

D. NICHTFINANZIELLER BERICHT

156 _____ 179

156	Nachhaltigkeitsmanagement
161	Bekämpfung von Korruption und Bestechung
161	Unternehmensführung und Compliance
163	IT- und Datensicherheit
163	Umweltbelange
163	Kraft-Wärme-Kopplung
165	Klima- und Umweltschutz
167	Kundenbelange
167	Versorgungszuverlässigkeit
168	Smart City
169	Digitalisierung
170	Kundenzufriedenheit
170	Arbeitnehmerbelange
170	Attraktivität als Arbeitgeber
172	Mitarbeiterzufriedenheit
172	Gesundheitsschutz und -management
173	Arbeitssicherheit
174	Achtung der Menschenrechte
174	Lieferantenmanagement
175	Steinkohle
176	Sozialbelange
176	Gesellschaftlicher Wertbeitrag
178	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
178	Verantwortung der gesetzlichen Vertreter
178	Verantwortung des Wirtschaftsprüfers
179	Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers
179	Prüfungsurteil
179	Verwendungsbeschränkung / AAB-Klausel

Nichtfinanzieller Bericht

Nachhaltigkeitsmanagement

Über diesen Bericht

Mainova veröffentlicht für 2020 den „zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Mainova AG und des Konzerns“ gemäß § 289b und § 315b Handelsgesetzbuch (HGB), im Folgenden vereinfacht als „nichtfinanzieller Bericht“, als eigenständiges Kapitel im Mainova Geschäftsbericht 2020. Der nichtfinanzielle Bericht im Sinne des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz (CSR-RL-UG) ist eine Erweiterung des Mainova-Konzernlageberichts 2020. Pflichtinhalte sind insbesondere Informationen zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen sowie Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Offenlegungspflichtige nichtfinanzielle Aspekte sind gemäß § 289c Abs. 3 HGB nach dem doppelten Wesentlichkeitsvorbehalt zu identifizieren. Demnach sind solche Angaben wesentlich, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage sowie für die Auswirkungen der Tätigkeit auf die Aspekte erforderlich sind. Die Inhalte des nichtfinanziellen Berichts 2020 berücksichtigen die Themen, die in der Wesentlichkeitsanalyse 2019 identifiziert und priorisiert sowie 2020 extern überprüft wurden.

In diesem nichtfinanziellen Bericht werden die Informationen des Mainova-Konzerns (Mainova AG sowie die in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen; nachfolgend Mainova genannt) sowie der Muttergesellschaft (nachfolgend Mainova AG) beschrieben. Es ist kenntlich gemacht, ob Angaben sich auf die Mainova AG oder Mainova beziehen.

Der Mainova-Aufsichtsrat hat gemäß § 171 Abs. 1 S. 4 Aktiengesetz (AktG) den nichtfinanziellen Bericht im Hinblick auf dessen Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit zu prüfen. Zur Unterstützung seiner Prüfung des nichtfinanziellen Berichts hat der Aufsichtsrat eine betriebswirtschaftliche Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit („limited assurance“) durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG AG (KPMG) beauftragt. Das Ergebnis dieser Prüfung hat KPMG abschließend in einem Prüfvermerk zusammengefasst, der dem vorliegenden Geschäftsbericht auf Seite 176 ff. beigefügt ist.

Risikomanagement

Gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 3 HGB ist Pflichtbestandteil im nichtfinanziellen Bericht über wesentliche Risiken zu berichten, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit der Kapitalgesellschaft verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die genannten Aspekte haben oder haben werden, sowie die Handhabung dieser Risiken durch die Kapitalgesellschaft einschließt. Gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 4 HGB ist außerdem über die wesentlichen Risiken zu berichten, die mit den Geschäftsbeziehungen der Kapitalgesellschaft, ihren Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind.

Uns sind keine berichtspflichtigen Risiken bekannt, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende Auswirkungen auf genannte Aspekte haben oder haben werden. Darüber hinaus verweisen wir auf das Kapitel zum Chancen- und Risikobericht im Konzernlagebericht 2020, der auf der Netto-Methode (nach Umsetzung von Risikobegrenzungsmaßnahmen) basiert (siehe Seite 42 ff.).

Angaben zum Rahmenwerk

Bei den Erstellungskriterien des nichtfinanziellen Berichts wurden die Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) angewendet und der Bericht entsprechend in Anlehnung an den GRI-Standard erstellt. Dieses Rahmenwerk war neben den gesetzlichen Vorschriften der §§ 289c-e HGB die Basis für den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse.

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt seit dem Jahr 2011 jährlich. Der vorhergegangene nichtfinanzielle Bericht wurde zum 26. März 2020 veröffentlicht. Die Berichtsinhalte basieren auf dem regelmäßigen Austausch mit unseren Anspruchsgruppen. Ausgangspunkt ist unsere insgesamt vierte Wesentlichkeitsmatrix, die wir im Herbst 2019 im Rahmen eines Führungskräfte-Workshops aktualisiert und 2020 überprüft haben.

Falls Sie Fragen bezüglich des Berichts und dessen Inhalte haben, kontaktieren Sie uns gerne per E-Mail über nachhaltigkeit@mainova.de.

Nachhaltigkeitsverständnis

Nachhaltigkeit bedeutet für Mainova, dass wir uns als Teil der Gesellschaft begreifen, ökologische und soziale Verantwortung übernehmen und so die öffentliche Akzeptanz sowie den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens dauerhaft sichern. In ein einzelnes Wort übersetzt, verstehen wir unter Nachhaltigkeit: „Zukunftssicherung“.

Als Unternehmen der kommunalen Daseinsvorsorge gehört es zu unserem Selbstverständnis, unserer Verantwortung für Frankfurt und die Region Rhein-Main gerecht zu werden. Nachhaltig zu wirtschaften, gesellschaftliche Verantwortung wahrzunehmen und uns für eine lebenswerte Region einzusetzen, ist fester Bestandteil unserer inneren Haltung. Dieses Engagement haben wir 2020 verstärkt und unser Nachhaltigkeitsmanagement weiterentwickelt. Neben der Verankerung von Nachhaltigkeit als weiteres Querschnittsthema in der Strategie „Mainova 2028“ (vgl. Seite 21 ff.) haben wir unser Nachhaltigkeitsverständnis angepasst und das Nachhaltigkeitszielbild „Mit Mainova erreichen unsere Kunden und die Region wirksam ihre Nachhaltigkeitsziele“ erarbeitet. Als Grundlage für unser weiterentwickeltes Nachhaltigkeitsverständnis dienen die Ziele für nachhaltige

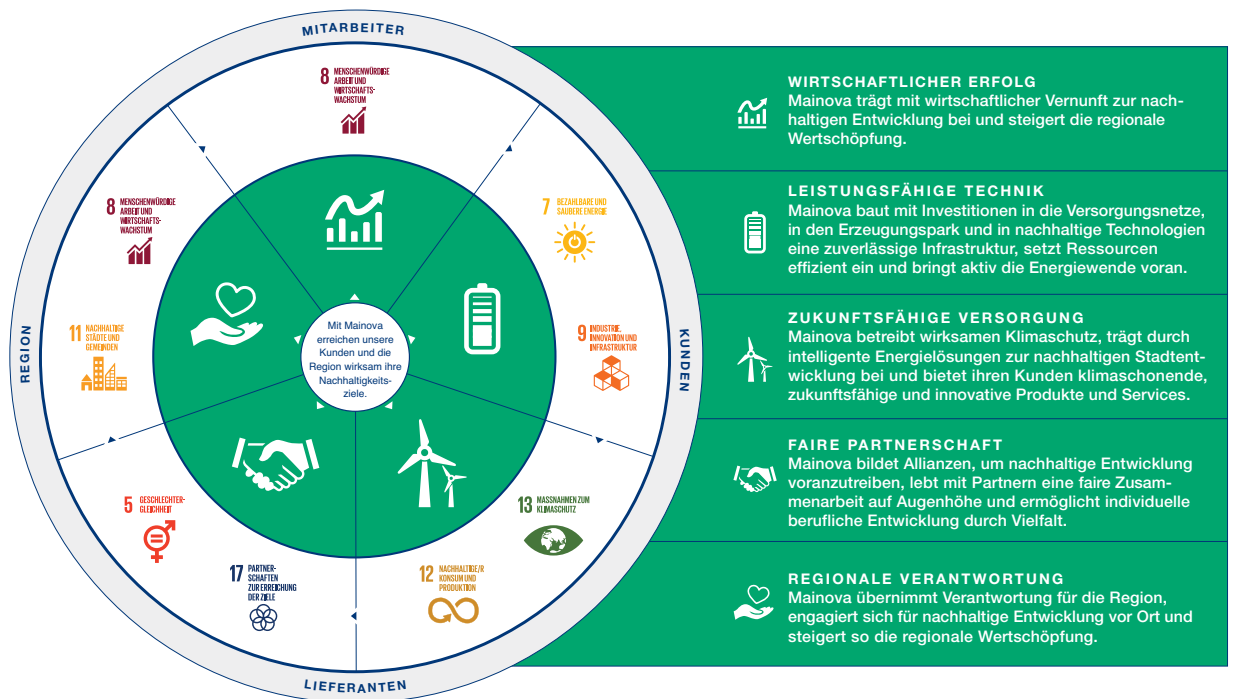
Entwicklung der Vereinten Nationen (SDG), zu denen wir uns als Mainova bekennen und zu dessen Erreichung wir mit unserem Engagement beitragen. Dieser Schritt wird uns in den nächsten Jahren auf unserem Weg zu unserer Vision „Erste Wahl für Energielösungen“ helfen.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis fußt auf diesen fünf Dimensionen: „Wirtschaftlicher Erfolg“, „Leistungsfähige Technik“, „Zukunftsfähige Versorgung“, „Faire Partnerschaft“ sowie „Regionale Verantwortung“. Diese Dimensionen sind mit den SDG verbunden und adressieren unsere vier wesentlichen Anspruchsgruppen: Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und die Region.

Organisatorische Verantwortung

Um der unternehmerischen Verantwortung ausreichend gerecht zu werden, befasst sich eine Organisationseinheit innerhalb des Bereichs Konzernkommunikation und Public Affairs im Ressort des Vorstandsvorsitzenden mit dem Thema Nachhaltigkeit.

MAINOVAS VERSTÄNDNIS VON NACHHALTIGKEIT



Die Wesentlichkeitsmatrix identifiziert die Kernthemen der Nachhaltigkeit bei Mainova. Das Nachhaltigkeitsprogramm umfasst die in konkrete, messbare Ziele und Maßnahmen überführten Handlungsfelder, basierend auf unserem Nachhaltigkeitsverständnis. Zusätzlich veröffentlicht Mainova einen Nachhaltigkeitsbericht als Ergänzung zum nichtfinanziellen Bericht.

2020 hat Mainova erstmals an EcoVadis teilgenommen und erhielt von dem CSR-Rating die Bronze-Medaille. Um unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden, ist es wichtig, offen über Prozesse zu sprechen. Wir wollen mit unseren Anspruchsgruppen in den Dialog treten und sehen EcoVadis als konsequenten Schritt an, unser Nachhaltigkeitsmanagement weiter zu optimieren. Das schafft Vertrauen gegenüber unseren Kunden und hilft uns, Risiken zu minimieren.

Wesentlichkeit

Die von der Global Reporting Initiative entwickelte Wesentlichkeitsmatrix bildet den Ausgangspunkt für die Ermittlung der Themen, die für das Nachhaltigkeitsmanagement der Mainova eine herausragende Rolle spielen und die die Grundlage für die Auswahl der Berichtsinhalte darstellen.

Wesentlich sind nach GRI diejenigen Aspekte, die die für die Organisation wichtigsten wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen widerspiegeln sowie die Beurteilungen und Entscheidungen der Anspruchsgruppen maßgeblich beeinflussen.

Zu den relevanten Anspruchsgruppen der Mainova zählen Privatkunden, Geschäftskunden, Führungskräfte, Mitarbeiter, der Betriebsrat, Kommunen, politische Entscheidungsträger, Anteilseigner und Lieferanten.

Diese wurden bereits 2015 durch den Kreis der Nachhaltigkeitskoordinatoren identifiziert. Hierbei handelt es sich um interne und externe Personengruppen, die von unternehmerischen Tätigkeiten betroffen sind und diese entscheidend beeinflussen. Eine nachhaltig erfolgreiche Unternehmensführung muss die Interessen der Anspruchsgruppen bei ihren Entscheidungen berücksichtigen.

2019 wurde eine Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen. Ziele dieser Neubewertung waren die Überarbeitung der wesentlichen Themen nach den Anforderungen des HGB für das Berichtsjahr 2019 und eine stärkere Berücksichtigung der ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit.

In Anlehnung an das Wesentlichkeitsverständnis nach HGB haben wir 2019 zwölf für Mainova wesentliche Themen identifiziert, die sich unter den sechs Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie dem speziell für Mainova ergänzten Aspekt Kundenbelange einordnen lassen. Grundlage für die Identifikation war eine extern durchgeführte Vorabanalyse. Diese beinhaltete die Auswertung der Unternehmensstrategie, der vergangenen Wesentlichkeitsmatrix aus dem Mainova Nachhaltigkeitsbericht 2018, des Stakeholder-Dialogs der Energiewirtschaft, sektorübergreifender Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie branchenspezifischer Berichtsstandards.

