



Stadtwerke München

Nachhaltigkeitsbericht 2020



Der Puls unserer Stadt 



muenchende

SWM Infrastruktur

bayerngas



Für ein nachhaltiges München



Ab 2025 produzieren wir so viel Ökostrom in eigenen Anlagen, wie ganz München verbraucht.



Wir decken den Münchner Bedarf an Fernwärme bis spätestens 2040 CO₂-neutral. Dabei setzen wir vor allem auf Tiefengeothermie.



Wir stellen die MVG-Busse bis 2035 vollständig auf batterieelektrische Antriebe um.



Bis 2030 stellen wir 75 Prozent unserer Fahrzeugflotte (Pkw und leichte Nutzfahrzeuge) auf Elektromobilität um.



Bis 2025 wollen wir einer der Top-5-Arbeitgeber in der Region werden.



Bis 2040 wollen wir alle Münchner Bäder CO₂-neutral betreiben.





Wir unterstützen die
Landeshauptstadt München
bei der Einhaltung ihrer
Klimaziele in Mobilität
und Energie.

Inhalt

02–03	Vorwort
04–07	Stadtwerke München im Portrait
08–13	Nachhaltigkeitsmanagement
14–27	Grundversorgung und Produktverantwortung
28–37	Betrieblicher Umweltschutz
38–51	Beschäftigte
52–55	Corporate Governance
56–58	Über diesen Bericht
58–62	GRI-Inhaltsindex

Sehr geehrte*r Leser*in,

während die Nachhaltigkeit bereits seit längerem die Gesellschaft beschäftigt, hat im Zuge der Corona-Pandemie der Begriff Resilienz breitere Popularität erreicht. Im Kontext von Organisationen beschreibt er die Leistungsfähigkeit, Störungen zu bewältigen und sich in Phasen der Veränderung so aufzustellen, dass wesentliche Strukturen und Funktionen erhalten bleiben. Zusammen bilden Nachhaltigkeit und Resilienz ein starkes Duo – das gilt auch für die Stadtwerke München.

Schon immer und gerade auch während der Pandemie beweisen wir, dass wir unserer Verantwortung auch unter schwierigsten Bedingungen gerecht werden: Wir halten die Stadt am Laufen. Die Bürger*innen in München und der Region können sich jederzeit auf eine sichere Versorgung mit Energie und Wasser verlassen. Sie bleiben mit der MVG umweltschonend mobil. Und die leistungsfähigen Kommunikationslösungen von M-net ermöglichen vielen produktiv zu arbeiten. Mit umfassenden Schutzmaßnahmen – flankiert von einer transparenten und einfühlsamen Kommunikation – werden wir darüber hinaus der Fürsorgepflicht gegenüber unseren Mitarbeiter*innen gerecht, die derzeit Außerordentliches leisten.

Gemeinsam stolz sein können wir aber nicht nur auf unser erfolgreiches Krisenmanagement. Denn auch bei unseren großen Zukunftsprojekten haben wir konsequent Kurs gehalten. An erster Stelle ist unsere Ausbauoffensive Erneuerbare Energien zu nennen, die wir angesichts eines perspektivisch weiter steigenden Strombedarfs auch über das Jahr 2025 hinaus fortsetzen werden.

Ab dann wollen wir dauerhaft jeweils so viel Ökostrom in eigenen Anlagen produzieren, wie ganz München verbraucht. Weitere wichtige Vorhaben auf unserer Agenda sind unverändert die CO₂-Neutralität von Fernwärme und Busverkehr, die großen Infrastrukturprojekte im Bereich des ÖPNV sowie der



Von links nach rechts:
Dr. Florian Bieberbach, Werner Albrecht, Ingo Wortmann, Helge-Uve Braun

weitere Ausbau unseres leistungsfähigen Glasfasernetzes. Bei all diesen Vorhaben konnten wir jüngst wichtige Meilensteine erreichen oder stehen kurz davor.

Auch im Hinblick auf unser Nachhaltigkeitsmanagement haben wir erfreuliche Fortschritte erzielt: Von der strategischen Ebene bis hin zur Datenerfassung und -analyse arbeiten konzernweit Projektgruppen daran, die SWM noch nachhaltiger und resilienter aufzustellen. Erste Ergebnisse sind bereits diesem Bericht zu entnehmen. So haben wir uns beispielsweise in einem strukturierten Prozess intensiv mit unserem Einfluss auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen auseinandergesetzt.

Sie können also sicher sein: Die SWM arbeiten motiviert, zielgerichtet und erfolgreich an der nachhaltigen Zukunft der Metropolregion München. Wir freuen uns, wenn Sie uns weiterhin begleiten.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Florian Bieberbach

Vorsitzender der
Geschäftsführung

Werner Albrecht

Personal-
geschäftsführer

Ingo Wortmann

Geschäftsführer
Mobilität

Helge-Uve Braun

Technischer
Geschäftsführer



Stadtwerke München im Portrait

Als eines der größten kommunalen Unternehmen Deutschlands leisten wir einen wesentlichen Beitrag für die Lebensqualität der Menschen in München und der Region. Von der zuverlässigen Energie- und Wasserversorgung über zeitgemäße urbane Mobilität und schnelles Internet bis hin zur Münchner Bäderlandschaft bieten wir ausgezeichnete Leistungen zu fairen Preisen.

Mit qualitativ hochwertigen Leistungen und aktiver Beziehungspflege engagieren wir uns für die Zufriedenheit unserer Kund*innen. Wir bekennen uns zum wirtschaftlichen Erfolg bei Schonung der natürlichen Ressourcen und der Umwelt. Investitionen in Versorgungs- und Infrastrukturanlagen erfolgen ambitioniert,

gleichzeitig achten wir auf Nachhaltigkeit. In den Beziehungen zu unseren Kund*innen, Lieferanten und Geschäftspartner*innen sind wir fair und streben einen gegenseitigen Nutzen an. Wir achten auf unsere Unabhängigkeit und sind in unseren Kooperationen sorgsam.

Unsere Geschäftsfelder

Wir steuern unser Geschäft über die Wertschöpfungsstufen Energie – untergliedert in Erzeugung, Netze, Vertrieb und Handel –, Wasser, Mobilität, Telekommunikation und Bäder.

Energie

Wasser

Mobilität

Telekommunikation

Bäder



Energie

Erzeugung

In München und der Region produzieren wir mit rund 70 Anlagen Strom und Wärme, darunter Wind-, Wasserkraft- und Solaranlagen, energieeffiziente Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen (KWK) und Geothermieanlagen. Deutschland- und europaweit betreiben wir zudem Windparks und Solarparks an sonnen- und windreichen Orten. Seit 2004 bieten wir auch Fernkälte an. Für die Gewinnung nutzen wir die natürliche Kälte des Grundwassers und unterirdisch verlaufender Stadtbäche.

Um München sicher und preisgünstig mit Erdgas versorgen zu können, engagieren wir uns über unsere Beteiligungen an der Bayerngas GmbH (Bayerngas) und an der Spirit Energy Limited (Spirit Energy) auch in der Produktion von Gas im Nordwesten Europas. Dadurch sind wir unabhängiger von internationalen Öl- und Gaskonzernen und können die Einhaltung von sozialen und ökologischen Standards bei der Erdgasproduktion besser kontrollieren.

Netze

Als Teil unserer Daseinsvorsorge für die Region München betreiben wir die Verteilnetze für Strom, Erdgas, Fernwärme, Fernkälte und Wasser. Insgesamt betreiben wir Energie- und Wassernetze mit einer Gesamtlänge von über 22.000 Kilometern. Unser Ziel hierbei ist es, die überdurchschnittlich hohe Versorgungsqualität und -sicherheit auch angesichts steigenden Kostendrucks zu gewährleisten.

Vertrieb

In einem intensiven Wettbewerb sind wir in München klarer Marktführer auf dem Energiemarkt. Um diese Position zu behaupten, setzen wir auf ein positives Image, hohe Kundenorientierung, Nachhaltigkeit, Verlässlichkeit und partnerschaftliche Beziehungen. Unsere nachweislich hohe Servicequalität ist dabei eine Voraussetzung für die Loyalität unserer Kund*innen.

Handel

Der Handel ist zentraler Bestandteil unseres energiewirtschaftlichen Steuerungs- und Geschäftsmodells. Mit ihm optimieren wir unser Energiegeschäft und sichern es gegen Risiken ab. Im Handel beschaffen und vermarkten wir Energie zu marktgerechten Preisen und steuern unsere

aggregierten Marktpreisrisiken, insbesondere mit Blick auf Strom, Erdgas, Kohle und energiespezifische Zertifikate. Darüber hinaus plant der Handel den Einsatz unserer Erzeugungsanlagen sowie den Ausbau und Betrieb unseres virtuellen Kraftwerks. Zudem bildet der Handel den Zugang für Energieerzeugung, Vertrieb und einzelne SWM Mehrheitsbeteiligungen zu den Energiemärkten.

Wasser

Unser M-Wasser wird natürlich gewonnen und ohne Zusätze aus dem bayerischen Voralpenland in die Landeshauptstadt geliefert. Es weist sehr gute Analysewerte auf, deutlich besser als die gesetzlichen Grenzwerte. Tatsächlich handelt es sich bei M-Wasser um eines der besten Trinkwässer in Europa. Damit decken wir den Wasserbedarf von über 1,5 Millionen Menschen.

Mobilität

Mit unserer Tochter MVG engagieren wir uns für moderne und umweltgerechte Mobilität in München. Vor dem Corona-bedingten Einbruch der Fahrgastzahlen nutzten täglich bis zu 2 Millionen Fahrgäste unsere U-Bahnen, Busse und Trambahnen, die auf einem Verkehrsnetz von über 700 Kilometern unterwegs sind. Diese Angebote sind vernetzt mit individuellen Lösungen wie dem MVG Rad. Zusätzlich engagieren wir uns für die Elektromobilität. Das Angebot wird laufend ausgebaut.

Telekommunikation

In großen Teilen Bayerns, im Großraum Ulm und im hessischen Landkreis Main-Kinzig erbringen wir auf Festnetz- und Mobilfunkbasis ein breites Spektrum an Internet-, Sprach- und Übertragungsdiensten für Privat- und Geschäftskund*innen. Unser Produktportfolio entwickeln wir stetig weiter und sichern so unsere Wettbewerbsfähigkeit. Die Leistungen werden gemeinsam von der M-net Telekommunikations GmbH (M-net), der SWM Services GmbH (SWM Services) und der Stadtwerke München GmbH erbracht.

Bäder

Vor der Corona-Pandemie und den dadurch erforderlichen temporären Schließungen besuchten jährlich gut 3,7 Millionen Menschen unsere M-Bäder. Wir bieten mit 18 Hallen- und Freibädern sowie zehn Saunen eine der modernsten Bäderlandschaften Deutschlands an und betreiben zwei Fitnesscenter sowie ein Eislaufstadion.

Dem Bürgernutzen verpflichtet

Als 100%ige Tochter der Stadt München gehören wir letztlich den Münchner Bürger*innen. Wir sind dem langfristigen, nachhaltigen Bürgernutzen verpflichtet – handeln wirtschaftlich, aber nicht ausschließlich gewinnmaximierend. Wir wollen die Lebensqualität für die Menschen in München erhalten und verbessern, den Wirtschaftsstandort München attraktiv halten und die Region fördern. Dabei übernehmen wir Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft, und es ist wesentlicher Teil unserer Haltung, kooperativ und partnerschaftlich zu handeln. Zudem verstehen wir uns als sozial verantwortliches Unternehmen. Das drückt sich an vielen Stellen aus: Wir sind einer der größten Ausbildungsbetriebe der Region, fördern Bildung, Sport, Kultur und Soziales, bauen Werkwohnungen, entwickeln digitale Serviceangebote und engagieren uns für eine lebendige und vielfältige Stadtgesellschaft.

Mehrwert schaffen wir nicht nur für unsere Kund*innen, sondern auch für die Gesellschaft: Wir bieten mehr als 9.000 Mitarbeiter*innen, die allermeisten leben in der Region München, attraktive Arbeitsplätze. Das daraus bezogene Einkommen beläuft sich jährlich auf mehr als 600 Millionen Euro. Zusätzlich gehen über Gewinnausschüttung, Konzessionsabgaben und Gewerbesteuer üblicherweise jährlich rund 250 Millionen Euro in die regionalen kommunalen Haushalte. Im Corona-Jahr 2020 haben wir dies nicht erreicht.



Die LHM Services sorgt für die Digitalisierung der Münchner Bildungslandschaft.



Im Zeitraum 2021–2025 planen wir derzeit Investitionen von ca. 5,5 Milliarden Euro. Davon entfallen

- ▶ **rund 2.000 Millionen Euro** auf den öffentlichen Nahverkehr
- ▶ **rund 800 Millionen Euro** auf den Ausbau und die Modernisierung der Netzinfrastruktur (Strom, Gas, Fernwärme, Wasser)
- ▶ **rund 800 Millionen Euro** auf die Ausbauoffensive Erneuerbare Energien
- ▶ **rund 350 Millionen Euro** auf den Ausbau und die Instandhaltung konventioneller Erzeugungsanlagen
- ▶ **rund 250 Millionen Euro** auf Geothermie für unsere Fernwärme-Vision
- ▶ **rund 250 Millionen Euro** auf die Ausbauoffensive Werkwohnungen
- ▶ **rund 50 Millionen Euro** auf den Glasfaserausbau für zukunftsfähiges Internet
- ▶ **rund 50 Millionen Euro** auf die Instandhaltung und Modernisierung der Bäder

Auch in Bezug auf die Bildung leisten wir einen Beitrag zur Attraktivität des Standorts München: Unsere Tochter LHM Services erbringt wichtige Leistungen an Informations- und Kommunikationstechnik für die Münchner Bildungseinrichtungen und investiert in den Ausbau und die digitale Transformation der IT-Infrastruktur in Schulen, Kitas und Sportstätten. So fließen beispielsweise bis 2024 gut 50 Millionen Euro in eine bessere digitale Ausstattung der Schulen in der Landeshauptstadt. Bereits 2021 sollen gut zwei Drittel der Münchner Lehrkräfte mit insgesamt 10.000 Notebooks oder Convertibles ausgestattet werden. Das zweite wesentliche Element ist die Installation von WLAN in 50 Schulen sowie die Anschaffung von 2.000 LTE-Routern, die kurzfristig auch netz-unabhängig eine WLAN-Ausstattung ermöglichen. Durch diese höhere räumliche Flexibilität lassen sich unterschiedliche Szenarien des mobilen Arbeitens sowie des virtuellen Unterrichts realisieren. Im Berichtsjahr hat die LHM Services in Reaktion auf die Corona-Pandemie zudem eine Reihe virtueller Lernangebote geschaffen.

Mit muenchen.de betreiben wir das offizielle Online-Portal für die Landeshauptstadt. Mit ihrer großen Reichweite und vielen Kontakten ist muenchen.de eine der meistbesuchten Münchner Service-Websites. Die zentrale Adresse muenchen.de ist Ausgangspunkt für Informationen und Services rund um das Münchner Stadtleben. 2020 bewährte das Portal sich als wichtige,



täglich aktualisierte Informationsquelle rund um die Corona-Situation in München. Darüber hinaus haben wir mit muenchenhaeltzamm.de eine Seite geschaffen, auf der sich die Münchner*innen informieren können, welche Restaurants, Shops, Betriebe und Service-Dienstleister auch in Corona-Zeiten für sie da sind und wie man sie unterstützen kann.

Unser Engagement für die Gemeinschaft

In unserem Auftrag zur Daseinsvorsorge engagieren wir uns für eine lebenswerte und zukunftsfähige Stadtgesellschaft.

Unsere SWM Bildungsstiftung fördert seit 2007 Projekte, um die Bildungschancen von benachteiligten Kindern und Jugendlichen zu verbessern. Seit 2013 verleiht sie zudem einen Förderpreis für herausragendes Engagement in der Bildung. Insgesamt wendet die SWM Bildungsstiftung jedes Jahr 500.000 Euro zur Förderung von sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen auf. Und mit unserer Initiative Stadtwerkeprojekt helfen wir sozial benachteiligten oder individuell beeinträchtigten Jugendlichen, einen Einstieg ins Berufsleben zu finden.

Schulen unterstützen wir in Form von Lehrplannahen Materialien rund um die Themen Energie, Wasser und Kommunikation. Zudem bieten wir Schulen kostenlose Angebote zur Berufsorientierung, Besichtigungen und Veranstaltungen an.

Haushalte mit geringem Einkommen erhalten von uns kostenfreie Energieberatung. Dabei analysieren unsere Kundenservice-Mitarbeiter*innen das Verbraucherverhalten von Privatkund*innen und beraten diese mit Blick auf Tarife und alle persönlichen Anliegen. Aufgrund der Corona-bedingten Kontaktbeschränkungen führen wir die Energieberatung derzeit nicht – wie gewohnt – persönlich vor Ort durch, sondern telefonisch.

Die Münchner Kultur fördern wir beispielsweise über eine Kooperation mit den Betreibern des Muffatwerks, über unser Sponsoring des Festivals „Tollwood“ und über die Förderung des ersten Geo-Zoos Tierpark Hellabrunn.

Darüber hinaus unterstützen wir den Breiten- und Spitzensport in München. So sind wir Namensgeber der Leichtathletikgemeinschaft Stadtwerke München und der Schwimmstartgemeinschaft Stadtwerke München. Zudem sind wir Partner bei diversen Sportangeboten wie zum Beispiel dem Münchner Freizeitsport oder dem München Marathon.



SWM BILDUNGSSTIFTUNG BRINGT FABLAB INS ROLLEN

Seit Ende 2019 eröffnet das mobile FabLab Kindern und Jugendlichen im Landkreis Miesbach spielerisch Zugang zu modernsten Hightech-Geräten, wie z. B. 3D-Druckern oder Lasercuttern. Mit einem zum Forschungs- und Experimentierlabor umgebauten Transporter besucht der Verein FabLab Oberland e.V. Schulen, Bildungseinrichtungen und Veranstaltungen. Als ab März 2020 Vor-Ort-Besuche vorerst nicht mehr möglich waren, wurden kurzfristig Online-Kurse ins Leben gerufen. Die SWM Bildungsstiftung trug mit einer Fördersumme von 140.000 Euro entscheidend zur Realisierung des Projekts bei.

Nachhaltigkeits- management



Als Unternehmen der Landeshauptstadt München leiten uns die Interessen der Stadt und ihrer Bewohner*innen. Die Vielfalt dieser Stadt spiegelt unser Unternehmen wider – und unser Nachhaltigkeitsmanagement orientiert sich an unseren Anspruchsgruppen, Produkten und Dienstleistungen. So stellen wir bei der Energie die Grundversorgung, wirtschaften nachhaltig und emissionsarm. In der Trinkwasserversorgung gehen Produktqualität und Naturschutz in den Quellregionen schon immer Hand in Hand. Bei unseren Mobilitätsleistungen streben wir Emissionsfreiheit an und entwickeln die Zugänglichkeit für alle Fahrgastgruppen sowie die harmonische Einbettung ins Stadtbild engagiert weiter. Und unsere Bäder sollen Begegnungsorte mit naturnahen Freiflächen sein.

Unsere vielfältigen Zielsetzungen erreichen wir am besten über ein dezentrales Nachhaltigkeitsmanagement. Gleichzeitig stellen wir die zentrale Relevanz sicher, indem die Verantwortung für die Nachhaltigkeit bei unserer Geschäftsführung liegt. Wo es sinnvoll ist, überträgt sie Aufgaben an Expert*innen, etwa im Energie- oder Umweltmanagement. Konzernbeauftragte betreuen unsere strategische Ausrichtung mit Blick auf Energieverbrauch, Emissionen und weitere Umweltthemen; die Bereiche setzen sie dann um, [siehe Kapitel „Betrieblicher Umweltschutz“, Seite 29](#). Dabei richten wir uns an externen und internen Qualitätsmaßstäben aus, die sich auch auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erstrecken.

Wesentlichkeitsanalyse

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der SWM basiert auf einer Wesentlichkeitsanalyse, die wir 2020 folgendermaßen durchgeführt haben: Zunächst erarbeiteten wir über die Analyse von Fachinformationen den Themenkatalog. Zu den herangezogenen Quellen zählten nationale und internationale Rahmenwerke wie der „Nationale Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte“ (NAP) und die „Sustainable Development Goals“ (SDGs) der Vereinten Nationen sowie die anerkannten Standards der Global Reporting Initiative (GRI-Standards), der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) und die ISO 26000.



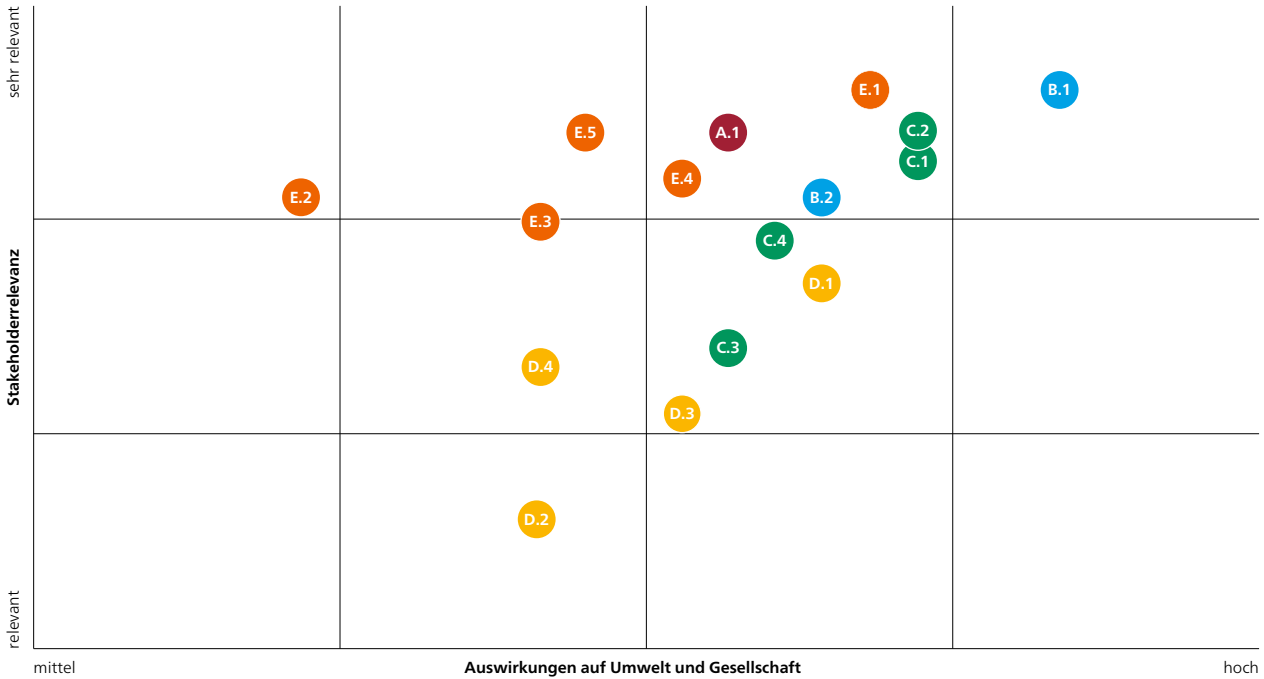
Hieraus ergaben sich knapp 200 Themen, die wir anschließend zu 28 Clustern zusammenfassten. Diese haben unsere Fachabteilungen in zwei Dimensionen bewertet: Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft (Impact) sowie Bedeutung für Stakeholderentscheidungen. Schließlich hat die SWM Geschäftsführung die Themen hinsichtlich ihrer Geschäftsrelevanz bewertet.

Mithilfe der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten wir 16 wesentliche Themen, die wir in fünf Handlungsfelder gruppierten:

- ▶ Gesellschaft
- ▶ Produkte und Dienstleistungen
- ▶ Umwelt
- ▶ Beschäftigte
- ▶ Corporate Governance

Die identifizierten wesentlichen Themen sind die Schwerpunkte dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Wesentlichkeitsmatrix



- A GESELLSCHAFT**
 - A.1 Gesellschaftliche Verantwortung
- B PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN**
 - B.1 Sicherung der Grundversorgung
 - B.2 Produktverantwortung
- C UMWELT**
 - C.1 Energie
 - C.2 Emissionen
 - C.3 Materialien und Rohstoffe
 - C.4 Wasser

- D BESCHÄFTIGTE**
 - D.1 Arbeitsbedingungen
 - D.2 Aus- und Weiterbildung
 - D.3 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
 - D.4 Diversität und Chancengleichheit
- E CORPORATE GOVERNANCE**
 - E.1 Wertschöpfung
 - E.2 Compliance
 - E.3 Datenschutz
 - E.4 Wettbewerb
 - E.5 Politische Mitwirkung

Stakeholdermanagement

Zahlreiche Anspruchsgruppen prägen unser Handeln, und unsere Tätigkeiten wirken sich auf viele Menschen aus. Diese Wechselwirkungen sind für uns relevant, schließlich möchten wir allen unseren Stakeholdern bestmöglich gerecht werden. Dafür setzen wir auf zielgruppengerechten, transparenten und regelmäßigen Austausch.

Eine besondere Rolle nehmen unsere Kund*innen ein. Im Kapitel „Grundversorgung und Produktverantwortung“ stellen wir dar, wie wir ihren Erwartungen an uns gerecht werden, [siehe Kapitel „Grundversorgung und Produktverantwortung“, Seite 14 ff.](#) Die Landeshauptstadt München als Eigentümerin sowie die Münchner*innen sind ebenfalls wichtige Stakeholder. Wir bringen uns auf vielfältige Weise in das Leben der Stadt ein – nicht nur als relevanter Arbeitgeber, sondern auch in Form von Förderungen und Kooperationen, [siehe Kapitel „SWM im Portrait“, Seite 6 f.](#)

Unsere Mitarbeiter*innen sind ebenfalls von höchster Bedeutung. Sie sind natürlich die Voraussetzung für die Erbringung der SWM Leistungen, zudem sind sie selbst Kund*innen unserer Angebote und wohnen in der Regel in der Region München, sind also Teil der von uns adressierten (Stadt-)Gesellschaft. Unser Unternehmenserfolg hängt maßgeblich davon ab, dass wir qualifizierte, motivierte und loyale Menschen finden – denn sie machen die SWM zu dem Unternehmen, das wir heute sind.

