

Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2024

LVV Leipziger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH, Leipzig

Inhaltsverzeichnis

1	Über diesen Bericht – Grundlagen des Nachhaltigkeitsberichts	2
2	Allgemeine Angaben und Governance	3
3	Strategie, Geschäftsmodell	6
3.1	Strategie	6
3.2	Steuerungssystem	8
4	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	8
4.1	Methode und Vorgehen bei der Wesentlichkeitsanalyse	8
4.2	Wesentliche Themen	10
5	E1 Klimawandel	11
6	E3 Wasserressourcen	14
7	S1 Eigene Belegschaft	17
7.1	Arbeitsbedingungen	17
7.2	Chancengleichheit	20
8	G1 Unternehmenspolitik/-kultur	21
9	Anlage Kennzahlenübersicht	24

1 Über diesen Bericht – Grundlagen des Nachhaltigkeitsberichts

Die Leipziger Gruppe berichtet seit 2021 auf Konzernebene entsprechend dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex über die nachhaltige Entwicklung der Unternehmen der L-Gruppe. Die vorliegende Nachhaltigkeitsberichterstattung ist eine Weiterentwicklung der bisherigen Berichterstattung in Richtung Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Sie ist in gewisser Weise eine Zäsur, weil sie erstmals den Kreis der Unternehmen umfasst, die in den Konzernabschluss der LVV Leipziger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH, Leipzig (LVV), einbezogen werden. Es wird daher weitestgehend auf Vorjahreswerte verzichtet. Dieser Bericht ergänzt die finanzielle Berichterstattung.

Folgende Unternehmen sind in diesen Bericht einbezogen worden:

Konsolidierungskreis

Firma	Gesellschaftsanteil
LVV Leipziger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft mbH, Leipzig	
Stadtwerke Leipzig GmbH, Leipzig	100,00%
Brillant Energie GmbH, Leipzig	100,00%
GPEC EKSPERT SP. Z O.O., Gdańsk, Polen	100,00%
Gdanskie Przedsiębiorstwo Energetyki cieplnej Sp. z o.o., Gdansk	82,86%
ELG Leipzig GmbH, Leipzig	100,00%
LAS GmbH, Leipzig	100,00%
Leipziger Kommunale Energieeffizienz GmbH, Leipzig	100,00%
Netz Leipzig GmbH, Leipzig	100,00%
Thüringenwind GmbH & Co. Tüngeda KG	70,00%
Leipziger Verkehrsbetriebe (LVB) GmbH, Leipzig	100,00%
IFTEC GmbH & Co. KG, Leipzig	100,00%
LAB Leipziger Aus- und Weiterbildungsbetriebe GmbH, Leipzig	100,00%
Leipziger Servicebetriebe (LSB) GmbH, Leipzig	100,00%
LeoBus GmbH, Zwenkau	100,00%
Kommunale Wasserwerke Leipzig GmbH, Leipzig	74,65%
Bau und Service Leipzig GmbH, Leipzig	100,00%
LSI GmbH, Leipzig	100,00%

Mit dem Ziel der Entbürokratisierung hat die EU-Kommission am 26. Februar 2025 ein Omnibus-Paket vorgelegt, das eine Verschiebung der Berichtspflicht nach CSRD für die Leipziger Gruppe vom Geschäftsjahr 2025 auf 2027 zur Folge hat. Außerdem sollen im Laufe des Jahres 2025 auch Vereinfachungen zu Berichtsinhalten und -kennzahlen beschlossen werden. Damit entstehen aktuell für Unternehmen wie die Leipziger Gruppe Unsicherheiten bezüglich des Umfangs und des Inhaltes der Berichterstattung. Deshalb wurde entschieden, mit diesem Nachhaltigkeitsbericht den Rahmen und die Struktur anzulegen, die Schritt für Schritt entsprechend den zukünftig geltenden Vorgaben gefüllt werden. Die Berichterstattung gemäß der EU-Taxonomie befindet sich aktuell im Aufbau.

Die Berichterstattung erfolgt für das Geschäftsjahr 2024. Redaktionsschluss war der 9. Mai 2025.

Kunden- bzw. produktspezifische Informationen der am Markt tätigen Tochterunternehmen sind auf der Website www.l.de zu finden.

Diese Erklärung deckt die Klimaberichterstattung an die Stadt Leipzig mit ab.

2 Allgemeine Angaben und Governance

Rolle der Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Konzernstrategie berücksichtigt seit 2024 die Umwelt-, Sozial-, und Governance- (ESG-) Themen. Sie entsteht in der Konzernentwicklung in Zusammenarbeit mit dem Fachausschuss Strategie und wird durch die LVV-Geschäftsführung verabschiedet, vom Aufsichtsrat empfohlen und vom Gesellschafter Stadt Leipzig beschlossen (zuletzt am 29. Februar 2024). Der Aufsichtsrat hat bisher keinen gesonderten Ausschuss für Nachhaltigkeit eingerichtet. Die Verantwortung für die als wesentlich identifizierten Themen liegen in unterschiedlichen Geschäftsführerbereichen der LVV:

- Klimawandel: LVV-Geschäftsführer für Energie, Mobilität und Wasser
- Wasserressourcen: LVV-Geschäftsführerin für Wasser
- Eigene Belegschaft_ LVV-Arbeitsdirektorin
- Governance: LVV-Geschäftsführer Recht

Wesentliche Steuerung der ESG-Themen liegen auf der Ebene der Beteiligungsunternehmen Leipziger Stadtwerke GmbH, Leipzig (Stadtwerke), Leipziger Verkehrsbetriebe (LVB) GmbH, Leipzig (Verkehrsbetriebe), und Kommunale Wasserwerke Leipzig GmbH, (Wasserwerke). Darüber hinaus wird die LVV-Geschäftsführung von den LVV-Bereichen insbesondere Konzernbeteiligungsmanagement, Konzernpersonal und Konzernrecht in ihrer Geschäftsführerbesprechung über aktuelle Entwicklungen informiert und sie diskutiert sowie entscheidet Anpassungs- und Gegensteuerungsmaßnahmen. Der Aufsichtsrat wird regelmäßig in seinen Sitzungen über wesentliche Entwicklungen des Geschäftsverlaufs informiert, zu denen auch ESG-Themen gehören.

Die Entwicklung der Nachhaltigkeit wird aktuell in den Tochterunternehmen Stadtwerke, Verkehrsbetriebe und Wasserwerke von drei Nachhaltigkeitsverantwortlichen begleitet und koordiniert, auch die GPEC-Gruppe hat eine entsprechende Funktion installiert. Zum Aufbau der zukünftig verpflichtenden Berichterstattung wurde ein Projekt ins Leben gerufen, dessen Leitung dem LVV-Konzernrechnungswesen und der LVV-Konzernentwicklung obliegt. In einem Kernteam sind darüber hinaus der Bereich LVV-Konzernpersonal, die oben genannten Nachhaltigkeitsverantwortlichen und der jeweilige Bereich Rechnungswesen der drei Tochterunternehmen beteiligt. Als Fachverantwortliche fungieren die Geschäftsführer, die für die Konzernstrategie und das Konzernrechnungswesen verantwortlich zeichnen.

Der Geschäftsführung gehören an:

- Herr Karsten Rogall, Geschäftsführer Energie, Sprecher der Geschäftsführung, Kommunikation und Presse, IT-Strategie,

- Herr Ulf Middelberg, Geschäftsführer Mobilität, Konzernentwicklung, Markenentwicklung, Digitalisierung,
- Herr Volkmar Müller, Geschäftsführer Konzernrevision, Recht, Gremienmanagement, Finanz- und Risikomanagement, Rechnungswesen, Steuern und Beteiligungscontrolling, und
- Frau Kerstin Schultheiß, Geschäftsführerin Wasser, Arbeitsdirektorin, Personal und Koordination Personalstrategie, Datenschutz, Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizinischer Dienst.

Zusammensetzung, Diversität und Kompetenz von Geschäftsführung und Aufsichtsrat

Aufgrund der durch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst in §§ 36, 52 GmbHG aufgenommenen Regelungen müssen Unternehmen, die der gesetzlichen Mitbestimmung unterliegen, eigene Ziele für den Frauenanteil bei Führungspositionen festlegen.

Der Aufsichtsrat der LVV hat für seine Zusammensetzung eine Zielgröße für den Frauenanteil von 30,0 % und deren Erreichung bis zum 31. Dezember 2024 beschlossen. Die Frauenquote im Aufsichtsrat zum 31. Dezember 2024 liegt bei 35,0 %. Die derzeitige Besetzung steht damit im Einklang mit dem festgesetzten Ziel. Die neue Zielgröße zur Frauenquote im Aufsichtsrat beträgt 50,0 % und soll bis zum 31. Dezember 2029 erreicht werden. Die Besetzung mit Schwerbehinderten oder diesen Gleichgestellten soll ermöglicht werden. Der Aufsichtsrat fordert die für die Besetzung Zuständigen auf, darauf hinzuwirken, die vorgenannte Zielgröße zu erreichen. Schwerbehinderte und diesen Gleichgestellte werden ungeachtet ihres gewählten Geschlechts nach dem Selbstbestimmungsgesetz auf die Frauenquote angerechnet.

Für die Geschäftsführung der LVV wurde eine Zielgröße von 30,0 % bis zum 31. Dezember 2024 festgelegt. Mit der Neubesetzung einer Geschäftsführerposition im Vorjahr liegt die Frauenquote innerhalb der LVV-Geschäftsführung zum 31. Dezember 2024 bei 25,0 %. Bei den anderen drei Geschäftsführerpositionen ist es zu keinen Veränderungen gekommen. Der Aufsichtsrat hat für den Frauenanteil innerhalb der Geschäftsführung als neue Zielgröße 50,0 % bei einer Vierergeschäftsführung beziehungsweise 33,0 % bei einer Dreiergeschäftsführung und als Frist zur Erreichung der Zielgröße den 31. Dezember 2029 festgelegt. Bei der Besetzung von Geschäftsführerpositionen in der LVV sollen bei gleichwertiger Qualifikation, Befähigung und Eignung Frauen bevorzugt Berücksichtigung finden, wenn eine Neubesetzung einer Geschäftsführungsposition ansteht. Die Verlängerung einer bestehenden Geschäftsführungstätigkeit ist keine Neubesetzung.

Die Geschäftsführung der LVV hat beschlossen, bis zum 31. Dezember 2024 einen Frauenanteil in der oberen Managementebene der LVV in Höhe von 30,0 % zu erreichen. Die Frauenquote in der oberen Managementebene zum 31. Dezember 2024 liegt bei 0,0 %. Das Ziel wurde verfehlt. Im Zeitraum der Zielerreichung wurde keine Position innerhalb der ersten Führungsebene neu besetzt. Für die mittlere Führungsebene wurde rein vorsorglich für den Fall, dass die LVV eine solche Ebene einführen sollte, eine Zielgröße von 30,0 % festgelegt. Bei der LVV wurde bis zum 31. Dezember 2024 keine mittlere Führungsebene eingeführt. Die neue Zielgröße zur Frauenquote in der oberen Managementebene beträgt 40,0 % und soll bis zum 31. Dezember 2029 erreicht werden. Für die mittlere Führungsebene wird rein vorsorglich für den Fall, dass die LVV eine solche Ebene einführen sollte, eine Zielgröße von 40,0 % festgelegt, welche bis zum 31. Dezember 2029 erreicht werden soll.

