

GEMEINWOHLBILANZ



2021-2022

Vollbilanz nach GWÖ-Standard 5.0

März 2023

Inhalt

Allgemeine Informationen zum Unternehmen	4
Kurzpräsentation des Unternehmens.....	6
Produkte / Dienstleistungen	6
Das Unternehmen und Gemeinwohl.....	7
Bezug zur Gemeinwohl-Ökonomie:.....	7
Testat.....	9
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	10
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	15
A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen	15
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität/Gerechtigkeit in der Zulieferkette.....	16
Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen.....	16
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	17
A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	17
Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßige Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	22
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette.....	23
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen.....	23
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette.....	23
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln.....	25
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung.....	25
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung.....	26
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen.....	26
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	27
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung	27
Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmittel	27
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	28
B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen.....	28
B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung	29
Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen.....	29
B4 Eigentum und Mitentscheidung.....	30
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur.....	30
Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme.....	31
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	32
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	32
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz.....	34
C1.3 Diversität und Chancengleichheit	36
Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen.....	40
C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	41
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes	41
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit.....	42
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance.....	43
Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge.....	43
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	45
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit	45
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz	45
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung	46
Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung	48
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz.....	49
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz	49
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte.....	50
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden.....	50
Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates	51
D1 Ethische Kund*innenbeziehungen.....	52
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen.....	52
D1.2 Barrierefreiheit	54

Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen.....	55
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen.....	56
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen.....	56
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen.....	58
Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen.....	59
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen.....	60
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz).....	60
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz).....	62
Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme ökologischer Auswirkungen.....	63
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz.....	64
D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung.....	64
D4.2 Produkttransparenz.....	64
Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen.....	65
E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	66
E1.1 Produkte und Dienstleistungen zur Deckung des Grundbedarfs.....	66
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen.....	67
Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen.....	69
E2 Beitrag zum Gemeinwesen.....	70
E2.1 Steuern und Sozialabgaben.....	70
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens.....	71
Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung.....	73
Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention.....	74
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen.....	76
E3.1 Absolute Auswirkungen/Management & Strategie.....	76
E3.2 Relative Auswirkungen.....	84
Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen.....	88
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung.....	90
E4.1 Transparenz.....	90
Aspekt E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung.....	90
Negativ-Aspekt E4.3 Intransparenz und bewusste Fehlinformation.....	91
Ausblick.....	92
Prozess der Erstellung.....	93
Anhang - vertrauliche Daten.....	Fehler! Textmarke nicht definiert.

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname:	Windkraft Simonsfeld AG
Rechtsform:	Aktiengesellschaft
Website:	www.wksimonsfeld.at
Branche:	Elektrizitätserzeugung ÖNACE/2008: 35.11-0
Firmensitz:	Energiewende Platz 1; 2115 Ernstbrunn
Berichtszeitraum:	2021-2022

Berichtsumfang und Daten:

Alle Informationen aus dem Erstbericht 2019-2020 sind nach wie vor gültig. Die im Bericht dargestellten Informationen und Daten sind als Ergänzung zu lesen und beziehen sich – sofern nicht anders angegeben – auf die Aktivitäten der Windkraft Simonsfeld Gruppe.

Manche Daten sind nur für das Inland verfügbar, da eine vollständige Übertragung auf die Auslandsstandorte erst durchgeführt werden muss. So sind die Kolleg*innen in Frankreich, Slowakei, Rumänien und Bulgarien erst seit Mitte 2022 an das selbe Zeiterfassungssystem angebunden, was wiederum bedeutet, dass erst ab 2023 Vergleichsdaten verfügbar sind. Gleiches gilt für bezogene/entsorgte Materialmengen. Der Energieverbrauch bzw. CO₂-Fußabdruck Scope 1+2 und teilweise Scope 3 wurde bereits konzernweit erhoben.

ANZAHL DER MITARBEITENDEN – WKS Gruppe*		
	2021	2022
Inland:		
Anzahl Personen :	69*	93*
Vollzeitäquivalente:	62,75	83,33
Praktikant*innen:	6 Ferialpraktikant*innen	7 Ferialpraktikant*innen 2 Berufspraktikant*innen
Ausland		
Anzahl Personen :	9	12
Vollzeitäquivalente:	8,28	11,57
Gruppe gesamt Personen	78*	105*
Gruppe gesamt FTE	71,03	94,90
DURCHSCHNITTSALTER		
Männer		36,7
Frauen	36,7	37,9

* Inkl. Vorstand; inkl. Trainee, exkl. Karenzierte, exkl. freie DN, exkl. Praktikanten, alles zum Jahresende

Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen:

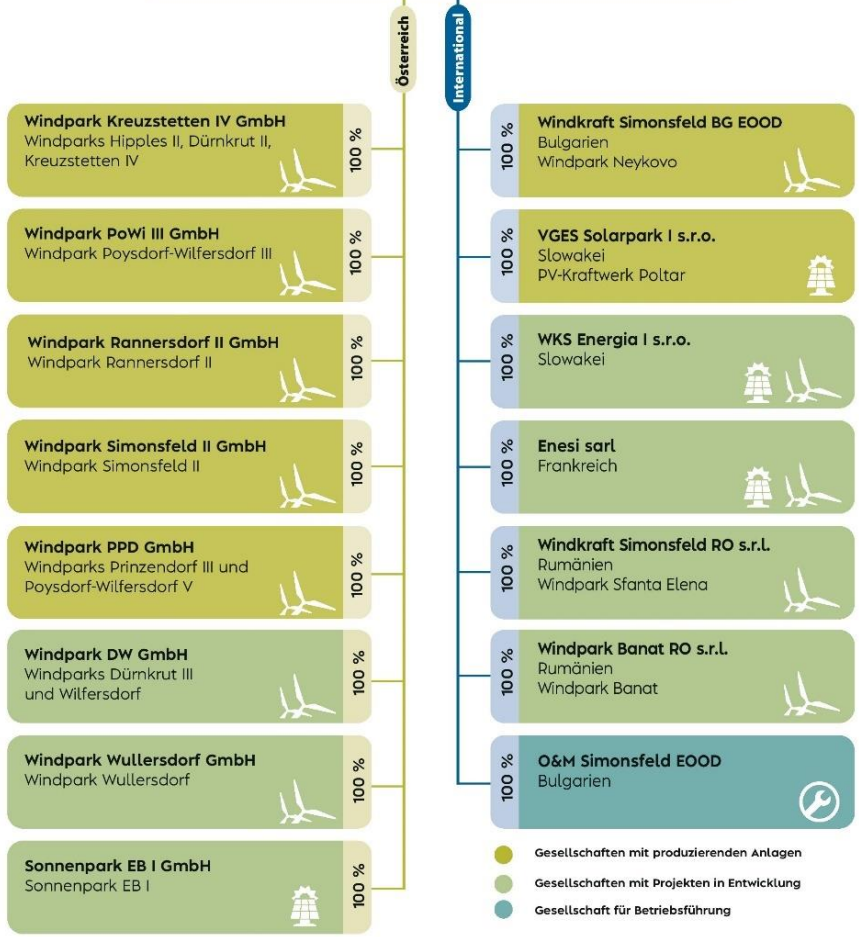
Die Steuerung der gesamten Unternehmensgruppe erfolgt zentral durch die Windkraft Simonsfeld AG. Die Windkraft Simonsfeld AG hat aktuell insgesamt 15 Tochterunternehmen – acht davon in Österreich, je zwei in Bulgarien und der Slowakei sowie je eine in Rumänien und Frankreich. In unseren Projektgesellschaften erfolgt neben Projektierung und Umsetzung auch der Betrieb unserer zukünftigen Wind- und Sonnenkraftwerke. Die Windkraft Simonsfeld AG hält an allen Tochterunternehmen 100% ihrer Geschäftsanteile.



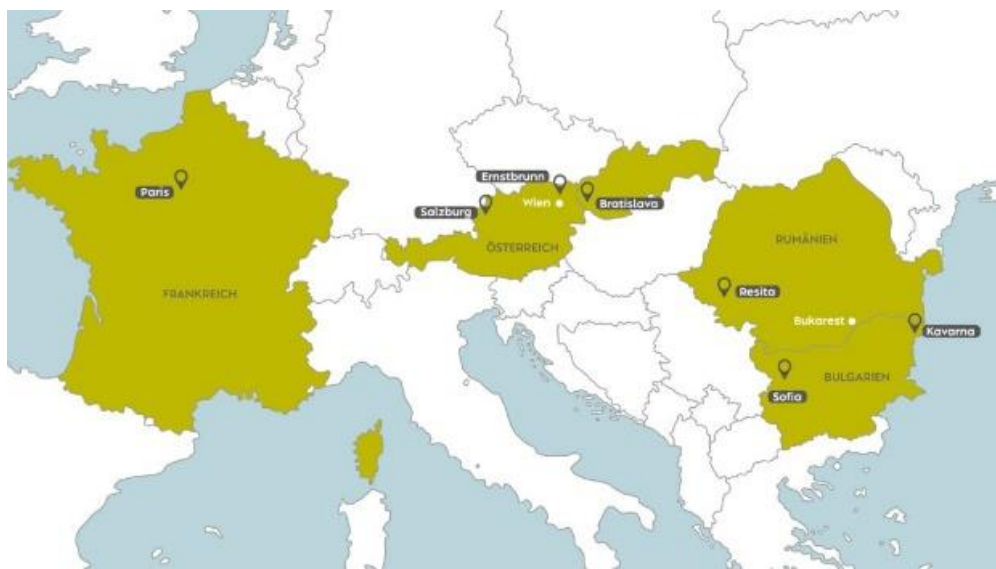
WINDKRAFT SIMONSFELD AG

WP Simonsfeld I
 WP Kreuzstetten I-III
 WP Rannersdorf I
 WP Prinzendorf II

WP Poysdorf-Wilfersdorf I-II
 WP Dürnkrot I
 WP Steiglberg

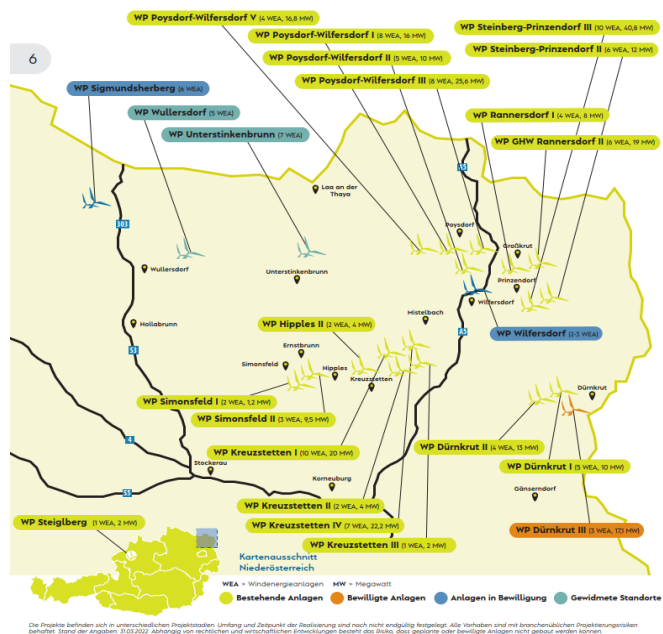


- Gesellschaften mit produzierenden Anlagen
- Gesellschaften mit Projekten in Entwicklung
- Gesellschaft für Betriebsführung
- Stromproduktion aus Windenergie
- Technische Betriebsführung
- Stromproduktion aus Sonnenenergie



Kurzpräsentation des Unternehmens

Die Windkraft Simonsfeld AG ist ein Energieversorgungsunternehmen im Bereich der Stromproduktion aus Wind- und Sonnenenergie. Wir betreiben 88 Windkraftanlagen in Österreich und 2 in Bulgarien. In der Slowakei betreiben wir ein Sonnenkraftwerk (Stand 31.12.2022). Im Jahr 2022 konnten unsere Kraftwerke 621 Mio. kWh an sauberem Strom produzieren. Das entspricht dem Jahresbedarf von rund 155.000 Haushalten. Die meisten Anlagen stehen im niederösterreichischen Weinviertel (flaches Hügelland). Weitere Energieparkprojekte in Rumänien, Frankreich, Slowakei und in Bulgarien sind in Planung.



Produkte / Dienstleistungen

- Strom aus Windkraft (Vertrieb an Stromhandelsunternehmen)
- Strom aus Photovoltaik (Vertrieb an Stromhandelsunternehmen bzw. Energiegemeinschaft)
- Technische Dienstleistungen (zB Wartungsarbeiten, Getriebeanalysen)
- Beratungsdienstleistung (zB aus dem Bereich technische Betriebsführung)

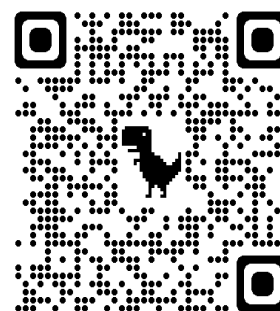
Wir sind im Wirtschaftszweig Energieerzeugung tätig (NACE Code 35.11 Betrieb von Stromerzeugungsanlagen / Verordnung (EG) Nr. 1893/2006).

UMSATZ - KONZERN				
Umsätze nach Anteilen finden sich im Anhang - vertrauliche Daten	2021		2022	
		In %		In %
Stromerlöse	41 738 231	98,48%	118 270 880	99,55%
Erlöse Betriebsführung	257 161	0,61%	324 545	0,27%
Erlöse Dienstleistungen	169.730	0,40%	81 378	0,07%
sonstige Umsatzerlöse	218 365	0,52%	125 752	0,11%
Konzern Umsatzerlöse	42 383 486		118 802 556	
Jahresüberschuss	8 744 160		55 679 055	

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Bezug zur Gemeinwohl-Ökonomie:

Stromversorgung ist ein unverzichtbarer Faktor zur Deckung der menschlichen Grundbedürfnisse. Stammt die bereitgestellte Energie aus erneuerbaren Quellen, wird außerdem zur Entlastung der Umwelt beigetragen. Fast alle Windenergieanlagen sind in unmittelbarer Nähe des Firmensitzes errichtet (Umkreis ~40km). Demnach ist ein freundliches, respektvolles Verhältnis zwischen Gemeindevertretungen, Anrainerschaft – sprich unserer Stakeholder – und dem Unternehmen für unsere Geschäftstätigkeit ausschlaggebend. Als stark wachsendes Unternehmen ist die Windkraft Simonsfeld außerdem wichtige Arbeitgeberin in einer ländlich geprägten Umlandregion.



>> Zur [Firmengeschichte](#) der Windkraft Simonsfeld

Die Windkraft Simonsfeld orientiert sich an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen und hat sich zur gleichrangigen Unterstützung von wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Gerechtigkeit verpflichtet:

„Die Umsetzung von bezahlbarer und sauberer Energie sowie die Förderung einer Energiewende sind Leitgedanke des Unternehmens. Die Umsetzung von Maßnahmen zum Klimaschutz, von verantwortungsvollen Konsummustern und von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen gehen damit einher. In diesem Zusammenhang wird die Windkraft Simonsfeld AG einen Teil ihrer Erträge für Projekte zur Verfügung stellen, die nicht direkt mit dem Kerngeschäft und dessen ökonomischer Verwirklichung oder den damit verbundenen Kosten zusammenhängen. Dies bedeutet eine regelmäßige Beteiligung der Windkraft Simonsfeld AG an nicht gewinnorientierten Projekten im Bereich der erneuerbaren Energiegewinnung sowie die Unterstützung gemeinnütziger Initiativen zur Verwirklichung von wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Gerechtigkeit.“¹

Aktivitäten im Vorlauf zur Gemeinwohl-Bilanz

Die Beteiligungsmodelle der Windkraft Simonsfeld wurden bei der ersten Gemeinwohlabilanz 2019-2020 besonders gut beurteilt. Diese wurden auch auf dem [360°-Good Economy Forum](#) (Okt '22) in Vortragsform präsentiert.

In dem Jahren 2021/2022 fand außerdem ein umfassender Strategieprozess unter Beteiligung aller Abteilungen statt. Anlass dazu war der Vorstandswahlwechsel und die damit geschärften Unternehmens- und Nachhaltigkeitsziele.

Zertifizierungen

Nachhaltige Gestalter*innen 2021, 3. Platz beim Landeswettbewerb „Familienfreundlicher Betrieb“ in der Kategorie „Mittelbetriebe“, Prämierung von der Initiative *gleich.wandeln - Frauenpower für Klimawandel und SDGs*, Kununu Top Company Siegel

Kontaktperson

Barbara Fuchs, T: +43 (0) 2576 3324 – 270 barbara.fuchs@wksimonsfeld.at; sustainability@wksimonsfeld.at

¹ Satzung der Windkraft Simonsfeld AG (2020), S 1

Wesentliche Themen Windkraft Simonsfeld

- Umwelt
- Soziales
- Unternehmensführung



Testat



Dieses Zertifikat bestätigt die Gültigkeit des durchlaufenen GWÖ Auditprozesses und berechtigt zum Führen des Labels:



Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	Windkraft Simonsfeld AG
	M5.0 Vollbilanz	2021-2022	Auditor*In: Gitta Walchner

Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 50 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 50 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 60 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 50 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 40 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 80 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 80 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 90 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 70 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 50 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 60 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 50 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*Innen beziehungen: 60 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern: 70 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 80 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produktransparenz: 60 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 90 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 70 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 60 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 60 %
			Testat gültig bis: 30.04.2025	BILANZSUMME: 632

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0.
 TestatID: rmg5va
 Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

Hamburg, 19.04.2023

Bridget Knapper and Manfred Jotter / Executive Directors
 International Federation for the Economy for the Common Good e.V, VR 24207



A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Zugekaufte Produkte und Dienstleistungen

Wir kaufen vor allem Produkte der Windkrafttechnik und Photovoltaik zu: Wartungsmaterial, Maschinenbau- und Elektro-Komponenten (Kabel, Schalter, Transformatoren) sowie Netzwerktechnik. Darüber hinaus beziehen wir Büroausstattung (Ausstattung, Arbeitsmaterial), elektronische Endgeräte (Handys, Laptops) sowie Arbeitskleidung und Sicherheitsausrüstung. Während der Windpark-Projektierung fallen fast alle zugekauften Dienstleistungen in den Bereich der technische Planungsaktivitäten und Beratung ebenso wie Gutachtenerstellung. In der Errichtungsphase werden Bautätigkeiten beauftragt und im laufenden Betrieb Wartungs- und Reparaturtätigkeiten sowie Grünraum- und Winterservice. Wie in jedem größeren Unternehmen werden unternehmerische Beratungsleistungen und Coachings beansprucht.

Genauere Auflistung der betrieblichen Ausgaben im Kapitel [Anhang - vertrauliche Daten](#)

Nach welchen Kriterien werden Lieferant*innen ausgewählt?

Bei der Qualifizierung, Auswahl und dem Umgang mit Lieferant*innen und Partner*innen immer zu berücksichtigen ist...

- ✓ die Bevorzugung von regionalen/lokalen Lieferant*innen, sofern es die jeweilige Bedarfsanforderung deckt
- ✓ dass stets Alternativen, sprich Back-Up-Bezugsquellen für wiederkehrende Beschaffungen zur Verfügung stehen
- ✓ ein regelmäßiger Austausch bzw. Dialog, um mit unseren Partnern offen und ehrlich zu agieren. Wir wollen unsere Partner so behandeln, wie wir von ihnen behandelt werden wollen.
- ✓ immer den direkten Zugang zu Herstellern zu bewahren, um am neusten Informationsstand in Bezug auf Entwicklung, Lösung bzw. Stand der Technik zu bleiben.
- ✓ jede einzelne Beschaffung wird nach den Kategorien Qualität, Service und Beratung sowie Liefertreue bewertet. Zusätzlich zur Bewertung der einzelnen Beschaffungen werden jährlich anhand des Beschaffungsvolumens in Euro und der Anzahl an Bestellungen die Top- Lieferant*innen erhoben. Daraus werden Maßnahmen zur Korrektur und/oder Einhaltung von Zielsetzungen abgeleitet.
- ✓ die norm- und gesetzeskonforme Leistungserbringung/Lieferung.
- ✓ die Übernahme gesellschaftlicher und ökologischer Verantwortung.
- ✓ wirtschaftliche Stabilität.

Beschaffungsgrundsatz² ist immer...

- die Beschaffung von Leistungen in einem transparenten (wettbewerblichen) und nicht-diskriminierenden Verfahren
- eine Priorisierung der Nachhaltigkeit im Beschaffungsprozess gegenüber maximaler Wirtschaftlichkeit

Durch die definierten Kriteriengrößen betrifft das Europäische Lieferkettengesetz³ die Windkraft Simonsfeld AG nur indirekt. Nichtsdestotrotz ist es in unserem Interesse, die Wahrung von Menschenwürde in der Lieferkette einzufordern. Unser [Supplier Code of Conduct](#) wurde 2022 um eine [Supplier Questionnaire](#) ergänzt. Seither müssen alle neuen Lieferant*innen vor einer Beauftragung unter anderem aufgefordert, alle ILO-Normen einzuhalten, Ökologisierungskonzepte – etwa durch optimierte Transportrouten – zu verfolgen und generell innovative Zusammenarbeit mit ihren Kund*innen – also uns – zu befürworten. Ebenso werden entsprechende Zertifikate angefordert. Dies klingt bürokratisch, doch die Resonanz war erstaunlich positiv. 140 von insgesamt 186 Lieferant*innen haben 2022 den Questionnaire bekommen. Die Rücklaufquote liegt derzeit bei 30% - davon fast die Hälfte der Top 30 Supplier aus 2021. Bei kapitalintensiven Anschaffungen und Verhandlungen mit Anlagenherstellerinnen werden soziale Risiken oder ökologische Optimierung wie recyclingfähige Rotorblätter oder verlängerte Gewährleistungsdauer vorab in der Verhandlungsphase thematisiert und gegebenenfalls Informationen über Sub-Firmen angefordert. Aufgrund unserer Unternehmensgröße können wir keine großflächigen Lieferantenaudits durchführen, daher gilt in unserem Einflussbereich stets

- ✓ Regionale, inländische, europäische Unternehmen werden bevorzugt
- ✓ Eine ökologische Produktauswahl (zb Naturfasern versus Kunststoff, Mehrwegsystem) hat Vorrang
- ✓ Wir stützen uns auf internationale Labels und Zertifizierungen

Das Ergebnis unserer konsequenten Beschaffungsrichtlinien macht uns stolz: 70% unserer Hauptlieferant*innen⁴ haben ihren Sitz in Österreich (2022), die restlichen 30% innerhalb der Europäischen Union. Nur 2 von insgesamt fast 180 Lieferant*innen sind außerhalb der EU registriert (2021). Im letzten Jahr konnten fast 50% unserer Hauptlieferanten eine oder mehrere Zertifizierungen für soziale und/oder ökologische Standards vorweisen (siehe Darstellung - [Produkte/Dienstleistungen mit Zertifikaten für faire Arbeitsbedingungen](#)).

Generell werden Kaufentscheidungen nach Preis- und Qualitätsverhältnis sowie nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien gewichtet (Material, Herkunft, Gewährleistung) – es bekommt nicht automatisch der billigste Anbieter den Zuschlag.

Evaluierung sozialer Risiken

Wir verwenden keine großen Mengen an Rohstoffen deren Lieferant*innen gezielt und regelmäßig von uns geprüft werden könnten, sondern wir beziehen unterschiedlichste Hilfsstoffe, Gerätschaften,

² Windkraft Simonsfeld: 51507_Einkauf - Beschaffung - Richtlinie inkl Anhänge V1; 2022

³ Brüssel 23.02.2022: https://commission.europa.eu/publications/proposal-directive-corporate-sustainability-due-diligence-and-annex_en

⁴ Lieferant*innen-Auswertungen werden jährlich vorgenommen. Beurteilt werden die Anzahl der Bestellungen, Qualität der Lieferung sowie dem Auftragsbudget. Als Hauptlieferant*innen werden Top 1-30 herangezogen, sie decken in der Regel auch mindestens 80% des Einkaufsvolumen ab.

Arbeitsausstattung und technische Dienstleistungen. Der Bereich der Lieferant*innen-Aufnahme, -Listung und -Evaluierung sowie die zugehörigen Richtlinien obliegen der Abteilung Einkauf. Die Nachhaltigkeitsabteilung war in die Erarbeitung der Kriterien involviert.

Bei kapitalintensiven Anschaffungen bzw. neuen Kooperationsverhandlungen werden soziale Risiken (zB Fertigung in China) vorab innerhalb der Verhandlungsphase geklärt und gegebenenfalls entsprechende Zertifikate oder Informationen über Sub-Firmen angefordert.

Prüfung von Verstößen gegen die Menschenwürde bei den Lieferant*innen

Verstöße gegen die Menschenwürde werden also nicht extra geprüft, da wir aufgrund unserer Unternehmensgröße leider keine direkten Lieferant*innen-Audits durchführen können. Nachdem 2021-22 alle Top 30-Lieferant*innen ihren Sitz innerhalb der EU hatten, ist das Risiko von Menschenrechtsverletzungen im Tier-1-Bereich insgesamt gering. Wo nötig, werden vor Beauftragung genauere Informationen angefordert (zB Zertifikate von jeweiligen Sub-Firmen) und/oder die Nachhaltigkeitsabteilung bei der Auswahl zu Rat gezogen. Corona- und Lieferkrise machen es nochmal schwieriger unsere Vorgaben bzw. Anforderungen an Lieferant*innen durchzusetzen, da wir auf verschiedenste technische Güter angewiesen sind.

Einwirkung auf Lieferant*innen zur besseren Wahrung der Menschenwürde

Die Wahrung von Menschenrechten ist ein eigenes Kapitel im *Supplier Code of Conduct* (2020). Sicherheit am Arbeitsplatz sowie nachgewiesene Qualifizierungen müssen von Lieferant*innen im *Supplier Questionnaire* (2022) beschrieben werden. Wir kaufen nur von geprüften Lieferant*innen und gehen davon aus, dass auch entsprechende Regulatorien oder Zertifizierungsstellen adäquate Kontrollen durchführen. Die beauftragten Umwelt- und Planungsbüros sind kleine und mittelständische Unternehmen und werden von uns - sofern sie keine Zertifizierungen vorweisen können - nicht gesondert auf Umwelt- oder Sozialverträglichkeit überprüft.

Zertifikate von zugekauften Produkten

Wir beziehen keine direkten Einsatzstoffe und die Produktgruppen der beschafften Artikel ist völlig inhomogen (Elektrotechnik, Maschinenbau, IT, Büroausstattung). Wir analysieren deshalb die Zertifikate der Händler*innen, jedoch nicht der einzelnen Produkte. Die gängigsten Zertifizierungen unter den Top 30 Lieferant*innen sind:

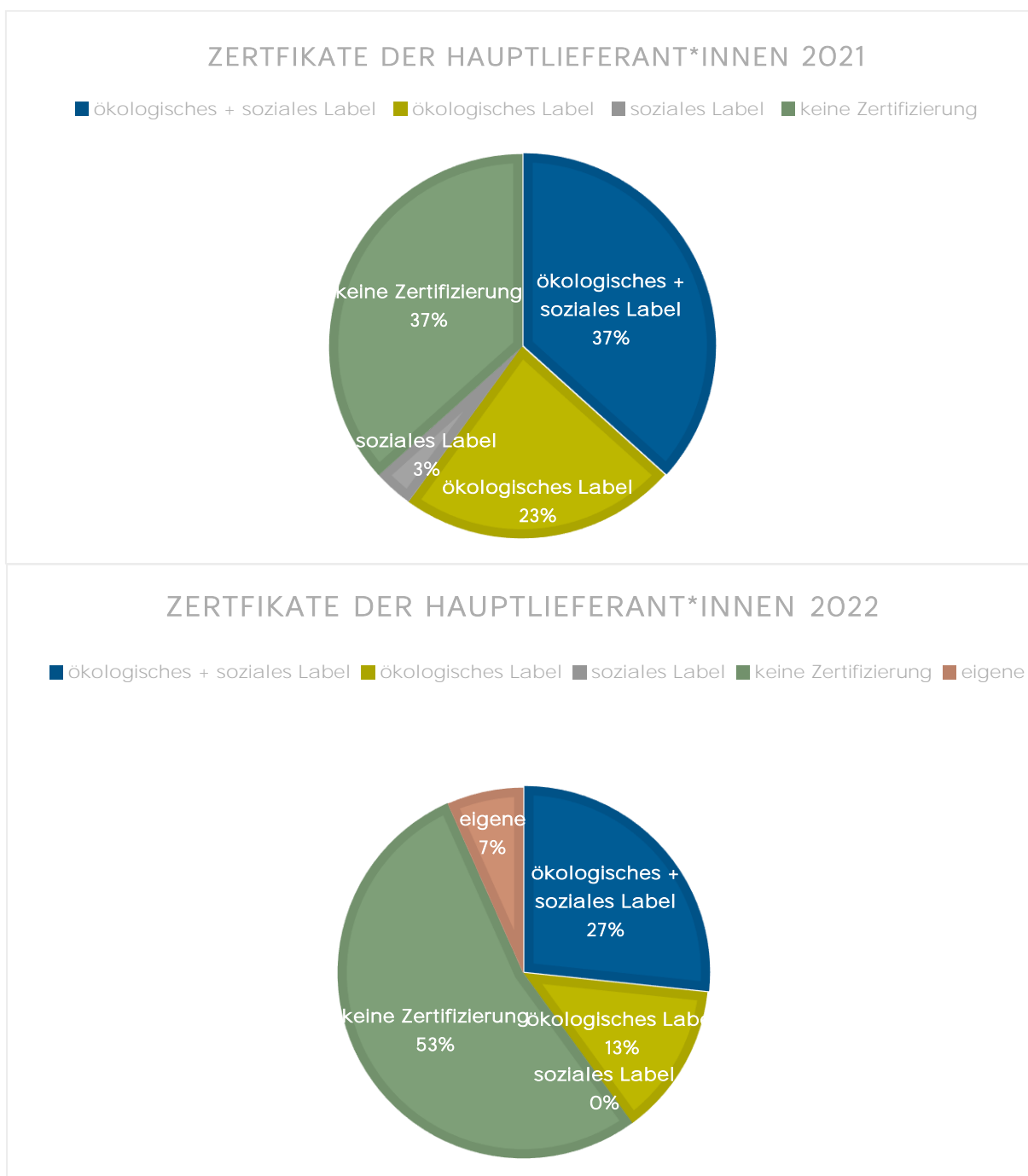
[ISO 9001](#), [ISO 14001](#); [ISO 45001](#); [Bluesign](#), [Organic cotton](#), [Re-wear](#), [ISO 13485](#), [ISO 27001](#), [Cradle to Cradle](#), [GOTS](#); [Fairtrade](#); [WFTO](#), [ISO 37301](#); [ISO 37001](#), [ISO 50001](#); [Emas](#)

IT: Die neueren Laptops und Monitore (insgesamt bereits ein Drittel) haben Standard [TCO-Certified](#) (Generation 8)

Print & Büro: Cradle2Cradle, PEFC Papier

Arbeitskleidung: Re-Wear-TC, Gots, BlueSign

Lieferant*Innen – Zertifikate für faire Arbeitsbedingungen und oder ökologische Herstellung



Die Vergrößerung des Anteils der nicht-zertifizierten Lieferant*innen von 2021 auf 2022 gründet in der Tatsache, dass im Jahr 2022 viele kostenintensive technische und planerische Dienstleistungen in Auftrag gegeben wurden. Aufträge für Tätigkeiten in der Projektplanung wurden 2021 noch von der Projektabteilung direkt vergeben und sind daher nicht im „Einkaufsvolumen“ berücksichtigt. Diese Tätigkeiten werden vor allem von inländischen Planungsbüros in KMU-Größe durchgeführt, die oftmals keine Zertifizierungen vorweisen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Lieferant*innenzertifizierung, Aussendung SCoC & Supplier Questionnaire

Verbesserungspotenziale/Ziele: Für uns wichtige Lieferant*innen ohne Zertifikate möchten wir besser einschätzen können.

Negativ-Aspekt A1.2 Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Bereiche der Zulieferkette mit besonderer Gefährdung der Menschenwürde

- Elektronik: Die Wahrung von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen bei der Herstellung elektronischer Endgeräte sind sicherlich jene Produktgruppen, bei denen wir eine Wahrung von menschenwürdigen Arbeitsverhältnissen innerhalb der gesamten Lieferkette nicht garantieren bzw. überprüfen können.
- In Windkraftanlagen und E-Fahrzeugen (Akkus) sind Stoffe verbaut, deren Abbaustätten wir nicht eruieren oder auf die Einhaltung von Menschenrechten auditieren können (Kupfer, Aluminium, Lithium...).
- Wir haben keine Dokumentation über die Förderung von Mineralölen, aus denen Hilfsstoffe wie Getriebeöle bestehen.

Maßnahmen um diese Auswirkungen zu reduzieren

Da 99% unserer Lieferant*innen ihren Firmensitz innerhalb der EU haben, gehen wir davon aus, dass eine Gefährdung der Menschenwürde dank der gesetzlichen Regulatorien nur ein minimales Restrisiko darstellt. Zudem sind einige große Lieferant*innen in Deutschland und somit seit Anfang 2022 vom Lieferkettentransparenzgesetz betroffen.

Bei neuen Großlieferant*innen oder Vertragspartner*innen für größere Aufträge wird seit zwei Jahren die Sustainability-Abteilung verstärkt eingebunden. Nach detaillierter Recherche über die Nachhaltigkeitsambitionen der einzelnen Lieferant*innen werden bereits im Verhandlungszeitraum entsprechende Fragebögen ausgearbeitet und Informationen eingefordert. So konnten wir beispielsweise erreichen, dass die chinesische Sub-Firma eines potenziellen Lieferanten erstmals auf ESG-Themen geprüft wurde.

Paketdiensten und Zustelldiensten wird nachgesagt, unwürdige Arbeitsbedingungen zu tolerieren. Wir schätzen Lieferant*innen, die die Zustellung der Ware selbst vornehmen und legen auch gerne Sammelbestellungen/-lieferungen an. Ein Kernlieferant pflegt mit uns ein Mehrweg-Verpackungssystem.

Bezogene Produkte aus ethisch riskanten Branchen

Bei den Produkten aus ethisch riskanten Branchen handelt es sich um Geräte und Ersatzteile aus den Bereichen IT, Elektrotechnik, E-Mobilität (Batterien) und Windkraftanlagen (Stahlproduktion, Elektrotechnik). Sämtliche eingekauften Dienstleistungen (Projektentwicklung, technische Dienstleistungen, Personalwesen) sind ethisch völlig unbedenklich (siehe [Anhang - vertrauliche Daten](#)).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Verstärkte Einbindung der Sustainability-Abteilung bei Prüfkriterien für große Anschaffungen (Speicher, Windkraftanlagen etc)

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Förderung fairer Geschäftsbeziehungen mit direkten Lieferant*innen

Ein gesundes Verhältnis zu unseren Lieferanten entspricht nicht nur unserer unternehmerischen Moral, sondern sichert langfristig gute Geschäftsbeziehungen in einer Branche, die von fachspezifischem - oft sehr technischem - Know-How lebt. Unsere AEBs & ALBs sind öffentlich einsehbar, auf Anfrage aber verhandelbar. Wiederum bevorzugen wir insgesamt Geschäftsbeziehungen zu Lieferant*innen aus dem regionalen Umfeld, da persönliche Ansprechkontakte einer faire Kommunikation fördern. Auch in finanziell schwierigen Situationen haben wir bereits Lösungen mit unseren Lieferant*innen gefunden.