Als Unternehmen der Daseinsvorsorge bewegen wir uns in einem stark regulierten Umfeld und unterliegen einer besonderen Rechenschaftspflicht. In diesem Kontext stehen wir auch im Austausch mit Nichtregierungsorganisationen, die unser Handeln eng begleiten, etwa in den Bereichen Naturschutz und Klimaschutz. Da sich die Gesetzgebung signifikant auf unsere Geschäftstätigkeit auswirken kann, bringen wir uns auf verschiedenen Ebenen in die politische Debatte ein, [siehe Kapitel „Corporate Governance“, Seite 55.](#)

Stakeholder	Themen	Dialogplattformen
Kreditgeber und Förderbanken	<ul style="list-style-type: none"> – Förderkredite und nachhaltige Finanzierungen – Risikomanagement – Compliance – Ziele und Zielerreichung – Produktinnovationen 	<ul style="list-style-type: none"> – Persönliche Gespräche – Konferenzen
Kund*innen	<ul style="list-style-type: none"> – Leistungen (Energie, Mobilität, Telekommunikation, Trinkwasser, Bäder) – Produktqualität und -sicherheit – Umweltschutz – Innovation und Technologien 	<ul style="list-style-type: none"> – Persönliche Gespräche (Kundencenter, Besuche bei Kunden) – Direkter Dialog telefonisch, per E-Mail und via Social Media – Kundenmagazin und Newsletter – Messen und Veranstaltungen – Kundenbefragungen
Lieferanten	<ul style="list-style-type: none"> – Produktqualität und -sicherheit – Umweltschutz – Compliance 	<ul style="list-style-type: none"> – Lieferantenportal – Persönliche Gespräche (telefonisch und vor Ort) – Audits
Lokale Stakeholder	<ul style="list-style-type: none"> – Infrastrukturqualität – Wirtschaftsstärke – Umweltschutz – Standortentwicklung – SWM als Arbeitgeber – Gesellschaftliches Engagement – Innovation und Technologien 	<ul style="list-style-type: none"> – Persönliche Gespräche – Informationsveranstaltungen – Standortbesuche und Werksführungen – Baustellenkommunikation (Infoblätter, Baustellenkarte, Presse)
Medien	<ul style="list-style-type: none"> – Innovation und Technologien – Standortentwicklung – Finanzen – SWM als Arbeitgeber – Gesellschaftliches Engagement – Leistungen (Energie, Mobilität, Telekommunikation, Trinkwasser, Bäder) 	<ul style="list-style-type: none"> – Presseinformationen – Werksführungen – Informationsveranstaltungen – Interviews
Mitarbeiter*innen	<ul style="list-style-type: none"> – Gesundheit und Sicherheit – Karriere und Weiterbildung – Vielfalt und Chancengleichheit – Mitbestimmung – Work-Life-Balance – Unternehmensentwicklung und Konzernstrategie – Unternehmens- und aufgabenrelevante Informationen – Verbesserungs- und Änderungsprozesse 	<ul style="list-style-type: none"> – Interne Medien (Intranet, Mitarbeitermagazin etc.) – Beschäftigtenbefragungen – Ideenmanagement – Interne Veranstaltungen – Standortbesuche – Betriebsversammlungen
Netzwerke und Verbände	<ul style="list-style-type: none"> – Energie- und verkehrspolitische Ziele – Umweltschutz – Politische Rahmenbedingungen und Regularien – Technologieentwicklung und -förderung 	<ul style="list-style-type: none"> – Teilnahme an Tagungen und Sitzungen
NGOs	<ul style="list-style-type: none"> – Energie- und verkehrspolitische Ziele – Umweltschutz 	<ul style="list-style-type: none"> – Persönliche Gespräche – Teilnahme an Tagungen und Sitzungen
Politik und Behörden	<ul style="list-style-type: none"> – Energie- und verkehrspolitische Ziele – Umweltschutz – Politische Rahmenbedingungen und Regularien – Standortentwicklung – Technologieentwicklung und -förderung 	<ul style="list-style-type: none"> – Persönliche Gespräche – Standortbesuche und Werksführungen – Informationsveranstaltungen – Stadtratsnewsletter

Nachhaltige Entwicklung: SWM unterstützen die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

Als zukunftsorientiertes Unternehmen, das sich dem Gemeinwohl verpflichtet fühlt, wollen wir relevante Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung leisten. Das bedeutet für uns auch, aktiv zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) beizutragen.

Um unsere Unternehmensaktivitäten mit Blick auf die SDGs zu analysieren, führten wir einen Workshop mit Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten aus verschiedenen Unternehmensbereichen durch. Dabei wurden die verschiedenen Ziele und Unterziele diskutiert. Im Anschluss haben wir unsere positiven, ebenso aber auch die negativen Auswirkungen auf die Erreichung der Ziele bewertet. Die Auswertung des Workshops ergab, dass wir insbesondere auf die folgenden acht SDGs einen Einfluss haben:



SDG 4: Hochwertige Bildung

Als einer der größten Arbeitgeber in München legen wir Wert darauf, zu einer inklusiven, gleichberechtigten und hochwertigen Bildung beizutragen. Deswegen bilden wir junge Menschen aus und helfen ihnen beim Einstieg ins Berufsleben, [siehe Kapitel „Beschäftigte“](#), Seite 40 f. Mit der SWM Bildungsstiftung fördern wir die Chancen von benachteiligten Kindern und Jugendlichen. Darüber hinaus erbringen wir wichtige Leistungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik für Münchner Bildungseinrichtungen, [siehe Kapitel „SWM im Portrait“](#), Seite 6.



SDG 5: Geschlechtergleichheit

Die aktive Unterstützung der Gleichberechtigung von Frauen ist uns wichtig. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis 2025 den Frauenanteil in unserer Belegschaft sowie innerhalb der Führungspositionen auf 25 Prozent zu steigern. Um diese Ziele zu erreichen, haben wir in den vergangenen Jahren eine ganze Reihe von Maßnahmen ins Leben gerufen – wie etwa das Cross-Mentoring für weibliche Führungskräfte oder die Seminarreihe „Female Empowerment“, aber auch unsere Angebote zur bestmöglichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Externes Feedback zu unserem Engagement erhalten wir u. a. im Rahmen des Frauen-Karriere-Index unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, [siehe Kapitel „Beschäftigte“](#), Seite 48.



SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen

Als Trinkwasserversorger der Landeshauptstadt München stellen wir einer Vielzahl von Menschen tagtäglich qualitativ hochwertiges Wasser zur Verfügung. Damit tragen wir dazu bei, die Verfügbarkeit von Wasser und Sanitärversorgung für alle zu gewährleisten, [siehe Kapitel „Grundversorgung und Produktverantwortung“](#), Seite 19. Zudem schonen wir die lebenswichtige Ressource, indem wir die nachhaltige Bewirtschaftung der Flächen rund um unsere Entnahmestellen fördern, [siehe Kapitel „Betrieblicher Umweltschutz“](#), Seite 36.



SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie

Der Klimawandel ist gemäß Ban Ki-moon (ehemaliger UN-Generalsekretär) die größte Herausforderung der Menschheit. Die SWM leisten mit ihrer Ausbauoffensive Erneuerbare Energien und ihrer Fernwärme-Vision wichtige Beiträge dazu, diese Herausforderung zu meistern. Wir eröffnen den Münchner*innen verlässlich Zugang zu bezahlbarer und nachhaltiger Energie, Wärme und Kälte, die zu einem stetig steigenden Teil aus erneuerbaren Quellen stammen, [siehe Kapitel „Betrieblicher Umweltschutz“](#), Seite 31 ff.



SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

Orientiert an fünf Megatrends bauen wir neue Leistungsbereiche auf, mit denen wir die hohe Lebensqualität in der Region sichern und München zu einer in jeder Hinsicht nachhaltigen Smart City machen. Gerade der Wandel im Energie- und Verkehrssektor, aber auch die Digitalisierung und Vernetzung sowie der Wunsch vieler Kund*innen nach nachhaltigen und lokalen Produktionsprozessen bieten uns zahlreiche Möglichkeiten für neue Geschäftsmodelle. Dafür haben wir einen eigenen Bereich etabliert, der sich ausschließlich mit Innovationen beschäftigt, [siehe Kapitel „Grundversorgung und Produktverantwortung“](#), Seite 25 ff.



SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden

München zu einem Vorreiter nachhaltiger Städte zu machen, ist unsere unternehmerische Vision. Davon sollen alle Bürger*innen profitieren – unabhängig von Alter, Geschlecht, Herkunft oder anderen Merkmalen. Zusätzlich zur nachhaltigen Grundversorgung mit Strom, Wärme, Kälte und Wasser sehen wir es als unsere Aufgabe an,

eine bezahlbare hochwertige Mobilität aller Münchner*innen zu gewährleisten, [siehe Kapitel „Grundversorgung und Produktverantwortung“, Seite 20 ff.](#) Aber auch unsere Bäder als Orte der Begegnung und Gesundheitsvorsorge, [siehe Kapitel „Grundversorgung und Produktverantwortung“, Seite 24,](#) oder unser vielfältiges gesellschaftliches Engagement, [siehe Kapitel „SWM im Portrait“, Seite 7,](#) tragen zu diesem Ziel bei.



SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Mit attraktiven Ökostrom- und Ökogas-Angeboten, [siehe Kapitel „Grundversorgung und Produktverantwortung“, Seite 16 f.,](#) einem vielfältigen intermodalen Mobilitätsangebot, [siehe Kapitel „Grundversorgung und Produktverantwortung“, Seite 20 ff.,](#) sowie unseren Photovoltaik- und Ladelösungen, [siehe Kapitel „Betrieblicher Umweltschutz“, Seite 34 f.,](#) unterstützen wir die Münchner*innen bei ihrem nachhaltigen Lebensstil. Auch in unserem Geschäftsalltag setzen wir hohe Maßstäbe in Hinblick auf SDG 12 – etwa durch die nahezu verlustfreie Weiterleitung von Wasser, umweltschonende Konzepte im Rahmen unserer zahlreichen

Baumaßnahmen oder die Nutzung erneuerbarer Energiequellen für unsere eigenen Betriebsstätten, [siehe Kapitel „Betrieblicher Umweltschutz“, Seite 33 und 35 ff.](#)



SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

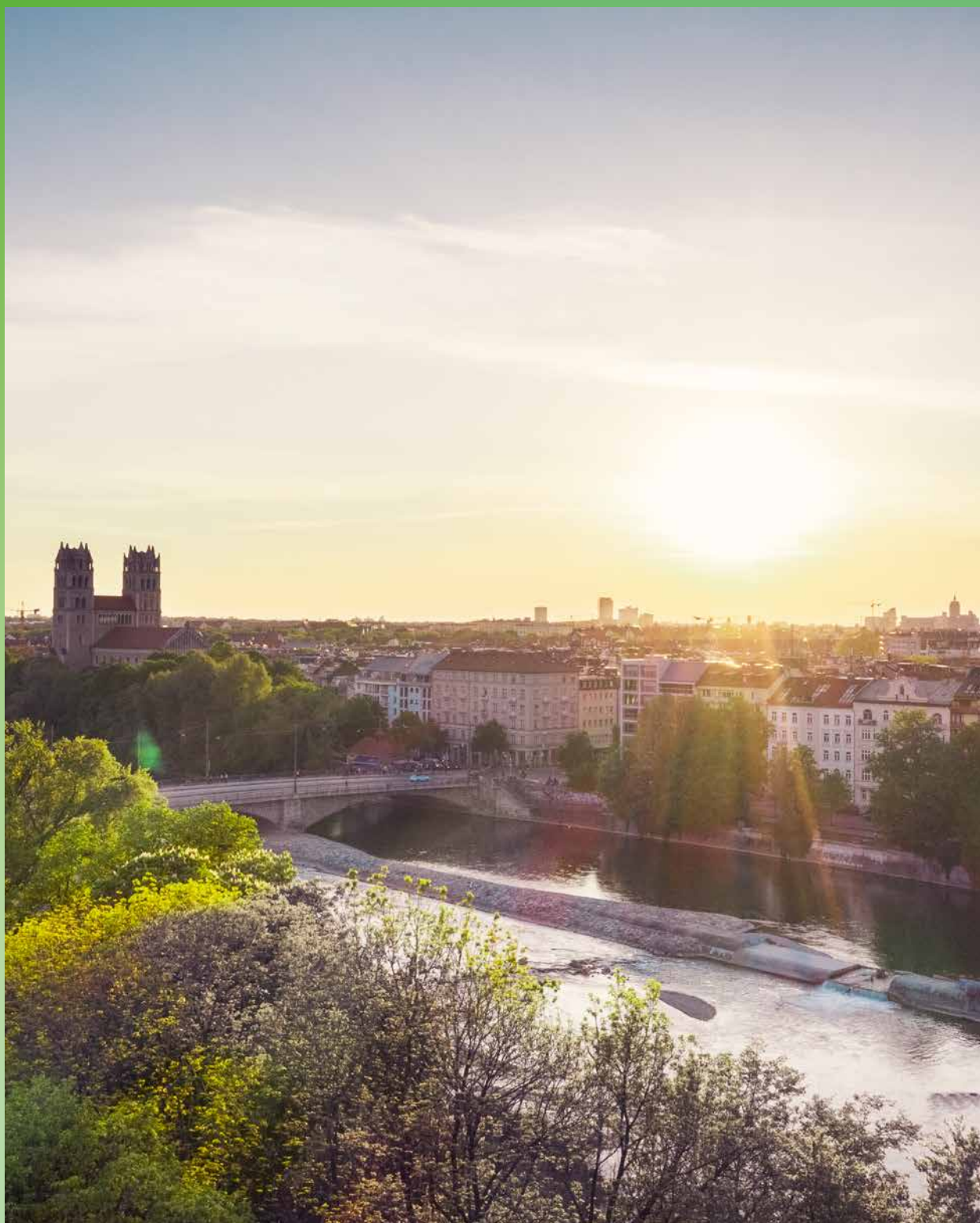
Die SWM packen die Herausforderungen des Klimawandels und der Energie-wende an. Im Rahmen unserer Ausbau-offensive Erneuerbare Energien bauen wir bereits seit 2008 ein leistungsstarkes Erzeugungssportfolio für Öko-strom auf, [siehe Kapitel „Betrieblicher Umweltschutz“, Seite 31 ff.](#) Mithilfe von Geothermie stellen wir CO₂-neutrale Wärme und Kälte zur Verfügung, [siehe Kapitel „Betrieblicher Umweltschutz“, Seite 33.](#) Als letztes großes Standbein des ÖPNV elektrifizieren wir nach U-Bahn und Tram auch unsere Busflotte, [siehe Kapitel „Betrieblicher Umweltschutz“, Seite 34 f.,](#) zudem bauen wir die Ladeinfrastruktur für Elektro-fahrzeuge kontinuierlich aus. Unsere Bäderlandschaft wollen wir bis 2040 ebenfalls klimaneutral betreiben. Noch üben wir durch den Betrieb eines Kohlekraftwerks auch einen negativen Einfluss auf SDG 13 aus – dies wollen wir aber baldmöglichst vom Netz nehmen, [siehe Kapitel „Betrieblicher Umweltschutz“, Seite 34.](#)



DIE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)

Die Sustainable Development Goals wurden 2015 durch die Generalversammlung der Vereinten Nationen innerhalb der Agenda 2030 verabschiedet. Sie bestehen insgesamt aus 17 Zielen und 169 konkreten Unterzielen. Die Ambition, die sämtliche Ziele verbindet, ist eine bessere und nachhaltigere Zukunft für alle. Daran müssen sich Nationen, Regionen, Städte und auch Unternehmen beteiligen.

Grundversorgung und Produktverantwortung



Ob Energie- und Trinkwasserversorgung, stadtverträgliche Mobilität, schnelles Internet oder Freizeitangebote wie die städtischen Bäder: Unsere Leistungen sind eine wesentliche Grundlage für das tägliche Leben. Sie tragen zur Wirtschaftskraft sowie zur Lebensqualität in München und der Region bei. Gerade als Grundversorger sind wir dafür verantwortlich, für alle Bürger*innen bezahlbare Leistungen des notwendigen Bedarfs anzubieten und unsere Leistungen zuverlässig zur Verfügung zu stellen. Dabei legen wir großen Wert auf Transparenz und Aufklärung über die Produktqualität.

Versorgung mit Energie und Wasser

Als Teil der Daseinsvorsorge der Landeshauptstadt München versorgen wir die Stadt und zum Teil auch die Region mit Energie und Trinkwasser. Damit stellen wir sogenannte kritische Dienstleistungen bereit, die für das gesellschaftliche Leben notwendig sind. Entsprechend unterliegen wir besonderen gesetzlichen Auflagen, u. a. dem Energiewirtschaftsgesetz (EnWG) als zentraler Rechtsgrundlage für eine sichere und volkswirtschaftlich effiziente Energieversorgung sowie der BSI-Kritisverordnung (BSI-KritisV) mit ihrem Fokus auf die IT-Sicherheit von Betreibern kritischer Infrastrukturen.

Die Verantwortung für die Versorgungssicherheit der Netzsparten Gas, Wasser, Strom, Fernwärme und Fernkälte liegt bei der Geschäftsführung des Netzbetreibers SWM Infrastruktur GmbH & Co. KG. Für die Wassergewinnung berichtet die Technische Führungskraft an den Technischen Geschäftsführer der SWM.

Wir haben das Ziel, die Grundversorgung in allen Sparten grundsätzlich immer, das heißt mit möglichst wenig Ausfallzeiten, sicherzustellen. Deshalb schützen wir unsere kritischen Infrastrukturen vor jeglichen physischen und digitalen Angriffen, beispielsweise durch ein striktes Zutrittsmanagement, Videoüberwachung, eine doppelte Auslegung der Gebäudeversorgung und isolierte Netzwerke. Mit besonders schützenswerten Einrichtungen wie Altenheimen und Krankenhäusern haben wir entsprechende Abstimmungen getroffen und Pläne vereinbart. Zudem haben wir für die Prävention und Reaktion in Krisensituationen übergeordnete Leitlinien entwickelt, darunter eine Konzernrichtlinie zu allgemeinen Grundlagen, eine Geschäftsanweisung im Ressort Technik zu weiteren systematischen Strukturen sowie Notfall- und Krisenhandbücher.



Von einer Krise sprechen wir dann, wenn bedeutende Unternehmenswerte und Kernprozesse gefährdet sind und unser im Tagesgeschäft etabliertes Störungs- und Notfallmanagement nicht ausreicht, diesen Gefahren angemessen zu begegnen. Das Krisenmanagement ist bei den SWM dezentral in den Ressorts und Bereichen organisiert, damit es zielgenau auf die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder und Herausforderungen abgestimmt ist. Bei einem übergreifenden Ereignis können auch mehrere Krisenstäbe gleichzeitig tagen – übergeordnete Themen, wie Kommunikation oder Personal, werden dann bei Bedarf zentral gebündelt. Ein solcher Fall trat mit dem Ausbruch der Corona-Pandemie ein.

Vorausschauend hatten wir bereits 2019 eine interdisziplinäre Konzernarbeitsgruppe „Betriebliche Pandemieplanung“ gebildet, die seit Anfang 2020 die möglichen Gefährdungen des SWM Konzerns durch die weltweite Ausbreitung des SARS-CoV-2-Erregers eruierte. Durch die regelmäßige Beratung der Geschäftsführung sowie die Erweiterung der Arbeitsgruppe zu einem zentralen Pandemiestab („AG Pandemie“) konnten wir bereits Gefährdungen identifizieren und entsprechende Maßnahmen definieren, bevor die Pandemie in Deutschland offiziell ausgerufen wurde.

Entsprechend den rechtsverbindlichen Vorgaben wurden in den einzelnen Ressorts, Bereichen und Fachabteilungen sogenannte SARS-CoV-2-Gefährdungsbeurteilungen erstellt. Darin haben wir strenge, den Tätigkeitsanforderungen entsprechende Hygiene- und Schutzkonzepte für die Mitarbeiter*innen definiert und umgesetzt. So wurde beispielsweise die Belegschaft der Kraftwerke und der Wassergewinnung in Teams auf mehrere Standorte oder getrennte Schichten verteilt. Wo es ging, haben wir die Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort ausgeschöpft. Besprechungen, Workshops oder Projekttreffen wurden auf die digitale Ebene verlegt, Dienstreisen nahezu vollständig durch digitale Meetings ersetzt oder abgesagt. So konnten wir zu jeder Zeit eine sichere Versorgung gewährleisten.

Energie für die Zukunft

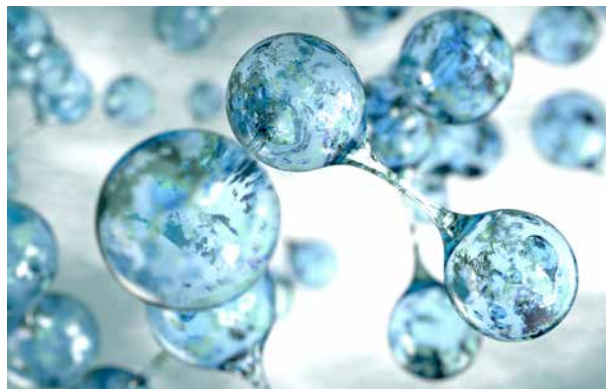
Energie ist eines unserer Kerngeschäfte. Aus unseren Anlagen liefern wir unseren Kund*innen Strom, Erdgas, Fernwärme und Fernkälte. Dabei legen wir Wert auf eine sichere, preisgünstige, verbraucherfreundliche, ressourcenschonende und effiziente Energieversorgung. Regelmäßige unabhängige Untersuchungen bestätigen uns ein hervorragendes Image und eine hohe Kundenzufriedenheit. Qualitätssiegel wie „Top-Lokalversorger 2021“ des Energieverbraucherportals für Strom und Gas, der „Deutsche Servicepreis 2021“ von ntv und dem Deutschen Institut für Service-Qualität oder „Deutschlands Kundenchampions 2021“ von F.A.Z.-Institut, der Deutschen Gesellschaft für Qualität e. V. und 2HMforum belegen unser gutes Preis-Leistungs-Verhältnis, das Umweltengagement und unsere Servicequalität. Darüber hinaus zeichnete das Magazin FOCUS-MONEY die SWM 2020 zum neunten Mal in Folge als fairsten Strom- und Gasversorger aus.



In München und der Region produzieren wir mit rund 70 energieeffizienten Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen (KWK), Wind-, Wasserkraft-, Solar-, Biomasse- und Geothermieanlagen erneuerbare Energie: Strom, Wärme und Kälte. Deutschland- und europaweit betreiben wir zudem Windparks und Solarparks an Orten, an denen der Wind stärker weht und die Sonne öfter scheint als bei uns. Das Kernkraftwerk Isar 2 nahe Landshut, an dem die SWM einen Anteil von 25 Prozent halten, wird gemäß dem novellierten Atomgesetz spätestens zum 31. Dezember 2022 vom Netz gehen. Das Projekt „Stilllegung und Abbau KKI 2“ läuft schon seit einigen Jahren, der Antrag auf eine erste Stilllegungs- und Abbaugenehmigung wurde Mitte 2019 gestellt. Nach Erteilung der Genehmigung (voraussichtlich 2023) beginnt der Rückbau. Das vollständige Ende aller Abbauarbeiten erwarten wir für das Jahr 2039. Im Sinne einer konsequenten Energiewende hatten wir uns schon Ende der 1990er-Jahre bemüht, unseren Anteil zu verkaufen, was leider nicht gelang. Ebenso sprachen wir uns in der öffentlichen Diskussion von Beginn an klar gegen eine potenzielle Laufzeitverlängerung aus.

Beim Erdgas ist es unser Ziel, so viel aus eigenen Quellen decken zu können, wie München benötigt, um so unabhängig von großen Gaskonzernen zu bleiben. Hierfür unterhalten wir eine Partnerschaft mit dem britischen Energieversorgungsunternehmen Centrica. Unser Gemeinschaftsunternehmen Spirit Energy fördert Erdgas und -öl in der Nordsee. Mit der Beteiligung haben wir unmittelbaren Einfluss auf die Herkunft und die Art der Produktion des Erdgases: Die Förderung von Erdgas in Norwegen, UK und den Niederlanden unterliegt besonders strengen Umwelt- und Sicherheitsstandards und der CO₂-Ausstoß bei der Förderung ist im Vergleich zu anderen Ländern gering, da die Energieversorgung norwegischer Förderplattformen bereits zum großen Teil mit Strom aus Wasserkraft erfolgt. Entsprechend dem sinkenden Gasverbrauch in München planen wir, unseren Anteil an der Erdgasproduktion schrittweise zu reduzieren. Doch vor allem in der Wärmeversorgung brauchen wir Erdgas noch – 50 Prozent der Münchner*innen heizen mit Erdgas –, bis wir den Umbau zu einer CO₂-freien Wärmeversorgung abgeschlossen haben, [siehe auch Kapitel „Betrieblicher Umweltschutz“, Seite 33.](#)

Neben der Geothermie kann CO₂-neutral hergestellter, also dekarbonisierter Wasserstoff ein wichtiger Baustein für eine klimafreundliche Zukunft werden. Bereits heute prüfen wir verschiedene Herstellungsverfahren und untersuchen, wie unsere Gasinfrastruktur für Wasserstoff genutzt werden kann – auch wenn Wasserstoff in München wahrscheinlich frühestens in den 2030er-Jahren in ausreichender Menge vorhanden sein wird. Solange es noch keine ausreichenden Lösungen in der Speicher- oder Wasserstofftechnologie gibt, gewährleistet die Erdgasnutzung als „Brückentechnologie“ den reibungslosen Übergang auf erneuerbare Energien. Dabei nutzen wir Erdgas im klimaschonenden Prozess der Kraft-Wärme-Kopplung mit reduziertem CO₂-Ausstoß.



Dekarbonisierte Gase wie Wasserstoff sollen perspektivisch Erdgas ersetzen.

**Energieproduktion und Erneuerbare-Energien-Quote
(in GWh bzw. %)¹⁾**

	2018	2019	2020
Produzierte Menge Gas ¹⁾	14.600,0	14.600,0	16.300,0
Produzierte Menge Strom	6.550,2	7.262,9	7.633,3
EE-Quote ^{2), 3)}	55 %	58 %	60 %
Produzierte Menge Fernkälte	49,3	52,3	54,2
EE-Quote ²⁾	77 %	78 %	77 %
Produzierte Menge Fernwärme	4.928,0	5.023,5	4.888,2
EE-Quote ²⁾	13 %	13 %	14 %
Energieproduktion (gesamt)⁴⁾	26.127,4	26.938,7	28.875,8

¹⁾Die Unterschiede ab 2020 sind auf eine Mitberücksichtigung von Natural Gas Liquids (Flüssig-Erdgas) in der Kalkulation zurückzuführen. Einen weiteren Einfluss auf die Variation hat die spezifische Gasbeschaffenheit.

²⁾EE = Erneuerbare Energien

³⁾Korrigierte Strommengen für 2018

⁴⁾Summenabweichungen können aufgrund von Rundungsdifferenzen auftreten.

für eine umweltfreundliche Energieversorgung. Mit M-Ökostrom Regional erwirbt man Strom, der in München bzw. einem Umkreis von maximal 50 Kilometern um München erzeugt wird. Bei diesem Tarif investieren wir einen Cent pro verkaufter Kilowattstunde in den Neubau von regionalen Photovoltaik- und Wasserkraftanlagen. Bundesweit nutzt bereits etwa ein Viertel unserer Privat- und Geschäftskund*innen Ökostrom-Angebote. M-Fernwärme ist durch die Nutzung effizienter Kraft-Wärme-Kopplung nachhaltigkeitsorientiert. Darüber hinaus fließt an unseren Erdgastankstellen M-Erdgas als Kraftstoff, das zu 100 Prozent aus regenerativem Biomethan besteht. Dieses wird vollständig aus heimischen organischen Abfällen gewonnen, es kommen also keine Nahrungsmittel für die Herstellung zum Einsatz.

Die Herkunft unserer Ökostromprodukte aus erneuerbaren Energien ist über Herkunftsnachweise garantiert, zudem sind sie mit dem Öko-Zertifikat von TÜV SÜD zertifiziert. Darüber hinaus informieren wir unsere Kund*innen über die gesetzlich verpflichtende Stromkennzeichnung und auf unserer Website zu allen relevanten Nachhaltigkeitsaspekten.