Vergütungsbestandteil Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist aktuell kein dauerhafter, systematischer Bestandteil der Vergütung der LVV-Geschäftsführung. Sobald konkretere kurz- und mittelfristige Zielstellungen abgeleitet und untersetzt sind, scheint es sinnvoll, derartige Ziele zu berücksichtigen.

Zeithorizonte

Bei der Erstellung dieses Berichtes wurden folgende Definitionen von Zeithorizonten verwendet:

- Kurzfristig: Maßnahmen oder Planungen, die innerhalb eines Jahres umgesetzt werden sollen.
- Mittelfristig: Planungen, die einen Zeitraum von zwei bis fünf Jahren umfassen.
- Langfristig: Strategien oder Vorhaben, die über einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren hinausgehen.

Erhebungsmethoden (Schätzungen, Quellen)

In den Tabellen sind infolge der Angabe der Zahlenwerte in Mio. EUR/TEUR und der Mitarbeiterzahl geringe Rundungsdifferenzen möglich.

Die Treibhausgase wurden in Anlehnung an das GHG Protocol soweit bisher möglich ermittelt. Angaben zu Emissionsfaktoren und Hinweise zur Erhebung sind jeweils in Fußnoten angegeben.

Die Verantwortung für diesen Bericht liegt in der Konzernentwicklung der LVV. Gemeinsam mit den Verantwortlichen in den Tochtergesellschaften wurden die vorliegenden Daten und Fakten erhoben.

Wertschöpfungskette

Mit über 5.000 Mitarbeitenden ist die Leipziger Gruppe einer der größten Arbeitgeber in Leipzig und Gdansk sowie deren Regionen und schafft mit ihren Lieferantenbeziehungen eine erhebliche und wichtige regionale Wertschöpfung. Als regionale Anbieter von Energie, Wärme, Wasser und Mobilität setzen Kunden zudem hohes Vertrauen in die Gruppe. Dieser Bericht bezieht die vor- und nachgelagerte Wertschöpfung sowie den eigenen Geschäftsbereich mit ein.

Die Umsatzerlöse der Leipziger Gruppe verteilen sich wie folgt auf die European Sustainability Reporting Standard (ESRS)-Sektoren:

	2024
Umsatzerlöse nach ESRS-Sektoren in Mio. EUR	2.652,5
Bauwesen und Ingenieurwesen	1,8
Stromerzeugung und Energieversorgung	2.265,1
Wasser- und Abfallwirtschaft	212,1
Dienstleistung Professionelle Dienste	4,5
Straßentransport	2,1
anderer Transport	166,9

Das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz verpflichtet die Leipziger Gruppe, Verantwortung für die vorgelagerte Wertschöpfungskette, nachfolgend Lieferkette genannt, zu übernehmen. Im Jahr 2024 ergab die abstrakte Risikoanalyse folgende Schwerpunkte:

- Verwendung von Quecksilber in Produkten und Produktion
- Missachtung der Koalitionsfreiheit
- Widerrechtlicher Entzug von Land, Wäldern und Gewässern
- Sklaverei- und Zwangsarbeit

Und folgende Länderschwerpunkte:

- Polen
- Großbritannien
- Spanien
- Rumänien

Konkrete Verstöße konnten weder im eigenen Geschäftsbereich noch in der konkreten Risikoanalyse bei Lieferanten festgestellt werden.

Im Berichtsjahr gingen keine Beschwerden über den eingerichteten Beschwerdekanaal ein.

Compliance

Die Leipziger Gruppe agiert als Unternehmensverbund vor allem in der Region Leipzig. Die Einhaltung der deutschen und europäischen Gesetze und Normen ist für die Leipziger Gruppe eine Selbstverständlichkeit. Gleiches gilt für unser Tochterunternehmen, die GPEC-Gruppe mit Sitz in Gdansk, Polen. Deshalb schenken wir diesem Aspekt in diesem Bericht keine weitere Aufmerksamkeit. Die gesetzlichen Verpflichtungen sind für die Leipziger Gruppe Mindestanforderungen, die wir in jedem Fall erfüllen.

3 Strategie, Geschäftsmodell

3.1 Strategie

Von den Eigentümerzielen zur Strategiearbeit

Ausgangspunkt des strategischen Unternehmenskonzeptes für die Leipziger Gruppe sind die im Jahr 2008 von der Stadt Leipzig beschlossenen **Eigentümerziele**. Ergänzt um weitere Beschlüsse des Stadtrates, wie die Aufstellung eines kommunalen Wärmeplans und die städtische Mobilitätsstrategie, wird damit die Ausrichtung der Leipziger Gruppe bestimmt. Im Fokus stehen die **Versorgungssicherheit** auf Basis einer modernen und zukunftssicheren Infrastruktur und kundenorientierter Dienstleistungen, die konzerninterne Sicherstellung der **Finanzierung des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV)** und die **Klimaneutralität**¹. Damit sind

¹ Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht an vielen Stellen von Klimaneutralität gesprochen, gemeint ist in Bezug auf die Konzernperspektive konkret Nettotreibhausgasneutralität.

für das kommende Jahrzehnt steigende Anforderungen an die Leipziger Gruppe verbunden, denen wir uns stellen.

Konzernstrategie baut auf Einzelstrategien auf, entwickelt Leitplanken und strategische Handlungsfelder

Die aktualisierte Konzernstrategie der Leipziger Gruppe „Sicher, nachhaltig und digital für Leipzig – Zuhause in der Transformation“ mit der langfristigen Finanzperspektive 2045 wurde am 29. Februar 2024 vom Gesellschafter der LVV GmbH, der Stadt Leipzig, beschlossen². Sie baut auf den beschlossenen Einzelstrategien der Stadtwerke, Verkehrsbetriebe und Wasserwerke auf und entwickelt eine gemeinsame Sicht auf Konzernleitplanken und strategische Handlungsfelder, die über Schnittmengen hinaus die große Linie der Leipziger Gruppe bilden.

Strategische Ausrichtung der Leipziger Gruppe

Die Nachhaltigkeitsperspektiven ESG sind integrale Bestandteile der Konzernstrategie, eine gesonderte Nachhaltigkeitsstrategie als Rahmenwerk existiert nicht und soll auch nicht entwickelt werden. Bei den identifizierten wesentlichen Themen ist eine Detailstrategie denkbar.

Die Leipziger Gruppe ist einer der größten Arbeitgeber der Region und schafft mit ihren Lieferantenbeziehungen eine erhebliche und wichtige regionale Wertschöpfung. Die kommunalen und politischen Anforderungen mit unternehmerischem Handeln zu verbinden und den Diskurs zwischen Wünschenswertem und Finanzierbarem zu moderieren ist zentrale Aufgabe. Somit wird ein Mehrwert für unsere Gesellschafter geschaffen und für eine realistische und zugleich ambitionierte Umsetzung der strategischen Zielstellungen für die Stadtentwicklung und der Leipziger Stadtgesellschaft gesorgt. Digitalisierung wird als Chance und Erfolgsfaktor der Umsetzung gesehen.

Die Leipziger Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, die Daseinsvorsorge resilient aufzustellen, in die notwendige Infrastruktur der wachsenden Stadt zu investieren und im Wesentlichen drei Transformationen voranzutreiben:

- die Energie- und Wärmewende durch Dekarbonisierung des Energiesystems,
- die nachhaltige Fortentwicklung der Wasserwirtschaft durch Anpassung der Trinkwasserver- und Abwasserentsorgung an das Bevölkerungswachstum und den Klimawandel sowie
- die Mobilitätswende durch den bedarfsgerechten sowie ökonomisch vertretbaren Ausbau des ÖPNV.

Die anstehenden Transformationen und die damit einhergehenden Investitionen werden ein Kraftakt in vielerlei Hinsicht: Mit Blick auf den damit verbundenen Stadtumbau und die Bautätigkeit, auf die Finanzierung, auf Begleitung der Kunden auf dem Transformationspfad und den Umgang mit Arbeits- und Fachkräftemangel. Zugleich sind sie Basis für die angestrebte Energie- und Mobilitätswende sowie einer nachhaltigen Wasserwirtschaft. Bei dieser gesamtstaatlichen Aufgabe ist die Leipziger Gruppe leistungsstarker unternehmerischer Partner, der aber auch den regulatorischen und finanziellen Rahmen braucht, um die Zukunftsaufgaben erfüllen zu können.

Die unternehmerische, nachhaltige Weiterentwicklung unseres Kerngeschäfts mit Blick auf Ergebnisqualität, Produktivität und kommunalen Nutzen stellt die Leipziger Gruppe in den Mittelpunkt ihres Handelns. Dafür

² Unter dem Vorbehalt der Abbildung im städtischen Haushalt von 200,0 Mio. EUR Eigenkapitaleinlage und einem jährlichen Betriebskostenzuschuss für den ÖPNV von 10,0 Mio. EUR (vorbehaltlich Ratsbeschluss und Genehmigung Doppelhaushalt durch Rechtsaufsichtsbehörde).

wurden fünf Handlungsfelder definiert: Markt, Kunden, Bürger; Management und Prozesse; Mitarbeiter; Infrastruktur und Ressourcen. Da die Digitalisierung in allen Feldern Lösungsbausteine liefert, fungiert sie als Querschnittsbereich. Den strategischen Rahmen bilden Gemeinwohl und Nachhaltigkeit.

3.2 Steuerungssystem

Zur Steuerung und Führung setzt die Unternehmensgruppe ein zielorientiertes Managementsystem ein. Wesentliche aktive Führungsinstrumente stellen dabei die in der Konzernstrategie festgelegten strategischen Geschäftsleitplanken, der darauf aufbauende Wirtschaftsplan und die damit verbundenen Zielvereinbarungen für die Führungskräfte sowie das konzernweit organisierte Risikomanagementsystem dar. Schritt für Schritt soll die Umwelt- und Klimaperspektive, wo sinnvoll und möglich, ergänzt werden.

Im Rahmen des jährlichen Strategie- und Planungsprozesses werden auf Basis strategischer Vorgaben grundsätzliche Erwägungen über Investitionen in Anlagen, Märkte und unterstützende Aktivitäten in ihren Auswirkungen auf die Unternehmenswertentwicklung festgesetzt und bewertet. Planungsabweichungen werden durch die Tochtergesellschaften quartalsweise berichtet und innerhalb der Geschäftsführung der LVV diskutiert, um Maßnahmen zur Gegensteuerung abzustimmen. Darüber hinaus erfolgen Ad-hoc-Mitteilungen zu Risiken, wenn dies aufgrund der Bedeutung der drohenden Verwirklichung eines Risikos angezeigt ist.

Der Steuerung des LVV-Konzerns werden die Leistungskennzahlen Konzernergebnis, Eigenmittelquote, Nettogesamtverschuldung, adjustiertes EBITDA und dynamischer Verschuldungsgrad zugrunde gelegt.

4 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

4.1 Methode und Vorgehen bei der Wesentlichkeitsanalyse

Die Leipziger Gruppe hat erstmals im Jahr 2020 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die jährlich durch die Strategieverantwortlichen überprüft wurde. Im Jahr 2024 wurde die doppelte Wesentlichkeitsanalyse im Einklang mit den Anforderungen der ESRS durchgeführt und deutlich justiert. Mit der Wesentlichkeitsanalyse werden die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen für die Leipziger Gruppe und deren Stakeholder ermittelt und bewertet. Die doppelte Wesentlichkeit bezeichnet dabei die Wesentlichkeit von Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sowie die finanzielle Wesentlichkeit. Ein Nachhaltigkeitsthema erfüllt also die Kriterien der doppelten Wesentlichkeit, wenn es entweder aus der Wirkungsperspektive oder aus der Finanzperspektive oder aus diesen beiden Perspektiven betrachtet wesentlich ist.