Zufriedenheit der Lieferant*innen mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen

Gute Verhandlungsergebnisse zeigen, dass die Windkraft Simonsfeld als kompetente und loyale Geschäftspartnerin wahrgenommen wird, der Vertrauen und Anerkennung entgegengebracht wird. Die beiden krisengeplagten letzten Jahre, haben diese Gefühl verdeutlicht - so wurde uns etwa von einer namhaften Herstellerfirma trotz Teuerungskrise eine mehrjährige Preissicherung für Ersatzteile zugesichert und auch bei einem Lagertausch wurde uns eine Verlängerung der Gewährleistung für die Großkomponente zugesagt. Die Zufriedenheit unserer Lieferant*innen wird von der Windkraft Simonsfeld leider noch nicht strukturiert erhoben. Das im Zuge von Lieferantengesprächen gewonnene Feedback lässt keine Rückschlüsse auf Unzufriedenheit in Bezug auf Zahlungs- oder Lieferbedingungen ziehen.

Maßnahmen für die Gewährleistung eines fairen Anteils an Wertschöpfung für Lieferant*innen

Die Kauf- und Lieferverträge mit Großlieferant*innen entstehen in monatelangen Verhandlungszyklen, bei denen beide Seiten - jeweils juristisch begleitet - ihre Angebote und Forderungen abstimmen. Es gibt einen Dialog in dem Konzepte erarbeitet werden, die für beide Parteien fair und akzeptabel sind.

- ✓ Mit unseren 30 Top-Lieferant*innen verbindet uns eine Geschäftsbeziehung von durchschnittlich 9,5 Jahren.

Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant*innen

Wir kennen den Wertschöpfungsanteil unserer Lieferant*innen nicht. Großkomponenten sind keine Massen- oder Dumpingware. Energie-, Rohstoff- und Logistikkosten bestimmen dafür den Preis.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Evaluierung der Dauer der Geschäftsbeziehung

A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität/Gerechtigkeit in der Zulieferkette

Strategien für einen solidarischen Umgang in der Zulieferkette und Überprüfung von Risiken

Ausschlaggebend für faire Verhandlungen ist die offene Kommunikation unserer Vorstellung von Vertragsziel, Qualitäts- und Nachhaltigkeitsaspekten. So zeigen die Lieferant*innen auch Verständnis für unsere Detailfragen in Bezug auf „Hintergrundthemen“ wie Zertifizierungen oder Transportrouten. Vor zwei Jahren noch waren die betroffenen Partner*innen eher verwundert. Durch die EU-weite Ausrollung des Lieferkettentransparenz-Gesetzes sind kritische Nachfragen in Bezug auf Sub-Unternehmen oder Herstellungsorte keine Ausnahme mehr.

Firmen, die technische Dienstleistungen wie Wartungen für uns ausführen, genießen terminliche Flexibilität. Die Einteilung ihrer Tätigkeiten geschieht selbstständig innerhalb definierter Zeitfenster, die in Absprache mit uns auch terminlich ausgedehnt werden können.

Im Lieferanten-Management werden negative Erfahrungen vermerkt, ein Unternehmen entsprechend bewertet und im äußersten Fall als Lieferant gesperrt. Dazu kam es bisher noch nicht.

Thematisierung eines fairen und solidarischen Umgangs mit Lieferant*innen

Fairer Umgang mit Anspruchsgruppen sowie Wahrung der Menschenrechte werden in unserem *Supplier Code of Conduct* thematisiert. 140/186 Lieferant*innen (Stand 12/2022) wurden bereits aufgefordert, diesen Verhaltenskodex zu unterzeichnen sowie den zugehörigen Fragebogen zu beantworten.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Aussendung Supplier Questionnaire und Auswertung

Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Einsatz von Marktmacht gegenüber Lieferant*innen?

Aufgrund der gestiegenen Nachfragesituation im Bereich der Erneuerbaren sinkt das Risiko für Marktmachtmissbrauch gegen Null. Im Gegenteil - grundsätzlich ist man als Energieversorgungsunternehmen im Bereich der Windtechnik auf wenig vorherrschende Herstellerfirmen operativ wie wirtschaftlich angewiesen. Bei einigen Herstellerfirmen sind wir derzeit am österreichischen Markt derzeit Hauptauftraggeberin, in Relation zum Weltmarkt ist der Anteil jedoch gering.

Bei Kooperationsverträgen pflegen wir eine gewisse Exklusivität mit den Vertragspartner*innen. So wird zB ausgeschlossen, dass im entsprechenden Gebiet Parallelverträge für Windpark- bzw. Photovoltaikprojekte mit anderen Betreiber*innen abgeschlossen werden. Auch in den Vereinbarungen mit den Grundstückseigenümer*innen sind gewisse Exklusivitätsregelungen enthalten. Mmit Gemeinden schließen wir Verträge zur Durchleitung von Stromkabeln ab. Dies ist für die Jahrzehnte vorausschauende Planung von Windparks unumgänglich.

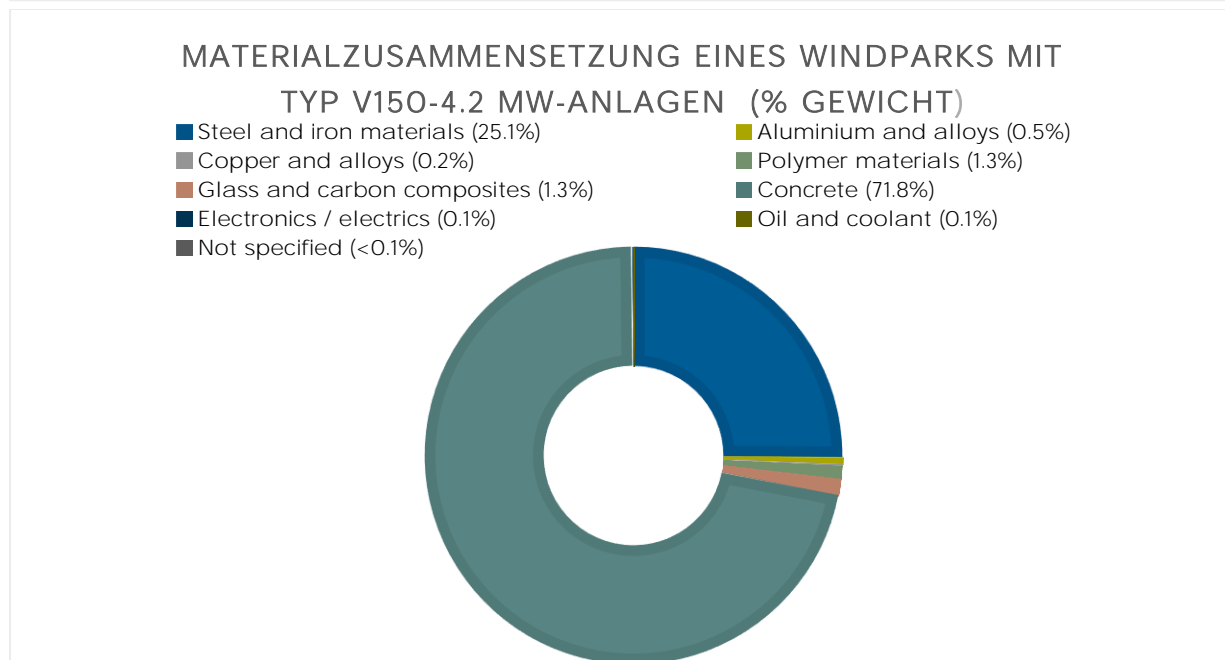
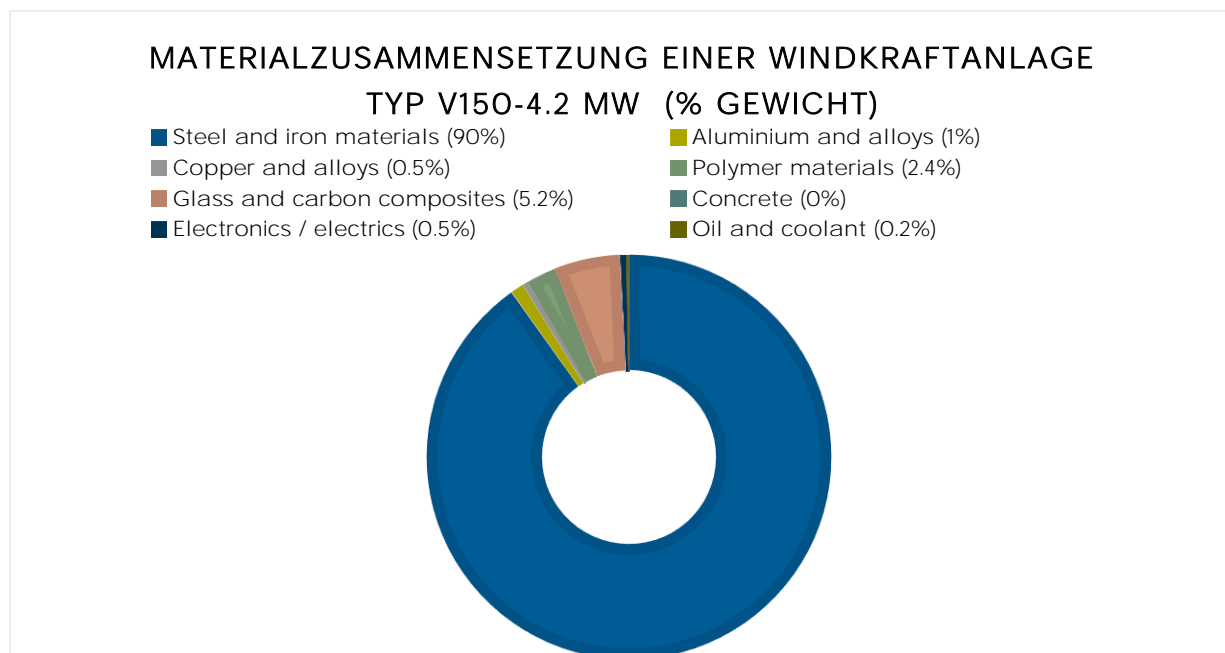
- ✓ Im Berichtszeitraum 2021-2022 gab es keinerlei Beschwerden, die auf eine missbräuchliche Marktmachtsituation hinweisen.
- ✓ Bisher haben nur eine Handvoll Lieferant*innen Änderungen an den Lieferbedingungen eingefordert. Hierbei ging es vor allem um die Anpassung des Zahlungszieles von 30 Tage auf 2 Wochen.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Art und Menge der eingesetzten Rohstoffe und Materialien

In der Stromproduktion selbst werden nur Hilfsstoffe und Kleinteile für die Wartung verwendet - in den Windkraftanlagen sind folgende Materialien⁵ verbaut:



Zusammengefasst sind es Metalle (Kabel, Trafo), Kunststoffe (Rotorblätter). In Zukunft kommen vermehrt Silizium (PV-Module) hinzu sowie diverse Elektrolyte (zB Lithium) beim Einsatz von Energiespeichersystemen.

⁵ Vestas, Priyanka, R. & Peter, G. (2021) : SiteLCA of Poysdorf-Wilfersdorf V 16.8MW wind plant of V150-4.2MW WTGs.

In der Produktion eingesetzte Energie, Materialien und Technologien

In den beiden Firmengebäuden in Ernstbrunn sowie allen österreichischen Windparks wird 100% Ökostrom bezogen. 27 von 35 Firmenautos (konzernweit) sind bereits elektrisch betrieben.

Verwendet werden in laufender Tätigkeit vor allem Hilfsstoffe - das sind vor allem Schmiermittel (Öle, Fette) und metallische Teile. Sekundär betrachtet, sind die Einsatzmaterialien von Windenergie Stahl und andere Metalle sowie Beton. Die Herstellungstechnologien kennen wir nicht im Detail - vermutlich ist dabei Gas als Energieform vorwiegend.

Aufschlüsselung der eingesetzten Materialien des Windpark Poydorf V (4 Anlagen,BJ 2021)

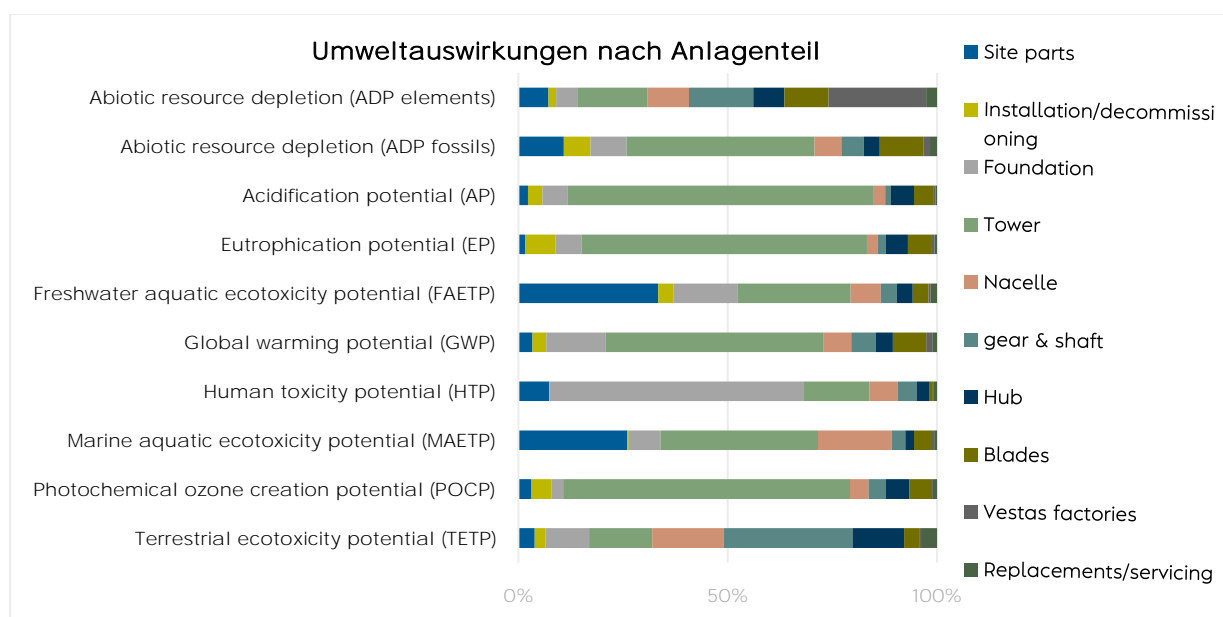
MATERIALÜBERSICHT of 16.8MW power plant PoWi V of 4x V150-4.2 MW turbines						
	Unit	Turbine	Foundations	Site cables	Site switchgear	Site trafo
Steel and iron materials	ton	2805	384	0,0	0,3	1,9
unalloyed, low alloyed	ton	2318	330	0,0	0,0	0,0
highly alloyed	ton	196	54	0,0	0,3	0,0
Cast iron	ton	291	0,0	0,0	0,0	0,0
Lights alloys, cast and wrought alloys	ton	32	0,0	29	0,0	0,0
Aluminium and aluminium alloys	ton	0,0	0,0	29	0,0	0,0
Nonferrous heavy metals, cast and wrought alloys	ton	15	0,3	5,4	0,1	0,5
Copper	ton	15	0,3	5,4	0,1	0,5
Copper alloys	ton	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Polymer materials	ton	75	0,4	52	0,0	0,1
Process polymers	ton	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Lacquers	ton	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Adhesives, sealants	ton	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Other materials and material compounds	ton	163	9124	0,9	0,0	0,2
Modified organic natural materials	ton	6	0,0	0,0	0,0	0,2
Ceramic/glass	ton	156	0,0	0,9	0,0	0,0
Other materials and material compounds	ton	0,0	9124	0,0	0,0	0,0
Concrete	ton	0,0	9124	0,0	0,0	0,0
SF6 Gas	Kg	13	0,0	0,0	2,2	0,0
Magnet	ton	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Electronics/electrics	ton	15	0,1	0,0	0,0	0,1
Electronics	ton	3,3	0,1	0,0	0,0	0,1
Electrics	ton	12	0,0	0,0	0,0	0,0
Fuels and auxillary means	ton	6	0,0	0,2	0,0	0,8
Lubricants	ton	5	0,0	0,2	0,0	0,8
Coolant/other glycols	ton	1	0,0	0,0	0,0	0,0
<not specified>	ton	1	0,0	0,0	0,0	0,0
Total Mass	ton	3114	9509	88	0,4	3,5
Number of pieces	ton	4	4	1	1	1
Mass of piece	ton	778	2377	88	0,4	4

Auswahlkriterien für Rohwaren, Produkte und Dienstleistungen

- Wir verarbeiten keine Rohwaren.
- Die Auswahl von Produkten und Dienstleistungen werden nach der jeweiligen technischen Anforderung unter Berücksichtigung der Werterhaltung der Windkraft Simonsfeld (siehe *Supplier Code of Conduct*) ausgewählt.
- Regionale bis mitteleuropäische Handelspartner*innen werden bevorzugt.

Schädliche Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Die ökologischen Risiken eines Windparkbaus sind uns bekannt. Für eine bessere Veranschaulichung wurden sie innerhalb der Ökobilanz PoWi V ortsspezifisch evaluiert.



Genauere Infos zu den Umweltauswirkungen eines Windparks nach Lebenszyklus finden sich unter [E3.2 Relative ökologische Auswirkungen der Herstellprozesse](#)

Ökologische Kriterien bei der Auswahl der Produkte und Lieferant*innen

Der *Supplier Code of Conduct* und sowie *Supplier Questionnaire* hinterfragt bereits vor Beauftragung das ökologische Mindset der Lieferant*innen. Dafür werden auch entsprechende Zertifizierungen katalogisiert. Insgesamt wendet jede Abteilung in ihrem Tätigkeitsfeld aber eigene spezifische Kriterien an. Reparaturfähigkeit und lange Ersatzteilgarantie sind bei technischen Gerätschaften wie elektronischen Endgeräten immer das 1. Entscheidungskriterium.

- Innovation: Für neue Technologien hat die Innovationsabteilung einen Beurteilungsraster entworfen, bei dem Nachhaltigkeitskriterien (mit Wertschöpfung in Ö, Recyclinggrad, Reparaturfähigkeit, Fußabdruck) mit 7% der Gesamtbewertung gewichtet werden – je regionaler, reparierfähiger, recyclebarer, desto besser. In der Ausschreibung für eine Großspeicher-Produktion wurde sogar FSC-zertifiziertes Holz als Verkleidung oder Ersatz des Metallcontainers gewünscht.
- Projektentwicklung (siehe Kapitel E): In Ausschreibungstexten werden ökologische Präferenzen dargestellt (Hybridbagger, Schienentransport)

Maßnahmen zur Reduktion der Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

99% der Umweltauswirkungen liegen in der Vorkette der von uns eingesetzten Gerätschaften. Um eine Reduktion der Umweltauswirkungen im Vorfeld zu bewirken, halten wir durch präventive Instandhaltungsmaßnahmen und einen hohen Reparaturgrad den Verschleiß so gering wie möglich. Ein nötiger Tausch von Großkomponenten kann dadurch nicht verhindert werden, allerdings werden die Kollateralschäden reduziert und der Gesamtschadensfall insgesamt ressourcenschonender.

Grundsätzlich werden alle Neuanschaffungen genau geprüft: Laut interner Beschaffungsrichtlinie (2022) ist die Rentabilität einer Reparatur oder Instandsetzung für uns bei bis zu 75% der Kosten einer Neuanschaffung gegeben. Sind die Reparaturkosten höher, wird fallweise entschieden.

Manchmal müssen funktionierende elektronische Endgeräte getauscht werden, weil entsprechende Software-Versionen nicht mehr unterstützt werden und eine Weiterbenützung im Berufsalltag Sicherheitsrisiken oder eingeschränkte Funktionalität bedeuten. Regelmäßig werden daher auch bei der Windkraft Simonsfeld funktionstüchtige Handys, Laptops etc. ausgemustert. Diese Geräte geben wir an ressourcenknappe Einrichtungen und Vereine weiter. So konnten wir allein in den letzten 2 Jahren über 40 Endgeräte spenden (Handys, DigiCam, SmartBoard, Laptops). Manche Geräte werden auch direkt von Mitarbeiter*innen privat übernommen.

Eine interne Arbeitsgruppe beschäftigt sich in Kooperation mit relevanten Stakeholdern (Betonproduktion, Windkraftanlagenbau) mit dem Einsatz von emissionsreduziertem Beton als Fundamentmaterial.

Wir greifen NICHT direkt in die Produktionsbedingungen der Windkraftanlagen oder zugehörigen Komponenten ein. In Verhandlungsprozessen werden die Herstellerfirmen von Windkraftanlagen aber dazu angehalten, ihre Nachhaltigkeitsziele genauer zu erläutern:

- *Wie werden Sie in Zukunft Offsetting vermeiden? In welchen Bereichen?*
- *Bitte erläutern Sie die größten Veränderungen, die in den Arbeitsprozessen bis 2023 zu erwarten sind.*
- *Woher wird Stahl/Rohstahl für Produktion bezogen?*
- *Bitte erläutern Sie die Ansätze, die Scope 3-Emissionen hervorgerufen durch den Rohstoff Stahl zu reduzieren. - Welches Bestreben besteht mit den Rohstofflieferanten?*
- *Wie kann ein Anlagenbau mit Beton mit geringerem ökologischem Fußabdruck durchgeführt werden?
(Vergleichsangebote mit verträglicherem Produkt legen)*
- *Wie werden Transportrouten optimiert? Europäische Komponenten?*
- *Wie werden landwirtschaftliche Zyklen im Baumanagement berücksichtigt?⁶*

Als Anregung für gemeinsame Innovationsmaßnahmen werden zusätzlich die Ergebnisse unseres LCA (=Life Cycle Assessment) dargelegt und mit den Ambitionen der jeweiligen Firmen gespiegelt. Im Vergleich zum Wettbewerb bringen wir offenbar mehr öko-soziale Themen in Vertragsverhandlungen ein als in der Branche üblich. Dies schließen wir aus den Rückmeldungen der Verhandlungspartner*innen sowie den Erfahrungen aus gemeinsamen Windpark-Ausschreibungen mit Partner*innen aus dem Wettbewerb. Es handelt sich jedoch um eine Annahme.

Anteil der ökologisch höherwertigen Produkte/Dienstleistungen

Beispiel IT:

Ende 2022 waren fast 40% aller im Betrieb verwendeten Laptops bereits 3 Jahre oder länger im Einsatz. Rund ein Viertel der gruppenweit erfassten Laptops sind von der TCO-Certified-Plattform gelistete Modelle. Das TCO-Siegel gehört zu den renommiertesten und besonders strengen Siegeln im Bereich der Green IT. Vor allem die neueren Modelle haben bereits Recycling-Kunststoff-Anteile von 35%. Auch die im Büro verwendeten Monitore haben 33% Recycling-Kunststoff-Anteil. Seit Beginn

⁶ Windkraft Simonsfeld (internes Dokument): ERGEBNISSE_LCA-Fragebogen_SGRE-Verhandlungen_20211020
Gemeinwohlbilanz_2021-2022_Windkraft Simonsfeld_inkl Anhang-Korr_20230909-Matrix_Upload

2022 wurden (bis auf 4 Ausnahmen) nur mehr TCO-zertifizierte Laptops⁷ ausgegeben. 34/128 Endgeräten sind zertifiziert, alle Monitore ebenso.

Es ist geplant, demnächst auf das [Framework Notebook](#) umzusteigen, bei dem alle Komponenten beliebig ausgetauscht und in-house repariert werden können. Mittlerweile haben wir Mobiltelefone der Marke Fairphone in Testphasen eingesetzt, leider gab es wiederholt Probleme mit dem Mikrofon, sodass nach wie vor bekannte Weltmarken verwendet werden.

Kommunikation: WebSite mit Ökostrom-Hosting, 100% Cradle2Cradle Drucksorten

Anteil der Lieferant*innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen

Siehe [Darstellung - Zertifizierungen von Lieferant*innen](#)

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Test Fairphone & Framework-Laptops, längere Einsatzdauer
Verbesserungspotenziale/Ziele: Bei der Einforderung von ökologischen Kriterien für Großkomponenten ist definitiv Luft nach oben, unser Marktanteil ist aber so gering, dass Forderungen nur begrenzt umsetzbar sind.

⁷ [HP EliteBook 850 G8](#) und [Dell Latitude 5520](#).

Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßige Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Lieferant*innen bzw. Produkte der Zulieferkette mit schädlichen Umweltauswirkungen

Die Gesamtrecyclingfähigkeit einer modernen Windkraftanlage (Beispiel Typ V150-4,2-MW) beträgt 88,9%. Jene Komponenten, die in erster Linie zur Wiederverwertbarkeit beitragen sind aus Stahl, Aluminium und Kupfer hergestellte Metallteile. Eine Turbine besteht zu rund 92% aus Metall.

(siehe [Darstellung unten](#))

Seit 2022 wurde von einer namhaften Herstellerfirma eine Technik entwickelt, mit der ausgediente Rotorblätter in allen Bestandteilen wieder voll recycelt werden können. Nach Einschätzung von ExpertInnen wird die Marktreife in etwa 2 Jahren erreicht.

Nachweislich weisen keine Komponenten schädliche Umweltauswirkungen auf, man muss aber davon ausgehen, dass Rohstoffe welche nur in speziellen Regionen vorkommen eher davon betroffen sein könnten - Batterien und Akkus bestehen aus Kobalt und Lithium, bei deren Abbau sowohl Eingriffe in sensible Ökosysteme vorgenommen werden als auch Verletzungen der Menschenwürde im Produktionsprozess nicht ausgeschlossen werden können. Zulieferungen mit langen Transportwegen verursachen Emissionen (Einige Anlagenteile kommen aus Fernost).

Maßnahmen zur Reduktion der Auswirkungen

In den Windpark-Verträgen wird verhandelt, dass wir künftig statt Standard-Fundamenten gerne standortspezifische Fundamente berechnen und bauen würden. Dies bedarf vorerst noch dem Wohlwollen der Herstellerfirmen. Die Neuberechnung und verbundenen Nebenkosten gingen auf Kosten der Windkraft Simonsfeld, aber dennoch ließe sich durch standortspezifische Anpassung der Ressourceneinsatz vielleicht fallweise reduzieren.

Bei neuen Technologien wird versucht auf Lieferanten zu setzen, die nachweislich direkten Kontakt zu den Herstellungsquellen haben (zB Großspeicherkonstrukteur zu Elektrolytaufbereitung).

Eingekaufte Produkte mit hohen Umweltauswirkungen

Die größten Umweltauswirkungen haben Beton (Windpark-Fundamente) und Stahl (Windkraftanlage) als energieintensiv hergestellte Materialien.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Start Arbeitsgruppe zu emissionsreduziertem Beton

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- 100% E-Auto-Einsatz bis 2026 (geeignete Fahrzeuge, entsprechende Lösungsansätze für Ladeinfrastruktur; Hypercharger etc.)
- Eigeninstandhaltung: In unserem Handlungsspielraum (=Eigenwartungen außerhalb der Gewährleistungszeiträume) könnten mehr Verbesserungen ausprobiert werden, etwa durch Additive in Schmiermitteln oder Alternativen zu Mineralölbasis.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

Verfügbarkeit von Informationen für Lieferant*innen

Die AEBs (Allgemeine Einkaufsbedingungen) und ALBs (Allgemeine Lieferbedingungen) sind auf Deutsch und Englisch auf unserer Website einsehbar ebenso wie *Supplier Code of Conduct* und der zugehörige Fragebogen.

Mitentscheidung der Lieferant*innen in relevanten Situationen und Bereichen

Wir besitzen keine Marktführerschaft und demnach auch kein dominantes Verhältnis zu unseren Lieferant*innen. Generell suchen wir den aktiven Austausch von Know-How, um die bestmögliche Lösung zu finden. Größere Vertragsabschlüsse entstehen als Ergebnis vieler Verhandlungsrunden, in denen beide Seiten ihre Bedingungen abstecken und somit auch die Lieferant*innen maximales Mitspracherecht genießen.

Zufriedenheit der Lieferant*innen mit Informationspolitik und ihren Mitentscheidungsrechten

Durch die Schaffung eines strukturierten Lieferantenmanagements und regelmäßige Gespräche ist eine Plattform für Feedback gegeben. Bisher gab es auch keine negativen Rückmeldungen diesbezüglich - Wir haben jedoch keine institutionalisierte Umfrage oder Ergebnisse.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Lieferantenmanagement inklusive SCoC & Questionnaire
Verbesserungspotenziale/Ziele: (Anonyme) Zufriedenheitsumfragen der Lieferant*innen zu WKS

A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

Strategie zur Gewährleistung eines partizipativen Umgangs entlang der Zulieferkette

Eine transparente Haltung wird von uns vorgelebt. Vor allem bei Innovationsprojekten, die mit großen Anschaffungen in Verbindung stehen, ist es - nicht zuletzt aufgrund von Reputationsrisiken - in unserem Interesse, die Lieferkette schon im Vorfeld genau zu verstehen. Der Zugang zu kritischen Daten wird im Vorfeld gegebenenfalls mit NDAs (= Vertraulichkeitsvereinbarungen) abgesichert.

Maßnahmen zur Förderung eines transparenten und partizipativen Umgangs aller Beteiligten entlang der Zulieferkette

Die Aufspaltung der Lieferketten ist in der Elektrotechnik quasi unmöglich, weil allein in einer Windkraftanlage 10.000 Einzelteile verbaut sind. Wir haben höchstens Kontaktmöglichkeit zu den letzten 2 Gliedern der Lieferketten. Wir beziehen von Originalhersteller*innen, als auch vom spezialisierten Zwischenhandel. So wird der direkte Kontakt zwischen allen Beteiligten nicht vernachlässigt.

Prüfung und Sanktionierung von diesbezüglichen eventuell vorhandenen Risiken

Der interne Einkaufsprozess und die Produkte/Lieferant*innen. Vorhandene Risiken werden wenn, dann vor Vertragsabschluss angesprochen und entsprechende Dokumente angefordert. Wir führen jedoch keine stichprobenartige Lieferant*innenaudits durch. Gegebenenfalls würde ein Gespräch zur Lösungsfindung gesucht werden.

Produkte und Rohwaren mit einem Label für Transparenz und Mitentscheidung

Wir evaluieren unsere Lieferant*innen nach sozialen, qualitativen und ökologischen Labels; zwischen Mitentscheidung und Solidarität wird nicht differenziert. [Siehe Übersicht](#)

Thematisierung von Transparenz und Mitentscheidung mit Lieferant*innen

140 von insgesamt 186 Lieferant*innen haben 2022 den Supplier Code of Conduct und Supplier Questionnaire bekommen. Die Rücklaufquote liegt derzeit bei 30% - davon fast die Hälfte der Top 30 (2021).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

2022 wurden 171 Unternehmen beauftragt, davon machten nur 5 Unternehmen die Hälfte der Gesamtsumme aus: davon 2x technische Planungsbüros, die 3 anderen Unternehmen sind Lieferant*innen von technischen Komponenten (Windtechnik, Großkomponenten) und elektrotechnischer Ausrüstung im Anlagenbau.. Unter den 5 Hauptlieferant*innen (nach Auftragssumme) ist nur ein Großkonzern.

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Risikodeckung durch Eigenmittel und Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln

Die Windkraft Simonsfeld ist eine nicht-börsennotierte Aktiengesellschaft mit einem hohen Eigenkapitalanteil, der zu einer guten Risikodeckung beiträgt. Es wurden bereits Anleihen (als Eigenkapitalersatz für Projektfinanzierung) ausgegeben.

Unterschiedliche in Betracht gezogene Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln

Für bereits bestehende Windparks ist die staatliche Abnahme des erzeugten Stroms über 13 Jahre durch das ÖSG Ökostromgesetz 2012 geregelt. Da die Strommarktpreise seit dem vierten Quartal 2021 deutlich über den gesetzlichen Einspeisetarifen liegen, haben wir die OeMAG-Verträge für unsere Windparks in Österreich, die über Einspeisetarif verfügen seit November 2021 ruhend gestellt und die Produktion aus diesen Windparks für das gesamte Geschäftsjahr 2022 am Strommarkt verkauft. Daher haben wir deutlich höhere Erlöse erzielt. Dieses Kapital ermöglicht uns, den dringend notwendigen Ausbau erneuerbarer Energien verstärkt aus Eigenmitteln voranzutreiben und Projekte rascher und kostengünstiger umzusetzen.

Der beschlossene Energiekrisenbeitrag-Strom hat aber gleichzeitig zur Folge, dass der Windkraft Simonsfeld finanzielle Mittel entzogen werden und dringend notwendige Investitionen in EE-Projekte in geringerem Maß aus Eigenmitteln finanziert werden können. Dadurch wird der erforderliche - und sehr kapitalintensive - Ausbau einer leistbaren und sicheren Energieversorgung leider verzögert und verteuert.

Für zukünftige Kraftwerksprojekte greift das EAG (Erneuerbaren Ausbau Gesetz 2021) mit der entsprechenden EAG-Marktprämienverordnung 2022. Insgesamt genießt das Geschäftsfeld eine gute Planbarkeit. Derzeit sind keine Kapitalerhöhungen geplant - Ausbauschritte werden durch EK (=Innenfinanzierung) und FK (= Anleihen und Kredite) finanziert.

EIGENKAPITALANTEIL					
Branchendurchschnitt Energieversorgung ⁸	2016	2017	2018	2019	2022
Median	29,79%	28,91%	31,19%	31,55%	33,03%
Unteres Quartil	10,57%	9,88%	12,52%	13,77%	15,88%
Oberes Quartil	44,85%	41,84%	44,54%	45,15%	48,41%
Windkraft Simonsfeld				2021	2022
Eigenkapitalanteil Windkraft Simonsfeld - Gruppe				27,3%	39,2%
Anleihen-Verbindlichkeiten Gruppe in der Höhe von				TEUR 18.750	TEUR 15 000
Kreditverbindlichkeiten Gruppe in der Höhe von				TEUR 141.316	TEUR 131 625

⁸ Vgl. Österreichische Nationalbank: Jahresabschlusskennzahlen Österreich. Große Unternehmen; <https://www.oenb.at/jahresabschluss> Zugriff: 27.03.2023

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Finanzierung durch Berührungsgruppen

Die Windkraft Simonsfeld AG gibt allen interessierten Menschen die Möglichkeit, sich am Ausbau erneuerbarer Energien auch finanziell in Form von Aktien und Anleihen zu beteiligen: Der [Online-Handelsplatz](#) dient dabei als leicht verständlich aufgebaute Verkaufsplattform. Käufe/Verkäufe finden direkt zwischen Aktionär*innen und Interessent*innen statt. Sowohl die Nutzung des Handelsplatzes als auch die Eintragung ins Aktienbuch sind kostenlos. Die Kauf-/Verkaufsabwicklung ist per Post und Mail möglich. Durch die Begebung von Anleihen für die Finanzierung von Windparkprojekten können konventionelle Kredite reduziert werden. Demnächst wird auch ein Windpark durch Eigenmittel finanziert.