Energieabgabe an Letzt-/Endverbraucher (in GWh)

	2018	2019	2020
Gasabgabe	12.572,1	13.698,4	19.665,1
Stromabgabe	6.766,8	6.644,3	6.817,4
Fernwärmeabgabe	4.144,0	4.369,0	4.157,3
Fernkälteabgabe	49,3	52,3	54,2
Gesamt	23.532,2	24.764,0	30.694,0

Drei Punkte sind uns besonders wichtig beim Thema Energie:

1. Versorgungssicherheit

Die Stromversorgung in München ist äußerst verlässlich, wir haben eine der niedrigsten Unterbrechungsraten in Deutschland: 2020 war die Versorgung im Netz der SWM Infrastruktur GmbH & Co. KG nur 5,67 Minuten (Vorjahr: 6,54 Minuten) unterbrochen. Im Bundesdurchschnitt hingegen waren es 2019¹⁾ 15,14 Minuten pro Verbraucher. Unsere Kund*innen profitieren von unserer hervorragenden Infrastruktur, unserem M-Sicherheits-service sowie unseren bewährten Prozessen und Kommunikationsstrukturen.

2. Umweltverträglichkeit

Wir setzen immer mehr auf regenerative Energieträger und achten grundsätzlich auf einen sparsamen, nachhaltigen, effizienten und umweltschonenden Einsatz von Energie und Ressourcen. Unser Energieangebot wird immer nachhaltiger: Mit M-Ökostrom und M-Ökogas ermöglichen wir allen Münchner*innen die Entscheidung

¹⁾Die Unterbrechungsrate für den Bundesdurchschnitt 2020 lag zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nicht vor.

3. Wirtschaftlichkeit

Bei den Gesamtkosten für Strom, Erdgas und Trinkwasser bieten wir im Großstadtvergleich ein ausgezeichnetes Preis-Leistungs-Verhältnis. Um nicht auf einzelne Rohstoffquellen angewiesen zu sein und so kostengünstig und umweltfreundlich wie möglich zu produzieren, verwenden wir in unseren eigenen Erzeugungsanlagen die verschiedensten Technologien zur Strom- und Wärme-gewinnung. Zudem sichern wir unsere „Schlüsselfaktoren“: Gasfelder, Felder und Grundstücke für biogene Stoffe, Bergrechte für Geothermie sowie Speicher sind in eigener Hand. So sind wir etwas unabhängiger von den internationalen Energiemärkten.

Im Kontext der Corona-Pandemie haben wir unsere Anstrengungen für eine faire Preisgestaltung nochmals intensiviert. Während viele Energieunternehmen ihre Preise aufgrund gestiegener Beschaffungskosten für Energie sowie ebenfalls gestiegener staatlich veranlasster Umlagen erhöhten, hielten wir unsere Preise für Privatkund*innen stabil und vermieden so weitere Belastungen in einer für viele Haushalte finanziell ohnehin schon angespannten Lage. Darüber hinaus gaben wir selbstverständlich auch die Mehrwertsteuersenkung in vollem Umfang an unsere Kund*innen weiter.

Ausführliche Informationen zur Zusammensetzung des Strompreises, zu staatlichen Umlagen und Steuern, den preisrelevanten Verordnungen und den aktuell gültigen Preisen sind jederzeit auf unserer Website einsehbar. Dort erläutern wir auch den Aufbau unserer Rechnungen und die Berechnung der Abschlagshöhe.



Am Energiestandort Süd nimmt 2021 Deutschlands größte Geothermieranlage ihren Betrieb auf.



Zwei zentrale strategische Ziele prägen unser Handeln im Bereich Energie:

- ▶ **Ausbauoffensive Erneuerbare Energien:** Ab 2025 wollen wir so viel Ökostrom in eigenen Anlagen produzieren, wie ganz München verbraucht. Wir gehen davon aus, dass die Mengennachfrage, u. a. wegen der Elektromobilität, wachsen wird. Entsprechend werden wir die Anlagen für die Erneuerbaren ausbauen. 2020 haben wir bereits rund 4,5 Milliarden Kilowattstunden Ökostrom in eigenen Anlagen produziert.
- ▶ **Fernwärme-Vision:** Bis spätestens 2040 wollen wir den Münchner Bedarf an Fernwärme CO₂-neutral decken. Dabei setzen wir vor allem auf Tiefengeothermie.

Hohes Wachstumspotenzial sehen wir auch für Fernkälte. Hierbei nutzen wir kaltes Grundwasser und die unterirdischen Stadtbäche zur Kühlung zentraler Kälteanlagen.

Erläuterungen, wie wir klimafreundlich bzw. -neutral Strom, Wärme und Kälte erzeugen, finden sich im Kapitel [Betrieblicher Umweltschutz, Seite 33](#) dieses Berichts.

Bei der Produktentwicklung, z. B. im Bereich dezentrale Energielösungen, setzen wir nicht nur auf Langlebigkeit und hohe Performance, sondern auch auf Partizipation. Das heißt, wir wollen den Bürger*innen eigene Wege eröffnen, die Energiewende aktiv zu unterstützen – mit Lösungen, die sowohl ökonomisch als auch ökologisch attraktiv sind.

Mit M-Solar bieten die SWM Photovoltaiklösungen von der Planung über die Montage bis zum Netzanschluss und Service. Das Paket kann um einen Stromspeicher und eine Wallbox zum Laden von E-Autos mit selbst erzeugtem Sonnenstrom ergänzt werden. Neben Lösungen für Eigenheimbesitzer*innen haben wir auch Angebote für gewerbliche und öffentliche Gebäude. Grundsätzlich achten wir auf eine umweltfreundliche Herstellung und Qualität der Produkte: Unser Trina Solar Modul hat eine zweifache Umweltzertifizierung erhalten, die den Lebenszyklus des gesamten Produkts als sehr nachhaltig bewertet. Dieses Vorgehen erweist sich als zukunftsfähig: Von 2016 bis 2020 haben wir fast 400 PV-Anlagen verkauft. Jährlich erzeugen diese aktuell 4.250.000 Kilowattstunden Sonnenstrom in und um München (Vorjahr: 2.500.000 Kilowattstunden). Das entspricht dem Verbrauch von 1.700 Haushalten und spart jährlich 1.704 Tonnen CO₂ ein, Tendenz steigend.



Über unser Tochterunternehmen Hanse Windkraft engagieren wir uns ebenfalls für eine nachhaltige Energiewende. Durch den Kauf älterer Windparks und deren Weiterbetrieb nach Auslaufen der EEG-Förderung sorgen wir dafür, dass trotz des schwierigen Umfelds erneuerbare Erzeugungskapazität im Markt gehalten wird. Im Jahr 2020 hat die Hanse Windkraft mit ihrem Portfolio 40.439 Megawattstunden erneuerbaren Strom produziert. Gegenüber dem deutschen Strommix konnten auf diese Weise ca. 16.000 Tonnen CO₂ eingespart werden. Diesen Weg wollen wir durch konsequentes Wachstum und die Entwicklung innovativer Ansätze zum langfristigen Weiterbetrieb von Windenergieanlagen fortsetzen.

Wasser – die wichtigste Ressource

Wir sehen sauberes Trinkwasser als Grundrecht an. Aktuell decken wir den Wasserbedarf von über 1,5 Millionen Menschen. Drei Gewinnungsgebiete versorgen die Landeshauptstadt München: das Mangfalltal (75 Prozent), das Loisachtal (20 Prozent) und zur Abdeckung der Spitzenlast die Münchner Schotterebene (5 Prozent). Gemeinsam liefern sie eines der besten Trinkwässer Europas. Jeder einzelne Liter erreicht unsere Kund*innen quellfrisch, wir setzen auf dem Versorgungsweg kein aufbereitetes Wasser zu. Unser M-Wasser erfüllt damit höchste Qualitätsstandards und unterschreitet die zulässigen Grenzwerte der Trinkwasserverordnung 2001 deutlich. Zudem ist es eine preisgünstige und umweltfreundliche Erfrischung.

Die Qualität des M-Wassers wird regelmäßig an allen Stellen der Lieferkette überprüft. Dafür analysieren wir monatlich 1.200 Proben. Um es für die Zukunft zu schützen und die hohe Qualität nachhaltig zu sichern, fördern wir den ökologischen Landbau und achten auf

boden- und gewässerschonende Bewirtschaftung der Flächen in der Nähe der Gewinnungsanlagen. Mit den Gemeinden und Anwohnern der drei Wassergewinnungsgebiete arbeiten wir partnerschaftlich zusammen. Außerdem investieren wir in unsere Gewinnungsanlagen und Hochbehälter sowie in das Leitungsnetz.

Extreme Wetterereignisse wie Starkregen oder Hochwasser können einen Einfluss auf die Wasserqualität in den drei Gewinnungsgebieten haben. Auch in diesen schwierigen Situationen garantieren zwei Anlagen mit ultraviolettem Licht einwandfreies Trinkwasser. UV-Licht hat ein deutlich breiteres Wirkungsspektrum als Chlor, zudem fallen bei dieser Methode keine chlororganischen Nebenprodukte an. In einem rein physikalischen Prozess wird das Trinkwasser sicher und zuverlässig desinfiziert. Es werden keinerlei Fremdstoffe ins Wasser abgegeben, auch der Geschmack bleibt unverändert.

Wassergewinnung (in Mio. m³)

	2018	2019	2020
Rohrnetz-/Trinkwassereinspeisung	113,3	112,2	111,3
Trinkwasserabgabe Rohrnetz ¹⁾	100,0	100,2	... ²⁾
Davon Abgabe an Kund*innen	97,9	98,0	... ²⁾
Wasserverlust (3-Jahres-Mittel) ^{1), 3)}	0,38	0,38	... ²⁾

¹⁾ Korrigierter Wert für das Jahr 2018

²⁾ Werte für 2020 liegen bei Redaktionsschluss noch nicht vor, da die an Kund*innen abgegebene Menge monatlich rollierend bis Ende 2021 erfasst wird.

³⁾ Verlustbestimmung auf Basis von 3-Jahres-Mittelwerten. Die Kennzahl berechnet sich nach DVGW-Regelwerk. Die ausgewiesenen Wasserverluste basieren auf den Vorgaben des maßgebenden Regelwerks DVGW W 392. Es handelt sich dabei um einen Verlustwert, der die technischen Wasserverluste zwischen der Einspeisung in das Rohrnetz und den Hauswasserzählern angibt.

Der Hochbehälter Forstenrieder Park sammelt Trinkwasser aus den Gewinnungsgebieten.





Mobil in München

Das Mobilitätsverhalten der Menschen unterliegt einer ständigen Dynamik. Immer häufiger werden verschiedene Verkehrsmittel kombiniert – multimodale Mobilität heißt dieser Trend. Unsere 100%ige Tochter, die Münchner Verkehrsgesellschaft (MVG), ist für die Mobilität in München verantwortlich. Sie ist das zweitgrößte kommunale Verkehrsunternehmen in Deutschland und bietet ihren Fahrgästen zeitgemäße, barrierefreie und umweltfreundliche Fahrzeuge, gut ausgebildetes Personal sowie umfangreiche Info- und Serviceleistungen. Neben „klassischem ÖPNV“ mit U-Bahn, Bus und Tram gehören hierzu auch individuelle Mobilitätsleistungen wie das MVG Rad, digitale Services wie die App „MVG Fahrinfo München“ oder auch „Service on demand“. An sogenannten Mobilitätsstationen verknüpfen wir unsere Services und ermöglichen so einen fließenden Übergang von öffentlichen Verkehrsmitteln zu den individuell nutzbaren Angeboten. Das Ziel: flexibel mobil ohne eigenen Pkw – zuverlässig, jederzeit, überall und entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen.

Aufgrund der Corona-Pandemie sind 2020 die Fahrgastzahlen im Vergleich zu den Vorjahren drastisch zurückgegangen. Die Zahlen schwankten im Verlauf



Folgende Ziele hat sich die MVG gesetzt:

- ▶ **Bis 2030** stellen wir 75 Prozent der Fahrzeugflotte der SWM (Pkw, Kleintransporter und leichte Nutzfahrzeuge bis 3,5 Tonnen) auf Elektromobilität um.
- ▶ **Bis 2035** wollen wir die operative Busflotte vollständig elektrifizieren.
- ▶ **Kontinuierlich** bauen wir unser Leistungsangebot durch Taktverdichtung sowie neue Linien und Verknüpfungen aus, um sowohl dem Wachstum Münchens und der Region zu entsprechen als auch den Mobilitätswandel aktiv zu begleiten.
- ▶ **Kontinuierlich** verbessern wir die Barrierefreiheit in unseren Fahrzeugen und Bahnhöfen.

des Jahres je nach Stärke der Einschränkungen des öffentlichen Lebens und lagen zeitweise rund 80 Prozent unter den Vorjahreswerten. Trotzdem hat die MVG ihr Fahrplan- und Platzangebot jederzeit fast zu 100 Prozent aufrechterhalten. Lediglich einzelne Taktverstärkungen wurden zurückgenommen, etwa im Schul-, Abend- und Nachtverkehr. Wir haben damit einen wichtigen Beitrag zur Daseinsvorsorge, zum Infektionsschutz und zur Aufrechterhaltung des öffentlichen Lebens geleistet.

Auch 2020 führte die MVG ihre jährliche Kundenzufriedenheitsanalyse durch, um die Bewertung in der Pandemiesituation zu ermitteln. Den Fahrgästen waren nach wie vor eine hohe Zuverlässigkeit wichtig sowie ein dichter Takt bei den Verkehrsmitteln – um schnell ans Ziel zu kommen und nicht in vollen Verkehrsmitteln unterwegs sein zu müssen. 87 Prozent der MVG-Kund*innen war die Umweltfreundlichkeit der MVG-Verkehrsmittel im Jahr 2020 (sehr) wichtig.





Um die Flotte unabhängig von fossilen Brennstoffen und damit noch umweltfreundlicher betreiben zu können, setzen wir unter anderem eine hohe Priorität auf E-Busse. Die Buslinien 100 und 144 bedienen wir bereits heute elektrisch. Daneben modernisieren und erweitern wir auch unseren Fahrzeugbestand bei U-Bahn und Tram. So nahmen 2020 die ersten acht von insgesamt 24 neuen U-Bahnen ihren Linienbetrieb auf. Die verbleibenden 16 sollen bis Anfang 2022 folgen. Während ein Teil

der neuen Züge ältere Fahrzeuge ersetzt, vergrößert der andere Teil unsere Flotte. Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr weitere 22 Züge bestellt, die in den Jahren 2022 bis 2024 ausgeliefert werden. Bei der Tram werden ab Ende 2021 73 neue Straßenbahnzüge des Typs Avenio ausgeliefert. Sie verstärken sukzessive die Kapazitäten, was sowohl Taktverdichtungen im Bestandsnetz als auch die Bedienung geplanter Neubaustrecken ermöglicht.



Dazu zählt unter anderem die Tram-Westtangente, für die wir im April 2020 den Planfeststellungsantrag eingereicht haben. Die ca. 8,3 Kilometer lange Straßenbahn-Neubaustrecke vom Romanplatz bis zum U-Bahnhof Aidenbachstraße ist ein zentraler Baustein der städtischen ÖPNV-Offensive. Der Startschuss für den Bau soll 2023 fallen und die fertige Strecke möglichst zum Fahrplanwechsel im Dezember 2026 in Betrieb genommen werden. Parallel dazu planen wir zwei weitere Tramtangente (Tram Nordtangente, Tram Münchner Norden) sowie die U-Bahn-Neubaustrecke U9 zwischen Sendling und Schwabing via Hauptbahnhof.

Ein bedeutendes Etappenziel erreichten wir im Berichtsjahr beim Umbau des U-Bahnhofs Sendlinger Tor zu einem barrierefreien Zukunftsbahnhof mit erweiterten Kapazitäten. So konnten wir das erste Erweiterungsbauwerk unter dem Sendlinger-Tor-Platz Ende April freigeben. Es stellt eine weitere Verbindung zwischen den Bahnsteigen der U1/U2 und dem Zwischengeschoss dar. Diese ist wiederum Voraussetzung dafür, auch den Zentralbereich des bestehenden Bahnhofs umbauen und erweitern zu können. Insgesamt soll die Modernisierung am Sendlinger Tor im Jahr 2023 abgeschlossen sein.

Zahlreiche Digitalisierungsprojekte tragen ebenfalls dazu bei, den ÖPNV in München fit für die Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte zu machen. So hatten wir uns beispielsweise zum Ziel gesetzt, eine inter- und multimodale Mobilitätsplattform zu schaffen, die traditionelle und neue Mobilitätskonzepte kombiniert. Seit Februar



2021 steht die neue App MVGO in den gängigen App-Stores zur Verfügung. MVGO bietet einen zentralen Zugang zu einer Vielzahl von Mobilitätsdiensten. Auch Fahrzeugrückgabe und Zahlungsabwicklung erfolgen direkt aus der App

BEZAHLBARER ÖPNV FÜR ALLE

Einfacher und klarer strukturiert, mit günstigeren Preisen für die Mehrheit der Haushalte und mehr Bewegungsraum für viele Tickets: Die MVV-Tarifreform stellte Ende 2019 in der Wachstumsregion München wichtige Weichen für die Mobilität von morgen und machte das „öffentliche“ Fahren noch attraktiver. Vielfahren mit Monats- und Jahreskarten wurde z. B. meist günstiger. Der Innenraum wurde ausgedehnt und zur „Zone M“ – ganz München und viele Umlandgemeinden gibt es damit in einem Ticket. Auch in den Landkreisen bekamen vor allem Zeitkarten oft größere Geltungsräume. Geschlossene Siedlungsstrukturen werden nicht mehr von Tarifgrenzen durchschnitten und zentrale Orte sind oft günstiger erreichbar. Für (nahezu) alle Fahrscheine gelten nun sieben Tarifzonen – statt wie bisher 16 Ringe, vier Zonen oder drei Räumen je nach Ticketart. Das sorgt für mehr Verständlichkeit und Klarheit.

Seit August 2020 können darüber hinaus rund 360.000 Schüler*innen und Auszubildende, zunächst für einen Pilotzeitraum von drei Jahren, mit dem neuen 365-Euro-Ticket MVV für nur einen Euro pro Tag ein Jahr lang die Verkehrsmittel im MVV-Verbundgebiet nutzen. Damit unterstützen wir Familien und machen den ÖPNV für Jugendliche interessanter.



Eines der größten Projekte der MVG: die Modernisierung des U-Bahnhofs Sendlinger Tor.

heraus. Zum Start ist in MVGO – neben dem ÖPNV mit Echtzeitdaten – ein Sortiment an MVV-Tickets und die direkte Buchung von MVG Rad sowie E-Scootern und E-Mopeds der Anbieter Voi, TIER und Emmy verfügbar. Weitere Angebote zusätzlicher Mobilitätspartner werden schrittweise folgen. Erfolgreich abgeschlossen haben wir derweil den Testbetrieb einer weiteren Plattform, die den bundesweiten Nahverkehr, Fernverkehr und Sharing-Angebote Dritter vereint: Mobility inside. Unter den neun Initiatoren aus der öffentlichen Verkehrsbranche, zu denen auch die Deutsche Bahn zählt, gehört die MVG zu den federführenden. Derzeit läuft die eigentliche App-Entwicklung, Ende 2021 soll dann ein erstes Produkt präsentiert werden.

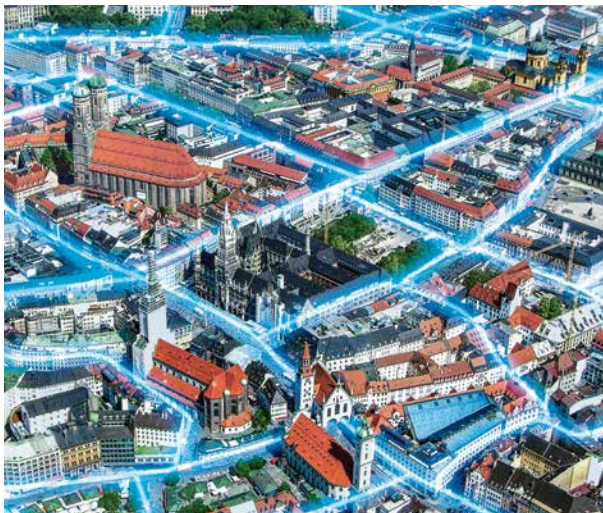
Einen dreistelligen Millionenbetrag werden wir in die Digitalisierung des Leit- und Steuerungssystems der Münchner U-Bahn investieren. Bis in die 2030er-Jahre wird ein sogenanntes CBTC-System aufgebaut. CBTC steht für „Communication-Based Train Control“. Es löst die sogenannte Linienzugbeeinflussung ab, bei der parallel zu den Gleisen verlegte Kabel Fahraufträge, Höchstgeschwindigkeit und Bremsweg an die Fahrzeuge übermitteln. CBTC setzt hingegen auf eine digitale, IP-basierte Datenkommunikation zwischen Zug und Infrastruktur per Funk. Weil es mit wenig fest installierter Streckentechnik auskommt, sinkt zum einen der Instandhaltungsaufwand im Netz. Zum anderen ermöglicht das neue System dichtere Zugabstände als heute. Im Regelbetrieb planen wir künftig mit einem Intervall von 120 Sekunden. In Kombination mit Bahnsteigtüren ist langfristig auch ein automatischer U-Bahn-Betrieb möglich.

Wir vernetzen München auch digital

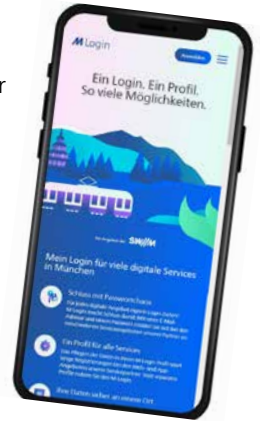
Die Corona-Pandemie hat uns 2020 anschaulich vor Augen geführt, wie wichtig leistungsfähige Datennetze sind, um das wirtschaftliche und private Leben am Laufen zu halten. Bereits seit 2010 entwickeln wir gemeinsam mit unserer Tochter M-net in München eines der größten zusammenhängenden Glasfasernetze Europas. Schon jetzt ist die gesamte Innenstadt erschlossen, und wir binden laufend weitere Stadtteile an das Netz der Zukunft an. Ende 2021 werden über 630.000 private Haushalte und Gewerbeeinheiten in München direkten Zugang zu Highspeed-Internet-Lösungen haben.

Zudem setzen wir auf mobiles Internet: Im Auftrag der Landeshauptstadt München stellen wir gemeinsam mit M-net und muenchen.de die Innenstadt mit kostenfreien WLAN-Hotspots aus. Im Februar 2021 gab es bereits 121 öffentliche Zugangspunkte in der Münchner Innenstadt, davon 48 an Trambahnwartehallen. Viele weitere Hotspots wurden und werden darüber hinaus im Rahmen von Kooperationen, z. B. mit Schulen, KVRs und städtischen Kliniken, eingerichtet. Insgesamt konnten wir auf diesem Wege bereits 4.548 Zugangspunkte schaffen.

Speziell für Anwendungen im „Internet of Things“ (IoT) bauen wir zusätzlich das stadtweite Long-Range-Funknetz LoRaWAN auf. Ein solches Netz ermöglicht die Kommunikation zwischen Maschinen, etwa beim Einsatz von Sensoranlagen, Smart Metern oder auch Haushaltsgeräten. Das kostengünstige und energiesparende Netz ist für München ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zur Smart City.

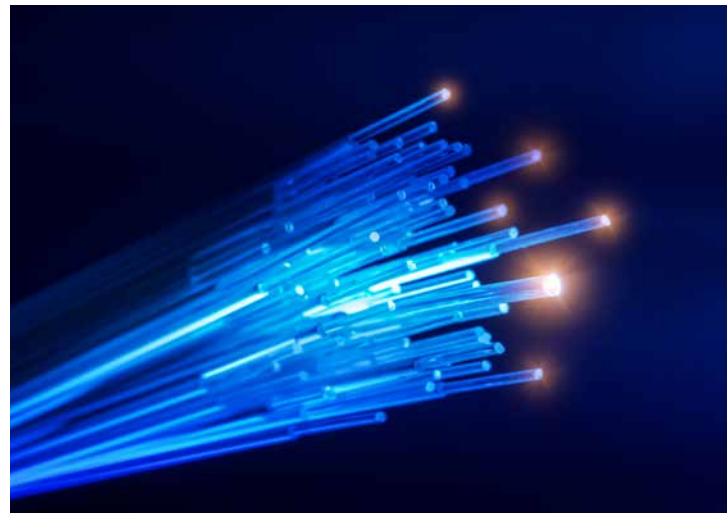


Bereits für über 790.000 Nutzer*innen macht der M-Login das Leben in München einfacher und den Weg durch die Stadt nachhaltiger. Mit ihrem M-Login Zugangsdaten melden sie sich sicher und bequem bei den Web- und App-Angeboten zahlreicher Servicepartner aus Mobilität, Versorgung, Freizeit und Kultur an und verwalten ihre personenbezogenen Daten an nur einem Ort, in ihrem M-Login Konto. Die jüngsten Zugänge: die Mobilitäts-App MVGO und die iHaus Smart Living App, mit der M-Login Nutzer*innen smarte Geräte in ihrem Zuhause steuern können.



EINE NEUE ÄRA DER DIGITALEN INFORMATIONÜBERTRAGUNG

Mit einem neuen Quanten-Netz begegnet M-net den massiven Anforderungen an Übertragungsbandbreite und Latenz im 5G- sowie Industrie-4.0-Zeitalter. Der europaweit einzigartige Glasfaserring erstreckt sich über 1.200 Kilometer und bildet seit Ende 2020 den neuen Kernbereich des Telekommunikationsnetzes von M-net. Das Besondere: Die Übertragung der Daten erfolgt durchgängig über Licht – ohne Umwandlung in elektrische Signale. Das neue Kernnetz ist nicht nur viel schneller, leistungsfähiger und zuverlässiger als zuvor. Es setzt auch neue Maßstäbe in puncto Sicherheit und Energieeffizienz. M-net stellt damit unter Beweis, dass durch den geschickten Einsatz von modernen Technologien Nachhaltigkeitsziele mit Kostensenkungen kombiniert werden können.



Wir machen München zur Bäderstadt

Die Münchner Bäder tun gut. 18 moderne Hallen- und Sommerbäder, zehn attraktive Saunalandschaften, das Prinzregenten-Eisstadion sowie zwei Fitnesscenter sind Teil der kommunalen Daseinsvorsorge und ermöglichen es vielen Menschen, zu sozialverträglichen Preisen zu trainieren, zu entspannen und Zeit mit Familie und Freund*innen zu verbringen. In unseren Kursen lernen Jahr für Jahr zahlreiche Kinder und Jugendliche schwimmen. Die Bäder arbeiten wirtschaftlich, aber nicht gewinnorientiert. Verluste aus dem Geschäftsbereich werden vom Konzern Stadtwerke München getragen.

Bei dem Betrieb der Bäder müssen viele gesetzliche Verordnungen und Richtlinien berücksichtigt werden. Hierzu gehören u. a. das Infektionsschutzgesetz, die DIN 19632 zur Badewasseraufbereitung, technische Regeln sowie

Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für das Badewesen. Die Mitarbeiter*innen werden zur Bewältigung dieser Anforderungen regelmäßig geschult.