Als Grundlage für die gesamte Bearbeitung wurde zunächst eine gruppenweite Methodik (inklusive Bewertungskriterien und Leitfragen) definiert, abgestimmt und dokumentiert.

In einem ersten Schritt wurden vollkonsolidierte Geschäftsaktivitäten und -beziehungen, relevante Ressourcen und Länder identifiziert. Für die Geschäftsaktivitäten wurde dann die gesamte relevante Wertschöpfungskette, das heißt vor- und nachgelagerte Aktivitäten, aber auch Aktivitäten im eigenen Geschäftsbereich, dokumentiert. Gemeinsam mit den Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Stadtwerke, Verkehrsbetriebe und Wasserwerke wurden die bereits im vorangegangenen Prozess identifizierten Stakeholdergruppen aktualisiert und in den jeweiligen Themenworkshops mit Fachexperten dokumentiert und bestätigt. Externe Interessenträger wurden, bezogen auf das Berichtsjahr 2024, nicht aktiv in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen, sondern durch repräsentative Fachabteilungen vertreten, die Zugang zu den jeweiligen Interessenträgern haben.

Die folgende Abbildung der Interessenträger deckt die Perspektive der Betroffenen sowie der Nutzer von Nachhaltigkeitsinformationen ab:

Interessenträger

Kunden & Markt	Kunden
	Kundenvertretungen (Fahrgastbeirat, Nutzerforum, Kundenbeirat)
	Wettbewerber
Mitarbeitende	Beschäftigte
	Arbeitnehmervertreter
	(potenzielle) Bewerber
Geschäftspartner	Lieferanten
	Finanzierungspartner (Banken, Versicherungen, Fördermittelgeber)
	Behörden, Stadt Leipzig, Umlandgemeinden
	Projektpartner
Politik und Gesellschaft	Gremien (insbesondere Gesellschafter, Aufsichtsrat)
	Bürger, Anwohner, Nutzer
	Stadtrat, Ausschüsse und Stadtverwaltung (u.a. Bürgermeister)
	Verbände, Kammern, NGOs
	Medien

Nicht konsolidierte Tochterunternehmen wurden hinsichtlich ihrer Risiken in den Geschäftsaktivitäten im Rahmen der Formulierung der Auswirkungen, Chancen und Risiken (IRO = Impacts, Risks, Opportunities) und deren Bewertung berücksichtigt.

Gemeinsam mit den Nachhaltigkeitsverantwortlichen in den Tochterunternehmen Stadtwerke, Verkehrsbetriebe und Wasserwerke hat die LVV die möglichen nachhaltigen Themen in Anlehnung an die ESRS (insbesondere ESRS 2, Anlage A) in Form einer Longlist definiert und die Auswirkungen, Chancen und Risiken formuliert. Außerdem wurden

- Relevanz für Interessensträger,
- Wertschöpfungskette (vor- und nachgelagert, eigener Geschäftsbereich),
- tatsächliche und potenzielle Auswirkungen,
- potenzielle Abhängigkeiten von natürlichen, menschlichen und sozialen Ressourcen bei der Identifikation von Risiken und Chancen sowie
- Zeithorizont (kurz-, mittel- und langfristig)

dokumentiert. Auf Basis dieser Informationen wurden die möglichen Themen nach Schweregrad (Ausmaß, Tragweite, Behebbarkeit), Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet. Dafür wurde eine Bewertungsskala von 0 bis 5 festgelegt, bis auf die Eintrittswahrscheinlichkeit, der eine Fünfer-

Skala zugrunde liegt. Die Skalen für die Schadenshöhe wurden aus dem Konzernrisikomanagement übernommen. Die Wesentlichkeitsschwelle wurde so definiert, dass es bei Auswirkungen auf Menschen und Umwelt aufgrund der hohen Sensitivitäten das obere Drittel das Maß bestimmt und bei der finanziellen Materialität die obere Hälfte.

In Themenworkshops wurden die Longlist und die vorgeschlagene Bewertung mit dezentralen Fachexperten reflektiert, auf Vollständigkeit überprüft und ergänzt. Zur Vorbereitung dieser Themenworkshops wurden die Teilnehmenden mit Schulungsunterlagen / Anwendungshilfen zur Motivation und Notwendigkeit sowie mit der Bewertungsmethodik vertraut gemacht, sodass eine fundierte und vergleichbare Bewertungsgrundlage geschaffen war. Dabei kam es vor allem darauf an, die dezentralen Fachexperten immer wieder auf die Wirkungen auf Konzernebene zu fokussieren. Im Anschluss an die Themenworkshops wurden noch kleinere Justierungen durch das Kernteam (LVV und dezentrale Nachhaltigkeitsverantwortliche) und die Geschäftsführung vorgenommen.

4.2 Wesentliche Themen

Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse wurde durch die erweiterte Geschäftsführung am 22. August 2024 festgestellt und am 23. September 2024 vom LVV-Aufsichtsrat zur Kenntnis genommen. Die folgende Abbildung zeigt die identifizierten wesentlichen Themen:

Wesentliche IRO (Auswirkungen, Chancen, Risiken)

		Auswirkung/ Chance/Risiko	Zeithorizont	Typ
Umwelt- und Klima	Klimawandel			
	Anpassung an den Klimawandel	positive Auswirkung	Kurz-, mittel-, und langfristig	tatsächlich
	Klimaschutz	negative Auswirkungen	Kurz-, mittel-, und langfristig	tatsächlich
	Energie	Risiko	Kurz-, mittel-, und langfristig	
	Wasser- und Meeresressourcen			
	Wasser (Wasserverbrauch/-entnahme)	negative Auswirkungen	Kurz-, mittel-, und langfristig	potenziell
Sozial	Eigene Belegschaft			
	Arbeitsbedingungen			
	Arbeitszeit, sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit/ Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Gesundheitsschutz und Sicherheit	positive Auswirkung	Kurz-, mittel-, und langfristig	tatsächlich
	Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote der durch Tarifverhandlungen abgedeckten Arbeitskräfte	Risiko	Mittel- und langfristig	
	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle			
	Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Beschäftigung und Inklusion von Behinderungen, Vielfalt	Risiko	(Kurz)-, mittel-, und langfristig	
	Schulungen und Kompetenzentwicklung, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	positive Auswirkung	Kurz-, mittel-, und langfristig	tatsächlich
	Sonstige arbeitsbezogene Rechte			
Unternehmensführung	Datenschutz	Risiko	Kurz- und mittelfristig	
	Unternehmenspolitik			
	Unternehmenskultur	positive Auswirkung	Kurz- und mittelfristig	tatsächlich

Im Folgenden wird entsprechend der Wesentlichkeitsanalyse zu diesen Themen konkreter berichtet.

5 E1 Klimawandel

In der Konzernstrategie hat sich die Leipziger Gruppe zum langfristigen Ziel gesetzt, die Treibhausgasneutralität bis 2040 zu erreichen, was mit den Erfahrungen aus den ersten Umsetzungsschritten, die sich langwieriger gestalten als erwartet, als sehr ambitioniert herausstellt. Das Ziel wird insbesondere in den Geschäftsstrategien der Stadtwerke und Verkehrsbetriebe weiter untersetzt:

Energie

Die Strategie der Stadtwerke, basiert auf der Sicherung der Hauptgeschäftsfelder und der Erschließung von Wachstumsfeldern in den Märkten. Darüber hinaus werden Entwicklungsperspektiven, wie zum Beispiel Technologieoptionen geprüft. Als kommunales Unternehmen tragen die Stadtwerke eine besondere Verantwortung für langfristige Investitionen und nachhaltige Erträge, um eine zukunftssichere und klimaneutrale Energieversorgung zu gewährleisten. Wesentliche strategische Hauptthemen sind die Umsetzung der Energie- und Wärmewende sowie der Ausbau der Strom- und Fernwärmenetze.

Die langfristige Unternehmensstrategie konzentriert sich darauf, das Kerngeschäft zu stärken und Wachstumspotenziale auszuschöpfen. Dabei steht die Transformation der Fernwärme im Mittelpunkt, begleitet vom Ausbau der Netze und der Entwicklung neuer Produkte. Parallel dazu wird gemäß den geltenden politischen Rahmenbedingungen die strategische Bedeutung des Gasnetzes abnehmen, mit einer geplanten Stilllegung bis 2045. Der effiziente Betrieb und die Modernisierung der Stromnetze sind essenziell, um Netzengpässe zu vermeiden und die Energieversorgung nachhaltig zu sichern. Die Stadtwerke betreiben zur Strom- und Wärmeerzeugung ein Erzeugungsportfolio mit verschiedenen Anlagentechniken.

Einen wesentlichen Investitionsschwerpunkt im Geschäftsfeld Energie stellte im Geschäftsjahr 2024 das Zukunftskonzept Wärmeversorgung dar. Hierunter fallen unter anderem Investitionen in Solarthermieranlagen und die Sicherung der Fernwärmeversorgung durch den Anschluss an die industrielle Abwärme Leuna oder ähnliche Wärmequellen. Ein signifikanter Anteil des Investitionsbudgets entfällt weiterhin auf den Ausbau und die Erweiterung des Fernwärmenetzes. Konkret wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr damit begonnen, das Projekt Industrielle Abwärme (Refill) umzusetzen. Die neue Fernwärmehaupttransportleitung soll im Herbst 2027 in Betrieb genommen werden; sie wird zunächst rund 83 MW klimaneutrale Wärme für Leipzig liefern. Die identifizierte Wärmemenge entspricht etwa 38 % des aktuellen Fernwärmebedarfs in Leipzig. Rein rechnerisch können also 100.000 Leipziger Wohnungen damit CO₂-frei beheizt werden. Weiterhin errichten die Stadtwerke derzeit im Stadtteil Lausien-Grünau eine der größten Solarthermieranlagen in Deutschland. Bis 2026 soll auf rund 10 Hektar ein 65.000 Quadratmeter großes Kollektorfeld entstehen. Die Maßnahmen sind die ersten Bausteine auf dem Weg in Richtung grüne Fernwärme.

Darüber hinaus wird der stufenweise Aufbau des Finanzbeteiligungsportfolios im Bereich der erneuerbaren Energien fortgesetzt. In 2024 wurden Anträge gemäß Bau- und Bundes-Immissionsschutzgesetz im Umfang von insgesamt circa 108 MW und Satzungsbeschlüsse (B-Plan) mit dem Volumen von circa 43 MW eingereicht. Die Erzeugungsanlagen für erneuerbare Energien verfügen über eine installierte Leistung von 83,98 MW(p) und liefern damit einen Beitrag von 21 % zur gesamten Eigenerzeugung der Stadtwerke (Stand 31. Dezember 2024).

Auch im Jahr 2024 haben die Stadtwerke den Ausbau der Ladeinfrastruktur weiter vorangetrieben. Es wurden (öffentliche) 362 neue Ladepunkte errichtet. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung zum Vorjahr.