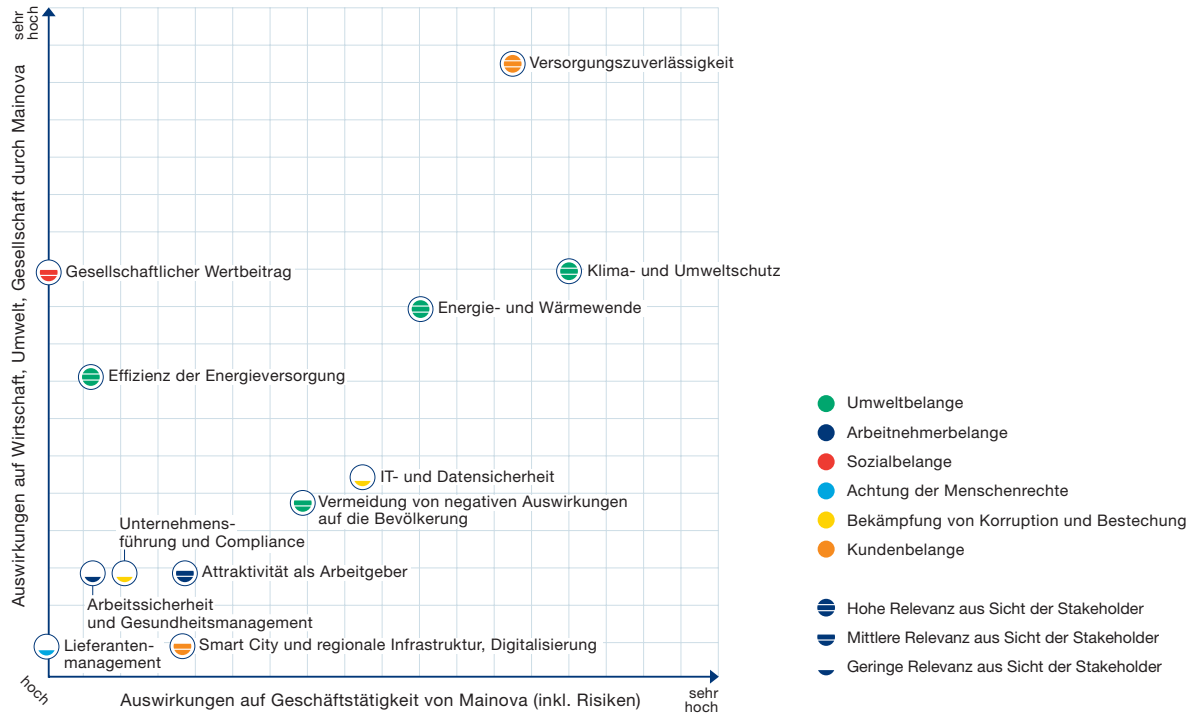
Diese identifizierten Themen wurden als Grundlage für die Priorisierung durch 14 Führungskräfte der Mainova im Rahmen eines gemeinsamen Workshops verwendet.

Das Ergebnis des Workshops wurde in Form einer Matrix visualisiert. Demnach ist der Einfluss nach außen auf der vertikalen Achse und der Einfluss auf die Geschäftsaktivitäten, also nach innen, auf der horizontalen Achse abgebildet. Je weiter rechts ein Thema lokalisiert ist, desto wesentlicher ist dieses in Bezug auf ökonomische, ökologische und soziale Auswirkungen auf das Unternehmen. Je weiter oben ein Thema eingeordnet ist, desto stärker ist der Einfluss des Themas auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Die wesentlichsten Themen beider Perspektiven lassen sich somit oben rechts in der Matrix ablesen.

2020 wurde im Rahmen einer nicht repräsentativen Umfrage ein Stimmungsbild abgefragt, um die 2019 erstellte Wesentlichkeitsanalyse zu überprüfen und um zu ermitteln, ob Mainova mit dieser noch „auf dem richtigen Weg“ ist. Diese Umfrage war an externe Stakeholder gerichtet, die mit der Mainova vertraut sind und ein Interesse am Unternehmen haben.

Die jüngste Überprüfung durch ausgewählte externe Stakeholder ergab, dass die vier am höchsten bewerteten Themen die Kerndienstleistungen der Mainova im Bereich Energieerzeugung und -versorgung betreffen: Klima- und Umweltschutz, Energie- und Wärmewende, Energieeffizienz der Erzeugung sowie Versorgungssicherheit. Dies entspricht weitgehend der internen Priorisierung der Mainova aus dem Nachhaltigkeitsbericht 2019. Ausnahme ist die Energieeffizienz der Erzeugung, die von den Umfrageteilnehmern höher priorisiert wurde (Top 3) als von der Mainova (Top 7). Die Versorgungszuverlässigkeit wurde sowohl aus interner als auch aus externer Sicht als sehr wesentlich

WESENTLICHKEITSMATRIX 2019 (INKL. ÜBERPRÜFUNG DER WESENTLICHKEIT 2020)



bewertet, intern jedoch noch etwas höher priorisiert (Top 1) als von den Umfrageteilnehmern (Top 4). Die größten Herausforderungen liegen aus Sicht der Teilnehmer bei den Themen Klima- und Umweltschutz sowie Energie- und Wärmewende.

Tabelle 107 (Seite 158) zeigt, welche Sachverhalte wir zu den Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Kundenbelange berichten. Zu jedem der sechs Aspekte stellt Mainova im nichtfinanziellen Bericht Konzepte, Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse dar.

Mitarbeiterzufriedenheit und Kundenzufriedenheit sind bedeutende Kennzahlen der Mainova und entsprechend als nichtfinanzielle Leistungsindikatoren ebenfalls Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts. Sie werden jeweils unter Arbeitnehmerbelange und Kundenbelange berichtet. Bezüglich der geforderten Beschreibung unseres Geschäftsmodells verweisen wir zwecks Vermeidung von Redundanzen auf den entsprechenden Abschnitt in Kapitel 1 des Konzernlageberichts 2020.

Alle berichtspflichtigen Angaben zum gesetzlich geforderten übergreifenden Thema der Lieferkette werden in dem Aspekt Achtung der Menschenrechte gemacht.

OFFENLEGUNGSPFLICHTIGE NICHTFINANZIELLE ASPEKTE

107

ASPEKT	SACHVERHALT	UNSER ANSPRUCH
<i>Umweltbelange</i>		
	Klima- und Umweltschutz	Wir arbeiten engagiert und mit hoher Innovationskraft daran, die Stadt Frankfurt bei der Erreichung ihrer Klimaschutzziele zu unterstützen. Damit wollen wir die Umwelt für nachfolgende Generationen schützen und Ressourcen schonen.
	Energie- und Wärmewende	Mainova gestaltet die Energiewende in Deutschland aktiv mit. Mit Blick auf die klimaschutzpolitischen Ziele ist aus unserer Sicht Fernwärme, die mithilfe von effizienter KWK erzeugt wird, eine optimale Ergänzung zu den erneuerbaren Energien.
	Effizienz der Energieversorgung	Wir versuchen stetig die Effizienz unserer Kraftwerke zu steigern und nutzen Technologien höchster Standards.
	Vermeidung von negativen Auswirkungen auf die Bevölkerung	Es ist unser Anspruch, durch unser unternehmerisches Handeln bedingte, negative Auswirkungen auf die Bevölkerung auf einem möglichst geringen Niveau zu halten.
<i>Arbeitnehmerbelange</i>		
	Attraktivität als Arbeitgeber	In Zeiten des demografischen Wandels und des zunehmenden Wettbewerbs ist es unser Anspruch, unseren Mitarbeitern beste berufliche Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Nur so kann es uns gelingen, die besten Fachkräfte für unser Unternehmen zu gewinnen und nachhaltig an uns zu binden.
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsmanagement	Mainova setzt sich mit einem professionellen betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) aktiv für die Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, mit dem Ziel, deren Gesundheit im betrieblichen Kontext zu fördern und zu erhalten. Ziel des Arbeitsschutzes ist es, die Mitarbeiter vor Gefahren während der Tätigkeit zu schützen und Unfälle sowie Berufserkrankungen zu vermeiden.
<i>Sozialbelange</i>		
	Gesellschaftlicher Wertbeitrag	Als regionaler Energiedienstleister begreifen wir uns als Teil der Gesellschaft. Wir stellen eine feste Größe der lokalen Wirtschaft dar und tragen zur regionalen Wertschöpfung bei. Wir sind für die Metropolregion Rhein-Main ein wesentlicher Impulsgeber für wirtschaftliche, kulturelle und soziale Entwicklungen. Auf diesem Wege übernehmen wir Verantwortung für die Menschen in unserer Heimatregion.
<i>Achtung der Menschenrechte</i>		
	Lieferantenmanagement	In Ergänzung zu gesetzlichen Anforderungen sorgt unsere konzernweit gültige Einkaufs- und Vergaberichtlinie für einen nachvollziehbaren und transparenten Ablauf des Einkaufsprozesses.
<i>Bekämpfung von Korruption und Bestechung</i>		
	IT- und Datensicherheit	Als Betreiber kritischer Infrastrukturen verstehen wir es als unsere Pflicht, die Daten und Informationswerte des Verbunds Mainova angemessen zu schützen. Auch im Zuge der Digitalisierung stellt dies eine wichtige Voraussetzung dar. Aus diesem Grund steuern wir aktiv die Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität der Informationen.
	Unternehmensführung und Compliance	Unser unternehmerisches Handeln steht im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben und den Grundsätzen guter Unternehmensführung.
<i>Kundenbelange</i>		
	Versorgungszuverlässigkeit	Eine zuverlässige Energieversorgung ist für die prosperierende Region Frankfurt-Rhein-Main als Wachstums- und Wirtschaftsstandort außerordentlich wichtig. Investitionen in unsere Infrastruktur machen unsere überdurchschnittlich zuverlässige Versorgung erst möglich.
	Smart City, regionale Infrastruktur, Digitalisierung	Digitalisierung ist eines der sechs zentralen strategischen Themen der Strategie „Mainova 2028“. Dabei haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Interaktion mit dem Kunden wie auch interne Prozesse zu digitalisieren.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Unternehmensführung und Compliance

Eine Grundvoraussetzung für den langfristigen unternehmerischen Erfolg von Mainova ist, dass unser unternehmerisches Handeln im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben und den Grundsätzen guter Unternehmensführung steht. Dies schließt auch die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ein. Um diese regel- und wertorientierte Unternehmensführung zu gewährleisten, hat Mainova bereits im Jahr 2008 ein Compliance-Management gemäß den Vorgaben des „Deutschen Corporate Governance Kodex“ (DCGK) installiert. In dessen Neufassung vom 16.12.2019 wird in Grundsatz 5 geregelt, dass der Vorstand für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien zu sorgen hat und auf deren Beachtung im Unternehmen (Compliance) hinzuwirken hat. Dazu gibt TZ A.2 die Empfehlung und Anregung, dass der Vorstand für ein an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance-Management-System sorgen und dessen Grundzüge offenlegen soll. Beschäftigten soll auf geeignete Weise die Möglichkeit eingeräumt werden, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben.

Die wesentlichen Ziele bei Mainova lauten:

- Sicherstellung, dass sich Mainova und die für Mainova handelnden Personen rechtskonform verhalten, die Unternehmensrichtlinien und sonstigen Direktiven einhalten und die Unternehmenswerte beachten
- Vermeidung von Haftungsfällen (persönlich sowie für Organe)
- Abwendung von Schäden für Mainova und seine Mitarbeiter
- Schutz der Reputation von Mainova

Den Rahmen, um diese Ziele zu erreichen, bildet bei Mainova ein umfangreiches Set von externen und internen Richtlinien und Wertesystemen. Zu den wichtigsten zählen der DCGK, das Mainova-Kultur-Leitbild und der Verhaltenskodex für Mitarbeiter. Der DCGK enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung und ist für deutsche börsennotierte Gesellschaften verbindlich. Das Mainova-Kultur-Leitbild besteht aus fünf Kernwerten (Leistung, Kunde, Zukunft, Verantwortung, Wir), die mithilfe von operationalisierten Leitsätzen den Mitarbeitern Orientierung geben. Der Verhaltenskodex für Mitarbeiter umfasst Werte wie

Rechtschaffenheit, Vertrauenswürdigkeit, Loyalität und Fairness. Er benennt Ziele und Prinzipien für unser unternehmerisches Handeln und hilft, rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit innerhalb der Mainova zu bewältigen.

Organisatorische Verankerung

Das Compliance-Management ist als Teil der Stabsstelle Recht und Compliance-Management mit dem Chief Compliance Officer organisatorisch direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. Akteure des Compliance-Management-Systems sind der Chief Compliance Officer, zwei Compliance-Manager, der externe Ombudsmann und das Compliance-Management-Committee.