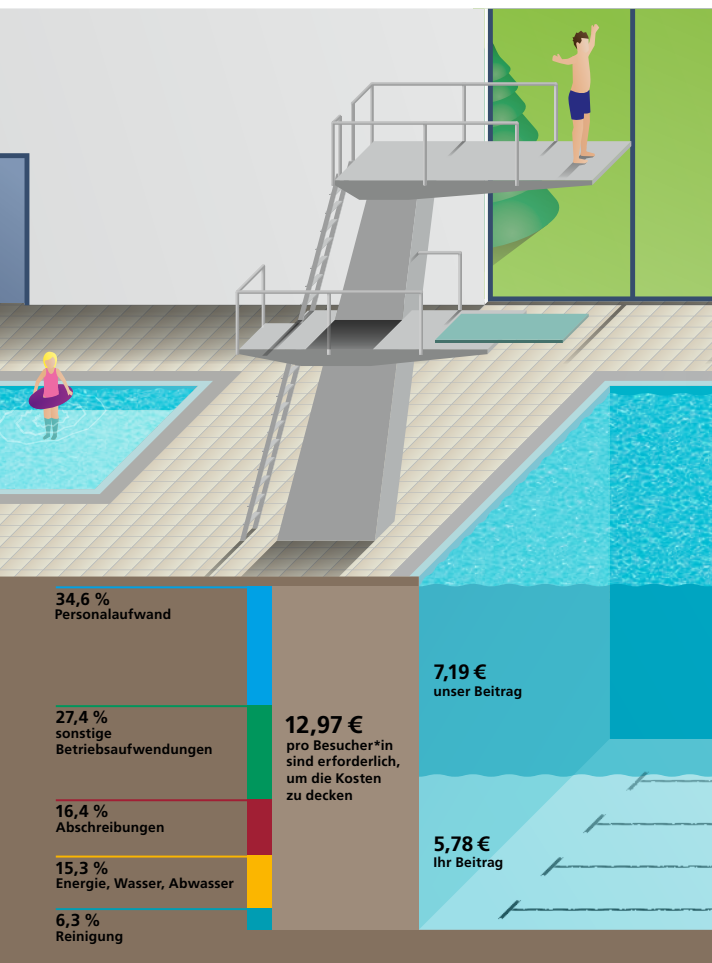
Die M-Bäder waren im Berichtsjahr besonders von den Corona-Maßnahmen betroffen. Während die Hallenbäder und Saunen ab Mitte März für den Rest des Jahres – mit einer einmonatigen Ausnahme im Oktober – geschlossen bleiben mussten, fand die Sommerbadsaison von Juni bis Ende September unter strengen Beschränkungen der Besucherzahlen statt. Mit einem neuen Online-Reservierungssystem konnten wir den Freibad-Besuch Corona-konform organisieren. Die Gäste der Hallenbäder informierten wir digital und in Echtzeit über die aktuelle Auslastung der Bäder. Da das Hygienekonzept eine vermehrte Frischluftzufuhr vorschrieb, stieg der Energieaufwand für die Beheizung der Hallenbäder an.

Um die Nachhaltigkeit unserer Bäder voranzutreiben, haben wir uns zwei klimarelevante Ziele gesetzt:

- ▶ **Das Bad Georgenschwaige** soll ab 2023 zum ersten CO₂-freien Schwimmbad umgebaut und die Gesamtemissionen somit um ca. 100 Tonnen reduziert werden.
- ▶ **Bis zum Jahr 2040** wollen wir alle M-Bäder CO₂-neutral betreiben.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie treiben wir daneben auch noch zahlreiche weitere Themen voran, wie beispielsweise nachhaltiges Bauen, Nachhaltigkeit in der Lieferkette, Abfallvermeidung und Biodiversität.

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel „Betrieblicher Umweltschutz“ und in unserem Gemeinwohlbericht unter: www.swm.de/gemeinwohlbericht



Preisbestandteile und Zuschuss bei Hallen- und Kombibädern.





Innovationen sichern auch künftig hohe Lebensqualität

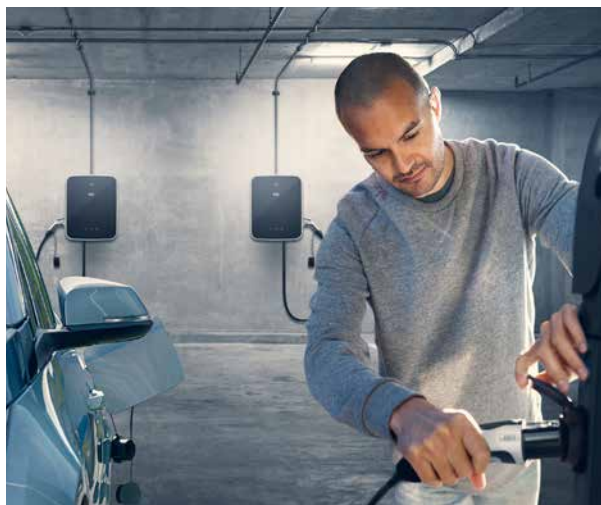
Die Welt ist in Bewegung, die Bevölkerungszahl der Erde wächst weiter stark. Von den zahlreichen wirtschaftlichen, technischen und sozialen Entwicklungen werden fünf Megatrends unser künftiges Geschäft in besonderem Maße beeinflussen.

- ▶ Die Energiewende wird von der Notwendigkeit und dem Willen zum Klimaschutz getrieben. Auch weil der Energiebedarf weltweit wächst, benötigen wir Alternativen zu fossilen Brennstoffen. Die erneuerbaren Energien sind heute schon allgegenwärtig – ihnen allein gehört die Zukunft der Energieerzeugung.
- ▶ Die Großstädte wachsen. Die Metropolregion München wird laut Bayerischem Landesamt für Statistik bis zum Jahr 2035 etwa 3,24 Millionen Einwohner*innen verzeichnen – über 300.000 Menschen mehr als noch 2017.
- ▶ Die Menschen wollen nicht nur zuverlässig versorgt, sondern auch mobil sein. Dazu benötigen wir eine Wende in der Mobilität, hin zu innovativen und umweltverträglichen Lösungen.
- ▶ Alles wird digitaler. Täglich wird die Palette von IT-Lösungen erweitert, in nahezu allen Bereichen des Lebens kommen digitale Tools zur Anwendung. Das verändert Kundenbeziehungen, Geschäftsmodelle und Arbeitsabläufe.



- ▶ Gesundheit geht vor – vor allem in einer Gesellschaft mit vielen älteren Menschen. Um ihnen gesellschaftliche Teilhabe und ein aktives Leben zu sichern, müssen sie sich körperlich fit halten können.

Wir sehen in diesen fünf Megatrends Chancen für unser Unternehmen und wollen zusätzlich zu unserem klassischen Geschäft neue Leistungsbereiche aufbauen, mit denen wir die hohe Lebensqualität in der Region sichern und München zu einer in jeder Hinsicht nachhaltigen Smart City machen.



Im Konzern haben wir deshalb einen Bereich etabliert, der sich ausdrücklich auf Innovationen fokussiert. Mit unserem Innovationsprozess wollen wir die geschäftlichen Risiken in diesem Zusammenhang minimieren. Wir validieren unsere Lösungen und Produkte kontinuierlich und führen sie zur Profitabilität. Im Innovationsprozess wird jede Geschäftsidee an fünf Punkten auf ihre Reife hin bewertet. Budgets und Ressourcen werden in Abhängigkeit von dieser Beurteilung freigegeben. Erweist sich eine Geschäftsidee nicht als langfristig profitabel, wird sie im Laufe dieses Prozesses eingestellt.

Bei der Entwicklung von Innovationen verfolgen wir ein klares finanzielles Ziel: Der EBIT-Anteil neuer Produkte und Dienstleistungen soll bis 2025 mindestens 3 Prozent betragen. Um unser Portfolio zu optimieren und Abläufe effizienter zu gestalten, treiben wir zudem die digitale Transformation der SWM voran.

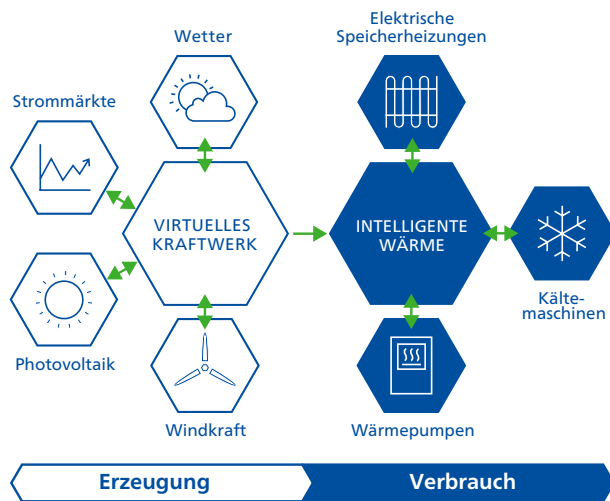
Gerade der Wandel im Energie- und Verkehrssektor, aber auch die Digitalisierung und Vernetzung sowie der Wunsch vieler Kund*innen nach nachhaltigen und lokalen Produktionsprozessen bieten uns zahlreiche Möglichkeiten für neue Geschäftsmodelle.

So bieten wir beispielsweise mit der M-Ladelösung ein Rundum-sorglos-Paket für das Laden von E-Fahrzeugen mit M-Ökostrom – egal ob für Gewerbe- oder Privatkund*innen. Eine unserer Serviceleistungen ist dabei das dynamische Lastmanagement, welches dafür sorgt, dass der Hausanschluss nicht überlastet wird und somit

nicht ausgebaut werden muss. Bei der M-Ladelösung kooperieren wir mit den Multiparker-Herstellern KLAUS Multiparking GmbH und WÖHR Autoparksysteme GmbH. Da der Platz in München und Umgebung begrenzt ist, weichen viele Tiefgaragen auf Multiparker (auch als Duplex-Parker bekannt) aus. Indem wir direkt mit den Herstellern zusammenarbeiten, können wir noch mehr Stellplätze ausstatten und das Laden von E-Fahrzeugen für alle ermöglichen.

Die Speicherung von Energie ist eine grundlegende Voraussetzung der Energiewende, denn durch die Abkopplung von Erzeugung und Verbrauch lassen sich konventionelle Energieträger schrittweise ersetzen. Entsprechend intensiv setzen wir uns mit dem Thema auseinander. Im Rahmen des EU-Projekts „Smarter Together“ nutzen wir seit 2019 in Freiham einen Stromspeicher mit einer Leistung von 1.000 Kilowatt. Stromerzeuger im Projektgebiet können sich über unser virtuelles Kraftwerk an den Speicher anschließen. Am Energiestandort Süd ist der Bau eines groß dimensionierten Wärmespeichers geplant. Zudem haben wir eine Studie zu Tiefenwärmespeichern beauftragt, die uns wichtige Erkenntnisse liefern soll, wie sich diese technisch, ökologisch und wirtschaftlich realisieren lassen.

Die stärker fluktuierenden Einspeisungen aus Erneuerbare-Energien-Anlagen machen auch zunehmend Eingriffe – sogenannte Redispatch-Maßnahmen – in die Einsatzplanung von Anlagen erforderlich, um die Netzstabilität zu sichern. Um den jährlich steigenden Redispatch-Kosten



MIT STROM WÄRME SPEICHERN

Mit dem C/sells-Projekt „Intelligente Wärme München“ haben wir von 2017 bis 2020 die Einbindung von Power-to-Heat-Anlagen, also Speicherheizungen oder Wärmepumpen, in das virtuelle Kraftwerk erprobt. Wir wollten erforschen, welches Potenzial in der Vernetzung von Elektrizität und Wärme bzw. Kälte steckt. Ökostrom wird also in Form von Wärme oder Kälte gespeichert. In C/sells konnten wir zeigen, dass ein dezentrales Energiesystem technisch machbar ist. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung des Smart-Meter-Gateways ein. Außerdem wird es ein Nachfolgeprojekt geben – diesmal gemeinsam mit Automobilherstellern.

entgegenzuwirken, treten ab dem 1. Oktober 2021 die neuen Anforderungen des Redispatch 2.0 in Kraft. Die SWM entwickeln hier technische Lösungen, um Verteilnetzbetreiber bei der Umsetzung der neuen Anforderungen zu unterstützen. Unsere modulare Lösung basiert auf bestehenden Datenbanken und Algorithmen des virtuellen Kraftwerks und umfasst die individuelle Anlagenprognose, die Netzlastprognose sowie die Berechnung und Abrechnung der Ausfallarbeit von erneuerbaren Anlagen beim Engpassmanagement.

Für die Stromversorgung der Zukunft sind Supraleiterkabel wegweisend: Sie transportieren elektrische Energie nahezu ohne Verluste, sind kompakt und können mit vergleichsweise wenig Aufwand verlegt werden. Das ist effizient und schont die Umwelt. Gemeinsam mit Partnern wollen wir ein supraleitendes Kabel in München realisieren. Innerhalb von zwei Jahren sollen alle erforderlichen Komponenten entwickelt und für ein halbes Jahr im Netz der SWM getestet werden. Ziel des Projekts ist es, eine 12 Kilometer lange Hochspannungsleitung zwischen dem Hauptumspannwerk Menzing und dem Energiestandort Süd als „Hochtemperatur-Supraleiter“ zu verlegen. Damit würde in München die längste Supraleiterverbindung der Welt entstehen.

Das alles und noch viele weitere Projekte werden wir in den nächsten Jahren und Jahrzehnten umsetzen. Damit kommen wir unserer Vision näher: München als leuchtendes Beispiel einer lebenswerten und vernetzten Stadt.



Wegweisend: In einem Kooperationsprojekt wollen wir den längsten Hochspannungs-Supraleiter der Welt entwickeln.

Betrieblicher Umweltschutz



Unsere Umweltpolitik basiert auf der Überzeugung, dass wir Böden, Wasser und Luft als natürliche Lebensgrundlagen schützen und ressourcenschonend mit Energie und Wasser umgehen müssen. Wir handeln verantwortlich gegenüber Umwelt und Gesellschaft und behalten die Anforderungen künftiger Generationen im Blick. Daher fördern wir die Energiewende und investieren engagiert in Geschäftsfelder mit langfristiger Perspektive – wie in unserem Kapitel zur Grundversorgung dargestellt. Interne Prozesse und Wertschöpfungsketten richten wir auf hochwertige ökologische Standards aus und verbessern sie kontinuierlich.

Umweltmanagement

Die Verantwortung für Umweltschutz und -management bei den SWM liegt bei der Geschäftsführung. Sie ernennt die gesetzlich geforderten Beauftragten für Abfall, Gewässerschutz, Immissionsschutz und Gefahrgut. Diese Beauftragten sind organisatorisch der Stabsstelle Qualitäts- und Umweltmanagement zugeordnet. Die gesetzlichen Strahlenschutzbeauftragten hingegen werden von den betroffenen Organisationseinheiten gestellt, da in diesem Fall eine optimale Pflichterfüllung nur mit der erforderlichen Betriebsnähe gewährleistet werden kann.

Die Stabsstelle Qualitäts- und Umweltmanagement betreut für den Kernkonzern den betrieblichen Umweltschutz und ist Ansprechpartner für die Fach- und Führungskräfte aller Ressorts der SWM. Auch der

Managementbeauftragte Umweltschutz ist dieser Stabsstelle zugeordnet. Er wird direkt vom Technischen Geschäftsführer ernannt und soll im Sinne des vorsorgenden Umweltschutzes agieren. Zudem sind in den einzelnen Bereichen des Konzerns Umweltmanagementbeauftragte ernannt. Im Rahmen der Managementsysteme sorgen sie für die fristgerechte Erarbeitung normseitig erforderlicher Dokumentationen, die Koordination interner und externer Auditprogramme, den Nachweis kontinuierlicher Verbesserungen sowie die Implementierung übergeordneter Prozesse und Verfahren im Umweltbereich.

Wo es das Vorsorgeprinzip im Umweltschutz erfordert, sind in den Unternehmenseinheiten Fachkräfte für Abfall, Gewässerschutz und Immissionsschutz bestellt. Sie unterstützen die Führungskräfte der betreffenden Organisationseinheiten bei der Umsetzung und beim Vollzug der umweltrechtlichen Anforderungen und Vorschriften innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs und arbeiten fachlich eng mit dem Umweltschutzbeauftragten des Kernkonzerns zusammen.

Die Verantwortung für die Energiepolitik der SWM liegt ebenfalls bei der Geschäftsführung. Sie hat einen übergeordneten Energiemanagementbeauftragten bestellt. Dieser stellt die Einführung, Aufrechterhaltung und Verbesserung unseres Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 sicher. Auf Bereichsebene wird die Arbeit des Energiemanagementbeauftragten durch Energiemanagement-Fachkräfte unterstützt.

Beauftragungen im Umwelt- und Energiemanagement

GESETZLICH VORGESCHRIEBEN (KONZERN):

Immissionsschutzbeauftragte*^{r1)}
 Gewässerschutzbeauftragte*^{r1)}
 Abfallbeauftragte*^{r1)}
 Gefahrgutbeauftragte*^r
 Strahlenschutzbeauftragte*^r

INTERN ERNANNT (KONZERN):

Managementbeauftragte*^r Umweltschutz²⁾
 Energiemanagementbeauftragte*^r

INTERN ERNANNT (RESSORT/BEREICH):

Umweltmanagementbeauftragte*^r
 Fachkräfte für Managementsysteme
 Fachkräfte für Abfall/Gewässerschutz/
 Immissionsschutz³⁾

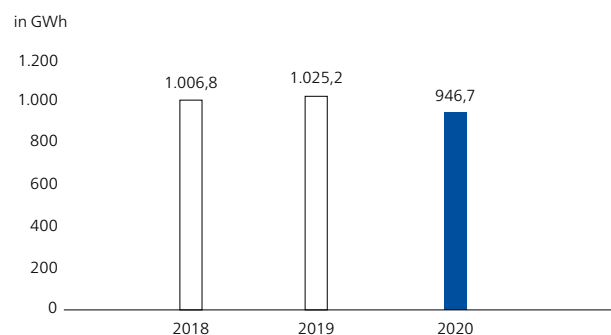
¹⁾ Werden die gesetzlichen Beauftragtenfunktionen – wie hier bei den SWM – in Personalunion besetzt, spricht man allgemein auch vom Umweltschutzbeauftragten.

²⁾ Der*die Managementbeauftragte Umweltschutz hat ähnliche Pflichten und Rechte in den Bereichen, in denen die Beauftragung von Umweltschutzbeauftragten gesetzlich nicht vorgeschrieben ist – angepasst an die Umweltrelevanz der jeweiligen Bereiche.

³⁾ In den einzelnen Organisationseinheiten auf Ingenieurs-/Meisterebene

Wir betreiben ein Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001 sowie Umweltmanagementsysteme nach DIN EN ISO 14001 und EMAS (Eco-Management and Audit Scheme nach den Vorgaben der Öko-Audit-Verordnung EMAS III der Europäischen Union). Einzelne risikobehaftete Bereiche wurden 2020 zudem erstmals nach ISO 45001 (Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, SGA) zertifiziert. Um den Anforderungen des EDL-G (Gesetz über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen) gerecht zu werden, setzen wir in den Einheiten ohne EMAS bzw. Energiemanagementsystem ein Energieaudit nach DIN EN ISO 50001 oder Energieaudits nach DIN EN 16247-1 um.

Energieverbrauch innerhalb der Organisation¹⁾



¹⁾ Energieverbrauch folgender Gesellschaften: Stadtwerke München GmbH / SWM Services GmbH / SWM Infrastruktur GmbH & Co. KG / SWM Versorgungs GmbH / SWM Kundenservice GmbH / wesentliche SWM Beteiligungen im Rahmen der regenerativen Energieerzeugung; der geringere Verbrauch im aktuellen Berichtsjahr ist auch auf die Pandemiesituation zurückzuführen.

Jedes Tochterunternehmen im Anwendungsbereich von Umwelt-, Qualitäts- und Arbeitssicherheitsmanagement setzt sich Jahres- oder Mehrjahresziele. Mindestens einmal jährlich führen wir im Rahmen des Energiemanagementsystems eine energetische Bewertung durch. Sie liefert uns wichtige Daten, um vergangene und aktuelle Energieverbräuche sowie Einflussfaktoren zu vergleichen und Abweichungen zeitnah zu erfassen. Grundsätzlich werden innerhalb des Zertifizierungszeitraums alle einbezogenen Prozesse und Tätigkeiten intern auditiert. Technische Anlagen werden systematischen Begehungen unterzogen. Dabei werden sämtliche Aspekte der relevanten Managementsysteme (Umwelt, Energie, Qualität, SGA) geprüft. Die Einhaltung der Systematik wird regelmäßig jährlich extern begutachtet.



Mit Windparks in Deutschland und Europa treiben wir die Energiewende voran.

Klimaschutz

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit erzeugen wir in nennenswertem Ausmaß CO₂-Emissionen. Nach dem aktuellen Stand der Technik und unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Restriktionen werden wir viele unserer Angebote kurz- und mittelfristig noch nicht komplett CO₂-neutral erbringen können, aber wir werden die Klimabilanz unserer Leistungen weiter verbessern. So haben wir uns in unserer Konzernstrategie zum Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen unserer Leistungen bis 2040 um 80 Prozent im Vergleich zum Referenzjahr 2008 zu senken. Ambitionierte Zielsetzungen in den einzelnen Geschäftsfeldern dienen diesem übergeordneten Ziel.

Emissionen Scope 1 und Scope 2 (in Tonnen)¹⁾

	2018	2019	2020
CO ₂ -Äquivalente (Treibhauspotenzial) ²⁾	3.088.230	3.130.803	3.001.812
Kohlenmonoxid (indirektes THG)	147	170	145
Stickoxide (Versauerungspotenzial) ³⁾	1.247	1.393	1.202
Chlorwasserstoff (Versauerungspotenzial)	3	1	1
Schwefeldioxid (Versauerungspotenzial)	107	116	76
Staub (sonstige Emission)	27	20	16
Kohlenstoff (sonstige Emission)	9	5,5	5

¹⁾ Berücksichtigt sind Stadtwerke München GmbH / SWM Services GmbH / SWM Infrastruktur GmbH & Co. KG / SWM Kundenservice GmbH / SWM Versorgungs GmbH.

²⁾ Korrigierte Werte für 2018 und 2019

³⁾ Korrigierter Wert für 2018

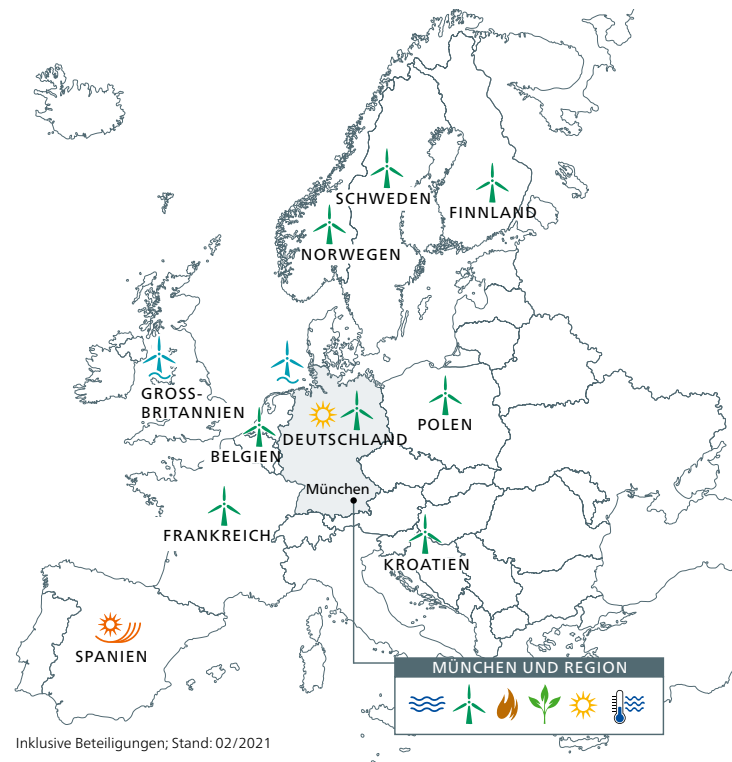
Ausbau der erneuerbaren Energien

Bereits im Jahr 2008 – und damit früher als viele andere Energieversorger – haben wir unsere Ausbauoffensive Erneuerbare Energien gestartet und ein ehrgeiziges Ziel formuliert: Ab 2025 wollen wir so viel Ökostrom in eigenen Anlagen produzieren, wie ganz München benötigt. Dies entspricht einem Zielwert von rund 7 Terawattstunden (TWh) Strom, den wir unverändert verfolgen. Da in den darauf folgenden Jahren aufgrund der steigenden Einwohnerzahl Münchens und einer zunehmenden Elektromobilität mit einem deutlich wachsenden Strombedarf zu rechnen ist, haben wir Zeithorizont und Produktionsziel unserer Ausbauoffensive im Berichtsjahr angepasst: So sollen bis 2035 bereits 8,4 TWh Ökostrom erzeugt werden. Dafür nutzen wir die Potenziale vielfältiger nachhaltiger Energieträger. Vorrang haben dabei Projekte in der Region München, insbesondere im Bereich der Photovoltaik. Bis 2035 wollen wir mit regional erzeugtem Strom aus erneuerbaren Energien 35 Prozent des Stromverbrauchs der Münchner Haushalte decken. Um den verbleibenden Bedarf unter dem Gebot der Wirtschaftlichkeit zu befriedigen, engagieren wir uns über Beteiligungen auch über die Grenzen der Region hinaus in Deutschland und Europa.

Nach wie vor ist Windkraft die produktivste und ertragsstärkste Technologie, um Ökostrom aus erneuerbaren Energien zu erzeugen. Dieser Tatsache folgend liegt ein Investitionsschwerpunkt auf Windparks in Deutschland und Europa. Beim Ausbau unseres Portfolios können wir erfreuliche Fortschritte verzeichnen: Die Windparks Jasna in Polen (SWM: 100 Prozent) mit einer Leistung von 132 MW und Austri Kjølberget in Norwegen (SWM Anteil: 60 Prozent) mit einer Leistung von rund 55 MW gingen 2021 in den Testbetrieb. Auch beim norwegischen

DER EUROPÄISCHE STROMSEE

Strom wird an vielen Stellen in Europa erzeugt und in das sogenannte europäische Verbundnetz eingespeist. Physikalisch vermischt er sich aus allen Kern-, Kohle- und Gaskraftwerken sowie Ökostromanlagen und wird so den Kund*innen an der Steckdose zur Verfügung gestellt. Das europäische Strom-Verbundnetz ist mit einem riesigen See zu vergleichen. Jeder, der Strom erzeugt, speist in diesen „Stromsee“ ein; jeder, der Strom verbraucht, entnimmt etwas. Jede regenerativ erzeugte Kilowattstunde macht den europäischen See sauberer. Die Beteiligungen an klimafreundlichen Energiegewinnungsanlagen außerhalb Münchens sind damit ökologisch genauso sinnvoll wie die in München.



