



Nachhaltigkeitsbericht

GMVA

Gemeinschafts-Müll-Verbrennungsanlage Niederrhein

GMVA

Gemeinschafts-Müll-Verbrennungsanlage Niederrhein

Die Gemeinschafts-Müll-Verbrennungsanlage Niederrhein (GMVA) ist eine Öffentlich-Private Partnerschaft (ÖPP) zwischen den Städten Oberhausen und Duisburg sowie dem Entsorgungsdienstleister REMONDIS und sichert seit über 50 Jahren die gesetzeskonforme und kontrollierte Verwertung von Abfällen und Gewerbeabfällen. Jährlich werden hier bis zu 700.000 t Abfälle thermisch behandelt. Modernste Rauchgasreinigungssysteme stellen dabei sicher, dass die Emissionen im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben kontinuierlich überwacht und kontrolliert abgegeben werden. Da die GMVA die Abfälle zum größten Teil in Energie verwandelt, zählt sie zugleich zu den wichtigen Erzeugern von Strom und Fernwärme. 1972 durch den Umbau des Zechenkraftwerks der Concordia Bergbau AG entstanden, ist die GMVA ein echtes Oberhausener Traditionsunternehmen. Entsprechend verbunden sind wir den Menschen und der Region.



Vorwort

Nachhaltigkeit geht uns alle an – und wir wollen unseren Beitrag leisten. In einer Zeit, in der ökologische und soziale Herausforderungen zunehmend spürbar werden, verstehen wir uns nicht nur als Dienstleister in der Abfallwirtschaft, sondern als aktiver Gestalter einer nachhaltigeren Zukunft.

Unsere Müllverbrennungsanlage spielt dabei eine entscheidende Rolle: Sie sorgt nicht nur für eine sichere Entsorgung, sondern unterstützt durch die zusätzliche Energiebereitstellung die Reduktion anderer Energieträger wie z.B. Kohle, Öl oder Gas. Ob es die Rückgewinnung wertvoller Metalle und Mineralien ist oder die Entfernung von Schadstoffen aus dem Kreislauf – wir sind Teil einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft, die den Weg für die Zukunft ebnet.

Wir sind stolz auf das, was wir bisher erreicht haben: Investitionen in emissionsarme Technologien, die Steigerung unserer Energieeffizienz und zahlreiche weitere Projekte, die unsere Prozesse zukunftsfähig machen. Doch wir wissen, dass dies erst der Anfang ist. Unsere Vision ist klar: Wir wollen Innovationen vorantreiben, etwa bei der Nutzung von Abwärme und neuen Ansätzen im Umgang mit CO₂-Emissionen.

All das wäre ohne unser engagiertes Team, unsere Partner und die Unterstützung der Gesellschaft nicht möglich. Dafür ein großes Dankeschön! Wir setzen auf Transparenz, Zusammenarbeit und die Bereitschaft, uns kontinuierlich weiterzuentwickeln.



Die Abfallwirtschaft hat das Potenzial, weit mehr zu sein als nur ein System der Entsorgung – sie kann ein Motor für Veränderung sein. Jetzt ist der richtige Zeitpunkt, lassen Sie uns diesen Weg gemeinsam gehen.

Dr. Adrian Richter
Kaufmännischer Geschäftsführer



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2023



DNK Erklärung 2023

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht basiert auf der DNK-Erklärung 2023 der GMVA Gemeinschafts-Müll-Verbrennungsanlage Niederrhein GmbH.

Der DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex) wurde vom Rat für nachhaltige Entwicklung ins Leben gerufen und macht die Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen anhand von 20 Kriterien in den Bereichen Strategie, Prozessmanagement, Umwelt und Gesellschaft transparent.

Künftig erfolgt eine CSRD-konforme Weiterentwicklung des DNK, die eine gesetzeskonforme und freiwillige Berichterstattung auf der Basis der European Sustainability Reporting Standards ermöglicht.

Diese Standards werden als Bezugsrahmen in der vorliegenden DNK-Erklärung bereits berücksichtigt.

Der Bericht verdeutlicht das bereits vorhandene Spektrum nachhaltigkeitsbezogener Ansätze bei der GMVA sehr deutlich. Das ökologisch orientierte Kerngeschäft sowie der soziale, gesellschaftliche und ökonomische Mehrwert sind Ausdruck des mehrdimensionalen Ansatzes im Sinne der nachhaltigen Entwicklung.



Dr. Martin Hellwig,
Institut für Nachhaltigkeitsbildung

Der DNK – 20 Kriterien und ausgewählte Leistungsindikatoren

Nachhaltigkeitskonzept		Nachhaltigkeitsaspekte	
Strategie Kriterien 1-4	Prozessmanagement Kriterien 5-10	Umwelt Kriterien 11-13	Gesellschaft Kriterien 14-20
1. Strategische Analyse und Maßnahmen 2. Wesentlichkeit 3. Ziele 4. Tiefe der Wertschöpfungskette	5. Verantwortung 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle 8. Anreizsysteme 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen 10. Innovations- und Produktmanagement	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 12. Ressourcenmanagement 13. Klimarelevante Emissionen	14. Arbeitnehmerrechte 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung 17. Menschenrechte 18. Gemeinwesen 19. Polit. Einflussnahme 20. Gesetzes-/Richtlinienkonformes Verhalten





Kriterien 1-10 NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1 Strategische Analyse und Maßnahmen

Nachhaltigkeitsstrategie der GMVA

Für die GMVA ist es seit vielen Jahren selbstverständlich, einen dauerhaften Unternehmenserfolg durch umweltbewusstes Handeln, Schonung wirtschaftlicher Mittel und sozialem Engagement – Im Sinne der Mehrdimensionalität der nachhaltigen Entwicklung – zu erzielen. Nachhaltigkeit bedeutet für die GMVA auch: Verantwortung übernehmen jetzt und in der Zukunft.

