

NEW'



Nachhaltigkeits-
bericht 2022



Inhalt

1

Einleitung

- 4 Vorwort
- 5 Allgemeines
- 6 Unsere Bestrebungen auf einen Blick

2

Strategie

- 8 Strategische Analyse und Maßnahmen
- 9 Wesentlichkeit
- 10 Ziele
- 12 Tiefe der Wertschöpfungskette

3

Prozessmanagement

- 15 Verantwortung
- 16 Regeln und Prozesse
- 18 Kontrolle
- 20 Anreizsysteme
- 21 Beteiligung von Anspruchsgruppen
- 22 Innovations- und Produktmanagement

4

Umwelt

- 24 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
- 26 Ressourcenmanagement
- 28 Klimarelevante Emissionen

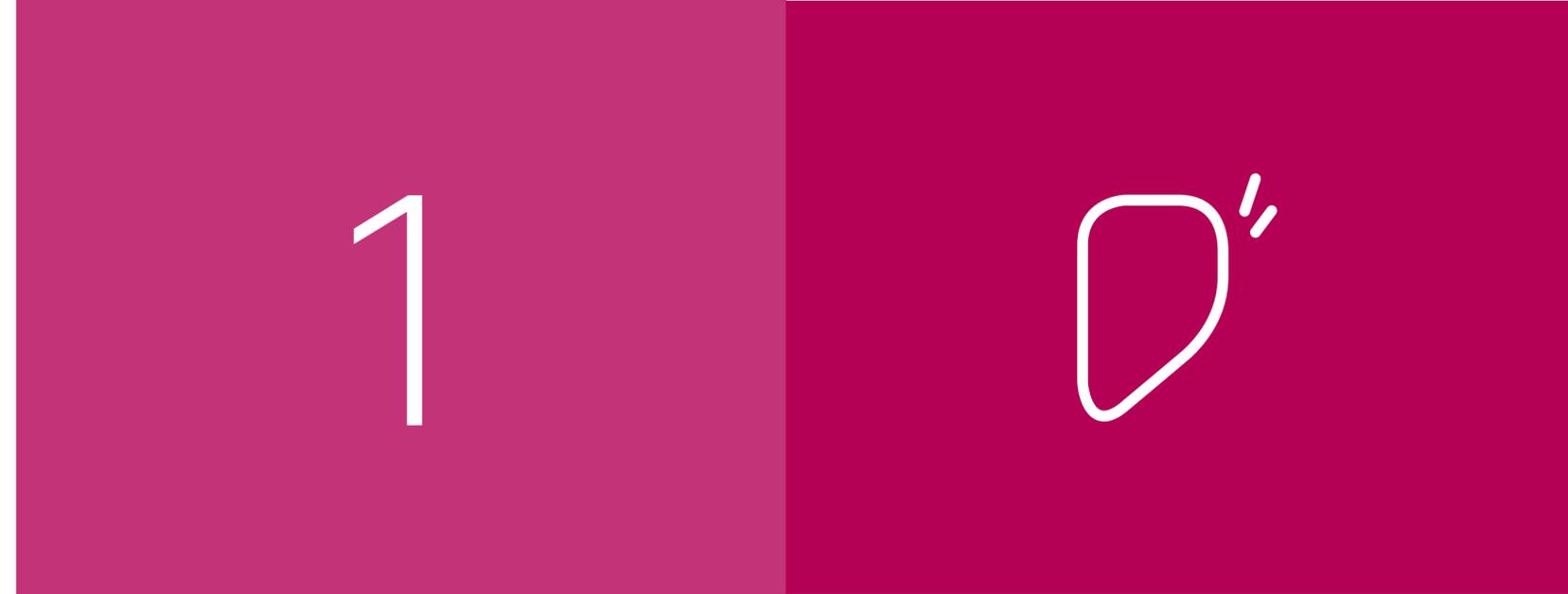
5

Gesellschaft

- 30 Arbeitnehmerrechte
- 32 Chancengerechtigkeit
- 33 Qualifizierung
- 35 Menschenrechte
- 36 Gemeinwesen
- 37 Politische Einflussnahme
- 38 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Einleitung

- 4 Vorwort
- 5 Allgemeines
- 6 Unsere Bestrebungen auf einen Blick



Vorwort

Liebe Leser:innen,

die Energiebranche befindet sich im Wandel. Insbesondere Dekarbonisierung und Digitalisierung leiten ein neues Zeitalter ein. Im Jahr 2017 fiel der Startschuss für die Digitalagenda der NEW-Gruppe. Inzwischen sind unsere Prozesse weitestgehend digitalisiert. Im vergangenen Jahr haben wir unsere erste Nachhaltigkeitsstrategie beschlossen. Nun veröffentlichen wir den ersten Nachhaltigkeitsbericht, der unseren Umweltbericht ersetzen wird. Dabei gehören für uns Nachhaltigkeit und Digitalisierung eng zusammen: Nicht nur wollen wir im Jahr 2025 ein digitales Vorzeigunternehmen sein, sondern ebenso in naher Zukunft auch im Bereich der Nachhaltigkeit Maßstäbe in unserer Branche setzen. In vielen Bereichen gehört nachhaltiges Handeln seit Langem zum Selbstverständnis unserer Unter-

nehmensgruppe. Im Jahr 2021 hat die NEW NiederrheinWasser GmbH als eines der ersten Trinkwasserversorgungsunternehmen das Zertifikat für Treibhausgasneutralität erhalten. Traditionell sind wir in unserem Versorgungsgebiet ein wichtiger Partner im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit: Wir garantieren zu bezahlbaren Preisen die Versorgung mit Wärme, Strom und Wasser, sorgen für den Abtransport des Abwassers, betreiben Schwimmbäder für den Breitensport und sichern mit dem öffentlichen Personennahverkehr Mobilität für jede Generation. Auf unseren Ruf als verlässlicher, moderner und fürsorglicher Arbeitgeber sind wir stolz. Als Teil des Niederrheins fühlen wir uns für die Gemeinschaft und die Lebensqualität in der Region verantwortlich.

Als NEW-Gruppe bekennen wir uns uneingeschränkt zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens. Mit unserer Klimaschutzstrategie „CO₂-neutrale NEW 2030“ haben wir uns vorgenommen, unsere Emissionen dort, wo wir sie selbst anhand des Standes der Technik beeinflussen können, schon bis zum Jahr 2030 in den sogenannten Scopes 1 und 2 auf null zu

reduzieren. Dabei ist für uns die größte Herausforderung, die ökologischen Zielsetzungen mit den sozialen Verpflichtungen im Bereich der Daseinsvorsorge in Einklang zu bringen: Auch während der Transformation von fossilen hin zu erneuerbaren Energiequellen muss die Energieversorgung zu jedem Zeitpunkt sicher und für alle Haushalte bezahlbar bleiben.

Ob Klima- und Umweltschutz, Diversität, Chancengerechtigkeit oder Biodiversität: Als NEW sind wir uns unserer Verantwortung gerade in unserem Versorgungsgebiet für diese und die nachfolgenden Generationen bewusst. Erfahren Sie auf den folgenden Seiten, was wir im Bereich Nachhaltigkeit bereits erreicht

haben und was wir uns für die kommenden Jahre bisher vorgenommen haben. Dabei sehen wir Nachhaltigkeit als einen dynamischen Prozess, der immer mehr Bereiche unseres Unternehmens verändern wird. Viel Freude bei der Lektüre wünschen Ihnen



Frank Kindervatter
Vorstandsvorsitzender NEW AG



Thomas Bley
Vorstand NEW AG



Allgemeines

Die NEW ist ein kommunales Versorgungsunternehmen mit starker Verwurzelung am Niederrhein. Zur Unternehmensgruppe gehören mehrere Tochtergesellschaften in Mönchengladbach, Erkelenz, Geilenkirchen, Viersen, Schwalmthal, Grevenbroich und Tönisvorst. Die NEW beliefert rund 400.000 Kund:innen mit Strom, rund 150.000 mit Gas und rund 100.000 mit Wasser. Die NEW steht für eine partnerschaftliche, regionale und innovative Energie- und Wasserversorgung und damit zusammenhängende Dienstleistungen.

Umfassenden Service bieten die Online-KundenCenter. Zu den regionalen Dienstleistungen zählen der öffentliche Nahverkehr mit 258 Bussen sowie der Betrieb von 12 Hallen- und Freibädern. Im Auftrag der Städte Mönchengladbach und Viersen betreibt die NEW außerdem das rund 1.740 Kilometer lange öffentliche Kanalnetz. Die NEW fördert kulturelle, soziale und sportliche Projekte in der Region. Mit rund 2.300 Mitarbeitenden ist die NEW ein bedeutender Arbeitgeber. Von dem jährlichen Auftragsvolumen der NEW in Höhe von etwa 70 Millionen Euro profitiert in ganz erheblichem Umfang die heimische Wirtschaft als Auftragnehmer.

NEW in Zahlen

400.000

Stromkund:innen



1.740
km
Kanalnetz



2.300

Mitarbeitende



258

Busse



12
Hallen- und
Freibäder



150.000

Gaskund:innen

100.000

Wasserkund:innen



Unsere Bestrebungen auf einen Blick

Unsere Aktivitäten sind vielschichtig und komplex. Dennoch möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick verschaffen – anhand unserer 9 zentralen Handlungsfelder der Nachhaltigkeit.

Ein wichtiger Schritt nach vorn

Einen ersten Meilenstein im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit haben wir im Jahr 2021 erreicht: Die NEW NiederrheinWasser GmbH ist deutschlandweit eines der ersten Trinkwasserversorgungsunternehmen, das das Zertifikat für Treibhausgasneutralität erhalten hat.



CO₂-Neutralität

Bis 2030 streben wir an, in Scope 1 & 2 treibhausgasneutral zu sein.

CO₂-neutrale Wärme

Wir setzen auf moderne, umweltfreundliche Quartierslösungen und Sektorenkopplung durch die Stadtentfalter GmbH und Smart City GmbH.

CO₂-neutrale Mobilität

Bis zum Jahr 2030 wollen wir unsere gesamte Busflotte sowie unseren Fuhrpark vollständig elektrifizieren.

CO₂-neutraler Strom

Bis 2030 haben wir uns das Ziel gesetzt, energieautark zu wirtschaften. An vielen Stellen arbeiten wir schon heute daran.

Digitalisierung & Innovation

Bis zum Jahr 2025 wollen wir ein digitales Vorzeigeunternehmen werden. Bereits heute arbeiten wir beinahe vollständig papierlos.

Die NEW als Arbeitgeber

Für unsere 2.300 Mitarbeitenden zählen mobiles, flexibles Arbeiten, digitale Lern- und Qualifizierungsangebote sowie ein systematisches Changemanagement schon heute zum Standard. Die Frauenquote in Führungspositionen planen wir, bis 2030 auf 35 Prozent zu steigern.

Biodiversität, Ressourcenschutz & Anpassung an den Klimawandel

Wir wollen unsere Biodiversitätsflächen um 20 Prozent steigern und unseren Flächenfußabdruck für Büroräume um 30 Prozent verringern.

Die NEW als gute Unternehmensbürgerin

Den Menschen in unserer Region fühlen wir uns besonders verpflichtet. Bis zum Jahr 2030 wollen wir unser Budget für die Vereinsförderung und das Sponsoring um 20 Prozent steigern.

Nachhaltigkeitsmanagementsysteme

Wir setzen wichtige Richtlinien für Vielfalt, Beschaffung, Entsorgung, Compliance und mehr, um ein Gleichgewicht zwischen Freiheit und Regulierung zu schaffen.

Strategie

- 8 Strategische Analyse und Maßnahmen
- 9 Wesentlichkeit
- 10 Ziele
- 12 Tiefe der Wertschöpfungskette

2



Strategische Analyse und Maßnahmen

Ambitionierte Ziele bis 2030

Sowohl bei der Nachhaltigkeit als auch bei der Digitalisierung wollen wir als NEW-Gruppe (im Folgenden: NEW) in den kommenden Jahren zu den Vorreiterunternehmen in der Energiebranche zählen. Bereits seit dem Jahr 2017 verfolgen wir eine ambitionierte Digitalagenda. Im Jahr 2022 beschlossen wir unsere erste Nachhaltigkeitsstrategie, in deren Mittelpunkt die Klimaschutzstrategie „CO₂-neutrale NEW 2030“ steht. Mit unserer Klimaschutzstrategie haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 in Scope 1 und Scope 2 Treibhausgasneutralität zu erreichen. Darüber hinaus bündeln wir unsere strategischen Projekte, um unseren Kund:innen idealerweise bereits in den 2030er-Jahren ein vollständig CO₂-neutrales Produktportfolio anbieten zu können. Einen ersten Meilenstein im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit haben wir im Jahr 2021 erreicht: Die NEW NiederrheinWasser GmbH ist deutsch-

landweit eines der ersten Trinkwasserversorgungsunternehmen, das das Zertifikat für Treibhausgasneutralität erhalten hat.

Bei der Erarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns insbesondere an den nationalen sowie internationalen Standards (u. a. Sustainable Development Goals, UN Global Compact, Green Deal, Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie, Klimaschutzgesetze) orientiert. Kern unserer strategischen Ausrichtung ist das Ziel, im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen dazu beizutragen, dass die Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius im Vergleich zur vorindustriellen Zeit beschränkt wird. Mit Blick auf unser Versorgungsgebiet wollen wir eine schnellstmögliche Dekarbonisierung in allen Sektoren der Daseinsvorsorge bei gleichzeitiger Beibehaltung des hohen Niveaus der Versorgungssicherheit erreichen. Dabei reichen

die von uns ergriffenen Maßnahmen von der Elektrifizierung des ÖPNV, der kommunalen Wärmeplanung und energienahen Dienstleistungen bis hin zum Ausbau erneuerbarer Energien und klimaneutraler Quartierslösungen.

