

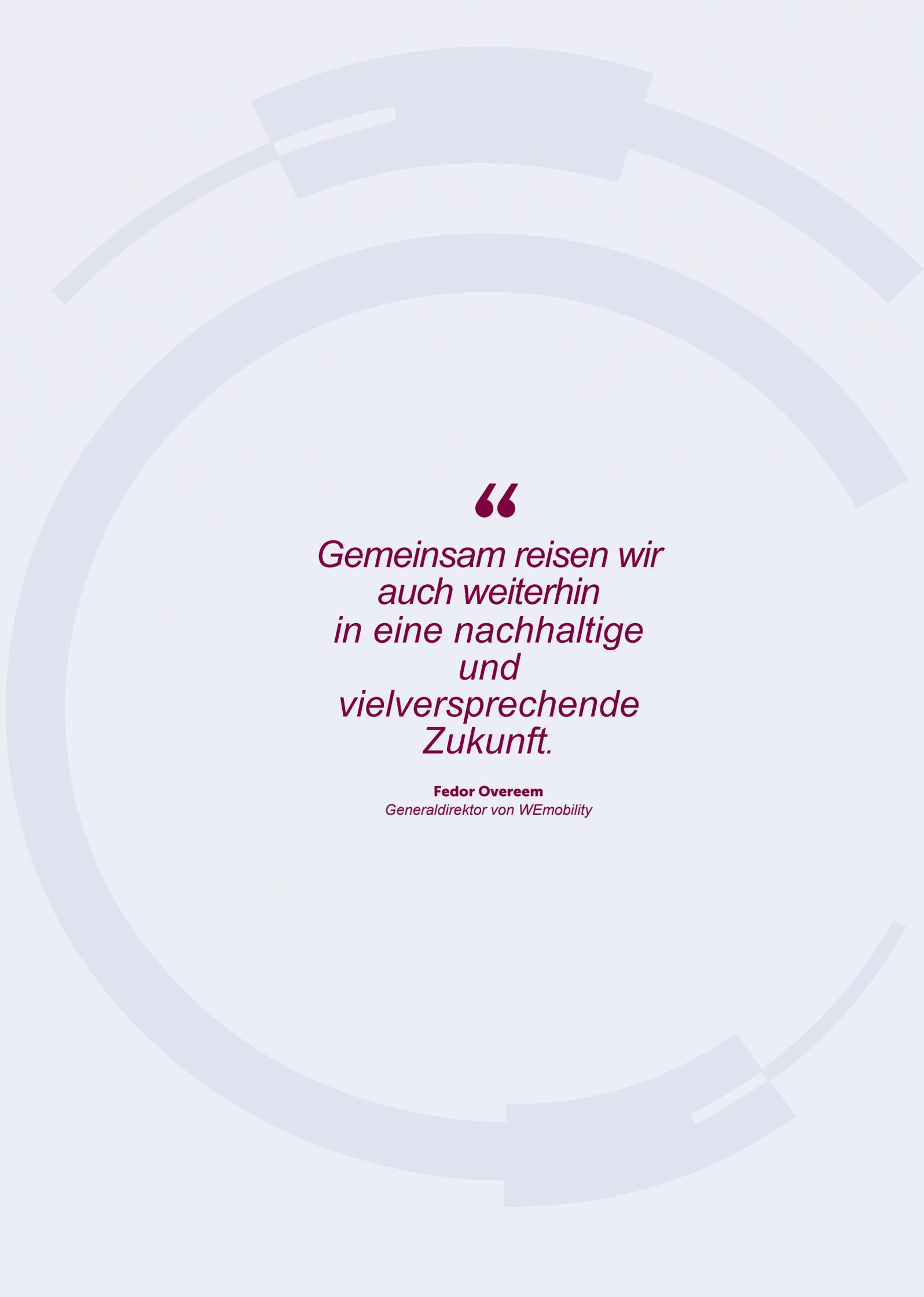


# 2022

## CSR-BERICHT

**NACHHALTIGKEIT ALS LEITLINIE**





“

*Gemeinsam reisen wir  
auch weiterhin  
in eine nachhaltige  
und  
vielversprechende  
Zukunft.*

**Fedor Overeem**

*Generaldirektor von WEmobility*

# INHALT

<b>Die Verpflichtung unserer Geschäftsführung</b>	<b>2</b>
<b>Fortschritte und Schlüsselindikatoren 2022</b>	<b>3</b>
<b>Über diesen Bericht</b>	<b>4</b>
<b>Herausforderungen der Nachhaltigkeit</b>	<b>6</b>
<b>TEIL I: ALLGEMEINE ANGABEN</b>	<b>8</b>
<b>1.1 Alles über uns</b>	<b>9</b>
1.1.1 Wie wir arbeiten und unsere Tätigkeiten	9
1.1.2 Unsere Angestellten und Mitarbeiter	11
1.1.3 Unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung	11
1.1.4 Unsere Partner und Labels	13
<b>1.2 Unsere CSR-Strategie 2025</b>	<b>14</b>
1.2.1 Unser Wertschöpfungsmodell	14
1.2.2. Unsere CSR-Politik: Personen, Passagiere, Planet, Prosperität	16
<b>TEIL II: UNSERE CSR-PERFORMANCE 2022</b>	<b>18</b>
<b>2.1 Verantwortung gegenüber den Personen</b>	<b>19</b>
2.1.1 Unser Personal	19
2.1.2 Unsere Passagiere	24
<b>2.2 Verantwortung gegenüber dem Planeten</b>	<b>27</b>
2.2.1 Die Umstellung auf CO <sub>2</sub> -arme Mobilität beschleunigen	27
2.2.2 Verringerung unseres Energieverbrauchs, Beteiligung an der Energiewende und Investitionen in Innovation	28
2.2.3 Verantwortungsvolles Wasser- und Abfallmanagement	30
<b>2.3 Verantwortung für die Prosperität</b>	<b>34</b>
2.3.1 Förderung von nachhaltigem Wachstum und Arbeitsplätzen	34
2.3.2 Förderung von sozialer Inklusion	37
<b>2.4 Unterstützung von nachhaltigen Beschaffungspraktiken</b>	<b>39</b>
2.4.1 Unterstützung von nachhaltigen Beschaffungspraktiken	39
2.4.2 Beteiligung an der Entwicklung der lokalen Gemeinschaften	40
<b>TEIL III: WIE WIR BERICHT ERSTATTEN</b>	<b>42</b>
<b>3.1 Erläuterung der Wesentlichkeitsmethodik</b>	<b>43</b>
<b>3.2 GRI-Inhaltsindex</b>	<b>47</b>

# 1. DIE VERPFLICHTUNG UNSERER GESCHÄFTSFÜHRUNG



Sehr geehrte Stakeholder,

Mit großem Stolz und starkem Engagement für unsere Grundwerte stelle ich Ihnen den CSR-Bericht von WEmobility vor. Dieses Jahr war geprägt von der Gründung von WEmobility, einer Tochterfirma von Voyages Emile Weber, ursprünglich entstanden durch die Zusammenlegung der Tätigkeiten von Bollig Voyages, Voyages Simon und Voyages Wagener. Wir haben uns bemüht, ein Busverkehrsunternehmen aufzubauen, das sich nicht nur damit begnügt, Reiseziele miteinander zu verbinden, sondern auch bedeutend zum Wohlbefinden unserer Fahrgäste, unserer Mitarbeiter, unserer Gemeinschaften und der Umwelt, in der wir uns entfalten, beiträgt. WEmobility möchte die jahrelangen Bemühungen im Bereich Nachhaltigkeit von Bollig nahtlos fortsetzen.

Der vorliegende Bericht spiegelt unser stetiges Streben nach Spitzenleistungen, Transparenz und positiven Auswirkungen wider. Er hebt unsere Fortschritte des vergangenen Jahres in Sachen Nachhaltigkeit, Innovation und sozialer Verantwortung hervor. Unsere Verpflichtung für nachhaltige und verantwortungsvolle Mobilität lenkt jede unserer Entscheidungen und Handlungen, und wir sind davon überzeugt, dass wir mit dieser Einstellung bedeutend zur Entstehung einer besseren Zukunft beitragen können.

Unsere CSR-Strategie rund um die Säulen der „5P“ - Verantwortung gegenüber unserem Personal, den Passagieren, unseren Partnern, aber auch dem Planeten und der Prosperität - ist heute aktueller denn je. Im vorliegenden Bericht finden Sie die Maßnahmen, die wir ergriffen haben, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern, die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter zu verbessern, unsere Beziehungen zu den lokalen Gemeinschaften zu stärken und

eine Kultur der Integrität und Ethik in unserem Unternehmen zu fördern. Wir sind uns bewusst, dass unser Erfolg eng mit dem Vertrauen zusammenhängt, das Sie uns entgegenbringen. Daher ist es uns wichtig, Ihnen unsere Errungenschaften, Herausforderungen und Ziele für die Zukunft offen mitzuteilen.

Mit der Elektrifizierung unserer Flotte und der erforderlichen Infrastruktur investieren wir weiterhin in nachhaltige Mobilität, gemäß den Richtlinien der Regierung und der Strategie „Modu 2.0“. Sicherheit, Komfort und Zugänglichkeit unserer Angebote für unsere Kunden haben auch weiterhin oberste Priorität. Unseren Mitarbeitern wiederum verdanken wir unsere Leistung. Daher gewährleisten wir hohe Gesundheits- und Sicherheitsstandards sowie eine vorbildliche Qualität des Arbeitslebens. Schließlich sichern wir mit einem zwischen 2021 und 2022 um 14 % gestiegenen Umsatz unseren Fortbestand und unsere Resilienz. Diese Wertschöpfung teilen wir zu mehr als 90 % mit unseren Stakeholdern, der Regierung, den Angestellten, den Lieferanten, den Aktionären und der Gemeinschaft der Region.

Wir hoffen, dass Ihnen der vorliegende Bericht einen detaillierten Überblick über unsere Bemühungen und Errungenschaften gibt und zum Nachdenken darüber anregt, wie wir weiterhin verantwortungsvoll wachsen können. Ihre Anmerkungen und Vorschläge sind für uns sehr wertvoll, da sie uns dabei helfen, kontinuierlich besser zu werden.

Wir danken Ihnen für Ihr Engagement für unsere Mission und unsere Werte. Gemeinsam reisen wir auch weiterhin in eine nachhaltige und vielversprechende Zukunft.

**Mr Fedor Overeem**  
General Manager

## 2. FORTSCHRITTE UND SCHLÜSSELINDIKATOREN 2022

**14.000.000 km**  
pro Jahr zurückgelegt

**410**



Mitarbeiter aus 22 Ländern

**2,6**   
**Millionen Euro**

Investitionen in die Umstellung  
auf eine CO2-arme Mobilität

**55,6**  
**Millionen Euro**

im Jahr 2022 gegenüber  
46,9 Millionen Euro im Jahr 2021

**19%** unserer Busflotte sind  
elektrisch, sowie  
**90%** der Shuttlefahrzeuge.



 **29**  
**Stunden**

durchschnittlich für Aus- und  
Weiterbildung pro Angestellten

**90%**

unserer Einkäufe werden  
bei lokalen Lieferanten  
(Großregion) getätigt

## 3. ÜBER DIESEN BERICHT

**D**er CSR-Bericht 2022 von WEmobility stellt die 5. Veröffentlichung unserer Ergebnisse und Performance im Bereich Nachhaltigkeit dar. WEmobility hat seinen Bericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 erstellt, was dem Referenzzeitraum des Finanzberichts entspricht.

### Entitäten, die in der Berichterstattung berücksichtigt werden

Abgedeckt sind die Tätigkeiten und Geschäfte von WEmobility Sàrl in Luxemburg mit Firmensitz in 23-27, rue Fridhaff, 9379 Diekirch in Luxemburg seit dem 17. Juli 2022. WEmobility ist eine Tochterfirma von Voyages Emile Weber, Mitte 2022 ursprünglich entstanden durch die Zusammenlegung der Tätigkeiten von Bollig Voyages, Voyages Simon und Voyages Wagener.

### Häufigkeit der Berichterstattung

Der CSR-Bericht erscheint jährlich. Die nächste Veröffentlichung erfolgt somit 2023. Der nächste CSR-Bericht wird auf Ebene der „Gruppe“ Voyage Emile Weber erstellt.

### Externe Prüfung

Der vorliegende Bericht ist nicht Gegenstand einer externen Prüfung. Der Inhaltsindex wurde von GRI Services (Content Index Essentials Services) daraufhin überprüft, dass der GRI-Inhaltsindex klar und in einer mit den Standards übereinstimmenden Weise dargestellt ist und dass die Verweise für alle Angaben korrekt enthalten und mit den entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts abgestimmt sind. Wir möchten aber darauf hinweisen, dass dieser Service keinesfalls eine Prüfung darstellt. WEmobility erhält eine unabhängige externe Unterstützung durch die Nachhaltigkeitsexperten von Forethix.

### Geschlechtergerechte Kommunikation

Um den Inhalt zu vereinfachen und für eine bessere Lesbarkeit haben wir beschlossen, im vorliegenden Bericht auf geschlechtergerechte Sprache zu verzichten. Dennoch achtet WEmobility auf die Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung. Aus diesem Grund empfehlen wir unseren Lesern, die weibliche Form der im vorliegenden Bericht in der männlichen Form verwendeten Begriffe mitzudenken.

### Kontakt

Sie haben weitere Fragen, Anregungen oder Anmerkungen zu unserem Bericht oder unserer Nachhaltigkeitsstrategie? Dann wenden Sie sich an die folgende E-Mail-Adresse: [stephanie.gomes@wemobility.lu](mailto:stephanie.gomes@wemobility.lu)

### Inhalt und Wesentlichkeit

Die Auswahl der vorrangigen Themen, die in diesem Bericht vorgestellt werden, beruht auf der 2020 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. Diese Analyse umfasst die Bewertung der möglichen Auswirkungen von WEmobility und die Ergebnisse der Konsultation der internen und externen Stakeholder. Die wichtigsten Schritte der Wesentlichkeitsanalyse waren: die Bestimmung, die Bewertung und die Priorisierung der vorrangigen Themen, die auf Grundlage der Konsultation mit den Stakeholdern zu berücksichtigen sind. Diese Analyse entspricht dem GRI Reporting Framework und den AA1000 Accountability Principles (2018).



Somit haben sich die folgenden Herausforderungen als wesentlich herausgestellt und sind Gegenstand dieses Berichts:



#### UMWELT:

- Energiewende
- Energieverbrauch im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten
- Emissionen



#### SOZIALES :

- Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
- Sicherheit und Gesundheit der Fahrgäste
- Kundenzufriedenheit



#### WIRTSCHAFT/UNTERNEHMENSFÜHRUNG:

- Investitionen in Innovation
- Investitionen in Infrastrukturen

## 4. HERAUSFORDERUNGEN DER NACHHALTIGKEIT

WEmobility agiert in einem Kontext der Nachhaltigkeit in ständigem Wandel. Die Umwandlung von Risiken der Nachhaltigkeit in Chancen führt zu einer höheren Resilienz gegenüber zukünftigen Herausforderungen und fördert die Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft in gleichem Maße für das Unternehmen wie die gesamte Gesellschaft.

### KLIMAWANDEL

#### RISIKO

Der Klimawandel hat schwerwiegende und vielfältige Folgen für unseren Planeten und betrifft alle Bereiche des Lebens, von der Umwelt über die Wirtschaft bis hin zur Gesellschaft. Luxemburg ist das am zweitstärksten motorisierten Land der Welt, und zu den Hauptverkehrszeiten sind Spitzenwerte der Luftverschmutzung messbar. Zudem können Überschwemmungen, Wasserknappheit und Hitzewellen im Sommer oder auch Stürme die Bereitstellung unserer Angebote im Personenverkehr einschränken.

#### CHANCEN FÜR WEMOBILITY

1. WEmobility spielt eine wichtige Rolle in der städtischen Mobilität und trägt zur Verringerung der Überlastung des Straßenverkehrs in städtischen Gebieten bei. Eine intelligente Planung der Strecken und Fahrpläne sowie die Förderung von effizienten öffentlichen Verkehrsmitteln können dazu beitragen, dieses Problem zu verringern.
2. WEmobility stellt seine Flotte gleichmäßig auf Elektro um, um die Luftverschmutzung und die Abhängigkeit von fossilen Energieträgern zu verringern.
3. WEmobility verpflichtet sich zu einem verantwortungsvollen Abfallmanagement, auch von gefährlichen Abfällen, die bei Reparaturen, Instandhaltungsarbeiten und in den Waschanlagen anfallen.