Eine offizielle Nachhaltigkeitsstrategie existierte im Jahr 2023 noch nicht. Folgende nachhaltigkeitsstrategische Bausteine bilden jedoch die Grundlage für die Formulierung einer Nachhaltigkeitsstrategie in den Jahren 2024/2025:

Nachhaltigkeitsstrategische Bausteine

Nachhaltigkeitsbezogene Handlungsfelder/einführende Wesentlichkeitsanalyse auf der Basis der European Sustainability Reporting Standards – ESRS) (vgl. Kriterium 2)

- Berücksichtigung der UN-Nachhaltigkeitsziele (vgl. Kriterium 3)
- Einführende nachhaltigkeitsbezogene Analyse der Wertschöpfungskette (vgl. Kriterium 4)
- Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeitsfragen (vgl. Kriterium 5)
- Nachhaltigkeitsbezogene Regeln und Prozesse (vgl. Kriterium 6)
- Einführende Stakeholder-Analyse (vgl. Kriterium 9)

Handlungsfelder

Die Handlungsfelder und Nachhaltigkeitsthemen auf der Basis der ESRS werden in Kriterium 2 benannt.

Ausgewählte nachhaltigkeitsrelevante Standards

- Zertifizierter Entsorgungsbetrieb (vgl. Kriterium 6)
- European Sustainability Reporting Standards (ESRS) ab 2024
- Umweltmanagement/Energiemanagement ab 2024
- UN-Nachhaltigkeitsziele (vgl. Kriterium 3)



Blick von unten
nach oben in den
Kaminschacht

2 Wesentlichkeit

Umfeld der GMVA

Die GMVA hat ihren Sitz in Oberhausen und ist ein fester Bestandteil des Ortsteils Lirich. Im Städetraking belegte Oberhausen im Jahr 2023 einen der letzten Plätze. Die wirtschaftliche Schwäche und eine hohe Gewerbesteuer gelten u.a. als negative Einflussfaktoren. Auf den letzten Plätzen liegen weitere Ruhrgebietskommunen als sichtbarer Ausdruck des noch immer anhaltenden Strukturwandels. Eine hohe Bevölkerungsdichte und ein großes Entsorgungsgebiet kennzeichnen das Umfeld.

Die Branche der Abfallwirtschaft im Allgemeinen und der thermischen Abfallbehandlung im Speziellen unterliegen einem hohen Transformationsdruck, der sich in entsprechenden regulatorischen Rahmenbedingungen manifestiert (vgl. auch Kriterium 19).

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen

Im Folgenden sind die relevanten Nachhaltigkeitsthemen auf der Basis der ESRS aufgeführt:

ESRS E1: Klimawandel (vgl. Kriterium 13):

- Anpassung an den Klimawandel
- Klimaschutz
- Energie

ESRS E2: Umweltverschmutzung (vgl. Kriterium 11):

- Luftverschmutzung
- Wasserverschmutzung

ESRS E3: Wasserressourcen (vgl. u.a. Kriterium 4)

- Wasserverbrauch
- Wasserentnahme
- Ableitung von Wasser

ESRS E4: Biologische Vielfalt und Ökosysteme (vgl. Kriterium 12)

ESRS E5: Kreislaufwirtschaft (vgl. Kriterien 4, 12 und 13)

- Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung
- Ressourcenabflüsse im Zusammenhang mit Produkten und Dienstleistungen
- Abfälle

ESRS S1: Eigene Belegschaft (vgl. die Kriterien 14 bis 16)

- Sichere Beschäftigung
- Arbeitszeit
- Angemessene Entlohnung
- Sozialer Dialog
- Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung
- Tarifverhandlungen, einschließlich der Quote durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte
- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- Gesundheitsschutz und Sicherheit
- Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- Schulungen und Kompetenzentwicklung
- Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen
- Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
- Vielfalt

ESRS G1: Unternehmensführung (vgl. u.a. Kriterien 19 und 20)

- Unternehmenskultur
- Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)
- Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten
- Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken
- Korruption und Bestechung

In 2024/2025 erfolgt auf dieser Grundlage eine CSRD-konforme Wesentlichkeitsanalyse.

Chancen und Risiken

- Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber > Chance
- Akzeptanz (Stadt Oberhausen, Anwohnerinnen und Anwohner etc.) > Chance
- Greenwashing > Risiko
- Herausforderungen im Bereich der (internen) Kommunikation > Risiko

3 Ziele

Nachhaltigkeitsziele

- Formulierung (und ggf. Visualisierung) einer Nachhaltigkeitsstrategie ab 2024
- Etablierung eines internen Nachhaltigkeitsmanagements ab 2024
- regelmäßiger Austausch des Nachhaltigkeitsteams ab 2024 (vgl. Kriterium 5)
- weitergehende Wesentlichkeits-, Stakeholder und Umfeldanalyse ab 2024 (vgl. Kriterien 2 und 9)

Die Ziele wurden im Berichtsjahr nicht priorisiert, da sie gleichzeitig und gleichwertig verfolgt werden. Die Kontrolle der Ziele erfolgt durch die Geschäftsführung, den Aufsichtsrat und das Kern-Nachhaltigkeitsteam. Methoden der Kontrolle und Überprüfung werden im Rahmen der Formulierung weiterer Nachhaltigkeitsziele etabliert, nicht zuletzt im Zusammenhang mit der CSRD.

Der Beitrag der GMVA zur Erreichung der UN-Nachhaltigkeitsziele

Die folgenden UN-Nachhaltigkeitsziele sind für die GMVA wesentlich:



Rauchgasreinigung

In dem modernen mehrstufigen Rauchgasreinigungssystem werden die Schadstoffe sorgfältig ausgefiltert. Die niedrigen Messwerte für die einzelnen Parameter belegen die hohe Effizienz des Systems. Das Rauchgasreinigungssystem jeder Verbrennungslinie besteht aus einer SNCR-Entstickungsanlage und einem Elektrofilter, wobei jeder Filter mit drei hintereinandergeschalteten Filterkammern ausgestattet ist. Der Staub wird in Silos zwischengelagert und verwertet. Anschließend folgen die HCl- und SO₂-Wäscher sowie der Flugstromreaktor mit nachgeschaltetem Gewebefilter.