Die Interessen und Wünsche unserer Stakeholder:innen und insbesondere unserer Kund:innen stehen für uns im Mittelpunkt. Bei der Berücksichtigung der an uns gerichteten vielfältigen Ansprüche ist es jederzeit unser Ziel, Ökologie, Ökonomie und Soziales in Einklang zu bringen. Bei allen strategischen Maßnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit fühlen wir uns den Werten unseres Unternehmensleitbildes verpflichtet: Wir sind regional verwurzelt, partnerschaftlich im Umgang mit unseren Kund:innen und innovativ im Einsatz für mehr Lebensqualität.

Was sind die Sustainable Development Goals?



Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) sind politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen, die weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung in ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Hinsicht dienen sollen. Sie richten sich an Staaten ebenso wie an die Privatwirtschaft, die Zivilgesellschaft und die Wissenschaft.

Folgende Sustainable Development Goals (weiß hinterlegt) sind entsprechend unserer Nachhaltigkeitsstrategie in den kommenden Jahren besonders im Fokus unseres Engagements:

1. Keine Armut
2. Kein Hunger
3. Gesundheit und Wohlergehen
4. Hochwertige Bildung
5. Geschlechtergleichheit
6. Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen
7. Bezahlbare und saubere Energie
8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
9. Industrie, Innovation und Infrastruktur
10. Weniger Ungleichheiten
11. Nachhaltige Städte und Gemeinden
12. Nachhaltige/-r Konsum und Produktion
13. Maßnahmen zum Klimaschutz
14. Leben unter Wasser
15. Leben an Land
16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
17. Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Wesentlichkeit

Daseinsvorsorge als Chance

Als regionales Dienstleistungsunternehmen bewegen wir uns im Spannungsfeld des energiepolitischen Zieldreiecks: In unserer Verantwortung liegt eine sichere, bezahlbare und umweltfreundliche Energieversorgung. Unsere Geschäftstätigkeit hat dabei in ökologischer Hinsicht, insbesondere durch den Vertrieb von fossiler Energie in Form von Strom und Gas, in der Gegenwart noch wesentliche Auswirkungen auf das Klima. Dabei stellen andererseits Inflation und die gestiegenen Energiepreise unsere Kund:innen und uns in sozialer Hinsicht vor besondere Herausforderungen. Energie muss bezahlbar bleiben. Das gewährleisten wir durch eine konservative und langfristige Beschaffungsstrategie und den Ausbau dezentraler Energieversorgungsstrukturen.

Auch auf weitere Nachhaltigkeitsaspekte der kommunalen und regionalen Entwicklung wirken wir als Aufgabenträger der Daseinsvorsorge wesentlich ein: Wir gestalten den Wandel zu einem umweltfreundlichen Nahverkehr und garantieren in der Stadt und auf dem Land Mobilität für jede Generation, wir produzieren und

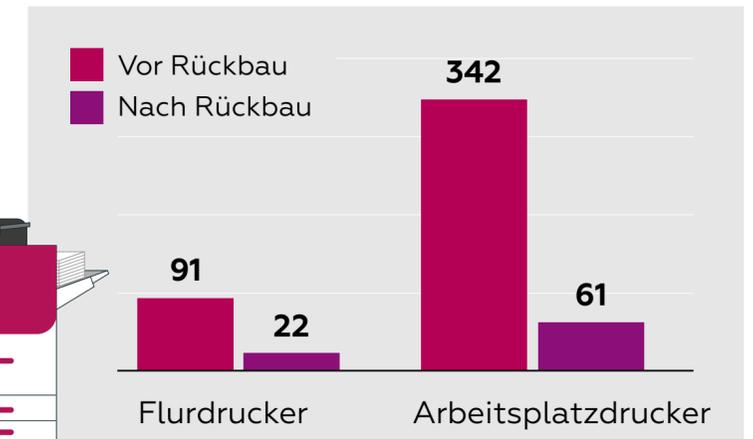
liefern als Grundnahrungsmittel gesundes Trinkwasser, sorgen für den Abtransport des Abwassers und tragen als Betreiber von Schwimmbädern Verantwortung im Bereich des Sports und der schulischen Bildung.

Intensiv beschäftigen wir uns mit dem Klimawandel und seinen Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit. So erfordert die Zunahme von Extremwetterereignissen wie Starkregen zum Beispiel neue innovative Lösungen im Regenwassermanagement. Das Ende des Braunkohleabbaus und jährliche Hitze- sowie Dürreperioden wirken sich unmittelbar auf den Grundwasserspiegel und unsere Aufgaben als Trinkwasserlieferant aus. Mit all unseren Maßnahmen verfolgen wir das Ziel, zu einer klimaresilienten Region und zu klimaresilienten Städten beizutragen.

Seit Jahren ist die Energiebranche durch ein hochdynamisches Umfeld gekennzeichnet, das unsere Geschäftstätigkeit immer stärker prägt. Die Corona-Pandemie und der Ukrainekrieg haben den Transformationsdruck zusätzlich

erhöht. Risiken birgt dies für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, deren beruflicher Alltag sich aufgrund neuer gesetzlicher Anforderungen, gesellschaftlicher Trends und Disruption in immer kürzeren Abständen wandelt. Diesen Risiken versuchen wir durch vielfältige Maßnahmen wie flexibles und mobiles Arbeiten, ein virtuelles Schulungsangebot und betriebliches Gesundheitsmanagement sowie eine gelebte Changekultur zu begegnen.

Gleichzeitig bieten die Krisen der Gegenwart für uns als NEW auch Chancen. So beschleunigt die geopolitisch bedingte Energieknappheit die Dekarbonisierungsbemühungen von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft. Die Notwendigkeit der Errichtung einer dezentralen, CO₂-neutralen, digitalen und nachhaltigen Energieinfrastruktur ist inzwischen allgemein anerkannt. Diese Entwicklung bestätigt unsere strategischen Grundsatzentscheidungen der vergangenen Jahre. Unsere Töchter Smart City GmbH und Stadtentfalter GmbH sind spezialisiert auf die ganzheitliche, vernetzte, ressourcenschonende und treibhausgasneutrale Quartiersentwicklung und



Wärmeplanung. Unsere Netzgesellschaft ist beteiligt am „QUIRINUS-Projekt“, einer zukunftsweisenden Initiative zur Errichtung eines virtuellen Kraftwerks für die Versorgungssicherheit. Unsere Tochter NEW Re ist spezialisiert in der Entwicklung von Projekten im Bereich der erneuerbaren Energien.

Die Corona-Pandemie hat zudem den hohen Stellenwert unserer konsequenten Digitalisierungsstrategie und des papierlosen Arbeitens bestätigt. Dank des Starts unserer Digitalisierungsstrategie bereits im Jahr 2017 konnten wir unseren Betrieb während der Pandemie in beinahe allen Unternehmensbereichen nahezu störungsfrei aufrechterhalten. Unsere Kund:innen konnten trotz zeitweiliger Schließung der KundenCenter nahezu

94% aller Kund:innen schließen ihren Vertrag bei der NEW digital ab



alle Anliegen digital klären. Auch heute arbeiten wir häufig räumlich getrennt, dafür aber enger zusammen.

Ziele

Analyse wird Aussicht

Nach der Analysephase haben wir unsere Nachhaltigkeitsziele durch Stakeholder-Interviews, in Sitzungen des Koordinationskreises und bei einer Strategieklausur der Führungskräfte weiter geschärft und priorisiert. Dabei sind insbesondere die Themenfelder „CO₂-Neutralität“ und „Dem Klimawandel entgegenwirken“ als besonders dringlich erkannt worden. Als Ergebnis haben wir uns das Ziel gesetzt, bereits im Jahr 2030 in Scope 1 und in Scope 2 CO₂-Neutralität zu erreichen. Spätestens bis Ende des Jahres 2023 werden wir auf der Grundlage unserer CO₂-Bilanz entsprechende Dekarbonisierungspfade definieren. Darüber hinaus ist es unser Ziel, unseren Kund:innen bereits in den 2030er-Jahren ein vollständig CO₂-neutrales Produktportfolio anzubieten. Hierzu dient eine Vielzahl von strategischen Projekten, die im Programm „CO₂-neutrale NEW 2030“ gebündelt werden. Unseren Fortschritt bei der Dekarbonisierung kontrollieren wir durch die Erstellung einer jährlichen CO₂-Bilanz. Den Fortschritt der zen-

tralen Projekte, die Erreichung ihrer Meilensteine und die Zielkonformität überwacht das im Bereich der Unternehmensentwicklung angesiedelte Project Management Office.

Bei der Wärmewende streben wir an, in den kommenden Jahren mit unseren Töchtern Smart City GmbH und Stadtentfalter GmbH einer der führenden Anbieter für Quartierslösungen und CO₂-neutrale Wärmenetze in der Region zu werden. Hier besteht jedoch eine große Abhängigkeit von externen Faktoren und regulatorischen Einflüssen, sodass quantifizierbare Ziele noch nicht formuliert werden können. Allerdings rechnen wir damit, dass wir im Jahr 2030 bereits einen nennenswerten Teil unseres fossilen Erdgasgeschäftes im Gebäudesektor durch klimaneutrale, sichere und bezahlbare Alternativen wie zum Beispiel Wärmenetze ersetzt haben werden. Ziel dieser strategischen Neuausrichtung ist insbesondere eine deutliche Reduktion unserer Scope-3-Emissionen. In einem ersten Schritt wollen wir bis zum Jahr

Unsere Ziele im Überblick



2025 fünf Neubauquartiere mit CO₂-neutralen Wärmenetzen erschließen.

Vor dem Hintergrund eines angestrebten Erneuerbare-Energien-Anteils von 80 Prozent im nationalen Strommix werden wir unseren Kund:innen im Jahr 2030, spätestens aber ab Erreichen dieser Zielmarke ausschließlich CO₂-

neutrale Stromprodukte anbieten. Bei Photovoltaik-Lösungen wollen wir im Jahr 2030 Marktführer am Niederrhein sein und mit unserem Engagement beim Ausbau der erneuerbaren Energien in nennenswertem Umfang dazu beitragen, dass die nationalen und NRW-weiten Erzeugungsziele in unserem Versorgungsgebiet erreicht werden.

Intern schaffen wir alle Voraussetzungen, um unsere Busflotten im Jahr 2030 emissionsfrei betreiben zu können. Ebenfalls haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 den mehr als 550 Fahrzeuge umfassenden Fuhrpark auf alternative Antriebe umzustellen. Weiterhin festigen wir neben der bilanziellen Energieautarkie der NEW-Gruppe im Jahr 2030 unsere Marktführerschaft beim Thema E-Mobilität am Niederrhein. So ist es unser Ziel, durch einen kontinuierlichen Ausbau öffentlich zugänglicher E-Ladepunkte im Jahr 2030 insgesamt 5 GWh Ladestrom jährlich abzusetzen. Bei Gewerbekunden installieren wir bis Ende des Jahrzehnts 2.000 zusätzliche Ladepunkte.

Darüber hinaus streben wir an, den Anteil an Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene in der NEW bis zum Jahr 2030 konzernweit auf 35 Prozent zu steigern. Bis zum Ende des Jahrzehnts werden wir den Biodiversitätsanteil unserer Grünflächen sowie unser Budget für die Vereinsförderung und das Sponsoring um mindestens 20 Prozent steigern und unseren Flächenfußabdruck für Büroräume um 30 Prozent pro Mitarbeiter:in reduzieren. Zertifizierungen in den Bereichen Energie- und Umweltmanagement treiben wir ebenfalls voran. Als zentral für den Einfluss unseres Unternehmens und damit auch für unsere Nachhaltigkeitsstrategie in den kommenden Jahren haben wir die Sustainable Development Goals Nr. 3, 4, 6, 7, 9, 11, 12 und 15 ermittelt.

1 SCOPE

51.719 t CO₂e

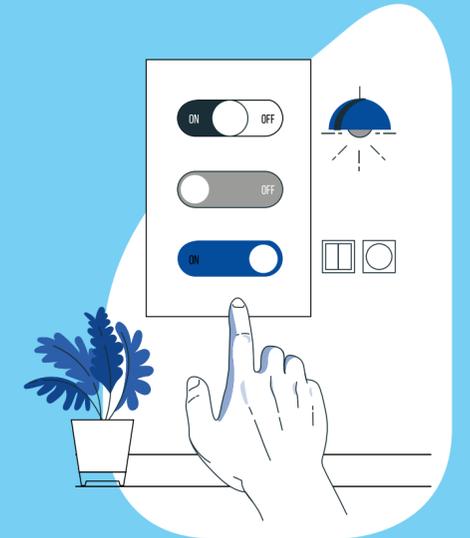
Das Greenhouse Gas Protocol schafft weltweit einen einheitlichen Rahmen für die Berechnung von Treibhausgasen. Es ordnet die Emissionen dabei drei Kategorien zu. Scope-1-Emissionen sind Emissionen aus Quellen, die direkt vom Unternehmen verantwortet und kontrolliert werden (z. B. im Fuhrpark oder aus Energieträgern wie Erdgas an den Standorten des Unternehmens).



2 SCOPE

57.003 t CO₂e

Scope-2-Emissionen sind indirekte Treibhausgasemissionen aus eingekaufter Energie, die nicht vom Unternehmen selbst erzeugt, aber von ihm im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit verbraucht wird (z. B. eingekaufter Strom oder Fernwärme/-kälte).



3 SCOPE

1.390.220 t CO₂e

Scope-3-Emissionen sind indirekte Emissionen, die entlang der Wertschöpfungskette aufgrund von Aktivitäten des Unternehmens entstehen, aber nicht direkt aus dem Unternehmen stammen (z. B. Vertrieb Energie, Abfallentsorgung, Pendelverkehr ...).