MÜNCHEN UND REGION

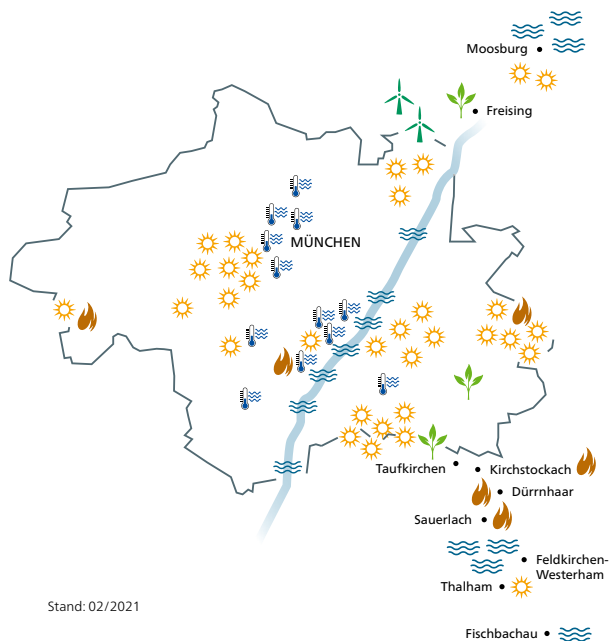
- 14 Wasserkraftwerke
- 2 Windkraftanlagen (Fröttmaning, Freimann)
- 6 Geothermieranlagen (eine im Bau)
- 33 Photovoltaik- und Solarthermieranlagen
- 1 Biogasanlage (Biogas-erzeugung: Eggertshofen, Biogasnutzung: BHKW Michaelibad)
- 12 Fernkälteanlagen aus Grundwasser/Stadtbächen
- 1 Biomasse-Heizkraftwerk (Taufkirchen)

DEUTSCHLAND




- 3 Offshore-Windparks (Nordsee)
- Onshore-Windparks (Brandenburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt)
- 2 Solarparks (Bayern und Sachsen)

EUROPA

- 1 Offshore-Windpark (Großbritannien)
- Onshore-Windparks (Belgien, Finnland, Frankreich, Kroatien, Norwegen, Polen, Schweden)
- 1 Parabolrinnenkraftwerk (Spanien)



MÜNCHEN UND REGION

-  **13 Wasserkraftwerke und 1 Beteiligung**
Isarwerke 1, 2 und 3, Maxwerk, Stadtbachstufe, Floriansmühle, Praterkraftwerk²⁾ (München); Leitzachwerke 1, 2 und 3 (Feldkirchen-Westerham); Uppenbornwerk 1 und 2, Sempt und Wang (bei Moosburg); Hammer (bei Fischbachau)
-  **2 Windkraftanlagen**
Fröttmaning, Freimann (München)
-  **6 Geothermieanlagen**
Riem, Freiham, Schäftlarnstraße¹⁾ (Wärme); Dürnhaar, Kirchstockach (Strom); Sauerlach (Strom und Wärme)
-  **Biogas- und Biomasseanlagen**
Biogaszeugung: Eggertshofen (bei Freising)
Biogasnutzung: Biomethan-BHKW Michaelibad (München)
Biomasseanlage BioEnergie Taufkirchen
-  **33 Photovoltaik-Anlagen und Solarthermieanlagen**
München, Moosburg, Unterhaching und Thalham
-  **12 Kälteerzeugungsanlagen/Grundwasserkühlungen**
Odeonsplatz, Stachus, Herzogspitalstraße, SWM Zentrale, Moosach, Dessauer Straße, Oberwiesenfeld, BMW FIZ, Laim, Schäftlarnstraße¹⁾, Sendling-Westpark¹⁾, Balanstraße¹⁾

¹⁾ im Bau ²⁾ Beteiligung

Onshore-Portfolio Midgard Vind Holding AS (SWM: 70 Prozent) konnten wir Ende 2020 und Anfang 2021 zwei Windparks mit einer Leistung von insgesamt rund 110 Megawatt in Betrieb nehmen. Zwei weitere Parks mit insgesamt rund 220 Megawatt sollen Ende 2021 folgen. Die Kapazität der Windparks, die von unserer Beteiligung wpd europe GmbH (SWM: 33 Prozent) im eigenen Bestand gehalten werden, betrug zum Ende des Berichtsjahres 580 Megawatt. Zudem haben wir Anfang 2021 mit der Inbetriebnahme eines zweiten Windrads im Münchner Norden unser „Tor der Windenergie“ komplettiert.



In München dreht sich jetzt ein zweites Windrad.

Photovoltaik-Anlagen leisten ebenfalls einen Beitrag zur Emissionsvermeidung. Allerdings leben in München 92 Prozent der Menschen in Mehrfamilienhäusern und haben somit kein eigenes Dach für eine entsprechende Anlage. Ihnen machen wir seit 2020 mit den M-Solar Sonnenbausteinen ein äußerst beliebtes Angebot, mit dem sie dennoch die Energiewende befördern können. Interessierte wählen eine Photovoltaik-Anlage und die Anzahl an Sonnenbausteinen, mit der sie die Anlage unterstützen möchten. Mit einem zweckgebundenen Darlehen wird das Projekt dann von uns realisiert. Die Kund*innen können unter anderem den Sonnenstrom aus den Sonnenbaustein-Anlagen beziehen und erhalten eine jährliche Zinszahlung. Aufgrund der hohen Nachfrage konnten wir im Premierenjahr bereits drei Photovoltaik-Anlagen errichten. Diese sparen gemeinsam ca. 112 Tonnen CO₂ pro Jahr ein.



M-Solar Sonnenbausteine ermöglichen einen städtischen Beitrag zur Energiewende.

Insgesamt haben wir im Jahr 2020 rund 4,5 TWh Ökostrom produziert, davon mit knapp 2,3 TWh etwa die Hälfte in Deutschland. Aktuell erzeugen die SWM schon weit mehr Ökostrom, als alle Münchner Privathaushalte sowie Tram und U-Bahn benötigen. Zum Vergleich: Der Münchner Durchschnittshaushalt nutzt 2.500 Kilowattstunden Strom pro Jahr. Mit den neuen Erzeugungsanlagen, die im Laufe des Jahres 2021 ans Netz gehen sollen, wird unsere Produktionskapazität auf rund 6 TWh steigen. Wir befinden uns damit auf gutem Weg, unser für 2025 gestecktes Ziel von rund 7 TWh zu erreichen.

CO₂-neutrale Erzeugung von Fernwärme und -kälte

Da die Wärmewende ein wesentlicher Bestandteil der Energiewende ist, haben wir uns 2012 ein zusätzliches Ziel gesteckt: Wir wollen den Münchner Bedarf an Fernwärme bis spätestens 2040 CO₂-neutral decken und dafür überwiegend Geothermie nutzen. Dabei können wir auf ein großes natürliches Heißwasservorkommen direkt unter der Landeshauptstadt zurückgreifen. Aktuell betreiben wir bereits fünf Geothermieanlagen in München und anliegenden Gemeinden, und mit hohen dreistelligen Millionenbeträgen forcieren wir den Ausbau dieser sehr erfolgreichen Technologie. So soll 2021 die größte Geothermieanlage Deutschlands ans Netz gehen, die wir seit 2017 auf dem Gelände unseres Energiestandorts Süd errichten. Die Anlage wird dann mehr als 80.000 Münchner*innen mit Ökowärme versorgen.

Parallel prüfen wir auch andere Standorte in München auf ihre Nutzbarkeit für die Geothermie. Ein wichtiger Schwerpunkt ist dabei die Erschließung der Geothermie am Standort Michaelibad, der für die Versorgung der nördlichen Fernwärmenetze in München notwendig ist. Um unsere ambitionierten Ziele zu erreichen, sind aber weiterhin Projekte in der Region erforderlich. In diesem Kontext streben wir Partnerschaften an, unter anderem mit der IEP (Innovative Energie für Pullach) und der Erdwärme Grünwald. Zudem setzen wir uns intensiv mit der Frage auseinander, wie wir unsere bereits bestehenden Geothermieanlagen besser miteinander vernetzen und das Thermalwasser mittels eines Reservoirmanagementsystems noch nachhaltiger nutzen können.

Ein weiterer Baustein unseres Klimaengagements ist der Ausbau von Fernkälte als effizientere und ökologischere Alternative zu konventionellen Klimaanlage. Hierbei nutzen wir kaltes Grundwasser und unterirdische Stadtbäche zur Kühlung zentraler Kälteanlagen. Aus diesen Anlagen wird kaltes Wasser zu den Kund*innen transportiert und zur Kühlung der Gebäude genutzt.



Da es sich um einen geschlossenen Kreislauf handelt, gibt es keinen Eingriff in die Wasserökologie. Gegenüber individuell erzeugter Kälte spart Fernkälte gut 70 Prozent des Strombedarfs ein. Die Nachfrage nach unserer Leistung M-Fernkälte nimmt stetig zu. An unserem Energiestandort Süd errichten wir daher eine große Fernkältezentrale, für deren Betrieb wir neben dem kalten Wasser des Isarwerkkanals künftig auch die Energie aus der dortigen Geothermie- und KWK-Anlage nutzen können. Die Zentrale wird über eine neue, sechs Kilometer lange Leitung an die Münchner Innenstadt angebunden. Im Endausbau (geplant für 2029) werden am Energiestandort Süd rund 36 Megawatt Kälteleistung zur Verfügung stehen. Damit deckt die Anlage das prognostizierte Fernkälte-Kundenpotenzial der kommenden Jahre für die Münchner Innenstadt ab.

FERNKÄLTE KANN MEHR

Das beweist ein innovatives Projekt der SWM in München-Ramersdorf. Für neu entstehende Bürogebäude an der Balanstraße realisieren wir die Wärme- und Kälteversorgung. Dabei nutzen wir die Energie des oberflächennahen Grundwassers. Dieses wird aus den eigens errichteten Förderbrunnen entnommen, zum Nutzer geführt, dort erwärmt oder abgekühlt und anschließend zurück in die grundwasserführende Schicht geleitet. Die Energiezentralen der Gebäude werden mit Niedertemperatur-Wärmepumpen, Kältemaschinen sowie Hybrid-Wärmepumpen-Kältemaschinen ausgestattet. So kann die Energie des Grundwassers gleich dreifach genutzt werden: für die direkte Gebäudekühlung, als Wärmequelle für die Wärmepumpen oder zur Rückkühlung der Kältemaschinen. Diese effiziente Kombination ist ein weiterer Schritt der SWM zum Schutz des Grundwassers, dessen Temperatur dadurch weniger stark verändert wird, als wenn nur Kälte gewonnen würde.



Schrittweiser Ausstieg aus der Kohlekraft

Der erfolgreiche Ausbau der Geothermie ist eine Voraussetzung, um den Münchner Kohleausstieg voranzutreiben. Dieses Ziel unterstützen auch die SWM mit ihrem Kohleausstiegskonzept. In seinem Fokus steht der Steinkohleblock im HKW Nord, der wie alle Heizkraftwerke der SWM nach dem Prinzip der Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) arbeitet. Dabei wird der Kohleblock im HKW Nord vornehmlich zur Wärmeerzeugung genutzt. Er soll nur so lange weiterbetrieben werden, wie er systemrelevant ist, also voraussichtlich bis 2028. Wir bemühen uns, die Nutzung bereits vorher zu beenden.

Im Berichtsjahr wurde der Kohleinsatz nicht nur deutlich reduziert, wie im Vorjahres-Nachhaltigkeitsbericht versprochen. Bereits Mitte des Jahres wurde die Entscheidung umgesetzt, den Steinkohleblock nur noch unter Mindestlast laufen zu lassen. Gegenüber einem uneingeschränkten Betrieb bis 2028 können so ca. 4,2 Millionen Tonnen CO₂ eingespart werden. Da es beim CO₂-optimierten Betrieb jedoch zu Partikelaustritt aus dem Kamin kam, wurden Maßnahmen umgesetzt, um weiterhin möglichst viel CO₂ einzusparen, aber gleichzeitig einen weiterhin sicheren Betrieb des Kohleblocks zu gewährleisten.

Um den Kohleblock abschalten zu können, muss bis 2028 zusätzliche Wärmeleistung erschlossen werden. Wir haben die Ersatzmöglichkeiten geprüft: Die zukunftsfähige, wirtschaftlichste und ökologisch sinnvollste Alternative ist eine gasbetriebene Kraft-Wärme-Kopplungsanlage (GuD 3). Nur damit können sowohl Strom als auch Wärme klimaschonend, effizient und verlässlich erzeugt werden. Der Einfluss auf die Umwelt durch die GuD 3 wird insgesamt als so gering wie möglich erachtet.

Perspektivisch kann die GuD 3 zudem auch mit regenerativen Gasen wie Biomethan oder Wasserstoff betrieben werden.

Emissionsfreier Antrieb im ÖPNV

Im Jahr 2020 feierte München ein Jubiläum: Seit bereits 125 Jahren wird in unserer Stadt E-Mobilität genutzt. Dies geschah damals mit der ersten elektrischen Münchner Tramstrecke. Heute fahren die Straßenbahnen und U-Bahnen der MVG dank Ökostrom bereits komplett CO₂-frei. Als drittes wesentliches Standbein des öffentlichen Personennahverkehrs wollen wir binnen der nächsten zehn Jahre auch den Busverkehr in München weitgehend elektrifizieren. Bis Ende 2021 sollen mindestens 26 strombetriebene Fahrzeuge auf den Straßen der Landeshauptstadt unterwegs sein. Die Buslinien 100 und 144 bedienen wir bereits jetzt elektrisch. Zur Reduktion von Kraftstoffverbrauch und Emissionen tragen zudem 47 neue Hybridbusse bei.

Gemeinsam bauen MVG und die Stadt München auch umweltfreundliche und vernetzte Shared-Mobility-Angebote im Stadtgebiet aus. Im Rahmen der Förderprojekte „Smarter Together“ und „City2Share“ haben wir viel Pionierarbeit geleistet und wertvolle Erkenntnisse gewonnen. Im Mittelpunkt standen dabei die innovativen Mobilitätsstationen in den Projektgebieten Neuaubing-Westkreuz/Freiham und Untersending/Isarvorstadt. Sie bündeln verschiedene Angebote, vom beliebten MVG Rad bis zum E-Carsharing, und ermöglichen einen einfachen Umstieg zu unseren klassischen Verkehrsmitteln. Nach der konzeptionellen und baulichen Umsetzung in den Vorjahren startete 2020 die Evaluation der Maßnahmen im laufenden Betrieb.

Auch jenseits des ÖPNV setzen wir uns für die Förderung der Elektromobilität ein. Inzwischen betreiben MVG und SWM im Stadtgebiet mehr als 600 Ökostrom-Ladesäulen mit über 1.200 Ladepunkten – was München zu einem Vorreiter in Deutschland macht.

Realisierung weiterer Einsparpotenziale bei Energie und Emissionen

Auch in unserer sonstigen Geschäftstätigkeit setzen wir auf Emissionsbegrenzungen: So wählen wir für unsere Geschäftswagen nur Fahrzeugmodelle aus, die weniger als 160 Gramm CO₂ pro Kilometer emittieren. Bis 2030 wollen wir zudem 75 Prozent unserer Fahrzeugflotte auf Elektromobilität umstellen. Bei den dienstlich genutzten Pkw werden wir voraussichtlich schon im Jahr 2025 eine Elektrifizierungsquote von 80 Prozent erreichen. Der Strom in unseren Immobilien stammt weitestgehend aus erneuerbaren Energien. Bei Geschäftsreisen prüfen wir, ob eine Fahrt mit dem öffentlichen Nah- und Fernverkehr wirtschaftlich ist, bevor wir Flüge als Alternative in Betracht ziehen. Zudem werden für Dienstfahrten zwischen technischen Anlagen, wenn möglich und arbeitsschutzkonform, vermehrt E-Bikes und Elektrofahrzeuge eingesetzt.

Unseren Bäderbereich wollen wir bis 2040 komplett CO₂-neutral betreiben. Im Berichtsjahr haben wir den CO₂-Fußabdruck unserer Bäder ermittelt und darauf aufbauend eine Dekarbonisierungs-Strategie entwickelt. Diese stützt sich auf die schrittweise Modernisierung der Bauten, aber auch auf Veränderungen in der Energieversorgung, beispielsweise durch die Nutzung von Geothermie. In unserem Bad Georgenschwaige führen wir aktuell ein wichtiges Lernprojekt mit zahlreichen Facetten durch. Ein innovatives Wärmekonzept sorgt dafür, dass wir unser Becken- und Brauchwasser über eine Wärmepumpe auf die gewünschte Temperatur bringen können. Bei der Stromversorgung des Bades setzen wir – wie übrigens bei allen M-Bädern – auf Ökostrom und auf lokale Stromerzeugung durch Photovoltaik. Zudem planen wir den Einsatz elektrischer Fahrzeuge für die Arealpflege.

Auch bei unserem Glasfasernetz leiten wir die Energiewende ein: So sieht die Ausbaustrategie unserer Telekommunikationstochter M-net vor, die Glasfaserleitung künftig direkt bis in die Wohnzimmer der Nutzer*innen zu führen. Stromintensive Komponenten wie Verstärker und Umwandler sind dann nicht mehr notwendig. Gegenüber der herkömmlichen DSL-Technik im Kupfernetz ist die CO₂-Bilanz einer durchgängigen Glasfaserinfrastruktur um etwa 90 Prozent besser. Auf die Stadt München umgerechnet bedeutet dies ein jährliches Einsparpotenzial von ca. 330.000 Tonnen CO₂. Ein weiterer positiver Effekt: Wenn überall in der Stadt Glasfaser

1.200 Ladepunkte

Über 1.200 Ladepunkte machen München zu einem Vorreiter der öffentlichen Ladeinfrastruktur in Deutschland.

liegt, könnten statt herkömmlicher Mobilfunk-Dachantennen mit hoher Strahlungsleistung Tausende winzige 5G-Antennen mit einer Leistung von unter 20 Watt zum Einsatz kommen – und somit auch die Strahlungsbelastung für die Anwohner deutlich senken.

Unsere Mitarbeiter*innen binden wir in unsere Anstrengungen für mehr Energieeffizienz und niedrigere Emissionen ein. So veröffentlichen wir beispielsweise die Umwelterklärung des Ressorts Technik, erstellen Intranet-Meldungen und bringen das Thema Energie regelmäßig in Bereichsbesprechungen und Schulungen ein. Darüber hinaus setzen wir finanzielle Anreize für die Einreichung von Energiesparideen. Alle Beschäftigten sowie auch externe Dienstleister der SWM können im etablierten betrieblichen Vorschlagswesen ihre Verbesserungsvorschläge und Ideen einbringen. Zusätzliche Aufmerksamkeit schufen wir 2020 mit der Ideenkampagne „Nachhaltigkeit steigern – Materialverbrauch reduzieren“. Ziel war es, Lösungsansätze für die Senkung unseres Verbrauchs an Roh-, Hilfs-, Betriebsmitteln sowie Verbrauchsmaterialien zu finden. Impulse erhielten wir unter anderem hinsichtlich der Förderung des ökologischen Bauens, des Materialverbrauchs bei Gashochdruckleitungen und der Reduzierung von Büroflächen durch eine stärkere Förderung von Homeoffice.





Umweltschutz

Schutz der wertvollen Ressource Wasser

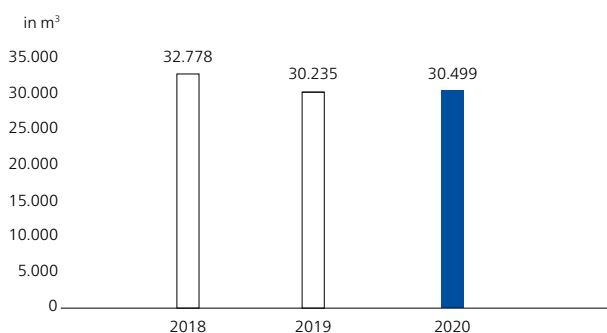
Das Münchner Trinkwasser, das wir in den drei Gewinnungsgebieten Mangfalltal, Loisachtal und Münchner Schotterebene gewinnen, ist naturbelassen und hat eine derart hohe Qualität, dass keine aufwendige Aufbereitung notwendig ist. Dazu trägt insbesondere unsere 1992 ins Leben gerufene Initiative „Öko-Bauern“ bei: 175 Landwirte im Mangfalltal sowie fünf landwirtschaftliche Betriebe in der Schotterebene haben seither ihren Betrieb auf eine boden- und gewässerschonende Landwirtschaft sowie ökologische Tierhaltung umgestellt. Auf diese Weise erreichen wir zuverlässig unser selbst gesetztes, deutlich über die Trinkwasserverordnung hinausgehendes Qualitätsziel von unter 10 Milligramm Nitrat pro Liter im Mittel. Gemeinsam bewirtschaften die Öko-Bauern heute eine Fläche von rund 4.450 Hektar. Das Mangfalltal ist dabei eines der größten zusammenhängenden Gebiete mit ökologischer Bewirtschaftung in ganz Deutschland.

Ein weiterer Garant für hohe Trinkwasserqualität ist der insgesamt mehr als 1.800 Hektar umfassende Wasserschutzwald, der sich im Besitz der SWM befindet. Dieser strukturreiche Mischwald sorgt für einen ausgewogenen Wasserhaushalt: Seine humusbildenden Böden haben eine besonders gute Filterwirkung gegenüber abgereinigten Luftschadstoffen. Die aktiven Bodenorganismen bauen dabei organische Verunreinigungen ab. Durch die natürliche Verjüngung bleibt der Boden feucht und bildet so einen idealen Wasserspeicher. Der Forstbetrieb ist Mitglied im Naturland-Verband und arbeitet nach den ökologischen Naturland-Richtlinien. Seit 2001 ist der Wasserschutzwald nach dem Forest Stewardship Council (FSC) zertifiziert.

Da das bayerische Voralpenland überdurchschnittlich regenreich ist, haben Dürreperioden noch keine nennenswerten Auswirkungen auf die Trinkwassergewinnung. Unabhängig davon überwachen wir die Pegelstände an zahlreichen Grundwassermessstellen kontinuierlich. Eine Veränderung der Grundwasserstände ist aus den gewonnenen Daten nicht erkennbar.

Großes Augenmerk legen wir auch darauf, leitungsbedingte Wasserverluste auf ein Minimum zu reduzieren. Dabei nutzen wir intelligente Lösungen, um Lecks im Leitungsnetz schnell feststellen und beseitigen zu können. Beispielsweise ermöglicht uns der Einsatz von LoRa-Sendern (Long-Range-Funksendern) im Wassernetz eine frühzeitige Erkennung von Wasserverlusten.

Eigener Wasserverbrauch (SWM Zentrale)¹⁾



¹⁾ Wasserverbrauch folgender Gesellschaften: Stadtwerke München GmbH / SWM Infrastruktur GmbH & Co. KG / SWM Versorgungs GmbH / SWM Services GmbH / SWM Kundenservice GmbH. Korrigierter Wert für das Jahr 2019.

Erhalt der Artenvielfalt

In allen Geschäftsfeldern berücksichtigen wir mögliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität. An vielen Stellen entfalten unsere Aktivitäten sogar positive Wirkungen. So stellen unsere Wasserschutzgebiete wichtige Rückzugsgebiete für zahlreiche gefährdete Tierarten, wie z. B. Fledermäuse, dar. Auch größere Photovoltaik-Anlagen bieten gute Lebensräume, insbesondere für Vögel. Bei der Projektierung neuer Anlagen orientieren wir uns an den im Leitfaden „Gute Praxis bei der Planung von PV-Freiflächenanlagen“ formulierten Verpflichtungen. Auf den Außenflächen unserer Bäder können wir ebenfalls etwas für die Artenvielfalt tun. Allein im Berichtsjahr haben wir mehr als 21.000 Quadratmeter in Blumenwiesen umgewandelt. Mittelfristig verfolgen wir das Ziel, 20 Prozent der Bäder-Grünflächen – das sind rund 80.000 Quadratmeter – in Blühwiesen zu verwandeln. Auch den Baumbestand auf unserem Gelände stocken wir gezielt auf.

80.000 m² Blühwiesen

wollen wir auf Flächen unserer Bäder schaffen.

Einsatz umweltschonender Betriebsmittel

Auch beim Einsatz von Betriebsmitteln und Baustoffen haben wir die Schonung der Umwelt im Blick. So widmet sich ein 2020 gestartetes Projekt der Substitution des extrem klimaschädlichen Isoliergases Schwefelhexafluorid in elektrischen Verteilanlagen durch klimaneutrale Gase. Deren Einsatz in der Hochspannungsebene soll bereits ab 2021 möglich sein. Durch Modernisierungen konnten wir den Ressourcenverbrauch und den Einsatz ökologisch bedenklicher Stoffe in unseren Bädern bereits spürbar reduzieren. Beispielsweise haben wir mithilfe einer Ökobilanz analysiert, welche Umweltauswirkungen die Stoffe zur Badewasser-Aufbereitung haben. Beim Reinigen verwenden wir nach Möglichkeit umweltschonende Verfahren und Reinigungsmittel. In der Trinkwassergewinnung lässt sich der Einsatz von Chlorgas mit der Fertigstellung zweier UV-Anlagen zur Desinfektion zukünftig noch besser vermeiden.

30.000 BIENEN FINDEN NEUES ZUHAUSE

Die Honigbiene ist das dritt wichtigste Nutztier in Deutschland. Und das nicht etwa wegen der Honigproduktion, sondern weil sie einen Großteil der Nutz- und Wildpflanzen bestäubt. Grund genug für M-net, zwei Bienenvölkern auf dem Grundstück der Unternehmenszentrale am Frankfurter Ring eine Heimat zu geben. Die vielen Blumen und Sträucher in den umliegenden Parks, Anlagen und auf Balkonen bieten den Bienen optimale Bedingungen, denn in der Stadt finden sie sogar leichter Nahrung als in der freien Wildbahn. Liebevoll betreut werden sie von eigens geschulten M-net Mitarbeiter*innen sowie zwei Imkern.



Beschäftigte



Für unsere über 9.000¹⁾ Mitarbeiter*innen sind wir ein nachhaltiger, verlässlicher und sozialer Arbeitgeber mit einer zukunftsweisenden Strategie, vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben sowie einer wertebasierten Unternehmenskultur. Kurzum: ein Arbeitgeber, für den es sich zu arbeiten lohnt.