Ladeinfrastruktur

	2024	2023	Veränderung	
			%	absolut
Anzahl der Ladesäulen im Stadtgebiet Leipzig	760	570	33,3	190
öffentlich	183	138	32,6	45
halböffentlich	162	120	35,0	42
privat	415	312	33,0	103
Anzahl der Ladepunkte im Stadtgebiet Leipzig	1.379	1.012	36,3	367
öffentlich	362	280	29,3	82
halböffentlich	322	248	29,8	74
privat	695	484	43,6	211

Mobilität

Die Verkehrsbetriebe ermöglichen mit ihrer Strategie MobiLE die Umsetzung der städtischen Nachhaltigkeitsziele und Ratsbeschlüsse zur Mobilität in Leipzig. Die Ziele und die Strategie werden im jährlichen Wirtschafts- und Mittelfristplan konkretisiert. Ziel von MobiLE ist es, die Zukunftsfähigkeit und Krisenresilienz des Unternehmens zu erhöhen, die gesellschaftliche Entwicklung sowie den Beitrag zur Verkehrswende abzubilden und die technischen und nachfragebezogenen Entwicklungen aufzugreifen. Die Verkehrsbetriebe reduzieren langfristig die Emissionen, vor allem aus dem Fuhrpark. Den weit größeren Beitrag zum Klimaschutz stellt jedoch ihre Funktion als Mobilitätsdienstleister für die Stadt Leipzig und ihre Bürgerinnen und Bürger dar.

Ein Handlungsfeld der Verkehrsbetriebe-Strategie befasst sich mit der Umsetzung des Nahverkehrsplans und der Zusammenarbeit mit der Stadt Leipzig, der Leipziger Gruppe und der Region. Mit der Erteilung des öffentlichen Dienstleistungsauftrags (öDA) wurde hierbei ein wesentlicher Meilenstein bereits erreicht. Zudem sollen die Verkehrsverträge mit den Landkreisen weiterentwickelt und die Verkehrsfinanzierung durch Bund, Land und Zweckverband für den Nahverkehrsraum Leipzig (ZVNL) ausgebaut werden. Ferner wird eine Festigung der Partnerschaften mit den großen sächsischen Straßenbahnunternehmen angestrebt.

Darüber hinaus stehen die Kundengewinnung und -bindung und die bedarfsgerechte Berücksichtigung der Mobilitätsbedürfnisse in der wachsenden Stadt und im stadtnahen Umland im Fokus der Verkehrsbetriebe. Das Angebotskonzept „Liniennetz der Zukunft“ ist Ausdruck der Ziele des Nahverkehrsplans und der Mobilitätsstrategie der Stadt Leipzig. Auf Basis umfassender Potenzialanalysen und Beteiligungsprozesse wird es kurzfristig zur maßgeblichen Verbesserung des ÖPNV-Angebots in der Stadt Leipzig eingeführt, um neue Kunden für den ÖPNV zu gewinnen.

Weiterhin werden unter Nutzung geeigneter Technologien moderne und leistungsfähige Infrastrukturen geschaffen. Strategische Schwerpunkte sind die multimodale Plattform und App Leipzig MOVE, die um das On-Demand-Shuttle Flexa ergänzt wird, sowie die Umstellung im Busbereich auf emissionsfreie Fahrzeuge, die auf die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen der Gruppe insbesondere mit einahlt. In diesem Zusammenhang werden auch die Liegenschaften weiter modernisiert. Eine weitere Herausforderung ist das Beschaffungsprojekt für die neuen Stadtbahnfahrzeuge XXL Plus, die mehr Platz für Fahrgäste bieten. Dieses Projekt ist im aktuellen Marktumfeld äußerst anspruchsvoll. Die Anlieferung erster Fahrzeuge ist für Ende 2025 zu erwarten. Einen elementaren Stellenwert hat zudem das bereits in Umsetzung befindliche Maßnahmenpaket „Basismodul Modernisierung Hauptachsen“, das Teil des „Rahmenplans zur Umsetzung der Mobilitätsstrategie 2030 für Leipzig“ ist. Mit diesem Programm wird die vorhandene Netzinfrastruktur mo-

dernisiert und weiter für einen Einsatz kapazitätsstarker 2,40 Meter breiter Fahrzeuge ertüchtigt. Gleichzeitig wird mit diesem Paket die vollständige Barrierefreiheit im Straßenbahnnetz hergestellt. Die Modernisierung der Hauptachsen ist zudem ein zentrales Element zur Beschleunigung und Qualitätsverbesserung des ÖPNV und zur Vorbereitung zukünftiger Netzerweiterungen.

Das abgelaufene Geschäftsjahr war mit 167 Mio. Fahrgästen das erfolgreichste Jahr seit den 1990er-Jahren. Die Steigerung um 9 % gegenüber dem Vorjahr zeigt, dass die zahlreichen Angebotsverbesserungen von den Fahrgästen rege genutzt werden. Dazu zählt neben den schrittweise umgesetzten Maßnahmen für das „Liniennetz der Zukunft“ auch die vollständige Rücknahme der durch den Fachkräftemangel bedingten Angebotsreduzierungen. Gleichzeitig führte das Angebot des Deutschlandtickets zu Neukunden und Mehrfahrten durch Stammkunden.

Im Jahr 2024 konnte mit den insgesamt sieben Angebotsmaßnahmen bereits rund ein Drittel des Volumens des geplanten „Liniennetzes der Zukunft“ realisiert werden. Damit ist die in mehreren Stufen erfolgte Taktausweitung abgeschlossen. Der im Jahr 2019 gestartete On-Demand-Shuttledienst Flexa organisiert für Kunden in Stadtrandlagen die schnellste Verbindung im Bediengebiet, mit der Option zum Umstieg zu Straßenbahn und Bus. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden 340.000 Fahrgäste befördert und damit fast 100.000 mehr als im Jahr 2023. Außerdem wurde das Flexa-Gebiet Leutzsch um Rückmarsdorf zum neuen „Flexa West“ erweitert.

Die Verkehrsbetriebe treiben den Ausbau der Infrastruktur für Multimobilität konsequent voran. Im Jahr 2023 betrieben die Verkehrsbetriebe bereits 45 Mobilitätsstationen und 26 Sharing-Flächen. Bis 2024 wuchs die Zahl auf 46 Stationen und 59 Sharing-Flächen an – ein deutliches Signal für den dynamischen Ausbau insbesondere im Bereich der Mikromobilität.

Durch Maßnahmen im Energiemanagement konnten die Verkehrsbetriebe im Jahr 2024 Einsparungen beim größten Energieverbraucher – dem Fahrstrom der Straßenbahnen – erzielen. Während das zur Verfügung gestellte Platzangebot („Platz-Kilometer“) von 2023 auf 2024 um 2,5 % stieg, betrug der Aufwuchs der dafür eingesetzten Energie nur 1,2 %. Der spezifische Energieeinsatz sank somit von 2,19 auf 2,16 kWh/100 Platz-Kilometer, was einer Verbesserung von 1,3 % entspricht. Das unternehmensübergreifende Verbundprojekt SUMO ist maßgeblich bei der Entwicklung der einsparend wirkenden Maßnahmen beteiligt gewesen. Die Beschaffung von weiteren E-Bussen läuft aktuell nach Plan. Insgesamt planen die Verkehrsbetriebe die Beschaffung von 40 weiteren E-Bussen, für die der Freistaat Fördermittel von 13,56 Mio. EUR zur Verfügung stellt. Eine entsprechende Ausschreibung wurde im abgelaufenen Geschäftsjahr gestartet. Nach entsprechender Gremienbefassung ist die Bestellauslösung noch für das erste Halbjahr 2025 vorgesehen. Die Lieferung und Inbetriebnahme der ersten 15 neuen Elektrobusse ist zum Fahrplanwechsel November 2026 geplant, die verbleibenden 25 Fahrzeuge aus Los 2 sollen ab Anfang 2027 folgen. Der Elektroanteil im Busfuhrpark bleibt mit 38 Fahrzeugen im Jahr 2024 konstant.

Treibhausgasbilanz und Energieverbräuche der Leipziger Gruppe

92 % der Emissionen (Scope 1 und 2) der Leipziger Gruppe werden vom Geschäftsfeld Energie verursacht. Daher liegen dort auch die Hauptaufmerksamkeit und die größten Hebel zur Reduzierung der Emissionen. So wird zur Dekarbonisierung der Fernwärme zum Beispiel die Fernwärmeversorgung aus Braunkohle unter anderem durch die Brückentechnologie Erdgas über Gaskraftwerke ersetzt.

Erstmalig wurden konzerninterne Emissionen angelehnt an die Methodik der Finanzkonsolidierung eliminiert und nur bei denjenigen Unternehmen dargestellt, welche diese als erste Emittenten verursacht haben.

THG-Emissionen	in tausend Tonnen			
	2024	2023	Veränderung	
Finanzkonsolidierungskreis, konsolidiert			absolut	in %
Scope-1-Emissionen	531	471	59	11
Deutschland	510	471	39	8
Polen	20			
Scope-2-Emissionen	91	128	-37	-40
Deutschland	80	128	-48	-61
Polen	11			

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden durch Flugreisen in der L-Gruppe Treibhausgase von 26 Tonnen Kohlenstoffdioxidäquivalenten freigesetzt.

Die im Jahr 2023 durch Dienstwagen und Nutzfahrzeuge sowie Flugreisen erzeugten Emissionen wurden mit einem CO₂-Preis bewertet. Mit diesem Budget werden durch die Leipziger Gruppe zusätzliche Klimaschutzmaßnahmen finanziert. Ab dem Jahr 2024 werden zur Budgetbildung die reinen Dienstreisen als Grundlage genutzt.

Auch im Energieverbrauch zeigt sich die Umstellung zum Zweck der Dekarbonisierung der Fernwärme, von externer Versorgung aus Braunkohle hin zur Nutzung der Brückentechnologie Erdgas in den beiden eigenen Heizkraftwerken. Die folgende Übersicht zeigt Energieverbrauch und Energiemix:

Energieeigenverbrauch	in GWh			
	2024	2023	Veränderung	
			absolut	in %
Anteil Strom	183,1	161,6	21,5	11,8
Anteil Fernwärme/Wärme	37,4	42,1	-4,7	-12,6
Anteil Erdgas	2.363,9	1.954,7	409,2	17,3
Anteil Heizöl	13,2	163,6	-150,4	-1.140,8
Anteil Holz/Biomasse	429,6	606,0	-176,4	-41,0
Anteil Technische Gase und Flüssiggas	0,7	0,8	-0,1	-16,4
Anteil Biodiesel	3,1	2,9	0,2	5,0
Anteil Diesel	45,8	45,9	-0,1	-0,3
Anteil Benzin	2,4	1,7	0,7	30,2
Gesamtenergieverbrauch	3.079,2	2.979,3	99,9	3,2

Die Dekarbonisierung des Fuhrparks (ohne Busse) wurde auch im Jahr 2024 weiter vorangetrieben. Der Anteil von Hybrid- und reinen Elektrofahrzeugen in Deutschland stieg von 29 % auf 34,6 %. Inklusiv des polnischen Fuhrparks lag er bei insgesamt 31 %.

Klimarisikoanalyse

Klimarisikoanalysen zu physischen und transitorischen Klimarisiken und Klimaszenarioanalysen hat die Leipziger Gruppe bisher nicht durchgeführt.