### STÄRKUNG DER NACHHALTIGEN MOBILITÄT AUF NATIONALER EBENE

#### RISIKO

Mit seiner Strategie „Modu 2.0“ von 2018 setzt der Staat auf Investitionen in die Infrastruktur der öffentlichen Verkehrsmittel und in nachhaltige Mobilität, insbesondere die Elektromobilität. Das Netz der RGTR (Régime Général des Transports Routiers) hat sich zum Ziel gesetzt, dass die gesamte Flotte bis 2030 emissionsfrei sein soll. Ebenso legt der dritte nationale Nachhaltigkeitsplan (3ème plan national pour un développement durable, 3°PNDD) die nationalen Ziele fest, zu denen die Unternehmen beitragen sollen. Sanfte Mobilität spielt dabei eine große Rolle.

Das Risiko für ein Verkehrsunternehmen besteht darin, die Umstellung auf nachhaltige Mobilität zu verpassen und die Anforderungen der RGTR nicht mehr zu erfüllen.

#### CHANCEN FÜR WEMOBILITY

Als Partner von RGTR muss WEmobility also die Anforderungen aus dem Lastenheft an seine Flotte erfüllen. Der Staat sowie das RGTR-Netz geben uns den Rahmen vor, in dem wir uns weiterentwickeln müssen. Unsere Strategie in Bezug auf unsere Flotte sowie jegliche Investitionen in eine nachhaltige Mobilität sind an den Vorgaben der Regierung und der Strategie „Modu 2.0“ ausgerichtet.

## ENTWICKLUNGEN BEI NACHHALTIGKEITSVERORDNUNGEN UND -STANDARDS

### RISIKO

In Sachen Nachhaltigkeit hat die Europäische Union (EU) im Laufe der Zeit zahlreiche Regelungen und Richtlinien verabschiedet, die eine nachhaltige Umwelt-, Sozial- und Wirtschaftspolitik fördern sollen. Diese Regelungen werden stetig weiterentwickelt, um den Herausforderungen des Klimawandels, der Schädigung der Umwelt und der Notwendigkeit, wirtschaftlichen Wohlstand zu garantieren, gewachsen zu sein und gleichzeitig die natürlichen Ressourcen zu bewahren. Als Beispiel sei die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) angeführt, die von den Unternehmen fordert, ihre Leistungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung transparent zu machen, sowie die Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), die ein Verfahren zur Sorgfaltspflicht in Zusammenhang mit Menschenrechten vorschreibt, oder auch die europäische Taxonomie, die sogenannte grüne Wirtschaftstätigkeiten kategorisiert.

### CHANCEN FÜR WEMOBILITY

Dank der soliden CSR-Unternehmensführung von WEMobility widmet sich das Unternehmen diesen regulatorischen Anforderungen proaktiv. Die Konformität mit den Anforderungen wird dank einer ständigen Beobachtung der Gesetzeslage, regelmäßiger Kommunikation zwischen den Hierarchieebenen über aktuelle und zukünftige Herausforderungen sowie einer methodischen Begleitung durch Nachhaltigkeitsexperten garantiert. Wir arbeiten schrittweise daran, uns bis 2025 an die Richtlinien CSRD, CDDD und die europäische Taxonomie anzupassen.

Wir sind überzeugt: Dank der europäischen Verordnungen können wir Wert schöpfen, die Innovation anregen, die Wettbewerbsfähigkeit stärken und positiv zur Erfüllung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen („Sustainable Development Goals“, SDGs) beitragen.



TEIL 1

---

**ALLGEMEINE  
ANGABEN**

# 1.1 ALLES ÜBER UNS

## 1.1.1 WIE WIR ARBEITEN UND UNSERE TÄTIGKEITEN

### Unsere Werte, Mission, Vision

Das zentrale Element unserer Tätigkeiten und unserer Unternehmensphilosophie ist unsere verantwortungsvolle und konsequente Ausrichtung an unseren Kunden, die wir seit Jahrzehnten sicher und komfortabel zur Arbeit, in die Schule und in den Urlaub bringen.

### WEmobility. Ihr Partner in der Mobilität.

Wir setzen in unserem täglichen Handeln und unseren Entscheidungen alles daran, unsere Werte mit Leben zu füllen, die von all unseren Teams mitgetragen werden.



#### Respekt

Bei WEmobility sind die Mitarbeiter unsere wertvollste Ressource. Wir legen großen Wert auf das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter, die neben einer Festanstellung viele weitere Vorteile genießen. Ein zentraler Wert unserer Unternehmenskultur ist gegenseitiger Respekt, Solidarität und ein starkes Gemeinschaftsgefühl. Wir glauben, dass ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander ein Schlüssel zur Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter und somit zum Unternehmenserfolg ist. Das gilt genauso für den Umgang mit den Kollegen, Fahrgästen, Lieferanten sowie anderen Interessensgruppen. Des Weiteren sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter regelmäßig für die Notwendigkeit, ressourcenschonend und sorgsam mit dem zur Verfügung stehenden Material und der Umwelt umzugehen. Nur so können wir gemeinsam einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz und zu einer nachhaltigen Zukunft leisten



#### Verantwortung

Als Wirtschaftsakteur sind wir uns unserer Rolle in der Gesellschaft bewusst und übernehmen Verantwortung für unser Handeln. Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter sowie der Fahrgäste stehen für uns an oberster Stelle. Nachhaltiges Handeln und Denken zieht sich als roter Faden durch all unsere Unternehmensprozesse. Als Vorreiter möchten wir Veränderung bewirken und einen Mehrwert für die Region schaffen. Dass dies Zeit braucht, ist uns bewusst. Deshalb setzen wir auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensstrategie.



## Offenheit

Uns bei WEmobility ist es wichtig, in den ständigen Dialog mit allen Beteiligten zu treten und ein offenes Ohr für jeden zu haben. Wir fördern eine offene, positive und multikulturelle Unternehmenskultur, die Diversität lebt und Diskriminierung aller Art verurteilt. Bei uns stehen die Kompetenzen und die Motivation unserer Mitarbeiter an erster Stelle. Wir schätzen das Engagement und die Proaktivität unserer Mitarbeiter, mit denen wir aktiv unsere Zukunft gestalten wollen. Ehrliches und respektvolles Feedback ist uns daher besonders wichtig. Im Gegenzug setzen wir alles daran, unseren Mitarbeitern eine Work-Life-Balance zu ermöglichen. In Sachen Technologie und Innovation sind wir bereit, neue Wege und Lösungen zu erkunden, und testen regelmäßig neue Systeme und Fahrzeuge. Nur so können wir unseren Fahrgästen einen noch besseren Service und Komfort bieten.

## Unsere Tätigkeiten und Standorte im Land

GRI 2-6

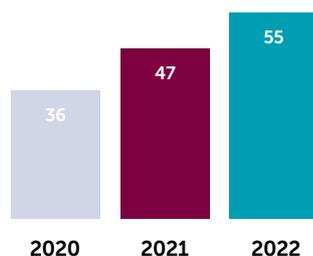
Als im Juli 2022 ursprünglich durch die Zusammenlegung der Tätigkeiten von Bollig Voyages, Voyages Simon und Voyages Wagener entstandene Tochterfirma von Voyages Emile Weber ist WEmobility ein wichtiger Wirtschaftsakteur im öffentlichen Verkehr.

Die Stärken von WEmobility sind auch weiterhin:

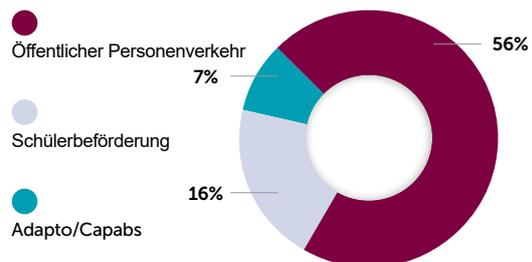
- Das Know-how seiner Mitarbeiter und ihre langjährige Erfahrung im Personenverkehr;
- Seine feste Verankerung im Gebiet des Großherzogtums Luxemburg;
- Sein Engagement für eine nachhaltige und verantwortungsvolle Mobilität für alle, in Einklang mit der Umwelt, den Gemeinschaften und seinen Partnerschaften.

Alle Standorte von WEmobility befinden sich in Luxemburg. Unsere Standorte sind Echternach, Mertzig, Ingeldorf, Fridhaff, Weidingen und Fischbach.

### Umsatz (Millionen €)



### Anteil der verschiedenen Tätigkeiten am Umsatz



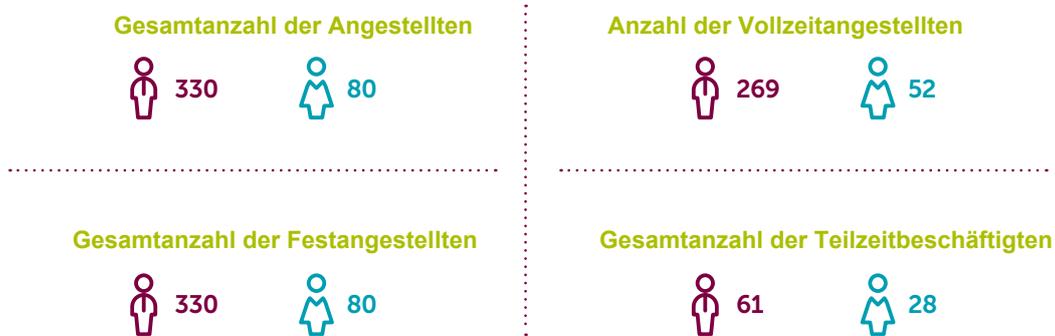
Unsere Tätigkeiten drehen sich um den Personenverkehr. Sei es der pünktliche Weg zur Arbeit, Kinder sicher in die Schule oder Jugendliche zum Treffen mit Freunden in die Stadt zu bringen: WEmobility sorgt dafür, dass jeder Fahrgast komfortabel, entspannt und sicher ans Ziel kommt. Unsere Zukunftsvision ist voll und ganz auf die emissionsfreie, jederzeit verfügbare und nachhaltige Mobilität für alle ausgerichtet. Mit unseren Teams geben wir alles, um diese Vision zu verwirklichen, und entwickeln stetig neue Ideen und Konzepte. Wir haben auch einen Beförderungsdienst für Personen mit Behinderungen (Adapto und CAPABS).

Wir bieten zudem eine Vielzahl von Mietservices, welche sorgfältig auf die Bedürfnisse von Unternehmen für die Beförderung ihrer Angestellten (Flughafenshuttle, Event-Shuttle, Tagesausflug) zugeschnitten und abgestimmt sind.

## 1.1.2. UNSERE ANGESTELLTEN UND MITARBEITER

GRI 2-30, GRI 2-7, GRI 2-8

Alle Angestellten sind Mitarbeiter des Unternehmens.



**89%** der Mitarbeiter arbeiten 2022 im Rahmen von Tarifverträgen.

## 1.1.3. UNSERE VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-12, GRI 2-13, GRI 2-14, GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-17, GRI 2-18, GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-2, GRI 2-25, GRI 2-27

Roland Heinisch und Emile Weber sind die Geschäftsführer von WEmobility. Um die Unternehmensziele für nachhaltige Entwicklung zu erreichen, erhalten sie Unterstützung vom CSR-Ausschuss und dessen Vorsitzenden, die die CSR-Strategie auf Grundlage von Folgenabschätzungen festlegen, Ziele zur stetigen Verbesserung vorschlagen und die Umsetzung von CSR-Initiativen sicherstellen. Der CSR-Ausschuss trifft sich einmal im Monat und erstattet der Geschäftsleitung regelmäßig Bericht.

2022 haben wir das Projekt eines Ethikausschusses gestartet, der 2023 eingerichtet wird. Der Ethikausschuss ist ein Gremium von WEmobility, dessen Hauptaufgabe darin besteht, unabhängige Überlegungen anzustellen und Stellungnahmen oder Empfehlungen zu formulieren. Personen, die sich an ihn wenden, sollten von ihm Informationen und

Unterstützung erhalten, um ihre eigenen Überlegungen zu vertiefen und letztendlich in der Lage zu sein, in verschiedenen Situationen eigene Entscheidungen zu treffen.

Seine Aufgabe besteht darin, zur Schaffung einer gemeinsamen Kultur rund um die drei Unternehmenswerte beizutragen: „Verantwortung“, „Offenheit“ und „Respekt“. Er sorgt dafür, dass diese Werte von den Mitarbeitern, den Lieferanten, der Geschäftsführung und den anderen internen wie externen Stakeholdern respektiert werden. Der Verhaltenskodex und der Lieferantenkodex sind wichtige Instrumente für den Ethikausschuss, und er achtet auf die Einhaltung dieser beiden Kodizes. Die Rollen und Zuständigkeiten des Ethikausschusses bestehen in der Bearbeitung von Beschwerden, in der Anreicherung von Überlegungen rund um Ethikthemen und in der Unterstützung bei der Erstellung des CSR-Berichts.

## Beschwerdemechanismus (intern)

Die Mitarbeiter des Unternehmens haben die Möglichkeit, eine Beschwerde einzulegen, wenn sie eine Verletzung der Unternehmenswerte bemerken. In diesem Fall wenden sie sich an die Mitglieder des Ethikausschusses. Sie erläutern und beschreiben die Situation vor dem Ausschuss. Dieser befasst sich dann mit dem Fall.

Während der Bearbeitung des Falls sorgt der Ausschuss dafür, dass die Person, die über den Fall berichtet hat, keine Nachteile erleidet. Der Ethikausschuss verpflichtet sich, Meldungen und personenbezogene Daten vertraulich zu behandeln und die Personen nicht unter Druck zu setzen. Er achtet auch darauf, dass in den Diskussionen keine Machtspiele zum Tragen kommen. Im Zweifelsfall gilt für die beschuldigte Person/Organisation die Unschuldsvermutung, bis ein endgültiges Urteil gefällt wird.

Der Ethikausschuss prüft den Fall und führt, falls nötig, eine Befragung aller möglicherweise beteiligten Personen durch. Während der Prüfung eines Falls bezieht sich der Ausschuss auf die Verhaltensgrundsätze (also die beiden Bezugsrahmen: Verhaltenskodex für Mitarbeiter, Lieferantenkodex) sowie auf die vertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen. Er achtet auf eine objektive und von jeglicher persönlicher Meinung seiner Mitglieder unabhängige Bewertung.

Sollte sich nach der Prüfung des Falls herausstellen, dass es sich um eine Verletzung der Grundsätze und Werte des Unternehmens handelt, wird es Konsequenzen und Maßnahmen/Sanktionen geben. Diese Maßnahmen/Sanktionen können je nach Art und Schwere und/oder den gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen variieren (von einer mündlichen Verwarnung bis hin zu einer Kündigung oder einem Gerichtsverfahren).

## Beschwerdemechanismus (extern)

Wenn ein Mitarbeiter einen Interessenkonflikt oder Korruption bei einem Lieferanten oder anderen externen Stakeholdern feststellt, muss er sich an den Ethikausschuss wenden, der den Fall prüft. Der Ausschuss befragt die betroffenen Stakeholder/Zeugen und sammelt alle Beweise, damit er sich ein vollständiges Bild von der Situation machen kann. Im Falle, dass er den betroffenen Lieferanten/die betroffene Person als schuldig erachtet, legt er der Geschäftsführung das Ergebnis der Bewertung vor und spricht sich für den Abbruch der Geschäftsbeziehungen mit dem Lieferanten aus.

## Vergütung

Die Vergütung der Geschäftsführung des Unternehmens unterliegt alle drei Jahre einer Neubewertung. In der gesamten Unternehmensgruppe beruht unsere Vergütungspolitik auf der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau. Der allgemeine Jahreslohnsatz 2022 beträgt 44 €/Stunde.

## Verantwortungsvolles Geschäftsverhalten

WEMobility achtet auf die Einhaltung der 1948 von den Vereinten Nationen verfassten Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) als grundlegende Leitlinie. Die Gruppe verpflichtet sich, keine Folter, Gewalt, Zwangs- und Kinderarbeit und Sklaverei innerhalb der Unternehmensgruppe sowie in seinen Geschäftsbeziehungen zu tolerieren. Die Achtung der AEMR weiten wir in Form unseres Verhaltenskodex für Lieferanten außerdem auf unsere Lieferanten aus. Dieser Kodex beinhaltet neben der Einhaltung der Menschenrechte Verpflichtungen in den Bereichen Umwelt, ethisches Verhalten, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie Produktqualität und -sicherheit.

2022 lagen keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen vor, und es wurden auch keine Geldbußen gezahlt.