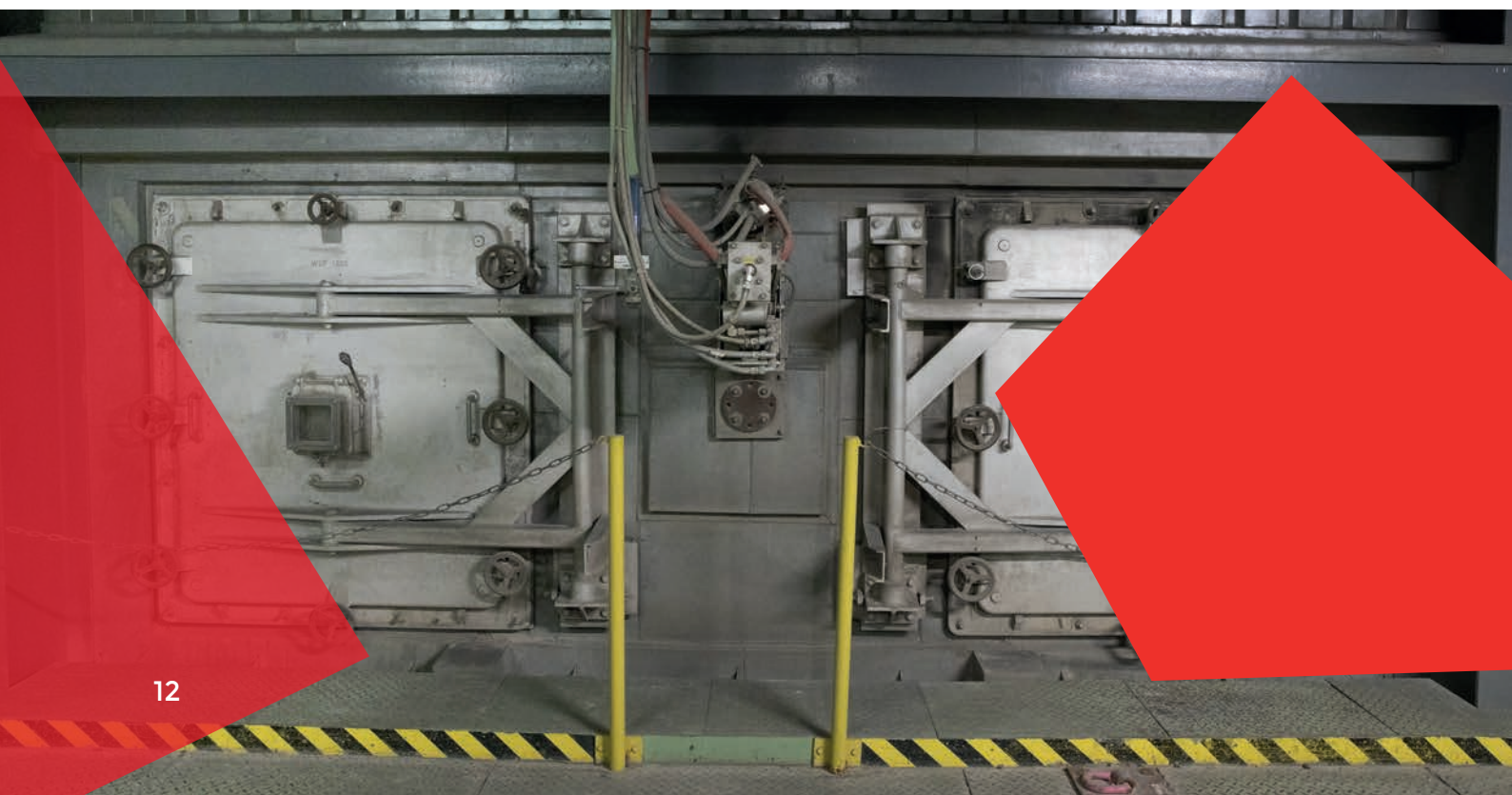
Abwasserreinigungsanlage

Das Abwasser der Wäscher wird in der Abwasseraufbereitungsanlage behandelt und eingedampft, sodass das System abwasserfrei arbeitet. Als Reststoffe verbleiben Hydroxidschlamm aus den Fällstufen, Gips und Salzsole.

Zu ergänzen sind Unterstützungsaktivitäten wie Personal, Recht, IT, Einkauf etc. Diese werden insbesondere in den Kriterien 14 bis 20 beschrieben.

Ab 2024 erfolgt die Berücksichtigung der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette sowie eine Modellierung bzw. Visualisierung der Stufen der Wertschöpfungskette. In diesem Rahmen werden auch die sozialen und ökologischen Auswirkungen sowie der Austausch mit Geschäftspartnern und weiteren Stakeholdern beleuchtet.

—



4 Tiefe der Wertschöpfungskette

Stufen der Wertschöpfungskette

- Thermische Abfallverwertung
- Energieerzeugung
- Rauchgasreinigung
- Abwasserreinigungsanlage

Thermische Abfallverwertung

Der Bunker verfügt über zehn Abkippstellen mit hydraulischen Schiebebetten, zwei Scheren und drei Krananlagen. Er hat eine Kapazität von 26.000 Kubikmetern. Die Verbrennung erfolgt auf Walzenrosten in vier gleichstromgefeuerten Verbrennungseinheiten mit einer Feuerungsleistung von insgesamt 270 Megawatt. Die zugehörigen vier Dampferzeuger produzieren insgesamt 305 Tonnen Dampf pro Stunde.

Der Beitrag der GMVA zur Erreichung der UN-Nachhaltigkeitsziele

Energieerzeugung

Zwei Turbogeneratoren mit einer Leistung von 25 Megawatt und 44 Megawatt erzeugen Strom für den Eigenbedarf und zur Einspeisung in das öffentliche Netz. Außerdem werden Fernwärme und Prozessdampf für die Industrie ausgekoppelt. Um den Wasserdampfkreislauf des Kraftwerkes zu schließen, muss der in den Turbinen nicht vollständig kondensierte Dampf in den Kondensatoren als Wasser niedergeschlagen werden. Zwei Kühltürme mit 8.000 beziehungsweise 4.000 Kubikmetern Wasserumlauf in der Stunde sichern die Rückkühlung der abgegebenen Kondensationswärme.



Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5 Verantwortung

Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeitsfragen

Die zentrale Verantwortung für Nachhaltigkeitsfragen liegt bei der Geschäftsführung.

Eine Mitarbeiterin koordiniert die abteilungsübergreifenden Prozesse.

Das Kern-Nachhaltigkeitsteam rekrutiert sich aus Mitarbeitenden, deren Tätigkeitsbereiche unmittelbar relevant für die künftige ESRS-konforme Berichterstattung sind (Personal etc.).

Die dezentrale Verantwortung liegt bei den Beauftragten
(Fachkraft für Arbeitssicherheit etc.).

Im Jahr 2024 werden weitere Mitarbeitende in den Prozess involviert.

6 Regeln und Prozesse

Zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb

Die GMVA ist als Entsorgungsfachbetrieb zertifiziert. Damit wird beurkundet, dass alle für das Behandeln, Verwerten und Beseitigen von Abfällen nötigen Anforderungen erfüllt werden.