6 E3 Wasserressourcen

Auch wenn in nahezu allen Unternehmensteilen der Leipziger Gruppe Wasserressourcen benötigt werden, so werden in diesem Bericht die Hauptgeschäftsfelder der Trinkwasserver- und Abwasserentsorgung ins

Zentrum gestellt. Insgesamt lag der Wassereigenverbrauch der Leipziger Gruppe bei 1,03 Mio. m³ und damit auf dem Niveau des Vorjahres. Die Wasserwerke haben die Aufgabe, heute und in Zukunft Wasser als Grundlage des Lebens zuverlässig, nachhaltig und effizient zur Verfügung zu stellen und das Abwasser umweltgerecht gereinigt in den Wasserkreislauf zurückzuführen. Um den steigenden Anforderungen zur Bewältigung des Klimawandels, der wachsenden Stadt Leipzig und der Region sowie steigenden gesetzlichen Anforderungen an den Umwelt- und Gewässerschutz gerecht zu werden, haben die Wasserwerke das Strategieprogramm „Wasser 2030 – Nachhaltig. Zuverlässig. Vernetzt.“ aufgesetzt. Für die Erreichung ambitionierter Ziele wurden sechs Handlungsfelder definiert: Infrastruktur, Service, Ressourcen- & Klimaschutz, Mitarbeiter, Wirtschaftlichkeit, Prozesse & Digitalisierung. Diese sind mit konkreten Konzepten und Projekten sowie verbindlichen Zielwerten unteretzt worden.

Dabei zielt das Handlungsfeld Infrastruktur auf die Sicherstellung von dauerhaft hoher Verfügbarkeit der Netze und Anlagen im Ver- und Entsorgungsgebiet der Wasserwerke ab. Erreicht werden soll dieses Ziel unter anderem mit einer Absenkung des Anteils der Zustandsklassen 0 bis 2 im Kanalnetz und dem Halten der Schadensrate im Rohrnetz auf einem mittleren Niveau (siehe dazu auch Ausführungen auf der Seite 16). Ein weiteres Ziel dieses Handlungsfeldes ist die Sicherstellung der Qualität des Trink- und Abwassers durch die Einhaltung der gesetzlichen Parameter. Dies erfolgt beispielsweise durch umfangreiche Messprogramme.

Mit dem Handlungsfeld Ressourcen- und Klimaschutz wollen die Wasserwerke die Trinkwasserressourcen schützen und einen nachhaltigen Schutz der Gewässer im Rahmen der Bewirtschaftung der abwassertechnischen Infrastruktur gewährleisten. Dabei handeln die Wasserwerke nach den neusten geltenden Umweltstandards, entwickeln diese weiter und beschäftigen sich mit den Auswirkungen des Klimawandels (siehe Seite 15 zum Trinkwasser und 16 zum Abwasser).

Trinkwasserversorgung

Mit der Umsetzung des „Zukunftskonzept Trinkwasserversorgung 2030“ sollen die Trinkwasserversorgung verbessert und die Versorgungssicherheit und Effizienz erhöht werden. Dazu gehört der Ringschluss des Fernleitungssystems um die Stadt Leipzig – der sogenannte Westringschluss. Ein weiterer Meilenstein ist der Bau eines neuen Wasserwerks in Naunhof als Ersatz für die Wasserwerke I und II. Der Baubeginn des Wasserwerks Naunhof ist derzeit für Mitte 2027 vorgesehen. Die Bauzeit wird etwa vier Jahre betragen.

Die Qualität des Trinkwassers ist in Deutschland durch strenge gesetzliche Vorgaben geregelt, deren Einhaltung das Kerngeschäft der Wasserwerke bestimmt. So trat 2023 die neue Trinkwasserverordnung in Kraft, die neue Qualitätsparameter definiert und strengere Grenzwerte für bestehende Qualitätsparameter festlegt. Die Trinkwasserqualität wird kontinuierlich durch das Trinkwasserlabor der Wasserwerke und das Gesundheitsamt entsprechend den strengen Vorgaben der Trinkwasserverordnung kontrolliert. Dabei werden Proben aus allen Bereichen der Trinkwasserversorgung den chemischen und bakteriologischen Trinkwasserkontrollen unterzogen. Durch Akkreditierung nach DIN EN ISO 17025 hat der Wasserwerke-Bereich Betriebslabor seine erforderliche Kompetenz auf dem Gebiet der Trinkwasseruntersuchung nachgewiesen. Dieser führt die Untersuchungen nach den anerkannten Regeln der Technik und den gesetzlich vorgeschriebenen Methoden der Trinkwasserverordnung durch. Die Qualitätssicherung der Analysentätigkeit und der verwendeten Prüfsysteme ist durch die Überwachung der Akkreditierungsstelle für den Wasserwerke-Bereich Betriebslabor, durch die Teilnahme an externen Ringversuchen sowie die Beschäftigung von qualifiziertem und geschultem Personal gewährleistet.

Mit der ökologischen Landbewirtschaftung in Teilen des Trinkwassereinzugsgebiets (Canitz/Thallwitz und Naunhof) durch die Wassergut Canitz GmbH als Basis für vorbeugenden Grundwasserschutz nehmen die Wasserwerke eine Vorreiterrolle in der Branche ein.

Das Versorgungsgebiet liegt entsprechend dem im Wasserrisiko-Atlas „Aqueduct“ des Weltressourceninstituts (WRI) in einem Gebiet mit niedrigem bis mittlerem Wasserstress und damit keiner akuten Wasserknappheit. Die Untersuchungen belegen, dass bei fortschreitendem Klimawandel gemäß den Randbedingungen des RPC8.5-Szenarios die Grundwasserneubildung tendenziell zunimmt. Inhaltlich sind diese Ergebnisse zum einen durch die von den Klimamodellen projizierten Zunahmen der mittleren Jahresniederschlagsmengen erklärbar. Zum anderen setzt sich die in der Vergangenheit bereits beobachtete innerjährliche Verschiebung der Niederschläge vom Sommer in den Winter gemäß den Klimasimulationen auch in Zukunft fort. Insbesondere die Zunahme der Winterniederschläge kommt dabei der Grundwasserneubildung zugute. Darüber hinaus ist es bei der Berechnung der Grundwasserneubildung erforderlich, die hochgradig instationären und vielfältigen Parameterwechselwirkungen sowie die naturräumlichen Gegebenheiten abzubilden.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass basierend auf dem derzeitigen Kenntnistand von keinem langfristigen Rückgang der Grundwasserdargebote auszugehen ist, je nach betrachtetem Klimaszenario werden sogar deutliche Zunahmen projiziert. Die ermittelten Klimaszenarien beziehen sich dabei immer auf langjährige Tendenzen. Einzelne Jahre wie auch unterjährige Ereignisse können unter Umständen signifikant abweichen. Im Sinne der Berücksichtigung eines gewissen Sicherheitsfaktors liegt es nahe, im Rahmen der Zukunftsplanung nicht primär von steigenden, sondern von langfristig gleichbleibenden Dargeboten auszugehen. Unabhängig davon wird es als erforderlich erachtet, die zukünftige Ausprägung von dargebotsrelevanten Extremperioden (insbesondere längere Trockenzeiten) näher zu untersuchen.

In den letzten Jahren konnten die Schadensraten im Trinkwassernetz durch gezielte systematische Investitionen schrittweise gesenkt werden. Im Jahr 2024 gab es bei den Zubringer-, Haupt- und Versorgungsleitungen (insgesamt 2.358 km) 390 Schäden. Die Schadensrate an Haupt- und Versorgungsleitungen entsprach dabei 0,17 Schäden pro km, was laut dem DVGW 403³ dem mittleren Referenzbereich entspricht. Die Investitionen in der Vergangenheit zahlen sich aus. 2024 verzeichnen die Wasserwerke im Hauptnetz (ohne Hausanschlussleitungen) 38 % weniger Schäden als im Erhebungsjahr 2018.

Die spezifischen realen Wasserverluste lagen 2024 bei 0,15 m³/(km*h) und somit ebenfalls im mittleren Referenzbereich. Gegenüber 2018 konnten die Verluste um 0,06 m³/(km*h) gesenkt werden. Insbesondere das Rehabilitationsprogramm für die Hausanschlussleitungen wirkte sich positiv auf die Senkung der Wasserverluste aus.

Abwasserentsorgung

Umfangreiche Investitionen in das Abwassernetz und in die Kläranlagen sollen auch in Zukunft die Gewässergüte im Einzugsgebiet weiter verbessern. Die Anforderungen an die Reinigungsleistung von Kläranlagen entwickeln sich mit dem Stand der Technik sowie mit Blick auf steigende rechtliche Anforderungen weiter. Hierbei stehen vor allem die novellierte EU-Kommunalabwasserrichtlinie und der Umsetzungsprozess in deutsches Recht im Fokus. Um die strenger werdenden Grenzwerte für die Einleitung des gereinigten Abwassers in die Gewässer weiterhin zuverlässig zu erfüllen und gleichzeitig das Wachstum von Leipzig und der Region zu bewältigen, werden die Kläranlage Rosental und weitere Kläranlagen im Umland ausgebaut und modernisiert. Konkret wird die Behandlungskapazität des Klärwerks Rosental auf zunächst 710.000 Einwohner und eine hydraulische Kapazität von 16.200 m³/h erweitert. Prognostisch ist in Abhängigkeit von der Belastungssituation eine Kapazitätserweiterung auf 870.000 Einwohner und eine Kapazität von 18.700 m³/h geplant. Im Jahr 2024 wurden vorbereitende Baumaßnahmen (Baumfällungen, Kampfmittelprüfungen, baufeldvorbereitende Maßnahmen wie Kabelumverlegungen) durchgeführt. Der Erdaushub für den Neubau des neuen Belebungsbeckens wurde seit März 2025 begonnen und wird durch Verbauarbeiten

³ Arbeitsblatt 403 des Deutschen Verein des Gas- und Wasserfaches e. V. – Technisch-wissenschaftlicher Verein dient zur Entscheidungshilfe für die Rehabilitation von Wasserverteilungsanlagen.

ab Mai 2025 fortgesetzt. Ab Januar 2026 soll durch den Neubau des Mischwasserstaukanals auch der Neubau der Mechanik (Rechen, Sandfang, Vorklärbecken) begonnen werden. Die Fertigstellung beider Teilvorhaben ist für Sommer 2028 (Biologie) und Sommer 2032 (Mechanik) vorgesehen.

Auch das laufende Kanalsanierungsprogramm wird weitergeführt, um den Zustand des rund 3.000 km langen Kanalnetzes nachweislich zu verbessern.

Mit einer baulichen Verdichtung der Stadt gehen die Anteile von Verdunstung und Versickerung der Niederschläge im Boden zurück und die Oberflächenabflüsse steigen an. Bei einem unveränderten Ableitungssystem kann dieses Wasser nicht adäquat vom Boden aufgenommen werden. In der Folge erhöhen sich die eingeleiteten Mischwassermengen, was mit zunehmenden Schmutzfrachteinleitungen in die Gewässer einhergeht. Durch den Klimawandel steigen im Sommer aufgrund der schwächeren Vorfluter bei längeren Niedrigwasserphasen und höheren Temperaturen die hydraulischen und stofflichen Anforderungen für die Einleitung in die Gewässer. Neue Rückhalte- und Behandlungsanlagen müssen gebaut werden. Hierfür arbeiten die Wasserwerke an einer neuen Generalentwässerungsplanung für die Stadt Leipzig. Deren Kernkomponenten umfassen neben der punktuellen Vergrößerung der Ableitungsfähigkeit und des Stauraumvolumens von Kanälen auch die Schaffung von neuen Retentionsräumen im System. Die dezentrale Speicherung, Versickerung und Verdunstung von Niederschlägen zählen zu den wichtigsten Maßnahmen auf dem Weg zur wassersensiblen Stadtentwicklung und sind ein wichtiger Baustein der zukünftigen Generalentwässerungsplanung. Diese zielt darauf ab, langfristig die Kanalnetze hydraulisch nicht zusätzlich zu belasten, den Schmutzfrachteintrag in die Gewässer zu minimieren und das Regenwasser dezentral entsprechend der Wasserrahmenrichtlinie zu bewirtschaften.

