseres Unternehmens, das stets durch interne und externe Aktivitäten mit Leben erfüllt wird. Wir positionieren uns damit ebenfalls deutlich gegen Homo-, Trans-, Inter- und Biphobie.

Auch 2018 und 2019 nahmen wir am Deutschen Diversity-Tag teil und zeigten so die #flaggefürvielfalt. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wir bei verschiedenen Aktionen für das Thema sensibilisiert, wie beispielsweise mit einem Simulationsparcours für unterschiedliche Behinderungen und Videosequenzen der Kollegen zum Thema Vielfalt.

Weiterhin fördern wir die Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderungen und konnten die Schwerbehindertenquote mit 6,4 Prozent über dem Mindestzielwert von 5 Prozent erfüllen.

Um das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft im Unternehmen umzusetzen, hat sich die GASAG-Gruppe ein klares Ziel gesetzt: Bis 2022 wollen wir den Frauenanteil im Management auf mindestens 30 Prozent erhöhen. Um Frauen auf ihrem Weg zu unterstützen, haben wir das Cross-Mentoring für Frauen in Führungspositionen weitergeführt und das Frauennetzwerk Power.net gegründet. Dort können sich Mitarbeiterinnen vernetzen und austauschen sowie Impulse setzen.

Zudem wurden in den letzten Jahren Workshops zur Lebensphasenorientierung und Bedarfen durchgeführt, um die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigtengruppen näher kennenzulernen und bedarfsgerechte Angebote zu offerieren. Für ältere Beschäftigte wurde erneut ein Altersteilzeitprogramm aufgesetzt, um bei Interesse einen früheren Eintritt in den Ruhestand zu ermöglichen.

Als attraktiver Arbeitgeber sorgen wir durch unsere flexible Gestaltung der Arbeitswelt auch für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In den Jahren 2018 und 2019 wurde das Audit „berufundfamilie“ bei der GASAG AG fortgeführt. Abgelöst wird das Audit aufgrund der neuen funktionalen Organisationsstruktur im April 2020 vom Fortschrittsindex Vereinbarkeit von „Erfolgsfaktor Familie“ für die GASAG-Gruppe. Weiterhin können sich unsere Beschäftigten kostenlos zu persönlichen Themen von einem externen Institut oder durch den Familienservice beraten lassen. Die Möglichkeit zum Arbeiten im Home-Office wird weiterhin genutzt und gefördert.

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.

Die steigende Komplexität der Märkte und Anforderungen unseres Umfeldes, der digitale Fortschritt der letzten Jahre und die Neuaufstellung der GASAG-Gruppe machen eine stete Entwicklung der Unternehmenskultur erforderlich. Aus der gruppenweiten Veränderungsinitiative „Xplore“, die sich mit der Implementierung moderner Arbeitsweisen und neuer Formen der Zusammenarbeit mit kulturellen Zielsetzungen beschäftigt, hat sich die unternehmensweite Kulturentwicklung herausgebildet. Für diese Initiative wurde das Unternehmen mit dem HR Energy Award 2019 ausgezeichnet.

Schwerpunkte unserer Aus- und Weiterbildungsaktivitäten lagen in den Jahren 2018 und 2019 in der Vermittlung moderner Arbeitsweisen und der Nutzung der Office-Webanwendung Microsoft 365. Zudem fördern wir selbstorganisiertes und vernetztes Voneinander-Lernen durch verschiedene Formate, wie „Learning out Loud“ oder „Schlau mit Schrippe“, bei denen Beschäftigte ihre Erfahrungen mit den neuen Prozessen teilen.

Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte bestehen diverse Coaching- und Trainingsangebote, wie Tool-Trainings, Verbesserung

der Soft Skills und zu Methoden. Neben der Rolle der Führungskraft haben wir im Rahmen der Umstrukturierung die Laufbahn des Themenverantwortlichen geschaffen, der für Themen und ggf. auch Beschäftigte die fachliche Führung übernimmt, ohne disziplinarisch Führungskraft zu sein.