Der Chief Compliance Officer unterstützt den Vorstand bei der Einführung und Überwachung des Compliance-Managements innerhalb der Mainova und ist Vorsitzender des Compliance-Management-Committees. Quartalsweise erstellt er zusammen mit den Compliance-Managern Berichte für den Vorstand, die Geschäftsführungen der Mainova, den Wirtschafts-, Finanz- und Prüfungsausschuss sowie den Aufsichtsrat.

Die Compliance-Manager unterstützen den Chief Compliance Officer bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben und sind operative Ansprechpartner für alle Compliance-relevanten Vorgänge. Dies beinhaltet die Erstellung und Aktualisierung relevanter Compliance-Regelungen sowie Definition, Koordination und Monitoring der Compliance-Grundsätze und -prozesse. Hinzu kommen regelmäßige Kommunikation und Berichterstattung zu Compliance-relevanten Sachverhalten, die Bearbeitung von Anfragen und Support zu Compliance-Themen, die Überwachung der Compliance-Risiken und die Durchführung von Schulungen und Workshops.

Das Compliance-Management-Committee als internes Beratungsgremium unterstützt den Vorstand und die Geschäftsführung der Mainova. Seine ständigen Mitglieder sind neben dem Chief Compliance Officer und den Compliance-Managern die Geschäftsführer der Mainova und die Leiter wesentlicher Bereiche, etwa Personal, Arbeitssicherheit und Umweltschutz, Datenschutz, Informations- und Unternehmenssicherheit, Unternehmensstrategie, Prozesse, M&A und Teilnehmungsmanagement und Interne Revision. Dieses Gremium tagt mindestens einmal im Jahr und bündelt das Fachwissen aus den unterschiedlichen Bereichen zur Gewährleistung eines wirksamen Compliance-Managements.

Das Compliance-Management ist eng mit dem Risikomanagement verknüpft. Das elektronische Risikomanagementsystem erfasst neben finanziellen Risiken auch Compliance-Risiken. Mainova stuft ein Risiko dann als Compliance-relevant ein, wenn es negative haftungs- und reputationsbezogene Konsequenzen beinhaltet. Insgesamt sind im Risikomanagementsystem rund 100 Risiken hinterlegt, die halbjährlich von der Mainova und allen Fachbereichen auf ihre Aktualität überprüft werden. Das Compliance-Management wiederum prüft alle zwölf Monate die Risiken hinsichtlich ihrer Compliance-Relevanz und berichtet das Ergebnis der Prüfung an seine Gremien.

Maßnahmen und Instrumente

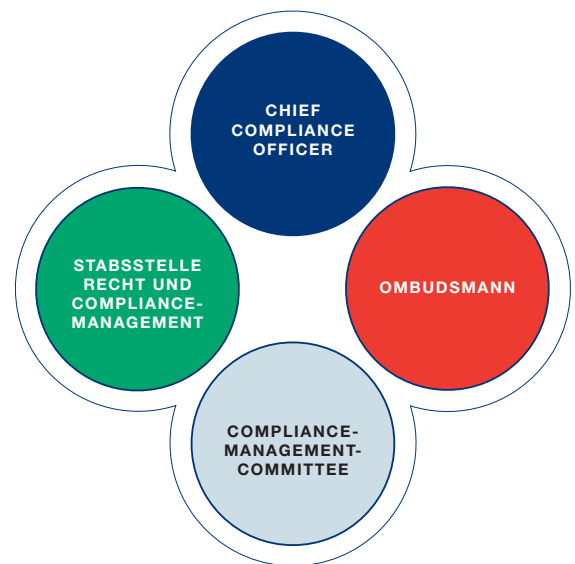
Das Mainova-Compliance-Management führt eine Vielzahl von Informations- und Beratungsmaßnahmen durch, damit alle Mitarbeiter die relevanten Richtlinien kennen und rechtliche Anforderungen umsetzen können. Ein zentrales Instrument ist das Mainova-Unternehmenshandbuch. Dort sind wesentliche Compliance-relevante Richtlinien (etwa Vorgehen bei Verdachtsfällen und Compliance-Verstößen, Unterschriftenregelungen, Archivierung von Daten) schriftlich fixiert und zentral dokumentiert. Besondere Entwicklungen und aktuelle Themen werden zudem über die internen Medien an die Mitarbeiter kommuniziert. Bedarfsbedingte Schulungen runden das Informations- und Beratungsangebot ab. Pandemiebedingt wurden 2020 die vom Compliance-Management bevorzugten Präsenzschulungen nur in eingeschränktem Umfang durchgeführt. Zu Anfang des Jahres fand noch eine Schulung schwerpunktmäßig zu den Themen Einbindung der Stabsstelle Recht und Compliance-Management in alle wesentlichen Geschäftsentscheidungen, die Anwendung der Unterschriftenregelung und die Grundsätze des reversionssicheren Archivierens (elektronisch/Tresoreinlagerung) statt. Im Sommer gab es Compliance-Schulungen jeweils für Auszubildende und duale Studenten zu den Themen Verhaltenskodex, Geschenkerichtlinie und Hinweisgebersystem (Ombudsmann). Auch für das Jahr 2020 organisierte das Compliance-Management eine Schulung betreffend den Anforderungen der Europäischen Energiemarktregulierung (REMIT, MAD/MAR).

Zur Meldung von Hinweisen auf Compliance-Verstöße oder Verdachtsfällen existiert ein standardisiertes Hinweisgebersystem. Dieses stellt sicher, dass jeder Mitarbeiter der Mainova die Möglichkeit hat, Verdachtsfälle zu melden. Die Anfragen und Meldungen zu Compliance werden systematisch erfasst, kategorisiert, bewertet sowie der Bearbeitungsstand erfasst. Dadurch lassen sich Schwerpunktthemen ableiten. Eine Meldung kann auch durch Kontaktaufnahme mit dem Compliance-Management oder durch eine gegebenenfalls anonyme Meldung an einen externen Ombudsmann erfolgen. Er ist als neutraler, unparteiischer Ansprechpartner für Mitarbeiter außerhalb der Mainova zur Verschwiegenheit verpflichtet und gewährleistet die notwendige Vertraulichkeit von Hinweisen. Die Kontaktmöglichkeiten für die Mitarbeiter zum Ombudsmann werden durch das Compliance-Management angemessen kommuniziert und im Mainova-Intranet öffentlich hinterlegt. Informationen werden auf Wunsch vertraulich behandelt.

Im Jahr 2020 gab es keine Korruptionsvorfälle oder öffentliche Klagen wegen Korruption gegen Mainova oder unsere Mitarbeiter.

MAINOVA-COMPLIANCE-MANAGEMENT

108



IT- und Datensicherheit

Die Sicherheit der IT-Systeme und IT-Netze des Verbunds Mainova ist eine wesentliche Voraussetzung, um die Energieversorgung der Bevölkerung sicherzustellen. Zudem ist eine erfolgreiche Digitalisierung direkt von der Sicherheit der Systeme und Daten abhängig. Zur Steuerung der Informationssicherheit wird im Verbund Mainova ein Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) betrieben und weiterentwickelt. Eine Zertifizierung des ISMS erfolgt dabei im Bereich der kritischen Infrastrukturen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben. Ziel des ISMS ist ein risikoangemessener Schutz aller Informationen und die Steuerung dazu notwendiger Sicherheitsmaßnahmen.

Durch den Bereich IT werden zur Gewährleistung der IT-Sicherheit Maßnahmen umgesetzt. So sind verschiedene Filtersysteme im Einsatz, die aufeinander abgestimmt verschiedene Arten von unerwünschten Verbindungen erkennen und blockieren. Pro Tag werden hierdurch mehrere Tausend Verbindungsversuche direkt herausgefiltert. Zur Gewährleistung der Verfügbarkeit erfolgen regelmäßige Sicherungen der wichtigen Daten auf Bandspeicher, zudem sind die wichtigen Systeme und Ressourcen redundant ausgelegt, sodass bei Ausfall einzelner Systeme die Gesamtverfügbarkeit dennoch gewährleistet ist.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurden im Jahr 2020 die Möglichkeiten zum sicheren mobilen Arbeiten stark ausgebaut. Hierzu wurden zusätzliche Lizenzen zur sicheren Remote-Arbeit beschafft und die Bandbreite der Internetverbindungen deutlich erhöht. Innerhalb von kurzer Zeit konnte durch diese Maßnahmen der sichere IT-Betrieb auch unter Pandemiebedingungen ermöglicht werden. Gemeinsam mit den Mitarbeitern konnten neue Formen der digitalen Zusammenarbeit entwickelt und geübt werden, sodass virtuelle Sitzungen inzwischen zur neuen Normalität gehören.

Im Jahr 2021 sollen weitere Investitionen in Systeme zur Detektion von unerwünschten Kommunikationsverbindungen geprüft werden, um die IT- und Datensicherheit weiter zu verbessern. Zudem wird die Nutzung von Cloudsystemen verstärkt geprüft, um einen sicheren und wirtschaftlichen Betrieb der IT-Landschaft zu gewährleisten.

UMWELTBELANGE

Wir wollen zukünftigen Generationen eine intakte Umwelt hinterlassen. Mit unserem Kerngeschäft – der Energieerzeugung – kann Mainova wesentliche Beiträge für den Umweltschutz und die Gestaltung der Energie- und Wärmewende leisten. Unsere Mitarbeiter arbeiten daher engagiert und mit hoher Innovationskraft daran, die Stadt Frankfurt am Main bei der Erreichung ihrer Klima- und Emissionsziele zu unterstützen, die Effizienz der Energieversorgung zu steigern und negative Auswirkungen auf die Bevölkerung zu vermeiden. Die Ziele der Stadt Frankfurt sehen vor, die CO₂-Emissionen bis 2030 um 50 Prozent und bis 2050 um 95 Prozent im Vergleich zu 1990 zu reduzieren. Zudem soll die Energieversorgung bis 2050 zu 100 Prozent auf erneuerbare Energien umgestellt sein.

Versorgungssicherheit, Klimaschutz und ein verantwortungsbewusster Umgang mit den eingesetzten Ressourcen – das sind drei Eckpfeiler unserer Energieerzeugung. Dafür braucht es innovative Technologien, moderne Infrastruktur und Investitionsbereitschaft. Unser Anlagenpark auf dem Frankfurter Stadtgebiet besteht aus vier Heizkraftwerken, einem Biomasse-Kraftwerk, einem Müllheizkraftwerk, einem Heiz-Kälte-Werk und drei kleineren Heizwerken. In diesen Anlagen erzeugen wir Wärme und Strom und setzen dazu unterschiedliche Brennstoffe (Erdgas, Steinkohle, Holzabfälle, Hausmüll, leichtes Heizöl) ein.

Kraft-Wärme-Kopplung

In unseren Erzeugungsanlagen setzen wir auf das Prinzip der Kraft-Wärme-Kopplung (KWK), bei der Wärme und Strom gleichzeitig erzeugt werden. Dadurch wird der eingesetzte Brennstoff sehr effizient genutzt und es können Brennstoffnutzungsgrade je nach Kraftwerksfahrweise von über 80 Prozent erreicht werden. Dies trägt zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes und zum Schutz von Klima und Umwelt bei. Hingegen bleibt bei konventionellen Erzeugungskonzepten, bei denen ausschließlich Strom erzeugt wird, ein Großteil der eingesetzten Primärenergie ungenutzt. Der Wirkungsgrad solcher Anlagen liegt bei nur 40 bis 60 Prozent.