7 S1 Eigene Belegschaft

7.1 Arbeitsbedingungen

Die Leipziger Gruppe ist einer der größten Arbeitgeber in Leipzig und der Region. Damit geht ein hohes Maß an sozialer Verantwortung einher, der wir uns bewusst sind. Wir bieten mit den Geschäftsfeldern Wasserwirtschaft, Energie und Mobilität ein Portfolio an unterschiedlichsten Aufgabenbereichen und Anforderungsprofilen für die Menschen, die bei uns arbeiten und unsere Gruppe voranbringen.

Die Leipziger Gruppe ist sich bewusst, dass es in einem Bewerbermarkt und dem sich verschärfenden Wettbewerb um Fachkräfte darauf ankommt, überzeugen zu können: diejenigen, die bereits in der Gruppe arbeiten, aber auch diejenigen, die als potenzielle Mitarbeiter erreicht werden sollen. Die Arbeitgebermarke wird permanent gepflegt, sichtbar gemacht und weiterentwickelt. Dabei profitiert der gesamte Konzern von der Dachmarke „L-Gruppe“, kann aber auch wirkungsvoll Akzente in der Außenwirkung auf Basis der Gruppenunternehmen Stadtwerke, Verkehrsbetriebe und Wasserwerke setzen.

Aktuell beschäftigt der Konzern 5.500 Mitarbeitende. Die folgende Übersicht zeigt weitere Details:

Mitarbeiteranzahl

	Männlich		Weiblich		Divers		Gesamt
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	
Anzahl Mitarbeiter Stichtag 31.12.2024	3.987	72,46	1.514	27,52	1	0,00	5.502
Deutschland	3.787	72,31	1.449	27,67	1	0,00	5.237
Polen	200	75,47	65	24,53	0	0,00	265

Mitarbeiterstruktur

	Gesamt
Anzahl Mitarbeiter Stichtag 31.12.2024	5.502
Anzahl Mitarbeiter < 30 Jahre	605
Anzahl Mitarbeiter 30 bis 50 Jahre	2.634
Anzahl Mitarbeiter > 50 Jahre	2.263
Anzahl Auszubildende Stichtag 31.12.2024	233
durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit in Jahren	15

Mit Blick auf den demografischen und gesellschaftlichen Wandel sowie die künftigen Herausforderungen einer modernen Arbeitswelt befinden sich die Unternehmen der Leipziger Gruppe in einem permanenten Veränderungsprozess. Es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesen Wandel mittragen und mitgestalten können. Dafür stellt die Leipziger Gruppe eine Reihe von Instrumenten zur Verfügung, die über das vom Gesetzgeber geforderte Maß hinausgehen. So leben wir den gemeinsamen geschlossenen Zukunftstarifvertrag (im Folgenden ZTV) und haben zahlreiche (Konzern-)Betriebsvereinbarungen (im Folgenden KBV) abgeschlossen, wie zum Beispiel unsere KBV Inklusion oder die Vereinbarungen zu mobiler Arbeit. Diese gelten in der Regel für die Mitarbeiter der Unternehmen mit Sitz in Leipzig.

Sozialer Dialog und Vereinigungsfreiheit

Die betriebliche Mitbestimmung wird in unseren Unternehmen in verschiedenen Gremien gelebt. Gemäß Betriebsverfassungsgesetz werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Leipziger Gruppe durch diverse Betriebsräte innerhalb der Tochterunternehmen sowie den Konzernbetriebsrat der Leipziger Gruppe in Gänze vertreten. Die Arbeitnehmervertretungen tauschen sich regelmäßig mit der Geschäftsführung der LVV sowie den Tochterunternehmen aus. So wurden im Jahr 2024 zum Beispiel Konzernbetriebsvereinbarungen zu Microsoft 365, eine Rahmen-KBV und eine KBV zur Nutzung von KI abgeschlossen. Für die Mitbestimmung der Auszubildenden setzen sich in den Tochterunternehmen die Jugend- und Auszubildendenvertretungen ein. Auch hier gibt es ein übergeordnetes Gremium auf Konzernebene. Die Rechte der Schwerbehinderten und Gleichgestellten nimmt die Schwerbehindertenvertretung in den Beteiligungsunternehmen wahr, die durch die übergeordnete Konzernschwerbehindertenvertretung unterstützt wird. Die Konzerngremien tauschen sich regelmäßig mit der Arbeitsdirektorin der Leipziger Gruppe aus. Die leitenden Angestellten werden durch die Sprecherausschüsse vertreten. Der Arbeitssicherheitsausschuss ist bei der Geschäftsführung der LVV angesiedelt. Weiterhin gibt es in jeder Unternehmensgruppe Koordinatoren für betriebliche Gesundheitsförderung sowie betriebliche Altersvorsorge. Entwicklungsmöglichkeiten im Konzern werden über den konzernweiten Arbeitsmarkt ausgetauscht. Meinungsbilder werden regelmäßig über Mitarbeiterbefragungen oder -dialoge eingeholt. Jeder Mitarbeiter führt mit seinem Vorgesetzten zudem ein jährliches Mitarbeiter- oder Feedbackgespräch. Des Weiteren gibt es zahlreiche weitere Dialogformate zum direkten Austausch bezogen auf konkrete Zielgruppen wie zum Beispiel Mitarbeiterfrühstücke, Willkommenstag für die neu hinzugekommenen Mitarbeitenden, Führungskräfte- und Managementtage.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr fanden unter LVV-Geschäftsführerbeteiligung zwölf Sitzungen des Konzernbetriebsrates, eine Klausur mit der Konzernschwerbehindertenvertretung, ein Treffen mit der Konzernjugend- und Auszubildendenvertretung im Rahmen des Runden Tisches Ausbildung und ein Zukunftsmonitoring (des ZTV) mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern statt. Darüber hinaus gab es mehrere Verhandlungen zwischen LVV-Geschäftsführung und Konzernbetriebsräten zu KBVs und operativen IT-Themen.

Tarifverhandlungen

Die Unternehmen der Leipziger Gruppe sind tarifgebunden. Tarifpartner sind beispielsweise ver.di und die IG BCE. Gemeinsame Aufgabe der Tarifpartner ist es, durch die Schaffung entsprechender Rahmenregelungen den sich verändernden Lebens- und Arbeitsbedingungen gerecht zu werden und dadurch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sicherheit für diese Herausforderungen zu geben. Beispiel dafür ist der ZTV, zu dem jährlich im Zukunftsmonitor ein Resümee zu den einzelnen Handlungsfeldern gezogen wird. Im Handlungsfeld Qualifizierung und Entwicklung wurde im Jahr 2024 zum Beispiel die Entwicklung/Weiterbildung aller Mitarbeitenden durch Etablierung einer Lernplattform in der gesamten Leipziger Gruppe unterstützt. 96,2 % der Mitarbeiter sind von Tarifvereinbarungen abgedeckt.

Gesunderhaltung

Die Leipziger Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während des Arbeitslebens bestmöglich zu erhalten. Hierzu werden präventive und kurative Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements angeboten und umgesetzt. Die Mitarbeiter werden in der Wahrnehmung ihrer Eigenverantwortung zur Gesunderhaltung bestärkt. Die Mindeststandards des konzernweiten betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems finden mit einem Regelkreis des betrieblichen Gesundheitsmanagements konzernweit Anwendung. Gemeinsam mit externen Partnern gibt es verschiedene Maßnahmen in den Unternehmen. So bietet die Leipziger Gruppe unter anderem ein Employee-Assistance-Programm an. Des Weiteren werden verschiedene Gesundheitsmaßnahmen wie der Aktionstag Fahrradsicherheit, Gesundheitstage in den Unternehmen, die Möglichkeit zur Teilnahme an Sportveranstaltungen und vieles mehr angeboten. Die Gesundheit der Mitarbeiter setzt Arbeitsprozesse und -plätze voraus, die unter ergonomischen und softwareergonomischen Gesichtspunkten gestaltet sind. Deshalb finden innerhalb der Gruppe regelmäßige Überprüfungen statt, die arbeitsmedizinische Standards und Arbeitsschutz- sowie Arbeitssicherheitserkenntnisse berücksichtigen. In der Leipziger Gruppe werden Beratungen zu diversen Themen – von Sozialberatung bis Eldercare, also Pflege von Angehörigen – angeboten. Die gesetzliche Anforderung zum Gesundheitsschutz gelten selbstverständlich für alle Mitarbeitenden, die darüber hinaus gehenden in der Regel für alle tarifgebundenen Mitarbeitenden, das entspricht 96,2 % der Belegschaft.

Die folgende Übersicht zeigt die Zahl der Arbeitsunfälle.

Gesunderhaltung

Gesamt

Arbeitsunfälle	
tödlich bezogen auf eigene Mitarbeiter	0
tödlich bei Arbeitnehmerüberlassung	0
meldepflichtig	183

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit wird in der Leipziger Gruppe unterstützt und gefördert. So wurden im ZTV die (Auswahl-)Möglichkeiten für die Flexibilisierung von Arbeitszeit und/oder Arbeitsort grundsätzlich für alle Mitarbeitenden in der Leipziger Gruppe, deren Arbeit dies erlaubt, manifestiert. Die Tochtergesellschaften Stadtwerke, Verkehrsbetriebe und Wasserwerke haben dazu entsprechende Vereinbarungen geschlossen.

Allen Mitarbeitenden sollen bei Vorliegen entsprechender Voraussetzungen die Möglichkeiten gegeben werden, neben ihrer Erwerbstätigkeit (vom Ein- bis zum Ausstieg) auch persönlichen Belangen in einem ausgewogenen Verhältnis nachzugehen.

Mitarbeiterinvestitionen

	Gesamt
Fluktuation mitarbeiterinitiiert	3,0%
Kosten für Weiterbildung in EUR	3.753.874
Quote Mitarbeitende in Teilzeit nach Köpfen zum 31.12.2024	17,1%
Prozentsatz der anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	3,7%

7.2 Chancengleichheit

Chancengleichheit wird in der Leipziger Gruppe als erfolgskritisch definiert. Je diverser wir aufgestellt sind, umso attraktiver sind wir. Um dies zu untersetzen, hat sich die Arbeitsgruppe Chancengleichheit die grundsätzliche Bestätigung zum Verständnis der Leitsätze bei der Geschäftsführung eingeholt und ein gemeinsames Leitbild erarbeitet. Diversität und Chancengleichheit werden damit in allen relevanten Bereichen der Leipziger Gruppe dauerhaft etabliert, die bestehenden Maßnahmen weiterentwickelt und neue Impulse gesetzt.