Die folgende Liste zeigt weitere ausgewählte nachhaltigkeitsbezogene Regeln und Prozesse. Diese werden in den anschließenden Ausführungen der Kriterien näher beschrieben.

- Verhaltenskodex (vgl. Kriterium 20)
- Fremdfirmenordnung (vgl. Kriterium 17)
- Umwelt- und Energiemanagement ab 2024 (vgl. u.a. Kriterium 12)
- Informationssicherheitsmanagementsystem (vgl. Kriterium 20)
- Emissionsbericht
- Beauftragte Personen und entsprechende Berichte
- Nachhaltigkeitskoordination und Kern-Nachhaltigkeitsteam (vgl. Kriterium 5)
- Nachhaltigkeitsberichterstattung



Mitarbeiter
Herr Kim Hölzer
im Bereich der
Rauchgasreinigung

7 Kontrolle

Die umweltbezogenen Kennzahlen werden ab 2024 im Zuge des Aufbaus des Umwelt- und Energiemanagements sowie auf der Basis der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) ermittelt und sukzessive berichtet.

Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten werden durch die Geschäftsführung, die Beauftragten und das Nachhaltigkeitsteam gewährleistet.

8 Anreizsysteme

Nachhaltigkeitsbezogene Anreize

- Kontinuierliches Verbesserungsmanagement mit entsprechender Vergütung
- Reduktion der Emissionen für nachhaltiges Handeln (Jobrad, Stadtradeln, Ladestation)

Vgl. zudem die nicht-monetären Benefits in den Kriterien 14 bis 16 (z.B. kostenlose betriebliche Gesundheitsförderung).

9 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Wesentliche Stakeholder

Die folgenden Stakeholder wurden vom Nachhaltigkeitsteam identifiziert.
Eine gesonderte Methode kam dabei noch nicht zum Einsatz.

- Mitarbeitende
- Betriebsrat
- Politik, Verwaltung, Aufsichtsrat
- Gesellschafter
- Kundinnen und Kunden
- Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner, Lieferanten
- Nachbarinnen und Nachbarn
- Behörden
- Medien
- Verbände
- Banken und Versicherungen
- Wirtschaftsprüfungsgesellschaften
- Kooperationspartner

Im Rahmen der CSRD-konformen Wesentlichkeitsanalyse wird die Stakeholderanalyse ab 2024 durchgeführt. In diesem Zuge wird auch der Austausch mit den Stakeholdern weitergehend systematisiert.



Von links nach rechts:
Timo Kraus (Instandhaltung)
Anna Büttner (Personalabteilung)
Kim Hölzer (Projektingenieur)
Lea Paterka (Controlling)
Cedric Alt (E-Werkstatt)

10 Innovations- und Produktmanagement

Durchführbarkeitsstudie „RoCOOTAB“

Das Ziel der Durchführbarkeitsstudie „RoCOOTAB“ war es, eine zukunftsfähige Syntheseroute unter Verwendung von CO₂ aus dem Abgas einer Thermischen Abfallbehandlungsanlage am Beispiel der GMVA auszuwählen, die – gegebenenfalls in einem mehrstufigen Prozess – ab dem Jahr 2025 realisiert werden soll. In diesem Rahmen erfolgten eine intensive Betrachtung und Bewertung möglicher Abscheide- und Syntheseverfahren sowie die erforderliche Anbindung an Infrastruktur. Haupterkenntnis, ist, dass es noch weiterer technischer Untersuchungen und Entwicklungen bedarf, um ein effizientes und nachhaltigen CO₂-Abscheideprozess betreiben zu können. Daher wurde im Nachgang eine weitere Studie an die TU Dresden vergeben, um weitere Erkenntnisse zu gewinnen.

Ab 2024 nehmen Thermische Abfallbehandlungsanlagen am nationalen (BEHG) und voraussichtlich ab 2028 am europäischen Emissionshandel teil. Damit wurde auf gesetzlicher Ebene die Grundlage für einen wirtschaftlichen Rahmen gelegt, der jedoch noch weiterer Konkretisierung bedarf. Die GMVA unterstützt die technische Weiterentwicklung mit dem Ziel, eine nachhaltige Lösung zu schaffen.

Ökologische und sozialen Auswirkungen

Die ökologischen und sozialen Auswirkungen (der Innovationsprozesse) entlang der Wertschöpfungskette werden in Kriterium 4 weitergehend beschrieben und im Jahr 2024 vom Nachhaltigkeitsteam im Zusammenhang mit den ESRS konkretisiert.

Förderung von internen Innovationsprozessen

Innovationsfördernd wirkt sich die Beteiligung der Mitarbeitenden aus, so z.B. im Zusammenhang mit der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und dem Aufbau eines entsprechenden integrierten Nachhaltigkeitsmanagements.

Die innovationsfördernde Haltung manifestiert sich auch im Kontinuierlichen Verbesserungsmanagement, das in Kriterium 8 genannt wird.



Kriterien 11-20

NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11 Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Umweltverschmutzung

ESRS E2: Umweltverschmutzung

- Luftverschmutzung
- Wasserverschmutzung
- Bodenverschmutzung

Die Inanspruchnahme von Umwelt wird im Zuge des Aufbaus eines Umwelt- und Energiemanagements ab 2024 weitergehend systematisiert. Dies geschieht im Abgleich mit den Anforderungen der CSRD in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance.

12 Ressourcenmanagement

Ressourcenmanagement der GMVA

Das Ressourcenmanagement wird im kommenden Berichtszeitraum im Zuge des Aufbaus des Umwelt- und Energiemanagements sowie auf der Basis der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) weitergehend systematisiert (Ziele, Risiken etc.).

Im Wesentlichen wird das Ressourcenmanagement der GMVA in den Kriterien 4 (Wertschöpfungskette) und 13 (Klimarelevante Emissionen) beschrieben. Im Folgenden werden weitere wesentliche Aspekte aufgeführt.