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen

Ethisch-nachhaltige Ausrichtung der Finanzpartner*innen

Fast alle Finanzpartner*innen sind Großbanken mit ambitionierten Nachhaltigkeitszielen:

- Erste Bank - [Nachhaltigkeitsziele](#) und [Nachhaltigkeitsbericht](#)
- Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien - [Nichtfinanzielle Erklärung](#)
- Uni Credit - [TCFD Report](#)
- Oberbank - [Nachhaltigkeitsbericht](#)
- Volksbank Niederösterreich AG - [Nachhaltigkeitsbericht](#)
- EIB - Europäische Investitionsbank - [Sustainability Report](#)
- Bonus-Vorsorgekassa - [Veranlagungskriterien](#)

Finanzprodukte und Geschäftsumfang - Übersicht [siehe Anhang - Vertrauliche Daten](#)

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Einforderung von Stellungnahme unserer Finanzpartner*innen zur EU-Definition von klimafreundlichen Investitionen (in Atomkraft und Gas)

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Ansprüche der Eigentümer*Innen an ihre Kapitalerträge

Über die Dividenden-Ausschüttung wird bei der jährlichen Hauptversammlung durch die Aktionärgemeinschaft abgestimmt. Die Ansprüche unser Aktionär*innen sind unterschiedlich. Viele sehen unser erwirtschaftetes Kapital als „Mittel zum Zweck“ für den weiteren Ausbau unserer Wind- und Sonnenkraftwerke. Teilweise ist aber auch Druck zur Erhöhung der Ausschüttung vorhanden. Für das Berichtsjahr 2021 wurden 8 € (=5,8 € pro Aktie nach Steuern) ausgeschüttet. Bezogen auf den durchschnittlichen Aktienpreis 2021 (= 414,2 €) betrug die Dividendenrendite 1,9%. Der durchschnittliche Aktienpreis 2022 betrug 763,2 € je Aktie.

- ✓ Von der Windkraft Simonsfeld AG wurden bisher noch in keinem Geschäftsjahr 2-stellige Dividendenrenditen ausbezahlt:
2021 – 8 € je Aktie - 137.516 Zustimmung; 2 Gegenstimmen

Windkraft Simonsfeld Gruppe		2020	2021	2022
		TEUR	TEUR	TEUR
Netto-Geldfluss aus der betrieblichen Tätigkeit		23 614	20 470	84 186
Anlagenzugänge		17 254	57 514	12 675
Zuweisung zur Gewinnrücklage		3 500	3 000	12 000
Auszuschüttende Kapitalerträge	Für 2021 wurden 5,8€ pro Aktie nach Steuer an unsere Aktionär*innen ausbezahlt. Die Ausschüttung für 2022 ist noch nicht beschlossen.	1 822	2 191	k.A.

Zukunftsausgaben siehe [Anhang - vertrauliche Daten](#) (Informationsvorrecht der beteiligten Personen).

Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmittel

Im Berichtszeitraum 2021-2022 wurden

- ✗ weder Standorte verlagert noch geschlossen.
- ✗ keine Arbeitsplätze abgebaut.

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Sanierungsziele an/in der eigenen Anlage mit ökologisches Verbesserungspotenzial

Der geplante Zubau am Bürogebäude ist wieder als Plusenergie-Gebäude im klimaaktiv-Standard geplant. Die EU-Taxonomiefähigkeit wurde in der technischen Planung bereits berücksichtigt und der Einsatz von emissionsreduziertem Beton angefragt. Der Fuhrpark soll bis 2026 vollständig elektrifiziert werden und die Ladeinfrastruktur dafür ausgebaut.

Im Photovoltaik-Sektor erwarten wir technische Weiterentwicklung der Recyclingmöglichkeiten von PV-Modulen. Große Energiespeicher basieren derzeit auf Elektrolyten aus begrenzten Rohstoffen (Lithium, Vanadium). Die Verfügbarkeit aus wiederaufbereiteten Stoffen, etwa Sekundär-Vanadium (aus Schlacke) ist noch begrenzt. Ende 2022 stellte eine Herstellerfirma ein Verfahren zum vollständigen Rotorblattrecycling vor. Dieses wird für unsere nächsten RePowering-Projekte relevant. In Windkraftanlagen ist ein komplexes Kommunikationsnetz verbaut – Wenn das Windaufkommen für die Aufrechterhaltung nicht ausreicht, wird dafür Strom aus dem Netz bezogen. Alle inländischen Strombezüge sind Grünstrom, für die Energieparks in der Slowakei und Bulgarien wird der jeweils nationale Strommix bezogen.

Mittel zur Realisierung und in Anspruch genommene Förderprogramme

Innovationen im Bereich der ökologischen Verbesserung verlangen nach viel Recherche, Arbeitseinsatz und der Anreicherung von fachlichem Know-How. Ebenso müssen Pausen oder behördliche Schranken im Projektfortschritt akzeptiert werden. Manche Projekte können durch Fördermittel oder Investitionsprämien gestützt werden. So sind große Energiespeicher ohne Förderung derzeit nur schwer wirtschaftlich zu beschaffen, denn je nachhaltiger die Inhaltsstoffe, desto teurer. Eine entsprechende Förderung würde den Umsetzungsprozess beschleunigen.

Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Aspekten bei Investitionsentscheidungen

Die Abteilung Sustainability wird bei zahlreichen Kaufentscheidungen (von Give-Away bis Großspeicher) für Vorab-Recherche miteinbezogen. Gleichzeitig werden im Zuge des Lieferant*innenmanagement diverse Zertifizierungen vor Kaufabschluss abgefragt. In Ausschreibungskatalogen wird auf nachhaltige Kriterien bestanden. In der Windparkplanung wird immer darauf geachtet, eine oder mehrere ökologisch höherwertigen Maßnahmen umzusetzen: Streuobstwiese inklusive Fahrradrastplatz statt einfacher Begrünung, Einsatz von Raritätensaatgut, Wegebau bzw -rückbau in Abstimmung mit künftigen Nutzer*innen, Ausgleichsflächen über der vorgeschriebenen Größe. Siehe [Kapitel D3.1 -Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis](#)

Realisierung der ökologischen Sanierung

Wir haben keine ökologische Sanierung, sondern wenn, dann eine ökologische „Erweiterung“: Im Windpark Dürnkrot II wurde die Einspeisemöglichkeit durch Kabelsanierung verbessert. Ebenso planen wir, künftig mobile PV-Module auf den Kranstellflächen der Windparks zu platzieren. Dadurch kann noch mehr Energie erzeugt und die Netzanschlüsse optimal genutzt werden. Die Module können bei Bedarf innerhalb kurzer Zeit abgebaut werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Mitwirkung in Forschungsprojekten zu Energiespeicherung

Verbesserungspotenziale/Ziele: Grünstrombezug für Energieparks in Slowakei und Bulgarien

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Solidarische Finanzierung sozial-ökologischer Projekte oder Nachhaltigkeitsfonds

Abgesehen von Aktienbeteiligungen bei anderen österreichischen Ökostrom-Unternehmen wie der W.E.B oder der oekostrom AG veranlagt die Windkraft Simonsfeld AG kein Kapital. Als Unternehmen unterstützen wir gemeinwohlorientierte Projekte (siehe [Kapitel E2](#)), veranlagen aber nicht in ebendiesen. Wir re-investieren unser Kapital in die Errichtung neuer Energieparks.

Im Zuge einer finanziellen Beteiligung bei gemeinwohlorientierten Initiativen, besteht mit unseren Projektpartner*innen mindestens quartalsmäßig ein offener Austausch über die Projektfortschritte. Bilddokumentationen, Reichweite, Hindernisse im Ablauf sowie (teilweise) Vorlage der Abrechnungen übernommenen Summen werden dabei gemeinsam evaluiert. Übersicht zu nicht-gewinnorientierter Projektunterstützung siehe [E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens](#). Wir betreiben keine Fonds-Veranlagungen

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Unterstützung gemeinnütziger Projekte in Nicaragua, und Brasilien und Förderung von Bildungs-Workshops im Bereich Klimaschutz

Verbesserungspotenziale/Ziele: Mobile Photovoltaik-Anlagen auf Kranstellflächen der Windparks

Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Einsatz von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Für die technischen Servicetätigkeiten im Außendienst werden kleine Nutzfahrzeuge benötigt, die großteils noch fossil betrieben werden (Diesel). Ein erstes E-Fahrzeug, dessen Reichweite und Beladungsmasse sich eignet, ist bereits im Einsatz. Auch an den ausländischen Standorten sind noch 3 fossile Fahrzeuge im Einsatz, der Beschaffungsprozess für ein E-Fahrzeug in Bulgarien läuft bereits. Die Büros in Rumänien, Bulgarien, Frankreich und Salzburg sind Mietobjekte in Bürogebäuden. Es ist davon auszugehen, dass die bezogene Energie, die vertraglich mitabgedeckt ist, dem jeweils nationalen Strommix entspricht, also auch Atomstrom verwendet wird. Auf Rückfrage im Zuge der CCF-Berechnung konnten Details nur teilweise eruiert werden. Ein Standort wird mit einer Gasetagenheizung versorgt.

Maßnahmen zur Reduktion entsprechender Abhängigkeit und deren Wirkung

Mehr vertragliches Mitspracherecht in der Bauumsetzung gäbe uns Spielraum für mehr Ökologierungsmaßnahmen - etwa die Möglichkeit das Fundamentvolumen standortspezifisch zu berechnen und damit Betoneinsatz zu reduzieren.

Generell verhandeln wir gerne mit jenen Produzent*innen, die ökologisch höherwertige Produkte vertreiben oder in Zukunft herstellen können - beispielsweise ein Energiespeicher, welcher im Vergleich zu anderen einen sehr hohen Recyclinggrad aufweist, weil der Elektrolyt, wiederaufbereitet werden kann.

Ausstieg aus fossilen Energieträgern

Wir produzieren Ökostrom aus Wind- und Sonnenergie - das heißt, unser Hauptgeschäftszweck ist die notwendige Energiewende.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Corporate Carbon Footprint konzernweit erstellt

Verbesserungspotenziale/Ziele: 100% E-Fuhrpark

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Rechte, Pflichten und Haftungen der Eigentümer*innen

Die Windkraft Simonsfeld Gruppe ist eine große Gesellschaft iSd § 221 UGB. Die vinkulierten Namensaktien befinden sich im Streubesitz von insgesamt 2 452 Aktionär*innen. Sie verfügen insgesamt über 365 260 Anteile (Stichtag 31.12.2022). Rund 55% der Beteiligten kommen aus dem Bundesland Niederösterreich und auch 63% des Kapitals sind in der Hand von Niederösterreicher*innen. Nur 4,6% der Eigentümer*innen besitzen über 500 Aktien (2022). Diese Struktur spiegelt – trotz konstantem Unternehmenswachstum – immer noch den regionalen Bürger*innen-Beteiligungscharakter wider.

Die Rechte und Pflichten der Aktionär*innen (zB Gewinnbeteiligung, Teilnahme an der Hauptversammlung, Stimm- und Auskunftsrecht) sind im [Aktiengesetz \(AktG\)](#) geregelt. Wirtschaftlich sind Aktionär*innen entsprechend ihren Anteilen am Unternehmen an Gewinn und Verlust beteiligt.

- Pflichten: Weitere „Pflichten“ wären etwa die zeitgerechte Bezahlung bei Aktienkauf oder auch die Treuepflicht: Ein/e Aktionär*in muss im Sinne des Unternehmens handeln und darf diesem durch seine/ihre Handlungen auf keinen Fall schaden.

- Haftung: Die Aktionär*innen haben keine persönliche Haftung. Sie haften nur mit ihrer Einlage.

Möglichkeiten der Mitentscheidung

Das Aktiengesetz regelt Informations- und Mitwirkungsrechte. Dabei ist eine strikte Gleichbehandlung aller Beteiligten vorgeschrieben. Die Mitwirkungsrechte im Unternehmen sehen unter anderem die Entsendung von gewählten Vertreter*innen in Form von Aufsichtsratsmitgliedern vor. Diese üben eine Kontroll- und Gestaltungsfunktion aus, treffen sich mehrmals im Jahr zu Sitzungen mit dem Vorstand, erhalten regelmäßige Berichte über den Geschäftsverlauf und Entwicklungen des Unternehmens und werden in die zentralen Entscheidungen der Unternehmensleitung eingebunden.

Bisher gab es noch in keinem Jahr Interessenskonflikte zwischen Mitarbeiter*innen (~Lohnerhöhung) und Aktionär*innen (~Erhöhung der Ausschüttungen). Die beteiligten Personen wissen, dass die Windkraft Simonsfeld für den Ausbau erneuerbarer Energieversorgung steht, aber nicht für übertriebene Ausschüttungen. Ebenso wissen unsere Mitarbeitenden, dass der unternehmensinterne Gehaltsprozess nicht an wirtschaftliche Jahresergebnisse gekoppelt ist.

Sicherung transparenter Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer*innen

Jedes Jahr wird ein Geschäfts- und Lagebericht verfasst, der durch eine externe Wirtschaftsprüfung auf inhaltliche Korrektheit und Vollständigkeit geprüft wird. In der Jahreshauptversammlung präsentiert der Vorstand das Ergebnis des vergangenen Geschäftsjahres und alle wesentlichen Entscheidungen und Entwicklungen des Unternehmens. Dazu besteht das Recht ergänzende Fragen zu stellen. Über die Entlastung des Vorstands und des Aufsichtsrats stimmen die Aktionär*innen im Rahmen der Jahreshauptversammlung ab.

Erweiterung der Eigentümer*innenstruktur

Die Windkraft Simonsfeld lädt Interessent*innen auf unterschiedlichsten Kommunikationskanälen zur Beteiligung am Unternehmen ein. Dies wird sowohl mit sowohl auf elektronischem Wege (Online, Newsletter) umgesetzt als auch über Unternehmensbroschüren. Einladungen zur Registrierung als

Interessent*in werden über Online-Marketingmaßnahmen verbreitet. Der Erwerb von Aktien und Anleihen steht allen Personen über 18 Jahren offen. Unsere Werbemaßnahmen fokussieren wir aus rechtlichen Gründen auf Personen mit Wohnsitz in Österreich beziehungsweise Benutzer*innen eines österreichischen Servers. Die Struktur unseres Geschäftsmodells und unseres Wertpapiers ist leicht verständlich. Wir sind bemüht, sprachliche und verständnisthechnische Eintrittsschwellen so gering wie möglich zu halten.

Das Durchschnittsalter der Windkraft Simonsfeld-Aktionär*innen beträgt etwa 54 Jahre (2022). Die Struktur der bestehenden Aktionär*innen (2022) ist mit fast 67% klar männlich dominiert. Mittelfristig möchten wir mit entsprechenden Marketingmaßnahmen die Geschlechterverteilung in unserer Investor*innenstruktur verbessern.

Entwicklung der Eigentümer*Innenstruktur in den letzten Jahren

Die Zahl unserer Aktionär*innen steigt stetig und hat sich seit 2008 von 843 auf 2 452 erhöht. Die in den vergangenen zehn Jahren neu gewonnenen Investor*innen sind vor allem Anleger*innen von kleinen und mittleren Beträgen. Während bis 2009 mehr als 50% der Anleger*innen aus dem Weinviertel (= unmittelbare Standortregion des Unternehmens und seiner Windparks) stammten, hat sich das Herkunftsspektrum in den vergangenen Jahren erweitert und wächst konstant weiter. Im Jahr 2021 wurde ein Mitarbeiter*innen-Beteiligungsprogramm durchgeführt, im Zuge dessen viele Kolleg*innen Aktien des eigenen Unternehmens erwarben.

AKTIENSTRUKTUR - VERTEILUNG DES EIGENKAPITALS		
Eigentümer*innen	2021	2022
Personen gesamt	2 304	2 452
Personen Wohnsitz NÖ inkl WV	59% (1 355 Personen)	55% (= 1 357 Personen)
Personen Wohnsitz Weinviertel	39% (901 Personen)	36% (= 878 Personen)
Aktienkapital nach Region		
Kapital Wohnsitz NÖ inkl WV	63%	63%
Kapital Wohnsitz Weinviertel	46%	45%
Verteilung nach Berührungsgruppe		
Firmen, Gemeinden, Vereine	12,51%	18%
Führungskräfte* (Vorstand, Geschäftsleitung, Abteilungs- und Teamleitung)	6,14%	0,18%
Mitarbeiter*innen	0,41%	0,43%
weiteres Umfeld	81%	81%

*Der große Unterschied zu 2022 ergibt sich durch die Tatsache, dass die Anteile des Firmengründers aufgrund seiner Pensionierung nicht mehr unter *Führungskräfte* aufscheinen, sondern in der Kategorie *Firmen, Gemeinden, Vereine*.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Mitarbeiter*innen-Beteiligungsprogramm

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme

- ✓ Es gäbe keine Begründung für eine feindliche Übernahme: Die Aktien befinden sich in Streubesitz und sind nicht zum Handel an einem geregelten Markt (Börse) zugelassen. Das Unternehmen ist vor Übernahmen weitgehend geschützt, da jede Transaktion bedarf einer Zustimmung durch Aufsichtsrat bedarf. Kein/e Aktionär*in hält aktuell mehr als 6% der Aktien.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Zuwachs bei Anzahl der Beteiligten

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Maßnahmen und Prozesse für eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

- Partizipative Unternehmenskultur:

Bei wesentlichen Entscheidungen, die unseren Arbeitsalltag (Fuhrpark, Benefits), unsere Arbeitsumgebung (Bürobau und -gestaltung) und unsere Unternehmenskultur betreffen, werden Mitarbeiter*innen involviert. Mit dem Vorstandswechsel 2022 wurde auch hier eine neue Entscheidungskultur eingeläutet. So wurden etwa Mitarbeitende aus allen Abteilungen und Hierarchiestufen in den Erstellungsprozess der neuen Unternehmensstrategie eingebunden.

Beispiel Büroneubau: Hier wurde vor der Architekturausschreibung ein ganzes Jahr lang mit Mitarbeiter*innen in sogenannten Nutzer*innen-Teams erarbeitet, wie sie arbeiten wollen und welche Arbeitsumgebung sie dazu benötigen.

- **Mitarbeiter*Innenbefragung:** Alle 2 Jahre wird eine umfassende Online-Befragung (hohe Beteiligung von ca. 75%) durchgeführt mit anschließenden Workshops, Auswertung und Präsentation im Vorstandsteam, bei den Führungskräften und bei allen Mitarbeiter*innen
- **MA*-Umfragen:** Zu Themen wie Homeoffice, flexibler 4-Tage-Woche, Goodies (Weihnachtsgeschenke), Feste und Ausflügen oder Fuhrpark werden unbürokratische Kurzumfragen durchgeführt.
- **Interne Kommunikation:** Wir nutzen verschiedenste Kanäle, um MA* über wesentliche Unternehmensvorgänge zu informieren und um auf Fragen einzugehen: Intranet, wöchentliche Info-Kaffeepause, Town-Hall-Meetings.
- **Interne Workshops mit Mitarbeiter*innen:** Mit je 1 Teilnehmer*in aus der Abteilung, um gezielt Themenbereiche aus der MA*-Befragung zu behandeln.
- **Workshop mit Führungskräften:** Mit externer Begleitung werden wichtige Themen behandelt und die Peergruppe Führungskräfte gestärkt
- **Workshops mit Mitarbeiter*innen durch Externe** Durch externe Berater*innen sollen heikle Themen leichter genannt und bearbeitet werden
- **Führungskräfte-Jour Fixes** wurden von anfänglich 1x/Quartal auf 1x/Monat erweitert und ihre Qualität maßgeblich verbessert. Wichtige Themen werden offen angesprochen und bearbeitet.
- **Offene Feedbackkultur** ist wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur. Wir arbeiten stetig - auch mit externer Begleitung - um diese zu verbessern.
- **Mitarbeiter*innen-Gespräche:** Halbjährlich und standardisiert.

Umgang mit Fehlern und Konflikten

Im Zuge des Führungskräfte-Entwicklungsprogramms *Leadership Energy* haben wir uns 2021 intensiv mit dem Thema **Fehlerkultur** auseinandergesetzt:

Offener Umgang mit Fehlern - Fehler als Chance - Fokus weg von Fehler oder Suche nach Schuldigen → sondern Fokus auf: *Wie machen wir weiter? Welche Schritte setzen wir?*

Mehrmals im Jahr werden von der Arbeitspsychologin Workshops zu relevanten Themen angeboten:

- Umgang mit Konflikten
- Führen von schwierigen Gesprächssituationen.

2021 wurden außerdem *Fit2Work*-Projekte durchgeführt. Auch hier war der Umgang mit Konflikten thematisch abgedeckt. Zusätzlich haben wir folgende Angebote:

- Inanspruchnahmen eines Coaches zur Konfliktbesprechung oder Eskalation oder
- Einbeziehen von P&C

Förderung von Selbstorganisation und Eigenverantwortung

Eigenverantwortung ist als Ziel in unserem Führungsleitbild (2020) verankert und auch die Basis für laufende Führungskräfte-Entwicklung. Eigenverantwortung wird TopDown gelebt - begonnen bei unserem Vorstand und über unsere Abteilungsleitungen hin zu den Mitarbeitenden. Unternehmensziele werden auf Abteilungsziele runtergebrochen bis zu (qualitativ-organisatorischen) Jahreszielen der einzelnen Mitarbeitenden. Flache Hierarchiestrukturen fördern die Selbstorganisation: Im Tagesgeschäft gibt es stets mehrere Projektteams, die oft von MA* - je nach Fachkenntnis - geleitet und durch Schulungen im Bereich der interdisziplinären Projektarbeit ergänzt werden.

Schulungsstunden			
	2020	2021	2022 *
Stunden lt BMD	1437,5	3171,75	3265,50
Anzahl Teilnehmer*Innen	45/60	64 / 73	73/105
Schulungsstunden pro Person	23,96	43,45	31,1
Gesamtanzahl MA im Jahr (FTE)	55,40	62,75	94,90
Schulungsstunden pro FTE -Ziel 32h	25,95	50,0	34,40
% MA Teilnahme an Schulungen	75%	87 %	70%

*Ausländische Mitarbeiter*innen miterfasst seit Mai '22

Zufriedenheit im Team			
	2020	2021	2022
Gruppe			
Diensteintritte - Gruppe	k A	14	27
Dienstaustritte - Gruppe	k A	5	1 natürl. Fluktuation
Ø Betriebszugehörigkeit Gruppe	7 (Frauen + Männer)	7,8 (Frauen); 7,1 (Männer)	5,8 (Frauen); 6,3 (Männer)
Fluktuation - Gruppe	1,4%	6,78%	1,26%
Inland - Österreich			
Fluktuation Inland - Österreich	1,6%	7,62%	1,11%
Ø Betriebszugehörigkeit Inland (Jahre)	6,8 (Frauen + Männer)	7,6 (Frauen); 6,8 (Männer)	5,7 (Frauen); 6,0 (Männer)
Inland - Österreich Anzahl Initiativbewerbungen (ohne Praktika)	40*	35*	66*
Rücklaufquote MA-Befragung*	---	75%	---
Eingegangene Meldungen Compliance-Team	---	1	2

Inland/Österreich -MA-Befragung findet alle 2 Jahre statt.

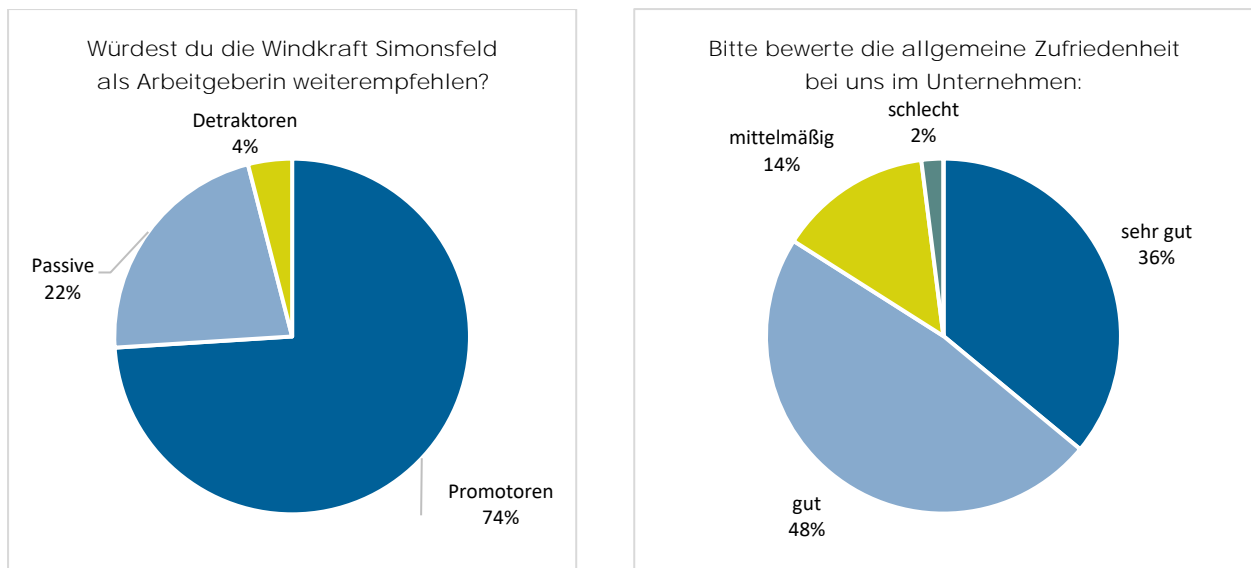


Abbildung 1: Ergebnisse MA*-Befragung 2021

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: MA*-Befragung: Die allgemeine Zufriedenheit (sehr gut + gut) konnte von 82% in auf 84% in 2021 gesteigert werden. Arbeitspsychologische Workshops wurden organisiert.

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, zum Arbeitsschutz und zur Evaluierung

Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus haben wir

- ✓ im Bereich **Arbeitsschutz**: 2 statt 3 Brandschutzwart*innen, alle 5 Jahre eine Feuerlösch-Übung, ca 4 zusätzliche betriebliche Ersthelfer*innen, eine Fit2Work-Beauftragte, eine Qualitätsbeauftragte und eine Compliance-Beauftragte.

Die Mitarbeitenden der Abteilung *People & Culture* verfolgen regelmäßige Weiterbildung in den Bereichen *Partnerschaftliche Unternehmenskultur* und *psychologische Gesundheit*. Laufend werden Projekte zur *betrieblichen Gesundheitsförderung* mit externer Begleitung durchgeführt. Folgende Maßnahmen sollen das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen – physisch wie auch psychisch – fördern und nachhaltig auf hohem Niveau zu halten:

- ✓ flexible Arbeitszeitmodelle
- ✓ individuelle Teilzeitlösungen
- ✓ ein aktives Karenzmanagement
- ✓ Impfberatung/Grippeimpfung
- ✓ die jährliche Vorsorgeuntersuchung im Betrieb
- ✓ täglich frisches Bio-Obst
- ✓ regelmäßige Massage während der Arbeitszeit
- ✓ Sehtest im Betrieb (2021)
- ✓ Corona-Teststraße (2021 + teilweise 2022)

Seit 2020 hält die Windkraft Simonsfeld das *Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung (2020-2022)*. Voraussetzung für eine Verlängerung ist der fortlaufende Ausbau der Maßnahmen und Angebote zur BGF. Als Reaktion auf die Forderungen aus der MA*-Befragung 2021 wurde im Jahr 2022 **thematisch der Fokus auf mentale Gesundheit am Arbeitsplatz** gelegt. Die Zusammenarbeit

mit der Arbeitspsychologin wurden intensiviert und zahlreiche Workshops und Webinare für Mitarbeiter*innen durchgeführt. 2022 starteten wir mit externer Begleitung das Projekt „Fit2Work“ und widmen uns dabei aktiv den Themen *Psychische und physische Belastungen am Arbeitsplatz*.

- ✓ Mehrmonatiges *Fit2Work-Projekt* (2021-2022) mit Fokus auf mentale Gesundheit:
 - Durchgehende externe Betreuung (über das Projekt hinaus)
 - Belastende Faktoren wurden mit einer standardisierten Umfrage evaluiert (KFZA)
 - Ergebnisse wurden in gemischten Workshops bearbeitet
 - Konzeptionelle Weiterverfolgung der Resultate und Erstellung eines Maßnahmenkatalogs
 - Nominierung einer internen Fit2work-Beauftragten: Absolvierung der entsprechenden Ausbildung im Rahmen des Projekts – MA* können sich bei Bedarf anvertrauen
 - Gesunde Spaziergänge: Freiwilliges Coaching im Gehen mit externen-Beratung
 - Abschlussevaluation
 - Workshop für Führungskräfte zum Thema gesundes Führen,
 - Erstellung eines Leitfadens, der sowohl MA* und Führungskräften gleichermaßen als Hilfestellung im Umgang mit belasteten MA*innen dienen soll. Darüber hinaus gibt einen Gesprächsleitfaden für Gespräche zwischen Führungskraft und belastete/r Mitarbeiter*in, um auch hier Unterstützung anbieten zu können. Beide Leitfäden wurden intern vorgestellt und publiziert.
- ✓ Arbeitspsychologische Workshops für die Mitarbeitenden zu Themen wie *interne Antreiber, Resilienz, „Wie spreche ich es an?“*
- ✓ Mobiler Gesundheitscheck (AK-Gesundheitsbus)
- ✓ Teilnahme am 1. Austrian Health Day (powered by AUVA)
- ✓ Coachings für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte
- ✓ Interne Workshops zur Erarbeitung eines Maßnahmenplans im Bereich „abteilungsübergreifende Zusammenarbeit“ und „Wertschätzung & Weiterentwicklung“.

Maßnahmen zum Schutz unserer Mitarbeitenden vor gesundheitlichen Herausforderungen

Körperliche Belastung:

Die Service-Technik für Windkraft-Anlagen ist ein **körperlich** sehr anspruchsvoller Job und beinhaltet Außenarbeiten bei Wind und jedem Wetter in der Höhe. Um Hitzebelastung entgegenzuwirken, wird im Sommer früher mit der Arbeit begonnen. Darüber hinaus wird an Containerlösungen gearbeitet, um die administrative Arbeit in den Windparks zu erleichtern.

Abgesehen von größtmöglicher Unfall-Prävention, ist **altersgerechtes Arbeiten** ein Thema im Betrieb: Immer wieder wechseln Servicetechniker nach vielen Jahren im Außendienst in eine interne Funktion – Um dies zu ermöglichen werden alle offenen Positionen zuerst intern ausgeschrieben. Beim internen Massage-Angebot sind zudem eigene Termin-Slots für Techniker geblockt.

Psychische Gesundheit:

Mentale Gesundheit am Arbeitsplatz war 2022 ein Schwerpunktthema im Betrieb (Details siehe oben). Auch den psychologischen Schwierigkeiten der Arbeit im ständigen 2-er-Team der Service-Techniker wurde bei der Erhebung besonderes Augenmerk zugeschrieben. Bei der Konstellation der Teammitglieder wird auch manchmal neu gemischt beziehungsweise auf das jeweilige Sympathie-Verhältnis Rücksicht genommen.

Gesundheits-/Krankenquote

Aus Datenschutz-Gründen führen wir keine demographische Aufschlüsselung der Krankenquote an.

Krankenquote	2020	2021*	2022*/**
Krankstunden gesamt	2376 h	3047 h	5070 h
Krankentage/FTE	5,6 Tage	8,14 Tage	10,41 Tage
Krankentage pro MA	5,1 Tage	7,41 Tage	9,41 Tage
Betriebsunfälle	0	0	0

*Inklusive Corona-Quarantäne-Buchungen

** Im Wert 2022 sind alle ausländische MA* miterfasst

GESUNDHEITSMABNAHMEN - Inland	2020	2021	2022
Sehtest - Personen	keine	10	keine
Gesundenuntersuchung - Personen	20	19	15
Massage in Einheiten (30')	33	68	65
Arbeitspsychologische Beratung in Stunden	kA	15	15

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Anbindung aller Büros an Zeiterfassungs-System

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Rolle von Diversität bei der Aufnahme von mit Mitarbeitenden

In der Rekrutierung gewinnen Diversitätsaspekte an Relevanz: Vorrangig wird nach Qualifikation entschieden, bei gleicher Eignung können Diversitätsaspekte die Entscheidung beeinflussen. So wird bereits in Job-Ausschreibungen notiert, dass wir uns besonders über weibliche Bewerberinnen in Technikberufen freuen, um den Frauenanteil in der Technik aktiv zu fördern. Die Windkraft Simonsfeld versteht sich als inklusiver Betrieb, sowie LGBTQIA*-freundlich.

- ✓ Es liegen in allen WCs, auch in den Männer-WCs Damenhygieneartikel zur kostenfreien Verwendung auf.
- ✓ Stellenausschreibungen erfolgen, sofern möglich, immer mit Vollzeit- oder Teilzeitmöglichkeit
- ✓ Bei der Erstellung von Jobinseraten wird seit 2022 das Inserat mit einem Gender Decoder (<https://genderdecoder.wi.tum.de/>) überprüft, um eventuell sprachlich gegensteuern zu können
- ✓ Erfolgreiche Zusammenarbeit mit [NEBA](#), dem Netzwerk für berufliche Assistenz, bei der Suche nach einem geeigneten Kandidat*innen
- ✓ Teilnahme an der Ö3-Lehrstellenaktion 2022
- ✓ Sofern möglich wird jedes Inserat auch auf myability.at geschalten

Festgehalten wird, dass im Diversity Management – der ländlichen Region entsprechend – die Dimensionen Geschlecht und Alter relevanter behandelt werden als etwa die Schaffung eines ethnisch-kulturellen Ausgleichs.

Bereichen, in denen sich Mitarbeitende benachteiligt fühlen könnten und Gegensteuerung

Das Hauptgebäude ist **nicht komplett barrierefrei**. Bei Bedarf würde das Gebäude adäquat umgerüstet (zB per Treppenlift). Der Bürozubau (Baustart 2023) wurde behindertengerecht konzipiert (Lift, WCs). Vorurteilen gegenüber Frauen in der Technik möchten wir aktiv entgegensteuern und beteiligen uns an entsprechenden Offensiven. In den strategischen Zielen ist verankert, die Abteilungen diverser zu gestalten.