## 1.1.4 UNSERE PARTNERSCHAFTEN UND LABELS

GRI 2-28

Als aktiver und gesellschaftlich verantwortungsvoller Akteur wurden wir mit verschiedenen Labels und Awards ausgezeichnet. Zudem sind wir Mitglied in mehreren Vereinen, die die Nachhaltigkeitswende fördern.



**ESR** : WEmobility trägt das Label „Entreprise Socialement Responsable“ („Sozial verantwortliches Unternehmen“) vom INDR (Institut National pour le Développement durable et la RSE, „Nationales Institut für nachhaltige Entwicklung und CSR“). Als zentraler CSR-Akteur in Luxemburg fördert das Institut CSR auf institutioneller Ebene und unterstützt Unternehmen mit einem breiten Angebotsspektrum (durch Schulungen, Vorträge usw.).



**IMS** : **Strom bewegt – Elektresch an d'Zukunft** : „Strom bewegt“ ist eine Initiative des Ministeriums für Energie und Raumentwicklung, des Ministeriums für Mobilität und öffentliche Arbeiten und des Ministeriums für Umwelt, Klima und nachhaltige Entwicklung. Das Label soll die Elektromobilität in Luxemburg fördern.



**Entreprise formatrice** (Ausbildungsbetrieb): Dieses von der Handwerkskammer verliehene Label zeigt, dass wir ein verantwortungsvoller Partner im Bereich der Berufsausbildung und Bildung junger Menschen sind.



**IMS** : WEmobility ist Mitglied von Inspiring More Sustainability in Luxemburg, einem Netzwerk, das Unternehmen aus ganz Luxemburg zum Austausch über verschiedene CSR-Themen zusammenbringt.



**RE** : 2021 haben wir das RE-Label (Responsability Europe) erhalten. Das Label versteht sich als ein „Dachlabel“, welches die hohe Qualität bestehender nationaler CSR-Label (wie dem ESR-Label) bescheinigt und ihnen internationale Anerkennung verleiht.



**FLEAA** : WEmobility ist Teil der FLEAA („Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars“, „Luxemburgischer Verband der Autobus- und Reisebusbetreiber“), einem Berufsverband, der die privatwirtschaftlichen Personenkraftverkehrsunternehmen in Luxemburg vereint und sich für die aktive Förderung des öffentlichen Personenverkehrs einsetzt.

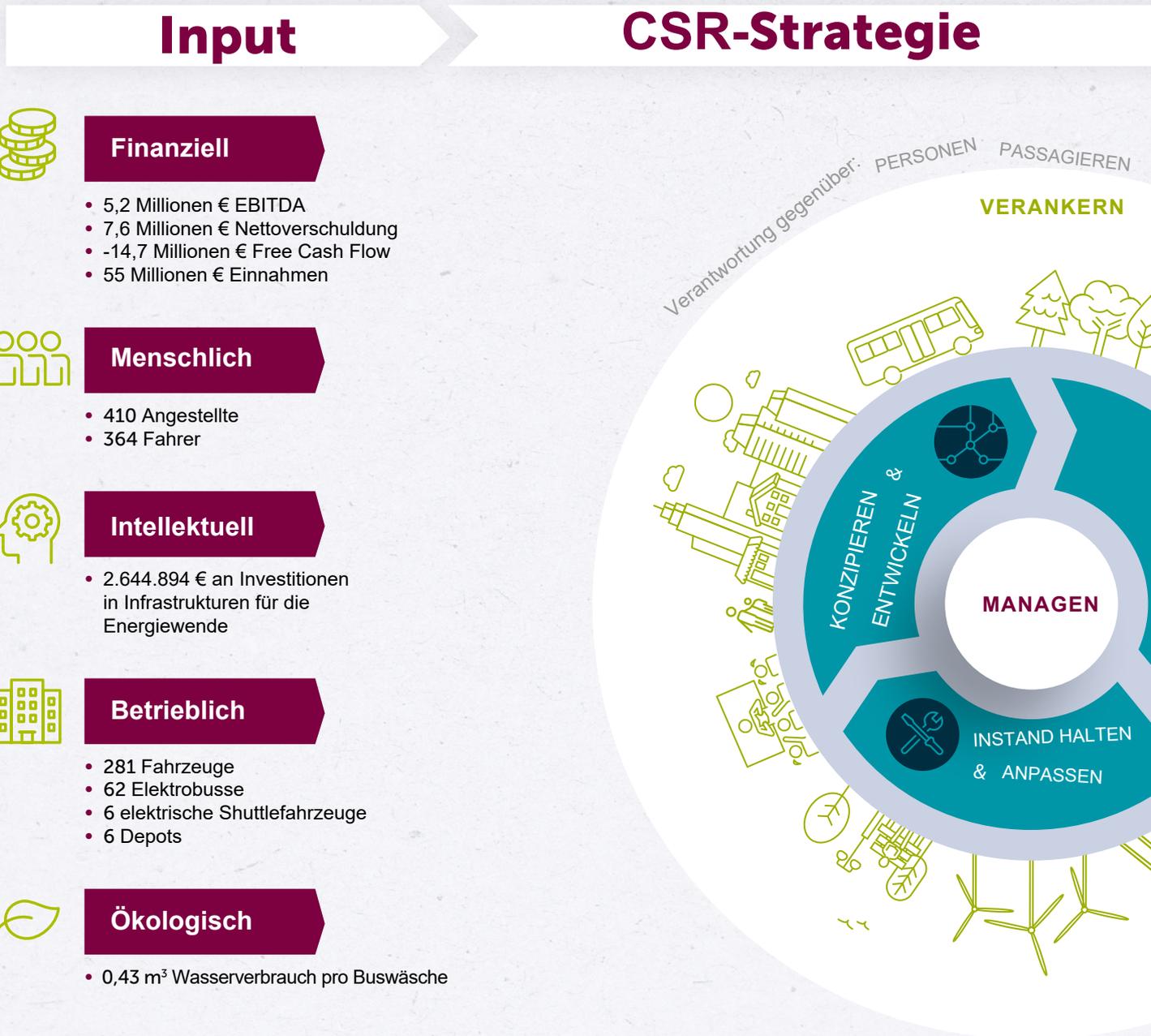


**SDK** : WEmobility verfügt über das Zertifikat „SuperDrecksKëscht“, welches Unternehmen mit einem umweltverträglichen Abfallmanagement auszeichnet. Das Label ist nach der internationalen ISO-Norm 14024:2000 zertifiziert.

# 1.2. UNSERE CSR-STRATEGIE 2025

## 1.2.1 UNSER WERTSCHÖPFUNGSMODELL

GRI 2-6



### Finanziell

- 5,2 Millionen € EBITDA
- 7,6 Millionen € Nettoverschuldung
- -14,7 Millionen € Free Cash Flow
- 55 Millionen € Einnahmen

### Menschlich

- 410 Angestellte
- 364 Fahrer

### Intellektuell

- 2.644.894 € an Investitionen in Infrastrukturen für die Energiewende

### Betrieblich

- 281 Fahrzeuge
- 62 Elektrobusse
- 6 elektrische Shuttlefahrzeuge
- 6 Depots

### Ökologisch

- 0,43 m<sup>3</sup> Wasserverbrauch pro Buswäsche

**DAS MANAGEMENT** all unserer Tätigkeiten zur Unterstützung der Produktion, von Human Resources und finanziellen Ressourcen über die Beschaffung und Risiken bis hin zur Unternehmensführung.

### KONZEPTION UND ENTWICKLUNG

eines passenden Bus- und Verkehrsangebots, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern, das Kundenerlebnis zu optimieren, den Takt und die Pünktlichkeit zu gewährleisten und auf die Nachfrage nach geeigneten Verkehrsmitteln zu reagieren.

Respekt – Verantwortung – Offenheit

# Output

PLANET PROSPERITÄT

AUSFÜHREN



- 9 % EBITDA-Marge



- 21,8 Millionen € für Gehälter und Sozialleistungen
- 19 % Fluktuationsrate
- 100% Festanstellungen
- 29 Stunden durchschnittlich für Aus- und Weiterbildung pro Angestellten



- 79 angefahrene Gemeinden
- 50% der Fahrgäste schätzen die Pünktlichkeit unserer Busse
- 57% der Fahrgäste bewerten den Zustand der Busse als hervorragend oder gut
- 53% % der Fahrgäste bewerten den Fahrstil der Fahrer als gut und sicher
- 70% schätzen das Verhalten der Fahrer als gut oder sogar hervorragend ein (Höflichkeit usw.)



- 90% lokale Ausgaben (Großregion)
- 50% unserer Ausgaben erfolgen bei Lieferanten, die unseren Verhaltenskodex für Lieferanten unterschrieben haben



- 0,65 kg CO<sub>2</sub>/km
- 0,25 Liter Kraftstoff/geführten Kilometer
- 90% vom Unternehmen produziertes Wasser (Gewinnung von Regenwasser, Abwasseraufbereitung)
- 96% der Busse erfüllen die EURO-VI-Norm



- 21.290 € an Investitionen in die Gemeinschaften
- 91% des wirtschaftlichen Werts werden geteilt
- 18 Stellen für Frauen, die wieder in die Arbeitswelt einsteigen wollen oder arbeitssuchend waren
- 16 neue Fahrer ausgebildet, um ihnen eine Anstellung zu ermöglichen
- 2 Mitarbeiter mit Behinderung und in Wiedereingliederung

**DIE UMSETZUNG** des geplanten Serviceangebots für geeignete Bus- und Verkehrsnetze, indem wir auf Spitzenleistungen in der Mobilität abzielen; vor allem durch eine umweltbewusste Fahrweise sowie die Sicherheit unserer Fahrgäste und der anderen Verkehrsteilnehmer.

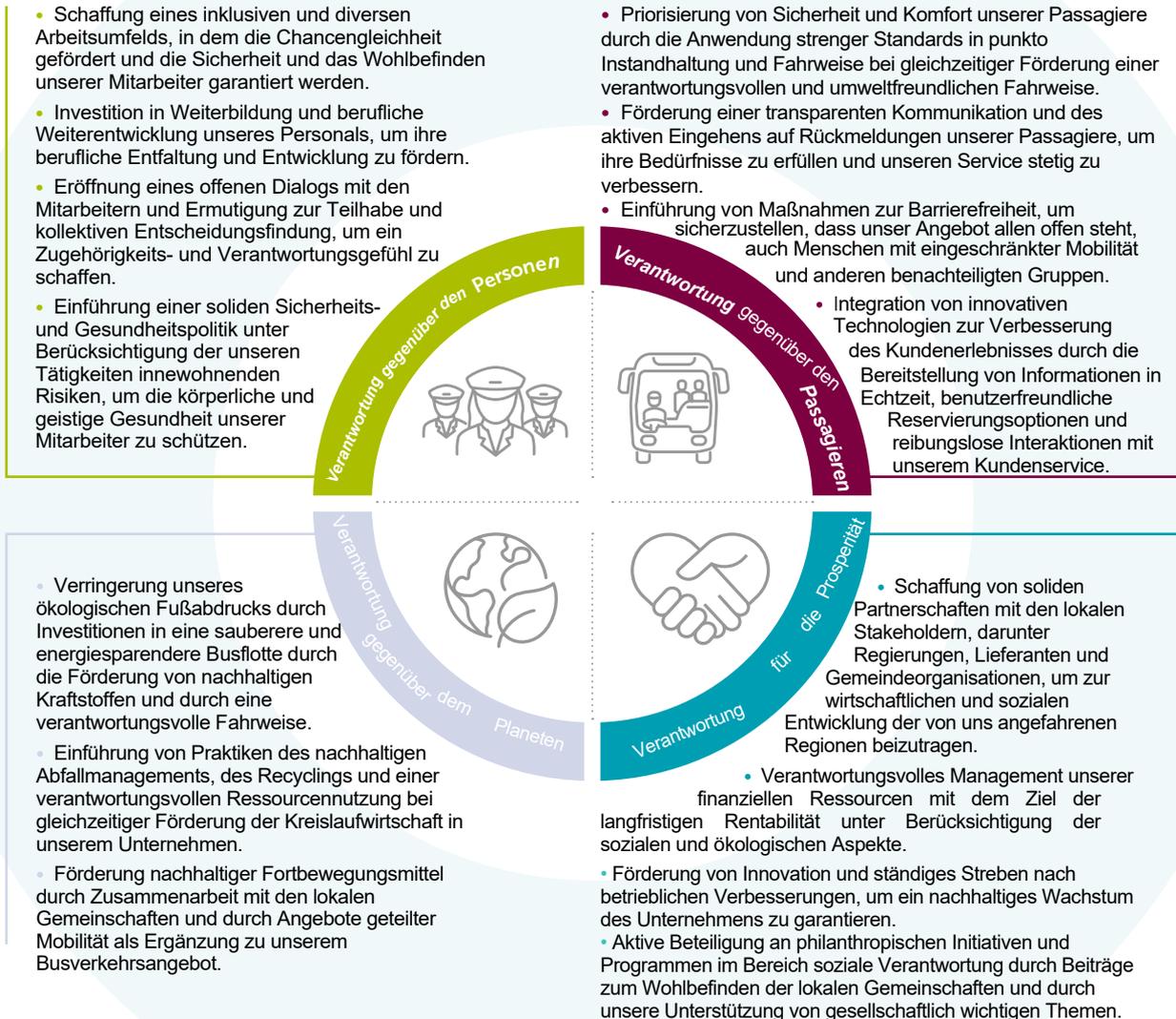
**DIE INSTANDHALTUNG UND ANPASSUNG** unserer erforderlichen Anlagen, Ausrüstung und Fahrzeuge, damit die Kontinuität unserer Services gewährleistet und die Umweltauswirkungen unserer Tätigkeiten verringert werden können.

**DIE VERANKERUNG** unseres Unternehmens in der Region, indem wir zur wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Entwicklung unserer Umwelt und der lokalen Gemeinschaften beitragen.

## 1.2.2 UNSERE CSR-POLITIK: PERSONEN, PASSAGIERE, PLANET, PROSPERITÄT

GRI 2-22

Mit einer stabilen CSR-Strategie verpflichtet sich WEmobility, verantwortungsvoll gegenüber Personen, Passagieren, dem Planeten und der Prosperität zu handeln und für alle betroffenen Stakeholder einen langfristig nachhaltigen Wert zu schaffen. Die vorrangigen Themen unserer Strategie sind aus einer Wesentlichkeitsanalyse hervorgegangen.



**WEmobility trägt insbesondere zu den folgenden SDGs (Ziele für nachhaltige Entwicklung) bei:**





TEIL 2

---

# UNSERE CSR- PERFORMANCE 2022

# 2.1 VERANTWORTUNG GEGENÜBER DEN PERSONEN

## 2.1.1 UNSER PERSONAL

### Förderung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Wir messen der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter eine enorme Bedeutung bei. Denn sie sind der Grundstein für unsere Leistung und die Qualität unserer Services. Wachsamkeit auf allen Unternehmensebenen gegenüber risikobehafteten Situationen (Verkehrsunfälle, Unfälle an unseren Standorten) und die Anwendung von abgestimmten und pragmatischen Maßnahmen verringern das Unfallrisiko. Die offensichtlichsten Risiken für Arbeitsunfälle finden sich bei Verkehrsunfällen und Arbeiten an den Standorten (Reparaturen, Instandhaltung ...). Bei WEmobility ist ein

eingehalten werden, und die ermittelten Risiken zusammen mit einem Aktionsplan zur kontinuierlichen Verbesserung aufzulisten. Generell werden sie bei der Feststellung von Mängeln und Risiken unverzüglich darüber informiert und erstatten dann der Geschäftsführung Bericht. Daraufhin werden Maßnahmen zur Beseitigung der Risiken und Mängel ergriffen.

**100%** unserer Mitarbeiter aus allen Tätigkeitsbereichen (Fahrpersonal, Werkstattpersonal und Büropersonal) und an allen Standorten sind von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt.

**100%** unserer Mitarbeiter sind von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit abgedeckt, das einer internen Prüfung unterzogen wurde.

solides Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz etabliert, um das Unfallrisiko zu verringern.