Stadtwerke München als attraktiver Arbeitgeber

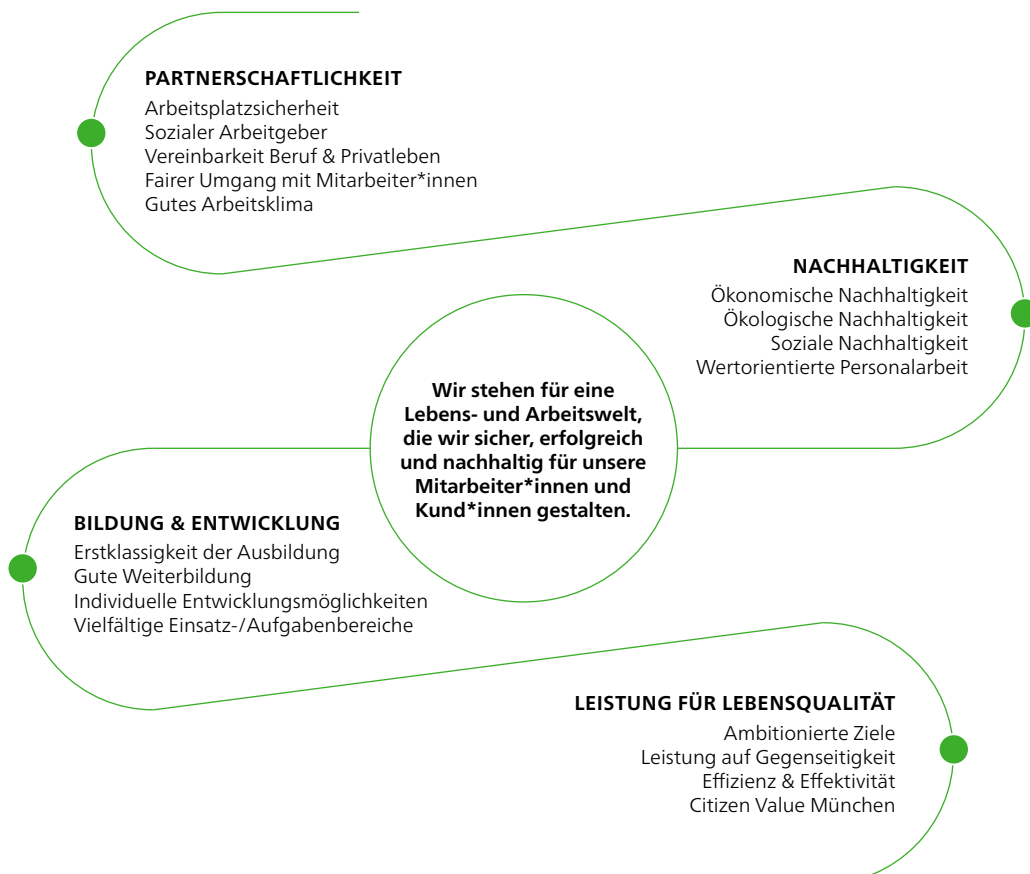
Der Großteil unserer Mitarbeiter*innen ist in München tätig. Auf diesem Arbeitsmarkt stehen wir in einem intensiven Wettbewerb um die besten Köpfe: DAX-Konzerne, innovative Mittelständler, Start-ups und andere Unternehmen bieten ebenfalls reizvolle Arbeitsplätze an.

Um uns hier gegenüber Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen sichtbar und glaubwürdig als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, haben wir ein umfassendes Angebotspaket geschnürt. Es umfasst:

- ▶ ambitionierte Aufgaben in einem erfolgreichen Unternehmen
- ▶ sinnstiftende Arbeitsinhalte und Werteorientierung
- ▶ Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und Leistungssteigerung
- ▶ ein angenehmes Arbeitsumfeld
- ▶ Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- ▶ forderndes und förderndes Führungsverhalten
- ▶ Möglichkeiten für flexibles Arbeiten
- ▶ eine attraktive Vergütung und Zusatzleistungen
- ▶ Verlässlichkeit und Sicherheit

¹⁾ Umfasst alle Mitarbeiter*innen im Kernkonzern inkl. Aushilfen.
Ausgenommen sind Auszubildende, Praktikant*innen und Saisonkräfte.

Arbeitgeber-Kernidentität SWM



Mit Bereichssteuerung Personal, Personalmanagement und Service, Personalgewinnung und -entwicklung sowie Gesundheit arbeiten vier Bereiche gemeinsam an der Umsetzung der konzernweit implementierten HR-Strategie. Sie enthält die Vision, dass wir bis zum Jahr 2025 einer der fünf attraktivsten Arbeitgeber Münchens werden.



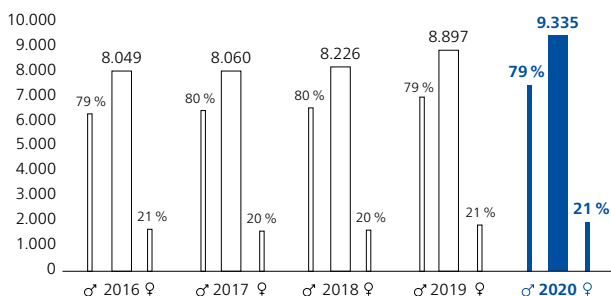
Zu den strategischen Personalthemen zählen:

- ▶ **exzellente Führung:** Talentmanagement, verbindliche Führungskräfteentwicklung
- ▶ **Fortbildung 4.0:** Effizienz und Nachhaltigkeit, neue Lernkultur, Mobilität/Learning on Demand, Qualifizierung
- ▶ **attraktiver Arbeitgeber:** Employer Branding und strategisches Recruiting, attraktive Benefits, Chancengerechtigkeit, gesundes Unternehmen
- ▶ **„Digitale Transformation“:** Digitalisierung und Automatisierung von Routineabläufen, Rollenkonzepte und Stellenwirtschaft, strategische Personalplanung
- ▶ **Wissen und Vernetzung:** Förderung von Wissensaustausch und Vernetzung

Eine 2020/2021 durchgeführte Mitarbeiterbefragung hat bestätigt, dass unsere Beschäftigten Modernisierung und Wandel nicht nur unterstützen, sondern sogar einfordern – gerade auch potenzielle Mitarbeiter*innen erwarten dies. Gleichzeitig gilt es, auch die Teile der Belegschaft mitzunehmen, die sich mit neuen Prozessen und Arbeitsweisen etwas schwerer tun. Deshalb prüfen wir fortlaufend, dass wir langfristig die richtigen Themen adressieren, sich ändernde Rahmenbedingungen berücksichtigen und unsere Prozesse entsprechend ausrichten.

Belegschaft

(aufgegliedert nach Geschlecht)



Aus- und Weiterbildung

Wir sind einer der größten Ausbildungsbetriebe in München. 2020 starteten 149 (Vorjahr: 132) junge Menschen ihre berufliche Laufbahn bei uns, davon 34 weibliche und 115 männliche. Unser Angebot an Ausbildungsberufen bauen wir stetig aus. Mittlerweile bieten wir 15 verschiedene Ausbildungsberufe an. 2020 kam die Ausbildung zum*zur Fachinformatiker*in mit dem Schwerpunkt Anwendungsentwicklung hinzu. Natürlich stellt die Corona-Pandemie auch für die Ausbildung eine besondere Herausforderung dar. Im Rahmen unseres Hygienekonzepts haben wir die Ausbildungsgruppen stark vereinzelt. Beginnend mit dem ersten Lockdown im März 2020 fand ein Wechsel zwischen praktischer Ausbildung im Ausbildungszentrum und theoretischer Ausbildung im Homeoffice statt. Um sie auch zu Hause mit voller Funktionalität der SWM IT-Umgebung betreuen zu können, statteten wir alle Auszubildenden mit Laptop oder Tablet aus. Der Berufsschulunterricht fand nur sehr eingeschränkt statt.

Das Format „Azubis machen Schule“, bei dem unsere Auszubildenden Schüler*innen bei einer Unterrichtsstunde ein Bild von unserer Ausbildung vermitteln, boten wir 2020 in digitaler Form an. Allerdings fiel die Resonanz der Schulen geringer aus als beim Vor-Ort-Modus. Auch Schülerpraktika konnten wir aufgrund der Kontaktbeschränkungen leider nicht wie gewohnt durchführen. Interessierten Schüler*innen ermöglichten wir als kleinen Ersatz dafür virtuelle „Schnupperstunden“.

Zusätzlich zur Ausbildung bieten wir auch die Möglichkeit zu einem dualen Studium. Insgesamt waren zum Jahresende 2020 bei den SWM elf duale Studenten und vier duale Studentinnen (Vorjahr: elf Studierende) in den

Belegschaft gesamt, Aufgliederung nach Alter und Geschlecht

	2018		2019		2020	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Beschäftigtenzahl gesamt	1.661	6.565	1.856	7.041	1.958	7.377
Davon unter 30 in %	18,7	13,2	21,0	13,7	22,6	14,6
Davon 30 bis 50 in %	45,5	44,9	45,2	45,4	44,6	45,2
Davon über 50 in %	35,8	41,9	33,8	41,0	32,7	40,2

Beschäftigte nach Arbeitsvertrag

	2018			2019			2020		
	Gesamt (Anzahl)	Frauen (in %)	Männer (in %)	Gesamt (Anzahl)	Frauen (in %)	Männer (in %)	Gesamt (Anzahl)	Frauen (in %)	Männer (in %)
Vollzeit ¹⁾	7.353	16,5	83,5	7.911	16,9	83,1	8.313	17,3	82,7
Teilzeit	873	51,4	48,6	986	52,4	47,6	1.022	51,2	48,8
Unbefristet	8.035	20,0	80,0	8.634	20,5	79,5	9.020	20,5	79,5
Befristet	191	28,3	71,7	263	33,1	66,9	315	34,0	66,0

¹⁾ Als Vollzeit werden alle Arbeitsverträge definiert, die mindestens eine Arbeitszeit von 80 %, gemessen an der tarifvertraglich festgelegten Gesamtstundenzahl pro Woche, umfassen.

Studiengängen Elektro- und Informationstechnik sowie Energie- und Gebäudetechnik eingeschrieben, davon haben fünf im Berichtsjahr ihr duales Studium begonnen.

Hochschulen spielen für unsere Personalgewinnung eine wichtige Rolle. Wir kooperieren bundesweit mit Hochschulen, etwa mit der Hochschule München, der TU München und der RWTH Aachen. Die Gewinnung von Talenten fördern wir auch über weitere Kooperationen, etwa mit der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP). Im Rahmen von Lehrvorträgen, Exkursionen und Recruitingtagen treten wir in direkten Kontakt mit Absolvent*innen, um sie auf die SWM als Arbeitgeber aufmerksam zu machen. Aufgrund der Verhältnisse im Jahr 2020 blieben uns diese Kontaktwege jedoch weitestgehend verschlossen. Umso mehr freut es uns, dass wir unser Angebot an Praktika, Abschlussarbeiten und Werkstudententätigkeiten aufrechterhalten konnten. Viele Einsätze wurden dabei virtuell durchgeführt. Die Module unserer Netzwerk- und Bindungsprogramme für Studierende (SWM Talents und SWM Talents+) haben wir ebenfalls virtualisiert.

Digitalisierung war auch das Gebot der Stunde beim Recruiting. So stellten wir den Recruitingprozess binnen weniger Tage auf Skype um und testeten neue Formate wie virtuelle Karrieremessen. Noch kurz vor dem ersten Lockdown richteten wir Anfang März 2020 mit großem

Erfolg die erste IT@SWM aus, einen Jobtag für IT-Profis. Das Besondere waren zum einen das passgenaue Matching und Kennenlerngespräche vor Ort, zum anderen die schnelle und einfache Bewerbung per QR-Code. Einmal gescannt – schon waren Interessierte in unserem IT-Kandidatenpool, und bereits wenige Tage später fanden die ersten Vorstellungsgespräche statt. Die starke Bilanz: 14 Neueinstellungen auf dem umkämpften Münchner Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte.

Leider auf dem Betriebshof bleiben musste hingegen unsere Bewerbungstram, die normalerweise regelmäßig auf Münchens Straßen unterwegs ist. Wer sich für einen Arbeitsplatz bei den SWM interessiert, kann einfach einsteigen, sich an Bord über unser Unternehmen informieren, bei Interesse direkt ein Bewerbungsgespräch führen und bei positivem Verlauf sogar vor Ort eine Zusage erhalten. Für dieses unkonventionelle Konzept erhielten wir 2020 den HR Excellence Award.

**93,9 %
Übernahmequote**

So viele unserer Auszubildenden haben wir 2020 übernommen (Vorjahr: 88,2%).



Mit unserem Programm „Fortbildung 4.0“, neuen Lernformaten und vielfältigen Vernetzungsangeboten schaffen wir eine zukunftsfähige Lernkultur.

Auch bei der Personalgewinnung nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr. So kooperieren wir seit 2017 mit dem Jobcenter München und den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft, um Flüchtlinge und Migrant*innen zu Fahrer*innen für Bus und U-Bahn auszubilden. Über diesen Weg haben wir bereits 18 Busfahrer*innen und zwölf U-Bahn-Fahrer*innen für das Team der MVG gewonnen. Corona-bedingt konnten wir das Projekt im Berichtsjahr leider nicht wie geplant fortsetzen. Darüber hinaus engagieren wir uns seit über 30 Jahren im „Stadtwerkprojekt“. Damit ermöglichen wir jungen Erwachsenen mit beruflichen Startschwierigkeiten eine Ausbildung, die berufsbegleitend unterstützt und sozialpädagogisch begleitet wird. 2020 befanden sich 22 Personen in Ausbildung, fünf legten ihre Abschlussprüfung erfolgreich ab.

Spannende Perspektiven wollen wir aber nicht nur unseren neuen Kolleg*innen eröffnen, sondern allen Mitarbeiter*innen der SWM. Insbesondere die Digitalisierung und der technische Wandel erfordern von ihnen die Fähigkeit, die daraus erwachsenden neuen Möglichkeiten zu verstehen und bestmöglich zu nutzen. Im jährlichen „SWM Dialog“ können Mitarbeiter*innen mit ihren Führungskräften Entwicklungsmöglichkeiten besprechen und vereinbaren. Unsere Förderung umfasst Führungs-, Fach- und Methodentrainings,

Entwicklungsberatung, Coachings und Trainings zur Stärkung der persönlichen und sozialen Kompetenz. Im Fokus steht dabei die Nachhaltigkeit, d. h., wir fördern die Lernfähigkeit, bauen die Lernbereitschaft aus (lebenslanges Lernen) und stellen den Transfer der Inhalte in den Unternehmensalltag sicher. Gleichzeitig fördern wir mit unterschiedlichen Foren, Veranstaltungen oder Lernwerkstätten die gegenseitige Vernetzung. 2020 haben unsere Mitarbeiter*innen insgesamt 6.922 Weiterbildungstage absolviert (Vorjahr: 15.450).

Auch in der Führungskräfteentwicklung legen wir großen Wert auf hohen Praxisbezug. Neben fachlichen und methodischen Inhalten liegt der Schwerpunkt hier auf Reflexion und Feedback. Darüber hinaus bieten die Programme auch den Führungskräften die Möglichkeit, ein bereichsübergreifendes Netzwerk aufzubauen. Führungskräfte, die neu in einer ersten Führungsfunktion sind, durchlaufen das Management-Entwicklungsprogramm MEP und bekommen hier u. a. Führung in kritischen Situationen, die Wirkung als Führungskraft, das Führen kritischer Gespräche, Konfliktmanagement und Changemanagement vermittelt. Für Führungskräfte, denen andere Führungskräfte unterstellt sind, und für Führungskräfte ohne disziplinarische Führung werden spezielle Qualifizierungsprogramme angeboten. 2020 absolvierten unsere Führungskräfte 1.156 Weiterbildungstage (Vorjahr: 1.615).

Anzahl unterschiedlicher Seminare nach Trainingstyp und Teilnehmerzahl 2020

	Anzahl Seminare (Trainingstyp)	Teilnehmer*innen (Köpfe)
Präsenzs Schulungen	150	2.737
Virtuelle Trainings	120	1.613
E-Learnings	62	15.069
Gesamt	332	19.419

Corona hatte im Berichtsjahr wesentlichen Einfluss darauf, wie wir Weiterbildung bei den SWM gestalten. So vervielfachte sich die Zahl der durchgeführten virtuellen Trainings im Vorjahresvergleich von 32 auf 265, während sich die Zahl der Präsenztrainings von 1.042 auf 546 in etwa halbierte. Die Corona-bedingten Umstellungen und Einschränkungen erklären auch den Rückgang in den absoluten Weiterbildungstagen, da viele bereits organisierte Trainings abgesagt und neue Formate erarbeitet und erprobt werden mussten. In der Bewältigung dieses fundamentalen Wandels half uns die 2019 initiierte strategische Maßnahme „Fortbildung 4.0“ mit den Handlungsfeldern Lernkultur, Mobilität/Learning on Demand, Effektivität (Effizienz) und Nachhaltigkeit sowie Qualifikation der Mitarbeiter*innen. Diese, wie auch die Trainer*innen, haben sich auf breiter Basis IT-Kompetenz angeeignet und weiterentwickelt. Bereits vorhandene digitale Angebote wurden verstärkt nachgefragt, insbesondere Trainings rund um IT-Tools und mögliche Vernetzungsangebote. Hürden im Bereich der Technik sowie bei der Daten- und Informationssicherheit konnten nach und nach abgebaut werden. Andererseits sammelten wir aber auch Erfahrungen in Bezug auf die Grenzen virtueller Weiterbildungsformate. So wird eine virtuelle Führungskräfteentwicklung sowohl von den Trainer*innen als auch den Teilnehmer*innen nur bis zu einem gewissen Grad als sinnvoll erachtet. Das verstärkte Arbeiten aus dem Homeoffice machte neue Formate notwendig – u. a. schufen wir Vernetzungsangebote für Führungskräfte in Form sogenannter Coffee Breaks und führten eine neue Trainings-Rubrik „Führen auf Distanz“ ein. Mit der „Fortbildung 4.0“, neuen Lernformaten und zusätzlichen Vernetzungsangeboten wollen wir den Rahmen für selbstorganisiertes Lernen schaffen und eine zukunftsfähige Lernkultur bei den SWM etablieren.

Das Jahr 2020 hat mehr denn je gezeigt: Ein frischer Blick auf eingefahrene Abläufe bringt Ideen, neue Lösungen und kann zu Innovation führen. Die SWM fördern diesen Ansatz mit ihrem Ideenmanagement SWM.ISI. Hier können alle Mitarbeiter*innen Verbesserungen vorschlagen, die sie zu Prozessen und Abläufen im Unternehmen

haben. Nach einem Bewertungsprozess werden diese Ideen, entsprechend ihrem Nutzen für die SWM, finanziell anerkannt und prämiert. Im Rahmen einer jährlichen Ideenfeier bedankt sich das Unternehmen darüber hinaus bei allen, die Ideen eingereicht haben. Damit sollen alle Mitarbeiter*innen ermutigt werden, stets mit offenem und kritischem Blick auf das eigene Arbeitsumfeld zu achten und an seiner kontinuierlichen Verbesserung aktiv mitzuwirken. Im Jahr 2020 wurden 248 Ideen eingereicht. Die Themen reichten von der vereinfachten Montage bei der Instandhaltung unserer Tramfahrzeuge über eine verbesserte Speisewasserversorgung an der Gas- und Dampfturbine im HKW Süd bis hin zur Digitalisierung von Prüfprotokollen. Einschließlich des Überhangs aus dem Vorjahr haben wir insgesamt 284 Ideen bewertet und davon 94 realisiert. Aus ihnen resultiert ein wirtschaftlicher Nutzen von mehr als einer Million Euro.

Mehr als
1 Mio. €

konnten wir über unser Ideenmanagement-Programm einsparen.



Verantwortung als Arbeitgeber

Wir stehen als Arbeitgeber für Partnerschaftlichkeit, Nachhaltigkeit, Bildung und Entwicklung sowie Leistung für Lebensqualität, [siehe auch das Schaubild auf Seite 39](#). Diese Werte sollen sich auch in den Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter*innen widerspiegeln.

Bereits vor Corona boten wir ihnen mit flexiblen Zeitkonten, verschiedenen Teilzeitmodellen, einer individuellen Einsatz- und Dienstplanung sowie der Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, rund 400 Varianten der Arbeitszeitgestaltung. Mit Beginn der Pandemie schöpften wir unsere Gestaltungsmöglichkeiten, vor allem in der Kombination von Arbeitszeit und -ort, maximal aus. Mobiles Arbeiten im Homeoffice wurde sehr viel intensiver genutzt als bisher. Da diese Arbeitsform bei den SWM in vielen Bereichen bereits üblich und zudem die technische Ausstattung unserer Mitarbeiter*innen sehr gut war, verlief der flächendeckende Wechsel nahezu reibungslos. Dazu trugen auch zahlreiche digitale Unterstützungsangebote bei, wie z. B. Online-Sprechstunden, Webinare zu digitaler Führung oder Tipps für mobiles Arbeiten. Inzwischen sind auch diejenigen Führungskräfte und Mitarbeiter*innen von der Effektivität dieser Arbeitsmodelle überzeugt, die bisher eher reserviert eingestellt waren. In Bereichen, wo Homeoffice und mobiles Arbeiten nicht möglich sind, streben wir ebenfalls größtmögliche Flexibilität an, vor allem in der Arbeitszeitgestaltung. So führte die MVG im Berichtsjahr in weiteren Bereichen Möglichkeiten der Flexibilisierung ein, in denen dies durch die zugrunde liegenden Schichtmodelle eher schwierig ist. Von Kurzarbeit waren und sind rund 200 Mitarbeiter*innen der M-Bäder betroffen.

Um sicherzustellen, dass wir mit unseren Angeboten die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter*innen aufgreifen, befragen wir sie hierzu alle zwei Jahre. Auch die Aspekte Führung und Unternehmenskultur werden hier

adressiert. Da den SWM die Rückmeldungen ihrer Mitarbeiter*innen sehr wichtig sind, arbeitet das Unternehmen auch mit spezifischen Umfragen. Im Berichtsjahr konnten sich unsere Mitarbeiter*innen in zwei Kurzbefragungen dazu äußern, wie sie den Wechsel ins Homeoffice empfanden, und ihre Erwartungen an die Arbeitsform der Zukunft formulieren. Die Rückmeldungen waren positiv und wertvoll. Die geäußerten Erwartungen werden in eine Überarbeitung der bestehenden Konzernbetriebsvereinbarung einfließen. Damit integrieren wir Homeoffice und mobiles Arbeiten noch stärker in unseren Unternehmensalltag.

Im dreijährigen Turnus geben unsere Mitarbeiter*innen anonym Feedback zu ihren jeweiligen Führungskräften. Die Ergebnisse der Umfrage werden in einem gemeinsamen Workshop besprochen und konkrete Vereinbarungen getroffen. Alternativ zum „eingleisigen“ Feedback in Richtung der Führungskräfte sind auch 360°-Feedbacks möglich. Zudem stehen verschiedene Kolleg*innen als Ansprechpersonen

zur Verfügung, um spezifische Themen zu adressieren, so etwa die Gleichstellungsbeauftragten für alle Fragen zur Diversität. Benannte Multiplikatoren und Netzwerke nehmen Stimmungen, Meinungen und Haltungen der Mitarbeiter*innen auf und dienen als Bindeglied zu Belegschaft und Geschäftsführung.



Zugänge und Abgänge

	2018		2019		2020	
	Zugänge	Abgänge	Zugänge	Abgänge	Zugänge	Abgänge
Gesamt (Anzahl)	558	397	1.061	482	874	455
Davon Frauen	113	106	239	391	209	95
Davon Männer	445	291	822	91	665	360
Davon unter 30	209	115	349	113	314	80
Davon 30 bis 50	281	148	565	145	450	150
Davon über 50	68	134	147	224	110	225



Wir arbeiten ständig daran, die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern. Dabei zeigen uns die Ergebnisse, dass wir auf einem guten Weg sind. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt bei 15 Jahren, und allein 2020 konnten wir 874 neue Mitarbeiter*innen begrüßen (Vorjahr: 1.061). Der Anteil der Eigenkündigungen an der Gesamtbelegschaft lag 2020 bei 1,8 Prozent und damit deutlich unter dem Vorjahresniveau (2,4 Prozent), während die Fluktuationsquote ebenfalls spürbar auf 5,1 Prozent sank (Vorjahr: 5,8 Prozent).

Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Wir legen großen Wert darauf, unseren Mitarbeiter*innen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Deshalb bieten wir zahlreiche Arbeitszeitmodelle und Zeitkonten an, ermöglichen eine individuelle Dienst- und Einsatzplanung, fördern mobiles Arbeiten und die Arbeit im Homeoffice und unterstützen bei der Kinderbetreuung. So bieten wir etwa Ferienbetreuung, Eltern-Kind-Büros und die Kinderkrippe „SWM Kindervilla“ mit 36 Plätzen an. Zudem unterstützen wir in Kooperation mit der awo lifebalance bei der Vermittlung von Au-pairs o. Ä. Darüber hinaus bezuschussen wir die Betreuung in Ferienwochen und am schulfreien Buß- und Betttag. Zusammen mit der awo lifebalance München und dem Online-Pflegeportal Amiravita unterstützen wir unsere

Mitarbeiter*innen bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Seit 2008 dürfen wir dauerhaft das Zertifikat berufundfamilie der gemeinnützigen Hertie-Stiftung führen.

Inanspruchnahme von Elternzeit nach Geschlecht

	2018	2019	2020
Gesamt (Anzahl)	339	362	400
Davon Frauen	149	144	166
Davon Männer	190	218	234

Mit Homeoffice, Kinderbetreuung und Homeschooling sorgt die Corona-Pandemie bei berufstätigen Eltern für eine Mehrfachbelastung. Um betroffene Mitarbeiter*innen bestmöglich unterstützen und begleiten zu können, haben wir Austauschforen ins Leben gerufen. Im Ergebnis tragen vor allem weitere Flexibilisierungen der Arbeitszeiten und unbürokratische Prozesse zu einer Entlastung bei.



Mit unseren Werkswohnungen schaffen wir bezahlbaren Wohnraum für unsere Mitarbeiter*innen.

Vergütung und finanzielle Leistungen

89,8 Prozent unserer Mitarbeiter*innen arbeiten auf tariflicher Basis (Vorjahr: 89,7 Prozent). Als tarifgebundener Konzern orientieren wir uns in der Bezahlung unserer Mitarbeiter*innen an verschiedenen Tarifverträgen, die den jeweiligen Rahmenbedingungen unserer unterschiedlichen Unternehmensbereiche entsprechen: TV-V (Versorgungsbetriebe), TV-N (Nahverkehr) und dem Haustarifvertrag TV MVG (Münchner Verkehrsgesellschaft). Darüber hinaus haben wir ein Prämiensystem, das tarif- und außertariflich beschäftigte Mitarbeiter*innen am Unternehmenserfolg beteiligt; hierbei wird die Gemeinschaftsleistung in den Mittelpunkt gestellt. Teilzeitkräfte erhalten dieselben Zusatzvergütungen, Sozialleistungen etc. wie ihre Vollzeitkolleg*innen, prozentual angepasst an ihren Teilzeitfaktor.

Wir bieten unterschiedliche finanzielle Leistungen an. Dazu zählen eine Betriebsrente (bAV), eine tarifliche Altersteilzeit und die Möglichkeit, zusätzlichen Urlaub gegen Entgeltverzicht zu erhalten. Einzelne außertariflich Beschäftigte und leitende Angestellte vereinbaren im Rahmen ihrer Zielvereinbarungsgespräche monetäre Prämien. Sachleistungen gehören ebenfalls zu unseren Vergütungspaketen: Bei MVG Rad können alle SWM Mitarbeiter*innen täglich bis zu 30 Minuten kostenlos mit dem Standardrad bzw. 15 Minuten mit dem e-Rad fahren. Im Anschluss gilt ein ermäßigter Minutenpreis. Wer lieber mit seinem persönlichen Wunschrad unterwegs ist, kann im Rahmen unserer Kooperation mit JobRad ein Mitarbeiterrad leasen. Unsere Auszubildenden und dual Studierenden sind derweil mit dem neu eingeführten 365-Euro-Ticket kostengünstig mobil, [siehe Kapitel „Grundversorgung und Produktverantwortung“, Seite 22.](#)

Als Dank für ihren hohen Einsatz unter teilweise schwierigen Bedingungen hat die Geschäftsführung zusammen

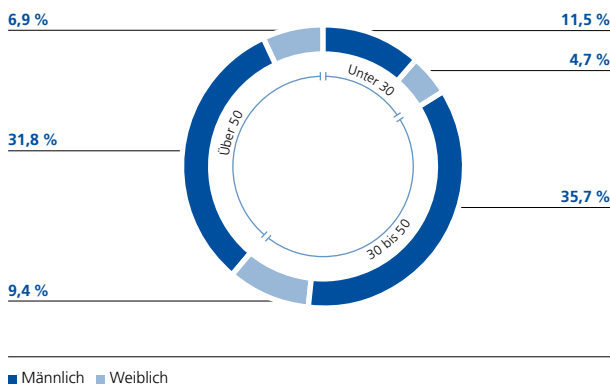
mit dem Betriebsrat beschlossen, dass alle SWM Mitarbeiter*innen für das Jahr 2020 eine einmalige Corona-Sonderzahlung erhalten. Die Prämie wurde mit dem Dezember-Entgelt ausgezahlt und betrug für unsere Tarifmitarbeiter*innen und Auszubildenden, je nach Einkommensgruppe, zwischen 225 und 700 Euro. Außertariflich Beschäftigte, leitende Angestellte und beurlaubte Beamte*innen erhielten 300 Euro.