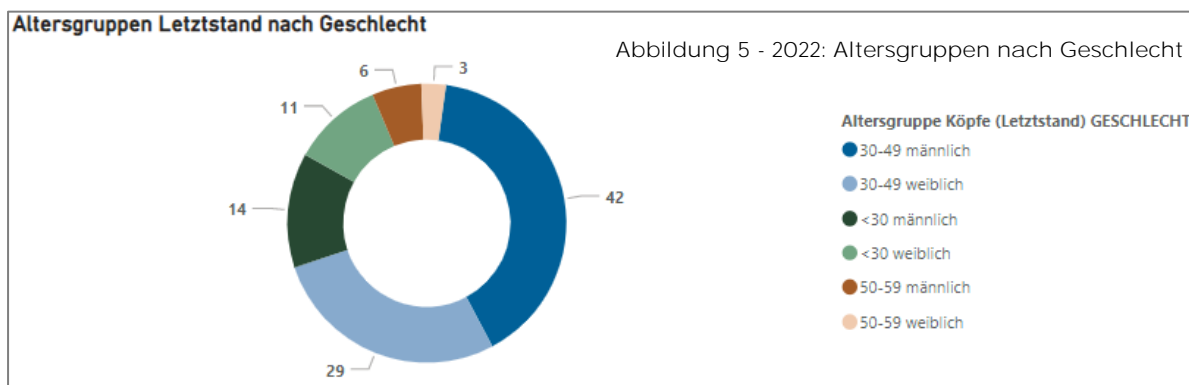
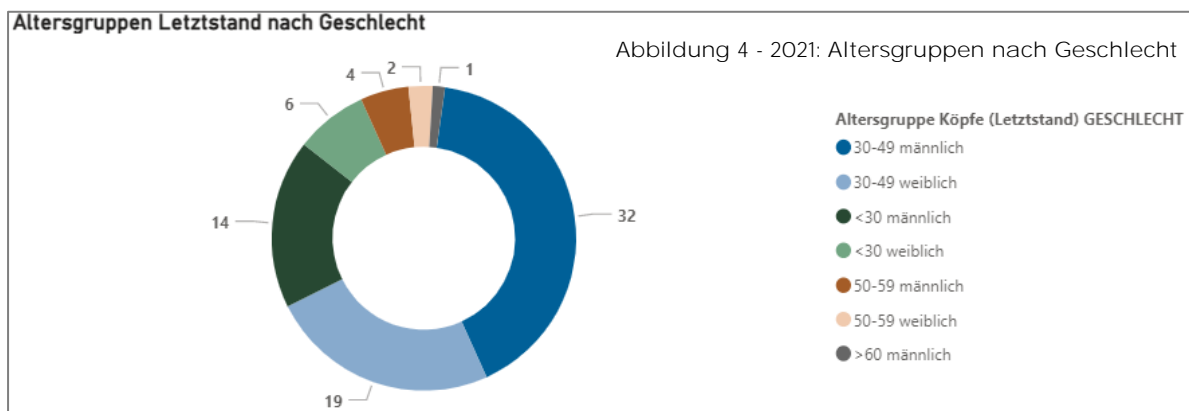
Maßnahmen für den Ausgleich (hierarchischer) Unterschiede und zur Talentförderung

- ✓ Fast 50% Frauen in den Führungspositionen
- ✓ Führung in Teilzeitfunktion ist möglich
- ✓ Hohes individuelles Weiterbildungsbudget zur individuellen (Talente-)Förderung
- ✓ 2 persönliche Mitarbeiter*innengespräche pro Jahr um (Weiterbildungs-)Bedarf aufzudecken
- ✓ 2022: Erstmals Ausbildung von Lehrlingen im Betrieb (aktuell 3 Lehrberufe, bis zu 7 unterschiedliche Lehrberufe sind möglich)

Demographische Verteilung

Anzahl MA*innen - nach Altersgruppen Gruppe*					
		2021		2022	
<30	M		14	14	25
	W		6	11	
30-49	M		32	42	71
	W		19	29	
50+	M		5	6	9
	W		2	3	
Nationalität				100% EU	

* Inkl. Vorstand; inkl. Trainee, exkl. Karenzierte, exkl. freie DN, exkl. Praktikanten, alles zum Jahresende



Ausgestaltung der Arbeitszeit

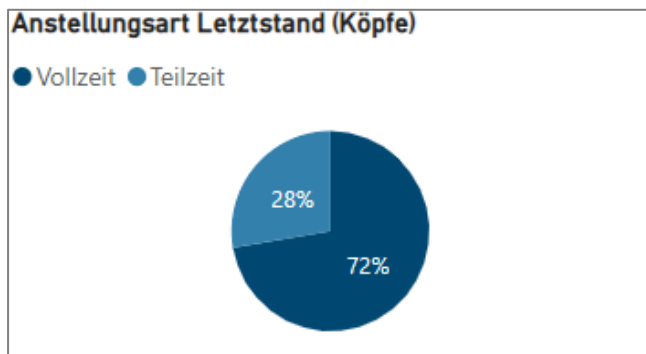


Abbildung 6 - 2022: Anstellungsart gesamt: 76 VZ/29 TZ

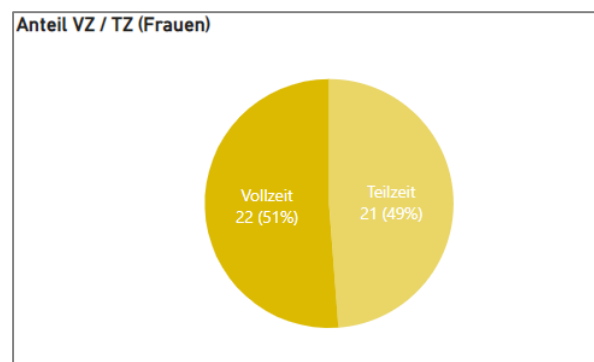
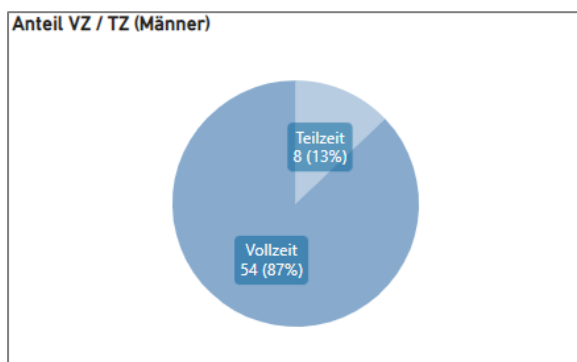
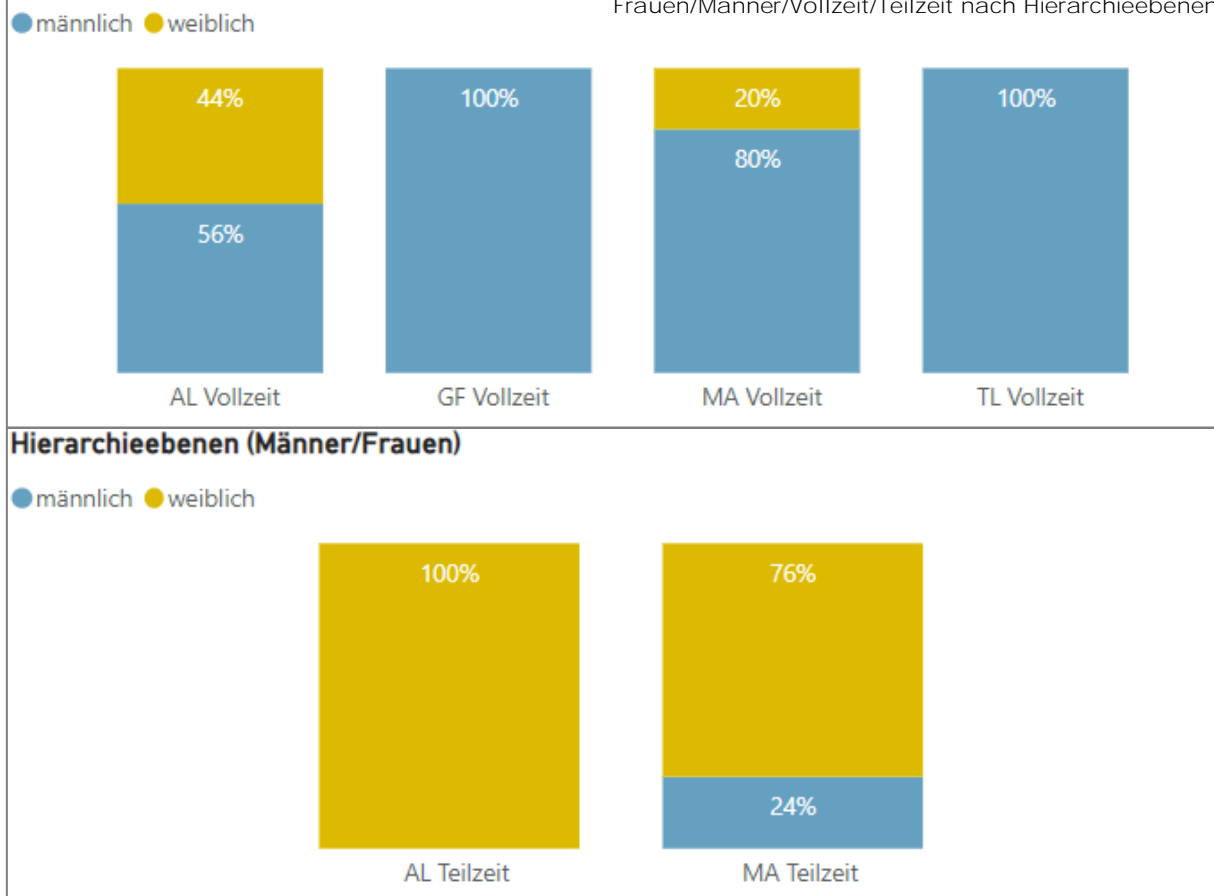


Abbildung 7 + 8 - Anstellungsart 2022: nach Geschlechtern - Windkraft Simonsfeld Gruppe

Ausgestaltung der Arbeitszeit - Gruppe										
				2020			2021			2022
	Vertrag	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt	m	w	Gesamt
Vorstand	Gesamt	1		1	1		2	2		2
	VZ	1		1	1			2		2
Geschäftsleitung (In-& Ausland)	Gesamt	2		2	3		3	1		1
	VZ	2		2	3		3	1		
Abteilungsleitung	Gesamt	6	2	8			10			11
	TZ	1	2	3	0	1	1		2	2
	VZ	5		5	5	4	9	5	4	9
Teamleitung	Gesamt	1	1	2			2			2
	TZ	1	1	2						
	VZ	1	1	2	2		2	2		2
Mitarbeiter*innen	Gesamt	31	17	48			62			89
	2-Schicht	4		4	5		5	4	1	5
	TZ	3	9	12	4	13	17	8	19	27
	VZ	24	8	32	31	9	40	40	17	57
Gesamt				60			78			105

Hierarchieebenen (Männer/Frauen)

Abbildung 9 – 2022: Inland und Ausland
Frauen/Männer/Vollzeit/Teilzeit nach Hierarchieebenen



Familie + Karenzzeiten

		2020		2021		2022	
		Personen	Monate	Personen	Monate	Personen	Monate
Elternkarenz inkl. Papamonat - Gruppe	m	-	24	2	2	3	5
	w	3		5	8,5	5	39
Bildungskarenz o. Sabbatical	m	-	-	0	0	1	4
	w	-		0	0	0	0
MA* mit Kindern < 15 Jahren				36/93		kA	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- ✓ Seit 2022 Damenhygieneartikel zur kostenfreien Verwendung auf.
- ✓ Stellenausschreibungen erfolgen, sofern möglich, immer mit Vollzeit- oder Teilzeitmöglichkeit
- ✓ Jobinseraten seit 2022 mit einem Gender Decoder überprüft.
- ✓ Verstärkte Zusammenarbeit mit NEBA bei der Suche nach geeigneten Kandidat*innen
- ✓ Teilnahme an der Ö3-Lehrstellenaktion 2022
- ✓ Sofern möglich, wird jedes Inserat auch auf myability.at geschaltet
- ✓ 2022: Erstmals Ausbildung von Lehrlingen im Betrieb

Verbesserungspotenziale/Ziele: Für 2023 ist die Ausarbeitung für ein umfassendes Diversitäts- und Inklusions-Konzepts geplant. Erhebung des Anteils der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund verglichen mit dem [österreichischen/niederösterreichischen Durchschnittswert](#).

Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Bereichen mit Arbeitsbedingungen, die nicht dem angestrebten Standard entsprechen

Es finden sich im Unternehmen keine menschenunwürdige Bereiche. Die Arbeitsbedingungen gehen über arbeits- und sozialrechtliche Standards hinaus. Darüber hinaus finden Team-Meetings, betriebliche Gesundheitsförderung, Mitarbeiter*innenevents oder gemeinsame Freizeitaktivitäten (Laufgruppe etc) statt. Es wird Kollegialität und Wertschätzung gepflegt und auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie offenen Informationsaustausch geachtet.

Rückmeldungen beim Betriebsrat bzw. der Personalabteilung

Alle 2 Jahre findet eine Mitarbeiter*innenbefragung statt, die auch Rückmeldung zu den Arbeitsbedingungen gibt. Darüber hinaus besteht jederzeit die Möglichkeit sich an die SVP oder an die P&C Abteilung zu wenden.

Umgang mit Fehlverhalten

Für Rückmeldungen über wahrgenommenes Fehlverhalten gibt es unterschiedliche Anlaufstellen: Intern sind dies - je nach Thematik - die P&C-Abteilung, die Compliance- und Datenschutz-Beauftragte oder auch eine individuelle Vertrauensperson wie die eigene Führungskraft. Kontaktmöglichkeiten zu externen Beratungsstellenmöglichkeiten wie der Arbeitspsychologin, Fit2Work-Coach oder der Sicherheitsfachkraft sind intern veröffentlicht.

Statement der Personalabteilung

Unser Ziel ist es, die Mitarbeiter*innen zu fördern und zu entwickeln. Es finden laufend Team-Meetings sowie Mitarbeiter*innengespräche (Jahres- und Halbjahresgespräch) statt. Bei Konflikten und in schwierigen Lebenslagen bildet eine offene, gegenseitige Kommunikation die Basis für eine gemeinsame Lösungsfindung.

Rechtsverfahren bzgl. Verletzung des Arbeitsrechts

- ✓ Im Berichtszeitraum 2021-2022 gab es keine Rechtsverfahren oder Beschwerden bzgl. Verletzung des Arbeitsrechts.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Zahlreiche gesundheitspsychologische Workshops

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Abgeltung der erbrachten Leistung und Transparenz der zugrundeliegenden Konditionen

Wir honorieren die Leistung unserer Mitarbeiter*innen mit einem Fixgehalt und leben dabei das neue humanistische Leistungsparadigma: Leistung=Arbeit * Wohlbefinden/Zeit. Im Zuge der Mitarbeiter*innengespräche werden Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr definiert, im Halbjahresgespräch zwischenevaluert und am Jahresende der Zielerreichungsgrad bewertet.

2022 wurde ein Schema entwickelt, um unternehmensweit und damit abteilungsübergreifend Jobs vergleichbar zu machen und so mögliche Diskriminierungen sowie Gender Pay Gaps zu vermeiden. Faktoren wie Verhandlungsgeschick, Persönlichkeitsmerkmale, Geschlecht, Alter, Herkunft oder Arbeitszeit spielen dabei keine Rolle.

Verdienst				
Inland - Österreich	2019	2020	2021	2022
Medianverdienst I brutto/Monat x14 – hochgerechnet auf Vollzeit	€ 3 130	€ 3 305	€ 3 385	€ 3 473
Medianverdienst II brutto/Monat x14 – tatsächlicher Verdienst	€ 2 764	€ 2 997	€ 3 031	€ 3 110
Höchst- und Mindestverdienst	keine Angabe			
Innerbetriebliche Spreizung (exkl. Vorstand)*	1 : 3,6	1 : 3,5	1 : 3,1	1 : 4,7
Standortabhängiger "lebenswürdiger Verdienst" - Österreich	siehe KV für Angestellte im Metallgewerbe und Kollektivvertrag für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe			
Gruppe**	keine Angabe			

* Wir haben uns diesmal dafür entschieden, die Spreizung exklusive Vorstandsgehälter anzugeben, da die Vergleichbarkeit der Dienstverträge mit jenen der MA* nur begrenzt gegeben ist, da es sich um All-In-verträge handelt und zusätzlich in einigen Projektgesellschaften (im In- und Ausland) auch als Geschäftsführung eingetragen sind.

** Die Gehälter bzw. Infos zu den Lohnnebenkosten (E 2.1) der Kolleg*innen im Ausland können wir leider nicht anführen - Jedes Land müsste extra aufgeschlüsselt werden. Da aber an jedem Standort nur 1-6 Personen tätig sind, könnten direkte Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden, was wir aufgrund von Datensensibilität nicht riskieren.

Sicherstellung eines "lebenswürdigen Verdienstes" für alle Mitarbeitenden

Durch die in Österreich definierten kollektivvertraglichen Gehälter⁹, ist ein lebenswürdiger Verdienst per Gesetz sichergestellt. Darüber hinaus bezahlen wir in der Regel über dem Kollektivvertrag. 2022 wurden im Unternehmen „Berufsbilder“ sowie zugehörige Gehaltsbänder zur besseren innerbetrieblichen Vergleichbarkeit erstellt. Im Zuge dieser Erstellung wurden Gehaltsbenchmarks auch außerhalb des Unternehmens recherchiert. Alle Mitarbeiter*innen befinden sich innerhalb der entsprechenden Gehaltsbänder und damit zum Teil auch weit über dem sogenannten "lebenswürdigen Verdienst". Die Ergebnisse wurden vorerst dem Vorstand und den Abteilungsleitungen präsentiert - in einem vorsichtigen Prozess sollen die Ergebnisse in den nächsten Jahren auch den Mitarbeitenden kommuniziert werden. Weiters führen wir regelmäßig Gehaltsbenchmarks durch, um die Marktkonformität sicherzustellen. Aufgrund unseres stetigen

⁹ [Kollektivvertrag für Angestellte im Metallgewerbe 2023](#) und [Kollektivvertrag Eisen- und Metallverarbeitenden Gewerbe - Arbeiterinnen 2023](#)

Wachstums rekrutieren wir laufend Mitarbeiter*innen und haben auch so einen guten Marktvergleich. Entsprechend dieser Recherchen werden auch die Gehaltsbänder jährlich evaluiert und an die Marktsituation angepasst. Damit ist es nahezu ausgeschlossen, dass Mitarbeiter*innen lediglich keinen "lebenswürdigen Verdienst" erhalten. Eine Auswertung 2022 ergab, dass in unserer Gehaltsstruktur kein Gender Pay Gap nachgewiesen werden kann.

Organisation der Verdienststruktur

Der Grundgedanke unseres Performance Managements ist die individuelle Leistung – Honoriert werden Funktionswahrnehmung, Verantwortung, Engagement, Spezielles Know-How. Vorgesetzte bringen einmal jährlich Vorschläge für etwaige Gehaltsanpassungen der Mitarbeiter*innen ein. Diese werden gemeinsam mit der Abteilungsleitung, P&C und dem Vorstand beleuchtet.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Berechnung Gender Pay Gap, Struktur in Job-Familien

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Organisation der Arbeitszeiten und der Arbeitslasten

Arbeitszeiten werden im BMD-System manuell erfasst. Wir setzen dabei auf Vertrauen und haben kein Stempelsystem. Die Mitarbeiter*innen erfassen Arbeitsbeginn und -ende, sie buchen Zeitsegmente auf jeweilige Kostenstellen und halten stichwortartig die Tätigkeiten fest. Die Arbeitsaufteilung im Team obliegt der jeweiligen Abteilungsleitung. In Jour Fixes werden auch Themen wie Auslastung und Arbeitspensum besprochen. Quantitative und qualitative Auslastung sind auch konkrete Punkte im Mitarbeiter*innengespräch. Die Kontrolle der Arbeitszeit gehört zu den Führungsaufgaben. So können Abteilungsleiter*innen bei ungleicher Auslastung im Team einlenken. Die P&C-Abteilung sichtet monatlich die Arbeitszeiten und weist auf Ausreißer hin.

Überstunden und Mehrarbeit?

Bei uns wird Work-Life Balance großgeschrieben. Überstunden können im Projektgeschäft anfallen, werden aber in ruhigeren Zeiten über das Jahr abgebaut. - „Langes Sitzen“ ist kein Kriterium für High-Performer und im weiteren Sinne auch kein Kriterium für eine Gehaltserhöhung. Im Gegenteil – eine Führungskraft zeichnet sich aus, indem sie ihre Arbeit und jene ihres Teams so managt, dass sie in der Wochenarbeitszeit erledigt werden kann.

Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe

- ✓ Sonderurlaub: Mitarbeiter*innen, die sich ehrenamtlich bei Hilfsorganisationen (Blaulichtorganisationen) engagieren, bekommen bis zu 2-Arbeitstage/Jahr Sonderurlaub für Einsätze und/oder Schulungen in diesem Bereich.
- ✓ Betriebliche Volunteering-Tage zur Förderung von ehrenamtlichem Engagement
- ✓ Klimapolitik: Dienstfreistellung für die Teilnahme an Fridays-For-Future-Demonstrationen

Möglichkeiten die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen

Servicetechniker und Monitoring-Mitarbeiter*innen sind für die größtmögliche Verfügbarkeit der Windkraftanlagen zuständig – ihre Arbeitszeiten sind meist fix zugeteilt. Auch die Reinigungskräfte und Lager-Mitarbeiter sind an fixe Arbeitszeiten gebunden. Im Monitoring/Fernüberwachung haben die Mitarbeiter*innen aber zumindest eine Woche pro Monat, die, bei freier Zeiteinteilung individueller Projektarbeit gewidmet wird. Alle anderen Mitarbeiter*innen können ihre Arbeitszeit frei einteilen. Sie haben einen weiten Gleitzeitrahmen mit einer Kernzeit.

Mitarbeitende können Homeoffice nutzen und haben Flexibilität in Bezug auf (kurzfristige) Urlaubsplanung. Die definierte Wochenarbeitszeit ist den jeweiligen Landesvorschriften angepasst. Fast alle Stellen werden per Teilzeit oder Vollzeit ausgeschrieben.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Wiederaufnahme Corporate Volunteering nach Corona

C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

Arbeitsmodelle in der Windkraft Simonsfeld

- Gleitzeit mit Durchrechnungszeitraum in jeglichem Stundenausmaß und Arbeitszeitverteilung Variation hinsichtlich Arbeitszeitverteilung – keine Differenzierung zwischen Hierarchiestufen)
- Schicht-Modell mit Rufbereitschaft
- Fixe Arbeitszeit mit Rufbereitschaft
- Fixe Arbeitszeit

Maßnahmen für eine Work-Life-Balance

- ✓ Flexible 4-Tage-Woche: 2022 wurde die Kernzeit an Freitagen aufgelöst. Bis zu 38,5 Stunden können so regelmäßig oder spontan auf 4 Tage aufgeteilt werden.
- ✓ Kurzfristiger Urlaub und Zeitausgleich, können auch stundenweise konsumiert werden
- ✓ Spontane und flexible Wochenarbeitszeit-Änderung
- ✓ Sabbatical/Bildungskarenz
- ✓ Evaluierung zur Möglichkeit einer 35 Stunden Woche
- ✓ Keine Nachtdienste
- ✓ Home Office + Gleitzeit
- ✓ Kinder dürfen mit in die Arbeit
- ✓ Sonderurlaub für freiwillige Dienste bei Blaulichtorganisationen

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: flexible 4-Tage-Woche

Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Sicherstellung eines "lebenswürdigen Verdienstes"

Alle Mitarbeitenden werden mindestens nach dem *Kollektivvertrag für Angestellte im Metallgewerbe* oder dem *Kollektivvertrag für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Metallgewerbe* entlohnt. Aufgrund der hohen Inflationsrate wurde 2022 eine Teuerungsprämie an alle Mitarbeiter*innen ausbezahlt.

Bedeutung der "investierten" Arbeitszeit bei der Erreichung von Karriereschritten

Überstunden werden nicht als Indikator für herausragende Leistung herangezogen und sind kein Teil der Unternehmenskultur. Führungskräfte und Geschäftsleitung gehen dabei als Rolemodel voran. Haben Mitarbeitende viele Mehrstunden, wird gemeinsam ein Abbau-Plan festgelegt. Bei zu hohen Arbeitspensum werden Maßnahmen wie etwa Aufstockung oder Umverteilung der Arbeiten getroffen. Beim jährlichen Performance Management werden Führungskräfte auch nochmals dahingehend sensibilisiert, dass Bereitschaft zu Überstunden kein Kriterium für Gehaltserhöhungen sein darf. Dies kann durch den Prozess der Gehaltsrunden auch vermieden werden, da von P&C und Vorstand gemeinsam mit der Abteilungsleitung jede Gehaltserhöhung durchleuchtet wird.

Verdienst von Hilfskräften und in Ausbildung befindlichen Mitarbeitende

Hilfskräfte, Praktikant*innen und Lehrlinge werden ebenfalls (mindestens) nach Kollektivvertrag bezahlt. Bei Lehrlingen setzen wir zusätzliche Maßnahmen um den Verdienst zu unterstützen wie zum Beispiel: zur Verfügung stellen von Schulmaterialien, Unterstützung bei Mitfahrgelegenheiten, Sonderprämien bei ausgezeichneten Berufschulerfolgen, etc.

- * Wir haben keine Zeitarbeitenden, nur Ferial-Praktikant*innen

Ausgestaltung der Arbeitsverträge			
Inland - Österreich	2020	2021	2022
Pauschalverträge	1	1	1
Null-Stunden-Verträge	Keine	Keine	Keine
Beschäftigte gesamt (Inkl. Ferialpraktikant*Innen)	61 + 1 Vorstand	75	102
Zeitarbeitende	Keine	Keine	Keine
Vertragsformen	Arbeiter Angestellte	Arbeiter Angestellte	Arbeiter Angestellte Lehrling
Übertragene Überstunden zum Jahresende	283 h	310 h	327 h
Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen	Unsere Verträge gehen in der Regel nach einer Befristung von 3 Monaten in ein unbefristetes Dienstverhältnis über.		

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Einstellung Lehrlinge

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Ökologisch-regionale Herkunft der Lebensmittel am Arbeitsplatz

Eine rein regionale-biologische Verköstigung wäre unser Ziel. Jedoch haben wir keine Betriebsküche, sondern ein Bestellsystem von [GOURMET Business](#). Es werden zahlreiche vegetarische oder vegane Speisen angeboten und nach Mahlzeiten rein aus Bio-Zutaten kann gesondert gefiltert werden. Das angebotene Fleisch stammt zu 100% aus Österreich.

Für Firmen-Events werden regionale Caterer gebucht, Mehlspeisen stammen von der örtlichen Bio-Bäckerei. Etwa 80% der Verpflegung stammen aus ökologischer Herkunft (=Schätzwert).

Angebote in der Kantine/Küche/Kochmöglichkeit

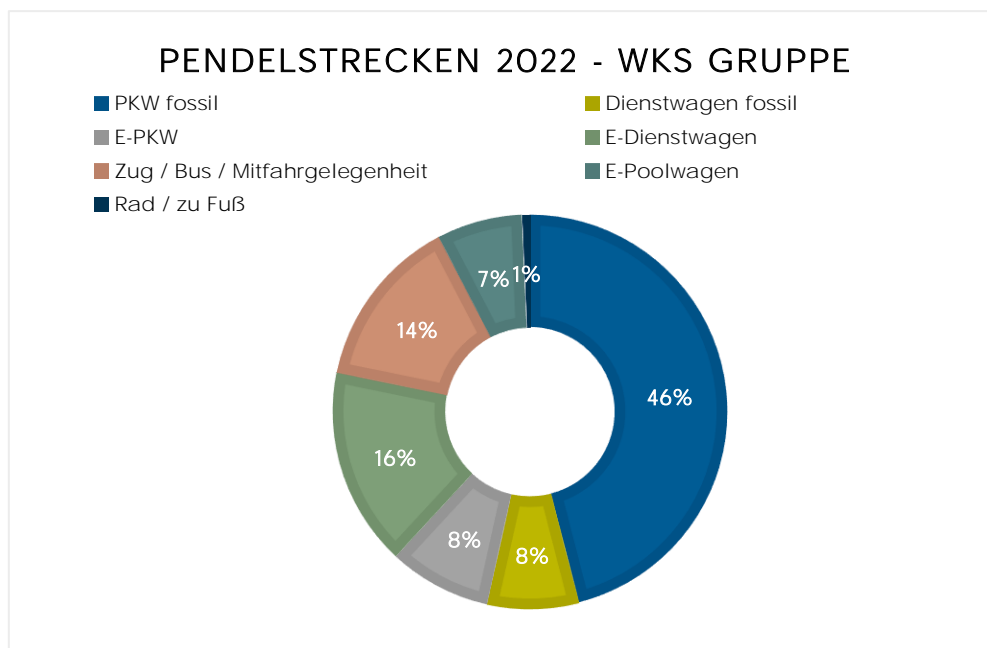
Am Hauptstandort Ernstbrunn haben wir 2 vollausgestatteten Küchen für die Mitarbeiter*innen jedoch keine Kantine. Bio-Obst und -getränke werden dem Team kostenfrei angeboten. Im Bürozubau (Baustart Q3/23) ist eine Betriebsküche vorgesehen. Die Büro-Außenstellen sind fast alle in Firmen-Hubs untergebracht – Sie haben keine große Küche, aber eine Aufwärm-Möglichkeit.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Einplanung Betriebsküche bei Bürozubau

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Arbeitswege und Verkehrsmittel

Aufgrund der schlechten öffentlichen Anbindung (Bus 1x pro Stunde - nicht in alle Richtungen) wird die Anreise zu 98% in Autos getätigt, davon über 30% der Streckenkilometer in E-Autos.



Möglichkeiten für Mitarbeitende, den Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen

Durch flexible Arbeitszeiten können Fahrgemeinschaften organisiert werden, der Streckenanteil liegt bereits bei 13%. Zudem wurde 2022 die Ummadam-Mitfahr-App eingeführt, die zu Fuß gehen, Fahrradfahren und Mitfahrgelegenheiten am Dienstweg fördert. Durch entsprechendes Mobilitätsverhalten können pro Monat Bonuspunkte im Wert von bis zu € 12,- gesammelt werden,

die bei diversen Partnerstellen eingelöst werden können (zB -Supermarktkette etc). Die App wird von ca 15 MA* aktiv genutzt.

Anreize für umweltbewusste Mobilitätsverhalten – auch bei Dienstreisen

Bei Dienstreisen steht – nach individueller Möglichkeit – der Umweltgedanke vor dem Zeitfaktor. Nachtzugverbindungen werden immer wieder genutzt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: detaillierte Mobilitätshebung gruppenweit (Pendelverhalten), Einführung betriebliche Mitfahr-App mit Anreizsystem

Verbesserungspotenziale/Ziele: Kilometer-Geld für Dienstfahrten mit dem Fahrrad

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Ökologische Aspekte in der Unternehmenskultur

Die Windkraft Simonsfeld hat seit 2018 eine eigene Stelle für Nachhaltigkeitsagenden - mittlerweile besteht das Sustainability-Team aus 5 Personen (alle Teilzeit). Die Abteilung verantwortet unterschiedliche Themenfelder: Von der Erhebung bzw. Strukturierung nicht-finanzieller Kennzahlen über Zertifizierungsprozesse nach ISO 9001 oder GWÖ strecken sich die Aufgaben über interne Workshops zu Nachhaltigkeitsthemen bis zu Projekten der ökologischen Prozessanpassung.

Seit 2020 gibt es im Unternehmen ein abteilungsübergreifendes Nachhaltigkeits-Gremium. Jede Abteilung hat eine/n Nachhaltigkeits-Botschafter*in entsendet, dem ein eigenes Stundenkontingent zugesprochen ist, um sich um Umwelt- oder Sozialbelange zu kümmern. Das Botschafter*innen-Team bespricht sich quartalsweise und war maßgeblich an der Entwicklung von Nachhaltigkeitszielen oder dem Gemeinwohlbericht beteiligt.

Rolle von ökologischen Themen in Weiterbildungsangeboten und im Recruiting

Die Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsthemen ist für Mitarbeitende der Windkraft Simonsfeld unumgänglich: Klimakatastrophe, Energiewende, E-Mobilität, aber auch die Stärkung regionaler Strukturen sind Teil unserer täglichen Arbeit. Auch im Recruiting wird stets Bezug auf das ökologische Mindset der Firma genommen. Es ist für uns wichtig, Mitarbeitende mit nachhaltiger Bewusstseinshaltung im Team zu haben, die bei uns ihren persönlichen Beitrag zur Energiewende leisten wollen. Im Bewerbungsgespräch wird einerseits die diesbezügliche Werthaltung der Kandidatin/des Kandidaten hinterfragt und Bezug auf unser Verständnis hergestellt. Beim Personalfragebogen, der vorab an Bewerber*innen übermittelt wird, wird ebenfalls auf das ökologische Mindset eingegangen. Wir möchten motivierte, engagierte Menschen anziehen, die unsere Werte vertreten – unabhängig von ihrem möglichen Arbeitspensum.

Relevante Sensibilisierungsmaßnahmen

4x/Jahr finden Nachhaltigkeitsveranstaltungen für alle Mitarbeitenden zu relevanten Themen statt. Auch Firmenfeiern (sanftes Programm, Gastronomie) spiegeln die Unternehmenskultur wider.

INTERNE NACHHALTIGKEITSVERANSTALTUNGEN:	
2021	Zero Waste: Verpackungsfrei im Alltag
2022	VCÖ - Verkehr auf Klimakurs bringen
	Nachhaltige Reiseplanung
	SDG-Workshop für Mitarbeitende (mit dem Klimabündnis NÖ)
	SOS-Kinderdorf: Aktivitätenfelder und Ukraine-Soforthilfemaßnahmen

Strategie im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden

Wir behalten elektronische Geräte so lang wie möglich (mindestens 4 Jahre) im Einsatz. Wenn ein/e Mitarbeiter*in meldet, dass ein Gerät für gewisse Tätigkeiten nicht mehr geeignet ist, wird es ersetzt – jedoch wird Gerätetausch nicht mehr aktiv angepriesen.

Die regelmäßige Gratis-Nutzung der E-Firmenautos sowie die Möglichkeit am Bürostandort gratis aufzuladen hat schon einige Kolleg*innen motiviert, auch privat auf E-Mobilität umzusteigen. Ausgemusterte Firmenwägen werden an interessierte Mitarbeiter*innen weiterverkauft.

Ebenso können Mitarbeitende, die privat eine PV-Anlage installieren möchten, das interne Know-How anzapfen und sich von Kolleg*innen aus der PV-Planung erstberaten lassen.

Optimal wäre, wenn alle Mitarbeitende die Haltung des Unternehmens auch ins Privatleben tragen würden. Mitarbeitende und Angehörige sind zu öffentlichen Firmenevents (Diskussionsreihe Simonsfelder Zukunftsgespräche, Windparkfeste) immer eingeladen. Es widerspricht jedoch unserer Haltung, Kolleg*innen in ihren privaten Handlungsmustern zu bevormunden.

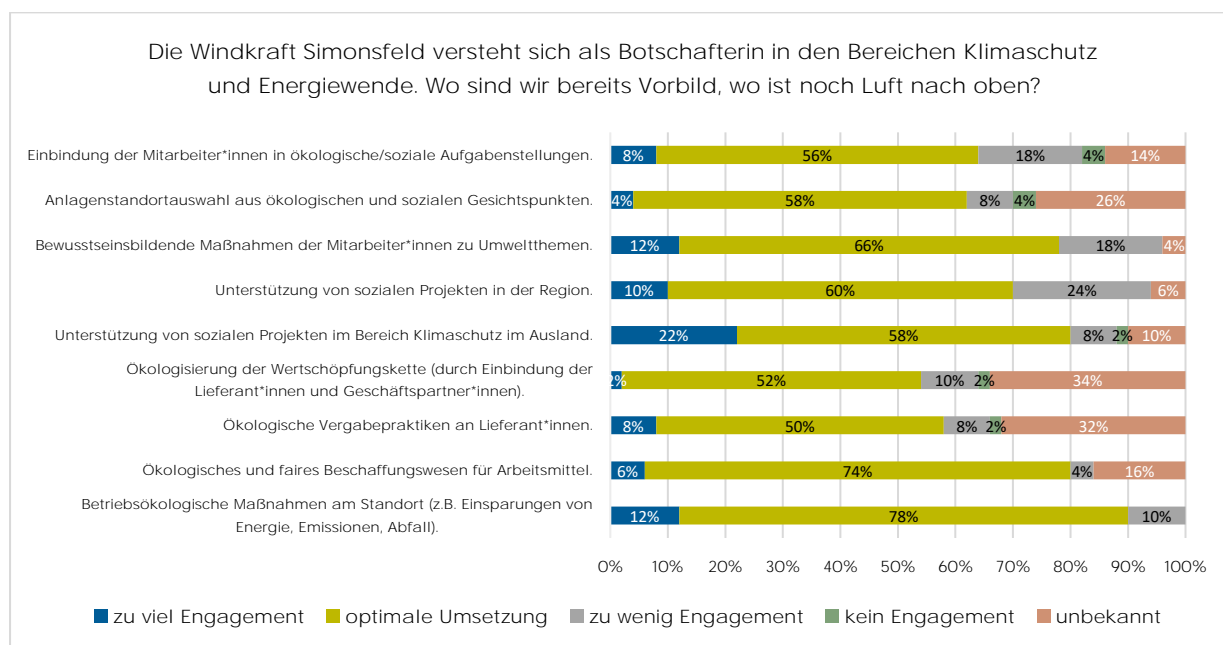


Abbildung 2: Ergebnisse MA*-Befragung 2021

Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten

Es ist allen Mitarbeitenden bekannt, dass die Firma für ökologische und gesellschaftliche Gerechtigkeit brennt und sie eingeladen sind, jederzeit Vorschläge einzubringen.

Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden

Das Angebot, die E-Autos privat zu nutzen, wird stark genutzt, ebenso werden öffentliche Firmenveranstaltungen auch als Privatpersonen besucht oder das „Verschenke-Regal“ gut befüllt. Durch die regelmäßige Einbindung der Mitarbeiter*innen und (teilweise) Umsetzung der eingebrachten Ideen, kommen eigentlich alle Initiativen gut an.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Ummadamum-App, Verschenke-Regal

Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung

Verschwenderisches Verhalten wird in keiner Weise geduldet - Im Gegenteil, im Intranet werden regelmäßig sensibilisierende Beiträge in verständlicher Weise veröffentlicht (zB Energiespartipps, Energieeffizienzklassen von Haushaltsgeräten, Stromverbrauch Streaming-Dienste).

- * Es treffen keine Negativ-Aspekte laut [Arbeitsbuch zur Vollbilanz 5.0](#)¹⁰

Im Berichtszeitraum wurde verbessert: Länger Einsatz elektronischer Geräte, im Büro keine Mineralwasser-still-Flaschen mehr, Einführung [WurmKiste](#), 1. E-Nutzfahrzeug

Verbesserungspotenziale: Test Druckerpapier 70g statt 80g in Vorbereitung

¹⁰ Gemeinwohl-Ökonomie: Arbeitsbuch zur Gemeinwohlbilanz 5.0 – Vollbilanz; Wien 2007; S 65
Gemeinwohlbilanz_2021-2022_Windkraft Simonsfeld_inkl Anhang-Korr_20230909-Matrix_Upload

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Zugänglichkeit der Daten für Mitarbeitenden

Offengelegt werden die Detailergebnisse der Mitarbeiterbefragungen, Ergebnisse von Puls-Umfragen, Kennzahlen des Unternehmens (Finanzdaten, technische Ertragsdaten Gemeinwohlbilanz, Geschäftsbericht, geplante Neueinstellungen etc) – diese sind auch im Intranet gespeichert.

Zugriff auf Daten und Umgang mit kritischen Daten

Wichtige Informationen werden über viele Kanäle intern weitergegeben (Intranet, Mails, TownHall-Meetings - um die Schwelle niedrig zu halten wird etwa die wöchentliche Info-Kaffeepause aufgezeichnet und ist monatelang im Intranet abrufbar (aufgezeichnet zum Nachhören). Für die Kolleg*innen aus dem Ausland gibt es gesonderte Termine auf Englischer Sprache.

Einige Infos zum Unternehmen werden vor allem über Social-Media-Kanäle gestreut. Auch diese werden einmal wöchentlich gesammelt ins Intranet gestellt, um jenen Kolleg*innen, die auf Facebook & Co nicht registriert sind, bestimmte Infos nicht vorzuenthalten.

Wesentlichen den Mitarbeitenden nicht frei zur Verfügung stehende Daten

Alle personenbezogenen Daten, die laut DSGVO geschützt werden müssen, sind für Mitarbeitende nicht zugänglich. Ebenso wenig Gehaltsdaten auf Personenebene: Wir arbeiten an einer Kultur, die mehr Transparenz zulässt: – Jobfamilien wurden erarbeitet, Gehaltsbänder definiert – diese sind den Führungskräften zugänglich. Schrittweise werden diese Gehaltsbänder nun auch den MA zugänglich gemacht. Dazu wird mit den Führungskräften eine Kommunikationsstrategie erarbeitet.

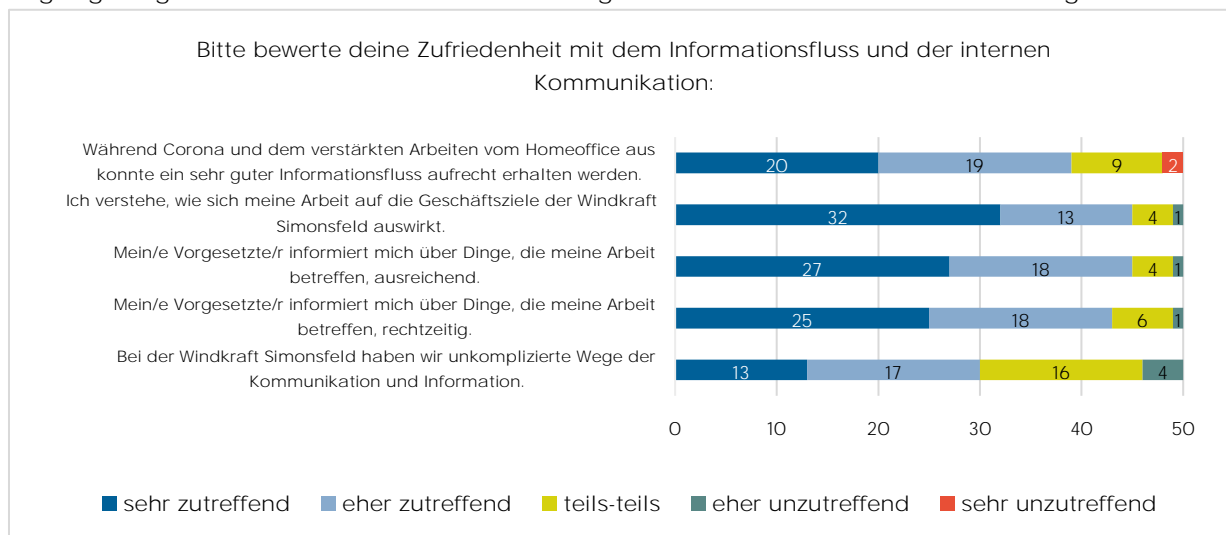


Abbildung 3: Ergebnisse MA*-Befragung 2021

Kommunikation von finanziellen Daten

Geschäftsergebnisse werden den Mitarbeiter*innen bei eigenen Meetings von den Vorständen erläutert und auch zwischenjährlich transparent und in verständlicher Weise kommuniziert. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, Fragen an die Unternehmensleitung anonym zu deponieren – einmal monatlich werden diese von den Vorständen bei der *Informativen Kaffeepause* vor dem gesamten

Team beantwortet. Fast alle wesentlichen Daten werden – unter Berücksichtigung der DSGVO – auch den Mitarbeitenden zu Verfügung gestellt (Finanzdaten nach Abschluss, Produktionsdaten, neue Kooperationen, Projektfortschritte, Spenden etc).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: 1x monatlich Beantwortung der Fragen an die Vorstände, 1x monatlich Informative Online-Kaffeepause auf Englisch (gruppenweit), Prozess zur Gehaltstransparenz und Jobfamilien

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Auswahl von Führungskräften

Für Stellen einer Abteilungsleitung trifft der Vorstand zusammen mit der P&C-Abteilung die Auswahl. Team-Leitungen werden durch die jeweilige Abteilungsleitung nominiert und unter Einbeziehung von P&C sowie Vorstand ernannt.

Mitwirkungsmöglichkeiten von Teammitgliedern

Die Besetzung einer Abteilungsleitung ist eine strategische Entscheidung. Da es gewisse Erwartungen durch den Vorstand (als direkt übergeordnete Einheit) gibt, erfolgt die Entscheidung nicht durch die Mitarbeitenden. Im Auswahlprozess werden sie allerdings miteinbezogen. Auch Teamleiter*innen werden durch die Führungskraft ausgewählt, da ein Team so formiert sein muss, dass die jeweiligen Teamziele auch erreicht werden. Bisher kam es noch keiner Absetzung einer Führungskraft wegen Unzufriedenheit des Teams.

Grundsätzlich werden alle Stellen zuerst intern ausgeschrieben, damit sich bestehende Teammitglieder auch bewerben können – auch auf Führungspositionen.

Maßnahmen aus dem Feedback der Mitarbeitenden zu ihren Führungskräften

Je Feedback der Mitarbeitenden zu ihren Führungskräften (in MA-Befragungen und MA-Gesprächen) werden passende Coachings und Teamentwicklungen abgehalten oder organisationsentwickelnde Maßnahmen getroffen.

- Es werden keine Führungskräfte durch die Entscheidung der eigenen Mitarbeitenden gewählt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Leadership-Energy-Workshops für Führungskräfte, Team-Building in Abteilungen

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Erfahrung mit Partizipation von Mitarbeitenden bei Entscheidungen

Wir leben einen partizipativen Ansatz und binden Mitarbeitende bei relevanten Prozessen aktiv ein. In einem mehrmonatigen Prozess wurde etwa unter der Mitwirkung von Kolleg*innen aus allen Teams die neue Strategie erarbeitet sowie der Büroneubau 2024 in zahlreichen Nutzer*innenworkshops mitgestaltet. Weiters gibt es regelmäßige Pulsumfragen zu Themen wie: flexible 4-Tage-Woche, Homeoffice, E-Mobilität, Sharing-Bedarf.

Die eingebrachten Ideen aus allen „Ecken“ des Unternehmens sind stets eine Bereicherung für den Prozess und die Ergebnisse. Konsensentscheidungen werden angestrebt, es gibt dafür aber kein definiertes Procedere.

Förderung von Entscheidungsverantwortung der Mitarbeitenden

Mit den Führungskräften wird kontinuierlich an Führungsleitlinien gearbeitet – eine wichtige davon bedeutet „Verantwortung an Mitarbeiter*innen“ abgegeben. An diesem Thema arbeiten wir alle gemeinsamen und evaluieren die Fortschritte jährlich im Rahmen des Leadership Energy Programms. Die Erweiterung des individuellen Verantwortungs- und Entscheidungsspielraum wird auch in den Mitarbeiter*innengesprächen abgefragt.

Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden

Bei 100% der Entscheidungen werden die Fachkenntnisse einzelner Abteilungen miteinbezogen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

- Änderungen im Verantwortungs- und Entscheidungsspielraum wurden thematisch in das MAG aufgenommen.
- Anlassbezogene Online-Kurz-Umfragen zu unterschiedlichen Themen
- Nutzer*innen-Team-Workshops für Büroneubau
- Gemeinsame Strategieentwicklung unter aktiver Einbeziehung aller Hierarchieebenen
- 2x Townhall Meeting pro Jahr; CoC-Praxistag, Strategie-Workshop für Team

Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates

Betriebsrat und alternativen bei nicht Vorhandenheit

- * Es gibt keinen Betriebsrat.

Wir pflegen offenen, agilen, lösungsorientierten Umgang und leben flache Hierarchie. Bisher gab es noch nicht die Notwendigkeit, einen Betriebsrat zu gründen. An Stelle von Betriebsvereinbarungen werden zu den jeweiligen Themen Einzelvereinbarungen abgeschlossen.

- ✓ Open-door policy
- ✓ P&C als Ansprechpartner für MA*
- ✓ Partizipative Unternehmenskultur
- ✓ MA-Befragungen

Wir setzen immer wieder Maßnahmen, damit sich MA* bei uns wohl fühlen und wir auch als Arbeitgeber*in eine Vorreiterrolle einnehmen, dieses Ziel ist auch strategisch verankert.

Unterstützungsmaßnahmen für die Gründung eines Betriebsrats

Keine - es liegt kein Bedarf seitens Mitarbeiter*innen vor, einen Betriebsrat zu gründen da die oben beschriebenen Maßnahmen als erfüllend wahrgenommen werden. Weiters agieren wir als internationales Unternehmen. Unsere gesetzten Maßnahmen, werden hingegen ohne Unterschiede für alle unsere Gesellschaften angeboten.

D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Gewinnung von neuen Kund*innen und Betreuung von Stammkund*innen

Die Windkraft Simonsfeld betreibt keine Werbung für Stromkund*innen oder für den **Stromvertrieb**.

Grundstückseigentümer*innen sind für uns einerseits Lieferant*innen (von Grundstücken/Ländereien), andererseits auch Kund*innen, denn unsere Windparkprojekte sind abhängig von ihrem Geschäftsinteresse, ihrer Gunst und vor allem ihren Grundstücken – auch wenn der Zahlungsfluss in die andere Richtung geht. Bei ihnen stehen wir auch im Wettbewerb mit anderen Windkraftbetreiber*innen. Auf unserer [Website](#) informiert eine eigene Rubrik darüber, welche Art von PV-Flächen von uns gesucht werden.

Das Verhältnis zu den Stromhandels-Unternehmen ist sachlich und korrekt – Es wird fair verhandelt, und ehrlich kommuniziert.

Andere Windkraftunternehmen beauftragen uns bzw. unsere technischen Teams mit Wartungen, Getriebeendoskopie, Blattwinkelmessung oder Reparaturen. Sie sind also Kund*innen im Bereich der technischen Dienstleistungen. Hier sind wir nicht aktiv auf Kund*innensuche, sondern pflegen eine enge Zusammenarbeit mit wenigen Stammkund*innen. Neue Anfragen erreichen uns gegebenenfalls via Mail oder innerhalb des Branchen-Netzwerks.

Eine neue Kund*innengruppe sind **industrielle Unternehmen**, die den hohen Energieverbrauch (zB Gas) künftig durch Grünstrom ersetzen müssen und für diese Dekarbonisierung ihrer Produktionsprozesse die Möglichkeit einer Direktversorgung, etwa durch einen Windpark, in Erwägung ziehen. Sogenannte PPAs (= Power Purchase Agreements) sind eine wirtschaftliche Absicherung sowohl für Produktionsunternehmen am Weg zur Klimaneutralität als auch für die Windkraft Simonsfeld als Energieproduzent*innen.

Aktionär*innen und Anleihezeichner*innen definieren wir nicht als Kund*innen. Nähere Informationen zur Bewerbung von Aktien und Anlageprodukte sind im [Kapitel B4 – Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen - Eigentum und Mitentscheidung](#) beschrieben.

DIREKTE KUND*INNEN		2019	2020	2021	2022
Energie-Händler*innen	Diese Unternehmen sind Anbieter von Strom aus erneuerbaren Energiequellen mit Lieferverträgen an Endkund*innen.				
	Österreichische Abwicklungsstelle für Ökostrom (OEMAG)	X	X	X	X
	Ökostrom AG	X	--	--	--
	Next	X	X	X	X
	Naturkraft	--	X	X	X
	Verbund AG				X
Energieerzeugungs-Unternehmen	Diverse Windkraft-Unternehmen nehmen technische Dienstleistungen von uns in Anspruch.				
Technische Betriebsführung	Contour Global	X	X	X	X
	Gugelwind GmbH	X	X	X	X
Wartung	Ökostrom AG	X	X	X	X
	Neue Energie GmbH			X	X
Energiegemeinschaft Ernstbrunn	Gemeinde Ernstbrunn, Freiwillige Feuerwehr Ernstbrunn, Freiwillige Feuerwehr Thomasl				X
Endkund*innen	Wir haben keinen Vertrieb zu Endverbraucher*innen.				

Sicherstellung von Kund*innennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben

Sämtliche Umsätze unterliegen vertraglichen Vereinbarungen, die von beiden Seiten gemeinsam - und juristisch begleitet - ausverhandelt werden. In diesem Prozess legen die Kund*innen ihre Bedürfnisse aber auch wir vertreten den Standpunkt unseres Unternehmens. Die ehrliche Berücksichtigung von Bedürfnissen der Kund*innen, gesellschaftlichen Vor- oder Nachteilen, Umweltbelangen oder Kosten-/Nutzenfrage sind dabei ein integraler Bestandteil.

Ethische Aspekte bei Werbung und Verkaufsprozess

Wir betreiben keine Produktwerbung, halten jedoch viele Verkaufs- und Verhandlungsgespräche ab. Auch für die technischen Dienstleistungen gibt es keine Werbung, sie werden innerhalb der Branche weiterempfohlen. Die Kommunikation nach außen dient vor allem als Awareness-Raising im Bereich der Erneuerbaren Energien, als Information für Interessent*innen und potenzielle Anleger*innen (siehe [Kapitel B4 - Eigentümer*innen und Finanzpartner*innen - Eigentum und Mitentscheidung](#)) sowie als Employer Branding Plattform. Unsere Investor-Relations-Maßnahmen richten sich primär an die bestehenden Eigentümer*innen. Wir verkaufen unseren Aktionär*innen weder Waren noch Dienstleistungen, informieren aber bestehende Investor*innen regelmäßig mit Berichten und bei der Jahreshauptversammlung.

Umgang mit Wünschen und Reklamationen von Kund*innen

Sämtliche Kooperationen und Verträge sind Ergebnis mehrerer Verhandlungen, bei denen beide/alle Parteien ihre Interessen einbringen und betriebsjuristisch begleitet werden. Auf Kund*innenwünsche wird von unserer Seite eingegangen, indem individuelle Vertragstexte oder spezielle Schnittstellen zum Datenaustausch vereinbart werden. Bei Grundstückseigentümer*innen können wir weniger flexibel sein, da Gleichbehandlung den Vorrang hat.

Übersicht Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung

WERBEAUFWAND Windkraft Simonsfeld Gruppe in €		2020	2021	2022
	Inserate und Einschaltungen	35.847	24.696	44.161
	PR-Aufwand	20.394	10.619	23.823
	Spenden (=aus Nachhaltigkeits-Budget, genauer siehe E 2.2)	35.000	29.500	88.500
	Werbeaufwand (inkl. Feste)	220.629	274.385	395.713
AG	Gesamtergebnis	311.870	339.200	552.197
	Werbeaufwand Ausland	7.864	13.286	128.821
Windkraft Simonsfeld Gruppe	Gesamtergebnis	319.734	352.486	681.018

- ✘ Die Windkraft Simonsfeld AG beschäftigt keine Vertriebsmitarbeitende.
- ✘ Es gibt keine Umsatzvorgaben oder Verkaufsprämien für das Team.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: zahlreiche Veranstaltungen im Bereich Awareness-Raising

D1.2 Barrierefreiheit

Hürden bei Kauf und Nutzung der Produkte und Dienstleistungen

Im Rahmen des Website-Relaunches wurden diverse Möglichkeiten der Barrierefreiheit evaluiert (Schriftgröße, Kontrasterhöhung, Vertonung von Content). Angesichts einer älter werdenden Eigentümer*innenstruktur ist dieses Thema für uns gerade von wachsendem Interesse. Wir evaluieren derzeit ein spezielles IT-Tool für Barrierefreiheit. Auch ein kurzes [Erklär-Video](#) wurde produziert.

Für unsere Tochtergesellschaften Frankreich, Bulgarien, Rumänien oder der Slowakei sind adaptierte Versionen unserer Website in der jeweiligen Landessprache online. Die englische Version unserer Website kommt im Frühjahr 2023.

Grundsätzlich können über unseren webbasierten Handelsplatz Aktien erworben werden. An Personen ohne Internetzugang werden die notwendigen Informationen – sofern ein Einverständnis der Trader vorliegt – per Post übermittelt.

Berücksichtigung benachteiligter Kund*innen-Gruppen als Zielgruppe

Die Windkraft Simonsfeld hat keinen Endverbraucher*innen-Vertrieb. Daher

- ✘ werden benachteiligte Kund*innen-Gruppen als Zielgruppe nicht gesondert berücksichtigt.
- ✘ gibt es auch keine Initiativen, benachteiligten Kund*innen den Zugang und die Nutzung der Produkte/Dienstleistungen zu erleichtern.

Grundsätzlich möchten wir Vertragsabschlüsse mit Energieunternehmen, die Nuklearenergie in ihrem Portfolio haben, vermeiden. In neuen Märkten (zB Osteuropa) ist dieser Grundsatz aufgrund des großen Atomanteils im Strommix leider kaum haltbar. Die Bezeichnung als „benachteiligte Kund*innengruppe“ ist dennoch unzutreffend.

Erleichterung der Nutzung der Produkte für benachteiligte Kund*innen

Die meisten Grundstückseigentümer*innen sind ältere Personen aus dem landwirtschaftlichen Bereich. Wir gehen auf die Kommunikation-Bedürfnisse dieser demographischen Gruppe ein und senden ihnen zweimal jährlich Updates per Post (per Mail oder Web-Updates würden die Informationen wahrscheinlich untergehen). Zudem wurde eine spezielle Info-Broschüre mit den wichtigsten Fakten und Fragen gedruckt. Diese wird auch – in angepasster Form – in Frankreich, und künftig der Slowakei und Rumänien verteilt.

In der Windparkbranche ist es jedoch auch üblich, dass eine Firma etwa nur Projektplanung betreibt und das Projekt später etwa an eine reine Windparkbetriebsfirma mit ggf externen Wartungsteams übergeht. Der Tatsache, dass wir von der Projektierung eines Windparks, über den Bau und Betrieb bis zum Abbau bzw. Repowering nach mehr als 20 Jahren alle gesamten Lebenszyklus-Etappen eines Windparks selbst verantworten, verdanken wir einen gewissen Vertrauensvorschuss seitens der Grundstückseigentümer*innen.

B2B: Umgang mit kleineren und gemeinwohlangagierten Unternehmen

Vor allen Vertragsabschlüssen werden die KSV-Ratings (=Kreditschutzverband) der Partner*innen evaluiert und gegebenenfalls müssen Garantien hinterlegt werden. Um ein Unternehmen als Kund*in zu betrachten, ist für uns in erster Linie deren Energiebedarf ausschlaggebend.

Produktportfolio, das von benachteiligten Kund*Innen-Gruppen gekauft wird. >> keine Angabe

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Relaunch Website inklusive Fremdsprachen der Tochtergesellschaften im Ausland (Websites in Bulgarisch, Französisch, Slowakisch, Rumänisch), Info-Folder mit FAQs für Grundstückseigentümer*innen, 2x jährlich Postsendungen, Gründung Energiegemeinschaft, Infofolder auf Bulgarisch

Verbesserungspotenziale/Ziele: Website auf Englisch erst ab Q2/23

Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen

- ✘ Keinerlei Werbemaßnahmen gehen über eine informative Homepage, Online-Marketing für Beteiligungsinteressenten, Produktinformationen oder Wissensvermittlung hinaus.
- ✘ Keine Werbeausgaben fließen in unethische Kampagnen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: k.A.

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Partner*innen des Unternehmens – Ziele der Kooperationen

Mit dem Mitbewerb bestehen wirtschaftliche Kooperationen in Form von Windparkprojekten (gemeinsame Einreichung). Aktuell sind die Projekte *Dürnkrot III* (in Bau, gemeinsam mit *WEB*) und *Windpark Wilfersdorf* (gemeinsam mit *ImWind*) solche Kooperationsprojekte. Außerdem wurde der Windpark *Großkrut-Poysdorf* gemeinsam mit *ImWind* und *EVN-Naturkraft eingereicht*. Über Projektkooperationen versuchen wir gemeinsam mit dem Mitbewerb eine möglichst optimale Umsetzung eines Bauvorhabens zu verwirklichen.

Mit diesen Windenergieunternehmen wurden auch bereits gemeinsame Presseaussendungen organisiert. Auch andere Presseaktivitäten (Shooting, Presseausendung) zum Windpark Dürnkrot III wurden mit der Projektpartnerin WEB abgestimmt und für 2023 ist ein gemeinsames Eröffnungsfest geplant.

Ebenso wird zu Forschungszwecken zusammengearbeitet: Im Bereich *Innovationen* werden mit dem AIT (Austrian Institute for Technology) als Forschungspartnerin anhand von Studien und Simulationen neue Konzepte bewertet. Weitere Projektvereinbarungen bestehen etwa mit *Speicherfirmen* zur gemeinsamen Erarbeitung der Anforderungen und Lösungen von Großspeichersystemen oder auch zur Speicherung von grünem Wasserstoff. Letztere Innovationspartnerschaft ist – bis zum Beschluss der entsprechenden EU-Verordnung derzeit ruhend.

Energiegemeinschaft Ernstbrunn

Gemeinsam mit [der Marktgemeinde Ernstbrunn und örtlichen Freiwilligen Feuerwehren wurde 2022 eine regionale Erneuerbare-Energie-Gemeinschaft \(EEG\)](#) gegründet. Dabei wird Sonnenstrom von mehreren Partner*innen lokal produziert und über die Grundstücksgrenzen hinaus gemeinschaftlich verbraucht oder verkauft. Ernstbrunn bringt in die EEG ihre PV-Erzeugungsanlagen auf Gemeindegebäuden und zahlreiche gemeindeeigene Stromabnehmer ein. Die Windkraft Simonsfeld als langjährige regionale Partnerin der Marktgemeinde ist mit ihrer Bürozentrale als Verbraucherin sowie der integrierten 70 kWp PV-Anlage als Erzeugerin dabei. Die Teilnehmer*innen profitieren von geringeren Netzgebühren, die Wertschöpfung bleibt in der Region. Die Initiative ist ein gelungenes Beispiel für die gemeinwohlorientierte Zusammenarbeit von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.

Kritische Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen?

Die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben und Datenschutznormen wird intern durch eine eigene Compliance-Beauftragte sichergestellt.

Newsletter werden nur an Personen gesendet, welche der Zusendung vorab zugestimmt haben. Banner-Werbung über GoogleAds, Facebook und anderen sozialen Medien kommt gemäß Cookie Consent ausschließlich bei jenen Personen an, die dies in ihren Einstellungen akzeptiert haben.

Zukünftig geplantes Kooperationsbereiche

Ziel des strategischen Einkaufes ist es, künftig mehr mit Kernlieferanten zu kooperieren, um ökologische Verbesserungspotenziale und Innovationsmöglichkeiten besser auszuschöpfen.

Im Stromverkauf/Energiebewirtschaftung wird künftig mit neuen Vertragspartner*innen bzw. direkten Abnehmer*innen von Strom aus der Industrie (Stichwort PPAs) verhandelt. Ebenso mit Lieferant*innen weiterer Stromspeichermöglichkeiten.

Im Bereich CSR/Gesellschaftliche Verantwortung bestehen diverse Kooperationsvereinbarungen mit großen Naturschutz-Organisationen: Mit Global 2000 bestehen seit einigen Jahren Kooperationen im Widerstand gegen Atomkraft-Ausbau. Ebenfalls wird seit 2018 das Fachsymposium *Forum on Climate Action* gemeinsam veranstaltet. 2020-2022 unterstützten wir die Umsetzung des Schulfilms [Meine Klimavision 2040](#), um die Sensibilisierung von Klimaschutz-Themen in den österreichischen Mittelschulen voranzutreiben. Beim *Klimabündnis Österreich* ist die Windkraft Simonsfeld seit 2020 eines von nur vier unternehmerischen Fördermitgliedern und hat langfristige Projektunterstützung zugesagt. Auch mit der HTL Braunau pflegen wir seit mehr als 10 Jahren Projektkooperationen und unterstützen die technische Zusammenarbeit in Schwellenländern (Nicaragua und Uganda). Neue Kooperationspartnerschaften in Togo und Malawi für 2022-2026 wurden mit der *URBIS-Stiftung, Initiative Eine Welt Braunau* und UNICEF abgeschlossen.

Die Personalabteilung P&C kooperiert für die Lehrlingsausbildung Elektrotechnik/Energietechnik mit dem beruflichen *Bildungszentrum Waldviertel* des BFI.

Teilung von Wissen mit dem Mitbewerb und Maßnahmen zur Erhöhung der Branchenstandards

Der geplante Windpark *Dürnkrut IV* soll als österreichweit erster Windpark mit einem kamerabasierten Software-Programm ausgestattet werden, das bestimmte Vogelarten erkennen kann und die Anlage bei Bedarf automatisch abschaltet. Gemeinsam mit dem Mitbewerb testen wir das Programm in Form einer Standortverifizierung, um zu bewerten, ob das System zuverlässig arbeitet um genau zu wissen, welche Vogelarten in welcher Dichte wirklich durch das Gebiet fliegen.

Bei bestimmten Witterungsbedingungen, die sich aus den Faktoren Tageszeit, Windstärke und Jahreszeit ergeben, sorgt außerdem ein automatisiertes System für die Abschaltung der Windkraftanlagen zum Schutz von Fledermäusen. Bei fast allen neueren Windparks ist dieses System per Bescheid bereits installiert.

Durch informativen Austausch mit Mitunternehmern, können gemeinsame Themenanfragen bei den Herstellerfirmen besser platziert werden. Der offizielle Kommunikationsweg läuft immer über die Kundenbetreuung, in dringenden (technischen) Fällen werden bekannte Spezialist*innen auch direkt kontaktiert.

Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden

Schätzwerte auf Gesamtarbeitszeit der Abteilung:

- Innovation + Sustainability: ca. 25% Arbeitszeit (Schätzwert)
- Projektentwicklung: ca die Hälfte aller Windparks in Planung sind Kooperationsprojekten der Kommunikation gibt es seit 2021 eine eigene Position rein für die regionale Projektkommunikation, also die adäquate Kommunikation mit Gemeinden und Anrainerschaft.

Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der Branchenstandards

Gemeinsam mit drei anderen österreichischen Windkraftunternehmen und GeoSphere, der zentralen Anlaufstelle für Meteorologie beteiligen wir uns im Forschungsprojekt *Wind4Future*, das

sich mit den möglichen Auswirkungen des Klimawandels auf die Windparkplanung in Österreich auseinandersetzt.

Wir waren in Forschungsprojekten zur Energiespeicherung beteiligt: Durch Speicher kann mehr erneuerbare Energie zur Verfügung gestellt werden. Wenn der Netzzugang limitiert ist, dann muss nicht abgeregelt werden, sondern würde die Energie zwischengespeichert.

Die Ergebnisse und Verbesserungspotenziale aus der Windpark-Ökobilanz wurden als Vortrag bei einer Windkraft-Tagung präsentiert. Ebenso wurde der detaillierte Bericht zur Weiterverwendung an die Branchenvertretung weitergegeben und die Zusammenfassung auf der Website veröffentlicht. Die Thematisierung der ökologischen Ziele in Verhandlungen mit Herstellerfirmen kann als indirekte Mitarbeit gewertet werden, da gezieltes Nachfragen Handlungsanstoß zur Verbesserung geben kann.

Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards

Die IG Windkraft ist die Interessensvertretung innerhalb der Branche – Als Windkraft Simonsfeld befürworten wir den Ausbau von erneuerbaren Energien und sind transparent bezüglich der von uns verfolgten Interessen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Mitwirkung bei *Wind4Future*

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Solidarisches Verhalten gegenüber anderen Unternehmen

Über Erfahrungen oder Problemstellungen herrscht offene Kommunikation in der Branche um – vor allem im technischen Bereich – zu verhindern dass gleiche Fehler wiederholt passieren. Ebenfalls tauschen wir uns über die Erfahrungen und Zufriedenheit mit gemeinsamen Dienstleistungsunternehmen aus.

Auch unseren Lieferant*innen geben wir Feedback und teilen wir mit, was die Herausforderungen ihres Produktes sind und wie es verbessert werden könnte. Für uneigennützig Hilfe gab es noch keinen Anlass, im Bedarfsfall wären wir für Gespräche offen.

Ausgemusterte Notebooks und Handys werden an gemeinnützige Vereine gespendet, aber nicht an Unternehmen.

Sowohl die Abteilung Sustainability als auch P&C wurden von unterschiedlichen Bildungseinrichtungen (zB FH Wiener Neustadt, Berufsbildungszentrum Waldviertel) für die fachliche Überarbeitung entsprechender Lehrpläne konsultiert. Diese Art von Austausch freut uns in Zeiten der Fachkräftemangels besonders.

- ✘ In der Projektentwicklung schaffen wir durch gemeinsame Projekteinreichungen regelmäßig Kostenteilung, Arbeitsteilung und Wissensaustausch mit dem Mitbewerb.
- ✘ Im Berichtszeitraum wurden aber keine Finanzmittel, Arbeitskräfte/Mitarbeiter*innenstunden oder Aufträge an Unternehmen der gleichen oder anderer Branchen weitergegeben, um kurzfristig uneigennützig Unterstützung zu leisten.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Spende Mobiltelefone & SmartBoard an Verein *PCs für alle*

Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Blockade oder Störung anderer Unternehmen

Der Produktionsanteil der Windkraft Simonsfeld gemessen am österreichischen Stromverbrauch beträgt <1% und ist daher nicht marktbestimmend. Außerdem ist der Energiemarkt ein sehr streng regulierter Markt (siehe Erklärung „Merit-Order“).

Eroberung von Marktanteilen und Umgang mit dem Ziel der Marktführerschaft

Wir haben das Ziel, mit 2030 jene Strommenge zu erzeugen, die dem Jahresverbrauch von 500.000 Haushalten entspricht. Dieses Vorhaben ist von Marktbestimmung jedoch immer noch weit entfernt, sondern eher ein strategisches Ausbauziel. Ein stetes Wachstum liegt im Interesse einer gesunden Unternehmensführung und – im Falle von erneuerbarer Energie – auch in jenem der Klimaziele. Hierfür ist strategische Grundstücksicherung im Projektmanagement ein wichtiger Aspekt: Wir versuchen stets, uns potenzielle Projektgebiete wenn möglich komplett zu sichern – primär, um ein großflächiges Gebiet für ein Einzelprojekt zu haben, aber nicht um dem Mitbewerb ein Projekt zu ruinieren.

Gehelme/verdeckte Preisabsprachen und Maximierung der Marktanteile auf Kosten Anderer

Die Windkraft Simonsfeld

- ✘ sieht in der Unternehmenskommunikation von einem wertenden Vergleich mit dem Mitbewerb ab. Generell wird mit/in der Öffentlichkeit nicht über andere Windenergieunternehmen gesprochen.
- ✘ führt keine verdeckten Preisabsprachen mit anderen Unternehmen.
- ✘ erobert keine Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmen (siehe Code of Conduct für Mitarbeiter*innen; Kapitel *Fairer und lauterer Wettbewerb*).
- ✘ verfolgt keine Dumpingpreisstrategie für Produkte oder Dienstleistungen.

Erwirkung ungenützter Patente – Blockade der Weiterentwicklung anderer Unternehmen

Die Windkraft Simonsfeld erwirkt keine Patente und handelt auch nicht damit. Bei diversen Protokollen aus dem technischen Bereich behalten wir uns aber „geistiges Eigentumsrecht“ vor. Die strategische Flächenakquise gewinnt für den Windparkbau jedoch zunehmend an Relevanz. Es wird – und dazu kam es auch schon in der Vergangenheit – jedoch immer mehr zu Grundstückstauschen mit anderen Windkraftunternehmen kommen.

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

Ökologischen Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung der Produkte

Ökostrom ist an sich eine emissionsfreie Form der Energieerzeugung. Doch in der Vor- und Nachkette der Produktion entstehen Umweltauswirkungen, mit denen wir uns seit 2 Jahren detailliert auseinandersetzen.