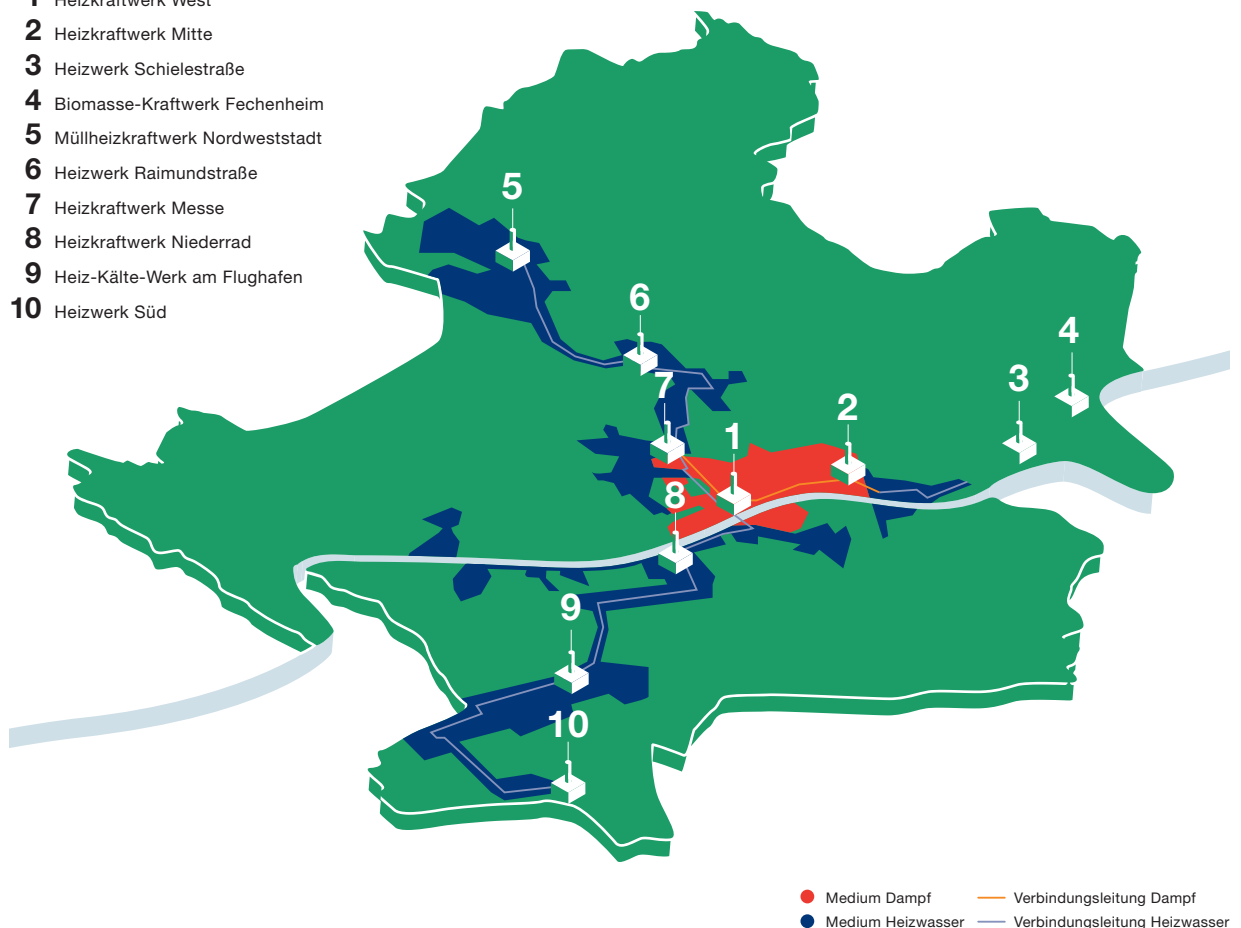
Bei Mainova erfolgt die Wärmebereitstellung zu rund 90 Prozent aus mit Kraft-Wärme-Kopplung erzeugter Wärme. Der restliche Anteil wird in Kesselanlagen, weitestgehend erdgasbefeuert, erzeugt. Unser 2017 in Betrieb genommenes neues Wärmeversorgungskonzept zählt zusätzlich auf die Erreichung der Klimaschutzziele ein. Zu den Kernmaßnahmen zählt der Fernwärmeverbund, durch den wir eine jährliche Reduktion von CO₂-Emissionen in Höhe von rund 100.000 Tonnen CO₂ erreichen. Im Jahr 2020 haben wir die Erweiterung des Fernwärmenetzes durch zwei große Projekte vorangetrieben. Dabei handelt es sich um die geplante Anbindung der neuen DFB-Akademie sowie dem Terminal 3 am Frankfurter Flughafen.

Mit Blick auf die klimaschutzpolitischen Ziele der Energiewende ist aus unserer Sicht Fernwärme, die mithilfe von effizienter KWK verbrauchsnahe erzeugt wird, eine optimale Ergänzung zu den erneuerbaren Energien. KWK stabilisiert die Stromversorgung, wenn Erneuerbare-Energien-Anlagen aufgrund der Witterungsbedingungen nicht genügend Strom liefern können. Überschussmengen können über Wärmespeicher oder E-Heizer in den Wärmenetzen sinnvoll genutzt werden.

MAINOVA-ERZEUGUNGSANLAGEN IN FRANKFURT

109

- 1 Heizkraftwerk West
- 2 Heizkraftwerk Mitte
- 3 Heizwerk Schielestraße
- 4 Biomasse-Kraftwerk Fechenheim
- 5 Müllheizkraftwerk Nordweststadt
- 6 Heizwerk Raimundstraße
- 7 Heizkraftwerk Messe
- 8 Heizkraftwerk Niederrad
- 9 Heiz-Kälte-Werk am Flughafen
- 10 Heizwerk Süd



Rauchgasreinigung

Im unter anderem mit Steinkohle betriebenen Heizkraftwerk West nutzen wir eine aufwendige Rauchgasreinigung. Dank moderner Technik unserer Abluftanlagen liegen die Emissionswerte der Mainova-Heizkraftwerke deutlich unter den zulässigen Höchstwerten.

Die in den Haushalten von Frankfurt und den umliegenden Regionen anfallenden Abfallmengen werden im MKW verbrannt. Der Einsatz des biogenen Anteils zur Erzeugung von Fernwärme und Strom beläuft sich auf ca. 50 Prozent. Durch eine komplexe Rauchgasreinigung werden die dabei entstehenden Rauchgase gereinigt, sodass die strengen Tagesmittelgrenzwerte für Abfallverbrennungsanlagen deutlich unterschritten werden. Die Emissionswerte werden regelmäßig veröffentlicht.

CO₂-Emissionshandel

Die großen Mainova-Erzeugungsanlagen nehmen am CO₂-Emissionshandel teil. Hierfür betreiben wir ein Emissionshandelssystem, das ein Baustein unseres Kraftwerksmanagementsystems ist. Mithilfe einer langfristigen Planung, die tagesaktuell angepasst und am Intradaymarkt kurzfristig optimiert wird, gewährleisten wir den optimalen Einsatz unserer Anlagen hinsichtlich wesentlicher Kriterien wie Strom-, Brennstoff- und CO₂-Preis. Wie unsere Erzeugungsanlagen entwickeln wir auch die Software stetig weiter. Ziel der optimierten Software ist, einen höheren Automatisierungsgrad zu erreichen und damit die Effizienz der Anlagen zu steigern. Der Emissionshandel ist seit 2005 das zentrale Klimaschutzinstrument der Europäischen Union und setzt mithilfe von Emissionszertifikaten marktwirtschaftliche Anreize, um CO₂-Emissionen zu reduzieren. Emissionshandelspflichtige Unternehmen melden ihre Emissionen und Zertifikatsmenge jährlich an die Deutsche Emissionshandelsstelle (DEHSt).

Wasserreinigung

In unseren Heizkraftwerken West und Niederrad nutzen wir Mainwasser, um den nicht nutzbaren Abdampf der Turbinen zum Kondensieren zu bringen und die verschiedenen Kraftwerksaggregate wie Pumpen, Generatoren und Motoren zu kühlen. Dafür wird das Mainwasser in mehreren Stufen mechanisch vorgereinigt und Sedimente sowie Verunreinigungen abgetrennt. Das so gereinigte Wasser fließt später zurück in den Main. Das Regierungspräsidium Darmstadt entnimmt regelmäßig unangekündigt Wasserproben und kontrolliert die Einhaltung aller Vorschriften.

Primärenergiefaktor

Ein wesentlicher Indikator für unsere Erzeugungsaktivitäten ist der Primärenergiefaktor. Er dient als Kennzahl für die Energieeffizienz. Je niedriger der Primärenergiefaktor, desto ressourcenschonender ist der Energieträger. Der Primärenergiefaktor der Mainova-Fernwärme liegt bei nur 0,29. Er wird regelmäßig durch das Institut für Energietechnik der Technischen Universität Dresden in einer unabhängigen Prüfung zertifiziert. Mit Blick auf unsere Kunden ist er insbesondere für Hausbesitzer und Investoren in der Immobilienwirtschaft relevant, um die in der Energieeinsparverordnung (EnEV) festgelegten energetischen Anforderungen an Gebäude zu erfüllen.

Klima- und Umweltschutz

Alle durch die Mainova betriebenen Heizkraftwerke arbeiten auf hohem umwelttechnischem Niveau. Die für Kraftwerksbetreiber geltenden gesetzlichen Bestimmungen und Regelungen sind auch für Mainova besonders streng, da unser historisch gewachsener Anlagenpark einige Kraftwerke umfasst, die mitten in der Stadt stehen. In unseren Anlagen halten wir die gesetzlich vorgeschriebenen Grenzwerte durch den Einsatz emissionsarmer Brennstoffe wie schwefelarmem Heizöl oder Erdgas sowie modernster Brenner- und Reinigungstechnik ein oder unterschreiten sie. Klima- und Umweltschutz sind bei Mainova mit einer Reihe von Beauftragten auch organisatorisch verankert.

Der betriebliche Umweltschutz hat zum Ziel, schädliche Auswirkungen der betrieblichen Tätigkeit auf die Umwelt und Bevölkerung zu vermeiden.

Die Koordination der Beauftragten im Umweltschutz sowie weiterer Stellen innerhalb der Mainova wird seitens der Stabsstelle und eines Sachgebiets durchgeführt und im Rahmen eines Umweltausschusses organisiert. Die organisatorischen und betrieblichen Regelungen rund um das Thema Umweltschutz sind in verbindlichen Richtlinien gefasst (Verbundrichtlinien), deren Wirksamkeit im Rahmen von Begehungen festgestellt wird. Im vergangenen Jahr wurde eine modular aufgebaute Software beschafft. Diese soll auch im Umweltbereich einzelne Themen abwickeln, Synergien nutzen, Transparenz schaffen und eine zentrale Übersicht gewährleisten. Im Jahr 2020 haben die einzelnen Beauftragten mit der Nutzung der Module „Gefahrstoffe“ und „Legal Compliance“ begonnen und diese mit Daten befüllt.

Das Thema Gefahrstoffe wird zentral von der Stabsstelle bearbeitet. Die vorhandenen Gefahrstoffe mit den dazugehörigen Gefahrstoffinformationen sowie der Sicherheitsdatenblätter der Hersteller sind in einem für den Verbund geltenden Gefahrstoffverzeichnis erfasst. Die aktuellen Sicherheitsdatenblätter werden alle zwei Jahre angefordert und die neuen Informationen verarbeitet. Die Gefährdungsbeurteilung sowie die daraus resultierenden Betriebsanweisungen werden federführend seitens der Stabsstelle erstellt und final mit den Fachabteilungen abgestimmt. Die Integration der notwendigen Dokumente in die zentrale Softwarelösung ist in einzelnen Bereichen schon vollzogen und wurde im Jahre 2020 intensiv fortgesetzt. Ziel ist, durch Substitution ungefährlichere Stoffe im Einsatz zu haben, die Gefahrstoffmengen sowie deren Anzahl zu reduzieren und die Lagerung nach rechtlichen Vorgaben umzusetzen. Dies zählt alles auf eine Reduzierung der Gefährdung der Mitarbeiter ein.

Zudem stellt die Stabsstelle den Abfallbeauftragten der Mainova und pflegt das zentrale Abfallregister. Die Organisation wird nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz geregelt und im Rahmen von Begehungen überprüft. Die Abfallentsorgung wird mittels eines elektronischen Systems abgewickelt. In diesem werden seitens des Abfallbeauftragten Entsorgungsnachweise angelegt und Begleitscheinmuster für die Signaturkarteninhaber erstellt. Diese werden bei ihrer Tätigkeit vom Abfallbeauftragten unterstützt. Des Weiteren wird auf die Verringerung der Abfallentstehung hingewirkt und Entsorgungswege optimiert (Entsorgungsverfahren zur Verwertung). Im Rahmen von Behördenkontrollen wird die Organisation zusätzlich durch externe Stellen überprüft. Die Tätigkeiten des Abfallbeauftragten münden in einen Jahresbericht, der an die zuständigen Stellen im Unternehmen übermittelt wird.

Der Gefahrgutbeauftragte wird ebenfalls von der Stabsstelle gestellt und die Organisation nach Gefahrgutrecht geregelt. Ziel ist der Schutz von Leben und Gesundheit von Menschen und Tieren, wichtiger Gemeingüter sowie der öffentlichen Ordnung, die im Zusammenhang mit der Beförderung von Gefahrgut durch Mitarbeiter der Mainova betroffen sein können. Hierfür werden regelmäßige Schulungen veranlasst (etwa für Gefahrgutfahrer). Durch wiederkehrende Kontrollen, auch in Zusammenarbeit mit den Behörden, werden die Fahrzeuge sowie die interne Organisation überprüft. Die Tätigkeiten des Gefahrgutbeauftragten münden ebenfalls in einen Jahresbericht, der an die zuständigen Stellen im Unternehmen übermittelt wird.

Durch regelmäßigen Austausch mit den zuständigen Sicherheits- und Umweltfachkräften (Sicherheitsausschüsse, Arbeitsschutzausschuss, Umweltausschuss usw.) werden die Umweltthemen mit allen Schnittmengen betrachtet und bei Mainova kontinuierlich verbessert.

Innovative Erzeugung

Wir arbeiten regelmäßig an der Optimierung unseres Anlagenparks und berücksichtigen dabei politische Rahmenbedingungen, die Anforderungen des Klimaschutzes, wirtschaftliche und technologische Machbarkeit und die Anforderungen des Standorts Frankfurt an die Versorgungssicherheit. Die Bundesregierung hat ein Klimaschutzprogramm 2030 beschlossen, das die Aufgaben des Klimaschutzes deutlich auf andere Sektoren neben der Energiewirtschaft ausweitet. Auch die Stadt Frankfurt hat eine politische Willensbekundung zur Energiewende veröffentlicht. Diese Veröffentlichungen bestärken unser Vorhaben, die Erzeugung im HKW West vom Primärträger Steinkohle auf alternative Energieträger umzustellen.