Die GASAG und die NBB wurden im Verbund für ihre exzellente Ausbildungsqualität erneut von der IHK ausgezeichnet. Auch unser Traineeprogramm konnte sich wieder das Qualitätssiegel sichern. Für unsere Arbeitgeberqualität erhielt die GASAG-Gruppe zertifizierte Auszeichnungen von Leading Employer und Focus Business.

Das Ziel, unsere gemessenen Weiterbildungsstunden um 5 Prozent gegenüber 2017 zu steigern, konnten wir dagegen nicht erreichen. Der Wert der gemessenen Weiterbildungsstunden ist konstant auf dem Niveau von 2017 verblieben. Ursächlich hierfür ist, dass wir zusätzlich zu den strukturierten Weiterbildungsangeboten zunehmend auf selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz setzen. Das Lernen befindet sich in einem Transformationsprozess. Individualisiertes Lernen rückt stärker in den Fokus. Durch die Möglichkeiten der Digitalisierung und Vernetzung findet Lernen im Alltag selbstorganisierter statt. Dies wird durch Angebote der Personalentwicklung durch neue Lernformate unterstützt.

Wir wollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiterhin ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld bieten. Deshalb haben wir unsere Präventivmaßnahmen im Rahmen eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements ausgebaut. Neben den bestehenden Angeboten zu Betriebssport und Check-ups können unsere Beschäftigten nun auch digitale Angebote zum Gesundheitsschutz wahrnehmen. Digitale Kurzformate zur Stressbewältigung und einen „Online-Rückentrainer“ mit täglichen Übungen sind nur zwei solcher neuen Programme.

Ungewöhnliche Zeiten fordern ein großes Maß an Kommunikation und Struktur, damit unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Krankheit geschützt werden. Dies ist uns im Rahmen der Corona-Pandemie gelungen. Ein Krisenstab wurde einberufen, der Entscheidungen, Hygienepläne und sämtliche Aktivitäten rund um die Situation koordinierte. Ein kontinuierlicher Dialog und stete Befragungen der Beschäftigten, um die Auswirkungen abzumildern, sind das Erfolgsrezept des Stabs.

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement wird auf allen Ebenen unserer Gruppe gelebt. Es werden Unterstützung angeboten, Fürsorgespräche geführt und gegebenenfalls Maßnahmen eingeleitet. In einem Arbeitsschutzausschuss (ASA) wird das System unter Beteiligung unterschiedlicher Expertinnen und Experten jedes Quartal kontinuierlich evaluiert.

Das Ausbleiben von Qualifizierungsmaßnahmen durch den Arbeitgeber birgt Risiken und würde wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben. Aus diesem Grund setzt die GASAG sich – wie oben beschrieben – kontinuierlich für Ausbildungs- und Weiterbildungsformate sowie ein Gesundheitsmanagement ein, um die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden sicherzustellen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter

Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Tabelle: Unfallzahlen

	2018	2019
Arbeitsunfälle (AU)	42	40
AU meldepflichtig	9	14
AU je 1000 MA	9,2	8
Wegeunfälle (WU)	38	44
WU meldepflichtig	13	6
WU je 1000 MA	14,4	3,4
Unfälle insgesamt	80	84
Arbeitsbedingte Todesfälle	0	0

2019 wurden die Angaben zu Verletzungen auf Unfallarten umgestellt, um den Verletzungsursachen besser auf den Grund zu gehen und dadurch Verletzungen auch vorzubeugen.

Verletzungen	2018
Schürfungen, Prellungen	57 %
Frakturen, Bruch	10 %
Verstauchungen, Zerrung	10 %
Schnittwunden	3 %
HWS	13 %
Rücken	3 %
Ohnmächtigkeit	3 %

Unfallarten	2019
SRS (stolpern, rutschen, stürzen)	43 %
Unachtsamkeit des MA	38 %
Fehlbedienung Arbeitsmittel	13 %
Sicherheitsvorschrift missachtet	4 %
falsch heben oder tragen	2 %