In der Produktionsphase (Scope 3) bilden dabei energieintensive Stahl- und Fundamentbetonproduktion sowie Transportwege die größten Faktoren. Im Zuge der Errichtung unseres Windparks Poysdorf-Wilfersdorf V (2021) wurde eine ortsspezifische Lebenszyklusanalyse erstellt mit folgenden Ergebnissen:

Umweltauswirkungen des Windpark PoWi V Kategorie ¹¹	Einheit	pro produzierte Kilowattstunde /Lebensdauer		
		15 Jahre	20 Jahre	25 Jahre
Abiotic resource depletion (ADP elements)	mg Sb-e	0,2	0,1	0,1
Abiotic resource depletion (ADP fossils)	MJ	0,2	0,2	0,1
Acidification potential (AP)	mg SO ₂ -e	134	100	80
Eutrophication potential (EP)	mg PO ₄ -e	15	11	9
Freshwater aquatic ecotoxicity potential (FAETP)	mg DCB-e	107	80	64
Global warming potential (GWP)	g CO₂-e	15,98	12,0	9,6
Human toxicity potential (HTP)	mg DCB-e	10246	7684	6148
Marine aquatic ecotoxicity potential (MAETP)	g DCB-e	1654	1240	992
Photochemical oxidant creation potential (POCP)	mg Ethene	7,7	5,8	4,6
Terrestrial ecotoxicity potential (TETP)	mg DCB-e	72	54	43

Auf die gesamte Einsatzzeit inklusive Abbau und Entsorgung gerechnet, sind die ökologischen Auswirkungen gering. Dabei amortisieren sich die Auswirkungen pro Kilowattstunde vor allem durch die Lebensdauer und die damit verbundene Stromproduktion. Der CO₂-Fußabdruck reduziert sich um 40%, wenn die Anlagen nicht bloß 15, sondern 25 Jahre in Betrieb sind.

Darüber hinaus haben Netzengpässe eine negative Wirkung auf den ökologischen Fußabdruck von Ökostrom. Durch gesteigerte Einspeisemöglichkeiten können wir zB das GWB/CO₂-Fußabdruck für den Windpark PoWi V bereits auf 8,5g/kWh reduzieren.

89% der verbauten Materialien in den Windkraftanlagen (ohne Fundament) sind recyclebar. Der Energieausgleich ist nach 13 Monaten Einsatzzeit erreicht, was bedeutet, dass neuere Windkraftanlagen die bei der Herstellung/Abbau eingesetzte Energie bereits nach 20 Jahren 18 mal wiedereingespielt haben.¹² Die erarbeiteten ökologischen Verbesserungspotenziale werden seither in Vertragsverhandlungen miteinbezogen.

¹¹ Vestas: Priyanka, R. & Peter, G. (2021) : SiteLCA of Poysdorf-Wilfersdorf V 16.8MW wind plant of V150-4.2MW WTGs.

¹² Ebd.

Ökologischen Auswirkungen der Produkte im Vergleich zu bestehenden Alternativen

CO ₂ -Fußabdruck unterschiedlicher Energieformen im Vergleich (lebenszyklusbasiert) ¹³	
Energieform	CO ₂ -Äq./kWh
Braunkohle	1075 g CO ₂ -Äq./kWh
Steinkohle	830 g CO ₂ -Äq./kWh
Öl	750 g CO ₂ -Äq./kWh
Erdgas	499 g CO ₂ -Äq./kWh
Müllverbrennung	385 g CO ₂ -Äq./kWh
Sonnenwärmekraftwerk	95 g CO ₂ -Äq./kWh
Blomasse	70 g CO ₂ -Äq./kWh
Photovoltaik	50 g CO ₂ -Äq./kWh
Kernenergie	24,2 g CO ₂ -Äq./kWh
Wellenkraft	23 g CO ₂ -Äq./kWh
Wasserkraft	22,7 g CO ₂ -Äq./kWh
Geothermie	20 g CO ₂ -Äq./kWh
Windkraft Onshore	17,7 g CO ₂ -Äq./kWh
Gezeitenkraft	15 g CO ₂ -Äq./kWh
Wind Offshore	5 g CO ₂ -Äq./kWh

Strategien zur Reduktion der durch die Produkte entstandenen ökologischen Auswirkungen

Die ökologischen Auswirkungen eines Windparks entstehen in der Vorkette und amortisieren sich über die Einsatzdauer. Daher lehnt die Windkraft Simonsfeld vorgezogene Repowerings (etwa nach 15 Jahren) ab und plant alle neuen Windparks mit einer Betriebsdauer von 25 Jahren.

Ökologische Kriterien finden Eingang in die Leistungsverzeichnisse unserer Bauausschreibungen und werden zur Partnerauswahl und -beurteilung herangezogen.

Auszug aus dem *Leistungsverzeichnis der Baubeschreibung Windpark Prinzendorf - III*¹⁴

Umwelt

Folgende Punkte sind für den Auftraggeber besonders interessant:

- möglichst ressourcenschonende Realisierung, deshalb ist eine Stabilisierung des Unterbaus beabsichtigt, um Schottergewinnung und -transport zu minimieren.
- umweltfreundlicher Antransport von Materialien, deshalb wird eine Anlieferung von Materialien (Schotter) auf der Schiene besonders positiv angenommen.

Hier wäre die ÖBB und die Zayataler Landesbahn zu nennen: Züge bis Neusiedl/St. Ulrich oder Dobermannsdorf gut möglich. Ein Entladen in Rannersdorf (nächster Bahnhof) scheint in Hinblick auf die dortige Infrastruktur weniger gut möglich. [...]

- Einsatz von Hybrid-Arbeitsmaschinen
- Besonders schonender Umgang mit Boden, Pflanzen, Tierwelt und Umwelt
- Verschmutzung von Boden, Grund- und Oberflächenwasser unbedingt vermeiden
- Baustelle muss laufend frei von Abfällen, Unrat und Mist gehalten werden.

Unsere wichtigste Maßnahme heißt Langlebigkeit: Dank regelmäßiger Ölanalysen wird Öltausch nach tatsächlicher Notwendigkeit - und nicht nach empfohlenen Intervallen vorgenommen. Ebenso werden Getriebe und andere Anlagenkomponenten durch die internen Spezialisten endoskopisch überprüft, um Mängel oder Abnützungen so früh wie möglich erkennen und reparieren zu können.

¹³ Fraunhofer ISE, Harry Wirth: Aktuelle Fakten zur Photovoltaik in Deutschland; Download von www.Pv-fakten.De, 14.05.2021

¹⁴ EWS (für Windkraft Simonsfeld): Baubeschreibung Windpark Prinzendorf - III, Errichtung von 10 Windenergieanlagen Vestas V136 (3,6 - 4,2 MW) mit LDST Turm, Nabenhöhe 132 - 166 m mit teilweise herausgezogenen Fundamenten, Gemeinde Hauskirchen, KG Prinzendorf/Zaya, 2019
Gemeinwohlbilanz_2021-2022_Windkraft Simonsfeld_inkl Anhang-Korr_20230909-Matrix_Upload

Generell werden Neuanschaffungen genau geprüft: Laut interner Beschaffungsrichtlinie (2022) ist die Rentabilität einer Reparatur oder Instandsetzung für uns bei bis zu 75% der Kosten einer Neuanschaffung gegeben. Sind die Reparaturkosten höher, wird fallweise entschieden – so etwa 2022, als 2 Drehgetriebe für fast 100% der Neuanschaffungskosten repariert wurden. Ausschlaggebend hierfür war auch die Überlegung, die Reparaturfirma bzw. die Leistungsfähigkeit der instandgesetzten Komponenten auszuprobieren.

Eine interne Arbeitsgruppe beschäftigt sich gemeinsam mit entsprechenden Herstellerfirmen mit dem Einsatz von emissionsreduziertem Beton als Fundamentmaterial. Eine Marktreife beziehungsweise -genehmigung ist noch nicht absehbar. Nachhaltigkeitskriterien werden in Beschaffungsvorgängen immer kritischer berücksichtigt und sind nun auch Bestandteil der Ausschreibungen.

Berücksichtigung der ökologischen Auswirkungen im Geschäftsmodell

Alle neuen Windparks werden mit einer Betriebsdauer von 25 Jahren geplant.

Um Transportrouten zu optimieren, wurden bei Windkraftanlagen seit 2021 Vergleichsangebote für rein in Europa produzierte Anlagen eingeholt.

Für den Windpark Sfanta Elena (Rumänien – geplanter Baubeginn 2024) haben wir als strategisches Ziel gesetzt, den Fußabdruck von 8,5g/kwh auf 7,5g/kWh zu reduzieren.

Wir engagieren und im Testbetrieb einer neuen Vogelerkennungs-Software.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Erstellung einer ortsspezifischen Ökobilanz, Corporate Carbon Footprint Scope 1+2+ teilweise 3

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

Verankerung von Suffizienz und maßvoller Nutzung im Geschäftsmodell

In der externen Kommunikation werden

- ✓ die Einsparung von Papier bei Druckproduktionen anvisiert:
(etwa durch Abfrage, welche Interessent*innen Infopakete, Geschäftsberichte nur mehr elektronisch erhalten möchte. Die Abfrage wird demnächst vor Druck des Geschäftsberichts wieder durchgeführt)
- ✓ die Firmenevents möglichst umweltfreundlich gestaltet: Mehrweg-Geschirr, Ö-Klo-Toiletten, Mülltrennung, Gastronomie vorwiegend biologisches Catering, Barrierefreiheit, Strom wenn möglich direkt aus Windpark
- ✓ Auf Social Media-Kanälen Tipps für eine nachhaltige Alltagsgestaltung aufgegriffen werden: Energiesparen, Müllvermeidung, Rezepte, Geschenkverpackung...
- ✓ Alle Drucksorten im Cradle2Cradle-Standard produziert sind (Inland)

Auseinandersetzung mit Suffizienz und maßvoller Nutzung der Produkte/Dienstleistungen

Wir möchten verantwortungsvolles Konsumverhalten auf breiter Basis vorleben: Unser Büro ist ein Energieplus-Gebäude, die elektrischen Firmenwägen (Ziel 100% elektrischer Fuhrpark bis 2026) werden außerhalb der Arbeitszeiten gratis an alle Mitarbeitenden verborgt. Es gibt keine Firmenwägen der elektrischen Oberklasse und das Pendeln in Fahrgemeinschaften wird von der Firma mit Einkaufsgutscheinen gefördert. Außerdem werden elektronische Endgeräte erst im Bedarfsfall getauscht (meist nach 4-5 Jahren).

Strategien und Maßnahmen zur Förderung von maßvollen Konsummustern

Energieverschwendung – wenn auch aus erneuerbaren Energieträgern – sowie maßloser Ressourcenverbrauch wird klar abgelehnt. Unter den Dienstwägen (alle elektrisch) befinden sich keine Oberklasse-Modelle. Das Ziel/die Vorgabe zum Carsharing wird bei jedem Gruppentermin und in Richtlinien klar kommuniziert. Der energiesparende Umgang im Arbeitsalltag ist durch Beleuchtung, Stromsparmodi und Heizungseinstellung klar geregelt. Übriggebliebene Speisen von Business-Meetings werden im Team aufgeteilt.

Produkte und Dienstleistungen mit dem Ziel einer maßvollen Nutzung

Die maßvolle Nutzung von Energie liegt im Verhalten der/des Endverbraucher*in. Es wird immer wichtiger werden, dass Energie generell effizient und sparsam eingesetzt wird – und die zum jeweiligen Prozess notwendige Energieform optimal gewählt wird – zB Wärme könnte auch mit Wärmepumpe produziert werden; Wasserstoff nur für Prozesse einsetzen, die nicht anders substituiert werden können.

Förderung von maßvoller Nutzung in der Unternehmenskommunikation

Tipps zum ressourcenschonenden Konsum im Privatleben werden – oft mit Vergleichswerten aus der Windkraft – sowohl auf sozialen Medien als auch im Intranet regelmäßig kommuniziert (Earth Overshoot Day, „Welche Strecke E-Auto entspricht 1h/Windkraft?“ u.ä.). Auch energiesparendes Verhalten wird hierbei empfohlen.

Mit der Veranstaltung von informativen Windpark-Festen gewähren wir Einblick in den technischen Alltag der Stromerzeugung durch Windenergie und möchten wir bei den Besucher*innen ein Umdenken in Energiefragen anstoßen. Durch die Organisation und Sponsoring von Publikumsdiskussionen zu Nachhaltigkeitsthemen (nicht rein energiebezogen!) nehmen wir unseren Bildungsauftrag an das gesellschaftliche Umfeld wahr. Wir kommunizieren öffentlich die Unterstützung diverser Klimaschutzbewegungen (Global 2000, Fridays For Future, Klimabündnis Österreich etc).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt:

2x Windparkfeste, 2x Simonsfelder Zukunftsgespräche, Klimabündnis-SDG-Workshop für Gemeindevertreter*innen, zahlreiche informative Postings auf sozialen Medien

Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme ökologischer Auswirkungen

- ✘ Von der Windkraft Simonsfeld wird in keinem Bereich eine übermäßige Nutzung über Preisgestaltung oder Anreizsysteme, gefördert genommen

Produkten die zur Überschreitung der globalen Belastungsgrenzen beitragen

Energie ist und bleibt ein knappes Gut, und der Bedarf steigt konstant. Grünstrom hat dabei eine positive Wirkung auf die globalen Belastungsgrenzen, doch ein bewusst sparsamer Einsatz und maximale Energieeffizienz müssen damit einhergehen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Planung Büroanbau als Plusenergie-Gebäude, Innovationspartnerschaften zu Formen der Energiespeicherung, Ausbau E-Fuhrpark, Ausbau-E-Lademöglichkeiten

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

Mitsprachemöglichkeiten von Kund*innen

Mit unseren Kund*innen aus Betriebsführung besteht mindestens monatlicher Austausch. Mit Unternehmen, die technische Dienstleistungen bei uns beauftragen, sind unsere Spezialisten auf fachlicher Beratungsebene in Kontakt. Präventive Analysen und Reparaturen sorgen für die Langlebigkeit ihrer Anlagen. Beim Stromvertrieb beläuft sich der Kontakt vor allem auf die Vertragsphase. Alle Stromlieferverträge an Vermarkter wurden in Abstimmung mit ebendiesen erarbeitet und individuell gestaltet.

Gemeinsame Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen mit Nachhaltigkeitswirkung

Wenn Industrieunternehmen in Zukunft Strom via PPA von uns beziehen, so hat dies eine nachhaltige Auswirkung auf deren unternehmerischen Fußabdruck, da (meist emissionsreiche) energieintensive Arbeitsprozesse auf Grünstrom umgestellt werden. Selbstverständlich erhalten sie die entsprechenden Herkunftsnachweise (HKNs).

- ✓ Die Windkraft Simonsfeld bedient sich keiner gewerbliche Marktforschung.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Zahlreiche Gespräche und Entwicklungen zu Power-Purchase-Agreements mit Industriunternehmen.

D4.2 Produkttransparenz

Öffentliche und transparente Ausweisung von Produktinformationen

Umweltauswirkungen Windparkbau: Zahlreiche [Hintergrundinformationen](#) zur Windkraft sind –auf unserer Website verfügbar. Auch die Ergebnisse der [Windpark-Ökobilanz](#) sind dort veröffentlicht oder werden auf Anfrage extern weitergegeben und großteils in diesem Bericht abgebildet.

Ausweisung von Informationen zur Preisfindung

Bei Verhandlungen für den Stromvertrieb wird die Kostenzusammensetzung dargestellt (zB Kosten für Prognosen der Börse, Herkunftsnachweise, Aufschlüsselung der Kostensegmente und Gebühren etc.). Wir geben aber keine Kostensätze oder Vertragsdetails von unseren Vertragspartner*innen und/oder unserer internen Kostenrechnung weiter.

Externalisierung von Kosten

Eventuelle Flurschäden, die bei der Bautätigkeit oder im laufenden Betrieb durch Einsatz von zB Kranfahrzeugen entstehen, werden über Schadensgutachten juristisch abgewickelt und entsprechende Entschädigungszahlungen geleistet. Eine Rücksichtnahme auf die landwirtschaftlichen Zyklen bei der Bautätigkeit wird von uns gewünscht, kann aber nicht garantiert werden.

Umgekehrt wäre es wünschenswert, wenn die Ökostromabgabe, die jeder österreichische Haushalt zu entrichten hat – richtig angewendet – wieder zur Förderung des Ökostrom-Ausbaus verwendet würde, etwa in Form von Fördertriften.

Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen	Keine Angabe
Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen	Keine Angabe
Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen	Keine Angabe

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Vorstellung der LCA-Ergebnisse und Verbesserungspotenziale beim Windenergie-Branchenforum

Verbesserungspotenziale/Ziele: Eruiierung einer Möglichkeit, die externalisierten Kosten von Windkraft zu quantifizierbar zu eruiieren (etwa über Flurschäden oder die Verdichtung der Böden durch Schwertransporte)

Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

- ✘ Ökostrom enthält keine Schadstoffe für Kund*innen oder die Umwelt
- ✘ Bei der zweckgemäßen Verwendung gibt es auch keine schädlichen Nebenwirkungen
- ✘ Die Windkraft Simonsfeld generiert keinen Umsatz aus dem Vertrieb/der Herstellung von Produkten mit Gefahrenstoffen oder Gebrauchs-Risiken, die nicht transparent öffentlich deklariert werden.

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen zur Deckung des Grundbedarfs

Beitrag zur Erfüllung der Grundbedürfnisse durch Produkte und Dienstleistungen

Artikel 25 der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948* besagt, dass „*jeder [Mensch] das Recht auf einen Lebensstandard [hat], der seine und seiner Familie Gesundheit und Wohl gewährleistet, einschließlich Nahrung, Kleidung, Wohnung.*¹⁵ Zur Erfüllung der menschlichen Grundbedürfnisse *Lebenserhaltung - Gesundheit - Wohlbefinden* trägt eine verlässliche Energieversorgung einen wesentlichen Teil bei. *Schutz und Sicherheit* sowie *Freiheit und Autonomie* jedes Individuums werden dadurch ebenso bestärkt. Energieversorgung gilt als kritische Infrastruktur und ist somit Teil der Grundversorgung. Wie schonend (oder nicht) Strom verbraucht wird, obliegt allen Menschen individuell. Strom aus erneuerbaren Quellen ist dabei die ressourcenschonendste Variante.

Beitrag zum persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit

Strom ist für alle Lebensbereiche unabdingbar: Kommunikation, Haushalt, Erwerbstätigkeit, Mobilität, Bildung - er wird benötigt, um ein angenehmes Wohnklima zu schaffen und ist unverzichtbar für Hygiene und Gesundheitsversorgung.

Lösung von gesellschaftlichen bzw. ökologischen Probleme durch die Produkte

Der Umstieg auf 100% Stromversorgung aus erneuerbaren Quellen ist Grundvoraussetzung um den weltweiten Treibhausgasausstoß einzudämmen und für die Erreichung der Klimaziele. Dass regionale Stromerzeugung nicht nur Arbeitsplätze schafft, sondern zudem geopolitische Abhängigkeiten und Druckmittel reduziert, hat der Krieg in der Ukraine einmal mehr verdeutlicht.

Strom aus Wind- und Sonnenenergie dient...

- ✓ der **Erfüllung von Grundbedürfnissen** zu 100%
- ✓ der **Entwicklung der der Erde/Biosphäre** zu 100%
Erneuerbare Energie kann emissionsreiche Energieformen durch fossile Energieträger ersetzen und dadurch die Umwelt schonen.
- ✓ der **Entwicklung der Menschen** zu 100%
Der Strombedarf wird sich bis 2040 in Österreich ungefähr verdoppeln.
- ✓ der **Lösung von gesellschaftlichen und ökologischen Problemen** zu 100%
Um die Klimaneutralität 2040 zu erreichen, muss sich auch die Stromproduktion in Österreich ungefähr verdoppeln, getragen durch Wasser- und Windkraft sowie Photovoltaik.¹⁶

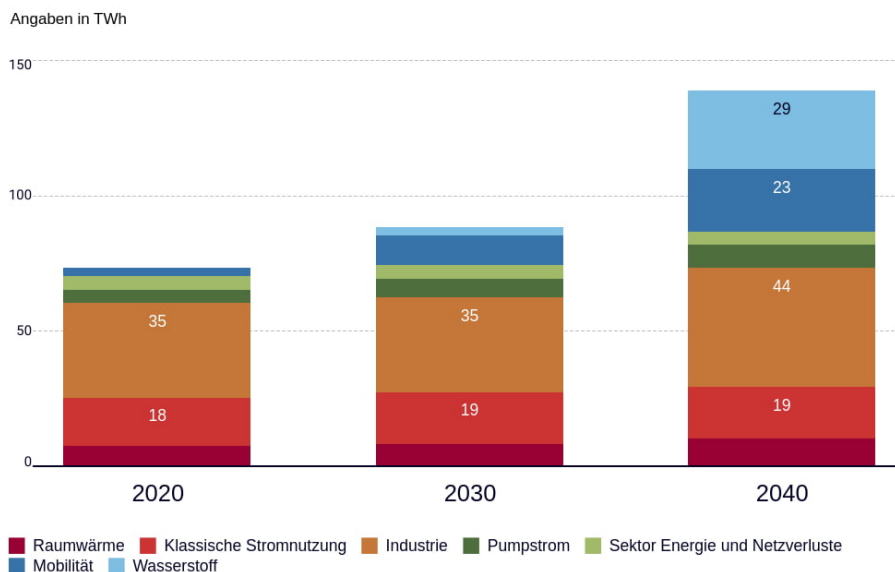
Strom aus Wind- und Sonnenenergie erfüllt... Mehrfachnutzen zu 100%

¹⁵Amnesty International: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte 1948; 12/2022

¹⁶Österreichs E-Wirtschaft: Österreichs Weg in eine klimaneutrale Energiezukunft; 09/2022;

- * keinen hemmenden, Pseudo- oder Negativ-Nutzen; kein Statussymbol oder Luxusbedürfnis

Entwicklung der Strombedarfe nach Sektoren



Quelle: Daten für 2020: E-Control | 2030: Prognose OE & PwC entsprechend Gesamtbedarf nach EAG | Prognose OE & PwC

Grafik weiterverwenden

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Stärkung der Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben durch die Produkte

Ökostrom aus regionaler Produktion ist Teil der unabhängigen, ökologisch-verträglichen Grundversorgung eines Landes bzw. seiner Bevölkerung bei. Viele Industrieunternehmen müssen künftig ihre Arbeitsprozesse auf grüne Energieversorgung umstellen. Durch regionale Stromversorgung könnten auch die Herstellungskosten vieler Produkte unabhängiger von geopolitischen Einflüssen (wie etwa dem Gaspreis) und langfristig kalkulierbar werden.

Stärkung von Interessensgruppen durch Aktivitäten außerhalb des Unternehmens

Neben der Produktion von erneuerbarer Energie aus Wind und Sonne ist es ein zentrales Ziel, Sensibilisierungsmaßnahmen für die notwendige Energiewende und eine nachhaltige Energieproduktion zum Schutz von Menschen, Umwelt und Klima zu setzen. Dies geschieht immer noch vorrangig über unterschiedliche Veranstaltungsformate (Feste im Windpark, Diskussionsveranstaltungen) zu denen öffentlich eingeladen wird. Die Teilnahme ist kostenlos und verlangt keinerlei Registrierung.

Über unterschiedliche Kommunikationskanäle werden verschiedene Zielgruppen innerhalb und außerhalb des Unternehmens angesprochen. Die transportierten Inhalte gehen aber weit über Energiewirtschaft hinaus und sind vielmehr als Appell für einen rundum verträglichen Lebensstil zu lesen. So werden Themen wie Abfallvermeidung, Welterschöpfungstag oder Rezepte auf sozialen Medien unterhaltsam aufbereitet. So sollen junge Menschen auf die Windkraft Simonsfeld als zukunftsbewusste potenzielle Arbeitgeber*in aufmerksam werden (siehe Auflistung unten *Gesellschaftliche Wirkung – Aktivitäten und Reichweite*).

Eine neue Interessensgruppe ist die Industrie, die flächendeckend und in absehbarer Zeit, ressourcenintensive Produktion auf emissionsfreie Energieversorgung umstellen muss: Ein virtuelles Power Purchase Agreement ist ein längerfristiger Vertrag zwischen einer/m erneuerbaren

Energieerzeuger*in und interessierten Energieabnehmer. Bei einem PPA sichert der Käufer zu, dass eine bestimmte Menge an Energie abgenommen wird und das Erzeugungsunternehmen einen festen Preis für die Energie erhält. So bietet ein PPA Planungssicherheit für Verbraucher und Erzeuger.

GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG – AKTIVITÄTEN UND REICHWEITE - 2021		
Diskussionsveranstaltungen		Reichweite
Simonsfelder Zukunftsgespräche	Online > "Wie kann die Energiewende gelingen?" mit Vertreter*innen von FFF und Klimavolksbegehren	245 Personen virt.
Vienna Forum on Climate Action	Hybrid > Fachsymposium mit in Kooperation Global 2000 <i>"Wie schafft Österreich dir Klimawende?"</i>	270 Personen virt.
Windpark-Veranstaltungen		
Info-Veranstaltungen über Windparks in Bau	3x Info-Nachmittage in Sigmundsherberg	30 Personen
DJ-Festival:	MÖWE - DJ-Set am Windrad	5.100 Views
DJ-Festival:	Max the Sax Video: 8.8 K Views	8.800 Views
Investoren-Veranstaltungen		
Jahreshauptversammlung	12. ord. Hauptversammlung > online	200 Personen virt.
Info-Veranstaltungen		
Employer Branding	Tag der offenen Tür für Schulen	100 Personen
	Ö3 ¹⁷ - Radiosendung „Knoll packt's an“ - als Windkrafttechniker	bis zu 30% Marktanteil
	Windkraft Simonsfeld bei Karrieretag HTL Hollabrunn	k. A.

GESELLSCHAFTLICHE WIRKUNG – AKTIVITÄTEN UND REICHWEITE - 2022		
Diskussionsveranstaltungen		Reichweite
Simonsfelder Zukunftsgespräche	Ernstbrunn; "Unser Ökosystem in der Krise: Wo wir stehen und welche Lösungen es gibt"	250
Climate Forum Niederösterreich	„Energiewende in Niederösterreich“ Hybrid-Veranstaltung von/mit der Umweltschutzorganisation Global 2000. Podiumsdiskussion mit Vertreter*innen aus Politik, Wirtschaft und Umweltschutz	75 Personen 245 Personen virt
Windpark-Veranstaltungen		
Info-Veranstaltungen über Windparks in Bau	3x Info-Nachmittage in der Großgemeinde Ladendorf (Ladendorf, Herrleis und Neubau)	100 Personen
	1x Info-Nachmittag Kreuzstetten	30 Personen
	Windparkeröffnung Prinzendorf	1.000 Personen
	Windparkeröffnung Poysdorf	1.000 Personen
	Windparkbesichtigung Pensionistenverein Poysdorf	70 Personen
Investoren-Veranstaltungen		
Jahreshauptversammlung	13. ord. Hauptversammlung	250 Personen
Info-Veranstaltungen		
Employer Branding	Tag der offenen Tür für Schulen	100 Personen
	Windkraft Simonsfeld bei Karrieretag Hollabrunn	k. A.

¹⁷ ORF: Radiotest 2022 2: 01/2022

Wirkung der Maßnahmen – Änderung von Einstellung, Lebensstil oder Verhaltensmotiven

Idealerweise werden mit unseren Aktivitäten Interesse an Nachhaltigkeitsthemen geweckt oder auch Verhaltensänderungen in den genannten Bereichen angestoßen – diese lassen sich empirisch aber nicht quantifizieren.

Es ist keine Selbstverständlichkeit, günstige Energie zu haben – Seit der Gaskrise 2022 ist das Bewusstsein hierfür ist auch auf regionalpolitischer Ebene angekommen und Gemeindevertretungen mit energieintensiven Großbetrieben sehen einen Kraftwerksbau in der eigenen Region um einiges positiver als vor wenigen Jahren.

Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Direkte oder indirekte negative Auswirkungen auf Leben und Gesundheit von Lebewesen

Windkraftanlagen stehen immer wieder aufgrund von Vogelkollisionen in Kritik. Die größere Gefahr für die Artenvielfalt geht aber sicher vom Klimawandel. Laut IG Windkraft wurde

„in [einer Studie in Österreich](#), die sich genau diesem Thema widmete und ein Jahr lang verschiedene Windparks in ganz Niederösterreich unter die Lupe nahm ermittelt, dass pro Jahr im Schnitt 7 Vögel und 5 Fledermäuse pro Windrad sterben. [...] Zumeist ist eine einjährige Vogeluntersuchung durchzuführen, damit die Artenzusammensetzung des geplanten Standortes bekannt ist und ein Beurteilung der Auswirkungen des Windparks vorgenommen werden kann. [...] Gefährdete Vogelarten schliessen zumeist die Realisierung eines Windparks aus. Für andere Vogelarten kann durch Ausgleichsmaßnahmen der Lebensraum teilweise sogar verbessert werden.“¹⁸

Wir denken, dass gemeinsam angelegte, dafür größer-dimensionierte Ausgleichsflächen in der Nähe zu bestehenden Schutzgebieten eventuell sinnvoller wären als viele kleinere Parzellen. Dies entspricht aber nicht den Regulatorien und es handelt sich auch nur um eine Überlegung, keine quantifizierbare Behauptung.

Auswirkungen auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten

Ökostrom hat keinerlei negative Auswirkung auf die Freiheit von Menschen. Die Biosphäre unseres Planeten soll durch Klimaneutralität regeneriert werden.

- ✓ Die Windkraft Simonsfeld generiert keine Umsätze durch unethische Produkte oder Dienstleistungen.
- ✓ Wir haben (wissentlich) keine Kund*innen, die nachweislich unethische Produkte herstellen oder vertreiben
- ✓ In einem Forschungsprojekt zur Herstellung von grünem Wasserstoff, kooperierten wir mit einem Unternehmen aus der Gas- und Ölförderung. Es kam zu keiner Vertragsabwicklung. Das Übereinkommen ist ausgelaufen und wird aufgrund der aktuellen Marktsituation nicht weiterverfolgt.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Technische Verfügbarkeit der Windkraftanlagen 98,4 % (2022), Forschungsprojekt Wasserstoff

¹⁸ [IG Windkraft Österreich: Windfakten - Vogelschutz](#); Zugriff 03/23

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Leistung direkter materieller Beitrag des Unternehmens zur Sicherung des Gemeinwesens

LOHNSUMMENABHÄNGIGE ABGABEN (Inland)				
Indirekter materieller Beitrag des Unternehmens durch die Schaffung von Arbeitsplätzen				
	Details	2020	2021	2022
Differenz aus Brutto- und Nettolohnsumme	Summe der Lohnsteuer und SV-Beiträge der unselbstständig Beschäftigten	936.700	1.047.100	1.449.500
Lohnsteuer	der Dienstnehmer*innen	438.500	483.500	773.600
Sozialversicherung	Dienstnehmer*innen-anteil	498.200	563.600	675.900
Lohnnebenkosten		839.300	947.000	1.154.000
	Leistungen an betriebliche Mitarbeiter-Vorsorgekassen	46.600	52.000	65.000
	Gesetzliche vorgeschriebene Sozialabgaben sowie vom Entgelt abhängige Abgaben und Pflichtbeiträge	792.700	895.000	1.089.000
	Sozialversicherung - Dienstgeberanteil	591.300	669.000	800.500
	Dienstgeberbeitrag zum Familienlasten-Ausgleichsfonds	109.900	123.900	159.900
	Zuschlag zum Dienstgeberbeitrag	1.600	1.400	1.200
	Kommunalsteuer	89.900	100.700	127.400
Netto- Abgabenquote siehe Anhang - vertrauliche Daten				

Erhalt direkter materieller Unterstützungen des Unternehmens vom Gemeinwesen

FÖRDERUNGEN (Inland)						
Stelle	2020	EUR	2021	EUR	2022	EUR
Wirtschaftsservice			Beschäftigungsbonus 11/19 -11/20	9 111		
			Beschäftigungsbonus 2.11.20-7.1.21	926		
			COVID-19 Förderung betriebliche Testungen	2 820	COVID-19 Förderung betriebliche Testungen	5 580
			Investitionsprämie E-Auto	5 103		
WKO					Prozessinnovationen / Technologieanwendung TIP/Schwerpunktberatung Sonderförderung F&E	4 015
WKNÖ	Förderung Schutzausrüstung	500				
Kommunalkredit Public Consulting			Umweltförderg 1x E-Auto	2 000	E-Ladeinfrastruktur WKR	1 590
	Umweltförderg 2x E-Autos	6 000	Umweltförderg 4x E-Auto	8 000	Umweltförderg 4x E-Autos	4 000
Öst.Forschungsförderungsgesellschaft	Innovationsscheck Projekt MaVoWiProE Energiespeicherung	10 000				
Zentralanstalt f.Meteorologie					Förderung ACRP-Projekt „Wind4Future“ 1. Tranche	4 925
NÖ Landesregierung Umwelt u.Energiewirtschaft			Projektabschluss für Ökomanagementberatung Champion	709		
AWS Investitionsprämie					WP DK II - Kabelsanierung	44 100
Gesamt		16 500		28 668		64 210

FÖRDERUNGEN (Ausland)					
Stelle	Projektgesellschaften	2021	EUR	2022	EUR
Republika Bulgarien	O&M Simonsfeld EOOD	Energiepreiskompensation	29,92	Energiepreiskompensation	669,10
	Windkraft Simonsfeld BG EOOD	Energiepreiskompensation	174,39	Energiepreiskompensation	2509,27

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Aufwendungen für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens

Ehrenamtliches Engagement Arbeitszeit in Stunden	2020	2021	2022
Sonderurlaub Freiwilligendienst	29,25	14	56,50
Anzahl der Einsätze	4	6	7
Corporate Volunteering	0	30,5	83,5
Personen	0	4	14
Teilnahme an Klima-Demos	Ca 4 Personen	Ca 8 Personen	ca 20 Personen

Eigennutzen dieser freiwilligen Maßnahmen in Relation zum gesellschaftlichen Nutzen

Die Förderung von freiwilliger Arbeit während der Arbeitszeit hat für das Unternehmen einerseits eine positive Employer-Branding-Wirkung, andererseits auch Teambuilding-Charakter. Ein schönes Beispiel für den Win-Win-Effekt ist etwa, dass sich ein Kollege aus dem technischen Bereich, der privat im Rettungsdienst tätig ist und über die nötigen medizinischen Zertifikate verfügt, dazu bereit erklärte, monatelang eine interne Covid-19-Teststraße zu bedienen.

Abgesehen von ehrenamtlichen Tätigkeiten im sozialen Bereich, unterstützt das Unternehmen freilich eine private Auseinandersetzung mit Energiefragen: So bietet etwa die Innovationsabteilung allen interessierten Mitarbeitenden eine kostenlose Photovoltaik-Planung an und fördert so die Umsetzung und Stärkung von erneuerbarer Energienutzung im Privatbereich. Dadurch können die im Haushalt anfallenden Energiekosten langfristig reduziert werden (=Eigennutzen) und CO₂ eingespart (=Nutzen für Gesellschaft und Umwelt). Auf Anfrage hin, werden Windkraftanlagen der Berufsfeuerwehr Wien alle 2-3 Jahre zu Übungszwecken zur Verfügung gestellt (2023). Dadurch haben wir auch Kontakte, die wir im Notfall anrufen können.

Insgesamt begrüßen wir, dass durch die neuen EU-Vorgaben allen großen Unternehmen künftig vorschreibt, sich mit ihrem gesellschaftlichen Nutzen auseinanderzusetzen und Aktivitäten, die über den wirtschaftlichen Radius hinausgehen, vom nice-to-have zum need-to-have werden.