Die Bundesregierung hat den Ausstieg aus der Kohleverstromung bis zum Jahr 2038 beschlossen. Die Stadt Frankfurt am Main fordert das Ende der Kohleverstromung bis zum Jahr 2030. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, das HKW West bis zum Jahr 2026 auf Erdgas umzustellen. Damit zieht Mainova den von der Bundesregierung beschlossenen Kohleausstieg bis spätestens 2038 um mehr als ein Jahrzehnt vor. Die Umrüstung des HKW West auf Erdgas stellt derzeit die technisch und wirtschaftlich sinnvollste Alternative dar. Einfluss auf diese Entscheidung hatte auch unser großes Dampfnetz, das aufgrund seiner Netzstruktur weiterhin mit etwa gleicher Leistung vom Standort HKW West aus versorgt werden muss. Neben der Umstellung auf Erdgas wird auch der Einsatz von CO₂-freien Gasen, etwa klimaneutral erzeugtem Wasserstoff, in den weiteren Planungsschritten berücksichtigt. Dabei beziehen wir alle Möglichkeiten ein, die nach heutigem Stand der Technik realisierbar sind. Allein durch diese Maßnahme könnte sich der CO₂-Ausstoß ab 2027 um jährlich rund 400.000 Tonnen verringern. Das entspricht einer Reduktion von 50 Prozent im Vergleich zu einem Durchschnittsjahr. Dafür investieren wir rund 300 Mio. Euro in den Umbau und damit in den Klimaschutz und die Versorgungssicherheit vor Ort.

Im Zuge eines 2020 gestarteten Pilotprojekts testen die Netzdienste Rhein-Main (NRM), inwieweit das Umspannwerk in der Lübecker Straße ein klimafreundlicheres Isoliergas nutzen kann. Dazu wurde eine neue Schaltanlage bestehend aus neun gasisolierten Schaltfeldern mit neuester Technik eingebaut. So kommt anstatt klimaschädliches Schwefelhexafluorid Clean Air zum Einsatz – ein Isolationsgas, das ausschließlich aus natürlichen Bestandteilen der Umgebungsluft besteht.

KUNDENBELANGE

Versorgungszuverlässigkeit

Das Thema Versorgungszuverlässigkeit wurde im Rahmen der Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse 2019 als zentrales Handlungsfeld für Mainova innerhalb des Aspektes Kundenbelange identifiziert und im Rahmen der Überprüfung 2020 erneut als wesentlich eingestuft. Unsere Kunden erwarten eine zuverlässige Stromversorgung. Im Sinne unserer Mission aus der Unternehmensstrategie „Mainova 2028“ – „Wir kümmern uns, dass Energie einfach funktioniert“ – bedeutet dies, dass Strom möglichst unterbrechungsfrei verfügbar ist. Für Industriekunden ist Versorgungszuverlässigkeit zudem ein wichtiger Faktor bei der Standortwahl. Daher hat Mainova 2016 ihre neue Asset-Strategie definiert. Sie beinhaltet Ziele und Maßnahmen, die der Optimierung des Funktionserhalts der Wasser- und Energieversorgungsnetze dienen. Dabei priorisiert die Asset-Strategie zunächst die Stromsparte, da hier im Rahmen der Investitionszyklen erhebliche Investitionen anstehen. Im Wasser-, wie auch im Gasnetz muss der Investitionsumfang mittel- bis langfristig zwar ebenfalls der Alterung angepasst werden, die Netze befinden sich jedoch in einer anderen Phase des Investitionszyklus als beim Strom. 2020 wurde jedoch auch die Asset-Strategie Wasser weiter konkretisiert.

Unsere Stromsparte hat das übergeordnete Ziel formuliert, die durchschnittliche Versorgungsunterbrechung auf einem angemessenen Niveau zu halten. Dazu soll die Erneuerung der Netze vorangetrieben und es sollen rund 1.400 Kilometer Stromleitungen bis 2040 ausgetauscht werden. Eine zweite Maßnahme ist die Reduzierung der mittleren Unterbrechungsdauer. Beides zusammen gewährleistet den sogenannten SAIDI-Wert, also die durchschnittliche Versorgungsunterbrechung je angeschlossenen Letztverbraucher innerhalb eines Kalenderjahres, auch langfristig auf einem angemessenen Niveau zu halten. Die Durchführung der Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels liegt in der Verantwortung der Netzdienste Rhein-Main. Dazu hat die NRM bereits konkrete Maßnahmen identifiziert, um die Unterbrechungsdauer zu senken. Dies ist beispielsweise der verstärkte Einsatz von Arbeiten unter Spannung, die in anwendbaren Fällen eine Arbeit am Netz ermöglicht, ohne die Kundenversorgung zu beeinträchtigen.

Vor dem Hintergrund steigender Einwohnerzahlen in Frankfurt, der Digitalisierung sowie dem Ausbau der Elektromobilität und dem damit verbundenen wachsenden Strombedarf hat die NRM 2020 zusammen mit unseren vorgelagerten Netzbetreibern Avacon und TenneT ein umfangreiches Ausbaukonzept zur Leistungssteigerung des Frankfurter Stromnetzes vereinbart. Ziel dieses Projekts ist eine Leistungserhöhung im Stromnetz um 50 Prozent innerhalb von sieben Jahren. Konkret heißt das eine Steigerung von mehr als 500 MVA. Dafür werden Transportleitungen und Umspannwerke an den Haupteinspeisepunkten ausgebaut sowie die Stromleitungen in das Stadtgebiet Frankfurts verstärkt. Die drei Netzbetreiber investieren zusammen 750 Mio. Euro in die Maßnahmen, der Anteil von Mainova beträgt 200 Mio. Euro. Dieses Projekt trägt maßgeblich zur Versorgungssicherheit bei, denn ohne diese Investitionen würden die bestehenden Kapazitäten im Frankfurter Stromnetz mittelfristig an eine Grenze stoßen. Die NRM verfolgen ein umfangreiches Netzbetriebskonzept, das in einem eigenen Handbuch dokumentiert ist. Dies beinhaltet unter anderem ein professionelles Störungsmanagement mit zentralen Entstördiensten im Dreischichtdienst oder ständig besetzten Leitwarten, die zur durchgehenden Störungsannahme und -weiterleitung sowie zur unmittelbaren Entstörung und Schadensbeseitigung eingesetzt werden. Hinzu kommen ein umfangreiches Notfall- und Krisenmanagement sowie Störungsdokumentation und -beseitigung zur sicheren Wiederversorgung der Netzkunden. Bereits seit 2011 stellt sich die NRM freiwillig der Überprüfung in den Sparten Strom, Gas und Wasser durch unabhängige Dritte. Das Technische Sicherheitsmanagement (TSM) wurde durch den DVGW (Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches) erfolgreich zertifiziert. Die NRM erfüllt somit die Anforderungen an die Qualifikation und die Organisation von Unternehmen für den Betrieb von Elektrizitäts- sowie Gas- und Wassernetzen in Bezug auf das Frankfurter Netzgebiet.

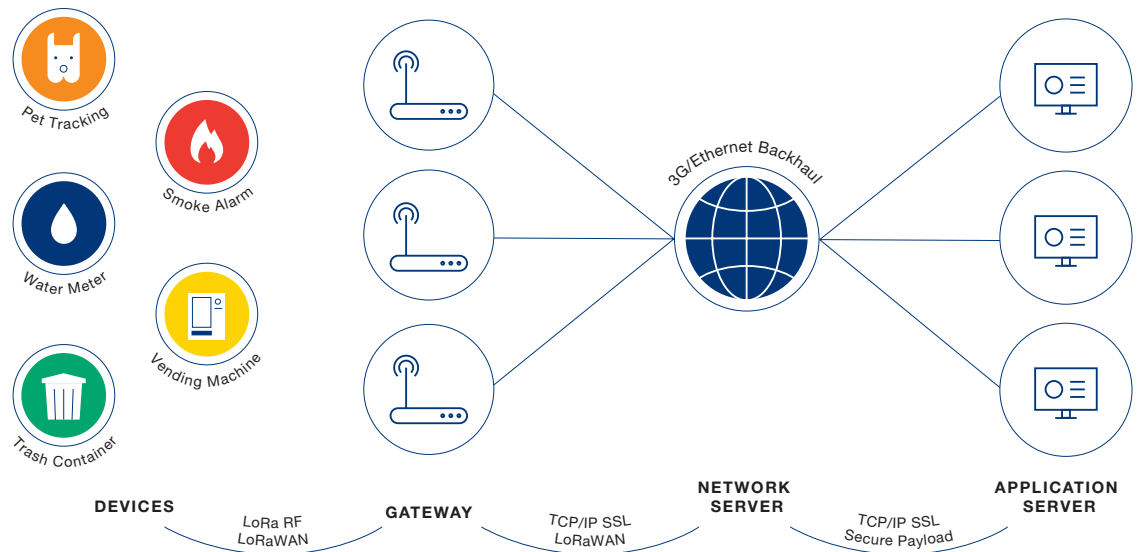
Smart City

Im Jahr 2020 haben wir weiter an der Umsetzung des Geschäftsfelds „Smart City“ gearbeitet. Ein wesentlicher Meilenstein: Wir haben in Frankfurt ein flächendeckendes LoRaWAN für Anwendungen im Außenbereich aufgebaut. (Stand 31. Dezember 2020: 47 Gateways). Bis Mitte 2021 soll auch eine Abdeckung in Innenbereichen erreicht sein (mit mindestens 60 Gateways im Stadtraum Frankfurt). LoRaWAN ist eine Funktechnologie für Sensoren, die sich durch hohe Reichweite und geringen Stromverbrauch auszeichnet. Mit ihrer Hilfe haben wir erste Anwendungsfälle pilotiert und gehen im kommenden Jahr teilweise bereits in die Umsetzung. Das Spektrum umfasst das Fernauslesen von Wasserzählern, Parkplatzmanagement, Überwachung der Versorgungsnetze, Umweltdatenmanagement und automatisierte Bewässerung von Bäumen und Parks. Die von Mainova entwickelten Lösungen sparen Betriebskosten und Ressourcen, entlasten die Umwelt, erhöhen den Komfort für den Alltag der Bevölkerung und steigern die Lebensqualität in der Region. Sie zeigen, welche Eigenschaften eine Smart City aus Sicht von Mainova auszeichnet: Eine Smart City ist vernetzt, nachhaltig und lebenswert. Um Städte und Regionen in diese Richtung zu entwickeln, bringt Mainova sein Know-how als Energieunternehmen ein. Wir sorgen seit jeher für leistungsfähige Infrastrukturen und verfügen über das Wissen und die Finanzkraft für die Entwicklung, den Aufbau und den zuverlässig sicheren Betrieb. Mit LoRaWAN wird eine digitale Infrastruktur aufgebaut, die zukünftig das Rückgrat der Smart City Frankfurt bilden kann und so nachhaltig zur Daseinsvorsorge für die Region beiträgt. Darüber hinaus haben wir mit Partnern aus dem kommunalen Umfeld an ersten gemeinsamen Anwendungsfällen gearbeitet, die auf Basis von LoRaWAN, aber auch mithilfe weiterer digitaler Technologien Mehrwerte für die Region schaffen werden. Mainova ist damit einen großen Schritt gegangen, um intelligente Lösungen in Frankfurt und der Region anzubieten.

Die Entwicklung und der Aufbau der neuen Geschäftsfelder wie LoRaWAN wurde Mitte des Jahres 2020 in ein Sachgebiet überführt. Dadurch kann der Betrieb der digitalen Infrastrukturen besser gewährleistet werden.

LORAWAN

110



Digitalisierung

Digitalisierung ist eines der sechs zentralen strategischen Themen der Strategie „Mainova 2028“. Dabei hat sich Mainova zum Ziel gesetzt, die Interaktion mit dem Kunden wie auch interne Prozesse zu digitalisieren. Genauso wie „Zusammenarbeit“ und Nachhaltigkeit ist auch Digitalisierung im Strategierad der Mainova ein Querschnittsthema, das an vielen Stellen als Treiber dafür sorgt, dass wir unserer Vision „Erste Wahl für Energielösungen“ näherkommen, indem wir unseren Kunden bessere Services bieten oder unsere internen Prozesse weiter verbessern.

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir unter anderem mit folgenden Maßnahmen unseren digitalen Reifegrad erhöht:

- Einführung eines neuen Intranets, das mit seinen „Social“-Funktionen die bereichsübergreifende Zusammenarbeit verbessert.
- Einführung des ersten Moduls von SAP SuccessFactors im Personalbereich, wodurch die Mitarbeiter ihre eigenen Personaldaten einsehen, erfassen und digital verwalten können. Das Tool sorgt für flexible Workflows, verringert administrativen Aufwand, gewährleistet Transparenz und verbessert die zielgerichtete Personalarbeit und -weiterentwicklung. Weitere Funktionen wie zum Beispiel eine

neue Lernplattform, digitale Nachfolgeplanung, Leistungsbeurteilungen, Reisemanagement, eine neue Karriere-seite oder digitale Gehaltsabrechnung werden Stück für Stück implementiert.