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

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

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Das Arbeitsschutzgesetz und weitere rechtliche Verordnungen geben der GASAG die Orientierung bzgl. des Gesundheitsmanagements. Darüber hinaus sind im Arbeits- und Umweltschutzhandbuch weiterführende Regelungen formuliert. Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird auf allen Ebenen der Gruppe gelebt. In einem Arbeitsschutzausschuss (ASA) wird das System unter Beteiligung unterschiedlicher Expertinnen und Experten jedes Quartal kontinuierlich evaluiert. Ungewöhnliche Zeiten fordern ein großes Maß an Kommunikation und Struktur. Dies ist uns im Rahmen der Corona-Pandemie gelungen. Ein Krisenstab wurde einberufen, der Entscheidungen, Hygienepläne und sämtliche Aktivitäten rund um die Situation koordinierte. Ein kontinuierlicher Dialog und stete Befragungen der Beschäftigten, um die Auswirkungen abzumildern, sind das Erfolgsrezept des Stabs. Eine rechtliche Verpflichtung zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagements gibt es nicht. Die Hauptverantwortung liegt beim Arbeitgeber.

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.

Das Ziel der Steigerung der Weiterbildungsstunden um 5% wird in 2019 nicht erreicht. Mit 21.402 Weiterbildungsstunden konnten wir das Niveau aus 2017 halten, aber nicht weiter heben. Zudem steigt der Anteil des informellen Lernens. D.h. Beschäftigte nehmen an externen Webinaren oder anderen Veranstaltungen teil, die nicht erfasst werden. Die Steigerung des selbstorganisierten Lernens und des Lernens on the job wird gezielt gefördert und damit in Zukunft zunehmen, wodurch sich Lernformen verändern und die Messung erschwert wird. Angebote im Rahmen der 2018 gegründeten Initiative XPLORE verzeichneten 2019 schon über 1.700 Teilnahmen.

Tabelle: Trainings XPLORE 2019

	Absolut	In Prozent
BAS	321	18,6
BES	21	1,2
BGA Schwedt GmbH	3	0,2
EMB	69	4,0
G2Plus	8	0,5
GASAG	384	22,2
GSP	80	4,6
infrest	14	0,8
KKI	21	1,2
NBB	758	43,8
Spreegas	50	2,9
Summe	1729	100

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).

Tabelle: Frauenquote 2019

Vorstand		In Prozent
Gesamtmitglieder	3	100
davon männlich	3	100
davon weiblich	0	0
Ebene F1		
Gesamt	20	100
davon männlich	13	65
davon weiblich	7	35
Ebene F2		
Gesamt	39	100
davon männlich	30	77
davon weiblich	9	23

F1: Ebene der Direktberichtenden an den Vorstand mit Arbeitsvertrag mit der GASAG AG

F2: Ebene der Führungskräfte und Themenverantwortliche, die an die Ebene F1 berichten mit Arbeitsvertrag mit der GASAG AG

Tabelle: Mitarbeiteranzahl/Gesamtbelegschaft 2019

Anzahl aktive Beschäftigte zum 31.12.2019			
	gesamt	Männer	Frauen
GASAG-Gruppe	1524	915	609
	100 %	60 %	40 %
Schwerbehinderte oder Gleichgestellte			
GASAG-Gruppe	97	6,4 %	
Durchschnittsalter	45,7 Jahre		

Tabelle: Zahlen der Auszubildenden und Dual-Studierenden 2018 und 2019

Auszubildende GASAG-Gruppe

	2018	2019
Industriekaufleute	21	21
Informatikkaufleute	2	4
Kaufleute für Büromanagement	2	1
Servicefachkräfte/Kaufleute für Dialogmarketing	27	27
Anlagenmechaniker*in	32	33
Elektroniker*in für Betriebstechnik	0	1
Rohrleitungsbauer*in	5	8
Gesamt	89	95

Duales Studium GASAG-Gruppe

	2018	2019
Duales Studium - BWL	18	14
Duales Studium - Wirtschaftsinformatik	7	7
Duales Studium - Energie- und Umwelttechnik	6	7
Duales Studium - Elektrotechnik	1	2
Duales Studium GASAG-Gruppe	32	30

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.