Nach einem 2020 von der SSTL („Santé et Sécurité au Travail Luxembourg“, „Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz Luxembourg“) durchgeführten Audit wurden die potenziellen Gefahren am Arbeitsplatz ermittelt und angemessene Maßnahmen ergriffen, um diese Risiken zu reduzieren. In Echternach und Ingeldorf wurden Sicherheitsbeauftragte ernannt, bei denen es sich um Vollzeitstellen handelt. Sie sind dafür verantwortlich, an die Sicherheitsvorschriften zu erinnern, sicherzustellen, dass sie von allen

Das Fahrpersonal unterliegt den Vorschriften zur Verkehrssicherheit, aber auch den internen Sicherheitsvorschriften. Jeder Fahrer muss vor Fahrtantritt bestimmte Vorschriften beachten und den Zustand des Fahrzeugs durch eine Abfahrtskontrolle überprüfen, um seine Sicherheit und die unserer Passagiere zu gewährleisten. Diese Kontrolle erfolgt mittlerweile digital über eine App, mit welcher das Fahrpersonal bei der Abfahrtskontrolle unterstützt wird. Dafür wurden bereits 100 % der Mitarbeiter von WEmobility mit einem Tablet ausgestattet und in seiner Benutzung geschult.

Zudem nimmt jeder Fahrer an Schulungen zum Brandschutz und Evakuierungsübungen teil, die vom örtlichen Rettungszentrum organisiert werden. Erste-Hilfe-Kurse sind für Ende 2023 in Planung.

Bei Einstellung wird das Fahrpersonal mit den Sicherheits- und Betriebsanweisungen vertraut gemacht und erhält eine Betriebsführung vom Sicherheitsbeauftragten. Das Fahrpersonal muss die internen Sicherheitsanweisungen unterzeichnen. Jeder neue Werkstattmitarbeiter wird vom Werkstattleiter zu den Sicherheitshinweisen, Schutzmaßnahmen und über mögliche Gefahren unterrichtet. Die Einführungen finden in der Arbeitszeit statt und sind für jeden Mitarbeiter verpflichtend.

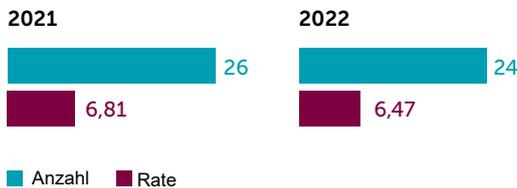
Die Schulungen finden je nach Bedarf auf Deutsch, Französisch oder Luxemburgisch statt.

Das Werkstattpersonal erhält außerdem spezielle Arbeitskleidung (Sicherheitsschuhe, Schutzhandschuhe, -brille und -helm), um die Tätigkeiten sicher auszuführen. Jede Werkstatt ist mit gewissen Sicherheitsvorkehrungen wie Feuerlöschern und Evakuierungsplänen sowie einem Bereich für die Versorgung von Verletzungen ausgestattet. Die Werkstatt in Echternach verfügt außerdem über einen Defibrillator.

### Arbeitsunfälle mit schweren Folgen (ohne Todesfälle)



### Gemeldete Arbeitsunfälle



Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu fördern, stellt WEmobility verschiedene Angebote bereit, wie zum Beispiel die Kostenübernahme in Höhe von 50 % für eine Mitgliedschaft im Fitnessstudio oder die Bereitstellung von kostenlosem Bio-Obst. Den Mitarbeitern in der Verwaltung stehen außerdem höhenverstellbare Schreibtische zur Verfügung, damit sie im Stehen arbeiten können, um so Rückenerkrankungen vorzubeugen.

WEmobility sensibilisiert seine Mitarbeiter für verschiedene Gefahren wie zum Beispiel Übergewicht, Sucht (Zigaretten, Alkohol, Drogen usw.) und Rückenprobleme, indem es ihnen Informationsmaterial zur Verfügung stellt. Wir laden unsere Mitarbeiter auch regelmäßig zu Spaziergängen an der frischen Luft rund um den Echternacher See ein, um die Wohltaten der Natur zu genießen, und wir haben für das gesamte Personal in Echternach einen Gemüsegarten angelegt.



#### ZIEL ERREICHT:

- ✓ Im vergangenen Jahr hatten wir uns zum Ziel gesetzt, die Situation der Toiletten für das Fahrpersonal an den Endstationen zu verbessern. Dieses Ziel wurde 2022 erreicht. So haben wir eine Bestandsaufnahme aller an den Busendstationen verfügbaren Toiletten erstellt, um den Zugang der Fahrer zu sanitären Einrichtungen zu erleichtern. Bei einem Mangel haben wir nun den nötigen Überblick, um an bestimmten Orten mehr Toiletten hinzuzufügen.

#### DESTINATION 2025

Ziele	Frist
Einrichtung eines Ethikausschusses zur Bearbeitung von Themen in Zusammenhang mit den Menschenrechten sowie Gesundheits- und Sicherheitsthemen.	2023
Die Vision Zéro (0 Risiken, 0 Unfälle, 0 Todesfälle) der SSTL erfüllen.	2023

## Die Kompetenzen unserer Angestellten ausbauen und im Dialog bleiben

GRI 3-3, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 404-1, GRI 2-16, GRI 2-26



Die Mitglieder unseres Teams spielen eine wichtige Rolle als Katalysator unserer Leistung. Da der gesamte Bereich der öffentlichen Verkehrsmittel Turbulenzen auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt ist, ergreift WEmobility eine Reihe von Initiativen, die die Attraktivität seiner beruflichen Chancen erhöhen, die Inklusion fördern und die Mitarbeiterbindung stärken sollen. In dieser Hinsicht verpflichtet sich WEmobility entschieden, die Attraktivität seiner Tätigkeitsfelder in den verschiedenen Regionen seiner Geschäftstätigkeit zu festigen.

Unsere Belegschaft erhält eine Auswahl an besonders an ihre Tätigkeitsbereiche angepassten Schulungen, in Bereichen wie Human Resources, Finanzen, Buchhaltung, Dispatching und vielen anderen. Diese Schulungen werden sorgfältig an die Anforderungen jedes Einzelnen sowie an die für ihre Leistung erforderlichen Werkzeuge, d. h. Fahrzeuge, Software oder Werkstattausrüstung angepasst.

Bei den jährlichen Beurteilungen haben die Mitarbeiter aus den Bereichen Verwaltung, Werkstatt und Dispatching die Möglichkeit, ihre Bedürfnisse und Wünsche zu äußern und gleichzeitig in Absprache mit ihren Vorgesetzten neue Ziele zu setzen. Ein wichtiger Teil dieser Gespräche ist der Bedarfsermittlung bei Kompetenzen und Schulungen gewidmet und bildet somit die Grundlage, auf der sinnvolle Schulungsprogramme erarbeitet und unseren Mitarbeitern angeboten werden

2022 wurden für die Mitarbeiter 29 Schulungsstunden geleistet. Eine umweltfreundliche Fahrweise steht mehr

denn je im Mittelpunkt der Schulungen, neben Schulungen zum Fahren von Elektrobussen. Mit einer App werden die Fahrwerte jedes Fahrers dokumentiert und einmal im Monat überprüft, um gegebenenfalls zu reagieren und Maßnahmen, wie zum Beispiel die Schulung im umweltbewussten Fahren, in die Wege zu leiten. In einer umweltbewussten Fahrweise werden die Fahrer geschult, deren Fahrwerte einen bestimmten Wert überschreiten. 2022 konnten diese Schulungen wieder stattfinden, nachdem sie 2021 pandemiebedingt aussetzen mussten.

### Schulungsbudget

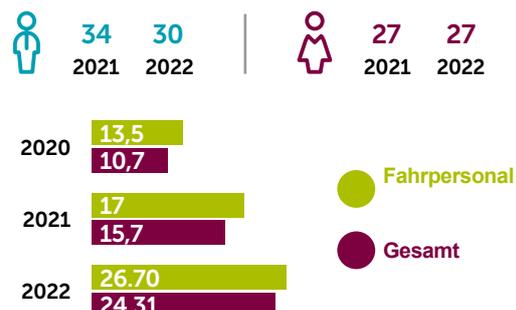
2020	2021	2022
124.941 €	240.758 €	242.852 €

**1,11%** der gesamten Lohnkosten für Schulungen im Jahr 2022.

### Anzahl Schulungsstunden pro Mitarbeiter



### Anzahl Schulungsstunden nach Geschlecht



**100%** der Mitarbeiter erhielten 2022 eine Leistungsbewertung.

GRI 2-25

Außerdem bieten wir unseren Minibusfahrern die Möglichkeit, über unser „D-Drive“-Programm ihren Führerschein der Klasse D zu absolvieren, damit sie als Busfahrer arbeiten können. 2022 haben 7 Mitarbeiter dieses Angebot wahrgenommen. WEmobility übernimmt die kompletten Kosten für den Führerschein der Klasse D und stellt die Mitarbeiter von ihren Tätigkeiten frei, um an dieser Weiterbildung teilzunehmen.

Der Wissensaustausch ist bei WEmobility von oberster Bedeutung. Wenn erfahrene Mitarbeiter in Rente gehen oder das Unternehmen für neue berufliche Herausforderungen verlassen, nehmen sie ihr Wissen mit, ohne es vorher an ihre Kollegen zu vermitteln. Dies führt zu einem Verlust von Erfahrungswissen in unserem Unternehmen. Gleichzeitig fehlt unseren neuen Mitarbeitern im Unternehmen dieser wertvolle Input.

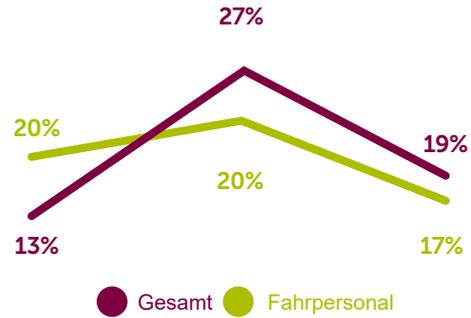
Um diesen Wissensschatz in unserem Unternehmen zu erhalten und ineffiziente und unnötig lange Einarbeitungszeiten zu verhindern, engagieren wir uns aktiv für die Einrichtung von Partnerschaften zwischen Junior- und Seniorskollegen. So erhalten neue Mitglieder unseres Teams die Chance, von ihren erfahrenen Kollegen zu lernen und somit die Bewahrung und Vermittlung von wertvollem Wissen für den Erfolg unseres Unternehmens zu gewährleisten.

Konstruktive Kommunikation erweist sich für WEmobility als wichtig. WEmobility ermutigt seine Mitarbeiter außerdem zu Proaktivität und regelmäßigem Feedback.

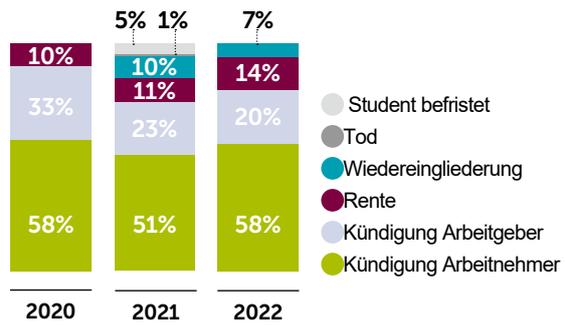
6- bis 12-mal im Jahr finden Treffen mit der Personalvertretung statt.

Um den Zusammenhalt innerhalb der Unternehmensgruppe zu stärken und eine positive Atmosphäre zu fördern, gibt es zweimal im Jahr Personalfeiern.

**Fluktuationsrate**



**Abgänge nach Grund**



**7,5 Jahre**

Betriebs-  
zugehörigkeit  
2022

**100%**

der Mitarbeiter kehren  
nach dem Elternurlaub  
zurück.



**ZIEL ERREICHT:**

✓ 2022 wurde eine Ideenbox aufgestellt, damit alle Mitarbeiter ihre Ideen für die kontinuierliche Verbesserung, Innovation und CSR-Initiativen im Unternehmen einbringen können. Jede abgegebene Idee wird geprüft und umgesetzt, wenn sie einen Mehrwert schafft. In diesem Fall erhält der Mitarbeiter eine Belohnung. So kann das gesamte Unternehmen in das Erreichen der Ziele für nachhaltige Entwicklung eingebunden werden.





## 2.1.2 UNSERE PASSAGIERE

### Die Qualität unserer Services für unsere Kunden und Passagiere garantieren

GRI 2-16, GRI 3-3



Die großen zukünftigen Herausforderungen in punkto Mobilität erfordern ein genaues Verständnis für die Anforderungen unserer Fahrgäste und die Kompetenz, optimale Lösungen dafür zu bieten. Im gesamten luxemburgischen Staatsgebiet verschreibt sich WEmobility voll und ganz einer entschiedenen Herangehensweise, insbesondere durch Innovation und die Digitalisierung seiner Leistungen,

um das Fahrgasterlebnis zu verbessern. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, ein sicheres, zugängliches Netz zu präsentieren und es den echten Bedürfnissen aller angefahrenen Gemeinden anzupassen.

Für die Netzüberwachung verfügt WEmobility über ein INIT-Zentrum. INIT ist ein weltweit führender Anbieter von intermodalen Verkehrslösungen für den öffentlichen Personenverkehr. Dies garantiert:

- Fahrgastinformationen in Echtzeit;
- die Analyse und Optimierung von Entscheidungen mithilfe des Analysetools, das genaue Daten erfasst und Statistiken automatisch in das Planungstool zurückführt.

WEmobility nutzt außerdem eine zusätzliche Software, Fleetboard, um die gesamte Flotte auf operativer Ebene zu überwachen. Über diese Schnittstelle können wir auf Fahrzeugdaten und Fahrerhandlungen zugreifen, wie zum Beispiel die Fahrzeugortung in Echtzeit, die Überwachung des technischen Zustands des Busses oder auch die Bewertung des Fahrers (Kraftstoffverbrauch, Geschwindigkeit, Haltezeiten, plötzliches Bremsen usw.). Die Software liefert bei Beanstandungen die relevanten. Jeder Fahrer muss vor Abfahrt eine Kontrolle des Fahrzeuges durchführen, um sich über den ordnungsgemäßen Zustand des Busses zu vergewissern.

Wir verfügen über einen 24/7-Dispatcherdienst. Zudem ist jeden Tag ab 04:00 Uhr bis zum

Dienstantritt der Dispatcher ein Mitarbeiter vor Ort, um die Ausführung der den Fahrern übertragenen Aufgaben zu überwachen. Bei Abwesenheit oder Verspätung des Fahrers oder bei einer Störung des Busses verfügt er über die notwendigen Informationen, um unvorhergesehene Probleme zu lösen. Wir verfügen über einen Techniker pro Hauptstandort (Echternach und Ingeldorf), der rund um die Uhr einsatzbereit ist, sowie über ein Pannenfahrzeug, das mit den üblichen Werkzeugen und Ersatzteilen für Einsätze außerhalb des Standorts ausgestattet ist.

Jede Beschwerde oder Beanstandung geht über eine Hotline in den Zentralen ein und wird von einem Dispatcher bearbeitet. Dieser dokumentiert die Beschwerde und analysiert ihre Ursache, indem er die betreffenden Personen kontaktiert. Die Person, die die Beschwerde eingereicht hat, erhält innerhalb von maximal 48 Stunden nach Eingang eine Antwort. Anfragen zu verlorenen Gegenständen können ebenfalls über die Hotline oder das Online-Kontaktformular eingereicht werden. Fundgegenstände werden vom Fahrpersonal in der Zentrale abgegeben und dort aufbewahrt. Die Fahrgäste können ihre verlorenen Gegenstände dann dort abholen.

Schließlich wird die Qualität unserer Services jedes Jahr vom Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten durch anonyme Stichproben in unseren Bussen bewertet, und diese Bewertung bestimmt einen variablen Teil unserer Vergütung. In den letzten 3 Jahren wurden keine besonderen Unregelmäßigkeiten in Bezug auf die Qualität unseres Service festgestellt.

2022 haben wir die Umfrage zur Kundenzufriedenheit fortgesetzt, die wir Anfang 2020 gestartet haben. Jeder Bus ist mit einem QR-Code ausgestattet, der es den Passagieren ermöglicht, an der Umfrage teilzunehmen. Die Ergebnisse geben uns eine Vorstellung davon, wie die Passagiere unseren Service wahrnehmen und bewerten und in welchem(n) Bereich(en) wir noch besser werden können. Im Jahr 2022 wurden 168 Antworten registriert.

## Die Ergebnisse der Umfrage:



**Pünktlichkeit:**  
**50%**

der Passagiere gaben an, dass unsere Busse pünktlich sind. Die Hauptursachen für Verspätungen sind Staus (39 %) und Baustellen (32 %).



**Allgemeiner Zustand des Busses:**  
**53%**

der teilnehmenden Passagiere gaben an, dass sich unsere Busse in einem guten oder sehr guten Zustand befinden.



**Fahrweise unserer Busfahrer in punkto Sicherheit:**  
**53%**

der Teilnehmer bewerten den Fahrstil unserer Fahrer als gut und sicher.



**Höflichkeit unserer Busfahrer:**  
**70%**

der Teilnehmer schätzen das Verhalten als gut bis sehr gut ein (Informationsbereitschaft, Verhalten gegenüber den Passagieren).