- Mit der Einführung einer neuen Vertriebs-, Marketing- und Serviceplattform (MainKunde) legen wir den Grundstein, um die Kundenerlebnisse und -prozesse sowie unsere Vertriebsaktivitäten noch stärker zu digitalisieren und zu automatisieren. Dies stellt für uns den ersten Schritt für die zukünftig verstärkte Digitalisierung des Vertriebs dar.
- Die NRM haben gleich mehrere Digitalisierungsprojekte umgesetzt. So können sich Kunden mit einem neuen Portal, das die Bestellung eines Standardhausanschlusses komplett digital abwickelt, jederzeit Transparenz über den Fortschritt ihres Auftrags verschaffen. Tiefbaufirmen, die ein Bauvorhaben planen oder durchführen, haben die Möglichkeit, Auskünfte über vorhandene Ver- und Entsorgungsleitungen ebenfalls mithilfe einer Online-Lösung anzufordern oder einzuholen. Und auch bei der Baustellenkontrolle hat die NRM dank einer App die bisherigen papierintensiven Prüfprozesse optimiert und digitalisiert.

Kundenzufriedenheit

Langfristige Kundenbeziehungen stehen für uns im Mittelpunkt. Deshalb ist die regelmäßige Messung der Kundenzufriedenheit (vgl. auch Mainova Lagebericht 2020, Seite 38) von zentraler Bedeutung. Das Sachgebiet Marktforschung und Data Mining betreibt deshalb ein regelmäßiges Kunden-tracking. So messen wir dreimal jährlich mit je 1.500 Befragten die Zufriedenheit der Kunden repräsentativ und sehr engmaschig und können etwaige Veränderungen zeitnah registrieren. Für diese Untersuchungen werden Kunden sowohl im Netz- als auch im Vertriebsgebiet befragt.

Als Ergebnis der Befragungen wird ein Zufriedenheitsindex ermittelt, der die Kundenzufriedenheit auf einer Skala von 0 bis 100 abbildet. Anhand des Index kann sowohl die Entwicklung analysiert werden als auch die Zufriedenheit der Mainova-Kunden im Vergleich zu den Wettbewerbskunden. Der in über alle drei Wellen eines Jahres berechnete Index weist eine Kundenzufriedenheit aus, die sich konstant auf dem Niveau des Vorjahres hält. Das Abschneiden der Mainova bei diesen Messungen wird dem Vorstand regelmäßig berichtet. Zudem hat die Kundenzufriedenheit direkte Auswirkungen auf die Bonuszahlungen an die Vorstandsmitglieder und an die außertariflich beschäftigten Mitarbeiter.

Neben der Messung der Kundenzufriedenheit erhebt Mainova eine Vielzahl weiterer Indikatoren zum Aspekt Kundenbelange. Hierzu zählt das monatliche Reporting der Mainova ServiceDienste (MSD). Dabei werden für verschiedene Bereiche der Kundenbetreuung spezifische Qualitätsgrößen wie Erreichbarkeit oder Bearbeitungszeit erhoben, um die Kundenbeziehung weiter zu verbessern.

ARBEITNEHMERBELANGE

Attraktivität als Arbeitgeber

Weiterbildung

Die Arbeitswelt ändert sich stetig und mit ihr die Anforderungen an uns alle. Um dem erfolgreich zu begegnen, sind kontinuierliche Weiterbildungen unerlässlich. Dafür bieten wir unseren Mitarbeitern ein breites Spektrum an Formaten und Themen an. Die Inhalte der interaktiven Trainings und Workshops werden mit Blick auf aktuelle Anforderungen regelmäßig angepasst. Dabei fließen Bedarfe der Organisation, die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung und Teilnehmerfeedbacks in die Planung und Anpassung der Trainings und Workshops ein.

Die COVID-19-Pandemie hat auch die Weiterbildung vor neue Herausforderungen gestellt. Mit dem Ziel, in der Krise passende Anregungen und Informationen anzubieten, stellte die Personalentwicklung eine Reihe von Zusatzangeboten zusammen. So konnten Mitarbeiter und Führungskräfte bereits ab Anfang April an speziellen Mainova-Online-Lern-Angeboten teilnehmen. Themen wie etwa „Führen in der Krise“, „Führen virtueller Teams“ und „Arbeiten in virtuellen Teams“ unterstützten bei der Bewältigung der Herausforderungen des Arbeitens unter neuen Bedingungen.

Zeitgleich wurden in Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern bewährte Mainova-Inhouse-Trainings auf interaktive Online-Formate umgestellt. Durch diese Anpassung konnten Präsenztrainings mit neuen Konzepten durchgeführt werden.

Ergänzend stehen auf der E-Learning-Plattform aktuell Kurse zu über 25 Themen zur Verfügung. Dazu gehören Kommunikation, energiewirtschaftliche Themen und übergreifende Themen der Arbeitswelt. Darüber hinaus bietet Mainova ein wachsendes Angebot an kurzen Webseminaren mit Impulsen zu innovativen Themen.

Die Resonanz der Teilnehmer auf die neuen Themen und Formate ist positiv. Im Jahr 2020 fanden insgesamt 68 offene Trainings für Fach- und Führungskräfte statt. Davon wurden 26 Trainings in Präsenz mit 182 Teilnehmern und 42 in einer Online-Variante mit 260 Teilnehmern durchgeführt. Hinzu kamen zwei „Wissensbörsen“, eine interne Veranstaltungsreihe zu Mainova- und energiespezifischen Themen – mit insgesamt 14 Teilnehmern sowie 18 Webseminare mit 150 Teilnehmern. Trotz COVID-19 wurden 74 maßgeschneiderte, bereichsspezifische Veranstaltungen durchgeführt, teils als Präsenzveranstaltung, teils in einem

Online-Format. Diese laufen nach einem strukturierten Prozess ab und beinhalten ein Auftragsklärungsgespräch, Umsetzungsmaßnahmen, ein Abschlussgespräch sowie gegebenenfalls die weitere Begleitung.

Das Ende 2018 mit elf Mitarbeitern gestartete „Förderprogramm Potenziale“ konnte 2020 erfolgreich zu Ende geführt werden. Die von Bereichsleitern, Geschäftsführern und Betriebsrat ausgewählten Teilnehmer präsentierten ihre Erfahrungen und Ergebnisse im zweiten Halbjahr abschließend dem Gremium. Die Entwicklung der Nachwuchskräfte und die Vernetzung zwischen den Fachbereichen konnte durch das vielfältige Programm – bestehend aus regelmäßigen Gruppentreffen, strategieorientierten Workshops, individuellen Coachings sowie Hospitationen und Projekten – wie geplant gefördert werden. Beispielhaft dafür war ein selbst initiiertes Gemeinschaftsprojekt der Teilnehmer, das sie im Rahmen der Mitarbeiterversammlung im Februar 2020 in der Alten Oper präsentierten. Das Mainova-Förderprogramm soll unter Berücksichtigung der Erfahrungen aus dieser Pilotgruppe 2022 fortgeführt werden.

Um Frauen in Führungspositionen sowohl individuell als auch mit einem breiten Blickwinkel zu fördern, wurden auch in diesem Jahr zwei Sachgebietsleiterinnen ausgewählt, um am unternehmensübergreifenden Mentoring-Programm teilzunehmen. Aufgrund von Schwangerschaft unterbrach eine davon das Programm. Sie wird es nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit fortsetzen. Um im Gegenzug weibliche Führungskräfte aus anderen Unternehmen zu unterstützen, wurden dementsprechend zwei Mentorinnen aus der Ebene der Bereichsleitung ausgewählt. Durch die Mentorenrolle wird auch in dieser Ebene der Blick für Themen von Frauen in Führung erweitert.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um ein Umfeld zu schaffen, das unsere Mitarbeiter darin unterstützt, das Berufs- und Arbeitsleben ausgewogen zu balancieren, bietet Mainova ein breites Spektrum an Maßnahmen an. Hierzu zählt seit 2010 die betriebsnahe, nach dem spielerischen Ansatz als „Haus der kleinen Forscher“ organisierte Kindertagesstätte „Energiebündel“. Zusätzlich zur 15 Plätze umfassenden Regelbetreuung bietet Mainova auch die sogenannte „Flexi-Betreuung“ für Notfälle. Träger ist die pme Familienservice GmbH, einer der führenden Anbieter für betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen in Deutschland. Ein weiterer Baustein ist das für Mitarbeiter kostenlose Unterstützungsangebot durch den Viva Familienservice, der umfassend und individuell berät und gemeinsam mit den Mitarbeitern professionelle Lösungsansätze rund um Kinderbetreuung und Pflege

von Angehörigen entwickelt. Ergänzend bieten wir umfangreiches Informationsmaterial und regelmäßige Veranstaltungen an. Für 2020 waren acht Termine geplant; pandemiebedingt konnte aber nur eine Veranstaltung durchgeführt werden.

Nachwuchsentwicklung

Im Geschäftsjahr 2019 haben wir einen Meilenstein bei der Nachwuchsentwicklung erreicht und ein eigenes Nachwuchszentrum eröffnet. Es bietet mit modern ausgestatteten Werkstätten und Kreativräumen optimale Lernbedingungen auf rund 2.700 Quadratmetern für rund 120 Auszubildende und 40 dual Studierende. Das Mainova-Nachwuchszentrum ist ein wichtiger Bestandteil unseres Ausbildungskonzepts, mit dem wir den demografischen Wandel gestalten und dem Fachkräftemangel begegnen.

Bedingt durch die COVID-19-Pandemie war der Bereich der Nachwuchsentwicklung seit März 2020 mit Themen und Aufgaben betraut, die bis dahin weitgehend unbekannt waren. Dazu gehören etwa das Homeschooling, der Hybridunterricht und die virtuellen Vorlesungen der Hochschulen. In Zusammenarbeit mit der Mainova-IT gelang es, sämtliche Auszubildenden und dualen Studenten bereits nach kurzer Zeit für die Arbeit im Homeoffice auszustatten.

Der neue Ausbildungsjahrgang startete am 1. August 2020 mit 36 Auszubildenden. Zudem begannen 16 junge Menschen am 1. September 2020 ihr duales Studium bei Mainova. Insgesamt bietet Mainova 13 Ausbildungsberufe und acht duale Studiengänge an. Auch für jüngere Jahrgänge bieten wir unterschiedliche Möglichkeiten (Praktika, Girls' Day, Hessen-Technikum) an, um sich beruflich zu orientieren und Mainova kennenzulernen.

Mitarbeiterzufriedenheit

Wesentliche Hinweise für die Attraktivität von Mainova als Arbeitgeber liefert die Mitarbeiterbefragung. Dabei werden unsere Mitarbeiter im Abstand von zwei Jahren durch ein externes Marktforschungsinstitut anonym zu Themen wie Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten, Sicherheit und Gesundheit oder Information und Kommunikation befragt. Die Mitarbeiterbefragung stellt ein Element der Mitarbeiterbeteiligung dar und wurde zuletzt turnusmäßig im Herbst 2019 durchgeführt. Der ermittelte Zufriedenheitsindex stellt eine vergütungsrelevante Kennzahl für die Vorstandsmitglieder und außertariflich beschäftigten Mitarbeiter dar. An dieser insgesamt sechsten großen Befragung beteiligten sich 71 Prozent der Mitarbeiter. Im bundesweiten Vergleich mit anderen Organisationen auch anderer Branchen stellt dies unter Berücksichtigung der Erhebungsmethodik sowie der Zusammensetzung der Belegschaft eine sehr hohe Quote dar. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung fließen regelmäßig auch in die Gestaltung der Personalentwicklung ein.

Auch mit den Ergebnissen aus der Befragung 2019 beschäftigten wir uns im Jahr 2020 sowohl in den Fachbereichen als auch bereichsübergreifend. Führungskräfte erarbeiteten gemeinsam mit ihren Mitarbeitern Maßnahmen zur Verbesserung der weniger hoch bewerteten Themen. Diese gemeinsame Bearbeitung ist ein Indiz dafür, dass sich die Belegschaft weiterhin engagiert mit der Gestaltung ihrer Arbeit bei Mainova auseinandersetzt. Neben diesen über 250 operativen Einzelmaßnahmen ergab die Analyse, dass sich viele der übergreifenden Handlungsfelder mit den Themen der Strategie „Mainova 2028“ decken und somit bereits intensiv bearbeitet werden. Dies ist eine Bestätigung unserer Strategie, die die richtigen Schwerpunkte setzt und zugleich die Mitarbeiterzufriedenheit fördert.

Darüber hinaus wurden im Strategiereview 2020 kritisch beurteilte übergreifende Themen aus der letzten Mitarbeiterbefragung noch einmal überprüft und bei Bedarf aufgenommen. Konkret betraf das die Handlungsfelder „Führung in der Transformation“ und „Crossfunktionale Zusammenarbeit“, aus denen strategische Ziele der Führungskräfte für das Jahr 2021 entwickelt wurden.