Es wurden im Berichtszeitraum bis 2020 keine Diskriminierungsvorfälle innerhalb der GASAG-Gruppe gemeldet. Neben Präventivmaßnahmen waren somit keine Maßnahmen, Sanktionen oder Klagen notwendig.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Die GASAG Gruppe hält sich jederzeit an geltende Gesetze, respektiert ethische Grundwerte und handelt nachhaltig. Wir orientieren uns dazu an maßgeblichen internationalen Initiativen und Standards. So beachten wir strikt die Prinzipien des "Global Compact" der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Anti-Korruption sowie die in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegten Arbeitsstandards. Darüberhinausgehende konkrete bzw. themenspezifische Zielsetzungen zur Einhaltung von Menschenrechten hat sich die GASAG derzeit nicht gesetzt, werden aber für das nächste Berichtsjahr geprüft.

In dieser Hinsicht beweisen wir besondere Verantwortung als

Energiedienstleister naturgemäß in der Metropolregion. Zwei Drittel unserer Bestellungen und über 56 Prozent des Auftragsvolumens sind an in Berlin und Brandenburg ansässige Lieferanten gegangen. Aufgrund dieser Auftragsverteilung erwartet die GASAG ausgehend von ihrer Geschäftstätigkeit und ihren Geschäftsbeziehungen keine wesentlichen Risiken und dadurch wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Menschenrechte.

Dazu richten wir unser Handeln auch nach verbindlichen Leitlinien aus. Von unseren Vertragspartnern erwarten wir, dass sie sich den von uns im "[Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner](#)" festgelegten Grundprinzipien (siehe Kriterium 14 „Arbeitnehmerrechte“) verpflichten und entsprechend verantwortungsvoll handeln. Mit einem Großteil unserer Rahmenvertragspartner (etwa 600) wurde der Verhaltenskodex bereits vereinbart. Zudem ist er Bestandteil aller neu abgeschlossenen Verträge.

Als regional ausgerichtetes Unternehmen mit dem Fokus auf der Endverteilung von Energielösungen vor Ort sind wir weniger mit Menschenrechtsfragen direkt konfrontiert. Aus diesem Grund beschränken sich unsere Aktivitäten im Bereich der Menschenrechte aktuell auf die oben genannten Ziele, Verpflichtungen und Maßnahmen. Zukünftig möchten wir unser Engagement zur Einhaltung von Menschenrechten stärken und werden kontinuierlich berichten, inwieweit wir unsere selbstgesteckten Ziele erreichen konnten.

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“.

Aufgrund der Auftragsverteilung vornehmlich in Berlin und Brandenburg (56 Prozent des Auftragsvolumens sind an in Berlin und Brandenburg ansässige Lieferanten gegangen) sowie im restlichen Deutschland erwartet die GASAG keine Menschenrechtsverletzungen von seinen Geschäftspartnern. Eine quantitative Erhebung zu signifikanten Investitionsvereinbarungen und/oder -verträgen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden, ist im Berichtszeitraum deshalb nicht

erfolgt.

Unser Handeln richten wir nach verbindlichen Leitlinien aus. Von unseren Vertragspartnern erwarten wir, dass sie sich den von uns im „Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner“ festgelegten Grundprinzipien verpflichten und entsprechend verantwortungsvoll handeln. Mit einem Großteil unserer Rahmenvertragspartner (etwa 600) wurde der Verhaltenskodex bereits vereinbart. Zudem ist er Bestandteil aller neu abgeschlossenen Verträge.

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.

Eine gesonderte Prüfung der Geschäftsstandorte der GASAG im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen ist im Berichtszeitraum nicht erfolgt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Eine gesonderte Prüfung neuer Lieferanten anhand von Menschenrechtskriterien ist im Berichtszeitraum nicht erfolgt.

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.

Tatsächliche und/oder potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen durch das Handeln unserer Lieferanten wurden im Berichtszeitraum nicht ermittelt. Eine Beendigung von Geschäftsbeziehungen aufgrund von Menschenrechtsverletzungen ist nicht erfolgt.

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.