Wir setzen jeden Tag mit Hingabe alles daran, unseren Passagieren einen noch besseren Service und Komfort zu bieten. Aus diesem Grund investieren wir in die Entwicklung unseres Personals, mit Fokus auf die verbesserte Kommunikation zwischen Passagieren und Fahrpersonal.

Auch 2022 haben wir unsere Mitarbeiter wieder dafür sensibilisiert, wie in Gewaltsituationen gehandelt werden sollte. Um die Kommunikation zwischen Fahrpersonal und Passagieren zu verbessern, haben wir es uns zum Ziel gesetzt, den Mitarbeitern, bei denen wir die Notwendigkeit sehen, Luxemburgischkurse anzubieten.



### DESTINATION 2025

Ziele	Frist
Schulungen zur Gewaltdeeskalation anbieten.	2023
Die Zufriedenheit unserer Passagiere verbessern.	Kontinuierlich

## Die Gesundheit und Sicherheit der Passagiere fördern

GRI 3-3, GRI 416-1, GRI 416-2



Als Anbieter von Verkehrsdienstleistungen ist es WEmobilitys oberste Verantwortung, für die Sicherheit und das Wohlbefinden seiner Passagiere zu sorgen. Die Sicherheit der Passagiere ist ein wichtiger Faktor für das allgemeine Kundenerlebnis. Die Passagiere müssen sich auf ihrer Fahrt sicher fühlen, was zu einem positiven und angenehmen Erlebnis beiträgt.

Indem wir ihnen eine sichere Umgebung bieten, können wir die Kundenzufriedenheit verbessern und die Kundenbindung erhöhen.

Seit 2020 hängt unser Verhaltenskodex für Fahrgäste in jedem Bus aus. Er informiert über die Sicherheits- und Verhaltensregeln beim Ein- und Aussteigen sowie an Bord des Busses.

Um die Gesundheit und Sicherheit unserer Passagiere zu gewährleisten, fangen wir bereits bei Kindern mit der Sensibilisierung an. Seit 2019 führen wir in Kooperation mit der nationalen Polizei Informationsveranstaltungen an Schulen zum Thema Sicherheit bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel durch. Dabei laden wir sie in unsere Räumlichkeiten ein und zeigen ihnen anhand von nachgestellten Situationen, wie man sich in und um den Bus richtig zu verhalten hat, um nicht die eigene Gesundheit sowie die Gesundheit anderer Menschen zu gefährden. 2022 wurden diese Sensibilisierungsveranstaltungen von Emile Weber schrittweise wieder aufgenommen.

Jeder Busfahrer muss vor Fahrtantritt den Zustand seines Fahrzeugs überprüfen. Er verfügt über eine Checkliste, um den Zustand der Reifen, der Karosserie, der Scheiben, der Innen- und Außenreinigung, beschädigte oder fehlende Ausstattung, den Ölstand, die Kontrollanzeigen, den Kilometerstand bei der nächsten Prüfung und das Ablaufdatum des Nachweises der Hauptuntersuchung zu überprüfen.

Die Fahrer vom Norden können mithilfe eines Tablets in der dafür vorgesehenen App auf die Checkliste zugreifen.

Unsere Fahrzeuge sind mit den wichtigsten Sicherheitstechnologien ausgestattet, um Unfällen vorzubeugen, wie einem System zur Abstandsregelung, einem Bremsassistenten, einem System zur Motorbranderkennung und -bekämpfung und einem Fleetboard/Webfleet-System, um die umweltfreundliche Fahrweise zu dokumentieren.

2022 gab es 3 Unfälle oder Personenschäden in unseren Bussen, gegenüber 3 Unfällen 2021 und 1 Unfall 2020.



# 2.2 VERANTWORTUNG GEGENÜBER DEM PLANETEN



## 2.2.1 DIE UMSTELLUNG AUF CO<sub>2</sub>-ARME MOBILITÄT BESCHLEUNIGEN

GRI 3-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, GRI 305-5, GRI 305-7



Angesichts der Herausforderungen durch den Klimawandel läuft ein wahres Wettrennen zur Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen. Während der Verkehrssektor für etwa 20%

der weltweiten Kohlenstoffdioxid-Emissionen verantwortlich ist, arbeiten die Regierung, Forscher, Hersteller und Betreiber gemeinsam an Lösungen für das dringende Umweltproblem und an der Erfüllung ihrer ehrgeizigen Ziele zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen. Die Anwendung einfacher Praktiken, die Verbesserung der Energieeffizienz von Technologien und der Einsatz von Kraftstoffen mit geringem CO<sub>2</sub>-Gehalt sind typisch für die aktuelle Zeit der umweltfreundlichen Mobilität.

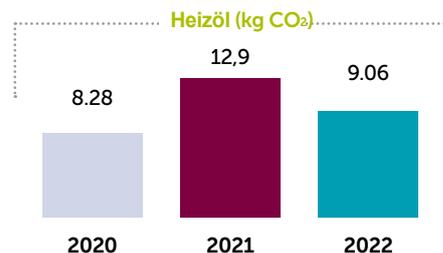
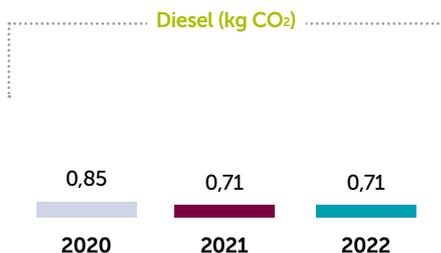
Zusätzlich zur schrittweisen Elektrifizierung unserer Flotte informieren wir uns aktuell über Wasserstoff und werden bald eine Strategie für eine teilweise Umstellung erarbeiten, was etwa zwei oder drei Jahre in Anspruch nehmen wird.

2021 haben wir unsere erste CO<sub>2</sub>-Bilanz erstellt. Für unsere Tätigkeiten sind die Scope-1-Emissionen, d. h. die direkten Emissionen aus unseren Tätigkeiten, relevant. Dabei handelt es sich zum einen um die Emissionen unserer Fahrzeuge und zum anderen um die Emissionen aus dem Verbrauch von Heizöl für die Werkstatt und die Verwaltungsgebäude. Die Scope-2-Emissionen sind für uns nicht relevant: Nach der „Market-Based“-Methode stoßen wir keine CO<sub>2</sub>-Schadstoffe aus, da wir unseren Strom zu 100 % aus Wasserkraft beziehen und deshalb unsere Emissionen gleich Null sind. Scope-3-Emissionen sind für unsere Tätigkeiten nicht sonderlich relevant, weshalb sie in diesem Bericht auch nicht aufgenommen wurden. Dafür können Sie sich in unserer veröffentlichten CO<sub>2</sub>-Bilanz ein genaueres Bild machen. Genau wie beim Energieverbrauch ergibt sich auch bei den direkten Scope-1-CO<sub>2</sub>-Emissionen ein ähnliches Bild: Die meisten Emissionen entstehen durch unsere Tätigkeiten. Die Emissionen von Dieselfahrzeugen machen im Vergleich zu den Heizöl-Emissionen den größten Anteil aus (96 %).

### Direkte Emissionen (Scope 1)

	2020	2021	2022
Diesel (kg CO <sub>2</sub> )	9.876.431	10.048.670	8.930.830
Heizöl (kg CO <sub>2</sub> )	91.779	144.450	100.912

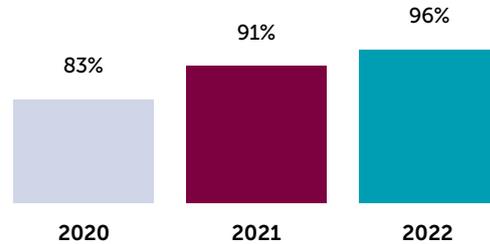
### Intensität der direkten Emissionen



Fahrzeugabgase enthalten Feinstaub und Stickstoffoxide. Diese Stoffe sind umwelt- und gesundheitsschädlich. Die EU hat eine europäische Abgasnorm erlassen, die Fahrzeuge je nach Menge der ausgestoßenen Schadstoffe klassifiziert. Fahrzeuge der Klasse EURO I stoßen am meisten Schadstoffe aus, Fahrzeuge der Klasse EURO VI am wenigsten. Bei Neuzulassungen sind heutzutage nur noch Fahrzeuge der Klasse EURO VI zulässig. WEmobility arbeitet daran, seine gesamte Dieselflotte nach und nach auf EURO-VI-Fahrzeuge umzustellen.

2022 entsprechen nur noch 5 von 281 Fahrzeugen der Norm EURO V. Diese werden im Lauf des Jahres verkauft.

### Anteil der Fahrzeuge der Norm EURO VI



#### DESTINATION 2025

Ziele	Frist
In Fahrzeuge investieren, um die Anforderungen des Ministeriums für Mobilität und öffentliche Arbeiten zu erfüllen, mit dem Ziel, dass alle Busse des RGTR-Netzes bis 2030 emissionsfrei sind.	2030
100 % der Flotte an die EURO-VI-Norm anpassen.	2023

## 2.2.2 VERRINGERUNG UNSERES ENERGIEVERBRAUCHS, BETEILIGUNG AN DER ENERGIEWENDE UND INVESTITIONEN IN INNOVATION

GRI 3-3, GRI 203-1, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 302-4



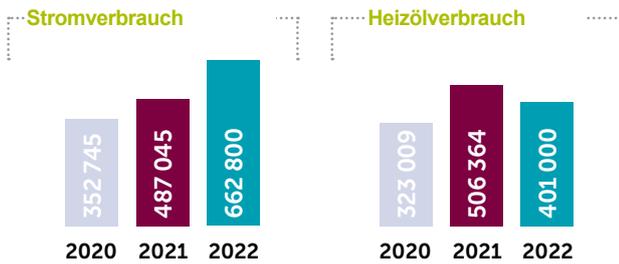
Investitionen in die Innovation, Infrastrukturen, Ausstattung und Wissen sind für WEmobility essenziell, da wir so wettbewerbsfähig bleiben, florieren und uns an die Herausforderungen des Marktes im stetigen Wandel anpassen können. Indem wir beim Thema Innovation und Technologien auf dem neuesten Stand bleiben, können wir auch unsere ökologische Leistung optimieren.

Wir sind uns bewusst, dass unsere Branche CO2 ausstößt, aber wir glauben, dass wir aktiv an der Lösung arbeiten, indem wir geteilte Mobilität und Elektro-Mobilität anbieten. WEmobility trägt durch Investitionen und den Ausbau seiner Infrastrukturen zu einem sauberen Energiemix bei. Um unsere neuen Elektrobusse in die Flotte aufzunehmen, müssen wir auch die dazugehörige Infrastruktur mitdenken. Die erste Phase der Elektrifizierungsarbeiten der Depots wurde Ende 2022 in Echternach beendet. Fridhaff, ein Depot mit 100 % Elektromobilität, erhielt 26 zusätzliche Ladepunkte.

### Energieintensität Diesel (Liter/km)



### Energieverbrauch Gebäude (kWh)



Quelle für Konversionsfaktoren: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (2021), dieselbe Quelle wie bei der CO2-Bilanz.

Unser Investitionsplan erfüllt die Anforderungen des Ministeriums für Mobilität und öffentliche Arbeiten. Bis 2030 soll das RGTR-Netz ausschließlich mit Elektrofahrzeugen ausgestattet und somit emissionsfrei sein. Zudem haben wir alle Shuttlefahrzeuge der Fahrer durch 100-prozentige Elektrofahrzeuge ersetzt.

Zum jetzigen Zeitpunkt sind 90 % unserer Shuttlefahrzeuge elektrisch.

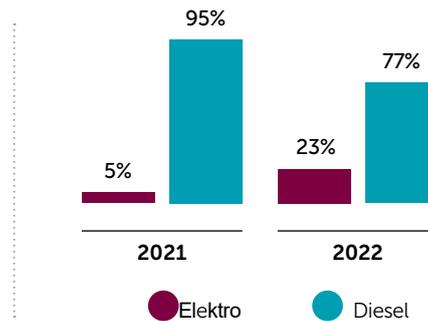
2022 haben wir in 40 neue Elektrobusse investiert. Damit zählt unsere Flotte nun 62 Elektrobusse.

### Zusammenfassung unserer Busflotte

23% unserer Busflotte sind elektrisch, sowie 90% der Shuttlefahrzeuge elektrisch.

2.644.894 EUR

Investitionen in die Energiewende und CO2-arme Mobilität im Jahr 2022.



Um den neuen Bedürfnissen in punkto Kompetenzen und Ressourcen begegnen zu können, haben wir seit März 2022 Verstärkung durch einen neuen Mitarbeiter auf dem Posten des Project Managers.

Er hat bereits mehrere Messen besucht und an Veranstaltungen in Deutschland (Dresden und Berlin) teilgenommen, um sich über die neuesten Markttrends in Sachen Innovation und Technologien zu informieren.



### DESTINATION 2025

Ziele	Frist
100 % elektrische Shuttlefahrzeuge erreichen.	Ende 2023
100 % des Fahrpersonals mit Tablets ausstatten, um insbesondere die ökologische Leistung zu überwachen.	2023
Ein Vergütungssystem einrichten, welches die Mitarbeiter mit den besten Leistungen beim umweltfreundlichen Fahren belohnt.	2023
Zwei neue Ladestationen in unserem Depot in Wiltz aufstellen.	2023

## 2.2.3 VERANTWORTUNGSVOLLES WASSER- UND ABFALLMANAGEMENT

### Wassermanagement

GRI 3-3, GRI 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5

Aufgrund der wachsenden Besorgnis über die Wasserknappheit in Luxemburg hat das verantwortungsvolle Süßwassermanagement für WEmobility mittlerweile Priorität. Die größten Umweltauswirkungen beim Wasserverbrauch verursacht unsere Waschanlage.

Das Wasser wird zu einem geringen Teil aus Leitungswasser entnommen und stammt zum Großteil aus der Aufbereitung von Abwasser und gesammeltem Regenwasser. Abwasser entsteht bei der Buswäsche: Ein Teil wird in den Abwasserkanal abgelassen, der Großteil wird aufgefangen, aufbereitet und wieder genutzt. Praktisch alle Waschanlagen des Konzerns funktionieren auf diese Weise. Seit April beziehungsweise November 2021 sind die Waschanlagen an 2 von 3 Standorten mit einem Wasserzähler ausgestattet, der den Verbrauch des Regenwassers in der Waschanlage dokumentieren soll. Zusätzlich sind alle Waschanlagen mit wasserdichten Böden und Schlammabscheidern ausgerüstet, durch die Ölschlamm vom Wasser getrennt werden und danach als gefährlicher Abfall gesondert gelagert werden kann. Das Wasser wird aufbereitet, bevor es dem Kreislauf der Waschanlage hinzugefügt wird. Regenwasserauffangbecken befinden sich an jedem Standort, um den Leitungswasserverbrauch so gering wie möglich zu halten.

Aufgrund der geografischen Lage und der entsprechenden Klimazone unserer Tätigkeiten entnimmt WEmobility kein Wasser aus Gebieten, die einem gewissen Wasserstress ausgesetzt sind. Deshalb werden in diesem Bericht nur Daten für Gebiete ohne Wasserstress vorgestellt. Durch regelmäßige Niederschläge ist es WEmobility daher möglich, die Entnahme von Süßwasser so gering wie möglich zu halten.

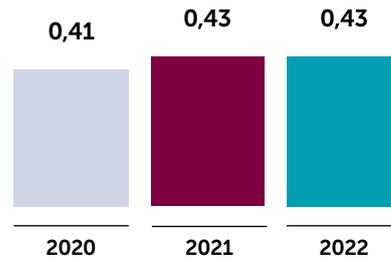
WEmobility nutzt für die Innenreinigung der Busse Reinigungsprodukte eines einzigen Lieferanten: Die Firma Dussmann ist zertifiziert nach ISO 14001 und hat die Labels von SDK und ESR erhalten. Bei der Außenreinigung der Fahrzeuge nutzt jede Niederlassung Reinigungsprodukte unterschiedlicher Lieferanten. Dabei versucht WEmobility, genau wie bei der Auswahl der Reinigungsprodukte für die Innenreinigung, auf die Umweltverträglichkeit der Produkte zu achten, die bei der Außenwäsche benutzt werden. Schlämme aus Öl- und Wasserabscheidern, die als Abfallprodukt bei der Fahrzeugwäsche entstehen, werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen gesammelt und entsorgt. Die Sammlung erfolgt in flüssigkeitsdichten Behältern und mit korrekter Kennzeichnung mit Namen, Abfallschlüsselnummer und Gefahrensymbol (siehe gefährliche Abfälle). Der korrekte Abtransport und die korrekte Abfallbehandlung erfolgen durch einen kompetenten externen Dienstleister. Durch die sachgemäße Entsorgung der Schlämme, die aufgrund von enthaltenen Mineralölen als gewässergefährdend eingestuft werden, wird der Eintrag von Schadstoffen in die Kanalisation/ins Grundwasser verhindert.