Betriebsmittel

Eine Abfallverbrennungsanlage ist ein hochkomplexes Gebilde. Neben dem reinen Verbrennen laufen zahlreiche chemische Prozesse ab, von denen die meisten der Rauchgasreinigung dienen. Für die unterschiedlichen Verbrennungs- und Reinigungsprozesse innerhalb der GMVA kommen die unter folgendem Link beschriebenen Betriebsmittel zum Einsatz: www.gmva.de/anlagentechnik/betriebsmittel

Reststoffe

Selbst bei noch so moderner und effizienter Anlagentechnik bleiben nach dem Verbrennen Reststoffe zurück. Mit hochkomplexen Verfahren können die Reststoffe verwertet und, wo möglich, in den Stoffkreislauf zurückgeführt werden.

www.gmva.de/anlagentechnik/reststoffe

Nachhaltige Gestaltung des Betriebsgeländes

Im Jahr 2020 wurden im Rahmen der Initiative „Nachhaltiges Betriebsgelände“ rund 3.000 Quadratmeter Dachfläche und die Fassade des Kühlturms der Anlage begrünt, um so einen Beitrag zur Verbesserung des Mikroklimas zu leisten.

Mit dieser Maßnahme wurde der Startschuss für das Projekt der Ruhr-Konferenz „Klimaresiliente Region mit internationaler Strahlkraft“ gegeben.

Die Dachbegrünung bewirkt durch den Rückhalt und die Verdunstung eine Reduzierung des Regenwasserabflusses in die Kanalisation und trägt zu einer gesteigerten Verdunstung und somit zu einer Kühlung des Umfeldes bei. Ein weiterer positiver Effekt ist, dass die neugewonnene Flora – neben unseren Wildblumenwiesen – für viele Insektenarten, wie z. B. Bienenvölker, ein reichhaltiges Nahrungsangebot darstellt. Darüber hinaus wurden Nistkästen für Zwergfledermäuse aufgehängt.

Seit 2003 haben Wanderfalken den Kamin als ihr Zuhause auserkoren. Seitdem haben dort 48 Jungtiere das Licht der Welt erblickt.

In den kommenden Jahren sind eine Teichsanierung und eine weitergehende nachhaltige Gestaltung des Betriebsgeländes geplant.

—



Dachbegrünung

13 Klimarelevante Emissionen

Im Folgenden werden klimarelevante Aspekte im Bereich der eigenen Geschäftstätigkeit beschrieben. Dabei handelt es sich um umgesetzte Maßnahmen.

Energie aus Abfall

Abfälle sicher zu behandeln und daraus verlässlich Strom und Fernwärme zu gewinnen – das ist die Aufgabe der thermischen Abfallverwertung. Unser Team aus Spezialisten und Generalisten produziert mittels modernster Technik regenerativ große Mengen Strom für die Menschen der gesamten Region. Jährlich werden in der GMVA mehr als 700.000 t Abfall verbrannt und zur Energieerzeugung genutzt. Der Großteil – rd 340.000 MWh – wird ins öffentliche Stromnetz eingespeist und versorgt rund 100.000 Haushalte in Oberhausen mit Elektrizität.

Weitere Informationen unter:

www.gmva.de/anlagentechnik/energieproduktion

www.gmva.de/website/images/2024/04/GMVA-Broschuere_Aktuell.pdf

Herkunftsnachweisregister

Der GMVA wurde bestätigt, dass im Jahr 2023 eine biogen erzeugte Strommenge von 159.376.920 kWh ins Netz eingespeist wurde (47,18 Prozent).

Die Anlage ist im Herkunftsnachweisregister des Umweltbundesamtes registriert und wird jährlich durch eine Umweltgutachterin geprüft.

Umstellung auf LED-Beleuchtung

Die GMVA wechselt die Hallen – und Innenbeleuchtung im Rahmen der nationalen Klimaschutzinitiative und mit Förderung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) auf moderne und energiesparende LED-Beleuchtung.

Im Zeitraum vom Mai 2023 bis Dezember 2023 wurden die umfangreichen Umbaumaßnahmen der Beleuchtung im Kesselhaus 1 + 2 abgeschlossen. Im Jahr 2024

werden die Kesselhäuser 3 + 4 in der Umbauphase sein. Die Sanierung der Rauchgasreinigung und der Wegebeleuchtung befindet sich in Planung. Durch die Sanierung werden nur noch 732 anstatt ursprünglich 768 Lichtquellen benötigt.

Die LED-Leuchten verbrauchen durchschnittlich 70 Prozent weniger Energie als die alten Neon-Leuchten, was einer jährlichen Einsparung von rund 565.000 Kilowattstunden/Jahr entspricht. In 20 Jahren werden dadurch 4.928 Tonnen CO₂ weniger ausgestoßen.

Ziele

Im kommenden Berichtszeitraum werden die klimarelevanten Emissionen im Zuge des Aufbaus des Umwelt- und Energiemanagements sowie auf der Basis der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) weitergehend systematisiert (Ziele, Scope 1 bis 3, Bezugsgrößen etc.).

Weitergehende Ziele:

- E-Ladesäulen ab 2025
- ggf. Anreiz für Mitarbeitende für Fahrradanreise

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14 Arbeitnehmerrechte

Im Folgenden werden Strukturen und Maßnahmen der GMVA, die nur in Deutschland tätig ist, im Bereich Arbeitnehmerrechte vorgestellt.

Vereinbarkeit Familie & Beruf

Die GMVA ist bestrebt, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance zu geben, Familie und Beruf (Homeoffice-Regelungen, finanzielle Unterstützung Kinderbetreuung) in Einklang zu bringen. Im Verwaltungsbereich, der Instandhaltung miteinbegriffen die Werkstätten sowie dem Laborbereich stehen individuelle, den persönlichen Bedürfnissen angepassten Teilzeitmodelle zur Verfügung. Darüber hinaus gewährt die GMVA einen Kindergartenzuschuss in Höhe von 40,- Euro pro Beschäftigten pro Kind bei Erfüllung der entsprechenden Kriterien.

Diese Arbeitszeitmodelle beruhen auf Freiwilligkeit und sollen dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, Eltern im Anschluss an ihre Elternzeit den Wiedereinstieg zu erleichtern, schwerbehinderten Menschen eine optimale Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, die Attraktivität der GMVA als Arbeitgeber sowie die Produktivität und Motivation der Beschäftigten zu steigern, die tägliche Fahrtzeit zum Arbeitsort hin- und zurück zu reduzieren und dadurch die Work-Life-Balance erheblich zu verbessern. Darüber hinaus kann grundsätzlich jeder Mitarbeiter zusätzlich mobiles Arbeiten in Anspruch nehmen, sofern die Tätigkeit überwiegend PC-gestützt erfolgen kann.