Wir fördern standortbezogen zahlreiche Initiativen in den Bereichen Sport, Kultur, Umwelt sowie Bildung und Wissenschaft, um die nachhaltige Entwicklung unseres gesellschaftlichen Lebens in der Metropolregion Berlin-Brandenburg voranzutreiben. Gesteuert werden die internen Prozesse durch die Abteilung Konzernkommunikation, die direkt an den Vorstand berichtet.

Entscheidend für uns ist bei allen Kooperationen die kritische Prüfung von Kriterien hinsichtlich Nachhaltigkeit und Glaubwürdigkeit des jeweiligen Engagements. Darüber hinaus werden bei unseren Commitments die Compliance-Regeln ebenso berücksichtigt wie steuerrechtliche und weitere gesetzliche Rahmenbedingungen.

Neben unserer wirtschaftlichen Tätigkeit steht auch unser soziales Engagement für die Entwicklung in der Metropolregion Berlin-Brandenburg im Fokus. Finanzielle Unterstützung leisten wir an vielen Punkten des lokalen Gemeinwesens. Unser Sponsoringkonzept existiert seit 1995 und wird regelmäßig einer kritischen Prüfung unterzogen.

Last but not least übernehmen wir als „Good Corporate Citizen“ gesellschaftliche Verantwortung und leisten unseren Beitrag zum Gesamtwohl in der Metropolregion Berlin-Brandenburg.

Weitere Informationen, wie die GASAG zum Gemeinwesen in der Region beiträgt (insbesondere auch die Darstellung von beispielhaften Projekte), kann unserem aktuellen [Nachhaltigkeitsbericht](#) entnommen werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Für Informationen zum erwirtschafteten und ausgeschütteten Wert der GASAG im Berichtszeitraum vgl. [GASAG Geschäftsbericht 2019](#), S.1, „Kennzahlen des GASAG-Konzerns“.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Gegenüber der Politik und der Gesellschaft sehen wir uns in der Pflicht, die Energiewende aktiv mitzugestalten.

Zusammen mit unseren Tochtergesellschaften in Brandenburg bringen wir daher Fachwissen und Standpunkte in den politischen Diskurs ein. Wir vergeben grundsätzlich keine finanziellen Zuwendungen an politische Parteien und setzen auf transparente Informationsangebote und den offenen Dialog – wie z. B. mit (a) dem Diskussionsformat GASAG WARM-UP, bei dem sich zwei externe Stakeholder aus Politik, Wirtschaft, und Wissenschaft über energiepolitische Fragestellungen austauschen, oder (b) den Kommunalen Energieeffizienznetzwerken in Brandenburg, bei denen die EMB und SpreeGas Kommunen beratend in puncto Energiesparen zur Seite stehen.

Wesentliche Mitgliedschaften bei Verbänden und Vereinen der GASAG-Gruppe sind

- **Im Bereich Energie:** Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e. V. (BDEW), Verband der kommunalen Unternehmen e. V., Arbeitsgemeinschaft für sparsamen und umweltfreundlichen Energieverbrauch e. V. (ASUE), Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e. V. (DVGW), Zukunft Erdgas e. V., Arbeitgeberverband der Energie und versorgungswirtschaftlicher Unternehmen e. V. (AVEU)
- **Im Bereich Wirtschaft:** Berliner Wirtschaftsgespräche e. V., Berlin Partner GmbH, Industrie und Handelskammer Berlin & Potsdam, BVMW Bundesverband mittelständische Wirtschaft e. V.
- **Im Bereich Kultur:** Kulturkreis der Deutschen Wirtschaft e. V., Berlinische Galerie, mehr grips – Förderverein des Grips Theaters e. V., Freunde der Academy, Neuköllner Oper e. V.

Für weitere Informationen zu den Gesetzgebungsverfahren, die für die GASAG relevant sind, siehe [GASAG Geschäftsbericht 2019](#), S. 15: „Rechtliche Sachverhalte“.

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.