### Wasserentnahme 2022

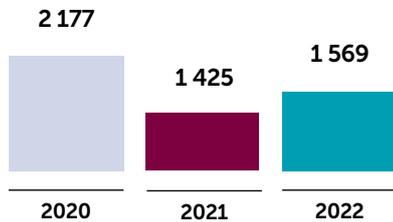


### Wasserverbrauch pro Buswäsche (m³)

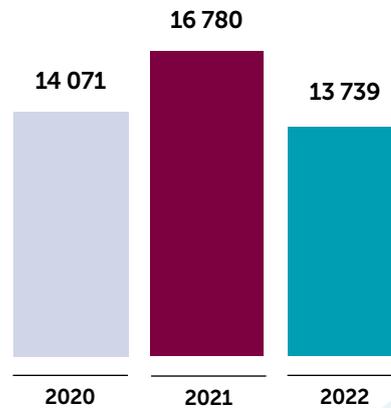


Alle Wasserentnahmen stammen aus einem Gebiet, in dem kein Wasserstress herrscht. Wir haben des Tool WRI (World Resources Institute) Aqueduct risk atlas verwendet, um Gebiete mit hohem oder extrem hohem Wasserstress zu definieren.

### Wasserrückführung (m³)



### Wasserverbrauch (m³)



#### DESTINATION 2025

##### Ziele

Die Umweltauflagen an unsere Lieferanten von Reinigungsmitteln für die Außenwäsche der Busse festlegen

##### Frist

Erreicht

## Abfallmanagement

GRI 3-3, GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4

WEmobility produziert beim Ausüben seiner Tätigkeiten verschiedene Arten von Abfällen. Wir sind uns der Bedeutung eines verantwortungsvollen Abfallmanagements und der Förderung einer Kreislaufwirtschaft bewusst, um die negativen Umweltauswirkungen von Müllverbrennung und -deponien möglichst gering zu halten.



### SEIT 2004

WEmobility erhält das Zertifikat „SuperDrecksKëscht“ als Auszeichnung für unser umweltfreundliches Abfallmanagement gemäß der internationalen Norm ISO 14024:2000. Somit trägt WEmobility zum luxemburgischen Plan zur verantwortungsvollen Abfallbehandlung bei.

### Die häufigsten Abfälle

Die meisten Abfälle, die wir produzieren, fallen hauptsächlich bei den Werkstatttätigkeiten (Reparaturen, Instandhaltungsarbeiten und in den Waschanlagen) an.

Hierzu zählen zum Beispiel Reifen, die Nutzung von Schmiermitteln und Metallschrott. In geringerem Maße sind auch Papier, Pappe und Restmüll aus unseren Büros in unseren Abfällen enthalten.

### Handlungen zur Abfallverringern

Auch mit der entsprechenden Fahrweise kann die Abfallmenge gesteuert werden, insbesondere bei gefährlichen Abfällen. Jeder neue Busfahrer wird bei Einstellung, falls nötig, in einer umweltfreundlichen Fahrweise geschult. Dadurch sollten sich Fahrzeugverschleiß und Reifenabrieb sowie die Menge an Metallschrott und Schmiermitteln verringern lassen.

Durch die Autowäsche gelangen Schadstoffe ins Wasser. Unsere Wasseraufbereitungsanlage trennt Schlämme aus Öl-/Wasserabscheidern, die anschließend entsprechend gelagert werden, bevor sie von einem spezialisierten Dienstleister zur Behandlung abgeholt werden.

Außerdem ist es uns ein besonderes Anliegen, die Mitarbeiter in der Verwaltung, die Fahrer und das Werkstattpersonal für die Mülltrennung zu sensibilisieren. Mülleimer für die Mülltrennung stehen in den Verwaltungsgebäuden und in den Fahrerräumen zur Verfügung und sind mit klaren Hinweisen zur richtigen Mülltrennung versehen. Mehrwegtassen haben im gesamten Unternehmen die Einwegbecher ersetzt.

Für die Verwaltung digitalisieren wir alle Verfahren und Richtlinien, bei denen es möglich ist, um den Papierverbrauch zu reduzieren. Gehaltszettel sind zum Beispiel seit 2021 digitalisiert. Die Fahrer verfügen über ein Tablet, auf dem sie Informationen zu ihren Fahrten, die aktuelle Verkehrslage sowie ihre Fahrwerte einsehen können.

Ungefährliche Abfälle	2020	2021	2022
Reifen (t)	28,3	3,5	9,1
Metallschrott (t)	9,4	30,5	20,74
Papier/Pappe (t)	3,8	5,9	5,4
Punktuell anfallender Bauschutt (t)	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>41,5</b>	<b>40</b>	<b>35,24</b>

Gefährliche Abfälle	2020	2021	2022
Schmiermittel (m³)	7,2	8	2,5
Batterien (t)	8,4	6,2	4,2
Schlamm aus Öl- und Wasserabscheidern (m³)	17,5	27,1	8,7
<b>Gesamt</b>	<b>33,1</b>	<b>41,3</b>	<b>15,4</b>

Die Aufteilung in gefährliche und ungefährliche Abfälle erfolgt gemäß dem Europäischen Abfallverzeichnis. Für die Zusammenstellung der Daten wurden die Rechnungen der einzelnen beauftragten Abfallentsorger sowie die abfallwirtschaftlichen Gesamtjahresbilanzen von SDK für das Jahr 2022 hinzugezogen.

Dank unserer Initiativen zur Abfallvermeidung lässt sich eine deutliche Verringerung der Produktion von gefährlichen und nicht gefährlichen Abfällen beobachten.

Wir arbeiten weiterhin an einer Verringerung unserer Abfälle sowie am verantwortungsvollen Abfallmanagement nach den Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft.



### Abfallbehandlung

Die Abfälle werden nach Abfallkategorie in separaten Behältern getrennt (gemäß den gesetzlichen Anforderungen zur korrekten Trennung und Aufbewahrung), damit sie anschließend effizient behandelt werden

können.

Die Abfälle werden dann von spezialisierten externen Dienstleistern abgeholt und gemäß den geltenden Bestimmungen recycelt.

Abfallart	Externe Dienstleister
Reifen	Recycling durch den Reifenlieferanten
Metallschrott	Nouveau Ets. Liébaert, J. Wolters & Zonen V.O.F.
Papier/Pappe	J. Lamesch Exploitation SA, Polygone S.à.r.l., Commune de Mertzig
Schmiermittel	J. Lamesch Exploitation SA, Schirra GmbH & Co. KG
Batterien	J. Lamesch Exploitation SA, Nouveaux Ets. Liébaert
Schlämme aus Öl- und Wasserabscheidern	J. Lamesch Exploitation SA, RVE Reststoffverwertungs- und Entsorgungs-GmbH



### ZIEL ERREICHT:

- Wir hatten uns für 2022 zum Ziel gesetzt, die Zigarettenstummel an unseren Depots zu bekämpfen. Unser Ziel haben wir durch eine Partnerschaft mit dem Programm „MéGO !“ der luxemburgischen Firma Shime erreicht. Dank der Initiative „Zéro Mégot“ haben wir uns für recyclingfähige Aschenbecher entschieden, die ein Upcycling zu städtischem Mobiliar ermöglichen, und unsere Mitarbeiter dafür sensibilisiert, welche schlimmen Folgen Zigarettenstummel für die Umwelt haben. Bei der Firmenfeier haben wir auch Taschenaschenbecher verteilt, damit sie nicht auf dem Boden landen.

**10 kg**  
recycelte  
Zigarettenstummel

**20000 m<sup>3</sup>**  
nicht verschmutztes  
Wasser

**23 kg**  
eingespartes CO<sub>2</sub> (im  
Vergleich zur Verbrennung)

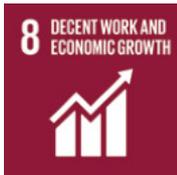
### DESTINATION 2025

Ziele	Frist
Ernennung von Mentoren mit der Aufgabe, die umweltfreundliche Fahrweise der Fahrer zu überwachen.	2023

# 2.3 VERANTWORTUNG FÜR DIE PROSPERITÄT

## 2.3.1 FÖRDERUNG VON NACHHALTIGEM WACHSTUM UND ARBEITSPLÄTZEN

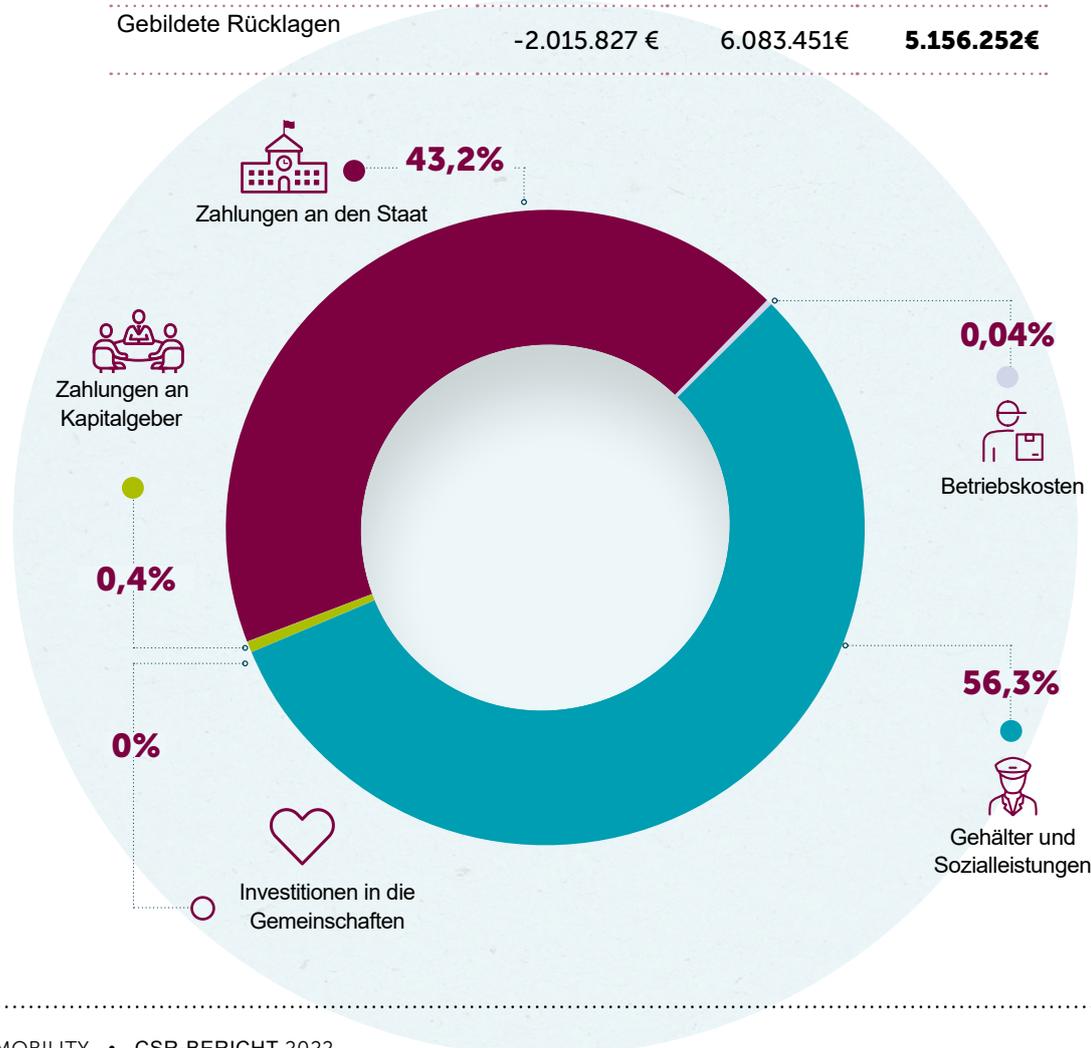
GRI 3-3, GRI 201-1, GRI 201-3, GRI 201-4, GRI 405-1, GRI 405-2



Eine nachhaltige Wirtschaftsleistung ist für ein langfristiges Wachstum und die Finanzierung von nachhaltigen Initiativen entscheidend. Als wichtiger Akteur im Personenverkehr haben wir uns verpflichtet, für die Gemeinschaft, die wir anfahren, und für die Gesellschaft einen Mehrwert zu schaffen.

Unsere Lieferanten, Angestellten und Aktionäre, der Staat und die Gemeinschaften profitieren zu mehr als 91 % von unserem gemeinsamen wirtschaftlichen Wert. Wir halten ausreichend Rücklagen vor, 9 % im Jahr 2022, um als großer Arbeitgeber unsere Resilienz und positiven sozialen Auswirkungen auf das luxemburgische Staatsgebiet zu garantieren. Durch Rücklagen können wir auch in unsere Nachhaltigkeitswende investieren.

	2020	2021	2022
Erzeugter wirtschaftlicher Wert (Gesamteinkommen)	35.552.116 €	46.696.186 €	<b>55.666.074€</b>
Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	37.567.943 €	40.612.735 €	<b>50.509.822€</b>
Gebildete Rücklagen	-2.015.827 €	6.083.451€	<b>5.156.252€</b>



2022 haben wir etwa 24.000 € an staatlichen Beihilfen für unsere Investitionen in die Mitarbeiterschulung erhalten.

WEmobility hat für die Förderung der Einstellung von Auszubildenden 118.999 € an Subventionen erhalten.

## Die Beschäftigungsfähigkeit garantieren

Während die Nachfrage nach Mobilität steigt, kämpft die Branche weltweit mit Personalknappheit, insbesondere bei Stellen für Fahrer. Diese Situation ergibt sich aus den massenhaften Abwanderungen im Zusammenhang mit den „Corona-Spätfolgen“ gepaart mit einer alternden Bevölkerung und neuen Erwartungen an den Arbeitsrhythmus. Daher erweist es sich als wichtig, das Image dieser Berufsgruppen wieder aufzuwerten, die Einstellungsverfahren dynamischer zu gestalten und neue Schulungen zu entwickeln.

Als Arbeitgeber in einer Grenzregion haben wir Mitarbeiter aus der Großregion. Während 40 % der Mitarbeiter Luxemburger sind, haben andererseits 60 % der Mitarbeiter eine andere Staatsbürgerschaft. Unseren Mitarbeitern wiederum verdanken wir unsere Leistung. Da Diversität Innovation und Offenheit mit sich bringt, sind wir bei WEmobility stolz auf eine Vielfalt an Geschlechtern, Altersgruppen und Nationalitäten.

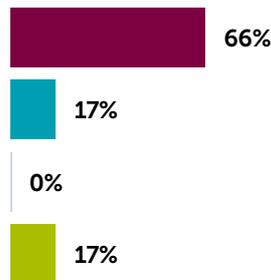


- Luxemburger
- Deutsche
- Portugiesen
- Andere

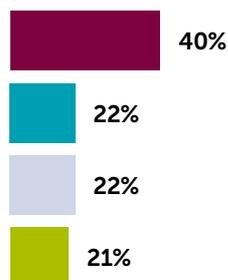
### Kontrollorgane



### Führungskräfte = C3+C4



### Angestellte



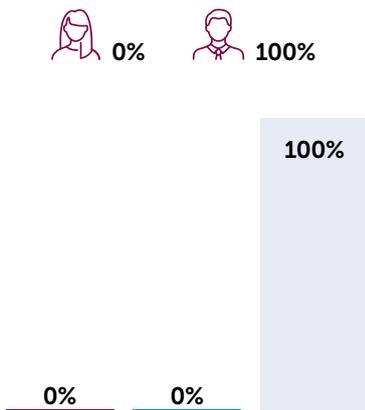


● Unter 30

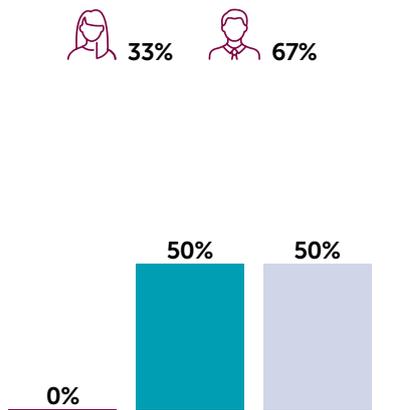
● Zwischen 30 und 50 Jahren

● Über 50 Jahre

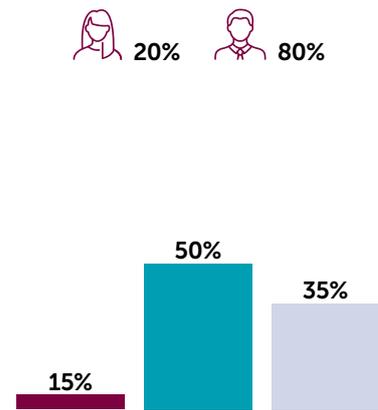
### Kontrollorgane



### Führungskräfte = C3+C4



### Angestellte



Der Ausländeranteil hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. Dies stellt uns als Arbeitgeber insbesondere bei der Kommunikation vor Herausforderungen. Angesichts der vielen gesprochenen Sprachen bieten wir unseren Mitarbeitern bei Bedarf Luxemburgischkurse an, vor allem, um die Kommunikation mit den Fahrgästen zu verbessern. Die unternehmensinterne Kommunikation mit den Mitarbeitern erfolgt in mindestens zwei Sprachen (Deutsch und Französisch).

Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass die Berufe des Fahrers oder des Dispatchers hauptsächlich von Männern besetzt sind. Wir setzen uns keine Quote, sondern legen bei der Einstellung Wert auf die Kompetenzen und Motivation der Bewerber. Übrigens sind Führungspositionen zu 33 % von Frauen besetzt. Die Gleichstellung der Geschlechter ist für uns auch bei der Bezahlung der Mitarbeiter ein Thema: Frauen und Männer mit den gleichen Aufgaben und Kompetenzen erhalten die gleiche Vergütung.

Das Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern liegt unter

1%

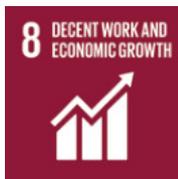
in allen Berufsgruppen bei WEmobility.

100%

unserer Mitarbeiter genießen 2022 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Außerdem sind 89 % unserer Mitarbeiter durch Tarifverträge abgedeckt (das heißt, das gesamte Fahrpersonal). Fast 78 % unserer Mitarbeiter haben eine Vollzeitstelle.

## 2.3.2 DIE SOZIALE INKLUSION FÖRDERN

GRI 3-3, GRI 401-1



WEmobility ist sich seiner Verpflichtung gegenüber der gesellschaftlichen Verantwortung für die lokalen Gemeinschaften in der Umgebung bewusst. Als wichtiger Wirtschaftsakteur im luxemburgischen Osten haben wir

einen großen Einfluss auf die lokalen Gemeinschaften. Jeden Tag kommen bei WEmobility Menschen verschiedener Nationalitäten zusammen. Die Unternehmensgruppe ist bemüht, sich dieser großen Herausforderung zu stellen. Um die Inklusion zu fördern und einen gleichberechtigten Zugang zu gewährleisten, setzt WEmobility in allen Arbeitsbereichen auf eine zweisprachige Beschilderung (Deutsch/Französisch). Dies wird auch in unseren Bussen deutlich, wo die Passagiere in mehreren Sprachen kommunizieren können. Außerdem erhält unser Fahrpersonal die Möglichkeit, an Luxemburgischkursen teilzunehmen.

Einen großen Beitrag leistet WEmobility mit seinem Service „Adapto“. Dadurch erhalten Menschen mit eingeschränkter Mobilität die Möglichkeit, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Um diesen Menschen den bestmöglichen Service anzubieten, schulen wir unsere Fahrer im Umgang mit Behinderungen. Auch 2022 haben wir unsere Fahrer im Umgang mit Behinderungen geschult.

**19%**

unserer Fahrer (100 % der Kleinbusfahrer) wurden 2022 im Umgang mit Behinderungen geschult.

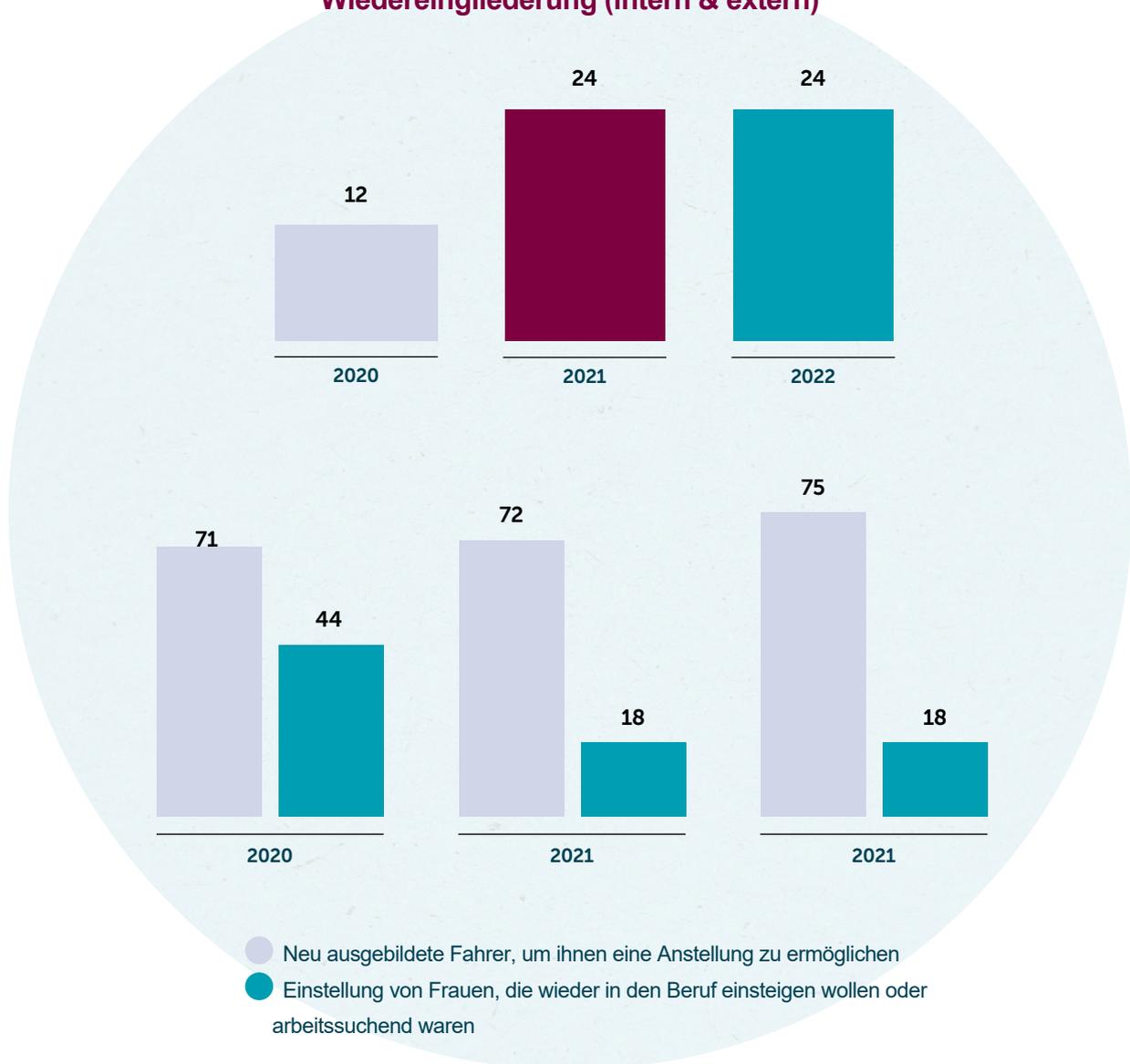
Als engagierter Arbeitgeber im Bereich soziale Verantwortung setzt sich WEmobility besonders für die Förderung der sozialen und beruflichen Inklusion ein und versucht,



jegliche Ausgrenzung zu bekämpfen. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich auch dieses Jahr nicht verbessert, und der Mangel an qualifizierten Busfahrern erreicht einen Höchststand. Aus diesem Grund sucht WEmobility nach Möglichkeiten, Menschen aus Gruppen, die üblicherweise nicht mit diesem Beruf in Verbindung gebracht werden, zu schulen. Dafür investieren wir viel Zeit und Geld in die Aus- und Weiterbildung unseres Personals. Die Förderung der Inklusion durch Beschäftigungsfähigkeit stellt daher eine wichtige Säule unseres Handelns dar.

WEmobility fördert außerdem die soziale Inklusion, indem es Menschen mit Behinderung die Chance auf eine Anstellung gibt, soweit sie die Tätigkeiten ohne besondere Einschränkungen ausführen können. Dafür setzen wir uns als verantwortungsvoller Arbeitgeber für die Umsetzung geeigneter Maßnahmen ein, damit wir diesen Menschen die Ausübung ihrer Tätigkeit in einem angenehmen Arbeitsumfeld ermöglichen können.

### Mitarbeiter mit Behinderung & in Wiedereingliederung (intern & extern)



Im Zuge einer immer älter werdenden Belegschaft sehen wir den Arbeitsbereich des Minibusfahrers außerdem als Chance, junge Menschen in unser Unternehmen zu integrieren. Diese Art der Anstellung ist für junge Menschen besonders attraktiv, da sie wenig Vorkenntnisse erfordert. Lediglich der Führerschein der Klasse B ist dafür erforderlich. Somit stellt es für diese jungen Menschen einen ersten Schritt ins Berufsleben dar. Nicht nur für junge Menschen ist die Arbeit als Minibusfahrer attraktiv: Auch Frauen, die wieder in den Beruf einsteigen wollen oder arbeitssuchend sind, sehen darin eine Chance.

2022 haben wir 16 neue Mitarbeiterinnen eingestellt.

Seit 2020 stellen wir auch Auszubildende in der Werkstatt ein und vergeben Praktika an Studierende auf Verwaltungsebene (Buchhaltung, CSR, Marketing). Dies ermöglicht uns, unsere eigenen Nachwuchskräfte auszubilden und ihnen das Wissen zu vermitteln, welches sie für die Ausübung ihrer Tätigkeiten bei uns benötigen. Damit bieten wir jungen Menschen aus der Region die Möglichkeit, ihre Ausbildung bei einem attraktiven Arbeitgeber zu absolvieren.

# 2.4 VERANTWORTUNG GEGENÜBER UNSEREN PARTNERN

## 2.4.1 UNTERSTÜTZUNG VON NACHHALTIGEN BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN

GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 3-3, GRI 204-1



### Zugehörige Richtlinie: Verhaltenskodex für Lieferanten (nicht veröffentlicht)

Gemäß der neuen Richtlinie über die Sorgfaltspflicht (CSDDD) messen wir kurzen Lieferketten und der Verantwortung bei unseren Beschaffungsentscheidungen eine besondere Bedeutung bei.

Daher ist es uns ein großes Anliegen, mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, die dieselben Werte vertreten und denselben Ansatz der unternehmerischen Verantwortung verfolgen wie wir.

Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

2020	2021	2022
96%	98%	90%



90% unserer Einkäufe werden bei lokalen Lieferanten getätigt.

Lokal bedeutet für WEmobility, dass wir auf Lieferanten setzen, die in der „Großregion“ ansässig sind, d. h. Lieferanten aus dem Großherzogtum Luxemburg, aus der deutschen Grenzregion (Saarland und Rheinland-Pfalz), aus der belgischen Region Wallonien und aus der französischen Region Lothringen. Als in dieser Region verankerter Wirtschaftsakteur ist es uns wichtig, unseren Beitrag für die regionale Wertschöpfung zu leisten. Außerdem machen wir uns dadurch unabhängiger von der globalen Lieferkette, was vor allem in Anbetracht der aktuellen Situation positiv bewertet werden kann.

Wir verfügen über mehrere Verantwortliche, die für einen bestimmten Bereich zuständig sind (Beschaffung von Bussen, Energie, Einzelteilen, sonstiges). Um unternehmensintern ein stärkeres Verantwortungsbewusstsein zu schaffen, sensibilisieren wir unsere Einkaufsverantwortlichen intern für die nachhaltige Beschaffung. Alle Verantwortlichen werden intern in verantwortungsvoller Beschaffung geschult und sind angehalten, die Einkaufsethiken und Konkurrenzregeln zu respektieren.

Gleichzeitig sind sie angewiesen, nach Möglichkeit Unternehmen zu bevorzugen, die selbst eine CSR-Strategie haben.

2019 haben wir unseren Verhaltenskodex für Lieferanten erstellt. Dieser legt die Anforderungen in den Bereichen Menschenrechte, Umwelt, ethisches Verhalten sowie Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz fest. Durch Unterzeichnung des Kodex verpflichten sich die Lieferanten zur Einhaltung dieser Grundsätze. Bis Ende 2020 haben alle Lieferanten, die mehr als 50 % unserer Ausgaben ausmachen, diesen Verhaltenskodex unterzeichnet. Im Jahr 2020 hat die Bollig Mobility Group ein Lieferantenbewertungssystem mit den folgenden wichtigsten Punkten entwickelt:

- ▶ Stichprobenkriterien wie Volumen, Ausgaben usw. zur Auswahl relevanter Lieferanten für eine eingehende Bewertung;
- ▶ Erhebung von Informationen durch einen Bewertungsfragebogen und vorzulegende Nachweise;
- ▶ Ranking der Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten in punkto Ethik, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Umweltmanagement und Menschenrechte.

So wird auf Grundlage von CSR-Kriterien ein Screening unserer Lieferanten durchgeführt.

### DESTINATION 2025



Ziele	Frist
Eine Risikoanalyse zu den Menschenrechten in unserer Wertschöpfungskette durchführen und ein Verfahren zur Sorgfaltspflicht entwickeln.	2023

## 2.4.2 ZUR ENTWICKLUNG DER LOKALEN GEMEINSCHAFTEN BEITRAGEN

GRI 3-3, GRI 203-1

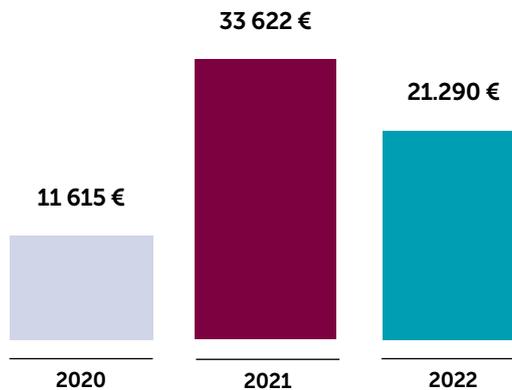


Als luxemburgischer Akteur möchten wir positiv auf das Gebiet einwirken, in dem wir tätig sind, um die wirtschaftliche Entwicklung der Gemeinschaften zu fördern.

Andererseits unterstützten wir im Kulturbereich mehrere Chöre und Museen. Auch das jährlich am Echternacher See stattfindende „E-Lake“-Festival, ein kostenloses Musikfestival, das jedes Jahr bis zu 20 000 Besucher nach Echternach lockt, zählt dazu. Das Echternacher internationale Festival für klassische Musik sowie diverse Freizeit- und Seniorenvereine genießen ebenfalls unsere Unterstützung. Gleichzeitig spenden wir für regionale und luxemburgische Vereine, die sich aktiv für den Umweltschutz einsetzen, sowie für soziale Vereine, die sich um Menschen mit besonderen Bedürfnissen kümmern.

Seit mehreren Jahren unterstützt WEmobility vor allem den Osten Luxemburgs durch Spenden und Sponsoring. Insgesamt genießen 26 Vereine unsere Unterstützung. Darunter sind einerseits die Sportvereine der Region, die Geld- oder Materialspenden in Form unseres Beförderungsdienstes erhalten.

### Spenden & Sponsoring



26

Vereine werden jedes Jahr unterstützt

Hinweis: Spenden und Sponsoring werden stückweise auf Ebene der Unternehmensgruppe integriert, daher kam es zwischen 2021 und 2022 zu einer Verringerung.

#### Im Fokus: Naturnah

Mithilfe von Partnerschaften möchte sich WEmobility noch stärker für den Umweltschutz einsetzen. In Zusammenarbeit mit dem Natur- und Geopark Mëllerdall werden ausgewählte Grünflächen auf dem Betriebsgelände Echternach für den Insektenschutz umgestaltet (zum Beispiel durch insektenfreundliche Blumenwiesen am Standort und eine Steinmauer, die Insekten als Unterschlupf dienen könnte). Das Projekt befindet sich noch in der Planungsphase und sollte im Herbst 2023 beginnen.