Für Mitarbeiter*innen in den unteren Entgeltgruppen stellen die hohen Lebenshaltungskosten in München eine Herausforderung dar. Gleichzeitig erschweren sie uns als Unternehmen das Recruiting neuer Fachkräfte, beispielsweise für den Fahrdienst der MVG. Für etwas mehr finanziellen Spielraum sorgen wir deshalb seit dem 1. Januar 2020 mit der sogenannten Münchenezulage. Diese richtet sich an die niedrigen und mittleren Entgeltgruppen bei den SWM und beträgt je nach Tarifgruppe monatlich zwischen 180 und 270 Euro, die mit Tarif- und Erfolgsprämie verrechnet werden.

Darüber hinaus ist gerade München eine Stadt, die unter knappem Wohnraum leidet. Vor diesem Hintergrund haben wir die Ausbauoffensive Werkswohnungen gestartet. Schon heute stehen unseren Mitarbeiter*innen knapp 1.000 Werkswohnungen zur Verfügung. Bis zum Jahr 2022 investieren wir in der nächsten Stufe (Neubau von 500 Werkswohnungen) mindestens 120 Millionen Euro in bezahlbaren und attraktiven Wohnraum. Auch danach wollen wir weitere umfangreiche Investitionen tätigen und den Bestand bis zum Jahr 2030 auf rund 3.000 Wohnungen im gesamten Stadtgebiet erhöhen. Beim Bau der Mitarbeiterwohnungen achten wir auf die Energieeffizienz der Gebäude sowie die Anbindung an verschiedene Mobilitätsangebote vom ÖPNV über MVG Rad bis zum Carsharing.

Diversität und Chancengleichheit

Belegschaft nach Altersstruktur und Geschlecht 2020



Als Unternehmen mit Mitarbeiter*innen aus fast 80 Nationen sind wir praktisch so vielfältig wie die Stadtgesellschaft der Landeshauptstadt München. Genau aus dieser Vielfalt ziehen wir unsere Stärke. Bereits 2007 haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Wir wollen ein Arbeitsumfeld bieten, das alle Mitarbeiter*innen gleich wertschätzt, akzeptiert und integriert, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dazu tragen wir unter anderem mit einem konzernweiten LGBTI*-Netzwerk „Proud@SWM“ und dem Frauennetzwerk „Die Expertisen“ bei.

Unser Diversitätsmanagement setzt auf zwei Ebenen an. Auf der individuellen Ebene ist es uns wichtig, die unterschiedlichen Potenziale jeder einzelnen Person zu erkennen, wertzuschätzen und einzusetzen. Auf der organisatorischen Ebene steht für uns der bewusste Umgang mit Mitarbeiter*ervielfalt bei Personalprozessen und als Teil der Unternehmenskultur im Vordergrund. Unser strategischer Ansatz umfasst sechs Kerndimensionen:

- ▶ sexuelle Orientierung und Identität
- ▶ Chancengleichheit für alle Geschlechter
- ▶ Alter und Generationenvielfalt
- ▶ ethnische Herkunft und Nationalität
- ▶ Menschen mit Behinderung
- ▶ Religion und Weltanschauung

Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes entwickeln und implementieren wir dazu passende Aktivitäten, Maßnahmen und Instrumente. Alle Mitarbeiter*innen sollen für die sechs Kerndimensionen sensibilisiert werden. Deshalb stellen wir bereits im Onboarding-Programm für neue Mitarbeiter*innen das Thema Diversität und die internen Netzwerke vor. Auch unser Management-Entwicklungs-Programm (MEP) beschäftigt sich, neben Themen wie „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“, mit dem Thema Diversität und sensibilisiert die Führungskräfte hierfür.

Jeder Geschäftsführer hat für seinen Unternehmensbereich die Funktion eines*einer Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet. Die Gleichstellungsbeauftragten führen diese Funktion – die direkt dem jeweiligen



Vielfalt verbindet: 2021 fand erstmals ein interner Diversity-Tag statt – ein Beitrag, um das Verständnis untereinander zu stärken.

Geschäftsführer unterstellt ist – neben ihrer eigentlichen Tätigkeit aus. Sie sind Ansprechpartner*innen für alle Fragen rund um die Gleichbehandlung und gleichzeitig Beschwerdestelle gemäß der Konzernbetriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten“, die Mitarbeiter*innen am Arbeitsplatz vor Diskriminierung und Ungleichbehandlung schützt. Daneben steht auch die Referentin „Gleichstellungspolitik“ für alle Fragen zu diesem Thema zur Verfügung. Sie steuert zudem den internen Beschwerdeprozess bei den SWM, der an die Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes angelehnt ist.

Wir haben uns dazu verpflichtet, Frauen zu fördern, und bringen dies unter anderem als Unterzeichner des Münchner Memorandums „Frauen in Führung“ zum Ausdruck. Konkret haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis 2025 den Anteil von Frauen in unserer Belegschaft auf 25 Prozent zu steigern. Im Berichtsjahr stieg dieser Wert nur marginal auf 21,0 Prozent (Vorjahr: 20,9 Prozent). Auch in den Führungspositionen soll der Frauenanteil bis 2025 auf 25 Prozent steigen. Hier ging die Quote im Jahr 2020 allerdings leicht auf 19,3 Prozent (Vorjahr: 20,0 Prozent) zurück. Wir nehmen diese Entwicklung als Ansporn, unsere Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen – wie etwa das Cross-Mentoring für weibliche Führungskräfte oder die Seminarreihe „Female Empowerment“, aber auch unsere Angebote zur bestmöglichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie – weiter auszubauen und unseren Mitarbeiterinnen ihre vielfältigen Chancen bei den SWM noch besser zu vermitteln. In diesem Kontext freut es uns sehr, dass im jüngsten MEP erstmals mehr Frauen als Männer teilgenommen haben (fünf Frauen, vier Männer).

Beschäftigte gesamt nach Hierarchieebene

	Frauen	Männer
Geschäftsführung	0	4
Management	9	25
Führungskräfte	92	394
Mitarbeiter	1.857	6.954

Bei unserem Ziel, Frauenförderung messbar zu machen, hilft uns auch die Teilnahme am Frauen-Karriere-Index (FKi). Unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werden jährlich Unternehmen ausgezeichnet, die Frauen fördern und eine Kultur des Wandels und der Innovation unterstützen. In einem aufwendigen Prozess dokumentieren teilnehmende Unternehmen unter anderem ihre Aktivitäten in den Bereichen New Leadership, Diversität und



digitale Transformation. Unter 42 teilnehmenden Unternehmen – vom DAX-Konzern bis zum Familienbetrieb – belegten wir 2019 gleich im ersten Anlauf einen erfreulichen 7. Platz. Die aus dem FKi gewonnenen Impulse wollen wir für die SWM aufgreifen und streben weitere Teilnahmen an.

Im Berichtsjahr arbeiteten 644 Mitarbeiter*innen (Vorjahr: 668) mit körperlichen Beeinträchtigungen bei den SWM. Wir unternehmen vielfältige Anstrengungen, ihr Arbeitsumfeld bei den SWM so barrierefrei wie möglich zu gestalten. So haben wir beispielsweise 2020 alle unsere gehörlosen Beschäftigten mit Tablets ausgestattet, um eine bessere Funktionsfähigkeit des Online-Gebärdendolmetscher-Dienstes zu gewährleisten.

Wir sehen Diversität nicht nur für unsere Belegschaft als relevant an, sondern auch für unsere Kund*innen und Geschäftspartner*innen sowie für die Öffentlichkeit. Daher setzen wir uns auch außerhalb unseres Unternehmens für Chancengerechtigkeit und für die Sensibilisierung gegenüber jeglicher Form der Ausgrenzung und Intoleranz ein.

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen ist für uns erfolgsrelevant. Wir setzen alles daran, ihre Gesundheit durch präventive Maßnahmen zu stärken. Zudem schärfen wir regelmäßig bei allen Mitarbeiter*innen und Führungskräften das Bewusstsein für das Thema „Arbeitssicherheit“. Oberstes Gebot ist selbstverständlich die Vermeidung von (Arbeits-)Unfällen.

Die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz liegt bei der Geschäftsführung. Diese hat in vielen Bereichen die Pflichten an die nachgeordneten Führungskräfte per Pflichtenübertragung delegiert. In jeder Organisationseinheit liegt die übertragene Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der betrieblichen Tätigkeiten bei der obersten Führungskraft, kann aber auch an weitere Ebenen und Funktionen delegiert werden. Unseren vier Geschäftsführern stehen jeweils Arbeitssicherheitsexperten beratend zur Seite.

Das staatliche Regelwerk zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das entsprechende Regelwerk der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung stellen für uns nur den Mindestrahmen dar. In einigen Organisationseinheiten des Ressorts Technik haben wir zusätzlich das Sicherheitsmanagement der Versorgungswirtschaft oder ISO 45001 eingeführt. Darüber hinaus gibt es neben dem gesetzlich geforderten Arbeitsschutzausschuss (ASA) bei den SWM weitere Anlaufstellen für Mitarbeiter*innen, die Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz haben: die zuständigen Mitarbeiter*innen der Stabsstellen Arbeitssicherheit und der Stabsstelle Gesundheit sowie die Sicherheitsbeauftragten in den jeweiligen Organisationseinheiten. Die Sicherheitsbeauftragten ihrerseits tragen sicherheitsrelevante Themen bei den Sicherheitsverantwortlichen oder im ASA vor. Die ASA-Sitzung der jeweils

übergeordneten Organisationseinheit tagt in der Regel vierteljährlich unter Vorsitz der sicherheitsverantwortlichen obersten Führungskraft.

Die Gefährdungsbeurteilung ist die Basis, um erforderliche Maßnahmen festzustellen und durchzuführen. Erst wenn die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden, darf der Sicherheitsbeauftragte eine Tätigkeit aufnehmen lassen, ein Arbeits- bzw. Betriebsmittel in Betrieb nehmen oder einen Gefahrstoff für den Einsatz freigeben. Bei besonderen Gefahren für Leib und Leben oder die Umwelt erstellen die verantwortlichen Organisationseinheiten besondere Notfall-Vorsorgepläne und machen sie den Mitarbeiter*innen im Betrieb bekannt. Um mögliche Gefährdungen durch die weltweite Ausbreitung des SARS-CoV-2-Erregers zu eruieren, haben wir die Anfang 2019 gebildete interdisziplinäre Konzernarbeitsgruppe „Betriebliche Pandemieplanung“ 2020 zu einem zentralen Pandemiestab („AG Pandemie“) erweitert. So konnten wir bereits strukturiert Gefährdungen identifizieren und entsprechende Maßnahmen definieren, bevor die Pandemie in Deutschland offiziell ausgerufen wurde.

Sicherheitsunterweisungen und -schulungen

Die Führungskräfte der Organisationseinheiten haben für ihren Zuständigkeitsbereich einen Unterweisungsplan erstellt. Daraus ist ersichtlich, zu welchen Themen die Mitarbeiter*innen in welchen Zeitabschnitten zu unterweisen sind. Diese Sicherheitsunterweisungen werden in Präsenzveranstaltungen oder vor Arbeitsdurchführung von den zuständigen Führungskräften, ggf. auch den Arbeitsverantwortlichen vor Ort, durchgeführt. Als Hilfestellung stehen den Führungskräften, ca. 100 E-Learnings zum Thema Arbeitssicherheit zur Verfügung. Diese können ergänzend zur persönlichen Unterweisung verwendet werden. Sie werden den Mitarbeiter*innen direkt über das LearningManagementsystem zugeordnet und getrackt.



Zusätzlich bieten wir mit unserem Bildungsprogramm ein umfangreiches Angebot an Sicherheitsschulungen an: Von der Brandschutzhilfe bis zur Arbeitssicherheit für Führungskräfte wurden 2020 in 79 Trainings 441 Teilnehmer*innen geschult (Vorjahr: 23 Trainings mit 244 Teilnehmer*innen). Die meisten Arbeitssicherheitsschulungen erfolgen vor Ort in den Bereichen, die speziell auf die nötigen Bedarfe angepasst sind. Für die große Anzahl an Ersthelferschulungen stehen uns externe Anbieter wie das BRK, der ASB oder die AWO zur Verfügung.

Gab es trotz aller Vorsichtsmaßnahmen einen Unfall bei den SWM, wird dieser anhand eines konkreten Ablaufdiagramms zentral gemeldet und analysiert.

Unfallstatistik Kernkonzern, ausgenommen Mobilität und MVG¹⁾

Arbeitsunfälle	2018	2019
Gesamt	80	83
Davon meldepflichtig	51	54
Davon nicht meldepflichtig	29	29
Davon tödlich	0	0
Dadurch Ausfalltage	1.137	1.328
Unfallhäufigkeit in %	1,15	1,13

Wegeunfälle	2018	2019
Gesamt	50	41
Davon meldepflichtig	32	24
Davon nicht meldepflichtig	18	17
Davon tödlich	0	0
Dadurch Ausfalltage	1.104	543
Unfallhäufigkeit in %	0,72	0,50

¹⁾ Die Unfallkennzahlen des Kernkonzerns werden erst nach Redaktionsschluss abschließend erhoben und können somit im Nachhaltigkeitsbericht 2020 nicht berücksichtigt werden.

Unfallstatistik Mobilität und MVG

Arbeitsunfälle	2018	2019	2020
Gesamt	233	189	166
Davon meldepflichtig	173	132	120
Davon nicht meldepflichtig	60	57	46
Davon tödlich	0	0	0
Dadurch Ausfalltage	6.170	4.390	3.780
Unfallhäufigkeit in %	4,39	3,38	2,65

Wegeunfälle	2018	2019	2020
Gesamt	48	40	46
Davon meldepflichtig	43	31	33
Davon nicht meldepflichtig	5	9	13
Davon tödlich	0	0	0
Dadurch Ausfalltage	2.024	1.022	962
Unfallhäufigkeit in %	1,05	1,05	0,73

Unsere Betriebsärztinnen haben die Aufgabe, die SWM bereichsübergreifend in allen Fragen des Gesundheitsschutzes, beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung zu beraten. Sie arbeiten weisungsfrei, die leitende Betriebsärztin untersteht direkt der Personalgeschäftsführung. Mögliche arbeitsmedizinische Vorsorgen und Untersuchungen werden unseren Mitarbeiter*innen im Intranet vorgestellt und erläutert.

Gesundheitsschutz: Prävention im Fokus

Die Stabsstelle Gesundheit besteht aus den Bereichen Arbeitsmedizin, betriebliches Gesundheitsmanagement sowie Eingliederungsmanagement und Rehabilitation. Geleitet wird sie von der leitenden Betriebsärztin, die direkt an die Geschäftsführung berichtet. Die Arbeitsmedizin ist zuständig für die klassischen betriebsärztlichen Leistungen und Aufgaben nach dem Arbeitssicherheitsgesetz und bietet auch präventivmedizinische Leistungen wie Ernährungsberatung, Gripeschutzimpfung oder Gesundheitstage. Zudem erfolgt eine Mitarbeit im Kantinenbeirat, um die gesunde Verpflegung der Mitarbeiter*innen zu unterstützen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement bietet ein großes Spektrum an Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung, wie z. B. das betriebliche Sportprogramm „SWM aktiv“, und betreibt das firmeneigene Fitnesscenter. Im Bereich der psychischen Gesundheit stehen die



individuelle und kollektive psychosoziale Beratung sowie ein Betreuungskonzept für das Ressort Mobilität im Fokus, teilweise in Kooperation mit externen Traumatherapeuten. Der Bereich Eingliederungsmanagement und Rehabilitation unterstützt das Unternehmen bei der Ausführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 167 SGB IX. Damit wir auch weiterhin interessante Gesundheitsangebote unterbreiten können, erhalten unsere Mitarbeiter*innen in der Stabsstelle Gesundheit laufend die Gelegenheit zu Fortbildungen und Qualifikationen.

Erwartungsgemäß war die Arbeit der Stabsstelle Gesundheit im Berichtsjahr massiv von der Corona-Pandemie geprägt. Die Arbeitsmedizin nahm frühzeitig Kontakt zu lokalen und regionalen Gesundheitsbehörden auf. Noch vor Erscheinen von rechtsverbindlichen Vorgaben wurden in den einzelnen Ressorts, Bereichen und Fachabteilungen SARS-CoV-2-Gefährdungsbeurteilungen erstellt. Diese bildeten die Basis für strenge, den jeweiligen Tätigkeitsanforderungen entsprechende Hygiene- und Schutzkonzepte für unsere Mitarbeiter*innen.

Ein entscheidendes Mittel des Infektionsschutzes war die Umstellung auf Homeoffice bzw. mobile Arbeit. Mit schneller und kompetenter Unterstützung der IT-Abteilung konnte dies allen Mitarbeiter*innen, die eine dafür geeignete Tätigkeit ausüben, zeitnah ermöglicht werden. Elemente der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie der psychosozialen Beratung stellten wir – mit guter Resonanz – ebenfalls kurzfristig auf digitale Formate um. Den spezifischen psychosozialen Auswirkungen der Pandemie widmen wir uns in einer neu gegründeten interdisziplinären Arbeitsgruppe. Diese hat sich zum Ziel gesetzt, einzelne potenzielle Gefährdungsfaktoren zu identifizieren und den Betroffenen entsprechende Angebote zu machen. Dazu zählen u. a. eine Elternsupervisionsgruppe bei Homeschooling, digitale Angebote zur Führungskräfteunterstützung oder die Organisation digitaler „Coffee Breaks“, die der Einsamkeit im Homeoffice entgegenwirken sollen. Fragen zu psychischen Gefährdungen im Zusammenhang mit der Arbeit bei den SWM waren zudem erstmals Gegenstand einer Mitarbeitendenbefragung. Um die Versorgung unserer weiterhin vor Ort tätigen Mitarbeiter*innen sicherzustellen, passten wir das Kantinenangebot je nach Infektionsgeschehen und Gefährdungslage an.

Im Falle von positiv auf das SARS-CoV-2-Virus getesteten Mitarbeiter*innen unterstützte die Stabsstelle Gesundheit die betroffenen Abteilungen bei der Kontaktnachverfolgung und den daraus resultierenden Maßnahmen.



EIN TAG IM ZEICHEN DER GESUNDHEIT

Unabhängig von Corona feierte im Januar 2021 der digitale Gesundheitstag seine Premiere bei den SWM. Vom frühen Morgen bis zum Feierabend konnten unsere Mitarbeiter*innen in drei gesundheitsrelevanten Themenfeldern (Bewegung, Ernährung und Stressmanagement) an interaktiven Skype-Konferenzen teilnehmen oder sich vorproduzierte Videobeiträge – viele davon ebenfalls mit Mitmach-Elementen – ansehen. Mit über 10.000 Zugriffen auf das gesamte Angebot war der Aktionstag ein Erfolg. Aufgrund der hohen Nachfrage stellen wir die Videos dauerhaft im Intranet zur Verfügung.

Durch ein datenschutzkonformes internes Meldesystem konnten wir Häufungen von Erkrankungen in bestimmten Bereichen schnell erkennen und sofort entsprechende Gegenmaßnahmen einleiten.

Unsere intensive interne Kommunikation trug entscheidend dazu bei, die Schutzmaßnahmen innerhalb der Belegschaft bekannt zu machen und für eine hohe Akzeptanz zu sorgen. Dabei etablierten wir auch neue Informationsformate, wie z. B. einen konzerninternen Corona-Podcast oder einen Corona-Newsletter speziell für Führungskräfte.

Eine Herausforderung stellte phasenweise die kurzfristige Beschaffung und Logistik bestimmter Mittel zum pandemiebezogenen, aber auch allgemeinen Arbeits- und Gesundheitsschutz dar. So reichten auf dem Höhepunkt der ersten Pandemiewelle im Frühjahr 2020 die einkaufsseitig verfügbaren Schutzmasken nicht immer aus, um die von den Bedarfsstellen angeforderten Mengen bereitzustellen. Mit einem zentralen Freigabeprozess sorgten wir in diesen Momenten für eine möglichst gerechte bzw. sinnvolle Verteilung.

Corporate Governance



Gute Unternehmensführung spiegelt sich auch in einer verantwortungsvollen Haltung wider. Als Unternehmen für wichtige Infrastrukturleistungen im Eigentum der Landeshauptstadt München, und damit letztlich der Münchner Bürger*innen, sehen wir Corporate Governance als bedeutend an. Das ist in unserem Unternehmensleitbild verankert.



Leitsätze

1. Wir sind den Münchner*innen verpflichtet.
2. Wir arbeiten für die Lebensqualität Münchens und der Region.
3. Wir engagieren uns für gute und langfristige Beziehungen mit unseren Kund*innen.
4. Wir handeln verantwortlich gegenüber Umwelt und Gesellschaft.
5. Unser wirtschaftlicher Erfolg schafft die Basis für alles.
6. Wir fordern und fördern Leistung und Verlässlichkeit.
7. Wir handeln kooperativ und partnerschaftlich.

Wir legen Wert auf klare Verantwortlichkeiten, auf eine nachvollziehbare Delegation von Verantwortung, auf Vertretungsregeln, wirksame Kontrollmechanismen und Funktionstrennungen sowie auf die Einhaltung der Business Judgment Rule, wonach alle Entscheidungen mit der erforderlichen Sorgfalt getroffen werden müssen. Nach unserem Verhaltenskodex bedeutet dies vor allem, dass Entscheidungen angemessen vorzubereiten und dabei alle relevanten Alternativen mit ihren Auswirkungen einzubeziehen sind. Sachfremde Einflüsse oder Sonderinteressen dürfen keine Rolle spielen. Zudem gilt der Grundsatz, dass wesentliche Entscheidungen nur mit Zustimmung der Geschäftsführung getroffen werden dürfen. Selbstverständlich halten wir uns bei allen Fragen der Corporate Governance an die rechtlichen Vorgaben, insbesondere des Gesellschaftsrechts.

Interne Richtlinien geben Handlungsorientierung bei den SWM. Von zentraler Bedeutung sind hierbei unsere Konzernrichtlinie, die Kompetenzordnung, die Vertretungsrichtlinien, die Gesellschaftsverträge und Geschäftsordnungen, der Geschäftsverteilungsplan, die Richtlinie zur Beschlussorganisation der Geschäftsführung sowie unsere Richtlinien für Finanzgeschäfte und für das Beteiligungsmanagement.

Im Kernkonzern befasst sich die Stabsstelle Konzernordnung, Compliance & Konzernrevision – im Folgenden

auch als Compliance-Abteilung bezeichnet – mit dem Thema Corporate Governance. Sie wird dabei durch das Büro der Geschäftsführung unterstützt. Es existieren Managementsysteme für Risikomanagement, Beteiligungsmanagement, Compliance Management und Informationssicherheitsmanagement. In der Richtlinie über das Compliance Management System (CMS) im SWM Konzern werden dessen Aufbau und Betrieb definiert. Das CMS der SWM orientiert sich an den Grundsätzen ordnungsgemäßer Prüfung von Compliance Management Systemen des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW-PS-980) und beinhaltet die drei Handlungsebenen Vorbeugen, Erkennen und Reagieren. Compliance- und Datenschutz-Audits werden etwa ein- bis zweimal pro Jahr durchgeführt. Darüber hinaus nimmt die Konzernrevision regelmäßig Prüfungen vor.

Während das Thema Corporate Governance im Kernkonzern zentral implementiert ist, werden die Beteiligungsgesellschaften größtenteils dezentral geführt. An relevanten Stellen gibt es auch zentrale Regelungen, die der Betreuung, der Steuerung und dem Controlling der Beteiligungsgesellschaften durch die SWM dienen.

Der 2020 in Kraft getretene Geschäftspartnerkodex der SWM beinhaltet die wichtigsten Grundsätze für ein rechtlich korrektes, verantwortungsbewusstes und integriertes Handeln, die wir bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartner*innen voraussetzen und als wesentliche Grundlage einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit ansehen. Wir führen darüber hinaus risikoorientiert softwaregestützte Compliance-Geschäftspartnerprüfungen durch.

Fairness und Compliance bei den Stadtwerken München

Gesetzeskonformes Verhalten ist für uns selbstverständlich. Der gesamte Konzern und insbesondere das SWM Management sehen sich in der Verantwortung gegenüber Kund*innen und Bürger*innen, Mitarbeiter*innen sowie der Landeshauptstadt München als Gesellschafterin und den zuständigen Behörden.

Mit Blick auf die Verantwortlichkeiten verfolgen wir einen Top-down-Ansatz. Die Verantwortung für Compliance liegt bei der Geschäftsführung der Stadtwerke München GmbH/Konzernleitung des SWM Konzerns. Nach Geschäftsverteilung ist der Vorsitzende der Geschäftsführung ressortverantwortlich für Compliance.

In seinem Auftrag ist die Leitung der Stabsstelle Konzernordnung, Compliance & Konzernrevision als Compliance Officer für das CMS zuständig. In jährlichen Tätigkeitsberichten informiert der Compliance Officer die Geschäftsführung der Stadtwerke München GmbH/ Konzernleitung des SWM Konzerns und die Aufsichtsratsgremien der SWM.

Compliance erstreckt sich bei uns auf die Tätigkeitsfelder Datenschutzrecht, Kartellrecht, Insiderhandels- und Marktmanipulationsverbot, Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Verhinderung von Korruptions- und Vermögensdelikten sowie von wettbewerbsbeschränkenden Absprachen bei Ausschreibungen. Wir dulden weder Korruption noch unlauteren Wettbewerb, handhaben Spenden und Sponsoring transparent und gehen sorgsam mit personenbezogenen Daten um. 2019 haben wir eine Risikoanalyse zum Thema Geschäftspartner-Compliance durchgeführt. Anhand der Ergebnisse dieser Analyse wurden Risikokategorien für SWM Geschäftspartner*innen entwickelt, die Grundlage unserer heutigen Geschäftspartnerprüfung sind. Darüber hinaus haben wir 2019 eine Compliance-Risikoanalyse zur Geldwäscheprevention im Bereich Energiehandel vorgenommen. Betrachtet wurde das produkt-, geschäftspartner-, transaktions- und länderspezifische Risikoprofil in Bezug auf Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung im Rahmen von Transaktionen dieser Einheit. Im Ergebnis ist das Geldwäscherisiko der Einheit Energiehandel als gering einzustufen. Ende 2020 haben wir mit einer konzernweiten Fraud-Compliance-Risikoanalyse begonnen. Sie umfasst neben der Ermittlung von klassischen Fraud-Risiken (Korruption, Betrug, Untreue, Unterschlagung) auch Risiken im Bereich Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Auf Basis der Ergebnisse werden Empfehlungen zur Optimierung unseres CMS ausgesprochen. Es gab 2020 keine Korruptionsfälle.