Die GASAG-Gruppe vergibt grundsätzlich keine finanziellen Zuwendungen an politische 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 ist für die GASAG gleichermaßen Anspruch wie Verpflichtung – und ein wichtiger Treiber unseres wirtschaftlichen Erfolges: Denn nur integriertes Verhalten ermöglicht nachhaltigen unternehmerischen Erfolg. Aus diesem Grund halten wir alle relevanten nationalen und internationalen Gesetze und Verordnungen ein und setzen zusätzlich auf freiwillige Regulierungen, z. B. zur Bekämpfung von Korruption und gegen Diskriminierung. In diesem Zusammenhang gewährleisten wir auch sicheren Schutz vor fremdem Zugriff auf Daten, insbesondere personenbezogene Kundendaten.

Mit unserer Compliance-Strategie verfolgen wir das Ziel, eine nachhaltige, integrierte Compliance-Kultur zu schaffen. Den Rahmen dafür bilden unsere konzernübergreifenden Ethik-Grundsätze, die wir 2020 neu verfassen. So stellen wir sicher, dass sie auch die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen und Anforderungen berücksichtigen. Darüberhinausgehende konkrete Zielsetzungen zur Sicherstellung von Compliance hat sich die GASAG derzeit

nicht gesetzt, werden aber für das nächste Berichtsjahr geprüft.

Bei grundsätzlichen Fragen zu Compliance und insbesondere bei Einzelfällen stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Compliance-Beauftragte und die Compliance-Zuständigen beratend zur Seite. Das gewährleistet die Einhaltung unserer Compliance-Regelwerke und verhindert potenzielle Regelverstöße schon im Vorfeld.

Für mögliche Hinweise auf Straftaten und andere schwerwiegende Rechts- und Regelverstöße fungiert ein erfahrener, externer Fachanwalt für Strafrecht als Ombudsmann der GASAG-Gruppe. Dieser steht sowohl allen Beschäftigten, denen er auf Wunsch Anonymität auch gegenüber der GASAG-Gruppe garantieren kann, als auch Geschäftspartnern oder Kundinnen und Kunden, die eine Unregelmäßigkeit zur Sprache bringen wollen, als Ansprechpartner zur Verfügung.

Alle Führungskräfte und sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der GASAG-Gruppe stehen in der Verantwortung, unsere Compliance-Anforderungen zu erfüllen. Deshalb haben wir nicht nur unser Schulungskonzept weiterentwickelt, mit dem wir insbesondere auf zielgruppengerechte Sensibilisierung und Kommunikation unserer Compliance-Anforderungen und -regelwerke abzielen. Um unsere Compliance-Kultur noch praxisnäher und individueller zu leben, haben wir vielmehr unser Schulungssystem auch auf mehr Eigenverantwortung der einzelnen Bereiche der GASAG-Gruppe umgestellt. Seit 2019 erhalten deshalb alle Führungskräfte zentral organisierte Compliance-Schulungen mit den für sie und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter relevanten Inhalten. Die Führungskräfte schulen persönlich ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Compliance-Themen in Abhängigkeit ihrer Relevanz und unter Berücksichtigung der jeweiligen fachlichen Schwerpunkte regelmäßig, mindestens jedoch alle drei Jahre, zudem anlassbezogen.

Das bisherige Compliance-Regelwerk haben wir im Dezember 2019 den neuen Zielen innerhalb der geänderten Führungs- und Verantwortungsstruktur in der GASAG-Gruppe angepasst.

Wesentliche Risiken und negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung entstehen bei einem Nichteinhalten unseres Compliance-Regelwerks. Durch die obengenannten Maßnahmen und präventives Handeln besteht ein scharfes Monitoring, welches Risiken wie Vertragsverstöße, Wettbewerbsverzerrung und Regelverstöße strikt regulieren und geringhalten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im Hinblick auf Korruptionsrisiken wurden im Berichtszeitraum keine Geschäftsstandorte gesondert geprüft.

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.

Innerhalb der GASAG-Gruppe wurden im Berichtszeitraum keine signifikanten Korruptionsfälle ermittelt oder bestätigt. Dementsprechend waren keine Maßnahmen notwendig.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es wurde keine signifikanten Bußgelder und/oder nichtmonetäre Strafen aufgrund einer Nichteinhaltung von Gesetzen und /oder Vorschriften gegenüber der GASAG- Gruppe im Berichtszeitraum geltend gemacht bzw. verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

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