TEIL 3

---

**WIE WIR  
BERICHT  
ERSTATTEN**

# 3.1 ERLÄUTERUNG DER WESENTLICHKEITSMETHODIK

## 1. ERLÄUTERUNG DER WESENTLICHKEITSMETHODIK

### Kontext

WEMobility möchte den CSR-Unternehmensansatz von Bollig weiterführen und hat daher die Wesentlichkeit von Bollig auf den neuesten Stand gebracht. Im Jahr 2020 führte Bollig nach 2019 und 2017 eine dritte Relevanzanalyse durch, um die vorrangigen Themen der sozialen Verantwortung in Bezug auf den Nachhaltigkeitskontext, die Unternehmensstrategie und die Erwartungen der Stakeholder zu ermitteln, auszuwählen und zu priorisieren. Diese Analyse führte zur Erstellung einer Relevanzmatrix der vorrangigen CSR-Themen (Umwelt, Soziales, Gesellschaft und Wirtschaft).

Die Matrix ermöglicht es, die Anforderungen der Standards zur Berichterstattung der Global Reporting Initiative zu erfüllen und den Dialog mit den am Berichterstattungsprozess Beteiligten zu beginnen.

Das vorliegende Dokument hat zum Ziel, die Methodik zur Erstellung der Relevanzmatrix sowie die Ergebnisse der zwischen dem 15.02.2020 und 15.06.2020 durchgeführten Arbeiten zu beschreiben. Diese Relevanzanalyse wurde mit Unterstützung des Beratungsbüros Forethix durchgeführt. Die Relevanzanalyse 2020 bezieht sich auf die Gesamtheit der Tätigkeiten von Bollig Voyages und Bollig Participations in Luxemburg, von Voyages Wagener und von Voyages Simon.

### Methodik

GRI 3-1

Bei der Vorbereitung des CSR-Berichts 2022 wurde der Unternehmensansatz zur Relevanzermittlung der Themen, über die berichtet werden soll, nach den folgenden Schritten festgelegt:

#### A. Ermittlung der Themen

Die Ermittlung der Themen erfolgte 2017 ausgehend von branchenübergreifenden CSR-Standards (ISO 26000, Global Reporting Initiative Standards, UN Global Compact) in Verbindung mit einer branchenspezifischen Analyse der Themen der wichtigsten europäischen Akteure im Personenkraftverkehr. 2022 wurden die Themen auf Grundlage der europäischen Regelungen beim Thema Nachhaltigkeit (CSRD, CSDDD, europäische Taxonomie) auf den neuesten Stand gebracht, um ihre aktuelle Relevanz zu überprüfen.

Mithilfe dieser Analysen konnten 30 CSR-Themen für den Personenkraftverkehr bewertet werden.

#### B. Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Der CSR-Strategieausschuss von Bollig ermittelte 2017 die Stakeholder ausgehend von einem Branchen-Benchmark. Die Auswahl der vorrangig einzubeziehenden Stakeholder erfolgte anhand von vier Bewertungskriterien zur Bestimmung des Einflussbereichs:

- ▶ Dem Ausmaß der wirtschaftlichen Abhängigkeit der ermittelten Stakeholder-Kategorien;
- ▶ Dem Ausmaß des direkten oder indirekten Einflusses der ermittelten Stakeholder-Kategorien;

- ▶ Dem Ausmaß der Zweckmäßigkeit der ermittelten Stakeholder-Kategorien für Bollig;
- ▶ Dem Ausmaß der Spannungen/des Konfliktrisikos mit den ermittelten Stakeholder-Kategorien.

Die ermittelten Stakeholder-Kategorien mit einer hohen Punktzahl werden als vorrangige Stakeholder festgelegt, die in die Vorbereitung des CSR-Berichts einbezogen werden sollen, um wichtige Themen, über die berichtet werden soll, zu ermitteln und zu bestätigen.

Aufgrund der Ergebnisse wurden 2019 fünf externe Stakeholder-Gruppen einbezogen:

- ▶ Institutionelle Kunden, bestehend aus den Gemeinden Echternach und Rosport, die die Anlieger und einen Teil der lokalen Gemeinschaften vertreten;

- ▶ Fachleute für soziale Verantwortung, vertreten durch das INDR (Institut National du Développement durable et la RSE, „Nationales Institut für nachhaltige Entwicklung“);
- ▶ Berufsverbände, vertreten durch die FLEAA (Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars, „Luxemburgischer Verband der Autobus- und Reisebusbetreiber“);
- ▶ Die Lieferanten, bestehend aus fünf Vertretern der wichtigsten Dienstleistungen.

Um die beiden neuen Entitäten Voyages Simon und Voyages Wagener einzubeziehen, wurden 2020 die Gemeinden Mertzig, Ettelbrück und Beckerich konsultiert. Die Angestellten dieser Entitäten, wie die von Voyages Bollig, wurden ebenfalls einbezogen.

Hier finden Sie die Karte unserer Stakeholder:



## C. BEWERTUNG DER HERAUSFORDERUNGEN

GRI 2-29

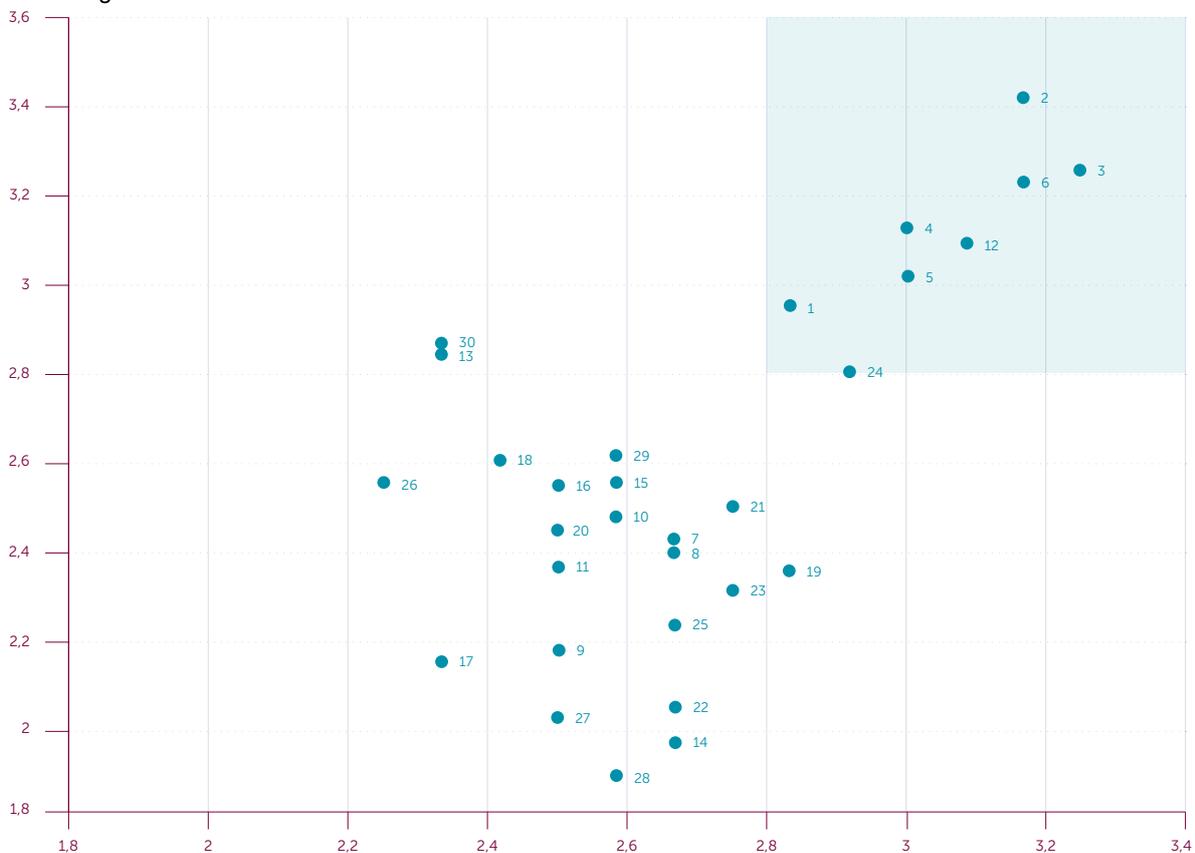
2020 wurde die Relevanz der 30 Themen durch den CSR-Ausschuss von Bollig und die als vorrangig eingestuften Stakeholder bewertet.

Zunächst bewertete der CSR-Ausschuss der Gruppe jedes in der Relevanzmatrix vorkommende Thema im Hinblick auf das Ausmaß der Auswirkungen und die Kontrolle. Danach wurden die festgelegten Stakeholder mittels einer Online-Umfrage nach ihrer Meinung zu den Auswirkungen der Unternehmensgruppe auf die genannten Themen gefragt und um die Angabe eventuell fehlender Themen gebeten.

Bei dieser Befragung wurden keine fehlenden Themen ermittelt.

Ausgehend von den durch jede Stakeholder-Gruppe erteilten Punktzahlen wurde für jedes Thema eine Durchschnittsnote auf einer Skala von 1 bis 4 ermittelt. Alle Stakeholder wurden gleich gewichtet, um allen die gleiche Stimme zu geben.

Nach der Analyse unserer Auswirkungen und dem Engagement unserer Stakeholder wurde die folgende Matrix erstellt:



X-Achse = Bedeutung unserer Auswirkungen auf Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft

Y-Achse = Einfluss der Erwartungen der Stakeholder

- |  |  |   |
|--|--|---|
| 1. Investitionen in Innovation                                   | 11. Unterstützung lokaler Gemeinschaften                 | 22. Bewertung umweltbewusster Praktiken der Lieferanten         |
| 2. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz                     | 12. Emissionen   | 23. Marktpräsenz  |
| 3. Energieverbrauch im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten | 13. Abwasser und Abfall                                  | 24. Kundenzufriedenheit   |
| 4. Energiewende  | 14. Unterstützung bei der Bildung                        | 25. Wassermanagement  |
| 5. Investitionen in Infrastrukturen                              | 15. CSR-Förderung bei den Stakeholdern                   | 26. Schutz der privaten Daten der Fahrgäste                     |
| 6. Sicherheit und Gesundheit der Fahrgäste                       | 16. Indirekte ökonomische Auswirkungen                   | 27. Bewertung der Beschäftigungspraktiken der Lieferanten       |
| 7. Auswirkungen der beruflichen Wege des Personals               | 17. Zugang zu staatlicher Unterstützung und deren Erhalt | 28. Biodiversität   |
| 8. Wirtschaftliche Leistung                                      | 18. Geschäftsethik                                       | 29. Diversität und Chancengleichheit                            |
| 9. Beschaffungspraktiken   | 19. Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen           | 30. Wettbewerbswidriges Verhalten und monopolistische Praktiken |
| 10. Verbrauchsmaterialmanagement                                 | 20. Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit              |   |
|  | 21. Soziale Inklusion                                    |   |

## D. Priorisierung der Themen

GRI 3-2

Um die Herausforderungen und Verpflichtungen der Gruppe besser priorisieren zu können, wurden mithilfe einer Wesentlichkeitsschwelle acht vorrangige Themen ermittelt, bei denen die Wesentlichkeitsschwelle über (2,8; 2,8) lag:

- ▶ Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
- ▶ Sicherheit und Gesundheit der Fahrgäste
- ▶ Kundenzufriedenheit
- ▶ Investitionen in Innovation
- ▶ Investitionen in Infrastrukturen
- ▶ Energieverbrauch im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten
- ▶ Emissionen
- ▶ Energiewende

## E. Nächste Schritte

GRI 3-2

Das Jahr 2023 wird für WEmobility ein Übergangsjahr darstellen. Denn das Unternehmen wird in die Unternehmensgruppe Emile Weber integriert, auch beim Thema CSR. Mehrere Projekte werden vollendet werden, darunter insbesondere das Verfahren zur Sorgfaltspflicht beim Thema Menschenrechte, eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse und sektorübergreifende Schulungen zu europäischen Verordnungen in Sachen Nachhaltigkeit (CSRD, CSDDD, europäische Taxonomie).

Da sich die Erwartungen unserer Stakeholder verändert haben, werden wir unsere internen und externen Stakeholder konsultieren, um ihre wichtigsten Anliegen zu klären.



## 3.2 GRI-INHALTSINDEX

Für den Inhaltsindex (Content Index - Essential Services) hat GRI Services überprüft, dass der GRI-Inhaltsindex klar und in einer mit den Standards übereinstimmenden Weise dargestellt ist und dass die Verweise für die Angaben 2-1 bis 2-5, 3-1 und 3-2 mit den entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts abgestimmt sind.



<b>Erklärung zur Verwendung</b>	WEmobility hat seine Daten gemäß den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 übermittelt.
<b>Verwendeter GRI 1</b>	GRI 1: Grundlagen 2021
<b>Anwendbare(r) GRI-Branchenstandard(s)</b>	Kein anwendbarer GRI-Branchenstandard

GRI-Standard/ andere Quelle	Angabe	Seite	Auslassung		GRI- Branchen- standard Ref.-Nr
			Ausgelassene Anforderung(en)	Grund Erklärung	
<b>Allgemeine Angaben 2021</b>					
<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b>	2-1 Organisationsprofil	4			
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsbericht- erstattung der Organisation berücksichtigt werden	4			
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	4			
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	4			
	2-5 Externe Prüfung	4			
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	10, 14			
	2-7 Angestellte	11			
	2-8 Mitarbeiter, die keine Angestellten sind	11			
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	11			
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	11			
	2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	11			
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	11			
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	11			

<b>GRI 2: Allgemeine Angaben 2021</b>	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	11			
	2-15 Interessenkonflikte	11			
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	11, 21, 24			
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	11			
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	11			
	2-19 Vergütungspolitik	11			
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	11			
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Verhältnis der Jahresgesamtvergütung: Vergütung der höchstbezahlten Person in der Organisation	Confidentiality constraints	Diese Information wird als vertraulich betrachtet
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	16			
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	39			
	2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	39			
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	11, 22			
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	21			
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	11			
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	13			
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	45				
2-30 Tarifverträge	11				
<b>Wesentliche Themen</b>					
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	43			
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	46			
<b>Investitionen in Infrastrukturen und Innovation</b>					
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	28, 40			

<b>GRI 203:</b>			
<b>Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016</b>	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	28, 40	

**Energieverbrauch in Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten und der Energiewende**

<b>GRI 3:</b>			
<b>Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	28	
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	28	
<b>GRI 302:</b>			
<b>Energie 2016</b>	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	28	
	302-3 Energieintensität	28	
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	28	

**Emissionen**

<b>GRI 3:</b>			
<b>Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	27	
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	27	
	305-2 Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	27	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	27	
<b>GRI 305:</b>			
<b>Emissions 2016</b>	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	27	
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	27	
	305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen		Information nicht verfügbar diese Information ist nicht verfügbar
	305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	27	

**Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

<b>GRI 3:</b>			
<b>Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	19	
	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	19	
<b>GRI 403:</b>			
<b>Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018</b>	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung, und Untersuchung von Vorfällen	19	
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	19	
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	19	

	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	19
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	19
<b>GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018</b>	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	19
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	19
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	19
	<b>Gesundheit und Sicherheit der Fahrgäste</b>	
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	26
<b>GRI 416: Kunden- gesundheit und -sicherheit 2016</b>	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	26
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	26
<b>Kundenzufriedenheit</b>		
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	24
<b>Sonstige Themen</b>		
<b>Wirtschaftliche Leistung</b>		
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	34
<b>GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016</b>	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	34
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	6
	201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	34
	201-4 4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	34
<b>Beschaffungspraktiken</b>		
<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	39
<b>GRI 204: Beschaffungs- praktiken 2016</b>	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	39

## Wassermanagement

<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	30
	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	30
<b>GRI 303: Wasser und Abwasser 2018</b>	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	30
	303-3 Wasserentnahme	30
	303-4 Wasserrückführung	30
	303-5 Wasserverbrauch	30

## Abwasser und Abfall

<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	32
	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	32
<b>GRI 306: Abfall 2020</b>	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	32
	306-3 Angefallener Abfall	32
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	32

## Schaffung und Erhalt von Arbeitsplätzen und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit

<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	21, 37
	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	21, 37
<b>GRI 401: Beschäftigung 2016</b>	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	21
	401-3 Elternzeit	21

## Aus- und Weiterbildung

<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	21
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016</b>	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	3, 21

## Diversität und Chancengleichheit

<b>GRI 3: Wesentliche Themen 2021</b>	3-3 Management von wesentlichen Themen	34
<b>GRI 405: Diversität und Chancen- gleichheit 2016</b>	405-Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	34
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	34



### **WEmobility**

📍 23-27, rue Fridhaff  
L-9379 Diekirch

📞 +352 28 13 82-1

✉️ info@wemobility.lu

🌐 www.wemobility.lu