Tiefe der Wertschöpfungskette

Rundum wachsam

Als Unternehmen in mehrheitlich kommunaler Hand sind wir grundsätzlich zur Beachtung des Vergaberechts verpflichtet. Mit unserer Beschaffungsrichtlinie verfolgen wir das Ziel einer wirtschaftlichen, sparsamen und umweltschonenden Mittel- und Ressourcenverwendung im Rahmen eines transparenten Wettbewerbs. Dies beinhaltet auch die Förderung innovativer Produkte.

Unsere Lieferkette ist stark vom Handel mit Energieträgern geprägt. Strom und Erdgas beziehen wir im Rahmen einer konservativen Beschaffungsstrategie mittels langfristiger Verträge über die Großhandelsmärkte. Hierbei handelt es sich um standardisierte Produkte, auf deren Lieferketten wir keinen Einfluss ausüben können. Darüber hinaus beschaffen wir jedes Jahr eine große Bandbreite an Produkten für unsere laufende Geschäftstätigkeit, angefangen mit Bussen und Fahrzeugen

für unseren Fuhrpark, Rohmaterial für unsere Netzgesellschaft, Dienstbekleidung, Software, IT-Geräten und Papier bis hin zu Werkzeugen. Bei einzelnen Produkten, wie zum Beispiel unserer Dienstbekleidung, kennen wir aufgrund von Vor-Ort-Besuchen die Produktionsbedingungen. Darüber hinaus legen wir großen Wert darauf, unsere Produkte, wo möglich, von regionalen Anbietern zu beziehen. Mit vielen unserer Lieferanten und Geschäftspartner verbindet uns eine langjährige Zusammenarbeit und eine Kenntnis ihrer Arbeits- und Produktionsbedingungen. In Zukunft werden wir unsere Lieferanten allerdings noch stärker und transparenter nach ESG-Kriterien bewerten und auswählen.

Dort, wo wir unmittelbar Einfluss ausüben können, versuchen wir, Nachhaltigkeitsaspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette



zu berücksichtigen. Ein Beispiel im Bereich Ressourcenschutz ist unsere eigene Bodenaufbereitungsanlage. Im Jahr 2022 haben wir mit ihr 133.000 Tonnen Bodenaushub recycelt und so wesentlich zu einem nachhaltigen Betrieb der Versorgungsnetze beigetragen. So stellen wir einerseits die fachgerechte Entsorgung von kontaminiertem Boden sicher, andererseits sparen wir Ressourcen, indem wir den aufbereiteten Boden wiederverwenden.

Unsere Tochter NEW mobil und aktiv Mönchengladbach GmbH, die in Mönchengladbach für den ÖPNV zuständig ist, setzt bereits seit vielen Jahren auf innovative und ressourcenschonende Ideen in ihren Wertschöpfungsketten. So führte sie als erstes Unternehmen in NRW das Verfahren der Öldialyse ein. Dabei wird direkt am Bus das Öl in einer Reinigungsanlage gesäubert. Durch dieses Verfahren werden im ÖPNV-Betrieb jährlich ca. 5.000 Liter Altöl und 5.000 Liter Frischöl vermieden. Durch Nachschneiden und Runderneuern der Busreifen erzielt die NEW mobil und aktiv eine zusätzliche Laufleistung eines Reifens von ca. 100.000 Kilometern. Die Businnenreinigung erfolgt bereits seit Jahren weitestgehend mit Dampfreiniger ohne Chemie mit bis zu 180 °C heißem Wasserdampf. Die Fahrzeuglackierungen werden zum großen Teil mit lösemittelfreien Wasserlacken durchgeführt. Auch die gebrauchten Putzlappen werden gereinigt und wiederverwendet. Der Werkstattbetrieb funktioniert darüber hinaus inzwischen beinahe vollständig digital und papierlos.

Öldialyse

Dabei wird direkt am Bus das Öl in einer Reinigungsanlage gesäubert. Durch dieses Verfahren werden im ÖPNV-Betrieb jährlich ca. 5.000 Liter Altöl und 5.000 Liter Frischöl vermieden.

Lackierung

Die Fahrzeuglackierungen werden zum großen Teil mit lösemittelfreien Wasserlacken durchgeführt.

Businnenreinigung

Die Businnenreinigung erfolgt bereits seit Jahren weitestgehend mit Dampfreiniger ohne Chemie mit bis zu 180 °C heißem Wasserdampf.



100.000 Kilometer

Durch Nachschneiden und Runderneuern der Busreifen erzielt die NEW mobil und aktiv eine zusätzliche Laufleistung eines Reifens von ca. 100.000 Kilometern.

Putzlappen

werden gereinigt und wiederverwendet.

Prozess- management

- | | | | |
|----|---------------------|----|---------------------------------------|
| 15 | Verantwortung | 21 | Beteiligung von
Anspruchsgruppen |
| 16 | Regeln und Prozesse | 22 | Innovations- und
Produktmanagement |
| 18 | Kontrolle | | |
| 20 | Anreizsysteme | | |

3



Verantwortung

Entscheidend für Nachhaltigkeit

Über die strategische Ausrichtung beim Thema Nachhaltigkeit und die zentralen Zieldefinitionen entscheidet der Vorstand in enger Abstimmung mit dem NEW-Managementkreis. Teilnehmende der Managementkreis-Sitzungen neben dem Vorstand sind die Mitglieder der Geschäftsführungen wesentlicher Gesellschaften der NEW-Gruppe sowie weitere Führungskräfte (insbesondere Hauptabteilungsleitungen der NEW AG). Koordiniert werden die Nachhaltigkeitsaktivitäten gruppenweit durch den Stabsabteilungsleiter für Vorstandsangelegenheiten und Nachhaltigkeit gemeinsam mit der Stabsabteilungsleitung Unternehmensentwicklung. Einmal im Quartal tagt der Koordinationskreis Nachhaltigkeit, der sich aus Expert:innen aus den Fachbereichen zusammensetzt und die dezentralen Nachhaltigkeitsaktivitäten begleitet. Ein Project Management Office, das der Unternehmensentwicklung angegliedert ist, unterstützt die Leitenden großer und stra-

tegisch wichtiger Projekte und verantwortet das Monitoring.

Die Handlungsfelder eins bis vier der Nachhaltigkeitsstrategie (CO₂-Neutralität, CO₂-neutrale Wärme, CO₂-neutrale Mobilität, CO₂-neutraler Strom) sind gebündelt in der Klimaschutzstrategie „CO₂-neutrale NEW 2030“ als Projektprogramm. Als Programmmanager:innen betreuen die Stabsabteilungsleitung für Unternehmensentwicklung und für Vorstandsangelegenheiten und Nachhaltigkeit die Umsetzung der Klimaschutzstrategie. Sie koordinieren die Projekte, schlagen gemeinsam mit den Verantwortlichen für das strategische Geschäftsfeld neue Projekte vor, fassen die Informationen zusammen und erstellen Entscheidungsvorlagen für den Lenkungskreis. Mitglieder des Lenkungskreises sind der Vorstandsvorsitzende und der Technische Vorstand sowie die Stabsbereichsleitung Controlling und

CO₂-neutrale NEW



Im Projektprogramm „CO₂-neutrale NEW 2030“ bündeln wir die Handlungsfelder CO₂-Neutralität, CO₂-neutrale Wärme, CO₂-neutrale Mobilität und CO₂-neutraler Strom.

die Stabsbereichsleitung für Unternehmensentwicklung und Kommunikation. Aufgaben des Lenkungskreises sind insbesondere, die Einhaltung der strategischen Ziele zu überwachen, Prioritäten zu formulieren und Ressourcenkonflikte zu lösen.

Im NEW-Intranet sind sowohl aussagekräftige Organigramme der wesentlichen Unternehmen der NEW-Gruppe (von der Ebene des Vorstands bzw. der Geschäftsführung bis hin zur Gruppenleitung bzw. zu Fachreferentinnen und

Fachreferenten) als auch detaillierte Aktivitätenübersichten der jeweiligen Organisationseinheiten enthalten. Änderungen in der Organisation der NEW-Gruppe werden monatlich im Intranet veröffentlicht, um eine hohe Aktualität und Transparenz für alle zu gewährleisten.

Regeln und Prozesse

In eigener Sache

Mit unserem im Jahr 2021 erarbeiteten Konzept „Modernes Regelwerk“ verfolgen wir das Zielbild:

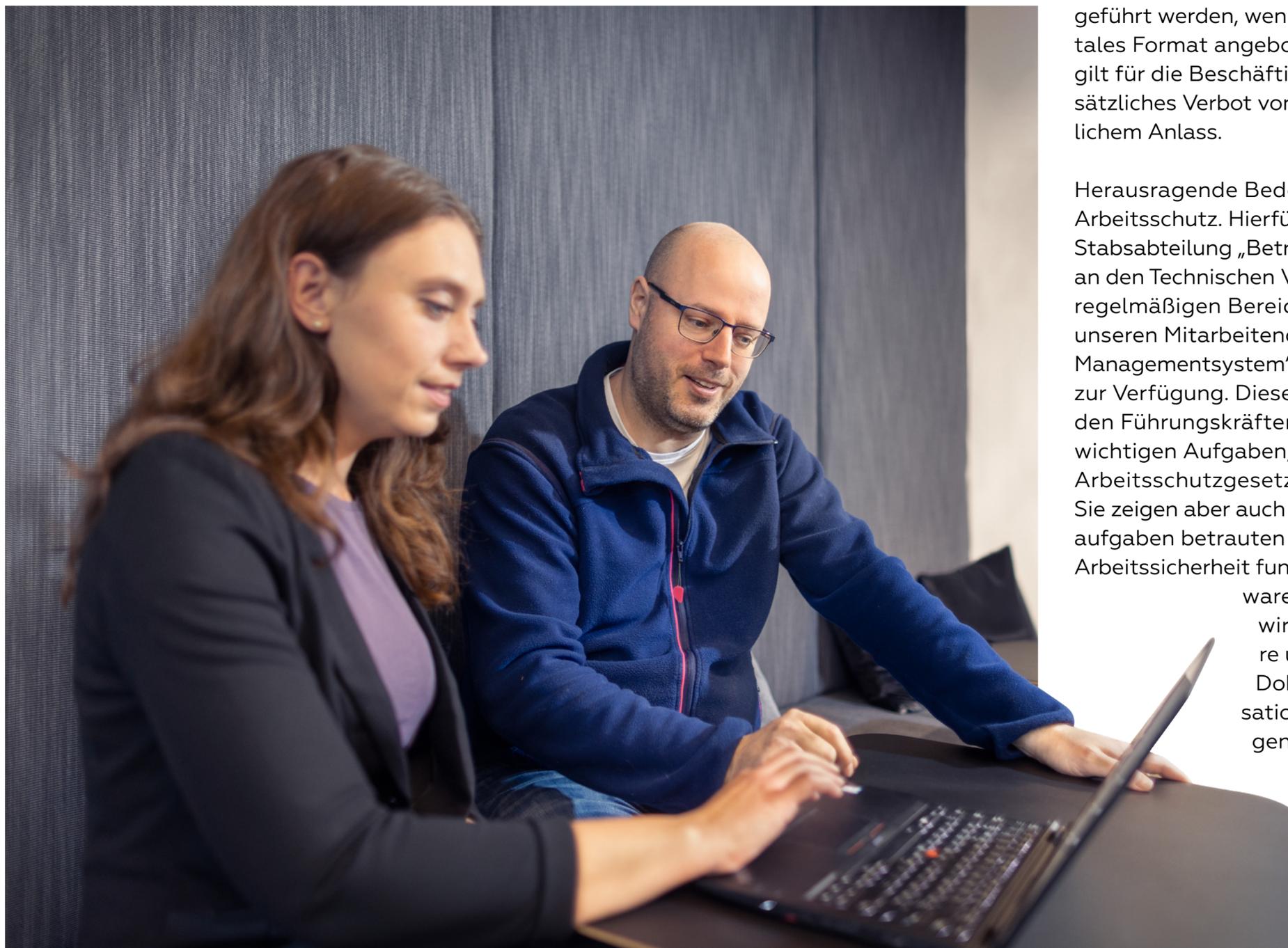
„So wenig Regeln wie möglich,
so viel Eigenverantwortung
wie möglich.“

Vor diesem Hintergrund arbeiten wir fortlaufend an einem schlanken und digitalen Regelwerk. Unser Regelwerk unterteilt sich in formale Regeln, die Arbeitsanweisungen und Richtlinien umfassen, und nichtformale Regeln, die zum Beispiel in Prozessmodellen und Checklisten dargestellt werden. Die Verantwortung für die inhaltliche Erstellung und Aktualisierung der Regeln liegt bei den einzelnen Fachbereichen. Die zentrale Koordinierungsstelle und die Hauptabteilung für Recht und Revision sowie die Vertreter:innen des Beauftragtenwesens

stehen den Fachbereichen beratend zur Verfügung und sichern die Qualitätsstandards des gesamten Regelwerks.

Wichtige Regelwerke im Bereich der Nachhaltigkeit sind insbesondere die Unternehmensrichtlinie „Achtung der Vielfalt“, die Beschaffungsrichtlinie, die Entsorgungsrichtlinie, die Compliance-Organisations- und Anti-Korruptions-Richtlinie, die Spenden- und Sponsoring-Richtlinien, das NEW-Unternehmensleitbild sowie das NEW-Führungsleitbild. Unsere Mobiliar- und Umzugsrichtlinie schreibt für das bei der NEW verwendete Mobiliar die Berücksichtigung einer Vielzahl von Nachhaltigkeitskriterien wie zum Beispiel das Vorliegen von Zertifizierungen im Arbeitsschutz und Umweltmanagement vor. Auch unsere Reiserichtlinie berücksichtigt den Klima- und Umweltschutz: Dienstreisen dürfen nur durch-





geführt werden, wenn kein gleichwertiges digitales Format angeboten wird. Darüber hinaus gilt für die Beschäftigten der NEW ein grundsätzliches Verbot von Inlandsflügen aus dienstlichem Anlass.