Betriebliche Altersvorsorge

Die GMVA bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine zusätzliche Altersvorsorge über die Rheinische Versorgungskasse, die komplett über den Arbeitgeber finanziert wird und im Alter eine zusätzliche Absicherung gewährleistet.

Arbeitsmedizinische Leistungen

Durch den Betriebsärztlichen Dienst der ASD Rhein-Ruhr GmbH wird für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine umfassende medizinische Betreuung sichergestellt. Der Schwerpunkt der Betreuung liegt auf Vorsorgeuntersuchungen nach berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen, Einstellungs- und Eignungsuntersuchungen, Impfungen, Beratung von gesundheitlichen Fragen sowie die Beurteilung von Arbeitsplätzen aus arbeitsmedizinischer Sicht.

Kostenlose betriebliche Gesundheitsförderung

Die Gesundheitsförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat bei der GMVA hohe Priorität. Neben dem betriebsärztlichen Dienst wurde ab dem Jahr 2018 ein Gesundheitstag zusammen mit dem Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung, den gesetzlichen Krankenkassen und dem Betriebsrat eingeführt. An diesem Gesundheitstag konnten sich die MitarbeiterInnen einem Gesundheits-Check unterziehen, sich über die richtige Ernährung im Schichtdienst erkundigen sowie die Beratung der gesetzlichen Krankenkassen in Bezug auf Zusatzleistungen, Bonus sowie Krankenversicherungen informieren.

Als ergänzende Arbeitgeberleistung bietet die GMVA die Erstattung kostenpflichtiger Gesundheits-Vorsorgeleistungen im Rahmen eines definierten Leistungskataloges und -betrags je Mitarbeiter je Kalenderjahr an, so dass eine über die gesetzlichen Leistungen hinaus gehende Vorsorge sicher gestellt ist.

Die GMVA unterstützt das Gesundheitsförderprogramm RV-Fit der Deutschen Rentenversicherung. Hierbei wird mit Trainern und Ärzten eine Analyse durchgeführt und Maßnahmen bzw. Training festgelegt. Hierfür wird der Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung für vier Arbeitstage frei.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Im Bereich Arbeitssicherheit lautet der Grundsatz „Keine Chance dem Arbeitsunfall“. Dementsprechend wird beim Arbeitsschutz ein präventiver Ansatz verfolgt. Die Einhaltung von Sicherheitsstandards ist auch deshalb wichtig, da sie die Voraussetzung für die Betriebsgenehmigung darstellt, die Basis vieler Geschäftsbeziehungen und sozialer Verantwortung gegenüber dem Personal, den Mitmenschen und der Umwelt darstellt.

Das vorausschauende Konzept zur Unfallvermeidung wird kontinuierlich an aktuelle Herausforderungen angepasst. Dabei werden nicht nur die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezogen, sondern es werden auch die Angestellten der beauftragten Subunternehmen berücksichtigt.

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter werden sehr ernst genommen. Dies unterstreichen zahlreiche Maßnahmen.

Regelmäßige Schulungen und Sicherheitseinweisungen werden bei unseren Mitarbeitern und den Fremdfirmen durchgeführt.



HCL- & SO₂-
Wäscher

Gefährdungsbeurteilungen werden erstellt, fortlaufend aktualisiert und in regelmäßigen Abständen Betriebsbegehungen vorgenommen. In Arbeitssicherheitsausschusssitzungen werden sicherheitsrelevante Vorkommnisse erörtert und ggf. hieraus resultierende Maßnahmen abgeleitet und deren Umsetzung verfolgt.

Auch beim Gesundheitsschutz gilt der präventive Ansatz. Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter sollen aktiv gefördert und die Leistungsfähigkeit langfristig erhalten werden.

Dabei sind zahlreiche Herausforderungen wie z.B. Digitalisierung und Globalisierung, welche den Arbeitsdruck erhöhen und Unsicherheit im Unternehmen hervorrufen können, zu konstatieren. Durch den demographischen Wandel müssen außerdem die Bedürfnisse einer älter werdenden Belegschaft berücksichtigt und deren Beschäftigungsfähigkeit erhalten werden.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig betriebsärztlich untersucht und bezüglich festgestellter individueller Gesundheitsrisiken ärztlich beraten.

In regelmäßigen Abständen werden Gesundheitstage mit externer Unterstützung, durchgeführt. Hierbei werden wechselnde Themen, wie z.B. Raucherentwöhnung, Stressbewältigung Gesundheitscheck etc. behandelt. Darüber hinaus steht ein externer Coach für beratende Unterstützung im Bedarfsfall zur Verfügung.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Zudem wird das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) umgesetzt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach längerer Abwesenheit eine Rückkehr in den Arbeitsprozess erleichtert. Das BEM-Team erörtert Möglichkeiten der Anpassung von Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen oder ggf. von Hilfsmittelversorgung und setzt jene um.

Neubau des Sozialgebäudes

Nach einer Nutzungsdauer des alten Sozialgebäudes von über 40 Jahren wurde im Jahr 2023 damit begonnen ein neues Sozialgebäude für alle Mitarbeiter nach den neuesten Energetischen Standards zu errichten. Angefangen bei einer Klimatisierungsanlage mit Wärmerückgewinnung bis hin zu einer entsprechenden Wärmedämmung. Zu den Aspekten der Energetischen Standards werden auch die neusten Regeln der Arbeitsstättenverordnung umgesetzt, wie die Trennung der Umkleiden in schwarz-weiß Bereiche, Trockenräume für Handtücher und Schuhe und Barrierefreie Zugänge.

Niedrige Mitarbeiterfluktuation und hohe Betriebszugehörigkeit

Die niedrige Mitarbeiterfluktuation und die hohe Betriebszugehörigkeit seit Bestehen der GMVA zeigen die Verbundenheit und Loyalität zur GMVA. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt bei ca. 18 Jahren.

Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement

Vgl. Kriterium 5.

Risiken und Ziele

Weitergehende Risiken waren im Berichtsjahr 2023 nicht erkennbar, werden aber im kommenden Berichtszeitraum auf der Basis der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erneut überprüft. Weitere (quantifizierbare) Ziele wurden im Berichtsjahr nicht formuliert.