Nachhaltige Veränderungen durch freiwillige Aktivitäten des Unternehmens

Hinter allen Unterstützungsmaßnahmen an nicht-gewinnorientierte Projekte oder Vereine im In- und Ausland, stehen beidseitig ausgehandelte und juristisch geprüfte Kooperationsverträge, die regelmäßige Berichterstattung sowie Fortschrittskontrollen voraussetzen. Die Wirkung wird bereits im Vorfeld eingeschätzt: Wir erwarten maximale Dokumententransparenz, und diverse Bau- und Kostenpläne (etwa für PV-Installationen) werden zum Cross-Check vom technischen Einkauf und/oder der Innovationsabteilung evaluiert.

So konnten mitunter durch unsere finanzielle Unterstützungen in Nicaragua bereits ca 50 junge Menschen den Lehrgang als Erneuerbare/r Energietechniker*in abschließen (2020-2022), es wurde die Inbetriebnahme des Atomreaktors Mochovce III immer wieder verzögert (2018-2022) und hunderte Menschen zu Energiefragen der Zukunft sensibilisiert (Climate-Forum-Veranstaltungen 2018 -2022).

Ab 2023 werden dank neuer Projektpartnerschaften in Malawi eine solarbetriebene Wasserpumpe für 6 000 Menschen installiert und ein Lehrgang für Photovoltaik-Techniker*innen in Togo aufgebaut.

Verankerung der Themen im Arbeitsalltag und Erfahrungen des Unternehmens

Infrastrukturprojekte im globalen Süden werden von uns in der Regel zwischen 3-5 Jahre lang finanziell begleitet. Kurzfristigere Unterstützungen lehnen wir aufgrund der fehlenden Fortschrittskontrolle ab und sie können auch nicht im gewünschten Detail geprüft werden. Für größere Unterstützungssummen (ab ~5.Tsd Euro) wählen wir vorrangig Organisationen, die über das österreichische Spendengütesiegel verfügen.

Gesamtstrategie für ehrenamtliches Engagement

Die Windkraft Simonsfeld bekennt sich klar zum Wert von unbezahlter Arbeit, denn freiwilliges Engagement in Hilfsorganisationen ist - vor allem in ländlichen Regionen - eine unverzichtbare Stütze des Versorgungssystems.

Dem kommen wir in Form von Zeitabgeltung entgegen und bieten seit 2019 ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter*innen bis zu 2 Tage Sonderurlaub für Einsätze oder Fortbildungen bei Blaulichtorganisationen an. Zusätzlich dazu werden 2x jährlich Corporate-Volunteering-Tage bei gemeinnützigen Einrichtungen veranstaltet, bei denen sich Kolleg*innen während der Arbeitszeit ehrenamtlich engagieren können. Auch Blutspenden ist während der Arbeitszeit möglich. Im September 2022 wurden wir dazu eingeladen, am [5.Corporate Volunteering-Symposium](#) unsere Ansätze und Aktivitäten zur Förderung von freiwilligem Engagement zu präsentieren.

Freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen

Internationale Projekte	2021	in €	2022	in €
Eine Welt Braunau - HTL Braunau	León/Nicaragua: Aufbau IPLS Lehrgang <i>Techniker*in der Erneuerbaren Energien</i>	25 000	León/Nicaragua: Aufbau IPLS Lehrgang <i>Techniker*in der Erneuerbaren Energien</i>	25 000
Klimabündnis Österreich	Soforthilfe Corona-Maßnahmen und Aktivitäten am Rio Negro	15 000	Soforthilfe Corona-Maßnahmen und Aktivitäten am Rio Negro + regional	15 000
Energie- und Klimapolitik				
Kooperation mit GLOBAL 2000	Multivisions-Schau für Schulen II "Meine Klimavision 2040"	5 000	Multivisions-Schau für Schulen III "Meine Klimavision 2040"	5 000
	Veranstaltung Vienna Forum on Climate Action	5 000	Veranstaltung Klimaforum Niederösterreich	5 000
	Anti-Mochovce-Kampagne	2 000	Anti-Mochovce-Kampagne	2 000
	„Dein gutes Recht auf saubere Energie“ Unterstützung Anwaltskosten für den Antrag auf Verbot fossiler Energieträger	5 500	„Dein gutes Recht auf saubere Energie“ Unterstützung Anwaltskosten für den Antrag auf Verbot fossiler Energieträger	5 000
Klima-Allianz Österreich	Erhebung Klimawahlen.at	1 000		
Fridays For Future	Klimaklage FFF	2 500	Klimakabine - Installation Artists+Scientists For Future, Preisspende Klimaticket, Sachspende 2x Megaphon	4 000
Verein Klimavolksbegehren	Details? APA-ABO -Kostenübernahme	4 600	Kostenübernahme PodCast-Equipment	2 000
Unternehmerischer Umweltschutz				
	Ökobilanz Windpark LCA -Restzahlung	18 800	Corporate Carbon Footprint - Teil 2022	1 000
Diverse Spenden				
Katastrophenhilfe			Österreichisches Rotes Kreuz, Ukraine	30 000
			SOS Kinderdorf – Ukraine-Hilfe	30 000
VCÖ			Kompensation Flugkilometer + Vortrag	750
Hilfsorganisationen	Lebenshilfe Matriel	1.000	Ronald Mc Donald Stiftung	2 000
Kolping			Kolping Mistelbach - Ausflugsspesen	500
Klimabündnis Österreich	Klimaschutz-Workshops regional	Siehe oben		
Regionale Unterstützungen				
Werbekooperationen mit Gemeinden	Diverse	18 050	Diverse	10 100

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Erhöhung des Budgets für die Unterstützung von Non-Profit-Organisationen, neue Kooperationsabschlüsse im Globalen Süden (Togo & Malawi), Spende für Ukraine-Hilfe

Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung

Risiken bezüglich illegitimer Steuervermeidung

Die Windkraft Simonsfeld bestätigt,

- ✓ keine Verschiebung von Gewinnen zwischen Ländern zu tätigen
- ✓ keine Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an Unternehmen in anderen Ländern zu bezahlen.
- ✓ dass kein Risiko besteht, dass im Zuge der Finanztransaktionen Gelder undokumentiert in private Kanäle fließen oder Schwarzgeld gewaschen wird

- ✓ die wirtschaftlich Begünstigten aller Geschäfts- und Finanzpartner*innen offen deklariert sind.
- ✓ die transparente Handhabung von internationalen Finanztransaktionen und länderspezifischem Reporting.

Geschäftspartner*innen in sogenannten Steueroasen

- ✓ Es fließen keine relevanten Umsätze oder Zuschüsse (< 10%) an ausländische Tochtergesellschaften ab, daher muss kein länderspezifisches Reporting vorgelegt werden.
- ✓ Unter (potenziellen) Lieferant*innen findet sich ein Unternehmen mit Eigentümersitz in Guernsey.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Einforderung der transparenten Darstellung der Eigentümerstruktur von potenziellen Lieferant*innen

Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention

Korruptionsrisiken im Unternehmen und Maßnahmen zur Verhinderung

Unsere Geschäftstätigkeit und Projektplanung passiert stets in Austausch mit regionalpolitischen Entscheidungsträger*innen. Hierbei müssen die Grenzen für alle Beteiligten stets klar sein. Versprechungen oder die Annahme von Geschenken wäre hier ein typisches Korruptionsrisiko. Darum ist intern klar geregelt, dass Vorteile nicht angenommen werden dürfen, sofern sie eine Bagatellgrenze von EUR 100,- überschreiten. Erlaubt sind ausschließlich Kleinigkeiten, die einen vernachlässigbaren wirtschaftlichen Wert haben und auch als orts- und landesübliche Aufmerksamkeiten anzusehen sind (wie zB: Bewirtungen, Höflichkeits- und Werbegeschenke). Darüberhinausgehende Zuwendungen sind stets abzulehnen oder zurückzuweisen. Des Weiteren sind die jeweiligen Vorgesetzten darüber in Kenntnis zu setzen und die/der Compliance-Beauftragte zu informieren.

Umgang mit Amts- und politischen Entscheidungsträgern – Lobbyingaktivitäten

Unser Verhältnis zu Amts- und politischen Entscheidungsträgern ist von Respekt, Verantwortungsbewusstsein und Rechtstreue geprägt und findet ausnahmslos im Rahmen unserer geschäftlichen Tätigkeit statt. Unsere Mitarbeiter*innen dürfen im Rahmen ihrer dienstlichen Stellung unter keinen Umständen Vorteile für sich fordern, annehmen, sich verschaffen oder sich versprechen lassen, auf welche kein Anspruch besteht.

Aufgrund der Grundlage, Art und Häufigkeit unserer Interaktion mit Behörden, findet das Lobby-Gesetz (LobbyG) keine Anwendung auf die Windkraft Simonsfeld Gruppe.

Vorkehrungen gegen Korruption und Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden

Wir verpflichten uns, gegen Korruption einzutreten, um diese in unserem Einflussbereich zu unterbinden. Mitarbeiter*innen dürfen daher im Rahmen ihrer dienstlichen Stellung von Geschäftspartner*innen, deren Mitarbeiter*innen, Vermittler*innen oder sonstigen Personen unter keinen Umständen Vorteile für sich oder Dritte fordern, annehmen, sich verschaffen oder auch nur versprechen lassen, auf die kein rechtlich durchsetzbarer Anspruch besteht.¹⁹

¹⁹ Windkraft Simonsfeld AG: Code of Conduct für Mitarbeiter*innen; Ernstbrunn 2020; S 8
Gemeinwohlbilanz_2021-2022_Windkraft Simonsfeld_inkl Anhang-Korr_20230909-Matrix_Upload

Korruptionsbekämpfung ist ein relevantes Kapitel des im Jahr 2019 eingeführten *Code of Conduct für Mitarbeitende*. 2022 wurden zusätzlich CoC-Workshops zur Bewusstseinschärfung auf nationaler und internationaler Unternehmensebene abgehalten.

Sichtbarmachung von Interessenskonflikten und entsprechende Verhaltensregeln

Ebenfalls werden Mitarbeitende dazu aufgefordert, Interessenskonflikte aktiv einzumelden oder (Verdachts-)Fälle von Korruption anzuzeigen.

Aufforderung zur Anzeige von Korruption und entsprechender Schutz für die Mitarbeitenden

Ebenso ist im [Code of Conduct](#) ausdrücklich festgehalten, dass „zur Förderung einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation [...] Mitarbeiter*innen, die festgestellte Verstöße gegen Gesetze, den Verhaltenskodex oder sonstige interne Richtlinien und Regelungen melden, daraus keinesfalls negative Folgen welcher Art auch immer erwachsen.“²⁰

- ✘ Es erfolgen keine Spenden an politische Parteien.
- ✘ Es erfolgen keine Lobbyingaktivitäten oder Lobbyingaufwendungen.

Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke

Die Firmensatzung besagt, dass ein Teil der Gewinne für die finanzielle Unterstützung von nicht-gewinnorientierten Projekten in der Region und im globalen Süden eingesetzt werden muss. Dementsprechend gibt es ein vom Aufsichtsrat abgesegnete Budget für Spenden und CSR-Projekte.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Erhöhung des Budgets für soziale Zwecke

Verbesserungspotenziale/Ziele: Es gibt für Whistleblower bis dato noch keine Möglichkeit, mit uns anonym in Kontakt zu treten (etwa durch eine entsprechenden Website-Funktion).

²⁰ Ebd. S 13

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen/Management & Strategie

Negative Umweltwirkungen der betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse

Die Umwelteinwirkungen eines Windparks auf sein Umfeld unterscheiden sich von Mal zu Mal. Die Auswirkungen auf die jeweiligen Schutzgüter

- Mensch – Siedlungsraum
- Mensch – Umweltabhängige Nutzungen
- Landschaft
- Klima und Luft
- Boden
- Wasser
- Tiere, Pflanzen und deren Lebensräume
- Kultur- und Sachgüter

werden in jeder Umweltverträglichkeitserklärung individuell evaluiert und entsprechende Maßnahmen zur Einhaltung aller Grenz- und Richtwerte beschrieben. Wo nötig, werden die entsprechende Positionierung der Anlagen, schalloptimierter Betrieb, Schutzmaßnahmen zum Umgang mit Fauna oder Bodendenkmalen vorab miteingeplant.²¹

Aufbauend auf Gutachten, der Umweltverträglichkeitserklärung (UVE), den Projektunterlagen und der im Ermittlungsverfahren eingelangten Stellungnahmen sowie unter Berücksichtigung der Genehmigungskriterien wird von den Behörden eine zusammenfassende Bewertung der Umweltauswirkungen gemäß § 12a UVP-G 2000 erstellt. Die Bewertung wird für die

- a) Umweltmedien (Grundwasser, Boden, Luft)
- b) Bevölkerung (Schutzinteressen der Bevölkerung, Gesundheit/Wohlbefinden, Ortsbild, Sach- und Kulturgüter, Landschaftsbild)
- c) Nutzungsinteressen der Bevölkerung (Wohn- und Baulandnutzung, Freizeit/Erholung/Fremdenverkehr, Verkehr Luft, Verkehr Straße, Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Jagdwirtschaft)
- d) Tiere, Pflanzen und Ökosysteme (Naturschutzbelange)

anhand einer Relevanzmatrix vorgenommen. Die Relevanzmatrix stellt diese Schutzgüter bzw. -interessen den gegenständlich denkbaren Umweltauswirkungen (Emissionen durch Abwasser, Lärm und Schattenwurf sowie Standortveränderungen durch Flächeninanspruchnahme, Zerschneidung der Landschaft und visuelle Störungen) einander gegenüber und ermöglicht damit eine Analyse deren Ursache-Wirkungsbeziehungen.²²

²¹ Energiewerkstatt Consulting GmbH 2013: Windpark Kreuzstetten IV – UVE Zusammenfassung gemäß § 6 UVP-G 2000 idgF.

²² Amt der niederösterreichischen Landesregierung; Gruppe Raumordnung, Umwelt und Verkehr; Abteilung Umwelt- und Energierecht: Windkraft Simonsfeld AG, „Windpark Kreuzstetten IV“, Genehmigung gemäß § 17 Umweltverträglichkeitsprüfungsgesetz 2000 - UVP-G 2000; 11. März 2014

Daten zu Umweltauswirkungen: Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter und Umweltkonten

Wir erheben an den Hauptstandorten (Gebäude WKZ Windkraftzentrale und Gebäude WKR Windkraftring) den Stromverbrauch, Abfälle und Wasserverbrauch. Da die Energieverbrauchsdaten für 2021 nicht konzernweit verfügbar sind, sehen wir - wegen fehlender Vergleichbarkeit - von der 2-jährigen Darstellung ab. Für das Jahr 2022 wurde erstmals konzernweit ein Corporate Carbon Footprint erstellt, dessen Ergebnisse unten angeführt sind.

Verbrauch Trinkwasser	2021	2022
Windkraftzentrale= WKZ	190 m ³	200 m ³
Windkraftring= WKR Sep-Dez (09-12/21)	124 m ³	65 m ³
Gesamt Hauptsitz Ernstbrunn	314 m³	265 m³

Betriebliche Autofahrten Inland	2021	%	2022	%
AG Gesamtkilometer aller Wägen	392213	100%	641992	100%
AG elektrisch gesamt (Pool & Dienstwagen/privat + beruflich)	242724	62%	473581	74%
AG fossile KM -Service-Wägen	147584	38%	168411	26%

Energieverbrauch in kWh	2021
Inland	
PV-Erzeugung WKZ	74 967
Stromverbrauch WKZ inkl Ladesäulen	134 007
Stromverbrauch WKZ ohne Ladesäulen	82 254
Stromverbrauch WKR inkl Ladesäulen	9242,88
Energieverbrauch gesamt WKZ+WKR inkl Ladesäulen	143 250

Der Flächenverbrauch pro moderner Windkraftanlage (6 MW) liegt bei ca 4 000m² inklusive Krankstellfläche.

Die maximale Schallemission pro moderner Windkraftanlage liegt bei 109,2 dB (N163).

Umweltkonten 2022: Energieverbrauch, Dienststrecken, Dienstreisen

Scope 1										
2022		Mobilität								
Standort	Land	Autos am Standort	Diesel Autos	Dieserverbrauch	Diesel Autos Kilometer	Kommentar	E-Autos	Stromverbrauch	Stromverbrauch E-Autos in Gesamtverbrauch inkludiert	E-Autos Kilometer
Ernstbrunn - Windkraftzentrale	Österreich	29	5		147137		24	80219	Ja	370000
Ernstbrunn - Windkraftring	Österreich	0	0					17111,9	Ja	
Salzburg since 03/22	Österreich	3	0	0	0		3			41170
Windkraft Simonsfeld RO srl; 320022 Resita	Rumänien / Romania	1	1	1725,89	28728					
Windkraft Simonsfeld BG EOOD; 9000 Varna (since 7.2022)	Bulgarien / Bulgaria	0	0							
O&M Simonsfeld EOOD; 9650 Kavarna	Bulgarien / Bulgaria	2	2		43400	1.5€/per liter				
Enesi SARL; 75014 Paris (since 7.2022)	Frankreich / France	0	0							

Scope 1					
2022		Heizung		Kältemittel	
Standort	Land	Heizungsverbrauch	Heizungstyp	Kältemittelverbrauch	Kältemittel Art
Ernstbrunn - Windkraftzentrale	Österreich	2586	Wärmepumpe	0,3	R32
Ernstbrunn - Windkraftring	Österreich	5279	Wärmepumpe		
Salzburg since 03/22	Österreich	2104			
Windkraft Simonsfeld RO srl; 320022 Resita	Rumänien / Romania		Erdgas		
Windkraft Simonsfeld BG EOOD; 9000 Varna (since 7.2022)	Bulgarien / Bulgaria		Geothermal		
O&M Simonsfeld EOOD; 9650 Kavarna	Bulgarien / Bulgaria				
Enesi SARL; 75014 Paris (since 7.2022)	Frankreich / France		Wärmepumpe		

Scope 2					
2022		Fernwärme und -kälte		Strom	
Standort	Land	Fernkälte	Fernwärme	selbstgenutzter Strom aus Eigenerzeugung PV	Stromverbrauch Zukauf von Extern
Ernstbrunn - Windkraftzentrale	Österreich			59524	103156
Ernstbrunn - Windkraftring	Österreich			0	32027
Salzburg since 03/22	Österreich	561	2104		
	Energieparks Österreich Wind				1238458
	Energieparks Österreich PV				
Windkraft Simonsfeld RO srl; 320022 Resita	Rumänien				
	PV-Park Slowakei				6860
Windkraft Simonsfeld BG EOOD; 9000 Varna (sin	Bulgarien				
O&M Simonsfeld EOOD; 9650 Kavarna	Bulgarien	1458	4351	0	5809
	Energieparks Bulgarien - Neykovo				24765
Enesi SARL; 75014 Paris (since ??)	Frankreich				

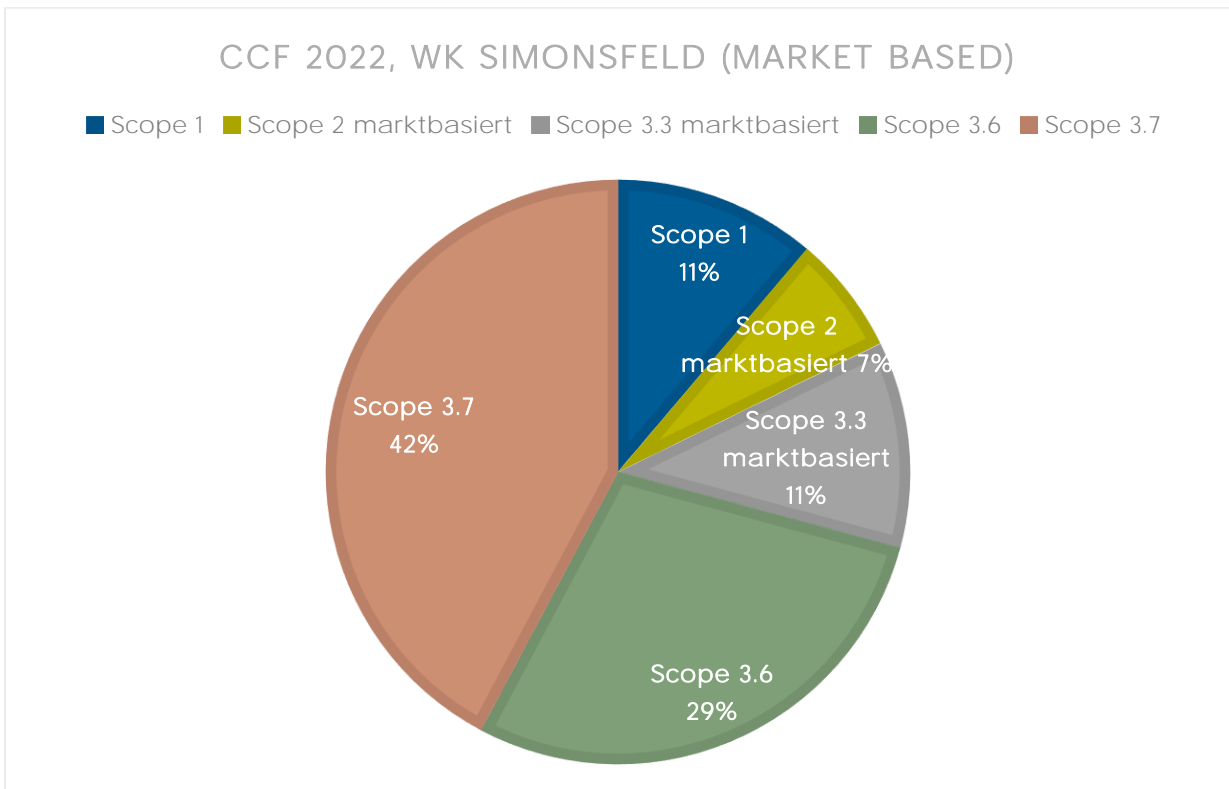
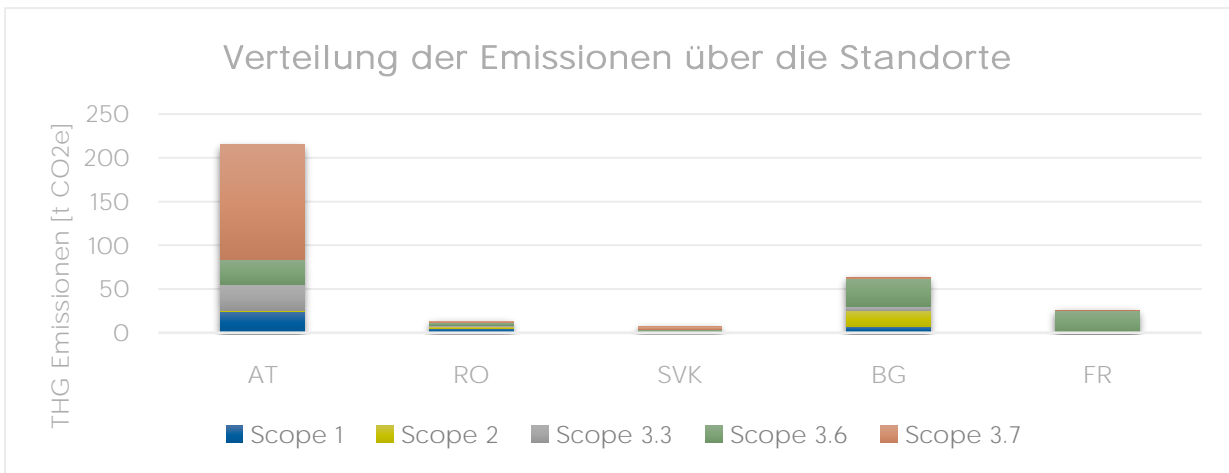
Scope 2									
2022		Strom Anteile							
Standort	Land	Anteil Kohle	Anteil Erdgas	Anteil Wasserkraft	Anteil Atomstrom	Anteil Wind	Anteil Solar (PV)	Anteil sonstige Eneuerbare	Bürofläche
Ernstbrunn - Windkraftzentrale	Österreich			76,78		17,42	3,33	2,47	450
Ernstbrunn - Windkraftring	Österreich			76,78		17,42	3,33	2,47	894
Salzburg since 03/22	Österreich								54
	Energieparks Österreich Wind			76,78		17,42	3,33	2,47	
	Energieparks Österreich PV								
Windkraft Simonsfeld RO srl; 320022 Resita	Rumänien								56
	PV-Park Slowakei	9,47	13,58	28,42	44,52	0,36	2,17	1,48	
Windkraft Simonsfeld BG EOOD; 9000 Varna (sin	Bulgarien								63
O&M Simonsfeld EOOD; 9650 Kavarna	Bulgarien								105
	Energieparks Bulgarien - Neykov	51,2		6,26	30	6,26	6,26		
Enesi SARL; 75014 Paris (since ??)	Frankreich								15

Emissionen aus Geschäftsreisen (Scope 3.6)

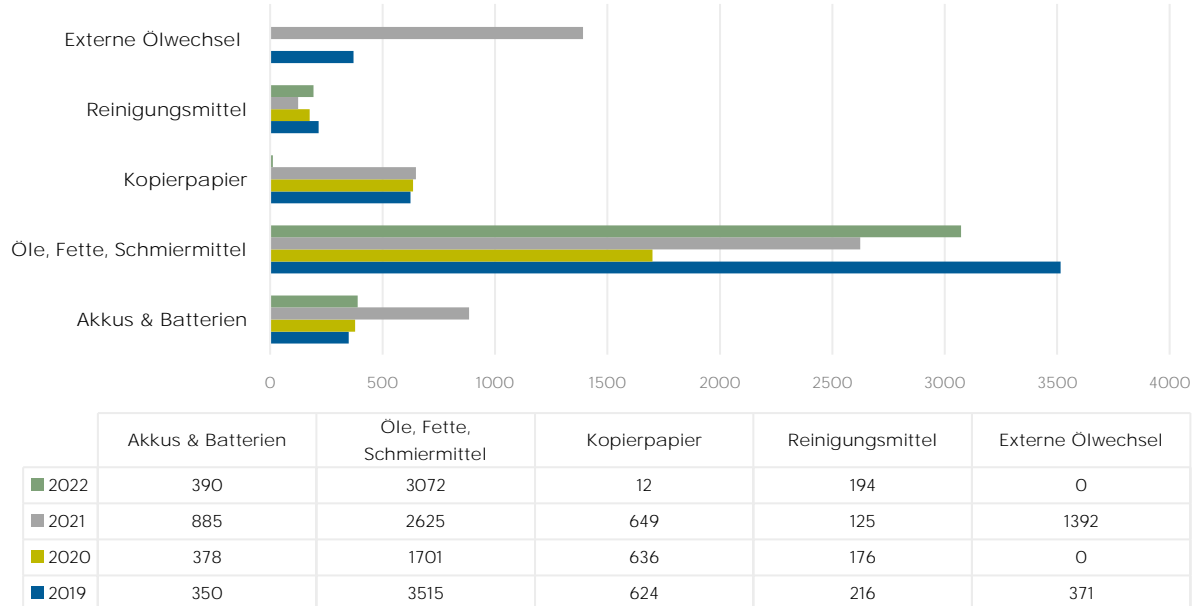
2022						
Standort	Land	Reisemittel	Distanz	Kosten	Übernachtungen	Sonstige Reisekosten
Ernstbrunn - Windkraftzentrale/WKR/Salzburg	Österreich	Flugzeug / Plane	38420		121	€ 13 428,02
	Österreich	Zug / Train	52713	€ 7 183,83		
	Österreich	Nahverkehr in Städten	1572			
	Österreich	Auto privat / private Car	3144			
Windkraft Simonsfeld RO srl; 320022 Resita	Rumänien / Romania	Auto privat / private Car	9008			
Windkraft Simonsfeld RO srl; 320022 Resita	Rumänien / Romania	Zug & Ubahn / Train & Subway	1100			
Enesi SARL; 75014 Paris (since ??)	Frankreich / France	Flugzeug / Plane	33550		48	€ 5 852,37
Enesi SARL; 75014 Paris (since ??)	Frankreich / France	Zug & Ubahn / Train & Subway	21943			
Enesi SARL; 75014 Paris (since ??)	Frankreich / France	Auto privat / private Car	11804			
Windkraft Simonsfeld BG EOOD; 9000 Varna office since 5.12.2022	Bulgarien / Bulgaria	Flugzeug / Plane	40660		58	
Windkraft Simonsfeld BG EOOD; 9000 Varna office since 5.12.2022	Bulgarien / Bulgaria	Auto privat / private Car	2705			
Windkraft Simonsfeld BG EOOD; 9000 Varna office since 5.12.2022	Bulgarien / Bulgaria	Zug / Train	2700			
O&M Simonsfeld EOOD; 9650 Kavarna	Bulgarien / Bulgaria	Auto privat / private car	500	€ 750,00	0	
O&M Simonsfeld EOOD; 9650 Kavarna	Bulgarien / Bulgaria	Flugzeug / Plane	10708		11	
O&M Simonsfeld EOOD; 9650 Kavarna	Bulgarien / Bulgaria	Zug / Train	80			
WKS Energia I; Slowakei	Slowakei	Zug / Train	142			
WKS Energia I; Slowakei	Slowakei	Auto privat / private car	9757			

Mitarbeiterpendelverkehr und Homeoffice-Tätigkeiten (Scope 3.7)												
2022												
Standort	Land	Summe der täglich zurückgelegten Arbeitswege in km	Mitarbeiter Fahrtweg <5km	Mitarbeiter Fahrtweg <10km	Mitarbeiter Fahrtweg <20km	Mitarbeiter Fahrtweg <30km	Mitarbeiter Fahrtweg <40 km	Mitarbeiter Fahrtweg <50 km	Mitarbeiter Fahrtweg <60 km	Mitarbeiter Fahrtweg <70 km	Mitarbeiter Fahrtweg <80 km	Mitarbeiter Fahrtweg von 150km
Windkraftzentrale/WKR/Salzburg	Österreich gesamt	5150	9%	4,50%	13,60%	37,50%	6,80%	20,50%	4,50%	2,30%		1,10%
	Auslandstöchter gesamt											
Windkraft Simonsfeld RO srl; 320022 Resita	Rumänien	30	75%	25%								
Windkraft Simonsfeld BG EOOD; 9000 Varna	Bulgarien											
O&M Simonsfeld EOOD; 9650 Kavarna	Bulgarien	145	75%						25%			
Enesi SARL; 75014 Paris	Frankreich	15	50%	50%								
WKS Energia I; Slowakei	Slowakei	75									100%	

Mitarbeiterpendelverkehr und Homeoffice-Tätigkeiten (Scope 3.7)												
2022												
Standort	Land	Mitarbeiter (FTE)	Anfahrt p. PKW fossil	Anfahrt p. PKW elektrisch	Anfahrt Bus	Anfahrt Bahn	Anfahrt Dienstwagen elektrisch	Anfahrt Poolfahrzeug elektrisch	Anfahrt Mitfahrgelegenheit	Anfahrt Fahrrad	"Anfahrt" zu Fuß	Anfahrt Dienstwagen fossil
Windkraftzentrale/WKR/Salzburg	Österreich gesamt	87,3	46,64%	8,76%	0,81%	0,21%	15,26%	7,69%	11,45%	2,86%	0,38%	5,94%
	Auslandstöchter gesamt	12,45										
Windkraft Simonsfeld RO srl; 320022 Resita	Rumänien		57,80%	22,20%						5,60%	14,40%	
Windkraft Simonsfeld BG EOOD; 9000 Varna	Bulgarien											
O&M Simonsfeld EOOD; 9650 Kavarna	Bulgarien		50%								25%	25%
Enesi SARL; 75014 Paris	Frankreich					100%						
WKS Energia I; Slowakei	Slowakei		100%									



Eingesetzte Materialien in kg



*Die angegebenen Mengen entsprechen den Bestellmengen des jeweiligen Jahres (zB Batterien) . Daher können sich von Jahr zu Jahr unübliche Sprünge ergeben (zB Batterien), die aber keinen direkten Rückschluss auf verstärkten/verringerten Einsatz im Tagesgeschäft zulassen.

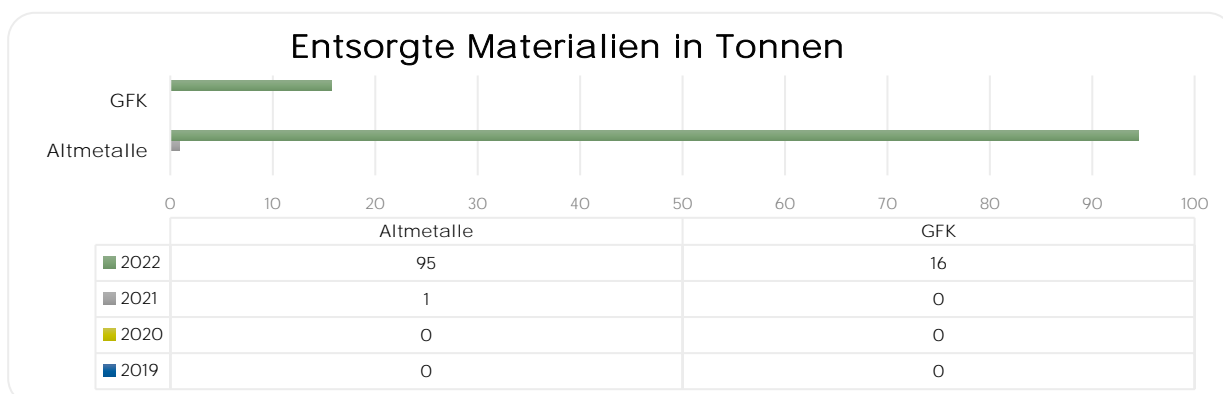
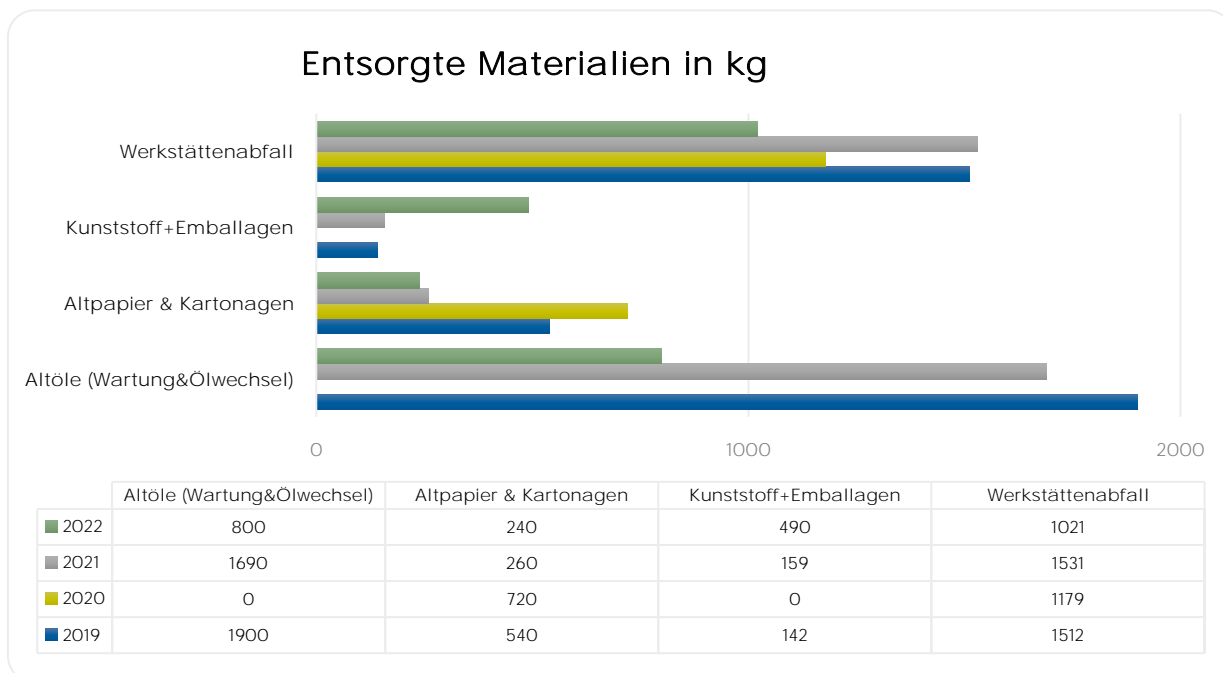
Papiereinsatz (Inland)	2021	2022
Drucksorten	5 720 kg	6 191 kg

Entsorgte Materialien und Abfälle

Die Abfallmengen werden derzeit nur für die beiden Hauptstandorte in Ernstbrunn erfasst. Für die anderen Betriebsstandorte besteht aufgrund ihrer Größe (unter 20 Beschäftigte) derzeit keine Verpflichtung. Ein großer Teil der Abfälle des Bürostandorts Ernstbrunn liegt im „haushaltsüblichen Bereich“ und wird über die örtliche Abfallentsorgung abgeholt bzw. anlassbezogen am örtlichen Wertstoffhof abgegeben.