Herausragende Bedeutung hat bei uns der Arbeitsschutz. Hierfür zuständig ist die eigene Stabsabteilung „Betriebssicherheit“, die direkt an den Technischen Vorstand berichtet. Neben regelmäßigen Bereichsschulungen stehen unseren Mitarbeitenden im „Integrierten Managementsystem“ Prozessbeschreibungen zur Verfügung. Diese Beschreibungen helfen den Führungskräften im Unternehmen, die wichtigen Aufgaben, die sich etwa aus dem Arbeitsschutzgesetz ergeben, umzusetzen. Sie zeigen aber auch den nicht mit Führungsaufgaben betrauten Beschäftigten auf, wie Arbeitssicherheit funktioniert. Durch die Software „AUDITOR plus“ stellen wir die flexible, rechtssichere und datenschutzkonforme Dokumentation und Organisation sämtlicher Unterweisungen und Maßnahmen sicher.

Die erfolgreiche Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie hängt insbesondere von den Fähigkeiten unserer internen Projektleiter:innen ab. Deshalb achten wir auf einen hohen Qualitätsstandard unseres Projektmanagements. Hierfür haben wir einen internen Qualifizierungspfad mit virtuellen Schulungsangeboten entwickelt. Leiter:innen von großen Projekten müssen über Zertifizierungen sowohl im agilen als auch im klassischen Projektmanagement verfügen und sich kontinuierlich weiterbilden. Gegenüber dem NEW-Managementboard erfolgt quartalsweise ein schriftlicher und mündlicher Bericht über den Stand der Projekte. Zwei Konferenzen jährlich dienen zusätzlich dazu, den Fortschritt im Bereich der Digitalisierung zu kontrollieren. Wesentliche Änderungen bei strategisch herausgehobenen Projekten werden unverzüglich besprochen. Das betrifft insbesondere auch die Verfehlung von Zielen und das Gegensteuern bei unseren Projekten im Bereich des Klimas, der Nachhaltigkeit und der Digitalisierung.

Kontrolle

Leistung durch Transparenz

Zur Messung unserer Nachhaltigkeitsleistung verwenden wir in den verschiedenen Handlungsfeldern jeweils spezifische Indikatoren, die von den zuständigen Fachabteilungen erhoben und ausgewertet werden.

Im Mittelpunkt unserer Dekarbonisierungs- und Klimaschutzbemühungen steht die Verringerung des CO₂-Fußabdrucks unserer Unternehmensgruppe. Diesen ermitteln wir seit dem Jahr 2021 jährlich nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol. Maßnahmen zur Kontrolle des Datenniveaus und der Qualitätssicherung sind fester Bestandteil des Bilanzierungsprozesses. Dabei bilanzieren wir Scope 1 und Scope 2 vollständig, bei Scope 3 bilanzieren wir die wesentlichen Emissionstreiber der NEW-Gruppe wie beispielsweise unseren Gas- und Stromabsatz. Auf der Grundlage der CO₂-Bilanz erarbeiten wir bis Ende des Jahres 2023 eine Dekarbonisierungsstrategie mit ambitionierten und evidenzbasierten Reduktionspfaden.



Greenhouse Gas Protocol – was ist das genau?



Das „Greenhouse Gas Protocol“ (GHG-Protokoll) ist der weltweit anerkannteste Standard zur Erfassung, Quantifizierung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen. Er wurde als gemeinsame Initiative des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) entwickelt.

Das GHG-Protokoll bietet Unternehmen, Regierungen und anderen Organisationen eine systematische Methode, um ihre Treibhausgasemissionen zu messen und zu berichten. Es legt Richtlinien und Standards fest, um Emissionen aus verschiedenen Quellen und Tätigkeitsbereichen zu erfassen, einschließlich direkter Emissionen (z. B. Verbrennung von fossilen Brennstoffen vor Ort) und indirekter Emissionen (z. B. durch den Kauf von elektrischem Strom oder die Entsorgung von Abfällen).





Die Zukunft der Mobilität ist grün:

Mit unserer Ladeinfrastruktur unterstützen wir den Hochlauf der Elektromobilität.

Jahresenergieberichte geben detailliert Auskunft über den Erfolg unserer Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Reduzierung der Energiekosten. Turnusmäßig alle vier Jahre führen wir ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durch. Die Begleitung durch den TÜV Rheinland sichert hierbei das hohe Niveau der Datenqualität. Unsere Tochter Niederrhein-

Wasser GmbH verfügt bereits seit dem Jahr 2015 über ein Energiemanagement nach Norm DIN EN ISO 50001. Die Klimaneutralität des Unternehmens wird jährlich nach BSI PAS 2060 verifiziert.

Anhand regelmäßiger Berichte unter anderem zum Elektrifizierungsgrad unseres Fuhrparks und des ÖPNV, zum Kraftstoffverbrauch, zur Anzahl der installierten Ladesäulen und Ladepunkte sowie zum Ladestromabsatz überwachen und steuern wir unser Engagement im Bereich der nachhaltigen Mobilität. Kennzahlen wie die Leistung der installierten Erneuerbare-Energien-Anlagen, die Anzahl und Länge der von uns betriebenen CO₂-neutralen Wärmenetze oder unser Smart-Meter-Inventar dienen kontinuierlich dazu, unseren Einsatz für die Energiewende zu monitoren.

Jährliche unternehmensweite Auswertungen unseres Entsorgungsaufkommens und des Wasserverbrauchs helfen uns auch in diesen Bereichen beim Schutz und effizienten Einsatz wichtiger Ressourcen.

Mittels einer Vielzahl von Indikatoren messen wir den Erfolg und den Fortschritt unserer Digitalisierungsstrategie. Für das Projekt „Smart organisiert – nie mehr Papierstau“ monitoren wir zum Beispiel fortlaufend die

Anzahl der digitalisierten Prozesse und eingerichteten mobilen Arbeitsplätze sowie die Menge der zurückgebauten Arbeitsplatz- und Flurdrucker. Mittels der Schulungssoftware

Organizational Health Index



Gesunde und zufriedene Mitarbeitende stehen für uns an erster Stelle. Mit dem Instrument Organizational Health Index (OHI) messen wir daher jährlich den „Gesundheitszustand“ unseres Unternehmens. Mit der OHI-Befragung ermitteln wir nicht nur auf objektiver Basis die Unternehmensfitness, sondern identifizieren darüber hinaus Stärken und Schwächen der Organisation und initiieren gezielte Maßnahmen zur Verbesserung. Insbesondere unsere Führungskräfte erhalten auf diese Weise ein regelmäßiges Feedback zu ihrer Managementpraxis und können so insbesondere Phasen der Transformation und des Wandels besser begleiten und steuern. Ergänzend zu generellen Benchmarks können die Ergebnisse der OHI-Befragung auch in unterschiedlichen Hierarchieebenen analysiert werden. So werden wir frühzeitig bei Fehlentwicklungen gewarnt und können schnell Kurskorrekturen vornehmen.



„Cornerstone“ erhalten wir eine transparente Auswertung und Dokumentation der digital absolvierten Schulungs- und Trainingsstunden der Mitarbeitenden. An den digitalen Schnittstellen zu unseren Kund:innen (z. B. Apps, Netzportal, Kommunalportal, Social Media) geben uns unterschiedliche Kennzahlen ebenfalls Auskunft über die Art der Kontaktaufnahme und die erfahrene Qualität unserer Dienstleistung.

Mittels des im Jahr 2022 zum ersten Mal erhobenen Organizational Health Index messen wir jährlich den „Gesundheitszustand“ unseres Unternehmens und das Zufriedenheitsniveau unserer Belegschaft. Gleichzeitig erfahren wir, wie wir rasch und nachhaltig besser werden können.

Im Zuge des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes und der neuen europäischen Nachhaltigkeitsberichtsstandards optimieren wir sukzessive unsere ESG-Berichtsprozesse.

Anreizsysteme

Verhalten auszeichnen

Die NEW-Ideenschmiede soll alle Mitarbeitenden dazu anregen, sich auch über ihr unmittelbares Aufgabengebiet hinaus Gedanken zu machen, wie betriebliche Vorgänge verbessert werden können. Auf diese Weise wollen wir die Kreativität unserer Beschäftigten fördern, Hinweise zur Erleichterung der täglichen Arbeit erhalten, Unfälle verhüten, die technischen Standards und den Umweltschutz erhöhen sowie die Wirtschaftlichkeit und Rentabilität der Arbeitsprozesse verbessern. Die Ideenschmiede bietet Mitarbeitenden die Möglichkeit, Anregungen, Vorschläge und Ideen auf direktem Weg in die NEW einzubringen.

Für die Förderung des betrieblichen Vorschlagswesens ist in erster Linie die oder der Ideenschmiede-Beauftragte verantwortlich. Auch die Führungskräfte und der Betriebsrat sind verpflichtet, für die NEW-Ideenschmiede zu werben und die Mitarbeitenden zu motivieren, Verbesserungsvorschläge einzureichen. Verbesserungsvorschläge werden grundsätzlich durch Geldprämien vergütet. Die oder der

Ideenschmiede-Beauftragte lässt von geeigneten Fachabteilungen innerhalb von 14 Tagen Gutachten über den eingereichten und anonymisierten Verbesserungsvorschlag erstellen. Verbesserungsvorschläge zur Verhütung von Unfällen oder Erhöhung der Arbeitssicherheit werden unverzüglich geprüft. Beschäftigte, die einen prüffähigen Verbesserungsvorschlag einreichen, erhalten unabhängig vom Ergebnis des Gutachtens einen Warengutschein.

Über die Prämierung eines Verbesserungsvorschlags entscheidet die Ideenschmiede-Kommission, die einmal im Quartal tagt. Die Höhe der Prämie bemisst sich grundsätzlich nach dem Nutzen des Verbesserungsvorschlags für die NEW-Gruppe. Dabei wird unterschieden zwischen Verbesserungsvorschlägen mit und ohne errechenbaren oder abschätzbaren Nutzen. Verbesserungsvorschläge, die die Gesundheit der Mitarbeitenden schützen, Unfallgefahren beseitigen oder deren Folgeschäden mildern oder vermeiden oder den Umweltschutz verbessern, erhalten einen Zuschlag

von 1/3 auf die festgesetzte Geldprämie. Nach Ermessen der Ideenschmiede-Kommission kann ebenfalls eine Anerkennungsprämie verliehen werden.

Seit beinahe zehn Jahren setzen wir in unserer Busflotte eine elektronische Energiesparhilfe ein. Ein kleiner Bordcomputer signalisiert den Fahrer:innen visuell und akustisch, ob sie zu schnell anfahren, zu stark abbremsen oder eine zu hochtourige Fahrweise haben. Durch den Einsatz des Systems können pro Jahr ca. 660.000 Kilogramm CO₂ sowie weitere Schadstoffe wie Kohlenmonoxid, Feinstaub und Stickoxide reduziert und die Betriebskosten

und der Verkehrslärm unserer Busflotte gesenkt werden. Dabei liegt die Kraftstoffeinsparung bei mehr als fünf Prozent. Ein Teil der Einsparungen wird kontinuierlich durch Prämien an diejenigen Fahrer:innen ausgeschüttet, die besonders umweltschonend fahren.

Die variable Vergütungssystematik bei der NEW orientiert sich derzeit neben ökonomischen Zielen noch nicht an Nachhaltigkeitskriterien. Vor einer Änderung unserer Vergütungsstruktur wollen wir zunächst unsere Berichtsprozesse für die CO₂-Bilanzierung und das ESG-Reporting weiter verbessern und die gruppenweite Datenbasis konsolidieren.

660.000 kg CO₂

Ein kleiner Bordcomputer informiert unsere Busfahrer:innen kontinuierlich, wie umweltfreundlich sie unterwegs sind. Dadurch verringern wir den CO₂-Ausstoß jährlich um rund 660.000 Kilogramm und reduzieren weitere Schadstoffe wie Feinstaub und Stickoxide.



Beteiligung von Anspruchsgruppen

Offen im Austausch

Wir legen großen Wert auf einen offenen und transparenten Austausch mit den verschiedenen Anspruchsgruppen und schaffen hierfür vielfältige Angebote. Dabei setzen wir auf klassische Kommunikationsinstrumente (Veranstaltungen, Dialog-Formate, Netzwerktreffen), nutzen insbesondere aber auch die Chancen der Digitalisierung. Mittels einer Stakeholder-Analyse haben wir folgende zentrale Anspruchsgruppen der NEW identifiziert, mit denen wir im regelmäßigen Austausch stehen:

- Mitarbeitende
- Kund:innen
- Verbraucher:innen
- Kommunen und Verwaltungen
- Geschäftspartner:innen und Lieferanten
- Behörden
- Bürger:innen im Versorgungsgebiet
- Sonstige Öffentlichkeit
- Anteilseigner
- Politik und Gremien
- Verbände

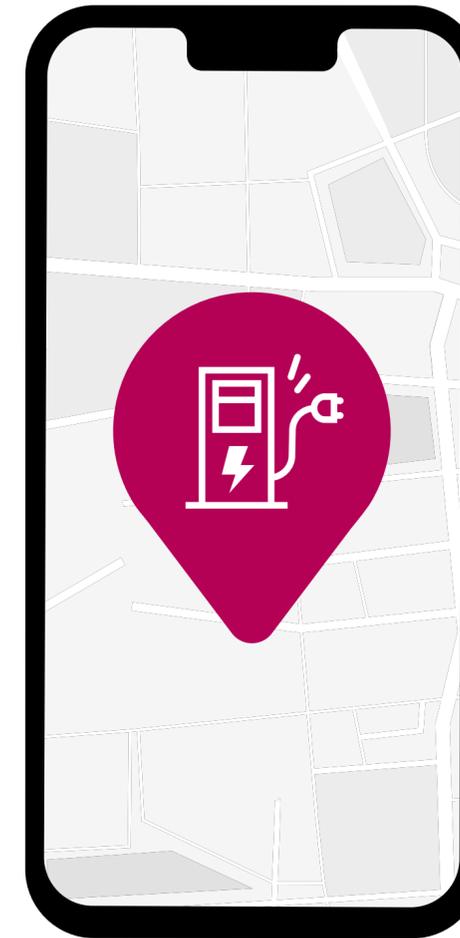
Wir sind überzeugt, dass nur zufriedene Mitarbeiter:innen unseren Erfolg garantieren. Trotz unseres Wachstums als Unternehmensgruppe legen wir daher Wert auf einen wertschätzenden, von Respekt geprägten Umgang und einen engen Austausch. Der von uns regelmäßig erhobene Organizational Health Index zeigt uns anhand des Feedbacks der Mitarbeitenden, wo die Führungsebene und die NEW insgesamt als Arbeitgeberin noch besser werden können.