Mitarbeiter
Herr Florian Blaschczok
in der Schaltzentrale



Bereich der
Wasseraufbereitung /
Vollentsalzungsanlage

15 Chancengerechtigkeit

Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Das Unternehmen fördert die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Arbeitnehmern und unterlässt jegliche Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Das Unternehmen rekrutiert und fördert seine Mitarbeiter ausschließlich auf der Grundlage von Qualifikation und beruflicher Leistung.

Ungeachtet des Umstandes, dass bereits die Organisation durch Tarifvertrag, Unterstützung durch die Mitbestimmungsgremien sowie den entsprechenden Gewerkschaften in Verbindung mit den geltenden Gesetzen ein Rahmen besteht, der eine Benachteiligung bestimmter Personengruppen verhindert und mögliche Verstöße ggf. sanktioniert, ergreifen wir Maßnahmen, um einen Rahmen zu schaffen, der eine Gleichbehandlung aller sicherstellt. Beispielsweise tragen unsere vielfältigen Arbeitszeitmodelle (sofern die betrieblichen Gegebenheiten dies erlauben), die auf Freiwilligkeit beruhen, dazu bei, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Belegschaft zu verbessern. Dies macht die GMVA zu einem attraktiven Arbeitgeber, ist interessant für Bewerberinnen und Bewerber und steigert die Produktivität und Motivation der Beschäftigten.

Schwerbehinderte Beschäftigte

Die GMVA setzt sich für die Integration Menschen mit Behinderung in das Berufsleben ein. Die schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in den verschiedenen Berufszweigen eingesetzt. Es wird versucht, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein optimales Arbeitsumfeld nach ihren Bedürfnissen zu verschaffen. Die gesetzliche Pflichtquote von 5 Prozent wird deutlich überschritten.

Risiken und Ziele

Weitergehende Risiken waren im Berichtsjahr 2023 nicht erkennbar, werden aber im kommenden Berichtszeitraum auf der Basis der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erneut überprüft.

Weitere (quantifizierbare) Ziele wurden im Berichtsjahr nicht formuliert.

16 Qualifizierung

Aus- und Weiterbildung

In Folge des demographischen Wandels und veränderter Arbeitskulturen ist es für die GMVA eine Herausforderung, geeignetes und motiviertes Fachpersonal zu finden und an das Unternehmen zu binden. Frühzeitige interne Aus- und Weiterbildung sowie gezielte Nachfolgeregelungen sind daher ein vorrangiges Ziel. Führungskräfte werden gezielt gefördert und für weiterführende Aufgaben entwickelt. Darüber hinaus wurden Maßnahmen angestoßen, um durch gezielte interne und externe Kommunikation eine starke Arbeitgebermarke zu formen.

Ausbildungsstellen und Praktika

Die GMVA bildet in verschiedenen Berufen aus

- Industriekaufrau/-mann
- Elektroniker/-in Fachbereich Automatisierungstechnik
- Elektroniker/-in Fachbereich Betriebstechnik
- Konstruktionsmechaniker/-in

Praktikumsangebote

Die Praktikumsangebote sind breit gefächert. Studierenden von ingenieurwissenschaftlichen oder betriebswirtschaftlichen Studiengängen die Möglichkeit, Studienpraktika zu absolvieren und ggf. ihre Abschlussarbeiten im Unternehmen zu erstellen. Zudem können sich Schülerinnen und Schüler für ein Praktikum bewerben und bei uns erste Einblicke in die Berufswelt gewinnen. Dabei lernen sie unter anderem die Bereiche E-Werkstatt (Elektro), M-Werkstatt (Mechanisch), Labor, Verwaltung und Lager kennen.

Schulungen

Schulungen werden in den ESRS-relevanten Themen vorgenommen, so z.B. in den Bereichen Gefahrstoffe, Arbeitsschutz, Erste Hilfe, Compliance, Datenschutz und ISMS.

Im Jahr 2024 erfolgt eine nachhaltigkeitsbezogene Schulung des Nachhaltigkeitsteams durch das Institut für Nachhaltigkeitsbildung (u.a. auf der Basis der ESRS).

Risiken und Ziele

Der demographische Wandel erschwert die Akquise von Fachpersonal. Dem hat die GMVA mit gezielten Nachfolgeregelungen und interner Aus- und Weiterbildung gezielt entgegengewirkt.

Weitergehende Risiken waren im Berichtsjahr 2023 nicht erkennbar, werden aber im kommenden Berichtszeitraum auf der Basis der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erneut überprüft. Weitere (quantifizierbare) Ziele wurden im Berichtsjahr nicht formuliert.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17 Menschenrechte

Achtung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen

Die GMVA achtet auf die Einhaltung der Menschenrechte gemäß der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Jegliche Art von Zwangsarbeit sowie Kinderarbeit wird abgelehnt. Das Mindestalter der Beschäftigten richtet sich nach den jeweiligen Gesetzen bzw. tarifvertraglichen Regelungen, soweit diese nicht das im Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO bzw. ILO) verankerte Mindestbeschäftigungsalter unterschreiten.

Fremdfirmenordnung

Bei Auftragserfüllung bei der GMVA sind die Mitarbeiter der Auftragnehmer unter Umständen besonderen Gefährdungen ausgesetzt. Die Regelungen dienen der Gewährleistung der Arbeits-, Betriebs- und Anlagensicherheit auf dem Gelände der GMVA sowie der Umsetzung gesetzlicher Forderungen.



Anforderungen an die Geschäftspartner

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich gemäß den im Verhaltenskodex festgelegten Prinzipien für rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Handeln einsetzen und bestrebt sind, diese Standards auch in ihrer nachgelagerten Lieferkette umzusetzen.

Die GMVA vermeidet Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, von denen öffentlich bekannt ist, dass sie Grundsätze dieses Verhaltenskodexes missachten und keine geeigneten Maßnahmen zu deren Behebung ergreifen. Wichtigen Geschäftspartnern ist dieser Verhaltenskodex zur Kenntnis zu bringen.

Branchenbezogenes Engagement

Der Branchenverband ITAD (vgl. Kriterium 19) wird im Jahr 2024 einen Leitfaden erstellen, der die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten auf die thermische Abfallbehandlung bezieht. Der Geschäftsführer der GMVA ist über das Mitwirken in der AG Nachhaltigkeit in die Prozesse involviert.

Risiken und Ziele

Weitergehende Risiken waren im Berichtsjahr 2023 nicht erkennbar, werden aber im kommenden Berichtszeitraum auf der Basis der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erneut überprüft. Weitere (quantifizierbare) Ziele wurden im Berichtsjahr nicht formuliert.