Gesundheitsschutz und -management

Mainova setzt sich mit einem professionellen Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) aktiv für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, mit dem Ziel, die Gesundheit der Mitarbeiter im betrieblichen Kontext zu fördern und zu erhalten. Strukturell besteht das BGM aus den vier Teilbereichen Gesundheitsförderung und Prävention, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Arbeitssicherheit. Die unterschiedlichen Themenbereiche sind an drei verschiedenen betriebsübergreifenden Stellen im Unternehmen verankert: dem betrieblichen Gesundheitsmanagement, dem Arbeitsmediziner und der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz.

Wesentliche Aktivitäten zur Gesundheitsförderung und -prävention in den vergangenen zwölf Monaten waren:

- das firmeneigene Fitnessstudio PräFit
- Gesundheits- und Aktionstage, wie etwa Schilddrüsen-, Haut- und Venenscreening, Gripeschutzimpfungen
- Beratungsgespräche unter dem Titel „Präventionssprechstunde“ zu Ernährung, Bewegung und Stress nach §20 SGB V (Sozialgesetzbuch), sowohl online als auch in Präsenz
- Gesundheitswochen in den Mitarbeiterrestaurants

Bei den Inhalten orientiert sich das Gesundheitsmanagement eng an den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein breites Spektrum der Aktivitäten beruht auf einer regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterbefragung rein zum Thema Gesundheitsförderung und Prävention (Rücklaufquote über 25 Prozent). Zudem entwickeln sich die Angebote durch Mitarbeiteranfragen und -vorschläge weiter. Der Gesundheitsförderungsmarkt hat ebenfalls einen Einfluss auf die Ausgestaltung der Inhalte der vielfältigen Maßnahmen. Leider mussten viele bereits koordinierte Veranstaltungen aufgrund der Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen abgesagt werden. Um die Mitarbeiter aber auch in dieser schwierigen Phase unterstützen zu können, haben wir in unserem Social Intranet eine eigene Gruppe gegründet, die den Mitarbeitern Unterstützung, Halt und wichtige Informationen einfach und schnell zugänglich machen soll. Beispielhaft genannt seien Bewegungsvideos unseres Fitnessstudioleiters speziell für Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice oder Ernährungstipps für die ganze Familie.

Dieses umfangreiche Angebot wird durch ein breites Netz von Kooperationspartnern unterstützt. Für die Sucht-, Sozial- und Lebensberatung haben wir einen eigens dafür freigestellten, persönlichen Lebensberater im Unternehmen. Beratung zu Pflegeversicherung und Kinderbetreuung rundet unsere Kooperation mit dem Viva Familienservice ab. Auch hier sind viele Inhalte über unser Intranet an die Mitarbeiter herangetragen worden. Besonders hervorzuheben sind die regelmäßigen Podcasts unseres Sozial- und Lebensberaters.

Im Jahr 2016 erhielt Mainova zum ersten Mal einen Preis für ihr betriebliches Gesundheitsmanagement. Ausgezeichnet als „Gesundes Unternehmen“ in der Kategorie Gold konnte im Jahr 2018 die Kategorie Platin erreicht werden. 2019 erhielt Mainova auf Basis der vorangegangenen Auszeichnung den Bundespreis „Deutschlands aktivste Unternehmen“.

Der Betriebsärztliche Dienst bietet neben arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen und Arbeitsplatzbegehungen auch Schutzimpfungen, Beratung zur Arbeitsplatzergonomie und Fortbildungen für Ersthelfer und Betriebssanitäter an und kümmert sich vorrangig um den Gesundheitsschutz.

Der Gesundheitsschutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spielt in der gegenwärtigen COVID-19-Pandemie eine bedeutsame Rolle. Um Ansteckungen zu vermeiden und den ständigen Veränderungen im Umgang mit dem Virus gerecht zu werden, wurde bereits am 28. Februar 2020 ein Arbeitskreis (AK COVID-19) im Unternehmen verankert. Dieser Arbeitskreis besteht aus Mitgliedern aus den Bereichen Unternehmenssicherheit, Betriebsärztlicher Dienst, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutz, Kraftwerk, Immobilienmanagement, Betriebsrat, Arbeitsrecht und Interne Kommunikation. Der Arbeitskreis bewertet wöchentlich die aktuelle Pandemielage und leitet konkrete Maßnahmen für Mainova ab.

Folgende wesentliche Maßnahmen wurden seit März 2020, jeweils in Abhängigkeit des Infektionsgeschehens, zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie ergriffen:

- Beachtung der Hygieneetikette und AHA-Regeln
- Anordnung, Abstand zu halten und Kontakte zu meiden
- Maskenpflicht in allen Liegenschaften
- Einführung einer Meldekette bei Corona-Verdachtsfällen
- Räumlich getrenntes und zeitversetztes Arbeiten: Angebot von Homeoffice und verlängerte Kernarbeitszeiten

- Begrenzung der Personenanzahl in Büros und weiteren Räumlichkeiten
- Leitfaden für Mitarbeiter im Außendienst
- Empfehlung auf Vermeidung von nicht notwendigen Dienstreisen und Absage nicht betriebsnotwendiger Veranstaltungen
- Kontaktlose Schichtübergaben

Mainova passt diese Maßnahmen den dynamischen Entwicklungen der COVID-19-Pandemie an und orientiert sich an behördlichen Vorgaben, Verordnungen des Landes Hessen und Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts. Um einen schnellen und aktuellen Informationsfluss für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen, wurden eine eigene Rubrik sowie eine eigene Gruppe im Intranet der Mainova etabliert.

Arbeitssicherheit

Die Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz hat dafür zu sorgen, dass die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen in unserem Unternehmen eingehalten und umgesetzt werden. Ziel des Arbeitsschutzes ist es, die Mitarbeiter vor Gefahren während der Tätigkeit zu schützen und Unfälle und Berufserkrankungen zu vermeiden.

Der Vorstand überträgt schriftlich die Unternehmerpflichten auf die verantwortlichen Führungskräfte. Hierdurch wird eine klare Kommunikation seitens des Vorstands angestrebt. Die Bestätigung wird seitens der Personalabteilung und der Stabsstelle überwacht. Die Führungskräfte werden über ihre Pflichten im Arbeitsschutz durch die zuständigen Sicherheitsfachkräfte mittels eines Leitfadens geschult.

Die Sicherheitsfachkräfte unterstützen und beraten in ihren zuständigen Bereichen die Führungskräfte und Mitarbeiter zum Arbeitsschutz. Durch Begehungen, Situationsanalysen, Besprechungen, Sicherheitstreffs und Arbeitssicherheitsausschüsse wird die Organisation auf Wirksamkeit geprüft und der Arbeitsschutz weiterentwickelt. Über die Protokollverteilung werden übergeordnete Führungsebenen in Kenntnis gesetzt, um Informationen zum Arbeitsschutz zu erhalten, Verbesserungen anzustoßen oder Umsetzungen voranzutreiben.

Die durch die Führungskraft gemeldeten Unfälle werden seitens der Stabsstelle bearbeitet und bei gesetzlichem Erfordernis an die Berufsgenossenschaft und das Amt für Arbeitsschutz gesendet. Die in der Unfallanzeige genannten Sofortmaßnahmen liegen in der Verantwortung der Führungskraft. Eine Plausibilitätskontrolle durch die Stabsstelle dient als zusätzliche Absicherung, um ein gleichartiges Unfallereignis zukünftig zu vermeiden. Im Anschluss findet mit einem definierten Teilnehmerkreis eine Unfallanalyse statt. Das Ziel ist, 100 Prozent der Arbeitsunfälle zu analysieren, um aus diesen zu lernen und zukünftige Unfallereignisse zu vermeiden. Im Rahmen der Unfallbearbeitung werden seitens der Sicherheitsfachkräfte für ihren zuständigen Betreuungsbereich Unfallstatistiken erstellt sowie innerhalb der Mainova übergeordnet zusammengefasst. Die für Mainova geltende Unfallkennzahl ist die 1000-Mann-Quote. Diese wird mit der Kennzahl der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM, ca. 200.000 Mitgliedsbetriebe) verglichen.

Die persönliche Schutzausrüstung (PSA) wird durch die Stabsstelle zentral freigegeben. Hierfür wird die PSA aufgrund der Anforderungen der Fachabteilungen ausgewählt und in der Regel einem Trageversuch unterzogen. Nach der Freigabe wird die PSA in einem PSA-Katalog zentral eingepflegt und die Information zur Verfügbarkeit öffentlich zugänglich gemacht.

Die 2018 beschaffte, modular aufgebaute EHS-Software soll Mainova eine zentrale, einheitliche Bearbeitung gewährleisten, in der Synergien, Transparenz, Verantwortung sowie elektronische Unterstützungen zu den Führungsaufgaben existieren. Hierzu wurden im vergangenen Jahr diverse Anwenderschulungen und Abstimmungen zu den finalen Vorgehensweisen in den jeweiligen Betreuungsbereichen durchgeführt. Von der Stabsstelle wurden Muster-Gefährdungsbeurteilungen für die Anpassung zur Verfügung gestellt und die Führungskräfte oder die Mitarbeiter bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung und Betriebsanweisungen unterstützt. Die Planung der Unterweisungen wurde angestoßen und eng begleitet. Hierdurch wird eine gute Übersicht erreicht, dies auch für die übergeordneten Führungskräfte. Die Integration des Gefahrstoffkatasters ist abgeschlossen. Auf der Agenda stehen noch die Integration der Unfallbearbeitung, Maßnahmenverfolgung und Arbeitsmittelerfassung.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Lieferantenmanagement

Das größte Risiko in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen besteht bei Mainova innerhalb unserer Lieferkette – und hier besonders beim Einkauf unserer Rohstoffe, wie beispielsweise der Steinkohle. Denn gerade dort pflegen wir internationale Lieferbeziehungen – ganz im Gegensatz zu unserem sonst stark regional geprägten Einkaufsprozess. Um unserer Sorgfaltspflicht im Hinblick auf Menschenrechte aktiv nachzukommen, haben wir unseren Einkaufsprozess so gestaltet, dass diese Verantwortung auch unsere Lieferanten einschließt.

Lieferantenauswahl

Unser Bereich Einkauf und zentrale Dienste ist für den regelkonformen Ablauf der Beschaffungsprozesse für externe Waren und Dienstleistungen verantwortlich und ist dem Vorstandsressort für Angelegenheiten des Betriebsrats, Datenschutz, IT- und Unternehmenssicherheit, Interne Dienste und Facilitymanagement, Personalwesen, Zentraleinkauf direkt untergeordnet. Der Einkauf unterstützt dabei die Fachbereiche und Gesellschaften der Mainova in der Identifikation passender externer Geschäftspartner und bei der Vereinbarung geeigneter vertraglicher Regelungen der Zusammenarbeit.

Potenzielle Lieferanten durchlaufen vor dem Start von Anfrageaktivitäten und einer gegebenenfalls späteren Beauftragung einen Prozess der Lieferantenqualifizierung. Durch die Lieferantenqualifizierung wird die Einhaltung der Mainova-Mindestanforderungen an Lieferanten abgefragt. Die Abfrage sozialer und ökologischer Standards ist bereits in diesen Prozess integriert. Mainova verfolgt die Zielsetzung, ausschließlich qualifizierte Lieferanten im Beschaffungsprozess zu berücksichtigen.

Bei der Beauftragung geeigneter Lieferanten spielen Nachhaltigkeitskriterien ebenso eine Rolle wie die Verpflichtung unserer externen Partner zur Einhaltung ethischer Standards wie der Kampf gegen Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder Diskriminierung jeglicher Art. Zur Sicherstellung der ethischen Standards haben wir einen Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt, der Bestandteil unserer Allgemeinen Einkaufsbedingungen ist. Dieser Kodex formuliert unsere Anforderungen an das Verhalten der Lieferanten in den Themen Umwelt, Gesellschaft und Governance. Hierunter fällt auch die Unterstützung des Schutzes der internationalen Menschenrechte.

Als Unternehmen der Energie- und Wasserversorgung sind durch unsere Einkaufsprozesse die Anforderungen der Sektorenrichtlinie der Europäischen Union abgebildet. Dies beinhaltet unter anderem die Durchführung von europaweiten Ausschreibungen beim Erreichen gesetzlich vorgeschriebener Schwellenwerte. Weiterhin wird die Einhaltung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) berücksichtigt.

Zusätzlich zu diesen gesetzlichen Anforderungen sorgt unsere konzernweit gültige Einkaufs- und Vergaberichtlinie für einen nachvollziehbaren und transparenten Ablauf des Einkaufsprozesses. Hierbei sichert das Gebot der Fairness die Gleichbehandlung der Bieter. Soweit vergaberechtlich zulässig, bevorzugen wir Lieferanten aus der Region. Damit machen wir deutlich, dass wir im Sinne des Umwelt- und Klimaschutzes möglichst kurze Transportwege anstreben und die wirtschaftliche Entwicklung unserer Heimatregion Frankfurt-Rhein-Main fördern. Grundsätzlich ist aufgrund geltender Rechte und Vorgaben zum Schutz von Arbeitnehmerrechten von einem geringeren Risiko bei regional oder national ansässigen Unternehmen auszugehen.