Unseren Kund:innen bieten wir den Komfort und die Schnelligkeit der digitalen Kanäle. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass sie fortlaufend informiert sind und uns unkompliziert jederzeit ihre Wünsche, Anregungen und Beschwerden mitteilen können. Unser Online-KundenCenter und die „Meine NEW“-App stehen rund um die Uhr zur Verfügung. Weitere digitale Anwendungen ermöglichen es, bequem den Netzanschluss für ein Neubauprojekt zu beantragen, eine freie E-Ladesäule

zu suchen, Tickets für unsere Schwimmbäder zu buchen, Zählerstände mitzuteilen, Rechnungen aufzurufen, die Höhe von Abschlägen zu ändern und mit ein paar Klicks alle Anpassungen rund um Verträge für Strom, Gas und Trinkwasser vorzunehmen. Wir

entwickeln fortlaufend neue digitale Dienste und Services, um den Kontakt noch einfacher zu gestalten. So richten wir uns zum Beispiel auch beim Ausbau unserer Ladeinfrastruktur im öffentlichen Raum nach den Wünschen unserer Kund:innen: Auf einer interaktiven Karte können sie digital einen Pin an dem Ort setzen, an dem sie eine E-Ladesäule befürworten.

Besonderen Stellenwert haben für uns die Interessen unserer Anteilseigner, der Kommunen in unserem Versorgungsgebiet und der Bürger:innen in der Region. Im Jahr 2021 startete unser



Unter **www.e-laden.de** können Bürger:innen auf einer interaktiven Karte den Standort für ihre Wunschladesäule markieren.

neues digitales Kommunalportal, das für die kommunalen Verwaltungen und Amtsträger als zentrale Anlaufstelle für alle kommunalen Themen des NEW-Portfolios dient. Der persönliche Kontakt bleibt allerdings auch weiter wesentlicher Bestandteil unserer partnerschaftlichen Beziehungen zu unseren Stakeholder:innen. An vier Terminen im Jahr tagt der NEW-Regionalbeirat, dem derzeit alle unmittelbar kon-

zessionsgebenden Kommunen sowie die Gebietskörperschaften angehören, die als Gesellschafter der NEW Kommunalholding agieren. Zielsetzung des Regionalbeirats ist es, die Mitglieder über wesentliche Entwicklungen der NEW zu informieren und die Vertreter:innen als beratende Gremienmitglieder zu hören. Gleichzeitig sollen Erfahrungen ausgetauscht und interkommunale Projekte vorangetrieben werden. Bei allen Anliegen rund um die Energienetze der NEW können sich die Kommunen zudem an speziell für sie zuständige Regionalleiter:innen wenden.

Innovations- und Produktmanagement

Töchter für Transformation

Als regionaler Energiedienstleister tragen wir gerade in den Bereichen Strom, Wärme und Mobilität eine besondere Verantwortung bei der Bekämpfung des Klimawandels. Gemeinsam mit den Kommunen und Bürger:innen spielen wir eine entscheidende Rolle für das Gelingen der Energiewende und eine CO₂-neutrale Zukunft. Dabei helfen uns insbesondere Agilität und Innovation, die ökologischen Aspekte der Nachhaltigkeit (Wandel von fossilen hin zu erneuerbaren Energiequellen) mit den sozialen Aspekten (Versorgungssicherheit und Bezahlbarkeit) in Einklang zu bringen.

Ein herausragendes Beispiel für die innovative Kraft unseres Unternehmens ist die Gründung unserer Tochter „Stadtentfalter“. Als Dienstleisterin im Bereich der Quartiersentwicklung und Sektorenkopplung bietet sie 360-Grad-Lösungen für smarte und energieautarke Quartiere an. Neue Maßstäbe setzt hier unter anderem das Projekt „Seestadt mg+“ in

Mönchengladbach, das vom Land Nordrhein-Westfalen als größtes Klimaschutzquartier zertifiziert und vom Bundeswirtschaftsministerium als Reallabor der Energiewende im Programm TransUrban.NRW anerkannt worden ist. Die Seestadt ist ein ganzheitlicher und vernetzter Lebensraum, der den Dreiklang von Energiegewinnung, -versorgung und -verbrauch optimiert. Der Wärmeverbrauch im Quartier wird beispielsweise weitgehend durch Rückgewinnung



der Abwasserwärme generiert. Umgesetzt werden aber auch regenerative Strom- und Wärmeerzeugung, Energiespeicherung, smarte Kommunikations- und Abrechnungssysteme sowie ÖPNV-Anbindung, Ladesäulen und Sharing-Dienste sowie diverse Leistungen in den Bereichen Wasser und Abwasser. Weitere Projekte in anderen Kommunen sind derzeit in Planung.

Mit einem breiten Angebot an Dienstleistungen helfen wir Privatkund:innen beim Senken ihres Energieverbrauchs. Bei der Modernisierung der Heizung unterstützen wir ebenso wie bei der Installation einer PV-Anlage oder Wallbox. Neben Energieeffizienzberatung bieten wir auch das Produkt SmartEView an, das den Stromverbrauch im 15-Minuten-Takt erfasst und analysiert. Jeden Winter bietet die NEW ein Thermografie-Paket zum Sonderpreis an. Im Auftrag der Kund:innen machen unsere Expert:innen mit einer Infrarotkamera die Wärmeschlupflöcher ihrer Gebäudehüllen sichtbar.

Digitalisierte Prozesse

332 Prozesse wurden allein durch das Projekt NEW-Prozessdigitalisierung in die Wege geleitet – davon sind über 90 Prozent bereits umgesetzt.

Ein wesentlicher Schwerpunkt unseres Innovations- und Produktmanagements ist die Digitalisierung. Die Vision unseres Strategieprojektes lautet: „Wir begeistern Menschen.“ Eine Vielzahl von Maßnahmen haben wir in den vergangenen Jahren bereits umgesetzt – vom vollständigen Rückbau der Drucker über die Digitalisierung von fast 90 Prozent aller Prozesse bis hin zur Einführung eines Smartphones für alle Beschäftigten seit 2017.

Ziel unserer Start-up-Initiative „Blauschmiede“ ist es, junge Start-ups auf ihrem Weg zum Erfolg zu begleiten. Dabei unterstützen wir mit mietfreien Räumen und dem Know-how unserer Unternehmensentwicklung. Wir wiederum profitieren von der Kreativität der Jungunternehmer:innen und innovativen Impulsen. Im Bereich Smart City sind wir Kooperationspartner der Stadt Mönchengladbach, die als Modellkommune Teil des Förderprojektes „Modellprojekt: Smart Cities – Stadtentwicklung und Digitalisierung“ des Bundes ist. Hier entwickeln und erproben wir Smart-City-Lösungen in den Bereichen Sensorik und Verkehr.

Im Auftrag der Kommunen kümmern wir uns zudem um die Modernisierung der Energieversorgung und Senkung der CO₂-Emissionen in öffentlichen Gebäuden wie Schulen oder Sporthallen. Laternenmasten rüsten wir mit moderner, energiesparender LED-Technik aus. In unserem Kerngeschäft sichern hohe jährliche Investitionen in Innovation und Technik unsere Zukunftsfähigkeit.

Umwelt

- 24 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
- 26 Ressourcenmanagement
- 28 Klimarelevante Emissionen

4



Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen



**23,85 Millionen m³
Trinkwasser**

wurden im Jahr 2022 von
der NEW produziert.

Tun, was wir können

Um die Versorgungssicherheit zu gewährleisten, sind wir heute noch in hohem Maße auf fossile Rohstoffe angewiesen. Da wir keine eigenen Kraftwerke betreiben, beschaffen wir die benötigten Energiemengen langfristig im Großhandel und bei Vorlieferanten. Angesichts unserer Größe und Marktmacht und aufgrund unserer gesetzlichen Pflichten als Grundversorger ist es uns kaum möglich, unsere Beschaffungsstrategie anzupassen oder auf die globalen Lieferketten Einfluss zu nehmen.

Als Aufgabenträger im Bereich des ÖPNV nutzen wir derzeit noch in beträchtlichem Umfang fossile Kraftstoffe. So verbrauchte die Flotte der NEW mobil und aktiv Mönchengladbach GmbH im Jahr 2022 knapp fünf Millionen Liter Dieselkraftstoff. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass unsere Busse Lärm und Schadstoffe emittieren. Wir investieren deshalb jährlich Millionen Euro in die Modernisierung unserer



Busflotten. Jedes Fahrzeug verfügt über die neueste Technik zur Abgasreduzierung und einen Computer, der einen verbrauchsarmen Fahrstil unterstützt. Seit dem Jahr 2022 schreiben wir mit dem Ziel der CO₂-Neutralität 2030 nur noch Busse mit alternativen Antrieben aus. Der Anteil von elektrischen Fahrzeugen in unserem Fuhrpark liegt bereits heute bei mehr als 20 Prozent.

Für die Trinkwasserversorgung entnehmen wir Grundwasser und bereiten es in acht Wasserwerken naturnah in der Region auf. Im Jahr 2022 haben wir 23,85 Millionen Kubikmeter Trinkwasser produziert. Dabei steht die Kontrolle des Bodenwasserhaushaltes gerade angesichts des Klimawandels für uns an erster Stelle. Wir setzen seit Jahren auf Vorbeugung und Forschung. Unser Trinkwasser wird engmaschig durch unser eigenes Wasserlabor Niederrhein geprüft.

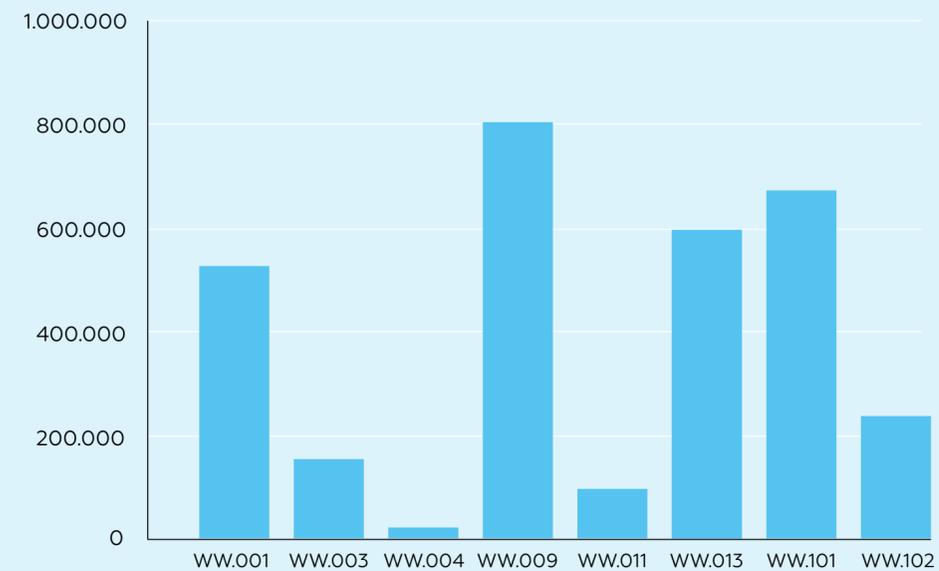
Seit dem Jahr 1992 kooperieren wir mit Landwirt:innen (aktuell rund 350), um die Grundwasserqualität zu verbessern. Fast 90 Prozent der landwirtschaftlich genutzten Fläche im Wassereinzugsgebiet sind Teil der Kooperation. Die bei den regelmäßigen Kontrollen in den Wasserwerken ermittelten Werte liegen um ein Vielfaches unter den gesetzlichen Anforderungen.

Als Betreiber von Gasnetzen (3.000 km), Stromnetzen (10.206 km), Wassernetzen (4.315 km) und Abwassernetzen (1.756 km) sowie Quartiersentwickler nehmen wir bei Tiefbauarbeiten zwangsläufig Erdreich in Anspruch. Durch den Einsatz von minimalinvasiven Verlegeverfahren und Flüssigboden erhalten wir Bäume und Pflanzen und minimieren Umweltbelastungen

wie Lärm, Staub und Erschütterungen. Hergestellt wird der Flüssigboden in unserer eigenen Bodenaufbereitungsanlage. Damit sparen wir nicht nur Deponieraum, sondern schonen auch weitere Ressourcen durch den Ersatz von Primärrohren. Im Abwasserbereich kümmern wir uns um Renaturierung und den Schutz naturnahen Gewässers, um Lebensräume für Tiere und Pflanzen zu erhalten.