Der Schwerpunkt unserer Compliance-Aktivitäten liegt im präventiven Handeln, damit Verstöße gar nicht erst eintreten. So werden alle Mitarbeiter*innen in Compliance-Trainings bzw. mittels E-Learning für Compliance-Fragen sensibilisiert. Präsenzworkshops konzentrieren sich dabei auf Mitarbeiter*innen, die aufgrund ihrer Aufgaben (z. B. Umgang mit Fremdfirmen) typischerweise mit Compliance-Themen in Berührung kommen können. Im Intranet veröffentlichen wir alle relevanten Richtlinien, Verpflichtungen und Anforderungen. Unser Verhaltenskodex stellt für alle Mitarbeiter*innen klar, dass wir uns an Recht und Gesetz halten, auf Rechts- und Regelverstöße hinweisen und unsere Verantwortung für regelkonformes Verhalten wahrnehmen. Darüber hinaus handeln wir im Interesse und zum Wohl der SWM, agieren kooperativ und partnerschaftlich, treffen Entscheidungen mit der notwendigen Sorgfalt und verhalten uns

verantwortlich gegenüber Umwelt und Gesellschaft. Dies schließt ein klares Bekenntnis zur Energiewende ebenso ein wie die Achtung der Menschenrechte. Zudem regelt der Verhaltenskodex Verschwiegenheitspflichten, das Verhalten bei Interessenskonflikten, den Umgang mit Kund*innen, Geschäftspartner*innen und sonstigen Dritten. Stellen Mitarbeiter*innen Compliance-Verstöße fest, können sie dies auf verschiedenen Wegen kommunizieren. Neben dem Gespräch mit der Führungskraft steht die Stabsstelle Konzernordnung und Compliance als interne Hinweisstelle zur Verfügung. Zudem steht ein Rechtsanwalt als externe Ombudsperson für eine Kontaktaufnahme bereit.

Wir erwarten rechtskonformes Verhalten nicht nur von uns selbst, sondern auch von unseren Geschäftspartner*innen. In unserem Verhaltenskodex, dessen Kenntnis wir bei wichtigen Geschäftspartner*innen einfordern, legen wir die Konsequenzen bei Missachtung dar: Wir vermeiden Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, von denen bekannt ist, dass sie die Grundsätze unseres Verhaltenskodex missachten und keine geeigneten Maßnahmen zur Behebung von Missständen ergreifen. 2020 haben wir darüber hinaus einen Geschäftspartnerkodex in Kraft gesetzt, der in deutscher und englischer Sprache auf den Internetseiten der SWM veröffentlicht ist. Dieser beinhaltet die wichtigsten Grundsätze für ein rechtlich korrektes, verantwortungsbewusstes und integriertes Handeln, die wir bei der Zusammenarbeit mit Geschäftspartner*innen voraussetzen und als wesentliche Grundlage einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit ansehen. Der Geschäftspartnerkodex enthält Grundsätze zu Menschenrechten, Kinder- und Zwangsarbeit, Arbeitnehmerrechten, Umweltschutz, Rohstoffbeschaffung, Antikorruption, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Export- und Importkontrollen, Sanktionen, Verhalten im Wettbewerb und Geschäftsethik sowie Datenschutz und Umgang mit Informationen. Verstoßen Geschäftspartner*innen gegen diese Grundsätze, behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehung zu überprüfen. Dies gilt auch für den Fall, dass wir über negative Presseberichterstattung auf etwaige ESG-Verstöße aufmerksam gemacht werden. Je nach Schwere des Verstoßes beenden wir die Geschäftsbeziehung und machen Schadensersatzansprüche geltend.

Da sich die Gesetzeslage, die Rechtsprechung und die konkreten Entscheidungen von Behörden ebenso verändern wie die Risikolage und die Entwicklung der SWM, setzen wir die Ziele in der Compliance-Abteilung jeweils für ein Jahr und aktualisieren sie stetig. Für das Jahr 2021 stehen die Einführung eines neuen E-Learnings im Bereich Compliance und Datenschutz sowie die Verbesserung unserer Geschäftspartnerprüfung durch die weitere Automatisierung von Schnittstellen auf unserer Agenda.

Wettbewerb

Auch mit Blick auf das Wettbewerbsrecht setzen wir auf präventive Maßnahmen. Durch klare Vorgaben in unserem Verhaltenskodex, Compliance-Schulungen und laufende Rechtsberatung – etwa zur Gestaltung von Verträgen – sollen Verstöße möglichst schon im Vorfeld vermieden werden. Auch wenn wir selbst keine Wettbewerbsverstöße begehen, können wir durch Kartellabsprachen Dritter geschädigt werden. Gerade in engen Märkten besteht bei Ausschreibungen das Risiko von Absprachen zwischen Anbietern. Im Falle einer Kartellschädigung prüfen wir sorgfältig die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen.

Politische Mitwirkung

Unser Geschäft unterliegt starken regulatorischen Einflüssen. EU-Recht (bzw. dessen Umsetzung auf nationaler Ebene) kommt hier ebenso zum Tragen wie Gesetze und Maßnahmen auf nationaler, bayrischer und kommunaler Ebene. Unter den zahlreichen politischen Initiativen mit potenzieller Auswirkung auf unseren Konzern stehen für uns aktuell das Thema Dekarbonisierung, der Ausbau erneuerbarer Energien (inkl. Wärme) sowie die Verkehrswende (insbesondere mit Blick auf den ÖPNV) im Fokus. Zudem gehen wir davon aus, dass der von der EU-Kommission vorgeschlagene „Green Deal“ mit seinen ambitionierten Klimazielen deutliche Auswirkungen auf die Energiewirtschaft und den Verkehrsbereich haben wird. Das Klimaschutzprogramm 2030, mit dem die deutschen Klimaschutzziele 2030 erreicht werden sollen, ist ebenfalls von maßgeblicher Bedeutung für den SWM Konzern. Hauptelemente sind das erste Bundes-Klimaschutzgesetz und eine neue CO₂-Bepreisung für Verkehr und Wärme ab 2021. Daneben wird es Förderprogramme und Anreize zur CO₂-Einsparung sowie im weiteren Verlauf regulatorische Maßnahmen geben, die ab 2030 verstärkt greifen.

Aufgrund der zentralen Bedeutung der Gesetzgebung für unser Geschäft begleiten wir die politische Diskussion zu Gesetzgebungsvorhaben auf Europa-, Bundes- und Landesebene. Unsere Positionen und Gesprächsansätze hierzu beruhen allein auf energie- und volkswirtschaftlich fundierten Grundlagen. Eigene energiewirtschaftliche Fundamentalmodelle bieten eine objektive Datenbasis für unsere Argumentation. Natürlich halten wir uns auch im politischen Bereich an alle Vorgaben unseres Verhaltenskodex und an alle geltenden Compliance-Regeln. Über die politische Mitwirkung wollen wir unsere Belange besser bekannt machen, insbesondere mit Blick auf die Umsetzung unserer Ausbauoffensive Erneuerbare Energien, die Geothermie sowie die Bedeutung des ÖPNV für die Verkehrswende. Zudem können wir so Entwicklungen in den Konzern kommunizieren und uns frühzeitig auf Veränderungen einstellen.

Datenschutz und Informationssicherheit

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit fallen regelmäßig personenbezogene Daten an. Mit diesen Daten gehen wir verantwortungsvoll und im Einklang mit der EU-Datenschutzgrundverordnung um. Wir räumen dem Datenschutz einen hohen Stellenwert ein und adressieren dieses Thema deshalb auch in unserem Verhaltenskodex. Ebenso ist der Datenschutz Gegenstand eines flächendeckend eingesetzten E-Learnings für unsere Mitarbeiter*innen.

Das Thema Datenschutz ist bei uns organisatorisch in die Compliance-Abteilung eingebunden. Zusätzlich gibt es dezentrale Ansprechpersonen in Form der Datenschutzkoordinator*innen und der Fachkräfte für Datenschutz, die die zentrale Compliance-Abteilung unterstützen. Die Datenschutzkoordinator*innen bearbeiten und koordinieren Anfragen von Betroffenen aus den verschiedenen Unternehmensteilen. Die Fachkräfte für Datenschutz pflegen das Verarbeitungsverzeichnis, melden etwaige Datenschutzvorfälle und nehmen als erste Ansprechpersonen der Fachbereiche datenschutzrechtliche Erstprüfungen vor.

Die Priorität im Bereich Datenschutz liegt auf der Begleitung von internen Projekten mit hoher Datenschutzrelevanz. Ein aktuelles Beispiel hierfür ist die Entwicklung digitaler Geschäftsmodelle wie des M-Login. Darüber hinaus befasst sich der Datenschutz mit der Umsetzung datenschutzrechtlicher Anforderungen im Unternehmen, z. B. im Rahmen des Projekts zur Umsetzung der EU-Datenschutzgrundverordnung, des Projekts zur konzernweiten Erarbeitung von Lösch- und Sperrkonzepten oder durch Anschaffung von Datenschutzmanagement-Software. Die große Anzahl von Konzernprojekten mit Datenschutzbezug stellt dabei eine Herausforderung dar; dies gilt ebenso für die Dokumentationsanforderungen gemäß EU-Datenschutzgrundverordnung.

Im Rahmen verschiedener Audits wird regelmäßig überprüft, ob die Vorgaben des Datenschutzes im Unternehmen angemessen umgesetzt werden. Der Informationssicherheitsbeauftragte führt Sicherheitsaudits, die Compliance-Abteilung Datenschutzaudits durch. Darüber hinaus beauftragt die Geschäftsführung der Stadtwerke München GmbH im jährlichen Revisionsplan die Konzernrevision mit Revisionsprüfungen zu Themen des Datenschutzes und der Informationssicherheit. Datenschutzverletzungen haben wir vorgabengemäß bearbeitet und im Falle einer Meldepflicht an die zuständige Datenschutzbehörde gemeldet.

Über diesen Bericht

Der vorliegende Bericht ist der zweite Nachhaltigkeitsbericht der Stadtwerke München. Bei der Erstellung orientierten wir uns am international anerkannten Berichterstattungs-Rahmenwerk „Global Reporting Initiative Standards“ hinsichtlich unserer vorgenommenen Wesentlichkeitsanalyse, der Beschreibung der Managementansätze sowie der dahinter liegenden Einteilung in allgemeine und spezifische Angaben. Zudem beachteten wir allgemeine Prinzipien der Berichterstattung: Genauigkeit, Ausgewogenheit, Verständlichkeit, Vergleichbarkeit, Zuverlässigkeit sowie Aktualität. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt.

Der Berichtszeitraum entspricht dem Geschäftsjahr vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020. Redaktionsschluss für den vorliegenden Bericht war der 8. Juli 2021. Der Bericht wird jährlich aktualisiert. Die Angaben beziehen sich grundsätzlich auf die gesamten SWM mit ihren Geschäftsfeldern. Einzelne Kapitel weichen an angegebenen Stellen von diesem Berichtshorizont ab. Sollten sich zudem Angaben und Darstellungen von Konzepten innerhalb der einzelnen Kapitel auf verschiedene Einheiten beziehen, ist dies entsprechend ausgewiesen.

Auswirkungen innerhalb und/oder außerhalb der Organisation

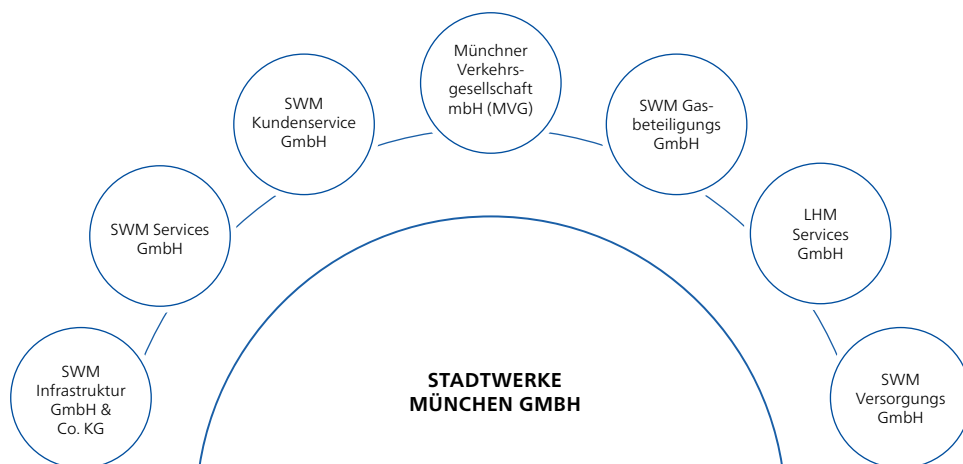
Wesentliches Thema	Relevanz		Entsprechender GRI-Standard
	Innerhalb des Unternehmens	Außerhalb des Unternehmens	
Gesellschaft			
Gesellschaftliche Verantwortung		x	GRI 201 2016 – Wirtschaftliche Leistung GRI 203 2016 – Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI 413 2016 – Lokale Gemeinschaften
Produkte und Dienstleistungen			
Sicherung der Grundversorgung		x	GRI 203 2016 – Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI 301 2016 – Materialien GRI 302 2016 – Energie GRI 303 2018 – Wasser und Abwasser GRI 305 2016 – Emissionen
Produktverantwortung		x	GRI 203 2016 – Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI 301 2016 – Materialien GRI 302 2016 – Energie GRI 305 2016 – Emissionen GRI 416 2016 – Kundengesundheit und -sicherheit
Umwelt			
Energie	x	x	GRI 302 2016 – Energie
Emissionen	x	x	GRI 305 2016 – Emissionen
Materialien und Rohstoffe	x		GRI 301 2016 – Materialien
Wasser	x	x	GRI 303 2018 – Wasser und Abwasser
Beschäftigte			
Arbeitsbedingungen	x		GRI 401 2016 – Beschäftigung GRI 402 2016 – Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis GRI 405 2016 – Diversität und Chancengleichheit GRI 406 2016 – Nichtdiskriminierung GRI 407 2016 – Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wesentliches Thema	Relevanz		Entsprechender GRI-Standard
	Innerhalb des Unternehmens	Außerhalb des Unternehmens	
Beschäftigte			
Aus- und Weiterbildung	x	x	GRI 404 2016 – Aus- und Weiterbildung
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	x		GRI 403 2018 – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Diversität und Chancengleichheit	x	x	GRI 202 2016 – Marktpräsenz GRI 405 2016 – Diversität und Chancengleichheit
Corporate Governance			
Wertschöpfung	x	x	GRI 201 2016 – Wirtschaftliche Leistung
Compliance	x	x	GRI 205 2016 – Korruptionsbekämpfung GRI 307 2016 – Umwelt-Compliance GRI 419 2016 – Sozioökonomische Compliance
Datenschutz	x	x	GRI 418 2016 – Schutz der Kundendaten
Wettbewerb		x	GRI 206 2016 – Wettbewerbswidriges Verhalten

Datenerhebung und Konsolidierung

Folgende Grundsätze zu den Kennzahlen und Datenpunkten sind – sofern nicht anders ausgewiesen – für den gesamten Bericht gültig: Der Bericht bezieht alle Unternehmen mit ein, die zum Kernkonzern der SWM zählen: Stadtwerke München GmbH, Münchner Verkehrsgesellschaft mbH, SWM Versorgung GmbH, SWM Services GmbH, SWM Kundenservice GmbH, SWM Infrastruktur GmbH & Co. KG sowie LHM Services GmbH.

An geeigneten Stellen wird darüber hinaus auf Beteiligungsgesellschaften Bezug genommen. Als Erhebungszeitraum der veröffentlichten Daten ist der 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 zugrunde gelegt. Die Basis der Vorjahresdaten ist entsprechend um je ein Jahr verschoben. Die Inhalte beruhen auf einer Materialitätsanalyse, die im Zuge der ersten Berichtserstellung 2019 durchgeführt wurde. Die festgestellten wesentlichen Themen werden im Bericht umfänglich dargestellt. Alle Daten wurden sorgfältig erhoben, allerdings sind Übertragungsfehler nicht auszuschließen.



Die in diesem Bericht als Mitarbeiter*innen bezeichneten Personen umfassen nicht die Auszubildenden, Praktikant*innen und Saisonkräfte sowie ruhende Belegschaftsmitglieder. Die Angaben zur Belegschaft werden pro Kopf ausgewiesen.

Durch die kaufmännische Rundung von Beträgen und Prozentangaben können Differenzen zu den

tatsächlichen Werten auftreten. Die zukunftsbezogenen Aussagen, die im Bericht getroffen werden, beruhen auf internen Einschätzungen über künftige Entwicklungen, die Unsicherheiten unterliegen und nicht unter der Kontrolle der Stadtwerke München stehen. Die Veröffentlichungssprachen des Berichts sind Deutsch und Englisch. Bei Abweichungen ist die deutsche Fassung verbindlich.

GRI-Inhaltsindex

GRI 101 – Grundlagen 2016

GRI-Standard	Angaben	Seite(n)	Kommentare/Verweise
GRI 102 – Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil			
GRI 102-1	Name der Organisation		Stadtwerke München GmbH
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 4 ff. und 15–24	Siehe Geschäftsbericht, S. 22 f.
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation		Emmy-Noether-Straße 2 80992 München
GRI 102-4	Betriebsstätten	S. 31 f.	Siehe Geschäftsbericht, S. 68–70
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 6 und 56 f.	Siehe Geschäftsbericht, S. 68–70
GRI 102-6	Belieferte Märkte	S. 4 f.	Siehe Geschäftsbericht, S. 22 f.
GRI 102-7	Größe der Organisation	S. 6	Siehe Geschäftsbericht, S. 31–34
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 39–48	
GRI 102-9	Lieferkette	S. 11, 19 und 24	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Im Jahr 2020 gab es keine signifikanten Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette.
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	S. 53 f.	Siehe Geschäftsbericht, S. 35–37
GRI 102-12	Externe Initiativen	S. 11	
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		– Arbeitsgemeinschaft Offshore-Windenergie e. V. – Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e. V. – Bundesverband Geothermie e. V. – Bundesverband Glasfaseranschluss e. V. – Verband Deutscher Verkehrsunternehmen – Verband kommunaler Unternehmen e. V. – Wirtschaftsbeirat der Union e. V. – Wirtschaftsforum der SPD e. V.
Strategie			
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 2 f.	
Ethik und Integrität			
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 6 f., 15, 29, 47 und 53 f.	

GRI-Standard	Angaben	Seite(n)	Kommentare/Verweise
Führung			
GRI 102-18	Führungsstruktur	S. 2–5, 29 und 57	Siehe Geschäftsbericht, S. 64 f.
GRI 102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	S. 2 f. und 9	
Stakeholdereinbeziehung			
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 11	
GRI 102-41	Tarifverträge	S. 46	
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 10 f.	
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 10 f.	
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 9 ff., 17 und 29	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 4 f. und 57	
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und zur Abgrenzung der Themen	S. 9 ff. und 56 f.	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 9 f.	
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	S. 56 f.	
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	S. 56 f.	
GRI 102-50	Berichtszeitraum	S. 56 f.	
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	S. 56	Der letzte Nachhaltigkeitsbericht wurde im Juli 2020 veröffentlicht.
GRI 102-52	Berichtszyklus	S. 56	Die Berichterstattung erfolgt jährlich.
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	S. 63	Andreas Brunner, Leiter Marketing und Kommunikation
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 56 f.	
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 58–62	
GRI 102-56	Externe Prüfung		Es wurde keine externe Prüfung vorgenommen.
GRI 201 – Wirtschaftliche Leistung 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 15–27 und 56 f.	Siehe Geschäftsbericht, S. 23–34
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		Siehe Geschäftsbericht, S. 31 f.
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne		Siehe Geschäftsbericht, S. 49
GRI 202 – Marktpräsenz 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 45 ff. und 56 f.	
GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	S. 45	Wir bezahlen unsere Beschäftigten auf Basis verschiedener Tarifverträge – mindestens auf Basis des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns.
GRI 203 – Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 15 f. und 56 f.	
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 6, 17–27, 31 f., 34 f. und 36 f.	

GRI-Standard	Angaben	Seite(n)	Kommentare/Verweise
GRI 205 – Korruptionsbekämpfung 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 53 f. und 56 f.	
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 54	
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 54	2020 gab es bei den SWM keine gemeldeten Korruptionsvorfälle.
GRI 206 – Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 54 f. und 56 f.	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 54 f.	Die SWM waren nicht Partei eines Rechtsverfahrens aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht.
GRI 301 – Materialien 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 15 f., 19, 34, 37 und 56 f.	
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		Informationen hierzu finden Sie in der konsolidierten Umwelterklärung 2020 des Ressorts Technik der Stadtwerke München.
GRI 302 – Energie 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 29 f. und 56 f.	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 30	
GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 17	
GRI 303 – Wasser und Abwasser 2018			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 19, 29 f., 36 und 56 f.	
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		
GRI 303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		Das Abwasser-Management liegt nicht in den Händen der SWM, sondern bei der Münchner Stadtentwässerung, einem anderen öffentlichen Unternehmen im Besitz der Landeshauptstadt München.
GRI 303-4	Wasserrückführung	S. 19	
GRI 303-5	Wasserverbrauch	S. 36	
GRI 305 – Emissionen 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 19, 29 f., 35 und 56 f.	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 30	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 30	
GRI 305-7	Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen	S. 30	
GRI 307 – Umwelt-Compliance 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 15–19, 29 f. und 56 f.	

GRI-Standard	Angaben	Seite(n)	Kommentare/Verweise
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		Es liegt kein Fall der Nichteinhaltung der Umweltschutzgesetze und/oder -verordnungen vor.
GRI 401 – Beschäftigung 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 39–48 und 56 f.	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 44	
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 46	Die betrieblichen Leistungen stehen allen Mitarbeiter*innen der SWM zur Verfügung – auch Leiharbeiter*innen, soweit Art. 12 und 8 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) anwendbar sind und vom Verleiher umgesetzt werden.
GRI 401-3	Elternzeit	S. 45	
GRI 402 – Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 39, 44 ff. und 56 f.	
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		Wir informieren unsere Mitarbeiter*innen so zeitnah wie möglich zu betrieblichen Veränderungen.
GRI 403 – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 49 f. und 56 f.	
GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 49	
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 49 f.	
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 50	
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 49 f.	
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 49	
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 50 f.	
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 50	Die Unfallkennzahlen des Kernkonzerns werden erst nach Redaktionsschluss abschließend erhoben und können somit im Nachhaltigkeitsbericht 2020 nicht berücksichtigt werden.
GRI 404 – Aus- und Weiterbildung 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	39 ff. und 56 f.	
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 43	
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 42 f.	
GRI 405 – Diversität und Chancengleichheit 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 47 f. und 56 f.	

GRI-Standard	Angaben	Seite(n)	Kommentare/Verweise
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 40 f. und 48	
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		Wir bezahlen unsere Beschäftigten auf Basis verschiedener Tarifverträge – mindestens auf Basis des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns. Dabei wird nicht zwischen Männern und Frauen unterschieden.
GRI 406 – Nichtdiskriminierung 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 47 f. und 56 f.	
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		In allen Geschäftsbereichen gibt es eine*n Gleichstellungsbeauftragte*n, die*der das Thema verantwortet. Im Berichtsjahr sind vereinzelt Diskriminierungsvorfälle gemeldet worden. Diese wurden geprüft und notwendige Maßnahmen umgesetzt.
GRI 407 – Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 44 und 56 f.	
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		Uns sind keine Betriebsstätten und Lieferanten bekannt, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte.
GRI 413 – Lokale Gemeinschaften 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 10 f. und 56 f.	
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	S. 5 und 11	
GRI 415 – Politische Einflussnahme 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 55 ff.	
GRI 415-1	Parteispenden		Politische Parteien erhalten keine Spenden durch die SWM.
GRI 416 – Kundengesundheit und -sicherheit 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 15 und 25 ff.	
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 25 ff. und 55	
GRI 418 – Schutz der Kundendaten 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 55 ff.	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 55	
GRI 419 – Sozioökonomische Compliance 2016			
GRI 103	Managementansatz (GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 53 ff. und 56 f.	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S. 53 ff.	Es liegt kein Fall der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich vor.

Kontakt und Impressum

Herausgeber

Stadtwerke München GmbH
Emmy-Noether-Straße 2
80992 München

Tel.: 0800 796 796 0
E-Mail: info@swm.de
www.swm.de

Redaktion, Beratung und Basislayout

Kirchhoff Consult AG,
Hamburg

Gestaltung

SWM

Druck

MP Druck GmbH

Bildnachweise

Umschlag

SWM/Andreas Leder
SWM/MVG
SWM/Nick Frank
SWM/Stefan Obermeier
SWM/Steffen Leiprecht
[allessuper 1979/stock.adobe.com](https://www.allessuper.com/1979/stock.adobe.com)
[yanik88/stock.adobe.com](https://www.yanik88.com/stock.adobe.com)

Innentext

SWM (4, 7, 15, 21, 23, 25, 26, 32, 37, 38, 48, 52), SWM/Andreas Leder (28, 35, 36), SWM/Christian Kasper (24), SWM/Claudia Leifert (8), SWM/Maik Kern (3), SWM/Marcus Schlaf (40, 48, 49), SWM/Steffen Leiprecht (33, 34), SWM/Ziggy Heinrich Huelser, Anastasiia Lang/Shutterstock.com (9), [and.one/stock.adobe.com](https://www.and.one.com/stock.adobe.com) (51), Andy Shell/stock.adobe.com (4), [SmirkDingo/stock.adobe.com](https://www.smirkdingo.com/stock.adobe.com) (16), Christophe Schmid/Fotolia (4), David Fuentes/stock.adobe.com (6), [diego.cervo/stock.adobe.com](https://www.diego.cervo.com/stock.adobe.com) (45), imageBROKER, [iStock.com/alvarez](https://www.istock.com/alvarez) (50), [iStock.com/antoniakhr](https://www.istock.com/antoniakhr) (26), [iStock.com/beastfromeast](https://www.istock.com/beastfromeast) (47), [iStock.com/fizkes](https://www.istock.com/fizkes) (42), [iStock.com/kynny](https://www.istock.com/kynny) (23), [iStock.com/Remus86](https://www.istock.com/remus86) (37), [iStock.com/shapecharge](https://www.istock.com/shapecharge) (42), Laux Architekten GmbH, München, mit Nowak Partner Landschaftsarchitekten, München (46), [markus/stock.adobe.com](https://www.markus.com/stock.adobe.com) (4), Martin Siepmann/Getty Images (U2, 1), [muenchen.de](https://www.muenchen.de) (7), MVG/Ines Thoma (20), MVG/Petra Sippel (34), MVG/Wolfgang Wellige (21), Oksana Kuzmina/stock.adobe.com (45), Planungsgemeinschaft Raupach + Bohn (22), [Quality Stock Arts/stock.adobe.com](https://www.qualitystockarts.com/stock.adobe.com) (27), SCG Architekten (18), Siemens AG (4, 21), [Stockr/stock.adobe.com](https://www.stockr.com/stock.adobe.com) (19), Westend61/Getty Images (14), Westend61/Peter Scholl (43), Windfarm Polska III sp. z o.o. (30)