Monitoring

Neben der Auswahl spielt die kontinuierliche Beurteilung der Lieferanten hinsichtlich der Einhaltung von ökologischen Standards eine signifikante Rolle. Hierzu werden unsere Hauptlieferanten in einer regelmäßigen Lieferantenbewertung durch Einkauf und Fachabteilungen beurteilt. Bei der Bewertung der Lieferantenbeziehung hinsichtlich der Kriterien Qualität, Logistik und Zusammenarbeit wird auch auf unsere Anforderungen an Umweltfreundlichkeit und Nachhaltigkeit mit Verweis auf den Mainova-Verhaltenskodex für Lieferanten eingegangen. 2019 lag das Niveau der bewerteten Lieferanten innerhalb der unternehmensspezifischen Anforderungen. Diese Ergebnisse nutzen die Einkäufer in den Jahresgesprächen mit den Hauptlieferanten, um ein übergreifendes und konsolidiertes Feedback aller Mainova-Einheiten mit dem Lieferanten zu diskutieren. Dadurch entwickeln wir die Geschäftsbeziehungen mit unseren Lieferanten weiter und nutzen das digitale Mainova-Lieferantenportal zum Austausch.

Steinkohle

Die Beschaffung von Steinkohle hat für den Betrieb unseres HKW West eine zentrale Bedeutung. Lieferant der Steinkohle für das HKW ist JERA Global Markets Pte-Ltd. (JERAGM).

2020 hat Mainova ca. 170.000 Tonnen Steinkohle geliefert bekommen. Die Lieferungen an das HKW West erfolgten per Schiff oder Bahn aus Amsterdam. Auch 2020 haben wir ausschließlich Steinkohle aus den USA und Russland bezogen. Mindestanforderungen hinsichtlich Arbeitssicherheits-, Sozial- und Umweltstandards und die Vermeidung von Kinderarbeit sind signifikante Bestandteile unseres Lieferantenkodex und entsprechend Bedingung im Rahmen der Einkaufsbedingungen und Vertragsverhandlungen.

JERA Global Markets Pte-Ltd ist Mitglied der Bettercoal Initiative und hat uns die Konsistenz ihrer Geschäftspraktiken mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact 2020 erneut schriftlich bestätigt.

SOZIALBELANGE

Gesellschaftlicher Wertbeitrag

Als regional verwurzelter Energiedienstleister unterstützt Mainova seit jeher die Menschen in der Rhein-Main-Region. Wir sind ein bedeutender Impulsgeber für die wirtschaftliche, kulturelle und soziale Entwicklung und damit ein wichtiger Baustein der auch international bedeutenden Region Frankfurt-Rhein-Main. Wir beschäftigen direkt und indirekt Menschen in der Region, investieren in die Infrastruktur, kümmern uns um die zuverlässige Versorgung mit Strom, Gas, Wärme und Wasser und generieren einen wirtschaftlich bedeutenden Wertbeitrag für die Stadt Frankfurt am Main. Dieser setzt sich zusammen aus der Ergebnisabführung, der Steuerumlage sowie der Konzessionsabgabe. Seit dem 1. Januar 2001 besteht zwischen Mainova und der Stadtwerke Frankfurt am Main Holding GmbH ein Ergebnisabführungsvertrag. Dieses Geld kann von der Stadt genutzt werden, um andere städtische Geschäftsbereiche, die für die Bürger ebenfalls große Bedeutung haben, zu subventionieren. Der Zehnjahreschnitt dieses Wertbeitrags an die Stadt Frankfurt liegt bei 123,5 Mio. Euro.

Sponsoring

Neben diesem finanziellen Beitrag engagiert sich Mainova auf vielfältige Weise für das Gemeinwohl. Im Sponsoring beispielsweise liegt uns die Unterstützung des Breiten-sports besonders am Herzen. Mit unserem Engagement in den Bereichen Fußball und Laufsport fördern wir einen gesunden Lebensstil, denn für Mainova gilt: Sport ist gesund. Sport verbindet. Sport erfüllt wichtige Funktionen in unserer Gesellschaft. Im Mittelpunkt stehen Werte wie Fair Play, Toleranz und Leistung. Darüber hinaus fördert er Integration. Sport ist dynamisch und energiegeladen und passt somit ideal zu Mainova. Diese Kraft entwickelt er bei Großveranstaltungen – genau wie im täglichen Vereinsleben, bei Profis und Amateuren.

Die Region Frankfurt-Rhein-Main blickt auf ein herausforderndes Jahr 2020 zurück. Die COVID-19-Pandemie beeinflusste auch den Freizeit-, Breiten- und Spitzensport. Der Trainingsbetrieb ruhte über weite Strecken, Veranstaltungen fielen aus. Letzteres betraf sowohl die aktive Teilnahme als auch den Besuch als Zuschauer oder Fan. Alles veränderte sich. Eines blieb gleich: Mainova war und ist verlässlicher Partner an der Seite der hiesigen Sportgemeinschaft.

Unter dem Slogan „Wir halten die Region am Laufen“ hat Mainova im Jahr 2020 neue Angebote gestartet. So richtet sich unsere Mainova Energie Akademie an Sportler jeder Alters- und Leistungsgruppe. Sie bietet kostenlose Seminare, Coachings und Vorträge zu Themen wie Motivation, Gesundheit oder Persönlichkeitsentwicklung. In der Rhein-Main-Region beheimatete Experten vermitteln ihr Wissen in Form von Webseminaren, Coachings oder Vorträgen – kostenlos und vollständig digital. Statt neuer Bestzeiten stehen dabei Wege zu persönlichen Zielen und Spaß an Bewegung insgesamt im Mittelpunkt. Die Premium-Partnerschaft mit dem Fußball-Bundesligisten Eintracht Frankfurt ist ein zusätzlicher Eckpfeiler unseres Engagements. Diese enge Verbindung zeigt die neue Kampagne „Main-Verein“. Wir sprechen Fans, Vereinsvertreter oder Vereinsmitglieder mit ihrer Leidenschaft an, die den Antrieb dafür bildet, sich für seinen Verein zu engagieren. Hierfür schaffen wir mehrwertorientierte Angebote für Fans, Mitglieder und Vereine, die ein Miteinander zum Wohle der Menschen und Institutionen in unserer Region ermöglichen. Dazu haben wir auch den „Mainova Adlerstrom“ geschaffen – ein neuer Stromtarif für Eintracht-Fans inklusive Erfolgsbonus und einem exklusiven Fanartikel. Zudem werden damit ausgewählte SGE-Nachwuchsprojekte aktiv gefördert.

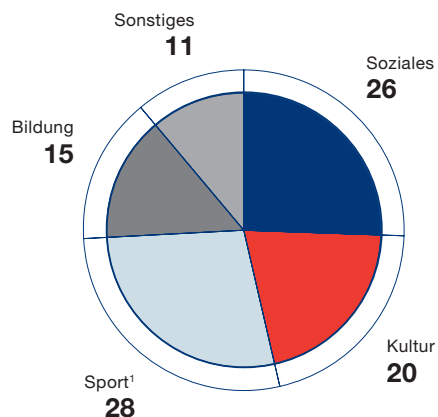
Durch die Förderung vieler weiterer Sportveranstaltungen wollen wir unsere Anspruchsgruppen motivieren, unterstützen die Nachwuchsförderung und schaffen einen Mehrwert für die Region. Die enge Verzahnung mit dem innerbetrieblichen Gesundheitsmanagement ermöglicht eine aktive Einbindung der Mitarbeiter. Dabei reichen die Angebote von Sporttextilien über spezielle Trainingsangebote bis hin zur Auslobung von Startplätzen. Gleichzeitig treten unsere Mitarbeiter als Markenbotschafter auf. Neben den neu gestarteten Angeboten haben wir auch mit dem Frankfurter Mainova Halbmarathon, Hessens großem Sporttag, der 2020 weitestgehend unter Ausschluss von Zuschauern und Amateuren als TV-Format unter Corona-Bedingungen durchgeführt wurde, und den virtuellen Veranstaltungen Mainova Firmenlauf Mainz, Mainova Frankfurt Marathon oder dem Spiridon Mainova Silvesterlauf die sportliche Attraktivität der Region am Laufen gehalten.

Um besondere Erlebnisse für die Teilnehmer und Zuschauer zu schaffen, waren bei verschiedenen Veranstaltungen immer wieder aktuelle und ehemalige Profis unterschiedlicher Sportarten in Mainova-Farben präsent. Darunter waren beispielsweise die Triathleten Daniela Blyemehl, Anna-Lena Pohl und Normann Stadler. Dank dieser Aktionen verbindet Mainova Spitzen- mit Breitensport.

Spendenwesen

Mit unserem Spendenwesen unterstützen wir gemeinnützig anerkannte Institutionen und ausgewählte Projekte und leisten so einen freiwilligen Beitrag, um die Lebensqualität und nachhaltige Entwicklung in der Region zu fördern. Unser Ziel: kulturelle Vielfalt, sportliche Aktivität, soziale Integration und stabile gesellschaftliche Strukturen. Allen voran steht die Förderung von Kindern und Jugendlichen.

SPENDENWESEN IN % 111



¹ Inklusive Kleinsponsorings

Viele Vereine und Organisationen sind auf regionale Unternehmen angewiesen. Längst reicht bei vielen wichtigen und nützlichen Engagements die öffentliche Förderung nicht aus. Ein intaktes Vereinsleben und engagierte Bürger sind jedoch unerlässlich, um soziale Strukturen zu erhalten. Regionale Unternehmen sind auf solche soziale Strukturen angewiesen. Gemeinnützig anerkannte Institutionen können ihre Spendenanfrage über unsere digitale Spendenplattform <https://engagement.mainova.de> einfach und nutzerfreundlich einreichen. Unser Spendengremium bewertet die Spendenanfragen regelmäßig und bindet die Geschäftsleitung in den Prozess ein. Die Vergabe unterliegt einer strengen Sorgfaltspflicht und erfolgt in Einklang mit unserer Spendenrichtlinie.

2020 haben wir 328 Finanz- und 52 Sachspenden getätigt. Rund 40 Prozent des Spendenbudgets haben wir zugunsten von Kindern und Jugendlichen eingesetzt. Bei den unmittelbar geförderten Projekten gibt es eine große inhaltliche Bandbreite. Diese reicht von klassischen Sportturnieren – den sogenannten Mainova-Cups – über die Förderung von Choraufführungen bis hin zur Anschaffung von Spielgeräten, beispielsweise für eine Kindertagesstätte.

Von Juni bis September 2020 haben wir eine Vertriebskampagne mit einem guten Zweck verbunden. Auf diese Weise konnte Mainova zusätzlich einen Spendenbetrag in Höhe von 60.600 Euro an die drei Frankfurter Hilfsorganisationen Franziskustreff, MainLichtblick e. V. sowie dem Notmütterdienst Familien und Seniorenhilfe e. V. übergeben. Bei dieser Aktion spendete Mainova für jeden privaten Neukunden aus Frankfurt 20 Euro an diese drei Hilfsorganisationen. Mehr als 4.000 Frühstücke für Bedürftige im Franziskustreff, ein neuer Rückzugsort im Kinderhaus Hofheim sowie mehr als 1.000 Betreuungsstunden für Familien in Not sind das Ergebnis der dreimonatigen Mainova-Spendenaktion unter dem Titel „Wir für die Region“.

Auch bei der Weihnachtsaktion 2020 hat Mainova ein Spendenprojekt zugunsten des Frankfurter Vereins Freunde alter Menschen integriert. Der Verein Freunde alter Menschen e. V. ist seit fast 30 Jahren in Berlin sowie in Köln und Hamburg aktiv. Seit Anfang 2020 ist er auch in Frankfurt-Sachsenhausen vertreten. Weltweit engagieren sich in zehn Ländern über 23.000 Freiwillige und Mitarbeiter gegen die Vereinsamung älterer Menschen. Im Mittelpunkt stehen Besuchspartnerschaften zwischen Jung und Alt, bei denen ein Ehrenamtlicher einen älteren Menschen besucht.

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT DES ZUSAMMENGEFASSTEN GESONDERTEN NICHTFINANZIELLEN BERICHTS

An den Aufsichtsrat der Mainova AG, Frankfurt am Main

Wir haben den zusammengefassten gesonderten nicht-finanziellen Bericht der Mainova AG, Frankfurt am Main, (im Folgenden „Gesellschaft“) nach §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB sowie den durch Verweis als Bestandteil qualifizierten Abschnitt im zusammengefassten Lagebericht, „Geschäftsmodell“, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 (im Folgenden „Bericht“) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags war die materielle Prüfung von produktbezogenen oder dienstleistungsbezogenen Angaben im Bericht sowie von Verweisen auf externe Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen sowie zukunftsbezogenen Aussagen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von Mainova AG zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von Mainova AG in der Berichtsperiode
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben, einschließlich der Konsolidierung der Daten zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung

- Befragungen von Mitarbeitern auf Gruppenebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due-Diligence-Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Gruppenebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Mainova AG, Frankfurt am Main, für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung / AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der Mainova AG, Frankfurt am Main, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Mainova AG, Frankfurt am Main, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsregelung unter Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 5. März 2021
KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Glöckner
Wirtschaftsprüfer

Brokof
Wirtschaftsprüferin