Unsere Verwaltungs- und Lagergebäude nehmen an mehreren Standorten Fläche in Anspruch. Unser Ziel ist es, die Bürofläche um 30 Prozent und durch den Einsatz von smarten Lösungen auch die Lagerfläche sukzessive zu reduzieren. Entsiegelungs-

In den Wasserwerken eingesparte Energie (Gas + Strom) in kWh im Zeitraum 2015–2022 (einschließlich)



Gesamtersparnis (Gas + Strom)

3.070.980 kWh/a



Kooperation mit rund 350 Landwirt:innen



Fast 90 % der landwirtschaftlich genutzten Fläche im Wassereinzugsgebiet sind Teil der Kooperation.

und Biodiversitätsmaßnahmen führen bereits heute an mehreren Standorten zu einer ökologischen Flächennutzung.

Durch LED-Technik und adaptive Lichtsensoren vermeiden wir Lichtverschmutzung und sparen an unseren Standorten ebenso Energie wie durch fortlaufende energetische Sanierungen. Filterarmaturen, die das Leitungswasser gleichzeitig kühlen, ersetzen bei uns in den Betriebsküchen umweltschädliche Wasserflaschen. Unser gesamtes Abfallaufkommen wird kontinuierlich dokumentiert und überwacht. Unsere Reiserichtlinie verbietet grundsätzlich innerdeutsche Flüge. Wir vermeiden Dienstreisen konsequent durch die Nutzung moderner Kommunikationsmittel wie Videokonferenzen.

Ressourcen- management

Effizient, erneuerbar, elektrisch

Ob Energie, Mobilität, Wasser, Entsorgung oder Bauen – der bewusste und sorgsame Umgang mit Ressourcen hat bei uns einen hohen Stellenwert. Dabei wissen wir, dass unsere Geschäftstätigkeit in wesentlichen Bereichen (zum Beispiel im Vertrieb oder im ÖPNV) noch auf fossile Energieträger angewiesen ist und ein Risiko für Klima und Umwelt darstellt. Gerade vor diesem Hintergrund setzen wir uns besonders für gute Luft, sauberes Wasser, gesunde Böden und Vielfalt der Natur ein.

Im Rahmen unserer Klimaschutzstrategie „CO₂-neutrale NEW 2030“ verfolgen wir das Ziel, im Jahr 2030 bilanziell nur so viel Strom zu verbrauchen, wie wir selbst erzeugen. Um energieautark zu werden, setzen wir auf Energieeinspar- und Energieeffizienzmaßnahmen ebenso wie auf den Ausbau erneuerbarer Energien. In einem ersten Schritt nutzen wir alle geeigneten Dachflächen auf NEW-Liegenschaften und eine neue Photovoltaik-Freiflächenanlage zur

Stromerzeugung. Bereits im Jahr 2015 hat die NiederrheinWasser GmbH als erstes Unternehmen im Gruppenverbund ein Energiemanagementsystem nach Norm DIN EN ISO 50001 eingeführt. Dadurch spart sie bereits 500 Tonnen CO₂ bei der Trinkwasserproduktion jährlich ein. Im Jahr 2023 wird unser Energiemanagement im Bäderbereich erstmals zertifiziert. Seit Anfang des Jahres 2022 beziehen wir für unsere Liegenschaften fast ausschließlich Ökostrom und Ökogas.

Bei jedem neuen Bau- und Sanierungsvorhaben denken wir Energieeffizienz von Beginn an mit. Beispiel NEW-Blauhaus: Über 300 Photovoltaikmodule liefern den kompletten Strom zum Betrieb des Null-Emissionen-Gebäudes. Möglich wird dies durch ein Verfahren, das die Sonnenenergie mithilfe einer Sole-Wasser-Wärmepumpe in einem Eisreservoir speichert. Ersparnis: 110 Tonnen Kohlendioxid (CO₂) jedes Jahr. Für die kommenden Jahre planen wir die

NEW Blauhaus



300
PV-Module 

 Sole-Wasser-
Wärmepumpe

Eisreservoir 

Ersparnis: **110** Tonnen
CO₂ pro Jahr

Errichtung eines neuen Verwaltungsgebäudes im Cradle-to-Cradle-Prinzip, das in der Region erneut Maßstäbe im nachhaltigen Bauen setzen soll.

Seit dem Jahr 2020 sanieren wir den NEW-Unternehmenssitz und sparen an diesem Standort durch energetische Maßnahmen rund 81 Tonnen CO₂ pro Jahr. Ebenfalls setzen wir bei allen Neubauten auf modernste Technik: Die Filteranlagen und Hydraulikpumpen unseres neuen Wasserwerkes Rasseln arbeiten zum Beispiel ausschließlich mit hocheffizienten E-Motoren. Eine Photovoltaik-Freiflächenanlage mit 300 Kilowatt-Peak (kWp) wird den Standort mit ausreichender Energie für den Regelbedarf versorgen. Beim Bau des neuen Busbahnhofes in Mönchengladbach achten wir ebenfalls in jedem Prozessschritt auf ein effizientes Ressourcenmanagement. Verzögerungen in den Lieferketten, allgemeine Kostensteigerungen für Material und Bauleistungen sowie der Fachkräftemangel stellen allerdings auch für uns ein Risiko gerade bei großen Bauprojekten dar.



Auf intakte Natur, Gewässer und Erdböden achten wir insbesondere bei der Trinkwassergewinnung und bei der Arbeit an den Versorgungsnetzen. Im Bereich Abwasser setzen wir vielerorts auf natürlichen Hochwasserschutz.

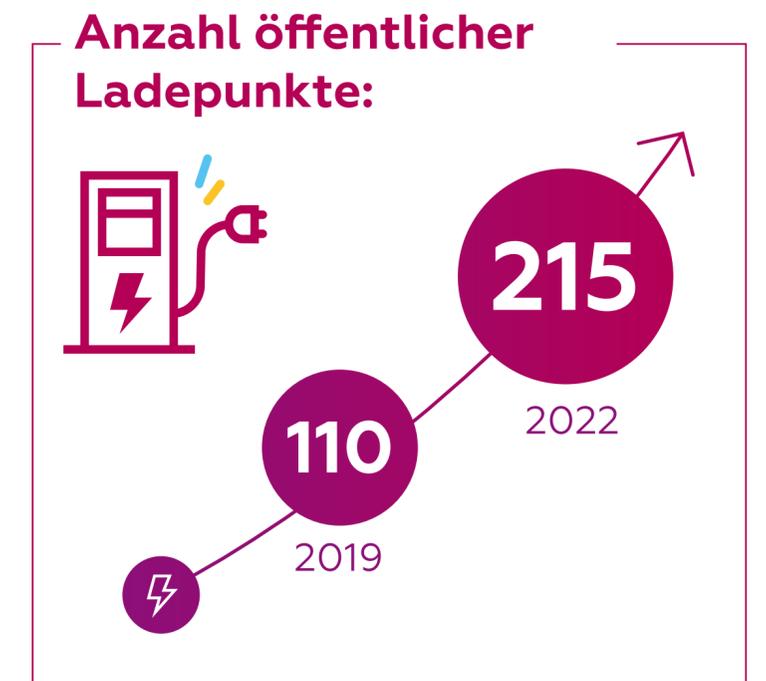
Eine Vielzahl von Ressourcen schonen wir insbesondere auch mit unserer Digitalisierungsstrategie:

Durch die private Nutzung der Dienst-Smartphones benötigen unsere Beschäftigten kein zweites Handy, durch den Rückbau der Drucker reduzieren wir konsequent unseren Papierver-

brauch, durch virtuelle Konferenzen die gefahrenen Dienstkilometer und durch das Arbeiten im Multi-Space unseren Flächenverbrauch.

Nicht zuletzt gestalten wir unsere Mobilität grün: An unseren Ladepunkten verkaufen wir ausschließlich Grünstrom; unsere ÖPNV- und Fahrzeugflotten werden wir bis zum Jahr 2030 vollständig emissionsfrei betreiben. Als Sponsor unterstützen wir nextbike, um mit aktuell 250 Leihfahrrädern in Mönchengladbach auch ein „grünes“ Beförderungsmittel für die letzten hundert Meter bereitzustellen.

	Durch mobiles Arbeiten haben wir im Jahr 2022 ca. 1 Million kg CO ₂ eingespart.
NEW-Leihfahrräder sorgen für null Emissionen bei kurzen Wegen.	
	Durch Arbeiten im Multi-Space reduzieren wir unseren Flächenfußabdruck.



Klimarelevante Emissionen

Empirisch fundiert

Den CO₂-Fußabdruck der NEW erstellen wir jährlich auf Basis der Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol (GHG). Die CO₂-Emissionen werden mithilfe von Verbrauchsdaten und Emissionsfaktoren berechnet. Dabei werden grundsätzlich Primärdaten verwendet. Stehen keine Primärdaten zur Verfügung, greifen wir auf Sekundärdaten aus wissenschaftlichen Quellen zurück. Die Emissionsfaktoren stammen aus anerkannten Datenbanken wie ecoinvent und DEFRA. Das Jahr 2021, in dem wir den CO₂-Fußabdruck erstmals vollständig ermittelt haben, betrachten wir als Basisjahr zur Kontrolle und Steuerung unserer Dekarbonisierungsstrategie.

Mit mehr als 90 Prozent bilden die Scope-3-Emissionen den größten Anteil an unseren Gesamtemissionen. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um Emissionen aus dem Weiterverkauf von nicht selbst erzeugter Energie

(Strom und Erdgas) an unsere Endkund:innen. In diesem Zusammenhang sind wir ausschließlich als Vertriebsunternehmen tätig und können angesichts unserer Größe, Marktmacht und Stellung als Grundversorger nur wenig bis keinen Einfluss auf die CO₂-Bilanz der gehandelten Energieprodukte nehmen. Den zweitgrößten Emissionsfaktor bilden mit einem Anteil von vier Prozent im Scope 2 die physikalisch bedingten Übertragungsverluste beim verkauften Strom.

Derzeit verfügen wir noch über keine empirischen Daten zu unseren Emissionen im Netzbetrieb im Zusammenhang mit Schwefelhexafluorid (SF₆) und Methan (CH₄). SF₆ wird insbesondere in Hoch- und Mittelspannungsschaltanlagen zur Isolation und Löschung eingesetzt. Zwar sind die Schaltanlagen hermetisch verschlossen, dennoch werden sehr geringe Entweichungen des Gases über den

Lebenszyklus der Anlagen vermutet. Auch beim Betrieb von Gasnetzen kommt es in geringem Maße zu Methan-Leckagen. Die entsprechenden Emissionswerte haben wir auf Basis von Daten des Umweltbundesamtes berechnet. Mit beiden Themen beschäftigt sich unsere Netzgesellschaft intensiv, um die Emissionen mit technischen Innovationen in den kommenden Jahren weiter zu verringern.

Die Emissionen unseres Fuhrparks und der von uns betriebenen Busse im öffentlichen Personennahverkehr belaufen sich auf ca. ein Prozent unserer Gesamtemissionen. Unter einem Prozent der Gesamtemissionen liegen jeweils die Werte unter anderem für das Pendeln unserer Beschäftigten, für die Abfallentsorgung, für Geschäftsreisen und den Verbrauch von Büropapier und für sonstige Druckprodukte.

Bewusst haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere Emissionen dort, wo wir sie täglich operativ direkt selbst beeinflussen und steuern können, auf null zu reduzieren.

In Scope 1 und Scope 2 wollen wir daher, soweit es technisch und physikalisch möglich ist, bis zum Jahr 2030 CO₂-Neutralität erreichen. Zu diesem Zweck beschaffen wir zum Beispiel seit dem Jahr 2022 nur noch elektrisch betriebene Busse für unsere ÖPNV-Flotte. Mit unserer Dekarbonisierungsstrategie werden wir bis Ende des Jahres 2023 detaillierte Reduktionspfade für unsere Emissionen in Scope 1 und Scope 2 entwickeln und festlegen. Wir streben an, unseren Kund:innen idealerweise noch in den 2030er-Jahren ein komplett CO₂-neutrales Dienstleistungsportfolio anbieten zu können und insofern auch unsere Scope-3-Emissionen signifikant zu senken.

Fahrzeuge gesamt
(exkl. Busse & sonstiger
Nutzfahrzeuge):

439



E-Fahrzeuge:

127



Elektrifizierungsquote:

28,9



Gesellschaft

- | | | | |
|----|----------------------|----|--|
| 30 | Arbeitnehmerrechte | 37 | Politische Einflussnahme |
| 32 | Chancengerechtigkeit | 38 | Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten |
| 33 | Qualifizierung | | |
| 35 | Menschenrechte | | |
| 36 | Gemeinwesen | | |

5



Arbeitnehmerrechte

Wertschätzung als Kultur leben

Die umfassende Einhaltung der Rechte unserer Arbeitnehmenden sowie der sonstigen tariflichen Bestimmungen ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Für uns als ausschließlich national tätiges Unternehmen sind europäische und deutsche Gesetze maßgeblich. Als Risiko für die Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten haben wir insbesondere die ständig wechselnden und gestiegenen Anforderungen in der Energiebranche identifiziert. Der Ukrainekrieg hat den tiefgreifenden Wandel der Marktstrukturen noch zusätzlich beschleunigt. Der Dreiklang aus Digitalisierung, Dezentralisierung und Dekarbonisierung wird in den kommenden Jahren von unseren Mitarbeitenden weiterhin ein hohes Tempo bei Innovationen und eine Offenheit für neue Lösungen erfordern.