Im Hinblick auf geschlechterbezogene Chancengleichheit setzt die Leipziger Gruppe bereits viele Maßnahmen um, zum Beispiel:

- Benennung einer Beauftragten für Chancengleichheit für die Leipziger Gruppe,
- konzernweites, geschlechtsneutrales Kompetenzmodell,
- Chancengleichheit durch Stellenausschreibungen, die alle Geschlechter adressieren,
- gemeinsam festgelegte Zielgröße (Frauenquote) zur Erhöhung des Frauenanteils im oberen und mittleren Management sowie in den Aufsichtsräten (siehe Kap. 3 Allgemeine Angaben und Governance),
- Besetzung vakanter Positionen mit geeigneten Fach- und Führungskräften unabhängig vom Geschlecht – relevant ist die Qualifikation,
- relevant für die Vergütung ist die Ausübung einer und Befähigung für eine Aufgabe/Funktion, nicht das Geschlecht (alle berichtspflichtigen personalführenden Unternehmen der Leipziger Gruppe verfügen über einen Tarifvertrag, der die Vergütungsgrundsätze regelt).

Allen Menschen in Leipzig gegenüber gilt unsere Verpflichtung zu Werten der Akzeptanz und Offenheit. Indem die Leipziger Gruppe zum Beispiel an Aktionen wie dem Leipziger Christopher Street Day oder Orange Day oder Schulungen der Demokratie-Initiative für die Wirtschaft (Business Council for Democracy, #BC4D) teilnimmt, wird nicht nur ein Zeichen für Toleranz und Akzeptanz gesetzt, sondern auch die Gelegenheit genutzt, um Beschäftigte zu informieren und zu schulen.

Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Unser Selbstverständnis ist es, allen Beschäftigten – auch denjenigen mit persönlichen zusätzlichen Verantwortungen oder Beeinträchtigungen – Entwicklungschancen zu geben, sie zu motivieren sowie unsere Werte und den Zusammenhalt innerhalb des Konzerns zu stärken. Inklusion heißt Vielfalt leben. Die gemeinsame konzernweite Inklusionsvereinbarung regelt einheitliche Rahmenbedingungen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Neuerungen für die gesamte Leipziger Gruppe. Inklusion in Gesellschaft und Ar-

beitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben sowie eine respektvolle Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen sind der Leipziger Gruppe eine besondere Verpflichtung. Die Schwerbehindertenquote über den gesamten Konzern hinweg betrug im Geschäftsjahr 2024 5,9 %.

8 G1 Unternehmenspolitik/-kultur

In den einzelnen Unternehmen der Leipziger Gruppe sind auch aufgrund der unterschiedlichen zu bedienenden Märkte differenzierte Unternehmenskulturen gewachsen. Darauf aufbauend stärken wir das Grundverständnis für eine gemeinsame Kultur in der Leipziger Gruppe. Wir sind uns der sozialen Verantwortung als kommunales Unternehmen bewusst und handeln entsprechend. Die Unternehmenskultur wird wesentlich durch das Führungsverhalten der Führungskräfte geprägt. Daher haben wir gemeinsam einheitliche Leitlinien zur Führung und Zusammenarbeit in der Gruppe geschaffen und sichern deren Wirksamkeit und Weiterentwicklung.

Die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensinternen Regelungen (Compliance) ist für die Leipziger Gruppe von herausgehobener Bedeutung. Compliance spielt daher auch in der Unternehmensführung eine zentrale Rolle. Dabei ist eine Vielzahl von Gesetzen, Richtlinien, Vorschriften und Verordnungen zu beachten. Vorkehrungen zur Korruptionsprävention wurden durch Regelungen im Gesellschaftsvertrag und in den Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat und die Geschäftsführung getroffen, indem die Verantwortung für wesentliche Entscheidungen der Gesellschafterversammlung und dem Aufsichtsrat vorbehalten wurde. Ergänzt werden diese Regelungen durch die Vorgaben des Leipziger Corporate-Governance-Kodexes zur Korruptionsvorbeugung und -bekämpfung.

Die Unternehmen der Leipziger Gruppe haben sich, auch im Einvernehmen mit dem Konzernbetriebsrat, einen einheitlichen Verhaltenskodex als grundlegende konzernweite Compliance-Regelung gegeben. Dieser definiert wesentliche Werte und Maßstäbe für alle in der Leipziger Gruppe Agierenden. Er wird ergänzt durch die beiden im Konzern geltenden Organisationsanweisungen „Geschenke und Zuwendungen“ sowie „Sponsoring und Spenden“, die konkrete Vorgaben zur Vermeidung von Abhängigkeiten und zur Unterstützung von privatem, gemeinnützigem, kommunalem und gesetzeskonformem Verhalten staatlicher Initiativen enthalten. Durch die dort etablierten Prozesse wird auch dem Risiko entgegengewirkt, eine Abhängigkeit oder Einflussnahme durch Sponsoring-Partnerschaften zu schaffen oder zu nutzen. Bestimmte allgemein als kritisch erkannte Personen- oder Organisationsgruppen werden umfassend vom Sponsoring ausgeschlossen. Interessenskonflikte bei den Entscheidungsträgern werden adressiert und insofern befangene Personen im Bearbeitungsprozess ausgeschlossen. Der jährliche Sponsoring- und Spendenbericht für die gesamte Leipziger Gruppe führt zu Transparenz hinsichtlich der Engagements für Soziales, Kultur, Bildung, Sport und Ökologie.

In der Leipziger Gruppe wurde eine dezentrale Compliance-Organisation eingerichtet. Regelmäßige Compliance-Schulungen finden aufgabenbezogen in den einzelnen Teilen der Leipziger Gruppe statt. Über konzerninterne Kommunikationsmedien findet eine regelmäßige konzernweite Sensibilisierung der Mitarbeiter und Führungskräfte statt. Die Verantwortung zur Einhaltung von Compliance liegt in jedem der drei Teilkonzerne, den Stadtwerken, Verkehrsbetrieben und Wasserwerken, die jeweils ihr eigenes Compliance-Managementsystem eingerichtet und in ihre Unternehmensprozesse integriert haben. Die übergeordnete Compliance-Verantwortlichkeit für die Leipziger Gruppe nimmt die Geschäftsführung der LVV gemeinschaftlich wahr. Dem Risiko, von relevanten Compliance-Vorgängen keine Kenntnis zu erlangen, begegnet die Leipziger Gruppe mit einem Hinweisgebersystem mit zahlreichen niedrigschwelligen und auch anonymen Meldewegen. Die möglichen Adressaten der Meldung reichen vom Vorgesetzten über die Compliance-Beauftragten der jeweiligen Unternehmen und der Gruppe bis hin zum Aufsichtsratsvorsitzenden. Zudem wurden

Festlegungen getroffen, in welchen Prozessschritten diese Hinweise zu bearbeiten sind. Im Jahr 2023 wurde zudem beim Compliance-Beauftragten der Leipziger Gruppe ein externer Meldekanal eingerichtet, über den anwaltsvertraulich oder anonym Hinweise gegeben werden können und dennoch eine Kommunikation mit dem Hinweisgeber möglich bleibt. In der Gruppe wird grundsätzlich allen Hinweisen auf Compliance-Verstöße nachgegangen. Hinweisgebern, die im guten Glauben und aufgrund konkreter Sachverhalte Meldung geben, dürfen hieraus keine Nachteile entstehen. Soweit es gesetzlich erlaubt und möglich ist, werden Compliance-Hinweise vertraulich behandelt. Zugleich soll aber auch der Schutz vor unbegründeten Verdächtigungen sichergestellt werden. Bekannte Compliance-Verstöße werden systematisch über das Risikomanagementsystem erfasst, falls notwendig auch ad hoc. Berichte laufen so über das Risikomanagement. Zugleich gibt es eine ausdrückliche quartalsweise Compliance-Berichterstattung gegenüber dem Aufsichtsrat. Die hierdurch gewonnenen Erkenntnisse werden genutzt, um bestehende Systeme und Prozesse zu hinterfragen und gegebenenfalls anzupassen. Mit dem internen Kontrollsystem einschließlich der bestehenden Arbeits- und Dienstanweisungen hat die Geschäftsführung ein Vier-Augen-Prinzip eingerichtet und die Funktionstrennung innerhalb der Aufgabenbereiche der Gesellschaft und des Konzerns umgesetzt. Damit sind auch Vorkehrungen zur Korruptionsprävention getroffen und dokumentiert.

Das umfassend geltende Vier-Augen-Prinzip begegnet zudem dem Risiko, dass unerkannt compliancewidrige Unternehmensentscheidungen durch Einzelne getroffen und dadurch Verpflichtungen des Unternehmens ausgelöst werden. Neben dem internen Kontrollsystem werden Systeme zum Risikomanagement, zum Compliance-Management und zur Revision konzernweit eingesetzt, wobei das Compliance-Management dafür sorgt, dass sowohl die gesetzlichen als auch die unternehmensinternen Regelungen eingehalten werden. Diese internen Regelungen werden in den operativ verantwortlichen Bereichen im Schnitt alle zwei Jahre auf Aktualität geprüft. Hier werden bei der LVV auch die konzernweiten Regelungen für die Leipziger Gruppe einbezogen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden relevante Personengruppen zu den Themen Compliance, Lieferkettensorgfaltspflichten und Hinweisgeberschutz geschult.

Datenschutz

In den Unternehmen der Leipziger Gruppe werden regelmäßig große Mengen personenbezogener Daten zu verschiedenen Zwecken verarbeitet. Dabei gehen wir verantwortungsvoll und im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz, insbesondere zur EU-Datenschutz-Grundverordnung, vor. Die Einhaltung des Datenschutzes hat bei uns einen hohen Stellenwert und findet sich auch in unserem Verhaltenskodex wieder. Zur Umsetzung der gesetzlichen Forderungen aus der EU-Datenschutz-Grundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes wurden in den Tochterunternehmen Organisationsanweisungen zum Datenschutzmanagement verabschiedet. Für alle Unternehmen der Leipziger Gruppe sind Datenschutzbeauftragte benannt. Organisatorisch ist der Datenschutz in unseren Unternehmen dem Bereich Recht/Compliance zugeordnet. Bei der LVV und den Wasserwerken ist er direkt bei der Geschäftsführung angesiedelt. In den untergeordneten Organisationseinheiten der Tochterunternehmen, in denen besonders viele personenbezogene Daten verarbeitet werden, stehen Datenschutzkoordinatoren als dezentrale Ansprechpartner zur Verfügung. Diese unterstützen die betrieblichen Datenschutzbeauftragten oder die Fachkräfte für Datenschutz. Die Datenschutzbeauftragten führen auch das Verarbeitungsverzeichnis der LVV und ihrer Tochterunternehmen und beraten als zentrale Ansprechpartner die Fachbereiche zu datenschutzrechtlichen Fragestellungen; zudem begleiten sie interne und externe Prüfungen. Die Betreuung interner Projekte mit Datenschutzrelevanz nimmt einen Großteil der Tätigkeit der Datenschutzbeauftragten ein. Dabei stellen die zunehmende Digitalisierung, die hohe Anzahl datenschutzrelevanter Projekte innerhalb des Konzerns sowie die umfassenden Dokumentationspflichten gemäß EU-Datenschutzgrundverordnung eine Herausforderung dar. Die Einhaltung des Datenschutzes in der gesamten Gruppe wird regelmäßig durch interne Datenschutzaudits und auf Veranlassung der Geschäftsführung durch die Konzernrevision überprüft. Darüber hinaus haben wir Prozesse etabliert, um entsprechend den rechtlichen Vorgaben mit den Aufsichtsbehörden zu

Datenschutzthemen zusammenzuarbeiten. Mitarbeiter, die personenbezogene Daten verarbeiten, schulen wir intern zu den gesetzlichen und betrieblichen Regelungen.