Altpapier :	6 x 240l (alle 8 Wochen)
Restmüll:	6 x 240l + 1x 120l (alle 4 Wochen)
PET-Flaschen, Aludosen, Tetrapacks:	3 x 120l + 1x 120l (alle 6 Wochen)
Biomüll:	2x 120l (alle 2 Wochen)
Altglas:	ca 2x 30l (alle 2 Wochen)
Batterien:	ca 2x 30l (1x im Quartal)

Die unten dargestellten Summen sind jene Abfallmengen, die aufgrund ihrer Menge oder Beschaffenheit über Haushaltsüblichen Abfall hinausgehen und deren Entsorgung extra beauftragt wurde.



Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Die Abmeldung vom Drucksortenversand wird aktiv angeboten.

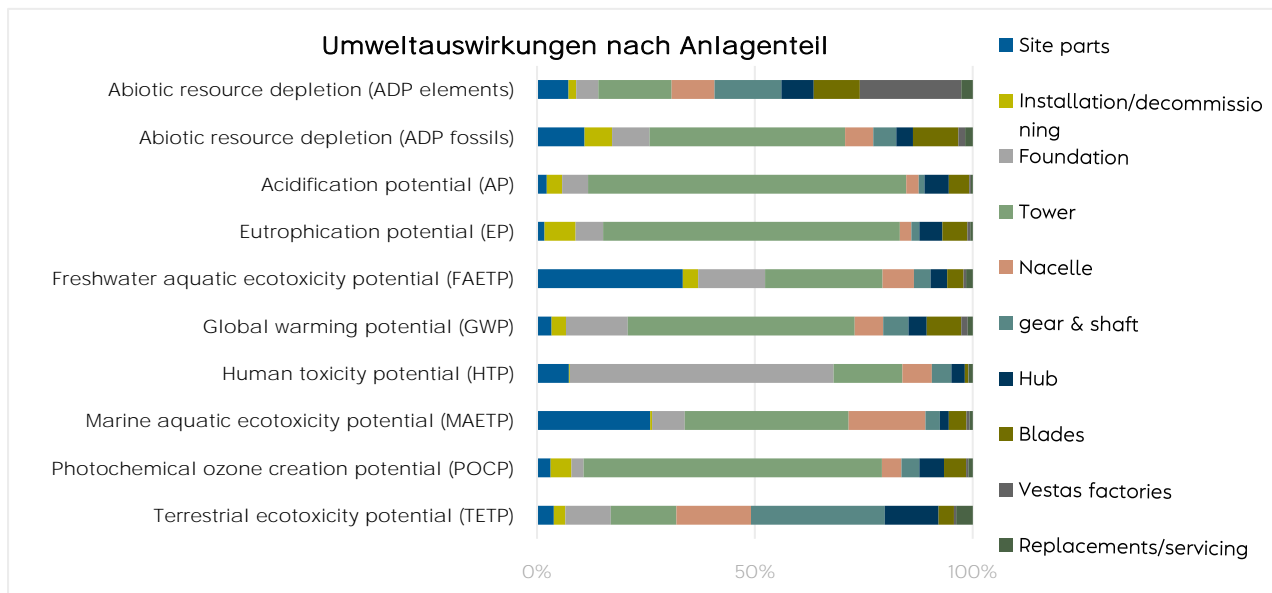
Verbesserungspotenziale/Ziele: Konzept für die Reduktion der Kunststoffabfälle

E3.2 Relative Auswirkungen

Ökologischen Auswirkungen der Herstellprozesse

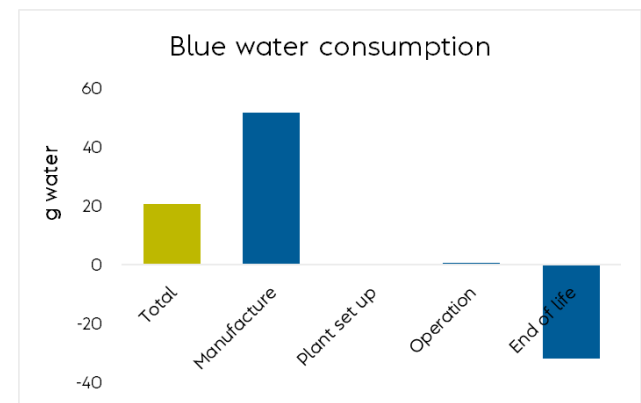
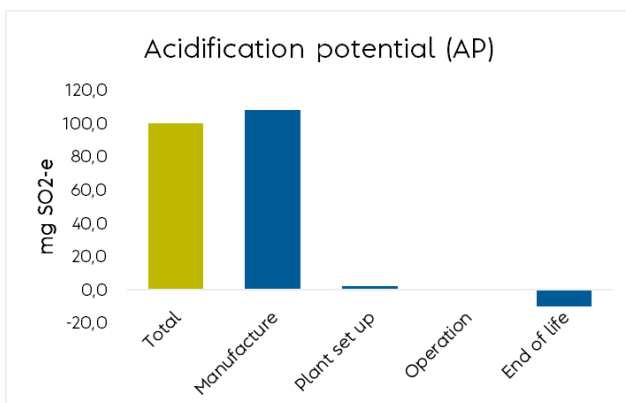
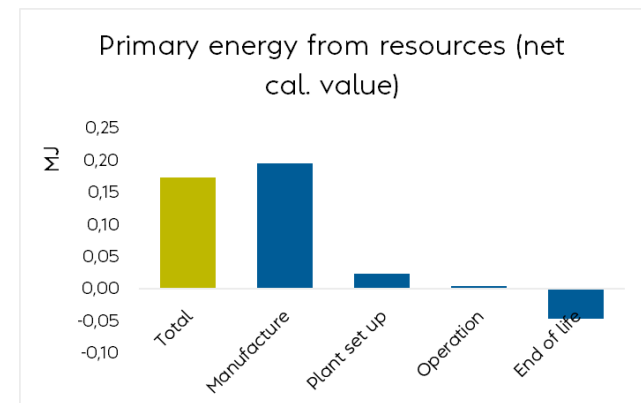
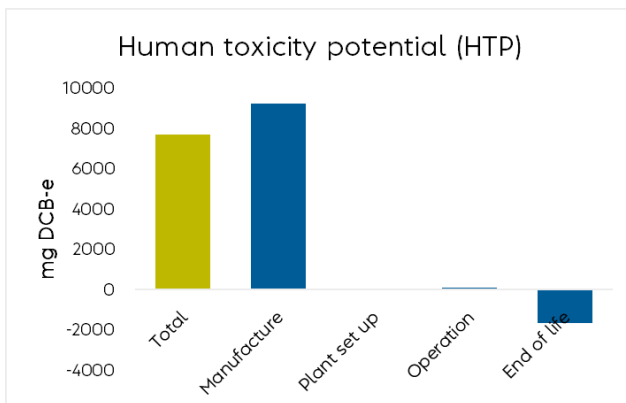
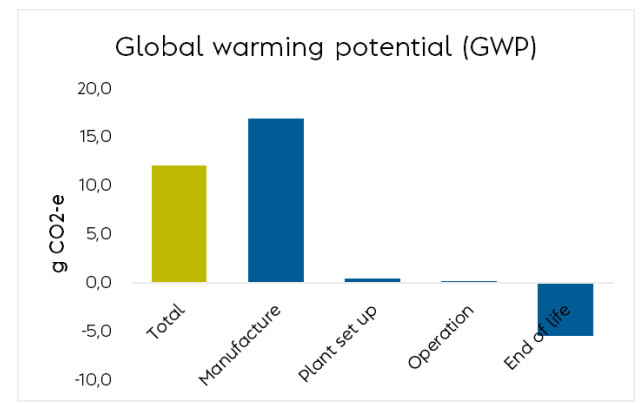
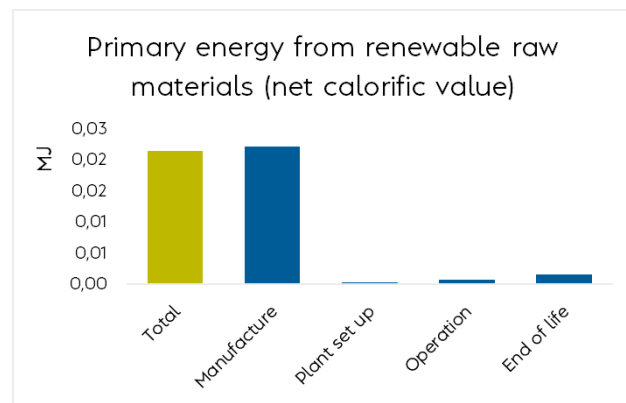
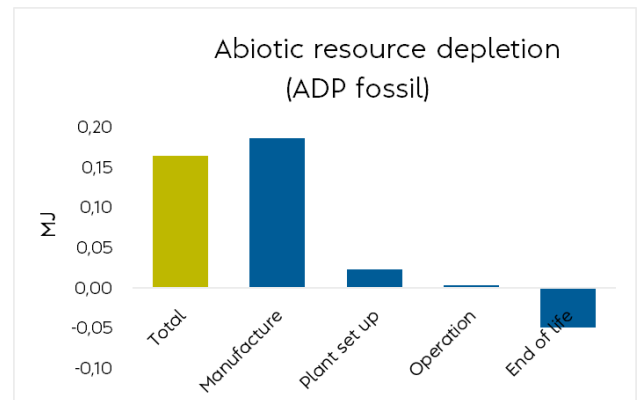
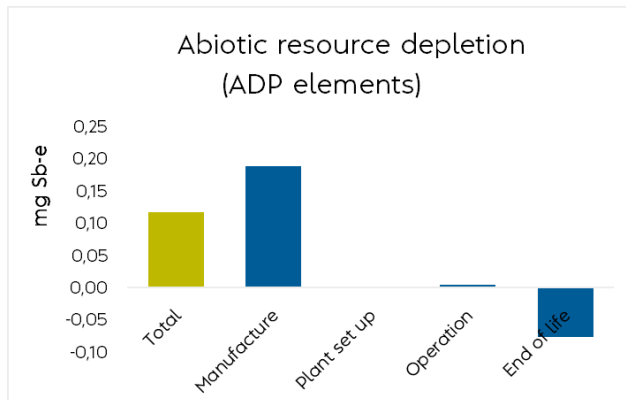
Alle größeren Windkraftunternehmen planen ihre Windparks mit den leistungsstärksten Windenergieanlagen, die zum gegebenen Zeitpunkt für den jeweiligen Standort in Frage kommen. Dabei unterscheiden sich die Windkraftanlagen in der Bauweise nur gering. Der Einsatz von Hybrid-Türmen (=weniger CO₂-Emissionen in der Herstellung) hängt dabei auch vom Standort ab. Sowohl im Vergleich zum allgemeinen Branchenstandard als auch zu Mitunternehmen im selben Geschäftsfeld in derselben Region sind die ökologischen Auswirkungen also vergleichbar.

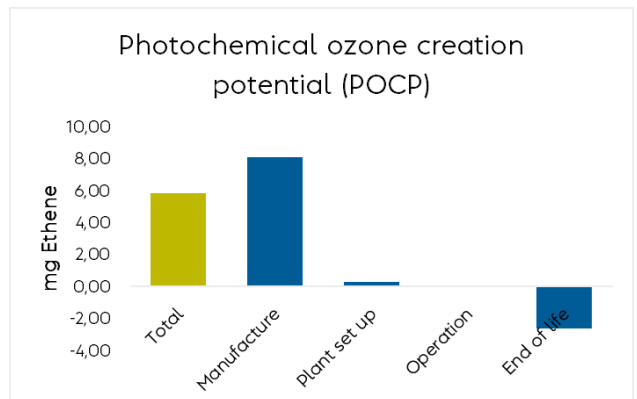
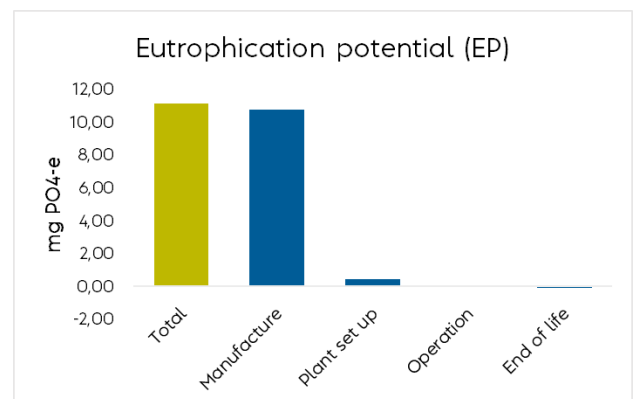
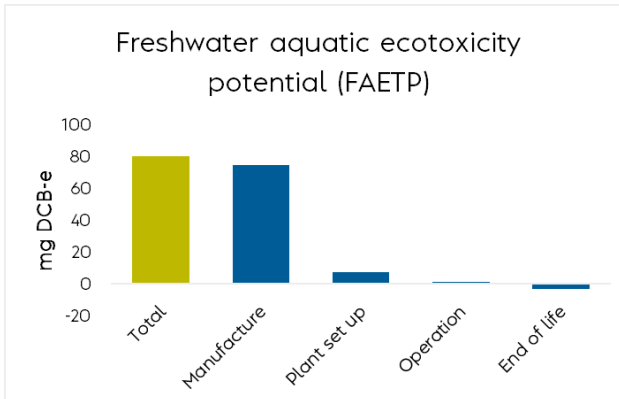
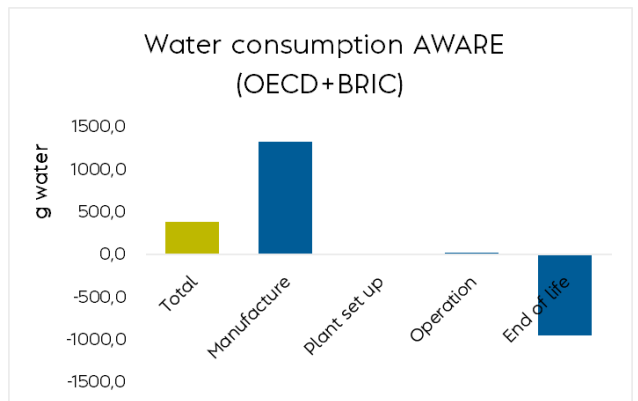
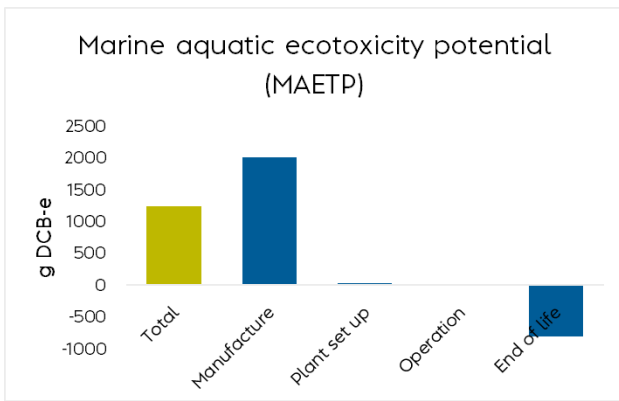
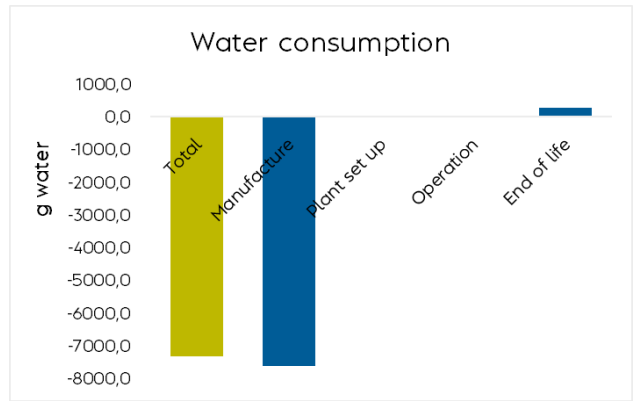
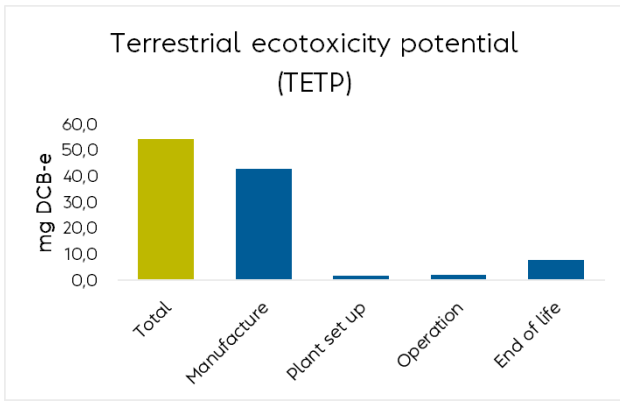
POENZIALE ²³	REDUKTION g CO ₂ / kWh		
BASISWERT		12.0	
Lebensdauer 20/25 Jahre	20%	9.6	Alle Umweltauswirkungen amortisieren sich
Netzkapazität	13%	10.4	Windpark wird mit reduzierter Netzkapazität in Betrieb genommen -> Einspeisung der vollen Produktion 11.9MW /16.8MW ändert sich die CO ₂ Bilanz um 20% .
25 Jahre Laufzeit (5+20 bei voller Einspeiseleistung)	29%	8.5	
Transportwege Großkomponenten	18%	9.8	Transporte machen ¼ der GWP /CO ₂ -Bilanz aus (Anlagenteile aus Fernost). Kämen alle Anlagenteile aus Dänemark, würde die Auswirkung um 1/5 reduziert.
Emissionsreduzierter Beton	7%	11.1	Zementproduktion hat einen hohen Emissionswert -> Wechsel auf Beton mit geringem Zement-Anteil
Elektrische Baumaschinen, Kräne	5%	11.4	
E-Autos Service	0.5%	11.9	
Hybrid-Türme	11%	10.6	30% Reduktion auf Fundament
Reparatur & Ersatzteile	0.8%	11.9	
WÜRDEN ALLE POTENZIALE MAXIMAL UMGESETZT >> CO₂-FUßABDRUCK 4,8 GRAMM CO₂ /KWH.			



²³ Vestas: Priyanka, R. & Peter, G. (2021) : SiteLCA of Poysdorf-Wilfersdorf V 16.8MW wind plant of V150-4.2MW WTGs.

Aufschlüsselung der Umweltauswirkung eines Windparks nach Abschnitt im Lebenszyklus - Windpark Poydorf V (4 Windkraftanlagen, errichtet 2021).





Relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten (siehe E3.1) in der Branche

Relevante Vergleichswerte zu anderen Windkraftanlagentypen sowie detaillierte Umweltproduktdeklarationen können auf der [Internet-Plattform Environdec](#) eingesehen werden.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Detailliertes LCA zu Windpark PoWi V

Ergänzung Netzkapazität: Durch längere Einsatzdauer sowie maximale Netzkapazität wird der relative Fußabdruck der Windparks pro produzierte Kilowattstunden erheblich verbessert. Nun wissen wir, dass der Windpark PoWi V mit beschränktem Netzzugang in Betrieb genommen wurde (100% Einspeiseleistung waren aufgrund des eingeschränkten Netzzugangs erst 2026 geplant. Durch andere Umstände, nämlich eine abgebrannte Anlage in der Nähe, wurde jedoch zusätzliche Netzkapazität verfügbar. Sogleich wurde von uns verhandelt und mit behördlichen Hürden und auch Zusatzkosten der Netzzugang schließlich genehmigt. Also laufen die Anlagen nun schon 4 Jahre früher bei 2MW- Mehreinspeisung (13,88 MW statt 11,8 MW), was den relativen Fußabdruck reduziert. Der Rest der geplanten 16,8 MW folgen 2024 nach getätigtem Netzausbau. Seit Berechnung der Verbesserungspotenziale im Fußabdruck werden die eruierten Verbesserungspotenziale wie alternative Transportrouten sowie der Einsatz von Hybrid-türmen und emissionsreduziertem Beton bei allen Neuverhandlungen mit aufgenommen.

Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen

Einhaltung von Auflagen, Gesetzen und Verordnungen - Vorbeugung gegen Rechtsverstöße

Jeder Windpark hat eigene Bescheid- und Betriebsauflagen. Schon bei Vertragsabwicklung werden die Zuständigkeiten entsprechend zwischen den einzelnen Parteien verteilt - manche Auflagen betreffen die Bauphase, andere den laufenden Betrieb. Diese werden von uns regelmäßig überprüft.

Vor Errichtung der Windparks klären komplexe Genehmigungsverfahren die Wahrung von Gesetzen und Auflagen aus den Bereichen Elektrotechnik, Umweltschutz oder Bauordnung. Teilweise handelt es sich um Verordnungen, die für alle Windparks gelten (zB Eisabschaltung, Eiswarnleuchten, Erdungsschutz etc), es sind aber auch orts- oder anlagenspezifische Vorgaben einzuhalten (Naturschutz). Alle verpflichtenden Überprüfungen sowie Zeitfenster werden in einem Register verwaltet. Zusätzlich wird die Einhaltung von Normen- und Gesetzen im Zuge des jährlichen ISO 9001-Audits bestätigt. Das interne Verzeichnis wird einmal jährlich von den jeweiligen Prozessverantwortlichen auf Aktualität geprüft und aktualisiert.

Beschwerden und Kontroversen mit Anrainer*innen bzgl. ökologischer Belastungen

Die Tatsache, dass viele Feldwege im Zuge einer Windparkerrichtung von uns (zur allgemeinen Nutzung) ausgebaut werden führt auch dazu, dass wir als Windkraft Simonsfeld zB von Landwirten kontaktiert werden, wenn die Wege mit der Zeit abnutzen. Dem Anliegen kommen wir meist im Sinne eines guten Nachbarschaftsverhältnisses nach, auch wenn die Schäden eher durch allgemeine Benützung entstehen, als durch als durch technische Servicetätigkeit.

Immer wieder erreichen uns Statements von Anrainer*innen zu Schallemissionen der Windkraftanlagen. Dieser je nach Windrichtung auftretende Aspekt ist uns bewusst, insgesamt aber durch die UVP-Verfahren abgeklärt. Selbstverständlich erhalten alle Personen individuelle Antworten und Erklärungen.

Kontroversen mit zivilgesellschaftliche Initiativen

Vor Projektgenehmigungen gibt es immer wieder Einwendungen von Vogelschutz- oder Naturschutz-Initiativen. Ihre Meinung holen wird schon vorab ein um entsprechende Gegenmaßnahmen anzubieten und auch, um das Risiko eines Projektverzugs abzuschätzen.

Die UVE (=Umweltverträglichkeitserklärung) wird schließlich zusammen mit Gutachten der Sachverständigen von den Behörden veröffentlicht. Alle interessierte Gruppen können Einsicht und Stellung nehmen sowie in öffentlichen Verhandlungen alle Bedenken platzieren. Die Gegenargumente werden von uns auf ihre Stichhaltigkeit überprüft und entsprechende Kompromisse verhandelt.

Bewertung der technischen und gesetzlichen Standards anderer Unternehmensstandorte

Die technischen Standards in Österreich, Bulgarien und der Slowakei sind durchwegs die gleichen und die in den Energieparks eingesetzten Photovoltaik- und Windkraftanlagen sind Standardprodukte). Die gesetzlichen Standards differieren (Arbeitsgesetz, Umweltgutachten, Einspeisegesetz).

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Anlauf des Projekts zur Vogelerkennungs-Software

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Erfassung wichtiger Informationen für gesellschaftliche Berührungsgruppen

Jedes Jahr wird ein umfangreicher [Geschäftsbericht](#) (inklusive geprüftem Jahresabschluss) und ein Halbjahresbericht veröffentlicht. Diese sind auf unserer Website öffentlich. 2021 haben wir den [1. Gemeinwohlbericht \(Vollbilanz 2019-2020\)](#) veröffentlicht. Auch dieser Bericht wurde extern auditiert.

Aspekt E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung

Bürger*innen-Dialoge – Macht- und sanktionsfreier Argumentationsaustausch

Bis ein Windparkprojekt konkrete Formen annimmt, sind jahrelang andauernde Verwaltungsschritte zu meistern, in der vor allem politische Bürger*innen-Vertretungen (Gemeinderat, Bürgermeister*innen) Entscheidungen treffen. Alle Projekte unterliegen außerdem UVP-Verfahren (=Umweltverträglichkeitsprüfung), wofür die Unterlagen zur öffentlichen Einsicht aufliegen und Bürger*innen Einspruchsrechte haben. Selbstverständlich ist es in unserem Interesse, eventuellen Bedenken der Anrainer*innenschaft entgegenzuwirken, schon lange bevor UVP-Dokumente zur Einsicht aufliegen. Daher organisieren wir Informationsaustausch auf unterschiedlichsten Ebenen: Für Windparkprojekte werden Informationsabende für Anrainer*innen organisiert und meistens eigene Info-Websites aufgesetzt. Insgesamt konnten wir 2022 auf 7 Themennachmittagen 160 Anrainer*innen mit Gesprächen erreichen. Ist ein Windpark erst errichtet, wird vor Ort zu einem großen Fest eingeladen, wo die Öffentlichkeit sich ein Bild von den Anlagen machen kann und Mitarbeitende aus allen Fachabteilung Führungen und Info-Gespräche anbieten. Relevante Gesprächsthemen werden auch dort gesammelt - Die meisten Anfragen sind durchwegs positiv und betreffen erfreulicherweise Investitionsmöglichkeiten oder technische Produktionsdaten der Windkraftanlagen. Bei uns wird aber jede thematische Stellungnahme ernst genommen und auch kritische Fragen von der zuständigen Fachabteilung beantwortet. Selbst wenn Service-Techniker im Windpark mit Landwirt*innen plaudern, werden - wenn nötig - relevante Themen an den Innendienst zur Weiterbearbeitung übergeben.

Bei den von uns organisierten Veranstaltungen sind zahlreiche Mitarbeiter*innen aus allen Unternehmensbereichen für fachlichen Informationsaustausch zuständig. Ebenso sind immer themenrelevante Politiker*innen aus regionaler und nationaler Regierungsebene Gast. So können Besucher*innen nicht nur mit Vertreter*innen der Windkraftbranche den Dialog suchen, sondern ebenso mit Gemeindevertreter*innen oder gar dem Vizekanzler. Durch unsere Veranstaltungen konnten wir allein im Jahr 2022 mehr als 2.000 Personen thematisch erreichen.

Legitime Interessensvertretung durch gesellschaftliche Berührungsgruppen

Für Windpark-Gemeinden und deren Anrainerschaft sowie Interessent*innen gibt es aktive Aufforderung zum Dialog in Form von Informationsveranstaltungen. Genauso wichtig ist ein reger Austausch mit den Grundstückseigentümer*innen - Mittlerweile erhalten alle von Ihnen zweimal jährlich Updates per Post und es wurde eine spezielle Info-Broschüre mit den wichtigsten Fakten und Fragen publiziert. Diese wird auch - in angepasster Form - in Frankreich, und künftig der Slowakei und Rumänien verteilt.

Gruppierungen, die der Windkraft skeptisch gegenüberstehen, richten sich mit ihren Bedenken meist eher an Behörden und Medien. So auch 2022 - Auf Einladung des ORF haben wir (Vorstand

Markus Winter; Stefan Moidl; IGW) jedoch die Gelegenheit genutzt, im Rahmen des Sendungsformats „Bürgeranwalt“ mit Peter Resetarits und einer Bürgerinitiative aus dem Waldviertel über unser geplantes Windpark-Projekt in Sigmundsherberg zu diskutieren. Transparenz, Mitsprache und Bürger*innen-Beteiligung sind uns in unserer Projektentwicklung besonders wichtig.

Aktuell unterscheiden sich die Grundlagen für die Errichtung von Windparks von Bundesland zu Bundesland. In vielen Fällen braucht es sowohl eine Widmung der Gemeinde und eine Genehmigung des Landes als Aufsichtsbehörde damit auf einer Fläche ein Projekt geplant werden kann. Diese Tatsache stellt oftmals eine große Hürde dar. Künftig soll für die Errichtung einer Anlage keine Widmung mehr erforderlich sein. Die Eignung des Standorts wird ohnehin im UVP-Verfahren geprüft, in dem dann auch die Zustimmung der Gemeinde eingeholt wird.

Dokumentation der Dialogergebnisse und Integration in die Entscheidungsfindung

Rückmeldungen werden stets ernst genommen und – im Hinblick auf unsere Reputation als loyales Unternehmen – bei Entscheidungsfindungen thematisch berücksichtigt. Leider gibt es bis nach wie vor keine strukturierte Dokumentation oder Archivierung der Dialogergebnisse.

- × Es gibt keinen offiziellen Entscheidungsanteil durch Berührungsgruppen
- × Es ist keine institutionalisierte Dialogform mit den Berührungsgruppen vorhanden, aber regelmäßige Einladungen ins Unternehmen bzw. Besuche bei Gemeinden und Bürgermeistern.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: Wiederaufnahme Bürgerveranstaltungen

Verbesserungspotenziale/Ziele: Strukturierter Stakeholder-Dialog

Negativ-Aspekt E4.3 Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Divergenz zwischen kommunizierter Information und unternehmensinterner Realität

Transparenz ist Teil des unternehmerischen Mindsets. Wir sehen keinen Anlass, Fehlinformationen zu schüren. Veröffentlichte Zahlen zum Unternehmen stammen aus dem internen Controlling und sind (teilweise) auch extern geprüft.

Beeinflussung durch Fehlinformationen oder Widersprüche zum gesicherten Forschungsstand

Unsere Anleger*innen und Interessent*innen werden regelmäßig, zeitnah und mit größtmöglicher Transparenz über alle wesentlichen Aktivitäten und Entwicklungen in wirtschaftlicher, sozialer und umweltpolitischer Hinsicht informiert. Wir verstehen uns als transparentes und offen kommunizierendes Unternehmen. Daher bekennen wir uns auch zur Einhaltung von Transparenzkriterien betreffend Wertpapiergeschäften von Führungskräften.

Wir beziehen uns in Aussagen auf wissenschaftliche Berichte und arbeiten stets mit verlässlichen Quellen (IPCC, Umweltbundesamt, Global 2000 usw.). Im Bedarfsfall werden kommunizierte Daten vorab mit der zuständigen Interessensvertretung abgeglichen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt: regelmäßiger Austausch mit Global 2000

Ausblick

Ziele

Kurzfristige Ziele		
Organisatorisches	Nachhaltigkeitsberichterstattung nach ESRS-Standards (inkl. VJ-Zahlen 2023) aufbauen. Erreichen des ersten Audits ohne Abweichungen.	2024
CO ₂ -Emissionen + Ressourcenverbrauch	Optimierte Pendelmobilität: Fahrgemeinschaften, mehr Radler*innen	2024
	Evaluierung Ökostromvertrag für WP Neykovo BG u PV Slowakei	2024
	Gesamtenergieverbrauch aller Büro-Standorte pro MA* senken	2024
	Papierverbrauch bis 12/2023 senken	2024
	Verpackungsmaterial-Müll um 150kg einsparen	2024
Langfristige Ziele		
Organisatorisches	Strukturierter, einheitlicher Ausschreibungs-/Leistungskatalog inklusive relevanter Gewichtung von NH-Kriterien	2026
	100% der aktiven Lieferanten durchlaufen das Lieferantenmanagement	2026
CO ₂ Emissionsreduktion durch ökologischeren Anlagenbau und -betrieb	Arbeitsgruppen zu den Themen -Vertragsverhandlungen Hersteller*innen und -LCA-Nachbearbeitung	2026
	Emissionsreduktion von 12g/kWh (PoWi V) auf 7,5g/kWh bei Windpark Sfanta Elena	2026
	Emissionsreduzierte Transportstrecken/-art der Großkomponenten	2026
CO ₂ -Emissionen senken	NH-Kriterien - ökologisch (Regionalität, Fußabdruck, Recycling) in Ausschreibungen	
	100% E-Autos	2026

EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (EU COM 2013/207)

Die Windkraft Simonsfeld AG derzeit nicht von der NFRD bzw. dem NaDiVeG betroffen wird aber aufgrund der EU-weit neu definierten Kriteriengrößen ab 2025 zur Berichtslegung gemäß CSRD verpflichtet. Darauf versuchen wir uns bestmöglich vorzubereiten. Mangels konsolidierter Endfassung der ESRS, geschieht dies also vorerst durch die wiederholte Gemeinwohlbilanzierung, parallel dazu folgen seit 02/2023 interne und externe Coachings sowie eine schrittweise Anpassung der Datensammlung.

Prozess der Erstellung

Wie schon bei unserer ersten Bilanzierung vor 2 Jahren wurde die Gemeinwohlbilanz 2022 als internes Projekt unter Beteiligung aller Abteilungen erstellt. Folgend auf einleitende Workshops wurden die Kennzahlen und Fragen zur Auswertung an die unterschiedlichen Nachhaltigkeits-Botschafter*innen verteilt und anschließend in Berichtsform zusammengeführt. Es wurden insgesamt geschätzt 500 Arbeitsstunden dafür aufgewendet. Sobald der Bericht fertiggestellt und aufditiert ist, werden die Ergebnisse intern präsentiert und der Bericht im Web veröffentlicht. Themenbereiche, denen wir uns in den letzten Jahren besonders gewidmet haben und in denen eine Verbesserung der Punkteanzahl zu erwarten ist, werden auch im aktuellen Geschäftsbericht extra vor den Vorhang geholt.

Beteiligte bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz

Projektleitung:	Barbara Fuchs	Sustainability
Vorstand:	Alexander Hochauer	Vorstand Finanz
	Markus Winter	Vorstand Technik
Projekt-Team:	Andrea Rössler	Leitung Sustainability
	Christina Gondek	Sustainability, CCF
	Johannes Frey	Sustainability
	Jessica Grössl	Legal Compliance
	Johannes Krammer	IT
	Jürgen Pleil	Service-Technik Windkraft
	Kerstin Löffler	Personal-Controlling
	Kristina Klaus	Controlling
	Larissa Landis	Projektentwicklung
	Martin Raab	Technischer Einkauf
	Ronald Schaller	Leitung Technischer Einkauf
	Martina Reicher	Leitung People & Culture
	Roman Gepp	Kommunikation
Stefan Hofer	Monitoring/Innovationen	
Irene Harauer	Aktionärsbetreuung	
Wolfgang Bader	Kundenbetreuung	

Datum: 23. März 2023