Einen besonderen Schwerpunkt legen wir daher auf eine moderne Unternehmenskultur, in der Agilität, Kollaboration und flexibles, mobi-

les Arbeiten den betrieblichen Alltag prägen. Veränderung ist für uns das neue Normal. Wir haben Beteiligungs- und Organisationsstrukturen geschaffen, um gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden fortlaufend an einer positiven Veränderungskultur zu arbeiten. Das zuständige Transformationsbüro wird unterstützt durch einen Transformationsbeirat und speziell ausgebildete Transformationsbegleitende. Die Transformationsbegleitenden sind Sparringspartner für alle Mitarbeitenden, die direkt von Veränderungsprojekten betroffen sind. Sie werden beispielsweise als Trainer:in für moderne Arbeitsweisen oder als (Co-)Moderator:in in Veränderungsworkshops eingesetzt und sind direkte Ansprechpartner:innen für ihre Kolleg:innen. Darüber hinaus helfen regelmäßige Sprechstunden des Transformationsbeirates dabei, schneller und zielgerichteter auf die aus Veränderungsprozessen resultierenden Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Führungskräfte reagieren zu können. Hierfür





dient auch der seit dem Jahr 2022 durch eine jährliche Mitarbeitendenbefragung erhobene Organizational Health Index (OHI). Mit dem OHI kann der „Gesundheitszustand“ eines Unternehmens ermittelt werden. Er soll uns nach der Einführungsphase auch dabei helfen, konkrete und messbare Ziele für den Erfolg unserer Changemaßnahmen zu formulieren.

Eine Vielzahl von weiteren Maßnahmen zählt auf das Ziel einer von Vertrauen und Wertschätzung geprägten Changekultur ein – zum Beispiel unsere digitale Kollaborations- und Schulungsplattform, die Errichtung offener Arbeitswelten mit Desksharing-Angeboten sowie die verschiedenen internen Kommunikationskanäle wie unsere MitarbeitendenApp und unser Intranet.

Wir bieten allen Beschäftigten eine arbeitgeberfinanzierte, zusätzliche betriebliche Altersversorgung an. Sie erwerben einen Anspruch auf eine Betriebsrente, die mit jedem Jahr der Betriebszugehörigkeit steigt. Neben der betrieblichen Altersvorsorge haben unsere Mitarbeitenden zudem einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Beschäftigte, die in Not geraten sind, können ein Sozialdarlehen beantragen. Gemäß der Verbund-Betriebsvereinbarung

„Arbeitsbefreiung bei der NEW“ gewähren wir in dringenden Fällen (zum Beispiel der schweren Erkrankung eines Angehörigen) unter Fortzahlung des Entgelts eine Arbeitsbefreiung.

Darüber hinaus haben wir mit der Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach (GmbH) im Rahmen des „Netzwerks pflegend Beschäftigte“ einen Kooperationsvertrag geschlossen. Das Netzwerk bietet Unternehmensangehörigen bei Fragen zu Pflege und Hilfsbedarf ihrer Angehörigen rund um die Uhr eine kostenfreie, umfassende und individuelle Beratung an.

Der Verein der NEW engagiert sich seit mehr als 100 Jahren für die sozialen Belange der Betriebsangehörigen und Pensionierten sowie die Pflege der betrieblichen Gemeinschaft.

Durchschnittsdauer der Unternehmenszugehörigkeit:

17,2
Jahre



Chancen- gerechtigkeit

Der Vielfalt verschrieben

Wir verurteilen als die NEW jede Form der Benachteiligung von Menschen wegen der vermeintlichen Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Unsere Unternehmensrichtlinie „Achtung der Vielfalt“ verpflichtet alle NEW-Mitarbeitenden, zu einem harmonischen und benachteiligungsfreien Betriebsklima beizutragen und ihnen bekannt gewordene Verstöße der eingerichteten Beschwerdestelle zu melden.

Die Themen Vereinbarung von Familie und Beruf sowie Förderung von Frauen in Führungspositionen bilden einen besonderen Schwerpunkt unseres Engagements für Chancengerechtigkeit und Vielfalt. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns das Ziel gesetzt, dass der Anteil der Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene im Jahr 2030

gruppenweit mindestens 35 Prozent beträgt. Noch liegt er derzeit bei unter 20 Prozent. Um eine bestmögliche Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu erreichen, bieten wir unseren Beschäftigten ein Höchstmaß an Flexibilität beim mobilen Arbeiten und bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit. Kernarbeitszeiten gibt es bei uns bereits seit vielen Jahren nicht mehr. Die jeweiligen Teams sind für die Festlegung der Mindestbesetzungsstärke zur Gewährleistung unserer Servicequalität selbst verantwortlich.

Mit einer Vielzahl weiterer Maßnahmen unterstützen wir unsere Beschäftigten bei der Kinderbetreuung. So stellen wir in Kooperation mit einer Kindertagesstätte jedes Jahr ein festes Kontingent an Kita-Plätzen zur Verfügung. Für den Fall, dass die Betreuungsperson des Kindes kurzfristig ausfällt, vermitteln wir über einen Partner eine Alternative und übernehmen



Frauenanteil 2030
auf Führungsebene
mindestens bei:

35%

die Kosten für die Vermittlung. Mit unserem Angebot der externen Elternberatung unterstützen wir unsere Beschäftigten in jeder Entwicklungsphase des Kindes und versuchen, auf diese Weise ihren beruflichen und privaten Alltag zu entlasten. Zur weiteren Unterstützung von Eltern schulpflichtiger Kinder bieten wir eine Ferienbetreuung sowie eine professionelle digitale Nachhilfe an. Gemeinsam mit einem Kooperationspartner wird bei Bedarf eine geschulte Person für Fragen zu Mathematik und Physik zur Verfügung gestellt.

Am Herzen liegt uns nicht nur die Unterstützung junger Familien, sondern auch die unserer Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen. Neben der kostenlosen Beratung und Begleitung durch ein professionelles Netzwerk besteht für Betroffene die Möglichkeit, Pflegezeit und Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen.

Bei der NEW verfügen wir zur Förderung der betrieblichen Inklusion bereits seit vielen Jahren über eine freigestellte Schwerbehindertenvertrauensperson und eine Schwerbehindertenvertretung, die sich um die Interessen und Belange schwerbehinderter Kolleg:innen kümmern.

Unsere Arbeitsverträge gestalten wir in der Regel auf der Grundlage des Tarifvertrages Versorgung (TV-V) und des Tarifvertrages Nahverkehr (TV-N). Darüber hinaus bieten wir allen Beschäftigten eine arbeitgeberfinanzierte zusätzliche betriebliche Altersversorgung und weitere vermögenswirksame Leistungen an.

Über unser Engagement in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz berichten wir unter Kriterium 16.



Qualifizierung

Befähigung bildet Zukunft

Bei der NEW denken wir Gesundheit ganzheitlich. Daher stehen nicht nur der Arbeitsschutz und das Verhindern von betrieblichen Unfällen im Mittelpunkt unseres Engagements, sondern das gesamte physische und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Das vielfach auch digital angebotene Programm unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements umfasst jedes Jahr ein breites Spektrum, das von

Business-Yoga, Resilienztraining, Gehirnfitness, Ergonomieberatung für mobiles Arbeiten, Tipps zu Ernährung und Rückengesundheit bis hin zu Stressmanagement und Suchtprävention reicht. In regelmäßigem Turnus veranstaltet das Gesundheitsmanagement an den verschiedenen Standorten der NEW Gesundheitstage. Bereits zweimal sind wir für unser Gesundheitsmanagement mit dem Corporate Health Award ausgezeichnet worden.

Bei unseren vielfältigen Bemühungen ist uns allerdings bewusst, dass wir als Arbeitgeber unseren Beschäftigten nur Ratschläge für eine gesunde und ausgewogene Lebensweise mit auf den Weg geben können. Ob und wie sie beherzigt werden, ist weit überwiegend eine Frage der privaten Lebensführung. Das spricht aus unserer Sicht wesentlich gegen die Messbarkeit und konkrete Zielsetzungen im Kontext unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Bei schweren Arbeitsunfällen oder bei anderen Extremereignissen am Arbeitsplatz bieten wir



Gesundheitsmanagement

- 41 unterschiedliche BGM-Maßnahmen
- 28 virtuelle Kursangebote
- 658 Teilnehmende



unseren Mitarbeitenden schnelle psychologische Hilfe. Innerhalb von maximal vier Stunden nach dem Ereignis unterstützen unsere Kooperationspartner vor Ort. Unabhängig davon können sich alle Beschäftigten direkt an unsere Kooperationspartner wenden, wenn sie Unterstützung in schwierigen Lebenssituationen, bei zwischenmenschlichen Konflikten oder Problemen in der Familie oder am Arbeitsplatz benötigen. Die Beratung ist vertraulich und anonym.

Digital Transfer Manager (DTM)

- 79 E-Learnings unserer DTMs
- 107 DTM-Workshops
- 409 Workshop-Teilnehmende in 2022



Beim INKOMETA Award erhielten unsere Digital Transfer Manager im Jahr 2022 einen Preis für erfolgreiche Befähigung und interne Kommunikation. Hinter der Bewerbung steht ein erfahrenes und gut vernetztes NEW-Team. Mit passenden Formaten und Angeboten ebnen sie für die Mitarbeitenden mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen den Weg zum Arbeitsplatz der Zukunft. Unter anderem betreuen sie gemeinsam mit der Personalabteilung das E-Learning „Cornerstone“, in dem Schulungsangebote zum selbstbestimmten Lernen für alle Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden.



Stolz sind wir zudem auf unsere Tradition und Leistung als Ausbildungsbetrieb. Wir bilden unsere zukünftigen Fachkräfte in 14 Ausbildungsberufen selbst aus, zurzeit sind es insgesamt 96 Auszubildende. Am Betriebsstandort Mönchengladbach ist die neue Ausbildungswerkstatt der NEW Netz nach dem neuesten Stand der Technik eröffnet worden. An den Arbeitsplätzen können gleichzeitig bis zu 14 Elektroniker:innen für Betriebstechnik und Anlagenmechaniker:innen ausgebildet werden. In Eigeninitiative können sie ihre Ausbildung mitgestalten, um ihre Selbstständigkeit für das spätere Berufsleben zu fördern. Schon mehrfach zeichnete uns die IHK Mittlerer Niederrhein für unsere Ausbildungsqualität als einen der besten Ausbildungsbetriebe aus.

Seit 2017 fördern wir Mitarbeitende in unserem Managemententwicklungsprogramm. Bereits 25 Beschäftigte haben den Kurs absolviert. In dieser zweijährigen modularen Weiterbildung können die potenziellen Führungskräfte ihre Kompetenzen und Soft Skills ausbauen. Als besonderes Risiko haben wir für das Entwicklungsprogramm und insgesamt für den Bereich der Qualifizierung die vorwiegend technische Ausrichtung unserer Wirtschaftstätigkeit identifiziert, die das Finden und Fördern weiblichen Nachwuchses und weiblicher Führungskräfte erschwert.

94
Auszubildende

14 Ausbildungs-
berufe

Übernahmequote von
90,3 %



Die NEW-Sportgemeinschaft bietet verschiedene Sportarten an, sodass die Mitarbeitenden sich sportlich betätigen, neue Kolleg:innen kennenlernen und auch gemeinsam feiern können. Auf unserer Sportanlage „Am Wegweiser“ kann Tennis, Bogenschießen und Fußball trainiert werden. Darüber hinaus werden regelmäßige Lauftreffs und Rückengymnastikkurse organisiert.

Menschenrechte

Verbindlich auf ganzer Linie

Die Achtung der Menschenrechte und der Schutz der Umwelt haben für uns einen sehr hohen Stellenwert. Mit unserer Beschaffungsrichtlinie verfolgen wir das Ziel einer wirtschaftlichen, sparsamen und umweltschonenden Mittel- und Ressourcenverwendung im Rahmen eines transparenten Wettbewerbs in den Unternehmen der NEW-Gruppe. Unsere Beschaffungsrichtlinie verpflichtet alle Mitarbeitenden, bei jedem Beschaffungsvorgang die geltenden Rechtsvorschriften und insbesondere auch die vergaberechtliche Gesetzgebung und Rechtsprechung zu berücksichtigen. Die Abteilung Einkauf der NEW erarbeitet derzeit eine Strategie, um ESG-Kriterien und konkrete Zielvorgaben für Lieferanten und Dienstleister festzulegen.

Wesentliche Risiken mit Blick auf Menschenrechte haben wir bisher nicht identifizieren können, da wir unsere Produkte und Dienstleistungen beinahe vollständig aus dem Inland beziehen. Weit mehr als 90 Prozent unserer

Lieferanten unterliegen den strengen europäischen und deutschen Gesetzen und Standards. Zusätzliche Ziele mit Blick auf die Einhaltung internationaler Menschenrechte haben wir uns vor diesem Hintergrund bisher nicht gesetzt. Im Laufe des Jahres 2023 werden wir aber die Voraussetzungen geschaffen haben, um die Anforderungen des neuen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes vollumfänglich umsetzen zu können.

Wir bewerten unsere Lieferanten und Dienstleister bereits heute mit einem EDV-Tool systematisch. Basis ist ein festgelegter Kriterienkatalog, auf den je Fachbereich mit spezifischen und festgelegten Indikatoren zugegriffen wird. Die Abfragen unter Einbeziehung der Prozessbeteiligten sowie die anschließenden Auswertungen erfolgen elektronisch und werden systemseitig dokumentiert.

Beim Einkauf von Reinigungsleistungen sichern wir die Einhaltung von sozialen und ökologi-

schen Standards zum Beispiel durch strenge Anforderungen bei der Vergabe und eine engmaschige Kontrolle während der Leistungserbringung. Bewerber und Bieter müssen unter anderem eine Verpflichtungserklärung zum Mindestlohngesetz unterzeichnen und sind zur Einhaltung des Tariftreue- und Vergabegesetzes Nordrhein-Westfalen verpflichtet. Darüber hinaus werden sie zur Abgabe von Bietererklärungen für die Themenbereiche „Personalkonzept“, „Umweltschutzkonzept“ und „Technisches Umsetzungskonzept“ aufgefordert.