Informationssicherheit

Das Thema Informationssicherheit ist für die Leipziger Gruppe und ihre Stakeholder ein wichtiges Thema, denn einige unserer Unternehmen sind Betreiber kritischer Infrastrukturen gemäß dem IT-Sicherheitsgesetz. Wie weit die Anforderungen umgesetzt und die geforderten Mindeststandards eingehalten wurden, prüfen regelmäßig externe unabhängige Auditoren und melden das Ergebnis an das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik. Die Geschäftsführung der Leipziger Gruppe ist sich bewusst, dass die Informationssicherheit und der Datenschutz für den Konzern und seine Kunden sowie Partner ein wichtiges Gut darstellen. Daher hat die Geschäftsführung beschlossen, die Richtlinienkompetenz für die Informations- und IT-Sicherheit in der Holding beim Chief Information Security Officer (CISO) zu bündeln. Die notwendigen Ressourcen und das Budget werden unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Rahmenparameter und des nötigen Sicherheitsniveaus von der LVV und ihren Tochterunternehmen zur Verfügung gestellt. Die Tochterunternehmen stellen die Unterstützung und Umsetzung der notwendigen Maßnahmen sicher. Hierfür ist die Rolle der Information Security Officer (ISO) definiert. Die aktuellen Entwicklungen und notwendigen Maßnahmen werden in verschiedenen Gremien diskutiert und abgestimmt. Grundsätzliche Änderungen finden Eingang in die Informationssicherheitsleitlinie, die der CISO in Kraft setzt. Die Architektur der gruppenweiten Informationssicherheits-Managementsysteme orientiert sich an dem internationalen Standard ISO/IEC 27001. Die Bedrohungslage im Cyberraum war auch 2024 angespannt, dynamisch und vielfältig. Für Unternehmen bedeutet das vor allem eines: Sie müssen die eigene IT-Infrastruktur schützen und damit den gesetzlichen Regelungen gerecht werden. Die Geschäftsführungen werden regelmäßig über die Berichtsstruktur zum aktuellen Status und zu sich abzeichnenden Trends informiert und unterstützen aktiv die Sicherheitsorganisation und die Sicherheitsprozesse. Dazu zählen interne Audits, eine geeignete Steuerung der Dokumentation und der Aufzeichnungen, eine Managementbewertung und die Anwendung des Modells der kontinuierlichen Verbesserung. Regelmäßige Sensibilisierungsschulungen der Mitarbeiter schaffen das nötige Bewusstsein und die erforderliche Aufmerksamkeit beim Umgang mit Daten. Mit der Organisation unserer Informationssicherheit ist eine solide Grundlage für die Entwicklung digitaler Geschäftsmodelle geschaffen und die Daseinsvorsorge für die Leipziger Bürgerinnen und Bürger auch künftig sicherzustellen.

Leipzig, den 4. Juni 2025

Geschäftsführung

Karsten Rogall

Ulf Middelberg

Volkmar Müller

Kerstin Schultheiß

9 Anlage Kennzahlenübersicht

Kennzahlenset der Leipziger Gruppe 1/2

	Einheit	2024	Fußnote
Umsatzerlöse nach ESRS-Sektoren	Mio. EUR	2.652,5	
Bauwesen und Ingenieurwesen		1,8	
Stromerzeugung und Energieversorgung		2.265,1	
Wasser- und Abfallwirtschaft		212,1	
Dienstleistung Professionelle Dienste		4,5	
Straßentransport		2,1	
anderer Transport		166,9	
THG-Emissionen			
Scope-1-Emissionen	tsd. Tonnen	531	1
Deutschland	tsd. Tonnen	510	
Polen	tsd. Tonnen	20	
Scope-2-Emissionen	tsd. Tonnen	91	2
Deutschland	tsd. Tonnen	80	
Polen	tsd. Tonnen	11	
Scope-3.6.1-Flugreisen	Tonnen	26	3
Deutschland	Tonnen	26	
Polen	Tonnen	0	
Energieeigenverbrauch	GWh		4
Anteil Strom		183,2	
Anteil Fernwärme/Wärme		37,6	
Anteil Erdgas		2.363,9	
Anteil Heizöl		13,2	5
Anteil Holz/Biomasse		429,6	
Anteil Technische Gase und Flüssiggas		0,7	
Anteil Biodiesel		3,1	
Anteil Diesel		45,8	
Anteil Benzin		2,4	
Wassereigenverbrauch	m³	1.029.051	6
Bereitgestellte Trinkwassermenge	Mio. m³	36,6	
Anteil der Eigenförderung		26,9	
Anteil Fremdwasserbezug		9,7	
Ladeinfrastruktur	Anzahl		
Anzahl der Ladesäulen im Stadtgebiet Leipzig		760	
öffentlich		183	
halböffentlich		162	
privat		415	
Anzahl der Ladepunkte im Stadtgebiet Leipzig		1.379	
öffentlich		362	
halböffentlich		322	
privat		695	
Anteil der Eigenerzeugung Strom aus erneuerbaren Energien an Gesamterzeugungsmenge	%	21	
Installierte Leistung der Erneuerbare-Energien-Anlagen (bezogen auf Stromerzeugung – Wind, PV, Biomasse inkl. Contracting)	MW	84	

Kennzahlenset der Leipziger Gruppe 1/2

	Einheit	2024	Fußnote
Anzahl Mitarbeiter Stichtag 31.12.2024		5.502	
Deutschland		5.237	
Polen		265	
Mitarbeiterstruktur			
Anzahl Frauen Stichtag 31.12.2024		1.514	
Anzahl Männer Stichtag 31.12.2024		3.987	
Anzahl Divers Stichtag 31.12.2024		1	
Anzahl Mitarbeiter < 30 Jahre Stichtag 31.12.2024		605	
Anzahl Mitarbeiter 30 bis 50 Jahre Stichtag 31.12.2024		2.634	
Anzahl Mitarbeiter > 50 Jahre Stichtag 31.12.2024		2.263	
Anzahl Auszubildende Stichtag 31.12.2024		233	
durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit in Jahren Stichtag 31.12.2024		15	
Schwerbehindertenquote 31.12.2024	%	5,9	
Arbeitsunfälle			
tödlich bezogen auf eigene Mitarbeiter		0	
tödlich bei Arbeitnehmerüberlassung		0	
meldepflichtig		183	
Prozentsatz der Mitarbeiter, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt werden		96	
Mitarbeiterinvestition			
Fluktuation mitarbeiterinitiiert	%	3,0	
Kosten für Weiterbildung	EUR	3.753.874	
Quote Mitarbeitende in Teilzeit nach Köpfen zum 31.12.2024	%	17,1	7
anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	%	3,7	

Fußnoten

Erläuterung

-
- 1 Berechnungsfaktoren zu Emissionen gemäß Scope-1:
- gemäß BAFA Informationsblatt CO₂-Faktoren vom 20.02.2025: Erdgas-Faktor 0,201 t CO₂/MWh; Biomasse Holz beziehungsweise Holzpellets-Faktoren 0,027 t beziehungsweise 0,036 t CO₂/MWh; Flüssiggas-Faktor 0,239 t CO₂/MWh, Heizöl (leichtes)-Faktor 0,266 t CO₂/MWh; (über Ablesung an Heizöltanks und teilweise anhand zugekaufter Jahresmengen berechnet); Biodiesel-Faktor 0,07 t CO₂/MWh; Acetylen-Faktor 2,74 t CO₂/t; Propangas-Faktor 1,11 t CO₂/t; Klärgas 0,05 t CO₂/MWh
 - gemäß Berechnung des Energieverbrauchs und der Treibhausgasemissionen des ÖPNV-Leitfaden zur Anwendung der europäischen Norm EN 16258, Tabelle S. 26: Benzin in Fahrzeugen Faktor 2,88 kg CO₂/l (WtW); Diesel (D7) in Fahrzeugen – Faktor 3,15 kg CO₂/l (WtW); Erdgas in Fahrzeugen – Faktor 3,07 kg CO₂/kg (WtW)
 - GPEC und Ekspert gemäß UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting: Benzin 2,07047 kg CO₂/l; Diesel 2,4796 kg CO₂/l
 - Kältemittel – Faktor 1.430 kg eCO₂/kg für R134a, Faktor 675 kg CO₂/kg für R32, Faktor 2088 kg CO₂/kg für R410A, Faktor 4 kg CO₂/kg für R1234y, Faktor 1412 kg eCO₂/kg für R449, Angaben Verbrauch LVB-Gruppe sowie LWW
 - Die diffusen Emissionen aus dem Erdgassystem (Gasnetzverluste) werden berücksichtigt (IPCC-Tier 3 Methodik).
-
- 2 Berechnungsfaktoren zu Emissionen gemäß Scope-2:
- Strom zum Eigenverbrauch aus Fremdbezug und teilweise Eigenerzeugung sowie inklusive Stromnetzverluste-Faktoren entsprechend BAFA, Informationsblatt CO₂-Faktoren 2022: 0,435 t CO₂/MWh gemäß deutscher Strommix sowie entsprechend BAFA Informationsblatt 20.02.2025, Anteil Ökostrom gemäß Zertifikat mit 0 t CO₂/MWh.
 - Strom GPEC und Ekspert gemäß "KOBIZE – Emissionsfaktoren für elektrische Energie, Dezember 2024": 0,597 t CO₂/MWh
 - Fernwärme zum Eigenverbrauch aus Fremdbezug und Eigenerzeugung inklusive Fernwärmenetzverluste-Faktor 0,28 t CO₂/MWh gemäß BAFA, Informationsblatt CO₂-Faktoren vom 20.02.2025
 - Fernwärme GPEC und Ekspert gemäß "KOBIZE – Emissionsfaktoren für elektrische Energie, Dezember 2024": 0,41688 t CO₂/MWh
-
- 3 Berechnungsfaktoren zu Emissionen gem. Scope 3: Die Emissionen der Dienstreisen mittels Flugverkehr wurden über das Rechnerangebot über www.atmosfair.de/de/kompensieren/flug berechnet.
-
- 4 erfasster Energieverbrauch (ohne Netzverluste) in Liegenschaften, technischen Anlagen und Fuhrpark, sowie Contracting, teilweise mit Erwartungswerten auf Basis des Vorjahres, nicht dargestellt ist Absatz im Energievertrieb sowie das Großhandelsgeschäft
-
- 5 ohne Heizdiesel der Fahrzeuge
-
- 6 gemäß Eigenverbrauch der LWW-Gruppe, d. h. Produktionseigenverbrauch und Summe Eigenverbräuche (Sozialverbrauch, Verbrauch zum Betrieb der Anlagen, Netze und Werke), gemäß LSW-Gruppe: Sozialverbrauch, Produktionswasser Kraftwerke und Brunnen, gemäß LVB-Gruppe Trink- und Brunnenwasser und LVV gemäß Vorjahreswert aufgrund noch ausstehender Betriebskostenabrechnung.
-
- 7 bezogen auf den jeweiligen Tarifvertrag
-