Kriterium 18 zu GEMEINWESEN

18 Gemeinwesen

Girls Academy Oberhausen

Seit mehreren Jahren unterstützt die GMVA das Projekt „Girls Academy“ und öffnet den Betrieb, um Mädchen einen Einblick in die möglichen technischen Berufe zu geben.

Soziales Engagement (Kinderhospiz, Jugend-Club-Courage)

Bereits seit einigen Jahren engagieren sich die Mitarbeitenden der GMVA für die Kinderhospize in Oberhausen und Duisburg. Im Jahr 2024 wird erstmalig ein Familientag für die Hospize auf dem Gelände der GMVA stattfinden.

Die Unterstützung ist eine Herzensangelegenheit der Mitarbeitenden, so dass bei unterjährigen Aktionen Spendengelder für die betroffenen Familien und Mitarbeitenden des Kinderhospizes gesammelt werden.

Der Jugend-Club-Courage bezieht im Jahr 2024 das Haus der GMVA (Liricher Straße 123) und wird dort für die Anwohner des Stadtteils Lirich offene Jugendarbeit und soziale Unterstützung anbieten. Gemeinsame Projekte sind in Planung.

Weitere Informationen:

www.gmva.de/verantwortung





Kinderhospiz-
Familiientag
bei der GMVA

Kriterien 19-20 zu COMPLIANCE

19 Politische Einflussnahme

Aktuelle Gesetzgebungsverfahren

Gesetzgebungsverfahren im Bereich der Energie- und Abfallwirtschaft sind relevant (z.B. Kreislaufwirtschaftsgesetz, Brennstoffemissionshandelsgesetzes und Gebäudeenergiegesetz), wobei Eingaben zu aktuellen Gesetzgebungsverfahren für das Berichtsjahr 2023 nicht unmittelbar erfolgten. Dies geschieht in der Regel durch die im Folgenden genannten Verbände.

Ausgewählte Mitgliedschaften

- Interessengemeinschaft der Thermischen Abfallbehandlungsanlagen in Deutschland e.V. (ITAD)
- Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW)
- VDI Wissensforum GmbH (VDI)
- Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen e.V. (KAV NW)

Der Geschäftsführer der GMVA ist Mitglied in der AG Nachhaltigkeit der ITAD.

20 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Verhaltenskodex

Im Verhaltenskodex der GMVA sind u.a. die Zuständigkeiten (S. 3) sowie die Corporate-Compliance-Grundsätze der GMVA beschrieben (ab S. 4):

- Interessenkonflikte
- Korruption
- Fairness im Wettbewerb – Keine Verbotenen Kartellabsprachen
- Achtung der Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen
- Kooperation mit Behörden – Keine Fehlinformationen
- Vergabeverfahren
- Umgang mit Geschenken und Einladungen
- Umgang mit Spenden und Sponsoring
- Umgang mit Journalisten und Medien
- Umgang mit politischen Fragen
- Informationssicherheit und Datenschutz

Ausgewählte SAM-Schulungen

Die folgende Auflistung beinhaltet ausgewählte SAM-Schulungen zur Sensibilisierung von Führungskräften und weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

- Alkohol, Drogen & Co. - für Führungskräfte
- Psychische Belastung - Wissenswertes für Führungskräfte
- Datenschutz - Basiswissen (Level 1)
- Arbeitsschutz - Pflichten der Führungskräfte
- Mobbing und Fairness am Arbeitsplatz
- Arbeitszeitgesetz - Wissenswertes
- IT am Arbeitsplatz - Aber sicher! (wird aktuell durch den Fachbereich überarbeitet)
- Datenschutz - Datenverarbeitung (Level 2)
- Datenschutz - Die DSGVO (wird aktuell durch den Fachbereich überarbeitet)
- Compliance Managementsystem GMVA
- Basiswissen Informationssicherheit (wird aktuell durch den Fachbereich überarbeitet)

Risikomanagement

Mit dem KonTraG hat der Gesetzgeber die Vorstände und Geschäftsführungen verpflichtet, ein Überwachungssystem, das sogenannte Risikomanagementsystem einzurichten, um gefährdende Entwicklungen frühzeitig zu erkennen.

Ziel des Risikomanagementsystems ist es, mit geeigneten Mitteln eine Übersicht über die Risikosituation des Unternehmens zu erlangen und somit die Möglichkeit zu haben, die Risiken so effizient wie möglich zu identifizieren, zu bewerten und zu steuern.

Um dieses Ziel zu erreichen, wird eine Methodik zur Identifikation, Analyse und Bewertung von Risiken definiert. Des Weiteren erfolgt eine Entscheidung durch die Führungskräfte der GMVA über die Behandlungsstrategie der bestehenden Risiken.

Das Risikomanagementsystem der GMVA betrachtet alle Bereiche des Unternehmens. Darüber hinaus werden sämtliche externe Faktoren berücksichtigt, die für die Gesellschaft von besonderer Bedeutung sind.

Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS)

Seit dem Jahr 2022 ist der Bereich der kritischen Infrastrukturen um den Sektor Siedlungsabfallentsorgung erweitert worden. Die GMVA hat bereits 2022 mit der Umsetzung eines Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) begonnen. Dieses Managementsystem umfasst Methoden und Regeln, um die Informationssicherheit systematisch und strukturiert zu erhöhen. Damit soll den Anforderungen der IT- bzw. Anlagensicherheit bestmöglich entsprochen werden.

Risiken

Weitergehende Risiken waren im Berichtsjahr 2023 nicht erkennbar, werden aber im kommenden Berichtszeitraum auf der Basis der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erneut überprüft.

Ziele

Im Jahr 2024 wird die GMVA nach ISO 27001 zertifiziert.

Weitere Ziele:

- Erweiterung des Geltungsbereichs auf das Gesamtunternehmen
- Zertifizierung nach KRITIS-Verordnung



Von links nach rechts:
Anna Büttner (Personalabteilung),
Fabian Lüllfitz (Kaufmännischer
Azubi 3. Lehrjahr), Lea Paterka
(Controlling Bereich Verwaltung)





GMVA

Gemeinschafts-Müll-Verbrennungsanlage Niederrhein

GMVA Gemeinschafts-
Müll-Verbrennungsanlage
Niederrhein GmbH
Liricher Straße 121
46049 Oberhausen

T +49 208 8594-0
F +49 208 8594-210
info@gmva.de
www.gmva.de