Im Personalkonzept ist darzustellen, wie die Mitarbeitenden des Dienstleisters auftragsbezogen vorbereitet und geschult werden, damit die geforderte Qualität und ein hoher Arbeitsschutzstandard gewährleistet werden. Darüber hinaus sind Angaben zum Aufsichtspersonal und zur Personalplanung bei einem außerplanmäßigen Ausfall von Mitarbeitenden verpflichtend. Im Umweltschutzkonzept ist zu erläutern, wie Ressourcen wie Frischwasser und Energie



Environmental, Social, Governance: die ESG-Kriterien



Die Abkürzung ESG stammt aus dem Englischen und steht für Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance). ESG-Kriterien unterstützen Unternehmen bei einer transparenten Berichterstattung über Nachhaltigkeitsthemen. Darüber hinaus dienen sie der Steuerung und der Kontrolle der Unternehmensperformance. Sie umfassen Leistungsindikatoren wie zum Beispiel die Treibhausgasemissionen des Unternehmens, den Energie- und Ressourcenverbrauch, Arbeitsbedingungen und -standards, Gesundheitsschutz, die Einhaltung von Menschenrechten und die Produktverantwortung. ESG-Kriterien fassen die Bereiche zusammen, in denen Unternehmen, Staaten und Organisationen handeln müssen, um die Welt auch für nachfolgende Generationen lebenswert zu erhalten.

durch eine moderne Arbeitsmethodik und umweltfreundliche Reinigungsmittel geschont werden. Ebenso ist für uns zentral, wie der Dienstleister eigens verursachte Abfälle (Reinigungsmittelflaschen, Reinigungsmittelkanister, Müllbeutel/-säcke etc.) vermeidet beziehungsweise minimiert. Wir beauftragen ausschließlich Dienstleister, die über Zertifizierungen nach DIN EN ISO 9001 (Qualitätsmanagement) und DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagement) verfügen. Über eine eigene App überwacht unsere zuständige Abteilung „Infrastrukturelles Gebäudemanagement“ kontinuierlich die Qualität des beauftragten Dienstleisters.

Gemeinwesen

Im Einklang mit der Region

Als Teil des Niederrheins fühlen wir uns für die Lebensqualität der Region verantwortlich und mit den Menschen eng verbunden. Wir leisten einen wichtigen Beitrag für die öffentliche Daseinsvorsorge und schützen und betreiben die kritischen Infrastrukturen im gesamten Netzgebiet vom Rhein-Kreis Neuss und Kreis Heinsberg über Viersen bis nach Mönchengladbach mit großer Sorgfalt. Die neue Verbundleitwarte unserer Netzgesellschaft in Mönchengladbach verfügt über modernste Technik und IT-Ausstattung, um auch angesichts der komplexen Zukunftsanforderungen jederzeit die Versorgungssicherheit garantieren zu können. Bislang ohne Vorbild in der Region ist das voll ausgestattete Krisenzentrum im Erdgeschoss des Neubaus, das bei Notlagen wie etwa Hochwasserereignissen aktiviert wird.

Mit fast 2.300 Mitarbeitenden sind wir einer der größten Arbeitgeber in der Region und mit einem Auftragsvolumen von 70 Millionen Euro ein starker Auftraggeber der heimischen Wirtschaft.

Bereits mehrfach zeichnete uns die Industrie- und Handelskammer für unsere herausragenden Leistungen in der Berufsausbildung als einen der besten Ausbildungsbetriebe im Kammerbezirk aus.

Unsere Region – das sind kleine und große Zusammenschlüsse, Vereine und Veranstaltungen verschiedenster Art, die das Leben in den Kommunen bunt, attraktiv und aufregend gestalten. Egal ob durch Sport, Brauchtum, Kunst und Kultur, Bildung oder Soziales: Das Wir-Gefühl wird durch Zusammenhalt und gemeinschaftliches Engagement gestärkt. Wir sind deshalb seit vielen Jahren als Sponsor aktiv. Unsere Open-Air-Konzertreihe „NEW-Musiksommer“ und die Veranstaltungsreihe „NEW-Sommerkino“ besuchen jedes Jahr mehrere Tausend Musik- und Filmfans. Durch die NEW-Laufserie werden insgesamt fünf 10-km-NEW-Wettbewerbe miteinander verknüpft. Begeisterte Sportler:innen können so durch unser Versorgungsgebiet laufen und um das Preisgeld kämpfen.

Mit der NEW-Vereinsförderung fördern wir Vereine aus der Region mit insgesamt 100.000 Euro jährlich. Im Jahr 2022 hatten sie bereits zum zweiten Mal die Möglichkeit, sich in Form eines digitalen Wettbewerbs zu bewerben. Unter www.newvereinsfoerderung.de konnten alle Interessierten mitentscheiden, welche Vereine mit einem Publikumspreis gefördert werden. An Vereine und Schulen spendeten wir im Zuge unserer Digitalisierungsstrategie darüber hinaus bereits mehrere Hundert gut erhaltene Monitore.

Unter dem Motto „Trikots“ können Vereine aus dem NEW-Grundversorgungsgebiet Sportausrüstung für ihr Team auswählen und zu einem vergünstigten Preis erwerben. Schon weit über 200 Vereine wurden so mit Trikots, Shirts, Kapuzenjacken, Sportanzügen oder Sporttaschen ausgerüstet.



Kunstgenerator ist ein Kunststipendium der Stadt Viersen und der NEW Viersen, das junge Künstler:innen über regionale Grenzen hinaus fördert. Es wird bundesweit an Kunsthochschulen und Akademien ausgeschrieben und jährlich ausgelobt. Großen Wert legen wir auf die unbürokratische Förderung des ehrenamtlichen Engagements unserer Mitarbeitenden. So unterstützten NEW-Beschäftigte unter anderem beim Transport von notwendigen Hilfsmitteln in die Ukraine und halfen beim Wiederaufbau der kritischen Infrastruktur nach der Flutkatastrophe im Ahrtal.

Mit der digitalen Wunschbaumaktion engagieren sich NEW-Mitarbeitende jedes Jahr an Weihnachten für Kinder und Jugendheime in der Region.

Politische Einflussnahme

Fachkundig involviert

Eine direkte politische Einflussnahme ist durch unsere Spenden- und Sponsoringrichtlinie ausgeschlossen. Allerdings sind wir als Unternehmen Mitglied der anerkannten Branchenverbände, die auf deutscher und europäischer Ebene unter anderem mit fachkundigen Stellungnahmen Gesetzgebungsverfahren begleiten. Eine Mitgliedschaft der NEW-Gruppe und ihrer Unternehmenstöchter besteht in folgenden Verbänden:

- Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft
- Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches
- Industrie- und Handelskammer Mittlerer Niederrhein
- a:m+i – Agentur für Messwertqualität und Innovation
- agbad – Arbeitsgemeinschaft Bäder
- AGFW – der Energieeffizienzverband für Wärme, Kälte und KWK e. V.
- Aktionskreis Geilenkirchen
- BBH: AK REGTP
- BDD
- Wirtschafts- und Verlagsgesellschaft Gas und Wasser mbH
- BME – Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik
- BPM
- Bundesverband dt. Pressesprecher
- Der Mittelstand, BVMW
- City Management MG
- City Management RY
- Creditreform MG
- Deutsche Gesellschaft für das Badewesen e. V.
- DIN – Dt. Institut für Normung
- DJV – Deutscher Journalisten-Verband
- DSAG – Deutschsprachige SAP Anwendergruppe
- DVGW
- DWA – Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e. V.
- Energieforen Leipzig GmbH
- EWA European Waterpark Association e. V.
- Fachverband Hauseinführungen für Rohre u. Kabel (FHRK)
- Förderverein Wirtschaftswissenschaften Hochschule Niederrhein
- Förderverein Flughafen Mönchengladbach/MG
- Förderverein der VHS MG
- Forum Netztechnik/Netzbetrieb im VDE
- Freie Vereinigung der Meister öffentlicher Verkehrsbetriebe
- GDD
- Gesellschaft zur Förd. d. Energiewirtschaftlichen Instituts an der Universität zu Köln
- Gewächshaus f. Jungunternehmen
- Gewerbering Erkelenz
- Güteschutz Kanalbau
- Handelsverband NRW – Rheinland
- Haus- und Grundbesitzerverein Mönchengladbach/MG
- IAB – Intern. Akademie f. Bäder-, Sport- und Freizeitbauten in Deutschland
- IFWW – Institut für Förderung der Wassergüte und Wassermengenwirtschaft
- IKT-Förderverein der Netzbetreiber
- Kulturr. Niederrh., NEW AG
- LiTG – Deutsche Lichttechnische Gesellschaft
- Marketing Club MG
- Museumsverein MG
- Netzwerk Bunter Garten
- Die Netzwerkpartner
- nextMG e. V.
- RealFM
- Smallworld
- Stadtmarketing Hückelhoven
- TÜV NEW AG
- VDE Niederrhein, NEW Netz GmbH
- VDV – Verband Dt. Verkehrsunternehmen
- VDV – Verband Dt. Vermessungsingenieure
- VKU – Verband kommunaler Unternehmen
- Werbegemeinschaft Hückelhoven
- Werbegemeinschaft Wegberg
- St. Tönis erleben e. V.
- Viersen aktiv e. V.
- WFMG – Wirtschaftsförderung Mönchengladbach
- WFMG (nextMG)
- Wirtschaftsclub Düsseldorf
- Wissenscampus Mönchengladbach e. V.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Der Integrität verpflichtet

Als regionaler Energiedienstleister und Aufgabenträger im Bereich der Daseinsvorsorge stehen wir besonders im Fokus der Öffentlichkeit. Eine strenge Compliance ist für uns daher selbstverständlich. Darunter verstehen wir die Einhaltung relevanter Gesetze und Richtlinien, vertraglicher Verpflichtungen, freiwilliger Selbstverpflichtungen und der Leitlinien und Wertvorstellungen unserer Unternehmenskultur. Unser Ziel ist es, konsequent jeden Compliance-Verstoß zu vermeiden.

Das geltende Compliance-Regelwerk besteht aus der Compliance-Organisationsrichtlinie, der Anti-Korruptions-Richtlinie, der Spenden- und Sponsoring-Richtlinie sowie der Tax-Compliance-Richtlinie. Die Compliance-Organisationsrichtlinie dient der grundlegenden Information aller Mitarbeitenden über die allgemeinen Compliance-Grundsätze in der NEW-Gruppe.

Der Vorstand der NEW AG ist zentral verantwortlich für alle Compliance-relevanten Themen, die gruppenweite Bedeutung haben. Daneben besteht die gesetzliche Verantwortlichkeit der Geschäftsleitung der Unternehmen der NEW-Gruppe für die jeweilige Gesellschaft. Unbeschadet der vorgenannten Regelungen sind die Führungskräfte für Compliance-relevante Themen des operativen Geschäfts ihres jeweiligen Verantwortungsbereichs dezentral verantwortlich. Koordiniert und unterstützt werden die Compliance-Aktivitäten gruppenweit durch die eigene Stabsabteilung „Konzern Compliance“, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Um der besonderen Bedeutung des Themas „Tax Compliance Management System“ in der NEW-Gruppe Rechnung zu tragen, ist hierfür eine eigene Fachstelle als „Tax Compliance Officer“ verantwortlich. Weitere Eckpfeiler unserer Compliance-Organisation sind die Compliance-Koordinator:innen der Gruppenunternehmen sowie das Compliance-

Hinweisgebersystem. Die Stabsabteilung Compliance und die jeweiligen Geschäftsführungen der Unternehmen berichten dem Vorstand der NEW AG regelmäßig über die Compliance-relevanten Themen und Aktivitäten sowie über etwaig erkannte Compliance-Risiken. Über bekannt gewordene Compliance-Verstöße wird der Vorstand der NEW AG unverzüglich informiert.

Die Mitarbeitenden der NEW-Gruppe sind dazu aufgerufen, ihnen bekannte oder bekannt gewordene konkrete Hinweise auf Compliance-Verstöße oder -Verdachtsfälle über eine Compliance-Hotline oder eine gesonderte E-Mail-Adresse zu melden. Wir betrachten alle Beschäftigten, die einen Compliance-Verstoß melden, stets als Personen die sich für den Schutz und das Wohlergehen des Unternehmens in besonderem Maße engagieren. Als relevante Compliance-Themen haben wir unter anderem das Wettbewerbsrecht, beispielsweise bei Auftragsvergaben oder bei der



Kundengewinnung, Umwelt- und Datenschutz sowie die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften identifiziert. Regelmäßige Schulungen und Sensibilisierungen der Führungskräfte sowie Mitarbeitenden für Compliance-relevante Geschäfts-

prozesse sind ein wesentliches Kernelement unserer Compliance-Organisation.

Für den Umgang mit Geschäftspartner:innen und Vertreter:innen der öffentlichen Hand haben wir uns mit unserer Anti-Korruptions-Richtlinie Regeln gegeben, die für beide Seiten eine transparente und über jeden Zweifel erhabene Zusammenarbeit ermöglichen sollen. Das betrifft insbesondere Risiken und Fragen im Umgang mit Einladungen, Geschenken und allen sonstigen Arten von Vorteilen.

Die Compliance-Grundsätze und -Regelungen gelten für alle Mitarbeitenden und Geschäftsleitungen der NEW. Ein Verstoß gegen sie wird konsequent geahndet und zieht je nach Schwere des Falls arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnungen oder Kündigungen nach sich. Daher konzentrieren wir uns darauf, Risiken für mögliche Verstöße rechtzeitig zu erkennen. Das ist uns im Jahr 2022 gelungen.



Kontakt:

nachhaltigkeit@new.de

Impressum:

Herausgeber:
NEW AG
Odenkirchener Straße 201
41236 Mönchengladbach

Redaktion und Koordination:
Fabian Eickstädt, Arndt Magnus, Frank de Groot

Design und Satz:
ressourcenmangel Düsseldorf GmbH

Fotografie:
Falco Peters Photography, lifeforstock via Freepik

Lektorat:
Textklinik® GmbH

Veröffentlichungsdatum dieses Berichts:
August 2023

